



Un alumno estudiando en su casa. ISTOCK

FORMACIÓN

Las titulaciones universitarias y de FP que rozan el 100% de empleabilidad

Celia Moro Aguado MADRID.

Las empresas cada vez son más exigentes a la hora de contratar personal y, estadísticamente, las tasas de empleo de las personas con titulaciones superiores a bachillerato, son más altas. Además, con el auge de la digitalización, ha comenzado a valorarse una mano de obra más orientada hacia lo tecnológico y con conocimientos de herramien-

tas como el *big data*, la ciberseguridad, la inteligencia artificial (IT) o los metaversos. Las compañías de todo el mundo compiten entre sí por contratar personas con este tipo de conocimientos y formación, hasta el punto de que la tasa de desempleo de esta clase de perfiles es prácticamente nula y su índice de movilidad entre un trabajo y otro es muy alto, gracias a la mejora de sus condiciones.

Asimismo, el mercado de trabajo busca aspirantes más enfocados hacia la práctica que hacia la teoría, por lo que la Formación Profesional (FP) ha ido creciendo en popularidad desde hace años, siendo desde 2020 la opción preferida por los reclutadores, según los datos del *XXV Informe Infoempleo Adecco: Oferta y demanda de empleo en España*, realizado por el Grupo Adecco. Concretamente, el 36,8% de las ofer-

tas de empleo que se publican en España requiere contar con un título de Formación Profesional, según dicho estudio.

Sin embargo, España sigue por debajo de la media de los países de la OCDE en número de matriculados en FP, y además tiene una de las peores tasas de escolarización en grado medio: el 12% frente al 26% de media de los países que integran la organización.

En cuanto a los estudios universitarios, a pesar de encontrarse ligeramente por debajo que la FP en cuanto a predisposición de las empresas a contratar a universitarios, las cifras nos muestran que cursar una carrera universitaria eleva de forma notable las posibilidades de contratación en comparación con las personas con estudios de bachillerato, secundaria o solo primaria.

EMPLEABILIDAD

Las personas con estudios superiores tienen un 28% más de tasa de empleo

Celia Moro Aguado MADRID.

En 2021, último año del que se tienen datos, la tasa de empleo de la población española entre los 20 y los 64 años que contaba con estudios superiores era del 77,2% en mujeres y del 82,7% en hombres, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Se trata de un nivel de ocupación notablemente más alto que el 57,8% de aquellas mujeres que alcanzaron el nivel de secundaria (segunda etapa) o que el 69,2% de los hombres con esta misma formación.

Aún es más acuciado en aquellas personas que solo llegaron hasta preescolar, primaria y secundaria (primera etapa), de los cuales contaban con empleo el 45,9% de las mujeres y el 66,5% de los hombres.

Por tanto, en ambos géneros, la empleabilidad aumenta de forma considerable cuanto mayor es el nivel formativo. Concretamente, las personas con estudios superiores tienen una tasa de ocupación un 28% más alta que las personas que solo cuentan con preescolar, primaria o secundaria de primer nivel y un 11,4% más que las que tienen secundaria de segunda etapa.

Formación profesional

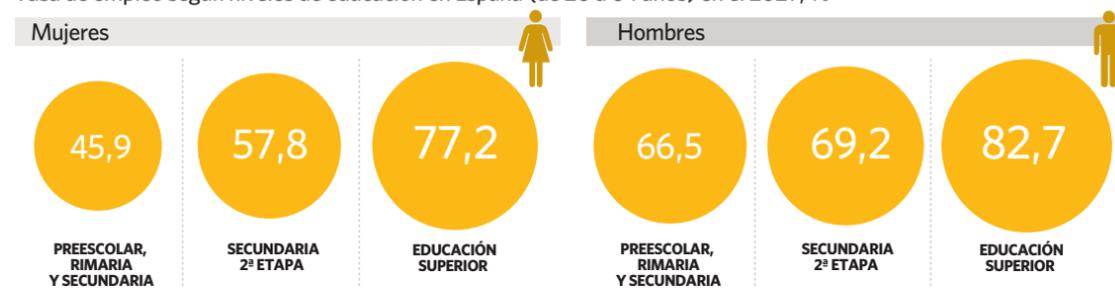
Los ciclos formativos tienen la ventaja, de cara al mercado de trabajo, de estar muy orientados a la práctica, hasta el punto de que, según el portal de empleo Randstad, los estudiantes de FP pasan entre un 25% y un 35% de su tiempo de estudio en centros de trabajo. De esta forma, las empresas se encuentran con trabajadores cualificados y con experiencia incluso el mismo año en el que terminan sus estudios.

Otro factor valorado por los empleadores, es el hecho de que su duración es más corta que la formación universitaria, por lo que pueden incorporarse más rápidamente a la vida laboral. Tanto es así que, según datos de Universae, cerca del 50% de los titulados en FP encuentran trabajo de manera casi inmediata tras graduarse.

A su vez, la tasa de empleabilidad de la formación profesional, según el último *Observatorio de las Ocupaciones* del Sepe, del año 2021, se sitúa en el 42,2%, por encima de

Relación entre educación y empleo

Tasa de empleo según niveles de educación en España (de 20 a 64 años) en el 2021, %



Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

elEconomista

la de estudios universitarios, que se encuentra en el 38,5%. Además, de acuerdo con Adecco, una de cada tres de las ofertas de empleo que se publican en España requiere contar con un título de FP.

Concretamente, el 79,5% de los graduados en el curso 2013-2014 se encontraba trabajando cinco años después.

Juanjo Amorín, director de EDIX, la Escuela Digital Workers de UNIR, explica que los perfiles informáticos como DAM (Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma), DAW (Desarrollo de Aplicaciones Web) y ASIR (Administración de

culaciones en los Grados Medios en el curso 2020-21 aumentó un 28,7% respecto a cinco años antes, hasta los 985.431 alumnos. En el caso de los estudiantes de Formación Profesional de Grado Superior, el incremento registrado respecto a 2015-2016 fue del 43,3%, hasta los 507.335.

En consideración con la satisfacción con este tipo de estudios, el *barómetro sobre la empleabilidad de la FP*, que CEAC ha realizado en conjunto con Randstad, muestra que un 74% de los consultados considera que la FP es una opción excelente para su carrera profesional y reconocen sus ventajas. Por otra parte, un 68% de los encuestados cree que actualmente existe una alta demanda de técnicos y auxiliares con FP en el mercado.

Grados

El pasado año 2021, el número de matriculados en las pruebas de la PAU descendió ligeramente en relación al 2020, desde los 270.172 a los 265.248. Sin embargo, los estudios universitarios aún son una opción popular a la hora de continuar formándose tras cursar bachillerato, a pesar de que su tasa de empleabilidad es un 3,7% menor que la de la formación profesional.

Según datos de afiliación a la Seguridad Social del Ministerio de Universidades, el 75,4% de los egresados en el curso 2015-2016 se encontraban trabajando cuatro años después, en el 2020. De estos, el 58,9% consiguieron contratos indefinidos.

Dentro de las titulaciones universitarias, existen algunas con altos índices de empleabilidad. De

acuerdo a la última Encuesta de Inserción laboral de Titulados del INE, Ingeniería electrónica es la que mayor tasa de empleo tiene, con un 97,5%, seguida de cerca por Desarrollo de *software* y de aplicaciones e Ingeniería multimedia y por Ingeniería de telecomunicación, con un 97,4% y 97,1% respectivamente. También cuentan con índices elevados Podología (96,9%), Ingeniería de organización industrial y Nanotecnología (96,7%), Ingeniería aeronáutica (96,6%), Odontología (96,4%) o Informática (96,4%). Por el contrario, las que menos tasa de empleabilidad po-

▶ **La tasa de ocupación de los alumnos de FP supera en un 3,7% la de los universitarios**

Sistemas Informáticos en Red) cuentan con un 95% de empleabilidad, impulsados por la necesidad de las empresas de encontrar personal cualificado para contribuir a la transformación digital que persiguen los fondos europeos.

La alta empleabilidad se refleja en el aumento de la popularidad de este tipo de estudios, anteriormente considerados de menor interés que, por ejemplo, los universitarios.

Los datos del informe *Estadística del Alumnado de Formación Profesional. Curso 2020-2021*, publicado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, muestran que el número de matri-

▶ **El 90% de los doctores que finalizaron entre 2015 y 2019, hoy están trabajando**

seen son: Filosofía (63,8%), Conservación y restauración (63,8%) e Historia del arte (65%).

En cuanto a salarios, de media, las personas que terminaron su carrera en el curso 2015-2016, cuatro años después, cobraban de media 28.081,7 euros anuales, siendo el ámbito de la Informática el que cuenta con una cifra mayor (32.654,7 euros) y el de Ciencias el que tiene una cifra menor (24.376,7 euros).

Máster

Los Máster son obligatorios para acceder a ciertos empleos, como es el caso del profesorado o de los doctores. Sin embargo, aunque





otros son de carácter voluntario, lo cierto es que pueden resultar de utilidad a la hora de encontrar un empleo, gracias a la especialización que ofrecen y que suele ser muy valorado por las empresas.

Así, durante el curso 2021-2022, 258.991 estudiantes se matricularon en un máster.

Respecto a su empleabilidad, los datos del INE muestran que, de media, un 65,9% de las personas que finalizaron este tipo de estudios en el curso 2015-2016, cuatro años después están afiliados a la seguridad social. De estos, el porcentaje mayor pertenece al ámbito de la Salud y Servicios (76,9%) y la Educación (73,4%); por otro lado, los de menor tasa de afiliación son los de Artes y humanidades (53,2%), Ciencias sociales, Periodismo y documentación (54,2%) y Negocios, administración y derecho (57,5%). De los ocupados, un 56,4% cuenta con contrato indefinido.

Doctorados

Según los datos de una encuesta reciente de la Universidad de Alcalá, el 90% de los doctorados entre 2015-2019 están trabajando. De estos, el 30% ocupa puestos de trabajo que requerían los estudios de doctorado, el 22% lo hace en puestos que requerían máster y el 40% en puestos que solo requerían estudios de grado.

“Como todos los estudios, los de doctorado suponen un extra para encontrar un puesto de trabajo, aunque no todos acaban ocupando puestos acordes al nivel de sus estudios”, explica Javier Salas, director de la Escuela de Doctorado de la Universidad de Alcalá.

De acuerdo con Salas, el objetivo principal del doctorado es la investigación, de forma que, principalmente, estos estudios capacitan para ocupar puestos de trabajo en organismos públicos y privados dedicados a esta área, como por ejemplo centros de educación o investigación (la universidad, en la que trabajan en torno al 30% de los doctores) o centros de salud y hospitales, así como en empresas con departamentos de I+D+i.

Sin embargo, el director de la Escuela de Doctorado de la Universidad de Alcalá afirma que más allá de este sector, que es el más conocido, estos estudios suponen la especialización de los estudiantes en un tema muy específico y su capacitación para afrontar el análisis de nuevos retos, lo que les convierte en trabajadores de alta cualificación para las empresas, pudiendo convertirse, por ejemplo, en abogados, economistas o ingenieros especializados en un sector específico. Así, el 12% de los doctores ocupan puestos de director o gerente y el 82% son técnicos profesionales científicos e intelectuales.

Juan Arturo Rubio Arostegui, director de la Escuela de Doctorado de la Universidad Nebrija, añade: “El papel de los doctores no vinculados a la universidad es cada vez

más valorado. Los datos que tenemos de empleabilidad en España reflejan que por encima del 90% los egresados obtienen un trabajo vinculado a su formación de alto nivel, si bien hay diferencias cualitativas entre las áreas de conocimiento de las humanidades, las ciencias sociales y las ciencias experimentales. Las universidades ya no son el destino principal del empleo de los doctores”.

El catedrático afirma que los doctorados dotan a sus estudiantes de ciertas competencias de utilidad para las empresas, tales como: “el pensamiento crítico necesario para investigar” o “la dificultad que hoy conlleva sacar adelante una tesis doctoral”. Por lo tanto, los doctores contarían con “una base más que sólida para aportar valor en sus futuros trabajos en la academia y fuera de ella”.

Sin embargo, Rubio manifiesta la necesidad de que el sector empresarial y la administración pública española valoren estos perfiles de alto nivel formativo. “Las convocatorias públicas del doctorado en mención industrial (estatal y autonómicas) son clave para tender puentes entre la empresa y el doctorado, pero no son suficientes: la

► La brecha de género laboral se reduce cuanto mayor es el nivel de educación

inversión empresarial en la investigación es raquítica en España, comparativamente con Europa, y debe cambiar también por su propia subsistencia en el mundo globalizado. Por otro lado, la inversión que hacen las universidades españolas en los futuros doctores no debe seguir siendo dilapidada cuando los investigadores españoles se ven obligados a emigrar a los países de destino, que todos conocemos”, reivindica.

Brecha de género

De acuerdo con los datos del INE, la brecha de género entre mujeres y hombres con estudios superiores en el año 2021 era de un 5,5% (considerándose como la diferencia entre la tasa de empleo de los hombres y la tasa de empleo de las mujeres en este nivel educativo).

Por el contrario, este dato es del 11,4% entre mujeres y hombres con educación secundaria en la segunda etapa y del 20,6% entre los que únicamente han estudiado preescolar, primaria y secundaria en su primera etapa. Es decir, existe una relación inversamente proporcional entre el nivel educativo alcanzado y la brecha de género; según aumenta la formación, más se reducen las diferencias entre la ocupación laboral de hombres y mujeres.



TRANSFORMACIÓN

La pedagogía digital se multiplica en los centros de enseñanza tras el Covid

Celia Moro Aguado MADRID.

El mercado educativo está en continua renovación y es necesario que las instituciones educativas se adapten a las nuevas necesidades que van surgiendo. Por ello, cada vez son más los centros que incorporan tecnología en sus formaciones.

La innovación educativa es tendencia y se apoya principalmente

en el desarrollo de la digitalización, tanto para disfrutar de nuevas modalidades de aprendizaje, como el que se realiza a distancia, como para utilizar nuevas herramientas y plataformas.

A pesar de que el sistema educativo no había evolucionado en los últimos doscientos años, limitándose a un profesor dando lección junto a una pizarra, desde princi-

pios de los años 70 ya se estaba avanzando en el camino hacia la educación tecnológica, a causa del desarrollo de las Tecnologías de la Información (TI), como demuestran las cifras de un informe de la Fundación Orange, publicado en 2016, que afirma que el mercado global de *e-learning* creció una tasa anual del 7,9% entre 2012 y 2016.

Sin embargo, es indiscutible que

la pandemia del Covid-19 ha acelerado este proceso, de forma que las innovaciones en la enseñanza aspiran a convertirse en las nuevas protagonistas a la hora de lograr los mejores resultados en aprendizaje.

“La pandemia ha sido, sin duda, una circunstancia significativa, ya que trastocó, en marzo de 2020, todos nuestros planes y, por supuesto, los de toda la sociedad, inclui-

da la educación -explican desde Fundación Aquae-. Con todo, resulta innegable que ha supuesto un aprendizaje significativo en muchos aspectos y ha servido de impulso al empleo de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos. En Aquae, por ejemplo, adaptamos en

► Se prevé que el mercado del ‘e-learning’ llegue a los 380.000 millones de euros en 2026

tiempo récord el programa al ámbito digital para asegurar que las alumnas no dejarán de descubrir los secretos de la ciencia y la tecnología. En este tiempo, gracias al trabajo y compromiso de alumnas, profesorado y centros escolares, hemos logrado mantener el desarrollo del programa al 100% y se han podido realizar todas las actividades de manera digital”.



Alumnos en clase usando tabletas.

ISTOCK

Así, según ReportLinker, el valor del mercado del *e-learning* alcanzó los 211.000 millones de euros en 2020 y se prevé que llegue hasta los 380.000 en el año 2026.

De esta forma, durante las últimas dos décadas, se ha creado la conocida como *pedagogía digital*, que consiste en combinar las tecnologías digitales y la enseñanza tradicional para mejorar la experiencia del alumnado.

Pero no solo la pandemia ha contribuido a esta tendencia, sino que también ha influido el aumento del coste de la educación, especialmente la universitaria, el perfil de los estudiantes y la aparición de tecnologías disruptivas, como la inteligencia artificial (IA), la realidad aumentada o el aprendizaje asistido por vídeos, que sirven para implementar nuevas estrategias educativas.

Aprendizaje personalizado

Los avances digitales en el campo de la educación han traído numerosas ventajas, como las que, por ejemplo, expone Aqueae: “Desde nuestra experiencia con el programa

Aqueae STEM, integrado desde 2019 en 52 colegios de toda España, hemos constatado que la tecnología es una herramienta útil que facilita y enriquece los procesos educativos y de aprendizaje. Entre otras cosas, permite compartir contenidos, acceder a más información so-

El 43 % de la ‘Generación Z’ prefiere un programa de educación autodirigido

bre los temas que se estén estudiando y facilita el trabajo en equipo”.

Los datos del Foro Económico Mundial, apoyan esta tesis, puesto que muestran que, en promedio, los estudiantes retienen entre un 25% y un 60% más de material cuando aprenden de forma *online*.

Además, es especialmente destacable la posibilidad de adaptar los contenidos a los intereses y nece-

sidades de los estudiantes, lo cual incrementa la motivación de los alumnos y su implicación a la hora de estudiar. Cada alumno tiene una preferencia o un sistema que le resulta más eficaz para aprender y esto se refleja en sus oportunidades de aprendizaje.

De acuerdo con el *Informe E-Learning. Nuevas tendencias en la formación online: el impacto de las tecnologías disruptivas*, de OBS Business School, el 43% de la *Generación Z* prefiere un programa totalmente autodirigido y un enfoque del aprendizaje independiente para cada alumno. Asimismo, el 87% de los *millennials* siente que su experiencia de aprendizaje es aburrida y no relevante. Y, de este mismo grupo, el 40%, preferiría aprender a desbloquear mejor el pensamiento creativo.

Una de las estrategias para lograr esta personalización mediante la tecnología es, por ejemplo, el uso de la inteligencia artificial. Esta puede servir para generar sistemas de recomendación automática, que interactúan con los estudiantes en función de su perfil y comporta-

El problema de la brecha digital

La transformación digital crece en los centros educativos, pero no todos los alumnos ni todos los territorios pueden optar a ello. De acuerdo con los datos del *Informe de Banda Ancha de 2021*, publicado por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, actualmente 2,4 millones de españoles, que habitan principalmente en zonas rurales, no tienen la posibilidad de acceder a una conexión a Internet de al menos 100 megabits por segundo (Mbps). A su vez, según datos de la Unesco, publicados en el año 2021, aproximadamente 500 millones de estudiantes de todos los niveles educativos, desde educación infantil hasta educación secundaria superior, no tienen acceso a ningún tipo de acceso al aprendizaje en remoto, ya sea por falta de conexión digital como por su incapacidad de adquirir los dispositivos necesarios para su uso. Esta situación genera una notable desigualdad, puesto que estas personas no tienen la posibilidad de acceder a este tipo de educación y podrían quedarse atrás en caso de que siguiera popularizándose en todo el mundo. Por esta razón, es necesario seguir invirtiendo en tecnologías que permitan llevar la conexión de banda ancha a cualquier lugar.

como entre estos y las familias, de manera que existe una mejor colaboración entre todos los agentes.

Formación a los docentes

La sociedad moderna tiende hacia un modelo donde las tecnologías tienen un alto protagonismo y, por eso, es importante incorporarlas desde el inicio del proceso educativo.

De esta forma, para que los alumnos puedan beneficiarse de todas las posibilidades que ofrece el aprendizaje digital, es necesario que los educadores desarrollen una serie de habilidades específicas, de forma que se garantice un mejor aprendizaje para los estudiantes.

“Por nuestra experiencia, la implicación del profesorado y de los centros escolares es fundamental. Maestras y maestros son los encargados de dinamizar mediante las nuevas tecnologías el desarrollo del programa STEM en las aulas. Su trabajo resulta esencial para acompañar al alumnado no solo en su formación, sino también en el desarrollo de las actividades de la forma más creativa e innovadora posible. Por eso, es imprescindible su formación. A lo largo de cada curso, el equipo docente y de coordinación del programa Aqueae STEM recibe formaciones especializadas para dotarlos de las capacidades necesarias para sacar el máximo partido al programa e incorporar nuevas dinámicas en el proceso de enseñanza, con el objetivo de despertar el interés y

El ‘flipped classroom’ plantea una mezcla entre aprendizaje a distancia y presencial

la participación de las alumnas”, comentan desde Aqueae. Esta fundación afirma que la implicación del profesorado y de los centros escolares es crucial para el éxito de los programas digitales, puesto que son los encargados de dinamizar su desarrollo en las aulas. “Su trabajo ha sido esencial para acompañar al alumnado no solo en su formación, sino también en el desarrollo de las actividades de la forma más creativa e innovadora posible -añaden-. Ellos han sido los responsables de poner en marcha una metodología práctica que ha ayudado a promover la confianza y la seguridad de las más jóvenes durante su proceso de aprendizaje. Por eso, es imprescindible la formación del profesorado. A lo largo de cada curso, el equipo docente y de coordinación del programa Aqueae STEM recibe formaciones especializadas para dotarlos de las capacidades necesarias para sacar el máximo partido al programa e incorporar nuevas dinámicas en el proceso de enseñanza, con el objetivo de despertar el interés de las niñas”.

De esta manera, el sistema puede evaluar el desempeño del estudiante y recomendar los recursos pedagógicos más adecuados, ya sean simulaciones, juegos o vídeos, en función de los requisitos de aprendizaje. Asimismo, en algunos centros se está implementando el nuevo modelo de Aula Invertida o *flipped classroom*. Se trata de un aprendizaje mixto, entre la presencialidad y la enseñanza a distancia, en el cual los alumnos preparan las lecciones en casa, accediendo a los contenidos mediante un aula virtual, en la mayoría de los casos, y utilizan la clase física para realizar deberes, interactuar y realizar actividades entre ellos, tales como trabajos en grupo o debates. A través de este paradigma, los alumnos se convierten en los protagonistas, pasando de ser sujetos pasivos a convertirse en dueños de su propio aprendizaje. Además, tienen más posibilidades de consolidar sus conocimientos.

Por último, las TI permiten un contacto continuado y más directo entre alumnos y profesores, así



Así es 42, el modelo educativo que rompe con todos los esquemas



Este campus busca formar en los perfiles digitales que demanda el mercado. Se articula en torno a un espacio dinámico, sin profesores, sin libros y sin aulas, en el que los estudiantes aprenden a su ritmo y a trabajar en equipo

Que la pandemia no ha hecho más que acelerar algunas de las tendencias que ya se venían produciendo no es ninguna novedad. Un ejemplo de ello es el mercado laboral, que está experimentando una profunda transformación en la que lo digital se ha convertido en transversal. Ahora bien, la necesidad creciente de mano de obra digital que manifiesta la economía europea no encuentra, por ahora, una oferta que la pueda satisfacer. Como recoge el informe *La Sociedad Digital en España 2022*, publicado por Fundación Telefónica, en 2021 España contaba con 72.000 especialistas TIC, lo que equivalía al 3,8% del total del empleo nacional, frente al 4,8% de media de la Unión Europea.

A este respecto, Europa puede sufrir una carencia de trabajadores cualificados, a pesar de la ola creciente de automatización, según el McKinsey Global Institute. De este modo, más de 90 millones de trabajadores deberán desarrollar nuevas habilidades dentro de su profesión, acordes con la tecnología digital, mientras que 21 millones directamente tendrán que cambiar de ocupación, al desaparecer la suya actual.

Para poner solución a la grave falta de mano de obra cualificada organizaciones como Fundación Telefónica tienen en marcha proyectos de empleabilidad con los que impulsan la educación digital y la formación para el empleo

para dar respuesta a las necesidades cambiantes del nuevo mercado laboral.

Es el caso de 42, un campus de programación con una metodología de aprendizaje innovadora y disruptiva. Presente en cuatro continentes con una red internacional de 44 campus en 26 países, en España 42 está presente en Madrid, Barcelona, Urduliz (Vizcaya) y Málaga. El objetivo de este modelo educativo es formar en los perfiles digitales que demanda el mercado laboral como es el caso de disciplinas como *big data*, IoT, videojuegos, ciberseguridad o *machine learning*. No obstante, el nuevo trabajador debe poseer, además de las habilidades digitales, 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.

Un espacio tan dinámico como innovador Destinado a desempleados, aquellos que quieren reinventarse (*reskilling*) o mejorar sus conocimientos (*upskilling*), una de las principales



En 2021 solo el 3,8% de la fuerza laboral en España estaba especializada en TIC

ventajas de 42 es que no es necesario saber programación para participar, ya que está abierto a todo tipo de públicos y, además, es gratuito. Asimismo, es un espacio dinámico, sin profesores, sin libros y sin aulas en el que los estudiantes aprenden a su ritmo y a trabajar en equipo. A este respecto, 42 usa una metodología pionera en el mundo basada en proyectos, en la gamificación y en el aprendizaje entre pares. Por tanto, los estudiantes no compiten entre ellos, sino que entienden que para avanzar en la metodología tienen que colaborar y trabajar mano a mano.

“42 está siendo para mí un reto constante. Si alguien me hubiera dicho hace un año que hoy estaría aquí, no me lo hubiese creído. Estoy aprendiendo no solo a programar, sino a saber pensar de manera lógica, a buscar más de una solución para el mismo problema y, sobre todo, a apoyarme en mis compañeros para avanzar. Sin el *peer to peer* no habría conseguido pasar ni siquiera la piscina”, indica Alba Jiménez, estudiante en 42 Málaga.

La denominada piscina es una prueba presencial que dura 26 días donde se aprenden las primeras nociones de programación. “La piscina nos iguala a todos en cuestión de días, y esa es una de las partes interesantes”, destaca David Nuñez, estudiante de 42 Barcelona. Padre y trabajador de Transportes Metropolitans de Barcelona (TMB), era conductor del Metro de Barcelona hasta que una lesión le forzó a pasar al lado administrativo y, un día, decidió ponerse a aprender programación. “Te cambia el carácter, te encuentras mejor, estás más contento, todo es bueno. Yo encuentro que estoy mucho más feliz desde que comenzó la piscina y estoy en el *Cursus* que antes. Tengo otro proyecto, tengo otra idea de futuro”, apunta.

La piscina constituye la prueba de acceso a 42 junto con dos tests *online* (memoria y lógico-matemático). La formación en este novedoso campus tiene una duración media de tres años y se acompaña de otros formatos y experiencias de menor duración y/o más específi-



cas (*Open days, Bootcamps, Piscine Discovery, etc.*) respondiendo a las necesidades de distintos perfiles de públicos.

“La posibilidad de poder participar en distintos campos de investigación sin tener que ser experto en ellos y, aún más importante, poder llegar a conocer, trabajar y aprender de las personas que participan en ellos, me parece increíble. Además, me podría permitir participar en el desarrollo de un videojuego, así que es un *win to win*. Sé que requiere de mucho esfuerzo, trabajo y perseverancia, pero estoy seguro de que 42 es el lugar adecuado para poder llegar a cumplir este sueño”, recalca Santi Pérez, participante en 42 Urduliz.

Según la encuesta a empresas realizada para el informe *EPyCE 2020* de la EAE Business School, las profesiones más destacadas en el futuro serán experto en *blockchain*, especialista en *machine learning*, coordinador de bienestar y salud, gestor de residuos, experto en diseño de *chatbots*, experto en ética de datos y privacidad, y experto en soluciones de movilidad.

En esta misma línea, McKinsey pronosticó que entre 2018 y 2030 las categorías profesionales que más podrían crecer en Europa son las STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), las relacionadas con la información y la comunicación, el trabajo social y el cuidado de la salud, el ocio y el entretenimiento, y la educación.

“42 ha sido para mí un cambio radical. Estoy aprendiendo sobre cosas que no me hubiese imaginado hace algo más de medio año. No solo estoy formándome en programación, sino que he tenido la oportunidad de adentrarme en otras tecnologías como en el mundo *cloud*”, explica Sandra Moreno, estudiante de Filosofía, Política y Economía que ha formado parte de 42 Madrid.

En este contexto, nacida en París durante 2013, la metodología de 42 ha sido distinguida, por segundo año consecutivo, como una de las 10 universidades más innovadoras a nivel mundial, por delante de instituciones de gran

prestigio como Harvard o Princeton, según el *ranking* WURI. Cosechando éxitos demostrados, como el 100% de empleabilidad en todos los países en los que se ha implantado, es el primer campus que ofrece educación mediante la programación de una forma inclusiva, ya que es totalmente gratuito y abierto a todos a partir de los dieciocho años, independientemente de su formación.

“El aprendizaje de 42 es real y es transferible al día a día. Lo que aprendes en el ciclo es algo muy idílico, los casos que te preparan son tipo, que nunca se usan. Y aquí se ve algo real, aunque no se haga todo como en la realidad, porque no tienes un jefe, pero aprendes cosas que puedes aplicar. Y es mucho más rápido el aprendizaje porque puedes ir a tu ritmo”, sostiene Alejandro Aguilera, estudiante de 42 Málaga. Asimismo, estos campus ocupan el primer puesto del *ranking* en la promoción de valores éticos.

Fomentar el talento femenino

En un mundo cada vez más digital, en el que las profesiones STEM están llamadas a acaparar el protagonismo, las mujeres tienen una menor representación. A tenor de los datos ofrecidos por Closingap, de los 4,2 millones de ocupados STEM en España apenas un 10% trabajan en los sectores más digitales de la economía española, de los cuales solo el 21% son mujeres (frente al 79% masculino), esto es, por cada hombre en esta situación hay 0,3 mujeres, proporción que delata una importante brecha. El informe de Closingap calcula que equiparar el número de mujeres con el de hombres reportaría en torno a 31.200 millones de euros al año a la economía española.



Los campus 42 están abiertos a todo tipo de públicos y, además, son gratuitos

A este respecto, desde 42 también buscan potenciar las competencias digitales, las disciplinas STEAM y combatir los estereotipos de género asociados a determinadas profesiones del entorno tecnológico. Con el fin de fomentar el talento femenino desde el campus, tienen en marcha diferentes iniciativas como la reserva del 30% de plazas en las piscinas (prueba de acceso) para las mujeres.

Además, realizan formaciones específicas para ellas como la *Piscine Discovery Web Women's Edition* o la Semana de la Mujer, entre otras. “Estamos convencidos de que la diversidad en los equipos incrementa la innovación, la creatividad y el talento, así como las oportunidades de desarrollo profesional, eficiencia, motivación y mejor ambiente de trabajo”, señalan desde Fundación Telefónica.

Como ponen de manifiesto los datos del Ministerio de Educación, en el curso 2000-2001, el porcentaje de alumnas en los grados superiores de Formación Profesional de Informática rozaba el 27%, mientras que en el 2019-2020 se situó en el 10%. En 1985, el 30% del alumnado de la carrera universitaria de Informática eran mujeres, y ahora es el 12%. En la carrera de Matemáticas han pasado de ser algo más de la mitad a representar un 36%.

Proyectos como 42 pretenden cambiar esta fotografía potenciando las competencias digitales y combatiendo los estereotipos de género asociados a determinadas profesiones del entorno tecnológico, con el fin de fomentar el talento femenino desde la escuela.

“El objetivo de promover la incorporación de mujeres al sector de la tecnología digital requiere de programas de políticas y medidas concretas que adapten esta meta a las distintas etapas del curso de la vida. En las edades más tempranas, hay que centrar las acciones en la promoción del interés por las tecnologías desde la niñez, así como en apoyar la elección de estudios tecnológicos por parte de las jóvenes”, concluye el informe *La Sociedad Digital en España 2022*.

De izq. a dcha.: Estudiantes del campus 42 Urduliz (Vizcaya); del campus 42 Barcelona; del campus 42 Málaga y del campus 42 Madrid. ISTOCK

La Universidad Europea lanza un nuevo modelo híbrido pionero en España



Una modalidad educativa que combina los puntos fuertes de la enseñanza 'online' con el aprendizaje por proyectos de forma presencial, un modelo flexible para garantizar la mejor experiencia de aprendizaje para todos los estudiantes

La sociedad actual se caracteriza por su constante transformación, el desarrollo de la digitalización y el poder de la información a nivel integral. Este tipo de procesos han transformado el mundo que nos rodea, demandando a las universidades capacidad de adaptación a los contextos actuales, innovación y una oferta académica que pueda cubrir nuevas necesidades. Para aliviar esta demanda, las universidades trabajan con vocación de contribuir a esta innovación, a través de una oferta de alta calidad en el ámbito de la Educación Superior, como vehículo para el desarrollo de las personas y de la sociedad, anticipándose a las profesiones del futuro.

Una forma de construir universidad que lleva implementando desde hace tiempo la Universidad Europea tanto en su modalidad presencial como *online*. La institución destaca por su capacidad de llegar a soluciones innovadoras y por la implementación de un modelo académico diferenciador que está basado en los principios de calidad en internacionalidad, así como por su proximidad a las empresas, a las profesiones y, en definitiva, a la realidad del mercado laboral.

Por ello, cerca de 40.000 alumnos de Grado, Postgrado y Formación Profesional se forman cada año en las sedes de Madrid, Valencia, Canarias y en la Universidad Europea Online. De esta manera, la Universidad Europea se convierte en la primera universidad privada presencial de España.

Un modelo experiencial

Formar a los estudiantes para convertirse en los profesionales que el entorno laboral demanda es posible gracias a un modelo académico con sello propio basado en el aprendizaje experiencial y que gira en torno a seis pilares: aprendizaje basado en datos, desarrollo de prácticas profesionales, prácticas en entornos simulados, currículum integrado, visión *One World* y transdisciplinariedad.

En este sentido, la Universidad Europea es pionera en la implantación de un modelo híbrido que combina los puntos fuertes de la enseñanza *online* con el aprendizaje por proyectos de forma presencial. Gracias a él, el estudiante puede beneficiarse de un modelo que busca optimizar la experiencia de aprendizaje.

En este contexto, el estudiante adquiere una serie de competencias clave para hacer frente a los diferentes retos que se le planteen en su entorno laboral. Un hecho no solo interesante para quienes comienzan su carrera profesional, sino también para todos los que desean consolidar y ampliar sus horizontes profesionales. Las universidades, en respuesta a esta nueva demanda del mercado y la sociedad, buscan fórmulas que atiendan las necesidades de los distintos perfiles que acuden a la universidad una vez están inmersos en su carrera profesional, que requieren una formación flexible, decantándose, en muchas ocasiones, por modalidades semipresenciales u *online*.

Es, además, un paso más del modelo de la Universidad Europea Online, que desde hace años trabaja para garantizar la calidad formativa. En plena era tecnológica, es necesario ofrecer flexibilidad a los estudiantes, con una oferta formativa apta para cualquiera y que permita compaginar los estudios con la vida profesional y personal.

Con más de 150 programas y casi 60 titulaciones propias, la Universidad Europea Online ofrece una formación sin barreras a más de 15.000 estudiantes, en la modalidad *online* y semipresencial. Todo ello, sin renunciar a aprender de la mano de profesionales con experiencia en empresas de reconocido prestigio y que, además, conocen de primera mano la realidad de su sector. Una oferta pionera e innovadora en su metodología que se ve complementada hoy por el nuevo modelo híbrido de la universidad, que ha comenzado a implantarse en las áreas de Educación y STEAM.

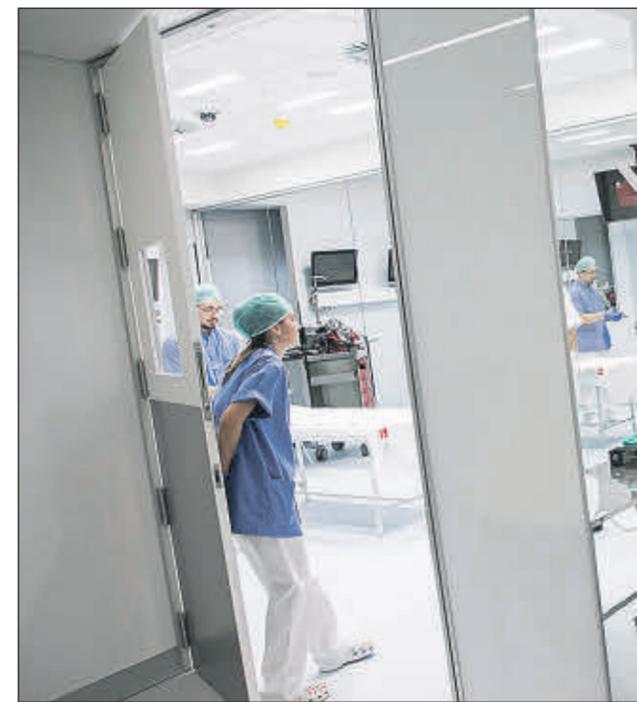
En él, se combina la formación *online* con experiencias *premium* en el campus de la universidad, en instalaciones como el *Lab Industria 4.0*, un laboratorio de vanguardia de nuevas tecnologías en el ámbito de la Industria 4.0 diseñado para formar a los estudiantes desde un punto de vista práctico, o el *Aula del Futuro*, un proyecto que busca replantear espacios de aprendizaje a través del uso pedagógico de la tecnología y que en España ha sido desarrollado por el Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y Formación del Profesorado y las comunidades autónomas.

Este tipo de instalaciones son una muestra del esfuerzo que están realizando las distintas instituciones educativas por modificar las metodologías de enseñanza y aprendizaje, ante las enormes transformaciones que están sucediendo de forma veloz a lo largo de todo el mundo. El siglo XXI demanda universidades innovadoras, instituciones flexibles que sean capaces de anticiparse a las necesidades de las empresas e integren la tecnología.

En las aulas de la Universidad Europea podemos ver ejemplos de estas metodologías docentes innovadoras, complementadas con prácticas profesionales, que permiten al estudiante formarse tanto en el entorno académico como en el profesional. La tecnología permite extender la universidad, abriendo paso a un nuevo aprendizaje a través de procesos como la gamificación, la simulación o, incluso, el metaverso.

Estas nuevas formas de aprender se ven reflejadas en muchas de las titulaciones. Combinando la enseñanza en espacios simulados, como el *Lab Industria 4.0* con el uso de las nuevas competencias digitales, se imparten títulos como el Máster en Industria 4.0, que permite al

↓
'Aula del Futuro' busca replantear espacios de aprendizaje con el uso pedagógico de la tecnología



estudiante rediseñar la sociedad y las empresas, desde el área STEAM y con un perfil multidisciplinar. La Universidad también cuenta con el nuevo Grado en Logopedia, con el que se puede conocer la realidad de la profesión desde el área biomédica, que está experimentando una creciente demanda y está atravesando un proceso de modernización académica.

Titulaciones de otras áreas, como el Máster Universitario en Propiedad Intelectual y Derecho Tecnológico, el Máster en Negocios Digitales, o el Máster Universitario en Tecnología Educativa y Competencias Digitales, son una clara muestra del compromiso de la Universidad Europea con la innovación.



Arriba: Aula Industria 4.0. Izq: Instalaciones del Hospital simulado de la Universidad Europea. Dcha: Aprendizaje experiencial en el hospital simulado. Abajo: Campus de la Universidad Europea en Villaviciosa de Odón. EE

Celia Moro / Violeta Nieto MADRID.

Las nuevas posibilidades que ha supuesto el desarrollo de la digitalización y de las tecnologías como el *big data*, la inteligencia artificial o la robotización han influido en el mundo laboral –así como también lo han hecho, pero de distinta forma, la inestabilidad de los mercados tras la pandemia del Covid-19 o actualmente el aumento de la inflación–.

La suma de estos factores pero, especialmente la introducción de herramientas digitales– ha provocado un cambio prácticamente radical en las necesidades de las empresas y, con ello, cambian los perfiles formativos que ofrecen las instituciones de enseñanza.

En los últimos años, muchas han sido las voces expertas, administraciones públicas y empresas que han venido destacando la necesidad de incorporar más mano de obra procedente de la FP al mercado laboral, destacando su alta empleabilidad y el déficit de talento que procede de este tipo de educación y que es clave en el tejido empresarial de nuestro país.

Precisamente, este tipo de estudios, generalmente más orientados a la práctica que a los conocimientos teóricos, están apostando por incorporar las nuevas tecnologías a sus enseñanzas, ampliando la cartera de titulaciones que ofrecen para adaptarse a lo que requieren las compañías.

Guadalupe Bragado, directora de Formación Profesional en CCC, explica: “Vamos a poner en marcha 15 nuevos ciclos formativos de diversas familias profesionales. Se pueden encontrar ciclos que tienen que ver, por ejemplo, con atención a la dependencia (yo creo que el tercer sector siempre demanda nuevos perfiles técnicos, personas que estén formadas, preparadas y motivadas para atender, en este caso, a personas dependientes). Asimismo, de electricidad electrónica, como es el caso de Instalaciones Eléctricas y Sistemas Electrotécnicos, también Grado Superior de Robótica, también animación 3D, anatomía patológica (ya que el sector sanitario siempre es una apuesta segura y garantizada). Lo cierto es que todos los ciclos que vamos a poner en marcha tienen una altísima inserción laboral y están muy demandados por parte de las empresas”.

Bragado anima a que “más alumnos y más personas que quieran o que estén en búsqueda de empleo y deseen una recualificación que lo hagan a través de estos ciclos ya sea en la modalidad presencial o bien *online*, porque tienen garantizado el empleo”. A todo ello añade que “con los cursos de inteligencia artificial y ciberseguridad sabemos que en España y a nivel europeo hay mucha necesidad de profesionales especializados en este campo. De hecho, solo en España son necesarias unas 25.000 personas formadas en ciberseguridad ante el aumento pues de los ciberataques en

TITULACIONES

La digitalización instauration nuevos títulos y profesiones



los últimos años. El 94% de las empresas españolas ha sufrido durante el año pasado un incidente grave de ciberseguridad”.

De acuerdo con el Informe *Infoempleo Adecco sobre la Empleabilidad y Formación Profesional*, el área funcional de la Ingeniería y Producción sigue siendo la principal receptora de oferta de empleo, aglutinando un 31,08% del total de las ofertas dirigidas a FP, si bien se reduce en 1,68 puntos respecto a 2020. Comercial y ventas, administrativos y secretariado y el área de tecnología, informática y telecomunicaciones ocupan las siguientes posiciones. Entre las cuatro se reparten el 73,96% del conjunto de la oferta para titulados de FP.

La directora de Formación Profesional en CCC apunta a este incremento de alumnos como uno de los motores que está provocando el cambio en la FP: “El incremento que está teniendo el número de alumnos en Formación Profesional, que es un dato muy positivo, nos está obligando a todos también a actualizarnos y a ofrecer lo que se demanda realmente. Cada vez son más los alumnos que eligen FP, porque les da más flexibilidad, más agilidad para escoger itinerario formativo, pero sobre todo porque encuentran en el aula lo que buscan y lo que les van a pedir después en su vida laboral. Así que, para muchos no tiene sentido seguir en ciertos estudios superiores si realmente no les conducen a su objetivo”.

Asimismo, las ofertas dirigidas a empleados y técnicos con Formación Profesional para puestos técnicos siguen siendo mayoritarias, y suman el 80,65% del total.

“Incorporamos ya nuevos cursos de especialización: los másteres no profesionales, como se denominan. Es el caso de Ciberseguridad y de Inteligencia Artificial y *Big Data* –añade Bragado–. Son la salida perfecta para aquellos alumnos que ya están cursando los ciclos de Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma y también Administración de Sistemas Informáticos en Red. Estos, a su vez, son ciclos de grado superior, que suponen la continuidad de otros de grado medio, como es el caso de Sistemas Microinformáticos y Redes, con lo cual, lo que pretendemos es ofrecer a los alumnos itinerarios formativos que les conduzcan al empleo. A veces falta entre los alumnos de Secundaria, en los institutos, o para los alumnos de bachillerato, esa orientación, no solo académica, sino profesional que les diga qué demandan ahora las empresas y qué competencias (y no solamente las técnicas sino también otras habilidades personales: el trabajo en equipo, la comunicación, el compromiso, la iniciativa, la capacidad que tengan para resolver conflictos, es decir, las denominadas *soft skills*)”.

El cambio no solo se está experimentando en la Formación Profesional, sino que se está expandiendo por todos los ámbitos educati-



ISTOCK

vos y llega hasta las universidades.

Como en cualquier ámbito, las nuevas tecnologías han abierto un sinfín de nuevas posibilidades, pero han traído consigo una brecha digital que debe paliarse a través de la educación. Por ello, es necesario la existencia de nuevos estudios que formen a las nuevas generaciones en los nuevos campos digitales que han aparecido. Las universidades han sabido escuchar estas demandas y con cada vez más rapidez y frecuencia están apareciendo nuevos grados relacionados con estudios más tecnológicos.

Según una investigación realizada por Radio Televisión Española (RTVE) tan solo para este curso 2022-2023 la oferta académica se amplía en 29 titulaciones, entre ellas 21 nuevos grados y ocho dobles grados. Los centros públicos que impartirán estos nuevos grados serán hasta un total de 15 en toda España.

Aunque haya una variedad, todos estos grados tienen un común denominador en estas propuestas: la ciencia de los datos, la inteligencia artificial y la robótica.

Grados universitarios

La Universidad Politécnica de Madrid ha sido una de las grandes instituciones académicas del país en introducir nuevos grados totalmente relacionados con sectores emergentes y la relación de estos con la tecnología.

“La Universidad Politécnica de Madrid lanza cuatro nuevos grados enmarcados en los ámbitos agronómico, geomático y TIC. También añade a su oferta un doble grado en Ingeniería Civil y Territorial y en

Administración y Dirección de Empresas”, apuntan desde su portal *online*.

Dentro de los nuevos cuatro grados se encuentran: Ciencias Agrarias y Bioeconomía; Ingeniería Geomática; Ingeniería de las Tecnologías de la Información Geoespacial, y Tecnologías para la Sociedad de la Información. Asimismo, ofrece un Doble Grado en Ingeniería Civil y Territorial y en Administración y Dirección de Empresas.

Todos estos grados reconocen conceptos nuevos que han arraigado a raíz de la digitalización y expansión de las nuevas tecnologías. Ejemplo de ello es el de Ingeniería Geomática e Ingeniería de las Tecnologías de la Información Geoespacial: “Se trata de un campo con un amplio potencial profesional y en el que han entrado a formar parte términos como Geolocalización, Mobile Mapping, BIM (*Building Information Modelling*) Realidad Aumentada, GNSS, Lidar, Teledetección, UAV (drones), IDEs (Infraestructuras de Datos Espaciales), *Big-Data*, entre otros”, explican desde la propia Universidad Politécnica.

Sin abandonar la capital, otra de las grandes universidades del país, la Universidad Autónoma de Madrid, también se está ajustando a esta nueva oferta tecnológica que ofrece y demanda el mercado y que presenta tasas tan altas de empleabilidad.

Este organismo tiene dos grandes grados muy novedosos y directamente relacionados con el ámbito tecnológico: Grado en Ciencia e Ingeniería de Datos y *Business Analytics* o Análisis de datos en la empresa.

120.000 vacantes tecnológicas

España presenta una brecha de 120.000 vacantes tecnológicas sin cubrir según un informe elaborado por Digitales. Esta es una carencia muy excesiva en la que, además, destaca la falta de tres perfiles concretos: Desarrollo de *software*, con hasta 40.000 vacantes por cubrir; sistemas, *hardware*, con 25.000 puestos; y ciberseguridad, con 24.000 empleos libres. Tan solo en la ciudad de Madrid, se encuentran 40.000 de las 120.000 vacantes que señala este estudio. “Si bien las competencias de programación generalistas o básicas representan todavía un amplio porcentaje de las vacantes en el sector de la economía e industria digital*, crece rápidamente la demanda de perfiles hiperespecializados”, subrayan como conclusiones del análisis.

El primero de ellos se basa en dos disciplinas cuyo “objeto es la extracción y elaboración de conocimiento a partir de datos”, informan desde la Universidad Autónoma de Madrid, a lo que añaden sobre esta nueva titulación que “su reciente auge es el resultado de las grandes mejoras en la capacidad de cóm-

puto, y la disponibilidad de grandes cantidades de información en formato electrónico, como resultado de esfuerzos sistemáticos de recogida de datos y del extendido uso de medios digitales para la comunicación, interacción social y el comercio”.

El segundo de ellos, Análisis de datos en la empresa, impartido en modalidad bilingüe, “proporciona competencias para el análisis de la información en las distintas áreas de instituciones privadas o públicas (financieras, marketing, organización, auditoría, análisis de impacto económico...). El grado permite realizar parte de los estudios en el extranjero y en empresas del sector, dotando a los egresados de esta titulación de un perfil profesional altamente cualificado. Ofrece una gran variedad de salidas profesionales en todos los ámbitos de la gestión y el análisis de datos, desde *chief data officer* hasta *data product manager*, *business analyst*, *CRM specialist*, *account auditor*...”, según subrayan desde el organismo público.

No solo las universidades saben que están son y serán las carreras más demandadas en un futuro próximo, sino que los estudiantes también lo tienen claro. Por ello, estos dos grados ofertados por la Universidad Autónoma de Madrid han sido un éxito en el proceso de selección de títulos universitarios por parte del alumnado y el 100% de sus plazas se encuentran cubiertas.

“Tanto el grado en Ciencia e Ingeniería de Datos como el grado en *Business Analytics* o Análisis de datos en la empresa son titulaciones muy relacionadas con el perfil de

profesionales que demanda el mercado actual, debido a la transformación digital tan acelerada que están viviendo las empresas y la sociedad. Concretamente, Ciencia e Ingeniería de datos forma a profesionales expertos en *machine* y *deep learning*, inteligencia artificial y toda la tecnología que da soporte a la creación y el desarrollo de bases de datos en las organizaciones. Por su parte, *Business Analytics* forma a graduados que están especialmente preparados para analizar eficientemente la ingente información que generan hoy en día las organizaciones y optimizar la toma de decisiones en base a técnicas de *big data management*. Las instituciones y las empresas necesitan profesionales que sean capaces de generar información útil en los entornos digitales y que sean capaces de manejar eficazmente esos datos para una toma de decisiones que las haga más competitivas”, declara el vicerrector de Estudiantes y Empleabilidad de la Universidad Autónoma de Madrid, Javier Oubiña.

La Universidad Rey Juan Carlos de Madrid ofrecerá, por su parte, tres nuevos grados: en Ciencia e Ingeniería de Datos, en Inteligencia Artificial y en Nanociencia y Nanotecnología. En Madrid también, la Universidad Carlos III ha presentado el grado en Ingeniería Robótica, mientras que la Universidad Complutense está en fase de implantación de un doble grado de Derecho y Estudios Jurídico-Militares.

Las universidades de Vigo, Murcia y la de Tarragona son otras de las que más grados nuevos introducirán en España.

HORA DE ELEGIR

¿Cómo asegurarse de seleccionar el mejor grado o máster universitario?

Miguel Merino Rojo MADRID.

Seleccionar el grado o el máster correcto, es decir, el que más se adapte a las necesidades de formación y desarrollo laboral que se buscan, no es algo que se deba decidir a la ligera. “Hoy, todos somos conscientes que la importancia de la educación en nuestra sociedad es fundamental”, expone Albert Arisó, director de Grado de ADE en EAE Business School Barcelona. “Las personas mejor formadas estarán más adaptadas a los nuevos empleos y a la oferta de profesionales” que demanda el mercado actual y futuro.

Elegir una carrera es un momento fundamental en la vida de cualquier persona, va a definir su futuro profesional, por lo que es crucial dedicar tiempo a analizar y elegir correctamente. La formación recibida influye mucho en el porvenir de las personas y, por tanto, es primordial elegir el grado o máster adecuado que ayude a cumplir los objetivos que se quieren alcanzar.

Analizar todos los factores

Antes de empezar a buscar información sobre la oferta educativa disponible es “fundamental hacer una reflexión personal sobre qué áreas son las que interesan al alumno y en que materias le gustaría profundizar y aumentar sus conocimientos”, explica Verónica Torres, directora de Admisiones de MBA y Másters de ESADE Business School.

Conocerse a uno mismo es clave. Saber qué se quiere y cómo se quiere va a ser de gran ayuda a la hora de elegir. Es importante poder “identificar y distinguir aquellas actividades que simplemente gustan, de aquellas que, aunque sean complicadas, motiven y permitan un recorrido laboral y te mejoren como persona y como profesional”, destaca Arisó.

Un aspecto importante, porque no tienen por qué coincidir los gustos personales con las posibilidades laborales. En ninguno de los casos habría que elegir teniendo en cuenta solo uno de estos aspectos, la elección correcta debería contemplar ambas y seleccionar aquella opción que cubra todas las necesidades posibles.

Por ejemplo, el director académico de Les Roches Marbella, Jon Loiti, indica que el primer paso es “reflexionar y entender qué tipo de



DREAMSTIME

¿No sabes dónde buscar información?

En la página oficial del Ministerio de Educación se puede consultar toda la información sobre la educación universitaria en España. Además, existen Consejerías de Educación autonómicas que gestionan las universidades de cada territorio. En cualquier caso, todos los estudiantes de secundaria pueden pedir asesoramiento a los orientadores de sus institutos.

formación es la que se busca y la que se necesita para alcanzar nuestros objetivos profesionales e intelectuales”, y expone alguna de las preguntas que les transmite a sus alumnos para ayudarles, como pueden ser: “¿Cuáles son las áreas de conocimiento que se quieren fortalecer?, ¿qué competencias quiero adquirir o desarrollar? ¿En qué área encajo mejor? ¿Dónde puedo ser realmente feliz?” Preguntas que, tras tomarse un tiempo para informarse y para analizarse a uno mismo, pueden servir de guía para empezar a formarse una idea de lo que se quiere estudiar.

Es mucho más sencillo en el caso de tener que elegir un máster, destaca Torres, porque “la persona ya tiene una trayectoria previa aca-

démica y, en muchos casos, profesional, que le permite poder orientar más claramente que tipo de formación quiere”, ya que suelen buscar complementar su formación o formarse en algún área específica.

Además, actualmente, “el mercado laboral actual está demandando profesionales especializados”, subraya por su parte Joaquín Danvila, jefe del Departamento de Desarrollo Digital en IEB. Por ello, si queremos aumentar la competitividad de nuestro perfil, uno de los primeros pasos que se deben tomar es “elegir en qué materia quiere especializarse uno, tanto en grado como en postgrado, porque dicha especialización va a proporcionar mayores oportunidades profesionales”. Al fin y al cabo, uno de los

principales objetivos de estudiar una carrera o un máster es conseguir un buen puesto de trabajo, “no hay que tener en cuenta solo lo que uno quiere estudiar, sino más bien tener en cuenta, principalmente, a qué se quiere dedicar en el futuro”, añade Danvila.

Una vez se tienen claras las prioridades y gustos, “el momento de investigación y búsqueda” de la mejor institución en la que cursar nuestros estudios “se convierte en clave para la eficacia del proceso, dado el amplísimo mercado educativo existente”, analiza Loiti.

Buscar ayuda no es malo

Muchas veces, incluso tras investigar y buscar información, todavía no se tiene claro cuál es el camino académico que se quiere tomar. En este caso, lo más recomendable es buscar asesoría profesional, porque hay “muchos aspectos a tener en cuenta a la hora de escoger una formación, como el prestigio de la Universidad que la imparte, las metodologías que desarrolla o el currículum académico del programa”, indica la directora de Admisiones de ESADE. En este contexto, Arisó recomienda, a todos aquellos jóvenes que no tienen claro qué es lo que

► Informarse y recibir un buen asesoramiento son aspectos clave para elegir correctamente

quieren estudiar, “buscar aquellos centros educativos en los que la oferta formativa esté acompañada de un buen apoyo al estudiante”.

Hablar con antiguos alumnos es una buena manera de conocer realmente como va a desarrollarse el curso y que es lo que se va a aprender. Además, es importante que los jóvenes reflexionen sobre sus gustos y que tengan experiencias variadas y enriquecedoras.

En este sentido, “lo más importante es escuchar y dejarse orientar por profesionales que estén en contacto con el mundo profesional”, comenta el jefe del Departamento de Desarrollo Digital de IEB, que destaca, además, la importancia de que las universidades y escuelas desarrollen la oferta formativa trabajando alineadas con las empresas con las que colaboran, para, de esta manera “asegurarse de que la formación sea realmente útil” para desarrollarse profesionalmente.

La responsable de Admisiones de ESADE destaca que para hacer la elección correcta, “es imprescindible recabar información, conversar con antiguos alumnos, analizar el programa educativo y hacer un buen análisis de dónde vamos a estudiar”.

Escuchar mucho y tomárselo con calma son aspectos claves para elegir la formación que mejor se adapte a ti y a tus objetivos.

Alfonso Bullón de Mendoza y Gómez de Valugera Presidente de la Fundación Universitaria San Pablo CEU

“Los estudiantes nos eligen por los estudios competitivos y de calidad”



“Todas las personas que pasan por el CEU son apasionadas de la generosidad”

“Las habilidades transversales son esenciales para afrontar la entrada al mundo laboral”

“Es necesario que exista un diálogo entre quien forma y quien demanda a los formados”

Alfonso Bullón de Mendoza y Gómez de Valugera fue reelegido presidente de la Fundación Universitaria San Pablo CEU tras la renovación de su mandato como presidente de la Asociación Católica de Propagandistas (ACdP) durante la IV Asamblea General Extraordinaria de la entidad, celebrada en Madrid el pasado 9 de julio.

Bullón de Mendoza y Gómez de Valugera recibió esta reelección con “ilusión por poder seguir trabajando en el proyecto que pusimos en marcha hace cuatro años y que se ve muy consolidado por el hecho de que por primera vez en los últimos veinte años no se haya presentado ninguna candidatura alternativa a la presidencia”, comentaba en una entrevista concedida a *eEconomista.es*.

Bullón no tardó en ponerse en marcha y el plan estratégico –que guiará los pasos de la CEU durante cinco años– ya se está ultimando. Entre sus objetivos: “La importancia que damos a nuestros estudiantes, su formación profesional y humana y su inserción en el mercado laboral, atención al estudiante que se complementa con una clara apuesta por la labor del profesorado y la labor investigadora”, indicó el presidente.

Sin duda, la institución hace frente a una renovación en la que Alfonso Bullón apuesta por “la internacionalización de la enseñanza, atrayendo a todos aquellos estudiantes de otros países que quieran formarse con nosotros”. Asimismo, Bullón señaló que estos cambios también traerán consigo “una profunda reflexión sobre la forma más eficaz y conveniente de llevar a cabo del proceso de enseñanza/aprendizaje en el mundo actual”. La herramienta para lograr todas estas propuestas será clave y para el presidente pasará por “un enriquecimiento de la actividad docente y los contenidos curriculares”, gracias a la introducción de nuevas herramientas, metodologías y formas de enseñar.

Todo ello fundamentará los valores que conforman a la familia CEU, basados en el “humanismo cristiano”. “Gracias a esta propuesta y al ambiente que naturalmente se genera, las personas que pasan por el CEU se caracterizan por ser apasionados de la generosidad y el espíritu de servicio” apuntó Bullón. De todo ello, se derivan “la solidaridad, el compañerismo, la empatía, el espíritu de sacrificio y compromiso social”, indicó, entre otros.

Una de las características que identifican al grupo CEU en comparación con otros proyectos es su cobertura a un espectro de personas que abarca desde los tres hasta los 80 años: “Ofrecemos formación desde los colegios, escuelas de formación profesional, universidades, escuelas de postgrado y escuelas de mayores”. Gracias a su internacionalización y a su libertad en la comprensión del hombre y la sociedad, sin ceñirse a una sola teoría o principio, CEU puede ofrecer “una visión global de la persona inspirada en la universalidad del humanismo cristiano y apoyada en la verdad”, expresó el presidente de la institución.



Presidente de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, Alfonso Bullón de Mendoza y Gómez de Valugera. EE

“Somos conscientes de que nuestros estudiantes y sus familias nos eligen por ofrecer unos estudios competitivos y de calidad”, afirmaba Bullón al preguntarle sobre las habilidades y competencias que buscan transmitir desde las aulas de CEU. Bullón apuntó, además, que la capacitación excelente necesita en todo momento de un desarrollo integral de la persona: “La experiencia de cualquier persona le enseña que una mera capacitación técnica no es suficiente para desarrollarse plenamente en el mercado laboral. La llamadas habilidades o competencias transversales son fundamentales para afrontar con garantías la entrada en el mercado laboral”, esgrimió. “En este sentido, el desarrollo de competencias como la comunicación, el trabajo en equipo, la resistencia a la frustración, la capacidad de superación, la aspiración a la excelencia, son necesarias en el ámbito personal y laboral. También son necesarias en el propio trabajo en las aulas”, añadió. Cuestiones que, apuntó, se hacen cada vez más relevantes en “un mundo globalizado y colaborativo donde los saberes están cada vez más fraccionados por su especialización y en el que prima la interdependencia”.

Con esto, para que exista una completa y

buena introducción de los estudiantes a este mundo laboral, Bullón subrayó la importancia de que “exista un diálogo entre quien forma y quien demanda a esas nuevas generaciones ya formadas”. Este contacto indicó, además, debe ser fluido con el fin de conocer las necesidades de las empresas: “Ya no valen los contactos esporádicos con el mundo profesional, hay que ser más ágiles a la hora de responder a esas necesidades”. “En nuestro caso hemos creado el Consejo Asesor de Empleabilidad, que nos permite conocer esas necesidades y activar todo lo necesario para formar a unos estudiantes con una alta empleabilidad cuando terminen sus estudios”, explicó. Un trabajo que permite “construir un tejido empresarial más competitivo y permite realizar el proyecto personal de cada uno de nuestros estudiantes”, señaló.

Por último, Alfonso Bullón informó de que el CEU cumplirá sus primeros 90 años. “Este contexto de celebración supone también una llamada para seguir el camino de mantenernos en la excelencia académica y en la fidelidad a los principios que nos han caracterizado a lo largo de nuestra historia. El primero de los retos consistirá en comenzar a implantar nuestro nuevo plan estratégico”, expuso el presidente.

Violeta Nieto Quiñonero MADRID.

Estudiar no es cosa sencilla. Sin embargo, una vez finalizados los niveles obligatorios, los retos para poder continuar con la formación comienzan mucho antes de que se inicie el curso. Y es que, desgraciadamente, estudiar una carrera no está al alcance de cualquiera. Los altos costes que entraña un grado universitario impiden que muchos estudiantes prosigan con su formación. Pese a ello, muchos consiguen continuar su trayectoria formativa gracias a las ayudas que este año han superado el millón de solicitantes y han logrado una mayor financiación del Estado.

Las becas más prestigiosas y conocidas por todos son las que ofrece cada año el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, liderado actualmente por la ministra de Educación y Formación Profesional, Pilar Alegria. Las ayudas destinadas para el curso 2022-23, ya iniciado, adelantaron cuatro meses su solicitud este año, con el fin de poder otorgar los importes económicos asignados a cada estudiante antes del inicio del curso. Además, debido a la desbocada inflación que sufre no solo España, sino la práctica totalidad del mundo, el Consejo de Ministros aprobó a comienzos de agosto un Real Decreto de sostenibilidad económica en el que se incluía la distribución de una beca complementaria de 100 euros para todos aquellos beneficiarios de las becas y ayudas oficiales del Ministerio de Educación.

Requisitos generales

Según los últimos datos publicados por el Ministerio, correspondientes al curso 2020-21, el importe total de becas y ayudas concedidas por las administraciones educativas ascendió hasta los 2.793 millones de euros, de los que cerca del 80% correspondía a la dotación asignada por el propio organismo del Gobierno. Estos importes globales suponen un ascenso del 18% con respecto a las cuantías que se repartieron el curso anterior.

“Por nivel educativo, aparecen incrementos muy significativos en los importes destinados a las Enseñanzas postobligatorias no universitarias, (26,4%), influido claramente por el mayor importe destinado por los Ministerios (31,4%); y a las Enseñanzas universitarias (21,1%), también resultado de la mayor financiación de los Ministerios (23%). En Enseñanzas obligatorias, Educación Infantil y Educación Especial aparece más estable (1,4%)”, apuntaron en un comunicado desde el propio organismo.

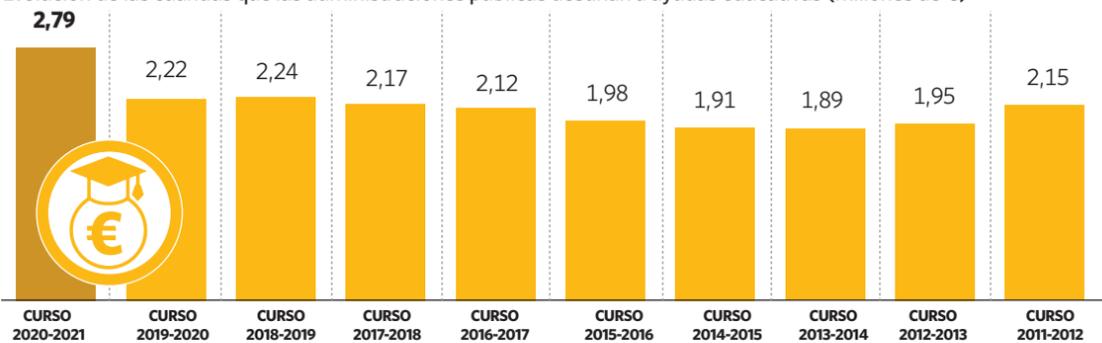
Entre los requisitos generales exigidos para poder optar a estas ayudas se encuentran estar en posesión de la nacionalidad española o contar con una de un país miembro de la Unión Europea; y no haber obtenido un título de nivel igual o superior a los estudios para los que se solicita dicha beca. Más allá de estos requisitos generales, existen otros específicos que varían en función

BECAS

Reciben más financiación y los solicitantes superan el millón en 2022

El curso pasado se destinó en becas la mayor cuantía de la última década

Evolución de las cuantías que las administraciones públicas destinan a ayudas educativas (millones de €)



Reparto de la cuantía del curso 2020-2021 por nivel de enseñanza (€)



Ayudas universitarias con mayor financiación en el curso 20-21

CONCEPTO	EN EUROS
Renta familiar	318.615
Exención de precios y tasas	310.370
Cuantía variable	289.365
Residencia	167.298
Bonificación familias de 3 hijos	68.250
Erasmus	31.440
Excelencia	17.835

Fuente: Estadística de Becas y Ayudas al estudio. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación y Formación Profesional. elEconomista

del curso en el que se encuentre el solicitante de la ayuda.

Para aquellos alumnos que comienzan su primer curso universitario las condiciones demandadas pasan por la matriculación de como mínimo 60 créditos –el Ministerio indica que también se podrá obtener beca, aunque con limitaciones y requisitos especiales, si estos se reducen a 30–, así como haber obtenido una nota mínima de 5 puntos en la prueba o enseñanza con la que se haya logrado el acceso a la universidad. A partir del segundo curso, los requisitos que demandan desde el organismo cambian en función del área a la que pertenece el grado universitario cursado y habrá que cumplir un míni-

mo de asignaturas aprobadas.

Pese a ser una de las becas más solicitadas por el estudiantado –el Ministerio tuvo que ampliar el plazo de presentación de solicitudes debido al alto número de demandas que, a un día del cierre oficial, superaba las 1,12 millones de peticiones, una cifra por encima de la media de los últimos cinco años–, no es la única disponible.

Las propias Administraciones educativas de cada Comunidad Autónoma también ofertan sus propias becas y ayudas a los estudios. En los últimos datos recogidos por el Ministerio de Educación, el importe total que distribuyeron las Comunidades Autónomas en ayudas de

este tipo superó los 800.000 euros, de los que alrededor del 75% fue destinado para las Enseñanzas obligatorias, Educación infantil y Educación especial y tan solo el 10% para la educación universitaria –el 15% restante se desti-

no a enseñanzas postobligatorias no universitarias–. Los requisitos para optar a este tipo de ayudas quedan especificados en las páginas web de cada Comunidad Autónoma.

Dentro de la formación universitaria, las propias Universidades ofertan un amplio abanico de ayudas al estudio, que abarcan desde ayudas socioeconómicas para personas en situación de vulnerabilidad hasta becas por la excelencia académica. Por ejemplo, la Universidad Complutense de Madrid, una de las más grandes por número de alumnos, solo superada por la Universidad a Distancia, con más de 50.000 estudiantes cada año, oferta más de una decena de ayudas en diferentes ámbitos. Los condicionantes para poder adquirir estas ayudas también quedan especificados en las páginas webs de las distintas universidades, pero atenderán principalmente a criterios académicos –existen premios a la excelencia académica– o de renta familiar.

El Banco Santander también es otra de las principales opciones a las que acudir en busca de ayudas a la formación. En esta iniciativa promovida por la entidad bancaria se podrán encontrar más de 400 programas con más de 124.000 becas ofer-

Más allá del Ministerio, las comunidades y universidades dan sus propias becas

tadas en diversos ámbitos. Desde Santander indican que el objetivo de este programa “es seguir apostando por la formación continua, atendiendo las nuevas necesidades del mercado laboral e impulsando el *upskilling* y *reskilling* para mejorar las competencias profesionales ligadas a la mejora de la empleabilidad de universitarios y profesionales de cualquier edad”, señalan en la propia web. A nivel privado, destacan también las ayudas que ofrecen las distintas fundaciones que se encuentran en España, como la Caixa.

La universidad es la más financiada

Dentro de la cuantía total del curso 2020-2021 de los 2.800 millones de euros, las ayudas a estudios universitarios recibieron el mayor porcentaje de dicha cantidad. En concreto, estas superaron los 1.200 millones de euros, de los que el 93% provenía de la inversión del Ministerio, según los últimos datos estadísticos ofrecidos por el organismo estatal.





ISTOCK

PROFESIONALES

La formación y la experiencia son claves para definir a los tipos de trabajadores

Violeta Nieto MADRID.

La edad ha sido tradicionalmente un aspecto clave que determinaba la experiencia de las personas en el mundo laboral. Sin embargo, actualmente, este factor ha pasado a un segundo plano y en su lugar el papel protagonista lo ha ocupado la formación.

Así, a la hora de buscar y seleccionar candidatos para un puesto de trabajo o, en el caso contrario, en el momento de querer demandar dicho puesto de trabajo, existen dos tipos distintos de perfiles en base al currículum personal y en el que la edad también juega un papel relevante: junior o sénior.

Ambos perfiles presentan características muy diferenciadas y estas influyen a la hora de acceder a uno u otro puesto de trabajo o per-

cibir cantidades de salario más abultadas o más reducidas.

Pero, ¿cómo saber a qué tipo de perfil de trabajador pertenece? y ¿cómo se logra pasar de uno a otro?

¿Junior o sénior?

La lógica es buena aliada a la hora de averiguar quiénes pueden ser un tipo u otro de trabajador.

La conocida como etapa junior tiende a desarrollarse entre los 18 y los 30 años. Esto es, desde que una persona acaba la formación más básica, pasando por los cursos de enseñanzas más superiores y postobligatorias, hasta la etapa en la que se dan los primeros pasos laborales y las empresas aún exigen a estos perfiles una mayor acumulación de experiencia y formación.

La antigüedad de este perfil suele extenderse entre uno o dos años,

La brecha digital entre los perfiles

La mayor digitalización que están experimentando las empresas ha abierto una brecha digital entre los perfiles junior y sénior. "Esta brecha aparece como la barrera más destacable a la hora de contratar perfiles sénior, con un 53% de menciones por parte de las empresas. Se unen la mayor resistencia al cambio y la adaptación a la cultura empresarial", señala un informe elaborado por InfoJobs.

aunque una vez pasados, no significa que ya se es un perfil sénior.

Desde el portal Crehana indican que un profesional junior es "alguien que se encuentra en proceso de crecimiento, alguien más "pequeño" simbólicamente que un profesional completamente formado". A esta definición desde la ONG Trabajadores por el Mundo añaden una característica más: "Aunque presentan conocimientos y dominio de cómo desarrollar las actividades básicas en su puesto de empleo, aún requieren cierto grado de acompañamiento y supervisión dentro de sus procesos".

La responsable de Atracción de Talento de Adecco, Sara Álvarez, apunta sobre estos perfiles junior que "el talento es talento y lo que realmente tenemos que buscar son valores y competencias de lo que

nos solicitan nuestros *hiring managers* ya que el conocimiento se puede aprender. El valor diferencial de cualquier perfil es su actitud y sus ganas durante el proceso de atracción y durante el *performance* en la compañía, hablar de talento joven es hablar de frescura, de ganas de aprender y tener desarrollada la *skill* de la tolerancia al cambio. El entusiasmo, junto a las ganas de aprender y comerse el mundo, les hacen piezas claves en cualquier área de cualquier compañía, su energía arrasa en muchas ocasiones y, gestionadas adecuadamente, les hacen un jugadores de equipo espectaculares".

Una vez superada la etapa junior y acumulados años de experiencia, normalmente entre cinco y seis, el trabajador pasa a ser un perfil sénior. "El sénior es un perfil más avanzado, tanto en edad como en años de experiencia en su sector. Se trata de un perfil capaz de asumir tareas de responsabilidad, de funcionar de manera más autónoma y hacer frente a la presión", explica la directora de Comunicación y Estudios de InfoJobs, Mónica Pérez.

▶ La unión de perfiles en una empresa crea valor añadido al equipo de trabajo

Cómo pasar de un perfil junior a uno sénior es una de las preguntas más frecuentes entre aquellos empleados que acaban de comenzar su andadura laboral. Sara Álvarez apunta que "la clave es contar en el departamento con la unión de ambos, un equipo multidisciplinar, con distintas visiones que enriquecen al grupo y que suman muchísimo al colectivo. Hoy en día la unión de distintas generaciones es la clave de muchas empresas y el querer sumar los unos a los otros es el camino al éxito de la compañía, la experiencia es un grado donde se desarrollan ciertas competencias, pero los perfiles junior te dan otras *skills* fundamentales en el día a día".

Empleabilidad

Los perfiles junior tienden a ser los que más dificultades presentan a la hora de acceder al mercado laboral. Desde InfoJobs, Mónica Pérez indica que "los jóvenes de menos de 25 años son el colectivo más afectado por la precariedad laboral (tasa de desempleo de más del 30%), junto con mujeres y las personas con un nivel educativo básico. Además, existe una brecha entre la cualificación de los jóvenes y las necesidades de las empresas", a lo que añade que la solución a este problema pasa por apostar por diversificar la plantilla y enriquecerla con los distintos perfiles porque "apostar por el talento junior y sénior aporta valor añadido a cualquier compañía".

Santander lanza programas específicos para formar a sus empleados en sostenibilidad



Todos los profesionales de Banco Santander reciben formación en ASG, con el objetivo de integrar el conocimiento de esta materia en todos los niveles de la organización

Miguel Merino MADRID.

Banco Santander tiene un importante papel como agente de cambio socioambiental y económico. En línea con su estrategia de convertirse en un banco referente en sostenibilidad, ha decidido dar un paso adelante y formar a todos sus empleados en materia de políticas ESG (ASG en sus siglas en español: Ambiental, Social y de Buen Gobierno), con el objetivo de integrar la gestión sostenible en todos los niveles de la organización.

“Hemos lanzado un ambicioso plan de formación con hasta cuatro niveles de conocimiento, incluyendo una certificación internacional, en base a los roles que los empleados desempeñan y su implicación en la toma de decisiones con impacto en ASG. En este sentido, no solo los directivos toman este tipo de decisiones, tenemos muchos profesionales que ayudan a las empresas en su proceso de descarbonización y a ser más verdes, o asesoran a clientes para realizar una inversión sostenible, por ejemplo. Todos nuestros profesionales necesitan esta formación y tienen disponible una propuesta a medida”, explican desde Banco Santander.

En efecto, todos los profesionales del Grupo reciben una formación básica para mejorar sus conocimientos sobre buenas prácticas sostenibles. Además, los responsables en la toma de decisiones con criterios ASG contarán con un programa de formación complementaria mucho más ambicioso, de nivel medio y avanzado, que contará con una certificación interna para los cursos intermedios, y un certificado ISF II - International Sustainable Finance II, otorgado por la Asociación Internacional para la Economía Sostenible (IASE), para la formación superior que será impartida por el Santander Financial Institute (SANFI), el centro de estudios especializado en el sector financiero de la Fundación UCEIF impulsado por Banco Santander, creado en 2012, y que tiene como objetivo convertirse en el referente internacional en este ámbito.

Santander Financial Institute, la institución encargada de impartir los cursos sobre sostenibilidad, ha sido acreditado por IASE, como centro oficial formador para la certificación International Sustainable Finance II (ISF-II).

Para conseguir la certificación oficial ISF II de IASE, los profesionales de Santander tendrán que realizar un examen durante el último trimestre de este año y que está especialmente dirigido a los encargados de la toma de decisiones bajo criterios ASG, un grupo que engloba alrededor de 700 trabajadores.

“La implantación de estos cursos, más que una idea, es un propósito que Santander tiene

incorporado en su misión y en su forma de hacer las cosas. Actuar de forma responsable y contribuir al progreso de las personas y de las empresas forma parte de la estrategia de Santander desde hace años. Los aspectos de sostenibilidad y ASG son muy importantes en nuestra agenda y la formación de los empleados es clave para materializar bien este propósito”, indican desde la entidad.

Afianzar conocimientos

Para la obtención de la certificación internacional ISF II, los profesionales de Santander cursarán un programa de 40 horas de duración, diseñado por SANFI, que persigue el objetivo de afianzar las competencias y los conocimientos necesarios para realizar una correcta toma de decisiones bajo criterios ASG. El programa aplica una metodología *e-learning* que combina información teórica con material audiovisual, casos prácticos, *quizzes*, test de autoevaluación, infografías y documentación complementaria. Un método que busca, de esta manera, atraer el interés de los empleados y generar un aprendizaje ameno y didáctico.

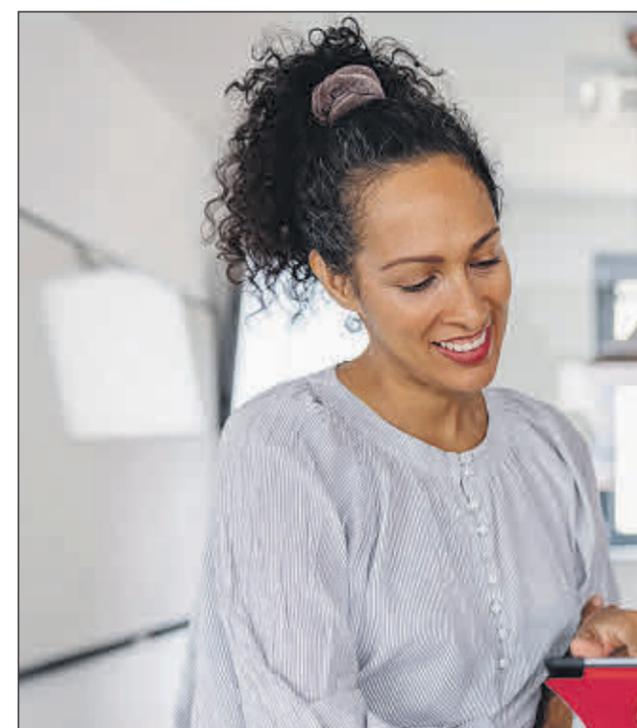
Desde la organización, subrayan que “el plan de formación en ASG se inició a finales de 2021 con la formación básica, y hemos incorporado, en la primera mitad de año, la formación media y avanzada, que incluye el reconocimiento de las certificaciones.

En todos los niveles del plan formativo, hemos querido desarrollar las soluciones y programas dentro de nuestra propia plataforma de aprendizaje, de forma que podamos realizar el seguimiento en el aprendizaje, las actualizaciones necesarias de los contenidos, incluir la formación vinculada a las recertificaciones, para que se convierta en una formación accesible multidispositivo y disponible para el empleado: las 24 horas del día los siete días a la semana”.

La formación está diseñada para que los profesionales aprendan los conocimientos y manejen las competencias necesarias para superar el examen oficial de la certificación ISF II de IASE. Los empleados pueden acceder a la prueba a través de seis módulos que recogen contenidos como: introducción a la sostenibilidad y ASG; sostenibilidad corporativa y finanzas corporativas sostenibles; banca sostenible; seguros sostenibles; gobierno, bancos centrales y bancos multilaterales de desarrollo e inversión sostenible; gestión de activos y asesoramiento.

Además, SANFI, en su fuerte apuesta por la sostenibilidad, ofrece una formación *online* de fundamentos en ASG, disponible para

Los cursos avanzados están dirigidos a un grupo de alrededor de 700 profesionales



El programa de formación aplica una metodología 'e-learning', más amena y didáctica



cualquier persona interesada, y que pretende concienciar sobre la importancia de esta materia.

Compromiso social transversal

El objetivo principal de Banco Santander pasa por convertirse en un banco cada vez más responsable. Por ello, persigue integrar los criterios ASG en las prioridades estratégicas del grupo y asegurarse de que la actividad desarrollada, así como las inversiones, contribuyen de forma directa a varios de los ODS y a la consecución del Acuerdo de París. Para conseguirlo, la entidad está realizando un importante esfuerzo, tanto desde el punto de vista ambiental como desde el enfoque social y de gobierno. Por un lado, en el ámbito medioambiental, impulsando una estrategia contra el cambio climático que



Banco Santander posiciona la sostenibilidad en el centro de la toma de decisiones

persigue alcanzar las cero emisiones netas para 2050, a través del apoyo a sus clientes en la transición hacia una economía baja en carbono y mediante iniciativas que les permitan reducir su huella. En el aspecto social, Santander se esfuerza en convertirse en una organización atractiva y en un lugar de trabajo con la capacidad de retener diversos talentos. Asimismo, impulsa la inclusión financiera a través de varias iniciativas y programas sociales desarrollados en todos los países en los que opera y siempre dirigidos a los colectivos financieramente más vulnerables, ayudando, de esta manera, a progresar a las personas. Y, finalmente, en cuanto al criterio de buen gobierno, el objetivo de la entidad es construir un banco accesible, personal y justo, actuando de forma responsable tanto con los clientes como con los proveedores, y garantizando un gobierno de grupo y una gestión de riesgos adecuada a la realidad actual.

En este aspecto, IASE es la primera y única asociación del mundo que certifica a toda la pirámide de población en materia de criterios ASG con un enfoque global y tres niveles de certificación enfocados al sector financiero.

Celia Moro Aguado MADRID.

Con la adopción del plan Bolonia, se transformó por completo el panorama de las universidades y los estudios superiores se dividieron entre grados y posgrados. Muchos másteres comenzaron a ser obligatorios y la necesidad de destacar entre el resto llevó a un aumento de la popularidad de los doctorados.

Así, según los datos del Ministerio de Universidades, las matrículas en Estudios de Doctorado han aumentado desde 55.600, en el curso 2015-16, a 93.600 (cifra no definitiva), en el curso 2021-22, con un máximo de 95.800 matriculados en el curso 2020-21. Es necesario tener en cuenta que el curso 2015-16 supuso un momento clave para la finalización de las tesis iniciadas en programas de doctorado anteriores al Real Decreto de Doctorado 99/2011, que regulaba este nivel de estudios, lo que pudo conllevar a una reducción importante de matrículas en ese curso. No obstante, durante todo el periodo se observa un incremento considerable de estudiantes de doctorado, en torno al 12%.

Cuatro años de esfuerzo

“Los doctorandos son estudiantes muy motivados por su gran interés en un campo específico del cono-

► **Las matrículas han aumentado desde 55.600, en el curso 2015-16, a 93.600, en 2021-22**

cimiento, al que se añade un elevado grado de iniciativa, que les impulsa a buscar soluciones o ampliar el conocimiento de una cuestión específica. Estos factores favorecen la finalización de unos estudios que, en determinados momentos, se asocian a un período de aprendizaje con un alto grado de estrés (retos difíciles de superar o, en algunos casos, no resolubles y plazos que deben cumplirse)”, explica Javier Salas, director de la Escuela de Doctorado de la Universidad de Alcalá.

Concretamente, el RD 99/2011 por el que se regulan los estudios de doctorado en España, marca un período máximo de tres años (a tiempo completo, cinco a tiempo parcial) para realizar el doctorado, al que se pueden añadir dos prórrogas de un año. “Lo más habitual es que el doctorando utilice cuatro años para la realización de estos estudios”, especifica Salas.

Según explica el catedrático, durante estos años el estudiante se dedica principalmente a las tareas de investigación previstas en su proyecto de tesis doctoral, muy diversas según las áreas

DOCTORADOS

Estos estudios aumentan un 12% desde el curso 2015-2016

de conocimiento (revisiones bibliográficas, trabajos de laboratorio, trabajo de campo, etc.). Estas tareas se compaginan con la realización de algunas actividades formativas como seminarios o cursos para la adquisición de competencias de carácter transversal o específico para su área de conocimiento, además de con la asistencia y ponencia de comunicaciones en congresos nacionales e internacionales y con estancias de investigación en otras instituciones, entre otras actividades.

A lo largo de este proceso, el doctorando puede publicar artículos científicos con parte de los resultados obtenidos en su investigación. De hecho, cada vez es más frecuente la publicación de artículos en las revistas de mayor impacto en su área de conocimiento, lo que ha dado lugar a que se incremente el número de las deno-



minadas tesis por compendio, en las que, en lugar de una redacción más tradicional, se presenta una serie de artículos con un nexo temático, precedidos por un capítulo introductorio y con un capítulo final de conclusiones. “Todo este proceso supone un ritmo de trabajo elevado para los doctorandos, que, generalmente, afrontan con optimismo”, comenta el director.

Entre 200 y 400 euros

La matrícula anual a tiempo completo en un programa de doctorado se mueve en una horquilla de 200 a 400 euros en las universidades públicas españolas, dependiendo de la comunidad autónoma. En matrículas a tiempo parcial esta cantidad se reduce a un poco más de la mitad.

Además, existen ayudas para la formación de doctores mediante contratos predoctorales del Ministerio de Educación y del Ministerio de Ciencia, que se convocan anualmente. Son contratos pa-

ra cuatro años, con una retribución salarial mínima de 16.640 euros brutos anuales para cada una de las dos primeras anualidades, 17.830 euros para la tercera anualidad y 22.290 euros para la cuarta anualidad, en el caso de la convocatoria de 2021.

Además, pueden encontrarse ayudas muy diversas de organismos españoles y exteriores. Por ejemplo, la Fundación Carolina convoca ayudas anuales para la realización de tesis doctorales en España de estudiantes latinoamericanos o el programa *Marie Skłodowska-Curie* (MSCA) de la Unión Europea convoca ayudas para contratos predoctorales para realizar el doctorado dentro y fuera de la Unión.

Cambios desde 2011

El Real Decreto de Doctorado 99/2011 se aprobó el 28 de enero de dicho año, con el objetivo de “regular la organización de los estudios de doctorado correspondientes al tercer ciclo de las enseñanzas universitarias oficiales conducentes a la obtención del Título de Doctor o Doctora”, según el propio texto.

Esta norma recogía la necesidad de modernizar el diseño de los doctorados en el marco de la Europa del Conocimiento para que los investigadores fueran más competentes en términos de I+D+i.

► **Existen contratos predoctorales por parte del Ministerio de Educación**

“Los 10 principios de Salzburgo en 2010 sobre la formación doctoral supusieron un cambio de paradigma –comenta Juan Arturo Rubio Arostegui, director de la Escuela de Doctorado de la Universidad Nebrija-. Si Bolonia hace menos de veinte años trajo una revolución en el diseño curricular en los títulos de Grado y los másteres, los cuales se encarrilaron en un nivel superior en el Marco de Cualificaciones Europeo (MECES) distinguiéndose de los títulos propios de las universidades, los estudios de doctorado se han transformado de manera radical y acelerada en apenas una década. Todos los programas antiguos o nuevos tuvieron que pasar por la verificación de las agencias de calidad, conforme a los nuevos aires que traía la norma”.

Por su parte, la LOSU no supone ningún cambio para los estudios de doctorado, ya que los cambios que se esperan a corto y medio plazo se realizarán en el propio RD 99/2011.

En este sentido, Javier Salas resalta dos cuestiones: la “mención específica al interés de las cotutelas internacionales” y “el llamamiento a las universidades para que impulsen convocatorias de programas de investigación conducentes a la contratación de personal investigador”.



Alumnos del IEB durante su estancia en la LSE. EE

Formación especializada, un catalizador hacia la empleabilidad



Los postgrados de IEB están impartidos por profesionales que, además, de formar a sus alumnos, se involucran de manera activa en el acceso al empleo y evolución profesional de los mismos

A la hora de elegir la realización de los estudios de postgrado, son muchos los profesionales que se plantean el contenido y por supuesto el lugar donde realizarlos. Cuando nos encontramos ante esta situación, lo más importante es tener claro que los estudios son un medio y no un fin. No se realiza un postgrado solo por aprender, sino que normalmente se realiza para que ese aprendizaje sea útil después en el desarrollo profesional.

En este sentido, la primera variable sería pues la de elegir una formación cuyo contenido sea demandado por el mercado laboral a la hora de aportar valor y que, por tanto, nos permitiría acceder a mayor número de oportunidades profesionales. Muchas son las Escuelas de Negocios que, precisamente por ello, delegan la elaboración de contenidos, el diseño de programas e incluso la dirección de los mismos, a profesionales expertos que, además y por ser contratadores, luego imparten la docencia de una manera práctica y orientada a lo que demanda el mercado laboral.

Es el caso de IEB por ejemplo, “donde los postgrados los imparten profesionales que forman a nuestros alumnos y que luego además, se involucran de una manera importante en el acceso al empleo o la evolución profesional de los mismos”, así lo confirma Juan de Lara, responsable de Orientación profesional de IEB. Y

es que para ejercer de formador, no hay nada mejor que un profesional que trabaja en su día a día con el contenido, las habilidades y los casos reales con los que los profesores de IEB hacen enfrentarse a sus alumnos de postgrado.

“A la mayoría de los alumnos que vienen solicitando una formación, le ayuda mucho que le atienda, le oriente y le aclare su utilidad, un profesional referente en la materia. Al alumno le ayuda a resolver dudas y, sobre todo, a elegir un postgrado sabiendo el destino natural de los profesionales que lo realizan”, así nos dice Ignacio Muñoz, responsable de promoción y admisiones en IEB.

Y es que además de formarse, hacerlo de la mano de profesionales del sector o de la temática, “ayuda a nuestros alumnos a ir construyendo una red de contactos en su futuro o incluso actual entorno laboral, red que sin duda luego será de gran ayuda a la hora de encontrar un empleo o de tener cualquier tipo de relación profesional”, así lo afirma María Gil-Casares, responsable de Alumni en IEB, en cuyas aulas ya se han formado más de 100.000 alumnos desde 1989. Formación en conocimientos que busca el mercado, pero también en habilidades, “tan demandadas como la capacidad de comunicación, el trabajo en equipo y sobre todo en los últimos tiempos, el saber trabajar de manera práctica y analítica en los entornos ac-

tuales de tecnología y digitalización”, comenta Joaquín Danvila, responsable de Desarrollo Digital y Formación Online en IEB.

Formación especializada incluso dentro de las áreas más generalistas, como lo son el Máster de Bolsa y Mercados Financieros de IEB, dirigido e impartido por profesionales de los mercados; el Máster en International Finance, que proporciona esa visión internacional en un mercado cada día más mundializado; el Máster de Auditoría, que se realiza en colaboración con las cuatro *Big Four*; el de Corporate Finance, dirigido e impartido por grandes profesionales del mundo de la banca de inversión, o incluso el MBA, que proporciona con su especialización en finanzas, un valor adicional en el mercado con gran potencial.

Así lo confirman alumnos, antiguos alumnos y profesionales como Pedro Garrido, que tras realizar su Máster en IEB, ahora es *executive director* en BBVA de Banca de inversión, y dirige el Máster Online en Finanzas Corporativas. También como José Antonio Zarzalejos, antiguo alumno del Grado en Derecho y del Máster de Bolsa y Mercados Financieros, que hoy es socio de KPMG y profesor de IEB, o Rodrigo Utrera, antiguo alumno del Máster en Bolsa y Mercados Financieros en IEB y actual profesor de IEB además de *head of Equity Investments* en Banco Santander.

En definitiva, elegir un postgrado orientado al empleo pasa sin duda por el alineamiento y la cercanía de la formación con el mercado, por lo que tomar la referencia de la trayectoria profesional de antiguos alumnos y profesores, puede ser un buen consejo a la hora de elegir qué postgrado realizar... y en qué Escuela de Negocios.



La formación en IEB abre puertas a los mejores puestos en grandes empresas

Violeta Nieto MADRID.

La calidad del sistema educativo no reside únicamente en los contenidos a enseñar, sino también en la manera en la que estos se imparten. Una tarea que recae sobre un grupo de profesionales con especial relevancia en cualquier sociedad: el profesorado.

Así, la formación de este es un aspecto clave para que su tarea pueda desempeñarse de la mejor forma posible y su trabajo dé a luz a un grupo estudiantil cargado de buenos conocimientos y habilidades con las que desarrollarse en el próximo futuro laboral que les espera. “La formación de profesorado es un tema educativo clave, y uno de los que necesita más iniciativas de innovación y reformas respecto a la situación actual, en todos los niveles de nuestro sistema educativo”, agregan desde la Asociación Nacional de Editoriales de Libros y material de Enseñanza (Anele).

En la nueva Ley Educativa LOMLOE, aprobada el 29 de diciembre, se establece la formación del profesorado como “un derecho y una obligación”. “Los programas de formación permanente deberán contemplar la adecuación de los conocimientos y métodos a la evolución de las ciencias y de las didác-

► **La formación continua es una obligación y un derecho para la nueva ley educativa**

ticas específicas, así como todos aquellos aspectos de coordinación, orientación, tutoría, educación inclusiva, atención a la diversidad y organización encaminados a mejorar la calidad de la enseñanza y el funcionamiento de los centros. Asimismo, deberán incluir formación específica en materia de igualdad”, apuntan en el propio texto.

Uno de los aspectos que más ha revolucionado la forma de enseñar ha sido la introducción de las nuevas tecnologías –su llegada ha afectado a prácticamente todos los sectores–. “La integración de las nuevas tecnologías capta la atención del alumno actual, que se implica más. Además de esto, es posible la digitalización y almacenaje de la información en un mismo sitio, la interacción mediante plataformas de almacenaje en la nube con las que maestro y alumno comparten recursos de forma instantánea y la simplificación del material escolar”, apuntan desde el Banco Santander, a lo que añaden que las nuevas tecnologías en la educación suponen “un cambio en el planteamiento de la actividad de la clase por parte de los profesores, una mejora en la interacción maestro-alumno y un aprendizaje más adaptado con herramientas de monitoriza-

PROFESORES

La formación tecnológica es su mayor carencia profesional



de un estudio elaborado por la Universidad de Granada.

El propio texto legislativo elaborado desde el Ministerio advierte esta necesidad de aprendizaje: “las Administraciones educativas promoverán la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación y la formación tanto en digitalización como en lenguas extranjeras de todo el profesorado, independientemente de su especialidad, estableciendo programas específicos de formación”.

Sin embargo, estas deficiencias no solo se presentan a nivel de formación tecnológica, sino que, como señalan desde Anele, la formación del profesorado es insuficiente a nivel general. “El profesorado español tiene una formación avanzada en el ámbito de su disciplina educativa, pero en la mayoría de los casos no recibe la formación previa que le capacite para el ejercicio de la docencia en aspectos didácticos y de organización”, indican desde la asociación. En los desencadenantes de esta problemática señalan que en la tradicional formación del profesorado no se tenían en cuenta aspectos pedagógicos o la falta de una formación oficial *in situ* que guíe la inserción en los puestos docentes, entre otros.

Desde el informe elaborado por

► **Hay una escasa cooperación entre docentes en el actual sistema educativo**

la Fundación 1º de mayo señalan la escasa cooperación entre docentes como otra de las problemáticas a las que se enfrenta el sistema educativo español. “Si bien en la educación terciaria se da la colaboración en los equipos de investigación, la idea de equipos de docencia, o comunidades de aprendizaje profesional, no ha cuajado en la práctica educativa de nuestro país. Esto resta oportunidades de intercambio de información y de apoyo mutuo orientados a mejorar tanto la práctica educativa como los estándares educativos del centro. Al mismo tiempo, la cooperación docente permite impulsar el desarrollo profesional y las competencias de los profesores”, subrayan.

En este dossier también identifica como problemática el sistema de evaluación docente, más centrados en aspectos formales que en la forma de impartir. “Los sistemas de inspección profundizan poco en la forma de dar clase o en las competencias desarrolladas por el profesor. No existe una verdadera evaluación del desempeño de la actividad del profesorado, lo que sustrae a las comunidades educativas de la retroalimentación que debe servir para mejorar la práctica docente”, apuntan entre sus páginas.

ción de datos estadísticos del proceso de aprendizaje”.

Formación tecnológica

La formación de estos profesionales, que debe ser constante y renovada, se enfatiza aún más cuando se trata de introducir en su forma de impartir los nuevos recursos digitales. Esta transformación digital ha acontecido a tal velocidad que la falta de conocimientos del pro-

fesorado en materia tecnológica es, a día de hoy, una de las principales carencias en su formación. “Esta falta de formación tiene como primera consecuencia la difícil inserción en los currículos de las distintas asignaturas que conforman los diferentes estudios universitarios, poniendo en evidencia el desfase existente entre la formación que los alumnos universitarios reciben y las demandas que la sociedad plan-

tea. Las nuevas tecnologías marcan nuevas pautas y formas de gestionar y orientar los procesos de enseñanza-aprendizaje a nivel universitario, por ello el docente ha de estar preparado para emplear los medios en el currículum que va a desarrollar, pues como todo profesional el profesor universitario necesita de una actualización continua de sus conocimientos, estrategias y metodologías”, señalan des-

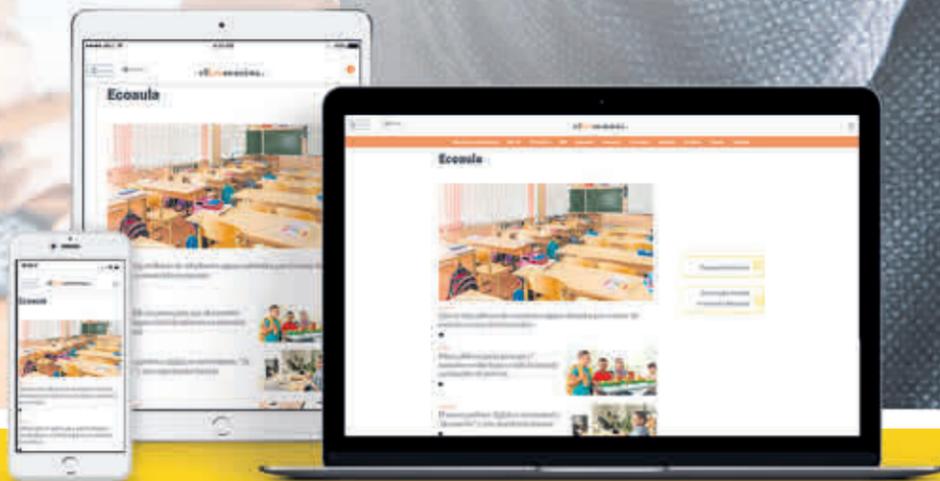
EP

"El aprendizaje nunca cansa a la mente"
-Leonardo Da Vinci.

EcoAula.es

El portal de **eEconomista.es**
especializado en educación y empleo

- ✓ **Innovación** pedagógica
- ✓ **Los trabajos** del futuro
- ✓ **Universidades**
- ✓ **Escuelas de negocio**
- ✓ **Iniciativas** para el fomento del aprendizaje



Todo lo que quiera saber sobre educación,
está en los contenidos de Ecoaula

www.eleconomista.es/ecoaula/



ASIGNATURAS

Por qué la educación financiera debería ser obligatoria en el colegio

Isabel Gaspar MADRID.

En España, los padres y madres se han convertido en los mayores educadores financieros. A diferencia de otros países, las niñas y niños no reciben una educación formal sobre finanzas personales, con las consiguientes repercusiones en su posterior desarrollo. Ante esta situación, los expertos consultados por

elEconomista.es lo tienen claro: la educación financiera debería ser obligatoria en las aulas españolas.

Como reconoce Ignacio Muñoz, jefe de admisiones del IEB, “hasta hace poco tiempo no se consideraba relevante”. Algo en lo que coincide Adrián Broz, profesor del área de finanzas, economía y marketing en el Grado en Marketing y el Grado en ADE de VIU: “Tanto en la

ESO como en Bachillerato se intentan reforzar aspectos más básicos relacionados con las ciencias sociales o con las ciencias exactas y se presupone que los estudiantes con la educación que reciben en su casa, más la que recibirán a futuro, van a tener una buena educación económico-financiera”.

Si bien en los últimos años la educación financiera se ha colado en

las aulas, lo cierto es que lo ha hecho a través de asignaturas optativas, dejando así fuera de esta formación a los alumnos que no las elijan. El informe *¿Por qué educar en economía familiar y empresarial?*, de PwC y la Fundación Contea, refleja que 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 asigna-

▶ España dedica 2,8 horas semanales a asignaturas con contenido financiero

turas con contenidos financieros (9,9% de la jornada escolar), suponiendo que un alumno curse todas las asignaturas de EEF, Países Bajos da 6 horas (22,4% de la jornada escolar). Existe una clara correlación entre las horas de dedicación y los buenos resultados.

“En la actualidad, se oferta la asignatura *economía social*, por lo que queremos pensar que los conteni-



dos económicos se consideran importantes para la formación del alumnado, aunque se ha reducido el peso de la misma en el itinerario escolar”, indica Carmen Campos, coordinadora de Responsabilidad Social Corporativa y proyectos de Educación de Fundación Ibercaja.

“Estos conocimientos se adquieren por iniciativa de docentes y centros educativos y, sobre todo, de manera informal en el contexto familiar, siendo este un aprendizaje individual, parcial y desestructurado”, recuerda Blanca Narváez, directora de Fundación Mutualidad Abogacía.

Precisamente, en 2008, el Banco de España y la CNMV lanzaron el Plan de Educación Financiera con el fin de contribuir a la mejora de la cultura financiera, pero “sigue sin haber un diseño oficial de conocimientos, habilidades y actitudes que un individuo debería adquirir antes de la edad adulta para poder tomar decisiones financieras saludables”, sostiene Narváez.

La importancia de la educación financiera radica en que todos los

Qué países hacen los ‘deberes’

Más allá de países como Finlandia, Noruega o Suecia, hay otros que incluyen la formación financiera en la etapa escolar. Es el caso de Argentina, que lo ha añadido este año para los alumnos de los últimos años de secundaria de la Ciudad de Buenos Aires, como explican desde Val-u. También destaca EEUU, donde hay hasta 25 estados que exigen a los alumnos clases de economía para graduarse. En Australia incluyen temas financieros en las escuelas primarias y secundarias, mientras que Reino Unido incorpora la EF en las asignaturas de ciudadanía y matemáticas de secundaria como parte del currículum nacional.

individuos van a tener que tomar decisiones económicas a lo largo de su vida. “El hecho de no contar con esa educación nos lleva a tomar decisiones incorrectas que son las que en ocasiones producen esas crisis”, destaca Broz.

El año pasado, Esmeralda Gómez, escritora, inversora y fundadora de *La Guía de la Vida*, presentó una iniciativa legislativa popular con la intención de que se estudiara educación financiera en los colegios españoles. Como recoge la propuesta, “la tarea de educar en finanzas personales debe hacerse de un modo compartido y no excluyente entre la familia, las instituciones públicas, los centros educativos y la misma sociedad, ya que el dinero es algo que todos manejamos a lo largo de nuestra vida y de lo que, hasta la fecha, existe una carencia formativa oficial”. No obstante, recibió una respuesta negativa.

“En los últimos años, ha aumentado la preocupación por esta laguna formativa, que se agudiza por la mayor complejidad de ciertos productos bancarios, la irrupción de

las nuevas tecnologías o los pagos a través de Internet y móvil”, remarca Ignacio Muñoz.

Cuál es el camino

De acuerdo con las evidencias de la economía del comportamiento, las personas solo buscan la adquisición de conocimientos financieros cuando se ven motivados por algún hecho concreto.

“Por ello, dicho conocimiento debe incluirse de forma obligatoria en el currículo educativo”, apunta Blanca Narváez, quien añade que “fuera del sistema educativo, las empresas y las políticas públicas deberían

▶ Todos los individuos van a tener que tomar decisiones económicas

facilitar los comportamientos financieramente saludables para el individuo a través de sus productos y servicios, así como a través de las políticas públicas”.

A este respecto, Carmen Campos considera que “la mejor forma de que los escolares aprendan conceptos financieros es despertar su interés por ellos, hacerles ver que forman parte de su familia y de la sociedad y que sus hábitos y decisiones son importantes para el desarrollo económico. Implicarlos en valores compartidos como el ahorro y la confianza es una tarea tanto de la escuela como de las familias, no se puede delegar esta responsabilidad exclusivamente en una de ellas”.

La mayoría de expertos coinciden en que una de las mejores metodologías a la hora de educar en finanzas es la práctica. Según el informe *Midiendo la innovación en la educación*, publicado por la OCDE en 2019, un 55% de los alumnos de cuarto de educación primaria encuestados en España usan métodos memorísticos para el afianzamiento de los contenidos teóricos en las clases, frente al 20% y 24% de Reino Unido y Países Bajos. Es decir, en España sigue primando la memorización frente al raciocinio.

“Los más pequeños pueden aprender los conceptos de forma transversal con otras materias, además, hoy en día hay muchos materiales como, por ejemplo, el juego de mesa Finnelis, que permiten que los más pequeños puedan entender cómo gestionar un pequeño presupuesto mensual”, apunta Jordi Martínez, director del Programa EFPA de Educación Financiera.

“La educación financiera debería recibir una atención mucho más especial desde lo que es la enseñanza a todos los niveles: primaria, ESO, bachillerato, etc. Debería desarrollarse a partir de asignaturas que fueran específicas de la temática, que fueran obligatorias. Asignatu-

ras que tengan una mayor duración y apelen a la gamificación, a la educación a partir de la práctica, el *learning by doing*, asignaturas que estén vinculadas con la evaluación de proyectos, el emprendimiento, etc.”, añade Adrián Broz.

Como recuerda Esmeralda Gómez, “a un niño que se le hace partícipe de la gestión de los recursos del hogar, es más fácil transmitirle después que el dinero es un recurso más que se gestiona”.

Una mirada a otros países

Tradicionalmente, los países nórdicos han sido los más ejemplares en lo que a educación financiera se refiere. Suecia, Dinamarca o Noruega son los nombres más repetidos cuando se pregunta qué modelo debería seguirse.

“No es casualidad que dichos países tengan incluida la competencia financiera en el currículo escolar, desde primaria. Tampoco es casual que tengan un modelo educativo que busca la inspiración del alumnado y hacer a cada niño y niña partícipe de su propio proceso de aprendizaje”, observa Carmen Campos.

Adrián Broz coincide: “Son países donde el desarrollo con la educación económico-financiera tiene características como la continuidad en los distintos niveles de educación, el hecho de que presenten asignaturas que sean obligatorias, específicas del desarrollo de la temática, que tengan mayor duración y metodologías de aprendizaje innova-

▶ Países como Dinamarca, Noruega, Suecia o Finlandia tienen EEF obligatoria

doras, basadas muy en la práctica”.

En esta línea, Jordi Martínez lo achaca a “su forma de relacionarse con el dinero y también porque son países más avanzados en otras materias educativas. Por ejemplo, España, en las pruebas Pisa queda por debajo en competencias financieras, pero también en comprensión lectora y en matemáticas. Tiene bastante lógica pensar que si mejora en matemáticas y comprensión lectora será más fácil poder tomar mejores decisiones ante problemas financieros”.

Hay países que han modificado su sistema educativo logrando mejores resultados en su alumnado y, por ende, han elevado su nivel de conocimiento de educación financiera. “Tenemos el ejemplo de Hong Kong (China) que se ha posicionado en los últimos años como uno de los mejores sistemas educativos centrado en el desarrollo integral de la persona, fomentando su pensamiento crítico e independiente, elementos fundamentales para tomar decisiones financieras”, concluye Campos.

ISTOCK



IT ALL STARTS HERE

BERLIN | LONDON | MADRID | PARIS | TURIN | WARSAW

La Escuela de Negocios más antigua del mundo

abre su tercer campus

en María de Molina, 4

Ven a conocernos

www.escp.euwww.somosescp.com

+34 91 386 25 11

Master in
FinanceMaster in
ManagementExecutive
MBAExecutive
Education