



ISTOCK

CLASES DEL SIGLO XIX

Los campus parchean la falta de digitalización con cursos en Internet

Noelia García MADRID.

Cada universidad deberá diseñar, disponer, y ejecutar un plan de digitalización. Esta es una de las conclusiones que se desprende del informe de Crue Universidades Españolas TIC 360° - Tendencias TIC 2017: Transformación Digital en la Universidad. Además, los rectores apuntan en este informe que se precisa un cambio profundo tanto en la cultura como en su lideraz-

go, que deben evolucionar de los conceptos de beneficio/gasto a la visión/propósito, de la jerarquía a las redes de colaboración, del control a la confianza y el empoderamiento, de la planificación sistemática a la experimentación y la aceptación del error como parte del proceso de aprendizaje, y de la opacidad a la transparencia.

La Declaración de Salamanca aprobada durante el IV Encuentro Internacional de Rectores Univer-

sia también aludía a esta cuestión, pues abogaban por “ofertas formativas híbridas y programas de capacitación y actualización en el lugar de trabajo, en el marco de una formación adaptada a las necesidades del estudiante que se extiende a lo largo de la vida”, y las “nuevas titulaciones, en especial aquellas relacionadas con las ciencias computacionales, la inteligencia artificial, la ciencia de datos y la tecnología”.

Alfonso Jiménez, socio director

de PeopleMatters, asegura que a las universidades “les queda un largo camino por recorrer, tanto en el ámbito de sus procesos administrativos, como en los procesos educativos”. Uno de los retos que tienen por delante es “intentar digitalizar todos sus procesos, desde los más administrativos hasta los puramente académicos para generar una buena experiencia a todos sus stakeholders”.

Por su parte, Nacho de Pinedo,

consejero delegado de Isdi, indica que “los intentos que muchas instituciones están haciendo por adaptarse a los nuevos tiempos son tardíos, cosméticos e insuficientes. En muchos casos, se intenta parchear el problema implantando tecnología en las aulas o complementando la formación presencial con Moocs con altísimas tasas de

Pasa a la página siguiente >>>

>>> Viene de la página anterior

abandono... Pero la realidad es que se mantienen las metodologías y las estructuras docentes del pasado. No vamos a poder resolver los problemas del siglo XX con las herramientas del siglo XIX. Hay que pasar a modelos *Problem based learning (PBL)*, en los que los profesores plantean problemas, pero los alumnos identifican lo que necesitan saber para resolverlos y aprenden a base de prueba y error, con profesores como facilitadores de la búsqueda de una solución que *a priori* ni siquiera está definida. Y todo este proceso ocurre mayoritariamente fuera del aula (*flipped classroom*)”.

Casilda Güell, directora académica del Área de Dirección General de OBS Business School, coincide en que “la mayoría de universidades no están suficientemente digitalizadas y no se están transformando al ritmo necesario”.

Reto de integración

El Informe de la Crue destaca también que el principal reto es la integración de las TI en el órgano de decisión a fin de conocer y participar de la estrategia, para asegurar el desarrollo adecuado del proceso de transformación digital.

El catedrático de Economía Financiera de la Universidad CEU San Pablo, Ricardo Palomo, añade que “hay cada vez más docentes que utilizan innovaciones como *apps* para hacer cuestionarios participativos en clase, recursos audiovisuales y una creciente gama de opciones. También, los alumnos se han modernizado y cada vez es más común, que el ordenador portátil sea para ellos una herramienta cotidiana”. “Se necesita avanzar en la incorporación de sistemas desburocratizados de la mano de novedades como *blockchain*”.

Javier Roglá, consejero delegado de Universia, asegura que “Universia, como facilitador de una red de más de 1.200 universidades, es un socio perfecto para acompañar estos procesos de transformación y evolución digital de las universidades”. Según las conclusiones del encuentro de rectores, “digitalizar los procesos internos, incluidos los de aprendizaje, mantener una actitud de constante evolución, investigar y facilitar el debate y la reflexión sobre los impactos de la digitalización...” son los retos que tienen las universidades.

Leire Nuere Salgado, directora de Global Campus Nebrija, añade que además “se requiere de formación en competencias digitales y en pedagogía digital”.

Salvador Medina, consejero delegado y cofundador de Valhalla, indica que “*blockchain* para validación de títulos, la universidad centrada en el dato, CRM para relacionarse con nuevos y antiguos alumnos, o inteligencia artificial aplicada a los procesos de gestión serán un denominador común”.



LEJOS DE LA PARIDAD

La universidad solo cuenta con un 21% de rectoras

Noelia García MADRID.

La mujer no pudo acceder a la Enseñanza Superior en igualdad de condiciones hasta el 8 de marzo de 1910 cuando se aprobó una real orden que autorizó “por igual la matrícula de alumnos y alumnas”. El peso relativo de las mujeres en la universidad ha aumentado en los últimos 30 años unos cinco puntos porcentuales –a mediados de la década de los años 80 apenas eran mayoría–, según datos de la Fundación CYD. En el curso 2016-2017 eran mujeres el 41,3 por ciento del profesorado universitario. A pesar de que el número de doctoras ha aumentado estos años, en el curso pasado eran el 21,3 por ciento (poco más de uno de cada cinco), frente al 40,3 por ciento que representa-

▶ La proporción de mujeres en las cátedras ronda el 20%, aunque en algunas es menor

ba las profesoras entre los titulares de universidad. La proporción de mujeres en las cátedras ronda el 20 por ciento, aunque en algunas universidades es menor. En la medida en que se exige ser catedrático para ser rector, competimos un 20 por ciento de mujeres frente a un 80 por ciento de hombres. El mayor escalafón lo ostentan siete rectoras en las universidades públicas, una de ellas aún sin cargo electo –María José Figueras ganó las elecciones

en la Universidad Rovira i Virgili el pasado 15 de mayo– y 10 en privadas. Tres de ellas, no forman parte de Crue Universidades Españolas –la VIU, Internacional de Valencia; la Europea de Canarias y la Europea de Valencia–. Es decir, de 81 instituciones universitarias, solo 17 están lideradas por una mujer, lo que corresponde solamente a un 20,9 por ciento.

El presidente de Crue, Roberto Fernández Díaz, asegura que “es necesario apoyar a las profesoras para que desarrollen sus carreras en igualdad de condiciones con los hombres, somos conscientes de los esfuerzos de algunas de las universidades en esta área”. Destaca que “se deben articular más acciones reales que permitan conciliar”.


Universidad Jaime I

 Eva Alcón, catedrática de Filología Inglesa. Será la primera mujer que dirija la institución. Alcón afirma que “el tema del género y la edad van de la mano, ya que es en las generaciones mayores donde ha sido más difícil que la mujer pudiera desarrollarse en plenitud”. “Es importante que las mujeres seamos conscientes de que podemos ocupar cargos de responsabilidad, que no tengamos miedo a gestionar las universidades de forma diferente a como se ha hecho hasta ahora”.

U. Rovira i Virgili

 La catedrática de la Facultad de Medicina y CC de la Salud, María José Figueras, será la nueva y primera rectora de la Universitat Rovira i Virgili. Figueras apuesta “por empezar trabajando para igualar la proporción de catedráticas dentro del sistema. A medida que las proporciones se igualen habrá más probabilidad de tener catedráticas que quieran ser candidatas a rectoras. Además, el fomento de políticas paritarias a la hora de cubrir los principales cargos de gobierno y de gestión favorecería indirectamente un cambio cultural hacia una nueva comprensión del liderazgo institucional”.

U. País Vasco

 Por su parte, Nekane Balluerka es catedrática de Metodología de las



ISTOCK

Ciencias del Comportamiento y rectora de la Universidad del País Vasco. Denuncia el hecho de que no haya tantas rectoras “porque el ciclo de vida de las académicas (embarazo, crianza y cuidado de hijos o hijas) coincide con el momento en el que normalmente se produce la promoción en la carrera académica. Ello impide dedicar el ingente tiempo que se requiere para alcanzar un nivel alto en investigación y, sin ese nivel, no se puede acceder a la cátedra, requisito para ser rectora en las universidades públicas”.

U. Aut. de Barcelona

UAB La catedrática de Farmacología Margarita Arboix fue elegida rectora en 2016, una mujer muy comprometida con la igualdad, afirma que “es preciso desarrollar medidas de acción positiva que faciliten la promoción de las mujeres sin ser penalizadas por las responsabilidades que asumen fuera de la vida universitaria y feminizar la institución, es decir, la manera de gestionar, investigar y enseñar. Una de las dificultades que existen es la resistencia por parte de las mismas mujeres a promocionar a partir de políticas de cuotas por el estigma que puede llevar asociado”.

Universidad de Valencia

 La catedrática Mavi Mestre se convirtió en mayo en la primera rectora de la historia de la Universidad de Valencia. Mestre, en su invidua, valoró el trabajo del movimiento

feminista y la lucha de las mujeres que rompen los techos. “Ese techo lo tenemos que romper las mujeres con decisión, con orgullo de saber que podemos ser rectoras, que no somos menos. Articulando un buen proyecto universitario, forjando alianzas con la comunidad universitaria para una transformación realista de la universidad impulsada por la mayoría de la comunidad universitaria, ese y otros techos se pueden romper. No hay que tener miedo a presentarse y poner en valor todo lo que podemos aportar”, afirma Mestre.


Universidad de Huelva

 María Antonia Peña fue nombrada la primera rectora de la Universidad de Huelva en junio del año pasado. La catedrática de Historia Contemporánea indica que “todavía


En el curso 2016-2017 eran mujeres el 41,3 por ciento del profesorado

para muchas personas la concepción femenina está asociada a otras cualidades más de atención, de cuidado, y menos de racionalidad, capacidad de gestión, autoridad o capacidades de carácter intelectual y todo esto se evidencia en las propias campañas electorales y en las propias dinámicas que se generan en torno a una candidatura femenina”.

Universidad de Granada

 En 2015, la Universidad de Granada eligió a Pilar Aranda, catedrática de Fisiología de la Facultad de Farmacia, la primera rectora de esta institución. “Como en todos los sectores profesionales el techo de cristal es el mayor impedimento para que haya igualdad en los puestos de alto nivel, aun siendo mayoría entre el profesorado y el alumnado”. Además, Aranda añade que “las niñas, las jóvenes y las mujeres necesitan referentes en las áreas de poder y en todos los ámbitos de la sociedad, y las rectoras tenemos una importante responsabilidad para ser símbolo del empoderamiento de las mujeres”.

U. Miguel de Cervantes

 Imelda Rodríguez, rectora de la Universidad Europea Miguel de Cervantes (Valladolid), comienza en este mes su segundo mandato al frente de esta universidad. Con 36 años accedió al rectorado por primera vez, siendo la persona más joven que ha ocupado este cargo en nuestro país y más siendo mujer. “Las mujeres tienen que sortear el triple de obstáculos para llegar a ocupar cargos relevantes en el ámbito académico y esto resulta insostenible. Por eso necesitamos más referentes femeninos en puestos decisivos, más refuerzos en las políticas de conciliación y una educación que promueva la cultura de la Igualdad potente entre las nuevas generaciones”, afirma la rectora que ha renovado por otros cuatro años.


U. Abat Oliba CEU

 Eva Perea ha sido nombrada nueva rectora de la Universitat Abat Oliba CEU en abril. Al frente de esta universidad privada catalana está una doctora en CC Económicas y Empresariales que cree que “en el mundo académico se valora muchísimo la investigación y hay muchas mujeres excelentes investigadoras. Pero la investigación requiere de muchísimo tiempo, cosa que, a veces, las mujeres no tenemos puesto que estamos además volcadas en el cuidado de las familias, niños, dependientes, etc.”.

Udima

 Concepción Burgos García rectora de la Udima (doctora en Economía y Administración y Dirección de Empresas por la Universidad de Alcalá), asegura que para romper el techo de cristal hay que dar “más confianza a las excelentes profesoras e investigadoras que existen en todas las universidades, públicas y privadas, y prestar especial atención al equilibrio entre hombres y mujeres a todos los niveles”.

U. Cardenal Herrera

 Rosa María Visiedo es rectora de la Universidad CEU Cardenal Herrera de Valencia (Elche), ella es licenciada en CC de la Información y doctora. Afirma que “las capacidades directivas de las personas no están relacionadas con su género, por eso no percibo

una perspectiva de género diferenciada entre rectoras y rectores en la forma de dirigir una universidad. La experiencia en el ámbito académico y el conocimiento de la gestión universitaria, así como otras cualidades directivas, como el liderazgo, la formación de equipos o la capacidad de motivar para poner en marcha proyectos innovadores son, a mi juicio, más relevantes”.

U. Europea de Canarias

 La experta en turismo internacional Cristiana Oliveira, de origen portugués, es rectora de la Universidad Europea de Canarias desde enero de 2016, y afirma que “el reto de la sociedad, en general, y del mundo

► “Para romper el techo de cristal hay que dar más confianza a las profesoras”

universitario, en particular, es abrir propuestas que nos encaminen hacia la igualdad profesional”.

U. Europea de Valencia

 Por su parte, Amparo Galbis fue nombrada en el cargo el pasado mes de abril. Lleva trabajando en la Universidad Europea de Valencia desde 2011, donde ha ocupado diferentes puestos de responsabilidad y gestión. Galbis afirma que “el sector educativo evidencia de forma muy gráfica cómo la progresión profesional de la mujer se ralentiza de forma drástica. Según datos del Ministerio de Economía, acceden a la universidad más mujeres que hombres, un 54 por ciento, pero a medida que se va escalando en la carrera docente universitaria, los peldaños van cobrando mayor peso masculino. El entorno universitario debe también poner el foco en la diversidad, sobre todo porque tenemos una responsabilidad social, trabajamos formando a los profesionales del futuro”.

U. Católica de Ávila

 María del Rosario Sáez Yuguero, rectora de la Universidad Católica de Ávila Santa Teresa de Jesús, es también doctora en Medicina y Cirugía y lleva al frente de la institución desde el año 2007. Sáez asegura que el techo de cristal se está rompiendo ya, pero hace falta que no se penalice en la carrera académica a las mujeres que quieren formar una familia y cuidarla. Es muy triste que haya mujeres con un alto

UNIVERSIDADES PRIVADAS



← “En España la mujer no pudo acceder a la enseñanza superior en igualdad de condiciones hasta el 8 de marzo de 1910 cuando se aprobó una real orden que autorizó la matrícula para todos”

CEU CARDENAL HERRERA

Rosa M^a Visiedo



“En la universidad, como en otras tantas instituciones, el papel directivo de la mujer todavía no es destacado. Pero también hay pocas mujeres directoras de medios de comunicación, o directoras de orquesta o de hospitales... Creo que el universitario no es un espacio singular”.

ABAT OLIVA CEU

Eva Perea



“En CEU, somos tres universitarias, y de las tres, hay dos rectoras. Aunque queda mucho camino por recorrer, las cosas están cambiando muy rápidamente y una vez hecho este recorrido, ya no hay vuelta atrás. Esto es un hecho”.

UDIMA

Concha Burgos



“Cada día somos más las mujeres que estamos llegando a puestos directivos. Es un proceso evolutivo lógico, tanto en la empresa como en la sociedad. Miro alrededor y veo muchísimas mujeres preparadas y con experiencia relevante, y por tanto no tenga duda de que seguirá creciendo”.

CATÓLICA DE ÁVILA

M^a Rosario Sáez



“Ser rectora requiere renunciar a otras opciones como la compatibilidad con la vida familiar, la maternidad, etc. Se nos llena la boca de hablar de igualdad, pero no se les reconoce en el currículo académico el periodo dedicado a la crianza de los hijos”.

EUROPEA DE CANARIAS

Cristiana Oliveira



“No sé si se puede romper el techo de cristal, pero lo que creo es que no es el puesto el que hace al líder, sino el líder el que hace el puesto, y en este sentido es responsabilidad de cualquier rector o rectora tener presentes los desafíos que nos presenta la sociedad actual, independientemente de cuestiones de género”.

CATÓLICA DE MURCIA

Josefina García



“Cada vez hay más mujeres. Yo ya llevo años en este cargo, y tengo una perspectiva de cuantas mujeres estábamos en este puesto cuando yo me incorporé, y ocho años después, cuantas hay, y el número ha aumentado significativamente”.

EUROPEA DE VALENCIA

Amparo Galbis



“En España la mujer no pudo acceder a la enseñanza superior en igualdad de condiciones hasta el 8 de marzo de 1910 cuando se aprobó una orden que autorizó por igual la matrícula de alumnos y alumnas. La principal barrera es la cultural que ha afectado a toda una generación”.

UNIVERSIDADES PÚBLICAS



← El peso relativo de las mujeres ha aumentado en los últimos 30 años un 5%

UHU

M. Antonia Peña



“Tenemos que cambiar lo mismo que en la sociedad, es decir, concepciones muy profundas, reparto de roles, introducir políticas que ayuden a la promoción de la mujer, que reconozcan también esa otra dimensión de su vida como es la maternidad y la crianza inmediata”.

UAB

Margarita Arboix



“Para romper el techo de cristal en la universidad no hay que fijarse exclusivamente en la figura de la rectora, hay que crear un escenario de oportunidades en el que las mujeres no sientan la necesidad de renunciar a nada para desarrollar su carrera profesional”.

UV

Mavi Mestre



“Hace falta un mayor impulso a la posibilidad de conciliar la vida profesional, la dedicación docente, investigadora y de gestión, con la vida personal y familiar. Hoy todavía recaen sobre las mujeres asimetrías en el reparto de las tareas familiares”.

UGR

Pilar Aranda



“Las leyes nos dictan que vivimos en un país con igualdad de oportunidades pero el día a día nos demuestra que no es así. El sistema universitario debe mantener el objetivo de seguir incorporando el talento y la calidad en todos los niveles”.

UJI

Eva Alcón



“Hay pocas rectoras porque hay pocas catedráticas de universidad, y hay pocas porque las mujeres lo hemos tenido más difícil siempre para llegar a la universidad y una vez que habíamos llegado, más difícil para progresar en ella. El techo de cristal se rompe con la educación”.

UPV/EHU

Nekane Balluerka



“Es difícil acceder a ser rectora. Para romper el techo de cristal es importante la implicación de los hombres. Por una parte, como parejas, corresponsabilizándose seriamente de hijos e hijas, y del resto de tareas familiares. Por otra parte, permitiendo acceder a las mujeres a cotos que son masculinos”.

URV

M^a José Figueras



“Mi universidad es la tercera con mayor proporción de catedráticas con un 28,87 por ciento, después de Burgos con un 33,30 por ciento y la Uned con un 30,50 por ciento. Visto en perspectiva, lo difícil fue haber alcanzado la posición de catedrática a la que accedí 21 años después de haberme licenciado”.

nivel de preparación que tengan que renunciar a la investigación, a la vida académica o a la familia por falta de políticas de igualdad”.

U. Pont. de Salamanca



La Congregación para la Educación Católica de la Santa Sede nombró en 2015 a la catedrática de Derecho Eclesiástico, Myriam Cortés, rectora de la Universidad Pontificia de Salamanca, quien afirma que para que haya más mujeres liderando una universidad es necesario “que realmente haya una igualdad de oportunidades tanto para el desarrollo de la carrera académica

▶ “Las mujeres han sido tradicionalmente excluidas del espacio público”

como para acceder a puestos relevantes de gestión, removiendo los obstáculos que hoy penalizan a la mujer”.

U. Inter. de Valencia



Eva María Giner Larza, que hasta el momento ocupaba el cargo de vicerrectora de Calidad y Relaciones Institucionales, es desde el pasado 1 de enero la nueva rectora de la Universidad Internacional de Valencia (VIU). Giner afirma que “se ha de cambiar la mentalidad. Parece que la mujer tenga que decidir y lo que tenemos que demostrar es que cualquier proyecto personal es compatible con el rigor, la investigación y el trabajo de calidad. Lo bueno es que se están poniendo en marcha medidas que contribuyen a romper el techo de cristal como: la paridad en el equipo rectoral o como en la UAB que por cada hijo, suma un año de antigüedad”.

U. Católica de Murcia



La Universidad Católica San Antonio apostó en 2008 por una mujer, la catedrática Josefina García Lozano. La rectora indica que la incorporación de mujeres en puestos de liderazgo “es una cuestión que va mejorando, y para que esto suceda, depende de que las mujeres demos un paso al frente; es cuestión de que mujeres que están muy preparadas, en el entorno universitario, a nivel académico, que están preparadas en todas aquellas habilidades que son necesarias para ocupar un puesto de estas características”.

El Santander apoya el Desarrollo Sostenible

Ecoaula MADRID.

El rector de la Uned y el presidente de Santander-Unidades presidieron el *I Día Internacional de la Investigación Uned-Banco Santander*, en el que se hizo entrega de cuatro premios a proyectos de investigación que se ajustan a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Los premios han sido otorgados a los equipos liderados por los profesores de la Uned: Javier Sanz Gozalo, Juan Ramón Aranzadi Martínez, César Venero Núñez y Eva Samaniego Fernández. Según la vicerrectora Souto Galván, los cuatro proyectos tratan varios ejes principales: investigación, transferencia, difusión e internacionalización. Además, añade que llevan implícita la condición de que cada proyecto debía hacer referencia a un objetivo de desarrollo sostenible. Hoy en día son determinantes cuestiones como la Comisión Europea, o RRI, Innovación e Investigación Responsable.

Por su parte, Banco Santander, es la empresa que más invierte en apoyo a la educación en el mundo. Mantiene más de 1.200 acuerdos de colaboración con universidades e instituciones académicas.



ISTOCK

SINERGIAS

La biociencia está hoy más cerca de la universidad

Ecoaula MADRID.

El Paraninfo de la Universidad de Coruña acoge los próximos 11 y 12 de julio el *Segundo Simposio Internacional Julio Palacios*, organizado conjuntamente por la Fundación Ramón Areces, el CSIC y la Universidad de Coruña. Este Simposio está orientado a las biociencias desde un punto de vista experi-

mental y teórico, siguiendo la estela de Julio Palacios (1891-1970) –uno de los mejores físicos de la Edad de Plata de la ciencia española–, que dedicó gran parte de sus esfuerzos a la investigación en medicina. Esta orientación bio será denominador común de los distintos temas abordados, buscando establecer sinergias entre la química, la física y las matemáticas, con la medicina.

Contará con la participación de 13 conferenciantes invitados, especialistas en biología molecular, química-física computacional y aplicada, matemáticas aplicadas a la dinámica celular y medicina, que desarrollan su labor tanto en centros de investigación y universidades nacionales como internacionales. Entre los ponentes cabe destacar la presencia de los Pre-

mios Princesa de Asturias Ginés Morata y Amable Liñán o la de Raphael Levine (Premio Wolf Química, antesala del Nobel).

Predecir y comprender

La física y las matemáticas se han ido incorporando, paulatinamente, a las Biociencias, pues para poder predecir y comprender procesos biológicos, no basta disponer de las estructuras biomoleculares, sino que es preciso además conocer cómo interaccionan estas entre sí y cuáles son las fuerzas que rigen la dinámica de sistemas tan complejos como los biológicos. Las líneas que definen las ciencias biológicas son difusas, incluyendo disciplinas como la bioquímica, la genética o la biología molecular. Existen innumerables problemas no completamente comprendidos en biología. La mecánica y dinámica clásicas describen el movimiento macroscópico de sistemas sin prestar atención a la estructura de los mismos. Estos son solo algunos aspectos a discutir en este Simposio, cuya enorme complejidad pone en escena la necesidad de combinar las ciencias exactas, físicas y naturales, desde un punto de vista tanto teórico como experimental.

De carácter multidisciplinar y divulgativo, el simposio, coordinado por Josep M^a Oliva-Enrich (Instituto de Química-Física Rocasolano (CSIC) y Moisés Canle-López (Universidad de Coruña), está dirigido a todo tipo de público, especialmente estudiantes universitarios e investigadores.

'OMNIAPRENDIZAJE'



Giuseppe Auricchio

Director de la Learning Innovation Unit del Iese

La formación es uno de los pilares fundamentales de nuestra sociedad y, por ello, debería verse profundamente implicada en los cambios que en ella se producen. El uso de la tecnología en el desarrollo profesional ha aumentado al mismo tiempo que su presencia en los demás aspectos de nuestra vida.

La sociedad actual donde vivimos se encuentra inmersa en continuo desarrollo, a la vez que va adoptando las nuevas tecnologías que afectan diariamente a nuestra manera de relacionarnos unos con otros, tanto a nivel empresarial como personal. Asimismo, este progreso e implantación de la nueva tecnología está modificando la percepción que tenemos de la actualidad de la realidad.

En este sentido, desde Iese estamos continuamente realizando ensayos e investigando para poder formular nuevos modelos y enfoques pedagógicos que tienen como eje una profunda reflexión sobre cómo la digitalización está transformando el mundo de la empresa en general y la formación y desarrollo profesional en particular. Dichas investigaciones, instan a las empresas a mejorar urgentemente sus competencias respecto a las últimas tecnologías para poder ofrecer a sus directivos una experiencia formativa realmente moderna. Se trata de una experiencia mucho más ambiciosa que la formación semipresencial que ofrece un aprendizaje combinado presencial y *onli-*

ne. Consiste en crear un nuevo concepto que hemos denominado *omniaprendizaje* que eleva la formación continua a un nivel superior.

El *omniaprendizaje* se convierte en un viaje, estamos rediseñando la forma de aprender, el desarrollo profesional se produce en cualquier momento y lugar integrado en las actividades diarias de los ejecutivos y guiado por un conocimiento personalizado y basado en datos. Empezamos a llevar una vida en la que las experiencias físicas se entremezclan con las digitales y se enriquecen mutuamente.

Los ejecutivos han de mantenerse alerta, en cada uno de los contextos, para identificar los momentos relevantes, meditar sobre ellos y extraer pautas generalizadas. Imaginemos un programa de desarrollo de ejecutivos que está a punto de empezar, pero uno de los participantes tiene que coger un vuelo. No pasa nada: desde el aeropuerto, accede a la conferencia a través de su móvil. Los participantes se presentan y

el anfitrión les invita a visitar la plataforma para conocer los detalles del programa, que aparece en una ventana emergente. Más tarde, en el avión, vuelve a acceder a la plataforma.

La lista de participantes en el programa está sincronizada con LinkedIn. Algunos participantes ya figuran en su red. Les envía mensajes. Habla con uno que también está conectado y queda con él el fin de semana para tomar algo.

Mientras espera que llegue su equipaje, reflexiona sobre la novedosa organización logística de ese aeropuerto extranjero y la agilidad con que su personal despacha a los viajeros en el control de pasaportes, y aprovecha el tiempo de espera para dibujar un diagrama en su cuaderno electrónico que lo comparte con esta persona del curso que responde de inmediato. Le pide que se reúna con un amigo suyo que trabaja en una filial en la ciudad a la que acaba de llegar. ¿Y si los dos desarrollan esta idea en la próxima sesión del programa?

Emocionado, recoge su maleta y se dirige hacia el taxi que ha solicitado a través de móvil. Si la idea tiene éxito, ¡habrá alcanzado el 70 por ciento de su objetivo de desarrollo antes de volver a casa! Hemos conseguido establecer nuevas relaciones personales a través de un programa formativo que ha logrado buscar oportunidades de negocio combinando lo viejo y lo nuevo. Hemos integrado la nueva capa digital en el modelo de negocio tradicional para adaptarnos al *boom* de la movilidad, las redes sociales, la *nube* o el *Big Data*. Nos encontramos en el camino hacia la omnipresencia, una transición que requiere la habilidad de combinar lo antiguo con lo nuevo.

▶ Los ejecutivos han de mantenerse alerta, en cada uno de los contextos, para identificar los momentos relevantes y extraer pautas

PIB I Trimestre 2018	IPC Abril 2018	Ventas minoristas Marzo 2018 Tasa anual	Interés legal del dinero 2017	Pero EPA I Trimestre 2018	Déficit Comercial Febrero 2018 En millones	Euribor 12 meses	Euro / Dólar Dólares	Petróleo Brent Dólares	Producción industrial Enero 2018 Tasa interanual	Costes Laborales IV Trimestre 2017	Oro Dólares por onza
0,7%	1,1%	1,9%	3%	16,74%	6.103	-0,181	1,1790	76,63	4%	0,7%	1.299,40

Luc Theis

Director general de Deusto Business School

“Nos centramos en el binomio humanismo y competitividad para desarrollar nuestra estrategia”

N. García MADRID.

Deusto Business School lleva 100 años en el Campus de Bilbao y 60 en el de San Sebastián siendo un referente en la formación integral de líderes empresariales. Luc Theis, luxemburgués, es el encargado de llevar a cabo “el fortalecimiento de los lazos de la escuela con el mundo empresarial, gracias a la estrecha relación con los alumnos y al apoyo y asesoramiento del consejo”.

¿Cuál es la estrategia que están siguiendo en este momento en la escuela de negocios?

La estrategia siempre es a largo plazo, ya que es algo que decides, que consensúas, y que vas tirando durante años. Nosotros centramos toda nuestra reflexión, nuestros esfuerzos, nuestra actuación, alrededor del binomio humanismo y competitividad. El humanismo, en mi opinión, tiene tres fuentes. Una fuente interior que es la ética, es decir, los valores que recibimos de nuestros padres, de nuestro entorno y que tiene que ver con la moralidad. Después tenemos la segun-



ELISA SENRA

da fuente, que es la exterior, la sociedad que te obliga a seguir ciertos patrones de comportamiento humanistas. Después hay una tercera fuente, que es la utilidad, es decir, si ser humanista es útil o no internamente en mi organización.

¿Qué es lo que les hace diferentes o especiales frente al resto de escuelas de negocio?

Yo señalaría dos puntos principalmente. Uno es el enfoque. A pesar de que nadie discute la importancia del humanismo, nosotros nos centramos en el cómo, no en el qué. La dignidad, el respeto es la esencia para llegar a la competitividad. El otro punto es que somos pequeños, y eso nos permite entrar mucho mejor en el contacto con el alumno, con el tejido empresarial, con las empresas y por lo tanto poder llevar a cabo una comunicación mucho más directa, una relación mucho más profunda, entender mucho mejor las necesidades del alumno, de las empresas, responder a ellas... y también somos por eso capaces de crear un sitio de encuentro donde la intimidad genera confianza mutua y también favorece redes de contactos y de relaciones mucho más intensas y menos superficiales, yo creo que esto es un punto clave.

Trayectoria: Máster en ciencias por la Escuela Politécnica Federal de Zúrich, cuenta con una dilatada experiencia en la dirección de empresas multinacionales y ha sido cónsul honorario de Luxemburgo, vicepresidente de SEA Empresarios Alaveses, de Confebask y vicepresidente del Foro Económico Hispano-Luxemburgués, entre otros cargos.

¿Cuál es el perfil de alumnos que tienen en este momento?

Como escuela de negocios, tenemos los grados, posgrados universitarios, entra el sistema de Bolonia, tenemos alumnos que hacen tesis doctorales... pero aquí, sobre todo en Madrid, destaca la educación ejecutiva, la que se dirige a directivos, gerentes y a organizaciones, a personas que, normalmente, ya han pasado bastantes años en las organizaciones. Los más jóvenes tienen como mínimo ocho, nueve o diez años de experiencia, y de ahí vamos hasta el final. Esto es el perfil de edad del alumnado.

Dado el componente humanista que tiene la organización, ¿cómo abordan las cuestiones de género?

Yo creo que la cuestión de género es una cuestión de diversidad, de oportunidad, y como tal, nosotros no lo vemos como un tema que esté en conflicto con cualquier otra cosa. Para nosotros un directivo sea hombre, sea mujer, sea español o sea extranjero, yo creo que simplemente enriquece la diversidad y enriquece el debate en las clases, y en las organizaciones debería enriquecer evidentemente también el posicionamiento competitivo. No obstante, en cuanto al término *techo de cristal*, yo tendría mucho cuidado, porque a veces son las propias mujeres las que definen ese término a otras mujeres.

¿Cómo están percibiendo la salida de la crisis económica?

Vemos que vuelve cierta preocupación, porque muchas compañías se han vaciado de contenido, de conocimiento, se han apretado tanto que no tenían ni un minuto de tiempo para reflexionar, para pensar, y lo único que tenían claro era el “trabajo, trabajo, trabajo” del momento.

HOY Revista digital

Coeditor: Seguros[®]

Seguros

elEconomista

En su dispositivo electrónico desde el **14 de junio**



Acceso libre descargándola en:



- Descárguela desde su ordenador en www.economista.es/kiosco/seguros
- También puede acceder desde su dispositivo Android en Play Store o Apple en App Store escribiendo elEconomista en el buscador

Siga toda la información actualizada del sector en:

www.economista.es/seguros

@ESeguros

