

FORMACIÓN

La población con estudios superiores aumenta en una década



ISTOCK

AULAS

El modelo híbrido suma puntos en el debate sobre la nueva educación

Carmen García MADRID.

Ya nada volverá a ser como antes no es solo una canción de El Canto del Loco, también hace referencia a la nueva normalidad. El Covid-19 trajo consigo miles de cambios que, a pesar de que en un principio parecían temporales, cada día toman más fuerza para consolidarse en la sociedad. Las instituciones de educación han tenido que adaptarse a una formación desconocida hasta el momento y dar la bienvenida a numerosas herramientas que han bautizado lo que se conoce como “educación híbrida”. Se trata de un tipo de modalidad que combina la educación a distancia con la educación presencial y parece ser la nueva clave para este curso 2021/2022.

A pesar de que parece un cambio sorprendente, muchas instituciones ya estaban en cierto modo preparadas para llegar a este paso. Ignasi Florensa, responsable del Área Universidad-Empresa e Innovación Docente de la Escola Universitària Salesiana de Sarrià (EUSS), considera que “la educación antes de la situación pandémica ya estaba en transición hacia nuevos formatos y metodologías pedagógicas”. De hecho, esta institución dio el paso de lo presencial a lo virtual de un día para otro sin mayor complicación.

Dependiendo de la tecnología de cada institución, de la capacidad del aula y de los objetivos fijados en cada plan de estudios, esta modalidad puede dictarse de tres maneras. En un primer lugar destacan las aulas espejo, que proponen que una parte del alumnado se encuentre en la propia clase, mientras que la otra lo haga desde sus hogares a través de alguna plataforma utilizada para realizar videollamadas. En las clases semipresenciales, los alumnos van a la institución algunos días de la semana y los otros permanecen en sus casas. Finalmente, el desdoblamiento incluye la famosa burbuja, es decir, los alumnos hacen turnos para ir a las clases, lo que supone menos horas presenciales

▶ En las aulas espejo, la mitad de los alumnos están en clase y la otra mitad en casa

de cada asignatura, que son compensadas con trabajo desde casa.

Esta nueva metodología trae consigo ciertas ventajas que los expertos en educación no han tardado en destacar. David Bradshaw, responsable de Servicios de Evaluación de Cambridge para España y Portugal, apunta que “la tecnología está conduciendo a la creación de nuevas tareas que antes eran inimaginables”. En este sentido, los estudiantes se conectan a las aulas de todo el mundo compartiendo documentos y escribiendo de forma colaborativa. Dentro de su especialidad que es la evaluación, Bradshaw explica que “la interconectividad de los dispositivos inteligentes y la capacidad de capturar grandes cantidades de datos en tiempo real significa que podemos medir el rendimiento de los alumnos de maneras que nunca habíamos sido capaces de hacer”. No obstante, a pesar de que las ventajas son muchas, este experto indica que no se debe perder de vista el papel fundamental del profesor y de una base pedagógica sólida en la enseñanza de cualquier disciplina.

Beneficios y mejoras

Son muchas las características que definen esta modalidad y que cada vez se adapta más a la sociedad actual. Uno de los beneficios más destacados es la autonomía. Con la educación híbrida se puede desarrollar más la capacidad de ser autodidacta, lo que despierta en el estudiante una característica de investigador que busca la solución de sus dudas de forma autónoma. Además, un plan híbrido bien planteado amplifica, a mayores, el rendimiento.

Otro beneficio de la educación semipresencial es la planificación

de los profesores. Con un flujo de contenidos optimizado y una mejor adecuación de los alumnos, los docentes pueden dedicar más tiempo al acompañamiento de los estudiantes, propiciando un mejor aprendizaje. Este tipo de clase, además, podrá ayudar a que la cartera de los estudiantes no se vacíe, ya que reduce ampliamente los costes, tanto de los alumnos como de las instituciones. En comparación con la educación presencial, tal y como indica Pascual Parada, director académico y de innovación de IEBS, la educación híbrida plantea mejoras como la asincronía, la personalización y el acceso a alumnos de otras regiones. “Asincronía puesto que permite una educación que no requiere la presencialidad del profesor en tiempo real; personalización porque permite la creación de itinerarios personalizados de aprendizaje y multiculturalidad al permitir congregarse alumnos de otras regiones”, explica Parada.

No obstante, no todo es siempre de color rosa y es que las desigualdades que puede traer este modelo es el principal freno de mano que tienen las instituciones. Si bien es verdad, la pandemia nos ha mostrado el efecto que tiene la desigualdad, pero no solo en el acceso a Internet o a equipos informáticos, sino que los sectores más contagiados han sido los socialmente menos favorecidos. Sin distinción, colegios, institutos y universidades han puesto su granito de arena para luchar en contra de la desigualdad mientras la pandemia azotaba sus puertas. Ignasi Florensa manifiesta que: “En la EUSS hemos detectado el aumento de esta problemática y por eso todo el ahorro que comportó el cierre del centro (consumos energéticos, básicamente) lo hemos destinado íntegramente al programa de becas”.

Sin embargo, muchos de los problemas recaen en la falta de atención que este tema tiene en las altas esferas. Bradshaw es consciente del inconveniente que tienen muchos alumnos a la hora de acceder



a las nuevas tecnologías, pero explica que: “Sería necesaria una acción por parte de los gobiernos y/o de organizaciones no gubernamentales para que todos puedan tener las mismas oportunidades de acceso a la educación”. Lo que sí está en manos del resto de instituciones educativas es “asegurarse de que cualquier recurso que desarrollemos sea accesible en distintos dispositivos”.

Desde IEBS ponen más el foco en las soluciones que se deben llevar a cabo para revertir esta situación. Y es que, según Pascual Parada, la desigualdad se reduce de forma natural al “desarrollar acciones para revertirla, como desarrollando plataformas completamente funcionales para dispositivos móviles, que en países desarrollados tiene prácticamente la totalidad de la población, o bien, implantando espa-

▶ La mayoría de los estudiantes no tienen problemas con la metodología a distancia

cios comunes para el desarrollo de la parte *online*”, explica.

De todas formas, para que toda esta metodología funcione es indispensable el papel de los estudiantes. El punto positivo es que se trata de los nativos digitales, una generación muy familiarizada con la tecnología, por lo que, para la mayoría de ellos, la metodología a distancia no supone grandes problemas de adaptación, sino que es estimulante. En Cambridge son conscientes de esta situación y lo han visto reflejado con el examen *onli-*



ne Linguaskill, que tuvo mucho éxito entre los universitarios “no solo porque responde a su necesidad de acreditar con rapidez su nivel de inglés para la obtención del título de grado, sino porque se presenta en un entorno digital muy familiar para ellos”, explica Brandshaw. Este experto pone el foco más en los profesores, ya que han aprendido a dar clases con otras metodologías.

El foco, en el docente

Es por eso por lo que la clave es aprender a trabajar de este modo y que los docentes tengan una buena formación en este campo. Para Ignasi Florensa “estamos en fase de aprendizaje”, aunque sí que se observa que el profesorado se está formando, está aprendiendo y está generando muchísimos materiales de altísimo valor. “Lo importante es seguir formándonos y escuchar las

▶ En Cambridge han ofrecido un curso para adaptar las habilidades docentes a lo ‘online’

opiniones de alumnado para formar futuros buenos profesionales y mejores personas”, apunta.

En este punto, no hay que olvidar el gran esfuerzo que la comunidad educativa y, concretamente los profesores, hicieron durante la pandemia para adaptar sus métodos de enseñanza y aprendizaje a un sistema a distancia. En Cambridge, conscientes de esta importancia, lanzaron el *Curso Online Masivo y Abierto*, que tuvo mucho éxito en España en la primavera de 2020 y tenía el objetivo de adap-

tar las habilidades docentes a un entorno digital. “En él participaron más de 57.000 personas de más de 180 países y España fue uno de los países que mayor interés mostró, con un seguimiento de casi 6.000 profesores de inglés”, indica Brandshaw.

Educación presencial

A pesar de que ya estemos con un pie en el futuro de la educación, es necesario echar un vistazo al pasado, a la prepandemia y no olvidarnos de la base de la educación: la presencialidad. Aunque las tecnologías en sí aportan muchas ventajas, no reemplazan la necesidad de una pedagogía fundada en principios sólidos, y una metodología activa y bien desarrollada. Ninguno de los expertos con los que hemos hablado para elaborar este reportaje considera que la educación pre-

▶ Las tecnologías no reemplazan la necesidad de una pedagogía fundada en principios sólidos

sencial va a desaparecer, pero sí que se modificarán algunas dinámicas. Desde EUSS le dan mucha importancia al ambiente familiar y la cercanía entre el personal y el alumnado. “Las interacciones informales, consultas, intercambios que puedan existir en los pasillos, en la cafetería son difícilmente sustituibles por experiencias virtuales”, confiesa Florensa.

Uno de los ejemplos más claros lo observamos en las aplicaciones de aprendizaje de idiomas que “pretenden enseñar una lengua de una

manera lúdica, pero que en el fondo están basadas en una pedagogía muy tradicional, arraigada en la traducción y en un enfoque en la gramática, que es justo lo que intentamos superar”, apunta Brandshaw. No obstante, lo que sí es necesario es que los cambios se lleven a cabo de forma correcta. “La educación social tiene que dejar de ser un espacio de comunicación unidireccional de uno (profesor) a muchos (alumnos) para ser un espacio de reflexión y debate”, concluye Pascual Parada.

En definitiva, son muchas las ventajas que trae consigo la educación híbrida para un nuevo año marcado todavía por las heridas de la pandemia, pero la clave está en la base, en la comunidad educativa y en la formación, tanto de alumnos y profesores de una educación que ya no es la tradicional.

INTERNACIONALIZACIÓN

La pandemia es una oportunidad de crecimiento para las universidades

I. Gaspar MADRID.

En el curso 2019-2020 se matricularon 154.428 alumnos extranjeros en las universidades españolas, lo que supuso el 9,5% del total de los matriculados, el 27,4% de los estudiantes de Doctorado y el 5,8% de los de Grado.

Mientras que los estudiantes extranjeros con nacionalidad europea y africana se matricularon mayoritariamente en estudios de Grado, los alumnos de países americanos, asiáticos y de Oceanía se matricularon mayoritariamente en Máster y Doctorado, según recoge el informe *Datos y cifras del Sistema Universitario Español* del Ministerio de Universidades. A este respecto, los países con más presencia en las aulas españolas fueron Italia, Francia, Estados Unidos, Alemania y Colombia, mientras que las comunidades con mayor peso internacional fueron Madrid, Cataluña y Andalucía.

Por otro lado, este tipo de estudiante tiene un impacto económico en España de 3,8 millones de euros y el efecto multiplicador del gasto es de 2,27 euros, es decir, por cada euro gastado en su programa académico, estos estudiantes internacionales gastaron 1,27 euros adicionales en una amplia gama de sectores de la economía española durante el curso académico 2018-2019. Unos datos recogidos en el estudio *El Impacto Económico de los Estudiantes Internacionales en España*.

“España se ha mantenido como destino educativo preferido para los estudiantes internacionales durante las últimas tres décadas, una tendencia que continuó en 2018-2019. Esta fue la última etapa antes de que la pandemia Covid-19 impactara al mundo, llevando la movilidad estudiantil casi a un punto muerto”, señala el informe.

No obstante, la crisis ha supuesto una oportunidad de crecimiento para la internacionalización de las instituciones educativas españolas gracias a los grandes avances en materia de digitalización que se han producido. Como señala Juan Pérez-Miranda, vicerrector de Internacionalización de la Universidad Francisco de Vitoria, “si bien la movilidad física de estudiantes y profesores se vio limitada al principio, la pandemia ha sido una gran oportunidad, una toma de conciencia de que precisamente la pande-



mia era un fenómeno global y la reacción de la sociedad ha sido global. También se ha acelerado la interconexión entre universidades e instituciones de todo el mundo, por ejemplo, a través de la red, la formación virtual”.

Una opinión que comparte Laura Alba-Juez, vicerrectora de Internacionalización de la UNED: “La pandemia nos ha obligado a desarrollar herramientas y formas de comunicación virtual de gran alcance temporal y geográfico, y todo ello ha venido con una concienciación de que podemos estar unidos con cualquier persona o grupo en el mundo sin necesidad de movernos de casa, gracias a las nuevas tecnologías, lo cual a su vez ha aumentado el contacto internacional en todos los niveles, tanto personal como académico o laboral”. La UNED cuenta con 61 centros dentro de España y otros 20 en el exterior que están en vías de ampliación.

Por su parte, Sergio Calvo, vicerrector de Estudiantes de la Universidad Europea, señala que “para esta adaptación, la innovación ha sido y es fundamental. Como institución es clave trabajar desde la vanguardia. Contamos con un modelo académico innovador, en el que la digitalización ha sido una de las palancas de cambio. Esto, a su vez, ha repercutido en que podamos ser más internacionales y globales que en definitiva es lo que la sociedad demanda”.

Por tanto, la pandemia ha puesto más en valor el papel de la internacionalización en las instituciones educativas. “Pienso que se van a añadir e intensificar modalidades de internacionalización como las comentadas de tipo virtual, se ha acelerado el papel del inglés como *lingua franca* y también la participación de universidades en proyectos internacionales en red tanto de investigación como de innovación docente”, arguye Pérez-Miranda.

En este sentido, Laura Alba-Juez opina que el Covid-19 no solo ha puesto en valor el papel de la internacionalización, sino que, además, ha reflejado “la necesidad de internacionalizar aún más nuestras enseñanzas”. De hecho, a raíz de la pandemia ha aumentado la demanda internacional para que la UNED capacite a universidades de distintos países en competencias digita-



les. “Gracias a las tecnologías hemos podido realizar exámenes en línea en todos los países en los que tenemos estudiantes, además de reunirnos para formar alianzas o trabajar con grupos y universidades de todo el planeta en menos tiempo que el que se empleaba antes. Ahora hemos visto que no siempre es necesario contaminar el planeta con CO2 en viajes internacionales”.

Grandes retos

Los expertos coinciden al señalar que la internacionalización del sistema educativo español es esencial para preparar a los estudiantes ante el mundo que les espera. “Vivimos en un mundo global y complejo: La universidad del siglo XXI debe estar preparada para formar a sus alumnos para que puedan contribuir a estos desafíos globales (sociales, políticos, económicos...). Hoy en día no se puede concebir una formación universitaria sin abrirse al mundo en la docencia, la investigación y el impacto en la sociedad en general”, destaca Pérez-Miranda.

En esta línea, Alba-Juez indica que “en el siglo XXI es muy difícil concebir la universidad sin un plan de internacionalización, pues en el mundo globalizado en el que nos encontramos, ya no sirve el concepto de educación solo para un país y una cultura. Debemos educar con una conciencia planetaria, y para ello es muy importante traspasar las fronteras geográficas y de cualquier tipo. Así, cuanto más internacional sea una universidad, más preparados estarán sus estudiantes para el nuevo escenario en el que les

toca vivir y desempeñarse profesionalmente”.

Como recuerda Calvo, “los estudiantes adquieren experiencias educativas únicas y completas que enriquecen su experiencia universitaria y les permite conocer otras culturas, otros modos de pensar y de trabajar, son beneficios que muchas veces no se pueden cuantificar. De los casi 28.000 estudiantes que acuden cada año a estudiar en la Universidad Europea, un 33% son internacionales de más de 64 nacionalidades”.

Ahora bien, ese proyecto de internacionalización no está exento de retos. Uno de los principales es la formación de profesores para poder ofrecer más programas de grado y posgrado en inglés u otras lenguas extranjeras. “Para ello también necesitamos la ayuda del Ministerio en la provisión de plazas, no solo de profesores que puedan impartir sus especialidades en inglés, sino de personal de administración y servicios que sea capaz de manejar y producir información en dicho idioma”, señala la vicerrectora de Internacionalización de la UNED.

Otros de los retos que detecta la experta tiene que ver con los exámenes de acceso a la universidad española para extranjeros, los cuales se deberían de homogeneizar sea cual sea la universidad a la que el estudiante extranjero quiera acceder. Asimismo, “sería indicado realizar más captación de talento de profesionales que se encuentren en el extranjero mediante la liberación de las trabas democráticas y el apoyo genuino a la investigación”.

▼ Cómo diseñar los programas internacionales

Para la directora de Spain Education Programs (SEP), Cristina Grasset, el desafío para las universidades que van a recibir a los estudiantes internacionales en el nuevo escenario es diseñar programas con formatos viables y efectivos. “Desde SEP proponemos una combinación de tres elementos: cursos en línea durante un cuatrimestre, interacción cultural tutelada en una comunidad virtual (CV) estructurada, y una estancia breve pero intensa en España al final del curso. Estos programas híbridos permiten que los estudiantes compartan su experiencia académica en línea con estudiantes locales, proporcionan una primera inmersión cultural a través de la CV, y complementan estos dos elementos con una etapa experiencial breve y controlada”.

En su caso, el vicerrector de Internacionalización de la Universidad Francisco de Vitoria señala entre los desafíos más importantes “el otorgar la importancia que realmente tiene la internacionalización en los planes estratégicos y en los presupuestos, además de apostar más decididamente por programas

sobre todo en inglés (y adicionalmente en otras lenguas)”.

También cree que se debe ayudar e intensificar el apoyo a los profesores para que aceleren su propia experiencia internacional (fomentar que participen en proyectos internacionales, que realicen estancias internacionales, que acojan a profesores visitantes, etcétera). “En muchos casos los alumnos de hoy día van por delante en su deseo de internacionalización”, subraya Pérez-Miranda.

Para Sergio Calvo, “los retos pasan por ser inclusivos, multiculturales, valorando la diversidad y respetando todas las culturas. Debemos estar muy atentos a lo que ocurre en la sociedad y adaptarnos. Con esta actitud de escucha constante podremos innovar para ofrecer lo mejor para nuestros estudiantes”.

Traspasar fronteras

En este contexto, según el estudio *El Impacto Económico de los Estudiantes Internacionales en España*, la presencia de estos estudiantes internacionales en España deriva en diferentes efectos sociales constructivos, incluyendo la modernización de las instituciones educativas, la internacionalización de las comunidades anfitrionas, el desarrollo del entorno sociocultural, y a medio y largo plazo la mejora en las políticas y diplomacia internacionales.

Para aumentar dicha internacionalización Juan Pérez-Miranda propone “tomar conciencia de la internacionalización como un proceso integrado en todas las actividades de la universidad (docencia, investigación, innovación...). Para ello ha-

ce falta pasar de una retórica de “solo movilidad” a que cada facultad o área comprometa a personas en proyectos e iniciativas internacionales (con tiempo y recursos)”.

Por su parte, Sergio Calvo aboga por la preparación de los centros: “La internacionalidad real es aquella que genera campus universitarios verdaderamente multiculturales y aquella que, como en el caso de nuestra universidad, ofrece prácticas internacionales, dobles grados en varios idiomas, así como titulaciones acreditadas y homologables en todo el mundo. A través de una visión integral e internacional orientamos a nuestros estudiantes a desenvolverse con éxito en el entorno laboral de cualquier país del mundo. Esa es la clave de una verdadera internacionalización”.

Para Cristina Grasset, directora de Spain Education Programs (SEP) y coautora del estudio *El Impacto Económico de los Estudiantes Internacionales en España*, “hay que tener en cuenta que en las últimas décadas se han producido innovaciones y mejoras en los elementos y servicios extraacadémicos de la educación internacional, que han transformado cómo y qué se ofrece a los estudiantes. Para ser competitivos en el 2021-2022 será imprescindible salir al mercado con programas innovadores, contruidos sobre áreas tradicionales en las que tenemos tradición y reputación global. Diseñar esos programas exige creatividad, efectividad y flexibilidad; y la toma de decisiones debe estar basada en el análisis del mercado y las posibilidades de cada institución de desarrollar productos diferenciadores y de calidad”.



GRADOS

Los estudiantes de FP aumentan más de un 65% en la última década

Ana Delgado MADRID.

En España, cada vez más alumnado opta por la Formación Profesional (FP). No es para menos, ya que según los últimos datos del informe Adecco sobre la *Oferta y la Demanda de Empleo en España*, casi un 40% de la oferta de trabajo en el territorio nacional

va dirigida “expresamente” a candidatos con esta formación.

Cada año son más los graduados universitarios que aparentemente habían terminado de estudiar, los que vuelven a las aulas para mejorar su especialización y optar con mayor facilidad a un empleo. Pero no solo ellos, también los perfiles sénior au-

mentan en candidaturas, una manera de reciclarse a la par que estar en constante formación, de manera que puedan aportar a su empresa o puesto de trabajo una mayor cualificación.

Con todo, el incremento en España del alumnado en FP ha sido masivo, en el periodo comprendido entre 2010 y 2020 su

aumento ha superado el 65%, y si contabilizamos desde el curso 2009-2010 al del año anterior, es decir, hasta el curso 2020-2021, la evolución del alumnado matriculado en las distintas FP supera el 81%, pasa de tener 537.571 alumnos matriculados a 974.445 alumnos en el último año, según datos del Ministerio de Educa-

ción y Formación Profesional (MEFP). Además, las enseñanzas de Formación Profesional han registrado este curso su mayor subida anual en una década, con un aumento del 9,3% respecto al curso pasado.

► Las enseñanzas de FP han registrado este curso su mayor subida anual en una década

De los 974.445 estudiantes que se matricularon en enseñanzas de FP el curso pasado, 497.560 lo hicieron en FP de Grado Superior, lo que equivale a un 11,4% más que en el periodo comprendido entre 2019 y 2020; 399.769 se matricularon en FP de Grado Medio (un 8,5% más que el curso anterior) y 76.096 en Formación Profesional Básica, una ci-



Ayudante y chef en una escuela culinaria. GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO

FP Dual en todos los niveles

Entre sus principios vertebradores está la colaboración público-privada y la participación de las empresas en la definición de perfiles competenciales y el establecimiento de los programas formativos. Asimismo, la FP Dual combina la formación teórica en los centros de estudio con la formación práctica en la empresa, lo que permite dar el salto directo al mercado laboral. A la vez que las empresas y los centros solidifican sus lazos, lo que provoca que estos aumenten sus conocimientos del mundo laboral, y por tanto sea más rica la formación que ofrezcan. En ella se distinguen entre una FP Dual general y otra avanzada. En la primera se prevé una estancia en la empresa de entre el 25% y el 35% de la duración total de la formación y, en la avanzada, la formación en la empresa será entre el 35% y el 50%, y será la propia compañía la que evalúe al alumno. Esta nueva estructura facilitará el acceso a todo un abanico de formaciones que incluyen, por primera vez, unidades formativas o microformaciones (Grado A), hasta alcanzar los títulos y cursos de especialización (Grados D y E). De esta forma, cada persona podrá diseñar y configurar itinerarios propios adaptados a sus expectativas profesionales, sus circunstancias personales o sus necesidades laborales.

rias (16,1 millones), País Vasco (cerca de 13 millones de euros), Castilla-La Mancha (casi 12,3 millones), Murcia (12,1 millones), Aragón (11,3 millones), Baleares (10,6 millones), Navarra (7,6 millones), Extremadura (cerca de 7,3 millones), Asturias (casi 6,5 millones), Cantabria (5,4 millones) y La Rioja (cerca de 4 millones), según informó *Europa Press*.

Mayor integración

El impulso a las enseñanzas de Formación Profesional fue una de las prioridades de la exministra Isabel Celaá desde que asumió la cartera de Educación y Formación Profesional en junio de 2018, a la que le ha seguido Pilar Alegría, que tomó las riendas del Ministerio de Educación tras la remodelación del Ejecutivo a mediados de julio.

Para dar respuesta a la creciente demanda, el Gobierno prevé crear 200.000 plazas hasta 2023, en un ambicioso Plan de Modernización, donde ya el pasado curso se crearon 64.000 plazas.

No obstante y debido al alto número de solicitudes que hace que cada año miles de estudiantes se queden sin plaza, el Ejecutivo tramita unos créditos adicionales de 15 millones de euros. Por lo tanto, a estas plazas, se sumarán las financiadas para el próximo curso 2021-2022, 39.000 plazas ordinarias y 21.000 más en grupos bilingües.

La nueva Ley de FP establece un nuevo ordenamiento más fle-

Las empresas evaluarán al alumno, que podrá escoger asignaturas en la Universidad

fra estable respecto al pasado curso.

Asimismo, destaca el crecimiento del alumnado en la modalidad a distancia, tanto en Grado Superior, con un 15,7% más respecto al curso pasado, hasta los 88.578 estudiantes, como en Grado Medio, con un incremento del 13,6% que le hace llegar a los 36.334 alumnos matriculados.

Modernización

Por sexo, la matriculación de mujeres no llega al 45%. En total, son el 42,1% del alumnado de Formación Profesional de Grado Medio y el 45,1% del de Grado Superior. Aunque en la matriculación a distancia son bastante más numerosas, tanto en Grado Medio (62,6%) como en Grado Superior (60,5%).

Por titularidad de los centros, el 69,9% del alumnado total de Formación Profesional está matriculado en centros públicos (681.072 estudiantes) y el 30,1% en centros privados (293.373 estudiantes).

Formación Profesional

Evolución del alumnado matriculado en Formación profesional

CONCEPTO	2009-2010	2014-2015	2019-2020
Ciclos Formativos de FP Básica	—	39.867	76.503
Ciclos Formativos de Grado Medio presencial	271.990	333.541	341.394
Ciclos Formativos de Grado Medio a distancia	5.935	21.579	29.426
Total Ciclos Formativos Grado Medio	277.925	355.120	370.820
Ciclos Formativos Grado Superior presencial	245.354	319.305	372.898
Ciclos Formativos Grado Superior a distancia	14.292	37.215	67.489
Total Ciclos Formativos Grado Superior	259.646	356.520	440.387
Total Global (FP +GM+GS)	537.571	751.507	887.710

Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional.

elEconomista

Con la nueva Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, cuyo borrador se presentó el pasado junio ante el Consejo de Ministros y se aprobó a principios de septiembre, el Gobierno tratará de dar respuesta a tan elevada demanda, con un sistema de FP flexible y conectado con el merca-

do laboral actual, en la transformación de estas enseñanzas que el Ejecutivo inició hace ya tres años con el Plan de Modernización de la Formación Profesional. Y para las que el MEFP cuenta con una inversión total de 2.075 millones de euros, entre los que se incluye una parte de los fondos del mecanismo europeo *Next*

Generation-EU, dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión Europea.

Donde el Gobierno distribuirá entre las distintas comunidades autónomas un total de 300 millones de euros, en el ejercicio correspondiente a 2021, cuyo reparto se ha llevado a cabo “a través de un Programa de Cooperación Territorial Extraordinario”, según palabras de la ministra de Hacienda y portavoz del Ejecutivo, María Jesús Montero, de acuerdo a diversos criterios relacionados con la población activa, la dispersión geográfica, el número de empresas o el perfil demográfico, entre otros.

Por comunidades, la que más fondos recibirá será Andalucía, con cerca de 50 millones de euros, junto a Cataluña (43,7 millones), Comunidad Valenciana (31,2 millones) y Comunidad de Madrid (29,5 millones). Le siguen Galicia (más de 21 millones), Castilla y León (19,1 millones), Cana-

xible y accesible, sustentado entre los centros de formación, las universidades y las empresas. De manera que sea palpable la oferta formativa con la realidad laboral. Una colaboración entre ambas enseñanzas que facilita el uso compartido de las instalaciones, la colaboración entre los profesores o las distintas convalidaciones de cara a la modalidad de estudio.

Cinco niveles

La reciente norma oferta cinco niveles de especialización tanto para estudiantes como para trabajadores, en los que se puede ascender en función de los requisitos previos que posea la persona en concreto: (A) Acreditación parcial de competencias; (B) Certificado de Competencia Profesional; (C) Certificado Profesional; (D) Ciclos Formativos (Grado Básico, Grado Medio y Grado Superior); (E) Cursos de especialización (título de especialista y Máster Profesional).



de la demanda suelen ser difíciles de hacer debido a que son industrias altamente competitivas. Sin embargo, los datos señalan que los sectores relacionados con STEM, como el farmacéutico, los vehículos de motor, algunos tipos de ingeniería y otros sectores que trabajan en fabricación, están particularmente expuestos al auge y caída del ciclo económico.

¿Falta de vocación?

A principios de la década de 1960, la promesa del presidente John F. Kennedy de llevar a un hombre a la Luna a finales de la década hizo que los niños soñaran con convertirse en astronautas o trabajar para la NASA. Sin embargo, los perfiles STEM no parecen estar atrayendo a tantos estudiantes como deberían.

La disminución de graduados de Formación Profesional (FP) en estudios relacionados con STEM, de un 32% en 2006 a un 29,4% en 2011, resulta llamativa. Así como el descenso de las matriculaciones en Ingeniería y Arquitectura.

Existen tres grandes motivos por los que alumnos de entre 12 y 18

► **Los sectores relacionados con STEM crecerán un 6,5% entre este año y 2025**

FUTURO EDUCATIVO

Europa podría quedarse sin suficientes graduados en carreras STEM

A. Flores MADRID.

El impacto de la actual crisis sanitaria mundial solo ha reforzado la idea de que el mundo se está reinventando. Un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) predice que muchos de los trabajos con mayor demanda hoy desaparecerán para 2030 y serán reemplazados por trabajos relacionados directa o indirectamente con los campos de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM por sus siglas en inglés, CTIM en español).

Lo cierto es que es una predicción muy probable si consideramos que en 2013 había 1,2 millones de puestos de trabajo STEM por cubrir y la demanda de profesionales STEM en la actualidad se ha más que duplicado. A lo que los exper-

tos señalan que es posible que en algún punto no haya suficientes graduados en esos campos para cubrir los nuevos puestos de trabajo que se vayan generando.

Más profesionales

En Europa se espera que la demanda de profesionales STEM y profesionales asociados crezca alrededor de un 8% entre ahora y 2025, mucho más que el pronóstico de crecimiento promedio del 3% para el resto de las ocupaciones, según los datos del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop).

Los trabajos en los campos de la medicina y la salud han experimentado un auge debido a la pandemia de Covid-19. También en parte a que a medida que las poblaciones envejecen estas carreras necesitan de

Brechas de género en la educación

La investigación realizada por el Instituto Europeo de Estudios de Género (EIGS) afirma que es probable que el aumento de la participación de las mujeres en las materias STEM tenga un fuerte impacto positivo en el PIB a nivel de la UE. El instituto señala que "cerrar la brecha de género en STEM contribuiría a un aumento del PIB per cápita de la UE entre un 2,2% y un 3,0% en 2050".

más profesionales, pero tradicionalmente, la tecnología informática o tecnología es la principal carrera que los estudiantes internacionales realizan dentro de STEM, según un estudio del Instituto de Educación internacional (IIE por sus siglas en inglés).

Además, indica el informe Cedefop, el empleo en los sectores relacionados con estas disciplinas se estima que crecerá un 6,5% entre ahora y 2025, aunque esto no será para todos los sectores por igual. Por ejemplo, se espera que el empleo en la informática y los servicios profesionales aumente en un 8% y un 15% respectivamente, mientras que se espera que el sector farmacéutico experimente un nulo crecimiento del empleo.

Aunque hay que tener en cuenta que realizar pronósticos acerca

años descartarían estudiar una carrera STEM, señala el estudio *El desafío de las vocaciones STEM (2019)* elaborado por DigitalES. Las razones por las que rechazarían estudiar estas ramas y que influirían en su decisión a la hora de tomar elegir unos estudios son: la dificultad académica (40%), la indecisión sobre la rama a estudiar (35%) y el desconocimiento sobre el trabajo que podrían realizar una vez terminada la carrera (25%). Estos motivos los agrupan en dos grandes bloques, por los cuales los estudiantes no optarían por esas disciplinas: por un lado, a causa de la dificultad académica (40%) y, por otro, la falta de orientación y conocimiento (65%).

Por tanto, es evidente que es necesario abordar la percepción de lo que implican las carreras STEM. Todavía existe la opinión de que trabajar en ciencia significa que estás en un laboratorio vestido de bata blanca, una imagen que no atrae a todos. El hecho es que estos campos conducen a diversas oportunidades profesionales, que involucran mucho más que la investigación.

Otra de las cuestiones a revisar es el factor de intimidación que acompaña a algunos de estas disciplinas, que hace que los jóvenes sientan que quedan reservadas para los mejores de la clase. Cuando lo cierto es que son campos con amplio potencial para cambiar el mundo y van más allá de estereotipos.

ISTOCK

Carmen García MADRID.

Desde el CEU siempre han estado muy comprometidos con la educación de calidad, que forme a estudiantes preparados para enfrentarse a los cambios de la sociedad. Dentro de su modelo educativo, destaca principalmente la novedad de CEU Digital, un proyecto al servicio de las iniciativas de formación digital de los centros CEU acorde a las directrices de la Institución. Ricardo Palomo, responsable de CEU Digital, explica de forma más detallada en qué consiste esta iniciativa.

¿Cómo surge el nacimiento de CEU Digital?

El origen de la marca CEU Digital se produce en junio de 2020, precisamente bajo el nombre de Proyecto de Aprendizaje Continuado Digital, cuando el Patronato de la Fundación San Pablo CEU aprueba el desarrollo de una estructura específica de la institución centrada en programas de formación *online* y semipresenciales para un amplio rango de edades y estudios o profesiones de procedencia; si bien, le antecede en el tiempo una serie de acuerdos estratégicos para el desarrollo de programas en tecnologías avanzadas, firmados desde 2019, con grandes compañías tecnológicas de referencia (AWS Educate de Amazon, Microsoft y SAS); todos ellos agrupados bajo la marca CEU Digital Tecnologías que, actualmente, se integra como un área especializada o vertical, dentro de CEU Digital.

¿Cuáles son los objetivos que pretenden alcanzar con este proyecto?

CEU Digital es la nueva proyección del modelo educativo CEU en el ámbito de la enseñanza online y en el contexto del denominado aprendizaje continuado durante el ciclo vital. Se trata, por tanto, de una oferta formativa adicional y complementaria a la oferta educativa presencial que caracteriza hoy al CEU. Con esta apuesta el CEU completa su compromiso como institución educativa global presente en todas las etapas. Por ello, su objetivo es proporcionar esta formación especializada y avanzada a diversas etapas formativas y profesionales integrando diversos verticales o ámbitos especializados como los de gestión avanzada, salud, arte y diseño y el ya referido CEU Digital Tecnologías, además de otras áreas de futura creación.

¿Qué significa para el Grupo CEU el lanzamiento de CEU Digital?

CEU Digital es un proyecto que ha iniciado su construcción, desde y con la comunidad CEU. Representa el cumplimiento de su misión fundacional en la formación integral de personas al servicio de la sociedad. Para ello, el CEU cuenta con una experiencia prácticamen-



Ricardo Palomo

RESPONSABLE DE CEU DIGITAL

“CEU Digital proporciona educación especializada en todas las etapas formativas”

“**El proyecto ha arrancado con programas como Educación Digital para formadores**”

te centenaria en el medio presencial; y es ahora cuando asume también el compromiso de seguir sirviendo a la formación de estudiantes y profesionales con las herramientas que ofrece la digitalización, procurando una experiencia de aprendizaje de calidad que no depende de horarios ni de ubicaciones, otorgando acceso flexible a los estudiantes.

¿A qué perfil de estudiante está dirigida esta iniciativa?

CEU Digital está orientado a ofrecer la formación más adecuada a todas aquellas personas que desean seguir aprendiendo o necesitan reciclarse para mejorar la estabilidad o la profundidad de su carrera profesional. Este proyecto abarca un amplio rango de edad que comprende desde los estudiantes preuniversitarios hasta los profesionales en ejercicio que precisan actualizar o ampliar sus conocimientos u optar a certificaciones reconocidas. Por supuesto, incluye también a los estudiantes universitarios, no solo a los alumnos de las tres universidades CEU de Madrid, Valencia y Barcelona sino a los de cualquier país; dado que la formación complementaria a sus estudios en múltiples materias y, en particular, en nuevas tec-

“**La proyección profesional actual requiere una actualización constante**”

nologías, es particularmente importante para su empleabilidad y proyección profesional en el contexto de la nueva sociedad digital.

¿Cuáles son los programas más destacados de este proyecto?

El proyecto ha arrancado con una serie de programas en el área de gestión avanzada, como son los de Educación Digital para formado-

res, Digitalización del Sector Jurídico, *Proptech* e Innovación, Gestión de Farmacias en la era digital, *Big Data & Business Analytics*, *Fintech* y Criptoactivos o *Gastromarketing* y gestión del canal horeca. Asimismo, están los programas en tecnologías avanzadas en alianza con grandes tecnológicas como el *Cloud Computing Program powered by AWS*, el *Artificial Intelligence Program powered by Microsoft* o el *Advanced Program Data Science powered by SAS*, todos ellos programas modulares y conducentes a sus respectivas certificaciones que cuentan, además, con una importante red de *partners* de primera línea que participan en los retos, en la financiación de becas y en la propia contratación de los estudiantes.

¿Por qué es tan importante el aprendizaje continuado a lo largo de la vida?

Hasta no hace mucho estudiábamos una carrera, comenzábamos a trabajar y, en ocasiones, cursábamos algún master o curso de formación. Actualmente, la formación del grado universitario o la formación profesional es prácticamente sólo un primer ciclo, pues la proyección profesional requiere una actualización constante, e incluso, cambios en las trayectorias y sectores de actividad. Ello supone la necesidad, el interés, e incluso, la pasión por seguir aprendiendo, lo cual debería ser inherente a la curiosidad de todo profesional, particularmente en la nueva era digital, caracterizada por grandes cambios, nuevas ideas, visión de futuro y disrupción en prácticamente todos los sectores de actividad.

¿Cree que la educación ‘online’ es el futuro?

La educación *online* convivirá siempre con la presencial y esta se favorecerá de las innovaciones y herramientas que ha aportado la *online*, al igual que la formación *online* nació de la adaptación del conocimiento y experiencia de la formación presencial con siglos de experiencia. Un joven universitario requiere una experiencia formativa con un elevado porcentaje de presencialidad, aunque puede formarse *online* en algunas materias de su grado o complementarias al mismo; mientras que un profesional en ejercicio quizá no busque la experiencia de la presencialidad, sino la funcionalidad del formato *online*, aunque también puede querer tener una determinada fracción de presencialidad, probablemente más orientada a la socialización profesional o a experiencias de aprendizaje que requieren laboratorios o instalaciones. Por tanto, la educación *online* ya es el presente y será una rama muy relevante de la formación en el futuro, que convivirá y, en ocasiones, competirá con la presencial, a medida que las tecnologías sean capaces de generar experiencias aún más inmersivas, con ayuda de la realidad virtual.



está dispuesto a ofrecer una formación especializada y avanzada con dos orientaciones, la investigadora o académica y la profesional.

Parece que es la ingeniería lo que más está despuntando no solo en las novedades de los grados universitarios, sino que también en los másteres. La Universidad Francisco de Vitoria también ha decidido ampliar sus formaciones en esta área con el Máster Universitario en Ingeniería Industrial, que busca capacitar al ingeniero industrial para trabajar en cualquier sector empresarial encontrando la solución a problemas tanto tecnológicos, como económicos o de gestión. La UFV ha querido también apostar por el mundo de la automoción, en el que España tiene buenos datos al ser el segundo productor de vehículos en Europa y el noveno a nivel mundial. Es por ello por lo que siempre ha existido una muy alta demanda de ingenieros especialistas en automoción que podrán encontrar en el Máster Universitario en Ingeniería en Automoción una salida al mercado laboral. Esta institución cierra sus novedades en el posgrado con el Máster en Inge-

► **La UAH ofrece el único máster dedicado a la restauración ecológica**

ISTOCK

POSGRADOS

Más de 240.000 alumnos se decantan por estudiar un máster este año

Carmen García MADRID.

Después de estudiar una carrera universitaria, el factor que puede marcar la diferencia a la hora de tener más posibilidades para entrar en el mercado laboral es estudiar un máster. Cada vez son más las empresas que demandan perfiles con experiencia en ramas determinadas. De esta forma, lo que se busca al estudiar un máster es la especialización y el aumento de las posibilidades que ofrece el mundo laboral. Las instituciones de educación superior apuestan por la relevancia que tiene el nunca dejar de formarse y así se lo plantean también para este curso académico.

De hecho, los másteres continúan su tendencia creciente al alcanzar este curso los 248.460 alumnos, se-

gún el Sistema Integrado de Información Universitaria.

La innovación y la digitalización están en auge y así se observa también en las facultades. De hecho, la Universidad de Lleida ha preparado cuatro nuevos másteres para este curso. El primero de ellos es el Máster Universitario en Investigación, Innovación y Transferencia en Salud. Se trata de una formación de carácter científico que pretende formar en aquellas competencias relacionadas con las habilidades y estrategias para la investigación colaborativa interdisciplinaria, la innovación y la transferencia. Los estudiantes podrán desarrollar una carrera investigadora o académica una vez terminado el máster. Otra de las novedades es el Máster en Ingeniería de Montes, que tiene como objetivo formar técnicos en este sector y habili-

tarlos para el ejercicio de la profesión de ingeniero de Montes.

El Máster en Mercado Digital: Estrategias jurídicas y económicas de esta misma institución ofrecerá por primera vez este año una aproximación multidisciplinaria al fenómeno de la digitalización en el ámbito empresarial. La última novedad de los posgrados de esta universidad es el Máster en Diseño de Experiencia de Usuario (interuniversitario Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD- Colombia y Universidad de Lleida). Es un programa abierto que forma a nivel disciplinar específico a los profesionales encargados del proceso de generación de soluciones mediadas por tecnología.

Por su parte, la Universidad de Alcalá ha incluido en su lista de másteres el de Restauración de Ecosis-

tema, único posgrado dedicado en exclusiva a la restauración ecológica en el mundo actualmente. Además, constituye una red de conocimiento y experiencias con sólidas bases científicas y técnicas que relaciona a los estudiantes con numerosos profesores, investigadores y entidades públicas y privadas. En el ámbito de las humanidades esta universidad estrena este mes de septiembre dos másteres, el de Gestión Cultural y de Industrias Creativas, en el que tiene gran relevancia la innovación para renovar lo que se entiende por cultura. También destaca el Máster de Estudios Clásicos, que se impartirá de forma conjunta entre la Universidad Autónoma de Madrid; la Complutense y la UAH. En este mes de septiembre también se estrena el Máster en Ingeniería Electrónica de la UAH, que

niería Farmacéutica, en el que se tratarán las distintas tipologías de plantas farmacéuticas con las distintas formas, incluyendo las nuevas tendencias en biotecnología.

Más oferta

Mientras que la Universidad de Navarra solo presenta para este nuevo año el Máster en Economía Circular, la Universidad de Santiago de Compostela aumenta su oferta con cuatro másteres de diferentes ramas. En primer lugar, está el Máster en Sistemas Aéreos no Tripulados (titulación conjunta USC-UDC-UVIGO), único en el Sistema Gallego de Universidades. También destaca el Máster en Tecnologías en Marketing y Comunicación Política, que responde a la creciente demanda de profesionales del marketing y la comunicación en las organizaciones con un enfoque estratégico. Junto con la Universidad de A Coruña lanzan el Máster en Gerontología, que se enfoca como un título de posgrado de gran utilidad para todos los universitarios encaminados en este campo, siendo especialmente relevante para las carreras de Ciencias de la Salud. Finalmente, se inicia el Máster en Periodismo y Comunicación Multimedia: Nuevas Tendencias en Producción, Gestión y Difusión del Conocimiento para ofrecerles a los estudiantes una formación integral en las últimas tendencias en el periodismo y la comunicación digital.



ECONOMÍA

Educación financiera para niños: ¿Cómo enseñarles?

Ana Delgado MADRID.

Los niños tienen una gran capacidad de aprendizaje. Desde pequeños adquieren conocimientos que les resultarán imprescindible en su día a día años más tarde, y la educación financiera no debería dejarse de lado. Empezar desde edades tempranas puede tener grandes beneficios en un futuro.

En España, la formación financiera sigue siendo una asignatura pendiente. Según el último *Informe PISA* de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), realizado a estudiantes de 15 años, uno de cada cuatro adolescentes españoles no tiene nociones sobre Finanzas. En los adultos, este hábito no cambia, y aunque la nota media derivada de

la evaluación de los conocimientos financieros es de 6 sobre 10, los resultados demuestran que casi la mitad de la población (46%) cree que sus conocimientos financieros son "bajos" o "muy bajos". Otro 46% dice que son "medios" y solo el 8% declara tener conocimientos financieros "altos" o "muy altos", según la *Encuesta de Competencias Financieras* realizada a una mues-

tra de la población española con edades comprendidas entre los 18 y los 79 años, por el Banco de España y la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

Además, solo el 58% de la población española comprende el concepto de "inflación" y más del 75% reconoce que debe mejorar sus conocimientos en materia financiera para optimizar la gestión de sus propias finanzas personales.

En otro estudio sobre la *Educación financiera y decisiones de ahorro e inversión*, realizado este pasado marzo por la CNMV, se muestra que aquellos que más saben sobre finanzas ahorran más. Si bien las rentas más altas tienen mayor capacidad de ahorro, queda contrastado también que cuanto más elevada es la educación financiera hay más tendencia a ahorrar.

Los resultados de las encuestas remarcan también la importancia de las primeras etapas formativas en el aprendizaje de las competencias económicas, donde la relación entre el nivel de renta y el conocimiento de los asuntos relacionados con las finanzas van de la mano.

Por otro lado, la crisis económica global de 2008 puso de manifiesto cómo las carencias en la educación financiera de la población podían derivar en decisiones financieras no informadas. Por ello, este informe pone de manifiesto la necesidad de continuar avanzando en el desarrollo de programas de este tipo de educación, de manera que permitan a la población tomar decisiones certeras en esta

materia, en unos mercados financieros cada vez más complejos.

Aplicaciones interactivas

Tanto es así, que en los últimos años han proliferado las aplicaciones para ayudar a los más pequeños a formarse en este sector, de especial importancia en su día a día, presente y futuro. Algunas de esas herramientas digitales son: *Life Hub* que, de manera lúdica, enseña a niños y adolescentes educación financiera a través de 24 módulos adaptados a dis-

▶ **'Life Hub', 'Goalsetter' o 'Banquer', entre las herramientas en línea más útiles**

tintos rangos de edad comprendidos entre los tres y los 18 años, que a su vez se dividen en tres apartados; gestión del dinero, espíritu empresarial y gestión de la vida.

Goalsetter es otra aplicación que permite a los más pequeños cuidar su dinero con ayuda de sus familias, mediante tres categorías: ahorro para el futuro, compartir con otros y vivir experiencias importantes.

Otra de ellas sería *Banquer*, que ofrece experiencias prácticas a niños de primaria sobre el manejo de su economía, mientras les permite gestionar ingresos, gastos y futuros presupuestos mediante juegos, de manera que, aplicado en el aula, sean clases amenas y divertidas.

¿Quieres liderar tu futuro?

Máster Executive
en Dirección de Recursos Humanos

Máster Executive
Avanzado en Relaciones Laborales

Programa de Especialización
para Consejeros y Consejeros

#SagardoyFuture

SAGARDOY
BUSINESS & LAW SCHOOL



GETTY IMAGES

Ana Delgado MADRID.

“Aprender idiomas es fundamental para el futuro”. Es una frase que a menudo repiten profesores, padres y amigos. Y aunque algunos estén cansados de escucharla, no les falta razón, pues el conocimiento de idiomas aumenta un 37% las posibilidades de los profesionales de acceder a un empleo, según un estudio de Randstad, empresa especializada en recursos humanos.

La orientación hacia un mercado global, así como la internacionalización de las empresas y la creciente circulación de trabajadores entre diferentes países han hecho que una segunda lengua sea un requisito indispensable para las compañías, a la hora de seleccionar el mejor talento. De hecho, en uno de los últimos informes sobre la oferta y la demanda en España, realizado por el grupo Adecco e Infoempleo, se desprende que, en 2019, el porcentaje de ofertas que requerían contar con algún tipo de idioma extranjero se incrementó 1,7 puntos, hasta alcanzar el 34% de la oferta.

Por otro lado, en el caso de los perfiles directivos o de responsabilidad, la importancia de los idiomas es mucho superior al resto de perfiles. Randstad estima que el 70% de los puestos de trabajo de responsabilidad y directivos exige a los candidatos la capacidad de desarrollar su actividad en otra lengua.

Sin embargo, si bien los idiomas están cada vez más presentes como requisito que deben reunir los candidatos para optar a un nuevo empleo, la compleja situación vivida durante el último año ha desplazado la importancia de estos a un segundo

IDIOMAS

Conocer otra lengua aumenta las posibilidades de encontrar empleo

plano. De los últimos siete años, el 2020 ha sido en el que menos ofertas se han publicado solicitando expresamente alguna lengua extranjera. Y es que este parón ha reducido la actividad de algunos sectores que propiciaban el intercambio de personas y el uso de idiomas, como el turismo y la hostelería, donde este requisito tenía mucha importancia.

Las ofertas de empleo españolas que solicitaban el requisito de tener otros idiomas distintos del castellano han alcanzado en 2020 la cifra más baja de los últimos años. De hecho, el 12,6% registrado es menos de la mitad que el año anterior, cuando se registró el 34% antes mencionado. Esto es un descenso en la influencia de los idiomas en las ofertas de más de 20 puntos.

No obstante, el informe sobre la oferta y la demanda en España de Adecco, recalca que esta situación se produce debido al panorama actual, y que una vez se alcance una “verdadera” normalidad, los porcen-

▶ **Las titulaciones universitarias demandan idiomas en mayor medida que el año pasado**

tajes volverán a crecer igualando los anteriores e incluso superándolos, pues el índice de los últimos años siempre ha ido en aumento. Por ello, a diferencia del resto de variables, las titulaciones universitarias han demandado idiomas en mayor medida que el año pasado. Así, en 2020 lidera el ranking el grado de Sociología y Antropología, ya que se solicitan idiomas extranjeros en todas las ofertas registradas para titulados en esta disciplina.

En segundo lugar se sitúan los grados de Filología, Lingüística y Literatura (80,8%) y de Traducción e Interpretación (79,1%), ligados al uso de idiomas. Otras carreras destaca-

das son Física (62,5%) e Ingeniería, Náutica y Transporte Marino (62,5%), Geometría y Topografía (60,5%) y Organización Industrial (54,7%).

El inglés, imprescindible

Un año más, el inglés se reafirma como la lengua más demandada por las empresas españolas. Así lo confirma David Bradshaw, responsable de Servicios de Evaluación para España y Portugal de Cambridge, que admite que “el interés por el aprendizaje del inglés y también por obtener una acreditación que permita demostrar el conocimiento de este idioma ante el mundo, para alcanzar objetivos académicos, profesionales y personales no ha dejado de crecer en los últimos años”. Además, admite que con la pandemia “han visto que este interés se ha mantenido vivo gracias al verdadero espíritu de superación que ha demostrado el conjunto de la comunidad educativa”. Sin embargo, debido a la situación actual, este idioma se requiere

solo en el 66,7% de los puestos de trabajo, una cifra relativamente baja en comparación con el 89% registrado en 2019. La lengua francesa mantiene su segunda posición en el ranking, aunque se solicita únicamente en el 12,2% de las ofertas de empleo nacionales. Esto supone una caída de 2,9 puntos porcentuales, lo que le acerca al tercer clasificado: el alemán, que cierra el podio con un 10,2%, un 2% inferior al año anterior. Los otros dos idiomas destacados son el portugués (2,7%) y el italiano (2,6%). Aunque, igual que el resto, ambos idiomas han sido menos requeridos que en los años anteriores, según el citado informe.

En 2020 el portugués ha adelantado al italiano, pues su bajada no ha sido tan pronunciada. En 2019, otros idiomas menos habituales como el chino, el ruso o el árabe interesaron a las compañías en el 8,4% de las ocasiones. No obstante, este año la tendencia ha sido negativa y los datos disminuyen hasta el 5,3%.

Por regiones, las comunidades autónomas más interesadas en profesionales que cuenten con formación en varios idiomas son la Comunidad de Madrid (21,7%), Islas Baleares (16,6%), Canarias (14,9%) y Cataluña (12,8%), todas ellas por encima de la media española, que alcanza el 12,6%. Estos datos son aproximadamente 20 puntos más bajos que en 2019.

En la parte baja de la lista se encuentran Extremadura (8,9%), Galicia (6,8%) y la Rioja (6,5%), las comunidades que publican menos ofertas en las que se requieran idiomas.

No obstante, Ginés Méndez, director general de Berlitz España, señala que el inglés “se ha convertido en el idioma franco de comunicación”. Y a nivel laboral “está prácticamente presente en casi todas las ofertas de trabajo, en puestos de cualificación media y alta”.

“Ahora, las ventajas comparativas vienen derivadas del conocimiento de un tercer idioma”, indica Méndez, a la vez que pone un ejemplo de ello: “Si quieres acceder a trabajar en una empresa multinacional alemana, francesa etc... Te exigirán el inglés con toda seguridad, pero si además dominas el alemán o el francés, se convertirá en un factor determinante a la hora de acceder a la posición”.

Por otro lado, y como novedad, Almudena Martínez-Cava, coordinadora general Idiomas Complutense-Csim, expresa que notan “un incremento masivo” en las matrículas de idiomas orientales, como el coreano o el japonés: “Hay mucha demanda gente joven interesados en el tema de los cómics y el manga”. “Antes había unas colas inmensas para matricularse, ahora todo es *online*, pero la matrícula para estos idiomas la tenemos que cerrar antes de la fecha indicada porque superamos la estimación”, detalla.

Por departamentos

La demanda de candidatos con conocimiento de lenguas extranjeras está directamente relacionada con el área donde el profesional debe realizar su trabajo. De esta forma, las áreas funcionales que se muestran de cara al público, o que mantienen un mayor contacto con clientes, proveedores o empresas extranjeras, destacan por encima del resto.

Este es el caso de administrativos y secretariado (28,5%), atención al cliente (24,9%), marketing, comunicación y contenidos (23,7%) y administración de empresas (22,2%). Aunque siguiendo la tendencia negativa del 2020, los idiomas se han visto afectados también en estas áreas, con una caída de entre 7 y 16 puntos.

De entre todas las ofertas de empleo que indican idiomas extranjeros, la lengua inglesa es indudablemente la más solicitada, superando el 80% en todas las áreas funcionales a excepción de comercial y ventas (73,6%) y atención al cliente (58,5%). En esta última área, otros idiomas adquieren un mayor protagonismo, como el francés (21,2%),



Mujer toma apuntes en una clase virtual de idiomas. GETTY IMAGES

alemán (20,3%), portugués (8,3%), el italiano (7,2%) u otros idiomas (16,8%), según el informe de Adecco e Infoempleo.

“Los idiomas son cruciales en el ámbito del trabajo”, indica el responsable de Cambrigde. Una de las conclusiones del estudio *Inglés en el trabajo: un análisis global de las habilidades del inglés en el mundo laboral* es que más de la mitad de los directivos encuestados admiten que tener un buen nivel de inglés puede significar una rápida progresión en las carreras de los empleados. “El inglés se considera ya una competencia básica para desarrollarse en el mercado laboral, más que un segundo idioma”, afirma.

“De ahí también la importancia de ser capaces de demostrar ante una empresa el nivel de inglés real de un candidato a un puesto de trabajo, especificando cuáles son las habilidades que más va a necesitar en el mismo. La inmediatez con que se requieren este tipo de pruebas es uno de los motivos que nos ha llevado a lanzar recientemente el *test online Lingua Skill* que, entre otras cosas, da respuesta a esta necesidad de las empresas”, ratifica.

Segunda lengua extranjera

Además del inglés, el conocimiento de una segunda lengua extranjera se ha posicionado como un elemento



Una profesora de idiomas dando clases durante la pandemia. GETTY IMAGES

diferenciador clave en un proceso de selección, según el estudio de Randsstad, pues el mercado laboral se orienta, cada vez más, hacia un entorno internacional donde se necesita la fluidez de varios idiomas.

Así pues, y según este mismo análisis, la mitad de los estudiantes de secundaria de Europa aprenden actualmente dos o más lenguas extranjeras (50,3%). Sin embargo, en el caso de España, este porcentaje desciende hasta el 24,6%, al mismo nivel que Italia. Países como Finlandia, República Checa, Francia o Luxemburgo cuentan con tasas por encima del 94% en todos los casos. En el lado opuesto, por debajo de España e

Italia, se encuentran Irlanda (7,6%), Portugal (5,3%), Reino Unido (4,4%) y Grecia (3,5%).

No obstante, los académicos con los que ha contactado *elEconomista* se muestran optimistas; la coordinadora general de Idiomas Complutense-Csim asegura que ya no ofertan los niveles más bajos de inglés. “La mayoría empiezan desde un B1 consolidado, ya no hay grupos para principiantes”. “La gente viene mucho más preparada, los niveles son muy altos”, asegura. Opinión que también coincide con la del director de Berlitz: “España tradicionalmente ha estado a la cola en Europa en el cono-



GETTY IMAGES

El Covid-19 ha lastrado la exigencia de un segundo idioma en las ofertas de empleo

cimiento de un segundo idioma, aunque es cierto que en los últimos años esa brecha se ha ido cerrando. Nuestros jóvenes son ya plenamente conscientes de su importancia y a nivel institucional y social ya hemos entendido esta necesidad”, admite. “La demanda en los últimos años ha reculado mucho, antiguamente se solicitaban mayoritariamente clases en A1 y A2, ahora la demanda se concentra de B1 en adelante”, señala.

“Cuando se habla de globalización hemos tendido siempre a relacionarlo con la economía, pero al final está presente en todas las facetas de nuestra vida. La falta de conocimiento de un segundo idioma, sobre todo del inglés, nos cierra muchas puertas”, detalla Ginés Méndez. “Pensemos en cuando viajamos al extranjero, cuando queremos comunicarnos a través de redes sociales, cuando necesitamos contactar con los cientos de miles de extranjeros que viven en nuestro país y que constituyen un increíble mercado si poseemos un comercio o negocio... Sería imposible”, describe.

Nuevos métodos de aprendizaje

“La manera de enseñar los idiomas ha cambiado radicalmente en los últimos años”, asevera Bradshaw. “Mientras que antiguamente el enfoque principal fue el estudio de la gramática, hoy vemos una metodología dirigida hacia la comunicación efectiva, que incide en el uso del idioma en situaciones de co-

municación real tanto oral como escrita”, señala. Por su parte, Méndez explica que en esta escuela de idiomas utilizan un método natural de enseñanza en el que el alumno “aprende usando la lengua objetivo desde la primera clase asociando acciones y objetos a las expresiones idiomáticas que se están

aprendiendo”. En este contexto, la gramática no se explica sino que se absorbe también de una manera natural. Además, con el avance de las tecnologías, ambos coinciden en que ha aumentado la docencia *online*, lo que les ha supuesto cierta ventaja para sobrellevar esta situación.

MERCADO DE TRABAJO

Los jóvenes se preparan para un entorno laboral dominado por la ciencia de datos

Carmen García MADRID.

Las escuelas de negocio se enfrentan de nuevo a un año atípico, pero más preparadas que en 2020. El ritmo tan acelerado de la sociedad y, por ende, del mercado laboral ha hecho que estas instituciones se adapten al máximo a las necesidades formativas que exigen desde los despachos. La crisis del coronavirus ha impulsado a muchos profesionales a apostar por la formación *online* para sobreponerse a la mala situación económica del país y ahí estaban las escuelas de negocio para cubrir esta demanda. Innovación, digitalización, marketing o *Big Data* son algunas áreas que se convierten en protagonistas para encabezar este nuevo curso escolar. Una de las mejores formas para estar conectados directamente con el mercado laboral es apostar por una metodología que mezcle el ámbito académico y la empresa, tal y como se lo ha propuesto IMF Smart Education.

Esta institución creará conocimiento útil, pertinente y real para afrontar la evolución del entorno laboral mediante perfiles transversales. De esta forma, los estudiantes podrán construir su propio itinerario formativo con acceso a certificaciones profesionales de alta demanda y formarse en competencias que les habiliten a cubrir las necesidades que exige el actual entorno profesional internacional. El objetivo lo tienen claro y las vías para lograrlo también. Así, la institución ha lanzado recientemente la Escuela de Ciberseguridad IMF Smart Education x Deloitte, que cuenta con un amplio abanico de titulaciones para perfiles técnicos y de gestión adaptadas a la experiencia profesional de estudiante; clases impartidas por expertos de Deloitte; o el acceso a prácticas profesionales con la certificación del máximo referente en industria.

Sin duda, es la innovación el punto de partida y de mejora para estos próximos meses. Con todo, IMF Smart Education ha lanzado nuevas propuestas en los principales ámbitos de conocimiento como Tecnología, Salud, Empresa o *New Media*, y continúa afianzando la apuesta por la “premiunización” de la Formación Profesional, con una metodología de calidad, profesional e internacional.

▶ En IEBS las matrículas aumentaron casi un 80% en el curso 2020-2021

La necesidad de reciclarse y de adaptarse a una nueva sociedad con demandas diferentes a las de antaño hizo que muchos profesionales apostaran por formarse. Todas estas circunstancias se vieron reflejadas en el número global de matrículas realizadas para el curso 2020-2021, que aumentaron en casi un 80% en el caso de IEBS, la primera escuela nativa digital *online* en español del mundo. En el caso de España el aumento fue del 72%. Curiosamente las titulaciones que mayor crecimiento han tenido son aquellas que tienen que ver con la situación actual y las nuevas profesiones digitales. Siendo las más demandadas científico de datos, *agile coach*, *digital project manager*, marketing digital y transformación digital de las organizaciones, que en algunos casos han llegado a triplicar el número de matrículas.

Para dar respuesta a todas las necesidades que surja, IEBS Business School ha lanzado 11 nuevos programas formativos. En cuanto al área de Marketing, ha presentado dos postgrados y dos másteres: el Postgrado en Publicidad Programática y Data, el Máster en Publicidad y Marketing Digital, el Postgrado en SEO y el Máster en SEO y SEM. En cuanto al área de análisis de datos y Data Scientist, por un lado, se ha lanzado el Máster en Business Intelligence y Análisis de Datos, el Postgrado en *Business Intelligence* y Visualización de Datos y el Posgrado en análisis de datos y *Power BI*. Por otro lado, para cubrir la necesidad de nuevos *Data Scientist*, ha nacido el Máster en *Data Science* y *Big Data* y el Postgrado en Inteligencia Artificial y

Machine Learning. Se le ha dado tanta importancia a esta área porque el año pasado el número de puestos de trabajo en ciencia de datos e inteligencia artificial aumentó un 64%.

Óscar Fuente, director y Fundador de IEBS se refiere a este campo de esta forma: “Las profesionales digitales siguen creando empleo. De hecho, según un estudio de LinkedIn junto a Microsoft, se prevé que en los próximos cinco años se crearán en España dos millones de nuevos empleos relacionados con la tecnología”.

Desde Sargadoy Business & Law School y, a través de su alianza con la Universidad de Nebrija, lanzan para este curso tres másteres premium en Derecho y Recursos Humanos con prácticas en las mejores empresas. Además, también cuentan con programas ejecutivo de relaciones laborales y recursos humanos que contienen todo lo necesari-

▶ El desarrollo de las ‘soft skills’ es uno de los objetivos principales que tienen en IFFE

rio para aportar soluciones, herramientas y conocimientos para que los alumnos puedan operar en el entorno laboral.

Apuesta por el talento

Desde IFFE Business School llevan más de 10 años dedicados a la formación empresarial y a la creación de un ecosistema de

conocimiento, formado por alumnos, profesionales y empresas, apostando por el talento y las personas en especial. A pesar de que este tipo de formación especializada y específica es muy relevante a la hora de acceder a un puesto de trabajo, en esta institución le dan también mucha importancia al desarrollo de las *soft skills*. Toda la formación de esta escuela va orientada a que los nuevos directivos de





Las empresas cuentan con los conocimientos y habilidades que les permitan lograr el éxito en sus equipos. Así, los postgrados, las clases de inglés empresarial, los talleres de empleabilidad y los eventos de *networking*, entre otros, preparan a los alumnos para desarrollar con éxito la carrera profesional. Para este nuevo curso 2021/2022 esta escuela incrementa su apuesta for-

mativa con dos nuevos programas máster, que se suman a los 10 ya en cartera: el Máster en Ciberseguridad y el Máster en

Dirección y Gestión Hotelera.

Además, también continúan con programas de postgrados como el de Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento, el Doble Máster en Asesoría Fiscal y Contable, que cuenta con una amplia empleabilidad y demanda por las *Big Four* o el Máster en *Big Data* y Analítica de Negocio. Entre estos y más másteres se incorpora un completo abanico de programas específicos como: Finanzas para Recursos Humanos o Dimensionamiento de Plantilla.

Habilidades tecnológicas Talento, formación, innovación, digitalización, encabezarán este curso escolar con el objetivo de implan-

▶ Mioti ha lanzado un máster para formar en habilidades tecnológicas

tar habilidades tecnológicas entre los jóvenes. Mioti, la primera escuela tecnológica aplicada a los negocios, ha lanzado para este año el Máster en Transformación Digital para formar a directivos en dichas habilidades. A través de los distintos contenidos, los participantes adquirirán los conocimientos necesarios para entender los nuevos modelos de negocio que han surgido en los últimos 10 años con la explosión de la economía basada en datos, el internet de las cosas, la inteligencia artificial, ciberseguridad o blockchain. Se analizarán los fundamentos y las estrategias para que la empresa tenga éxito en las nuevas plataformas digitales de venta y, por último, se abordarán los modelos organizativos y culturales más

adecuados para ganar en un entorno de transformación digital.

Alberto Rodríguez de Lama, CEO de Mioti, destaca que “este máster da respuesta a las demandas de profesionales que necesita el

mercado, formando a los ejecutivos del futuro con conocimientos actualizados y un aprendizaje basado en la práctica”. Este programa comenzará en octubre y tendrá una duración variable en función de la modalidad elegida, que oscila entre los cuatro y los 16 meses, repartidos en 220 horas.

A pesar de que las escuelas de negocio se situaron en un escalón por debajo de las universidades, a día de hoy muchos jóvenes prefieren estos estudios. De hecho, en ENEB, la escuela de negocios de Barcelona, ya se han superado los 90.000 alumnos entre las tres divisiones de español, inglés y portugués. Para este septiembre han hecho un análisis de las necesidades formativas y de las últimas tendencias y han creado distintos programas formativos adaptados al nuevo paradigma empresarial, entre los que destacan Leadership Coaching Program, el Máster en Alta Dirección, el Máster en *Big Data Projects* o el Posgrado en *Big Data* y *Business Intelligence*.



Escuela de Negocios y Dirección. EE

NEGOCIOS

ENyD es referente en educación 'online' en el ámbito empresarial

eE MADRID.

Ambición y espíritu emprendedor son dos de las características más destacadas de la Escuela de Negocios y Dirección, que pertenece a la Universidad Europea Miguel de Cervantes (UEMC). Se trata de una institución especializada en formación *online*, con una dilatada trayectoria dentro del ámbito empresarial que, apuesta por la excelencia académica, la empleabilidad y una cultura innovadora. Su labor consiste en la formación a directivos y profesionales para que sean capaces de liderar, innovar y dar respuesta a las necesidades de un mundo global en continua evolución y dinamismo.

Desde hace prácticamente 20 años, ENyD está comprometida con

▶ **Desde su creación mantiene los valores diferenciales de su modelo educativo**

las necesidades y expectativas de todos los *stakeholders* implicados en el proceso, mediante una formación de calidad que busca la mejora continua y la excelencia. Su mejor aval son los 48.000 alumnos formados en la escuela, que han apostado por su gran conexión con el entorno empresarial.

Esta institución mantiene, desde su creación, los valores diferenciales de su modelo educativo, ba-

sados principalmente en la docencia de calidad y la innovación educativa, con la formación integral en capacidades, competencias y habilidades de todos los alumnos. También destacan en innovación, tecnología, ecología, son socialmente responsables y mantienen una fuerte apuesta por el mundo de la investigación.

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

▶ **Este centro se caracteriza por tener una visión innovadora de los negocios**

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

Su valor diferencial es su apuesta por una formación de alto impacto que permita fundamentalmente reducir los tiempos de estancia en el aula *online* por parte del alumnado. Para ello, los docen-

tes se centran en sus sesiones en aquellos conceptos que aporten valor al alumnado, que apliquen lo aprendido en casos o a través de ejemplos, mientras reciben buenos contenidos educativos y un buen aprovechamiento de las tecnologías didácticas.

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

El éxito que ha cosechado durante los últimos años es tal que ha ocupado las primeras posiciones en diferentes *rankings* de las escuelas de negocio a nivel nacional e internacional, con especial referencia a la excelencia educativa y a la formación *online*. De hecho, se situó en el *top 5* de las instituciones académicas españolas más innovadoras y con calidad del *Ranking Educativo Innovatec*, elaborado por Fundación Glocal y Think Tank *The Future Society Spain*, y se encuentra entre las 10 primeras instituciones de habla castellana con mejores programas *online*, según la clasificación elaborada por Hamilton Global Intelligence.

También cuenta con el premio a la excelencia empresarial de *elEconomista* en reconocimiento a la Mejor Escuela de Negocios Online; el sello de Calidad Cum Laude 2020 otorgado por las opiniones de los alumnos en el portal formativo Emagister; o el premio a la Mejor Escuela de Negocios de Habla Hispana, otorgado por la Hispanic American Association.

Además, cuenta con una selección de programas que cubren diferentes perfiles profesionales. Desde programas MBA a Másteres especializados como el de Dirección y Gestión de Personas, el Máster en Marketing Digital, el Máster en Big Data, el Máster en Dirección Financiera, el Máster en Asesoría fiscal y contable, el Máster en Energías Renovables y Sostenibilidad Ener-

▶ **México y Colombia son dos países en los que la institución está presente**

gética o el Máster en Imagen Pública, Dirección de Eventos y Protocolo.

También dispone de cursos de especialización, de duración más corta y que abarcan las diferentes áreas del management, con programas de formación ejecutiva como su Programa de Desarrollo Directivo, Programas internacionales en colaboración con universidades de otros países y programas a medida para empresas.

Más internacionalización

México, Colombia o Ecuador son algunos de los países en los que esta institución educativa está presente. Completan la lista Bolivia, Chile, Perú y Paraguay. Además, recientemente se ha aliado con Cornell University, una de las universidades más prestigiosas del mundo, con el principal objetivo de facilitar el acceso a sus únicos y exclusivos programas, 100% en español. Con esta colaboración, ENyD crece en prestigio internacional y académico.

La misión de esta escuela recae en ofrecer formación de calidad y un contenido de vanguardia totalmente actualizado, prevaleciendo el interés de los alumnos. Su objetivo es impulsar el talento, acompañar a los alumnos en su experiencia de formación, brindarles un fuerte apoyo y acelerar su desarrollo profesional. Francisco Santos, el director de ENyD, indica que la clave "pasa por la inversión en innovación y esto tiene su origen primero en escuchar al alumno y posteriormente en la búsqueda de nuevas soluciones a implementar para favorecer una mejora sustancial en la calidad educativa". Esto lo trabajan analizando e incorporando las últimas tendencias en



Francisco Santos, director de ENyD. EE



eCornell. EE

educación no presencial, nuevas herramientas, nuevas metodologías, etc.

Empresas e instituciones

ENyD apuesta por las Relaciones y Colaboraciones Corporativas con el objetivo de potenciar, de forma conjunta, conocimientos en las distintas áreas que confor-

man la oferta formativa *online*. De esta forma, mantienen una excelente relación y colaboración con empresas para trabajar de manera conjunta, detectar las necesidades específicas de talento y articular la interacción con la institución y con todo su ecosistema de formación y conocimiento.

El trabajo conjunto se fundamen-

ta a partir de la colaboración académica, en la que directivos y profesionales de reputadas empresas colaboran en el diseño de programas formativos adaptados a la realidad empresarial. Además, estas mismas empresas participan de forma activa en los programas a través de los Trabajos de Fin de Máster. Con la formación *in company* se aprove-

cha *know how* académico y empresarial para desarrollar soluciones de formación *in company* ajustadas a las necesidades de cada organización. Finalmente, cuentan con condiciones especiales de matriculación, para firmar convenios de colaboración con empresas y colectivos con el fin de facilitar el acceso de sus empleados o asociados a los programas formativos.

El talento de los alumnos es reconocido por diversas compañías y reclutadores. Además, cuentan con un departamento de Empleo y Carrera Profesional a través del cu-

▶ **El talento de los alumnos es reconocido por diversas compañías y reclutadores**

al acercan a sus alumnos a las mejores empresas del mundo. Su compromiso está focalizado en incrementar la proyección profesional de los alumnos y antiguos alumnos. También ofrecen una formación práctica dirigida a la adquisición de conocimientos demandados en el mercado laboral actual, pero también a la mejora de las habilidades que permitirán a los alumnos mantenerse actualizados y tener perfiles competitivos en el futuro.

Datos de ENyD
Calle Mauricio Legendre 33B 38046 Madrid. Tel: +34 911010336
info@escueladenegociosydireccion.com
www.escueladenegociosydireccion.com

UNIVERSIDADES

Las ingenierías destacan entre las novedades de los grados este curso

Carmen García MADRID.

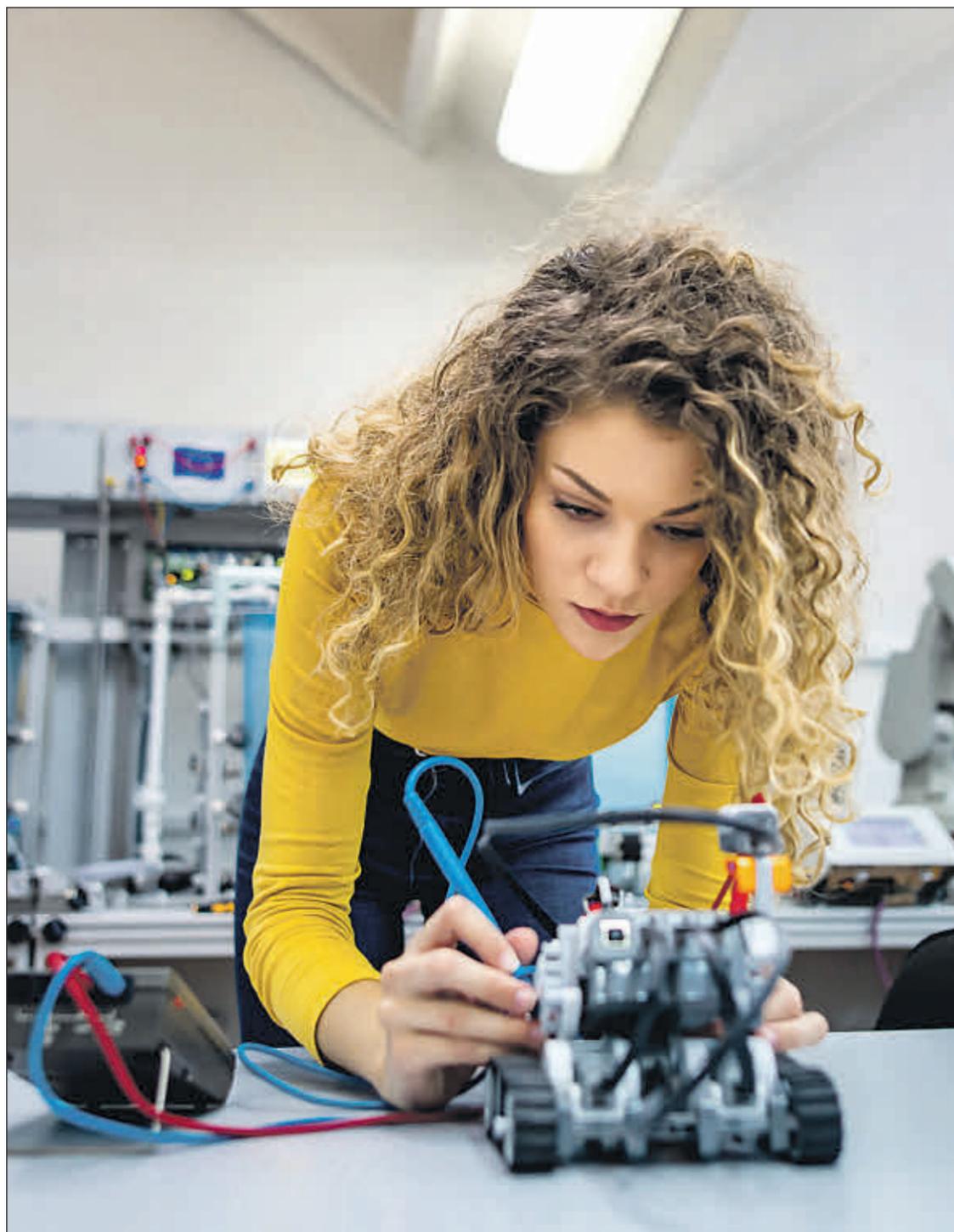
Presencial y con máximas medidas de precaución. Así reciben las universidades este nuevo curso académico que llega con más experiencia que su predecesor a la hora de gestionar una pandemia que todavía se resiste a desaparecer. Las instituciones de educación superior, lejos de paralizar su actividad, han seguido sumando nuevos programas a su oferta académica, con el objetivo de formar adecuadamente a los jóvenes estudiantes para que se adapten a las necesidades que exige el mercado laboral.

Historia y vanguardia se dan ci-

▶ La UAH impartirá tres nuevas carreras relacionadas con el ámbito científico

ta entre los muros de la Universidad de Alcalá (UAH), una de las más antiguas de Europa que en la actualidad se sitúa en los mejores *rankings* españoles e internacionales. Esta institución ofrece en total 46 grados, 60 programas de máster y 30 programas de doctorado. El próximo curso académico impartirá tres nuevos grados relacionados con las ciencias y las ingenierías: Física e Instrumentación Espacial, Doble Grado en Ingeniería Electrónica de Comunicaciones e Ingeniería Electrónica y Automática Industrial y el Doble Grado en Ingeniería Informática y Administración y Dirección de Empresas.

La Universidad de Lleida es otra de las instituciones que ha decidido apostar por nuevos títulos, como es el caso del doble grado en Ingeniería en Organización Industrial y Logística y ADE, que ofrece una formación integrada y multidisciplinaria, completa y actualizada. Los graduados obtienen unos sólidos conocimientos y desarrollan las competencias necesarias hoy en día para liderar y gestionar proyectos, tanto del sector industrial como del de servicios. De esta forma, alguno de los puestos que podrán ocupar será en dirección de empresas, liderazgo de equipos de trabajo, responsable de las áreas de calidad, medio ambiente y responsabilidad



Una alumna estudia el comportamiento de una máquina. ISTOCK

o responsable de compras, marketing y ventas. También destaca el Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte (CAFD) Pirineos, en donde el alumnado se formará en un entorno idílico a través de una docencia personalizada. Con esta formación se pretende compaginar los estudios de grado con la formación de técnicos deportivos en el medio rural. De esta forma se permite al alumno tener un mayor conocimiento técnico del medio y se amplía sus salidas laborales vin-

culadas al turismo activo y a las actividades físico-deportivas en el medio natural.

Las novedades no recaen únicamente en las universidades públicas, sino que también en el ámbito privado son conscientes del avance imparable de la sociedad y de que el mundo empresarial cada vez es más exigente. Es por eso por lo que la Universidad Francisco de Vitoria estrenará este año el Grado en Nutrición Humana y Dietética con un plan de estudios innovador que

formará a alumnos para que aborden la alimentación de la persona y la repercusión sobre la salud desde un punto de vista integral. Esta formación se podrá cursar tanto de forma presencial como semipresencial y ofrece formación práctica en sectores clave desde el primer curso, con prácticas clínicas en la Consulta de Nutrición del CAIF-UFV con Dietista-Nutricionista Mentor o Cámara Gessel.

El Grado en Educación Social, que también empezará a impartirse es-

te curso en esta universidad, representa una oportunidad única para formar profesionales dedicados a mejorar las condiciones de vida de las personas con necesidades de atención o en riesgo de exclusión social. Supone un complemento al compromiso que la UFV siempre ha tenido en todas sus iniciativas. Con este grado pretende formar educadores sociales, comprometidos con el ser humano, familiarizados con las metodologías de intervención socioeducativa claves para su desempeño.

▶ Titulaciones singulares

Siguiendo el camino de la Universidad de Lleida, la UFV estrena el Grado en Ingeniería Mecánica, que se ocupa del diseño, desarrollo y fabricación de equipos, sistemas y maquinaria para optimizar los procesos en las industrias. Los alumnos aprenderán ingeniería practicando a diario en Motor & Sport Institute, el centro de tecnología más avanzado de Europa. Finalmente, esta institución da la bienvenida al nuevo Grado en Industria Conectada y se convierte así en la única universidad que ofrece esta titulación de grado en Madrid y que cuenta con Telefónica de *partner*. Está dirigi-

▶ La USC lanza en los formatos 'online' y presencial el Grado en Gestión Cultural

do a los apasionados de la ingeniería industrial, la robótica, el *big data*, las redes de computadores o la inteligencia artificial.

La Universidad de Valencia se encuentra inmersa en el desarrollo de una estrategia que ha permitido implantar a lo largo de estos últimos años titulaciones singulares, como es el caso de las Ciencias Gastronómicas, que es la primera titulación de este tipo en España en una universidad pública a precios públicos, Ciencia de datos o Inteligencia Analítica de Negocios. Para este año han implantado el doble grado: Derecho-Economía. Esta institución goza de un papel muy potente en el campo internacional, contando con programas de doble titulación tanto en grado como en máster y actualmente se sitúa como la segunda universidad de Europa en recepción de estudiantes Erasmus.

En la comunidad gallega, la Universidad de Santiago de Compostela estrena este mes de septiembre el Grado en Gestión Cultural, tanto en la modalidad presencial como semipresencial, que tiene como objetivo principal formar a profesionales que desarrollarán su actividad en el ámbito de la gestión de la cultura, bien al servicio de instituciones públicas o privadas u orientando su actividad hacia el mundo de la empresa.

Ana Flores MADRID.

La tecnología y la Inteligencia Artificial (IA) se están uniendo y sirven como una solución educativa que está en proceso de desarrollo y pronto pasará a ser la columna vertebral de una nueva estructura educativa. Tanto es así que, según Market Research Engine, el crecimiento de la IA global en el sector educativo alcanzará los 5,8 billones de dólares (alrededor de casi 5 billones de euros) para 2025.

Uno de los casos donde se emplea la inteligencia artificial es en el campo del marketing educativo, para lanzar llamadas de atención a los estudiantes que están buscando universidades en las que quieren inscribirse. La información les llega a través de correos a los potenciales alumnos y estos son personalizados con base a sus inquietudes, una tecnología que se emplea con frecuencia gracias a lo que ofrece la "automatización del marketing".

Son muchas las universidades que emplean funciones de esta IA, que sirve para aligerar las tareas de comunicación rutinarias de los centros de educación superior. Ya sean tanto de difusión de sus campañas publicitarias como a la hora de gestionar las matriculaciones, gracias a los correos de recordatorio

▶ Las herramientas tecnológicas liberan a los estudiantes del aprendizaje teórico

para los estudiantes más olvidados, evitando las llamadas telefónicas al personal de admisiones, por ejemplo. Pero ese no es el único caso en el que se recurre a la inteligencia artificial.

Profesores e IA

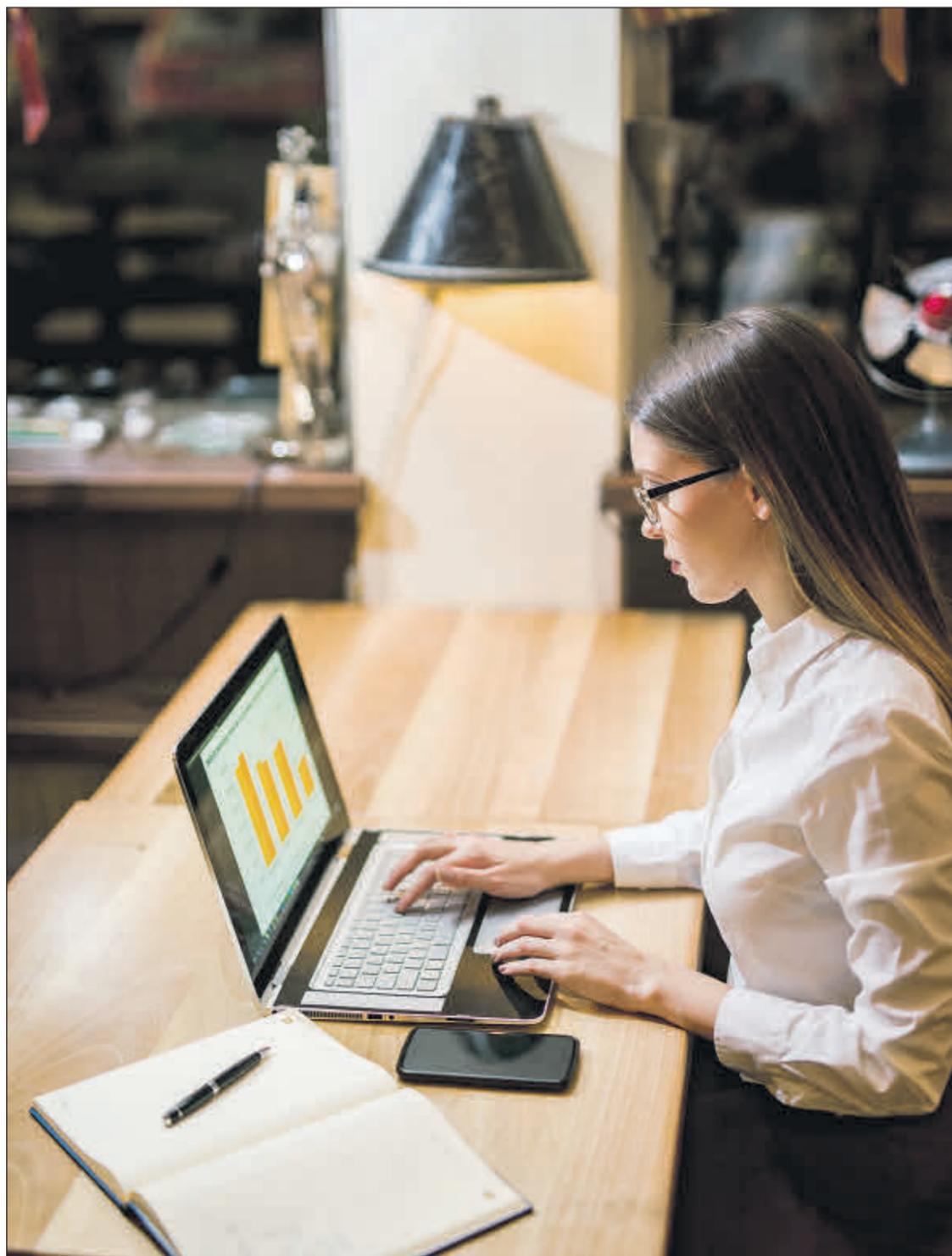
Pero la IA no es algo novedoso como tal, sino que se ha integrado durante mucho tiempo en la educación superior de manera silenciosa de maneras como estas, a menudo para ahorrar dinero, una necesidad que se ha visto agravada por las restricciones presupuestarias relacionadas con la pandemia.

Ahora las herramientas sencillas impulsadas por la inteligencia artificial como los *chatbots*, el *software* de detección de plagio y las aplicaciones para revisar la ortografía y la gramática se unen a aplicaciones nuevas, más poderosas y controvertidas que responden preguntas académicas, califican tareas, recomiendan clases e incluso enseñan.

Por ejemplo, el Ministerio de Educación Nacional y Juventud de Francia ofrece un asistente de inteligencia artificial -creada por la *startup* francesa Prof en Poche- llamada Mathia. Esta tecnología nació con la idea de facilitar a los profesores su labor a la hora de enseñar Mate-

TECNOLOGÍA

La Inteligencia Artificial se cuele en las universidades



Mujer revisando unos gráficos. ISTOCK

máticas; permitiendo a los estudiantes de Primaria comprender las matemáticas a través de la interacción de voz, la visualización en 3D y el aprendizaje personalizado.

En el caso de la universidad se están empleando los anteriormente mencionados *chatbots*, un *software* que se apoya en la Inteligencia Artificial y el Procesamiento del Lenguaje Natural simulando una conversación humana en función

de cuán desarrollada esté su tecnología y para qué vaya a ser uso.

Por un lado, existen aquellos que no tienen intencionalidad educativa y sirven para ayudar a los docentes en las gestiones de tipo administrativo, como calificar tareas y exámenes. Por otro, los que sí tienen claros fines educativos y favorecen la enseñanza y el aprendizaje. Por lo que, al agregar nuevos métodos de aprendizaje e incluir el

audiovisual como apoyo, poco a poco libera a los estudiantes de la estructura convencional que tanto hincapié hace en el aprendizaje teórico. También la personalización de los contenidos en función de la etapa de comprensión en la que se encuentre el alumno, proporciona que sea menos frustrante el proceso y conlleva a que estos puedan concentrarse con mayor facilidad.

La IA además puede ayudar a que los estudiantes puedan acceder de manera universal a los contenidos, independientemente del idioma que hablen o de si tienen discapacidades visuales o auditivas. Como Presentation Translator, un complemento gratuito para PowerPoint que crea subtítulos en tiempo real mientras el profesor da la lección.

La IA a su vez puede servir como tutoría y apoyo fuera del aula. Esta tecnología aunque todavía es demasiado rudimentaria comienza a tomar forma. Existen programas de tutoría y de estudio que pretenden ser un apoyo para los estudiantes cuando se enfrenten con dificultades en casa a la hora de realizar las tareas o de preparar un examen.

Atención personalizada

Una de las quejas más repetidas es la falta de una mayor atención individualizada y personalizada a los alumnos que, por razones de ratios, es imposible. Empresas como Carnegie Learning, que desarrolla un diseño de instrucción inteligente que diferencia entre estudiantes y sus capacidades, detectando las brechas de conocimiento, redireccionando a cada alumno a nuevos temas cuando este está preparado para ello.

Las herramientas tecnológicas están transformando el papel de los

▶ El mercado global de 'chatbots' podría alcanzar los 8 billones de euros

educadores. Principalmente la IA se está integrando con herramientas educativas que ayudan a desarrollar habilidades y sistemas de prueba y dejando una marca progresiva en la industria educativa a medida que los esfuerzos dan frutos tanto a los profesores como a los estudiantes.

Pero también es clave que los profesores logren aprender de estas herramientas, de ahí que se estén llevando a cabo iniciativas como Edubots. Un proyecto que surge de las Alianzas para la Innovación en el marco del Programa Erasmus+, y cuenta como miembros del consorcio con seis universidades europeas, entre ellas, la Universidad de Granada. El objetivo es documentar y desarrollar las mejores prácticas en el uso de *chatbots* en la educación superior. Una herramienta cuyo mercado mundial se prevé que crezca, según el reciente informe de MarketsandMarkets, hasta los 9400 millones de dólares (8 billones de euros) en 2024.

Pese a que la mayoría de los expertos están de acuerdo en que la presencia de los maestros es insustituible, habrá muchos cambios en su forma de trabajar, pero también se mejorarán las prácticas educativas y con ello, la educación.

DIGITALIZACIÓN

Así es 42, el innovador método de formación que no tiene clases ni libros

Irene Bohoyo MADRID.

En los últimos años la enseñanza ha sufrido una verdadera revolución. Las nuevas materias que se abren paso, fundamentalmente las del sector STEM, propician un cambio de paradigma sin precedentes. La digitalización de prácticamente todos los sectores económicos avanza a pasos de gigante, y la formación se enfrenta a nuevos retos para asegurar la empleabilidad de los estudiantes en un mercado laboral en constante cambio.

En este contexto nació 42, un exitoso proyecto pedagógico innovador y disruptivo, con presencia en todo el mundo, que llegó a España de la mano de Fundación Telefónica en el año 2019 con la puesta en marcha de 42 Madrid. Este mismo se ha puesto en marcha en el campus de Urduliz (Vizcaya) y en breve lo hará en Barcelona y Málaga. Las inscripciones están siempre abiertas en los cuatro campus.

Este campus presencial es el primero en el mundo que ofrece una formación en programación totalmente gratuita, además de estar abierto a todo mayor de edad que esté dispuesto a sumergirse en un proceso de formación totalmente innovador y disruptivo.

En 42 no hay clases, ni libros, ni límite de edad, y está abierta 24/7. Es mucho más que un campus de formación: es una escuela de valores y actitud, una academia de aprendizaje de *hard* y *soft skills*. Es el lugar donde todos los perfiles digitales que demanda el mercado laboral se forman con un modelo disruptivo, una metodología novedosa basada en la gamificación y el *peer-to-peer learning*, es decir, aprender entre pares. El modelo disruptivo de 42 plantea que lo más importante es aprender de los compañeros, enfrentándose juntos a problemas reales.

La filosofía de 42 es la de "aprender a aprender", en un espacio donde se fomenta la creatividad, el esfuerzo, la superación y el trabajo en equipo. Sin profesores, sin libros, sin aulas. Solo alumnos de distintas edades, aptitudes y campos aunando fuerzas para sacar adelante proyectos y retos concretos basados en la vida real.

Esta metodología se basa, por tanto, en el trabajo en equipo, donde los estudiantes no compiten sino que para avanzar deben colaborar



Campus de 42 Madrid en Distrito Telefónica.eE

entre ellos. De esta forma todos, tanto el que más conocimientos posee como el que menos, aprenden y evolucionan, aprehendiendo no solo *skills* tecnológicos y digitales, sino experiencias vitales. Es una de las claves del éxito de este modelo.

La otra es la metodología de aprendizaje basado en proyectos,

en el que los alumnos se enfrentan a retos y desafíos del mundo actual. De esta forma adquieren un conocimiento profundo de la tecnología, adecuándose a la realidad, de una forma mucho más efectiva que memorizando.

Y al no haber ni profesores, ni libros, ni aulas la creatividad de los

estudiantes es realmente libre, bebiendo de la de sus compañeros, proyectándose y adecuándose a los objetivos marcados.

Un proyecto global

Desde la apertura del primer campus en París en 2013, el modelo pedagógico de 42 se ha extendido de

manera global, 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 nacimiento del proyecto 42 se debió a una necesidad: la industria de la tecnología informática se vio afectada por la escasez de programadores. Para formar en masa a los

▶ **42 nació para formar los perfiles digitales que el mercado laboral ya demandaba**

mejores profesionales del mañana sin importar su origen, 42 se está extendiendo por todo el mundo, con el objetivo de formar a futuros profesionales digitales cualificados que hagan frente a los nuevos retos laborales. *Big Data*, *Ciberseguridad*, *IA*... Perfiles digitales que ayuden a reactivar la economía en el esce-

EE



Campus de 42 Madrid en Distrito Telefónica.eE

nario de cambio de paradigmas que ha dejado la pandemia global.

Tras el éxito del primer campus en París se ha creado una red alrededor del mundo, la 42 Network, que en la actualidad se extiende a 36 países, sumando los que están en funcionamiento y los anunciados. Hay campus en Ámsterdam, Tokyo, Roma, Wolfsburgo, Bruselas, Moscú, Bangkok, Adelaida, Sao Paulo, Quebec..

En España 42 Madrid tuvo una gran acogida, por lo que Fundación Telefónica ha extendido el modelo a otros puntos del territorio nacional. Tiene un compromiso con la sociedad de captar talento tecnológico y apostar por la formación digital, y el reto de preparar a la sociedad para las nuevas profesiones digitales y dar así respuesta a las necesidades del mercado laboral.

La Diputación Foral de Vizcaya da su apoyo a 42 Urduliz, el *Ajuntament* de Barcelona y la Generalitat de Cataluña ayudan a que 42 Barcelona sea posible, el Ayuntamiento de Málaga, y la Generalitat Valenciana presta su colaboración a 42 Alicante. Estos *partners* son el apoyo imprescindible gracias al cual la Fundación Telefónica puede llevar a cabo esta labor de innovación pedagógica y preparación para el futuro digital que aguarda a la sociedad española.

Ser estudiante en 42

La formación completa tiene una duración media de tres años, con una metodología que se basa en proyectos. Actualmente hay más de cien en marcha, y como 42 es un campus vivo, estos proyectos van creciendo y actualizándose



Un de las aulas de Campus de 42 Madrid en Distrito Telefónica.eE

► **El modelo 42 se extiende a otros puntos de España, como Barcelona, Málaga o Alicante**

constantemente. Se organizan como un árbol de programación que tiene niveles, hasta 21 en total, como si fuese un videojuego: son niveles que hay que ir superando a la vez que se van adquiriendo conocimientos.

Las ramas de este árbol son distintas disciplinas, y el alumno pue-

de ir escogiendo aquellas que se acercan más a sus intereses. Las posibilidades son muy variadas, desde programación orientada a objetos, programación móvil, IA, *Big Data*, programación 3D, y un largo etcétera.

En la actualidad hay más de 30.000 personas inscritas que aspiran a ocupar una de las plazas que tiene el campus en Madrid, o casi 6.000 para Urduliz. Para ocupar una de las plazas los alumnos deben superar dos fases: un test de habilidades *online* de dos horas y quince minutos como máximo y posteriormente un período de 26 días consecutivos en el campus, denominado "la piscina".

► **En "la piscina" los alumnos se sumergen en el mundo del código durante 26 días**

En este tiempo deben atreverse ("tirarse a la piscina", de ahí el término), porque se trata de una inmersión total en el mundo del código, donde los que más saben enseñan a los que menos saben a "nadar". El resultado, además de un aprendizaje de hoy enfocado al futuro más inmediato, es una expe-

riencia única. Algo que va más allá de lo puramente competencial. Se adquieren herramientas que pueden aplicarse a cualquier ámbito de la vida.

Así lo atestiguan algunos de los alumnos que forman parte de este proyecto innovador y disruptivo. Como Ramón, de 42 Madrid: "Me llevo muchísimas cosas. Muchos amigos, mucha libertad, muchos conocimientos de programación y de la vida en general. A mí me ha espabilado bastante".

Santi, de 42 Urduliz, cuenta que, tras su primer día en la piscina, volvió a casa con una sensación clara: "La sensación fue que, pasara lo que pasase, iba a ser una experiencia increíble y de que, si lo hacía bien, podría ser la oportunidad que necesitaba".

Talento y confianza

El éxito de 42 es la apuesta por el talento y la confianza en las aptitudes y capacidades de los alumnos elegidos. Como en las de Raúl, que con 41 años se animó a "tirarse a la piscina" de 42 Madrid. Eligió la metodología de 42 "por la libertad que te da. Buscarte la vida es el camino que te hace aprender de verdad".

O en las de Zaloa, que se unió a 42 Urduliz sin haber tenido apenas contacto con la informática. "Me ha sorprendido todo lo que he aprendido sobre informática en tan poco tiempo. Aunque han sido solo cuatro semanas han sido muy intensas y cada día he notado un avance enorme".

El proyecto 42 se engloba dentro de la estrategia de acción social de la Fundación Telefónica.



escape rooms de este grupo de jóvenes que pueden ser catalogados como educativos, a pesar de que no estén pensados originalmente como tal, como es el caso de “Atrapados en el centro comercial”, también probado con gran éxito por grupos de niños. En este caso, David y sus amigos se quedan encerrados en el centro comercial y deberán salir sin ser descubiertos. Lo especial de este *escape room* es que se puede elegir el número de jugadores que pueden jugar (tanto para 2, 3, 4 y 5 participantes).

Universidades

La moda de los *escape rooms* no ha pasado desapercibida tampoco para las universidades. De hecho, el proyecto School Break, financiado por el programa educativo Erasmus+ de la Unión Europea, ha propuesto a cuatro universidades europeas, entre las que se encuentra la UOC, el desarrollo de 13 *escape rooms* dedicados a temas relacionados con la ecología, Internet, migraciones o identidad de género, entre otros temas. Los cuatro juegos de *escape* que ha diseñado la UOC este año han si-

▶ **La UOC ha elaborado cuatro ‘escape rooms’ para el proyecto School Break**

ISTOCK

APRENDIZAJE

Motivación y diversión: las claves de los juegos de escape que llegan a los colegios

Carmen García MADRID.

La educación disruptiva rompe con lo establecido, es decir, con el tradicional modelo de la transmisión de conocimientos. Es precisamente esta metodología la que ha dejado a un lado los sistemas de enseñanza y ha incorporado nuevas formas educativas que han ganado impulso con la llegada del Covid-19. Además, permite la introducción de avances e innovaciones en los procesos educativos a través de las nuevas tecnologías.

Al hablar de este concepto, inevitablemente se nos viene a la cabeza la “gamificación” o, lo que es lo mismo, el uso del juego en entornos o ambientes no lúdicos, que pueda potenciar la motivación y, por ende, el aprendizaje. La gamificación cuenta con distintas técnicas y mecanis-

mos para convertir una actividad en juego, como es el caso de los *escape rooms*. Los juegos están muy presentes en la Educación Infantil como herramienta educativa, pero desaparecen casi por completo a partir de Educación Primaria. Esto supone una gran pérdida porque gracias al componente lúdico se favorece la concentración y la implicación a la hora de aprender.

Los *escape rooms* son juegos de evasión en el que se propone a un grupo de jugadores llegar a un objetivo atravesando diferentes pruebas. En sus inicios, los participantes estaban encerrados en una habitación de la que tenían que escapar, sin embargo, con la llegada de la pandemia, cada vez son más los juegos de *escape* que se realizan de forma *online*. Es esto, precisamente, lo que han hecho un grupo de jóvenes gallegos que

decidieron desarrollar sus propios desafíos a través de la página web Lumi Pakele. Lo más característico es que estas aventuras se realizan de forma *online* y, desde su creación el pasado abril del año 2020, no han dejado de crecer.

La educación también está presente en estas aventuras. Luis Galdo, uno de los componentes del grupo, explica que se centraron en esta área: “Porque para hacer un *escape room* es muy importante la comunicación y el trabajo en equipo, que son competencias transversales que nos enseñan hoy en día en colegios y universidades”. Sus juegos varían en función de la edad de los participantes: “Para los más pequeños estos juegos nos dan la posibilidad de que aprendan mientras se entretienen”. Por su parte, desde Lumi Pakele ven imprescindible “el desarrollo de esas

competencias transversales, que van a necesitar en el día de mañana a la hora de acceder al mercado laboral”, apunta Galdo.

“Receta perdida” y “Receta olvidada” son dos versiones de diferente dificultad de un *escape room* educativo que han elaborado en Lumi Pakele: Cristian llega a Cuba para buscar los ingredientes de una receta especial, secreto de familia, que hacía su abuela. El protagonista se sumerge en una serie de pistas que, con la ayuda de los jugadores, podrá ir solventando hasta llegar a la solución final y descubrir cuál es esa receta secreta. La primera versión del juego está recomendada para los niños entre 9 y 12 años y la segunda para los de 13 a 15. La historia en ambos casos es la misma, pero con una dificultad añadida.

Además de estos juegos, hay otros

do: “Stop muros”, en el que para obtener la victoria los equipos deben transitar por el concepto de frontera en una sociedad globalizada y atravesar los muros físicos, mentales y virtuales; “Stop muros online”, la versión digital del anterior; “Escapa del aula con tu creatividad”, donde los usuarios deberán superar una serie de pruebas con el fin de escapar de algunos de los frenos que suelen coartar el pensamiento creativo y, finalmente, LGTBI+, en el que cada participante debe sortear todas las trampas sobre orientación sexual, identidad de género, estereotipos, cultura machista o discriminación y realizar una autorreflexión.

Una de las ventajas más importantes de los *escape rooms* es que los docentes pueden incorporar contenidos, temas y materias. En estos juegos de escape la duración de cada uno es de 45 minutos y en el inicio se plantean una serie de enigmas relacionados con los temas que el alumnado tiene que resolver. Cada una de las respuestas acertadas ofrece una clave y, cuando los equipos las tienen todas, pueden abrir los candados que cierran un baúl o una maleta, donde se guarda una recompensa. Otro de los objetivos de este proyecto es que el profesorado pueda generar nuevos juegos de *escape* en función de sus necesidades específicas y de los grupos que tenga a su cargo. Para ello, cuentan con materiales que han sido elaborados con el mayor rigor y que se han sometido a pruebas.

elEconomista MADRID.

La sostenibilidad y la innovación están suponiendo un verdadero impacto en los mercados y en el ecosistema empresarial.

Cierto es que lleva tiempo hablándose de la necesidad de ser sostenible, de la obligatoriedad de apostar por la innovación a la que están sometidas todas las empresas...pero sin duda han sido los planes para el horizonte 2030 de las administraciones locales, nacionales e internacionales en materia de sostenibilidad, los que han supuesto un nuevo salto cuantitativo y cualitativo en la importancia de la sostenibilidad y la innovación dentro de la gestión de las empresas.

Dentro de este tipo de movimientos y novedades en la gestión, las Escuelas de Negocios y universidades más flexibles y adaptadas a las necesidades de la empresa, han dado el primer paso para actuar, tal y como comenta Ignacio Muñoz, Jefe de Admisiones de IEB "dentro de IEB hemos trabajado en dos líneas claras, por un lado lanzando ofertas formativas específicas, de culturización de organizaciones o de formación de equipos en la materia...y por otro lado, hemos realizado un trabajo de modernización, adaptando nuestros programas existentes introduciendo este tipo de contenidos en todos ellos".

Y es que en IEB, como en el mun-

EMPRESAS

El IEB, referente en formación en materia de sostenibilidad



rigor en esta materia, es precisamente esta la filosofía de IEB, formar para el empleo y el desarrollo profesional, proporcionando a las empresas talento y conocimientos para su mejor evolución".

Y es que poco a poco, "el área de sostenibilidad va incorporando nuevas necesidades formativas, las áreas de energías renovables, las certificaciones, los cursos e incluso las sesiones de culturización a empresas, equipos directivos y consejos, se ha convertido en una prioridad", tal y como afirma Jesús Mardomingo.

Las empresas apuestan e invierten en sostenibilidad, no solo internamente sino también en materia de formación, ya que el nuevo entorno regulatorio lo hace indispensable. Ante esta nueva necesidad formativa, existen gran cantidad de empresas que, por tamaño, por ubicación geográfica o por disponibilidad horaria, han recurrido a la formación *online* para hacer llegar este tipo de contenidos a sus equipos. Así lo confirma Joaquín Danvila, jefe de Desarrollo Digital y Formación Online en IEB, quien afirma que "la formación *online* está suponiendo un clarísimo avance, haciendo accesible nuestra formación de calidad, a muchos profesionales que querían recibir formación de IEB pero que les resultaba complicado hacerlo por horarios o ubicación".

Es necesario incorporar profesionales bien formados a todo tipo de sectores

do de la empresa, se coincide en la necesidad de incorporar a todo tipo de sectores, profesionales bien formados en la materia, así lo confirmaba Jesús Mardomingo, desde hace tiempo director del Área de Sostenibilidad e Innovación en IEB y socio de Dentons, quien afirma que "la sostenibilidad ha pasado a ser algo prioritario porque las compañías han visto el enorme impacto económico que va a suponer en sus cuentas de resultados ante la nueva regulación".

Las empresas de todos los sectores, no solo las financieras, han visto la importancia de tener internamente conocimientos sobre sostenibilidad a todos los niveles, ya que procesos y operativas se van a ver afectada...y conocer el nuevo entorno regulatorio supone a día de hoy una obligación e incluso una ventaja competitiva.

Por todo ello, las empresas han salido al mercado a por perfiles con este tipo de conocimientos, mientras que las escuelas de negocios y las empresas punteras en este tipo de iniciativas están colaborando estrechamente para hacer llegar sus mejores prácticas a un alumnado



Los alumnos del IEB en sus aulas. EE

que, si recibe una buena formación, tiene grandes oportunidades de desarrollo profesional a día de hoy.

En este mismo sentido y para certificar la calidad formativa en la materia, el organismo EFPA, que ha sido pionero en lanzar una acreditación ESG propia, ha procedido a acreditar la formación en Finanzas Sostenibles de determinados Centros como idónea para preparar el acceso a su certificado, el EFPA ESG Advisor. Uno de los primeros centros acreditados ha sido precisamente IEB, que coincidía con la filosofía de EFPA a la hora

de acreditar a los centros: "Es necesaria una formación en materia de sostenibilidad, pero con una calidad del profesorado y de sus manuales y materiales, debidamente contrastada", tal y como afirma Álvaro Drake, secretario general de IEB y director de Formación a Medida de la institución formativa.

Y es que son muchas las empresas que están encargando a Escuelas de Negocios sus planes de formación en materia de sostenibilidad. "Recientemente fue el BBVA el que seleccionó a IEB para la formación a una gran parte de su plan-

tilla en materia de sostenibilidad, demostrando que tanto la entidad bancaria como la institución educativa hemos apostado de una manera clara por esta materia", afirma Álvaro Drake.

Cada vez son más las empresas que toman conciencia de la necesidad de formar en Sostenibilidad e Innovación a sus equipos, tal y como afirma Juan de Lara, jefe de Orientación Profesional de IEB, "las empresas vienen con sus equipos a formarse en las materias que necesitan, pero también están viniendo para solicitar talento formado con

Cada vez son más las empresas que forman en sostenibilidad

Está claro que las Escuelas de Negocios, las universidades y los centros de formación se están adaptando, tanto en contenidos como en formatos, "nuestros programas *online* cada día tienen más demanda, en el último curso académico tuvimos más de 300 nuevos alumnos en nuestros programas *online* que se pudieron beneficiar de la calidad de nuestra formación y del contacto en remoto con nuestros profesores, ya que para nosotros, el contacto personal, aunque sea *online*, y la resolución de casos en directo con profesionales de primer nivel, es vital para mantener la calidad formativa", tal y como afirma Joaquín Danvila.

En definitiva, Programas, Cursos, Sesiones formativas nuevas y adaptación de la formación, colocan a la Sostenibilidad y a la innovación como una materia necesaria dentro de los planes de formación de las empresas y de las ofertas formativas de las Escuelas de Negocios que, en casos como el IEB, cuentan en su claustro con los profesionales en activo expertos en la materia para proporcionar una formación de calidad.

FORMACIÓN

El aprendizaje permanente, clave para el terreno laboral

Ana Delgado MADRID.

La formación continua se ha convertido en una pieza clave a la hora de potenciar nuestros conocimientos y crecimiento de habilidades. Un aprendizaje, a priori, voluntario y electivo, pero que cada vez es más necesario para acceder al mercado laboral, sobre todo en este momento de constantes cambios.

Así lo corrobora Helmer Balcázar, presidente ejecutivo de Aicad Business School, “los alumnos van desde estudiantes de postgrado que han terminado una carrera a directivos que están en un proceso de reciclaje”. Por otro lado, “también están particulares que buscan formarse en otros modelos de negocio que amplíen sus capacidades laborales”.

Conocido con el anglicismo “lifelong learning”, el aprendizaje a lo largo de la vida es totalmente distinto al que se puede aprender en las universidades, de hecho, se refiere a aquel que se cursa a la par y/o posteriormente a los grados académicos, y que permite mejorar la formación, no solo de cara a la empleabilidad, sino que también mejora las competencias individuales y sociales de la persona.

“Las escuelas de negocio nacen con la vocación de entender los modelos de negocio que tienen las empresas. Por eso es una formación tan especial, adaptada y a medida, porque la formación que ofrecen solventa la problemática de las empresas y ofrece soluciones, adaptándose a las necesidades de la industria”, explica el CEO de Aicad.

Con la incorporación de nuevas tecnologías y novedosos puestos de trabajo que hasta hace poco resultaban insólitos, está claro que el tradicional eslabón laboral llega a su fin.

Así lo ratifica el Foro Económico Mundial en su informe sobre el futuro del trabajo, *The Future of Jobs Report 2020*, donde señala que durante los próximos cinco años desaparecerán un total de 85 millones de puestos de trabajo, aunque muchos de ellos serán reconvertidos en puestos tecnológicos que requerirán la adaptación de miles de profesionales. Sin embargo apunta a que la revolución robótica y tecnológica creará 97 millones de nuevos empleos, que necesitarán el apoyo de empresas y gobiernos.

El pensamiento analítico, la creatividad y la flexibilidad figuran entre

las principales habilidades necesarias que debe tener un trabajador, según el *informe*, que señala la inteligencia artificial, la creación de contenido y la computación en la nube como las principales profesiones emergentes.

El Covid-19, factor clave

El informe revela que, a causa del Covid-19, el mercado laboral está cambiando más rápido de lo previsto. Así, en los últimos años, la creación de empleo se está desacelerando, en detrimento de la destrucción de empleo, que cada vez es mayor, por lo que las medianas y grandes empresas tendrán que adaptarse lo antes posible a la implementación tecnológica.

Para Balcázar, este nuevo paradigma mundial demuestra que la educación tiene que romper el anterior “statu quo”. “Las empresas ya no solo buscan formación, sobre todo buscan talento”, explica. Por otro lado, Balcázar admite que debido a la crisis actual, están viviendo una situación parecida a la que ya experimentaron en 2008: “Hemos visto incre-

mentarse muchísimo el perfil sénior”, admite. “Hay muchos profesionales que tenían un buen puesto de trabajo y que se han visto en la calle o que se han visto obligados a reinventarse”, aclara. “Para abrirse a otros mercados y emprender no hay otra forma que la de reciclarse, es imprescindible para abrirse nuevos caminos”, añade.

En lo que se refiere al aprendizaje permanente, Balcázar señala que es “decisivo y clave”. “La dinámica propia de la economía y de los mercados es que todo está en constante cambio y una carrera no te asegura un puesto de trabajo, ni si quiera cuando lo tienes es seguro que vayas a permanecer en él”, declara. “Sin el reciclaje continuo del personal y del talento de las organizaciones, estas están abocadas a morir”, sentencia.

Palabras con las que también coincide Irene Vilà, vicedecana de EAE Business School en el campus de Madrid: “Para las empresas, la formación continua se ha convertido en una obligación para ser competitivos. Sin la formación continua, la empresa va perdiendo ventaja competitiva y deja de diferenciarse”. “Para las escuelas de negocio, la formación continua es un reto y una oportunidad”, añade Vilà. Por un lado, es “un reto muy interesante que nos obliga a estar en la vanguardia de las últimas tendencias de los sectores económicos y empresariales, para poder trasladar el conocimiento a las aulas”. Y por otro, es también “una oportunidad si sabemos aprovechar bien este reto, porque la necesidad de formación continua está ahí, se trata de saber darle la respuesta adecuada”, aclara.

En la misma línea, Balcázar señala que “nos encontramos en una etapa de mucho cambio y compleja a nivel organizacional, donde no queda otra que ser resilientes y aprender a diseñar modelos de negocios basados en conocimientos científicos”. “Las familias y las empresas son el cimiento de la riqueza”, declara.

La formación permanente es, por tanto, una herramienta crucial para destacar no solo en el puesto de trabajo, sino también en la vida diaria. Este conocimiento es esencial para el crecimiento profesional, en un periodo de reciclaje que permite conservar habilidades y fomentar el conocimiento, a la par que nos mantiene en guardia ante cualquier imprevisto que pueda suceder.

Escuelas de negocio y universidades privadas

El volumen de negocio generado por las universidades privadas y escuelas de negocios se situó en 2.575 millones de euros en 2019, un 5,3% más que en el ejercicio anterior, según el último estudio del ‘Observatorio Sectorial DBK’ de Informa, que indica que los principales motivos que han impulsado este crecimiento son el dinamismo de los programas a distancia y el alumnado internacional. Las universidades privadas registraron unos ingresos de 1.805 millones de euros, tras crecer un 6,8%, impulsadas por el crecimiento del negocio de las entidades no presenciales, mientras los ingresos de las escuelas de negocios crecieron un 2% en el ejercicio anterior, hasta los 770 millones.



Grupo de personas en un seminario para su formación continua. GETTY IMAGES

COMPETENCIAS

El futuro del trabajo: por qué es posible que se necesiten nuevas habilidades

A. F. MADRID.

Muchos países están experimentando una brecha que cada vez se hace más pronunciada entre las habilidades que se exigen en el mercado laboral y la formación que reciben sus ciudadanos.

Las habilidades son vitales para la competitividad y la empleabilidad, ya que los cambios estructurales, como la globalización y el progreso tecnológico exigen una cualificación cada vez mayor y más para el crecimiento de la productividad y para garantizar buenos puestos de trabajo.

Una muestra de ello es que se estima que el 50% de todos los empleados necesitarán volver a capacitarse para 2025, a medida que aumente la adopción de tecnología, según el *Informe sobre el futuro del empleo* del Foro Económico Mundial. Lo que se traduce en que la mitad de los trabajadores tendrá que volver a capacitarse en los próximos cinco años a medida que se consolida la "doble alteración" por un lado, por el impacto económico de la pandemia y, por otro, la creciente automatización que transforma los empleos.

En la presentación del informe el fundador y presidente ejecutivo del Foro, Klaus Schwab, argumentó que "tenemos las herramientas a nuestra disposición. La generosidad de la innovación tecnológica que define nuestra era actual puede aprovecharse para liberar el potencial humano".

"Tenemos los medios para volver a capacitar y mejorar a las personas en cantidades sin precedentes, para desplegar redes de seguridad de precisión que protejan a los trabajadores desplazados de la indigencia y para crear mapas a medida que orienten a los trabajadores desplazados hacia los trabajos del mañana en los que podrán prosperar".

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) menciona en su informe *Las habilidades importan* (2019), un producto del Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos (PIAAC por sus siglas en inglés), que "los adultos con mayor competencia en lectoescritura, aritmética y resolución de problemas en entornos ricos en tecnología tienden a tener mejores resultados en el mercado laboral que



Equipo de trabajo en la oficina. ISTOCK

Tiempo para volver a capacitarse

En la "Encuesta sobre el futuro de los trabajos" del Foro de Davos estiman que alrededor del 40% de los trabajadores requerirá una capacitación de seis meses o menos, pero ese número es mayor para aquellos en la industria del consumidor y en la industria de la salud y el cuidado de la salud. Así como aumenta el tiempo en los sectores de servicios financieros y energía.

sus pares menos competentes. Tienen más probabilidades de estar empleados y, si están empleados, de ganar salarios más altos".

Sin embargo, los resultados del Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA) en 2015 señalan que entre el 20% y el 25% de los jóvenes en educación secundaria como de adultos en edad de trabajar (según los datos de PIAAC de 2012) carece de esas competencias básicas, lo que dificulta su capacidad para encontrar un empleo estable y participar en la vida económica y social en general.

En el caso de España cuando participó en el PIAAC en 2015 los datos arrojaron que, cerca del 40% de españoles de entre 25 y 34 años tenía estudios superiores frente al esca-

so 20% de personas entre 55 y 64 años, diferencia de 20 puntos porcentuales que se superó en tan solo seis países de la OCDE.

Pese a ello, pocos jóvenes con un título de educación superior han logrado adquirir el alto nivel de cualificación profesional necesario para integrarse en la economía y en la sociedad. En 2015 se pudo percibir una mejora en cuanto a la preparación de los titulados superiores españoles a lo largo del tiempo, sin embargo, España sigue relegada a los puestos más bajos de la clasificación de países de la OCDE que participaron en la PIAAC.

Además, solo el 12% de los adultos con estudios superiores alcanzan "un excelente nivel de rendimiento en comprensión lectora,

aproximadamente la mitad de la media de la OCDE".

El cambio tecnológico, en particular la presencia cada vez mayor de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en todos los ámbitos de la vida, junto con los cambios en la estructura del empleo ha llevado a una creciente demanda de habilidades cognitivas de nivel superior que implican la comprensión, la interpretación, el análisis y la comunicación de información compleja.

El empleo se está alejando de los trabajos que involucran tareas cognitivas y manuales rutinarias y hacia trabajos que involucran el pensamiento experto y la comunicación compleja. Los gobiernos necesitan una imagen más clara, no solo de cómo están cambiando los mercados laborales, sino de qué tan bien equipados están sus ciudadanos para participar y beneficiarse de economías cada vez más basadas en el conocimiento.

Diez habilidades clave

Hay muchas habilidades nuevas que resultarán útiles a medida que cambie el mundo laboral. Los sectores tecnológicos como la ciencia de datos y la ciberseguridad son ca-

▶ **El 50% de todos los empleados necesitará volver a capacitarse para 2025**

da vez más importantes y la demanda de talento es alta en estas áreas.

Pero hay ciertas habilidades que todo empleador buscará y estas habilidades abarcarán todas las industrias: habilidades blandas -las asociadas a la inteligencia emocional-. El último informe del Foro Económico Mundial *Informe sobre el futuro del empleo* (2020) describen cuáles serán las habilidades más demandadas para 2025.

Para aquellos trabajadores que permanecen en sus funciones, la proporción de habilidades básicas que cambiarán para 2025 es del 40%, y el 50% de todos los empleados necesitará volver a capacitarse (hasta un 4%).

El pensamiento crítico y la resolución de problemas encabezan la lista de habilidades que los empleadores creen que crecerán en importancia en los próximos cinco años.

Pero este año han surgido nuevas habilidades de autogestión como el aprendizaje activo, la resiliencia, la tolerancia al estrés y la flexibilidad. Entre estas habilidades transversales se encuentran las habilidades especializadas en *marketing* de productos, *marketing* digital e interacción humano-computadora. Estas habilidades junto con las habilidades innatas serán las que harán que la fuerza laboral futura sea extremadamente valiosa.

elEconomista MADRID.

Los cambios demográficos, junto con el auge de la tecnología y la automatización, están cambiando la forma en que trabajamos y la forma en que aprendemos. Por tanto, a medida que aumenta la demanda de nuevas capacidades adaptadas al siglo XXI, la renovación y la mejora de las competencias podrá permitir que las organizaciones desarrollen las habilidades necesarias para seguir siendo competitivas. Además, el coronavirus ha acelerado la necesidad de implementar una ambiciosa agenda global de mejora de competencias debido a la digitalización y automatización de los procesos.

La tecnología –como los robots y la inteligencia artificial– continuará cambiando la naturaleza de muchos empleos. Algunos desaparecerán y otros necesitarán nuevas habilidades y formas de trabajar. Hoy, las empresas no pueden prometer a nadie un trabajo de por vida, pero se puede hacer todo lo posible para equiparse con las competencias y habilidades necesarias.

La educación ya no es un proceso lineal ni estanco con el objetivo único de obtener un título, sino un proceso continuo y fluido que debe ayudar a adaptarse a las cambiantes condiciones tecnoló-

▶ **Entre 2019 y 2021 Banco Santander habrá concedido más de 325.000 becas**

gicas, económicas y sociales. Así pues, modernizar el tejido empresarial, captar y retener talento tecnológico son algunos de los grandes retos que deben afrontar las empresas en la actualidad. Y ¿cuál es la solución? Muchas empresas están optando por formar a sus propios empleados. Pero los efectos de megatendencias como la digitalización, la escasez de trabajadores cualificados y la globalización son complejos.

Los procesos de reciclaje y recapacitación son necesarios en una sociedad pos-Covid-19, donde las organizaciones deben ser excelentes y retener el mejor talento para ser competitivas. En este sentido, emergen dos conceptos muy presentes en la actualidad: *upskilling*, el proceso de aumentar las capacidades y competencias en la misma área profesional, pero alcanzando nuevos niveles de desempeño; y *reskilling*, que hace referencia al proceso de aumentar las capacidades y competencias en otras áreas profesionales.

Es decir, en el primer proceso, un ejemplo sería un analista de *marketing* que trabaja en el departamento de Marketing y que quiere cambiar al campo de la ciencia

RESKILLING

El 54% de los empleados deberá mejorar sus capacidades para 2022

de datos. Debido a sus competencias como analista, ya conoce muchas herramientas, técnicas y funciones que también se requieren

en el campo de la ciencia de datos. Sin embargo, con una capacitación específica, esta persona tiene la oportunidad de reunir estas habi-

lidades, expandirlas y agregar las calificaciones necesarias.

Por otro lado, el reciclaje de un empleado se vuelve necesario cuan-

do esta persona cambia de su puesto actual a una nueva área de actividad y, por lo general, también a un nuevo departamento. El em-



pleado de *marketing*, siguiendo con el ejemplo, podría percibir una mejor oportunidad profesional si está capacitado como científico de datos. Así pues, para comenzar una carrera en este campo y ser realmente exitoso como científico de datos, necesitará una amplia gama de nuevas habilidades y conocimientos.

Preparados para VUCA

Ante estos nuevos retos, los entornos complejos y actuales denominados VUCA (volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad, por sus siglas en inglés) requieren de profesionales formados e imparables. De hecho, el Foro Económico Mundial estima que más de la mitad de todos los empleados (54%) requerirá una recapacitación "significativa" para 2022. En su informe *El futuro del trabajo* se desvela que los trabajadores

en activo ponen énfasis en las necesidades de formación para el desarrollo personal, cuya demanda ha crecido el 88%, mientras que los desempleados ponen su foco en aprender competencias digitales.

Consciente de ello, Banco Santander evolucionó hace unos meses sus programas de becas para impulsar a través de algunas de sus iniciativas ese reciclaje profesional del que hablamos. Las ayudas están dirigidas tanto a jóvenes estudiantes como a profesionales que buscan reciclarse para adaptarse al nuevo entorno laboral emergente. Así, por ejemplo, algunos de los programas más significativos son los siguientes:

■ **Becas Santander Skills | Upskill your Talent-Esade**, para potenciar las *soft skills*, claves para mejorar la empleabilidad en un en-

▶ La mejora de las habilidades tiene el potencial de transformar economías enteras

torno laboral marcado por la transformación digital y la demanda de nuevas habilidades transversales en los profesionales, como liderazgo, creatividad, productividad personal, inteligencia emocional o capacidad de negociación.

■ **Becas Santander Tecnología | Conecta**, para ayudar a paliar la brecha digital entre los universitarios españoles. Estas becas proporcionan un ordenador portátil a los estudiantes con dificultades económicas y una ayuda de 350 euros para soluciones de conecti-

vidad durante el curso académico 2021/2022.

■ **Becas Digital Experience**, lanzadas en colaboración con grandes empresas como IBM o Amazon Web Service, para formar a estudiantes en tecnologías como la inteligencia artificial o las distintas herramientas relacionadas con el *cloud computin*.

■ **Becas Santander Habilidades | Evolution**, para ayudar a los jóvenes a preparar su entrada en el mercado laboral. Estas becas proporcionan formación *online* a mayores de edad residentes en España con o sin estudios universitarios, que necesiten orientación para enfrentarse a los nuevos procesos de selección de las empresas.

Estas becas, que pueden consultarse en www.becas-santander.com, se enmarcan dentro de las más de

30.000 que Santander concederá este año en España, tras la concesión de más de 156.000 becas el pasado año a nivel global. Con esto, en total, la entidad habrá concedido hasta finales de este año más de 325.000 becas y ayudas desde 2019, un 62% más (lo que se traduce en 125.000 becas más) del objetivo fijado para este periodo. Solo en España, se habrán concedido 85.000 de estas ayudas. Esto demuestra el gran compromiso del banco ante momentos convulsos como el actual donde se sufren las consecuencias socioeconómicas provocadas por la crisis sanitaria.

Habilidades esenciales

La mejora de las habilidades tiene el potencial de transformar economías enteras y sus impactos pueden crear efectos positivos dominó en la economía debido al aumento de la productividad. De hecho, cuatro de cada cinco directores ejecutivos han identificado la falta de habilidades esenciales de sus empleados como una amenaza para el crecimiento en la 22ª Encuesta Global Anual de directores ejecutivos de PwC.

Uno de los desafíos a los que se enfrentan los empleadores, educadores y trabajadores es planificar hoy las habilidades que tendrán una gran demanda mañana. Además de adquirir habilidades digitales concretas, los empleados que aportan un compromiso a largo plazo con el aprendizaje, el crecimiento y la agilidad se beneficia-

▶ Cuatro de cada 5 directivos ven una amenaza en la falta de habilidades de sus empleados

rán a medida que la tecnología continúe cambiando la forma en que se trabaja. Por tanto, la disposición para aprender cosas nuevas puede ser una de las habilidades más importantes para desarrollar en un entorno de trabajo que cambia rápidamente.

La necesidad de habilidades manuales y físicas, así como las cognitivas básicas, disminuirá, pero crecerá la demanda de las tecnológicas, sociales y emocionales y cognitivas superiores. Algunos trabajos serán especializados. Pero en un mercado laboral más automatizado, digital y dinámico, los ciudadanos se beneficiarán de tener habilidades fundamentales que les ayuden a cumplir los siguientes criterios, sin importar el sector en el que trabajen o su ocupación: agregar valor más allá de lo que pueden hacer los sistemas automatizados y las máquinas inteligentes: operar en un entorno digital y adaptarse continuamente a las nuevas formas de trabajar y a las nuevas ocupaciones.





Alumnos de odontología en una clase en las instalaciones de la Universidad Europea. Aitor Usarbarrena

INNOVACIÓN

La universidad se reinventa para adaptarse a la nueva realidad

Irene Bohoyo MADRID

La sociedad evoluciona cada vez más rápidamente. La crisis provocada por la pandemia ha acelerado la transformación digital, afectando a casi todas las capas y ámbitos, desde la economía a la cultura. Nos ha recordado lo importante que es adaptarse.

Y si algo ha evidenciado toda esta revolución es que la docencia no puede quedarse atrás: los centros de formación superior, las universidades, deben reinventarse al ritmo de la sociedad en continuo cambio. Tienen un compromiso de cara al futuro de innovar e ir siempre a la vanguardia.

Es la respuesta a un movimiento de la sociedad que avanza hacia un modelo de aprendizaje continuo.

► **La Universidad Europea está entre las 12 mejores de España en titulaciones de salud**

El futuro del empleo está sufriendo una metamorfosis que se traducirá en los próximos años en un cambio radical: para 2030 la mitad de los puestos de trabajo que se conocen hoy día habrán desaparecido.

En la Universidad Europea tienen claro que la docencia tiene la misión de formar a los futuros profesionales, de adecuar la formación a la realidad laboral. El aprendizaje continuo y la mejora de com-

petencias serán factores determinantes para el futuro de la educación.

► **La innovación, en el ADN**

En el ADN de la Universidad Europea está la innovación, que ocupa un lugar central en su sistema de enseñanza: un sistema académico flexible y personalizado basado en el Aprendizaje Experiencial. El verdadero avance innovador en materia de docencia es eso: el aprendizaje que pone a los estudiantes ante situaciones que simulan la realidad de los puestos de trabajo. Desde el minuto uno los alumnos tienen una cercanía con las profesiones que se traduce en empleabilidad una vez culminan sus estudios. Para ello cuentan con los mejores docentes, figuras fundamentales

► **El campus cuenta con tecnología innovadora de simulación virtual**

que les sirven de guía y expertos en la materia que imparten, así como con las mejores instalaciones y la tecnología puntera que permite recrear un entorno laboral real, basado en situaciones tomadas del día a día de puesto de trabajo concretos. Se trata de espacios en los que se simulan entornos profesionales con la más alta precisión, como hospitales, laboratorios de estructura y función, laboratorios de Industria 4.0, túnel de viento, *Fab lab*, sala de

vistas. Espacios recreados con el propósito de que los alumnos cuenten con una gran cantidad de horas de estudio práctico, adaptado a su campo de formación, previo a su incorporación laboral para asegurar una adaptación exitosa a su puesto de trabajo.

Además las aulas cuentan con sistemas de interactividad, las aulas extendidas, donde el profesor, que siempre está de manera presencial en el aula, integra la tecnología en el día a día, dando a sus alumnos una experiencia completamente interactiva. Aparte de *softwares* de simulaciones cuentan también con conexiones con profesionales en su lugar de trabajo, casos y retos de empresas reales. Herramientas innovadoras que ayudan a los profesionales de la enseñanza a llevar a cabo su función como formadores de la manera más completa.

Este aprendizaje se refuerza además con las prácticas laborales en empresas: la Universidad Europea cuenta con más de 14.000 convenios. Cuando los estudiantes se incorporan a las plantillas de las compañías para realizar sus prácticas están ya plenamente familiarizados con el entorno laboral.

Este sistema de Aprendizaje Experiencial se aplica a todas las titulaciones que conforman el amplio portfolio de la Universidad Europea, que se renueva de forma constante para adecuarse a la realidad laboral actual, en continua

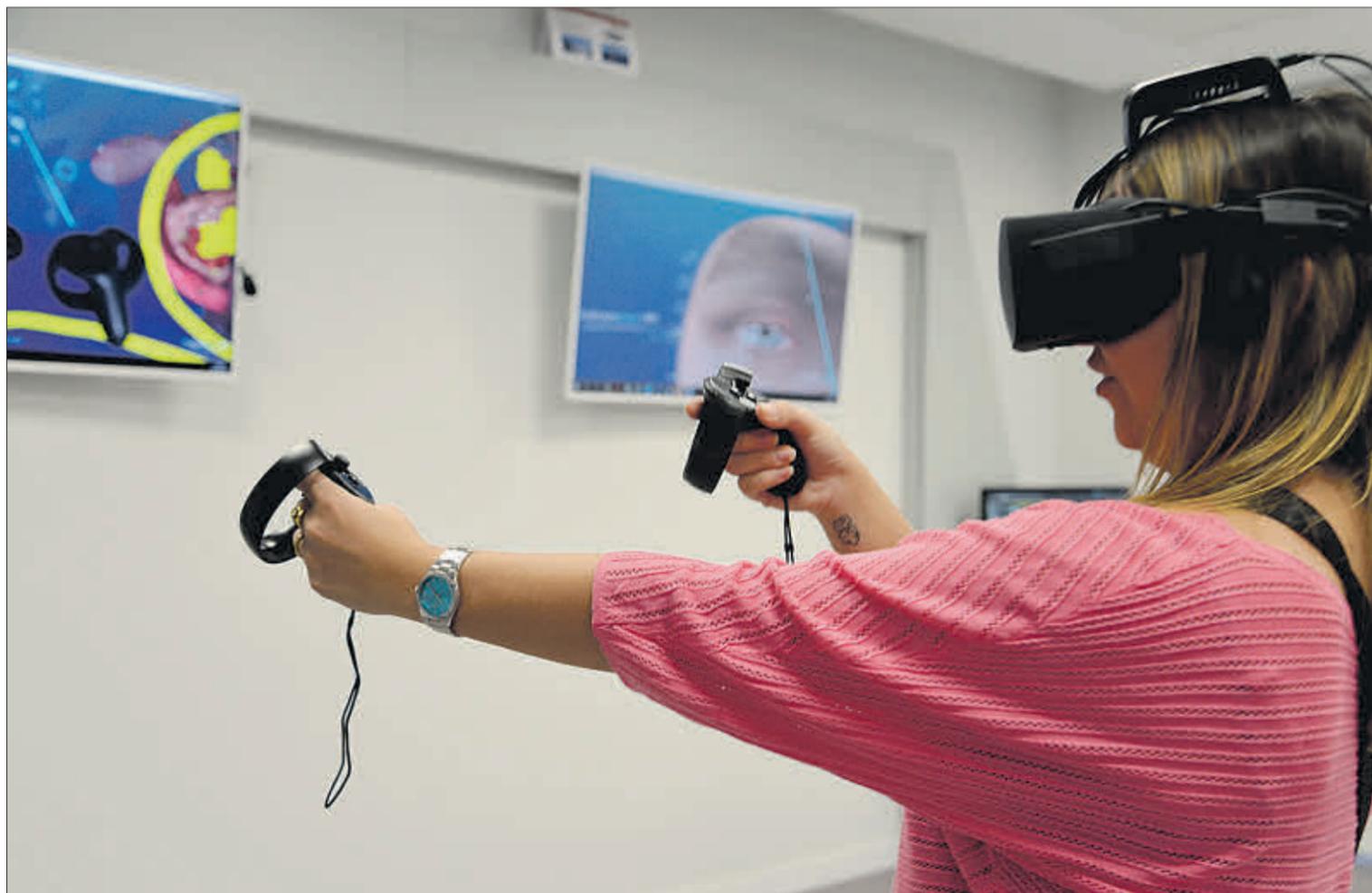
evolución, buscando dar respuesta a las necesidades formativas de la sociedad.

La innovación en la Universidad Europea se extiende también al abanico de ramas formativas y nuevas titulaciones. Un ejemplo es la incorporación este año del Grado de Farmacia en modalidad semipresencial, que se ajusta a las necesidades de profesionales del sector que están en activo y precisan de una fórmula para compatibilizar su trabajo con sus estudios. La institución es la primera universidad de Europa que apuesta por ofrecer este formato a los estudiantes de Farmacia.

Metodología de acción

El alumno aprende siendo, haciendo y sintiendo, y en base a esa convicción el estudiante de la Universidad Europea se enfrenta desde el primer día a actividades y mé-

▶ **Gracias al Aprendizaje Experiencial los alumnos “aprenden haciendo”**



Una alumna en el XR-Lab.eE

todos que implican acción y reflexión continua del aprendizaje. Para ello la apuesta por la tecnología es clara. Un alumno de medicina puede, gracias a los sistemas de simulación y a la tecnología puntera con que cuentan las instalaciones y aulas, explorar el cuerpo humano, ver el flujo de la sangre o practicar una operación de corazón, con el profesor siempre como guía. Un estudiante de enfermería, a la hora de enfrentarse a sus primeras jornadas de trabajo ya tendrá experiencia en coger vías, coser cortes, limpiar quemaduras, gracias a las horas en el aula con simulaciones de entornos de trabajo reales, con el profesor a su lado en todo momento.

Y no solo en el campo de la salud: para dar respuesta a las necesidades del mercado la Universidad Europea pone a disposición de los estudiantes los Bootcamps, un formato de 14 semanas, semipresencial y avalado por un *partner* tecnológico, que permite una formación cualificada para los alumnos de las titulaciones de Marketing Digital, Project Management, Desarrollo Web, UX, Análisis Web y Data Science.

Esta visión de la docencia va más allá de las aulas y asignaturas: es una formación interdisciplinar, con metodologías como el Aprendizaje basado en proyectos y simulación (*Challenge Based Learning*), que permite un acercamiento al mundo profesional que se completa con las prácticas profesionales en todas las titulaciones.

La experiencia acumulada por el estudiante es implementada desde una actitud de responsabilidad como ciudadanos formados en una



El Campus de la Universidad Europea en Villaviciosa de Odón. eE

visión global e internacional, multilingües y adaptables a entornos multiculturales; su formación no es solo académica, sino que les prepara para aportar al avance de una sociedad rica y compleja.

Un amplio portfolio

En la renovación constante del portfolio, la Universidad Europea apuesta por la salud en su sentido más amplio, y añade a su oferta, que contaba con Medicina, Odontología, Enfermería o Psicología, la de Veterinaria. Amplían portfolio en la modalidad 100% *online* así como en la semipresencial, para aquellos profesionales y estudiantes que ne-

▶ **La innovación se implementa en los recursos, pero también en la metodología**

cesiten una mayor flexibilidad. Logopedia, Terapia ocupacional, Nutrición Humana y Dietética, y un largo etcétera.

Otro ejemplo de la metodología basada en el Aprendizaje Experiencial por la que apuesta la Universidad Europea son sus clínicas universitarias, dos en Madrid y una en

Valencia (y en los planes de la Universidad Europea está la construcción de otro hospital y de una clínica veterinaria), o la Escuela Universitaria Real Madrid-Universidad Europea, que es el primer centro de educación superior especializado en el deporte y su relación con la gestión, la salud, la comunicación y el ocio.

Una oferta que se adapta a las necesidades de los estudiantes y de profesionales en activo que necesitan reciclarse y actualizarse para mejorar o reorientar su carrera laboral; se alterna la modalidad presencial, semipresencial o completamente digital. La Universidad

Europea Online ha sido una apuesta en firme desde hace tiempo. Es un tipo de formación que tiene su propia metodología pedagógica, y la Universidad Europea cuenta con experiencia en este campo, lo que unido a su capacidad de adaptación da unos resultados excepcionales: los contenidos audiovisuales, los laboratorios, las prácticas virtuales y las capacidades del claustro aseguran la mejor experiencia de aprendizaje en un entorno virtual.

El reto, la empleabilidad

El 89% de los alumnos titulados por la Universidad Europea consigue trabajo el primer año tras su graduación. Esto se debe a una formación creada y desarrollada acorde con la realidad laboral y con las demandas del mercado, aplicando las metodologías y los recursos necesarios para preparar a los estudiantes para una incorporación exitosa.

La Universidad no puede estar alejada del día a día de la sociedad. El equipo de la Universidad Europea está en contacto directo con el mundo profesional y con las tendencias nacionales e internacionales en educación superior a través de un Consejo Asesor, formado por profesores expertos, y de foros y acciones en los que participa la institución. Trabaja estrechamente con el tejido empresarial para conocer de primera mano las necesidades del empleador y las tendencias del mercado. El objetivo es poder adaptarse a la realidad laboral y preparar y formar a los profesionales adecuados, siempre desde la calidad y la excelencia.



Cristina Tomás

Vicedecana de Planificación Estratégica de EAE Business School



María Valdés

Vicerrectora de Estudios y de Innovación Docente de la Universitat Autònoma de Barcelona



Jordi Díaz

Dean de EADA Business School

EAE apuesta por potenciar la flexibilidad de los programas

El panorama educativo ha cambiado a nivel mundial en este último año. En EAE Business School apostamos por la normalidad, lo que supone el regreso a las sesiones presenciales en los programas Full-Time, siempre cumpliendo la normativa vigente en términos de distancia social, para mejorar la experiencia del estudiante con la convivencia estudiante-profesor dentro del salón de clase.

Y siguiendo con la mejora de la experiencia, y en aras de adaptarnos a las necesidades del estudiante en general, y del estudiante senior en particular, la escuela apuesta por potenciar la flexibilidad de los programas Part-Time. Nuestra apuesta consiste en facilitar a este perfil de estudiante la posibilidad de compaginar la exigencia de su trabajo, sus compromisos familiares, y su preparación académica, en un entorno flexible, sin mermar la calidad de su aprendizaje ni el *networking* que se genera entre los compañeros y claustro.

En cuanto a las novedades que EAE presenta este próximo curso académico, destacamos, en primer lugar, el Máster en Inteligencia Artificial, incidiendo en las tecnologías transversales que actualmente están impactando en las organizaciones a fin de mejorar la toma de decisiones y tener una visión más clara del negocio, tales como los sistemas inteligentes, el aprendizaje automático, desarrollo de productos, gestión de datos y uso de plataformas de desarrollo, permitiendo al estudiante reorientar y acelerar su carrera hacia puestos directivos en empresas a la vanguardia de la transformación digital.

Otra de las novedades destacadas es el Máster en Desarrollo Sostenible, que se estructura en cuatro grandes bloques: Acuerdos Internacionales y concepto de la RSC, Finanzas y *reporting*, la relación con los Grupos de Interés y, Reputación y comunicación. Todos ellos son relevantes para la supervivencia de las empresas en un mundo en el que la sostenibilidad es cada vez más demandada y con profesionales que, sin olvidar la propia idiosincrasia de las empresas y sus procesos de creación de valor, sepan cómo gestionar las cuestiones ambientales, sociales y de buen gobierno que rodean su actividad.

Los retos del nuevo curso: repensando la universidad post-Covid

La vivencia de la pandemia puso a prueba la capacidad adaptativa de las universidades, que tuvieron que realizar un cambio súbito y forzoso incorporando nuevas prácticas docentes y organizativas de un día para otro; cambios que tradicionalmente se producían en años se realizaron en semanas. Las universidades presenciales, como la Universitat Autònoma de Barcelona, tuvieron que adoptar la fórmula de la docencia mixta y el profesorado tuvo que innovar, experimentando con elementos que hasta entonces no habían utilizado. El alumnado tuvo que adaptarse a esa nueva fórmula de docencia, adoptando un papel más protagonista en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El personal de administración experimentó de forma masiva la fórmula del teletrabajo, hasta entonces muy minoritaria en nuestras universidades.

El curso 2021-2022 es el de la transición hacia la universidad post-Covid. Lo iniciaremos con ciertas restricciones pero contamos con recuperar muy pronto la presencialidad total. El principal reto al que nos enfrentamos es aprovechar esta experiencia, que ha sido dura pero retadora, para avanzar extrayendo el saldo positivo. Se ha abierto un escenario en el que es posible repensar la universidad.

Prácticamente todas las universidades han iniciado un debate sobre su modelo docente: se trata de incorporar las innovaciones que se han introducido en tiempo de pandemia, una parte de ellas vinculadas a las TIC, pero también innovaciones de otra índole. En la UAB, ya comenzamos a trabajar en la revisión del modelo docente en el segundo semestre del curso pasado y nuestra intención es tener uno nuevo listo para su aplicación a partir del próximo curso. La revisión de este modelo también nos obliga a valorar todos los elementos que ha de aportar la institución para que se materialice: los aspectos organizativos, la arquitectura de titulaciones o las infraestructuras. Y un aspecto fundamental será la formación del profesorado, que estamos reformulando.

En definitiva, el curso 2021-2022 nos permitirá repensar la universidad post-Covid y ofrecer nuevos modelos emergentes de docencia fundamentados en la experiencia vivida durante la pandemia.

Agilidad, creatividad y adaptabilidad en las instituciones

Si bien los términos del título del artículo podrían parecer exclusivos del mundo *start-up*, el sector de la educación superior y, por extensión la formación en el mundo de los negocios, han tenido que asumirlos de manera acelerada, como parte de su práctica habitual. Agilidad, creatividad y adaptabilidad para pasar, en un breve espacio de tiempo, de una dirección de instituciones académicas predecible y pausada a otra mucho más incierta y dinámica, que está exigiendo diferentes respuestas en un periodo de tiempo mucho más limitado.

El tradicional modelo educativo está virando hacia uno que, verdadera y definitivamente, pone al participante en el centro y le ofrece oportunidades flexibles y adaptadas a su nueva realidad. Un nuevo escenario que es híbrido con experiencias formativas *on* y *offline*, que exige una actualización constante (*upskilling/reskilling*) y que tiene que prepararnos para hacer frente a un mundo empresarial en plena transformación, no solo digital sino sostenible y laboral.

La complejidad de esta transformación triple exige una respuesta sistémica que debe incorporar a los diferentes actores implicados. Gobiernos, a la espera de millones de euros de los fondos europeos, instituciones académicas, plataformas tecnológicas, empresas y los propios trabajadores forman ese nuevo ecosistema de formación y actualización constante. Estamos ante el apasionante reto de hacer efectiva esa necesaria transición a una nueva realidad a base de agilidad, creatividad y adaptabilidad. En este sentido, el mercado siempre ha valorado la capacidad de las *business schools* para responder a los cambios, para adaptarnos a las transformaciones que sufre la sociedad y para estar cerca de las empresas y sus profesionales. Ese es, al mismo tiempo, nuestro gran valor y nuestra gran responsabilidad.



Elena Gazapo

Rectora de la Universidad Europea



Ramón Arilla

Rector de ESIC University



Óscar Fuente

Director y Fundador de IEBS

Universidad Europea, innovación educativa para tiempos de cambio

El comienzo de un curso académico marca un hito en la vida de toda universidad. Pero estoy convencida de que este nuevo comienzo, después de que la pandemia lleve un tiempo en nuestras vidas, arranca con una motivación aún mayor. Abrimos las puertas físicas y virtuales de la universidad con la esperanza de recuperar la ansiada normalidad, la emoción de dar la bienvenida a nuestros estudiantes y la satisfacción de saber que no hace tanto fuimos capaces de enseñar y aprender en un contexto especialmente complicado.

De modo que este curso académico 2021/2022 llega cargado de inspiración y retos para toda la comunidad educativa que formamos parte de la gran familia que es la Universidad Europea. Cerca de 28.000 estudiantes depositan hoy, ahora, su confianza en nosotros y tenemos por delante el apasionante y retador compromiso de acompañarlos en su desarrollo académico. Un camino de conocimiento que van a transitar junto a un excelente claustro, que desde la dedicación y profesionalidad les guiará para que alcancen la mejor versión de sí mismos y se conviertan en grandes profesionales en el futuro.

Un nuevo comienzo con especial foco en lo que nos diferencia: nuestro modelo académico de Aprendizaje Experiencial, en el que se unen el mejor claustro, las mejores instalaciones y la última tecnología. Espacios donde se simulan entornos profesionales con la más alta precisión (hospital simulado, laboratorios Industria 4.0, túnel del viento, *Fab lab*...). Y, renovamos las titulaciones que impartimos y que cubren todas las áreas de conocimiento, permitiendo no solo la formación del estudiante de 18 años que inicia su periplo universitario, sino también la de aquellos profesionales que necesitan una formación específica para mejorar o reforzar su situación profesional. Sirvan como ejemplo el Grado de Veterinaria; el Grado en Música desde la Universidad Europea Online el Grado en Farmacia en modalidad semi-presencial.

Es emocionante dar la bienvenida a este nuevo curso, que afrontamos con el objetivo de seguir marcando la diferencia en el ámbito de la Educación Superior, de seguir formando a los grandes profesionales del futuro.

Una visión periférica, la mejor enseñanza universitaria

El inicio de curso, la vuelta a la rutina de alumnado por los pasillos, de preguntas inquietas y aprendizaje, es uno de los momentos más bonitos del año para todos aquellos que formamos parte de ESIC University. Y este año, que además abrimos las puertas por primera vez como universidad, queremos seguir respondiendo a las necesidades de las empresas a la vez que sumamos con nuestra visión a la educación superior de nuestro país.

Este curso 21/22, queremos trasladar todo lo aprendido en los últimos meses a nuestro alumnado, al que queremos acompañar en su proceso de transformación no solo para que sean buenos profesionales, sino también buenas personas. Ese es nuestro deber, formarles para enfrentarse a un nuevo escenario, ayudándoles a reparar todas las heridas internas que han dejado estos duros meses.

Para ello, es fundamental poner el foco en aquellas competencias digitales que permitirán a nuestro alumnado adaptarse a un mercado laboral en el que el *mix* entre presencialidad y teletrabajo será la norma. Debemos enseñarles a ser competitivos e integrar esta forma de aprender en sus vidas, y para ello hemos desarrollado la metodología Transformative Learning by ESIC, en la que la tecnología se convierte en una herramienta fundamental en el proceso de transformación del alumnado, a la vez que dota a nuestro personal docente de nuevas posibilidades con las que enseñar.

Por otro lado, una de las lecciones más importantes que podemos extraer de lo vivido, es que juntos conseguimos más que por separado. En ESIC University no entendemos otra forma de hacer negocios que una que tenga en cuenta al entorno. Por eso, queremos enseñar a nuestro alumnado a trabajar teniendo en cuenta a todos los agentes que intervienen en su vida, desde ellos mismos al planeta. Una visión periférica es la mejor enseñanza que les podemos dar para el mundo que viene.

El paradigma de la educación ha llegado para quedarse

La pandemia ha dejado tras de sí un cambio de hábitos en muchos sectores, y la educación ha sido uno de los más afectados, poniendo en jaque a la escuela tradicional e impulsando a los más reticentes a sumarse a la formación *online* y asíncrona.

Con la recuperación de la nueva normalidad muchos de estos hábitos van a perdurar y algunos se van a modificar o van a desaparecer. Sin embargo, lo que no va a cambiar es la necesidad por parte del alumno de modelos híbridos y flexibles que le permitan elegir cómo, cuándo y dónde quiere aprender, incluso a qué ritmo necesita hacerlo.

Por otro lado, si bien ya era un punto importante en el pasado, debido a la crisis la empleabilidad se ha convertido en un aspecto fundamental en la elección de la formación. Los estudiantes quieren asegurarse de que adquirirán las habilidades necesarias para triunfar profesionalmente y que la institución será el puente con el mundo laboral, asegurándose un trabajo una vez finalizado el programa escogido. En cuanto a las clases, la adquisición de habilidades digitales y aprendizaje de las herramientas más populares del mercado también serán importantes a la hora de decantarse por una institución educativa u otra.

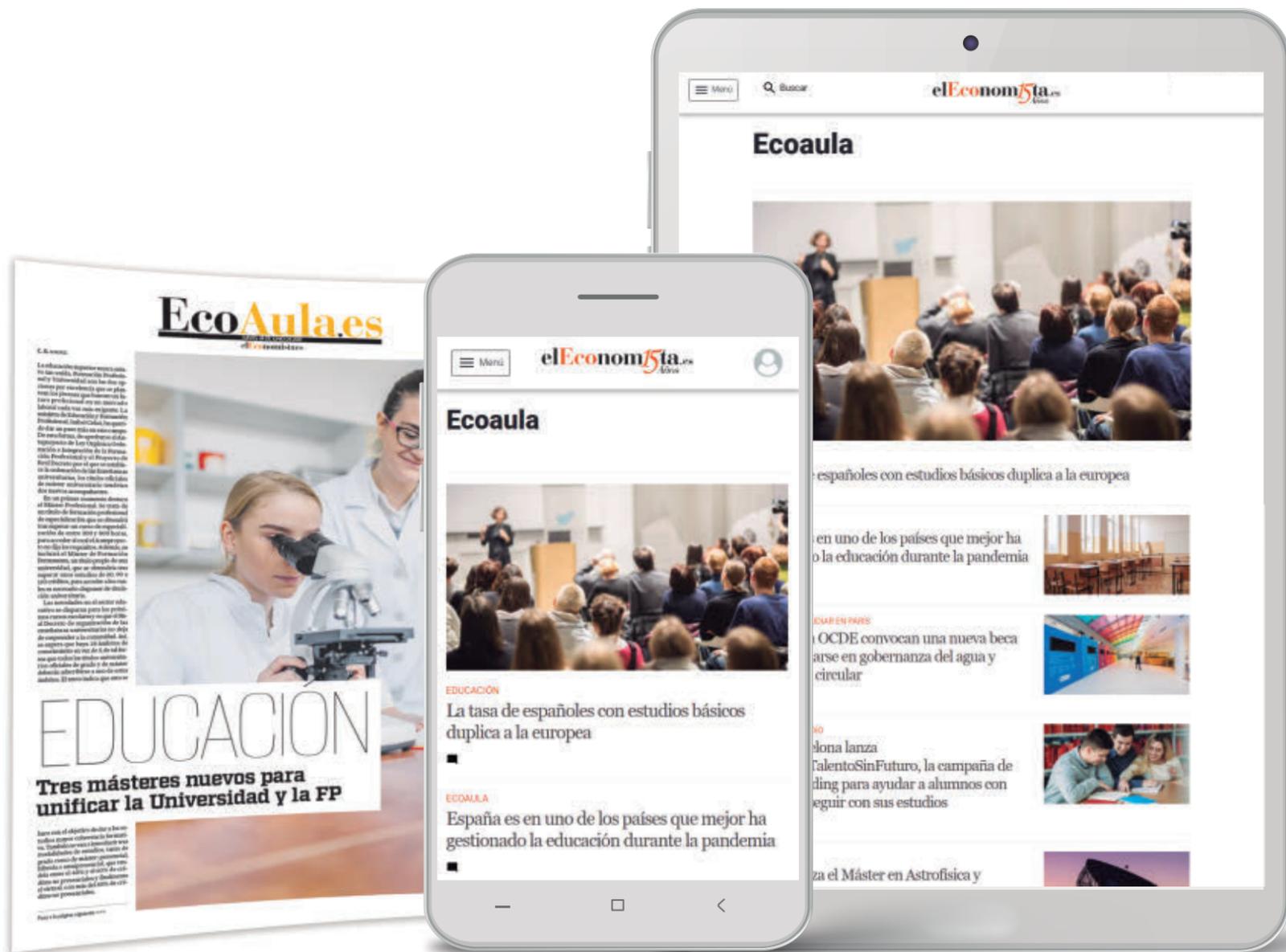
Además, posicionar al estudiante en el centro del proceso educativo será esencial, ya que los métodos de enseñanza tradicionales, rígidos y unidireccionales no son rivales para la tecnología y las plataformas de *e-learning*, ya que estas permiten optimizar la experiencia educativa a cada estudiante.

Por último, otro reto de las instituciones educativas es basarse en el uso de datos para personalizar la experiencia de aprendizaje de los alumnos. El uso de análisis de datos les dará la información necesaria para permitir que los departamentos ofrezcan una asistencia personalizada a los estudiantes, ya sea ajustando el contenido o con reuniones individuales.

EcoAula.es

elEconomista.es

El canal de formación y empleo de
elEconomista.es



Más información en

www.eleconomista.es/ecoaula/