

La puesta al día del gran trampolín del crecimiento profesional

En plena prueba de fuego por la pandemia, la «educación terciaria» avanza impulsada por la digitalización y la gestión de habilidades personales



ALBERTO VELÁZQUEZ

El pulso de la sociedad del siglo XXI marca la necesidad de cimentar nuevas habilidades y capacidades, en un entorno de inexcusable digitalización acelerada, de innovación en el más amplio sentido, en la forma de trabajar y, en suma, en la forma de pensar. Humanidades y tecnología se unen, en más de una ocasión (más aún, en esta época de Covid-19) para afrontar todo tipo de retos profesionales para satisfacer las demandas de las empresas.

En este entorno, los estudios de posgrado han reforzado y mejorado la metodología implantada en los últimos años, de acuerdo a variables como una mayor y mejor digitalización, contenidos prácticos, nuevos métodos de enseñanza, fomento de las «habilidades transversales», del «aprendizaje para toda la vida», etc.

En todo momento, el mundo de la empresa pide una mayor capacidad de adaptación a este nuevo ritmo. Como destaca Alfredo Bonet, secretario general del Círculo de Empresarios: «La economía y la propia sociedad evolucionan a gran velocidad, en buena parte debido al impacto de las nuevas tecnologías, los cambios demográficos y la globalización. Esta situación ha producido una desconexión entre las necesidades de formación del sistema productivo y las competencias que los jóvenes adquieren en el sistema educativo, lo que explica en parte la coexistencia de vacantes difíciles de cubrir en el mercado laboral con elevadas tasas de desempleo juvenil». Un reco-

rrido formativo que, en todas sus etapas («hay que potenciar y prestigiar la Formación Profesional») debe fomentar capacidades como «el trabajo en equipo, el liderazgo, la negociación o la comunicación, necesarias para promover la eficiencia, la competitividad y la cultura de las organizaciones».

Soluciones

Víctor Briones Dieste, vicerrector de Estudios de la Universidad Complutense de Madrid, destaca cómo la pandemia ha irrumpido en este tipo de estudios («que incluyen tanto las titulaciones de Máster Oficiales como los Programas de Doctorado»). La docencia presencial o las estancias de formación o investigación en centros distintos al de origen se han visto, como señala Dieste: «Paliada en parte por las excepcionales 'estancias virtuales' en especialidades que así lo permitieron. La defensa y depósito telemático de Tesis Doctorales ha sido otra adaptación necesaria».

Convertir la necesidad en virtud; problemas en soluciones... sin duda, estos meses han servido para mejorar e impulsar procesos, herramientas, ya presentes en las instituciones públicas y privadas. «Pero (comenta el vicerrector) la presencialidad es esencial en muchas especialidades y ha sido retomada con las garantías necesarias en cuanto se ha podido. Por ejemplo, los estudios de postgrado en Ciencias de la Salud o Experimentales precisan de la actividad presencial ineludiblemente. Y en Ciencias Sociales y Humanidades también ha sido retomada tras una adaptación forzada por las circunstancias». Nuevos tiempos y nuevo curso, en el que la institución estrena másteres oficiales en Ética aplicada, Audiología, Física de Plasmas o Estudios clásicos (más de 150 másteres), además de la creciente apuesta por los Doctorados industriales, en colaboración con empresas de múltiples sectores.

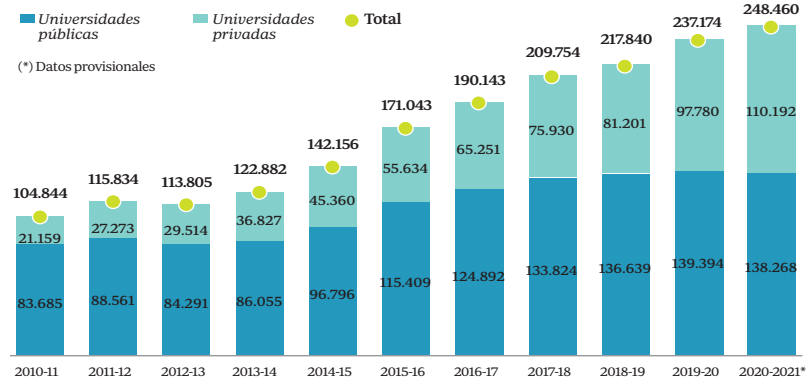
Presencial, digital

Desde el punto de vista de una institución privada, Norman Kurtis, decano de Programas de IE Business School, IE University, subraya cómo «la for-

ONLINE, SÍ, PERO...

La presencialidad del alumnado es esencial en muchos casos, también en este tipo de estudios

Evolución del número de estudiantes matriculados en máster

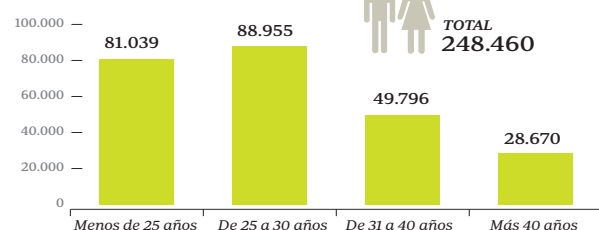


(*) Datos provisionales

Estudiantes matriculados en máster

Datos 2020/2021

Por edades



TOTAL
248.460

Por sexo



Hombres
110.709



Mujeres
137.751

Por modalidad de la universidad

	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Arquitectura	Artes y Humanidades	Ciencias de la Salud	Ciencias
Hombres	57.460	33.098	7.277	7.523	5.351
Mujeres	87.226	14.088	11.789	19.651	4.997
TOTAL	144.689	47.186	19.066	27.174	10.348

A DEMANDA

Los modelos «líquidos» permiten una mejor interrelación entre los participantes

mación universitaria en tiempos de pandemia ha acelerado algunas tendencias que ya habíamos identificado en el pasado. Afortunadamente, IE University ya tenía más de 20 años de experiencia de formación online cuando llegó el Covid. Somos una institución 'líquida' y nos movemos con facilidad del entorno presencial al digital».

El modelo de «liquid learning» maximiza el aprendizaje del alumnado en un entorno en el cual lo digital y físico están necesariamente interconectados. «Es un modelo muy flexible (señala Kurtis) en el cual, dependiendo de la estructura y el formato de cada programa, las clases pueden ser online, offline, sincrónicas, asincrónicas, en Madrid o en cualquier otro lugar del mundo. El alumno puede fluir y trasladarse sin problemas entre entornos y situaciones digitales y físicas, tanto durante como después de sus estudios».

El directivo de IE University subraya el incremento en la demanda de las «habilidades blandas (o transversales, interpersonales...», por lo que la institución ha reforzado en sus programas herramientas como talleres, sesiones e, in-

cluso, asignaturas, para tonificar capacidades como la empatía, el espíritu de colaboración, la capacidad de adaptación al cambio (como durante la pandemia), la resiliencia, la capacidad de escucha activa, etc. Capacidades y habilidades que recorren el amplio surtido de programas de sus cinco escuelas, con una oferta de posgrados clásicos (algunos, más de 45 años) y modernos (con recientes ejemplos como el Doble Master en Abogacía, Emprendimiento y Tecnología; el Master in Business Analytics & Big Data; el Master in Business for Architecture & Design, el Master in Computer Science & Business Technology, el Master in Talent Development & Human Resources, el Tech MBA, etc.).

En el caso de EAE Business School, Bethlem Boronat, Head of Teaching Innovation, incide en la importancia de ir más allá de una mera continuación de la formación universitaria: «En un entorno cambiante como el nuestro, tenemos que centrarnos en hacer realidad el concepto de máster, es decir, en convertir en maestros en la materia a nuestros estudiantes, para que salgan de nuestras aulas con las herramientas de su profesión muy mecanizadas, de manera que sean autónomos y adaptables en todo momento y situación laboral. Eso implica reforzar la práctica, el entrenamiento y la aplicación de todos los aprendizajes durante todo el curso y también ayudar a de-



▶▶▶ sarrollar autonomía, pensamiento crítico y capacidad de analizar las situaciones con una mentalidad abierta y dispuesta al cambio y la innovación». Entre sus novedades, destacan el Máster en Responsabilidad Social y Sostenibilidad, el Máster en Inteligencia Artificial, el Master in Management o el Doble Master: MBA + Big Data.

Innovación en curso

Los esfuerzos y acciones para asentar este signo de distinción en un mercado laboral cada vez más competitivo y globalizado se traducen, como apuntan desde Crue Universidades, en más matriculaciones «un 300% de incremento en la última década -'La Universidad Española en Cifras'-: si un titulado universitario puede alcanzar durante su carrera profesional un nivel de renta un 50% mayor respecto al de estudios de Secundaria, un título de posgrado eleva la diferencia al 85%». En estos registros hay que tener en cuenta a los estudiantes «senior» que deciden «motu proprio» o con el apoyo de sus empresas, mejorar su currículum.

A la hora de aplicar la tecnología en la enseñanza, la institución destaca, por ejemplo, la aplicación de la Inteligencia Artificial: «Se encuentra aún en un estado inicial, pero con un gran potencial de desarrollo, como en los casos de detección temprana del fracaso, los 'asistentes' personales o la recomendación personalizada de actividades formativas, además de su uso en corrección automatizada».

La adopción de la tecnología a la hora de formar también se ha incrementado en instituciones como Teamlabs, que acaba de aliarse con la multinacional española Sngular, una de las empresas más pujantes del sector digital, para apoyar «nuestra metodología disruptiva en soluciones digitales de

RESPONSABILIDAD A COMPARTIR

Luis López Sánchez, director de Recursos Humanos de Deloitte, destaca, desde su dilatada experiencia en la gestión del talento, la importancia, más que del «qué», del «para qué». Y no solo desde el punto de vista de los empleados, sino de las propias compañías: «Por ejemplo, en Deloitte no se exige el máster profesionalizante, habilitante a los ingenieros, porque para nuestra labor no lo necesitamos, pero sí a los de Derecho, ya que tienen que ejercer como abogados». En este entorno, el

directivo destaca la importancia de colaborar con instituciones de gran prestigio («aportan un gran valor propio a nuestra estructura, al llegar con conocimientos y habilidades propios de la formación de este tipo»), así como la oportunidad de contar con profesionales «reciclados» («nuevas formaciones sobre una base de años») y con interés por no dejar de aprender («tienen que ser conscientes de que el autoaprendizaje es asunto suyo, no solo de las empresas»).

vanguardia, repensando el aprendizaje desde la tecnología y la tecnología desde el aprendizaje». Acciones aplicadas a programas de posgrado como el Diploma Universitario de Especialización en Chief Learning Officer (CLO) o el Máster Universitario en Facilitación del Aprendizaje e Innovación (Lit).

Otro ejemplo de aplicación de innovación en todos sus ámbitos es el de Esade Business School. El decano Josep Franch reconoce cómo los recientes desafíos por la irrupción del Covid-19 han supuesto avances en la concepción innovadora de la formación superior, «que trasciende la simple traducción del modelo tradicional a uno online y que combina lo mejor de la formación presencial con lo mejor de la modalidad online». Equi-

pamiento, metodología y talento para responder a las necesidades del alumnado y de las empresas. «Por esa razón (destaca Franch), los programas clásicos, como el MBA o el EMBA, están en continua transformación para adelantarse a las tendencias, y nuestros posgrados se actualizan constantemente para formar perfiles que ayuden a las organizaciones a liderar en un entorno de cambios, la incertidumbre».

Esta implantación tecnológica supone la c o n -

fluencia simultánea, como dice Vanessa Izquierdo, directora del Máster en Liderazgo y Dirección de RRHH de la Universidad Nebrija y Sagardoy Business & Law School, «de numerosas tecnologías exponenciales como el big data, la inteligencia artificial, el blockchain, la computación cuántica, el internet de las cosas (IoT), la robótica o la realidad virtual. La revolución digital no es opcional: o cambias o te cambian». Dicho lo cual, predicen con el ejemplo con opciones como la inclusión en sus másteres de un módulo de Economía Digital y Legal Tech, «por resultar imprescindible para el jurista del siglo XXI. Una oportunidad única para afrontar con éxito el proceso de transformación digital que también afronta el sector legal. Ayudará a los alumnos a diferenciarse: hoy en día, o eres distinto o eres sustituable».

Desde Sagardoy también destacan la indispensable necesidad de contar con un equipo docente que permita ofrecer un aprendizaje, innovador y, sobre todo, eminentemente práctico. En esta línea, cuentan con una destacada novedad en este curso, destinado a perfiles que ocupan o han ocupado un puesto de alta dirección (formación dentro del ámbito del Gobierno Corporativo): el Programa de Especialización para Consejeras y Consejeros. «Con él (apuntan), queremos contribuir al desarrollo profesional de mujeres y hombres para que desarrollen su potencial y se incorporen a Consejos de Administración de compañías nacionales e internacionales cotizadas y no cotizadas».

Si en Sagardoy destacan la importancia de incluir en sus programas «todas aquellas ten-

dencias, novedades y actualizaciones que sean necesarias», en la Escuela Internacional de Administración Hotelera Vatel afrontan esta época de cambios a la espera de nuevos y prósperos tiempos para el sector hotelero). Así, Adriana Cely, responsable académica de Vatel España, describe la esencia del trabajo de la institución (más aún en tiempos como los presentes): «El crecimiento y diversificación de la industria del turismo y la hotelería exigen conocimientos actualizados sobre las necesidades del mercado, que deben afrontarse con conocimientos previos para poder innovar. El sector del turismo que se vincula con la gestión de los hoteles es muy dinámico, ya que cambia en la medida que la sociedad también plantea diferentes formas de ocio y formas de relación. Actualización permanente, visión profunda y pensamiento creativo generan innovación y competitividad a nivel global».

Cely repasa hace un repaso desde lo particular («es fundamental tener profesionales que tengan conocimientos específicos sobre el negocio, en este caso de hotelería y turismo y sobre las diferentes áreas de un hotel») a lo general («ante la necesidad de ser más competitivos, formamos profesionales altamente cualificados que aporten valor al negocio y puedan marcar una diferencia competitiva»). En suma, educación superior para los desafíos del siglo XXI.



SIGLO XXI

La Inteligencia Artificial se emplea cada vez más en los diversos procesos formativos