



PUENTES DE CONOCIMIENTO

En mi experiencia diaria, ya sea buscando nuevos talentos para sumar a nuestro equipo o en mi rol de Vicedecano del Colegio de Químicos e Ingenieros Químicos del País Vasco, Burgos y La Rioja, me encuentro constantemente con dos realidades: recién graduados ansiosos por demostrar su valía y profesionales con años de servicio esforzándose por actualizarse.



EGOITZ ASTIGARRAGA ARRIBAS,

CEO de IMG PHARMA BIOTECH, Vicedecano del COQIQ - Colegio de Químicos e Ingenieros Químicos del País Vasco, Burgos y La Rioja.

Esta dualidad es el pan de cada día en nuestro campo, y pone de manifiesto la necesidad de un enfoque más humano y directo para apoyar a ambos en su desarrollo profesional.

Teoría y práctica frecuentemente van por caminos separados, y este desajuste es especialmente palpable cuando los que acaban de graduarse, novatos en experiencia, intentan abrirse paso en un mercado laboral que no cesa de evolucionar. Tampoco es pequeña la distancia entre academia e industria, siendo paradójico además que este sector sea uno de los más intensivos en conocimiento.

Los colegios profesionales, ¿estamos realmente facilitando este tránsito? ¿Hacemos lo suficiente para conectar la energía y frescura de los nuevos graduados con la sabiduría y la experiencia de los más curtidos? ¿Fomentamos que se tengan puentes entre realidades distintas, pero complementarias y necesitadas la una de la otra? No se trata solo de conseguir un empleo, sino de forjar una carrera, y de que a medida que el profesional avanza en ella, consiga abrirse más puertas, y no al contrario.

Navegando por aguas procelosas

El mercado laboral farma/biotech es un terreno dinámico y altamente especializado, donde la frescura de las ideas y la profundidad del conocimiento deben ir de la mano. Sin embargo, la realidad para quienes se adentran en este sector es frecuentemente abrumadora. Los recién graduados que quieren emprender su andadura en la industria se enfrentan a un mundo donde los títulos y las especializaciones son solo el comienzo, y donde la experiencia práctica (y me refiero a práctica "de verdad") es muchas veces inaccesible

a través de los canales educativos convencionales. Por otro lado, los profesionales con años de experiencia en la academia que quieren dar un golpe de timón y cambiar de rumbo laboral, se ven en la necesidad de recalibrar sus competencias y adaptarse a nuevas realidades laborales muy distantes del que ha sido su día a día durante años.

Este escenario dibuja una brecha significativa entre lo que se enseña en las aulas y lo que se demanda en la empresa. Es una distancia que no se mide en términos de habilidades técnicas, sino más bien en la capacidad de adaptarse a un entorno tremadamente competitivo y en constante cambio. La pregunta que surge entonces es cómo podemos los colegios profesionales actuar como catalizadores en la transición de nuestros colegiados hacia este espacio competitivo, cómo podemos tender puentes que permitan a los nuevos, y no tan nuevos, profesionales no solo cruzar al otro lado, sino hacerlo con confianza y solidez.

¿Listos para el cambio?

Tradición y reputación han colocado a los colegios de las llamadas "profesiones liberales" (abogados, ingenieros, médicos...) en una posición de influencia y respeto dentro de la sociedad. Estas instituciones han sabido no solo agrupar a sus miembros bajo altos estándares profesionales, sino también ofrecer una voz colectiva poderosa. Sin embargo, cuando volteamos la mirada hacia otros colegios (que en lo que me atañe hoy a mí incluye a los colegios de químicos, biólogos... y asociaciones profesionales afines) la historia parece diferente. A menudo se percibe que estamos un paso detrás, lidiando con la sombra de un reconocimiento menor.

No es suficiente apoyarnos en el prestigio de nuestros campos científicos; necesitamos inyectar una dosis de innovación a la estructura misma de nuestros colegios. Los tiempos han cambiado y con ellos las exigencias de un mercado laboral que premia la agilidad y la capacidad de adaptación. Debemos preguntarnos cómo podemos evolucionar para ser más que guardianes de estándares técnicos, éticos y formales. ¿Cómo podemos transformar nuestra tradición en un trampolín que impulse a nuestros miembros hacia nuevas alturas profesionales?

La innovación en este caso no significa adoptar las últimas tecnologías o tendencias, apoyadas muchas veces en palabras y palablos vacíos de contenido, dicho sea de paso. Va más allá: es repensar cómo fomentamos la conexión entre nuestros miembros, cómo promovemos el intercambio de conocimientos y cómo facilitamos redes de contacto, networking, que dicen los modernos, que sean realmente efectivas para abrir puertas en el mercado laboral. Los colegios debemos convertirnos en plataformas vivas de interacción, aprendizaje continuo y soporte mutuo, reflejando y sirviendo a las necesidades actuales y futuras de la profesión.

Aprender de quien ya ha recorrido el camino

La brecha entre la formación académica y las exigencias del mercado laboral biotech no se cierra únicamente con más cursos o títulos adicionales; se cierra con relaciones humanas que transmiten conocimientos que no están en los libros, si alguien los consulta aún. Como mentores, los profesionales experimentados podemos ofrecer una brújula a aquellos que recién comienzan, guiándoles a través de los desafíos y oportunidades del mundo real que esperan fuera de las aulas universitarias.

Desde el COQIQ observamos que cuando un recién graduado se apoya en un mentor, no solo se beneficia de una red de contactos más amplia, sino que, más importante aún, adquiere conocimientos prácticos y consejos adaptados a su contexto personal, que es único. En mi opinión, esta transmisión de sabiduría, o al menos de experiencia, que no es poco, debería estar entre las prioridades de todos los colegios profesionales. El conocimiento académico proporciona algunos cimientos, pero para sobrevivir es necesario construir sobre ellos una carrera resiliente y adaptada a las realidades fluctuantes del sector, o, dicho en castellano cervantino, "la vida real es otra cosa".

Más que un tablón de anuncios

No es secreto que uno de los roles más reconocidos de los colegios profesionales ha sido actuar como tablones de anuncios para oportunidades laborales. Pero limitarnos a esto es perder de vista nuestro potencial real. El valor real de un colegio profesional radica en su capacidad para



empoderar a sus miembros en todas las facetas de su desarrollo profesional. No basta con notificar a nuestros colegiados de las vacantes disponibles; debemos equiparlos con las herramientas para que sean candidatos destacados y para que, una vez en sus puestos, puedan continuar creciendo y aportando valor en sus organizaciones.

Los colegios debemos ser centros de recursos vivos donde los profesionales puedan acceder a formación continua, asesoramiento y apoyo en momentos clave de su carrera. Ya lo somos, al menos sobre el papel. Y aún podemos crecer en cuanto a proporcionar orientación en la gestión de carreras y fomentar una cultura de aprendizaje y mentoría continua. Y aprovechando que ha aparecido el término "mentoring", oh, sorpresa, creo que, con el sinfín de programas de mentoring y coaching laboral que existen, especialmente en este sector, y contra los cuales no tengo nada en contra, vaya por delante, el respaldo de un colegio profesional proporciona una garantía de calidad que no debe subestimarse, además del potencial que tenemos para ahorrar esfuerzos económicos, desorbitados e innecesarios en algunos casos, a nuestros colegiados.

Construyendo el futuro

Las reflexiones aquí compartidas apuntan hacia una conclusión ineludible: los colegios profesionales tenemos ante nuestras narices una oportunidad de oro para redefinir nuestro valor en el sector farma/biotech. No basta con ser el nexo entre el pasado académico y el presente laboral de nuestros colegiados; debemos ser los arquitectos de puentes hacia su futuro.

Abundando en esta retórica un tanto grandilocuente, nuestras acciones deben hablar de nuestro compromiso con la evolución y el crecimiento continuo. Nuestra relevancia se medirá por nuestra voluntad de invertir en las generaciones actuales y futuras, y por nuestra habilidad para mantenernos como entidades esenciales en un sector abrumadoramente competitivo y en constante evolución.