

C. G. MADRID.

Confusión y falta de información. Así ha comenzado el proceso de la vacunación a los docentes en Madrid. El colectivo se queja de que los datos son escasos y de que el colectivo más vulnerable, los mayores de 55 años, se han quedado fuera del proceso. Sin embargo, no son solo los que no acudirán los que tienen dudas, sino que de los 110.000 profesores que sí se van a vacunar todavía tenían dudas días antes de a dónde tenían que acudir. A esta indecisión se junta que un grupo de docentes cada vez más numeroso ha decidido que no se pondrá la vacuna si finalmente les toca la de AstraZeneca, que ha provocado cierto rechazo al no poder ser administrada a los mayores de 55 años.

Frente a la incertidumbre de este colectivo, la administración ha dejado claro que la vacuna a los docentes se realizará por las tardes en alrededor de 70 dispositivos asistenciales de Atención Primaria. La citación se realizará de forma centralizada, a través de los listados que facilita la Conserjería de Educación de Madrid a la de Sanidad.

Parecía que estaba mucho más lejos, pero los sindicatos exigieron que los profesores estuvieran en la siguiente fase de vacunación y así ha sido. Esta semana se está iniciando el proceso en muchas regiones españolas que quieren vacunar a todos los profesores para seguir reduciendo el contagio del virus. Andalucía fue una de las primeras comunidades en empezar a vacunar a este colectivo. De hecho, a comienzos de esta semana se empezó con el proceso de 135.000 maestros, profesores y personal no docente que trabajan en colegios e institutos pú-



DOCENTES

La vacunación comienza en medio del caos y la desinformación

blicos, concertados y privados de la región andaluza. Concretamente serán inmunizados con la vacuna de AstraZeneca y solo aquellos menores de 55 años. Quedarán, de esta forma, excluidos 20.000 profesores y maestros de 55 años y más, según ha denunciado la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) Andalucía. A pesar

Pasa a la página siguiente >>>

>>> Viene de la página anterior

de que en un principio no es obligatoria la vacunación contra el Covid-19, sí indican que es “altamente recomendable”. Por el momento, solo la comunidad gallega planea imponer multas por no vacunarse. Esta semana el Parlamento gallego pretende reformar la Ley de Salud con el único respaldo del PP e imponer sanciones por este motivo que pueden llegar a los 60.000 euros.

Otra de las comunidades autónomas que ha acelerado este proceso ha sido, precisamente, Galicia, que según la *Consellería de Sanidade*, el objetivo es que todos los docentes menores de 55 años estén vacunados a finales del próximo mes de marzo. El proceso abarcará cerca de 50.000 profesores gallegos y programará las citaciones por orden alfabético, priorizando a las etapas que, por las características de la modalidad de enseñanza, mantengan una interacción más estrecha con el alumnado, como es el caso de Educación Infantil. De tal forma que los profesores universitarios quedarían para el final, ya que no figuran en el documento de prioridades del Ministerio de Sanidad. Desde el pasado martes ya se ha empezado a citar a los docentes por áreas sanitarias y en centros hospitalarios próximos a donde ejercen su función.

► Galicia quiere que todos los docentes estén vacunados a finales del próximo mes

A pesar de que las directrices marcadas por la *Consellería* parecían claras, las autoridades empezaron a llamar a profesores de primaria y secundaria antes que a los de infantil o educación especial. Y lo que es peor, docentes de más de 55 años también fueron citados sin entender demasiado qué criterio estaban siguiendo o qué vacuna recibirían.

Presencialidad y vacunas

A mayor vacunación, mayor seguridad. Es la clave que permitirá recuperar poco a poco la normalidad, entre la que se encuentra la vuelta total a la presencialidad. La comisión mixta de Salud y Educación de Murcia ha valorado dicha vuelta en las etapas de Infantil y primaria siempre y cuando se cumplan dos criterios: que el 70% de los docentes y demás personal de los centros educativos haya recibido la primera dosis de la vacuna y que la situación epidemiológica lo permita. Los expertos consideran que el nivel de vacunación del 70% se podría alcanzar en el plazo de unos dos meses aproximadamente.



EE

Almudena Eizaguirre

DIRECTORA GENERAL DE DEUSTO BUSINESS SCHOOL

“Es un error convertir la formación ‘online’ en un modelo de lecciones dictadas”

Carmen García MADRID.

La profesora Almudena Eizaguirre ha sido nombrada nueva directora general de Deusto Business School-Executive Education. Este nombramiento se enmarca en el *Deusto Business School 2025*, un plan que define la visión, estrategia y proyectos del conjunto de actividades de formación de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales-Deusto Business School en sus dos campus y en su sede de Madrid.

¿Qué retos se plantea como directora general de Deusto Business School-Executive Education?

Los retos son muchos, pero sobre todos ellos sobresale el de trabajar para contribuir a formar a directivos en competencias y en valores y contribuir así, a través de nuestros diferentes programas, a que las empresas sean capaces de diseñar nuevas formas de hacer las cosas. Nuestro objetivo es acompañar a las empresas y ayudar a sus gestores a que ejerzan un nuevo estilo de liderazgo. Queremos afianzar nuestra decisión de ser referentes en el liderazgo humanista para la transformación.

¿Cómo van a cambiar los planes de este departamento ante la nueva situación actual?

La situación actual, que está muy marcada por la pandemia, nos ha llevado a adoptar cambios importantes. Nunca hubiéramos esperado tener que adoptar de un día para otro decisiones tan drásticas como la de tener que pasar, cuando se declaró el confinamiento general en el mes de marzo, toda nuestra oferta formativa al formato *online* y de hacerlo sin perder calidad en nuestros programas. Pero sobre todo, en hacerlo sin caer en lo que nosotros siempre consideramos un gran error, que hubiera sido convertir la formación en un modelo de lecciones dictadas a través de Internet.

¿En qué consiste el ‘Deusto Business School 2025’?

Deusto Business School 2020-2025 es nuestra columna verte-

bral. Se trata de un plan estratégico en el que hemos trabajado intensamente con el objetivo de identificar nuestros ejes de referencialidad y marcar nuestra hoja de ruta de cara a los próximos años. Son una serie de principios bajo los cuales actuar y hacer frente a los desafíos.

¿Cuáles son los objetivos de esta iniciativa?

Nuestra apuesta estratégica se basa en nuestro compromiso de contribuir a la creación de un mundo más próspero, justo e inclusivo y ser capaces de responder a los principales retos de la sociedad y de las organizaciones. Queremos formar y acompañar a los profesionales para que promuevan y lideren proyectos empresariales sostenibles.

¿A través de qué ejes va a trabajar Deusto Business School Executive este plan?

Tenemos tres ejes claros sobre los que deben girar todas nuestras actuaciones y estos consisten en (1) mantener la excelencia en el aprendizaje a lo largo de toda la vida (algo imprescindible en una sociedad con vidas laborales cada vez más largas); (2) conseguir el liderazgo humanista para la transformación; y (3) mantener y reforzar nuestro compromiso y conexión con el tejido empresarial y social.

“**Tenemos tres ejes claros sobre los que deben girar todas nuestras actuaciones**”

Tres de cada cuatro jóvenes tienen el nivel de Bachillerato

Ecoaula MADRID.

No lo estamos haciendo tan mal si la Encuesta de Población Activa (EPA) publicada ayer por el Ministerio de Educación y de Formación Profesional indica que tres de cada cuatro jóvenes de entre 20 y 24 años en España han alcanzado al menos el nivel de Educación Secundaria de segunda etapa (Bachillerato o Formación Profesional Básica o de Grado Medio). De hecho, desde el año 2010 el porcentaje de estudiantes que han concluido al menos este nivel educativo ha subido 14,4 puntos, hasta alcanzar el 75,9% en 2020. Respecto a 2019, el crecimiento es de 1,9 puntos.

Por comunidades autónomas, se sitúan por encima del 80% País Vasco, Asturias, Cantabria, Navarra, Comunidad de Madrid y Aragón. Entre el 70% y el 80% están Galicia, La Rioja, Comunidad Valenciana, Castilla y León, Cataluña, Murcia, Extremadura, Canarias y Castilla-La Mancha. Mientras que por debajo del 70%, se encuentran Melilla, Andalucía, Islas Baleares y Ceuta.

► La tasa de abandono escolar temprano ha bajado desde el año pasado

Los mayores incrementos con respecto a 2010 corresponden a Cantabria, Murcia y Comunidad Valenciana.

Es en este punto en el que nos preguntamos por el abandono escolar temprano, que señala que la tasa se sitúa en 2020 en el 16%, 1,2 puntos menos que el año anterior. Es precisamente disminuir esta tasa y aumentar la de titulados de Bachillerato o de Formación Profesional de Grado Medio uno de los principales objetivos de la nueva Ley de Educación, Lomloe, que acaba de entrar en vigor.

Por otra parte, dentro del grupo de edad de 25 a 29 años, más de la mitad de la población ha alcanzado el nivel de Educación Superior. Pero el porcentaje de jóvenes de entre 15 y 29 años que no estudian ni trabajan han subido al 17,3%, 2,4 puntos más que el año anterior. De esta forma se rompe la tendencia a la baja iniciada en 2013, cuando alcanzó su máximo en un 22,5%.



Participantes de la XV Edición de los Premios CFA. ALBERTO MARTÍN

FINAL CFA DE ESPAÑA

Seis equipos competirán por ser el mejor analista de bolsa

Alba Pérez MADRID.

Pese a lo atípico de este año 2021, la CFA Institute Research Challenge brinda, una vez más, oportunidades para las nuevas promesas del análisis bursátil con la celebración de su XVI edición. El próximo miércoles, día 3 de marzo, tendrá lugar la esperada final española del concurso de Análisis Finan-

ciero Internacional, que cuenta con la colaboración de Bolsas y Mercados Españoles (BME) y *elEconomista*.

Por supuesto, el evento incluirá un novedoso elemento, que ha cobrado gran importancia en el último año: la virtualidad. De modo que, el desarrollo de la competición se apoyará en el uso de herramientas telemáticas, como Zoom

o Teams, que garanticen la seguridad de todos los involucrados.

Los participantes, que necesariamente deben carecer de acreditación CFA y de una experiencia en análisis de valores que supere los seis meses, tendrán que proponer un caso de inversión, realizar una valoración de CaixaBank -la cotizada elegida como sujeto de análisis en esta nueva edición-

y otorgar una recomendación de compra o venta sobre los títulos de la firma española. Todo esto, para una mayor dificultad, debe estar recogido y tendrán que exponerlo íntegramente en inglés.

Un total de seis equipos de universidades y escuelas de negocios de todo el país, de los 13 inicialmente inscritos, deberán proporcionar al jurado la mejor defensa posible de su informe por análisis fundamental. Se trata de un equipo de Cunef (Madrid), dos de Esade Business School (Barcelona), uno de Eada Business School (Barcelona), uno de IE Business School (Madrid) y otro de la Universitat Pompeu Fabra (Barcelona).

Solo uno de ellos tendrá la oportunidad de representar a España, el 20 de abril, en la final EMEA Regional. Además, si el finalista español lograra ganar la fase regional, representaría al país en la final mundial dos días después. Todos los eventos, cómo no, se desarrollarán telemáticamente.

Rivalidad y desafíos

Esade Business School de Barcelona, la ganadora del año pasado, con dos de sus equipos convertidos en finalistas, buscará revalidar su título. Para lograrlo, tendrá que hacer frente a la líder madrileña IE Business School, que atesora el mayor número de victorias en la historia de esta competición, un total de cinco oros. Por su parte, la barcelonesa Eada Business School luchará por anotarse una segunda victoria. Cunef y la Universidad Pompeu Fabra, sin embargo, competirán por hacerse con su primer triunfo en este campeonato.

Covid-19: solo hay un 0,7% de incidencia en las aulas

Ecoaula MADRID.

Pese a que la tercera ola de la pandemia golpeó con fuerza el país, el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, ha destacado que "solo" hay un "0,7%" de incidencia del Covid-19 en las aulas de los colegios de España y ha destacado el trabajo de los docentes durante la pandemia.

Sánchez puso de relieve la labor de los profesores durante la emergencia sanitaria que obligó a cerrar las aulas hasta el verano de 2020 y pasar a una educación *online*. Sin bien, con el inicio del nuevo curso a partir de septiembre, el Gobierno y las comunidades autónomas han apostado por la presencialidad.

Según las estadísticas del Ministerio de Sanidad publicadas el pasado viernes 19 de febrero, había cerca de 400 brotes en centros educativos en la última semana, mientras que a nivel general, los brotes habían bajado en siete días un 27%. En concreto, se registraron un total de 378 brotes en centros escolares en esa semana, una cifra similar a la de la semana anterior. De todos ellos, alrededor del 30% de los últimos siete días se dieron en Educación Primaria y otro 30% en Secundaria. De este modo, los brotes en el ámbito educativo bajaron un 2%.

'UPSKILLING' Y 'RESKILLING'



Susana García

Directora de SmartBank, Santander Universidades y Universia España

El mundo post-Covid-19 es un reto que la humanidad tendrá que afrontar de forma global y para ello la educación tendrá un papel primordial. El proceso de transformación digital en el que estamos inmersos supone un desafío para las empresas, las universidades y la sociedad en general que supone un punto de inflexión en la historia.

Las empresas hemos tenido que adaptar nuestros procesos, nuestra manera de relacionados con los clientes e incluso las competencias de los empleados. Las universidades, por su parte, han demostrado una gran capacidad de adaptación con nuevos modelos de docencia y evaluación a distancia y ahora se enfrentan al reto de adaptar sus programas formativos a las nuevas necesidades del mercado laboral, en un entorno de cambio constante e incertidumbre.

Es momento de poner en valor la importancia de la formación continua y de apostar por el reciclaje profesional o *Reskilling*, y la capacitación adicional en nuevas competencias o *Upskilling*, con el objetivo de impulsar la empleabilidad de los jóvenes y de todos aquellos que se encuentren estancados en su trayectoria profesional.

Se estima que en 2020 se registraron 750.000 puestos de trabajo digitales sin cubrir y que el 43% de las personas en España a partir de 16 años carece de competencias digitales. A esto se suma el preocupante nivel de desempleo entre los menores de 25 años.

En la próxima década, los empleos con capacidades digitales se incrementarán en un 40%. Según el Foro Económico Mundial, dentro de cinco años, 85 millones de empleos quedarán obsoletos, pero se generarán 97 millones de perfiles nuevos adaptados a una convivencia profesional con máquinas y algoritmos. Un aviso que nos obliga a adaptarnos y reinventarnos. Las universidades y las empresas tenemos que liderar este cambio y acompañar a los jóvenes en su transformación y adaptación para ayudarles a progresar.

La digitalización creará más de un millón de empleos en España hasta 2022 y debemos crear una estrategia entre todos para complementar los

Las universidades y empresas tenemos que acompañar a los jóvenes en su transformación y adaptación para ayudarles a progresar

estudios con formación en competencias transversales y digitales que permitan adquirir conocimientos adicionales o, en el caso de los profesionales en activo, reciclarse para reorientar sus pasos en el mercado laboral.

Desde las empresas, tenemos la obligación de colaborar con las universidades para transmitirles con claridad las necesidades y el talento que buscamos; profesionales con capacidad de aprender y desaprender, con flexibilidad y con la capacidad de adaptación que nos demanda la sociedad actual.

Pero tan importante es formar ese talento como buscar y encontrar el equilibrio entre lo humano y lo tecnológico. Es más necesario que nunca combinar las fortalezas humanas -como la capacidad de liderazgo, de trabajo en equipo, la creatividad, la ética-, con las ventajas que ofrece la tecnología: la velocidad, la escalabilidad, la capacidad para predecir o de interpretar datos; un proceso colaborativo que debe enriquecer, multiplicar, incluir y aportar valor como factor clave para el progreso de las personas, sin dejar a nadie atrás.

En Banco Santander estamos apostando por programas de *Upskilling* y *Reskilling* para impulsar la empleabilidad, tanto para universitarios como para profesionales, centrados en desarrollar y entrenar habilidades técnicas, con foco importante en las nuevas formas de trabajar (más flexibles) y metodologías ágiles e invitamos a todos aquellos que lo deseen a informarse a través de www.becas-santander.com.

SÍNDROME 'BURNOUT'

El profesorado acusa el estrés emocional por la pandemia, pero ¿y a ellos quién les motiva?

Isabel Gaspar MADRID.

Fue en 1974 cuando el conocido como síndrome de *Burnout*, un trastorno de agotamiento crónico, fue descrito por el psiquiatra Herbert Freudenberg. 45 años después, la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo ha reconocido como una enfermedad asociada al empleo o al desempleo (figurará en la próxima Clasificación Internacional de Enfermedades a partir de 2022). Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2019, España era el tercer país europeo con más estrés laboral, con unos niveles cercanos al 60% de los trabajadores.

En este contexto, uno de los colectivos que más está sufriendo a nivel emocional la pandemia es el profesorado. Como explica Noemy Martín, profesora del Grado en Psicología de la Universidad Francisco de Vitoria y miembro investigador del equipo de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, "ya llevamos casi un año en el que los estresores emocionales e interpersonales forman parte del día a día cotidiano del profesor. Estresores que no vienen dados solo por la situación de la pandemia en sí, sino por cómo esta ha afectado a la actividad cotidiana, a las tareas, a la organización y estructuras, y sobre todo a la interacción profesor-alumno".

A este respecto, Ana Gómez Soares, profesora de inglés de Educación Infantil en un centro de Madrid,

indica que "muchas veces mi cuerpo está en constante tensión mientras doy clase, y eso pasa factura. El cansancio, la irritabilidad y el propio estrés han aumentado este curso y eso se traduce a veces en cambios de humor, falta de motivación, días de cansancio extremo...".

Y es que si trabajar con niños y niñas ya puede ser una labor estresante, ahora se suman las precauciones debido al Covid-19: que no se quiten las mascarillas, que mantengan las distancias, que no compartan los materiales, que se laven las manos y se las desinfecten de forma habitual...

Además, "la situación de pandemia ha aumentado la despersonalización al impartir las clases *online* a través de una cámara sin el contacto con el alumnado. También el cansancio emocional, no solo por las peculiaridades propias de la pandemia, sino por todo este cambio y la nueva adaptación, así como el sentimiento de sentirse poco realizado al no poder desempeñar nuestro trabajo de forma natural y cercana", sostiene la doctora Lucía Ramírez Baena, profesora en el Centro Universitario de Enfermería de Cruz Roja, de la Universidad de Sevilla.

"Otro problema es que las bajas docentes son mayores debido a que hay profesores contagiados, en cuarentena o en cuarentena sus hijos. Estas bajas no son cubiertas y generan mucho estrés porque no hay personal suficiente para atender a todos

los alumnos", añade Sonia García Gómez, secretaria de Comunicación de ANPE.

Crisis digital

La crisis desatada por el coronavirus ha evidenciado la falta de preparación de muchos centros en materia de digitalización, lo que ha incrementado el estrés en el personal docente. Según el informe *Transformación sectorial. Hacia un futuro más digital*, de la consultora Making Science, aunque existen cada vez más centros educativos y titulaciones que imparten sus programas exclusivamente *online*, estos suponían solamente un 18%-20% del total en España y en el conjunto de Europa hasta antes del inicio de la pandemia.

Precisamente, por el avance en digitalización que ha llevado a cabo su centro, Carmen María Rodríguez, profesora de filosofía de ESO y Bachillerato en Villafranca de los Barros (Badajoz), se siente "afortunada. En el centro ya llevamos cinco años apostando por la digitalización educativa lo que nos ha permitido, sin perder la esencia del cuidado de la educación completa del alumno, adaptarnos tecnológicamente al confinamiento y a los períodos *online*. La formación tanto de profesores como de alumnos, junto a las ganas de trabajar de todos y a la implicación de las familias, nos ha permitido enfrentar con éxito esta tarea".

A la escasa digitalización del sistema educativo, el informe de Ma-



“
Es estresante saber que muchas familias no disponen de los medios necesarios para teletrabajar”

ANA GÓMEZ SOARES
PROFESORA DE INGLÉS DE EDUCACIÓN INFANTIL



“
Los profesores tenemos que volver a conectar con el papel de guía que somos para el alumnado”

NOEMY MARTÍN
PROFESORA DEL GRADO EN PSICOLOGÍA DE LA UFV



“
Como decía Darwin, el factor más importante para la supervivencia es la adaptabilidad”

CARMEN MARÍA RODRÍGUEZ
PROFESORA DE FILOSOFÍA DE ESO Y BACHILLERATO





Síndrome de Burnout



¿Qué es?

También llamado 'síndrome del trabajador quemado', es un trastorno de agotamiento extremo y crónico producido por el estrés laboral y las malas condiciones de trabajo



¿Cómo es?

Se suele manifestar en forma de falta de motivación en el trabajo, decaimiento, alteraciones del carácter, y malestares físicos

¿Qué lo causa?

- Sobreexigencia laboral
- Remuneración insatisfactoria
- Problemas personales
- Privación del sueño



¿Qué consecuencias tiene?

- Ausentismo
- Bajo rendimiento laboral
- Trastornos emocionales
- Merma en las defensas
- Riesgo de adicciones
- Trastornos físicos relacionados con el estrés



¿Qué se puede hacer?

- Prestar atención a los factores de riesgo
- Fomentar un entorno sano de trabajo
- Cambios periódicos de ambiente
- Comunicación asertiva
- Técnicas de relajación



Fuente: Naturiatría.

elEconomista

Ayuda



king Science suma la falta de apoyo a los profesores, que necesitan herramientas que se adapten a la nueva situación de entorno *online* y que, además, permitan la interacción entre los alumnos y establezcan una red de relaciones beneficiosas para todos.

“No solo se han de tener en cuenta las dificultades técnicas propias de la plataforma. La escasez de dispositivos o la obsolescencia de estos han dificultado la labor docente y el trabajo *online* entre el profesorado y su alumnado”, indica Sonia García Gómez.

A este respecto, Ana Gómez apunta que “resulta estresante saber que muchas familias no disponen de los medios necesarios para poder teletrabajar en el caso de que se produzca un confinamiento. La brecha digital es palpable y en muchas ocasiones nuestro trabajo no abarca a todo el alumnado, algo que en pleno siglo XXI no debería ser un obstá-

culo pero, por desgracia, lo es”. Desde Unicef recalcan que en el tramo de ingresos más bajos (900 euros mensuales netos o menos), el 9,2% de los hogares con niños carece de acceso a Internet, lo que representa cerca de 100.000 hogares.

Todos estos factores son impulsores del estrés que pueden concluir en el síndrome de profesorado quemado. Por ello, Noemy Martín recuerda que “las circunstancias no las podemos cambiar, así que lo primero sería la aceptación, y reducir las expectativas ante cuánto tiempo queda para que la situación se solucione”. Además, recomienda “volver a conectar con el sentido de nuestra profesión, con el sentido que tiene cada una de las cosas que hacemos por el bien de nuestros alumnos. Conectar con ese papel de guía que somos para ellos, y que ahora es más necesario que nunca”.

Por otro lado “cada vez se está demostrando más la eficacia de ciertas intervenciones basadas en la evidencia científica que prueban que el *mindfulness*, el ejercicio físico, la relajación, etc., suponen un beneficio y reducen significativamente el síndrome del profesor quemado. Pero está claro que no solo hay que actuar sobre las variables personales, sino también sobre las variables laborales que aseguren un buen entorno laboral, con una mayor flexibilidad en tiempos tan difíciles como los que corren ahora, dónde se cuide del profesorado y también del alumnado”, arguye Lucía Ramírez Baena.

Por su parte, Carmen Rodríguez explica que “cada vez está más claro que en todos los ámbitos, no solo en el educativo, estamos viviendo en un entorno VUCA (del inglés volátil, incierto, complejo y ambiguo) y, ante ello, solo nos queda adaptarnos. Es hora de demostrarles a nuestros alumnos con nuestras acciones, emociones y palabras que, aquello que predicamos y les pedimos cada día, está en nosotros. Como decía Darwin, *el factor más importante para la supervivencia no es la inteligencia ni la fortaleza, sino la adaptabilidad*”.



“ Han crecido las bajas docentes y no se cubren, lo que genera mucho estrés ante la falta de personal”

SONIA GARCÍA GÓMEZ
SECRETARIA DE COMUNICACIÓN DE ANPE



“ Ha aumentado la despersonalización al impartir las clases 'online', sin el contacto con el alumnado”

DRA. LUCÍA RAMÍREZ BAENA
PROFESORA DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA