

II RANKING DE INNOVACIÓN EDUCATIVA

DIGITALIZACIÓN

‘elEconomista’ lanza su ‘Top 50’ sobre innovación educativa en Iberoamérica



II RANKING DE INNOVACIÓN EDUCATIVA



INNOVACIÓN

La nueva realidad de universidades y escuelas de negocio

elEconomista MADRID.

El pasado curso estuvo marcado por la crisis provocada por la Covid-19. En marzo de 2020, colegios, universidades y escuelas de negocio de más de medio mundo se quedaron sin un elemento fundamental para su funcionamiento tradicional: la presencialidad. Con el cierre de las aulas, fueron muchas las instituciones las que sometieron a un estrés profundo a profesores, estudiantes y familias enteras por no haber contado con un plan de digitalización que permitiese un paso de las clases físicas a las clases online menos dramático y más eficaz.

Los últimos meses han dejado al descubierto las múltiples carencias en materia tecnológica de la mayor parte del sistema educativo de prácticamente todo el mundo. En España, en concreto, desde 1980 hasta la fecha se han aprobado 8 leyes educativas, una detrás de otra,

con escaso consenso entre las diferentes fuerzas parlamentarias y polémicas que han provocado incluso huelgas estudiantiles. Pero en ninguna de ellas se ha puesto especial foco en la tecnología y la digitalización del sistema educativo.

Los profesores necesitan herramientas para acometer su labor eficazmente en un entorno que gira hacia la digitalización y en que, en cualquier momento y por una circunstancia completamente inesperada, se puede producir un nuevo cierre de las aulas. Hoy es una pan-

demia mundial, pero mañana puede ser un fenómeno atmosférico.

Del otro lado, los alumnos, especialmente los de educación superior, deben poder disfrutar de contenidos actualizados constantemente y campus virtuales que permitan la interacción entre ellos y el profesorado. Las herramientas de acceso al conocimiento deben digitalizarse, pero la oferta educativa debe adaptarse a las nuevas necesidades del mercado laboral para que los profesionales conserven su empleabilidad, tanto la actual como la futura. Porque si bien la tecnología destruirá muchos puestos de trabajo, lo cierto es que, se-

II RANKING DE INNOVACIÓN EDUCATIVA



ISTOCK

▶ **El objetivo es que en 2025, el 80% de las personas tengan ‘skills’ digitales**

gún el Foro Económico Mundial, serán más los que se crearán. El camino hacia la digitalización El informe ‘España Digital 2025’, realizado por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, recoge un conjunto de medidas, reformas e inversiones alineados con las políticas digitales marcadas por la Comisión Europea. El objetivo, señala el documento, es “impulsar un crecimiento más sostenible e inclusivo, impulsado por las sinergias de las transiciones digital y ecológica, que llegue al conjunto de la sociedad y concilie las nuevas oportunidades que ofrece el mundo digital con el respeto de los valores constitucionales y la protección de los derechos individuales y colectivos”. Entre las acciones recogidas en el informe impulsado por la vicepresidenta segunda del Gobierno, Nadia Calviño, se encuentra la de reforzar las competencias digitales de los trabajadores y del conjunto de la ciudadanía. El objetivo

es que en ese 2025, el 80% de las personas posea unas competencias digitales básicas “para operar con confianza a la hora de comunicarse, informarse o realizar transacciones, como comprar, interactuar con las Administraciones Públicas o reservar una cita médica”.

Educación y empleo Sin embargo, a cuatro años de alcanzar ese horizonte, el porcentaje de personas sin competencias digitales básicas en la Unión Europea es del 42% y en España del 43%. Según la Comisión Europea en su informe titulado ‘Shaping Europe’s digital future’ (Dando forma al futuro digital de Europa), el 90% de los empleos ya requieren disponer de competencias digitales básicas. Sin embargo, en España, en 2019, el 36% de la fuerza laboral carecía de dichas competencias, siendo peor la situación entre la población desempleada (55%) que la de la empleada (32%), según Eurostat. Además, los empleados con competencias digitales poco desarrolladas tienen más riesgo de perder su empleo. En 2018, la Comisión Europea detalló un Plan de Acción de Educación Digital en el que señalaban dos aspectos fundamentales para romper la brecha de competencias digitales entre ciudadanía, población activa y especialistas: el siste-

▶ **El plan curricular de las universidades es uno de los aspectos estudiados**

ma educativo y la formación a lo largo de toda la vida. La CE sostiene que, aunque la transformación digital creará nuevas oportunidades, “el gran riesgo de la actualidad es tener una sociedad poco preparada para el futuro”. Y aquí es donde señala directamente a la educación: “La adopción de nuevos servicios, tecnologías y competencias por parte de las organizaciones educativas puede contribuir a mejorar los resultados del aprendizaje, aumentar la igualdad y mejorar la eficiencia (...) La revolución digital continuará cambiando la forma en que los europeos viven, trabajan y estudian. La adquisición de competencias digitales debe realizarse a una edad temprana y continuar realizándose durante toda la vida”. **Ranking innovación** Hemos entrado de lleno en la 4ª Revolución Industrial, una etapa en la que la educación, como señalan las principales instituciones públicas,

Las 50 universidades más innovadoras de Iberoamérica

RANK.	UNIVERSIDAD	PAÍS
1.	Esade	
2.	Universidad CEU San Pablo	
3.	Escuela de Organización Industrial (EOI)	
4.	Instituto de Estudios Bursátiles (IEB)	
5.	Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey	
6.	Nova School of Business and Economics	
7.	ESIC	
8.	Universidad San Ignacio de Loyola (USIL)	
9.	Universidad de Deusto	
10.	Universidad Espíritu Santo (UEES)	
11.	Universidad Francisco de Vitoria	
12.	IE University	
13.	Universidad Carlos III de Madrid	
14.	Universidad Rey Juan Carlos	
15.	Universitat de Barcelona	
16.	Universidad Antonio de Nebrija	
17.	Universidad Pontificia de Comillas	
18.	IMF Business School	
19.	Universidad Europea	
20.	EAE Business School	
21.	Universidad Complutense de Madrid	
22.	Instituto Europeo di Design	
23.	ESCP Business School	
24.	Instituto Químico de Sarrià - Universidad Ramón Llull	
25.	Universidad Iberoamericana Ibero	
26.	Universidad Autónoma de México	
27.	Universidad del Rosario	
28.	Universidad EAFIT	
29.	Universidad Alfonso X el Sabio	
30.	Escuela Europea de Dirección y Empresa (EUDE)	
31.	IESE Business School	
32.	Universidad de Salamanca	
33.	Universidad de León	
34.	Universidad de Vigo	
35.	Universidad de Los Andes	
36.	Universidad Loyola Andalucía	
37.	Universidad de Zaragoza	
38.	Universidad Politécnica de Pachuca	
39.	Universidad Nacional de Colombia	
40.	Universidad Panamericana Upana	
41.	Universidad de Buenos Aires	
42.	Universidad Católica de Chile	
43.	Universidad Católica de Río de Janeiro	
44.	Universidad del Magdalena	
45.	Universidad de las Américas Puebla	
46.	Universidad Politécnica del Estado de Morelos	
47.	Universidad Abierta Interamericana	
48.	Universidad Nacional de Asunción	
49.	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente	
50.	Universidad Andina Simón Bolívar	

Fuente: elaboración propia. elEconomista

debe subirse al tren de la digitalización para preparar a los profesionales que desempeñarán sus funciones en un mercado laboral completamente diferente al de año atrás. Por segundo año consecutivo, elEconomista presenta un ranking en el que han sido analizadas más de cien instituciones educativas de Iberoamérica para estudiar la digitalización de estas instituciones y su capacidad de adaptación a esta nueva realidad. Una adaptación que no solo consiste en poner a disposición de los alumnos un aula virtual en el que se suben los apuntes y el calendario de los próximos exámenes. Los indicadores que se han tenido en cuenta para la elaboración de esta clasificación se han basado en aspectos como la innovación que las universidades han aplicado a su metodología, la utilización de herramientas de aprendizaje de vanguardia, un plan curricular enfocado en la 4ª Revolución Industrial, profesorado que combine académicos con expertos que conozcan la realidad empresarial, internacionalización de la institución, la importancia de la experiencia educativa y la capacidad para hacer networking del alumnado.

II RANKING DE INNOVACIÓN EDUCATIVA



ISTOCK

UNIVERSIDAD

elEconomista MADRID.

En el cuestionario enviado a todas las instituciones educativas, un punto ha quedado claro: la pandemia ha obligado a todas a moverse en varias direcciones, principalmente a las que ocupan las primeras posiciones en la tabla: ofreciendo formación a los profesores para reforzar sus habilidades digitales y mejorando los sistemas de seguimiento del alumnado para identificar posibles desconexiones de los estudiantes.

Las encuestas de satisfacción del alumnado también han ganado peso en este último año. Son varias las universidades y escuelas de negocio que aseguran haber implantado mecanismos para evaluar al profesorado y su satisfacción respecto al curso para asegurarse de que, a pesar de las circunstancias, el proceso de aprendizaje no se estaba viendo interrumpido.

La adaptación al canal online y la aplicación de políticas de transformación digital ha sido relativamente fácil y sencilla para aquellas instituciones que llevaban varios años trabajando en metodologías online y cuyo portfolio educativo ya priorizaba o tenía muy en cuenta la formación híbrida o a distancia, tanto para los másteres como en los programas de Executive Education. La flexibilidad del canal online permite, como aseguran las instituciones que mejor han calificado, que el contenido de los másteres online se actualice tras cada convocatoria y que el seguimiento, mediante tutorías online, colectivas e individuales, sea un punto de valor en

La educación del futuro: personalización y tecnología

los planes formativos.

Las instituciones que ocupan los tres primeros puestos aseguran que más del 50% de los estudiantes que han cursado alguno de sus másteres online ha mejorado sus condiciones laborales dentro del año de finalización del mismo. Estas mismas instituciones coinciden en el grado de satisfacción del alumnado, ya que el porcentaje de alumnos que abandona sus másteres online es muy bajo o prácticamente inexistente y más del 76% de los alumnos obtienen el diploma o certificado que garantiza la adquisición de conocimientos y competencias mínimas. Los mismos datos se desprenden a la hora de analizar los programas online de Executive Education.

La satisfacción del alumnado con el profesor es crucial, pero también con su centro educativo. Entre las primeras instituciones que se encuentran en la clasificación, entre el 25% y el 50% de los participantes deciden, después de haber cursado y superado con éxito un máster online, repetir formación en esa misma institución, bien cursando otro máster u otro programa de menor duración.

Atendiendo a las tecnologías que están cambiando el mundo y que generarán numerosos puestos de trabajo en los próximos años, sorprende para bien la cantidad de universidades y escuelas de negocio que, en su portfolio educativo, tanto en másteres como en programas de Executive Education, cuentan con materias relacionadas con la 4ª Revolución Indus-

► **Las encuestas de satisfacción del alumnado han ganado peso durante este último año**

trial (Big Data, inteligencia artificial, internet de las cosas, cloud computing, etc.). Ninguna de las diez primeras instituciones baja del 75% de la puntuación máxima.

La interacción entre compañeros y con los profesores, así como la posibilidad de hacer networking es fundamental en el contexto digital. Los alumnos necesitan contar con herramientas y espacios virtuales para establecer

este tipo de relaciones, anteriormente muy relacionadas con la presencialidad. Prácticamente la totalidad de las instituciones que han participado en la encuesta aseguran que los alumnos tienen la posibilidad de interactuar con compañeros y profesores, así como de realizar tutorías individuales, en los másteres online y programas de Executive Education.

Metodología: ¿qué se ha tenido en cuenta para elaborar esta clasificación?

Políticas de transformación no digital (25% del total). Esta dimensión mide el esfuerzo de adaptación curricular, tecnológica y docente para la conversión de la oferta académica a formatos online en respuesta a las nuevas necesidades y demandas educativas.

Respuesta digital ante el coronavirus (5%). Esta dimensión mide el nivel de compromiso y de asignación de recursos digitales de las instituciones en respuesta a la crisis ocasionada por la Covid-19.

KPI's feedback de estudiantes (20%). Esta dimensión analiza el nivel de satisfacción del alumnado con la metodología y los programas en general, y las potenciales mejoras salariales derivadas

de la realización del programa.

Portfolio digital (20%). Esta dimensión se centra en las temáticas, valorando la adaptación de las mismas a la 4ª Revolución Industrial. Incluye la implementación de planes y programas innovadores que tengan en cuenta la nueva realidad económica. Son temáticas que contribuyen a aumentar la competitividad y que operan como locomotoras de desarrollo.

Metodología de enseñanza digital (10%). Esta dimensión evalúa la interacción entre los participantes de la comunidad educativa y la relación y equilibrio entre teoría y práctica. Se valora el equilibrio entre aprendizaje individual y colaborativo.

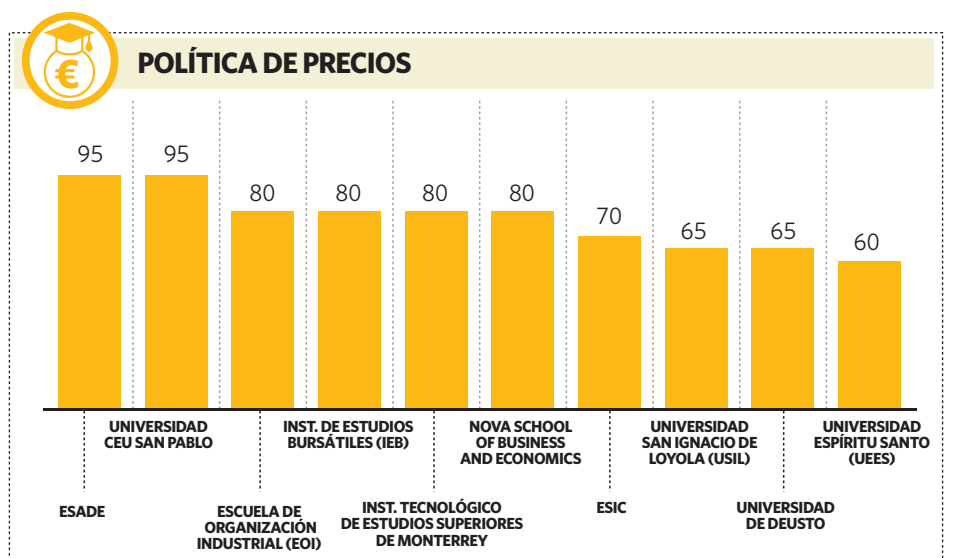
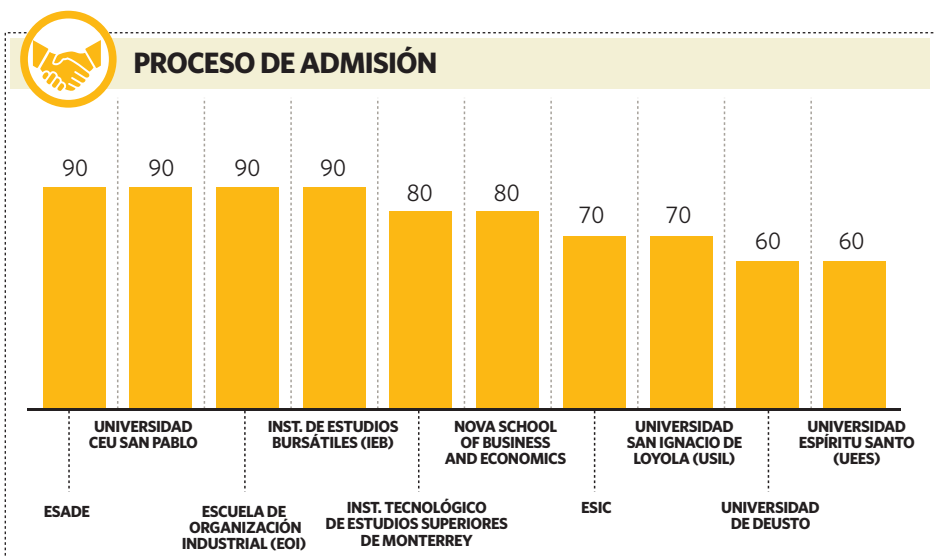
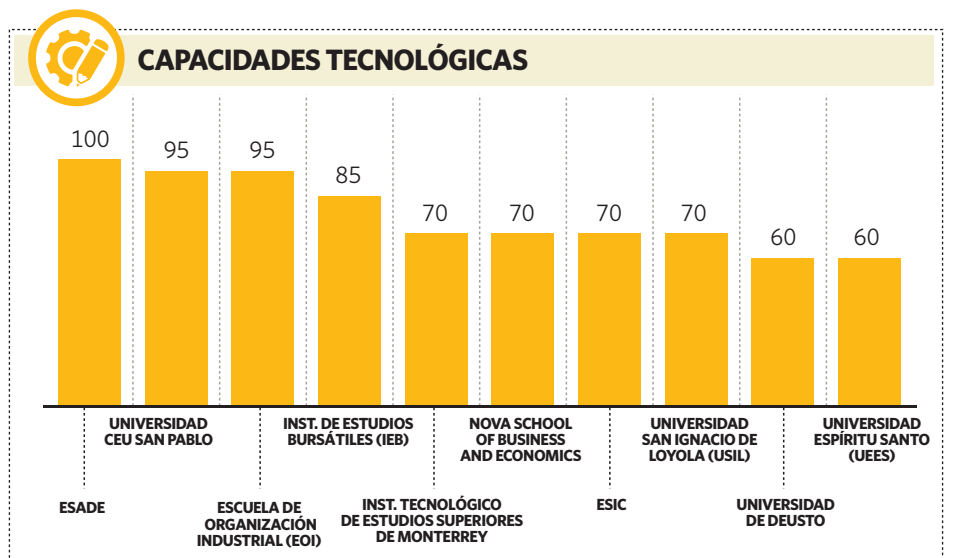
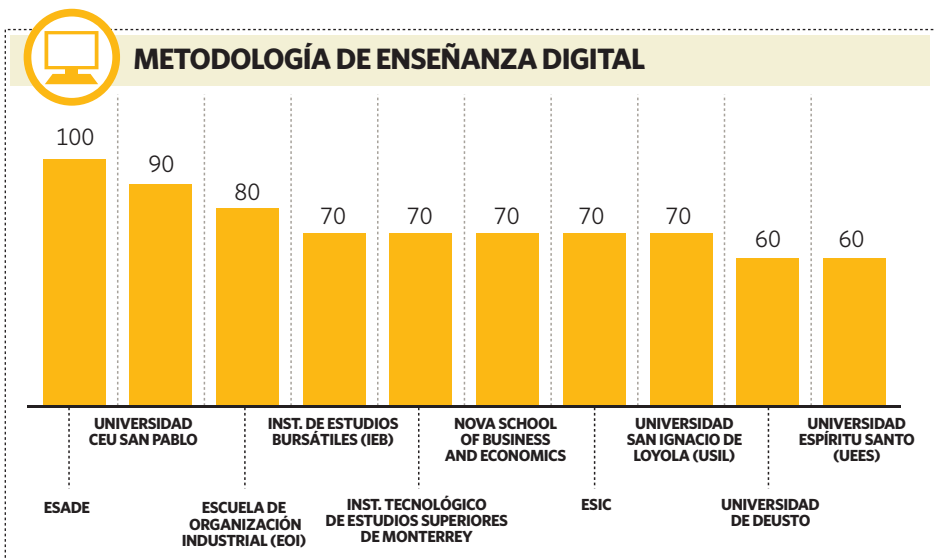
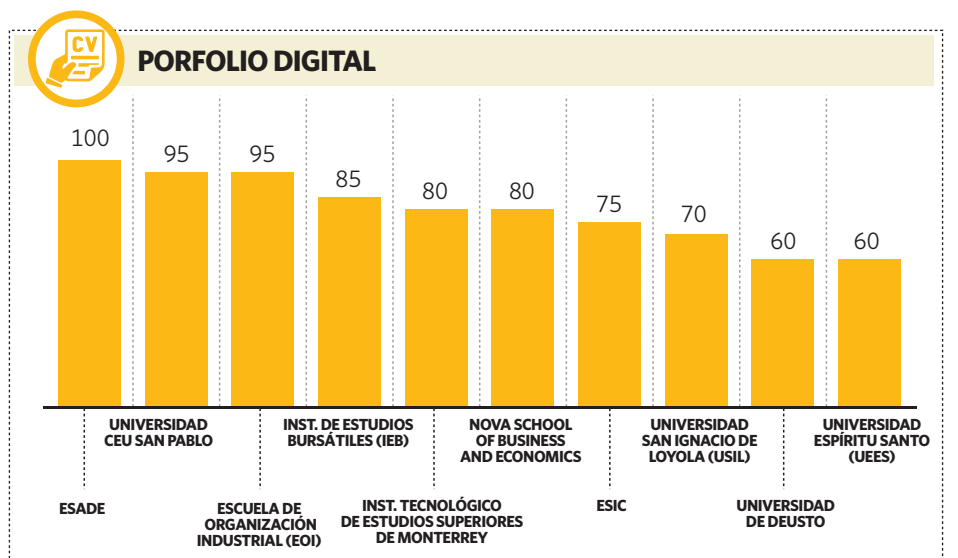
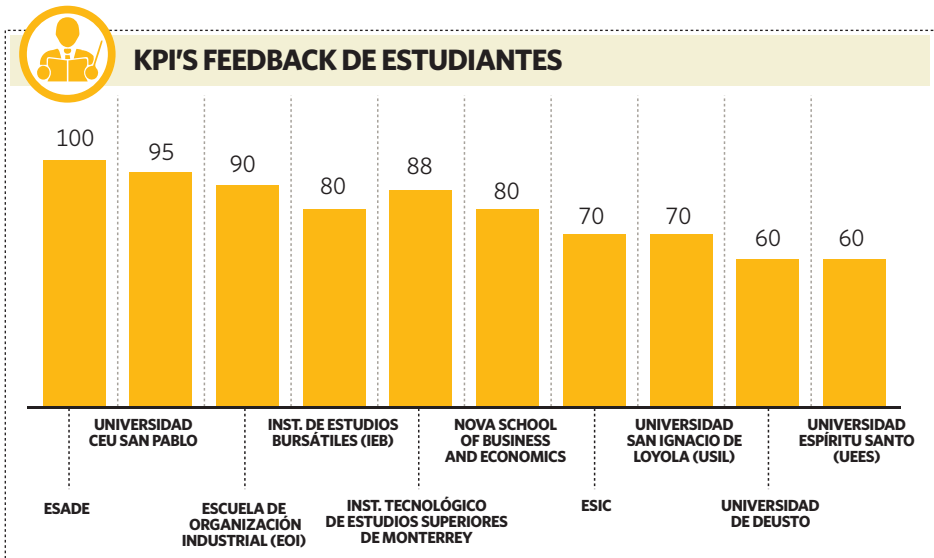
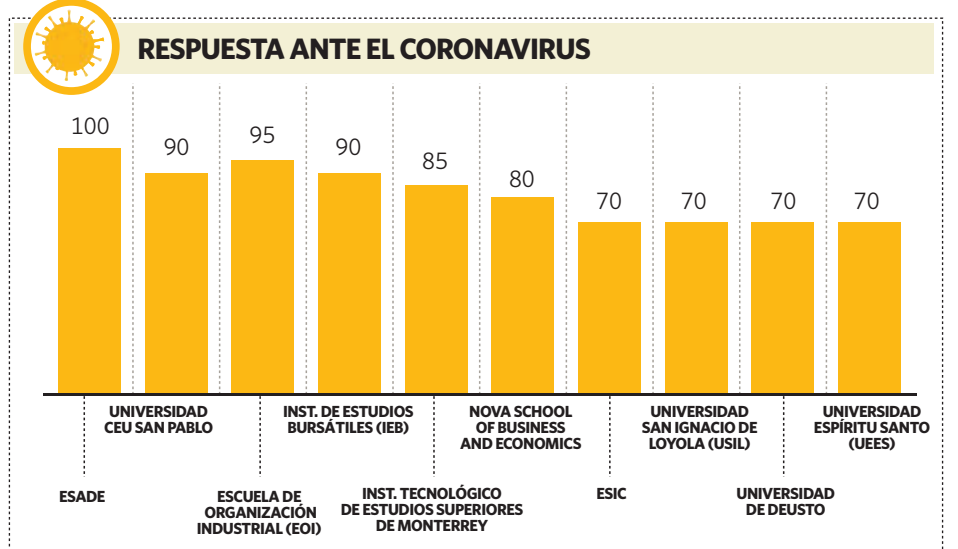
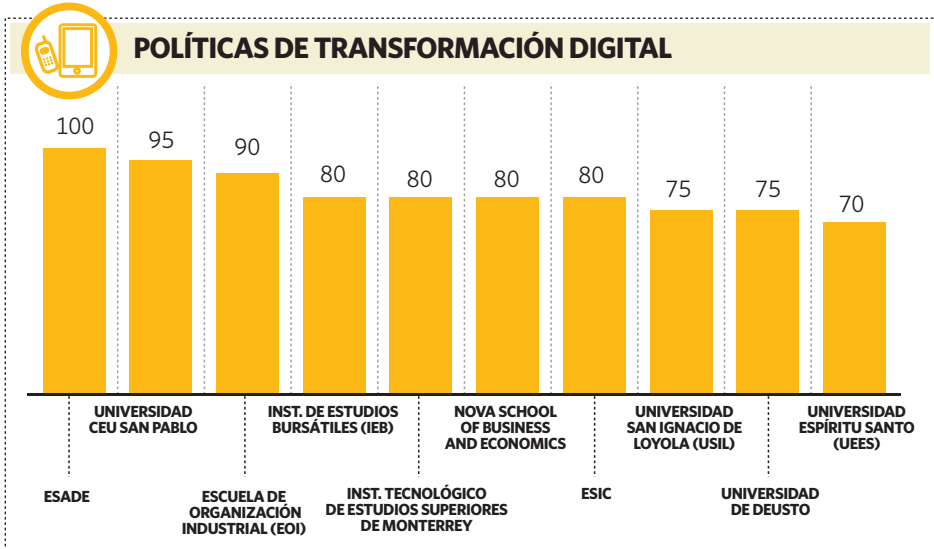
Capacidades tecnológicas (10%). Esta dimensión evalúa los puntos de encuentro entre las tecnologías en uso y la interacción profesorado-estudiante, así como el acceso del estudiante a recursos de orientación online.

Proceso de admisión (5%). Información sobre los requisitos de acceso para reflejar la diversidad de perfiles. También se califica que el proceso de admisión siga criterios objetivos y estrictos para garantizar una selección de participantes que maximicen la experiencia de aprendizaje. Esta dimensión incluye también factores de diversidad de género y de representatividad global.

Política de precios (5%). La política de precios facilita el acceso de los perfiles más desfavorecidos y ofrece ayudas teniendo en consideración la situación, los méritos, los costes de oportunidad y los gastos adicionales de los estudiantes.

II RANKING DE INNOVACIÓN EDUCATIVA

Las 10 mejores universidades digitales e innovadoras de Iberoamérica



II RANKING DE INNOVACIÓN EDUCATIVA

ESADE

Líder en innovación educativa por segundo año

eE MADRID.

En marzo del año pasado, Esade, una de las principales escuelas de negocios de España, trasladó en tan solo tres días las clases de 4.200 alumnos del formato presencial al remoto. Esta agilidad responde a la firme apuesta por las metodologías educativas digitales en las que la institución lleva apostando varios años. El proceso de implantación tecnológica en sus clases y su modelo educativo adaptado a las necesidades de los profesionales y del mundo empresarial, conocido como *in/on*, en el que se combina lo mejor de la presencialidad con las ventajas del canal *online*, convierten a Esade, por segundo año consecutivo, en la institución iberoamericana más innovadora.

Esade, una institución integrada por una Business School, una Law School y un área de Executive Education, ha contado durante su más de medio siglo de historia con una visión internacional y un enfoque en las personas. Esa dedicación, unida a un estrecho vínculo con el mundo empresarial, es la que ha movido a la escuela a actualizarse continuamente y diseñar programas y metodologías que capaciten a los profesionales para el futuro digital.

Un futuro que se ha adelantado unos cinco años debido al catalizador que ha supuesto el impacto de la Covid-19 en el mundo. Por todos es conocido el daño que ha sufrido el mercado laboral de medio mundo y sus consecuencias: mayor competitividad para menos puestos y digitalización de las industrias, principalmente.

Las puertas de la cuarta Revolución Industrial se han abierto de par en par. Los profesionales necesitan adquirir nuevas competencias digitales y actualizar sus conocimientos para afrontar esta nueva etapa. Es aquí donde Esade brilla con luz propia. Marc Correa, director de Executive Education, asegura que la escuela lleva años “transformándose digitalmente y mejorando sus metodologías educativas para dar a los estudiantes ese plus que necesitan para no perder la empleabilidad —

incluso aspirar a una mejor situación— en estos momentos de cambio e incertidumbre”.

En este año de pandemia “hemos visto cómo todas las miradas se dirigen a la educación”, recuerda Correa. “Por un lado, porque muchas instituciones no contaban con los medios necesarios para ofrecer una educación digital de calidad; por otro, porque muchos profesionales han decidido aprovechar este tiempo para reciclarse o adquirir nuevos conocimientos. Y aquí había que estar a la altura. Miles de estudiantes han encontrado en nuestro portfolio una solución a sus necesidades educativas”, explica.

Dichas necesidades, en la actualidad, son más exigentes que nunca.

Los profesionales necesitan adquirir competencias digitales nuevas

“Los alumnos reclaman que estos estudios les sirvan realmente en el mundo laboral, en su día a día. Por ello, nuestros programas, además de haber sido diseñados con una metodología pensada para el mundo digital, deben ser útiles. Es decir, deben poder aplicar lo aprendido rápida y fácilmente en su puesto de trabajo”.

Otro de los puntos en los que hace hincapié el director de Executive Education de Esade es en la actualización constante, “tanto de los programas como de los profesionales”. Y se explica: “Todos nuestros programas se actualizan convocatoria tras convocatoria para formar a los participantes en aquello que demandan las empresas y que será tendencia. Asimismo, nuestro portfolio se actualiza constantemente para fomentar ese aprendizaje continuo tan necesario para la sociedad. Porque no se trata únicamente de aprender conocimientos y habilidades nuevas, se trata también de actualizarlos y adaptarlos a la misma velocidad con la que se transforma el mundo”.



DIEGO G. COTRINA

Esade In/on

Más de 2.500 participantes ya han participado en estos programas de Esade. La riqueza de estas formaciones es una de las características más destacadas, ya que se forman más de 27 nacionalidades distintas por lo que el proceso de aprendizaje nunca cesa. Hasta el momento ha desarrollado 42 programas abiertos para todo tipo de estudiante que quiera dar un paso más en su formación

El modelo educativo del futuro

Los programas *in/on* de Esade se dividen en tres tipos: los Open Programmes, de ocho semanas de duración y destinados a la profunda especialización de una disciplina concreta; los Certificados Online, de nueve meses de duración y dirigidos a liderar proyectos de innovación en un área específica; y los Executive Masters, de 12 meses de duración, en formato *blended*, donde se prepara una formación integral en un área específica combinada con habilidades cada vez más requeridas por las empresas: management y liderazgo.

La metodología *in/on*, señalan desde Esade, se ha diseñado con un enfoque “disruptivo, innovador e integral”. Los programas, donde alumnos de distintos países conectan entre sí y se les permite establecer un *networking* internacional, son accesibles a cualquier participante y desde cualquier dispositivo. Así, podrán realizar los ejercicios y los casos prácticos, pensados para su aplicación en la vida real.

El contenido de los programas *in/on* nace de la investigación y la experiencia de los profesores de Esade, quienes dirigen las sesiones y supervisan el desarrollo de los participantes.

II RANKING DE INNOVACIÓN EDUCATIVA



ISTOCK

REVOLUCIÓN DIGITAL

Los mejores másteres 'online' y 'blended'

eE MADRID.

Si mandásemos a un cartógrafo a perfilar la realidad del mercado educativo-laboral, posiblemente nos encontraríamos lo siguiente: a un lado, empresas que no encuentran talento digital; al otro, instituciones que han permanecido ajenas a los cambios producidos por la tecnología, ofreciendo a los estudiantes productos obsoletos.

En un mundo en constante cambio, es necesario dotar a las personas de herramientas para encarar la era digital. Especializarse es fundamental para los profesionales, sin importar el sector, por lo que cursar un máster ha sido siempre una decisión adoptada por cientos de estudiantes para dar un salto en su carrera y conocer a otros profesionales y profesores que les pueden abrir puertas en el futuro.

La capacidad para tejer una gran red de contactos es importante, pero no lo fundamental. En un mercado laboral dominado por la tecnología y altamente competitivo (las empresas compiten entre sí a miles de kilómetros; con el teletrabajo, candidatos de diferentes par-

tes del mundo pueden competir por un mismo puesto) una formación de calidad, renovada y orientada al fortalecimiento de las competencias digitales es fundamental. La oferta de másteres es muy variada en España. En total, según los últimos datos del Ministerio de Universidades, en el curso 2018-2019, el número total de másteres ofertados era de 3.567 (2.761 en instituciones públicas en 813 en privadas) y el de estudiantes de 214.528 (135.817 en universidades públicas y 78.711 en privadas). En elEconomista, hemos seleccionado para este especial sobre innovación aquellos másteres que, por su metodología y temario, mejor se adaptan a la 4ª Revolución Industrial.

Executive Master in Business Analytics - Esade

Este máster es un programa de capacitación directiva para la toma de decisiones de cada área con visión global e integral de la empresa. Facilita las herramientas para desarrollar al participante tanto personal como profesionalmente, preparándolo para plantear y eje-

cutar estrategias de transformación analítica en su empresa. La metodología está basada en un ecosistema de aprendizaje experiencial y colaborativo pensado para fortalecer las redes de networking.

Executive Master en Marketing y Ventas - Esade

El EMMV de Esade está pensado para aquellos profesionales que deseen consolidar y profundizar sus conocimientos en el área de marketing y ventas. Los participantes aprenderán a diseñar y establecer estrategias comerciales en función de la tipología de la empresa y tendrán capacidad para implementarlas de forma inmediata. El aprendizaje surge de la experiencia, colaboración e intercambio de conocimientos entre los participantes.

Executive Master en Finanzas - Esade

Este máster está diseñado para profesionales de las finanzas que deseen dar un impulso a su carrera, afrontar nuevos retos, adquirir una visión global en management y desarrollar habilidades directivas y

de liderazgo. Los participantes podrán especializarse en Dirección Financiera, Corporate Finance o Fintech.

Protección de datos, transparencia y acceso a la información - CEU

El programa, que forma parte de la rama de estudios jurídicos de la universidad, gira entorno al trabajo especialista de la protección de datos para empresas, con una misión de armonizar la transparencia y el acceso a la información junto a la seguridad ética y legal requerida desde 2018. El formato es semipresencial y permite compaginarlo con otros estudios o trabajo.

Master en Inteligencia Artificial - ESIC

Basado en el modelo blended, con un sistema de estudio autónomo y tutorías online o presenciales, este máster se caracteriza por la capacidad de adaptación al alumno y sus circunstancias personales y profesionales. El alumnado sale preparado para liderar los departamentos de IA desde una perspectiva personal y económica con una visión

estratégica del mundo empresarial globalizado.

Máster en Dirección y Gestión de centros educativos - DEUSTO

Este máster online, impartido conjuntamente con la Universidad Autónoma de Barcelona y la Universidad de Deusto, proporciona a los participantes la formación necesaria para la tarea directiva de los centros educativos, atendiendo a los nuevos roles que estos profesionales tienen que adoptar en esta nueva era de gestión pedagógica.

Máster Universitario de alta Dirección - URJC

A diferencia de otros másteres empresariales, no se centra en un área en concreto, sino que ofrece una formación integral y transversal de todas las áreas. El aprendizaje se centra en potenciar el liderazgo, el análisis de los mercados internacionales y la responsabilidad social corporativa, de forma que esta visión integral pueda ser utilizada tanto en empresas consolidadas como en proyectos de emprendimiento.

Tech MBA - IE

Este exclusivo MBA, de un año de duración, ha sido diseñado para profesionales que quieran desarrollar su carrera en el sector tecnológico. Impartido en inglés, el máster incluye contenidos en tres áreas principales: gestión empresarial, inmersión tecnológica y liderazgo transformacional. Los candidatos deberán contar con formación STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería o Matemáticas).

Marketing Digital y comercio electrónico - EAE

Uno de sus puntos fuertes es la posibilidad de personalización, ya que la modalidad online permite flexibilidad de horarios, seguimiento continuo y una atención personalizada. Mediante la potenciación de las competencias personales y el desarrollo de habilidades, en el máster los participantes aprenderán a incorporar en la estrategia de negocio los nuevos lenguajes, canales y medios propios del entorno digital. La formación se completa con un seminario certificado por Google Adwords y Google Analytics.

Master en Ciberseguridad - Universidad de Monterrey

Orientado a analizar problemas de ciberseguridad, proponer soluciones y evaluar su efectividad en el entorno empresarial, este máster semipresencial es eminentemente práctico y orientado a proponer soluciones a problemas reales. Se ofrece a profesionales ya en activo en el sector, con un perfil de alto rendimiento que puedan ser capaces de liderar el desarrollo tecnológico de las áreas de ciberseguridad.

II RANKING DE INNOVACIÓN EDUCATIVA

FUTURO

Los mejores Executive Program del momento

elEconomista MADRID.

La pandemia de la Covid-19 ha arrasado con la aparente solidez del sistema educativo convencional. La tecnología y la digitalización han avanzado en pocos meses más de lo que se estimaba que lo harían en un plazo de cinco años. Una de las brechas más profundas es la que se abre entre la educación tradicional y el éxito laboral. Los profesionales del presente, y por supuesto del mañana, necesitan estar preparados para trabajar en entornos de incertidumbre. Es una de las enseñanzas que nos ha dejado la pandemia. Para atajar contratiempos, liderar grupos de trabajo en modalidades telemáticas, asegurar las medidas sanitarias o solucionar problemas en departamentos concretos, es necesario un perfil adaptado a los tiempos: formación tecnológica, capacidad de gestión de equipo y de resolución de crisis. Es una transición lenta, pero que exige un aprendizaje continuo. El futuro no pasa por una formación a corto plazo, sino por un proceso ininterrumpido de aprendizaje. La vía principal para el llamado lifelong learning es la que facilitan los programas de postgrado.

El año 2020 ha asentado una tendencia que venía creciendo durante los últimos años: todo lo que pueda ser digital, lo será. El desarrollo tecnológico, a pesar su naturaleza abrumadora, ofrece oportunidades de empleo únicas, pero para aprovecharlas con éxito es necesario continuar formándose. Estos son los mejores programas de Executive Education para adquirir esos nuevos conocimientos y triunfar en esta era digital.

Esade

La Inteligencia Artificial en los Negocios: la Inteligencia Artificial está muy presente en diferentes ámbitos de los negocios, pero aún existe cierto escepticismo sobre su potencial. Este programa pretende derribar esas barreras e introducir a profesionales del mundo de los negocios – CEO, CFO, CMO y empre-

dedores, entre otros – en la historia de la IA, para que conozcan sus ventajas, desafíos y aplicaciones específicas. El programa dura ocho semanas y es 100% online.

Gestión Sostenible y Ayuda 2030: hay voces dentro del sector empresarial poniendo en duda el business as usual. Este programa está enfocado a la incorporación de consideraciones sociales y medioambientales en las estrategias corporativas, de acuerdo con los ODS y la Agenda 2030 de Naciones Uni-

► El CEU prepara a los profesionales para la revolución inmobiliaria

das. El perfil del participante al que se dirige viene de ámbitos como la sostenibilidad, la responsabilidad social corporativa, la ética empresarial y, por su puesto, en la dirección de políticas energéticas y de cambio climático. El programa dura ocho semanas y es 100% online.

Modelos de negocio de plataformas digitales: programa dirigido a profesionales que desean mejorar la competitividad de su negocio virando su modelo hacia la construcción o la implementación de plataformas digitales para sus productos y servicios. El programa de 8 semanas de duración y completamente online, acerca mediante casos prácticos a su participante a la estrategia digital que está rompiendo moldes en todas las industrias.

Innovación estratégica: la innovación es un punto estratégico y fundamental en las organizaciones. Gestionar una compañía supone gestionar entornos de cambio constante, tanto los que se enmarcan en el ámbito de la tecnología como en el de los mercados. Los participantes de este programa profundizarán en la comprensión del fenómeno de la innovación y su gestión operati-

va, aprendiendo a tomar decisiones estratégicas sobre innovación y procesos relacionados con el desarrollo de nuevas oportunidades.

Univ. CEU San Pablo

Proptech e Innovación: programa para aplicar tecnologías como la inteligencia artificial, el big data, internet de las cosas o la realidad virtual a un sector tradicionalmente analógico como es el 'real estate'. Los participantes podrán comprender el germen de la innovación corporativa para sembrarlo en su negocio inmobiliario a lo largo de las ocho semanas de duración del programa.

Educación digital, competencias digitales para formadores: programa online de diez semanas de duración que recopila el aprendizaje de más de 2.000 profesores y sus buenas prácticas, para que el participante pueda sacar partido a lo aprendido y trasladarlo a las aulas. Al finalizar el curso, el alumno podrá analizar las tendencias del sector, seleccionar herramientas adecuadas, comunicar con éxito y evaluar la competencia digital docente en los centros educativos.

ESIC

PSIA: Programa Superior en Inteligencia Artificial – Este programa ofrece formación en el mundo de la Inteligencia Artificial, cuyo conocimiento es ya imprescindible. Las sesiones están enfocadas en el aprendizaje de metodologías y lenguajes de programación, pero el valor diferencial está en la parte práctica del programa. El participante desarrollará proyectos de IA aplicada a los negocios, desde la familiarización con el modelo cloud hasta la personalización de ofertas. El programa dura cuatro meses y es compatible con la jornada laboral, ya que solo se imparte en horario de fin de semana.

PSLICO: Programa Superior de Liderazgo y Coaching – El sector empresarial de hoy reclama líderes que comprendan el comportamiento humano. Este programa tiene co-



mo objetivo formar las competencias emocionales necesarias para la autogestión y la gestión emocional de las personas del entorno laboral. Capacita de liderazgo para manejar equipos de trabajo solventes y adaptables a las necesidades del mercado en momentos de incertidumbre. El programa dura cuatro meses y cuenta con dos convocatorias anuales (Barcelona y Zaragoza).

► IEB se centra en formar profesionales en el mundo de las energías renovables

IE

Programa de Dirección en Banca Digital e Innovación en el Sector Financiero: este sector está experimentando una transformación inédita por el impacto de la digitalización. Este programa ofrece la formación de profesionales capaces de protagonizar la transformación digital del sector financiero. El desarrollo de competen-

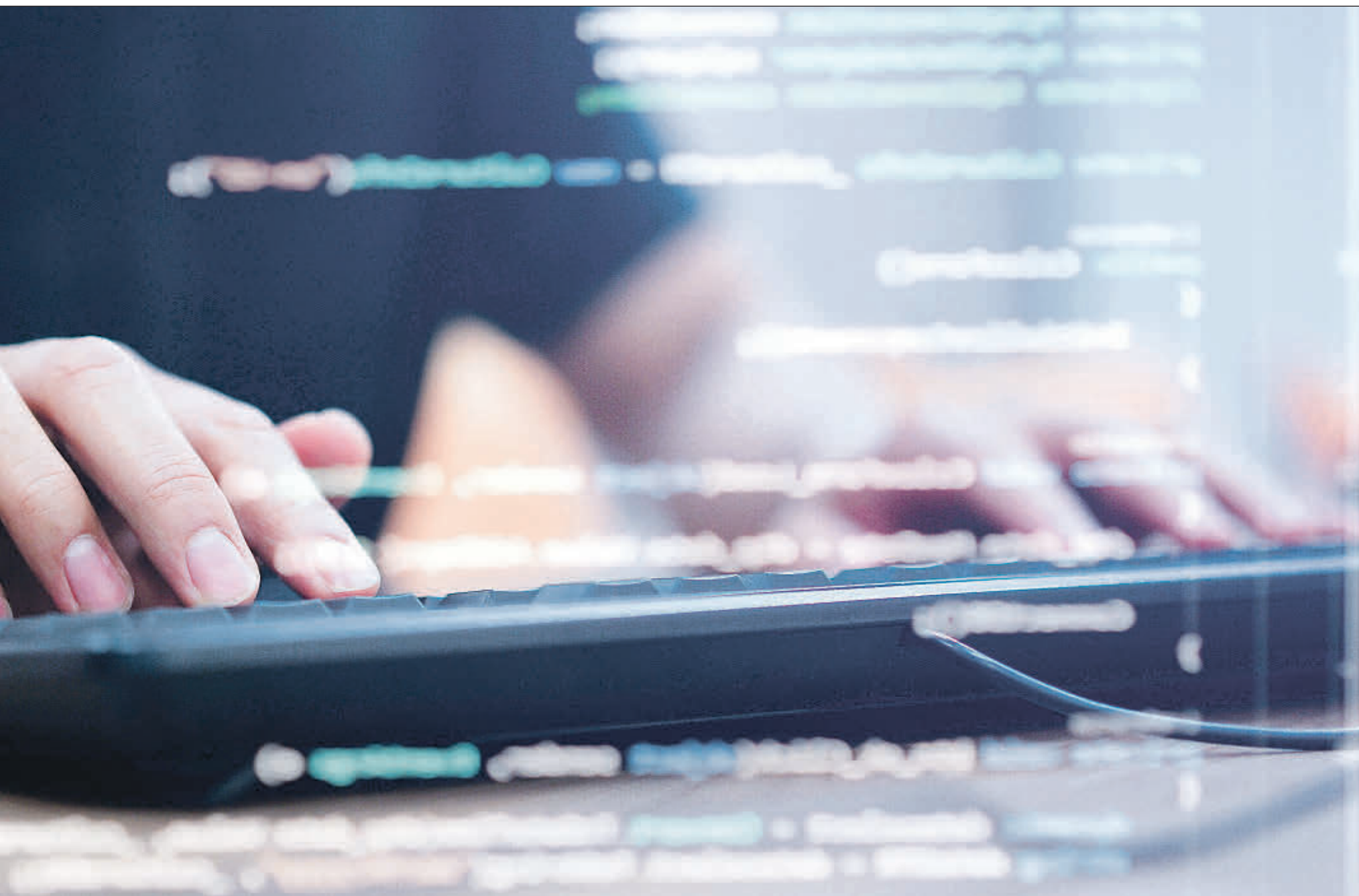
cias y habilidades estará garantizado por un claustro de primer nivel. El programa dura siete meses y la modalidad es presencial, por lo que es compatible con la jornada laboral.

IEB

Programa de Especialización en Energías Renovables: Inversión y Sostenibilidad: las energías renovables son el presente y, sin duda, el futuro. Las previsiones estiman unas inversiones sin precedentes en el sector. Este programa nace con el objetivo de formar profesionales en el mundo de las energías renovables. Es necesario entender sus dinámicas y actores para enfocar de la mejor manera posible esas inversiones. El programa dura cuatro meses y ofrece una modalidad híbrida de aprendizaje (online/presencial).

Debt Advisory, Alternativas de financiación: ante los cambios experimentados en los mercados de capitales en la última década en España, este programa de especialización ha sido creado para que los participantes conozcan la teoría y la práctica de todas las alternativas de financiación existentes en el mercado, así como dotarles

II RANKING DE INNOVACIÓN EDUCATIVA



ISTOCK

de una mayor capacidad para valorar y seleccionar la estructura de capital, a través del producto o combinación de productos de financiación. Asimismo, el programa, impartido en modalidad presencial y online, permitirá a los estudiantes incrementar su red de contactos y mejorar las habilidades directivas a través de la ejecución de varios casos prácticos.

IESE

PDD: Programa de Desarrollo Directivo: La meta de este programa es potenciar al máximo el crecimiento de los directivos, para así poder asumir nuevas y mayores responsabilidades. Este programa otorga una visión global de la dirección empresarial, potencia las virtudes de la figura del líder, mejora las competencias de gestión y abre la puerta a una red de contactos global. Los participantes se enfrentan a casos prácticos y a un entorno de conocimientos compartidos. La oferta contempla dos modalidades: presencial (seis meses) y flexible (ocho meses online y autoaprendizaje guiado).

EOI

Programa Ejecutivo de Indus-



ISTOCK

tria 4.0 y Negocios Conectados: la cuarta revolución industrial ha provocado cambios históricos como lo hicieron sus predecesoras. Este programa está enfocado a la integración del mundo virtual y el mundo físico, con el objetivo de conocer verdaderamente el poder de los datos. Los participantes de este programa desarrollarán habilidades y competencias exclusivas de las industrias inteligentes, para así poder liderar procesos innovadores de sus negocios en el aprovechamiento de las oportunidades emergentes. El programa dura 20 semanas (320 horas de formación + 30 horas de proyecto) y se imparte 100% online.

Programa Ejecutivo en Modelos de Negocio en Blockchain: El objetivo del programa es entender las bases de las tecnologías blockchain, sus modelos de negocio y los desarrollos a los que da lugar, tratando de profundizar en el desarrollo de proyectos y la aplicación de estos a supuestos empresariales reales. Todo planteado desde un punto de vista eminentemente práctico a través de una plataforma especialmente habilitada para mostrar el modelo de negocio y la arquitectura de estos desarrollos.

II RANKING DE INNOVACIÓN EDUCATIVA

TECNOLOGÍA

Los empleos del futuro llegan hoy

eE MADRID.

El 85% de los actuales puestos de trabajo no existirán en 2030. Así de contundente se muestra el informe Pacto Digital de Telefónica sobre el futuro laboral. La crisis de la Covid-19 ha supuesto un impulso enorme hacia la digitalización y ha sentado las bases de los cambios que conformarán las plantillas del futuro. Pero en estos tiempos de cambio e incertidumbre, una pregunta empieza a rondar por nuestras cabezas: ¿podemos llegar a ser reemplazados por una máquina en unos años?

El informe “The Future of Jobs” (El futuro de los empleos) del World Economic Forum arroja algo de luz

Los perfiles más demandados serán los de experto en el Internet de las Cosas

sobre el estado de la digitalización de las empresas españolas y las necesidades próximas. En 2025, según el 96% de las compañías encuestadas, habrán incorporado a su estrategia de crecimiento y a sus procesos tecnología de análisis de Big Data y la inteligencia artificial. En un porcentaje algo menor, el 92%, harán uso del cloud computing.

Si estas previsiones se materializan, surgirán nuevos puestos de trabajo relacionados con tareas de supervisión donde, en muchos casos, se servirán de las nuevas tecnologías para desarrollar su labor. Y aunque algunos empleos desaparecerán, lo cierto es que se crearán muchos otros, más difíciles de automatizar.

Es por eso por lo que muchas empresas están apostando por el upskilling (mejora de las habilidades que ya poseemos) y el reskilling (el cambio de puesto según las necesidades de la empresa). Aprender a manejar las nuevas tecnologías de forma que faciliten y aporten una mejora al trabajo que ya hacemos o nos permitan desempeñar nuevas tareas. Los profesionales más demandados serán aquellos que sepan aprovechar la innovación en su propio beneficio y en el de su empresa.

Así lo confirma el WEF. En España, de aquí a 2025, los perfiles más



demandados serán los de experto en el internet de las cosas (profesionales capaces de crear redes inalámbricas entre los dispositivos físicos que usamos en nuestro día a día), especialistas en el análisis de datos (expertos en tratar estadísticamente los datos para poder tomar las decisiones empresariales más adecuadas) y los científicos de datos (profesionales con capacidades matemáticas que sean capaces de extraer y examinar un gran volumen de datos de múltiples fuentes para tener una visión general).

En los puestos que les siguen se encuentran los especialistas en inteligencia artificial y machine learning. Cuantos más procesos estén automatizados, mayor será la necesidad de enseñar a las máquinas a tomar decisiones en cada vez más ámbitos, desde cosas pequeñas, como qué tareas son prioritarias y cuáles no, a otras más complejas, como la reserva automática de una habitación de hotel según las preferencias del usuario.

Latinoamérica

En los países latinoamericanos recogidos en el informe del WEF (México, Brasil y Argentina) las tendencias avanzan por un sendero similar.

En México, el top 3 de profesiones más demandadas son: especialistas en inteligencia artificial y ma-

Las empresas buscan perfiles que les den respuesta a sus necesidades

chine learning, analistas y científicos de datos y especialistas en Big Data. En cuarto lugar se encuentra el puesto de analista de sistemas informáticos (profesionales encargados de crear y mantener la seguridad de las redes a través de la creación de software específico), seguido del responsable de proyectos (figuras solicitadas en las empresas que cada vez trabajan más por proyectos y contrataciones temporales).

En Brasil, los dos puestos más demandados a corto plazo son los mismos que en México, seguido de los especialistas en Internet de las cosas y de los especialistas en transformación digital. En Argentina, a los expertos en inteligencia artificial y machine learning y los de transformación digital, se une el puesto de ingeniero robótico, el responsable de diseñar, crear robots y sistemas automatizados.

A ambos lados del Atlántico el panorama es similar. Las empresas buscan perfiles que den respuesta a sus necesidades para crecer y ser competitivas, y esto solo se conseguirá ahondando en la digitalización de sus procesos. Esto no es una carrera donde compiten máquinas contra humanos. Es una carrera en la que las personas, utilizando la tecnología adecuada, alcanzan una meta común.

II RANKING DE INNOVACIÓN EDUCATIVA



ISTOCK

tituyen la docencia presencial, ensanchan la brecha socio-digital y ensanchan las diferencias entre estudiantes. Nada más lejos de la realidad. Las EdTech están potenciando la figura del docente, no reemplazándolo. El año 2020 ha demostrado que los profesores son esenciales en la educación, y que a partir de ahora podrán hacer uso de recursos tecnológicos innovadores para potenciar nuevos métodos más centralizados y personalizados. Es precisamente la educación personalizada la que salvará la falsa necesidad de un ritmo uniforme en las aulas. Cada estudiante es un mundo, y el objetivo de las EdTech es que la educación sea más flexible que nunca. De hecho, gracias al e-learning los estudiantes tendrán a su alcance herramientas de aprendizaje en tiempo real y podrán consultar grabaciones a posteriori.

El informe “Las Oportunidades de la Digitalización en América Latina frente al Covid-19”, elaborado por Cepal, destaca que más del 80% de los jóvenes de la región han desarrollado destreza en el uso de las tecnologías digitales. La juventud

El año 2020 ha demostrado que los profesores son esenciales en la educación

NUEVA NORMALIDAD

Las ‘EdTech’ liderarán la educación en el mundo post-Covid

eE MADRID.

2020 ha sido el año de consagración para la Education Technology. La pandemia del coronavirus ha puesto patas arriba el sector de la educación. Independientemente de la nacionalidad, el nivel educativo o el poder adquisitivo, más de 1.600 millones de estudiantes de más de 180 países han vivido lo que es la educación a distancia. Una modalidad que ha propiciado un crecimiento sin precedentes del sector EdTech que, lejos de ser un lujo, ha resultado ser imprescindible.

A pesar de que la transición del formato presencial al online ha podido ser precipitada, el escenario actual se plantea como una buena oportunidad para adaptar la tecnología a la educación. La incertidumbre reinante es la excusa perfecta para de-

sarrollar planes sólidos que aborden la digitalización del sistema educativo en una región como Iberoamérica, por ejemplo. El clima, el modo de vida o la relación personal profesor-alumno han justificado hasta ahora la modalidad presencial. Pero la crisis sanitaria y las estrictas medidas de seguridad interpersonal han puesto en jaque la educación tradicional. Según la Secretaría General Iberoamericana, el coronavirus ha detenido el desarrollo educativo de más de 20 millones de niños y niñas en la región. Una cifra que se multiplica al incluir el número de estudiantes universitarios que han tenido que detener su educación superior de manera forzosa.

La pandemia ha puesto sobre la mesa un dilema relevante: ¿cómo superar la brecha digital que ha sacado a relucir las flaquezas del sis-

tema educativo convencional? Pero resolverlo no será suficiente. No basta con abastecer de conexión a internet o adaptar las herramientas digitales a los planes de estudio. El potencial del sector EdTech es mucho mayor. Así lo refleja una investigación realizada por Holon IQ sobre la inversión global en el sector. En 2020, la inversión en sector EdTech ha alcanzado los 16.000 millones de dólares, mientras que en 2019 apenas sobrepasaba los 7.000 millones. El sector ha despegado a nivel mundial debido a la pandemia y ya proyecta un crecimiento del 44% desde 2014, según Holon IQ. A la vanguardia de la inversión se encuentra China que, en la última década, ha invertido 26.800 millones de dólares en el sector; más del doble que Estados Unidos (13.000 millones de dólares). Muy por debajo de las dos

potencias mundiales se encuentran la India y Europa, con 4.000 y 2.600 millones de dólares invertidos en EdTech respectivamente.

Crecimiento exponencial

El crecimiento inédito que el sector ha vivido en el año 2020 implica un grado de responsabilidad. La presencia actual de las EdTech es innegable, pero liderarán la educación del futuro inmediato por una simple razón: las soluciones que el sistema educativo está pidiendo a gritos solo las pueden desarrollar estas empresas. Por ello, es necesario conocer las prestaciones que ofrecen las EdTech y así superar la fobia tecnológica y la reticencia a la innovación en el sector.

El falso mito de las EdTech es el daño que supuestamente están ocasionando en el sector educativo: sus-

de Haití es la única por debajo de esa cifra (55%), mientras que en Colombia nueve de cada diez jóvenes están familiarizados con el mundo digital. En España, según el INE, el 99,75% de los jóvenes usan el internet de manera frecuente.

Educación digital

Estos datos invitan a pensar que la juventud actual es perfectamente capaz de familiarizarse con las EdTech. Asimismo, esta generación estará mejor preparada para el mercado laboral, que será más digital que nunca. Pero el sector EdTech está rompiendo otras barreras que hace años eran inimaginables: las geográficas. Gracias a la creciente digitalización, la educación superior está facilitando que estudiantes de diferentes países puedan cursar ofertas académicas exclusivas de centros extranjeros.

Está claro, por lo tanto, que el 2020 ha supuesto un antes y un después para la educación. El confinamiento domiciliario y el cierre de colegios y universidades ha forzado la transición a un mundo online hasta ahora poco conocido. Tanto los centros como los profesores, y por supuesto los alumnos, están aún experimentando una modalidad que ha llegado para quedarse. No es aventurado concluir que el sector EdTech terminará de consolidarse durante el tiempo que dure la crisis sanitaria, para finalmente liderar el mundo post-pandemia.

II RANKING DE INNOVACIÓN EDUCATIVA

elEconomista MADRID.

La pandemia del coronavirus no ha provocado una crisis homogénea. Un fenómeno exógeno como el coronavirus no se caracteriza por afectar de la misma manera a cuestiones esenciales como la sanidad, la economía o el empleo. No obstante, sí ha demostrado una interdependencia entre ellos. Prueba de ello han sido los confinamientos domiciliarios que han demostrado el difícil equilibrio entre preservar la salud y salvaguardar el bienestar económico. Si bien el año 2021 promete ser esperanzador para el sector sanitario con la implementación de las vacunas, el mercado laboral tiene por delante un desafío mayúsculo: encontrar su propia cura.

Para todos los países en general, pero para España en particular, es indudable que 2020 ha sido un año para olvidar en materia laboral. Según Eurostat, España ha liderado en 2020 el desempleo en la Unión Europea con una tasa superior al 16% (la media de la zona euro es de 8,4%). Las cifras más preocupantes, sin embargo, se han registrado en el paro juvenil. La media de jóvenes –menores de 25 años– sin trabajo en la zona euro es del 18%, mientras que en España la tasa supera el 40%.

Lo cierto es que las empresas españolas, que hasta 2020 habían enlazado más de un lustro de crecimiento económico, se han encontrado ante la tesitura de replantear sus estrategias, adaptar sus respectivos modelos de negocio y adoptar medidas eficaces para superar el impacto de la crisis económica. Datos como los de Eurostat refuerzan la necesidad de desarrollar y proponer soluciones innovadoras que permitan a la población activa adaptarse al mercado laboral post-pandemia. En definitiva, urge desarrollar la vacuna del sector laboral.

El “Informe Infoempleo Adecco 2019”, publicado durante el curso 2020, destaca que la formación y la educación son los principales condicionantes para la empleabilidad. Por empleabilidad se entiende la capacidad de un profesional para entrar en el mundo laboral, integrarse y mantener una posición estable en el mismo. Para ello, no solo es necesario conservar un atractivo diferencial, sino que es imprescindible saber adaptarse al ritmo de los acontecimientos. En otras palabras, la empleabilidad es un proceso que contempla fases a corto, medio y largo plazo. No es lo mismo desarrollar una capacidad de inserción laboral al finalizar los estudios universitarios que, tras años de experiencia, saber desenvolverse y diferenciarse en el entorno profesional. De hecho, según se avanza en el mercado laboral, cobran mayor importancia las habilidades y capacidades desarrolladas en el ejercicio de funciones, los cursos de postgrado, los másteres especializados o el aprendizaje de idiomas.

En este sentido, el estudio desta-



Profesora dando clase. DIEGO G. COTRINA

EMPLEABILIDAD

El entorno laboral post-pandemia romperá la frontera entre formación y empleo

ca que la pandemia del coronavirus ha catalizado una tendencia clave en el mundo laboral: la formación ya no acaba donde comienza el empleo. La frontera que antaño dividía el aprendizaje del mundo laboral, como si se tratase de dos compartimentos estancos, se ha derribado. Sin embargo, al mismo tiempo, el coronavirus ha propiciado la

obsolescencia de una gran cantidad de puestos de trabajo. Según las estimaciones del Foro Económico Mundial, para 2025 un total de 85 millones de empleos habrán quedado obsoletos. No obstante, la organización concluye que la presente revolución digital creará casi 100 millones de empleos nuevos en el mismo plazo de tiempo. Un balan-

ce, a priori, positivo.

El eslogan de esta transición parece claro: reinventarse o desaparecer. Y demuestra, además, que la formación y el empleo irán de la mano ahora más que nunca. Dos estrategias poco manidas en el panorama laboral actual, pero cada vez más demandadas por las empresas, son el upskilling y el reskilling. Am-

bas tienen por objeto fomentar el aprendizaje continuo, paralelo al desempeño de funciones profesionales.

El upskilling – perfeccionamiento profesional – consiste en aprender capacidades adicionales para el desarrollo de nuevas competencias. Puede ser la empresa quien invierta en el upskilling de sus trabajadores; o bien pueden ser los propios profesionales quienes inviertan por cuenta propia en ampliar sus conocimientos. Es decir, el beneficio para las empresas pasa por construir una fuerza de trabajo mejor preparada para el futuro; y el provecho individual para los trabajadores pasa por mantener sus habilidades a un nivel relevante en un entorno incierto y cambiante. El upskilling podía pasar desapercibido hace unos años, pero la creciente digitalización, automatización y la disrupción de la Inteligencia Artificial es una realidad que convierte el upskilling en necesidad primordial.

El objetivo del reskilling – reciclaje profesional – es potenciar la versatilidad de los empleados. A diferencia del upskilling, esta técnica consiste en potenciar la adaptación de los trabajadores a distintas

El objetivo del ‘reskilling’ es potenciar la versatilidad de los empleados

necesidades laborales dentro del entorno empresarial.

De acuerdo con el “Informe de Empleos Emergentes 2020” publicado por LinkedIn España, se confirma la evidencia de que tanto el upskilling como el reskilling son la apuesta del futuro inmediato. El entorno laboral en España camina, según apunta el informe, hacia “estructuras líquidas, con equipos altamente especializados, pero con una gran capacidad de adaptación al devenir de su empresa”. El informe establece un ranking de los 15 empleos emergentes liderado por el especialista en Inteligencia Artificial (crecimiento anual del 76%), el desarrollador de Salesforce (crecimiento anual del 75%) y el especialista en “Customer Success” (crecimiento anual del 70%).

Es probable que las generaciones jóvenes se adapten al mercado laboral emergente de una manera mucho más eficiente si estudian grados universitarios u ofertas de formación profesional adaptadas a las necesidades reales de las empresas. Sin embargo, los trabajadores que copan actualmente el mercado laboral – generaciones adultas asentadas en sus puestos de trabajo – son los que tienen un reto igual de importante por delante: adaptarse a una realidad que les exigirá aprender y renovarse para crecer.

II RANKING DE INNOVACIÓN EDUCATIVA

TALENTO

La revolución digital en los expertos mayores de 45 años

eE MADRID.

La obsolescencia es una de las sombras que nos persigue durante los últimos años. Uno de nuestros temores es que nuestro móvil ya no soporte la nueva actualización del software y que cada dos años saquen nuevos modelos que nos obliguen a comprar uno nuevo. Pero la obsolescencia no es solo digital. Los alimentos también caducan y las modas son pasajeras. Con los años, la obsolescencia ha llegado hasta el mundo laboral. Hasta hace no mucho, los profesionales podían desempeñar un mismo trabajo durante décadas. Ahora, en cambio, el reciclaje profesional es más necesario que nunca.

El reskilling consiste básicamente en conseguir que los trabajadores de una empresa se adapten a las nuevas demandas del mercado laboral. Para ello es imprescindible invertir en la formación continua del empleado, para así poder adquirir nuevas habilidades y competencias. Las generaciones más jóvenes pueden estar más acostumbradas al aprendizaje constante, pero el verdadero reto está en inculcar esta cultura en el grueso del sector: los sénior.

Consideramos trabajador sénior a todo aquel mayor de 45 años. Con una pirámide poblacional invertida, un desarrollo social sin precedentes y una población cada vez más envejecida, el talento sénior copa gran parte de los puestos de trabajo. Los beneficios son evidentes, porque la experiencia laboral aporta un valor incuestionable. Pero, al mismo tiempo, el ritmo al que evoluciona el mercado laboral exige nuevos conocimientos que chocan con una resistencia al cambio compartida entre los trabajadores con mayor experiencia. La transformación digital, acelerada durante los meses de pandemia, amenaza con dejar atrás a los trabajadores adultos que por lo general muestran mayores reticencias a la implementación de las nuevas tecnologías. De hecho, según el Libro Blanco de Talento Sénior elaborado por la Fundación Adecco y la fundación SERES, el 75% de los desempleados mayores de 55 años asume que no volverá al mercado laboral.

Todo ello pese a que la realidad de los datos y la demografía nos

indican lo contrario, es decir, que la incorporación de estos perfiles es más necesaria que nunca ante los retos de la Cuarta Revolución Industrial. Tomás Pereda, experto en RRHH y subdirector de la Fundación Máshumano, explica que en un momento en el que existen “aproximadamente 150.000 puestos que no pueden ser ocupados por la falta de candidatos adecuados”, el talento sénior está demostrando ser perfectamente capaz de liderar el cambio tecnológico y la transformación digital.

Los trabajadores de mayor edad aportan experiencia y resiliencia, se manejan mejor en entornos en los que el networking y las relaciones profesionales de valor suponen un pilar del éxito, y su grado de implicación con los proyectos es muy alto. Allí donde los trabajadores más jóvenes aportan dinamismo y apuestan por la innovación constante, los sénior suman con el know how imprescindible para implementarlas con éxito en cualquier organización. Se presenta la oportunidad a las empresas

de apostar por equipos multigeneracionales donde tres generaciones trabajen codo con codo. Los grupos de trabajo con estas características requieren de una gestión consciente y específica para identificar bien cuáles son las cualidades a explotar de cada escalón generacional.

Esta convivencia y colaboración de varias generaciones será fundamental en el futuro. La población seguirá envejeciendo y esto hará que los mayores trabajen más años (además, esta es la única manera de conservar las políticas de pensiones vigentes). Es aquí cuando veremos a jóvenes y no tan jóvenes integrados en la empresa, colaborando, compitiendo y aprendiendo.

En una sociedad cada vez más longeva, no nos podemos permitir dejar atrás a los profesionales sénior. Ante un mercado laboral diferente, más competitivo y exigente en grado de especialización, el reskilling es la tendencia clave que puede revertir la situación. El talento sénior es, y seguirá siendo, el grueso de la fuerza laboral, por lo que las empresas que aspiran a ser sostenibles no pueden descuidar las competencias profesionales de este grupo. Solo el reciclaje profesional del talento sénior les permitirá conservar la perspectiva de beneficio a largo plazo, y afrontar cualquier reto a corto plazo. Además, no está demostrado que el aumento de la edad implique un déficit de productividad. Al contrario, la experiencia es siempre un valor añadido. Fomentar un cambio de actitud entre los más reacios, insistir en las oportunidades del aprendizaje permanente, implementar progresivamente el desarrollo de competencias digitales e identificar los nuevos nichos de mercado.

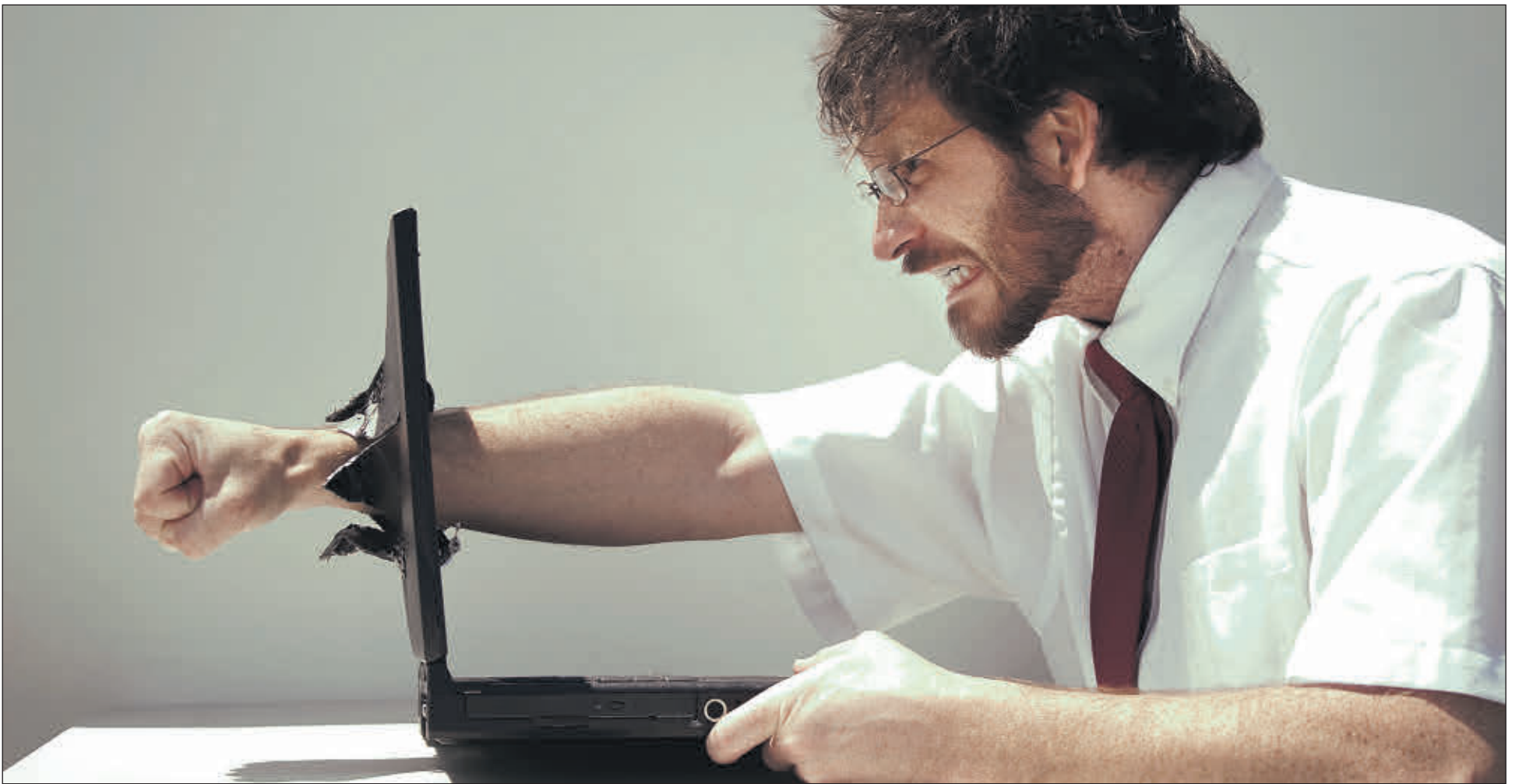
La sombra de la obsolescencia ya acecha los puestos de trabajo. Ya no solo nos preocupa tener un móvil desfasado o no entender el éxito de las redes sociales emergentes. El mercado laboral no demanda los profesionales monolíticos de antaño. En cambio, premia a los que proactivamente innovan y reciclan sus competencias laborales. Este es el gran reto del talento sénior: buscar la luz en un mundo donde reina la obsolescencia.

Desempleo sénior: España, en la cima de la OCDE

La población española activa entre los 55 y los 64 años se encuentra por debajo del 55%. Esto es, 5 puntos por debajo de la media europea y casi 10 puntos por debajo de la media de la OCDE. A partir de la edad legal de jubilación, los 65 años, la brecha se acrecienta aún más en detrimento de España, donde la tasa de ocupación es tan solo del 7%. Además, el desempleo crónico en la franja de edad del talento sénior es superior al 59%. El paro de largo duración refleja la dificultad que encuentra la población adulta a la hora de reincorporarse al mercado laboral. Es, sin duda, uno de los grandes retos para las autoridades y las empresas en el futuro más inmediato.



II RANKING DE INNOVACIÓN EDUCATIVA



ISTOCK

eE MADRID.

El miedo a la tecnología no es un mal de las sociedades del siglo XXI. En la actualidad, miles de personas sienten auténtico pavor por la llegada de la tecnología 5G, un sentimiento al que ha contribuido la desinformación y el altavoz que son a veces las redes sociales. Pero las raíces de la tecnofobia son profundas: siempre han existido seres humanos contrarios a cualquier avance. En 1885 se popularizó una viñeta, cuyo autor es desconocido, en la que se advertía sobre el peligro de los tendidos eléctricos, hoy instalados con total normalidad en las calles de todo el mundo. En el dibujo aparece una bombilla gigante (simbolizando la electricidad) en forma de araña, en medio de una red eléctrica con numerosos cables. La viñeta da a entender al lector que esa maraña de cables estaba matando a hombres, mujeres, niños e incluso a un caballo. Hoy en día, nadie en su sano juicio rechaza la electricidad; sin embargo, en aquel entonces, su oposición se debía a la falta de normas de seguridad en una industria emergente (a menudo, los tendidos eléctricos no estaban bien colgados y se desplomaban, provocando numerosas electrocuciones). Lo nuevo siempre ha levantado suspicacias.

Rechazar lo nuevo va impreso en el ADN de algunos seres humanos, pero ¿por qué? El profesor del Centro Belfer para la Ciencia y las Relaciones Internacionales de la Escuela Kennedy de Harvard, Caelious Juma, dedicó 16 años de su vida a estudiar por qué la humanidad parece odiar los cambios tecnoló-

TECNOFOBIA

No temas a la tecnología: gracias a ella conseguirás tu nuevo empleo

gicos. Los resultados los publicó en el libro *La Innovación y sus Enemigos*. Por qué la gente se resiste a las Nuevas Tecnologías. Los motivos más comunes parecen ser las respuestas intuitivas que ven a esos avances como una amenaza para la salud, los intereses personales (como el miedo a ser sustituido en el trabajo) y los desafíos intelectuales que suponen los cambios que lleva su implementación.

Hay quien, apelando a supuestos informes científicos, considera que la red 5G y sus ondas electromagnéticas son mortales para los seres humanos. Aprovechando esta ola de tecnofobia se lucra una industria que comercia con productos milagrosos para protegerse de los efectos de esta tecnología. En el extremo de este hilo tecnófobo, rozando con la paranoia, se encuentran personas que creen que la vacuna contra la Covid-19 es un invento de Bill Gates para incorporarnos un

microchip con el que controlar a la población.

Las teorías de la conspiración son tan numerosas como fáciles de desmontar. Más difíciles de derrumbar son las tesis de aquellos que consideran que la tecnología sustitui-

Ignorar los avances tecnológicos solo provocará efectos negativos

rará la mano de obra humana por robots. Nos encontramos en un momento de cambio en el que los puestos de trabajo se están automatizando y en el que aún no se han creado todos los empleos que se crearán conforme se haya dado el paso hacia la digitalización plena

de la economía. Esta es la brecha por la que se 'cuela' el miedo.

Hacia la digitalización

La crisis del Covid-19 ha acelerado los procesos de digitalización previstos para los próximos años. Desde el confinamiento, hace ya más de un año, más de la mitad de las empresas han implementado algún tipo de herramienta informática, con predominancia de las dedicadas al trabajo en remoto. Cada vez serán más comunes y complejos estos cambios. Así, veremos cómo la incorporación del big data, machine learning o de la inteligencia artificial acabará siendo necesaria para hacer frente a los modelos de trabajo del futuro.

Pero los humanos no seremos sustituidos por robots tipo C-3PO, el simpático androide de 'La Guerra de las Galaxias'. De hecho, si atendemos a distintos informes publicados por instituciones públicas,

comprobamos que serán más los empleos que creará la tecnología que los que destruirá.

Esta afirmación tiene sentido si aplicamos el sentido común a lo largo de la historia. Los programas informáticos dedicados al procesamiento de textos no terminaron con los escritores ni con los periodistas; las hojas de cálculo tampoco acabaron con los contables; ni los editores de fotografías mandaron al paro a fotógrafos, ilustradores y diseñadores gráficos. Con todos estos avances ha pasado lo contrario: herramientas como Word, Excel o Photoshop han mejorado la eficiencia de los que ya se dedicaban a estos oficios.

Incluso en los sectores históricamente más analógicos como el legal esta digitalización se producirá para ofrecer un mejor y más especializado servicio a los clientes y estandarizar procesos tediosos. La abogacía se está transformando a pasos agigantados como resultado de la evolución del entorno. La tecnología está configurando un sector legal más rico, con nuevos modelos y nuevas formas de prestar servicios.

Los avances tecnológicos son irreversibles. Dar la espalda a las nuevas herramientas y a las nuevas oportunidades —por miedo o desidia, por ejemplo— solo provocará efectos negativos y que la competencia tome ventaja. Quizá, dentro de uno o dos siglos, las generaciones futuras se mostrarán incrédulas ante la existencia de personas que no quisieron adoptar por miedo las tecnologías que para ellos estarán tan normalizadas como para nosotros lo están hoy los tendidos eléctricos.

II RANKING DE INNOVACIÓN EDUCATIVA

'LIFELONG LEARNING'

Programas cortos en la universidad, clave para la empleabilidad

elEconomista MADRID.

El aprendizaje durante toda la vida o *longlife learning* ya está a la orden del día. La digitalización y la implementación de nuevos modelos de negocio han obligado a los profesionales a asumir nuevas funcionalidades con nuevas competencias que deben ser adquiridas de manera rápida y constante. Con el objetivo de poder formar a todo empleado y desempleado para responder a las necesidades de la sociedad, las universidades podrán impartir minicursos. Así lo ha indicado el ministro de Universidades, Manuel Castells, para que a la amplia oferta de grados y másteres de las instituciones se le una otro tipo de titulaciones vinculadas a las necesidades del mercado laboral, no necesariamente presenciales y que permitan a los adultos acreditar su nivel de cualificación. El real decreto de Ordenación de las Enseñanzas Universitarias tiene como objetivo construir una docencia adaptada a las demandas de la sociedad, así como a los cambios de la economía, tecnología y cultura, tal y como indican desde el ministerio.

De esta forma las universidades podrán ofertar títulos propios de menos de 30 créditos (medio curso académico) destinados a ampliar los conocimientos, competencias y habilidades formativas y profesionales que puedan facilitar la inserción laboral de los ciudadanos. Además de esta opción, también se valorará la posibilidad de introducir los llamados "microcredenciales" o "micromódulos" que duren menos de 15 créditos y que estarán dirigidos a personas con o sin titulación previa universitaria. Finalmente, contarán con titulaciones para la ampliación de los conocimientos de los titulados universitarios como es el caso del Máster de Formación Permanente, entre 60 y 12 créditos; el Diploma de Especialización, entre 30 y 59 créditos y el Diploma de Expertos, menos de 30 créditos.

La llegada de la pandemia produjo un terremoto en el mercado laboral. La digitalización adquirió un protagonismo indiscutible y las necesidades de la sociedad cambiaron en cuestión de pocos días. Durante los últimos años las universidades han tenido que reinventarse con el fin de ofrecer una formación de calidad adaptada al entorno ac-



► Hay 3 millones de personas que no acreditan competencia profesional alguna

tual. Sin embargo, todavía queda mucho por hacer, ya que el Gobierno ha detectado que hay tres millones de personas que no acreditan competencia profesional alguna. La solución: disponer de 1.220,3 millones de euros para recualificarlas.

Los expertos consideran que uno de los problemas principales que ha desembocado en esta situación es la escasa conexión de las universidades con el mundo laboral. Así lo confirma el Plan España 2050, añadiendo que las universidades

públicas españolas reciben financiación principalmente en función del número de alumnos matriculados, "sin que se tengan en cuenta cuestiones como el porcentaje que logra encontrar un empleo y desarrollar una carrera profesional satisfactoria una vez graduado". Aspectos que deberían tenerse en cuenta para poder analizar de forma minuciosa lo que ocurre en estas instituciones.

Diversidad en los perfiles

Otro de los aspectos en el que se deberían centrar las universidades es en la posibilidad de habilitar nuevas opciones formativas que permitan a la población adulta actualizar sus competencias en un momento tan cambiante como el actual. De hecho, hoy en día esta formación está en manos de escuelas de negocios y academias. El estudio indica que si se hacen las cosas bien "en 2050 en los campus habrá tantos alumnos por encima de los 25 como por debajo".

Parece que la actualización y la innovación ha llegado a las universidades para quedarse. Con este proyecto se dará más autonomía a las instituciones de educación superior tanto en su oferta académica como en la forma de cursarla. Por ejemplo, los alumnos que no hayan

► En 2050 en los campus habrá tantos alumnos por encima de los 25 como por debajo

terminado el grado podrán matricularse de un máster sin ningún tipo de problema. Además, se promueven adaptaciones de "flexibilización organizativa" de las normas legales para facilitar títulos conjuntos o dobles titulaciones con otros campus extranjeros. De esta forma se podrá atraer a estudiantes de fuera y promover la movilidad internacional.

En esta misma línea, el ministerio de Universidades dio luz verde a la creación de grados con "itinerarios académicos abiertos", en donde los alumnos puedan cursar asignaturas de dos o más títulos universitarios que pertenezcan al mismo ámbito de conocimiento. También han ganado importancia los grados y másteres con mención dual, que combinan el estudio en el aula con el trabajo en la empresa a través de un contrato laboral remunerado. Las prácticas ocupan entre el 20% y el 40% de los créditos en los grados y entre el 25% y el 50% de los créditos en el máster.

Adaptación, actualización e innovación serán las claves que llevarán a las universidades a ofrecer una formación de calidad para todo tipo de perfil que quiera acceder a un mercado laboral tan exigente como el actual.

ISTOCK

II RANKING DE INNOVACIÓN EDUCATIVA



SEGURIDAD

Ciberseguridad: otro reto más para el sector educativo

elEconomista MADRID

Antes de 2020, la ciberseguridad no era una preocupación urgente. Al menos no tanto como lo es ahora. La pandemia ha acelerado la hiperconexión digital de sectores como la educación, el empleo, la economía o los servicios. Algunos de

ellos han sufrido transformaciones tan precipitadas que han dificultado la creación de entornos digitales seguros. El sector educativo ha sido uno de los más expuestos a ciberataques durante los últimos meses. La escasa inversión en educación virtual o la falta de preparación y capacitación tanto de los es-

tudiantes como de los docentes en el trato con las nuevas tecnologías ha sido una mina que muchos ciberdelincuentes han sabido explotar. Los tiempos exigen que el sistema educativo se modernice y mejore sus estrategias de ciberseguridad.

La formación y concienciación

sobre la importancia de la ciberseguridad son una prioridad de cara al futuro inmediato, donde el modelo híbrido de enseñanza predominará. Esto explica que las ofertas de empleo en ciberseguridad se hayan disparado en los últimos meses. De hecho, según el informe “Cibersecurity Professionals Stand Up

to a Pandemic - Cibersecurity Workforce Study 2020” elaborado por ISC, en España hay un gap de casi 30.000 vacantes de especialización en ciberseguridad. El reto para el sector educativo es no quedarse atrás en la implementación de estas tecnologías a medida que se reduzca ese gap. Es decir, que la educación sea capaz de reivindicar la ciberseguridad como una necesidad urgente. De lo contrario, los ciberdelincuentes seguirán aprovechando los atractivos del sector: datos de alumnos y personal de los centros, contratos de proveedores, análisis de investigación o incidencias.

Los ciberataques más sufridos son los conocidos como DDoS - denegación de servicios - cuyo objetivo es sobrecargar y saturar los sistemas informáticos para hacerlos inaccesibles al usuario. Según un estudio de Kaspersky, a nivel global los ataques DDoS en el sector educativo aumentaron entre 350-500% durante el primer semestre de 2020 en comparación con el mismo periodo de 2019. Sin embargo, existen otros ciberataques igual de comunes como el phishing o los malwares.

II RANKING DE INNOVACIÓN EDUCATIVA



El phishing es una de las técnicas de engaño más utilizadas. Se practica a través del envío de correos electrónicos que falsean la identidad de un servicio o entidad reputada. Se adjuntan documentos para descargar o vínculos maliciosos para clicar. Una vez se accede, los ciberdelincuentes tienen vía libre sobre el dispositivo. El malware consiste en la ejecución de un programa informático sin el consentimiento del usuario. Las razones de fondo suelen ser económicas. Al igual que con el ransomware, los ciberdelincuentes exigen a cambio un rescate que no siempre garantiza recuperar la información robada.

En el sector educativo, el riesgo de exposición a este tipo de ciberataques es alto. Teniendo en cuenta que las tablets y los ordenadores están ya desplazando a la tiza, el borrador y la pizarra, los centros educativos no deberían escatimar en la seguridad de esos dispositivos. Solo una red WiFi fuerte y protegida logrará impedir que, por ejemplo, un alumno, a través de su móvil particular, ponga en jaque el sistema al conectarse a la red escolar. Para ello, los centros deben invertir en

▶ En España hay un 'gap' de casi 30.000 vacantes de especialización en ciberseguridad

construir cortafuegos informáticos sólidos y conexiones VPN – Virtual Private Network – para evitar accesos no autorizados. Pero la ciberseguridad no debe limitarse exclusivamente al perímetro del centro. Si los alumnos se llevan los dispositivos de estudio a sus casas, y estos no están bien protegidos, podrían verse expuestos al conectarse a la red del hogar.

Es indudable que la pandemia ha evidenciado las ventajas del e-learning. La personalización de los contenidos, la flexibilidad, la actitud proactiva de aprendizaje, la reducción de costes o la ausencia de barreras geográficas son algunas de ellas. El cierre de los centros educativos por las medidas sanitarias ha consolidado una tendencia por la que muy pocos centros apostaban hasta el día de hoy. Lejos de volver al modelo tradicional, el reto

actual consiste en adaptar, innovar y proteger al mismo tiempo. Para ello, los centros educativos deberán adoptar estrategias de prevención, y no de reacción. Esto pasa por incluir la autenticación en dos pasos, obligar a realizar constantes copias de seguridad de contenido, bloquear el acceso a diversas páginas web y segmentar la propia red para salvaguardar parte de ella en caso de sufrir un ciberataque.

En el mundo post-pandemia reinará la incertidumbre, por lo que ahora más que nunca recae en la educación el poder sembrar esperanza. Un sector que ha alcanzado, en pocos meses, cotas de innovación inimaginables hace unos años. El escenario que se presenta es un océano de oportunidades, en el que aparecerán corrientes fáciles de navegar. La ciberseguridad es una de ellas. La inversión y la formación son necesarias para que las generaciones jóvenes – los nativos digitales – sean conscientes de la importancia de un mundo digital seguro.

El phishing es una de las técnicas de engaño más utilizadas. Consiste en el envío de correos electrónicos en los que haciéndose pasar

▶ El 'ransomware' es un 'malware' que secuestra nuestro ordenador o teléfono móvil

por una entidad o servicio con mucha reputación o muy conocidos por los usuarios, se les envía un mensaje haciéndoles creer que por alguna razón o motivo urgente tiene que realizar algún tipo de acción concreta. En concreto, se suelen enviar documentos o adjuntos a descargar, o se facilitan enlaces que, al hacer clic, pueden parecer muy similares de aspecto, pero en realidad es un fraude. Todo aquel usuario que meta sus datos personales, o aquellos que se le requieran, acabarán en manos de los ciberdelincuentes. Para evitar ser víctima, lo mejor es revisar todos los detalles del correo electrónico. Ante la menor sospecha, lo mejor es contactar directamente con la fuente o entidad que está contactando para descartar que sea un fraude.

El malware es un programa informático cuya característica es que

se ejecuta sin permiso ni conocimiento del usuario. Normalmente su principal objetivo es el robo de información, el secuestro de datos, secuestro del sistema o reclutamiento botnet. En el 98% de los casos, el objetivo es principalmente económico. Existen muchos tipos: troyanos, adware, spyware. Aprovechan vulnerabilidades del software instalado o técnicas de ingeniería social. Es muy importante disponer de un antivirus actualizado, igual que el software.

El ransomware es un malware que secuestra nuestro ordenador o teléfono móvil pidiendo un rescate para supuestamente volver a usar nuestro dispositivo con normalidad. Suele ocurrir cuando abrimos un archivo que aparenta ser legítimo. Por ejemplo un correo electrónico o descargado de un enlace. Los efectos podrían ser permanentes. Además, pagar el rescate no asegura que se recupere la información. Desconfiar, rechazar correos sospechosos y tener siempre una copia de seguridad, para tener un respaldo ante estas situaciones. Nunca pagar el rescate si sois víctimas del ataque, contactar con INCIBE o las FCSE.

II RANKING DE INNOVACIÓN EDUCATIVA

elEconomista MADRID.

La cultura empresarial está en proceso de transformación. Hay un grado de formación a nivel profesional que no es negociable, pero los departamentos de recursos humanos llevan años poniendo el foco de atención más allá de los títulos universitarios. Así, en un mercado laboral cada vez más digitalizado, las empresas buscan candidatos que compensen con un lado más humano. Contra la aparente deshumanización que promete la transformación digital y la automatización de los puestos de trabajo gracias a tecnologías como la inteligencia artificial, un trabajador más empático y consciente del valor personal en la empresa.

La resiliencia es la palabra que está en boca de todos hoy. Y con razón, pues en una época tan incierta como la presente, saber adaptarse a situaciones adversas y volátiles es clave no solo en el plano personal, sino también en el profesional. Es una de las *soft skills* mejor valoradas, junto con otras como el compromiso, la capacidad de trabajo en equipo, la actitud positiva, la flexibilidad, la curiosidad por aprender constantemente, la creatividad o el pensamiento crítico. Ya puede uno tener el mejor currículum académ-

► **La creatividad es una de las cualidades más demandadas para el sector tecnológico**

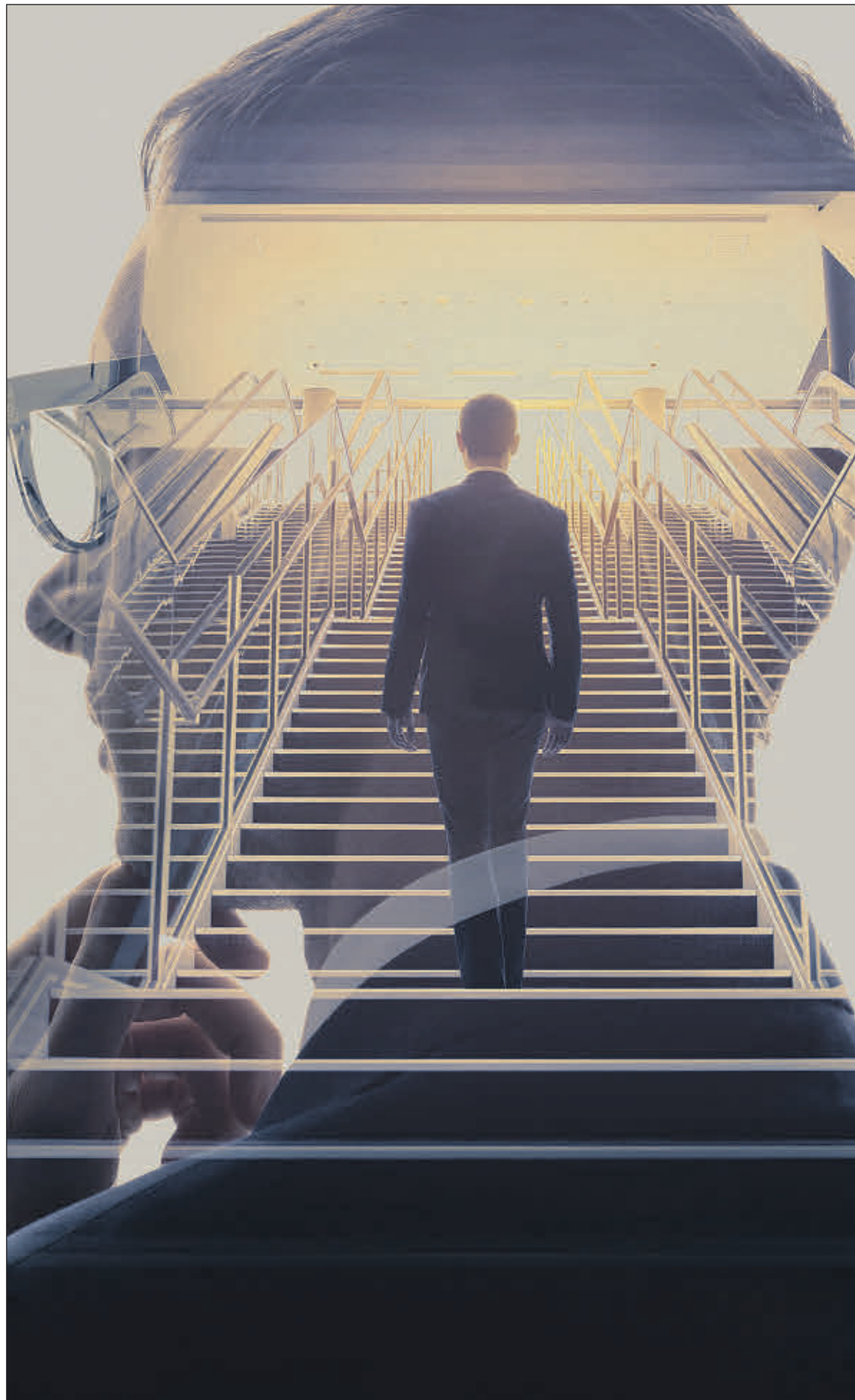
mico de todos los candidatos, que si carece de estas cualidades lo más probable es que no pase el filtro para ser contratado.

Por muy acostumbrados que estemos a este discurso, las empresas demandan estas cualidades porque son a su vez necesarias para adaptarse a un ecosistema de trabajo caracterizado por ser cada vez más competitivo, digitalizado e incierto. Por ejemplo, la creatividad es un pilar fundamental para el sector tecnológico, porque permite la creación de nuevas oportunidades y adaptarse a la competencia. Algo similar sucede con la flexibilidad, cuyo valor es adaptarse a los cambios sin alterar el curso de la compañía.

Las dinámicas, famosas a la par que temidas, que han ido inventando en los diferentes departamentos de recursos humanos priorizan cualidades como la inteligencia emocional, la capacidad de liderazgo o la toma de decisiones bajo presión. Estas *skills*, que son un fin en sí mismas porque mejoran el ambiente de trabajo y lo hacen más agradable, también son un medio para un mercado laboral especializado, técnico y exigentemente digital. Y en el que se demandan otro tipo de cualidades.

HABILIDADES

Las 'skills' más demandadas para el empleo del futuro



A las *soft skills*, necesarias para cualquier puesto de trabajo, se suman las *hard skills*, que tienen un carácter más especializado y técnico. Las nuevas tecnologías aparecen a un ritmo altísimo. Los primeros ordenadores eran exclusivos, porque muy poca gente sabía utilizarlos. Ahora ya todos estamos familiarizados con las pantallas y navegamos por internet casi inconscientemente.

Sin embargo, vemos como aparecen nuevas tecnologías cuya exclusividad es equiparable a la de los ordenadores hace unas décadas. Hablamos de blockchain, de cloud computing, de ciberseguridad, del análisis de datos, de la inteligencia artificial o de programación web. Su conocimiento y manejo es exclusivo de unos pocos, como también lo fue antes el uso del correo electrónico o la mensajería instantánea. Evidentemente, el nivel de sofisticación de estas es mayor, por lo que el proceso democratizador de su conocimiento se prevé más lento.

Empleos demandados

Es precisamente su carácter exclusivo lo que llama la atención del mercado laboral, y ha hecho que se conviertan en los empleos más demandados del futuro inmedia-

► **Han aparecido nuevas tecnologías en el mercado como la programación web**

to según el Informe Empleos Emergentes 2020 elaborado por LinkedIn. Estos perfiles, vinculados con el proceso de digitalización, van a ser los protagonistas de los próximos años. Pero la transformación digital no solo va a elevar estos trabajos, sino que su impacto va a ser generalizado.

La razón de fondo es la obsolescencia de los empleos. Consecuencia de la volatilidad del mercado laboral y de la aparición de nuevos puestos de trabajo, los profesionales se van a enfrentar al reto de reciclarse profesionalmente. El primer paso para conseguirlo es una actitud proactiva. Y a partir de ahí, la combinación de cualidades, aprendizaje continuo y oportunidades laborales hará que en cuestión de poco tiempo seamos capaces de dedicarnos a nuevas tareas.

Sin duda, el trabajador del futuro será más valorado por sus cualidades personales, por explotar aquello que las máquinas no serán nunca capaces de ofrecer. Por lo tanto, los mejores trabajadores no solo serán los expertos en las tecnologías emergentes; sino también aquellos que no descuiden la dimensión personal, más importante que nunca en los entornos laborales.

ISTOCK

II RANKING DE INNOVACIÓN EDUCATIVA

eE MADRID.

Entrevistamos a Marc Correa, Director de Executive Education de Esade para conocer su visión del mundo empresarial y la educación y saber qué ha hecho la escuela de negocios para, por segundo año consecutivo, volver a liderar el ranking sobre innovación educativa.

La pandemia ha obligado a muchos sectores a reinventarse para sobrevivir. ¿Qué hace Esade para continuar siendo la institución más innovadora del mundo hispanohablante?

En Esade llevamos muchos años adaptando nuestros materiales docentes, dinámicas e infraestructuras tecnológicas para ofrecer a los participantes programas educativos adaptados a cada canal y con la máxima calidad y rigurosidad. En Esade no hemos sido solo eficaces a la hora de adaptarnos a nuevos canales, sino que nos hemos adelantado a las demandas del mercado laboral. Nuestros másteres y programas de Executive Education se actualizan en cada convocatoria para ofrecer a los participantes un itinerario educativo verdaderamente útil para su futuro y para su empleabilidad. Las empresas demandan talento y profesionales con habilidades digitales propias de la 4ª Revolución Industrial. Es nuestro deber ofrecer una formación que cumpla con dichos propósitos. Por otro lado, Esade cuenta con el mayor portfolio de programas online en español entre las mejores escuelas de negocio del mundo. Hemos actualizado y mejorado la oferta de nuestros programas in/on, donde se combina lo mejor del mundo analógico con lo mejor del mundo digital, con programas de especialización que preparan a los profesionales para que se enfrenten con éxito a los desafíos del actual mercado de trabajo. En Esade Executive Education hemos adoptado la cultura de la experimentación como herramienta para explorar nuevos terrenos. Por ello, estamos constantemente indagando tendencias, formatos, contenidos y metodologías para lograr que las personas que participan en nuestros Programas obtengan el mayor aprendizaje posible.

¿Es la tecnología la respuesta a todo?

La tecnología es el medio, y la respuesta sigue siendo la formación. De nada sirve tener el software más puntero si el contenido o quien lo dirige no sabe usarlo o explicarlo. Lo mismo sucede a la inversa: ¿de qué sirve tener un gran contenido si no tenemos los métodos de enseñanza adecuados para formar a nuestros estudiantes? Además, el profesorado sigue siendo esencial para guiar, inspirar y estimular al participante o a ese profesional que decide formarse con nosotros porque



EE

Marc Correa

DIRECTOR DE EXECUTIVE EDUCATION DE ESADE

“La respuesta a los desafíos empresariales sigue estando en la formación”

“El gran reto que tiene la educación por delante es hacer un uso efectivo de la tecnología”

ve que los puestos de trabajo se han digitalizado y él se ha formado en un mundo eminentemente analógico. El gran reto que tiene por delante la educación es saber hacer un uso efectivo de la tecnología para que los participantes aprendan mejor. Podemos decir con orgullo que en Esade hemos logrado que nuestros participantes aprendan más gracias al buen uso de la tecnología.

Este era un tema que nos preocupaba desde el inicio del proyecto y los datos que hemos recogido durante los últimos años lo confirman.

¿Cree que todos los profesionales, de cualquier edad y sector, pueden actualizar sus conocimientos para adaptarse profesionalmente a la 4ª Revolución Industrial?

No es una posibilidad, es una necesidad. Todos los puestos de trabajo se han visto y se verán afectados, influidos directa o indirectamente, por la tecnología. Esto supone que nosotros, las personas, hemos tenido que aprender a desarrollar nuevas habilidades y destrezas. Y vamos a tener que seguir aprendiendo durante toda nuestra vida profesional para no quedarnos rezagados y saber aprovechar los avances tecnológicos a nuestro favor, tanto los

“La universidad tradicional debe actualizarse y replantearse su rol dentro de la sociedad”

perfiles más jóvenes como los que están en mitad de su carrera profesional o los más veteranos, cuya experiencia y bagaje no pueden quedarse fuera del mercado de trabajo. La evidencia empírica nos demuestra, y nuestra experiencia lo confirma, que independientemente de la edad o el sector, la actualización de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio en la manera

de pensar para afrontar las situaciones desde nuevas perspectivas es posible. Quedarse atrás en todo aquello que está relacionado con la 4ª Revolución Industrial, es quedarse fuera.

El mundo empresarial levanta la voz para reclamar más talento digital. ¿Hay un desajuste inevitable entre la formación universitaria y las demandas empresariales?

La universidad tradicional debe actualizarse y replantearse su rol dentro de la sociedad. En unos pocos años, y gracias al desarrollo de metodologías educativas digitales, cualquiera podrá matricularse en una universidad que se encuentre a miles de kilómetros de distancia. Entonces, ¿qué se le va a ofrecer al alumno para que se decante por una en concreto? Por otro lado, las grandes empresas tecnológicas ya expiden sus propios certificados validando conocimientos y habilidades, y el mercado los acepta y reconoce salarialmente. La universidad ya no es el único custodio del conocimiento; y si, además, ese conocimiento no está adaptado a las necesidades del mercado de trabajo y del propio estudiante, el problema es doble. El talento digital que el mundo empresarial reclama consiste tanto en el conocimiento de las diferentes tecnologías, como en las implicaciones y posibilidades que estas comportan, las habilidades a ellas vinculadas, así como en intentar pensar “como ellas”. Este es el talento que las organizaciones necesitan a día de hoy; y en todas esas direcciones es en las que tenemos que seguir trabajando para poder ser actores relevantes para profesiones, organizaciones y para la sociedad.

¿Es la formación permanente una de las claves para que los profesionales afronten con éxito las continuas transformaciones del mercado laboral?

Ya no hay duda de que tenemos que formarnos constantemente. Según el Foro Económico Mundial, se generarán cerca de 150 millones de nuevos empleos tecnológicos en los próximos cinco años. Muchos otros empleos, los que podemos considerar ‘tradicionales’, se verán afectados por la tecnología, por lo que requerirá de los empleados ciertas habilidades digitales. Inteligencia artificial, internet de las cosas, cloud computing o blockchain son tecnologías que ya debemos comprender e incorporar en nuestros sistemas porque lo más seguro es que terminemos aplicándolas en nuestros puestos de trabajo. Esto no significa que tenemos que aprender a programar en un determinado lenguaje, pero sí familiarizarnos, conocer los entornos y las posibilidades que ofrecen esta tecnología. Solo así aprovecharemos los avances tecnológicos a favor de nuestras empresas. La tecnología es la nueva gramática que directivos y directivas deben dominar. Quien no la domine, se quedará fuera de la conversación.

EcoAula.es

El canal de formación y empleo de

elEconomista.es
15 Años



Más información en
www.eleconomista.es/ecoaula/

elEconomista.es
15 Años