



La educación que viene

Alfons Cornella & Antonella Broglia



alfons cornella

Fundador y presidente de Infonomia, la red de innovadores de referencia en lengua española (más de 24.000 personas registradas y un millón de páginas vistas al mes). Ha publicado 20 libros sobre ciencia, tecnología e innovación, así como más de 1.000 artículos sobre cómo las tecnologías pueden transformar la empresa. Es consultor de grandes empresas del país. A través de sus conferencias y seminarios sobre innovación transmite personalmente sus ideas y experiencias sobre “cómo innovan los mejores” a unas 15.000 personas anualmente.

Autor de *Futuro Presente: 101 ideas fuerza para entender las próximas décadas* (2005), *La Alquimia de la Innovación* (2007), en coautoría con Antonio Flores, *Visionomics, 50 ideas y dibujos sobre la nueva dinámica de las organizaciones* (2010) y *25/50 Dos generaciones, un mismo tiempo*, en coautoría con Berta Segura (2011), *La solución empieza por CO-* (2012) y *MANY, MOLTS, MUCHOS* (2012).



antonella broglia

Consultora de Infonomia. Ha nacido en Italia en 1959 y es Doctora en Derecho por la Universidad de Módena. Ha sido Directora de Cuenta, de Servicio a Cliente y de Desarrollo de Negocio en la agencia de publicidad Benton & Bowles (que cambió sucesivamente su denominación en DMB&B y luego D'Arcy), donde llegó a ser Directora Mundial de Servicios a Cliente, desarrollando proyectos en Italia, Francia, España, UK, Irlanda, Turquía, Grecia, Finlandia Portugal, Marruecos, Egipto, Brasil y Argentina.

Ha sido Consejera Delegada de la agencia Ogilvy & Mather de Roma de 1997 a 1999, y de 1999 a 2006 ha sido Consejera Delegada y Vicepresidenta de la agencia Saatchi & Saatchi España, y miembro del Board Europeo. Desde 2006, colabora como consultora con el think tank Infonomia. Además es organizadora de TEDxMadrid, TEDxYouth@Madrid, TEDxMadridChange, evento independiente organizado en colaboración con la Fundación Gates, y TEDxMadridSalon. Promueve plataformas de empededores culturales. Es Ambassador de Ashoka España y del programa TEDx para Europa.



Reducir la distancia educación-empleo

Alfons Cornella

En 2012, McKinsey realizó un estudio en 25 países, en el que analizó 100 experiencias de innovación educativa en el mundo, orientadas a reducir la distancia entre lo que la universidad produce y lo que las empresas precisan. Para ello, encuestó a más de 8.000 jóvenes, empleadores y proveedores de educación en nueve países. El resultado es una perspectiva verdaderamente global de lo que caracteriza el éxito de los sistemas de capacitación profesional. En todo el mundo, la Organización Internacional del Trabajo estima que 75 millones de jóvenes están desempleados. Y si se incluyen las estimaciones de los jóvenes subempleados la cifra final se podría triplicar. Esto no sólo representa una gigantesca base de talento sin explotar, sino que es también una fuente de malestar social y de desesperación individual. Paradójicamente, existe al mismo tiempo una escasez de personal calificado. A través de los nueve países analizados en el informe (Brasil, Alemania, India, México, Marruecos, Turquía, Arabia Saudita, y Estados Unidos), sólo el 43 por ciento de los empleadores encuestados estuvo de acuerdo en que podían encontrar trabajadores lo suficientemente calificados. Este problema no es probablemente un problema pasajero: el Instituto Global McKinsey estima que en 2020 habrá un déficit mundial de 85 millones de trabajadores de alta y media calificación. Para abordar el desempleo juvenil, hay que tratar dos temas fundamentales: el desarrollo de habilidades y la creación de empleo. El citado informe se centra en el desarrollo de habilidades, con especial atención a los mecanismos que conectan la educación al empleo. Claramente, las empresas tienen que trabajar con los proveedores de educación para que los estudiantes aprendan las habilidades que necesitan para tener éxito en el trabajo, y los gobiernos también tienen un papel crucial que desempeñar.



Repensar el capital humano

Antonella Broglia

The Future of Work Research Consortium de la London Business School lleva a cabo desde 2009 una investigación sobre la evolución del capital humano en la que participan empresas e instituciones de todo el mundo. Estudia el impacto sobre el futuro del trabajo de 5 grandes fuerzas. En primer lugar la tecnología, que implica el crecimiento rápido del número de personas conectadas, la difusión de la nube, el aumento continuo de la productividad, el aumento de la participación, la digitalización del conocimiento, el ascenso de los micro emprendedores y de los mundos virtuales y robots que sustituyen al trabajador. La globalización implica el creciente impacto de las economías asiáticas y de Brasil, la innovación frugal, el número de personas con talento que procede de Asia y la urbanización del mundo. Desde un punto de vista demográfico, aumentan las migraciones globales y la longevidad, La sociedad cambia y aumenta el número de mujeres poderosas, de familias reconstruidas, de desconfianza en las instituciones y corporaciones. Y también se observa un aumento generalizado de la cultura de la sostenibilidad. Analizaremos algunos escenarios a partir de estos datos, incluyendo *insights* de los futuros CEOs del planeta.

Lined writing area with horizontal dashed lines.

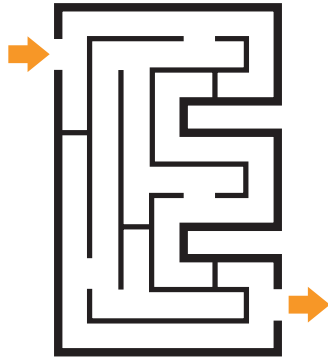


Alternativas emprendedoras a la universidad

Antonella Broglia

Diferentes teorías ponen en discusión el título universitario como elemento esencial para trabajar y prosperar en nuestra sociedad. Peter Thiel, el famoso inversor detrás de PayPal y Facebook, ha hecho un llamamiento a los estudiantes más brillantes para que abandonen la universidad, y entren en un programa de formación creado por él, en el que el joven recibe ayuda financiera para lanzar su proyecto, y es tutorizado por emprendedores ya consolidados. Aparecen jóvenes que proponen modelos alternativos a la universidad, como Dale Stephens, que da la vuelta al mundo explicando en conferencias que la universidad no es la única manera de formarse y sugiere una serie de instrumentos alternativos. Ken Robinson afirma que la universidad no es la única vía para encontrar la profesión que nos hará felices, o no necesariamente a los veinte años. También hay señales de cambio en la estrategia de contratación, por ejemplo, de ingenieros en *Silicon Valley*, donde se empiezan a contratar a programadores autodidactas. Los estudios realizados y nuevos libros demuestran que la universidad no garantiza seguridad económica, ni un trabajo a la altura del título. Los caminos alternativos se multiplican.

A large area on the right side of the page containing horizontal dashed lines, intended for handwritten notes or a response to the text.



Educación basada en resolver problemas reales

Alfons Cornella

Cualquiera que haya observado el proceso de aprendizaje de nuestros escolares, adolescentes y universitarios, estará de acuerdo en que cuando más (y mejor) aprenden, es cuando deben resolver un reto, buscando el conocimiento necesario y procesándolo convenientemente, para encontrar la solución. Desconocer es, pues, una buena forma de verse estimulado a conocer más. El modelo de PBL (*Problem-Based Learning*), que se inició en el campo de la medicina a causa de la ingente (inmanejable) cantidad de información necesaria para realizar un diagnóstico, puede que se convierta en una inspiración para el conjunto de la educación. La idea es simple: ante un problema, determinar qué sabemos, qué no sabemos, quién debe encontrar qué conocimiento, cómo se aplica al problema, o cómo todo ello aumenta el acervo de conocimiento del grupo implicado en el proceso.

A large area of the page is filled with horizontal dashed lines, serving as a template for handwritten notes or a response to the text.



Universidades corporativas

Antonella Broglia

Creadas para ligar estrechamente al negocio y a la cultura corporativa toda la formación de los empleados, se consideran una herramienta estratégica y de crecimiento de primaria importancia. La primera y más prestigiosa se creó en 1956 en Crotonville, NY y ahí sigue todavía. Se trata de la Universidad Corporativa de *General Electric*, más recientemente denominada *John Welch Leadership Center* en honor al célebre directivo que durante 20 años fue una verdadera referencia mundial en cuanto a estilo de gestión. Crotonville es el ejemplo en el cual todas las posteriores Universidades Corporativas se han inspirado. Un lugar para aprender el negocio, maximizar la carrera, abrirse a otros países y lenguas, pero sobre todo donde respirar y asimilar la cultura única de la compañía. Welch dijo "Crotonville es lo que aglutina toda GE". La *Hamburger University* de McDonalds, creada en 1961, también desarrolla las dos funciones, capacidades y actitudes. *Apple University* y *Pixar University* se centran más en el desarrollo de la creatividad, flexibilidad, capacidades para innovar. Otro caso interesante es el de Intel, que declara querer estar siempre en el límite más elevado del conocimiento, lanzando periódicamente nuevas generaciones de micro procesadores y necesitando por lo tanto que cada nueva generación de profesionales aprenda de la anterior. Examinaremos otros casos punteros, como el de *Everis* la consultora internacional que ha diseñado una Universidad Corporativa ajustada a una plantilla cuya edad media es 29 años.

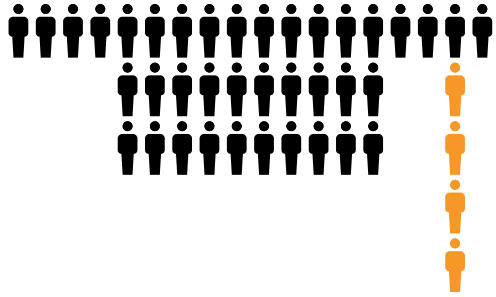
Ruled writing area with horizontal dashed lines.



La implicación de las empresas: el modelo germánico

Alfons Cornella

Quizás uno de los modelos más interesantes de implicación de las empresas en la educación de sus miembros es el que encontramos en Alemania, Austria y Suiza, el denominado sistema de educación dual. En este sistema se combina el aprendizaje en una empresa (los estudiantes son entrenados en una empresa durante tres a cinco días a la semana) con la formación profesional en una escuela superior o una universidad. La compañía es responsable de asegurar que los estudiantes reciben la cantidad estándar y la calidad de formación que figuran en las descripciones de capacitación para cada profesión. La otra parte del curso de educación dual consiste en clases en una escuela de formación profesional (en alemán: Berufsschule). La responsabilidad de esta parte del curso recae en las autoridades académicas. Más del 50 por ciento de todos los estudiantes que podrían acceder a la universidad desde la escuela secundaria decidió no aplicar a la universidad y en lugar escoger la formación profesional. Las empresas privadas tienen dos tercios de los costos totales anuales de la formación profesional en Alemania (los costos que ascienden a una media de 15.300 euros por alumno por año). Las empresas que participan en la práctica consideran que la formación de sus propios empleados nuevos es la mejor forma de contratación de personal. Así ahorran en los costos de contratación y en el costo de la capacitación de nuevos empleados. También evitan el riesgo latente de contratar al empleado incorrecto para el trabajo. El principal beneficio para los alumnos es que está recibiendo formación en el mercado que le interesa y que mejora sus posibilidades en el mercado laboral al mismo tiempo que mejora las habilidades sociales y el desarrollo de la personalidad. Por último, el Estado también se beneficia de un sistema dual a través de aliviar la carga sobre los presupuestos públicos a través de la participación de las empresas en el mantenimiento al día de la fuerza de trabajo del país.



Universidades for profit

Antonella Broglia

Un nuevo tipo de universidades multinacionales *for-profit*, como *Laureate*, *Kaplan* o *DeVry*, extiende su red para servir a estudiantes en el nivel de educación superior. Cada vez más abarca todo tipo de carreras. Analizamos este fenómeno de creciente importancia y cómo el perfil tan flexible de estas instituciones y el amplio uso de recursos *online* las convierte en un vehículo competitivo en la formación superior de profesionales y técnicos. *Laureate*, creada en 1998, comprende 76 universidades en 27 países, con más de 100 campus y 600.000 alumnos, es la primera a nivel mundial por tamaño y presencia internacional. *DeVry* fue creada en 1931 como *DeForest Teaching School* y cambió su nombre por *DeVry University* en 2002. Desde 1975 se han licenciado en *DeVry* unos 237.000 estudiantes. Tiene 90 campus en Estados Unidos y ofrece carreras en BA, Gestión, Tecnología de la Información, Office Management. Otro interesante caso es el de *Kaplan*, basada en Nueva York y cuyos orígenes remontan a 1938, cuando su fundador Stanley Kaplan creó un pequeño servicio de tutoría de estudiantes en preparación de sus exámenes. Desde 1984 pertenece al *The Washington Post*.



Futuro de los postgrados

Alfons Cornella

¿Qué podemos esperar en la oferta de los postgrados universitarios? ¿Cómo van a cambiar frente a la oferta de los MOOCS, los cursos online pensados para grupos masivos de alumnos? Probablemente, veremos una combinación de mentoría (un profesional que acompaña al alumno en todo el trayecto educativo), programas orientados al desarrollo de un proyecto por alumno, la combinación de disciplinas, y un enfoque fundamentalmente orientado a desarrollar x-prendedores (emprendedores, intraprendedores, interprendedores). Se mostrarán ejemplos de nuevos enfoques sobre este tema en el mundo.

Lined area for notes, consisting of horizontal dashed lines.

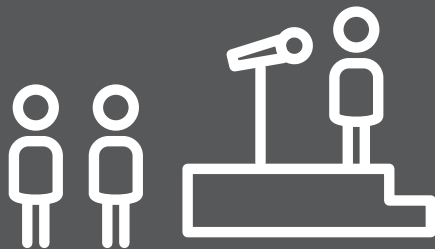
MBA

Futuro del MBA

Antonella Broglia

El MBA nació a finales de 1800, cuando los directivos de las empresas, en busca de prestigio y legitimación social, se acercaron a las universidades para crear programas de postgrado del estilo de los que existían para médicos o abogados. Rakesh Khurana en su libro *From higher aims to hired hands* narra la historia del MBA de los orígenes hasta nuestros días y denuncia como hoy el MBA trata al directivo como un agente del accionista, exclusivamente dedicado a generar beneficios. Las escuelas de negocios han sido señaladas como las “formadoras” de los profesionales de las finanzas que parecen haber provocado la crisis mundial que hemos vivido en los últimos años. Las empresas se cuestionan cada vez más el real valor de un MBA a la hora de contratar. Disminuyen los alumnos de los programas full time de dos años a favor de los programas más cortos, *part time* y de menor costo. Aumenta la especialización, y cada vez más escuelas de negocio ofrecen programas creados alrededor de la economía local y las necesidades específicas de una determinada comunidad. La internacionalización continua, para ofrecer a los estudiantes la posibilidad de cursar los estudios en continentes diferentes. El lado social y ético del *management* adquiere importancia. No solo aumentan los programas enfocados a enseñar la gestión de empresas sociales y fundaciones, sino que en las escuelas de negocio más antiguas se empieza a enseñar cómo ser un líder transparente, personal, vulnerable, en definitiva una mejor persona. Y mientras se termina la era de los números, las estadísticas, y los modelos, y se renueva la priorización del pensamiento creativo e integrado, la palabra CRECER aparece con la más importante. Con una tasa de desempleo cada vez mayor en muchos países del mundo desarrollado, las escuelas de negocio buscan como enseñar a IDENTIFICAR OPORTUNIDADES DE NEGOCIO y COMO SER EMPRENDEDOR. No durante un concurso de dos días, sino estudiando en profundidad las capacidades necesarias. En definitiva se reclama que los MBA se centren en «fishing, not the fish».

Update



SÍGUENOS en Facebook, Twitter y LinkedIn para estar al día de todos nuestros Updates.

O CONSULTA NUESTRA WEB:
www.infonomia.com/update



LET'S CO!

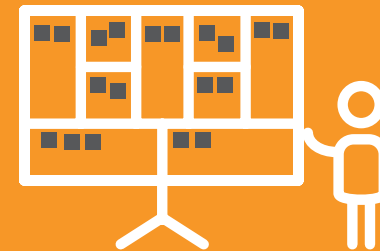


UNE TU EMPRESA A CO-SOCIETY® el espacio en el que los equipos más inteligentes de las mejores empresas del mundo se re-energizan, combinando sus experiencias y conocimientos.

INFÓRMATE EN: www.co-society.com

OUR SERVICES

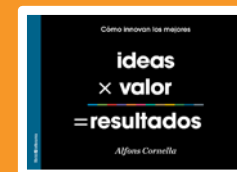
— ideas x value = results —



PODEMOS AYUDARTE a transformar tu organización con el Modelo Verne, resultado de nuestros 15 años de experiencia desarrollando cultura y procesos de innovación para empresas.

CONTACTA CON NOSOTROS: info@infonomia.com

OUR BOOKS



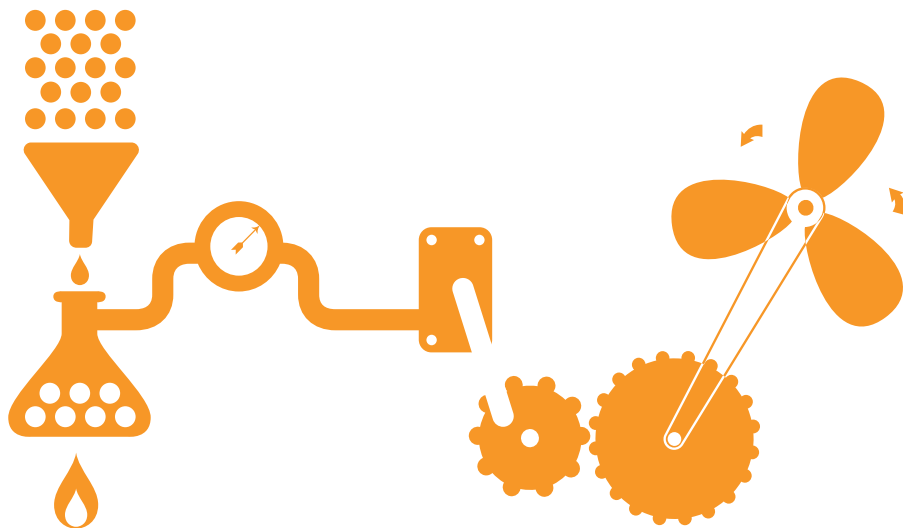
Entra en: www.infonomia.com/listado/libros para descargarlos

DESCÁRGATE gratuitamente nuestros dos nuevos libros: *Ideas x Valor = Resultados, cómo innovan los mejores* y *Negocios CO, 50 ejemplos de colaboración empresarial*.

explorar

dinamizar

transformar



Infonomía es una organización de servicios integrales de innovación, fundada en el año **2000**, con clientes públicos y privados en todos los sectores, y basada en una red de **25.000** profesionales inquietos.

www.infonomia.com

Más en: www.infonomia.com/update o update@infonomia.com

Ilustraciones: Edmon de Haro **Ilustración portada:** Infonomía



www.infonomia.com - info@infonomia.com