

UNA HERRAMIENTA MUY EFICAZ PARA MEJORAR NUESTRA EMPLEABILIDAD

Tanto el mundo educativo como el empresarial coinciden en que la formación online supone una alternativa ideal para que los profesionales adquieran las competencias que hoy demanda el mercado laboral a través de un modelo de aprendizaje continuo

RUBÉN G. LÓPEZ

Avanzar en términos de empleabilidad se ha convertido en una de las principales obsesiones de los estudiantes españoles. Particularmente de los más jóvenes, que son quienes siguen encontrando más dificultades para conseguir un empleo. Es precisamente en este ámbito donde la formación online emerge como una poderosa aliada, permitiendo a los futuros profesionales llamar a la puerta de las empresas con unas probabilidades de contratación mucho mayores.

«Hace años, los estudiantes que optaban por la formación a distancia solían ser principalmente adultos trabajadores que buscaban compatibilizar estudios y empleo», explica Carmen Sebrango, responsable de Carreras Profesionales de la Universidad CEU San Pablo. Hoy, sin embargo, «observamos un abanico mucho más amplio», matiza. Por un lado, «jóvenes estudiantes que prefieren una mayor flexibilidad en su aprendizaje». Y por otro, «profesionales de todas las edades que se actualizan en sus campos o adquieren nuevas competencias».

Para todos esos perfiles, la formación online constituye una alternativa de aprendizaje especialmente eficaz, al ofrecer «rutas más adapta-

das a sus necesidades individuales», analiza Sebrango. Y coinciden en el diagnóstico los responsables de personal de algunas de las empresas que forman parte del Comité de Empleabilidad del propio CEU.

Por ejemplo, José María Monge, responsable global de Soluciones de Talento y Cultura en América del Sur de BBVA, quien recuerda que «la educación online satisface las necesidades formativas, ya que incorpora contenidos de mucha calidad y de instituciones de reconocido prestigio». Sin ir más lejos, el catálogo a distancia de esta entidad alberga recursos de Harvard, IESE, Cambridge, MIT, London School of Economics, IE o Wharton, entre otros centros. Seguramente por eso, esta modalidad «se ha afianzado como la metodología de aprendizaje preferida por los empleados de BBVA», destaca Monge. Hasta el punto de que más del 94% de la formación en el banco se ha realizado en formato online durante los últimos cuatro años, con un índice de satisfacción medio de 9,71 sobre 10.

Hay sectores económicos en los que la formación online ha irrumpido con especial fuerza. El financiero es uno de ellos, pero ni mucho menos es el único. «Áreas como la informática,

la gestión empresarial, el marketing digital, la ciberseguridad, el derecho o la educación también son altamente demandadas», apunta Sebrango. Y lo mismo ocurre en el ámbito de la salud, «con programas sobre gestión sanitaria o medicina digital».

Es precisamente en este campo donde opera GSK, otra de las compañías que forman parte del Comité de Empleabilidad del CEU. Tal como recuerda Ana Valdivieso, la directora de Recursos Humanos de esta farmacéutica, «tanto para aprender de otros (*coaching, mentoring*, etc) como para formación, tener recursos online contribuye significativamente a ampliar las oportunidades y mejorar la experiencia del empleado».

UTILIZACIÓN 'IN COMPANY'

Porque mejorar en términos de empleabilidad no sólo debería ser prioritario para quienes desean acceder al mercado laboral, sino que también es fundamental para cualquier profesional en activo. Así lo exigen los constantes cambios regulatorios, tecnológicos, económicos o sociales.

Es por ello que organizaciones como la propia GSK habitualmente echan mano de la educación a distancia para mantener actualizados

los conocimientos de sus profesionales. «Utilizamos la formación online para mejorar y actualizar las habilidades actuales en áreas como tecnología, gestión de proyectos y liderazgo, y también para ayudar a los empleados a adquirir nuevas habilidades que nos permitan cambiar de posiciones», indica Valdivieso. Además, añade, «nos permite incrementar nuestro *network* interno y externo, participando en grupos de discusión y foros a los que de otra forma no llegaríamos».

Dos de los conceptos de moda en el ámbito educativo, el *upskilling* (mejora de habilidades) y el *reskilling* (adquisición de nuevas habilidades), también ocupan un papel protagonista en el ámbito de la formación online que las compañías ofrecen a sus profesionales. «Utilizamos la modalidad online para desplegar contenidos que ayuden de una manera muy ágil a mejorar y actualizar los conocimientos y las habilidades de nuestros empleados, o a dotarles de los que necesitan para adaptarse a roles diferentes dentro de la empresa», destaca Marta Viéitez, subdirectora Corporativa de Aprendizaje y Gestión del Conocimiento en Mapfre, aseguradora que

también está integrada en el Comité de Empleabilidad del CEU.

CRECIMIENTO SIN FRONTERAS

Los programas a distancia permiten acceder a contenidos de gran calidad que son impartidos por expertos de diferentes partes del mundo. Eso, a su vez, «permite obtener certificaciones y conocimientos que son reconocidos y valorados internacionalmente, aumentando así nuestra competitividad en el mercado laboral global», recuerda Viéitez. He aquí otra de las principales fortalezas de la formación online en términos de empleabilidad: la superación de los límites geográficos.

Otra ventaja es la especialización que permite: «El empleado ya no espera a ser invitado a una formación, normalmente vinculada al rol que desempeña actualmente, sino que la accesibilidad de los recursos online le permite diversificar sus conocimientos e incluso especializarse en aquellas materias que más le interesan y optar así a nuevos roles y responsabilidades», agrega Monge.

Y esta tendencia irá a más, según vaticina Sebrango: «El futuro de la formación online se orienta hacia la hiperpersonalización, la interactividad y la integración de nuevas tecnologías como la inteligencia artificial y la realidad aumentada». Y también vamos hacia un modelo de aprendizaje continuo o *lifelong learning* que casa muy bien con la flexibilidad que ofrece el aprendizaje a distancia.

Pero los recursos educativos digitales, como bien recuerda Valdivieso, sólo son útiles si sabemos cómo utilizarlos y aprovecharlos: «Se nos ha abierto un gran abanico de posibilidades nuevas, pero lo más importante sigue siendo el querer hacer y mantener una actitud de aprendizaje continuo».



FIZKES