

## ESPECIAL FORMACIÓN



**Las profesiones que dominarán el mercado en la era post-pandemia**





# ¿EN QUÉ TRABAJAR?

## Las profesiones emergentes crecerán un 5,7% para 2025 como el 'Data Analyst'

Noelia García. MADRID

¿La tecnología acabará con empleos y agravará la desigualdad, o traerá trabajo más significativo y sociedades más saludables? Esta pregunta ha preocupado a la humanidad desde que los avances tecnológicos se hicieron cargo de ciertos trabajos manuales. El aprendizaje continuo y la actualización de los conocimientos serán clave para adaptarnos a los cambios que se producirán en el mercado laboral de esta década. Desde estos últimos años, hemos venido escuchando que lo que los estudiantes están aprendiendo hoy será inútil en el futuro, que la escuela no los está preparando para el trabajo real. Y que las escuelas no han reconocido la naturaleza flui-

da de las habilidades laborales futuras y que necesitan cambiar para satisfacer esas demandas laborales futuras y flexibles.

Según los últimos informes de empleo, en estos últimos meses, se ha registrado un generalizado aumento en la proporción de empleos de alta cualificación dentro del empleo total. El crecimiento de algunos sectores, sobre todo tecnológicos, hace que algunos grados y másteres sean muy atractivos para el nuevo talento y el desarrollo de nuevas profesiones. De hecho, serán clave para la recuperación económica de España.

Tanto trabajadores como directivos son cada vez más conscientes del riesgo de que sus habilidades queden obsoletas. Ante esa reali-

dad, adoptan un enfoque práctico y demandan que sus compañías generen ecosistemas de aprendizaje en donde ellos puedan tomar el control de su desarrollo profesional. Por tanto, aquellos que planean trabajar durante los próximos 50 años deben tener una mentalidad de "voy a estar trabajando y aprendiendo y trabajando y aprendiendo...", para poder desarrollarse en su carrera. "Es lo que en jerga de recursos humanos llamamos *upskilling* y *reskilling*, que la mayoría de las grandes organizaciones ya está poniendo en práctica", desataca Isabel Fernández, *head of career services* ESCP Madrid Campus. Además, afirma que el mercado necesita "de un *manager* con una capacidad de adaptación mul-

ticultural y conocimientos digitales y vemos que surgirá una clara necesidad de más profesionales de FP al ver la fuerza que los robots o máquinas inteligentes van a ir tomando".

Según el Foro Económico Mundial, la pandemia ha intensificado las tendencias de creación y destrucción de puestos de trabajos en función a los niveles de cualificación. Por un lado, las profesiones emergentes crecerán un 5,7% para 2025, pasando del 7,8% al 13,5%, y estando todas ellas muy conectadas con las nuevas tecnologías y los procesos de digitalización. Por otro lado, los puestos de trabajo menos cualificados, y asociados a procesos repetitivos fácilmente reemplazables, serán sustituidos por pro-

cesos de automatización, disminuyendo un 6,4% y pasando de representar el 15,4% al 9% del empleo.

### Aceleración digital

El año 2020 ha permitido que la transformación digital se acelere en apenas unos meses, lo que en condiciones "normales" habría tardado años. Lo que sabemos es que el cambio ha venido para quedarse y las organizaciones tienen un reto por delante. Los profesionales de la tecnología tendrán un papel fundamental en un futuro próximo. Y es que, según Millennium Project, en 2050 toda la humanidad tendrá acceso a Internet, lo que generará una gran cantidad de información. En este sentido, el *Big Data* y su capacidad de ingesta, explotación y almacenamiento posicionará a los



**El sector educativo no es ajeno al avance de la tecnología, clave para avanzar"**

Mónica Moso  
Dualiza



**La mayor habilidad que puede tener un profesional es la capacidad de aprender"**

Ramón Gurriaran  
EOI



**El 'upskilling' y 'reskilling' ya lo están poniendo en marcha las grandes organizaciones"**

Isabel Fernández  
ESCP Madrid



**Van a aparecer muchas profesiones ligadas al mundo de la data y la personalización"**

Juanjo Amorin  
Edix de UNIR



**Los perfiles de diseñador y desarrollador web son de los más demandados"**

Luis Miguel Olivas  
Fundación Telefónica



perfiles formados en esta disciplina en un punto clave. De hecho, según un estudio de LinkedIn, los empleos de profesionales formados en Inteligencia Artificial y *Data Science* han aumentado un 64% en 2020. Hoy, una de cada dos ofertas de trabajo en España es un empleo digital. Aun así, el empleo se caracterizará por una “mayor combinación y convivencia de visiones tecnológicas, económicas y humanistas, en las que la comprensión de la naturaleza humana, la ética y la sociología, entre otros, serán complementos indispensables para los grandes avances tecnológicos”, afirma Miriam Aguado, directora en Peoplematters.

En esta misma línea, Juan Antonio Escarabajal, director de Desarrollo Universitario de la Universidad Nebrija, indica que “además cada vez más las profesiones estarán vinculadas a la solución de problemas o la atención de necesidades complejas y demandarán equipos multidisciplinares en los que se incluirán expertos en ciencia básica o la filosofía y la ética”. “Nuestro país ha acometido con retraso y con lentitud la transformación digital de empresas e instituciones. Es urgente coger ese tren sin el que no vamos a poder alcanzar el futuro”, añade Escarabajal.

Además, no todos los países vivirán la misma revolución en torno a todas las profesiones. Juanjo Amorin de Edix, de UNIR, destaca que en España “aparecerán muchas profesiones ligadas al sector del turis-

## Necesitarás: resiliencia y flexibilidad

No existe una bola de cristal que pueda decirnos exactamente qué habilidades se necesitarán y cuáles no. Pero lo que sí sabemos es que el 50% de todos los empleados necesitará volver a capacitarse para 2025, según el Informe sobre el futuro del empleo del Foro Económico Mundial. El pensamiento crítico y la resolución de problemas encabezan la lista de habilidades que los empleadores creen que crecerán en importancia en los próximos cinco años. “Además de los conocimientos *core*, deberían contar con sentido crítico, capacidad analítica, creatividad, adaptabilidad a los cambios, trabajo en equipo y orientación al aprendizaje continuo”, destaca Ernest Solé Udina, jefe de Estudios de la UPF-Barcelona School of Management. Por su parte, Sílvia Balcells, directora General de Synergie España, afirma que “necesitaremos potenciar programas que desarrollen ciudadanos socialmente más responsables”.

mo, que va a tener que reinventarse. No obstante, nos hemos pasado cuatro décadas vendiendo turismo; a partir de ahora, probablemente tendremos que empezar a competir con otros destinos con características similares a las nuestras, como Italia, Grecia o Turquía. Tenemos que reinventarnos, por lo que van a aparecer muchas profesiones ligadas al mundo de la data y la personalización”.

Las profesiones más demandadas son las mismas en un país de Latinoamérica que en España, “lo único que varía es la densidad de esa demanda en función del desarrollo tecnológico del país. Hay algunos países en los que aún están trabajando en la digitalización de sus productos y comunicación, por lo que los perfiles de diseñador y desarrollador web y multimedia son de los más demandados”, asegura Luis Miguel Olivares Torrijos, director de Empleabilidad e Innovación Educativa de Fundación Telefónica.

Los sectores que pueden promover la transición virtual del trabajo serán los protagonistas para el presente ejercicio. Para los *e-commerce* se necesitan *customer service managers*, *user experience developers*, diseñadores web, *community managers* o expertos en SEO/SEM, así como perfiles 360° que construyan la estrategia digital. La ingeniería de *software* sigue sien-

do el área más solicitada, aunque también se requieren perfiles multidisciplinares con especialización en *Big Data*, como *data engineer*, *data scientist* o *data analyst*. Otros campos específicos son *machine learning*, *blockchain*, Inteligencia Artificial e Internet de las Cosas. Además, la demanda de desarrolladores web y programadores expertos en código *back-end* y *front-end* también aumentará.

## Empleos mejor pagados

Según el reciente Informe de Tendencias Salariales 2021, realizado por Randstad Research, el centro de estudios de Randstad, algunas de las posiciones con las remuneraciones más interesantes responden a perfiles relacionados con las nuevas tecnologías y la innovación. Algunos de estos puestos, relacionados con la analítica de datos o los proyectos de I+D, tienen una remuneración inicial de alrededor de 30.000 euros anuales, un salario que puede llegar a duplicarse en los años siguientes.

Spring Professional, la consultora de selección de mandos intermedios, medios y directivos del Grupo Adecco, en su *IV Guía Spring Professional del mercado laboral 2021*, desvela que el director Financiero es el perfil mejor pagado en España en 2021 en el sector financiero, que puede llegar a percibir cerca de los 61.000 euros anuales de media si trabaja en una multinacional. En el sector Legal, el socio con Cartera de Clientes es el perfil mejor pagado en España en 2021, pudiendo cobrar 200.000 euros brutos al año de media. Dentro del sector bancario, el analista sénior de M&A es el perfil mejor pagado y puede llegar a percibir 100.000 euros anuales si supera los diez años de experiencia en una multinacional.

A pesar de los altos salarios y la retención del talento, las empresas se encontrarán con algunos problemas. Amorin de Edix destaca que “las compañías querrán retener el talento, pero serán incapaces de pagar lo que va a requerir ese talento”. Por tanto, “el gran cambio que habrá es que los profesionales digitales se van a convertir en nómadas digitales dueños de su tiempo, por lo que podrán distribuir más la dedicación que le dan a cada proyecto o empresa con las que trabajan”.

En el marco de la FP las profesiones con más contratación y mejores salarios son las familias STEM

(aquellas con un fuerte componente en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) y las industriales. Mónica Moso, responsable del Centro de Conocimiento e Innovación de Dualiza, destaca que “el sector educativo no es ajeno al avance de la tecnología y el papel de esa tecnología es clave para continuar los avances”.

## ¿Qué necesitamos?

La mitad de nosotros tendrá que volver a capacitarse en los próximos cinco años, a medida que se afiance la alteración de los impactos económicos de la pandemia y la creciente automatización que transforma los empleos. Por eso, “la integración de tecnología permitirá personalizar mucho más los programas formativos en función de las fortalezas y preferencias de cada alumno, y estarán mucho más enfocados al mundo real, pero tratando de promover más la capacidad de análisis crítico, creando una visión filosófica y personal de su entorno”, destaca Sílvia Balcells, directora general de Synergie España.

En un entorno tan cambiante donde los conocimientos pueden quedar obsoletos con mucha rapidez, “la mayor habilidad que puede tener un profesional es la capacidad de aprender. Y esta se desarrolla con la curiosidad, con la capacidad para cuestionarse las cosas, con la exigencia por descubrir, valorar y llegado el caso incorporar otros puntos de vista”, afirma Ramón Gurriaran, director de Postgrado y Executive Education de la EOI.

Pero no todo viene en la etapa profesional. Antes de ese proceso, nuestros jóvenes profesionales deben estar preparados para lo que pide el mercado. Desde la Asociación de Colegios Privados e Independientes -Cicae- afirman que “grandes multinacionales, que son empresas referentes a nivel mundial, como Apple, Google o Facebook, valoran más las habilidades de sus aspirantes a un puesto laboral, que el propio título universitario”.

Vivimos un momento histórico de cambios. Javier Peris, presidente de itSMF España, asegura que aún “España tiene varias asignaturas suspendidas, una es la reforma laboral, que junto a la reforma educativa, tiene al país frenado o incluso suspendido por culpa de falsos prejuicios y ausencia de valentía en la toma de decisiones”.

“España tiene varias asignaturas suspendidas, una es la reforma laboral”

Javier Peris  
itSMF España

“Habrá combinación de visiones tecnológicas, económicas y humanistas”

Miriam Aguado  
Peoplematters

“Las fortalezas de cada alumno estarán enfocadas al mundo real, con análisis crítico”

Sílvia Balcells  
Synergie España

“España ha acometido con retraso la transformación digital de empresas”

Juan Antonio Escarabajal  
Universidad Nebrija

“Las ‘skills’ más demandadas serán contar con capacidad analítica y creatividad”

Ernest Solé  
UPF-Barcelona School of Management

L. Bartolomé y N. García MADRID.

Las escuelas de negocio son las instituciones educativas que más rápido se han adaptado a las necesidades de la sociedad. Por un lado, porque han visto de cerca las necesidades del mercado laboral y han diseñado programas *ad hoc* para afrontar las necesidades reales de un entorno laboral en constante cambio; por otro, porque han sabido captar las expectativas digitales que tienen los estudiantes y que necesitan ver reflejadas en su entorno educativo.

Sin embargo, a pesar de que la crisis sanitaria también traerá consigo cambios estructurales en las escuelas de negocios y los métodos educativos, el futuro no girará en torno al 100% digital. Los centros educativos de formación de ejecutivos han encontrado una manera de integrar lo mejor de los dos ambientes: la metodología híbrida, que combina lo mejor de la formación presencial con lo mejor de la formación *online* proporcionando al estudiante una experiencia educativa única.

De esta manera, y durante los meses más complicados para la ciudadanía española, las escuelas han sabido adaptarse a los nuevos formatos porque ya habían implementado procesos de digitalización. Por tanto, la pandemia lo que ha hecho ha sido dar una sacudida a los cimientos de las operaciones y la enseñanza, pero lo que es más importante, las escuelas han reevaluado el núcleo de sus misiones, han restablecido las relaciones con los entornos globales y locales, han reajustado su enfoque hacia sus partes clave y han redefinido sus objetivos en los modelos de negocio.

#### Nuevas metodologías

“Todo cambio implica una oportunidad y la pandemia ha sido un factor acelerador de la digitalización, tanto en cuanto a la propuesta metodológica mediante la incorporación de un mayor número de programas en diversos formatos híbridos, como en cuanto a la mayor incorporación de tecnologías digitales en las aulas para flexibilizar la asistencia”, explica Joaquín Azcue, vicedecano de EAE Business School.

Del mismo modo, desde Esade Business School señalan cómo a través de la hibridación y la combinación de distintas metodologías previamente desarrolladas, han podido seguir garantizando el aprendizaje del alumno además de potenciar su formación en aquellas competencias que demanda este nuevo entorno para gestionar y liderar de manera efectiva en entornos inciertos y complejos.

Asimismo, su decano Josep Franch, considera que el coronavirus no ha frenado la demanda de formación, “al contrario, la ha potenciado. Los profesionales de diferentes partes del mundo son conscientes de que ahora es más necesario que nunca la actualización de conocimientos y competencias”.

# MODELO HÍBRIDO

## Las escuelas de negocio se reinventan tras el Covid-19

Por su parte, en ESIC han apostado por un nuevo modelo docente que denominan *Transformative Learning* que, basándose en el método *Student Centered Learning*, convierte al alumno en centro de su aprendizaje de una manera autónoma, con el objetivo de desarrollar un pensamiento crítico para la toma de decisiones. La implantación del modelo significa el desarrollo de los programas en un formato híbrido, donde el alumno desarrolla un trabajo de autoestudio de forma asincrónica, mientras que las sesiones de práctica y *thought leadership* son presenciales, siendo el alumno quien elige consumirlas en aula o en remoto según sus necesidades o preferencias, “aunque en ESIC recomendamos firmemente la asistencia al aula. No obstante, en cualquiera de las dos opciones, el alumno participa en la misma clase y experiencia”, apunta Antonio Martín Herreros, decano del Área de Postgrado de ESIC.

Desde IESE su objetivo pasa por

escuela de negocios digital ISDI y la Asociación Española de Anunciantes, más del 60% de las compañías ya cuenta con un plan estratégico de digitalización y el 50% de las empresas incluye la capacitación digital en sus planes de formación.

Así, en el plano académico, EAE Business School ha incorporado a los temarios elementos específicos que son especialmente relevantes en la era digital. “Hace ya años que

se han incorporado programas enfocados a las nuevas tecnologías: *Big Data*, marketing digital, e incluso en cuanto a las habilidades personales, como por ejemplo la capacidad de oratoria *online*”, apunta Joaquín Azcue.

En Esade han diseñado distintos itinerarios formativos que permiten al estudiante adquirir los conocimientos y las habilidades necesarias para desenvolverse y liderar equipos en contextos marcadamen-

▶ **Ahora es más necesario que nunca actualizar conocimientos y competencias**

poner la tecnología a disposición de su método de enseñanza: el método del caso; una enseñanza basada en el estudio y posterior discusión de casos empresariales reales. De esta forma, a diferencia de las conferencias magistrales en las que el alumno recibe de forma pasiva el conocimiento impartido por los profesores, en el IESE son los alumnos quienes aportan principalmente sus ideas en clases orientadas a la acción. Es por ello que Edi Soler, profesor del IESE, considera que “el IESE no se va a transformar en una escuela *online*, ya que para llevar a cabo el método del caso, el participante tiene que estar en clase y discutir sus ideas”, señala.

#### Digitalización

Y es que, según la octava edición del Barómetro Digital que presentaron el pasado mes de febrero la



te tecnológicos, multidisciplinares, de gran diversidad cultural. “Nuestro reto es el de formar a profesionales para el presente, pero también para el futuro, ya que estamos ante una nueva realidad incierta pero llena de oportunidades de empleo”, destacan.

Lo que está claro es que la pandemia, combinada con el crecimiento tecnológico exponencial continuo (y el desplazamiento laboral que la acompaña) y la desigualdad de ingresos, solo acelerará una disrupción sin precedentes en industrias, carreras, trabajos y vidas.

Por tanto, la digitalización impactará en las nuevas profesiones tal y como destaca Valentín Bote, director de Randstad Research: “El mercado laboral no se puede entender en estos momentos sin la influencia de la tecnología.

Desde Randstad, consideramos que la mejor inversión que podemos llevar a cabo, en especial en esta situación, es la de mejorar la empleabilidad de los profesionales, desarrollando las competencias y habilidades que más demanda el mercado laboral, entre las que tienen un papel predominante to-

## Aumento en las inscripciones

El crecimiento de estos centros en la actualidad es evidente. Las solicitudes para programas de posgrado en escuelas de negocios están en aumento. Concretamente, el Graduate Management Admission Council (GMAC) en su ‘Encuesta de Tendencias de Solicitud 2020’ reveló que una mayor proporción de los programas europeos ha reportado un crecimiento en el total de solicitudes en comparación con otras regiones. De hecho, el 72% de los programas dijo haber experimentado un aumento en las solicitudes recibidas, en comparación con 2019 y el 80% de las solicitudes para las escuelas europeas fue de candidatos internacionales, muy por encima de otras regiones.

das aquellas relacionadas con el mundo digital”.

### Formaciones demandadas

Si antes de la pandemia la formación resultaba imprescindible para conseguir y mantener un puesto de trabajo, ahora mucho más. A las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio climático y la globalización, se suma un nuevo desafío global: la crisis sanitaria y económica provocada por el coronavirus.

En esta línea, Josep Franch apunta que los títulos de grado, postgrado y formación ejecutiva más demandados son aquellos que permiten al alumno adquirir los conocimientos y las habilidades para desarrollarse en ese entorno en constante transformación marcado por la globalización, que exige la capacidad de trabajar con equipos diversos y multiculturales; la digitalización, que precisa de expertos en ciencia de datos e inteligencia artificial aplicada a los negocios, y cada vez más comprometidos con desarrollo sostenible.

Por su parte, desde IESE destacan su MBA, con más de 700 alum-

nos, que se ha consolidado entre los mejores del mundo según los últimos rankings. En concreto, el *Financial Times* sitúa el programa MBA del IESE en el número 4 del mundo, y *The Economist* lo sitúa en el número 1 del mundo.

Así, el reto de las escuelas de negocio pasa por la evolución de todos sus programas para incorporar aquellos elementos relacionados con la tecnología que están revolucionando todos los ámbitos de la sociedad. “Es importante destacar que los programas con mayor demanda son aquellos directamente relacionados con la utilización de las nuevas tecnologías digitales. Programas máster en *Big Data*, máster en *Data Science & Analytics*, máster en *Marketing* Digi-

tal, máster en *Customer Experience & Innovation*, entre otros, tienen una gran demanda”, explica el vicedecano de EAE Business School.

En definitiva, la propuesta de valor de las escuelas de negocio se apoya en la metodología docente, basada en el aprendizaje experiencial, la flexibilidad para adaptarse a entornos de cambio, la relación con el mercado laboral y su capacidad de *networking*.



# INNOVACIÓN

## La realidad virtual potencia la enseñanza en las aulas del futuro

C. G. y G. U. MADRID

Pocas personas pensaban que fuera posible asistir a una clase de historia visitando la antigua Grecia o estudiar las partes del cuerpo humano introduciéndote en su interior. La RAE define la realidad virtual (RV) como la “representación de escenas o imágenes de objetos, producida por un sistema informático, que da la sensación de su existencia real”. Y esto es literalmente así. El mundo educativo ha adoptado este nuevo sistema llevando por bandera la innovación y la tecnología, con el fin de mejorar la experiencia de aprendizaje de los estudiantes en un mundo tan cambiante como el actual. Son las universidades las que más están apostando por esta metodología, llegando a la conclusión de que la mejor forma de evolucionar al ritmo que exige la sociedad es integrando nuevos recursos y metodologías que den como resultado clases más dinámicas e interactivas.

Así llegó a las aulas la realidad virtual, cada día más presente en la formación de nuestros jóvenes, que busca principalmente ampliar la capacidad de desarrollo de los alumnos, facilitando la inclusión y venciendo las barreras sociales y cognitivas. Implantar esta metodología es una gran apuesta que muchas instituciones ya han empezado a utilizar y que, gracias a ello, se han convertido en referentes a seguir. Según el consorcio Internet2, integrado por más de 300 instituciones estadounidenses de educación superior, empresas internacionales e instituciones educativas internacionales, alrededor de la mitad de las universidades de Estados Unidos han implementado en sus campus aplicaciones de realidad virtual en alguna medida, mientras que el 18% del total la ha adoptado plenamente. Es el caso de la Univer-

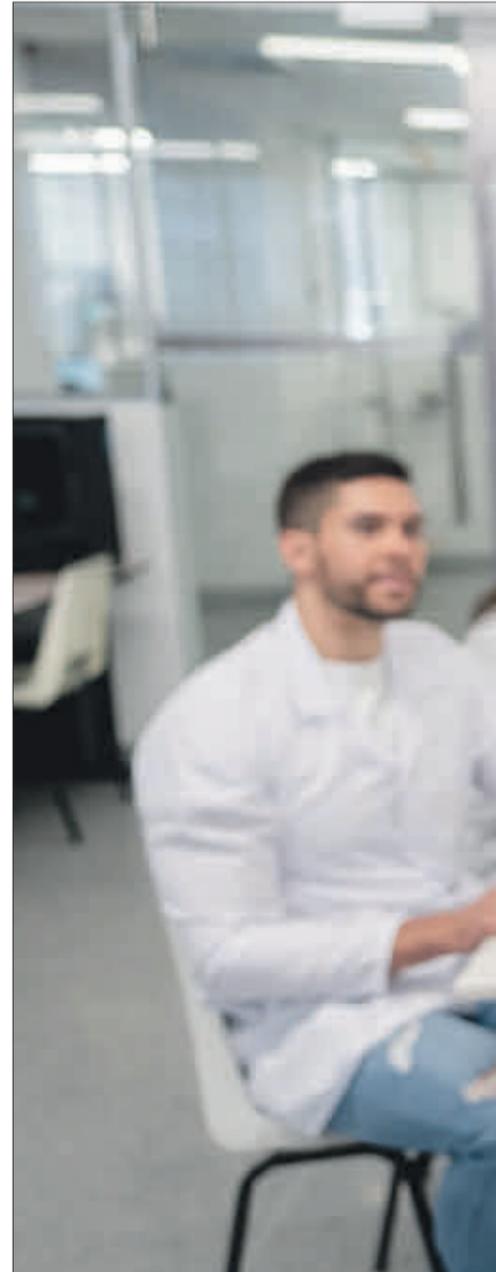
► **Harvard utiliza la RV para el aprendizaje de idiomas de forma inmersiva**

sidad de Harvard, precursora de las nuevas experiencias de aprendizaje que desde hace unos años emplea la realidad virtual para el aprendizaje de idiomas de forma inmersiva y para acompañarlo del conocimiento de una nueva cultura. La Universidad de Stanford se alza como una de las investigadoras del potencial de estas nuevas tecnologías y ha afirmado que una de las grandes ventajas que tiene este sistema es que facilita el traslado del aprendizaje a la vida real.

Debido a su alta demanda en muchas áreas, su respuesta social y el impacto que tiene en las personas no había ninguna duda de que la entrada de la RV en la educación iba a ser todo un éxito. Tal es así que hoy en día el campo de la educación es uno de los que más ha desarrollado este sistema. Todos los avances a los que se ha ido adaptando esta área han hecho que sea necesario mejorar la experiencia de aprendizaje general de los estudiantes para poder hacerla más atractiva y emocionante. Es aquí en donde la realidad virtual ofrece todas las características necesarias para cumplir esta misión, atrayendo varios perfiles diferentes de estudiantes y ofrecerles a todos las mismas oportunidades académicas.

En España este sistema todavía no ha alcanzado su máxima presencia en las aulas, pero sí que hay muchas universidades que han querido apostar por ello. Una de ellas es la Universidad Europea, que lanzó el año pasado XR Lab (eXtended Reality Lab), un laboratorio dotado con tecnología de última generación que busca crear, evaluar e investigar recursos educativos de realidad extendida que engloban la realidad virtual, la realidad aumentada y la realidad mixta. De hecho, la VR/AR, asociación de empresas y universidades relacionadas con la industria de la realidad virtual y aumentada, publicó el informe *Universities and Colleges Industry Sector Report* donde se incluyen las instituciones a nivel mundial que usan realidad virtual y aumentada para la enseñanza e indicaron que la Universidad Europea es la única institución educativa en España que usa este tipo de recursos con dicho laboratorio. El hecho de aparecer en este informe donde solo aparecen 40 universidades de todo el mundo reafirma aún más el carácter de esta institución, donde la apuesta por la innovación educativa es un pilar básico en su metodología.

El proyecto de la Europea nació con el objetivo de fomentar el aprendizaje mediante la cooperación y la experiencia y así incrementar la motivación de los estudiantes. Esta iniciativa se divide en dos áreas dis-



tintas. En un primer lugar se centra en el desarrollo y en la investigación de recursos y contenidos educativos que puedan ser utilizados posteriormente. La segunda es un espacio pensado para entender qué es la realidad extendida y donde se pretende experimentar con las posibilidades que ofrece este campo para sacarle el máximo rendimiento.

En un mundo tan cambiante como el actual, la comunidad educativa necesita reinventarse y ser más atractiva de cara a los jóvenes, tan acostumbrados ahora a vivir con una pantalla, conociendo a la perfección las últimas novedades del mercado tecnológico. De acuerdo con el artículo *Virtual Reality: The Next Generation of Education, Learning and Training*, publicado por *Forbes*, la educación inmersiva que permite la realidad virtual no solo entusiasma a la mayoría de los estudiantes, sino que facilita que se involucren más a fondo con la materia estudiada y los ayuda a aprender con mayor facilidad al mejorar su capacidad de retención.

La Universidad CEU San Pablo es una de las instituciones pioneras en el uso de la RV en la enseñanza en España. Rodrigo García Carmoña, director del Grado en Ingeniería de Sistemas de Telecomunica-



ISTOCK

ción de esta universidad, explica que hoy en día “se dispone de un aula virtual de anatomía que emplea RV y estamos llevando a cabo experimentos piloto con estudiantes de Medicina y Enfermería, utilizando experiencias de RV para el entrenamiento en procedimientos concretos”. Además del uso de la realidad virtual, también forman sobre ella, es decir, en cómo usar y crear experiencias RV, a través del

### ► CEU San Pablo es una de las instituciones pioneras en esta metodología

Máster Integrado en RV con PlayStation, disponible para todos los alumnos de la Escuela Politécnica Superior como complemento a sus grados.

“Desde el CEU creemos firmemente en la RV para la educación y estamos haciendo un empuje muy fuerte en este sentido”, indica García Carmona, a pesar de que hoy en día el papel de estos sistemas todavía es muy bajo en el ámbito universitario español. No obstante, in-

ternacionalmente están surgiendo numerosas iniciativas para la creación de laboratorios de enseñanza que facilitarían el acceso a un catálogo de cursos muy amplio, así como plantear la alianza de diferentes instituciones a nivel global.

Más allá de las universidades, hay muchas más instituciones que han querido dar pequeños pasos en este campo. Una de ellas es el IEB, Centro Universitario de Estudios Superiores adscrito a la Universidad Complutense de Madrid y a la Universidad Rey Juan Carlos. Cuenta con un aula virtual de simuladores desde antes de la pandemia ya que lo consideraba sumamente necesario para estar a la vanguardia de las tecnologías en los estudios. Desde el IEB indican que con la pandemia empezaron a crecer mucho más rápido los formatos que mezclaban la presencialidad con el mundo *online*, así como los cursos masivos abiertos o las sesiones *online*.

“En IEB hemos logrado mantener nuestra calidad formativa también en *online*, gracias a una inversión en tecnología y un gran esfuerzo y trabajo por parte del profesorado, con una capacidad de adaptación que ha supuesto incluso una mejora en el servicio al alumnado”, explican fuentes de la institución.

Sin duda la metodología telemática ha supuesto una oportunidad para alumnos que continúan teniendo dificultades al asistir presencialmente, pero también ha abierto el acceso a formación de calidad para los alumnos. Al final, como en todas las instituciones, los estudiantes son el centro del aprendizaje y en IEB ha puesto Simuladores al servicio de este colectivo.

Uno de los más destacados es el simulador financiero FactSet, que incluye noticias y cotizaciones en tiempo real, análisis de compañías y de cartera de valores, herramientas para valorar y analizar valores y carteras de valores de renta fija, entre otros. El simulador de acceso a la profesión de abogado cuenta con una gran base de datos de preguntas, tipo test, divididas por materias y submaterias para que puedan practicar antes de la prueba. Además, los alumnos disponen de simulaciones virtuales del examen con el número exacto de preguntas de cada materia, duración y fórmula de evaluación. Finalmente, IEB ha desarrollado una herramienta de negocio única que reproduce un sistema económico, financiero y empresarial, que permite al alumno tomar decisiones, asumiendo el rol de director general, interactuando con todas las

áreas de la empresa y valorando el impacto que esas decisiones tienen.

### Experiencia y aprendizaje

Una vez implementada la RV en las instituciones, es necesario saber a qué áreas en concreto dirigirla, aunque hay múltiples opciones que pueden ir de lo más básico hasta la tecnología de punta. Uno de los campos en los que la realidad virtual ha

### ► La RV permite crear experiencias fotorrealistas en la carrera de Medicina

mejorado la experiencia educativa enormemente es en el de la Medicina. Este nuevo sistema posibilita crear experiencias fotorrealistas que permiten a los alumnos estar mejor preparados para la ocasión real. También se pueden practicar diferentes escenarios cuando se presente una complicación para que los futuros médicos estén más preparados. En la arquitectura y en la ingeniería avanzada existen ya programas para crear planos y diseños

en los que arquitectos e ingenieros pueden colaborar en tiempo real, revisando los problemas y realizando cambios directamente sobre los mismos archivos.

En definitiva, la realidad virtual facilita la vida de las personas, también en el ámbito educativo. Sin embargo, tiene una misión fundamental: la de aumentar la accesibilidad de todos aquellos alumnos que no pueden visitar o acceder a una universidad como el resto de sus compañeros. Esto es lo que llevaron a cabo en Carolina del Norte a través de una aplicación que cerraba la brecha de acceso a la información entre aquellos estudiantes que no podían ir a una gira universitaria para escoger la institución de educación superior en la que querían iniciar sus estudios. Con la aplicación desarrollada, los estudiantes podían verse literalmente en la universidad, ver el tamaño del campus, los dormitorios, los deportes o las instalaciones en general.

La innovación educativa y la puesta en marcha de este tipo de iniciativas permite a los estudiantes acceder a nuevas competencias y a los docentes emplear herramientas con mayor potencial para poder así formar a los jóvenes para un mercado laboral con las últimas novedades tecnológicas.

Carmen García MADRID.

Combinar la teoría y la práctica con el objetivo de incrementar la inserción laboral. Así nace la FP Dual, un nuevo estilo formativo que se aplica tanto a los ciclos de Grado Medio como a los de Grado Superior y que ya está a la orden del día en España. Esta modalidad se sitúa en torno al 3% de la oferta total de FP en España y ya está integrada en el Plan de Modernización impulsado por el Gobierno con una inversión de 1.900 millones de euros en tres años. Se trata de un modelo de FP más flexible, que alterna el aprendizaje en las aulas con prácticas laborales en un entorno de trabajo real, que permite a los alumnos desarrollar las competencias necesarias para su carrera profesional, según las necesidades de las empresas.

No fue hasta el año 2012 cuando este tipo de formación se instaló en España, a diferencia de otros países como Alemania, en donde empezó en 1969. Actualmente solo el 3% del alumnado que hace FP en España lo hace en modalidad dual, frente al 85% de Suiza o 75% de Alemania. Además, mientras que en otros países europeos el porcentaje de horas que dedican a formación en empresa oscila entre el 60% y el 75%, en España el tiempo de-

▶ **Actualmente solo el 3% del alumnado que hace FP estudia con la modalidad Dual**

dicado es del 50% o 33%, en función de la comunidad autónoma. A pesar de todo, el auge de la FP Dual es una realidad, ya que, según datos del Ministerio de Educación, en el curso 2017/2018, el número de matriculados fue 22.586, cinco veces más que en 2012.

Son muchas las instituciones que se han sumado al impulso de esta modalidad. De hecho, la Cámara de Comercio de España y el Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE) firmaron un nuevo convenio de colaboración para el desarrollo del Programa de Formación Profesional Dual en la empresa al que destinaron un presupuesto total de 1,65 millones de euros. Esta iniciativa ayudará a determinar cuáles son aquellas cualificaciones necesarias en las empresas que no están cubiertas por títulos de FP reglada o de Certificados de Profesionalidad para ofrecerlas como formación complementaria.

Tanto el Gobierno como las empresas están de acuerdo en que una de las piezas clave para consolidar este modelo son las organizaciones empresariales. Así se indica en la Guía Metodológica de buenas prácticas de FP Dual editada por la Fundación Bertelsmann y la Confederación Española de Organizaciones

# FORMACIÓN

## La FP Dual tiene un 70% de inserción laboral en España



Dos estudiantes de FP Dual. EP

Empresariales (CEOE). Con una tasa de inserción cercana al 70%, este modelo formativo se presenta como una herramienta para mejorar la empleabilidad de los jóvenes, especialmente en un entorno con muchas dificultades laborales agravadas por la pandemia. Tal y como se indica en este estudio, el tejido empresarial español está formado mayoritariamente por pequeñas y medianas empresas, para las que

participar en la FP Dual puede ser una gran oportunidad. Clara Sanz, secretaria general del Ministerio de Educación y Formación Profesional, explicaba que “la FP Dual es una formación que garantiza la capacidad de los trabajadores, algo fundamental para incrementar la productividad de las empresas”.

A pesar de que la Formación Profesional Dual no se situó en la misma altura socialmente hablando

que las universidades, Miguel Sánchez, responsable de Dualiza Bankia, indica que “las nuevas generaciones son más capaces de interpretar la FP como una buena opción formativa basándose en la propia FP, en una FP que hoy es vanguardia en muchos sectores”. No obstante, en España todavía tiene mucho margen de progresión debido a su reciente implantación. Para Miguel Sánchez, “el futuro que

le espera es prometedor, por las ventajas que ofrece, por su capacidad de empleabilidad y porque vemos que ya está funcionando de una manera excepcional en otros países”.

### Iniciativas Duales

Una de las instituciones que más importancia le está dando a esta formación es la Fundación Bertelsmann, a través de la Alianza para la FP Dual. Actualmente están inmersos en varios proyectos como es el del Ministerio y la Comisión Europea para la mejora de la calidad de la FP Dual, a través del cual se han publicado dos informes a nivel regional e internacional sobre las claves para garantizar el éxito de esta formación. Ignacio de Benito, sénior *project manager* de la Fundación Bertelsmann y responsable de la Alianza para la FP Dual, indica que la evolución de esta modalidad está siendo muy positiva. Aun así, manifiesta que el impulso no ha hecho más que empezar, ya que solo “el 18,7% del alumnado español de 17 años elige esta opción en la segunda etapa de la Educación Secundaria, frente a la media de la OCDE, que alcanza el 31%”, aporta De Benito.

El pasado mes de marzo la Fundación dio un paso más en su compromiso con esta modalidad con la

▶ **El número de matriculados en el curso 2017/18 fue cinco veces más que en el año 2012**

creación de *Somos FP Dual*, una red formada por chicos y chicas que han cursado o están cursando la Formación Profesional Dual y buscan ayudar a otros jóvenes a mejorar sus opciones laborales. Estas iniciativas están estrechamente vinculadas con la situación en que se encuentran los egresados de FP Dual en el mercado laboral. Y es que, tal y como indica Ignacio de Benito, según un estudio de Infoempleo y Adecco de 2020 “se muestra que en el año 2030 España necesitará un 65% de profesionales con cualificaciones medias y un 35% con altas (FP de grado superior y graduados universitarios), por lo que podemos concluir que el presente y futuro de la FP es claramente prometedor”.

A través de Dualiza, la marca de Fundación Bankia para la promoción de la FP, destaca el proyecto Sanec, sobre investigación sanitaria para estudiantes de FP Dual de centros valencianos con el que pretenden visibilizar la importancia de los técnicos de FP en los equipos pioneros. Además, hace relativamente poco desarrollaron un ciclo de dual en el Grado Superior Agropecuario con especialización en porcino para facilitar talento al sector porcino castellano leonés.



Banco Santander enfoca su programa de becas hacia la formación continua y el reciclaje profesional. BANCO SANTANDER

# EMPLEABILIDAD

## Formar para adaptarse a entornos que cambian a un ritmo vertiginoso

elEconomista MADRID.

Para acceder a buena parte del mercado laboral, cada vez son más los conocimientos o habilidades concretas que se precisan para poder llevar a cabo ciertos trabajos cualificados. Ampliar la formación y reciclarse equivale a mayor empleabilidad.

Por ello, uno de los ejes estratégicos de Banco Santander es el impulso de la educación, el emprendimiento y la empleabilidad de los jóvenes mediante diversos programas específicos y siempre alineados con las demandas y necesidades del mercado laboral.

La entidad lleva 25 años trabajando en este ámbito a través de Santander Universidades. Ha destinado más de 2.000 millones de euros a iniciativas académicas desde entonces y ha concedido más de 630.000 becas y ayudas universitarias. Tampoco olvida el apoyo a la investigación y la transferencia de conocimiento como motor de progreso e impacto social.

Esta oferta se fundamenta en cuatro pilares básicos: igualdad de oportunidades, inclusión, progreso social y crecimiento sostenible. Programas que ahora, ante los retos actuales, han dado un giro. ¿Cómo? Evolucionando sus programas de becas hacia la formación continua y el reciclaje profesional, para adaptarse, así, a las necesidades que van surgiendo de manera continua en un entorno cada vez más digitalizado, que evoluciona constantemente.

### El futuro del trabajo

La formación continua, con el foco puesto en la digitalización, se ha convertido en una de las herramientas más efectivas para impulsar la adaptación a los nuevos modelos de trabajo que van surgiendo. Banco Santander presta especial atención a programas que impulsan la empleabilidad de jóvenes y profesionales que necesitan actualizar o reorientar sus competencias. Y es que, asistimos a un momento en el que todo a nuestro alrededor evoluciona a un ritmo vertiginoso.



La entidad tiene en cuenta las necesidades del mercado laboral. B. SANTANDER

Por las circunstancias actuales, la formación ya no está dirigida solo a aquellos que están a punto de dar el salto al mundo laboral, sino que también está pensada para los que ya forman parte de él. Precisamente, la crisis del Covid-19 ha acelerado el proceso de transformación digi-

tal y ha alterado el orden de las cosas tal y como las conocíamos hasta ahora. Hoy se demandan perfiles con una clara base tecnológica y flexibles. Según el Informe Empleos Emergentes 2020 de LinkedIn, la tecnología digital es el punto común de los empleos que están por venir

en nuestro país. En él se concluye que se buscan profesionales con perfiles que a través de la tecnología conectan a personas, ayudan a los gestores a tomar decisiones más inteligentes e informadas e impulsan el cambio estructural en las organizaciones para hacerlas más ágiles y competitivas.

En Banco Santander son conscientes de esta transformación y de las necesidades u oportunidades que se están generando y, por primera vez este año, han ampliado el acceso a estudiantes y profesionales de cualquier edad para proporcionar mayores oportunidades, redirigir sus carreras o aumentar su capacitación profesional a través de diversos programas de becas que pueden encontrarse en [www.becas-santander.com](http://www.becas-santander.com). Apuestan, entre otras cosas, por reforzar las competencias digitales y por generar habilidades transversales. Ejemplos de esto son sus *Becas Habilidades* | Santander

▶ **Hoy se demandan perfiles flexibles y con una clara base tecnológica**

*Evolution*, sus *Becas Santander Tecnología* | *Digital Experience IBM* y las *Becas Santander Tecnología* | *Conecta*.

Las *Becas Habilidades* | Santander *Evolution* están dirigidas tanto a jóvenes que se enfrentan por primera vez al mercado laboral como a aquellos profesionales que se encuentran en búsqueda activa de empleo en estos momentos, y necesitan orientación y asesoramiento para enfrentarse a las demandas actuales de los reclutadores.

Por su parte, con las *Becas Santander Tecnología* | *Digital Experience IBM*, tanto los que se preparan para acceder al mercado laboral como los que ya llevan tiempo en él tendrán la oportunidad de recibir formación para mejorar sus capacidades digitales y formarse en tecnologías como la inteligencia artificial o la ciberseguridad, áreas muy demandadas por las empresas en estos momentos.

Capacidades digitales a las que todo el mundo tiene que tener garantizado el acceso. Por eso, la entidad acaba de lanzar las *Becas Santander Tecnología* | *Conecta*, con las que se proporciona un ordenador portátil a 1.520 estudiantes con dificultades económicas y una ayuda de 350 euros para soluciones de conectividad durante el próximo curso académico, con el objetivo de contribuir a paliar la brecha tecnológica. Con todo, Banco Santander mantiene un firme compromiso con la educación superior y, este año concederá, solo en España, más de 30.000 becas a universitarios, investigadores, profesores y jóvenes profesionales.



STOCK

# PLAN ACADÉMICO

## Tecnología, Marketing y 'Big Data', las novedades en los másteres 2021-2022

Carmen García MADRID.

Cuanta más especialización, más opciones de trabajo. Parece que este dicho ya se ha normalizado y es que hoy en día no se entiende que un egresado universitario acceda al mercado laboral sin una especialización de un máster. Universidades y Escuelas de Negocios se han adaptado a los nuevos tiempos intentando cubrir todas las necesidades que han surgido en los empleos, en donde exigen personal cualificado, con experiencia y talento. A pesar de que en un primer momento las escuelas de negocios estaban más enfocadas a la práctica, poco a poco las universidades han ido implementando cambios que las ha acercado más a la realidad empresarial, empezando con el próximo curso escolar y las novedades que traen.

La Universidad Carlos III de Madrid presenta dos nuevos másteres oficiales: el de Matemática Aplicada y Computacional, para proporcionar al alumnado capacidades analíticas y numéricas suficientes y el Máster Universitario en Ingeniería Estructural de Construcciones Industriales, con el objetivo de formar profesionales especializados en el cálculo estructural en este ámbito. Más allá de estas forma-

ciones, esta institución también ofrece másteres propios y titulaciones de experto y especialista, como es el caso del Máster Propio UC3M-Vogue en Dirección de Empresas de Moda y Belleza o el Máster Propio UC3M- Casa Limón en Artes Musicales.

Las novedades para el curso 2021/2022 de la Universidad de Barcelona incluyen la primera oferta docente que lanza la universidad europea CHARM-EU: el máster de Retos Globales para la Sostenibilidad. Una titulación otorgada por cinco centros que constituyen una alianza dirigida a personas graduadas en cualquier disciplina que quieran adquirir conocimientos avanzados sobre sostenibilidad abordando retos sociales reales y globales. Además, esta institución lanzará para el próximo curso escolar hasta 17 nuevos másteres, entre los que se encuentra Ciencia y Tecnología Cuánticas, Ciencia y Tecnología en Fútbol o Desarrollo y Lanzamiento de Proyectos Turísticos.

Tecnología, innovación o la mezcla del mundo tradicional con el moderno son algunas de las ideas por las que las universidades han apostado para este nuevo curso. La Universidad Autónoma de Madrid no se queda atrás y ofrecerá a sus estudiantes el Máster Universita-

rio en Innovación en Didácticas Específicas y el de Historia del Arte en la Edad Moderna: Tradición Clásica y Mundo Globalizado. También hay cabida para los títulos propios nuevos de Experto en Derecho del arte y del patrimonio o el Máster en Derecho Urbanístico y Territorial de la Comunidad de Madrid.

La Universidad Complutense de Madrid, a diferencia de las otras instituciones, ha dejado la tecnolo-

▶ **Las escuelas de negocio apuestan por la formación más innovadora de todas**

gía a un lado. Los nuevos másteres que tiene la UCM para el próximo curso son Libro Antiguo y Patrimonio Bibliográfico, titulación que ofrece una formación especializada sobre el análisis, identificación, tratamiento, gestión, conservación y digitalización del libro antiguo; el Máster de Investigación Arqueológica y el Máster de Estudios Contemporáneos de América Latina, cuyo objetivo fundamental es for-

mar a investigadores con una perspectiva crítica sobre esta región y que puedan enfocar su formación hacia un doctorado.

### Escuelas de negocios

Estas instituciones llevan en el ADN todo lo digital, innovador y tecnológico del mercado. Su objetivo es formar a jóvenes profesionales que cubran todas las necesidades de un mundo laboral tan cambiante. Desde ISDI, la escuela de negocios y dirección digital, lanzan cinco nuevos posgrados, entre los que destacan el Master Marketing Automation (MMA), que le enseña al estudiante a tomar el control del marketing inteligente, automatizado, personalizado y eficiente; el Máster en análisis de datos (MDA), que se trata de un intenso programa en el que te sumerges en el mundo del dato, analizando su significado y el Master Internet Business (MIB), que dota a profesionales del conocimiento necesario con el que formar parte de un ecosistema digital.

ESIC Business & Marketing School presenta un cambio radical, adaptando todo su portfolio de MBA a las necesidades del mundo post covid, con el objetivo de preparar a los futuros directores de negocios. Entre las novedades destaca el International MBA (IMBA), un programa no-

vedoso y único, reconocido internacionalmente y el Executive MBA (EMBA), diseñado para fortalecer el liderazgo, reforzando la habilidad para enfrentarse y resolver problemas complejos en un entorno globalizado.

IEBS, Innovation & Entrepreneurship Business School busca, de cara al año que viene, facilitar el trabajo de las empresas ante los retos inimaginables a los que se enfrentan hoy en día. Son tres las novedades en forma de másteres que lanza esta escuela. En primer lugar, está el Máster en Product Management y Diseño de Producto Digital, en el que los estudiantes aprenderán todo lo necesario para poder gestionar equipos en la creación de un producto digital. El Máster en Business Intelligence y Data Science está diseñado para utilizar todas las herramientas que la Ciencia de Datos, el Big Data y el Business Intelligence nos proporcionan en el mercado actual. Finalmente, en el Máster Inbound Marketing se profundizará en esta nueva metodología que consigue clientes adaptándose al proceso de compra en cualquier negocio.

Desde EAE Business School son plenamente conscientes de cuál es su labor en un momento tan crítico para la sociedad. Con el fin de formar a los profesionales del presente y del futuro, esta institución ha ampliado considerablemente su oferta formativa a partir del mes de septiembre. Destaca especialmente el Máster en Management STEM, un programa que prepara a una nueva generación de managers combi-

▶ **EAE Business School busca formar a los profesionales del presente y del futuro**

nando el core de un MBA con un módulo de Business Analytics & Big Data. El Máster en Data Science for Finance aúna el mundo financiero con el de los datos para una formación más poliédrica para tomar las estrategias y decisiones más acertadas. Otra de las novedades es el lanzamiento de un residencial en la London School of Economics, en el que EAE ofrecerá un programa residencial internacional de verano, Business in Society, en IDEAS, un think tank de la London School of Economics and Political Science (LSE) en el Reino Unido.

El IESE lanza el PDD Flexible, que permitirá a los participantes atender gran parte del programa desde cualquier lugar. El programa combina una serie de metodologías que llevan ya tiempo utilizándose en muchos programas del IESE lo que, unido a la última tecnología de aulas virtuales, logra que la experiencia y la interacción de los participantes sea la idónea.

# LECCIONES DE COREA DEL SUR: POR QUÉ LA EDUCACIÓN CONTINUA ES LA SOLUCIÓN



**Pablo Rivas**

CEO de Global Alumni

**L**a tecnología nos está cambiando. Nosotros estamos cambiando. Da igual el país, la empresa o el sector al que hagamos referencia: la digitalización y la automatización están llevando a millones de personas a necesitar nuevas habilidades para conservar sus puestos o simplemente para ocupar otros. Para convivir con éxito en un entorno cada vez más digitalizado y competitivo, el aprendizaje continuo se ha convertido en un elemento fundamental para profesionales, empresas privadas y esperamos que también en algún momento para el sector público.

Tenemos que aprender de quienes lo han hecho bien. El mejor ejemplo es Corea del Sur, uno de los países con menor tasa de paro y que además cuenta con uno de los parques de robots más grandes del planeta. El 100% de sus conexiones a Internet son de alta velocidad, la tecnología 5G funciona a pleno rendimiento y su sistema educativo es uno de los mejores y más completos del mundo. Según el último informe PISA, elaborado en 2018, los alumnos surcoreanos superan la media de los países de la OCDE en prácticamente todos los indicadores.

¿Cómo lo ha conseguido? Vayamos a la base, al modelo educativo del país. Las políticas educativas son reformas de calado, de medio y largo plazo. Cada cinco años se modifica el currículo escolar —no la ley— para adaptarlo a las necesidades laborales y de crecimiento del país. Los alumnos salen muy cualificados para afrontar sus primeros empleos. Pero Corea del Sur no solo prepara únicamente a sus estudiantes para que consigan un buen empleo y sean competentes. Nos llevan años de ventaja porque, conscientes del efecto transformador de la tecnología en el mercado laboral, ya en 2009 elaboraron su Ley de educación permanente (conocida como *Lifelong Education Act*). El propósito de dicha normativa es el de definir las responsabilidades de los gobiernos estatales y loca-

les con respecto a la promoción de la educación a lo largo de toda la vida, tal y como se estipula en la Constitución coreana y en la Ley General de Educación. Además, el sector público facilita y promueve activamente que las organizaciones puedan ofrecer a los empleados oportunidades de educación a lo largo de toda la vida laboral.

Años antes de la ley de 2009, en 1995, Corea del Sur aprobó la creación de un fondo de seguro de empleo al que contribuyen tanto empresarios como trabajadores. Los primeros destinan entre un 0,9% y un 1,5% de su sueldo a este fondo (en función del tamaño de la empresa); los segundos, un 0,6%. El fin de este fondo es invertir, entre otras cosas, en mejorar las habilidades de los profesionales a través de una oferta de programas ofrecidos por

**▶ A medida que la tecnología evoluciona, tenemos que desarrollar un proceso de aprendizaje para usar las nuevas herramientas**

instituciones registradas en el Servicio de Desarrollo de Recursos Humanos de Corea del Sur (HRD).

Al mismo tiempo, parte del dinero recaudado va destinado a crear una *Tomorrow Learning Card*. Este bono, que es de carácter individual, se puede solicitar para un plazo mínimo de un año (cobertura aproximada de 1.500 euros) y máximo de tres (aproximadamente 2.200 euros). Todos los empleados cubiertos por el seguro de empleo, así como los desempleados, los trabajadores cuyo contrato esté a punto de expirar o los trabajadores temporales pueden solicitar esta tarjeta, seleccionar el programa de formación que deseen y presentar su solicitud ante la institución pública pertinente. El sistema cubre el 100% de los programas

de educación *online* y el 50% para los cursos de idiomas en el extranjero. En el año 2016 se expidieron unas 469.727 tarjetas; en 2017 fueron 518.088 y en 2018 otras 552.397, según datos de la OCDE.

## Empleabilidad y formación en España

En España, dos datos se enquistan en el tejido laboral y empresarial. Por un lado, los casi cuatro millones de desempleados; por otro, la necesidad de talento que sufren las empresas. Según el *Informe Adecco sobre perfiles deficitarios y escasez de talento en España*, ocho de cada 10 directores de Recursos Humanos reconocen tener problemas a la hora de reclutar talento, una cifra que se ha disparado un 30% en los últimos cinco años.

Una brecha que se puede reducir promoviendo iniciativas similares a la surcoreana y apostando por la formación continua (*upskilling* o *reskilling*). La formación continua es la respuesta a los principales desajustes del mercado laboral y algo que nos acompañará inevitablemente durante toda nuestra trayectoria profesional. A medida que la tecnología evoluciona, nosotros tenemos que desarrollar un proceso de aprendizaje en paralelo para usar y comprender las nuevas herramientas, adquiriendo así nuevas habilidades. Y mientras eso no se entienda, estaremos en clara desventaja como país.

Afortunadamente, hay ya una gran oferta académica digital para reducir esa brecha, sin que las personas tengan que interrumpir su desarrollo profesional, sin realizar costosos desplazamientos y en español, en inglés, francés, portugués o cualquier otro idioma. Ya no importa ni dónde te encuentres ni cuál sea tu lengua materna. En Global Alumni estamos viviendo cómo miles de profesionales de todo el mundo, en estos tiempos de dificultad e inestabilidad, quieren adquirir nuevas habilidades para garantizar y mejorar su empleabilidad. Y lo han hecho de la mano de las mejores universidades del mundo. No nos podemos permitir estar parados mientras todo lo demás avanza.



# UNIVERSIDAD

## Cuáles son las razones para elegir entre las públicas y las privadas

elEconomista MADRID.

A la hora de aventurarse en el mundo universitario son multitud las preguntas que salen a flote: qué carrera escoger, qué inversión requerirá, qué modalidad será mejor (presencial o a distancia), cuál es la mejor universidad... Precisamente, en relación a las instituciones educativas, una de las dudas más comunes es qué merece más la pena ¿la universidad pública o la privada? Actualmente, según los datos del Ministerio de Educación, en España hay 83 universidades, 50 de carácter público y 33 de carácter privado. De los 1,3 millones de estudiantes del curso 2018-2019, el 85% cursaba sus estudios en instituciones públicas.

Como en todo, no existe una respuesta categórica sobre qué opción es la mejor, pero sí es cierto que cada una de estas modalidades tiene sus ventajas y sus inconvenientes. En *elEconomista* repasamos las principales.

### ■ Método de acceso

Una de las principales diferencias entre ambos modelos de universidad es la manera de acceder a ellas. En el caso de los centros públicos

se mide la idoneidad a través de una nota de corte específica para cada carrera. Por ejemplo, es estudios como Medicina, aunque varía según la universidad y la comunidad autónoma, el alumnado debe obtener, de manera general, más de 12 puntos.

En el caso de los centros privados, cada uno establece sus propios requisitos de admisión. Entre los más comunes se encuentran un cuestionario de cultura general, otro de conocimientos vinculados a la carrera solicitada, una entrevista personal, un test de personalidad, una prueba de inglés, una evaluación de competencias/habilidades...

### ■ Coste de los estudios

El precio. Ese es uno de los principales aspectos que sale a colación cuando se comparan las dos modalidades de universidad. En las públicas las tasas están reguladas por el Gobierno, si bien cada comunidad autónoma puede modificarlos dentro de una horquilla. De ahí que estudiar una carrera no conlleve el mismo coste en Andalucía que en Madrid. Tal y como recoge el informe *Datos y cifras del Sistema Universitario Español 2019-2020*, el precio público medio para la primera

▼  
**94%**

Es el porcentaje de estudiantes que realiza su doctorado en las universidades públicas

**7,34**

Es la nota media de los estudiantes egresados en centros privados frente al 7,22 de los públicos

**24.882 €**

Es la base media de cotización de los universitarios españoles al cuarto año de egresar

matrícula de Grado en el curso 2018-2019 fue desde los 14 euros por crédito para la mínima experimental hasta los 21,2 euros por crédito para la máxima. Por comunidades autónomas, el precio medio del crédito en titulaciones de Grado osciló entre los 11,89 euros de Galicia y los 33,52 de Cataluña. Por tanto, siguiendo con el ejemplo de Medicina, el primer curso puede tener un coste de unos 830 euros en territorio gallego o de 1.660 euros en el catalán.

En lo que respecta a los precios públicos por crédito de las titulaciones de Máster, hay que diferenciar entre titulaciones habilitantes, donde el precio medio por crédito se situó en 23,6 euros y titulaciones no habilitantes, con un precio medio por crédito de 32,4 euros.

“Los recursos económicos destinados al sistema universitario público constituyen, sin duda, una de las inversiones más rentables, desde cualquier punto de vista, que puede realizar el Estado. Lo es no solo porque la universidad devuelve a la sociedad en términos de valor añadido (y en un sentido estrictamente económico) hasta cuatro veces lo que a ella se dedica. Lo es también porque las universidades

públicas son uno de los instrumentos fundamentales de que dispone el Estado para construir una sociedad libre, democrática y más igualitaria en términos sociales”, señala Francisco Morente, vicerrector de Personal Académico de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB).

Eso sí, Morente reconoce que la universidad pública “debería ser más accesible para las hijas y los hijos de las familias de clase trabajadora, todavía infrarrepresentados en ella. Debería eliminar las situaciones que persisten de precariedad laboral. Debería ser más ágil y flexible en su funcionamiento, con menos trabas administrativas de las que ahora hacen perder un tiempo precioso a su personal docente e investigador”.

En el caso de la privada, el coste del primer curso de Medicina puede oscilar entre los 10.000 y los 22.000 euros. No obstante, desde la Universidad Europea recuerdan que cuentan con “un amplio programa de becas propias para la formación de grados, máster y postgrado, ciclos formativos de grado superior, doctorados y cursos. Por ejemplo, los estudiantes con un alto rendimiento académico pueden beneficiarse de hasta un 70% de descuento en su importe de docencia”.

Precisamente, en lo que respecta a las becas, en enero el Gobierno anunció que para el curso 2021-2022 se contará con 128 millones de euros más para responder a la bajada de las rentas provocada por la pandemia.

### ■ Plan de estudios

Otra de las diferencias entre ambas modalidades de universidad se encuentra en lo relativo al plan de estudios del alumno. En las públicas el estudiante cuenta con mayor autonomía a la hora de afrontar sus estudios, mientras que en la privada



da se defiende una mayor personalización.

“En la Universidad Europea el estudiante es el centro del modelo educativo. Ofrecemos una educación personalizada. El estudiante elige por ejemplo cómo asistir a clase, en qué quiere especializarse, el contenido extra y los cursos de nivelación a los que desea acceder. La docencia en grupos reducidos, con una media de 24 alumnos por clase, favorece el aprendizaje personalizado y la relación alumno-profesor”, destacan desde la Universidad Europea.

#### ■ Recursos

En lo que a los recursos se refiere, los centros públicos adolecen de una mayor falta de ellos en relación

▶ **Para acceder a los centros públicos es necesario superar una nota de corte**

### Principales diferencias entre la universidad pública y la privada

#### Universidad Pública

- ✓ El acceso se realiza través de la nota de corte
- ✓ El sistema público está financiado-regulado por tasas públicas
- ✓ El estudiante cuenta con mayor autonomía para su plan de estudios
- ✓ Dedicar más recursos a la investigación
- ✓ Cuenta con bolsas de empleo menos eficientes
- ✓ Número de universidades en España: 50
- ✓ Número de grados: 2.159
- ✓ Estudiantes matriculados: 84,7%
- ✓ Tasa de eficiencia (cohorte de egresados): 89,4%
- ✓ Tasa de empleabilidad un año después de egresar: 44,7%

#### Universidad Privada

- ✓ Establece sus propios requisitos de admisión
- ✓ Precios establecidos por las propias instituciones universitarias
- ✓ Promueve un seguimiento personalizado del alumno
- ✓ Dedicar menos recursos a la investigación pero cuentan con instalaciones adaptadas al siglo XXI
- ✓ Cuenta con bolsas de empleo muy eficaces, convenios y contactos con empresas
- ✓ Número de universidades en España: 33
- ✓ Número de grados: 761
- ✓ Estudiantes matriculados: 15,3%
- ✓ Tasa de eficiencia (cohorte de egresados): 93,2%
- ✓ Tasa de empleabilidad un año después de egresar: 58,7%

Fuente: elaboración propia e informe 'Datos y cifras del Sistema Universitario Español 2019-2020'.

elEconomista

laboratorios virtuales disponibles incluso fuera del horario de clase. Herramientas que le dan al estudiante lo que el mundo real no puede para que gane horas de vuelo”.

#### ■ Proyección laboral

En lo que respecta a la proyección laboral las cifras avalan los buenos resultados de las universidades privadas. Según los datos del Ministerio de Educación, la tasa de afiliación, es decir, el porcentaje de egresados universitarios que están dados de alta laboral en la Seguridad Social, es del 58,7% en el caso de las privadas un año después de egresar y del 44,7% en el caso de las universidades públicas (no están incluidos en este marco aquellos que trabajan en el extranjero o los que

▶ **Un año después de egresar la tasa de afiliación de la universidad privada es del 58,7%**

con los privados. Como explica Francisco Morente, “muchas de las universidades públicas españolas pueden medirse con éxito con la mayor parte de las europeas, contando con menos recursos económicos que ellas. Los enormes desafíos sociales, ambientales, sanitarios, políticos y culturales a los que se enfrenta nuestra sociedad requieren ser abordados con una implicación total de nuestras universidades públicas. Es hora de que nuestros gobernantes tomen conciencia de ello y actúen en consecuencia”.

En este sentido, Morente reconoce que las universidades públicas “deberían contar con más medios, más recursos, más autonomía de gestión y organización, acompañada de la imprescindible y rigurosa rendición de cuentas a la socie-

dad que la hace posible”. Eso sí, dedican más recursos a la investigación, como indica el vicerrector de Personal Académico de la UAB: “Las universidades públicas son el principal núcleo de investigación científica en España y solo por eso merecerían un mejor trato del que acostumbra a recibir del poder político”.

Son, además, continúa Morente, “generadoras de conocimiento científico y humanístico, ágora para el debate abierto y la crítica razonada sin la que nada puede avanzar, espacios para la apoteosis de la imaginación, la inventiva y la creatividad. El lugar donde el esfuerzo, la capacidad, la inteligencia y el trabajo colaborativo obtienen siempre recompensa”.

Al otro lado de la balanza, los cen-

▶ **De las 83 universidades de España 50 son de carácter público y 33 privadas**

tros privados suelen contar con mejores instalaciones y recursos, adaptados a la realidad. Muestra de ello es la Universidad Europea, donde cuentan, por ejemplo, con un Hospital Simulado en el campus de Villaviciosa de Odón con un espacio de 800 m<sup>2</sup> a disposición de los estudiantes y docentes con el objetivo de fortalecer el desarrollo de la buena práctica clínica.

Asimismo, en 2018 se creó el XR Lab, un novedoso laboratorio de

realidad virtual, realidad aumentada y realidad mixta destinado a que los estudiantes desarrollen competencias y habilidades transversales a través de entornos inmersivos.

Otras de las instalaciones que destacan de esta universidad son el laboratorio de Industria 4.0, un túnel de viento de última generación, el taller de radio, un plató de televisión, salas de postproducción, o el Human Performance Research Lab, un entorno multidisciplinar en el que coexisten laboratorios de Entrenamiento Deportivo y Motricidad, de Fisiología del Ejercicio, de Biomecánica y Genética, de Biomecánica, de Visión Deportiva, y de Análisis de la Competición. El objetivo, como señalan desde esta universidad, es “practicar con la última tecnología de simulación, IA y

cotizan a una mutualidad). Al cuarto año de egresar la cifra sube hasta el 76,1% en los estudiantes de universidades privadas y al 71,6% en los de las públicas.

Desde la Universidad Europea sostienen que “todos los planes de estudio están configurados de acuerdo con las necesidades del mundo empresarial. De hecho, la demanda de una formación científica y tecnológica en el ámbito empresarial ha llevado a la Universidad Europea a renovar el portfolio de programas, con 91 titulaciones nuevas en los últimos dos años. Por otro lado, más de la mitad de los profesores de la Universidad Europea son profesionales en activo: el 60% de los profesores compatibiliza la labor docente con la profesional en empresas”.



# INCLUSIÓN

## Así se adaptan las universidades para que nadie se quede fuera

I. Gaspar MADRID.

En el curso 2019-2020 había casi 20.000 estudiantes universitarios con discapacidad, lo que supone un 1,5% del total de estudiantes. Si bien no es una cifra muy elevada, ha ido mejorando a lo largo de los años, ya que en el curso 2011-2012 este porcentaje se situaba en el 1,1%. Son datos del V Estudio Universidad y Discapacidad, elaborado por la Fundación Universia.

Aunque aún queda mucho camino por recorrer en lo que a ofrecer una educación para todos se refiere, la tecnología se ha convertido en una de las mejores aliadas para promover la inclusión educativa, ya que a través de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) se puede facilitar la transmisión de los conocimientos adaptados a las necesidades del alumnado.

Es el caso de la tiflotecnología, es decir, tecnologías adaptadas a personas con dificultades visuales o ciegas. Como explica Juan Víctor Romero Romero, estudiante del Grado de Psicología en UNIR, gracias a esta tecnología “es posible el uso óptimo de dispositivos electrónicos tales como ordenadores, tabletas y smartphones. En ellos, además de la utilización de lectores de pantalla, se puede leer y escribir en braille con programas informáticos por un lado y, por otro, con una línea braille que es un teclado que se conecta al ordenador y, en consecuencia, se escribe en braille”.

Por su parte, Víctor Alberto Lorenzo Pérez, diplomado en Ciencias Empresariales y Graduado en Administración y Dirección de empresas por la UNED, explica que las herramientas tecnológicas que le son más útiles son “un lector de pantalla (el sistema realiza un barrido de la pantalla del ordenador o teléfono reproduciéndolo mediante voz), un escáner con OCR (donde introduzco documentos o artículos científicos y se convierten a voz), la línea braille, un anotador parlante (introducción de texto a través de teclado braille y se convierte en audio), un sistema de reproducción

### ▲ Cae un 30% la contratación durante 2020

Durante el año pasado la contratación de personas con discapacidad sufrió una caída del 30%, según los datos del Informe 6 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE. En este sentido, solo una de cada cuatro personas con discapacidad tiene empleo. Este informe también destaca que la contratación viene marcada por condiciones precarias e inestables. De los contratos realizados en 2019, solo el 9,9% tenía carácter indefinido. A ello se une un índice de rotación del 2,25, con un total de 1.629 personas que fueron contratadas hasta 15 veces en el mismo ejercicio. Además, el salario medio anual bruto de las personas con discapacidad se fija en 19.946,2 euros, un 17,3% menos que la población general.

Daisy (sistema de reproducción en audio de material académico o cultural) y una calculadora científica parlante”.

Como explica el director del Centro de Atención a Universitarios con Discapacidad (Unidis) de la UNED, Tiberio Feliz, en las soluciones tecnológicas existen dos enfoques. El más tradicional, “que llamamos ajustes razonables y que significa que se han diseñado unos recursos con carácter general y se adaptan a las necesidades de cada persona”. El planteamiento más moderno, “hacia el que tenemos que evolucionar, es el diseño para todas las personas, es decir, que en el momento en el que se produce el recurso, ya sea un vídeo o un libro, por ejemplo, se prepara de tal manera que ya se pueda acceder a él sin necesidad de te-

ner que adaptarlo posteriormente. Es el método más efectivo”. Por tanto, añade, no se trata de hacer 20 modelos diferentes de un mismo recurso, sino de buscar formatos más flexibles y adaptativos de tal forma que es el propio individuo el que puede decidir cuál es el formato que le resulta más cómodo.

En este sentido, Pilar Rodríguez, responsable del Servicio de Atención a las Necesidades Especiales de UNIR, indica que “la tecnología ha abierto una puerta a un mundo enorme de posibilidades a las personas con discapacidad”. Lectores de pantalla y líneas braille, aplicaciones de control por voz, realidad aumentada, aplicaciones de transcripción automática, aplicaciones de apoyo para la movilidad urbana de personas ciegas, aplicaciones móviles para la autonomía en transporte público... “La tecnología avanza y los proveedores de contenido deben armonizar estos avances con el diseño y desarrollo de los contenidos, plataformas de aprendizaje y desarrollos en general. Los desarrolladores y gestores de contenido deberían incluir las pautas de accesibilidad en sus procesos y productos”.

Según el informe de la Fundación Universia, la mayoría de estudiantes matriculados en las universidades españolas presenta una discapacidad física u orgánica (30,4%), seguida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo (11,8%), personas con discapacidad sensorial (10%) y, por último, personas con discapacidad psicosocial o relacionada con la salud mental (3,9%), si bien el número de estudiantes con una discapacidad no incluida en la clasificación anterior o que no consta, asciende a un 44% del total.

A este respecto, Tiberio Feliz, señala que “aunque un estudiante no tenga reconocida una discapacidad oficial nosotros igualmente la vamos a atender por un principio de sentido común. Todo lo que hacemos se basa en las características y en las necesidades de las personas”.

Por su parte, Pilar Rodríguez,



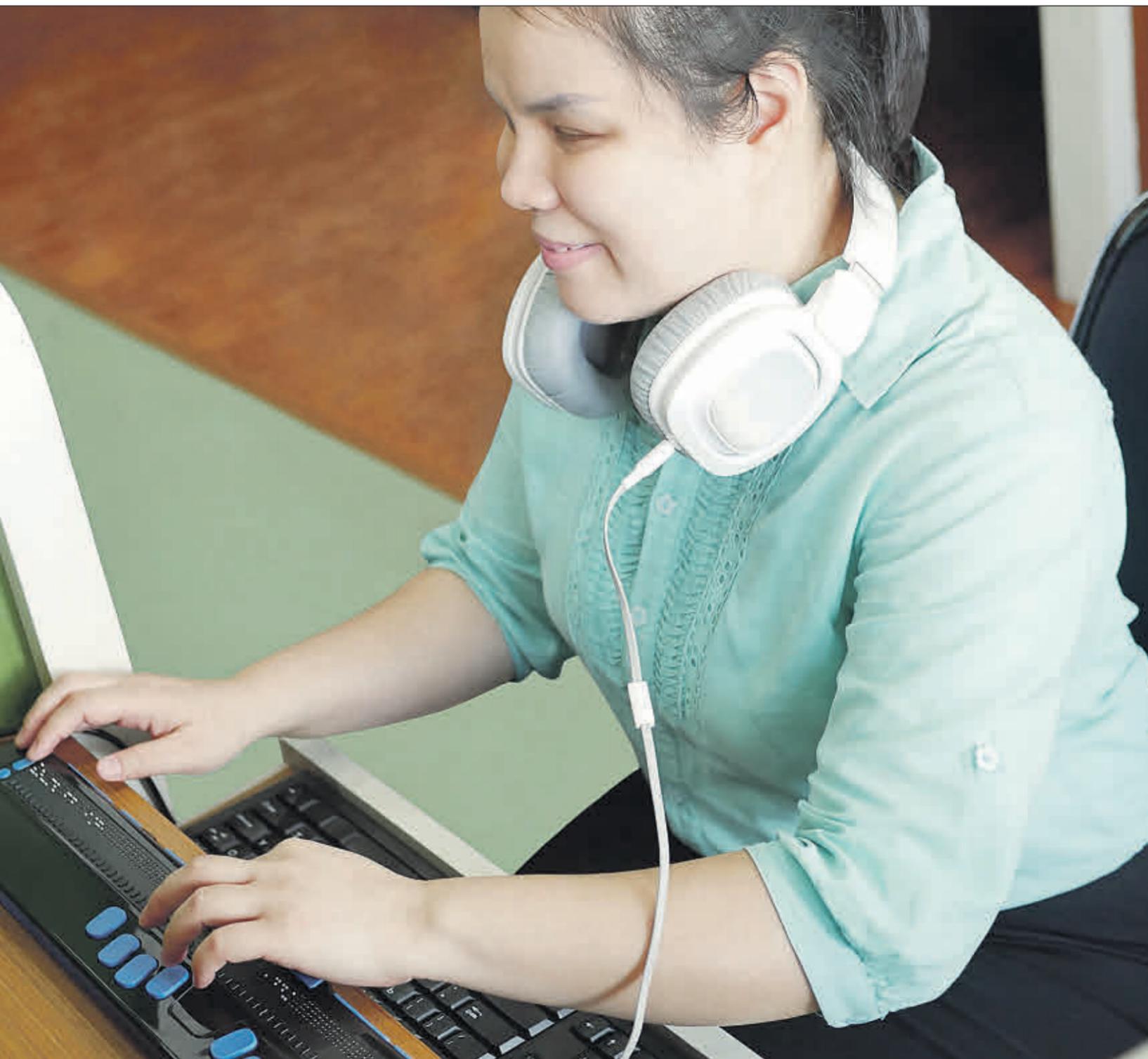
“  
Hacemos camino al andar y posibilitamos la inclusión educativa y laboral”

VÍCTOR A. LORENZO PÉREZ  
ESTUDIANTE DE DOCTORADO EN LA ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO DE UNED



“  
Tener diversidad funcional no es una carga, sino una forma de vivir y afrontar la vida”

JUAN V. ROMERO ROMERO  
ESTUDIANTE DEL GRADO DE PSICOLOGÍA EN UNIR



conocimiento al gran trabajo que están llevando a cabo el personal docente e investigador y el personal de las universidades, las oficinas de atención, organizaciones, fundaciones y empresas en favor de la inclusión de los universitarios con discapacidad”.

Juan Víctor Romero Romero “les diría a ellos y a su entorno que se pusieran en contacto con otras personas con diversidad funcional y sus respectivas asociaciones para que realicen un proceso de normalización o naturalización de lo que es tener diversidad funcional. Llegando a este punto, se darán cuenta que tener diversidad funcional no es una carga sino una forma de vivir y afrontar la vida con resiliencia, ilusión y motivación”.

### No es solo tecnología

Si bien la tecnología es una gran aliada para favorecer la inclusión educativa por sí sola no es suficiente. “La tecnología ha hecho posible que alumnos con retos psíquicos y físicos significativos puedan acceder a la información y por ello pienso que es un factor necesario, pero no suficiente”, apunta Serena Durán Sela, ganadora del Premio al Compañero Mentor de UNED.

De este modo, su labor tiene que ver con resolver dudas, acompañar, explicar contenidos de la plataforma digital, compartir consejos, representar ante algunas entidades o en gestiones y en ocasiones acompañar al universitario durante los exámenes para leerle las preguntas y facilitar la comprensión del enunciado. “Realmente lo que hace falta es tener ganas de echar una mano y estar disponible. No debiera quedar sin respuesta ninguna petición de ayuda de un compañero universitario con discapacidad física o psíquica”, explica Durán Sela, quien conoce el mundo de la discapacidad por su formación como médico, por haber hecho voluntariado en distintas entidades y desde la Psicología, grado que está a punto de terminar. “Por si estas no fueran suficientes razones, el mayor de mis tres maravillosos hijos, Sam, tiene síndrome de Down”.

En este contexto, Serena se pregunta ¿cómo podemos conseguir que más personas con discapacidad estudien una carrera universitaria? “Muchas ya lo hacen, pero sin duda para algunas personas, una carrera universitaria resulta imposible por no contar con unos apoyos bien diseñados. Yo creo firmemente que todo el mundo puede aprender, pero no de cualquier manera. Las adaptaciones deben estar bien diseñadas, por personas con la formación adecuada en pedagogía y psicología; y aún diría más, por profesionales que crean en estos alumnos y sus posibilidades de éxito. Las profecías autocumplidas no surgen de los alumnos y creo que unas expectativas positivas deben informar todo el camino hacia la consecución de una carrera universitaria”.



“  
Para algunas personas la universidad es imposible por no contar con apoyos bien diseñados”

SERENA DURÁN SELA  
GANADORA DEL PREMIO AL COMPAÑERO  
MENTOR DE UNED



“  
No se trata de hacer 20 modelos diferentes, sino de buscar formatos más flexibles y adaptativos”

TIBERIO FELIZ  
DIR. DEL CENTRO DE ATENCIÓN A  
UNIVERSITARIOS CON DISCAPACIDAD DE UNED

subraya que “aunque existen unos protocolos y guías base sobre las necesidades y medidas de apoyo adecuadas para distintos perfiles de discapacidad, ninguna persona es igual a otra y siempre intentamos alcanzar el mayor grado de ajuste posible entre las necesidades especiales individuales de cada persona y las exigencias de la calidad para una educación excelente”. Algo más del 79% de los estudiantes con discapacidad entrevistados por la Fundación Univesia declara no haberse sentido discriminado a lo largo de sus estudios universitarios.

El bachillerato suele marcar un punto de inflexión en muchos estudiantes con discapacidad, ya que optan por no continuar con sus estudios. Como destaca Tiberio Feliz, “necesitamos mejorar nuestras acciones positivas para favorecer y convencer a los estudiantes, sobre todo al final de bachillerato, donde se produce una caída importante, ya que cuando tienen que decidir si van a ir a la universidad por di-

versos factores, entre ellos la motivación y el convencimiento, deciden no ir a pesar de que serían buenos estudiantes. Por tanto, no es solo en la universidad donde tenemos que hacer hincapié. Tenemos que hacer un trabajo de empoderamiento hacia los estudiantes y un trabajo de motivación también en sus familias y en los docentes”.

En esta línea, Víctor Alberto Lorenzo Pérez, que actualmente está matriculado en el Centro universitario de Idiomas a Distancia (CUID UNED) y en el programa de doctorado en economía y empresa de la Escuela Internacional de Doctorado de UNED, opina que “al finalizar el bachillerato las personas con discapacidad no continúan sus estudios por no conocer experiencias de universitarios con discapacidad. Creen que finalizar el bachillerato es un triunfo sin embargo, desconocen que al superar los estudios universitarios están haciendo camino al andar y está posibilitando su inclusión educativa y laboral y la del colectivo. Además, es un re-



El modelo formativo de EAE Business School se nutre y actualiza de manera constante en base a las necesidades de empresas y organizaciones. EE

# NEGOCIOS

## EAE te acompaña a alcanzar tus objetivos profesionales

Luis Marchal MADRID.

Las tendencias del mercado demandan perfiles en constante renovación y actualización, y cada vez más orientados a la gestión de las nuevas tecnologías, el cambio y la innovación, ya que la transformación de las empresas hacia modelos más digitales está generando nuevas necesidades. El informe del World Economic Forum (WEF) *The Future of Jobs Report 2020* prevé que, de aquí a 2025, habrá 85 millones de puestos de trabajo que quedarán obsoletos como consecuencia de la digitalización y la automatización. Si bien, surgirán en su lugar otros 97 millones de nuevos empleos que se adaptarán mejor al momento en el que vivimos. Por eso, es necesario impulsar la transformación de la sociedad proporci-

### ▶ Los de EAE son programas dirigidos a perfiles que el mercado laboral demanda

nando, a través de la formación, los conocimientos que se requieren en cada instante.

En este escenario, EAE Business School se erige, como escuela de negocios de referencia internacional que abandera la innovación como constante respuesta a la necesidad de renovarse, en un *player* estratégico a la hora de formar personas preparadas para impulsar la transformación de empresas y sociedad. En definitiva, ser una correa de transmisión que conecta la

empresa y los alumnos, claustro y otros *stakeholders*, en una comunidad global.

La propuesta de valor de EAE pivota en torno a la empleabilidad, el acompañamiento y la aplicabilidad y demanda real del mercado, que se articula mediante su oferta formativa. Los programas de EAE están en constante evolución, y se basan en experiencias de aprendizaje flexibles y adaptables a situaciones inciertas y necesidades diversas.

### ▶ Programa de 'Minors'

Una buena muestra de esto es su oferta de *Minors*, uno de los grandes valores diferenciales de EAE. Más allá de una oferta de especialización optativa, y apoyado en un modelo que bebe de las universidades punteras americanas, un *minor* es ese detalle que marca la gran

### ▶ El compromiso es impulsar la transformación de empresas y sociedad con la formación

diferencia en la experiencia académica de cada uno. Es el eslabón final para personalizar a medida y ponerse en primera línea de candidatos en el mercado laboral.

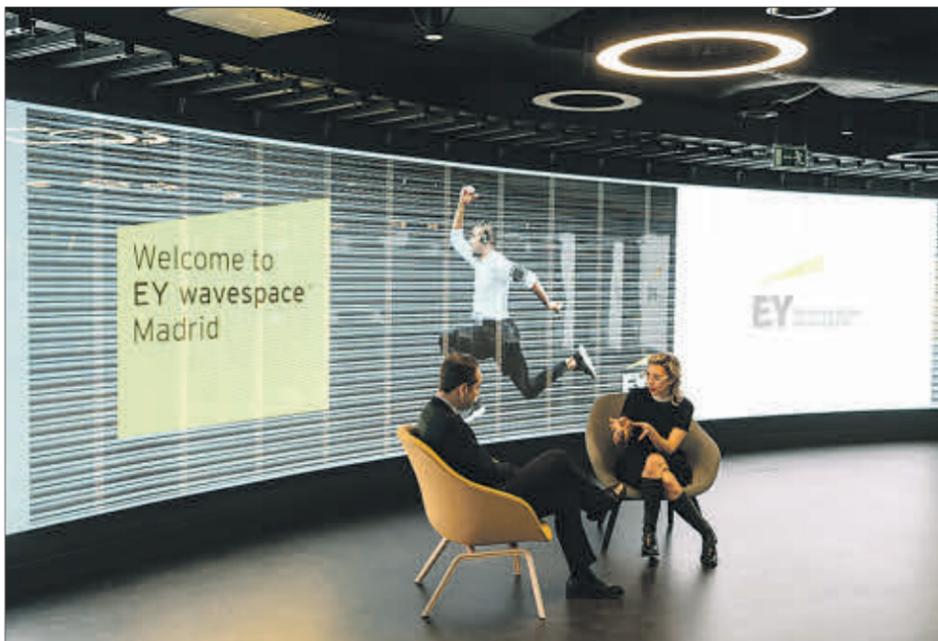
Las empresas buscan profesionales cada vez más auténticos, especializados y conscientes de sus fortalezas, que sean capaces de diferenciarse y potenciar las habilidades que aportarán más valor a su negocio. Por eso, el modelo formativo de EAE se basa en acompañar a los estudiantes asesorándolos a la

hora de elegir los programas y las especializaciones que les serán necesarias para poder potenciar su empleabilidad.

Detrás de cada *minor* hay un porqué, una búsqueda profunda de estas tendencias del mercado laboral que buscan promover la transferencia continua de conocimiento del ámbito académico al empresarial. Esta búsqueda se promueve en la Escuela desde iniciativas como el *Work of the Future Centre*, elemento clave para la renovación constante de su oferta educativa.

Si decimos desde hace un tiempo que la transformación de las empresas es digital, pero también medioambiental, y además que toda transformación precisa de un liderazgo positivo, innovador y sostenible, la propuesta de EAE navega en esta dirección, lo que la convierte en un factor diferencial en el mercado gracias a su aplicabilidad.

La oferta de este año se estructura en cinco grandes bloques: (1) *People & Culture*; (2) *Data and AI*; (3) *MKT, Communication & Sales*; (4) *Business & Product Development* y (5) *Engineer & Technical áreas*. Estos *minors* tienen que ver que ver con aspectos tan fundamentales hoy en día como el liderazgo disruptivo, el Big Data, la ciberseguridad, el dinero inteligente y las *smart cities*, entre muchos otros. Programas como el de *HR Analytics*, el de *Machine Learning*, el de *Salesforce* o el de *Lean Startup* son herramientas para encarar el presente y futuro profesional. Por otro lado, unos *minors* transversales a múltiples áreas del



negocio facilitan canalizar el conocimiento y las habilidades aprendidas en el entorno elegido.

#### Punto de encuentro

El año pasado EAE puso en marcha el ya citado *Work of the Future Centre*, un instituto de formación e investigación aplicada que estudia el impacto del actual y cambiante entorno socio-económico y potencia la empleabilidad sostenible en entornos frágiles, inciertos y digitales. Con él, la Escuela ha creado un punto de encuentro para las empresas, instituciones y universidades, tanto nacionales como internacionales, con el objetivo de incentivar la reflexión y la investigación acerca del “trabajo del futuro” y “el futuro del trabajo”.

Uno de sus objetivos principales es servir de espacio de trabajo para definir aquellas tendencias clave para los próximos años y, a partir de ahí, poder dar forma a la oferta académica de EAE. Su intención es fomentar la empleabilidad sostenible y las buenas prácticas bajo tres ejes: formación, investigación y asesoría. Algunas de sus publica-

#### Un portfolio vivo

El portfolio de EAE es algo vivo y se mueve en base a lo que el mercado pedirá los próximos años, que da el 2+2 y enseña a alcanzar el resultado. Su nueva oferta responde cada año a esta necesidad. Sus últimas novedades son el Área de *Sports Management*, el *MBA Luxury Brand Management*, el *Master in Management STEM*, el *Master in Data Science & Finances*, el *International MBA con Berkeley* y el *Hybrid Data Analytics*. Su modelo educativo ofrece la oportunidad de adquirir nuevas competencias y un título individualizado para diferenciarse en el mercado laboral. Queda claro que el mejor momento para hacer algo es ahora. Su compromiso es ofrecer un modelo de aprendizaje práctico.

ciones son el *Informe EPyCE sobre las posiciones y competencias más demandadas (Epyce)*, realizado junto con la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos; el *Barómetro DCH* junto con la Asociación Internacional de directivos de capital humano; el *Informe de población Cualificada en España* o el *Libro Blanco de Reinversión Profesional*. En la etapa de *research* se tienen en cuenta multitud de estudios sobre las necesidades y habilidades más requeridas, como el *Análisis de mercado y competencias demandadas 2021*, de LinkedIn, o *The Future of Jobs Report*, del WEF, así como el *feedback* de los reclutadores de sus empresas *partners* y los *insights* de sus Consejos Asesores.

En definitiva, la vida no consiste en encontrar las respuestas correctas, sino en hacerse las preguntas adecuadas. En EAE acompañan al alumno en el sentido de que le ayudan a cumplir sus objetivos profesionales gracias al contacto permanente que la escuela tiene con el tejido empresarial y las necesidades cambiantes del mercado laboral.



# ALUMNADO

## Tradición e innovación, la novedosa dualidad de los grados universitarios

Carmen García MADRID.

El mercado laboral avanza a un ritmo vertiginoso. Cada vez son más las exigencias que obligan a todos los jóvenes a formarse en áreas más novedosas que respondan a las necesidades de la sociedad actual. Con la pandemia todavía a nuestro alrededor, para el próximo curso las universidades españolas se plantean un cambio de cara al futuro, que garantice la calidad y la formación, así como la preparación de sus alumnos para entrar en el mundo laboral y asegurarse un puesto de trabajo en un momento tan crítico para la ciudadanía. Así, la ciencia, la tecnología y todo lo digital vuelven a destacar este año en las facultades.

La Universidad Carlos III de Madrid lanza para el curso 2021/2022 un nuevo Grado en Ciencia, Tecnología y Humanidades. Se trata de una titulación conjunta con la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) y la Autónoma de Madrid (UAM) y pretende formar profesionales capaces de comprender y analizar la ciencia y la tecnología como fenómenos sociales e históricos, incorporando el análisis y la perspectiva crítica que aportan las ciencias humanas. Además, este año tres grados de la UC3M contarán con la acreditación internacional Aacsb, un sello distintivo de la excelencia en la educación empresarial que ha sido obtenido por menos del 5% de los programas de dirección de empresas del mundo. Estos grados son los de Administración de Empresas (español, inglés), Empresa y Tecnología (inglés) y Finanzas y Contabilidad (español, inglés). Por otra parte, casi todas las titulaciones relacionadas con ingeniería cuentan con el sello Eurace, la acreditación internacional de ingeniería más prestigiosa de Europa.

Al igual que esta universidad ha mezclado las Humanidades con la Tecnología, la Universidad de Barcelona lo ha hecho entre la innovación y el turismo. El Grado de Negocio Digital e Innovación en Turismo tiene un sistema de aprendizaje 100% práctico, aplicado y real en el que el alumno será el centro de todo el proceso. También incorpora nuevos contenidos enfocados al turismo digital, pero también orientados al desarrollo de proyectos emprendedores o intraempren-



Profesor dando clase en una universidad. ISTOCK

### La apuesta de Schiller

En esta universidad los programas se centran en crear una sinergia entre áreas de conocimiento combinando lo básico con las últimas innovaciones de una forma práctica. Para este nuevo curso destaca el Bachelor in Digital Business, en colaboración con IS-DI, el Bachelor in International Marketing, el Bachelor in Computer Sciences y el Bachelor in Applied Mathematics, que completan la gran oferta de esta universidad.

dedores. Además, otro aspecto positivo de esta formación es que el estudiante podrá acceder a un elevado número de ofertas de prácticas gracias a los más de 900 convenios que disponen. Esta titulación la impartirá el CETT, centro adscrito a la UB, a partir del curso que viene.

### Más tradicionales

Dejando a un lado todas las áreas novedosas, la Universidad Complutense de Madrid da una vuelta por las formaciones tradicionales y presenta el Grado de Ciencias de las Religiones, pionero en nuestro país, ya que es el primer grado universitario de este tipo en lengua española. La Facultad de Filosofía es el centro responsable que lo imparti-

rá, a pesar de que también participarán la de Geografía e Historia y la de Filología. De esta última Facultad trata la novedad de la Universidad de Vigo para el próximo curso académico en relación con los grados: el Grado en Filología Aplicada Gallega y Española, imprescindible para cubrir las necesidades del profesorado de lengua y literatura gallega y española y así satisfacer tanto la demanda procedente del ámbito de la enseñanza pública como de la privada en el sur de Galicia.

La Universidad CEU San Pablo fue una de las instituciones que mejor se adaptó a la llegada de la pandemia. Cree firmemente en que su obligación está en ofrecer el perfecto equilibrio entre la calidad y la for-

mación para que sus estudiantes tengan un futuro laboral prometedor. Así, para el próximo curso escolar han apostado por el Grado en Educación Infantil, Grado en Educación Primaria, Grado Simultáneo en Educación Infantil y en Educación Primaria y el Grado Simultáneo en Educación Primaria y en Humanidades. Además, en la Escuela Politécnica Superior se lanzarán los grados en Arte Digital, en Ingeniería en Tecnologías para Animación y Videojuegos y el Grado Simultáneo en Ingeniería en Tecnologías para Animación y Videojuegos y en Arte Digital. Una fuerte apuesta por la innovación y la tradición.

La presencialidad siempre ha sido uno de los puntos más destacados de las universidades españolas. Sin embargo, el desconocimiento ante la evolución de la pandemia ha hecho que las instituciones planeen de cara al curso que viene una metodología más online para algunos de sus grados. La Universidad Europea cuenta con diversas novedades entre las que destaca el Grado en Música y el Grado en Recursos Humanos y Relaciones Laborales y el Grado en Biomedicina, impartidos de manera telemática. También destacan el Grado en Ve-

### La Universidad Europea apuesta por la modalidad 'online' para algunos grados

terinaria, en Logopedia y en Terapia Ocupacional, en modalidad semipresencial.

La dualidad es, precisamente, una de las apuestas estratégicas de la Universidad de Deusto como consecuencia de su firme compromiso de impulsar experiencias de aprendizaje que integren la realidad del ámbito laboral y del ámbito educativo. Así, de cara al próximo curso esta universidad lanza el Grado en ADE y el Grado en ADE+ Innovación y Emprendimiento, un itinerario dual en dirección estratégica que se realizará en una empresa durante el segundo semestre de 3º y el curso completo de 4º, y permitirá a los estudiantes obtener una visión integral de la estrategia empresarial, donde aprenderán a gestionar las personas, los recursos y los sistemas tecnológicos necesarios para mejorar la competitividad y crear valor en la toma de decisiones. Además, volviendo a las tradiciones, en el próximo curso se empezará a impartir en el campus de San Sebastián el Grado en Derecho, una titulación de larga tradición en Bilbao, con más de 130 años de experiencia en la formación de juristas, que incluirá también un doble programa internacional de carácter voluntario y que permitirá lograr en 4 años el grado en Derecho y un máster en Estados Unidos.



# INVERSIÓN

## Un MBA se rentabiliza entre los dos y los siete años tras su finalización

I. Gaspar MADRID.

En un contexto como el actual, el entorno se ha vuelto más VUCA que nunca (acrónimo en inglés de Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad). Para hacer frente a una situación tan compleja como la que se está viviendo, las empresas necesitarán herramientas y recursos para poder enfrentarse a los constantes cambios que van a ir surgiendo en el futuro. Del mismo modo, los profesionales deberán desarrollar nuevas habilidades, ya que la economía actual está precisando cada vez más perfiles transversales y que sepan adaptarse a las necesidades que el empleador pueda tener en cada momento.

De ahí la importancia que han ido cobrando estudios como los MBA (*Master of Business Administration* o Máster en Administración de Empresas) y los *Executive Education*. Esta formación, como señalan los expertos, permite desarrollar habilidades para el trabajo en equipo, la motivación, la comunicación, la ética empresarial o la responsabilidad social, al tiempo que aumenta la red de contactos profesionales.

A este respecto, contar con este tipo de máster en el currículum abre las puertas a unas mayores oportunidades laborales, mejores puestos

de trabajo y mejores salarios. No en vano, se estima que el 70% de los graduados de MBA en todo el mundo son altos directivos o consejeros.

Existe un amplio abanico de este tipo de estudios y, por ende, de precios. Los MBA en España pueden ir desde los 4.000 euros hasta 120.000 euros en función de si es presencial u *online* o si el programa incluye un ciclo de formación por

▶ **Se estima que el 70% de los graduados de MBA son altos directivos o consejeros**

diferentes países del mundo, según *portalMBA.es*. Por ello, no son pocos los que se preguntan cuánto tiempo se tarda en rentabilizar una inversión de este calibre. Como señala Esther Villajos Girona, doctora en Psicología de los Recursos Humanos y codirectora del MBA de la Universidad Internacional de Valencia, “el retorno de la inversión va a depender de muchos factores, y no hay una regla estándar para todos. No obstante, algunas estadísticas lo sitúan entre los 3 y los 7 años, periodo en el que el salario suele

incrementarse considerablemente”. De este modo, hay que tener en cuenta si se hace el MBA nada más terminar un grado, sin ninguna experiencia, o si, por el contrario, se hace con más bagaje y años de experiencia laboral, “aunque en este caso normalmente se elige un *Executive*”.

Por su parte, David Ruiz de Olano, director del *Executive MBA* de Deusto Business School, indica que “en Deusto Business School el retorno de la inversión se suele realizar en 2 años después de haber cursado el *Executive MBA*”. En su caso, Cristina Tomás, vicedecana de EAE Business School, explica que “si el máster cuesta alrededor de los 27.000 o los 29.000 euros, al año prácticamente se ha amortizado la inversión”.

### Cuánto mejora el salario

Junto al tiempo que se tarda en rentabilizar la inversión, otra de las cuestiones importantes que destaca entorno a este tipo de estudios es cuánto puede mejorar el salario. “El incremento salarial medio de sus participantes se sitúa en torno a un 30% tras finalizar el programa”, indica David Ruiz de Olano, mientras que Cristina Tomás apunta a que “la media de sueldo que reciben nuestros estudiantes de MBA es de 46.534 euros en cualquiera de

sus modalidades: MBA Full time, International MBA Full time, *Executive MBA* o el híbrido *Global Executive MBA*. En el caso del *Executive MBA*, según nuestro *Employment Report*, aumenta un 41% el sueldo después de hacer el máster y la media anual

que perciben los estudiantes al año de terminar el máster es de 68.767 euros”.

Para Jaime Ortega, profesor titular de Organización de Empresa y director del MBA en la Universidad Carlos III de Madrid, si bien existe poca evidencia empírica rigurosa acerca de la rentabilidad de los títulos de máster en general, y de los MBA en particular, “el estudio publicado este año por Joseph Altonji y LingZhong estima que en promedio un MBA aumenta los ingresos en un 11,6%. También muestran que el efecto sobre los ingresos varía en función del tipo de formación previa: el efecto es mayor en personas cuya especialización de Grado fue en administración de empresas o en psicología y bastante más reducido en el caso de los ingenieros. Esto tiene que ver sobre todo con las alternativas de empleo que tienen los graduados en función de su campo”.

En este contexto, y teniendo en cuenta estas cifras, ¿merece la pena cursar un MBA de 60.000 euros o basta con invertir 6.000 euros?

La respuesta, como siempre, es depende. “Es un error pensar que uno





“  
Al seleccionar un MBA es necesario tener en cuenta su propuesta de valor global”

CRISTINA TOMÁS  
VICEDECANA DE  
EAE BUSINESS SCHOOL



“  
Es un error pensar que uno está eligiendo un MBA mejor solo porque es más caro”

JAIME ORTEGA  
DIRECTOR DE MBA EN LA  
UNIVERSIDAD CARLOS III



“  
En muchos casos es requisito indispensable para acceder a puestos de alta dirección”

ESTHER VILLAJOS GIRONA  
CO DIRECTORA DE MBA DE LA UNIVERSIDAD  
INTERNACIONAL DE VALENCIA



“  
El incremento salarial medio se sitúa en torno a un 30% tras finalizar el programa”

DAVID RUIZ DE OLANO  
DIRECTOR DEL EXECUTIVE MBA DE DEUSTO  
BUSINESS SCHOOL

está eligiendo un MBA mejor simplemente porque es más caro, y también es un error pensar que uno va a obtener una rentabilidad más alta simplemente porque la matrícula es más baja”, destaca Jaime Ortega, quien añade que “los candidatos deben ser conscientes de que el precio de un MBA depende de sus costes y de la demanda que tiene por parte de los alumnos. Entre los costes principales figuran los de profesorado, inmobiliarios, y publicitarios. Los candidatos deberían preguntarse cómo se utiliza el dinero de su matrícula y plantearse si esos gastos, que indican las prioridades de

un MBA, son acordes con lo que ellos pretenden obtener del MBA”.

En este sentido, un MBA puede ser caro por la alta calidad de su profesorado, lo cual tiene un efecto directo sobre la calidad de la educación. Sin embargo, también puede serlo porque gasta mucho en publicidad o su localización implica un alto coste inmobiliario, y estos gastos tienen un efecto más cuestionable sobre la calidad del MBA. “Como para los alumnos es difícil evaluar la calidad de un programa, es importante que se fijen en las acreditaciones internacionales (AMBA, Aacsb, EQUIS), ya que estos sellos de calidad están basados en evaluaciones exhaustivas en las que se contrasta la información que proporcionan las escuelas”, sostiene Ortega.

En su caso, Cristina Tomás recuerda que “a la hora de elegir un MBA es necesario tener en cuenta su propuesta de valor global, que incluye el acompañamiento y la

empleabilidad. No solo se adquieren una serie de aptitudes y se aprende de casos reales, sino que también hay que tener en cuenta qué residenciales ofrece, la conexión

▶ **En España este tipo de másteres pueden costar entre 4.000 y 120.000 euros**

con las empresas, el *networking*, el asesoramiento y si todo ello compensa por su precio. En EAE Business School, por ejemplo, el estudiante puede optar a un residencial sobre sostenibilidad en la London School of Economics o una inmersión en el ecosistema de Silicon Valley en la UC de Berkeley”.

En esta línea, Esther Villajos Girona señala que “si vas a estudiar un MBA por mejorar tus competencias, habilidades y conocimiento, en lo que deberías fijarte es en la calidad de los contenidos, en los

profesores que imparten las asignaturas o en si es un máster oficial, ya que de este modo te aseguras que, tanto metodología, contenidos y profesorado han pasado por el filtro de Aneca (la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación adscrita al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades)”.

Por su parte, David Ruiz de Olano explica que “a la hora de escoger una formación EMBA hay varios factores a tener en cuenta. La calidad de la formación y de su profesorado, muy ligado a la institución en la que se realiza, y el impacto de carrera tras su realización. Por ejemplo, en torno a un 20% de las empresas del Ibex 35 cuenta con la participación de alumnos procedentes de la escuela de negocios de la Universidad de Deusto en puestos de máxima responsabilidad”.

**Por qué merecen la pena**  
Este tipo de formación multidisciplinar permite que graduados y/o profesionales obtengan un crecimiento y mejora en su perfil profesional, impulsando así el progreso

en la trayectoria de su carrera laboral. Por tanto, no es solo una cuestión de mayores ingresos, sino de mejorar las habilidades y conocimientos para adaptarse a cualquier entorno.

“Vivimos en un ecosistema profesional en constante evolución y los perfiles profesionales deben ser un reflejo de esta continua transformación si no quieren quedar obsoletos. Con un contexto como el actual, todavía se ha puesto más de manifiesto la volatilidad y la formación siempre ha sido una palanca estratégica, en especial la *Executive Education* que permite una actualización y compatibilizarlo con el trabajo y la vida personal”, recalca Cristina Tomás.

Para Esther Villajos Girona, merece la pena cursar este tipo de estudios porque “los egresados que optan a una oferta de trabajo y que cuentan con un MBA aportan un valor añadido respecto a otros aspirantes y, en muchos casos, es requisito indispensable para acceder a puestos de alta dirección”.

En este sentido, “hoy más que nunca los profesionales deben estar al día con las últimas tendencias empresariales. Una formación en Executive MBA permite a quienes cursan el programa actualizar conocimientos, desarrollar habilidades directivas y crear una red de contactos de prestigio. Todo ello implica una mejora de la carrera profesional”, indica David Ruiz de Olano.

Por otro lado, “el MBA permite a personas que no tienen formación universitaria en administración de empresas desarrollar una carrera profesional en temas de gestión. Esto puede ser interesante para aquellos que tienen una buena formación académica y unas buenas cualidades profesionales pero cuya profesión tiene una demanda reducida en el mercado de trabajo, y para personas que después de sus estudios de Grado y de unos años de experiencia profesional posterior han llegado a la conclusión de que les gusta más un trabajo más relacionado con la gestión”, concluye Jaime Ortega.



EE

elEconomista. MADRID.

La revolución digital y el entorno cambiante que vivimos actualmente está haciendo que los profesionales se van abocados a dos caminos alternativos y complementarios para engancharse al mercado laboral. El *upskilling*, formarse en nuevas competencias y habilidades para perfeccionar e incorporar nuevos enfoques al trabajo que ya se está realizando; y el *reskilling*, que supone salir de una especialidad para abordar nuevas funciones fuera o dentro de la empresa.

Desde Fundación Adecco consideran que las empresas que adoptan el aprendizaje permanente de sus empleados como eje estratégico de competitividad, están apostando por lo que se conoce, en inglés, con el nombre de que implica asumir que el éxito de la empresa depende de las competencias de su fuerza laboral, así como de su capacidad para adaptarse a entornos cambiantes. Y es que, innovar o probar un nuevo proceso requiere aprendizaje, por lo que todos los profesionales necesitan adquirir, de forma continua, nuevos conocimientos y habilidades.

Asimismo, según datos obtenidos por Crehana, el 30% de quienes se forman *online* decide hacerlo para mejorar sus habilidades laborales. “Hoy en día, el mercado laboral demanda un aprendizaje continuo de los trabajadores ya que las metodologías y conceptos se actualizan constantemente. De ahí, que muchos profesionales se decanten también por la formación a distancia para mejorar y renovar sus habilidades laborales pues esta les permite estudiar sin horarios y desde cualquier lugar, lo que favorece la conciliación entre su vi-

# HABILIDADES

## Readaptar las competencias a entornos de incertidumbre

da laboral y estudiantil”, señalan desde la compañía.

### Constante transformación

Hoy más que nunca se demandan perfiles flexibles, adaptables y con la facultad de analizar y resolver problemas de forma ágil en entornos de incertidumbre, señalan desde la universidad de gestión hotelera, Les Roches. “La gestión de crisis debe ser parte integrante de cualquier programa académico que pretenda instruir a los próximos directivos, independiente del sector o de su especialización. Debemos dotar de instrumentos, capacidades y habilidades a los futuros profesionales para que estén preparados para el siguiente escenario de crisis, porque crisis es el hermano mayor de la incertidumbre, y este es el entorno de trabajo al que se tienen que acostumbrar”, explican.

De esta forma, desde Les Roches destacan que los perfiles más demandados están muy enfocados a dos áreas: incrementos de valor en servicio al cliente y digital; pero es importante que el profesional tenga las conocimientos y las habilidades necesarias para adaptarse a todos los entornos y puestos de

### Las ‘soft skills’ más demandadas

En el último informe Talent Trends 2020, de Randstad, las ‘soft skills’ se encuentran muy vinculadas a la actitud personal, desempeñando un papel crucial durante este tiempo en el éxito del teletrabajo.

Entre ellas se encuentra la flexibilidad, la capacidad de adaptación y de aprendizaje; la empatía y capacidad de comunicación; el compromiso y trabajo en equipo; la innovación y desarrollo de nuevas ideas; la gestión del estrés y la presión; la identificación de oportunidades, y la resolución de problemas y orientación al logro.

Asimismo, destacan tres imprescindibles para marcar un valor diferencial: Resiliencia, pensamiento crítico y autonomía personal y proactividad.

trabajo. “En nuestro caso, el turismo es un sector en constante transformación que requiere profesionales capaces de entender e implementar las tendencias a la misma velocidad que se incorporan las nuevas generaciones. Nos hemos dado cuenta, en los centros formativos, de que la acumulación de conocimiento es cada vez es menos relevante, siendo la capacidad de relacionarlo e incluso identificar como integrarlo en la cadena de valor lo realmente importante”.

### Planes de formación

Según un informe del Becker Friedman Institute de la Universidad de Chicago, el Covid-19 está causando la mayor reubicación laboral desde la Segunda Guerra Mundial, así como la eliminación de millones de trabajos. En Europa, España encabeza la destrucción de empleo a causa del coronavirus, lo que hace que la formación continua aporte puntos extra a la empleabilidad en tiempos tan convulsos.

Desde RRHPress destacan tres razones básicas por las que la implantación de planes de formación en la empresa es esencial: Aumen-

ta la fidelidad, al proporcionar al empleado un plan de formación que aumentará su compromiso, al hacerle sentir más valorado, y evitará la fuga de talentos; reduce costes, pues mejorar el equipo actual de la empresa evita los costes del periodo de adaptación del nuevo talento; y combate la brecha digital, dado que la constante evolución digital requiere una actualización permanente.

Por otro lado, tal y como señalan desde Cepyme, alguna de las cuestiones que se plantean las empresas a este respecto son los costes que puede suponer la disrupción tecnológica. Según el Foro Económico Mundial, el gasto que implica capacitar a un empleado para que sea competente en los nuevos escenarios tecnológicos es un 25% inferior a los beneficios que generaría, por lo tanto, en términos de inversión merece la pena.

### Invertir en talento senior

Según cifras del informe *#TuEducaDesUnTesoro*, de la Fundación Adecco, el 75% de los desempleados mayores de 55 años cree que no volverá a trabajar nunca y un 40% de los profesionales de Recursos Humanos o seleccionadores admite descartar automáticamente las candidaturas de los profesionales que superan esta edad.

Es por ello que apuestan por la importancia del *reskilling* y *upskilling*, que permitan a los profesionales mantener y mejorar sus competencias a lo largo de toda su vida activa, sin importar la edad y evitando la obsolescencia. En definitiva, invertir en planes de *reskilling* y *upskilling* de las competencias ayuda a las empresas a ejecutar los cambios más rápidamente y a ser más competitivas.

# EMPRESAS

## Michelin: el valor de la formación para empleados y estudiantes

elEconomista MADRID.

El mundo laboral se encuentra en constante evolución. La revolución que ha supuesto la tecnología en cualquier puesto de trabajo requiere estar al día y tener los conocimientos actualizados, exigiendo a las empresas una inversión continua en el recurso más importante con el que cuentan: su capital humano.

Así, empresas como Michelin, trabajan día a día en torno a la innovación, la formación interna y el conocimiento como piezas clave de su estrategia. "La formación en Michelin es un aspecto fundamental, cuando contratamos a una persona realizamos un programa individual de formación dependiendo del trabajo que vaya a desempeñar", explica Nuria Herrera, directora de Selección de titulados universitarios de la compañía. "Son formacio-

nes muy completas y estructuradas, por poner un ejemplo los técnicos de organización industrial de Michelin reciben una formación a su ingreso en la empresa de unos 9 meses, combinando módulos teóricos y prácticos", añade.

Sin embargo, esta formación no solo se recibe al inicio, Michelin da una formación continua a sus trabajadores para mejorar o ampliar competencias y habilidades, formaciones de idiomas, de nuevas tecnologías o de *management*. De esta manera, cada día en la empresa tienen a 200 personas en formación lo que supone 400.000 horas al año.

### Digitalización

Asimismo, estas campañas de formación se van adaptando a las necesidades del momento, a las evoluciones tecnológicas y a los nuevos modos de funcionamiento. Por ello, desde el año 2017, Michelin in-

tegra un proyecto de digitalización industrial de la empresa con gran éxito, desarrollando proyectos de inteligencia artificial, impresión 3D, *machine learning*, visión artificial, *big data*, robótica, cobótica, realidad aumentada, etc.

▶ **Resulta complicado encontrar perfiles femeninos en la rama tecnológica**

"Todo ello hizo cambiar un poco la demanda ya que pasamos a necesitar especialistas en *big data*, *data analyst*, *data engineer*, ingenieros/as informáticos y de telecomunicaciones, así como especialistas en robótica y visión artificial", ex-

plica Herrera. Sin embargo, la brecha de género en diversas áreas técnicas como la ciencia, la tecnología, la ingeniería o las matemáticas es una realidad desde hace años. Y tal y como explica la directora de Selección de Titulados Universitarios, "en algunas especialidades resulta complicado encontrar perfiles femeninos. En las ramas de electrónica y automática, robótica, informática y telecomunicaciones, nos cuesta especialmente".

### Prácticas universitarias

En Michelin también apuestan por el talento joven con una formación a medida ofreciendo prácticas universitarias de 750 a 900 horas para estudiantes del último curso de ingeniería, ADE o para realizar con el TFG o el TFM. De esta manera, los estudiantes están acompañados por un tutor de la empresa e integrados completamente en el

departamento correspondiente. Dichas prácticas se pueden desarrollar dentro de los entornos de calidad, organización industrial, mantenimiento, oficina de ingeniería, informática/telecomunicaciones, administración, medio ambiente y prevención.

En este sentido, las prácticas resultan cada vez más indispensables para tener un primer contacto con el mundo laboral adquiriendo experiencia y habilidades en el entorno profesional donde el estudiante quiere ejercer. Y para la empresa, es una buena ocasión para formar a un futuro trabajador desde el inicio. "Para nosotros los estudiantes son una vía de acceso importante a nuestra empresa, algunos de estos estudiantes son contratados al finalizar la carrera", explica la directora de Selección de Titulados Universitarios. Y es que, en Michelin España y Portugal trabajan 7.174 personas de las cuales aproximadamente 1.000 son titulados universitarios, más del 75% tiene estudios de ingeniería, y cada año contratan entre 50 y 70 nuevos ingenieros.

Por ello, buscan personas con iniciativa, responsables, con ganas de aprender y de comprometerse con la empresa a largo plazo. "En Michelin ofrecemos estabilidad de empleo y un compromiso mutuo, el mejor indicador que tenemos es que la mayoría de las personas que comienzan a trabajar en Michelin se jubilan con nosotros", explica Nuria Herrera.



Michelin fabrica neumáticos de minería que pesan más de 5.000 kg. EE



La robótica y la digitalización son fundamentales en los procesos de Michelin. EE



Nuria Herrera, directora de Selección de Titulados Universitarios de Michelin. EE



ISTOCK

# ESTUDIOS

## La tecnología 'blockchain' gana peso en universidades y escuelas de negocio

elEconomista MADRID.

Las nuevas empresas no tienen ningún miedo a integrar tecnologías financieras como el *blockchain*, las finanzas tecnológicas y el sector *fintech* en su día a día, convirtiéndose en elementos claves de una transformación de la economía y la sociedad actual.

Asimismo, en el ámbito académico, según un estudio de la Comisión Europea realizado por el Centro Común de Investigación (JRC, Joint Research Centre), las aplicaciones de *blockchain* podrían tener un gran impacto en el sector educativo.

El informe recalca que, a pesar de que esta tecnología se encuentra aún en fase experimental, los pilotos en el ámbito educativo permiten "concluir que *blockchain* podría transformar el mercado de sistemas de información estudiantil".

Los cursos de *blockchain* en las universidades son cada vez más frecuentes. Según un estudio elaborado por Coinbase y Qriously en 2018, el 42% de las 50 mejores universidades del mundo ofrecía al menos un curso sobre criptomonedas o *blockchain* y el 22% ofrecía más de uno.

Estas son algunas universidades y escuelas que ofrecen esta formación: La escuela de negocios IEBS School ofrece un máster en *Blockchain* y *Fintech* con el que conseguir una visión global del tema y desarrollar así modelos de negocio *fintech* con base en *blockchain*. Con modalidad *online*, 48 clases semanales y *mentoring* de 20 expertos en la industria, ofrece una formación muy flexible.

### Criptografía

Asimismo, el curso que ofrece EOI sobre *blockchain* va de lo general a lo particular. Plantea un módulo de introducción con los conceptos básicos sobre *blockchain*, para continuar con especial atención en la criptografía y arquitectura de Ethereum.

Por otro lado, la Universidad Europea cuenta con un máster *online* en *fintech* y *blockchain* para aportar los conocimientos necesarios sobre los modelos de negocio y las tecnologías que forma-

### Algunas universidades ya aceptan las criptomonedas como método de pago

rán la banca digital de los próximos años.

En colaboración con Alastria, la UNIR lanzó un curso de Experto Universitario en Desarrollo de Apli-

caciones *Blockchain*. Este curso plantea el desarrollo de competencias básicas y técnicas. El curso busca que los participantes entiendan cómo funcionan las plataformas de desarrollo *blockchain*, el diseño de *Smart Contracts* y la creación de *Tokens*. Asimismo, se explica en profundidad cuáles son las redes *blockchain* actuales y cómo funcionan.

Asimismo, la Universidad de Alcalá (UAH) tiene un Máster Propio en *Blockchain*, *Smart Contracts* y *Criptoeconomía*. En él se desarrollan los fundamentos

técnicos de la tecnología *blockchain* y de sus principales materializaciones, como Ethereum; los sistemas de incentivos subyacentes a las mismas y que permiten su funcionamiento y sostenibilidad; las aplicaciones de estas tecnologías y los modelos innovadores y/o disruptivos que aparecen en torno a ella; y sus implicaciones legales y regulatorias.

De esta forma, el perfil de los participantes incluye fundamentalmente –pero no se limita– a profesiones TIC, de economía y empresa o derecho, que han trabajado y tienen una base de tecnología en el área y quieren profundizar en los fundamentos de la tecnología *blockchain*. Por otro lado, SEBA se ha unido a tres prestigiosas universidades para lanzar una plataforma educativa sobre criptoactivos y criptomonedas. SEBAversity es una iniciativa que nace de la mano de FinTech Innovation Lab de la Universidad de Zurich, la Universidad de Ciencias Aplicadas y Artes de Lucerna y el Frankfurt School *Blockchain* Center, elegidas por su amplio conocimiento sobre este campo.

### Pagos

Actualmente, el *bitcoin* es utilizado para comprar casas o pagar la matrícula de la universidad. Es por ello, que las universidades están empezando a comprender que la moneda digital es tan segura como las tarjetas de crédito.

Ya en 2018, la Escuela de Negocios de la Innovación y los Emprendedores IEBS anunciaba ser la primera *Business School* del mundo en aceptar el pago de sus másteres y postgrados con *bitcoins*. Además, IEBSchool ha empezado a aplicar esta tecnología con la colaboración de BeCertify para poder realizar pagos y emisiones de títulos. De esta manera, la tecnología *blockchain* permitirá avalar las titulaciones de manera inmediata.

Por último, en diciembre de 2016, la escuela de negocios ESMT Berlin se convirtió en la primera universidad alemana en aceptar la criptomoneda como método de pago. También la Universidad de Nicosia en Chipre (en 2013), King's College (en 2014), Duke University, Princeton University y UC Berkeley.



ISTOCK

# INNOVACIÓN EDUCATIVA

## ¿Qué retos tiene por delante España?

**Luis Miguel Olivas Torrijos**  
Director de Empleabilidad e Innovación Educativa de Fundación Telefónica

### ¿Podrías augurar cómo será la educación el día de mañana con las nuevas tecnologías?

La tecnología es y será una herramienta que nos va a generar grandes oportunidades como hablaba antes, la personalización de la educación. Pero hay que tener muy presente que la tecnología sin una metodología asociada, no funciona. No consiste en repartir ordenadores o 'tablets' por las clases, hay formar en competencias y nuevas metodologías a nuestro sistema educativo, docentes, directores de centros educativos y también las familias que hoy juegan un papel todavía más relevante en la educación de los niños. El alumnado va a estar en el centro del aprendizaje, interactuando directamente con los dispositivos de la información. Las nuevas tecnologías no deben integrarse en el aula siguiendo parámetros de pasadas concepciones donde el profesor es el único en usarlas para mejorar la transmisión de contenidos.

En este contexto, nos enfrentamos a un gran reto social, ya que hay que aprovechar el potencial que tiene la tecnología para reducir la desigualdad y utilizar la educación como palanca para el progreso y como antídoto contra la exclusión social. La ausencia de dispositivos o conectividad de algunos hogares con menos recursos, la falta de plataformas educativas, así como, el desconocimiento de las mismas por parte de los docentes, están provocando un incremento de la brecha educativa en el entorno digital en algunos colectivos o territorios. Y ahí más que nunca tenemos que actuar para conectar a las personas con la nueva educación y que nadie se quede atrás.

**Ernest Solé Udina**  
Profesor del Área de Operaciones y Tecnología, y jefe de Estudios de la UPF-Barcelona School of Management

### ¿Cuál es el papel de la tecnología en la innovación educativa?

Se van incorporando nuevas tecnologías a la educación, recientemente sobretodo a causa de la pandemia (docencia remota, docencia híbrida), y la realidad virtual tendrá cada vez mayor presencia. La tecnología permitirá el acceso (remoto) al aula a personas que físicamente se encontrarán a gran distancia. Por ejemplo, el Gobierno de India, que no puede permitirse construir ni mantener todos los institutos y facultades que debería tener para equipararse a otros países más desarrollados, está trabajando en cubrir esta carencia con tecnologías de docencia remota.

**Nuria Martínez**  
Directora de Cultura y Talento de Gelt

### ¿Cómo impacta la digitalización en las profesiones del futuro? ¿Está España preparada?

La digitalización es el motor de los nuevos puestos. Gracias a la pandemia, hemos avanzado diez años y esto nos ha permitido demostrarnos a nosotros mismos que sí estamos preparados. Los cambios, lo novedoso, lo nuevo, está más vinculado a los miedos, inseguridades y desconocimientos que a la capacidad de cambio, a la evolución, muy vinculado a nuestras carencias como personas y a nuestras propias limitaciones, que también se amplifican a nivel social.

La digitalización nos ha traído una nueva hoja en blanco para aprender de los fracasos y trabajar la gestión de cambio, la adaptabilidad y la evolución acorde a la evolución de la tecnología y la humanidad.

**Mónica Moso**  
Responsable del Centro de Conocimiento e Innovación de Dualiza

### ¿Qué valores, conocimientos, destrezas o habilidades deberían tener los estudiantes al finalizar su etapa formativa para poder hablar de un sistema educativo adecuado?

La FP educa y forma en valores a sus estudiantes para sean personas responsables, cívicas e innovadoras. Los nuevos entornos y prioridades sociales y de sostenibilidad conllevan que se haya de avanzar en la "alfabetización digital", tanto en su comprensión como uso, en una cultura que promueva la creatividad y la innovación y que esté abierta al cambio. Los valores que subyacen a los retos de sostenibilidad como sociedad europea y española han de desplegarse en todo el sistema educativo, incluyendo a la FP. El cuidado del medio ambiente, el fomento de la competitividad sostenible y de la inclusión social conducen a una sociedad que impulse el cambio social hacia la innovación, la colaboración y el liderazgo compartido. La Unión Europea, así como los Estados miembros, están priorizando la actualización de los conocimientos en clave de digitalización y economía verde, así como las competencias asociadas a las nuevas formas de trabajar. De hecho, crecerá la demanda de competencias tales como el pensamiento crítico y el análisis, así como la resolución de problemas, y habilidades de la autogestión, como el aprendizaje activo resiliencia, tolerancia al estrés y flexibilidad.

**Silvia Balcells**  
Directora General de Synergie España

### ¿La integración total de la tecnología en las aulas será una realidad a corto plazo?

La integración de tecnología permitirá personalizar mucho más los programas formativos en función de las fortalezas y preferencias de cada alumno, y estarán mucho más enfocados al mundo real, pero tratando de promover más la capacidad de análisis crítico, creando una visión filosófica y personal de su entorno.

Además, permitirá que personas de diferentes entornos culturales puedan formarse conjuntamente en remoto. Las empresas participarán más activamente en la generación de contenidos educativos, de manera que la formación sea más ajustada a las necesidades de talento reales.

Probablemente, los estudios superiores se acortarán porque la tecnología aumentará la eficiencia en la adquisición de contenidos, y serán más dirigidos a trabajos y profesiones concretas, y se volverán a activar en varias ocasiones, según van evolucionando las nuevas necesidades de talento, a lo largo de la vida de las personas.



# ESTUDIANTES

## Schiller apuesta por un modelo académico transdisciplinar

eE MADRID

Calidad e innovación son los dos pilares fundamentales que han hecho que Schiller International University (SIU) se encuentre entre las instituciones de educación superior más demandadas por los estudiantes hoy en día. Las posibilidades de formación en varios países y la obtención de dos títulos (estadounidense y europeo) ha hecho que sean muchos los jóvenes que han visto en Schiller una apuesta segura. Desde sus inicios en 1964, esta institución buscó la posibilidad de ofrecer a jóvenes de Estados Unidos la opción de estudiar conforme al sistema universitario estadounidense en Europa.

Es precisamente esta visión la que ha llenado de prestigio esta institución con su expansión europea en 1967, a través de los campus de Madrid y París. En 1969, el campus alemán se mudó a Heidelberg, en 1991, se inauguró el campus en Tampa Bay. Hoy en día esta universidad cuenta con una red de más de 20.000 estudiantes y alumnos de 130 nacionalidades, destacando el entorno educativo globalizado y reconociendo que las perspectivas internacionales son cruciales en la resolución de los problemas actuales y en el desarrollo de ciudadanos globales que hacen de la interculturalidad uno de sus valores diferenciales. La experiencia internacional es uno de los elementos diferenciales que Marta Muñiz, CEO de Schiller, destaca especialmente: "Nuestros alumnos pueden moverse entre los diferentes campus cada cuatro meses, por lo que viven la internacionalidad desde la propia experiencia", indica. Esta institución ofrece una experiencia tanto formativa como humana única, con clases con un máximo de 25 participantes, un seguimiento estrecho de los estudiantes y el apoyo continuo de un orientador de carrera profesional. Sus profesores son reconocidos a nivel internacional, están vinculados de forma estrecha al mundo empresarial y dedicados a ofrecer una experiencia educativa única a través del modelo mensual de asignaturas.

Hoy en día los alumnos pueden estar en cualquiera de los cuatro campus y pueden obtener dos títulos con un solo programa, uno eu-



ropeo y otro estadounidense, gracias al acuerdo con la Universidad de Roehampton, de Londres y la certificación de Evalag en Alemania. Aunque el Reino Unido ya no forme parte de la UE, es miembro del EEES y sus programas de grado se adhieren a las directrices del Pro-

► **Se trata de un sistema de enseñanza en el que el estudiante es el protagonista**

ceso de Bolonia, por lo que los estudiantes de Schiller tienen acceso a los mercados laborales de USA y de Europa.

Lo atractivo de la educación universitaria está en el sistema de enseñanza abierto y flexible, en el que el estudiante cobra protagonismo a la hora de definir el camino hacia la obtención de su título, ya que se le

permite escoger entre un amplio y variado abanico de asignaturas y materias dentro de una misma titulación y decidir si quiere optar por un grado, dos grados combinados o un grado más máster.

Además, Schiller se adaptó a la perfección a la nueva situación con la llegada de la pandemia. "Desde antes del Covid-19 esta institución ya estaba trabajando en un modelo educativo diferencial y todas las titulaciones que ofrecemos son tanto *online* como presenciales. La tecnología y las conexiones entre los campus ya era para nosotros muy natural y esto ha permitido que nuestros alumnos continuasen sus estudios con garantías", manifiesta Marta.

De cara al año que viene implantarán nuevos programas en STEM, lo que permitirá a la institución seguir desarrollando el modelo académico transdisciplinar, es decir, "da igual la rama de la que provengan, lo importante es que terminen teniendo conocimientos relacionados con la capacidad analítica, la integración de la tecnología y con el com-

promiso con la sociedad. Se trata de implementar un modelo *business and tech*", explica Muñiz.

### "General Education"

O base holística de conocimiento. Es decir, durante el primer año y medio, el estudiante aprende unas materias fundacionales que le permiten adaptarse al entorno de estudio universitario de manera progresiva y, a la vez, aseguran una base sólida de conocimientos a través de asignaturas transversales, como es el caso de las Ciencias, Matemáticas, Sociología, Historia, Idiomas, etc... que van abriendo el camino a distintas titulaciones y a una rama más específica, conocido en el sistema americano como "Major". Los alumnos eligen su especialización tras haber superado dos cursos universitarios maximizando el éxito académico de los estudiantes y adaptando el curriculum a sus intereses personales.

Esta metodología se ha convertido en un elemento clave del ADN de Schiller, ya que la propuesta for-

mativa de esta universidad apuesta por la eliminación de compartimentos estancos entre las disciplinas humanísticas, las ciencias sociales y las disciplinas científicas y tecnológicas. Esta apuesta se debe a una razón en concreto: responde a la necesidad, por parte del mundo labo-

► **La metodología responde a la necesidad de formar profesionales que se adapten al mercado**

ral, de profesionales que sepan moverse en entornos internacionales y sean capaces de tomar decisiones complejas, con una visión global de los problemas y sus soluciones. Esta metodología adquiere una gran importancia en un momento tan crítico como el actual, en el que el mercado laboral cada vez es más exigente a la hora de contratar a jóvenes.



Schiller University International. EE



Así, es de vital importancia que las instituciones educativas tengan un contacto estrecho con el mundo empresarial.

De hecho, a diferencia del sistema educativo español, el de Estados Unidos se caracteriza principalmente por su gran conexión con el área profesional, que se traduce en unas metodologías de enseñanza eminentemente prácticas, basadas en proyectos, retos y trabajos, y en un sistema de evaluación continua enfocada a la adquisición de competencias.

Otra de las características que más llama la atención de la metodología implantada por esta institución es que la enseñanza está basada en un sistema mensual, en lugar de en cuatrimestres como en el caso español. De esta forma, se estudia una materia por mes desde diferentes perspectivas, permitiendo que se concentre todo el esfuerzo sobre ella y el estudiante pueda profundizar al máximo los conocimientos durante esas semanas. Este modelo facilita la participación de profesionales

procedentes de compañías relevantes a través de las actividades incluidas en el curso, ya sean retos, también llamados “challenges” o experiencias inmersivas, “boot camps”.

### Cinco pilares

Todo el esfuerzo y trabajo que Schiller ha llevado a cabo y sigue realizando actualmente conforma un proyecto educativo sólido basado en cinco pilares. En primer lugar, la oferta académica internacional, flexible, de calidad y enfocada en la empleabilidad con una apuesta por las disciplinas tecnológicas, como elemento formativo diferenciador y transversal. En segundo lugar, destaca la relevancia que le dan a la sostenibilidad: no solo la han incorporado en sus programas educativos, sino que también la han integrado de forma transversal en la organización. También han priorizado los acuerdos con instituciones y empresas internacionales, con el objetivo principal de acercar los programas de SIU a las necesidades de las compañías. Desde la uni-

versidad han impulsado la coordinación entre los campus para proporcionar una experiencia internacional única a los estudiantes y, finalmente, se está trabajando en la integración de los sistemas de tal forma que la digitalización esté presente en todo el proceso.

### ▶ La universidad integra la tecnología como elemento formativo diferenciador

Los primeros resultados de esta estrategia ya se están poniendo de manifiesto. El primer cambio sustancial es la inclusión de programas STEM (Digital Business, Computer Science, Applied Mathematics, etc), además de la sostenibilidad, en una oferta formativa que, hasta hace un año, se centraba en las áreas de negocios, economía y

relaciones internacionales.

Son cuatro los campus que conforman Schiller International University: Madrid, Heidelberg (Alemania), París y Tampa (Florida, EEUU). Esta variedad internacional permite que los alumnos puedan estudiar sus programas en cualquiera de los campus que ofrezca el grado en el que estén matriculados. Además, aquellos que hayan cursado el último año de su grado en Tampa pueden realizar sus prácticas profesionales en Estados Unidos gracias al OPT (Optional Practical Training), el programa que permite a los estudiantes internacionales que tengan una visa de estudiante en Estados Unidos trabajar hasta 12 meses en relación con su especialización de estudio.

Además del título americano y europeo, Schiller está incluida en las listas blancas de varios gobiernos de países de todo el mundo, como China.

La oferta formativa de Schiller es muy variada. Cuenta tanto con programas de grado, máster y *continuing*

education, así como la posibilidad de estudiar algunos programas en modalidad *online*. Todos los programas se basan en Relaciones Internacionales y Diplomacia, Negocios y Economía, Turismo, STEM y Sostenibilidad. De cara al curso que viene Schiller lanza las siguientes novedades de grado: el Bachelor in Digital Business (en colaboración con ISDI), el Bachelor in International Marketing, el Bachelor in Computer Sciences y el Bachelor in Applied Mathematics.

En cuanto a los programas MBA, cuenta con el Master in Business Administration (MBA), y los MBA en Management of Information Technology, en International Hospitality & Tourism Management y en International Business, además del MBA Executive.

Finalmente, su oferta académica incluye los másteres en International Relations & Diplomacy, en International Management (MIM) y, a partir de 2022, en Computer Software & Media Applications, Global Trade & Finance y Sustainability.

# FUTURO

## La Universidad Europea basa su modelo en el aprendizaje experiencial

Luis Marchal MADRID.

Vivimos un contexto en el que las instituciones de Educación Superior deben adaptarse a una nueva realidad que requiere, más que nunca, de una formación continua. La gran velocidad de los cambios sociales precisa además de mayor talento, de más agilidad y de un reforzado espíritu de liderazgo. Son tiempos de cambio en todos los sectores, cambios que también afectan al ámbito de la Educación Superior y que exigen capacidad de reacción por parte de las universidades. Bajo esta máxima, desde la Universidad Europea se trabaja con la mirada puesta en el futuro, con el objetivo de dar respuesta a las necesidades educativas actuales, conscientes de que todo lo que está por llegar en este ámbito será de la mano de la innovación.

Otilia de la Fuente, su directora general, destaca especialmente la apuesta de la institución por un modelo educativo basado en el Aprendizaje Experiencial, conectado con el mundo profesional y de alta calidad académica precisamente para responder de forma efectiva a los retos que plantean el cambiante escenario actual. Por eso, explica, la Universidad también promueve una investigación aplicada y útil para la sociedad y sustenta su actividad en la potenciación del individuo y su formación integral. Como señala Otilia de la Fuente, “formamos a profesionales globales y comprometidos con el entorno. Futuros profesionales, que adquieren competencias y habilidades, pero también valores para ser individuos comprometidos con el entorno y el progreso social”.

En este contexto, “la formación que se demanda en la actualidad es eminentemente práctica, conectada con el mundo profesional y capaz de garantizar que el estudiante esté en contacto con su profesión desde el primer día”, esa es, para la directora general de la Universidad Europea, la hoja de ruta por la que las instituciones de educación superior deben marcar el camino. Se

### Una nueva dimensión de la formación ‘online’

La llegada del Covid-19 ha puesto a prueba todo el sistema educativo y ha otorgado una nueva dimensión a la formación ‘online’, poniendo de manifiesto la necesidad de seguir adaptándose a nuevos escenarios en todo momento, tanto en el contenido como en la forma. En la Universidad Europea han ido un paso por delante y cuentan con esta modalidad de estudios donde la tecnología ha tenido un papel relevante para dar respuesta a los distintos perfiles de estudiantes. Precisamente, la potente apuesta tecnológica de la Universidad Europea ofrece al estudiante una formación diferencial, que le permite aprender a través de la simulación, en laboratorios virtuales, o mediante la gamificación y le conecta con su profesión desde el primer día. El objetivo de esta institución en lo que se refiere a formación ‘online’ ha sido precisamente acercar la educación a aquellos que desean seguir avanzando y que, por distintos motivos, prefieren hacerlo de manera virtual.

trata de una formación innovadora basada en modernos planteamientos educativos, capaz de dar respuesta a las necesidades actuales de los estudiantes: nuevas titulaciones, acceso a nuevos contenidos, personalización, autonomía, etcétera. Es decir, “una educación experiencial, flexible y personalizada, que nos permite dar respuesta a distintos perfiles de estudiantes que hoy en día tienen necesidades diferentes”, añade.

### Un aula innovadora

“Nuestra capacidad de innovación ha sido y es una de nuestras señas de identidad”, asegura De la Fuente. Como señala, desde la Universidad Europea fueron pioneros en cuestiones como introducir la enseñanza de los dobles grados, en la incorporación del inglés como idioma de aprendizaje o en aplicar el *Plan Bolonia* en España. Asimismo, también fueron líderes en incorporar al aula metodologías docentes innovadoras como el *Challenge Based Learning (CBL)*, el *Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP)* o la *Simulación*, que son implementadas con el apoyo de tecnología de última generación para ofrecer una formación diferencial a los estudiantes. La innovación se convierte en la punta de lanza de la formación, porque, como se vive en la Universidad Europea, permite hablar de un aula sin límites donde los estudiantes se forman a través del uso de simuladores de realidad virtual, realidad aumentada, laboratorios virtuales y otros recursos digitales a su disposición. El aula se extiende y es a través de la tecnología cómo la institución conecta con los estudiantes allí donde estén. A través de la tecnología es como este “aprender haciendo”, que marca la filosofía de trabajo de la Universidad Europea, hace posible que los estudiantes adquirieran y desarrollen nuevas competencias y habilidades, claves para su desarrollo profesional.

“Desde el primer curso, el estudiante aprende con actividades y metodologías que implican acción



y reflexión continua sobre su aprendizaje. Aprenden haciendo, siendo y sintiendo, yendo un paso más allá de las propias asignaturas para alcanzar una visión integrada e interdisciplinar”, aclara De la Fuente.

Desde la institución insisten en la importancia de asumir que el au-

la convencional se ha transformado y que hoy en día existe una manera de enseñar diferente, adaptada a un siglo XXI exigente donde conviven estudiantes con distintos perfiles. Pero independientemente de tiempos y tendencias, lo que no cambia es la calidad y la exce-



vez egresados para desempeñar su profesión con éxito.

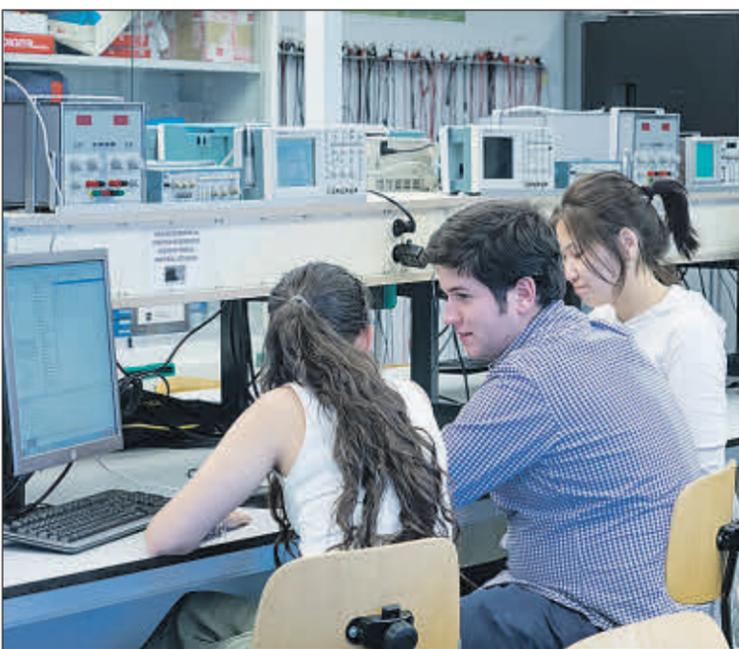
#### De calidad

En este sentido, la Universidad Europea renueva su portfolio de titulaciones con nuevos programas para dar respuesta a las necesidades formativas actuales. De hecho, para el próximo curso la apuesta por la salud en su sentido más amplio los ha llevado a reforzar sus programas de salud humana y su correlación con la salud animal y la del medioambiente alrededor del concepto *One Health* o salud 360.

Este curso 21/22, además de las titulaciones con las que ya cuentan como Medicina, Odontología, Enfermería o Psicología, lanzan Veterinaria, el Grado en Biomedicina y el de Medioambiente y Sostenibilidad. Están incorporando nuevos posgrados como el Máster en Inteligencia Artificial, en Bioinformática, en Logística, en Derechos Humanos, en Salud Pública, en Atención Temprana, en Nutrición Clínica y en Industria 4.0, entre otros. En Valencia, por ejemplo, contarán con un nuevo Grado en Física y otro en Biotecnología y en Canarias han lanzado el Grado de Psicología.

Desde la Universidad Europea se ofrece un portfolio variado, que cubre todas las áreas de conocimiento y cuenta con distintas modalidades (presencial, semipresencial y online), permitiendo no solo la formación del estudiante de 18 años

▶ **Se han reforzado los programas en torno al concepto 'One Health'**



lencia como la base fundamental de la formación.

Asimismo, el acercamiento del estudiante al mundo profesional se completa con las prácticas profesionales, presentes en todas sus titulaciones, por lo que la cercanía y conexión entre la Universidad y el

mundo profesional es clave. Esa conexión se materializa en la empleabilidad de los egresados. “Como agentes del cambio, estamos en permanente contacto con el mundo profesional y con las tendencias nacionales e internacionales de la educación superior, con el objetivo de

adaptar y orientar nuestra oferta formativa y las metodologías de aprendizaje a la demanda de las profesiones del presente y del futuro”. En este sentido, “nuestra forma de enseñar y la conexión con el mundo profesional garantizan a nuestros estudiantes una alta em-

pleabilidad”, remarca. Durante el proceso de innovación de nuevos títulos, cuentan con paneles de expertos compuestos por profesionales referentes en la industria que les ayudan a definir los perfiles profesionales y las competencias que deben alcanzar los estudiantes una

que inicia su periplo universitario, sino también la de aquellos profesionales que necesitan una *reskilling* o *upskilling* para mejorar o reforzar su situación profesional, favoreciendo el aprendizaje a lo largo de la vida, y formándolo con capacidad para identificar necesidades actuales y plantear soluciones a problemas globales existentes.

Conscientes de la necesidad de que sus estudiantes accedan al mundo profesional con las capacidades teóricas y prácticas propias de su titulación, desde la Universidad Europea tienen especialmente en cuenta además la necesidad de ofrecer una formación en *soft skills*, “que vincule la adquisición de conocimientos con las de las habilidades necesarias para que los estudiantes puedan afrontar con solvencia los retos actuales”. De modo que, como explica De la Fuente, “en cada titulación que ofrecemos, además de la formación vinculada al área de conocimiento elegida, incorporamos en el proceso de aprendizaje del estudiante las habilidades y competencias transversales necesarias para garantizar la empleabilidad de nuestros estudiantes”.

## LECCIONES PARA AFRONTAR LA NUEVA REALIDAD



**Almudena Eizaguirre**

Directora general de Deusto Business School

Las escuelas de negocios nos encontramos frente al reto de generar el conocimiento y el pensamiento crítico necesarios para afrontar el futuro. La crisis derivada del Covid 19 ha provocado cambios, muchos de los cuales han llegado para quedarse. Y en este escenario, el papel de las escuelas de negocios es el de investigar, ofrecer la mejor formación adaptada a la nueva realidad y también acompañar a las empresas que los próximos meses van a necesitar revisar estrategias, posicionamiento, modelo de negocio, procesos, liderazgo de equipos, etc.

Reciclarse o morir es la nueva máxima de las escuelas de negocios. Una máxima,

Reciclarse o morir es la nueva máxima de las escuelas de negocios

acompañada con lo que sucede en el mercado laboral, donde ya quedan lejos las épocas en las que las etapas de formación, trabajo, jubilación, estaban tan definidas.

Hoy, mientras crece la esperanza de vida, lo hace también la carrera profesional, y es difícil que los conocimientos adquiridos 20 o 30 años atrás, por ejemplo, sigan estando plenamente vigentes.

Y tanto Deusto Business School como el resto de escuelas de negocios tenemos el compromiso de acompañar a los participantes en nuestros programas a lo largo de toda su vida profesional y estar a su lado cada vez que necesitan incorporar nuevas competencias y actualizar conocimientos.

Al tiempo, la crisis pone a prueba el alma de las empresas. Cada vez más voces les exigen un cambio de actitud. También aquí debemos responder enfatizando la necesidad de tener más en cuenta las habilidades más suaves, que son el sello distintivo del liderazgo moderno, tales como la humildad, la empatía o la capacidad de comunicación.

Nuestro futuro tiene que enfocarse, pues, en formar y acompañar a empresas y profesionales en un mundo cambiante, pero sin perder de vista algo fundamental que también forma parte de nuestra misión y que es la vocación de contribuir, en colaboración con otros agentes, a un mundo más próspero, justo e inclusivo.

## FORMACIÓN CONTINUA: LA LLAVE DEL EMPLEO



**Marc Correa**

Director de Esade Executive Education

Según World Economic Forum, durante los próximos cinco años se crearán 150 millones de empleos en el mundo, una realidad a la que España no permanecerá ajena y donde hoy, pese al elevado desempleo, existe ya un gran número de vacantes sin cubrir por falta de perfiles. La clave para acceder a este mercado laboral radica en la actualización de habilidades y conocimientos de los profesionales que, independientemente del sector, tienen que adaptarse a las necesidades de las empresas, ahora en plena transformación digital, y a las de otras que han nacido o nacerán al albor de esta.

La tecnología es la nueva gramática de los directivos y cuanto antes dialoguen con el Internet de las cosas, la inteligencia artificial, el *cloud computing* o el *blockchain*,

más efectivos serán en el ejercicio de su función. La era digital ha planteado ya la cuestión de cómo los seres humanos seguiremos siendo relevantes en el lugar de trabajo dada la disrupción tecnológica y la clave para ello radicará en nuestra capacidad para sobresalir cognitivamente, conductualmente y emocionalmente de formas que la tecnología no puede. A partir de ahora, el aprendizaje debe extenderse a lo largo de toda vida y desarrollarse en instituciones educativas que acompañen a las organizaciones en ese proceso, y que cuenten con una metodología capaz de adaptarse a las necesidades de cada profesional.

A esta conclusión hemos llegado en Esade Executive Education tras crear, en 2018, los programas In/On, la apuesta más innovadora por la formación *online*, y cuyo

Con 'Corporate Learning Solutions' ayudamos a las empresas a diseñar a sus futuros

portfolio de títulos, el más grande en castellano, está en constante actualización. Esta iniciativa, que valió el reconocimiento de este periódico en la posición número 1 del *ranking* de las instituciones educativas más innovadoras, permiten adquirir nuevos conocimientos y habilidades, y permanecer permanentemente actualizado, con una formación de muy rápida aplicación.

Conscientes también de que las nuevas necesidades apremian, las compañías cada vez tienen necesidades de formación más personalizada y requieren de sistemas que permitan capturar el impacto que tienen los programas formativos en los participantes y sus organizaciones y, por ello, hemos creado *Corporate Learning Solutions* para ayudar a las empresas a diseñar a sus futuros.

## LA EDUCACIÓN ANTE UN FUTURO INCIERTO



**Antonio Martín**

Decano de ESIC Business School

La hipótesis más reciente sobre el punto de inicio de la historia de la humanidad nos sitúa hace 300.000 años en el norte de África. Exactamente, tres mil siglos de historia compartida en los que, de manera cíclica, la humanidad ha pasado por eventos de gran dureza e impactos.

No cabe duda que, en el siglo XXI, podríamos mencionar unos cuantos de estos traumas colectivos. De hecho, todavía estamos inmersos en el último, algunos temerosos, otros esperanzados, ante el futuro incierto que parece acompañarlo. Un futuro incierto para el que las instituciones educativas tenemos el deber de preparar a nuestro alumnado, dotándolo de las herra-

En ESIC hemos apostado por incorporar la tecnología como parte del modelo docente

mientas necesarias para dar respuesta a las nuevas necesidades que nos plantea este nuevo entorno, tanto en lo laboral como en lo social. Y para eso, en ESIC no entendemos un camino que no sea el de transformar la propia Escuela.

Creemos firmemente en la necesidad de cambiar la foto fija de la enseñanza: un aula, sillas, pizarra, alumnado y profesor. Por eso, hemos apostado por incorporar la tecnología como parte del modelo docente. Hemos diseñado una nueva metodología con una nueva forma de relacionarnos con nuestro alumnado. Incluso por un nuevo entorno en el que llevar todo esto a cabo, nuestra nueva Business School.

Con todo ello, queremos ser ejemplo pa-

ra nuestro alumnado de que el reverso de la palabra "crisis" es "oportunidad". Porque solo cuestionarse las viejas certezas y adoptar nuevas tendencias y métodos serán claves para liderar la formación del presente y del futuro. Porque el aprendizaje debe ser un reto de transformación, y abordarlo de este modo supone la adquisición de habilidades de enorme importancia para el futuro profesional y personal.

Y sobre todo, porque quién sabe cuáles serán los golpes que nos depara el futuro como sociedad. Y en todos ellos, como antes, como ahora, la Educación jugará un papel fundamental para contar con personas capaces de enfrentarse a ellos, superarlos y trabajar en un mundo mejor.

## EL CAMBIO YA ESTÁ EN MARCHA



**Jordi Díaz**

Decano de EADA Business School

**C**omo prácticamente todos los sectores, el de la formación para directivos está en proceso de cambio acelerado que se fundamenta en un futuro del trabajo que ha dejado de ser futuro para convertirse en presente. Una realidad que, debido a la automatización y digitalización, está creando tantos puestos nuevos y desconocidos como aquellos que está destruyendo. Un presente que aporta una obsolescencia programada al talento humano, exigiendo una actualización continua y constante en la que nuestras *skills*, nuestras habilidades, serán las auténticas monedas de cambio, progreso y avance.

Las Escuelas de Negocios tienen ante sí la oportunidad de ser integradoras de aprendizaje

Ante tal escenario, tenemos una oportunidad tan descomunal como retadora. Nunca antes tantas personas habían necesitado tanta formación como ahora. Esta enorme oportunidad viene a transformar también el modelo de las escuelas de negocios, dejando de ser lineal y predictivo. Formar al talento en una carrera universitaria, un Máster y, en el mejor de los casos, un programa para directivos no va acorde a la exigencia de este presente previamente descrito.

Los profesionales y directivos de este mercado líquido necesitan un acompañamiento constante, variado e incluso, me atrevo a decir, sistémico. Las Escuelas de

Negocios tienen ante sí la oportunidad de ser los integradores de aprendizaje, siempre y cuando entiendan que no están solos en esta misión. Esta respuesta sistémica va más allá de la tradicional colaboración entre instituciones académicas. El guion exige ecosistemas innovadores de formación que incorpore a gobiernos, empresas, plataformas tecnológicas que cooperen para entregar verdaderas experiencias transformadoras de aprendizaje continuo a escala. Parece que el siglo XXI haya empezado este 2021, inicio de un cambio real, un punto de inflexión en la formación de directivos. Sin duda, una etapa fascinante.

## ESCUELAS DE NEGOCIO, UN SOCIO TRAS EL COVID



**Javier Tafur**

Dean of Madrid Campus at ESCP Business School

**E**l pasado 6 de mayo publicaba Andrew Hill un interesante artículo en *Financial Times* titulado *Crisis could be the mother of reinvention for business schools*. Al leerla pensé que esta crisis, no sólo forzaría a la reinención de las instituciones anglosajonas, también a las Escuelas y Universidades de toda la Europa continental y, más particularmente, de España.

La crisis que vivimos, no sólo es sanitaria. Covid-19 es el acrónimo que más minutos ocupa en todos los informativos. Pero el mundo es más, aunque esta pandemia signifique un antes y un después. Sucedió así con la Guerra Europea, la Crisis del 29, y con la Guerra Mundial de cuyo final en Europa se celebraba el 9 de mayo,

nuestro día, el de Europa, en su 76 aniversario.

La epidemia habrá de pasar, y habremos de estar preparados. Las instituciones académicas nunca volvieron a ser igual tras la guerra. Sobrevivieron las que se adaptaron e incorporaron lo que durante la crisis aprendieron. Las Escuelas y Universidades que han vivido la transformación digital, los modelos híbridos, la orientación flexible al usuario, la modularidad y la escalabilidad, etc.; no podrán volver atrás, ni siquiera cuando el marco regulatorio sea analógico y principalmente orientado al tipo de institución educativa que no lidera los *rankings* mundiales de competencia global.

Han sobrevivido las que se adaptaron e incorporaron lo que durante la crisis aprendieron

Hemos podido comprobar que son las personas y sus voluntades las que configuran la sociedad. Las Escuelas de Negocio que no hemos cerrado durante la pandemia, no les hemos dejado solos. Incluso cuando el contacto era únicamente *online*, seguíamos conectados con remotos lugares del mundo. Hemos aprendido a estar más cerca que nunca del alumno, del participante de nuestros programas. Y no podremos volver atrás. Seguiremos sirviendo a la sociedad en sus necesidades profesionales e incorporando las lecciones aprendidas durante la pandemia. Tras lo vivido, no tratamos ya con alumnos, clientes o usuarios. Tratamos con verdaderos socios.

## PROFESIONALES DIGITALES PARA APORTAR VALOR



**Ana Delgado**

Chief Education Officer en The Valley

**T**ras la llegada de la pandemia, las escuelas de negocio nos hemos tenido que transformar, por razones obvias. Y es que en el momento en el que nos encontramos, uno de nuestros mayores retos es el de proporcionar a la sociedad todas las herramientas y facilidades posibles para que los profesionales puedan acceder a la formación continua, principalmente en materia digital, uno de los factores clave para la empleabilidad. La competencia para acceder hoy en día a un puesto de trabajo es feroz. Generalmente, son muchos los candidatos que tienen formación universitaria o superior, y por eso, los profesionales deben aportar un valor diferencial para destacar.

Desde nuestro punto de vista, una persona no está más o menos capacitada por su

La competencia es feroz y, por ello, los profesionales deben aportar un valor diferencial para destacar

cantidad de formación, sino por la calidad de la misma y el valor que aporte a su posición profesional. Y en este sentido, creemos que, actualmente, uno de los valores añadidos más importantes es que los profesionales, sea cual sea su profesión, complementen sus perfiles con formación en digital, de negocio y tecnológico, y, sobre todo, que accedan a unos conocimientos que estén actualizados y adaptados al momento, especialmente ahora que la pandemia ha cambiado las percepciones.

En línea con este planteamiento, recientemente The Valley ha sido adquirida por la Universidad Alfonso X El Sabio, una fusión con la que nos marcamos el objetivo de crear un ecosistema de educación único para capacitar a los estudiantes, en todos

los niveles educativos, para liderar la digitalización a nivel global e impulsar el cierre de la brecha digital.

No obstante, en los tiempos actuales, tan importante es acceder a una buena educación como poder hacerlo. En The Valley, por ejemplo, implementamos nuestra nueva metodología educativa The Valley Flow, con el fin de que los alumnos puedan elegir en qué quieren formarse, cuando quieren hacerlo, cuanto tiempo pueden dedicar a ello y/o qué metodología prefieren. Una máxima flexibilidad para satisfacer las demandas de los profesionales y preparar a nuestros alumnos en las disciplinas que protagonizarán la empleabilidad del futuro y en las capacidades digitales necesarias para el nuevo contexto empresarial.

Másteres y Grado en  
Gestión Hotelera y Turismo de Lujo

Top 3 Mundial en  
Reputación por Empleabilidad  
(QS Ranking 2021)



Les Roches

Sé valiente.  
Sé Les Roches.



lesroches.edu