

ESPECIAL ESCUELAS DE NEGOCIOS

Estudios superiores, un paso adelante en la carrera profesional

Másteres y postgrados suponen el 2% de la demanda de empleo



ALBERTO VELÁZQUEZ

La vinculación entre el mundo de la empresa y las escuelas de negocios es cada vez más estrecha, en un entorno globalizado, de continuo e interconectado flujo de información, en el que especialidades como Administración y Dirección de Empresas, Marketing y las propias del mundo jurídico alternan con otras más recientes como las propias de la tecnología, la biosanidad, el «social media», y un largo y creciente etcétera.

Una formación activa, exigente, continua, colaborativa, flexible... todo un desafío para llegar a ocupar cargos ejecutivos o directivos en esta pasarela a la empleabilidad y el emprendimiento. Una preciada oportunidad ante la escasa oferta de puestos directivos, como se demuestra con los datos del Informe Infoempleo-Adecco «Oferta y demanda de empleo en España 2016»: el máster o postgrado se exige en el 2% de las ofertas de empleo (titulado universitario supone el 42,18%).

Conexión con la empresa

Cada vez más, las escuelas de negocio atienden a estas necesidades de alumnos que quieren dar un paso más allá en su formación. Según un estudio de la consultora Círculo de Formación, realizado en la edición de FIEP Madrid 2017, el 34% no se siente capacitado para una satisfactoria incorporación al mercado laboral por-

que su grado ha sido muy teórico y necesita una especialización práctica. Y de cara a una futura empleabilidad, el 87% de jóvenes consultados trabajaría fuera de España.

Alberto González Tarragato, socio-director de Círculo Formación, destaca cómo la relación entre escuelas de negocio y empresa se estrecha cada vez más en este entorno de cambios: «El principal distintivo de este tipo de instituciones educativas es la relación personal que mantienen con el mundo laboral, un gran valor añadido para los alumnos. Gracias a este constante 'feedback' entre las escuelas y las empresas, los centros adaptan sus programas a las necesidades

reales de la empresa, por eso resulta tan valioso realizar un máster».

Más allá del máster

Las estructuras de la escuelas de negocios están cada vez más preparadas, en tiempos de formación continua, para continuar con la vinculación entre alumnado y empresa, con iniciativas como los «Alumni». En el caso de instituciones como EAE Business School, ofrece servicios a más de 70.000 alumnos matriculados desde 1958: desde la posibilidad de actualización de conocimientos y competencias al «networking», con opciones como encuentros, conferencias, seminarios, etc.

IEB-Instituto de Estudios Bursátiles es otra de las instituciones que trabaja en esta conexión de sus egresados con el mundo de la empresa, con un Departamento de Orientación Profesional que cuenta con convenios con más de 600 empresas del sector jurídico y financiero. En el paso previo, el paso por las aulas, este centro con decidida vocación internacional, está especializado para formar y cualificar a profesionales en un mundo tan cambiante como el financiero.

Como destaca Aurelio García del Barrio, director del MBA con especialización en Finanzas: «Es importan-

Una oportunidad para informarse al detalle



La Feria Internacional de Estudios de Postgrado-FIEP, organizada por Círculo de Formación, visita doce ciudades españolas, Portugal, Italia y diez países latinoamericanos. En el caso de Madrid, convoca en el Hotel Villamagna, el martes 5 de junio, a más de 30 universidades y escuelas de negocios.

Aparte de los «Open Days» de las distintas instituciones, esta feria, de acceso libre, permite concentrar en un mismo entorno decenas de propuestas de formación superior y formación continua. Un encuentro en el que los participantes pueden aspirar a todo tipo de descuentos y becas ofrecidas por los participantes.

te contrastar la realidad del mercado laboral con la práctica que te ofrezca la institución en la que decidas especializarte. Desde el IEB consideramos que el constante desarrollo de los mercados financieros, la globalización de la actividad bursátil y la repercusión de las decisiones tomadas en los campos económicos, empresariales e incluso sociales, han aumentado la demanda de perfiles muy especializados».

La experiencia práctica y la visión internacional, además del conocimiento técnico, se añan para destacar en un mercado cada vez más competitivo y con más profesionales preparados. «Por eso (señala García del Barrio) es importante que todas las escuelas de negocio satisfagan esa demanda creciente, con programas y cursos innovadores que creen perfiles muy especializados. Se buscan expertos capaces de dar la talla ante los nuevos desafíos que están revolucionando el sector financiero».

A toda tecnología

El perfil de data scientist, el experto en transformación digital, en big data, blockchain, criptomonedas, se hace imprescindible en este tramo del siglo

Becas y ayudas que allanan el camino

Las escuelas de negocios cuentan con programas de becas y ayudas financieras para ofrecer oportunidades y atraer talento, como oportunidades para hacer frente al elevado desembolso que supone emprender estudios de este tipo. Como cambio de paradigma, los estudiantes son cada vez más conscientes de que este gasto puede suponer una inversión de indudable retorno.

En el caso de ESIC Business & Marketing School, su programa de desarrollo profesional ESIC Impulsa es un plan que facilita el acceso a sus estudios, con becas de un 20 o 25% del total (incluso un 50% en la Beca ESIC Mujer + Liderazgo, para mujeres que quieran estudiar un MBA, IMBA o EMBA). IEBS divide, por su parte, sus ayudas en conceptos como Ayudas Innova y Becas Smart, Impulsa

y Emprende, que pueden sufragar el 50%.

Schiller International University ofrece becas que pueden cubrir el 25% de los estudios, con acuerdos con el Banco Popular y Banco Sabadell para facilitar el acceso a sus programas, mientras que Esade cuenta con distintos tipos de ayuda, adaptadas a diferentes perfiles, desde las Talent Scholarships y Lodging Grants a las Family Grants, pasando por las Excellence Honours.

En el campo online, OBS Business School ofrece, dentro de su Programa de Becas y Ayudas a la Financiación, opciones como la OBS Experience, Perfil Directivo y Online Business Management, para fomentar la formación continua de profesionales, emprendedores y directivos.

XXI. «En general —continúa—, los perfiles cuantitativos siempre están en valor, es decir, aquellos profesionales con formación técnica (ingeniería, física, matemática, estadística, etc) o con facilidad para medir, cuantificar e interpretar resultados, métodos, investigaciones...».

IE Business School también trabaja en esta veta tecnológica, como en el caso de la formación de más de 90 alumnos de su International MBA en blockchain, enfocada a los desafíos que presenta como a las oportunidades que esta revolución digital supone en el mundo empresarial.

La primera edición del TechLab, que ha contado con la colaboración de Oracle, ha explicado cómo esta tecnología afecta a sectores como el retail, la banca, los seguros, el turismo y las telecomunicaciones. Con tech bites, píldoras de formación, en áreas como inteligencia artificial, big data, Internet of Things, computación cuántica o robótica. Erik Schlie, vicedecano del International MBA, subraya la importancia de no despegarse ni un milímetro del proceso tecnológico: «La habilidad de actuar como inter-»



Organización Internacional independiente que reconoce la calidad y excelencia de los programas MBA.

Una acreditación que solo poseen las más prestigiosas instituciones educativas. Solo el 2% a nivel mundial.

EPAS reconoce la calidad y nivel internacional de los programas en Dirección y Management de ESIC.

POR EXPERIENCIA, POR PRESTIGIO, POR SU JUSTO VALOR

EMPRESA | MARKETING | ECONOMÍA DIGITAL

MASTER POSTGRADO

INICIO OCTUBRE 2018

30+ YEARS TRAINING

MBAs

ECONOMÍA DIGITAL

ICEMD

INSTITUTO ECONOMÍA DIGITAL | IEESIC

MASTERS

ESPECIALIZADOS UNIVERSITARIOS

EXECUTIVE

EDUCATION

OPEM PROGRAMS
CUSTOM PROGRAMS

SESIÓN INFORMATIVA MADRID

Mayo **10** 19:30 h.

¡Descubrirás la experiencia ESIC!
Confirma tu asistencia o consulta la agenda de actividades de tu campus:
www.esic.edu/agenda/postgrado

IMPULSA

www.esicimpulsa.com

PARA MATRÍCULAS REALIZADAS ANTES DEL 30 DE JUNIO

www.esic.edu

Carista Galinha
Alumna del MITB. ESIC

MADRID
BARCELONA
VALENCIA
SEVILLA
ZARAGOZA
MÁLAGA
GALICIA
PAMPLONA
BILBAO
GRANADA

ESIC
BUSINESS & MARKETING SCHOOL

Impulsamos tus desafíos.

ESPECIAL ESCUELAS DE NEGOCIOS

locutores y construir puentes entre los mundos de los negocios y las tecnologías será la clave para las futuras oportunidades laborales de nuestros graduados».

Oportunidades

Otra muestra de la vinculación entre escuelas y empresa son los Company Days, como el celebrado el pasado abril por EOI (Escuela de Organización Industrial). El Foro de Empleo Postgrado 2018, inaugurado por Carlos Anta, Talent and Compensation Corporate director de Acciona, contó con la asistencia de más de 40 compañías, presentaciones corporativas, pruebas de selección y dinámicas de grupo para ofrecer a los participantes su primera oportunidad laboral en su campo de especialización. 120 alumnos de MBA y de programas máster en big data, energías renovables, gestión medioambiental y de aguas y desarrollo sostenible pudieron contactar con compañías de distintos sectores como, entre otras, Gas Natural-Fenosa, Aqualia-FCC, IBM, Indra, PwC, Tetra Pak o 3M.

Según EOI, todos sus alumnos consiguieron, en la última promoción, prácticas remuneradas o un primer empleo en un plazo de seis meses tras concluir su máster (en muchos casos, las prácticas terminan convirtiéndose en un puesto de trabajo a largo plazo). Como fundación pública adscrita al Ministerio de Economía, Industria y Competitividad y cofinanciada por el Fondo Social Europeo, EOI ha impulsado los negocios de más de 52.000 nuevos emprendedores en España y fundado una Red Nacional de 50 espacios de coworking en varias ciudades españolas.

Ramón Gurriarán, director de Postgrado y Executive Education de EOI, destaca cómo habrá que prepararse ante trabajos que no existen todavía. Y que, si el ser humano siempre ha tenido que estar atento a nuevas técnicas y habilidades, a adaptarse al entorno, el presente y la proyección del futuro requieren talento especial, digital: «Lo que distingue el momento que estamos viviendo en la actualidad es la aplicación masiva e intensiva de las tecnologías de información, que provoca que los cambios se produzcan más intensa y velozmente que nunca».

Por eso tenemos que interiorizar que la formación no es algo que adquirimos de una vez y para toda la vida: el entorno de transformación digital en el que estamos inmersos exige mantenerse en un aprendizaje y reciclaje continuos, tanto a los jóvenes que están iniciando su andadura en el terreno laboral como a los profesionales experimentados». Un auténtico reto para profesores y alumnos, en suma, para las escuelas de negocios,



En la actualidad, nadie pone en duda que la viabilidad futura de las empresas depende de que sean capaces de atraer y retener el talento, y de generar la cultura, las condiciones, los procesos y los estímulos para que ese talento cree la innovación necesaria para que sus organizaciones consigan una ventaja competitiva sostenible, que las permita sobrevivir. Y todas las estadísticas e indicadores certifican que el mercado de trabajo se está reactivando... la guerra por el talento está servida.

Se ha escrito mucho para definir qué es el talento. La definición de la RAE es un buen punto de partida: «Capacidad para el desempeño de algo». Pero, si la mayoría de los expertos coinciden en que cerca del 75% de las profesiones del futuro no existen en la actualidad, ¿cómo preparamos hoy a los futuros trabajadores para puestos de trabajo que casi no podemos ni imaginar? Es, pues, evidente, que una formación basada solo en desarrollar competencias técnicas (aptitud), no será suficiente.

Las universidades y las escuelas de negocios, con sus grados y post-grados, se encuentran en la encrucijada de cómo definir y estructurar su oferta educativa para que no se quede desfasada en años y para que realmente pueda garantizar la empleabilidad futura de sus alumnos.

Parafraseando a Benedetti, «cuando teníamos todas las respuestas, nos cambiaron las preguntas...». Considero que la solución está en un cambio de paradigma: hay que poner el énfasis en desarrollar la actitud, que se despliega en competencias transver-

¿PREPARADOS, LISTOS... YA?

«Todas las estadísticas e indicadores certifican que el mercado de trabajo se está reactivando... la guerra por el talento está servida»

JUAN PABLO BORREGÓN
DIRECTOR RR.HH. FALCK SCI Y PRESIDENTE NACIONAL DE AEDIPE (ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DIRECCIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS)



sales («soft skills») como la flexibilidad o capacidad de adaptación, el trabajo en equipo, la comunicación interpersonal, la resolución creativa de problemas, la resiliencia, la asertividad y la empatía.

En paralelo, debemos ser capaces de «inocular» una mentalidad en la que cada uno de los futuros trabajadores tome las riendas de su carrera profesional, preocupándose de su propia permanente autoempleabilidad, aprovechando la amplia oferta abierta y gratuita existente: MOOCS (Massive Open Online Course), como Coursera o MeriadaX, o las herramientas de desarrollo, comunicación

o formación que las organizaciones o empresas puedan poner a su disposición durante su trayectoria profesional.

El último ingrediente de este cóctel, una mentalidad de intraemprendurismo, requiere un cambio cultural: que como sociedad dejemos de estigmatizar el fracaso y aceptemos, con naturalidad, que los errores son experiencias de aprendizaje. Solo así generaremos personas que se empoderen y se atrevan a arriesgar, creando el ambiente propicio para que surja espontáneamente una capacidad de innovación.

Pero las empresas también tenemos muchos deberes, si aspiramos a captar esos futuros profesionales. Debemos revisar a fondo nuestros procesos y políticas de gestión de personas, asumiendo que la colaboración de este talento con la empresa será bajo modalidades muy diversas, distintas del clásico trabajo por cuenta ajena: que tenemos que generar una imagen de marca que nos haga atractivos, y que tenemos que ilusionar con una oferta de «experiencia de empleado» verdaderamente personalizada y diferenciadora de nuestra competencia.