

ESPECIAL FORMACIÓN

La educación 'online' en tiempos de pandemia



ISTOCK





José Luis Fernández

Director general en EAE Business School



Ana Botín

Presidenta de Banco Santander



Juan Carlos Lauder

Director de la Fundación Bankia por la Formación Dual



Juan Martín

Director de Cerem Business School



Francisco Santos

Director de ENyD (Escuela de Negocios y Dirección)



António Calçada

Vicepresidente de Fundación Repsol

Noelia García MADRID.

El futuro de la educación aboga por un modelo híbrido de enseñanza, combinando educación a distancia y presencial. El comienzo de curso ha empezado con la misma incertidumbre que ha caracterizado el periodo de confinamiento. No obstante, todo el trabajo realizado, de implementación de tecnologías, durante esos meses, debe dar sus frutos ahora. Durante el confinamiento, la educación *online* en España creció un 28%, continuando esa subida en la actualidad y siendo más de 1.200 millones los alumnos que confían en ella.

El Covid-19 ha obligado a que el modelo educativo cambiase irremediablemente y se adaptase a la nueva situación vigente. No solamente universidades y escuelas de negocio, sino también la formación para el empleo y dentro de las empresas. Todo ha ido traducándose en una mayor dependencia de la formación online a medida que las empresas han adaptado sus procesos al teletrabajo. Según un estudio de la Universidad de La Rioja, la educación *online* ha crecido un 900% en el mundo desde el año 2000. Nunca antes la tecnología había impactado tanto y tan rápido en las estructuras sociales, políticas y culturales. Pero esto también implica un mayor esfuerzo por parte del alumnado. Según el estudio "Aprendiendo durante la pandemia: de la disrupción a la innovación", llevado a cabo de la mano de OCDE, se desvela que la enseñanza fuera de la escuela permite una mayor capacidad de aprendizaje independiente, de gestión el tiempo y de adquisición de competencias como la comunicación, la investigación independiente y las habilidades cognitivas que de otra forma no serían tan estimuladas. Además, la falta de autonomía de los estudiantes se destaca como uno de los principales defectos del sistema presencial.

Asimismo, el informe español de la publicación de la OCDE Panorama de la educación (*Education at a Glance*, en inglés) destaca también que España aún no está en la misma liga que sus vecinos europeos. El

ADAPTACIÓN

La educación 'online' ha crecido un 900% en todo el mundo desde el año 2000

país sigue teniendo un déficit de titulados en segunda etapa de secundaria. El 22,7% de la población adulta española tiene esta titulación, mientras que el porcentaje es del 42,3% en la media de países de la OCDE y del 44,8% en la Unión Europea. Por el contrario, el porcentaje de población adulta con estudios superiores (el 38,6%) está en la media de la OCDE (39,6%) y de la UE (37,4%).

En cuanto a la tasa de acceso a la educación superior, en 2018 era del 64,8%, mientras que la de la OCDE era del 49,3% y la de la UE del 48,3%. La tasa de titulación entre los menores de 30 años era, por su parte, del 52%, frente al 37,6% de la media OCDE y el 35,7% de la media UE.

Más formación

A mayor nivel de estudios, mayor empleabilidad y mayor remuneración. Así es de fácil la ecuación. No obstante, en nuestro caso, el del español, también hay que introducir la variable de la sobrecualificación, condición de una persona de tener más cualificaciones de las necesarias para el desempeño de un puesto de trabajo. La tasa de empleo de la población de 25 a 34 años que no ha completado la educación secundaria era del 63% en 2019, según la OCDE. Este porcentaje aumenta hasta el 71% en las personas que han completado la edu-

▶ **Los titulados superiores ganan un 48% más que los que no tienen una carrera**

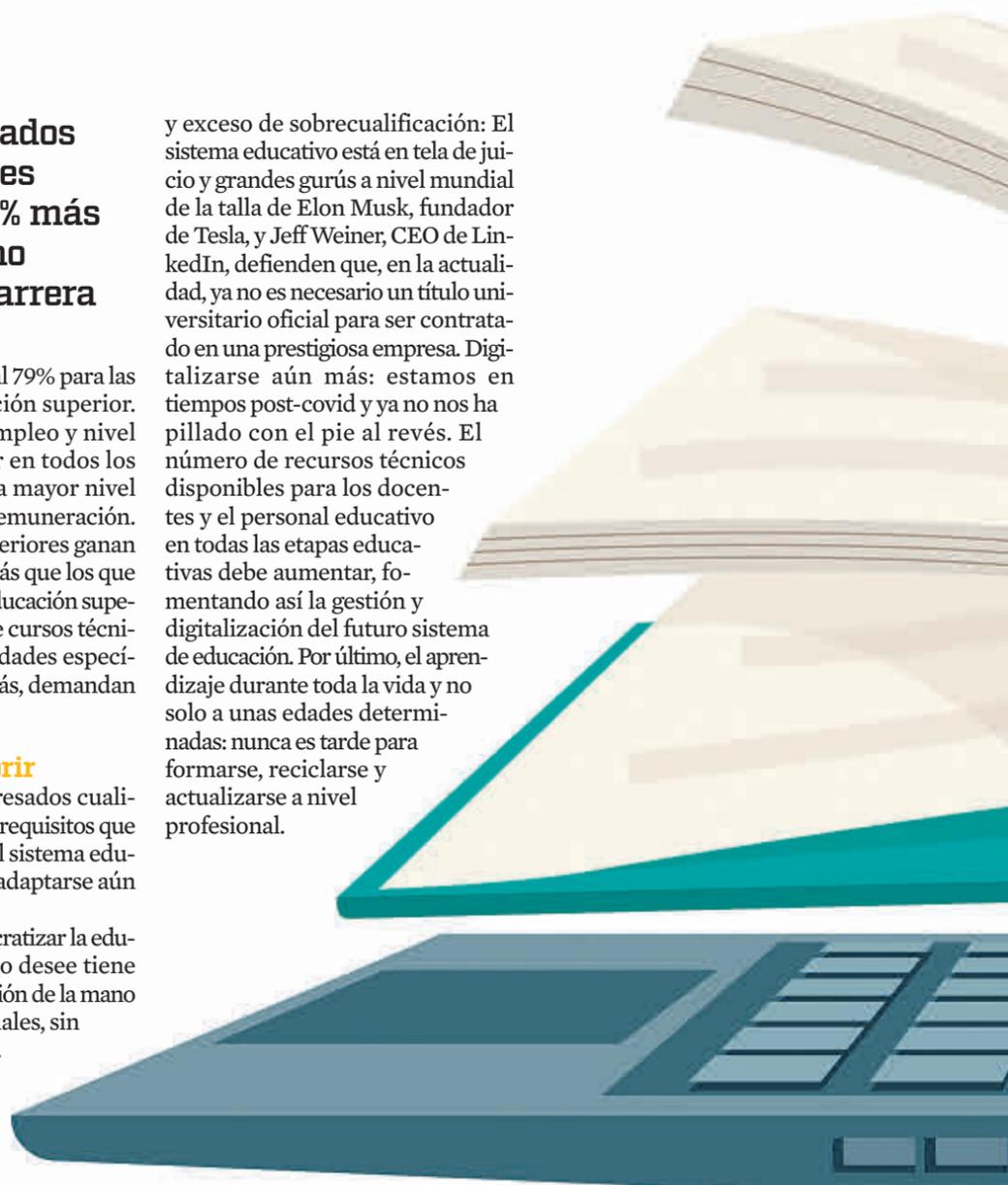
cación secundaria y al 79% para las personas con titulación superior. La relación entre empleo y nivel educativo es similar en todos los países. Igualmente, a mayor nivel de estudios, mayor remuneración. Así, los titulados superiores ganan en España un 48% más que los que no tienen títulos de educación superior, acompañados de cursos técnicos, idiomas y habilidades específicas que, cada vez más, demandan las empresas.

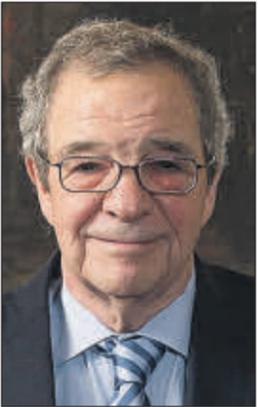
Digitalizar o morir

Para poder tener egresados cualificados, con todos los requisitos que solicita el mercado, el sistema educativo aún tiene que adaptarse aún más a estos tiempos.

Es necesario democratizar la educación: todo el que lo desee tiene derecho a una formación de la mano de grandes profesionales, sin endeudarse por ello. El sistema también cuenta actualmente con títulos no homologados

y exceso de sobrecualificación: El sistema educativo está en tela de juicio y grandes gurús a nivel mundial de la talla de Elon Musk, fundador de Tesla, y Jeff Weiner, CEO de LinkedIn, defienden que, en la actualidad, ya no es necesario un título universitario oficial para ser contratado en una prestigiosa empresa. Digitalizarse aún más: estamos en tiempos post-covid y ya no nos ha pillado con el pie al revés. El número de recursos técnicos disponibles para los docentes y el personal educativo en todas las etapas educativas debe aumentar, fomentando así la gestión y digitalización del futuro sistema de educación. Por último, el aprendizaje durante toda la vida y no solo a unas edades determinadas: nunca es tarde para formarse, reciclarse y actualizarse a nivel profesional.





César Alierta

Presidente ejecutivo de Fundación Telefónica



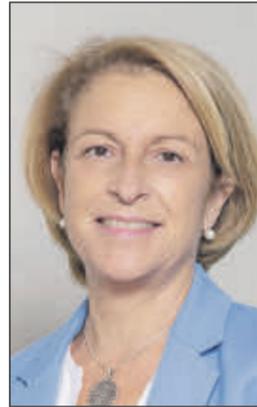
Pablo Rivas

CEO y fundador de Global Alumni



Antonio Brufau

Presidente de Repsol



Rosa Visiedo

Rectora de la Universidad CEU San Pablo



Alberto Gómez

Rector de la Universidad Isabel I



José Muñiz

Rector de la Universidad Nebrija

▶ ÍNDICE

La nueva normalidad educativa: el modelo híbrido	4-5
Artículos de opinión	6-7
El empleo de los recién graduados	8-9
EAE Business School	10-11
ENyD (Escuela de Negocios y Dirección)	12-13
Nuevos retos de los docentes	14
Universidad Nebrija	15
Fundación Repsol	16-17
Fundación Telefónica	18-19
Nuevas metodologías en universidades y escuelas de negocios	20-21
Infraestructuras digitales	22
Cerem Business School	23
Digitalización e internacionalización	24
Global Alumni	25
El mercado laboral se vuelve más exigente	26
El Big Data gana peso en las escuelas de negocio	27
La ciberseguridad, al alza en los programas de máster	28
Repsol	29
Formación Profesional en la nueva normalidad	30
Bankia	31
Colegios mayores y residencias	32
Universidad Isabel I	33
Los 'centennials' estudian grados en línea	34
Educación financiera	35
Banco Santander	36-37
'Soft skills' y nuevas habilidades	38
Universidad CEU San Pablo	39

▶ STAFF

Director de elEconomista:

Amador G. Ayora.

Directora del Especial Formación:

Pilar Rodríguez.

Diseño y maquetación:

Pedro de Vicente.

Coordinación y directora de Ecoaula.es:

Noelia García.

Redacción:

Laura Bartolomé, Sérvula Bueno, Noelia García, Carmen García, Isabel Gaspar, Gonzalo Urdiales.

Infografía:

Clemente Ortega.

Fotografía:

Pepo García.

Tratamiento de imagen:

Daniel Arroyo.

Carmen García MADRID.

La palabra que más se ha repetido últimamente en el sector de la educación superior es, sin duda, adaptación. Universidades y escuelas de negocio han dado inicio a un nuevo curso anómalo, rodeado de medidas de seguridad que han llevado a implantar un modelo híbrido en la mayoría de las instituciones educativas. Flexibilidad, agilidad, presencialidad reducida, son las tendencias que las escuelas de negocios y las universidades han impulsado mediante el rediseño de su oferta académica, con el objetivo de ofrecer a los estudiantes calidad y seguridad en los contenidos.

A lo largo de estos meses, las instituciones han elaborado protocolos para enfrentarse de la mejor forma posible a la Covid-19. Uno de los aspectos más demandados en estos informes es el de actuación ante un caso sintomático dentro de los recintos universitarios. Ante esta circunstancia, algunas universidades, como la Universidad de Alicante, han creado la figura de la “persona referente”, que será la encargada de activar el protocolo y acompañar al posible positivo, en caso de necesidad.

Manuel Palomar, rector de la Universidad de Alicante, ha indicado que se apuesta principalmente por una docencia “híbrida o dual”, que contemple la “máxima presencialidad física en teoría y práctica, pero complementada con la docencia virtual”. Todos estos cambios han significado grandes apuestas por material e instalaciones, para lograr una correcta disposición de todo el recinto. En este caso, se ha dotado a las 500 aulas de las que dispone la institución de la tecnología necesaria para poder impartir docencia

► **La UA ha dotado a las 500 aulas de la tecnología necesaria para impartir docencia**

de modo dual y síncrono mediante la instalación de pantallas, tabletas, micros, altavoces, etc.

A pesar de que la tecnología ya era protagonista indiscutible de la enseñanza, a partir de ahora va a ganar más relevancia en todos los niveles formativos. En este sentido, Manuel Palomar anunció la creación de una línea de tecnología propia para facilitar la nueva presencialidad, así como herramientas informáticas que posibilitarán la adaptación de una manera “rápida, segura y efectiva”.

La Universidad Autónoma de Madrid (UAM) ha publicado el “Plan de Actuación para el curso 2020/2021 y la adaptación de las actividades formativas a la evolución de la Covid-19” en el que recoge todas las medidas que la institu-

FORMACIÓN

La nueva normalidad educativa llega en forma de modelo híbrido



Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid. FERNANDO VILLAR

ción va a seguir a lo largo de este curso académico. Entre ellas destaca la semipresencialidad del primer semestre, en la que se combinará la docencia presencial en el aula en grupos más reducidos, cuando las medidas sanitarias así lo exijan, con las actividades formativas a distancia tanto síncronas (en tiempo real) como asíncronas (en diferido) a través de plataformas electrónicas. Por otra parte, si las autoridades sanitarias y la seguridad lo permiten, el segundo semestre se desarrollará de forma presencial. No obstante, en caso de que los datos no sean positivos, se continuará con la docencia híbrida.

Al margen de este protocolo, la UAM ha publicado recientemente un informe destinado al estudiante clínicamente vulnerable a la Covid-19, que podrá solicitar que se estudie una adaptación curricular que deberá ser compatible con la adquisición de las competencias y habilidades requeridas para la superación de las distintas materias.

Tecnología y formación

La Universidad de Barcelona (UB) también se ha sumado a la docencia mixta. Silva Burset, vicerrectora de Docencia, apunta que se ha trabajado principalmente en dos frentes: “la adecuación tecnológica de las aulas y la formación del profesorado en estrategias docentes”. La primera parte está relacionada con intentar que algunos estudiantes puedan seguir la clase desde sus casas y, por otra parte, que los profesores puedan llevar a cabo la docencia mixta con la mejor preparación posible. Los alumnos de la UB tienen plenas garantías de que la calidad de su formación no se verá afectada y que su salud no está en riesgo porque “todos los centros

► **La UB ha trabajado en la formación del profesorado en estrategias docentes**

están preparados teniendo en cuenta la distancia de seguridad y las medidas de higiene y de accesibilidad”, apunta Burset.

Cambiar la enseñanza presencial a *online* es todo un reto para instituciones que, como la UB, son completamente presenciales. “Transformar nuestra manera de aprender y de convivir en esta situación excepcional está siendo un reto importante del que intentamos aprender todos y del que también esperamos conseguir que se transforme en una experiencia lo más enriquecedora posible”, detalla la vicerrectora de Docencia.

Las medidas de seguridad e higiene son imprescindibles a la hora de ofrecerles a los alumnos una vuelta a las aulas segura. En esta institución educativa, el aforo de los



Universidad de Alicante. EE

espacios se ha calculado de acuerdo con las previsiones del “Plan sectorial d’ universitats” y se aplicarán las medidas de protección que establezcan las autoridades sanitarias en todo momento.

Una de las grandes incógnitas que preocupa a la comunidad educativa es qué pasaría si un estudiante da positivo en el test de coronavirus. En el Plan de Contingencia de la Universidad de Barcelona se establece que los profesionales sanitarios de la UB son los encargados de establecer los mecanismos para la detección, investigación y seguimiento, de forma coordinada con los servicios de vigilancia epidemiológica.

Objetivo: calidad docente

La Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) tiene claro cuál es su objetivo a la hora de aprobar el modelo de docencia híbrida: garantizar la calidad docente cumpliendo con las preceptivas medidas sanitarias y de seguridad. En los estudios de grado, cada estudiante recibirá el 50% de sus horas de clase de forma presencial en el campus y el resto se impartirán de forma online síncrona en el horario previsto en directo, lo que permite la interacción del docente con el alumnado. No obstante, en caso de que se decreta una nueva suspensión de la actividad presencial, la programación de las distintas asignaturas estará preparada para el paso a un modelo 100% online síncrono.

Concretamente en la UC3M, cada asignatura contará con dos sesiones semanales de 90 ó 100 minutos y con las sesiones más prácticas, que se realizarán en una clase presencial en grupos reducidos, respetando las medidas de seguridad. Los estudios de posgrado, por su



EADA Business School. EE

parte, se han adaptado a formatos presencial o bimodal, dependiendo del máster, el número de estudiantes y la presencia de alumnado internacional.

Decisión de los profesores

La Universidad de Vigo ha optado por dejar que fueran los propios docentes los que decidieran hacia dónde enfocarían la docencia este curso. “Así, en algunos casos todas las materias se impartirán de forma híbrida, mientras que en otros todos los alumnos recibirán las clases prácticas de forma presencial y seguirán las clases teóricas de forma remota”, explica Manuel Ramos, vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado.

El objetivo principal para la Universidad es que todos los alumnos

▶ La Universidad de Vigo busca que los estudiantes acudan de forma presencial

reciban el mayor número de clases presenciales posible en cada momento. Para poder llegar a esto, la universidad ha definido un entorno tecnológico propio: “Campus Integra”, basado en tecnología propia que ha permitido a la institución a crear una réplica virtual de los espacios físicos de los centros.

La incertidumbre de cómo va a ser este curso es la mayor preocupación que tienen desde esta institución. De hecho, los docentes han

tenido que programar las asignaturas para tres escenarios diferentes con un completo desconocimiento de cuándo se pasará de uno de ellos a otro. Sin embargo, algo que quieren destacar desde la universidad es que tanto el profesorado como el alumnado tendrán un contacto directo para que sepan cómo se está desarrollando la docencia.

Modelo de “inmersión”

Las escuelas de negocio también se preparan para un inicio de curso del todo atípico. A pesar de que la gran mayoría contaba con cierta experiencia en el territorio *online*, la metodología híbrida no deja de ser una novedad. Concretamente, desde EADA Business School apuestan por un modelo educativo de “inmersión”, es decir, un año aca-

démico multicanal, presencial, híbrido y online. Jordi Díaz, decano de EADA, detalla que el principal objetivo de este modelo es “ofrecer a nuestros participantes, en tiempo real, lo mejor de ambos mundos (presencial/*online*)”. Una de las ventajas que tiene esta metodología se refleja en los alumnos internacionales que no puedan iniciar de manera presencial sus clases.

EADA forma parte del grupo de las primeras escuelas de negocios que volvieron a las clases presenciales. Su primera sesión se dio el pasado 8 de junio, siguiendo un protocolo Covid-19 que ha sido probado, funciona y se fundamenta en la prevención y en el *contact less*. No obstante, el miedo a que se detecte algún positivo está ahí. Jordi Díaz explica que si algún alumno tiene síntomas debe seguir su sesión de manera remota, acudir al centro de salud y realizarse una prueba. “En el caso de dar positivo, toda la clase debe realizar el mismo procedimiento y, mientras esperamos el resultado, las clases se siguen en formato *online*”, indica.

EAE Business School es otra escuela de negocios que ya ha preparado el modelo híbrido. Josep Maria Altarriba explica que lo que buscan desde esta institución es “adaptar las metodologías docentes a algo que sea similar a dar una clase de verdad”. La evaluación ha sido uno de los aspectos más comentados desde el confinamiento en el mes de marzo. Con el inicio del nuevo curso, esta escuela de negocios ha propuesto exámenes *online* desde el centro con los ordenadores de cada estudiante, “los exámenes escritos implican la manipulación de documentación y un esfuerzo en limpieza bastante importante”, detalla Altarriba.

NUEVOS TIEMPOS EN UNA ERA POS-COVID



Ramon Noguera

Director académico de EADA Business School

En paralelo al entusiasmo con el que muchas empresas han descubierto el teletrabajo, la proliferación en la oferta de universidades y escuelas de negocios de nuevas metodologías formativas que combinan la presencialidad con lo virtual (y con un branding más o menos afortunado) nos dan una imagen de un sistema de educación superior que ha respondido al reto del distanciamiento social mejor de lo que muchos detractores (y algunos de sus supuestos defensores) creían posible. Esta es una buena noticia, que demuestra la capacidad de adaptación e innovación en un sector que frecuentemente ha sido acusado de poco flexible.

No se trata de negar que para el alumno –tanto o más que para el docente y las propias instituciones– la transición acelerada a una nueva pe-

dagogía que combíne la presencia con una mayor parte de formación *online* necesariamente impondrá algún coste de transición. Entre otros, la experiencia social, parte inalienable de la vivencia

► **Hay que hacer virtud de la necesidad y aprovechar la crisis para repensar cómo y para qué formamos más allá de la educación obligatoria**

cia universitaria, puede sufrir en intensidad, y son muy conocidas las dificultades económicas de muchas instituciones anglosajonas que dependen de precios de matrícula muy elevados.

Aun así, como ya hace años nos descubrieron proveedores como Coursera o EdX, y nos ha recordado recientemente Google con sus “Career Certificates”, más allá de las barreras regulatorias la formación de calidad no depende del canal sobre el que se entrega, sino de un buen diseño formativo sobre la base de competencias y objetivos de aprendizaje, así como una comprensión realista de las necesidades del alumno – que no son, en absoluto, las mismas en la distancia que in situ.

Hacer virtud de la necesidad y aprovechar la crisis para repensar cómo y para qué formamos más allá de la educación obligatoria debería, a medio plazo, dotarnos de un sistema universitario más ágil y flexible, más cercano a la realidad de un mundo profesional cada vez más digital, y –esperemos– menos ligado a cierta liturgia corporativista que aún arrastra el sector.

NUEVA NORMALIDAD Y DOCENCIA PRESENCIAL ADAPTADA



Joaquín Azcue

Associate Dean for Postgraduate Programs at EAE Business School

Con la crisis del coronavirus, en el mes de marzo, el modelo educativo tuvo que migrar a un formato cien por cien *online*, lo que implicó un reto tecnológico y pedagógico sin precedentes. En el caso de EAE Business School, aprovechando los recursos tecnológicos ya implantados para sus programas híbridos, se llevaron a cabo todas las sesiones que hubieran tenido lugar en formato presencial en formato *on-line* y se añadieron otras sesiones y elementos didácticos adicionales de refuerzo cuando fue necesario. Con ello se cubrieron con éxito los objetivos docentes en todos los casos.

Ante la nueva normalidad y con la incorporación de los estudiantes a las aulas, al reto tecnológico y didáctico se añade el reto de la seguridad sanitaria con todas sus implicaciones: limitación del número de alumnos por aula, distancia de se-

► **El verdadero desafío está en plantear una metodología didáctica que se adapte a esta nueva realidad de manera eficaz y eficiente**

guridad obligatoria entre alumnos, desinfección de espacios y materiales, utilización de mascarillas, etc. Todo ello conlleva una serie de cambios logísticos, entre otros la necesidad de desdoblarse los grupos, bien sea duplicando el número de docentes, utilizando aulas espejo o combinando el formato presencial con formato *on-line*.

Sin embargo, el verdadero desafío está en plantear una metodología didáctica que se adapte a esta nueva realidad de manera eficaz y eficiente. Una evolución de los modelos docentes consustancial a los cambios de la sociedad, mucho más allá del problema puntual de la pandemia.

Una muestra de esa voluntad de cambio y adaptación es la implantación en EAE de una serie de programas de posgrado con una nueva metodología que denominamos “*hybrid-connected*”, en la que cada asignatura tiene un apartado *on-line* para su parte más teórica y un apartado presencial para resolver casos prácticos de manera más interactiva. Cinco programas en total: *Marketing digital*, *Big Data*, *Project Management*, *Marketing* y *Supply Chain Management*, que comenzarán su andadura en noviembre de este mismo año.

YA HEMOS TENIDO TIEMPO DE PLANIFICARNOS Y ORGANIZARNOS



Francisco Santos

Director de la Escuela de Negocios y Dirección - ENyD

En la actualidad estamos viviendo momentos de alta incertidumbre y solo hay una forma de adaptarse a esta situación, la flexibilidad. Las instituciones educativas han de ser flexibles especialmente en las metodologías educativas, han de innovar y han de estar abiertas a los cambios. Los profesores deben estar listos para que actividades académicas que hasta ahora se tenían planificadas para ser realizadas con un determinado método puedan, de forma ágil, adaptarse a otra metodología.

Hay dos grandes errores que se deben evitar, tratar de hacer exactamente lo mismo, pero en otro formato, por ejemplo, trasladar directamente las clases teóricas a una videoconferencia sin adaptar la forma en la que se presentan los contenidos, o bien tratar de mantener

► **Hay que evitar tratar de hacer lo mismo, pero en otro formato, por ejemplo, trasladar las clases teóricas a una videoconferencia**

exactamente las mismas fórmulas de evaluación. Al mismo tiempo, el segundo error pasa por pensar que estos cambios y esta flexibilidad se han de traducir también en relajar los niveles de exigencia con los alumnos. Ya no tenemos una situación nueva, ya hemos tenido tiempo de planificarnos y organizarnos, ya no hay excusa para no dotar a los alumnos del 100% del conocimiento necesario y evaluar si este ha sido adquirido y en qué medida por el estudiante.

Con suerte, dentro de unos años, no nos acordaremos de la situación actual y nadie, especialmente ningún empleador, va a entender que un potencial empleado no cuente con una competencia técnica concreta por el hecho de que esta tuvo que ser adquirida precisamente en la época de la pandemia y que, por ello, no se puso suficiente foco en ella.

Alumnos y profesores deben estar igual de comprometidos en conseguir un alto nivel de aprendizaje, pero al mismo tiempo han de estar abiertos a que este pueda llegar por metodologías diferentes o que estas cambien de un día para otro.

UN NUEVO CONTEXTO EXIGE UN CAMBIO



José Manuel Mas

Director Académico del Área Univ. de ESIC Business & Marketing School

No hay clase que se imparta en una Universidad que no hable que toda crisis conlleva una oportunidad. Pero creo que en este caso, debemos ir más allá y no quedarnos en este manido tópico. Estamos en un cambio radical del contexto, en el que debemos reflexionar qué papel juega la educación superior y cómo estar a la altura de forma responsable.

Contamos con unos alumnos cada vez menos maduros, más inseguros, fruto de una sociedad más proteccionista y un sistema educativo anterior enfocado en superación de pruebas y no tanto en adquisición de conocimiento, poco flexible y con reducidos márgenes de elección. Por su parte, las empresas demandan capacidades digitales y profesionales que se desenvuelvan en entornos híbridos (acostumbrados al trabajo pre-

▶ **Contamos con unos alumnos cada vez menos maduros, más inseguros, fruto de una sociedad más proteccionista**

sencial y en remoto). Y las instituciones educativas debemos tener en cuenta ese escenario para dar pasos que nos adapten a él, pero que también nos diferencien con una oferta competitiva.

En nuestro caso, la respuesta es clara. En ESIC debemos asumir la responsabilidad con nuestro alumnado y con la sociedad, para transformar en

mejores profesionales y mejores personas a nuestros estudiantes. Y para ello hemos creado un modelo denominado *Transformative Learning*.

Transformative Learning se adapta a la realidad sanitaria, generando grupos reducidos y fomentando la presencialidad en remoto. Pero es una apuesta en firme de una Escuela que apuesta por una transformación de la Enseñanza. Un modelo que plantea un sistema híbrido, donde cada semana, el alumno tiene un contexto de trabajo diferente, donde maximizar competencias diferentes. Una semana donde expresar al profesor en grupos reducidos, una semana de trabajo individual donde atender en remoto a las clases, fomentando así la concentración y el auto aprendizaje y la responsabilidad, y una semana en la que acudir a clase y explotar mi *networking* y mis habilidades sociales.

Esa es nuestra propuesta para mejorar un sistema educativo que responda a las nuevas necesidades de la sociedad, ayudando a nuestros estudiantes a madurar afrontando retos desde diferentes metodologías. O como les recordamos con frecuencia: analizar bien la crisis y encontrar la oportunidad.

CÓMO DEBEN SER LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN TIEMPOS DE COVID-19



Joaquín Danvila

Responsable del Dpto. de Formación y Desarrollo Digital del IEB

El curso 2020-21 ha comenzado en la mayor parte de las instituciones educativas con un modelo híbrido en el que las clases presenciales se compaginan con la “telepresencia” para garantizar la seguridad y reducir riesgos de contagio en profesores y alumnos. En el IEB, gracias a la previsión a principios de 2020 y a una importante inversión en tecnología, los más de 750 alumnos que estaban asistiendo a clase presencial, pudieron continuar con el curso académico 2019-20 con una elevada calidad formativa y una gran satisfacción desde el primer día, donde fue importante la adaptación de la institución y el esfuerzo y dedicación de profesorado y alumnos.

De esta manera, en este nuevo curso, una parte de los alumnos asiste al aula física, desde donde se retransmite en directo para su acceso *onli-*

ne para aquellos alumnos que, con el objetivo de mantener distancias, respetar los aforos y garantizar su seguridad, asisten en remoto a clase. La plataforma digital y la tecnología hacen que los alumnos conectados en remoto puedan interactuar, preguntar e intervenir en presentaciones en directo.

▶ **La plataforma digital y la tecnología hacen que los alumnos conectados en remoto puedan interactuar, preguntar e intervenir en directo**

De la experiencia positiva de alumnos y profesorado, en el IEB continuamos creciendo e implantando metodologías y tecnología que nos ayuden a todos a aprovechar las bondades de la formación online, tanto para los alumnos que asisten a formaciones presenciales en remoto como para aquellos que directamente se matriculan en programas exclusivamente online.

Los centros formativos hemos visto que la digitalización ofrece numerosas ventajas a la hora de facilitar el acceso a la formación de calidad de personas que quieren formarse y que tienen dificultades geográficas, logísticas o de horarios, para asistir a una formación presencial.

En los tiempos que vienen, y probablemente ya para el futuro, las instituciones educativas estamos asimilando que es necesario un cierto cambio de actitud en el sector, ya que debemos mostrarnos más digitales, pero también actuar conforme a los atributos de una buena digitalización, que no es sólo permitir accesos online, sino tener una verdadera actitud digital, donde la inmediatez, la disponibilidad, la adaptación, la flexibilidad y la cercanía personalizada al alumno, son clave para que el rigor académico siga conviviendo con un buen servicio al alumno.

LAS CLAVES DE UNA NUEVA DOCENCIA UNIVERSITARIA



Pablo Sánchez-Ostiz

Vicerrector de Ordenación Académica Univ. de Navarra

La crisis del Covid llegó de repente y nos obligó a dar una respuesta urgente. En marzo migramos rápidamente a un modelo de aprendizaje a la fuerza *online*, pero ahora se trata de modificar nuestros modos de enseñar y aprender. Ahora el reto es otro: lograr un aprendizaje auténtico.

Hemos aprendido en esta crisis que la enseñanza universitaria tiene que estar centrada en el estudiante para que sea protagonista de su formación. La universidad española tenía esta asignatura pendiente: que el proceso de enseñanza y aprendizaje se centrara en el “estudiante” –así, “estudiante”, en sentido activo, y no meramente alumno pasivo–. Es la vía para enseñar a pensar, desarrollar el juicio crítico, ejercitarse en la capacidad de argumentar y persuadir, asumir respon-

sabilidades... De los estudiantes hemos aprendido ese afán inconformista por el aprendizaje auténtico.

También hemos aprendido que los medios son importantes hasta cierto punto. Serán imprescindibles si no existe otro canal de comunicación, por ejemplo, por el aislamiento. Pero la clave no está en la herramienta tecnológica, sino en la finalidad y contenidos que transmitimos. Después de varios meses de preparativos para dotar todas las aulas y espacios de trabajo con medios para seguir la docencia a distancia, podemos decir que lo esencial no es eso. Todo eso será de ayuda si seguimos apostando por una docencia personalizada y de calidad, de tú a tú, atenta a la situación particular de cada estudiante.

▶ **Esta crisis nos ha enseñado a destacar y reforzar el papel del profesor y su misión, un servicio a la sociedad y a las personas**

Pienso que esta crisis nos ha enseñado también a destacar y reforzar el papel del profesor y su misión, que se destaca como un servicio a la sociedad y a las personas singulares. Del docente se espera que sepa, que sepa transmitir, y que transmita con pasión por su materia y trabajo.

Está claro que, tras la pandemia, la enseñanza no será igual. En la Universidad de Navarra hemos rediseñado la docencia para convertirla en una experiencia de aprendizaje que favorece la responsabilidad del estudiante y fortalece la misión del profesor. Y eso nos hará superar todos los obstáculos y taxonomías del pasado, y nos permitirá reinventar la Universidad.

FUTURO

Los graduados pos-Covid, los más perjudicados para encontrar un empleo

Noelia García MADRID.

En tiempos de pandemia sanitaria todo es complicado, para el sector de la restauración, para el turismo y para muchos de trabajadores que están en un Erte interminable o han perdido su empleo. Pero el colectivo de jóvenes egresados, sin experiencia y con un título debajo del brazo, lo tienen muy complicado. Aún estando más preparados que nunca, los obstáculos a los que tienen que hacer frente antes de poder dar el salto al mundo laboral se multiplican: prácticas no remuneradas, becas pendientes de un hilo, contratos temporales o procesos de selección en *stand by*, entre otros.

Además, muchos de ellos, tras finalizar los estudios, los estudiantes se encuentran perdidos y llenos de dudas. Por ello, recibir orientación en un momento tan importante puede ser determinante en el desarrollo de carrera profesional.

Los jóvenes egresados que han terminado este año han salido al mercado en una era donde la digitalización ha extrapolado todas las esferas. La recuperación tras el Covid-19 no será igual para todos los sectores y empresas y en los sectores más afectados por la crisis sí podemos encontrar un incremento de búsqueda de empleo en el extranjero. No obstante, la tendencia del teletrabajo ha aumentado y las empresas se han sabido adaptar con relativa facilidad.

Hoy, ingenieros de distintas especialidades y graduados en Administración y Dirección de Empresas, Economía o Finanzas son los perfiles más demandados para cubrir las vacantes de primer empleo y prácticas del portal Prácticas Empresariales by Talentoteca, un programa fruto del acuerdo entre la Fundación Universidad-Empresa (FUE) y la Cámara de Comercio de Madrid. Según Fernando Martínez, vicepresidente ejecutivo de Fundación Universidad-Empresa, no se puede “dejar a los jóvenes solos ahora y debemos construir nuevos escenarios que faciliten el desarrollo del talento joven”. “Abandonar los mecanismos de iniciación profesional y formativa de

los jóvenes sería comprometer el futuro de todos”, alerta.

Habilidades pos-Covid

Las *soft skills* se han convertido en los activos más buscados por los reclutadores, por encima incluso de las habilidades técnicas y de la experiencia laboral. “El talento joven con capacidad de adaptabilidad y de trabajar por retos será el más demandado por las empresas. La transformación digital y tecnológica ya era una realidad, pero ahora se ve incrementada exponencialmente por las necesidades que tienen muchas compañías de reinventarse ante el Covid-19”, destaca Carmen Palomino, COO de Fundación Universidad-Empresa. “La gestión de equipos, la innovación y el empleo de metodologías ágiles de trabajo son otras de las *skills* más deseadas, ya que ayudan a mejorar la eficiencia y eficacia a la hora de llevar a cabo los proyectos”, añade.

Además, cabe destacar que las *soft skills* son uno de los cinco factores con mayor impacto en el éxito de una empresa, junto con el espíritu de empresa, la competitividad, la inversión y la innovación.

Por su parte, Javier Blasco, direc-

tor de Adecco Group Institute, señala que las habilidades que se necesitan para despuntar frente a otros candidatos son versatilidad y polivalencia, habilidades de comunicación, capacidad de trabajo en equipos ágiles y diversos. También la predisposición, ser proactivo, desarrollar nuestro perfil de intraemprendedores, de ayudar a la innovación.

Por ello, crear y compartir contenido de valor demostrando las áreas de expertise es una buena forma de crear marca personal de cara a presentarse ante posibles agentes en la empresa.

Digitalización y empresa

La situación actual ha provocado que la digitalización se imponga en el *modus operandi* de las empresas, facilitando a los estudiantes formarse a través de proyectos reales a los que aportar una visión innovadora y en un entorno flexible. Palomino destaca que “cada vez son más las compañías que comienzan a contemplar en sus planes de formación práctica una metodología mixta que permita al estudiante visitar también las oficinas de la compañía, por supuesto manteniendo los protocolos máximos para garantizar la seguridad de todos”.

La tasa de paro de la población española con formación superior es del 8,9%, el doble que la media de la Unión Europea, y asciende al 14,9% en el caso de los jóvenes entre 24 y 29 años. Según el informe de Inserción laboral de los egresados universitarios, presentado en el mes de julio por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, en este país los licenciados desempeñan en mayor medida trabajos de baja cualificación, concretamente un 37,1%, frente al 23,2% de la media europea.

Blasco indica que “hay muchas áreas funcionales con empleos para nuestros jóvenes titulados universitarios. Se trata de especialistas en las áreas de ingeniería y producción, así como titulados de carreras técnicas para las áreas de tecnología, informática y telecomunicaciones (programadores, desarrolladores, expertos en cloud, ciberseguridad, IoT, blockchain, robótica y automatiza-

Perfil del graduado pos-coronavirus

Los jóvenes cuentan con una base tecnológica importante, dominan un mínimo de idiomas y son autodidactas, por lo que siempre andan en busca de herramientas que les ayude a mejorar su empleabilidad. Por eso se encuentran en una búsqueda constante de nuevos recursos formativos con los que poder diferenciarse del resto y adquirir perfiles más empleables en un mercado laboral que demanda perfiles que no siempre se ajustan al 100% a la oferta académica de las universidades.





ISTOCK

ción, analistas, etc.). Otros titulados encuentran empleo en departamentos propios del área de administración de empresas (controllers financieros, auditores, técnicos de control presupuestario) y de recursos humanos (áreas de desarrollo y formación, expertos en datos), técnicos de calidad, I+D, prevención de riesgos laborales y medio ambiente, técnicos para áreas de compra, especialistas en marketing y comunicación digitales, desarrolladores de contenidos, tituladores en enfermería y especialistas en diversas especialidades médicas (epidemiología, geriatras, médicos del trabajo, psiquiatría), técnicos de e-commerce, así como todo tipo de titulados en comercial y marketing para profesionales de venta, *key account managers*, etc”.

Las universidades también intentan ayudar a conseguir ese primer empleo. Por ejemplo, están incorporando en las titulaciones competencias digitales adecuadas a los nuevos perfiles profesionales que las empresas requieren; cerrando alianzas con empresas tecnológicas de primer nivel para complementar las disciplinas sociales con conocimientos técnicos. Tal es el caso de las existentes en la Universidad CEU San Pablo con Amazon y Microsoft para impartir programas en *cloud computing* e inteligencia artificial; y ofreciendo un servicio de Carreras Profesionales al alumno para acompañarle y orientarle en su búsqueda de alternativas profesionales.

Carmen Sebrango, directora de carreras profesionales de la Universidad CEU San Pablo, afirma que “los meses de marzo, abril y mayo fueron meses de mucha incertidumbre, pero lo cierto es que miramos al presente y futuro con optimismo. Según una reciente encuesta a diez grandes compañías españolas, el 90% de ellas afirma que no renunciará a contratar estudiantes en prácticas este año, lo cual es una muy buena noticia. Es muy posible que los responsables de selección endurezcan los requisitos para las posiciones, porque habrá muchos candidatos donde elegir. Pero lanzo un mensaje positivo. Todos los que salen ahora a buscar su primer empleo tienen ante ellos la era de la digitalización de las posiciones (en un modelo híbrido, pero con fuerte presencia en remoto). Y deben aprovecharlo. No tienen que formarse en herramientas digitales, tienen que explotar todo lo que han aprendido desde primaria”.

Por su parte, la Universidad de Almería está fortaleciendo las competencias transversales a través del programa JUMP, incluyendo el fomento del emprendimiento; por otro, reforzando el conocimiento empresarial y profesional, a través del programa de experiencias profesionales con charlas en aula, intercambio de profesionales y conferencias de líderes. No obstante, desde la universidad aseguran que se van a acentuar las diferencias que ya existían en los niveles de inserción entre

las ramas de ciencias, ingeniería y ciencias de la salud, incluso en estas áreas ha crecido la demanda de profesionales y por tanto en algunos perfiles sigue habiendo déficit. En el lado contrario se muestra una parte importante de las ciencias sociales y las humanidades.

Los mejor formados

La universidad española ha sido cuestionada en numerosas ocasiones por los bajos índices de empleabilidad de sus graduados, generado principalmente por las limitaciones en el proceso de formación, la inexistente relación de la teoría con la práctica o la poca vinculación del diseño curricular con las necesidades reales del entorno.

No obstante, las generaciones presentes son las mejor preparadas. Carreras, másteres, idiomas, habilidades, cursos técnicos, control absoluto de herramientas digitales... pero la tasa de paro de las personas con estudios superiores ha sido de modo sistemático, en España, mayor que en la gran parte de las economías europeas. Hoy, este país pertenece al grupo donde menor es la tasa de empleo para ese colectivo y, de hecho, es el país del área donde mayor es su tasa de paro, solo por detrás de Grecia, según el informe “La contribución socioeconómica del Sistema

Las ‘soft skills’ se han convertido en los activos más buscados

Universitario Español”, realizado por Crue Universidades Españolas y la Conferencia de Consejos Sociales. No obstante, las tasas de paro de los universitarios han sido mucho menores que las del resto de la población, especialmente durante la crisis. Tener un título universitario supone contar con un seguro contra el desempleo respecto a carecer de él.

Desde la Fundación Universidad-Empresa indican que la llegada del Covid-19 ha impuesto una nueva realidad, pero eso no significa que el talento joven tenga que parar. Hay que estar más conectados que nunca e impulsar su futuro, por eso desde FUE han apostado por proyectos e iniciativas que les permitiesen seguir avanzando, ya que la formación es una herramienta clave para que puedan crecer y adquirir más competencias que mejoren su empleabilidad. Un ejemplo de ello es *Back To School by FUE*, un programa con el que becan a los estudiantes para que puedan acceder a toda su formación en abierto. Tienen acceso a más de 50 *webinars* impartidos por expertos de diferentes especialidades, lo que les permite compaginar su formación con otros estudios y descubrir nuevas áreas de conocimiento con las que mejorar su perfil.

Carmen García MADRID.

Se ha consolidado como una de las más prestigiosas escuelas de negocio de España. Su actividad, que se remonta a sus inicios en el año 1958, se centra principalmente en capacitar a profesionales y líderes de empresas nacionales e internacionales, con programas y másteres de aplicación práctica enfocados en el estudiante. EAE Business School es una institución intrínsecamente ligada al mundo profesional, de negocios, corporativo y emprendimiento a través de las personas que lo componen.

A lo largo de los 60 años de historia que lleva la institución a su espalda, han confiado en esta escuela más de 77.000 directivos y profesionales de más de 103 nacionalidades de los cinco continentes, pertenecientes a empresas tanto nacionales como internacionales, instituciones y organizaciones de distintos ámbitos.

Uno de los principales aspectos que caracteriza a una escuela de negocios como EAE es su relación y su compromiso con el mundo laboral. Hoy en día cada vez son más exigentes los requisitos de un empleo y es necesario que la for-

▶ En el Hackathon, empresas y estudiantes buscan soluciones

mación no se limite a una etapa en concreto, sino que dure toda la vida. Es por ello por lo que esta escuela ofrece formación a todo tipo de perfiles, desde recién graduados hasta profesionales con más de 12 años de experiencia. Entre los programas que se ofrecen, destacan diferentes modalidades y formatos de estudio que se adaptan al momento personal y profesional del candidato, como por ejemplo *Presencial* o *Hybrid* o en formatos *full time* o *part time*. Desde los juniors hasta los seniors, para EAE es fundamental que una escuela de negocios refleje la realidad empresarial.

En este sentido, esta institución está enfocada a ofrecer diferentes oportunidades y experiencias al alumnado para que estén en contacto directo con el mundo empresarial y el mercado laboral. Una de estas iniciativas es el llamado *Hackathon Building Leaders* que se celebró el pasado mes de junio de forma online. Más de 130 estudiantes pudieron disfrutar de una experiencia innovadora en la que, tanto empresas como estudiantes trabajaron conjuntamente para dar solución a los desafíos planteados durante la competición.

Con el evento ya iniciado, los reclutadores de las compañías que participaban fueron, equipo por equipo, conociendo y viendo cada



▶ En el MBA i-Consulting Lab el alumno se enfrentará en equipo a un caso real

uno de los perfiles. El principal objetivo es generar, de esta forma, oportunidades de *networking* a través del evento, además de poder incorporar a algunos candidatos a los procesos de selección una vez superada la entrevista pertinente.

El equipo ganador de esta edición estuvo formado por cinco estudiantes, tanto del campus de Barcelona como de Madrid, y del MBA Full Time, Máster en Customer Experience & Innovation, Máster en Marketing y Gestión Comercial, Máster



en Finanzas y Máster en Project Management. Este evento es una oportunidad para desarrollar habilidades, competencias e introducirse en el mundo del *networking*. En definitiva, son pilares claves para el desarrollo profesional y personal.

'Learning by doing'

Una de las formaciones que ofrece EAE y que más demanda la sociedad son los MBA. En ellos se llevan a cabo proyectos reales que realizan los alumnos para empresas, de distintos sectores y para diversas áreas funcionales. Se realizan en grupo y con total flexibilidad.

En este campo, destaca uno en especial que ayuda al estudiante a aprender mediante la práctica y la innovación. En el MBA i-Consulting Lab el alumno se enfrenta en equipo a un caso real, presentado por una de las empresas *partners*. Es una buena oportunidad para poner en práctica la experiencia del alumno y las habilidades y competencias que ha ido desarrollando a lo largo de su formación.

EAE ha implementado *learning by doing* en sus metodologías de aprendizaje ya que mejora la experiencia y la formación del alumno.

Emprende con EAE

Las salidas profesionales que ofrece esta escuela de negocios son amplias y, entre ellas, no puede faltar el emprendimiento.

Para motivar a todos aquellos estudiantes que quieran abrirse un hueco en este mundo, EAE ha creado EAE Emprende, un ecosistema que integra la formación, la financiación y el acompañamiento que se busca para impulsar las ideas. Solo los diez mejores proyectos lograrán llegar a la última fase para ser incubados en el EAE Lab durante tres meses.

La incubación se lleva a cabo durante tres meses mediante formación en algunas materias, sesiones mensuales de *coaching* y *mentoring*, con servicios que apoyan los



Jornada de 'Building Leaders' en EAE Business School. EE

primeros pasos en la creación de empresas, charlas emprendedoras y un seguimiento durante la incubación del proyecto.

Uno de los trabajos que participó en EAE Lab es Jibu h2o. Su objetivo es brindar una alternativa al agua potable que sea conveniente, confiable y sin plástico. El objetivo es hacer esto mediante la creación de una nueva generación de estaciones de recarga inteligentes en espacios públicos y privados, conectados a través de una aplicación y diseñadas para mejorar la experiencia del usuario de las fuentes para beber. Este proyecto fue creado por Juan Márquez, Miguel Da Silva y Diego Figueroa, un equipo multicultural de México, Perú y Filipinas, con experiencia en Diseño, Finanzas y Ventas Comerciales.

Consideran que su experiencia en EAE Lab les ayudó a cambiar el chip de estudiante y activar el chip emprendedor. Todo esto sumado a la experiencia de cotrabajar con

Solo diez de los mejores proyectos lograrán ser incubados en el EAE LAB

otros proyectos y personas enriqueció su experiencia, dando mucho valor al trabajo que día a día han dedicado a esta iniciativa. Miguel Da Silva, de JIBU H2o, apunta que "EAE Lab fue la chispa que encendió el motor emprendedor de Jibu h2o y agradecemos por siempre mantener el vínculo activo".

Otra de las iniciativas que forman parte del ecosistema de emprendimiento de EAE es EAE invierte. Se trata de una plataforma de inversión abierta que ofrece a los emprendedores la asistencia y los contactos que necesitan. Está abierta tanto a los alumnos y alumni de EAE, como a *Business Angels* experimen-

tados e inversores interesados en el emprendimiento.

Los proyectos que buscan deben estar relacionados con tecnologías y sectores punteros, en España y Latinoamérica. Los más de 20 años de experiencia y emprendimiento *hands-on*, la vinculación directa con expertos sectoriales, el soporte legal y de transacciones en cada inversión y la especialización en crecimiento son algunas características que marcan la diferencia y hacen que se confíe plenamente en EAE.

Asesoramiento continuo

La educación superior requiere de constante innovación y adaptación a los nuevos tiempos, el compromiso con el *lifelong learning* trata de constante renovación de los contenidos, las metodologías, los programas y las experiencias de aprendizaje ofrecidas por las escuelas de negocios. En su labor constante de formar profesionales capaces de

Cada Consejo Asesor asume un papel activo en los ciclos de emprendedores

liderar de forma sostenible organizaciones de todos los ámbitos, constituyeron desde hace unos años los Consejos Asesores de EAE Business School.

Son un órgano consultivo que tiene como objetivo asesorar y acompañar a la Escuela a la hora de definir la estrategia más adecuada, para la mejora continua de la calidad y la innovación en la formación de management.

Sus miembros se reúnen periódicamente para aplicar su maestría en diferentes temas de debate que proporcionan un gran poder de anticipación. Cada Consejo Asesor asume un papel activo en las visitas a empre-

sas, en las jornadas de networking y en los seminarios y ciclos de emprendedores. Esta complicidad con la comunidad empresarial, junto a la promoción de la investigación y el estudio de casos prácticos en diversas áreas de conocimiento, hace de los másteres la mejor vía de acceso laboral y progresión profesional.

Con esta iniciativa, desde EAE aseguran una formación de calidad, con un plan de estudios único y dinámico, que se adapta a las necesidades de cada sector y permite que el participante entre en contacto con las últimas novedades de las distintas áreas económicas.

La calidad es uno de los elementos que hace que el prestigio de EAE sea intachable. Y es que todo el equipo del Departamento de Carreras Profesionales ha sido certificado por la credencial CPRW, que es el estándar de la industria global para expertos de CV y Cover Letter, de esta forma puede ofrecer mejor servicio de asesoría.

LIDERAZGO

ENyD se consolida como la mejor escuela de negocios 'online'

elEconomista MADRID.

Desde hace casi 20 años, ENyD, escuela de negocios especializada en formación de posgrado, concentra sus esfuerzos en formar a líderes y profesionales con el fin de que aporten valor en sus profesiones y puedan contribuir al progreso del espíritu emprendedor. Esta institución se compromete a cumplir con las necesidades y expectativas de todos los grupos de interés implicados en el proceso, mediante una formación de calidad que busque la mejora continua y la excelencia. Su mejor aval son los 44.000 alumnos formados en la escuela, que han apostado por la excelencia académica, la empleabilidad, una cultura innovadora y una conexión con el entorno empresarial. Además, ha sido nombrada como la Mejor Escuela de Negocios Online.

Su éxito es tal que ha ocupado las primeras posiciones en diferentes rankings de Escuelas de Negocios a nivel nacional e internacional, con especial referencia a la excelencia educativa y a la formación online. De hecho, se situó en el Top 5 de las instituciones académicas españolas, solo por detrás del IE (Instituto de Empresa) y de la UOC (Universidad Oberta de Catalunya) y en el Top 10 del Ranking Educativo Innovatec a nivel internacional. El objetivo de esta clasificación es medir la capacidad de innovación, excelencia educativa y calidad formativa de las instituciones académicas de formación a distancia de habla hispana, a través de un trabajo de investigación que ha tenido como objeto la valoración y análisis de los centros de formación y educación online en el ámbito internacional.

Francisco Santos, director de ENyD, considera que la clave pasa por la inversión en innovación educativa y esto tiene su origen en escuchar al alumnado y posteriormente en la búsqueda de nuevas soluciones a implementar. En sus más de 15 años impartiendo formación online, este centro ha apostado siempre por la innovación tecnológica trabajando, de manera constante, por formar a los alumnos en las demandas del mercado.

ENyD es una institución joven y



Francisco Santos, director de ENyD. EE

► **Una persona emprendedora contribuye con sus ideas al crecimiento de la organización**

ambiciosa, que destaca por su espíritu emprendedor y su esfuerzo constante por mantenerse en primera línea de un mercado global y cada vez más competitivo. Desde su creación mantiene los valores diferenciadores de su modelo educativo, basados en la docencia de calidad y la innovación educativa, con la formación integral en capa-

idades, competencias y habilidades de todos los alumnos. Además, destacan en innovación, tecnología, ecología, son socialmente responsables, mantienen una fuerte apuesta por el mundo de la investigación y el valor añadido a los estudiantes y al entorno social.

La filosofía de ENyD es aprender haciendo, lo que se convierte en una experiencia única en la transformación del alumno hacia el conocimiento global, para protagonizar y liderar los cambios en los que estará inmerso. Este centro se caracteriza por tener una visión innovadora de los negocios. Se trata de una escuela donde se fomenta el espíritu emprendedor en todo momen-

► **De los más de 80 docentes con los que cuenta esta escuela, el 55% son Doctores**

to, porque una persona emprendedora es aquella que crea su propia empresa, pero también la que contribuye con sus ideas al crecimiento y mejora de la organización en la que trabaja.

Lista de espera

A pesar de que estamos ante el curso más anómalo de todos, ENyD ha

sabido adaptarse a las nuevas circunstancias ofreciendo la mejor calidad en los contenidos posibles. Así, se han llenado prácticamente todos los másteres y hay una larga lista de espera en algunas formaciones. Su oferta académica, caracterizada por ser 100% online, cubre las necesidades de formación de diferentes perfiles de alumnos.

El catálogo incluye programas de Grado, Másteres Oficiales, Másteres especializados, Cursos de formación complementaria y Formación de nivel executive. Como novedad, este año han lanzado dos másteres: Máster de Eventos y Máster de Energías Renovables.

En esta misma línea, los másteres oficiales de la escuela forman parte de las formaciones que pueden ser becadas por Fundación Universia, impulsada por Banco Santander, para fomentar el acceso a la formación y al empleo de las personas con discapacidad. Dentro de su convocatoria, Fundación Universia otorgará concretamente 150 becas de 1.000 euros cada una para que estudiantes con discapacidad puedan invertir el importe en la formación que deseen.

Mediante la concesión de ayudas económicas, esta iniciativa persigue que los estudiantes que acrediten discapacidad y que estén matriculados en alguna de las formaciones listadas, entre las que se encuentran las que están impartidas por ENyD, pueden acceder y progresar en su proceso de formación académica hasta la finalización de sus estudios, incrementando de este modo las oportunidades de consecución de un empleo de calidad.

Desde elEconomista, el pasado mes de noviembre se organizaron los I Premios a la Excelencia Empresarial en la ciudad de Barcelona en los que ENyD recibió el reconocimiento a la Mejor Escuela de Negocios Online. El objetivo de estos galardones es reconocer a las empresas de nuestro país que se diferencian por su espíritu emprendedor y su esfuerzo constante por mantenerse en primera línea de un mercado global y cada vez más competitivo.

Para el director de esta institución, este premio supuso "un reconocimiento al esfuerzo diario de ENyD por la excelencia empresarial, la innovación y la lucha constante por la satisfacción de sus alumnos".

Calidad en docencia

El claustro de profesores de ENyD se distingue por mantener un contacto muy directo con el mundo de la empresa y también por ser expertos de prestigio en sus campos respectivos. La escuela cuenta tanto con profesores del ámbito académico, como por profesionales en activo. De los más de 80 docentes, el 55% son doctores, otorgando una mayor calidad y especialización a sus contenidos.

Con una experiencia profesional sólida y una actividad intensa, los profesores contribuyen a mejorar



Escuela de Negocios y Dirección (ENyD). EE

las prácticas directivas y el liderazgo de hoy y del futuro. Son académicos y grandes expertos comprometidos con la excelencia en todas sus actividades: investigación, docencia y profesión.

Talento senior

En su compromiso con la educación y la formación superior, se encuentra fomentar el talento senior. El objetivo de la unión entre esta escuela y Fundación Endesa es sensibilizar y propiciar el reconocimiento de la aportación de valor por parte del talento senior e impulsar su formación y su empleabilidad. La misión de esta institución de formación es ofrecer facilidades a los seniors para acceder a la formación online mediante precios reducidos.

De este modo, los usuarios seniors registrados en la plataforma de la Generación Savia, podrán cursar cualquiera de los cursos universitarios especializados relacionados con el Marketing Digital, Asesoría de Empresas, Contabilidad y Finanzas y el mundo de los Recursos Humanos. Para los másteres oficiales también ofrecen importantes ayudas para que los seniors puedan estudiar un MBA, un Máster en Dirección y Gestión de Personas,

en Marketing Digital y Social Media, en Contabilidad y Finanzas o en *Big Data*.

A través de una plataforma digital, ofrecen soluciones efectivas a la optimización de dicho talento desde dos dimensiones: la necesidad que tienen los profesionales senior por seguir trabajando y aportando a la sociedad y, por otra, la necesidad que existe en el mundo empresarial y, especialmente, en las empresas, Pymes, *startups* y ONGs de captar este talento.

▶ La alianza con Ecotec aporta valor a los estudiantes con una visión internacional

El emprendimiento senior podría tener un rol cada vez más importante en la sociedad española, con la esperanza de vida al alza, cada vez más envejecida y con un sistema de pensiones en la cuerda floja. Fernando Moroy, docente de la Escuela de Negocios y Dirección-ENyD, indica que este sector de la sociedad “suelen conocer bien una

industria/sector y por ello las necesidades a cubrir”. De hecho, explica que probablemente “el emprendedor ideal sea una persona que conoce muy bien un sector/industria, ha trabajado para otros durante muchos años y conoce los huecos de mercado y cómo hacerlos mejor que la oferta”.

Visión internacional

La pandemia ha paralizado muchos de los planes internacionales educativos, sin embargo, ENyD ha dado un paso más en su trayectoria mundial y se ha aliado con la Universidad Tecnológica Ecotec de Ecuador con el fin último de aportar valor a los estudiantes a través de una visión internacional. Con esta colaboración, ambas instituciones crecen en prestigio internacional y académico, ya que todas las acciones educativas que se planifiquen aportarán un gran valor a los estudiantes. De este modo, estudiantes de Grado y Posgrado de Ecotec podrán acceder a una certificación europea emitida por la Escuela de Negocios y Dirección y a una doble titulación. La Universidad Tecnológica Ecotec cuenta con un ambicioso plan educativo, de calidad e impartido por un equipo de primer nivel. Se trata de una institución joven, diná-

mica, moderna y socialmente responsable, que procura aportar valor, no solamente a sus estudiantes, sino al conjunto de la sociedad.

En palabras de Francisco Santos: “Estamos convencidos de que en Ecotec hemos encontrado un gran aliado con el que poder trabajar durante años en mejorar nuestros propios planes formativos y en aportar valor a estudiantes internacionales con estancias en España”.

Las Relaciones y Colaboraciones Corporativas ayudan a que las

▶ Directivos y profesionales de empresas colaboran en el diseño de programas

empresas mantengan un contacto más directo con otras compañías. Esta escuela de negocios ha apostado por esta estrategia con el objetivo de potenciar, de forma conjunta, conocimientos en las distintas áreas que conforman la oferta formativa. Este departamento se encarga principalmente de trabajar con la dirección de las empresas para

detectar las necesidades específicas de talento y articular la interacción con la escuela y con su ecosistema de formación y conocimiento. Esta estrecha relación permite tener una visión mucho más próxima de la realidad empresarial y satisfacer las necesidades de talento que demanda el mercado.

Hay tres tipos de colaboración, que destacan principalmente. En primer lugar está la académica, en la que directivos y profesionales de empresas colaboran con la escuela en el diseño de programas formativos adaptados a la realidad empresarial; la formación in company, donde desarrollan soluciones de formación ajustadas a las necesidades de cada organización y las condiciones especiales de matriculación, a través de la que firman convenios de colaboración con empresas y colectivos con el fin de facilitar el acceso de sus empleados o asociados a los programas formativos.

Datos de ENyD

Calle Mauricio Legendre 33B 28046
MADRID Tel: +34 911010336
info@escueladenegociosydireccion.com
www.escueladenegociosydireccion.com



“Si bien esta crisis ha dejado de manifiesto la utilidad de algunas herramientas digitales que se utilizaban de forma marginal, no sólo en educación obligatoria sino también en la superior, la relevancia de la formación presencial se ha revelado como incuestionable. En estos meses hemos escuchado voces que nos han señalado como la experiencia de aprendizaje para el alumno no es completa sin un contacto con el docente, sobre todo, en los niveles inferiores. Creemos que la actividad de maestros y profesores estará ahora más apoyada por herramientas digitales que puedan integrar en su docencia y, en muchos casos, podría incorporar también a sus rutinas pedagógicas la autonomía que los alumnos han desarrollado en su trabajo durante estos meses. Por otra parte, ya no es opcional para los docentes el desarrollo de sus competencias digitales, la elección voluntaria de recursos digitales para su docencia. Su actualización en este ámbito se hace imprescindible ante la posibilidad, ya no tan inimaginable, de tener que

► **La educación ‘online’ en el ámbito universitario adquirirá una mayor relevancia**

ISTOCK

ADAPTACIÓN

Los nuevos retos a los que tendrán que hacer frente los docentes tras la pandemia

Ecoaula MADRID.

A raíz de la crisis sanitaria provocada por el Covid-19, el modelo educativo ha cambiado y la enseñanza digital se ha impuesto como una realidad. La propuesta por una educación mixta –presencial y *online*– toma más fuerza como la fórmula para hacer frente al próximo curso escolar y para ello, los docentes tienen que reinventarse y adaptarse a esta “nueva normalidad”.

Así, uno de los grandes retos educativos para este curso tiene que ver con la motivación del alumnado, así como con la gestión de las emociones de los estudiantes, según el estudio ‘Panorama de la educación en España tras la pandemia del Covid-19: la opinión de la comunidad educativa’, realizado por un grupo de investigadores de las Uni-

versidades de Granada y Málaga. De esta forma, el profesorado transmite una clara preocupación por el estado emocional del alumnado cuando regrese a las aulas al inicio del curso 2020/21, después del período vacacional y del largo confinamiento que han vivido durante el curso 2019/20.

Por otro lado, el 63 % de los profesores ha señalado la falta de personal en los centros para hacer frente a las nuevas necesidades; al 60 % le preocupa la disponibilidad de medidas de seguridad e higiene y casi seis de cada diez ha señalado la necesidad de disponer de plataformas y materiales adecuados para el aprendizaje en línea.

También se aprecia una reconsideración por parte del profesorado de competencias y aprendizajes que hasta ahora tenían que ver con

► **La motivación del alumnado, entre los grandes desafíos para este curso**

contenidos más transversales y que con frecuencia quedaban injustamente relegados por el papel central de contenidos más académicos: el aprendizaje autónomo del alumnado, las competencias digitales, la promoción de la salud o una comprensión lectora alta.

► **¿‘Online’ o presencial?**

En relación con el desempeño de la enseñanza presencial y virtual, la tendencia más evidente es la reivindicación de la presencialidad

por parte del profesorado. “La enseñanza presencial no es sólo un deseo o una añoranza del tiempo previo al confinamiento, sino que se concibe como una necesidad por muy diferentes razones: según el profesorado, la enseñanza presencial garantiza la igualdad, promueve de manera más efectiva el aprendizaje, posibilita mejores explicaciones y atención personalizada y permite desplegar todo el potencial educador de los centros educativos”.

En este sentido se mostraba también favorable Carmen Muñoz, directora senior de Asuntos Públicos en LLYC y Cristina Álvarez, experta en gestión pública y consultora especializada en comunicación en una entrevista en *Ecoaula* sobre el informe “Retos para después de una crisis: la educación tras la Covid-19” de LLYC.

articular el curso a distancia”. Asimismo, señalan que sería interesante asistir a cómo los docentes potencian para el aprendizaje la autonomía que sus alumnos han adquirido en estos meses de educación a distancia.

En cuanto a la educación *online*, –como apunta el informe LLYC–, en el ámbito universitario, adquirirá en los próximos años una mayor relevancia. “Este crecimiento ya había sido apuntado por las plataformas tecnológicas educativas que imparten enseñanza no reglada universidades de todo el mundo y que, durante el confinamiento, han visto incrementadas sus matrículas de forma notable”, señalan. De esta forma, tal y como señalan Carmen Muñoz y Cristina Álvarez, “el desafío para las universidades, por tanto, es lograr una oferta en esta modalidad que sea de calidad, flexible y consiga recrear la experiencia universitaria, en cuanto a la interacción con el cuerpo docente y los pares”.

Por último, haciendo referencia a los cambios principales que se esperan en el sector de la educación, destacan la alfabetización digital de profesores (y métodos pedagógicos) y de alumnos. “Pero esa alfabetización, que recae en los docentes, no se puede mantener en el tiempo sin el apoyo del sistema educativo y de unas políticas públicas que hagan viable la digitalización del aula y la digitalización del acceso a la educación”, apuntan.

ENSEÑANZA

La Universidad Nebrija, pionera en el modelo de presencialidad híbrida

Ecoaula MADRID.

La apuesta tecnológica, y sobre todo metodológica, de la Universidad Nebrija por un modelo híbrido de enseñanza-aprendizaje es muy anterior a la pandemia. Pionera en *blended learning* o enseñanza mixta presencial-online, la Nebrija entiende este modelo educativo como una dinámica capaz de enriquecer y expandir las posibilidades de la enseñanza tradicional.

La presencialidad híbrida se concreta en un aula mixta, en la que los alumnos que están físicamente presentes y los que están conectados virtualmente comparten el mismo espacio de aprendizaje. De esta manera, se trata de que las fronteras entre las dos modalidades se vayan borrando y los estudiantes disfruten de una experiencia educativa muy similar, estén donde estén. Así, el profesor se encuentra en el aula y se sirve de la tecnología para compartir y tratar el contenido, y todos los participantes en la clase, presentes y remotos, pueden verse y oírse perfectamente, e interactuar entre ellos o con el contenido.

Pero, para ello, la tecnología debe posibilitar que esta integración sea real y ágil. Para lograrlo han dotado todas las aulas de micrófonos omnidireccionales, pantallas de gran tamaño, altavoces de máxima calidad y cámaras robotizadas 340° con zoom avanzado. De esta forma, cada clase cuenta con un proyector interactivo que se utiliza como pizarra digital o para proyectar contenidos, y con una *tablet* de 16" con lápiz digital.

Y es que el apoyo tecnológico es imprescindible pero en ningún caso suficiente. Es un trampolín para el desarrollo de un modelo de enseñanza digital, centrado en el alumno, donde el estudiante es el protagonista del proceso de aprendizaje, quien debe aprender haciendo, pensando y experimentando.

Esta propuesta de largo alcance no es viable sin un claustro altamente comprometido y ampliamente formado en competencias digitales. Por esta razón, los profesores de Nebrija están siempre en formación continua. La Universidad desarrolla desde 2012 un programa específico de formación en educación digital a todo el profesorado Nebri-



Estudiantes de la Universidad Nebrija respetando las medidas de seguridad frente a la Covid-19. EE



Profesoras de la Universidad Nebrija dando clase en la nueva normalidad. EE

modelo que garantice los resultados de aprendizaje con el nivel de excelencia que persiguen.

Presencialidad

Sin embargo, a pesar de llevar una década investigando, probando y mejorando el modelo de *e-learning*, la Universidad Nebrija no ha abandonado ni dejado atrás su condición fundacional de universidad presencial.

De hecho, en torno a 2.800 alumnos de Grado han iniciado el curso 2020-2021 siguiendo las recomendaciones de las autoridades sanitarias y con la ilusión del regreso a las aulas después de un verano atípico. Durante el mes de septiembre, los alumnos se han ido incorporando de forma escalonada a las aulas y los estudiantes de Máster lo comenzarán a hacer este mes de octubre.

La universidad, para garantizar la seguridad en la vuelta a los campus, ha elaborado un completo protocolo siguiendo estrictamente las recomendaciones de las autoridades sanitarias y educativas. Por eso la Universidad Nebrija es hasta la fecha la única institución universi-

► El apoyo tecnológico es imprescindible, pero el alumno sigue siendo el centro

taria madrileña que cuenta con los tres indicativos del sello Garantía Madrid, una certificación que otorga la Comunidad de Madrid para atestiguar que se cumplen las medidas más exigentes frente a la Covid-19.

Además, para poder mantener el máximo control y seguridad en los campus, la Universidad Nebrija cuenta con un coordinador Covid, que sirve de enlace con las autoridades sanitarias y con cuatro delegados Covid, uno por campus, para informar a la Comunidad de las medidas de protección y velar por su cumplimiento. Dichos delegados serán también los responsables de seguir un estricto protocolo de seguridad si se detectara un posible caso positivo en algún campus.

José Muñiz, rector de Nebrija, considera que "estamos ante un curso complejo, lleno de desafíos desconocidos que se unen a los que afrontamos todos los años, que no son pocos. Pero tenemos una enorme confianza en la profesionalidad, la ética y el compromiso de las personas que componen Nebrija".

Muñiz fue nombrado el pasado 1 de septiembre nuevo rector de la Universidad Nebrija y releva en el cargo a Juan Cayón, rector de la Universidad Nebrija desde septiembre de 2014 y que a partir de ahora desempeñará la labor de adjunto a la Presidencia para las Relaciones Institucionales.

ja, pero este curso se ha intensificado su formación tecnológica y metodológica para poder extender la presencialidad híbrida al conjunto de los alumnos, como la situación ha exigido.

En cuanto a los alumnos, llevan a cabo un proyecto de certificación de la competencia digital con el estándar ICDL. Este estándar internacional certifica que el alumno posee competencias digitales como la comunicación y colaboración en entornos digitales o el manejo de aplicaciones informáticas.

Así, la implantación de la presencialidad híbrida se ha visto acelerada, lógicamente, a causa de las necesidades derivadas de la crisis sanitaria. La Universidad Nebrija ha hecho un notable esfuerzo logístico, económico y tecnológico por ofrecer a todos sus estudiantes un



Actividades del Proyecto eWORLD de Fundación Repsol. EF

INNOVACIÓN

‘Proyecto eWORLD’: Energía y cambio climático en digital

Ecoaula MADRID.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), medioambiente, energía y cambio climático son las principales temáticas que trata el *Proyecto eWORLD*, un programa educativo digital puesto en marcha por Fundación Repsol. Esta innovadora iniciativa permite a los docentes trabajar con los alumnos de Secundaria de una forma didáctica e interactiva, con dinámicas presenciales para el aula y contenidos *online*.

La divulgación del conocimiento riguroso en el ámbito de la energía está ligada al compromiso de la Fundación con la educación como una herramienta fundamental para poder abordar los retos de futuro en el ámbito de la energía y el cam-

bio climático. “Para nosotros, la educación es clave para afrontar el futuro, porque los jóvenes serán los decisores del mañana y es importante que estén informados, invitarles a reflexionar, a tener espíritu crítico y a ser partícipes de los retos que tenemos como sociedad” señala Mila García, directora de Educación de Fundación Repsol.

A través del Proyecto eWORLD, se proporcionan las herramientas necesarias para que puedan tomar un papel activo en grandes cuestiones como el futuro del planeta y de la sociedad.

Estructura y diseño

Proyecto eWORLD es una iniciativa de aprendizaje mixto o *blended learning*, que combina contenidos

y actividades digitales con dinámicas de grupo en el aula, permitiendo a los jóvenes poner en práctica habilidades de creatividad, comunicación y trabajo en equipo, competencias clave para el siglo XXI.

Concretamente, *eWORLD* significa: E: “Energy”: la importancia de la energía en nuestra vida; W: “Who”: las personas son clave para superar los retos; O: “Open mind”: mente abierta para considerar alternativas; R: “Resources”: recursos energéticos; L: “Lab”: proponer un mix energético, sostenible y viable; y D: “Do it”: construyamos juntos un planeta más sostenible y viable.

El programa está adaptado al currículo escolar de Secundaria y se estructura en cinco capítulos, que el profesor podrá trabajar desde diferentes asignaturas de manera flexible en función de las necesidades del aula. Tras el primer capítulo introductorio, que sirve para saber más sobre la energía, su uso y los retos del futuro, en los capítulos dos y tres, los estudiantes entienden las diferencias entre cambio climático y calidad del aire y conocen los recursos energéticos disponibles para una movilidad sostenible.

A partir del cuarto capítulo, los diferentes equipos ponen en práctica los

Fundación Repsol Zinkers

Fundación Repsol Zinkers aún todas las iniciativas educativas de la Fundación, con el objetivo de ofrecer a los alumnos y docentes un espacio único de formación y conocimiento rigurosos en torno al mundo de la energía y los desafíos del futuro.

En www.zinkers.fundacionrepsol.com, además de programas educativos como Proyecto eWORLD, se pueden encontrar de manera totalmente gratuita diferentes recursos y actividades para descubrir y comprender de forma didáctica e interactiva el mundo de la energía y los retos de la transición energética.

Los estudiantes de Primaria y Secundaria pueden encontrar multitud de experiencias y de contenidos educativos sobre energía, cambio climático, calidad del aire, movilidad y Objetivos de Desarrollo Sostenible. Asimismo, los docentes tienen a su disposición diferentes materiales y programas educativos, que permiten impartir los contenidos sobre energía y sostenibilidad del currículo escolar utilizando nuevas metodologías de aprendizaje y dinámicas flexibles e interactivas

conceptos aprendidos y se enfrentan a la tarea de diseñar un mix energético sostenible para reducir las emisiones de CO2 en un determinado territorio, aplicando datos concretos a casos reales y teniendo en cuenta los ODS.

En el capítulo final, los alumnos deben exponer sus conclusiones y elaborar un manifiesto en grupo, contribuyendo a impulsar su espíritu crítico y haciéndoles partícipes de los desafíos de futuro.

Esta iniciativa ha sido diseñada junto con expertos en energía y en educación, como Chema Lázaro y Javier Espinosa, ambos Premio Nacional de Educación, y Juan Núñez, pedagogo especializado en innovación educativa, por lo que se han introducido las últimas tendencias en metodologías educativas. Asimismo, los contenidos han sido desarrollados con la colaboración de los profesionales expertos de Repsol en el ámbito de energía, innovación y sostenibilidad.

Protagonismo del alumno

Otra de las novedades por las que ha apostado Fundación Repsol es

► Proyecto eWORLD mezcla contenidos digitales con dinámicas de grupo en el aula

por introducir la conocida como narrativa inmersiva, “un modelo que coloca a los alumnos en el centro de la toma de decisiones, que genera autonomía y aprendizajes significativos que les dejan imprints”, señala Juan Núñez, uno de los asesores pedagógicos de Fundación Repsol que ha colaborado en el diseño de *Proyecto eWORLD*.

La clase se divide en cinco equipos de trabajo organizados por roles según sus habilidades e intereses personales: *techies*, *influencers*, *trendies*, *strategos* y *thinkers*. Los grupos son guiados por Alex, una joven estudiante universitaria virtual que requiere de la colaboración de los alumnos para cumplir una serie de retos relacionados con dos de los ODS marcados por la ONU en el marco de la Agenda 2030: Energía asequible (ODS7) y Acción por el clima (ODS13).

Al finalizar el programa, los participantes deberán exponer sus conclusiones y elaborar un manifiesto en grupo, contribuyendo a impulsar su espíritu crítico. “Es maravilloso ver las dinámicas que se establecen entre los alumnos y como ellos se van concienciando sobre el respeto, el cuidado y el mantenimiento del planeta. Es una gran satisfacción para los docentes ver el resultado final”, afirma Arancha Carrillo, profesora del Colegio Alameda de Osuna (Madrid) que ya ha participado en *Proyecto eWORLD*.

Este programa ya está disponi-



Alumnos del Colegio Alameda de Osuna (Madrid) durante el desarrollo de Proyecto eWORLD en febrero de 2020. EE



nos de aprendizaje vivos, accesibles desde dispositivos móviles, tabletas, PC o navegador.

De esta forma, *Proyecto eWORLD* permite trabajar los contenidos de manera presencial en las aulas o desde casa, como así ha sucedido

► La inscripción está abierta a centros educativos secundaria y es totalmente gratuita

con los más de 50 colegios, que apuestan por la innovación en su modelo educativo, y han testado los contenidos y validado el programa educativo durante el confinamiento durante el Covid-19.

Inscripción

La inscripción está abierta a todos los centros de educación secundaria y es completamente gratuita. Además, durante el desarrollo del programa, todos los participantes cuentan con el soporte de una asesora pedagógica.

ble a través de la página web de Fundación Repsol y también próximamente en la plataforma de colaboración *Teams* de Microsoft, presente en más de 150 países, entre ellos España, y de la que son usuarios

más de 3.400 centros educativos.

La versión educativa de Microsoft *Teams* proporciona un aula virtual para que los estudiantes puedan encontrar nuevas formas de seguir centrados en el aprendizaje

de forma remota. Sin coste para escuelas y universidades, *Teams* integra conversaciones, videollamadas, contenido, tareas y aplicaciones en un mismo sitio, lo que permite a los profesores crear entor-



EDUCACIÓN

Fundación Telefónica: una revolución en la formación digital

Ecoaula MADRID.

En nuestro país, poco más de la mitad de las personas entre 16 y 74 años poseen capacidades digitales básicas. Según el indicador DESI, España se sitúa en el puesto 17 en la dimensión de capital humano, 3,5 puntos por debajo de la media europea.

Sin embargo, la formación en competencias digitales de los españoles se presenta como una oportunidad. Y es que, la pandemia nos ha obligado a estar conectados virtualmente y a acelerar el uso de la digitalización en todos los sectores para poder seguir siendo operativos y competitivos.

En unos momentos en los que la humanidad está viviendo nuevos desafíos y la más profunda revolución tecnológica de todos los tiempos, Fundación Telefónica a través

de 42, desarrolla un concepto innovador y disruptivo en el que cada estudiante marca su ritmo de aprendizaje y prima el trabajo colaborativo.

Este modelo nació en París hace siete años y a día de hoy tiene una red global en más de veinte ciudades del mundo que van de Silicon Valley a Moscú, pasando por enclaves en Marruecos o Brasil. Así, replicado con éxito en todo el mundo llegó a hacer un año a Madrid con una metodología basada en proyectos de distintas ramas de la programación.

En las primeras 48 horas de su lanzamiento en Madrid se registraron casi 10.000 solicitudes de inscripción y en seis meses, se recibían más de 20.000. Una gran acogida que ha llevado Fundación Telefónica a su implantación en cuatro nuevos campus en Málaga,

Valencia, Barcelona y Vizcaya.

“Los estudiantes aprenden a aprender, a buscarse la vida, porque además de programadores son solucionadores de problemas. En 42 no solo se desarrollan habilidades técnicas; el esfuerzo, la toleran-

▶ **42 Madrid, un modelo educativo con una inserción laboral del 100%**

cia a la frustración, la capacidad de superación y el trabajo en equipo son fundamentales. Es un modelo educativo donde el alumno elige libremente su camino y en el que la colaboración es una máxima”, expli-

ca el presidente de Telefónica, José María Álvarez-Pallete.

De esta manera, 42 Fundación Telefónica se suma así a la formación de talento en el ámbito digital reconocida unánimemente a nivel internacional para responder al mismo tiempo a los cambios económicos y tecnológicos. En la encrucijada entre el ámbito digital, la diversidad y la problemática del empleo y de la inserción, 42 comparte su visión pedagógica innovadora (*peer learning*), su saber hacer y sus valores (gratuidad, accesibilidad, etc.) para crear un verdadero centro de innovación mundial.

Actitud y aprendizaje

Su modelo educativo rompe todos los esquemas. No hay profesores, aulas tradicionales ni títulos. Es una academia de valores, de actitud y de aprendizaje de *hard* y *soft skills*

en la que se prepara a los alumnos para todos los retos y perfiles digitales demandados en el mercado laboral. Una filosofía centrada en “aprender a aprender” en la que se fomenta la creatividad, el esfuerzo, la superación y el trabajo en equipo.

Estos perfiles digitales del presente que reclama la ‘nueva normalidad’ son más necesarios que nunca para reactivar la economía. El nuevo trabajador debe poseer, además de las habilidades digitales que ahora exige el entorno laboral, nuevas herramientas como la creatividad, la iniciativa o el pensamiento crítico, habilidades con las que hacer frente a los nuevos retos laborales para las que justamente prepara el modelo 42.

Convertido en el primer campus que ofrece formación a través de la programación de manera gratuita y abierta a todos, independientemente de su preparación, el disruptivo e innovador modelo educativo es también participativo y gamificado, lo que permite a los estudiantes expresar plenamente su creatividad gracias al aprendizaje a través de la realización de proyectos.

Además, cuenta con una inserción laboral del 100%. Después de tan solo un año en la escuela, la mayoría reciben ofertas de trabajo excelentemente remuneradas. Y es que, pocos se imaginan que para inscribirse en el disruptivo campus no se necesita ningún tipo de conocimiento ni titulación previos.

Los únicos requisitos son tener más de 18 años, ganas de aprender,

Imágenes de 42 Madrid de
Fundación Telefónica. EE

ón Tele



EE



EE



EE

actitud y perseverancia. Su apertura a todos los talentos –independientemente de la titulación, edad, origen o sexo– y su gratuidad y apertura horaria las 24 horas del día los 7 días a la semana, permite a los alumnos aprender cada uno a su ritmo. De esta forma, para realizar la inscripción hay que acceder a la web de 42 Madrid y posteriormente los aspirantes deberán realizar diversas pruebas.

Cursos 'online'

En cuanto a la falta de cualificación digital, casi cuatro millones de puestos de trabajo se quedaron sin cubrir en 2018 en Europa porque no existen profesionales suficientes del ámbito digital.

Bajo este contexto y con el objetivo de convertir a los jóvenes en uno de los perfiles profesionales más demandados del mercado laboral, Fundación Telefónica, a través de su programa *Conecta Empleo* ofrece cerca de 20 cursos gratuitos *online* que preparan para las profesiones digitales de hoy, desde desarrollador web, a experto en ciberseguridad, marketing digital o arquitecto de datos.

Estos cursos tienen una duración de entre 30 y 40 horas y los puedes realizar a tu ritmo. Cuentan con actividades prácticas para poner en uso los conocimientos adquiridos y distintos foros donde interactuar con el resto de alumnos. Además, existen tres modalidades de cursos que se adaptan a cada disponibilidad: abiertos para inscripción, telepresenciales y abiertos para consulta.

Otro de los programas más destacados es *Profesionales 4.0*, que Fundación Telefónica y CEOE han puesto en marcha para impulsar la digitalización de los sectores productivos en España, contribuyendo así a la capacitación digital de dichos trabajadores, a través de conocimientos transversales y competencias específicas de cada sector.

Un ejemplo de ello, es el sector de la construcción siendo el primero en activar el programa con el itinerario "Nanogrado de Construcción 4.0", de la mano de la Fundación Laboral de la Construcción, con el objetivo de capacitar en competencias digitales a sus trabajadores.

Herramientas y técnicas

Por otro lado, si el fin es reactivar y mejorar la búsqueda de trabajo con técnicas y herramientas acordes al nuevo entorno profesional, los programas idóneos son "*Lanzaderas de Conecta Empleo*" o la "*Alfabetización Digital*", ambos gratuitos impulsados conjuntamente con la Fundación Santa María la Real y la cofinanciación del Fondo Social Europeo, a través del programa operativo Poises.

En ellos, los participantes aprenderán a hacer un plan de prospección laboral y actualizar su perfil

► 'Conecta Empleo': cursos gratuitos para las profesiones digitales actuales

laboral; ensayarán entrevistas de trabajo, reforzarán competencias transversales y digitales, y contactarán con empresas en busca de su inserción laboral. A través de sesiones virtuales los participantes se preparan para lograr las aptitudes y conocimientos que las empresas demandan actualmente en sus procesos de selección y ofertas de trabajo.

Por último, para los que no tienen claro qué quieren estudiar o necesitan reciclarse profesionalmente, Fundación Telefónica pone a su disposición dos herramientas interactivas gratuitas, basadas en Big Data e IA, que le guiarán y asesorarán en la búsqueda de empleo.

El *Orientador Profesional Virtual* ofrece orientación personalizada para descubrir el perfil digital más adecuado a uno, cuáles son las carreras digitales más demandadas y qué necesitas para acceder a ellas. Además, ofrece miles de cursos gratuitos *online* que te ayudarán a formarte en estos nuevos perfiles digitales. Asimismo, el *Mapa del Empleo* indica cuáles son las profesiones digitales más demandadas en tu provincia, qué habilidades necesitas para prepararte para ellas y la formación digital más adecuada.



NOVEDADES

Qué cambia en las universidades y escuelas de negocio con el Covid-19

elEconomista MADRID.

A velocidad de vértigo. Así han tenido que transformarse los centros educativos a raíz de la pandemia. Más medidas higiénicas, desarrollo de nuevas tecnologías, inclusión de nuevas formaciones... Uno de los mayores exponentes de estos cambios es la educación *online*, a la que todos han tenido que adaptarse para poder seguir formando a los estudiantes y que ha llegado para quedarse.

De hecho, en el documento que elaboró el Ministerio de Ciencia,

Innovación y Universidades de cara a la vuelta a las aulas, se exponía que teniendo en cuenta la escasez de recursos docentes a corto plazo, no se considera conveniente doblar las clases por grupos para mantener la presencialidad, porque ello implicaría una sobrecarga insostenible para el cuerpo docente.

A este respecto, universidades como La Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) adoptarán un modelo docente híbrido y transitorio para el curso académico 2020-21, con el fin de adaptarse a la nueva normalidad tras las fases de deses-

calada. “La solución híbrida o bimodal del nuevo curso académico apuesta por una presencialidad de al menos el 50% de la docencia en grupos reducidos de estudiantes, sin exceder la mitad de la capacidad de las aulas de grado, y complementada con la docencia *online* síncrona en el horario previsto”, explican desde la UC3M.

Esta reprogramación docente de los grados, prosiguen, “contempla diversos requerimientos adicionales, como el comienzo escalonado de los horarios para evitar aglomeraciones, pausas adecuadas para la

ventilación de las aulas, medidas para el mantenimiento de la distancia de seguridad o la utilización obligatoria de mascarillas en los campus, entre otras”.

Por su parte, desde la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), señalan que a nivel tecnológico han tenido que “aumentar el número de servidores y ampliar las licencias que teníamos contratadas, y a nivel académico ha supuesto el esfuerzo de rehacer todas las guías docentes para adaptar los contenidos de presenciales a virtuales y adecuar la evaluación al nuevo escenario. Además,

como universidad, hemos lanzado dos convocatorias de ayudas para alumnado con dificultades para seguir la docencia a distancia debido a carencias de material informático o de conectividad a Internet”.

Precisamente, este es uno de los aspectos que juega en contra del

▶ Los centros han tenido que hacer un esfuerzo tecnológico para ofrecer soluciones

alumnado español, la falta de material. Según un estudio de Preply, una plataforma de aprendizaje en línea, España se sitúa en el puesto 24 de 30 países analizados, ya que, pese a que es el sexto país con Internet de banda ancha más rápido, la falta de herramientas tecnológicas obstaculiza el desarrollo del *e-learning*. Según este informe en España el 78,4% de la población cuenta con su propio ordenador, mientras que en otros territorios como Países Bajos, Alemania o Suiza superan el 90%.

En otras instituciones como el Instituto de Estudios Bursátiles (IEB),



Los centros se transforman para ofrecer una educación 'online'. ISTOCK

la mayoría de la oferta educativa a día de hoy sigue siendo en formato presencial, pero está creciendo mucho la oferta de programas *online* y semipresencial. “Las tecnologías han entrado en las aulas y se están imponiendo los formatos denominados *blended* (mezcla de presencial y *online*, ideal para aquellas personas que necesitan compaginar un trabajo con los estudios), así como los cursos masivos abiertos (MOOC). Las herramientas de *e-learning* están demostrando ser perfectas aliadas en este contexto de mercado y consideramos que la formación virtual va a ganar peso tras esta crisis”, explican desde el IEB.

“España está sobradamente preparada en medios, satisfactoriamente concienciada con la capacitación, pero aún es rígida en estructuras y procesos”, indica Leire Nuere, directora de la Unidad Online de la Universidad Francisco de Vitoria,

quien sostiene que “lejos de sustituir los logros y avances del presencial, lo digital ha venido para ayudar, potenciar, permitir que las personas desplieguen su talento y favorecer que se aprenda más y mejor”.

En este sentido, universidades como la Universidad CEU San Pablo y la Universidad

Europea, han instalado el sistema *HyFlex*, una tecnología multicámara que permite desarrollar sesiones en las que los estudiantes que están en el aula pueden interactuar con los que participan en directo desde casa.

Como recuerdan desde el IEB, “históricamente, las limitaciones de calendario, la ubicación geográfica de nuestros alumnos o las exigencias de horarios de trabajo, hacía que muchas personas que querían ser estudiantes del

IEB, tuvieran que posponer o reducir su formación, adaptar sus carreras profesionales, buscar permisos extraordinarios en sus trabajos, etc.”, circunstancias que pueden resolverse gracias a la formación *online*.

Oferta educativa

No solo ha habido novedades en cuanto a la tecnología. La pandemia también ha traído nuevas opciones en la oferta educativa. Es el caso de dos nuevos dobles grados en Cien-



Evaluación a distancia, cómo hacerla

Si bien de cara a las evaluaciones de los estudiantes se seguirá primando la presencialidad, en caso de que no fuese la posible la UAB ha elaborado una serie de recomendaciones para poder llevar a cabo una evaluación *online*. Con el objetivo de preservar la intimidad de los estudiantes y evitar que puedan darse casos de copia al no poder mantenerse la vigilancia durante el examen como si se tratara de una prueba presencial, desde la universidad aconsejan el diseño, por ejemplo, de pruebas no memorísticas, que permitan la consulta de recursos y materiales, “ya que resulta más adaptada al contexto de acceso a la información en el que vivimos y puede permitir, a su vez, una valoración más precisa del nivel competencial alcanzado por cada estudiante”. Otra opción es la singularización de los formularios de examen. “Hay varias maneras de hacer formularios de exámenes diferenciados para cada alumno. La herramienta de cuestionarios de Moodle proporciona la posibilidad de crear formularios diferenciados a partir de un banco de preguntas”. Por otro lado, “otra buena opción que garantiza tanto la identidad de quien hace la prueba como el hecho de que no se copie es recurrir a las pruebas orales”.

cia e Ingeniería de Datos y Tecnologías de las Telecomunicaciones, e Ingeniería Física e Ingeniería en Tecnologías Industriales de la UC3M. En concreto, el Grado en Ciencias, organizado por tres universidades, la UC3M, la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) y la UAB, pretende formar profesionales capaces de ofrecer soluciones científicas para múltiples problemas del ámbito social, económico y empresarial como son el control de la propagación de enfermedades, la gestión de catástrofes, o la generación y distribución de la energía, entre otros.

Mientras, en la UAB “se han programado algunos estudios propios surgidos a raíz de la crisis del Covid-19, como una edición especial Covid-19 del MOOC *Primeros auxilios psicológicos (PAP)*. Fueron los propios estudiantes quienes sugirieron a su directora que el curso era muy adecuado para el contexto de crisis sanitaria”. Esta edición especial Covid-19 del PAP contó con 250.962 inscripciones totales, de las cuales 35.806 lo fueron de estudiantes activos,

“cifras muy poco habituales”, reconocen desde la universidad.

A este respecto, la UAB señala que “esta flexibilidad y capacidad de adaptación inmediata al contexto solo se da en los estudios propios, que se pueden programar en un periodo de tiempo muy breve. La tramitación de las propuestas de estudios oficiales, que deben pasar por la evaluación de las agencias de calidad y la aprobación de la Dirección General de Universidades de la Generalitat, es demasiado larga (unos dos años) como para que se pueda hacer una oferta adaptada a un contexto de crisis sobrevenida”.

Por su parte, el IEB ha lanzado un nuevo *Programa de Especialización en Alternativas de Financiación*, que tiene como objetivo estudiar las distintas alternativas existentes en el mercado de la deuda y el *equity*, tanto en la financiación bancaria como en los mercados de capitales, en un momento en el que las necesidades de capital no dejan de crecer.

En lo referente a la evaluación de los estudiantes, en centros como la UAM se fomentará la evaluación continua. Además, y siguiendo en esta ocasión las recomendaciones del Marco común de actuación de las universidades de la Comunidad de Madrid ante el Covid-19 en el curso 2020/2021, se procurará la presencialidad en la realización de las pruebas finales de evaluación. Eso si no hubiera una resolución del rector para establecer un procedimiento extraordinario.

Un aspecto en el que coincide

Se recomienda decantarse por algunas actividades de evaluación asíncronas

la UAB, donde consideran que “siempre es preferible, y todavía más en el contexto actual, mantener la evaluación continua de los resultados de aprendizaje definidos para cada asignatura mediante la realización de tareas y actividades a lo largo de todo el periodo que, además, en muchas ocasiones ya se hacían de manera asíncrona y no presencial”.

Una de las recomendaciones es decantarse por actividades de evaluación asíncronas, que se pueden llevar a cabo exactamente en las mismas condiciones que en la docencia presencial como la entrega de trabajos, ejercicios, infografías, etc. Utilizad, siempre que sea posible, métodos de evaluación diferentes del examen.

Precisamente, en el caso de que no se pudiese hacer examen presencial, desde la UAB aconsejan, para evitar que el estudiante copie y vulnerar su intimidad con el uso de la tecnología, ofrecer diferentes alternativas, como puede ser una prueba oral (*ver destacado*).

CIBERSEGURIDAD

La falta de una estrategia común hace más vulnerable al sistema educativo

G. U. MADRID.

La pandemia de Covid-19 ha generado una disrupción extraordinaria en la vida de millones de personas. El ritmo en la progresión de la cifra de contagios en los meses de marzo y abril hizo necesarias medidas de confinamiento más o menos estricto en multitud de países de todo el mundo. El cierre se extendió inevitablemente a colegios, al punto de que no menos de 1.400 millones de estudiantes en todo el mundo debieron quedarse en casa.

En los últimos meses, la educación *online* –de igual forma que el teletrabajo– pasó a ser la opción estándar en la mayoría de los centros educativos. Este súbito cambio puso a prueba las capacidades y los recursos tecnológicos de todos los países, con resultados dispares. Las inversiones en *edtech* –formas de enseñanza basadas en tecnología– estaban creciendo a buen ritmo antes de la pandemia y apuntaban a un mercado global de 30.000 millones de euros en 2025, según la firma de investigación de mercado Renub Research.

A la disparidad de recursos disponibles –no hay que olvidar que, en 2019, había aún un 8% de hogares en España sin acceso a Internet, mientras que algo más del 10% de menores de entre 10 y 15 años carecía de ordenador– se ha sumado la preocupación por la robustez de las infraestructuras digitales del sector educativo. La explosión de la enseñanza *online* elevó el número de ataques contra instituciones educativas y de investigación.

En el mes de agosto, el 61% de los ataques con programas maliciosos registrados en el mundo –un total de más de 9,2 millones– tuvieron al sector educativo como destino –el siguiente sector más afectado fueron los servicios profesionales, con el 10%–. Kaspersky, una compañía de ciberseguridad, encuentra que entre enero y junio de 2020 hubo, en comparación con los mismos meses de 2019, un alza de al menos un 350% en los ataques distribuidos de denegación de servicio (conocidos por las siglas DDoS), un tipo de ataque que busca colapsar el sistema inundándolo con peticiones.

EEUU es el país donde ha habido más ataques relacionados con la educación. Como señala el proveedor de ciberseguridad Check Point, entre julio y agosto de 2020, la media



ISTOCK

► **La educación ha recibido más ciberataques que ningún otro sector los últimos meses**

de ciberataques semanales a sus infraestructuras educativas creció un 30%, por comparación a un 6% en el resto de los sectores. En Europa las cifras fueron 24% y 9%.

La disponibilidad de herramientas incluso gratuitas en Internet hace que lanzar ataques efectivos tenga un coste muy limitado. A comienzos de mes, un estudiante de 16 años fue detenido en Florida, acusado de paralizar los tres primeros días de clases virtuales de las escuelas públicas del condado de Miami-Dade, mediante un programa gratis llamado LOIC. Una gamberrada que alarmó, no obstante, a los expertos por cuanto revelaba la vulnerabilidad del sistema.

¿Cómo está la situación en España? La tónica general es la disparidad regional. Como apunta Eusebio Nieva, director técnico de Check Point para España y Portugal, “falta infraestructura común y una estrategia común”. Ello minimiza la posibilidad de ataques globales, puesto que no hay infraestructuras compartidas masivamente; sin embargo, la disgregación hace más probable que un colegio determinado sea más vulnerable a un ataque concreto.

“La infraestructura digital que tenemos en España es escasa, y generalmente asociada a servicios administrativos”, señala Nieva, por lo que los ataques no afectarían tanto a la calidad de la enseñanza –no hay elementos comunes– cuanto a la gestión cotidiana de los centros, donde sí se comparten algunas infraestructuras.

En general, se observa un rezago en las medidas de seguridad adoptadas en el sistema educativo en comparación con la realidad de muchas empresas que han tenido que extender el teletrabajo de forma abrupta en los últimos meses. Nieva pone el ejemplo de las redes privadas virtuales (VPN), empleadas comúnmente en las empresas para asegurar los accesos remotos a los sistemas de la compañía. “Incluso en aquellas comunidades donde se ha invertido en ciberseguridad, la situación es claramente mejorable”, afirma.

En el plano puramente educativo, de la enseñanza, la heterogeneidad es mayor; “en las formas de llegar a los niños a la hora de dar las clases, tanto las plataformas como los medios son escasos”, señala Eusebio Nieva. En muchas ocasiones no es necesaria una tecnología de pro-

► **La formación de niños, padres y profesores resolvería gran parte del problema**

tección adicional –si bien siempre ayuda–, lo más importante sería, según Nieva, unas directrices sobre qué aplicaciones están recomendadas y cuáles no y, crucialmente, una guía de uso estandarizada de las aplicaciones recomendadas. En este sentido, España y el sur de Europa han reaccionado más tarde que otros países de nuestro entorno.

► **Un plan para mejorar**

Para el director técnico de Check Point para España y Portugal, el plan de mejora debería constar de tres fases. En primer lugar, un plan de formación con una estrategia común, idealmente para toda España. Dicha formación incluiría, para los profesores, saber cómo se deben utilizar las herramientas; para los padres, saber qué condiciones se tienen que cumplir y a qué hay que estar atentos para que no se haga un mal uso de ellas, y, para los niños, reconocer amenazas potenciales.

“Con eso vamos a eliminar una gran parte del problema”, continúa Nieva. La idea es protegerse lo más posible con unas guías de actuación compartidas, y completar la protección con tecnología, lo cual sería el segundo elemento del planteamiento. Y, por último, contar con un plan de contingencia: saber cómo actuar si hay un incidente de seguridad.



Visita Internacional en la Sede Académica de Madrid en enero de 2020. EE

EDUCACIÓN 'ONLINE'

Cerem oferta una completa formación en dirección de empresas junto a la UCM

Ecoaula MADRID.

La escuela de negocios Cerem International Business School ha incorporado en sus programas las últimas tendencias e innovaciones tecnológicas con el fin de formar directivos capaces de afrontar los nuevos retos del mundo de los negocios, desarrollar nuevas capacidades profesionales y gestionar y motivar equipos de alto rendimiento.

Su oferta formativa se estructura en módulos esenciales y de especialización. En los esenciales se imparten los propiamente directivos, con el fin de adquirir los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para desarrollar la capacidad de análisis con un alto grado de iniciativa para la toma de decisiones. En los módulos de especialización el alumno puede elegir los que se adapten mejor a sus necesidades profesionales.

Asimismo, la escuela de negocios es una institución de referencia y es reconocida internacionalmente. De hecho, en la última convocatoria ha habido un 78% de alumnado internacional.

Pionera en la educación *online*, la metodología de Cerem permite crear un entorno de aprendizaje activo, próximo y participativo en el campus virtual, combinando la



Sede Académica de Cerem International Business School (Madrid). EE

flexibilidad *online* con seminarios de apoyo y talleres para desarrollo de casos prácticos mediante el Método del Caso, videoconferencias interactivas, vídeos, foros de debate, sesiones tutoriales y contenidos interactivos multimedia.

Programas

Con más de 40 años, la institución imparte, además, programas adaptados a la realidad de la empresa, por lo que la transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo es

más rápida y también más eficiente. La formación *in company* cuenta con la ventaja de que tiene como base la realidad de la empresa y crea lazos entre los empleados.

Este tipo de acciones son la manera de adaptar los programas de formación estándar a la realidad del negocio y su cultura, lo que garantiza una mayor transferencia al puesto de trabajo. Además, fomenta las relaciones sociales entre los asistentes a los programas y el *networking*, lo que mejora la produc-

tividad y la visión global de la actividad.

Y es que la formación marca la diferencia y puede marcarse aún más en el perfil profesional si es a través de una maestría, especialidad o curso obtenido en reconocidas universidades o escuelas de negocio como es Cerem International Business School. Por ello, cuenta con convenios con prestigiosas universidades de España y Europa, que imparten en modalidades como la semipresencial u *onli-*

ne, así como programas de maestrías y cursos de todas las áreas de la empresa.

Además tienen acuerdos de colaboración con prestigiosas Universidades como la Universidad Antonio de Nebrija, la Università Degli Studi di Bari o la Universidad Complutense de Madrid, entre otras.

Alta dirección

Es por ello que, con el fin de formar a directivos y profesionales de la empresa y de otras organizaciones, para que puedan adquirir las habilidades y competencias necesarias demandadas en los puestos de alta responsabilidad, Cerem International Business School y la Universidad Complutense de Madrid han creado el Máster en Dirección de Empresas y Alta Dirección.

Entre las ventajas de esta formación destaca la oportunidad de alcanzar un importante grado de internacionalización, especialmente de países de Latinoamérica, ya que se prevé que el 80% de los estudiantes matriculados proceda de otros países y esta diversidad enriquecerá la formación adquirida por los estudiantes.

La utilización del Método del Caso para permitir la resolución de casos reales de negocio como el eje central del aprendizaje para la toma de decisiones y su impacto en las organizaciones; ya que obliga a la reflexión y el análisis de situaciones complejas analizando situaciones reales con aplicaciones multimedia.

Facilidad para la formación del estudiante de una manera no pre-

▶ Se prevé que el 80% de los estudiantes del máster proceda de otros países

sencial, virtual, sincrónica sin necesidad de desplazamientos mediante la combinación de clases por videoconferencia, vídeos y foros de discusión dinámicos y participativos. Y el uso e incorporación de los más modernos métodos de formación a través de los sistemas de aprendizaje cooperativo (*Flipped Classroom*) *Design Thinking* y Educación por Competencias donde el estudiante es el protagonista de su propio aprendizaje.

Además, el estudiante tendrá flexibilidad para su incorporación en el máster mediante la matrícula a partir de la fecha que mejor se adapte a sus necesidades, realizará un Trabajo Fin de Máster (TFM) y su defensa ante un tribunal. Por último, contará con profesores de la Universidad Complutense y de Cerem International Business School, con experiencia acreditada, en todas las materias recogidas en los diferentes módulos que se impartirán.

INTERNACIONAL

Las clases en línea, claves para atraer a los extranjeros a las aulas españolas

I. Gaspar MADRID.

La movilidad ligada al programa Erasmus+ prevista en la actualidad ha caído casi un 30% debido al impacto del coronavirus y a las restricciones asociadas a la pandemia. Del mismo modo, las universidades españolas están recibiendo a menos alumnos extranjeros para los que un factor que pesa, y mucho, es el miedo a contagiarse fuera de casa. En esta situación, una de las herramientas que más relevancia está cobrando, por los buenos resultados que ofrece, es la digitalización de las aulas.

A este respecto, a principios del mes de septiembre la directora del Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (Sepie), Coral Martínez, indicó, con motivo de la inauguración del curso Erasmus+ y la Internacionalización: presente y futuro en tiempos de la Covid-19, que se ofrece una "absoluta flexibilidad" con la aparición de las denominadas "movilidades combinadas", según recogió Europa Press.

"Te puedes desplazar de manera física al centro de destino, pero realizar parte de la docencia onli-

Italia, el país más presente en España

Más de 21.000. Esos fueron los estudiantes procedentes de Italia que eligieron España para cursar sus estudios en la promoción 2018/2019, lo que los convirtió en los más numerosos en las aulas españolas. Les siguieron Francia, con casi 16.000 personas, Colombia y Ecuador, con más de 14.000 y 12.000, en cada caso, y en quinto lugar se situó China, con unos 11.800 estudiantes. La mayor parte de los extranjeros que estudiaron en España fueron de matrícula ordinaria, casi 138.000. En el caso de programas como Erasmus, la cifra se situó en torno 56.800 personas. En total, España recibió el año pasado 194.743 alumnos internacionales, lo que supuso un crecimiento del 5,2% respecto al curso anterior.

ne. También se puede no realizar ese desplazamiento y hacer la movilidad virtual hasta que las restricciones de movilidad permitan ese desplazamiento. O, por último, puedes retrasar ese intercambio hasta más adelante. De ahí la flexibilidad del Programa Erasmus", explicó Martínez.

Así, algunos centros, como la Universidad CEU San Pablo, ofrecen a sus estudiantes extranjeros la posibilidad de estudiar en España desde su país de origen. Como indican desde la institución, "la presencia digital interactiva es una de las novedades de este modelo. La Universidad ha equipado sus aulas con el sistema HyFlex, una tecnología multicámara que permite desarrollar sesiones en las que los estudiantes que están en el aula pueden interactuar con los que participan en directo desde casa y todos ellos con el profesor que está impartiendo la clase. Este sistema garantiza la educación de los más de 1.100 alumnos internacionales que este curso van a estudiar en la Universidad".

Además, este sistema permite a los alumnos seguir sus clases de forma asincrónica, ya que cerca de 700 alumnos viven en países con

más de 4 horas de diferencia. Por otro lado, en su apuesta internacional, la Universidad CEU San Pablo incorpora los programas COIL-Collaborative Online International Learning, proyectos de aprendizaje colaborativo con estudiantes de otras universidades. Consiste en el desarrollo de unos módulos e impartición de clases de forma virtual, entre profesores de dos universidades y países diferentes. De esta manera, permite acercar la experiencia de un aprendizaje global a un espectro más amplio de estudiantes, sin importar su ubicación geográfica y sin salir de casa.

Por su parte, la Universidad Europea es otra de las que ha implementado la tecnología HyFlex, ya que "permite a los estudiantes seguir las clases de manera virtual como si estuvieran en el campus. Esto será posible gracias a que hemos realizado una fuerte inversión tecnológica, digitalizando todas las aulas, incorporando las últimas innovaciones en tecnología educativa y relanzando el campus virtual", señala Belén Mariño, directora internacional en la Universidad Europea.

Mariño destaca que este curso han reforzado su modelo académi-

co, estructurándose en "un 20% de docencia práctica presencial, un 60% en el aula extendida donde el estudiante podrá elegir si asistir a clase de forma presencial o en remoto, y un 20% de contenidos de un bloque íntegramente digital. El objetivo es garantizar la máxima presencialidad posible, pero al mismo tiempo hemos conseguido equiparar la experiencia en el aula a la experiencia en remoto".

Si bien en líneas generales la demanda se ha mantenido a pesar de la pandemia, la Universidad Europea sí que ha notado un cambio en el mix de estudiantes. Así, se ha producido una disminución de solicitudes de estudiantes internacionales, sobre todo de la región de Latinoamérica, y un crecimiento de estudiantes nacionales, sobre todo en las últimas semanas.

Clima y gastronomía

A pesar de la coyuntura actual, España sigue siendo uno de los países preferidos por los estudiantes internacionales. Elementos como el clima, el patrimonio cultural o la gastronomía siguen teniendo mucho atractivo. Además, como apunta Belén Mariño, "prácticamente todos ellos vienen con el inglés de base, y saben que aquí pueden estudiar en diferentes idiomas, además de aprender el español. Idioma que les resulta muy atractivo porque les abre el mundo laboral. Por otro lado, los estudiantes procedentes de países de Latinoamérica se sienten cercanos al idioma, a la cultura y nos buscan como puerta hacia Europa".

Según los datos del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, en el curso 2018/2019, España recibió a más de 190.000 estudiantes internacionales, siendo Italia, Francia, Colombia, Ecuador y China los países con mayor representación (ver apoyo).



Estudiantes Erasmus. ISTOCK



Pablo Rivas, CEO y fundador de Global Alumni. EE

DIGITALIZACIÓN

‘Lifelong learning’: el reto de la educación en una sociedad digital

elEconomista MADRID.

“Las dificultades dominadas son oportunidades ganadas”. Esta cita de Winston Churchill es tan solo una más de las que arrojó una de las mentes más capaces del siglo pasado y nos sirve para dibujar a la perfección la realidad lastrada por el Covid-19. Además de sufrir las trágicas consecuencias sanitarias y económicas, las empresas se han visto obligadas a dar un paso adicional hacia la digitalización, obligando a los profesionales —no importa el rango o la industria— a renovar sus perfiles, desaprendiendo viejas costumbres y aprendiendo nuevas competencias digitales. Una evolución que es y será fundamental para empleados, compañías y

sociedades en general, pues cada vez seremos más digitales y necesitaremos reciclarlos.

Para cubrir esta necesidad nació Global Alumni. Esta EdTech euroamericana especializada en transformar digitalmente las mejores universidades del mundo (MIT Professional Education, Universidad de Chicago, Chicago Booth, UCLA, Berkeley y Esade), desarrolla programas educativos digitales orientados a profesionales que necesitan reentrenar sus habilidades o adquirir nuevos conocimientos para seguir siendo competitivos, empleables y capaces de seguir el ritmo al que evoluciona el sector económico.

Los programas de Executive Education son “un avance en materia

▶ **La educación digital rompe la barrera existente del idioma y de la distancia**

educativa por cuatro motivos principalmente: en primer lugar, por la metodología aplicada, específica para entornos digitales, utilizando las herramientas educativas más vanguardistas del mercado a las que aplicamos un desarrollo tecnológico para perfeccionarlas aún más; en segundo lugar, porque el contenido se actualiza y se mejora continuamente, convocatoria tras convocatoria, para que

el conocimiento que adquieran los estudiantes se ajuste a las últimas demandas del mercado laboral; tercero, porque colocamos la experiencia del estudiante en el centro de todo; por último, porque se rompe la barrera del idioma y la distancia, ya que los programas están disponibles en varios idiomas y se puede acceder a ellos desde cualquier parte del mundo”, explica Pablo Rivas, CEO y fundador de Global Alumni.

▶ **Aprender toda la vida**

Pablo Rivas, pionero en el sector *edtech* en España y una de las voces más representativas del *online learning* a nivel mundial, ha publicado recientemente su libro *Aprender a desaprender: Transformando la edu-*

cación superior (Editorial LID), publicado el pasado 22 de septiembre, donde reflexiona sobre los cambios de mentalidad acuciantes y necesarios, tanto por parte de los profesionales como de las instituciones educativas, para superar los obstáculos y abrazar los retos del futuro con optimismo.

El autor señala la importancia de que toda la sociedad se familiarice con el concepto de *lifelong learning* o educación continua. “Lo primero que debemos interiorizar es que nunca dejaremos de aprender a lo largo de nuestra trayectoria profesional. Si la tecnología avanza, nosotros debemos avanzar a la par. La robotización de los puestos de trabajo es un proceso irrefrenable, por lo que debemos prepararnos para sacar adelante tareas que complementen a la eficacia de los algoritmos y las nuevas herramientas disponibles”, comenta Rivas.

▶ **La educación ‘online’**

En el mes de marzo, debido a la pandemia de coronavirus, una de las primeras medidas tomadas por los diferentes gobiernos de casi todo el mundo fue cerrar las aulas. “Automáticamente, todo el sector educa-

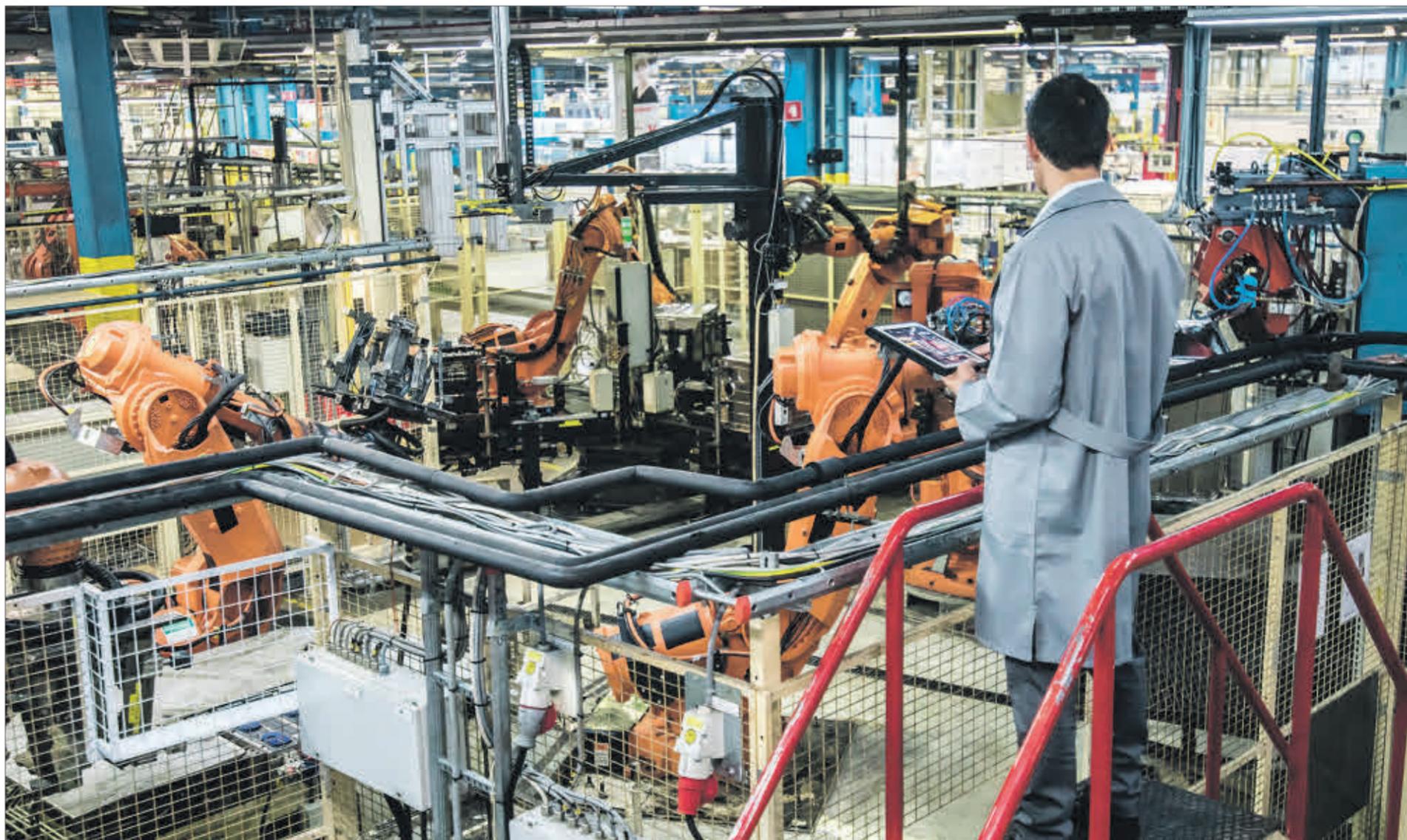
▶ **El ‘online learning’ permite compartir un espacio virtual personalizado**

tivo se llevó las manos a la cabeza por no haber activado soluciones y planes de transformación digital con anterioridad. Ahora, las instituciones se han dado cuenta de la importancia de la educación digital y de sus múltiples ventajas”.

Pablo Rivas señala que el *online learning*, además de romper con el elemento limitador de cualquier espacio físico como es un aula, permite a los estudiantes y profesores compartir un espacio virtual, personalizado, dinámico y enormemente colaborativo, con unas grandes posibilidades de hacer *networking* a nivel internacional, algo que “para los profesionales que se desenvuelven en el mundo de hoy y en un mercado de trabajo global puede suponer una importante ventaja competitiva”, apunta Pablo Rivas.

El proceso de aprendizaje en esta nueva era es una línea recta que se pierde en el horizonte profesional de cada carrera profesional. La Cuarta Revolución Industrial ya ha comenzado a rodar en estos inicios del siglo XXI y a alterar el mercado de trabajo de forma radical.

Adaptarse, reaprender y seguir aprendiendo durante toda la vida. Este es el reto que tienen por delante las empresas, los directivos y los profesionales de todo el mundo. *Learning to Unlearn* (Aprendiendo a desaprender) arroja algunas pistas sobre el camino a seguir.



Ingeniero dirigiendo brazos robóticos a través de una tableta. EE

PROFESIONES

Conocimientos técnicos y habilidades emocionales: tándem ganador pos-Covid

Isabel Gaspar MADRID.

La pandemia ha impactado en todas las facetas de la vida. Una de las que más perjudicada se está viendo es el empleo, pero, al mismo tiempo, está ofreciendo diversas oportunidades. Y es que situaciones como las vidas durante el confinamiento, han potenciado y acelerado la demanda de profesiones y habilidades que ya estaban despuntando.

Es el caso del universo tecnológico. Los expertos coinciden en señalar que los profesiones que más se demandarán a raíz del coronavirus son las relacionadas con robótica, especialistas en *e-commerce*, ciberseguridad, marketing digital o programación. De hecho, según los datos de LinkedIn, el puesto con mayor demanda el pasado mes de junio fue el de ingenieros de *software*.

Asimismo, desde Randstad prevén que la influencia de la tecnología supondrá la evolución de muchas formas de trabajo, de tal modo que, en los países de la OCDE, el 30% de los empleos se modificará mientras uno de cada siete trabajos actuales directamente desaparecerá. En este sentido, el estudio *Flexibility at Work* de la compañía de recursos humanos destaca que, a pesar de la importancia de la tecnología en la economía actual, más del 25% de las grandes empresas de la OCDE está teniendo dificultades para encontrar determinados perfiles tecnológicos.

Además de estos perfiles, otras áreas como la de la salud o la industria alimentaria también saldrán reforzadas de esta crisis. Precisamente, en el ámbito sanitario desde Adecco señalan como se prevé que repunten los empleos enfocados a tareas

► **Un 54% de los trabajadores tendrá que actualizar sus habilidades antes del año 2022**

que tienen que ver con mantener los protocolos de higiene y seguridad como es el caso de los controladores de temperatura, los sanitarios preventivos (diseño de nuevos protocolos de seguridad) o los desinfectadores de ropa y espacios.

En este contexto, lo que será imprescindible, como apuntan desde Randstad, es la necesidad de aumentar el esfuerzo e inversión para desarrollar las habilidades de los trabajadores, ya que la economía actual está precisando cada vez más de per-

files transversales y que sepan adaptarse a las necesidades que el empleador pueda tener en cada momento.

Las 'skills' preferidas

Las profesiones no son lo único que va a vivir una transformación. Las habilidades que se demandarán para los profesionales en el ámbito laboral también están virando con la pandemia. Así, según el Foro Económico Mundial (WEF), un 54% de los trabajadores del mundo necesitará actualizar sus habilidades antes del año 2022. Para muestra un botón. El estudio *Tendencias anuales de RRHH. 2020-2021* de Randstad expone que, por ejemplo, para un gerente, la capacidad más deseada es la de adaptarse a las cambiantes demandas del negocio, con un 62%; mientras que en la edición anterior el *top 1* era ocupado por ser capaz

de motivar e inspirar a otros, con un 68%; opción que ahora llega al 61%.

“Hoy más que nunca las evaluaciones irán de lo *soft* a lo *hard*, es decir, primero se pondrán a prueba aptitudes como la capacidad de análisis y de resolución de problemas de los candidatos, una competencia que en nuestro estudio llega al 56% entre las *skills* más demandadas en mandos medios y altos; seguida por la posibilidad de construir relaciones confiables (51%), tener visión de futuro (39%) y potencial para innovar e impulsar la creatividad (36%)”, señalan desde la firma.

Por tanto, conceptos como resiliencia, flexibilización, proactividad o creatividad van copando los primeros puestos de la lista. En este sentido, la combinación de conocimientos técnicos con habilidades emocionales, como la empatía o la inteligencia emocional, van a ser cualidades muy valoradas en los procesos de selección.

“Las competencias transversales siguen siendo primordiales, pero en unas circunstancias difíciles, marcadas por la pandemia y la incertidumbre, las competencias digitales que implica el teletrabajo, junto con la versatilidad y la capacidad de adaptación, cobran mayor importancia”, señala Mihaela Enache, profesora de los Estudios de Economía y Empresa de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Ahora, más que nunca, la reconversión laboral y la readaptación son vitales.

TRABAJO

Las escuelas de negocio se suman a la formación en 'Big Data'

Carmen García MADRID.

Formación más práctica y específica es la oferta que diferencia a las escuelas de negocios de otros centros formativos. Con el paso de los años, estas instituciones se convirtieron en una de las opciones más recurrentes para los jóvenes españoles que buscan una conexión más directa con el mercado laboral. Debido a la crisis sanitaria generada por el Covid-19, estos centros han tenido que adaptarse y, a pesar de que para muchos de ellos la educación *online* ya era una realidad, se han visto obligados a actualizar su metodología para poder ofrecerles a los estudiantes toda la calidad posible en los contenidos. Ante esta nueva situación, las escuelas de negocio han apostado por novedades relacionadas con el campo del *Big Data* y la especialización.

La tecnología ha sido la gran protagonista que ha acaparado toda la atención a la hora de pensar un modelo factible en plena pandemia. Uno de los ejemplos claros del papel que ha tenido la innovación en las aulas es la escuela IMF, en la que ya es posible impartir una formación virtual con la conexión remota de hasta 40 alumnos simultáneamente a través de un *videowall* de 18 pantallas de ultra alta definición conocido como *Live Room*. De esta forma, los profesores pueden colaborar con los estudiantes de un modo muy parecido al de una clase tradicional, utilizando herramientas como: levantar la mano, pizarra, salas de grupos reducidos o contenido multimedia en tiempo real.

Hybrid ConnectEd

EAE Business School lanza sus másteres en *Big Data*, *Project Management*, *Supply Chain*, *Marketing* y *Marketing Digital* en modalidad Hybrid ConnectEd, que se desarrolla en dos periodos sucesivos, *online* y presencial. Esta propuesta pedagógica proporciona una experiencia educativa completa y transformadora y aporta cambios cualitativos para lograr grandes resultados. Este formato condensa las clases presenciales en menos tiempo y el estudiante no tiene que ausentarse de su residencia habitual o de su puesto de trabajo durante todo el año.

El Máster en Marketing Digital

ConnectEd está enfocado a formar especialistas en el diseño de estrategias de comunicación, comercialización, captación y fidelización en entornos *online*. Por su parte, el Máster en Marketing Estratégico Internacional ConnectEd prepara para desarrollar estrategias para alcanzar los objetivos de la empresa, dominar las técnicas y fuentes de información, identificar nuevas oportunidades y adaptar las políticas de marketing a cada organización.

El Máster en Project Management ConnectEd forma en la dirección de proyectos que aumenten la calidad global de sus ejecuciones, considerando la rentabilidad, la eficiencia técnica y la exposición al riesgo. Finalmente, el Máster en Supply Chain Management & Logistics ConnectEd da las claves para aprender a dirigir la cadena de suministro incorporando las últimas tendencias tecnológicas y metodológicas y las novedades en gestión empresarial, entre otros. Además, esta formación incentiva el desarrollo de las habilidades per-

sonales y directivas para ser eficiente en la toma de decisiones y mejorar la capacidad de detección, análisis y resolución de problemas.

La fuerte apuesta de EAE por el *Big Data* comenzó el año pasado. Se trata de un campo pluridisciplinar en el que cobra especial importancia la especialización. Según Josep Maria Altarriba, decano de EAE: "Nuestro foco de especialización está al final del máster, con una oferta de especialidades que duran prácticamente dos meses, transversales, que acaban de añadir profesionalización a este ámbito".

Programas enfocados

Otra de las escuelas de negocios más relevantes es IESE. Para este curso académico, este centro ha apostado por el *Business Acceleration Program*, que se impartirá a partir de febrero de 2021 en la sede de Munich. Este programa está dirigido a directivos funcionales o *managers* con más de cinco años de experiencia profesional de la región de Bavaria, Alemania. Está previsto que se imparta bajo un formato flexible, concretamente, los viernes y sábados cada tres semanas durante cinco meses.

La segunda novedad de esta escuela son los llamados Programas Enfocados, caracterizados por tener una corta duración, intensos, exigentes, en diferentes formatos, que se actualizan continuamente para recoger los últimos avances del mundo empresarial, y preparados para equipar a los participantes con nuevas herramientas y marcos de trabajo que permiten trabajar sobre las grandes cuestiones de la dirección de empresas. Se ofrecen tanto en castellano como en inglés y, a pesar de que antes en su mayoría se impartían de forma presencial, en estos momentos se ofrecen la mitad de ellos en *online live* y en *online puros* (plataforma Emeritus).

Dentro de estos programas, en este curso académico, destacarán *Desarrolla el talento en la era digital*, llevado a cabo en un contexto en el que el Covid-19 acelera la transformación digital y el uso de la Inteligencia Artificial como una vía efectiva para responder a nuevas formas de trabajo, y *Design Thinking*, para la solución estratégica de problemas.

Soluciones

Esta vuelta a las aulas está siendo de todo menos normal. Las Escuelas de Negocios son conscientes del daño a nivel económico que les está haciendo la pandemia e intentan buscar una solución que les beneficie. Con el objetivo de atraer a más estudiantes, Esade ha ampliado las becas en reconocimiento al talento, la excelencia y la diversidad en el aula que pueden cubrir hasta el 100% de la matrícula. También ofrece ayudas para cubrir costes de residencia y manutención tanto en sus campus como en los de aquellas universidades internacionales con los que tiene acuerdos de colaboración e intercambio. Desde EAE han diseñado el Plan de Acogida Individualizada (PAI) para garantizar una óptima incorporación posterior para los estudiantes que no pueden iniciar el curso en las fechas previstas.



UNIVERSIDADES

Ciberseguridad y tecnología son las novedades de los másteres este curso

Carmen García MADRID.

Ante el inicio de curso más extraño de todos, las universidades españolas han querido innovar y atraer nuevos estudiantes ofreciéndoles una lista de posgrados cargada de novedades, entre las que se encuentran la ciberseguridad, innovación, robótica o música en directo. Las exigencias del mercado laboral han hecho que la especialización sea cada vez más importante y es por eso por lo que el número de estudiantes interesados en hacer un máster crece cada año. De hecho, según datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, en los últimos cursos ha aumentado un 70%. Concretamente, un 10% más en el curso 2018-2019 siendo más de 200.000 estudiantes los que se matricularon en un posgrado ese curso.

Orientados, en su mayoría, a la empleabilidad, algunas universidades han querido ampliar su oferta académica para ofrecerles a los estudiantes más opciones formativas y una mayor preparación de cara al mercado laboral. Es el caso de la Universidad Complutense de Madrid (UCM) que, junto a Live Nation Entertainment, han anunciado el lanzamiento del Máster en Música en Directo Live Nation. Se trata de una formación basada en seis módulos que abordan las áreas de trabajo de la música en directo y será impartida por profesionales nacionales e internacionales expertos en cada una de las materias.

La comunidad gallega también amplía su oferta en los posgrados con los másteres en Dirección e Innovación de la Cadena de Subministración y en Industria 4.0, así como el máster en Nanociencia y Nanotecnología, que se impartirá de forma conjunta entre la Universidad de Santiago de Compostela (USC) y la Universidad de Vigo (UVigo), el máster en Visión por Computador, también conjunto entre la Universidad de A Coruña (UDC), el campus de la USC en Lugo y la Universidad de Vigo y la Universidad de Porto.

Formación vitivinícola

La principal novedad de la Universidad de La Rioja (UR) es el Máster Universitario en Tecnología, Gestión e Innovación Vitivinícola, enfocado a introducir la innovación en todas las áreas y procesos del



Las universidades amplían sus opciones formativas. ISTOCK

Vuelta a las aulas

El ministro de Universidades, Manuel Castells, ha lanzado una serie de recomendaciones a las instituciones de educación superior para la vuelta a las aulas. Entre ellas destaca la obligatoriedad del uso de la mascarilla en aquellas clases que se vayan a realizar de manera presencial. Además, se recomienda mantener las ventanas abiertas todo el tiempo que sea posible y la enseñanza seguirá un modelo mixto (presencial y online).

mundo del vino. Esta formación tendrá una duración de 60 créditos distribuidos en dos semestres. Además, para aquellos estudiantes que tengan que compaginarlo con otra actividad, la formación se podrá realizar a tiempo parcial y ofrece prácticas externas tanto en bodegas como en empresas del sector. Está principalmente destinado a graduados en Enología, Química, Bioquímica, Farmacia, Biología, Tecnología de los Alimentos o titulaciones equivalentes.

Este máster es una de las titulaciones con un futuro más prometedor puesto que sus titulados podrán plantear estrategias innovadoras y prácticas para resolver problemas concretos del sector vitivinícola, generar y gestionar inno-

vación en procesos y productos del sector y proponer soluciones a problemas de gestión de empresas.

VIU lanza 11 másteres

La Universidad Internacional de Valencia (VIU) también ha querido ampliar su oferta formativa de cara a este curso académico con la incorporación de 11 nuevas titulaciones de máster, sumándose a las más de 70 con las que cuenta la institución. En un contexto en el que la demanda de formación online se ha visto incrementada durante los últimos meses a raíz del confinamiento, la VIU ofrece a los estudiantes nuevas titulaciones con el fin de formar y profesionalizar nuevos perfiles. Entre las novedades destaca el Máster en Data Science en

Comunicación, pionero en España y orientado a formar al alumno en el análisis de datos para el desarrollo de estrategias de comunicación. En este sector también destaca el Máster en Comunicación Corporativa, creado en colaboración con Atresmedia. Nuevamente, contando con la ayuda de este grupo de comunicación destaca el Máster en Creación de Guiones Audiovisuales, que tendrá entre el profesorado a profesionales que han desarrollado trabajos de gran importancia como *El tiempo entre costuras*, *Hospital Central* o *Camera Café*.

En el área de Empresa, destaca el Máster en Marketing Digital y Análisis de Datos o el Máster de Economía Circular y Desarrollo Sostenible, un programa que está totalmente en tendencia con las políticas europeas e internacionales en cuanto a los compromisos que las empresas van a tener que adquirir para llegar a cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

El departamento de Artes y Humanidades incorpora el Máster de Gestión del Patrimonio y Museología, que se convierte en el único máster en España que cuenta con la colaboración de la Asociación

► **El número de estudiantes interesados en hacer un máster creció un 10% en 2018-19**

Española de Museólogos y que da respuesta a la creciente demanda de este perfil profesional.

La Universidad Oberta de Cataluña (UOC) lanzará el próximo curso tres másteres oficiales. El primero de ellos, Ciberseguridad y Privacidad, permitirá al estudiante formarse en las áreas tecnológicas y de gestión más demandadas para combatir la ciberdelincuencia. El nuevo Máster Universitario de Diseño, Identidad Visual y Construcción de Marca le dará la importancia que está teniendo el diseñador, más allá del diseño de logotipos o marcas gráficas, para empezar a participar e involucrarse desde el principio en la estrategia y conceptualización de la marca.

Siguiendo esta misma línea, la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC) lanza para este nuevo curso siete másteres cuyas líneas principales se centran en la ciberseguridad, la tecnología y la impartición de algunos cursos en inglés. El máster *Decentralised Smart Energy Systems* es un posgrado de 120 créditos ECTS que se imparte en inglés con las universidades de Lorraine (coordinadora), Torino y KTH. El máster Diseño y Tecnología Textiles es el único en su ámbito en toda la Península Ibérica, con lo que pretende llegar a múltiples estudiantes.

DIGITALIZACIÓN

Repsol da un paso más en la evolución de su modelo de aprendizaje

Ecoaula MADRID.

Hace poco más de un año, Repsol comenzó un viaje apasionante y enriquecedor que supuso una nueva etapa para la compañía. Lanzó *Workday Learning*, una solución digital de aprendizaje que integra todos los procesos para hacerlos más ágiles y fáciles, orientándolos a la mejora de la experiencia de los empleados. Gracias a ella, su modelo de aprendizaje y de gestión ha evolucionado, no solo digital, sino también conceptualmente, en la manera en la que se detecta, se diseña, se produce, se imparte y se mide cualquier acción de aprendizaje.

La nueva funcionalidad de formación, integrada en el programa *Workday*, no solo cuenta con un motor de búsqueda de cursos y habilidades muy potente, sino que es multidispositivo. Esta solución digital ofrece la posibilidad de puntuar y comentar cada formación realizada. Se ha destacado e impulsado de manera significativa la parte colaborativa de la nueva plataforma, desde donde se pueden compartir los conocimientos, a través de la autocreación de lecciones individuales como un recurso más de aprendizaje y que estos pasen a formar parte de la oferta formativa de la compañía.

En definitiva, con *Workday Learning* la formación en Repsol se ha transformado en una experiencia sencilla y centrada en el alumno, donde él es el protagonista, en corresponsabilidad con su jefe, de la mejora de sus competencias y habilidades en el momento que lo necesite, desde cualquier dispositivo y con los contenidos que existan o se puedan crear.

Apuesta por el talento

Este ha sido, sin duda, el primer gran paso en la evolución del modelo de aprendizaje de Repsol. No obstante, y a raíz de la situación excepcional en la que nos encontramos, donde se ha producido una clara fusión entre el mundo físico y el digital, a través de las nuevas tecnologías se han adaptado para seguir manteniendo el grado de actividad de aprendizaje y llegar a cualquier lugar. La apuesta del área de Formación y Aprendizaje de Repsol por hacer uso de tecnologías y herramientas colaborativas ha permitido que se haya dado el paso en la impartición de los distintos programas formativos



Empleados de Repsol tras una sesión de formación 'online' en su sede corporativa en 2019. EE



Patio central del Campus Repsol. EE



vos a través de aulas virtuales o que se hayan adaptado digitalmente muchos de los contenidos existentes para proseguir con el desarrollo y el aprendizaje continuo. Este cambio de mentalidad y adaptación a las nuevas formas de aprender y llegar a los empleados hace que se afiancen y se siga avanzando firmemente en la transformación de la compañía y en la apuesta por el talento de las personas.

En mano de esta área está que los empleados sigan aprendiendo con el apoyo de los líderes que fomentan la formación e inspiran a sus equipos. Por ello, conscientes del papel crucial del liderazgo del equi-

po directivo en la transformación de la compañía, la efectividad y el compromiso de los equipos, se fomenta su formación en gestión, estrategia y liderazgo, además de inculcar competencias relevantes para el presente y el futuro, como

la digitalización y las nuevas formas de trabajo.

Un ejemplo es el despliegue en 2019 del *Programa Digital for Leaders*, que ha dado respuesta a esta necesidad y en el que han participado más de 100 directivos. Ade-

más, se favorecen los programas de formación externa en escuelas de negocio o programas internacionales, sobre todo para cuestiones más actuales y estratégicas, que se adecúen a cada perfil y a las necesidades del directivo y de la compañía.

Por otro lado, hay aspectos relevantes como el liderazgo en seguridad, uno de los grandes compromisos de la compañía. Para ello, en 2019 se creó el *Programa Safety Leap*, en el que han participado todos los directivos y líderes de la compañía. También se favorece que los directivos participen en los foros más importantes de *management*, y además de las acciones puramente formativas, cuentan con otras herramientas de desarrollo, como son el *coaching* y el *mentoring*. En concreto, una tercera parte del colectivo directivo está inmerso de manera anual en acciones relacionadas con el *coaching* o el *mentoring*.

Otro ejemplo de esa transformación que ha iniciado Repsol es cómo desde Formación y Aprendizaje se están impulsando las nuevas formas de trabajo en todas las áreas de la compañía y, en concreto, en una tan compleja como el área de Exploración y Producción, por su alta tecnificación y dispersión geográfica. En ella se ha implementado un modelo único de trabajo transversal en todos los activos, sobre todo en la gestión del mantenimiento, denominado *One Repsol Way*.

'Workday Learning', una solución digital para mejorar habilidades y competencias

Esta necesidad se ha abordado a través de distintas formas de aprendizaje recogidas en el programa SMMP (*Standard Maintenance Management Process*), donde con una óptima aplicación de las nuevas tecnologías, se ha conseguido formar a 170 participantes de 10 países en siete ediciones para cubrir todos los husos horarios, multidispositivo, disponible tanto en modo síncrono como asíncrono, en dos idiomas y con un resultado en el grado de satisfacción superior al 80%.

A la fuerza comercial de Repsol, con un público objetivo superior a las 800 personas, se le está dotando de una formación homogénea y transversal en todas las áreas de negocio, concretamente el *Programa Multiskilling*.

De esta forma, bajo una visión de cliente único, se trata de anticiparse tanto a las tendencias de mercado como a las de los clientes. En definitiva, Repsol es consciente de que el talento y el aprendizaje de sus empleados son esenciales para poder abordar todos los retos presentes y futuros que suponen la transformación y la sostenibilidad en el sector energético.

FP

Estudiantes y empresas se adaptan al nuevo curso

L. Bartolomé MADRID.

Las enseñanzas de Formación Profesional son las que más crecen en el curso 2020-21, a pesar de la crisis sanitaria, con un 5,2% más de alumnos respecto al año anterior, según el informe *Datos y cifras del curso escolar 2020-21*, publicado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP).

De esta forma, el curso pasado ya incorporó a un 6% de alumnado de FP más que el año anterior, confirmando así su tendencia al alza. Dentro de este tipo de estudios, la que más sube es la FP de Grado Superior, a la que se incorporan 30.423 alumnos (+6,9%). La FP de Grado Medio se incrementa en 14.639 escolares (+3,9%) y la FP Básica cuenta con 1.432 alumnos más (+1,9%).

Sin embargo, los estudiantes tendrán que hacer frente a un nuevo curso escolar marcado por la “nueva normalidad” y con medidas nuevas a las que adaptarse.

Tal y como señala Ignacio de Benito Pozo, *senior project manager* de la Fundación Bertelsmann y responsable del proyecto Alianza para la FP Dual, “el impulso de la FP va a continuar su senda, si bien es posible que tanto la modalidad dual como el propio módulo de Formación en Centro de Trabajo (FCT) que todos los alumnos cursan en la empresa cuando cursan un ciclo de FP, se vean afectados, especialmente en algunos ciclos más impactados por la pandemia”.

Prácticas

No obstante, uno de los obstáculos a los que se enfrenta la FP es a la presencialidad de las prácticas. En el caso de la empresa Atlantic Copper, Sol Villar, directora general de Organización y RRHH, asegura que “teniendo en cuenta que las prácticas de FCT comienzan en marzo, esperamos estar en una mejor situación, pero sin duda alguna la realización de test va a ser crítico. Por su puesto, habrá que continuar aplicando las medidas de prevención e higiene que a día de hoy tomamos y aquellas que incorporaremos”.

En cuanto a las posibles visitas a planta, Atlantic Copper cuenta con personal específico de Seguridad

200.000 nuevas plazas en cuatro años

El Plan de Modernización de la Formación Profesional, presentado por el Gobierno en julio, prevé la creación de 200.000 nuevas plazas en los próximos cuatro años para dar respuesta a la creciente demanda de estas enseñanzas, así como a las necesidades formativas del mercado laboral. Cuenta con una inversión inicial de más de 1.500 millones, de los cuales más de 316 millones corresponden a 2020.



dedicado al proyecto de prevención del Covid. “Las visitas a planta estarán siempre supervisadas por un inspector Covid, con el fin de asegurar que los aforos se respetan y que a las medidas de seguridad adicionales se conocen y cumplen”, afirman.

Importancia en el futuro

Tal y como afirma Ignacio de Benito Pozo, la FP ya no es el futuro sino el presente. “El empresariado y las familias ‘han descubierto la FP’ y las múltiples opciones que se les abren al cursar esta modalidad formativa. Hablamos por ejemplo de que, según el informe de 2018 de Infoempleo Adecco, el 42,4% de las ofertas de empleo eran para titulados de FP frente al 38,5% que eran para titulados universitarios, y la tendencia sigue al alza”.

Y es que, “la opción de FP es una apuesta ganadora, lo que se ve incrementado a su vez si esta se cursa en modalidad dual, puesto que aporta mayores ventajas y empleabilidad, lo que es sinónimo de éxito”.

Modalidad Dual

“La FP Dual es claramente el tan anhelado puente entre lo docente y lo empresarial”, defiende la directora de Organización y RRHH de Atlantic Copper.

Sin embargo, esta modalidad no viene a sustituir a la FP, sino que es

una modalidad dentro de la FP “que viene a apoyar el impulso del modelo y que va dirigida a un amplio número de empresas, jóvenes y centros que son susceptibles de llevar a cabo este modelo”, asegura de Benito Pozo.

“Cuando hablamos de FP Dual hablamos de un modelo *win-win* en el que todos los agentes involucrados salen beneficiados: empresas, centros, jóvenes, administración y sociedad en general. A destacar por ejemplo la mayor implicación y motivación que adquiere el alumnado que lo cursa, así como su mayor tasa de empleabilidad. Hablamos de que hay CCAA en las que la inserción es del 80% aproximadamente, lo que sobrepasa ampliamente la propia inserción de egresados de FP”, explica.

Por su parte, Sol Villar admite que “las administraciones, instituciones y empresas perdemos muchas oportunidades cuando damos la espalda a la FP Dual, y digo dar la espalda porque creo que no caben medias tintas, porque nadie quiere un empleado medio formado, o que viva la cultura de la empresa a medias o que se comprometa a medias. Por eso es importante que todos nos coordinemos, que todos invirtamos tiempo y recursos importantes y sobre todo que seamos capaces de visionar el futuro que la FP Dual puede aportar a la sociedad”, concluye.



Estudiantes de Formación Profesional del Salesianos Deusto desarrollan un proyecto de la Convocatoria de Ayudas Dualiza Bankia. EE

INICIATIVAS

‘Dualiza Bankia’: un compromiso con la Formación Profesional

Ecoaula MADRID.

La Formación Profesional confirma su tendencia al alza. Y es que, de nuevo, es la enseñanza que más crece en el curso 2020-21, con 46.494 alumnos más, según el informe *Datos y cifras del curso escolar 2020-21*, publicado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP).

Asimismo, la modalidad Dual la cual se realiza en alternancia entre el centro educativo y la empresa juega un papel clave para brindar a los jóvenes la formación en las competencias más demandadas por las empresas, inculcándoles la cultura y hábitos de trabajo de la propia compañía.

En este contexto, Fundación Bankia y la asociación nacional de centros FP Empresa han lanzado la IV Convocatoria de Ayudas Dualiza para el impulso de proyectos de Formación Profesional. La convocatoria repartirá un total de 400.000 euros entre aquellos proyectos seleccionados que busquen promover la colaboración entre centros educa-

tivos y empresas en el marco de la formación en alternancia.

De esta forma, Dualiza Bankia y FP Empresa buscan impulsar aquellas iniciativas que aporten un valor añadido tanto a las personas como a las organizaciones del entorno, que revierta en una mayor especialización y competitividad de la región.

► **La convocatoria para los proyectos ‘Ayuda Dualiza’ finaliza el 8 de octubre**

Los proyectos podrán ser presentados hasta el 8 de octubre por centros educativos públicos o privados de Formación Profesional en España junto con empresas y otras entidades colaboradoras. Para ello, tendrán que inscribirlos en la página web de Dualiza Bankia. La evaluación se realizará durante ese mismo

mes y los proyectos seleccionados se darán a conocer la primera quincena de noviembre.

Reinventarse

Durante la crisis sanitaria muchos de los proyectos de la tercera edición de Ayudas Dualiza se adaptaron a la pandemia. Un ejemplo de ello fue el instituto La Salle Managua de Palencia. Gracias a su impresora 3D se desarrollaron viseras para pantallas de protección facial para el personal sanitario que trabaja atendiendo a los enfermos afectados por el Covid-19. Una forma de adaptarse a la realidad, ya que apenas unos meses antes esa impresora estaba destinada a cubrir las necesidades de los alumnos de formación profesional de este centro.

Del mismo modo se reinventaron Luisa Gámiz y Gabriel Escamilla, profesores del IES Sierra Bermeja Málaga, con un proyecto nacido del departamento de Óptica de Anteojería. Centrados en fabricar prótesis oculares para ayudar a paliar el dolor de quienes han sufrido algún daño, decidieron cambiar su acti-

vidad y ponerse a fabricar viseras de protección en un momento en que la pandemia afectaba a toda la sociedad.

‘Webinars’ y cursos

Por otro lado, Fundación Bankia en su apuesta por esta modalidad y con el objetivo de apoyar a la comunidad educativa de FP mientras las

► **Hasta 5.000 docentes asistieron a los ‘webinars’ durante el confinamiento**

aulas se encontraban cerradas, pusieron en marcha durante el confinamiento una serie de *webinars* a los que asistieron un total de 5.000 docentes.

Fundación Bankia se puso a disposición de la comunidad educativa para saber qué necesitaban en esos momentos. Fruto de esa refle-

xión nació el portal www.recursosfp.com en el que se agruparon las principales herramientas digitales educativas para todos los docentes y desde donde se ofrecieron los *webinars*. Actualmente, todos los *webinars* pueden volver a verse en dicha web o en el canal de Youtube de Dualiza Bankia.

De modo paralelo, se comenzó a trabajar en una serie de formaciones demandadas por los propios docentes para mejorar sus competencias durante el período en el que se encontraban alejados de las aulas. Se diseñó una hoja de ruta con los principales temas a tratar, pero también con los principales protagonistas, todos ellos profesionales ligados al ámbito educativo y, más en concreto, a la Formación Profesional.

Un futuro prometedor

José Ignacio Goirigolzarri, presidente de Bankia y Fundación Bankia, pone en valor la apuesta realizada “hace cuatro años” a favor del impulso de la Formación Profesional. “Pensamos que nuestra contribución debía concentrarse, además de la formación financiera, en la formación profesional y en la formación dual”, ha recordado para explicar que esa apuesta partió del convencimiento de que “la FP es sinónimo de empleabilidad” y de que “el empleo es el principal factor de cohesión social y el mejor modo de luchar contra la desigualdad”.

“Estamos convencidos de que una sociedad más formada es una sociedad más cohesionada y de que ahora más que nunca el futuro pasa por una buena educación y una buena Formación Profesional”, añade.

Carmen García MADRID.

Los colegios mayores y las residencias de estudiantes se han enfrentado al inicio de curso más raro de todos sin unos pasos a seguir claros a la hora de actuar ante los posibles contagios de coronavirus y rebotes que puedan darse en estos centros. De hecho, con el objetivo de ofrecer una estancia lo más segura posible han sido los propios colegios y residencias los que han ido elaborando sus guías de acuerdo con las recomendaciones de las autoridades sanitarias.

Ante esta situación tan anómala, el Consejo de Colegios Mayores Universitarios de España, asociación de carácter estatal que representa a 125 colegios mayores de toda España y a 17.000 estudiantes universitarios de 24 universidades, elaboró una guía de 50 páginas junto a Quirón Prevención, empresa de prevención de riesgos laborales dependiente de QuirónSalud, en la que se establecen protocolos para distintos escenarios y fases. El resultado es una guía Covid-19 en la que se establecen protocolos para distintas cuestiones y escenarios.

Depende del Colegio

La mayoría de los alojamientos introdujeron en sus páginas webs un apartado destinado a la crisis sanitaria y a cómo se iban a enfrentar a ella. Entre las medidas más destacadas que ofrecen los Colegios Mayores de Madrid destacan cursos formativos para los alumnos, cámaras térmicas con lectura de temperatura en la entrada de algunos centros, la instalación de dosificadores de gel hidroalcohólico, la señalización o establecer

RESIDENCIAS

Sin protocolo común ante un virus que amenaza el curso

▶ Los Colegios Mayores de Madrid incluirán cámaras con lectura de temperatura

diferentes turnos en las zonas comunes, como en los comedores.

Concretamente, desde el conjunto de Residencias Resa elaboraron un protocolo que incluye aforos máximos en zonas comunes, ventilación periódica de los locales y control sanitario del agua, priorización de sistema de pago con tarjeta de crédito o dispensadores de gel para clientes y empleados.

Por su parte, Residencias Nexo ha dividido las recomendaciones, entre las que se encuentran los pasos que debe seguir un estudiante en el caso de que sea infectado. De esta forma, se procederá al aislamiento y se le proveerá de un kit de limpieza individualizado compuesto por: escoba y recogedor, fregona y cubo de

agua, bayeta y estropajo y otros productos de limpieza. Además, se acordarán las horas de comida, todo lo que necesite se le dejará en la puerta y, en caso de que tenga que ser ingresado en un hospital, se su habitación estará cerrada y ventilada durante 72 horas.

Más que una residencia, un hogar. Así se presenta Smart Residences ante el nuevo curso escolar, adaptando sus pisos ante el nuevo escenario. Aunque la cifra de sus residentes ascienda a 400 jóvenes, cuentan con más de 80 localizaciones diferentes donde la convivencia se realiza en grupos reducidos y se restringe el acceso a cualquier persona ajena. Cada piso es asistido por profesionales a los que se les va a realizar test de detección del Covid-19. Debido a esta situación, la frecuencia y el tiempo de limpieza se han intensificado tanto en las estancias comunes como en las zonas privadas. Además, el servicio de lavandería se presta con mayor frecuencia y las comidas se sirven en recipientes individuales.

El Colegio Mayor Peñafiel también se unió a incluir en su página

▶ La frecuencia y el tiempo de limpieza se han intensificado en Smart Residences

web una serie de medidas para tranquilizar a sus integrantes y asegurarles la máxima seguridad posible. Entre ellas, el alojamiento apunta a que todos los residentes deberán firmar una declaración responsable de que no tienen síntomas y asumen y respetan las normas de prudencia previstas por las autoridades e indicadas en el protocolo. Todo el personal del Colegio recibirá formación e información previa a la realización de su trabajo y utilizará el equipo de protección individual adecuado a cada caso. Su objetivo principal es mantener la seguridad de to-

das las personas y velar por el cumplimiento de las medidas.

La realización de las actividades de cada centro se llevará a cabo en función de las medidas de cada uno. En este sentido, el Colegio Mayor Universitario Chaminade, explicaba en su web que han optado por intentar adaptarlas y no anularlas, suprimiendo solo aquellas que sean imposibles de desarrollar. Así, solo cambiarán algunas condiciones en las que se desarrollen.

Aforo completo

El aforo en este tipo de alojamientos no parece ser un problema. Según el último informe de la CRUE *La Universidad española en cifras*, la oferta de alojamiento de las universidades para el curso académico 2017/2018 superó las 14.200 plazas distribuidas en 32 colegios mayores y 43 residencias. El nivel medio de ocupación fue de 96,6% y del 90,3% para las plazas ofertadas. En una situación como la actual, lo normal sería que la demanda fuera menor que la de otros años, sin embargo, pese al avance de los contagios, algunas asociaciones aseguran que tienen un lleno absoluto.

Concretamente, los Colegios Mayores de Madrid han recibido cerca de 7.000 alumnos, lo que equivale a una ocupación de más del 95% de las plazas. Lo que significa una gran respuesta de los universitarios ante la seguridad que ofrecen estos alojamientos.

Por su parte, Creup ha solicitado a las comunidades que implementen "cláusulas Covid" en los contratos para proteger a los estudiantes en caso de otro confinamiento total.



TECNOLOGÍA

Universidad Isabel I: calidad sin dar la espalda a la transformación digital

elEconomista MADRID.

Sin duda la pandemia ha traído de la mano nuevas formas de hacer las cosas y ha acelerado procesos que, en otras circunstancias, hubiese llevado mucho más tiempo desarrollar e implementar. Una de ellas, y que ha llegado para quedarse, es la educación *online*, también conocida como *e-learning*.

A este respecto, mantener la calidad académica de la educación superior sin dar la espalda a la transformación digital es posible gracias a los nuevos sistemas de enseñanza, como ocurre en la Universidad Isabel I. Su metodología de enseñanza consta de una plataforma tecnopedagógica propia que, en sus casi siete años de vida, se ha convertido en un referente de la formación *online*.

Según la Entidad Nacional de Acreditación (Enac) es “una estructura para el desarrollo de contenidos educativos *online* sin precedentes en el panorama nacional e internacional, que marca un nuevo camino en el mundo del *e-learning*”.

El último estudio elaborado por la Fundación del Conocimiento y Desarrollo (CyD) sitúa a la Universidad entre las 15 mejores universidades del país en el apartado de Enseñanza y Aprendizaje, donde destaca especialmente la tasa de rendimiento en sus másteres y la tasa de éxito en grado. Del mismo modo y por segundo año consecutivo, el centro se encuentra a la cabeza de la educación superior *online* nacional.

La tecnología educativa *online* de la Universidad Isabel I es la única certificada en España con el código *Unesco 5801*, tratándose de un modelo tecnológico exclusivo e innovador, para la mejora de la arquitectura tecnopedagógica y de los procesos de aprendizaje *online*, lo que ha permitido que el Ministerio de Ciencia e Innovación lo califique como I+D+i.

Rompiendo antiguos modelos

En este contexto, el centro apuesta por un proceso formativo adaptado a las necesidades de cada uno. Para la Universidad Isabel I, la actividad del estudiante es el eje del modelo educativo, por lo que deja de lado las clases tradicionales en favor de las tutorías, la interacción y la colaboración con el profesor.

El alumno tiene a su disposición todos los recursos de aprendizaje en



Fachada de la Universidad Isabel I. EE

▶ **La Universidad Isabel I es la única certificada en España con el código 'Unesco 5801'**

el Aula Virtual, en distintos formatos (contenido interactivo, PDF y libro electrónico) y adaptados a diversos dispositivos (ordenador, tablet,

teléfono móvil, etc.) para que pueda consultarlos, cuándo, dónde y cómo quiera. Igualmente tiene acceso a una biblioteca digital con innumerables recursos, bases de datos internacionales, libros electrónicos y un catálogo específico para cada titulación.

Asimismo, la oferta de másteres *online* de la Universidad Isabel I permite la especialización del alumno para el ejercicio de las profesiones digitales más demandadas y

cuenta con un equipo docente de reconocido prestigio en el ámbito laboral.

Precisamente, según LinkedIn, en los próximos cinco años se crearán más de dos millones de nuevos empleos relacionados con la tecnología en España. Crecerá especialmente el ámbito del desarrollo de *software*, donde se estima que habrá una oferta de 1.302.000 empleos; seguido de los perfiles *cloud*, que contarán con 315.000 puestos.

Por su parte, desde Microsoft prevén que durante los próximos cinco años la fuerza laboral mundial pueda absorber alrededor de 149 millones de nuevos empleos orientados a la tecnología. El desarrollo de *software* representa la mayor parte de estos nuevos trabajos. Como está demostrando la pandemia, sectores clave de la economía española como el turismo, o la automoción se verán obligados a reinventarse, teniendo la digitalización un papel esencial en esa transformación.

“Somos la mejor opción para quienes trabajan, y para quienes, cada vez más, buscan la seguridad de la educación *online*. También para aquellos estudiantes que no tienen los recursos necesarios para desplazarse a otras provincias para estudiar una formación que no existe en su entorno y se encuentran en el mundo rural. Este sistema permite la democratización del conocimiento, permitiendo a todos los alumnos acceder a los recursos de una educación superior”, recalca Alberto Gómez Barahona, rector de la Universidad Isabel I.

Mirando al futuro

Hace tres años, la Universidad Isabel I inauguró su edificio de I+D+i, en el que se instalaron los laboratorios de Nutrición Humana y Dieté-

▶ **Quieren dar un paso más con más simuladores, laboratorios virtuales y realidad virtual**

tica (Laboratorios de Evaluación Nutricional y composición Corporal, Biología Molecular, Microbiología, Físicoquímica y Tecnología Culinaria), el Centro de Investigación de Ciencias del Deporte (Laboratorios de Comportamiento Motor, Fisiología del Ejercicio, Salud y Calidad de Vida, Antropometría y Análisis de la Composición Corporal, Rendimiento Deportivo y Centro de Estudios Olímpicos); y el Centro de Investigación en Neurociencia y Ciberseguridad Aplicadas (Áreas de Investigación, Desarrollo Adaptativo, Aplicación, Pericial Forense y Creativa).

Teniendo presente su naturaleza *online* y con el objetivo de seguir aumentando su formación y sus laboratorios, el centro educativo quiere dar un paso más en el ámbito tecnológico con más simuladores, laboratorios virtuales y realidad virtual.

“El mundo cambia y nosotros queremos cambiar con él, aportando nuestro granito de arena en formación e inversión. Somos una universidad con un perfil tecnológico de alta calidad y tecnología educativa. Queremos evolucionar hacia un programa con una mayor calidad tecnológica, con más herramientas y dispositivos educativos”, concluye el rector.

DESDE CASA

Los 'centennials', la generación idónea para impulsar la educación 'online'

I. Gaspar MADRID.

Antes del estallido de la pandemia la formación *online* ya era una opción que estaba sobre la mesa. Sin embargo, con el cierre de colegios, universidades y centros de formación las ventajas de este método han captado más adeptos, impulsando así un vertiginoso crecimiento. Según datos de OBS Business School, el mercado global del *e-learning* alcanza ya cifras por encima de los 100.000 millones de dólares y las proyecciones indican que se triplicará en el plazo de un lustro.

Asimismo, según el informe *La educación online avanza: lo que el mundo está aprendiendo (desde casa)*, de Udeemy, plataforma de formación digital, durante el estallido del Covid-19 aumentaron un 425% las inscripciones en el mundo.

Si bien los *millennials* (de 28 a 38 años) representan aproximadamente el 50% de los estudiantes en línea, cada vez son más los *centennials* (los menores

de 26 años) los que se suman a esta modalidad.

Cómo los describen desde Infojobs, son intuitivos con la tecnología, no conciben la vida sin conectividad y son prácticos. Además, no les seducen las actividades con horarios y lugares fijos. Una característica que los hace propensos a elegir la educación *online*.

Como señala la vicedecana de la Facultad de Empresa y Comunicación de la Universidad Internacional de La Rioja (UNIR), Eva Asensio, "son nativos digitales; rechazan las clases magistrales; valoran la formación práctica y enfocada a la empresa; tienen un perfil autodidacta y necesitan que el profesor sea algo más que un transmisor de conocimientos". Por ello, desde hace algunos años se observa entre este tipo de estudiante una tasa de absentismo del 50% y hasta un 33% de abandono.

A este respecto, Asensio destaca que "hay casos de innovación para

▶ **La tasa de absentismo en los 'centennials' se sitúa en un 50% y en un 33% en abandono**

centennials en Estados Unidos como Mínera. Es una plataforma en línea sin libros ni aulas. Los estudiantes viajan por siete países y aprenden en un espacio virtual con el profesor y en colaboración con otros estudiantes. Mínera recibe cuatro veces más solicitudes que Harvard (20.000 peticiones anuales para 400 plazas)".

Tal y como recuerda el informe *E-learning: consumo vinculado a la transformación digital personal, las nuevas tendencias, escuelas tradicio-*

nales vs. escuelas digitales, de OBS Business School, "las restricciones de tiempo y los límites geográficos a los que se enfrentaban alumnos y profesores en la educación tradicional se diluyen en la formación en línea. La educación tradicional está restringida por proximidad geográfica y la programación de horarios en sesiones que son exclusivamente síncronas".

En cambio, prosigue "la formación *online* permite el aprendizaje desde donde sea y cuando sea. Algunos modelos combinan las actividades asíncronas, que son la mayoría, con algunas actividades síncronas como *webinars* o videoconferencias que quedan grabadas permitiendo su posterior visualización".

"La tendencia se va a extender a España. No como lo que hemos visto

▶ **El 'e-learning' alcanza cifras por encima de los 100.000 millones de dólares en el mundo**

estos meses, a raíz de la pandemia. Estudiar en línea no es seguir las clases a través de Zoom, sino algo mucho más enriquecedor", arguye Eva Asensio.

Herramientas digitales

Pese a que la tendencia de la educación *online* es imparable y se ha visto impulsada por la expansión del coronavirus por todo el mundo, España necesita mejorar. Así lo pone de manifiesto Preply, una plataforma de aprendizaje en línea, que publicó hace unas semanas un estudio sobre las condiciones actuales en el aprendizaje con herramientas digitales y la educación en línea, en 30 países alrededor del mundo.

En esta clasificación de los países que ofrecen las mejores condiciones para adoptar la educación *online*, España se sitúa en la posición número 24. Y eso que es el sexto país con Internet de banda ancha más rápido. Sin embargo, la falta de herramientas tecnológicas obstaculiza el desarrollo del *e-learning*.

En este sentido, si en España el 78,4% de la población cuenta con su propio ordenador, otros territorios como Países Bajos, Alemania o Suiza superan el 90%. Otro factor que destaca el estudio es el gasto público en la educación en proporción del PIB per cápita. En España, el porcentaje que se invierte en educación superior es del 21,8%, una cifra baja en comparación con otros países como Suecia, donde se invierte el 43,2%.



ECONOMÍA

La formación financiera sigue siendo una asignatura pendiente en España

Isabel Gaspar MADRID.

La educación financiera sigue siendo una de las asignaturas pendientes de España. Como ponen de manifiesto los datos, uno de cada cuatro adolescentes no sabe nada de finanzas, según el último informe PISA, y más de la mitad de los ciudadanos reconoce no tener conocimientos básicos, ni saber distinguir entre el IPC o el PIB. Asimismo, según la Encuesta de Competencias Financieras, elaborada por el Banco de España y la Comisión Nacional del Mercado de Valores, (CNMV), España se sitúa por debajo de la media entre los países de la OCDE en cuanto a conocimientos financieros.

Como pone de manifiesto el *Código de Buenas Prácticas para las Iniciativas en Educación Financiera*, de la Red Española de educación financiera, “se trata de un proceso por el que los inversores y consumidores financieros mejoran su comprensión de los productos financieros, conceptos y riesgos; desarrollan las habilidades y confianza precisas para adquirir mayor conciencia de los riesgos y oportunidades financieras a través de la información, la enseñanza y/o el asesoramiento objetivo; aprenden a tomar decisiones financieras informadas; y desarrollan hábitos relacionados con el ahorro y la planificación del gasto”.

En un momento como el actual, tener estos conocimientos es de vital importancia. De hecho, en España, el ciudadano es más conocedor de los productos de endeudamiento que de los de ahorro. De acuerdo con los datos del Banco de España, las familias españolas guardan el 4,9% de su renta bruta para los ahorros, el tercer dato más bajo de la zona euro. Una cifra que contrasta con la de otros países europeos. Así,

Países Bajos es puntero en la EEF

Como recoge el informe *¿Por qué educar en economía familiar y empresarial?*, de PwC y la Fundación Contea, la jornada escolar española presenta la mayor duración (en comparación con Reino Unido y Países Bajos) y, por tanto, cuenta con el tiempo suficiente para ofrecer una formación de calidad. Pese a ello, dedica muchas menos horas que Países Bajos a las asignaturas vinculadas a la educación económico-financiera (EEF). Mientras que España da 2,8 horas semanales de media de asignaturas con contenidos financieros (9,9% de la jornada escolar), suponiendo que un alumno curse todas las asignaturas de EEF, Países Bajos da seis horas a la semana (22,4% de la jornada escolar). Las puntuaciones obtenidas, calculadas como el porcentaje de horas dedicadas a la semana a contenidos de EEF sobre la jornada escolar, reflejan que Países Bajos es puntero en la dedicación doblando a Reino Unido y España. Existe una clara correlación entre las horas de dedicación y los buenos resultados.

Alemania casi cuadruplica el nivel de ahorro de España. Otros como Países Bajos, Eslovaquia, Francia o Austria, ofrecen una tasa de ahorro por encima del 12%. En este sentido, casi el 80% del patrimonio de los españoles está en manos del inmobiliario. Una estructura muy dife-

rente a, por ejemplo, Reino Unido, donde la inversión en vivienda no supera el 50% del total. De este modo, si los activos financieros de las familias españolas suponen casi el 180% del PIB, en países como Reino Unido, Dinamarca, Países Bajos o Suecia, alcanzan más del 300%.

España necesita mejorar

Estas desigualdades entre los diferentes territorios están asociadas con la falta

de educación financiera. Según indica el informe *¿Por qué educar en economía familiar y empresarial?*, de PwC y la Fundación Contea, aquellos países con más del 60% de su población formada financieramente, como Reino Unido, Países Bajos o Suecia, tuvieron caídas acumuladas del PIB inferiores al 4% en la anterior crisis, mientras que países como España o Italia, con puntuaciones de conocimiento financiero por debajo del 50%, sufrieron importantes desaceleraciones de la economía del entorno del 10%.

En España la educación financiera en las aulas se introdujo en el año 2014. Los alumnos de primaria reciben una formación, pero de carácter básica y dentro de la asignatura de ciencias sociales. En secundaria hay una asignatura específica de economía en cuarto de la ESO con conocimientos más avanzados, sin embargo, no es obligatoria con lo que deja fuera a los alumnos que no la escojan. Por otro lado, desde 2011, el Banco de España y la CNMV ofrecen también un programa de formación financiera en centros educativos.

“Es evidente que cuanto antes se comiencen a impartir estos conocimientos, mayor será su efectividad y su utilidad. Instruir en la escuela sobre educación financiera tiende a facilitar la reducción de diferencias entre los alumnos, con independencia de su extracción social y económica, y sirve para reducir en el futuro la desigualdad de ingresos y de riqueza”, señalan desde el *Proyecto Edufinet*, impulsado por Unicaja Banco y la Fun-

dación Unicaja. Por su parte, Gonzalo Rengifo, director general de Pictet AM en Iberia y Latam y miembro del Observatorio Inverco, indica que “es momento de situar la educación financiera en las enseñanzas básicas, siendo en cualquier caso una obligación natural y prioritaria de los padres (el mejor ejemplo es el que se da en casa)”. En este sentido, Rengifo recomienda *Mi primer libro de Economía, Ahorro e Inversión*, de María Jesús Soto.

“A un niño, a partir de siete u ocho años, se le puede hacer partícipe de tareas que impliquen cierta responsabilidad financiera, como la compra semanal, estudiar el coste de unas vacaciones o administrar la paga. Ahora bien, si además somos capaces de implantar cursos de educación financiera en los colegios, el ahorro y la buena gestión del dinero serán unas fortalezas de la actual generación, la cual se enfrenta a importantes desafíos en el futuro”, añade.

La mitad de la población reconoce no tener conocimientos financieros básicos

Un buen termómetro para medir cuáles son los países mejor situados es el informe de PISA, que se centra en los conocimientos de los más jóvenes. “Si atendemos a este estudio, los países con mejores perspectivas son Estonia, Finlandia y Canadá. Lo que cabría plantearse es qué medidas se toman activamente por estos países para la obtención de estas mejores puntuaciones por sus alumnos, lo que, a medio y largo plazo, incidirá directamente en el bienestar de unos ciudadanos que estarán en posesión de unas mejores competencias financieras”, sostienen desde el *Proyecto Edufinet*.

“Queda mucho camino que recorrer y si empezamos desde la escuela sería mucho más fácil. Por ello tratamos de promocionar la formación en colegios. En cualquier caso, la educación financiera es una labor diaria, en la que tanto los medios de comunicación, como profesionales y entidades tenemos que seguir avanzando y aportando”, recuerda Gonzalo Rengifo.





FINANZAS

Banco Santander busca empoderar a 10 millones de personas hasta 2025

elEconomista MADRID.

El próximo 5 de octubre se celebra el Día de la Educación Financiera, organizado por el Banco de España y la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), a través del Plan de Educación Financiera, que tiene lugar cada primer lunes

de octubre. Esta será su quinta edición. ¿Su objetivo? Concienciar de la importancia de estar financieramente formados.

Un aspecto que no es baladí si tenemos en cuenta que, según el informe *¿Por qué educar en economía familiar y empresarial?*, de PwC y la Fundación Contea, los países

con mejor educación económico-financiera tienen mayor cultura de ahorro, así como una mejor planificación de sus finanzas, lo que limita los riesgos de sobreendeudamiento y de consumo de productos financieros inadecuados. “Por estos motivos, entre otros, estos países tuvieron un mejor compor-

tamiento frente a la crisis financiera de 2008. Todo apunta por tanto a que existe una relación entre la educación financiera y la solidez económica y empresarial del país para hacer frente a inestabilidades económicas y políticas”, señala el informe.

El Banco Mundial calcula que en el mundo hay 1.700 millones de personas que no tienen acceso, ni siquiera, a servicios financieros básicos, algo imprescindible, según el organismo, para cumplir el objetivo de poner fin a la pobreza extrema. En esta tarea es esencial la acción del sector bancario, ya que desde la posición que ocupa puede empoderar financieramente a aquellos ciudadanos que se encuentran en una situación de vulnerabilidad.

Precisamente, este es uno de los compromisos públicos de Banca Responsable de Banco Santander: empoderar financieramente a 10 millones de personas en todo el mundo hasta 2025.

Para ello, la entidad ha desarrollado una estrategia de empoderamiento financiero basada en tres líneas de acción: facilitar el acceso a servicios financieros básicos; ofrecer financiación adaptada a las necesidades de los colectivos más vul-

nerables; y promover la resiliencia a través de programas de educación financiera. Gracias a esta estrategia, la entidad que preside Ana Botín empoderó financieramente a dos millones de personas en todo el mundo solo el año pasado.

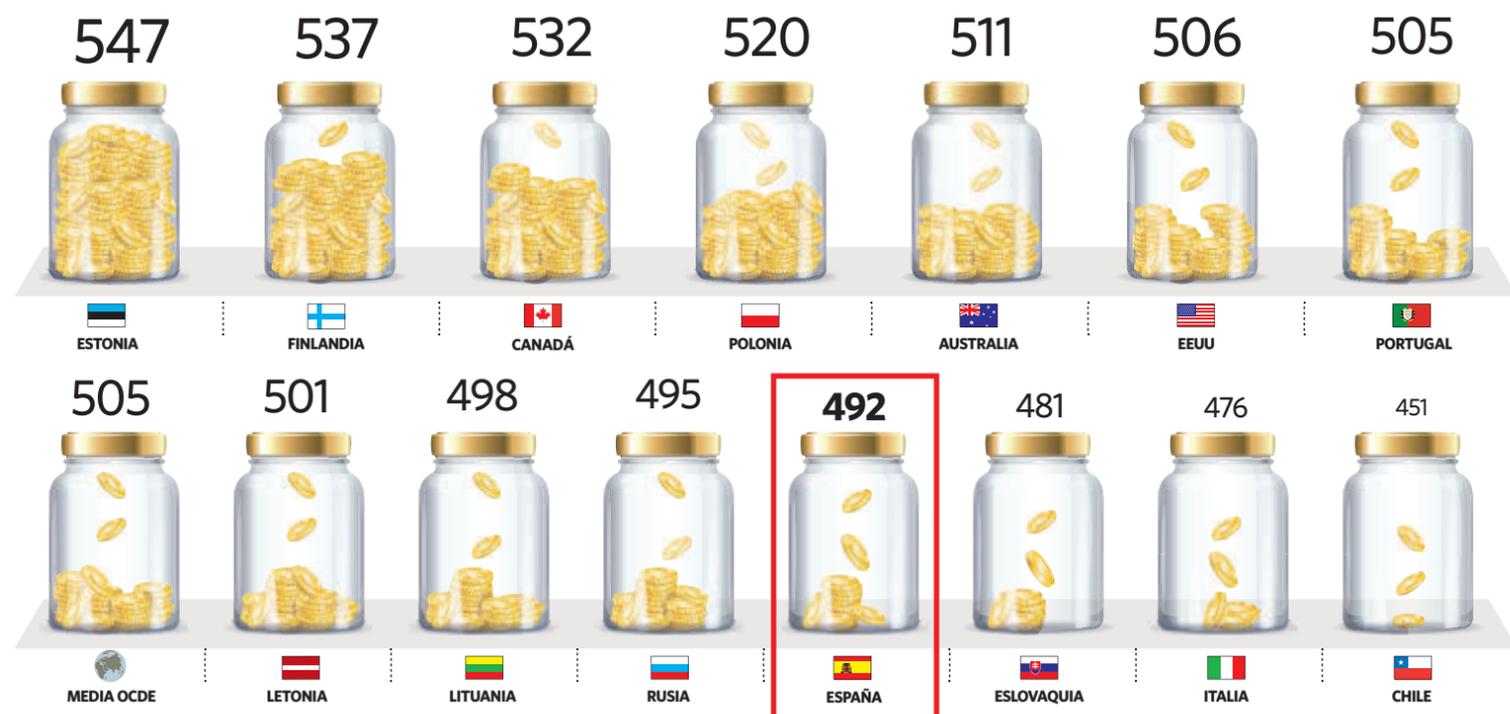
En lo relativo a educación financiera, el Santander está realizando un gran esfuerzo en la mayoría de los países en los que opera a través de iniciativas, programas de formación y acciones concretas para alcanzar cuatro objetivos funda-

► El 46% de los mayores de 50 años en España no es capaz de ahorrar mensualmente

mentales. Por un lado, hacer los conceptos económicos más entendibles con la meta de que las personas tomen mejores decisiones financieras. Por otro, reducir la brecha de información entre los clientes y los proveedores de servicios financieros, fomentando la máxima transparencia y confianza. En

España, por debajo de la media de la OCDE

Rendimiento medio en competencia financiera [puntos]



Fuente: PISA 2018.

elEconomista

servicios financieros o a formación para emprender. Hoy, sobre todo en los países menos desarrollados, continúan siendo titulares de segundas cuentas, a pesar de que en muchos de ellos toman el 80% de las decisiones financieras.

Educando en España

En España una de las asignaturas pendientes es la educación financiera. Al menos así lo ponen de manifiesto datos como los arrojados por PISA 2018, donde los estudiantes españoles consiguieron una puntuación de 492 puntos en lo que a conocimientos financieros se refiere, por debajo de la media de la OCDE (ver gráfico).

A este respecto, el 75% de la población admite que debe mejorar sus conocimientos en materia financiera, y un 42% de los adultos afirma que todavía no entienden, por ejemplo, el beneficio del interés compuesto en los ahorros ni sabe calcularlo, según el último informe del Banco de España y la CNMV. De hecho, el último *Informe Europeo de Pagos de Consumidores de 2018*, publicado por Intrum5, refleja cómo el 46% de los mayores de 50 años no es capaz de ahorrar mensualmente y cómo uno de cada tres españoles considera que su economía doméstica empeora porque no sabe ahorrar.

En este contexto, el Santander desarrolla dos programas para formar financieramente a la población. Es el caso de *Finanzas para Mortales*, que ha sido reconocido como uno de los principales programas de educación financiera del país, tanto por el Banco de España como por la CNMV.

Por otro lado, en colaboración con la Asociación Española de la Banca, se desarrolla *Tus finanzas, tu futuro*, una iniciativa dirigida a jóvenes de entre 13 y 15 años para

reflexionar sobre la toma de decisiones financieras de forma prudente y acertada.

Una mirada a Europa

Más allá de las acciones en España, Banco Santander tiene en marcha otros programas de formación en diferentes países europeos. Destaca *My Money Week*, considerada la iniciativa de educación financiera de mayor reconocimiento de Reino Unido y en la que participaron casi 200.000 personas el año pasado. En esta misma línea, las jornadas extraordinarias con el *World Innovation Summit for Education*, un programa global líder en innovación y colaboración, beneficiaron el año pasado a casi 24.000 personas. En Reino Unido la asignatura de Educación Financiera es obligatoria desde 2011.

En el caso de Portugal, el portal corporativo del banco dispone de la *Biblioteca Digital*, en la que se recogen artículos sobre el ahorro y la jubilación. Además, la entidad cuenta con un proyecto de colaboración en el que los empleados de Santander imparten en escuelas públicas materias relacionadas con emprendimiento empresarial, finanzas o economía, conocido como *Junior Achievement*.

Similar es el programa que llevan a cabo en Polonia, donde el *Finansiaki* está dirigido a padres de niños de entre tres y 13 años y a profesores de infantil. El objetivo es que reciban orientación sobre cómo educar en finanzas de la mejor manera posible a los más pequeños. Asimismo, el *Bakcyl* ofrece clases sobre economía y educación financiera para alumnos de secundaria.

'Saltando el charco'

Al otro lado del Atlántico, destacan los programas de educación financiera de Banco Santander en paí-

ses como Estados Unidos, Brasil, Argentina, Chile, Uruguay o México.

En este último han desarrollado un portal web sobre educación financiera que engloba diferentes áreas para acercar a los ciudadanos de México a las finanzas: un programa institucional donde abordar cuestiones básicas relacionadas con la economía personal, una serie de contenidos para cuidar la salud financiera, o un apartado especial donde abordar los asuntos pro-

▶ **En 2019 el banco empoderó financieramente a dos millones personas en el mundo**

pios de la financiación (créditos, préstamos, débitos, intereses...). Asimismo, cabe destacar *Tuiio*, *Finanzas de tú a tú*, proyecto con el que se ofrece una amplia gama de productos y servicios diseñados especialmente para poblaciones de bajos ingresos y baja bancarización. *Tuiio* completa su oferta con cursos de educación financiera, tecnología y emprendimiento a sus clientes.

Mientras, en Argentina el banco colabora con la Fundación Construyamos Nuestros Sueños para desarrollar módulos de economía, banca y finanzas que brindan herramientas a los alumnos de escuelas secundarias técnicas para que puedan integrarse al sistema productivo local.

También cooperan con el portal *Inclúyeme*, una organización dedicada a transformar problemáticas sociales en oportunidades de desarrollo integral, reconociendo a las

familias de menores recursos como consumidores de valor.

Como recuerdan desde el Banco Mundial, "la inclusión financiera es un factor clave para reducir la pobreza e impulsar la prosperidad. Se está convirtiendo en una prioridad para las autoridades, los órganos encargados de las regulaciones y los organismos de desarrollo a nivel mundial". En este contexto, en Uruguay, Banco Santander realiza talleres de educación financiera, de los que un total de 442 personas se beneficiaron el año pasado.

En Chile, desde 2016, ofrecen un programa de educación financiera en el colegio, en colaboración con la Universidad Católica de Chile, con el objetivo de mejorar las capacidades y el conocimiento financieros entre la comunidad educativa a través de innovadores métodos. Asimismo, están en marcha las *Olimpiadas Actualidad y Educación Financiera*, un programa que persigue estimular el interés por las finanzas de los estudiantes del país, mediante diferentes eventos y competiciones.

En el caso de Brasil, destacan iniciativas como *Escola*, a través de la que empleados de Banco Santander ofrecen charlas sobre educación financiera en las escuelas públicas del país. Según el *V Informe de Inclusión Financiera*, de la Federación Latinoamericana de Bancos (Felaban), los ciudadanos latinoamericanos tienen dificultades con conceptos como el ahorro, el adecuado uso del crédito, la jubilación o el valor del dinero, lo que se convierte en una importante barrera para la inclusión financiera.

Por último, en Estados Unidos, Banco Santander cuenta con programas como el *SBNA Volunteer Program*.

tercer lugar, proteger a los más vulnerables a través de acciones específicas, empoderándolos para que hagan el mejor uso de los servicios financieros. Y, por último, apoyar la estabilidad del mercado financiero, ya que una buena educación financiera de los consumidores hace más fuerte, seguro y transparente el mercado. 579.000 ciudadanos se beneficiaron de sus programas e iniciativas en materia de educación financiera solo en 2019.

Estas iniciativas han sido dirigidas a cuatro segmentos de la población: Personas en situación de vulnerabilidad que ya sea por su género, edad, discapacidad o límites en el acceso a la educación son susceptibles de encontrarse en un escenario financiero inestable; niños y jóvenes, ya que es esencial inculcar una cultura financiera óptima a los más pequeños para que cuando sean adultos sepan cómo manejar su economía; la tercera edad, que en un mundo totalmente digitalizado y con el tremendo impulso que ha experimentado debido a la crisis del Covid-19 en todos los ámbitos, son los que más problemas tienen para navegar por la red; y las mujeres.

Históricamente las mujeres han tenido dificultades para acceder a

ISTOCK



ISTOCK

DESTREZAS

Qué demandan las empresas de sus empleados tras el Covid

Ecoaula MADRID.

La crisis sanitaria del Covid-19 ha provocado una transformación en el mercado laboral. Actualmente, la experiencia y conocimientos teóricos de un puesto de trabajo no son los únicos factores que evalúan las organizaciones, las empresas tienen cada vez más en cuenta la personalidad de los empleados. En pocas palabras, las *soft skills* se han convertido en un valor al alza.

Tal y como señalan desde la compañía de RRHH, Randstad: "Ha sido a raíz de esta crisis cuando muchas empresas han tomado conciencia de la necesidad de tener a un equipo formado en competencias digitales, capaz de adaptarse a entornos cambiantes de manera rápida y eficaz, o afrontar nuevos retos de manera autónoma".

De hecho, según un estudio de Good Rebels, más del 80% de los encuestados considera que la crisis fomentará la innovación y el desarrollo de nuevos modelos de negocio. Además, el 66% cree que la pandemia ha contribuido a que en los próximos meses se adopten metodologías de innovación y desarrollo ágil, y un 78% opina que se acelerará la adopción de una cultura digital y de teletrabajo.

Así, según el último informe *Talent*



ISTOCK

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 consideradas como imprescindibles para marcar un valor diferencial.

Resiliencia: en momentos de incertidumbre, la resiliencia es una capacidad que permite transformar las amenazas en oportunidades para generar soluciones eficaces. Por lo que la flexibilidad a los cambios será

una característica que todo líder buscará en sus equipos.

Pensamiento crítico. Esta competencia es clave para comprender y resolver problemas de forma ágil y creativa. Para que una compañía logre sus objetivos, necesita profesionales ambiciosos, dispuestos a dar más del 100% en todo momento.

Autonomía personal y proactividad. Las compañías necesitarán

colaboradores responsables, capaces de controlar en tiempo y forma sus funciones laborales. En el futuro, la iniciativa será una de las cualidades más valoradas por los departamentos de recursos humanos, los candidatos que aprendan a tomar decisiones de forma clara y concisa, asumiendo responsabilidades, serán más atractivos para las empresas.

Desde IMF Business School ponen en valor también la inteligencia emocional. Las relaciones humanas se rigen por el contacto con otros. La empatía, el autoconocimiento y el autocontrol son ya competencias claves para poder gestionar personas, liderar y simplemente relacionarte con personas. Es lo que está siendo base en el equilibrio de las personas que están sobrellevando mejor esta situación, teniendo que relacionarse con la familia 24 horas sin poder moverse nadie de casa, señalan.

Asimismo, confían en la creatividad. "Cuando llueven los problemas, como estamos viviendo ahora, los que resuelven mejor las incidencias son los que antes salen de ellas. Así que necesitamos creatividad en las soluciones y que haya personas que aporten innovación para pensar de otra manera, que salgan de la caja para aportar visiones nuevas que hagan crecer".

'Reskilling'

Contar con equipos cualificados es clave para afrontar los nuevos retos que plantea esta evolución, y, para lograrlo, las empresas deben apostar por el *reskilling* de sus equipos.

▶ Resiliencia, pensamiento crítico o flexibilidad, entre las aptitudes más buscadas

El concepto *reskilling* alude al proceso de desarrollo de las competencias del talento. Se trata de fomentar su evolución, reciclarlas, readaptarlas al presente y orientarlas al futuro.

"Invertir en estos momentos en *reskilling*, *upskilling* y capacitación para la digitalización de equipos y organizaciones es la clave para evitar una nueva debacle en los negocios. En los tiempos pre-pandemia, las empresas que cursaban programas de este tipo experimentaban niveles más altos de compromiso y retención de empleados. Ahora, en la realidad post-Covid, los empleados que tomen este tipo de formaciones lograrán aumentar considerablemente su empleabilidad, incrementando enormemente su valor para sus empleadores o dentro de su organización, logrando una mayor satisfacción laboral, estabilidad y avance en sus carreras, incluso en tiempos de crisis", señalan desde la web de la escuela de negocios ISDI.

ROSA VISIEDO RECTORA DE LA UNIVERSIDAD CEU SAN PABLO

C. G. MADRID.

La Universidad CEU San Pablo fue una de las instituciones de educación superior que más rápido reaccionó el pasado mes de marzo cuando se produjo el confinamiento. Solo necesitaron 48 horas para pasar con éxito de la enseñanza presencial a la formación *online* manteniendo su docencia, servicios e incluso actividades extraacadémicas abiertas a todos sus estudiantes. Rosa Visiedo, rectora de la Universidad CEU San Pablo y directora de Universidades CEU, explica cómo ha sido el proceso de transformación de este grupo.

¿Cuál ha sido la estrategia que utilizó el CEU para adaptarse tan rápido a la nueva situación en los meses de confinamiento?

Nosotros conseguimos pasar con éxito de la formación presencial al modelo *online* gracias a nuestra anticipación en la estrategia de transformación digital, a la formación tecnológica y metodológica que ofrecimos a nuestro profesorado, a la inversión en tecnología y a las alianzas estratégicas con empresas tecnológicas de referencia internacional como Google, Microsoft, Amazon y SAS.

¿Qué metodología han utilizado para continuar con la enseñanza de forma 'online'?

Siempre hemos perseguido garantizar el aprendizaje de nuestros alumnos, para lo que no hemos dudado en usar las mejores herramientas a nuestro alcance. Gracias a las alianzas estratégicas con empresas tecnológicas hemos podido seguir con nuestra formación en diferentes plataformas como Blackboard Collaborate Ultra y Microsoft Teams, e incluso para los exámenes hemos utilizado la tecnología *proctoring*, para la evaluación en remoto. Hemos implantado un sistema de mostradores virtuales que nos permite atender *online* de forma personalizada a cualquier estudiante. Este curso vamos a desarrollar un programa de actividades culturales y sociales en modo "doble presencialidad", para que así sea posible participar de la vida y experiencia universitarias, aunque no se esté físicamente en el campus. El objetivo es que en cualquier escenario, en cualquier situación, el estudiante pueda tener una experiencia universitaria completa.

¿De qué forma se han adaptado los estudiantes a esta situación?

Nuestros estudiantes son nativos digitales, ellos se adaptaron de la mejor forma durante los meses de suspensión de las clases y confinamiento, nos devolvieron con creces el esfuerzo y la dedicación que



“El estudiante debe tener una experiencia universitaria completa”

día a día les entregamos. Estuvieron a la altura de la situación, siguieron con sus estudios y sus exámenes, colaboraron en lo que les pedimos a través de sus delegados y nos ayudaron a continuar con la vida universitaria más allá de las aulas.

¿Cuáles son las claves en las que se basa el inicio de este nuevo curso tan anómalo?

Nuestros principales retos no difieren mucho de los que nos planteábamos al iniciar el curso pasado: la innovación, la transformación digital, la internacionalización, la investigación relevante, o el hacer de nuestra Universidad, del CEU en su conjunto, el mejor lugar para trabajar, estudiar, investigar y generar conocimiento. La situación actual nos obliga a iniciarlo, además, teniendo en cuenta dos cuestiones fundamentales que van a determinar todas nuestras actuaciones: seguridad y presencialidad adaptada.

“Queremos que nuestra Universidad sea el mejor lugar para trabajar, estudiar e investigar”

¿Qué medidas principales van a implantar estos meses?

Debemos garantizar el aprendizaje de nuestros estudiantes en cualquiera de los escenarios posibles. Nuestro objetivo es conseguir la máxima presencia física en nuestros campus atendiendo siempre a

las limitaciones que en cada momento nos marquen nuestras autoridades sanitarias. En este momento, las actividades formativas prácticas se desarrollan 100% en presencia física, mientras que para las sesiones teóricas hemos dispuesto un sistema de rotación en los grupos para no superar nunca los aforos establecidos. La tecnología con la que hemos equipado nuestras aulas y la formación tecnológica y metodológica que nuestros profesores han recibido nos permiten que nuestros estudiantes reciban siempre sus clases, estén donde estén, en presencia física o en presencia digital.

¿En qué consiste exactamente la doble presencialidad?

Es un sistema que permite al estudiante seguir las clases físicamente desde el campus y también conectarse en directo, desde cualquier lugar, con el aula. Las Universidades CEU han equipado sus aulas con la tecnología HyFlex, una tecnología multicámara y multipantalla que permite a nuestros docentes desarrollar sesiones interactivas con los estudiantes que están en el aula y también con los que par-

“El estudiante desde casa puede integrarse en grupos de trabajo en la resolución de casos”

ticipan en directo desde casa. Gracias a esta solución tecnológica el estudiante que está en casa puede estar en clase eligiendo en cada momento con qué cámara quiere seguir la sesión. El estudiante desde casa puede además integrarse en grupos de trabajo para la resolución de casos o retos con los estudiantes que están presentes en el aula. Rompemos así la barrera entre los que están en el aula y los que están en casa. Además, las clases se graban para aquellos estudiantes internacionales que, por diferencia en el huso horario, no pueden asistir a las clases en directo y lo hacen de forma asíncrona.

¿En qué se basa la apuesta por la transformación digital del CEU?

Estamos digitalizando y automatizando procesos, fomentando la cultura del dato, el trabajo colaborativo en la *nube* y los mostradores virtuales. Otra gran apuesta son nuestros nuevos títulos de la mano de grandes empresas tecnológicas referentes, con innovadores programas en computación en la *nube* e inteligencia artificial. Nuestra apuesta por la transformación digital nos va a permitir pasar de la doble presencialidad a la triple innovación.

El 8 de octubre VUELVE EcoAula.es elEconomista.es



Más información en
www.economista.es/ecoaula/

elEconomista.es