



Dr. D. Fabio Gómez-Estern (*Universidad Loyola*): "El debate se ha de centrar en torno a la excelencia y no en torno a la titularidad de las Universidades" **P30**



Carlos Martín (*CESUR*): "El 80% de los egresados de CESUR encuentran empleo en el primer año" **P31**



Irene Prieto (*ESSAE Formación*): "La Formación Profesional está de moda" **P32**



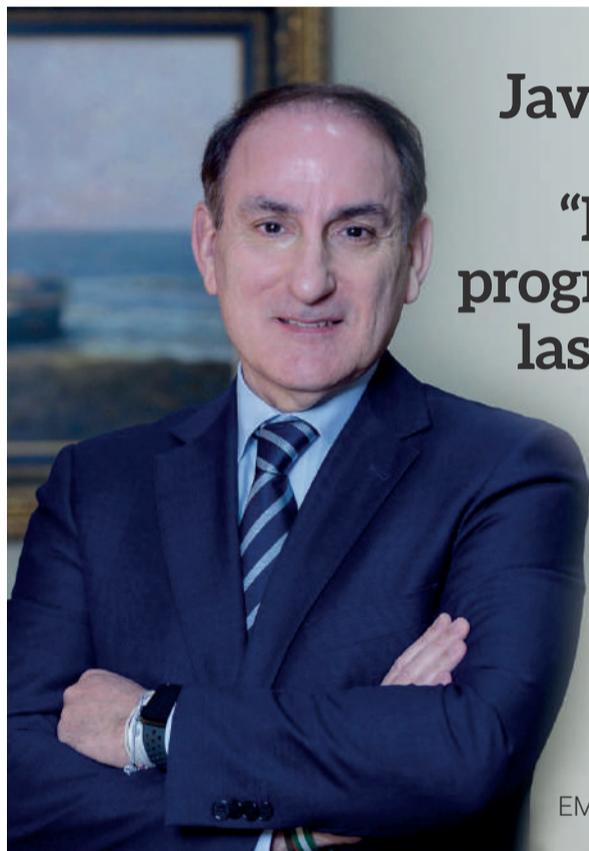
Marta Valdés (*Ribamar*): "Nuestro propósito es aportar valor a la sociedad, formando a cada persona" **P36**

Tribuna de Andalucía

Periódico regional de información Económica y Empresarial de Andalucía

FEBRERO MMXXV | 1,20€ | Andalucía

TRIBUNADEANDALUCIA.ES



Javier González de Lara: "El verdadero progreso lo crean las empresas" **P2**

ENTREVISTA.
PRESIDENTE DE LA CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ANDALUCÍA



Mª del Carmen Castillo Mena: "En Andalucía podemos estar orgullosos de nuestra educación pública" **P28**

ENTREVISTA.
CONSEJERA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

NUEVA ECONOMÍA

Esther Parejo. Consultora Estratégica en comunicación, visibilidad y autoridad de marca personal



La marca personal como llave maestra del liderazgo **P15**

Rosa Siles. Consejera y Mentora para emprendedores, empresas y entidades públicas y privadas



BoostHer: La evolución del Liderazgo Femenino en Ciencia y Tecnología **P20**

José Manuel Gómez. Presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL).



Sistemas tecnológicos y derechos digitales **P21**

Gonzalo Juan Fernández-Sambruno. Abogado titular de Claver & Egler abogados y mediadores SLP.



La importancia del Compliance en la educación: una necesidad imperativa para centros educativos y empresas del sector **P23**



Tribuna de Andalucía reconoce la excelencia de las empresas y empresarios andaluces en la entrega de sus premios anuales **P4**

ESPECIAL EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

Acto de entrega de la VI Edición de los Premios "Empresarias Andaluzas", organizados por la Federación Andaluza de Mujeres Empresarias **P9**



Javier Pavo (Casa Ronald McDonald): "Las previsiones son que acogeremos a más de 400 familias en el año" **P8**

Antonio Pulido, presidente de la Fundación Cajasol, participa en la audiencia con el Papa Francisco en el Vaticano **P62**

Javier González de Lara: “Si hay algo que ahuyenta la inversión son las medidas que se adoptan al margen del diálogo social de manera discriminatoria”

ENTREVISTA

JAVIER GONZÁLEZ DE LARA
PRESIDENTE DE LA
CONFEDERACIÓN DE
EMPRESARIOS DE ANDALUCÍA

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA

Vamos a empezar haciendo balance. Desde su posición al frente de los empresarios andaluces ¿cuál es la situación del empresariado en esta comunidad que parece ya haber perdido todos los complejos?

Sí, es cierto, Andalucía avanza con decisión y determinación. Traíamos, de años atrás, una especie de complejo ancestral que marcaba muchísimo la autoestima de los andaluces y eso también se veía reflejado en las empresas. Yo creo que, si algo puede destacar al empresario andaluz, es sobre todo su capacidad de adaptación, su capacidad de resiliencia, su capacidad de sobreponerse a las adversidades.

Porque no olvidemos una cosa, estamos saliendo, en algunos sectores empresariales todavía con mayor intensidad, de una pandemia tremenda. Se nos olvida. En ese sentido, las empresas andaluzas se están adaptando. Ya somos la segunda comunidad autónoma en España en número total de empresas, más de 550.000.

Es verdad que tenemos un déficit, un hándicap importante, que es la dimensión, el tamaño de nuestras empresas, pero ahí estamos con 550.000, solo por detrás de Madrid, pero podríamos decir exactamente igual con el número de autónomos, a los que representa nuestro querido amigo Lo-

renzo Amor, más de 580.000 autónomos en Andalucía, la primera comunidad autónoma de España. Es decir, aquí están pasando cosas y están ocurriendo y sucediendo transformaciones, a veces casi invisibles, pero muy sólidas.

Andalucía está cambiando, está mejorando en el volumen de exportaciones. Ya es la segunda Comunidad de España en volumen de exportaciones en términos globales, en inversión extranjera. Hay cosas que nos tienen que hacer sentir que la empresa, que es el verdadero motor de desarrollo, se ha sabido adaptar y está transformándose y asumiendo los retos de futuro.

No solo se crean nuevas empresas y nuevos autónomos en Andalucía, sino que recibimos también empresas que deciden que a partir de ahora esta será su casa. ¿Cuál crees que está siendo el verdadero motivo de Andalucía sea un motor de atracción para esas empresas que deciden cambiar su domicilio o su lugar de trabajo?

Yo creo que hay muchos factores. Lo primero, que Andalucía reúne una serie de elementos que la hacen única, la hacen singular, no solo su riqueza paisajística, su cultura, su gastronomía, su clima. No hay ninguna comunidad en España que tenga esa riqueza, esa variedad y esa diversidad. Si además le añadimos un factor determinante para la inversión, que se llama confianza, hace que todo el mundo intente poner el foco en una tierra tan privilegiada. Yo creo que a los políticos en general se les olvida que el elemento más determinante para desarrollar la actividad económica es esa confianza. Es una palabra mayúscula que atrae inversión y estabilidad.

Ahora nos encontramos con un momento de estabilidad muy atractivo sobre todo para atraer a empresas, inversores, perso-



nas que vengan precisamente a sumarse a esta gran legión de andaluces y de andalucés que luchamos por esta tierra.

Parece que la parte pública aquí ha hecho algunos deberes por lo que se refiere a la simplificación de la burocracia.

Nosotros lo decimos y lo reiteramos muchísimo, que nos dejen trabajar, que nos dejen hacer dentro de la legalidad vigente, dentro del control normativo. Este país, en general, tiene un serio problema, que es esa burocracia ancestral que viene desde los tiempos de Larra. En general cuesta muchísimo que evolucione porque no tiene retos de transformación. Cuando empezamos cada ejercicio se nos pregunta acerca de cuáles son los retos de la empresa andaluza. Queremos asumir el reto de la sostenibilidad, el reto de la internacionalización, el reto de la digitalización. En cambio, en el sector público parece tiene como único reto seguir poniendo dificultades o trabas. Sin perjuicio de hablar de que hay muchos estamentos administrativos que funcionan muy bien.

En Andalucía están cambiando las cosas porque la administración es consciente de ese problema y la administración autonómica, sobre todo, intenta simplificar

los trámites de las empresas. Ya estamos en el cuarto decreto de simplificación administrativa, lo cual es bueno, es positivo. Se ha consensuado dentro del diálogo social con los agentes económicos, empresarios, centrales sindicales. Hay un diálogo permanente para reducir esa carga burocrática, esa carga administrativa que es lo más improductivo que existe.

¿Qué medidas a todas estas que se están tomando para seguir fomentando la creación de empresas y que nuevas inversiones se instalen en Andalucía? ¿Qué más cree que se podría hacer desde su perspectiva privada?

Si hay algo que ahuyenta la inversión son las medidas que se adoptan al margen del diálogo social de manera discriminatoria, de manera improvisada sobre cuestiones económicas y sociales, e incrementar las cargas a las empresas.

Nuevas figuras tributarias y fiscales, reducción de jornada sin estar negociado con los empresarios. Eso es lo que lo que más perjudica a la inversión. Nosotros que queremos seguridad jurídica, estabilidad, certeza económica y cierta confianza, que no digo complicidad con los poderes públicos, que son los que tienen que ayudarnos.

Ha mencionado usted la reducción de la jornada laboral. ¿Cuál es su parecer al respecto de esta medida y también del nuevo aumento del salario mínimo interprofesional?

Hay una enorme preocupación en el ámbito empresarial porque no es una medida que responda a una demanda social. Claro, esto no surge del diálogo social. Esto surge de la ideología radicalizada del populismo, es decir, voy a imponer por ley lo que no sería capaz de conseguir a través de las herramientas que son el diálogo social.

Los empresarios no estamos en contra de la reducción de jornada. Estamos en contra del procedimiento por el que se está haciendo, porque hay muchos convenios colectivos donde ya la jornada está por debajo de las 40 horas. Pero el establecimiento de unos parámetros, como pueden ser la reducción de jornada, tiene que ser a través de la negociación colectiva, que está reconocida por la Constitución Española. Pero la ministra y vicepresidenta del Gobierno prefiere el camino de la rentabilidad política.

Estamos a favor dentro del ámbito de la negociación, pero nunca como una imposición legal de un gobierno, porque eso es una intromisión en la independencia de las partes. Es importante señalar que, en este caso, sobre todo lo van a pasar muy mal las pymes.

“La publicidad no ha perdido su importancia, pero ahora las marcas la ven como una inversión estratégica a largo plazo”

La medida es unilateral, es discriminatoria y además es una imposición. Ni siquiera las centrales sindicales habían pedido esto.

Los datos apuntan a que crecen las exportaciones. ¿Cuáles son esos sectores que están creciendo a nivel exportador en Andalucía?

Por un lado, tenemos la industria turística, pero tenemos un sector agroalimentario muy poderoso que ha sabido innovar, que ha sabido transformarse, que ha sabido generar economías de escala y valor añadido, lo cual era impensable hace unos años. También nos encontramos con otros sectores muy potentes, por ejemplo, la logística, el transporte, la ingeniería, el sector aeronáutico. Tenemos aquí una industria aeronáutica muy potente en provincias como Sevilla, Cádiz o Málaga. Tenemos también un sector de la minería que se ha convertido en un referente en todo y que tiene un futuro extraordinario.

Parece que se han roto las barreras. La propia Confederación de Andalucía, ha ayudado a esa transición en materia de internacionalización, igual que las Cámaras de Comercio, que hacen un magnífico trabajo en ese entorno ayudando con herramientas precisas o, por ejemplo, con formación.



La administración también nos está ayudando a través de entes como el antes de Extenda, y ahora Andalucía Trade. Ahí hay una suma de esfuerzos muy potente. Los empresarios nos sentimos cómodos cuando encontramos colaboración público-privada.

Hay empresas que se quejan de que no encuentran mano de obra, una verdadera crisis de talento. ¿Cómo se está viviendo esto en Andalucía?

Hay una realidad: tenemos una demanda permanente de trabajadores cualificados en las empresas y sin embargo tenemos una tasa de desempleo muy elevada. Lo que tenemos que intentar es vincular más el talento con la empresa. Ahí tenemos una oportunidad, que es la FP dual. De hecho, estamos colaborando con la Consejería de Educación en esa materia.

Pero, en mi opinión, hay algo más de fondo. Aquí hay algo mucho más potente, que es el desinterés por parte de distintas administraciones públicas. Yo creo que el Estado no ha tomado conciencia sobre la relevancia de formar bien a los ciudadanos, de hecho, no recuerdo un pacto de Estado en materia de educación, es más, estamos cambiando las leyes de educación constantemente. Se ha convertido en una herramienta política, en una herramienta ideológica, la formación y la educación. Y eso es terrible.

Es necesario que exista, al igual que en otras materias muy relevantes de la vida de los ciudadanos, pactos en materia educativa, pactos donde se ponga la empresa como algo deseable, necesario para que haya una inserción laboral satisfactoria.

A nivel interno de la CEA, ¿cuáles están siendo las principales medidas y líneas de trabajo que se están llevando desde esta casa de los empresarios?

El año pasado cumplimos 45 años de vida y creo que se ha hecho, desde los orígenes de la Fundación de CEA, una labor muy importante, sobre todo de ser la voz de los empresarios de Andalucía, la voz que los represente desde el punto de vista social e institucional, con las administraciones públicas para defender lo que son unos valores comunes.

Nosotros creemos en la libertad de empresa, en el desarrollo económico real y creemos en, algo que para mí siempre es importante, que es el progreso. El verdadero progreso lo crean las empresas. Se puede ser progresista ideológico, pero el progreso lo crea quien crea empleo.

En Andalucía, y desde CEA, estamos muy orgullosos de nuestro tejido empresarial y queremos estar a la altura de su exigencia, porque lógicamente los empresarios nos piden asumir los retos que antes hablá-

bamos, retos de sostenibilidad, de internacionalización, digitalización. Hoy es casi imposible saber por cómo van a evolucionar los acontecimientos. Nosotros somos, de alguna forma, un gran observatorio empresarial dentro de CEOE y de CEPYME para ayudar a los empresarios a que sean mucho más competitivos.

¿Cuál cree que es su objetivo como presidente para este 2025? ¿Cuál es su reto personal y esos eventos importantes que vamos a tener este 2025

En realidad, tenemos muchísimas actividades, pero tenemos dos grandes eventos, uno es el 13 de marzo, como es la Asamblea General donde tendremos un gran foro empresarial donde con el presidente de CEOE.

Otra fecha muy destacada en el calendario es el 28 de octubre, el día de la empresa en Andalucía, el Día de San Judas Tadeo, Patrón de las causas imposibles. ¿Por alguna razón será?

Y mi deseo es estar siempre a la altura de los empresarios y empresarias andaluzas, es que, por favor, disculpen los errores que cometamos, pero que estamos con ellos, que somos su voz, que somos su aliento, que somos su paño de lágrimas, que les admiramos, que los queremos y sobre todo les respaldamos y apoyamos en todas sus iniciativas.



Tribuna de Andalucía reconoce la excelencia de las empresas y empresarios andaluces en la entrega de sus premios anuales

Nuestra institución, que como saben tiene entre sus compromisos el impulso del tejido productivo en Andalucía, siempre está abierta para acoger este tipo de homenajes y dispuesta a colaborar en las iniciativas que los promueven, como es el caso de esta entrega de galardones”.

Por parte del Ayuntamiento de Sevilla, ciudad donde se realizó el evento, tomó la palabra el teniente de alcalde del Ayuntamiento de la capital, Álvaro Pimentel Siles que, tras felicitar a los premiados, expuso que “desde Sevilla queremos ser partícipes de esta pequeña revolución que está colocando a las empresas andaluzas en unos niveles de liderazgo que hace unos años parecían impensables. Sevilla una de las ciudades del mundo más atractivas para vivir, trabajar e invertir, porque ofrece una combinación perfecta entre la calidad de vida de sus ciudadanos. Uno de los principales retos del gobierno que dirige el alcal-

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA
Un año más los Premios Tribuna de Andalucía se convirtieron en un gran acto social y empresarial que reunió en la Fundación Cajasol de Sevilla a más de doscientos cincuenta invitados, entre los que se encontraban, por parte de la Junta de Andalucía, el Consejero de Presidencia, Interior, Dialogo social y Simplificación Administrativa, Antonio Sanz; Ramón Fernández Pacheco Consejero de Agricultura Pesca, Agua y Desarrollo Rural; la Consejera de Empleo, Empresa y Trabajo autónomo, Rocío Blanco y la Consejera de Cultura y Deporte, Patricia del Pozo. En nombre del Ayuntamiento de Sevilla asistió el teniente de alcalde Álvaro Pimentel por designación del alcalde José Luis Sanz

Asimismo asistieron al evento Lorenzo Amor, Presidente de ATA y vicepresidente de la CEOE; Javier González de Lara, Presidente de la Confederación de empresarios de Andalucía; Amalia Salvador vicepresidenta de ATA; Félix Almagro, Presidente de AJE y una nutrida representación de empresarios y empresarias andaluzas y diversas autoridades regionales, provinciales y locales.

Antonio Pulido, Presidente de la Fundación Cajasol, actuó como anfitrión y fue el encargado de dar la bienvenida a los presentes poniendo en valor a Tribuna de Andalucía y a estos terceros premios que “que se consolidan como plataforma de difusión y reconocimiento de las mejores empresas y entidades de nuestra tierra. Gracias a todas ellas, gracias al dinamismo de la iniciativa privada y al impulso de la pública, Andalucía sobresale en estos momentos como una de las economías más pujantes del contexto nacional. Lo acabamos de ver en el brillante cierre del último año económico, con un avance andaluz superior al 3% por encima de la media española, o en el definitivo despegue del sector del hidrógeno renovable en nuestro territorio.

Buenos datos macroeconómicos y de empleo, grandes proyectos sostenibles y de futuro que van a revolucionar nuestra economía y, en el lado micro de la balanza, estas empresas y entidades innovadoras cuyas trayectorias distinguimos hoy en esta gala”. “Nos queda todavía mucho trabajo por hacer, pero es necesario hacer un alto en el camino y aplaudir a nuestros emprendedores y a nuestras empresarias y empresarios más relevantes, los que empiezan en los negocios y los que lideran sus sectores desde hace muchos años. Tenemos que conseguir que su trabajo

sea más visible, que se sientan suficientemente motivados, reconocidos y respaldados por el conjunto de la sociedad en una labor tan compleja como es competir en los mercados en estos momentos.





de José Luis Sanz es convertir Sevilla en una ciudad pujante, innovadora, competitiva y atractiva para la inversión. Una capital moderna, por encima de los 700.000 habitantes, bien comunicada, en la que tener vivienda no sea una quimera y sin grandes desequilibrios interurbanos”.

“Queda mucho camino por recorrer, pero tampoco partimos de cero. Sevilla es la capital económica, administrativa y empresarial de Andalucía. Cuenta con el Parque Científico y Tecnológico más grande de España. Dentro de poco tendrá un nuevo distrito tecnológico en el Higuerón Norte. Junto con Madrid es la ciudad con mayor porcentaje de fibra de toda Europa, y algo similar ocurre con la implantación del 5G en la ciudad. El Ayuntamiento de Sevilla, en estrecha colaboración con la Junta de Andalucía, está volcado en facilitar todos los trámites para que cualquier empresario o inversor se instale en nuestra ciudad y proporcionar a quienes ya están trabajando entre nosotros las mayores facilidades para desarrollar sus proyectos. Es el camino para hacer entre todos de Sevilla la gran capital del sur de Europa”.

Tribuna de Andalucía forma parte del Grupo Tribuna de Comunicación que puede presumir ya de una larga andadura de la mano del sector económico y empresarial.

Su presidenta, Montserrat Hernández, que ha conseguido consolidar este proyecto con una idea clara de servicio a la comunidad empresarial con especial atención a los jóvenes y a las mujeres destacó la trayectoria del medio. “Me siento afortunada porque son ya tres años de vida de nuestro periódico Tribuna de Andalucía, tres años en los que hemos intentado convertirnos en el referente de la comunicación económica y empresarial de esta tierra como ya lo venimos haciendo hace más de 18 años en Canarias. Os puedo asegurar que hemos trabajado a destajo para llevar a todos nuestros lectores información de primera mano de todos y cada uno de los sectores económicos de Andalucía, porque no nos hemos dejado a ninguno. Información de calidad y en primera persona, manos a mano con las organizaciones empresariales y hablando de grandes empresas, pero también de aquellos autónomos que abren su persiana cada día con ilusión y generan proyectos innovadores, porque ellos son también parte de nuestra transformación económica”.

“Como bien saben, el debate también ha formado parte de Tribuna de Andalucía durante estos años, y para nosotros la manera de manifestarlo es mediante Foros donde sen-

tamos a la parte pública y a la privada para dialogar sobre un tema en concreto, como por ejemplo así lo hicimos este pasado 2024 hablando de logística, turismo, desarrollo sostenible o incluso hidrógeno verde. Y en esto siempre insisto mucho, porque el debate sano y respetuoso siempre será generados de conocimiento y consenso, en contraposición con los autoritarismos que no traen más de crispación y desaceleración económica y social. Resulta tremendamente triste observar cómo la crispación, el odio y la pelea constante estén alcanzándolo todo, no hay más que ver, por ejemplo, la contienda política a nivel nacional donde los pleitos y la lucha de poderes son más protagonistas que los retos económicos y sociales a los que nos enfrentamos, llegando a convertirse, algunas veces, en un verdadero circo que camufla los auténticos problemas a los que nos enfrentamos, como son la vivienda, la pérdida de poder adquisitivo, el agua o la subida de las pensiones. La economía y su desarrollo necesita de confianza, de estabilidad y de certezas, de un contexto tranquilo y, sobre todo de una seguridad jurídica. Confío, de verdad, en que esas sean las prioridades y que resto de territorios puedan seguir en ejemplo del milagro andaluz, como ya algunos lo llaman, en ejemplo de concordia, pero sobre todo de una colaboración público privada que es el presente y el futuro y la única vía para avanzar”.

Premio Tribuna de Andalucía 2025 a la Mujer Empresaria-Paz Hurtado Cabrera- Socia Fundadora y Presidenta de Hutesa Agroalimentaria Sociedad Anónima



Hutesa Agroalimentaria es una empresa malagueña dedicada al envasado, comercialización y exportación de aceitunos de mesa con una facturación de 35 millones de euros anuales y presencia en más de 45 países.

Por su impresionante trayectoria ha sido merecedora de innumerables premios entre los que destacan la Medalla de Andalucía en 2014. También cuenta con el Alas a la exportación, el premio FAME a la trayectoria y el premio Emprendedor. Pero a ella los que más le gustan son los reconocimientos a su labor social como el Premio amigos y alimentos otorgado por el Banco de Alimentos de Málaga, o el de Malagueña de año en el apartado de sociedad que se unen a su generosa contribución para la Investigación contra el cáncer y para la formación de médicos y enfermeros en Chad.

Paz Hurtado es también Presidenta del Consejo de la Empresa Familiar de la Confederación de Empresarios de Andalucía y Miembro del Comité Ejecutivo de la Confederación de Empresarios de Málaga.

Premio Tribuna de Andalucía 2025 a la Mejor Empresa - AGQ Labs&Tech Corporate



AGQ Labs&Tech Corporate es una empresa andaluza especialista en la gestión eficiente y sostenible de los recursos naturales, algo fundamental para el presente y el futuro de nuestra sociedad. Su labor es ayudar a otras empresas andaluzas, nacionales e internacionales, a producir de manera segura y rentable, con ayuda de soluciones innovadoras.

El carácter emprendedor y dinámico y su clara visión de futuro han sido determinantes para que Estanislao Martínez, Presidente Ejecutivo y CEO de AGQ Labs haya revolucionado el mundo de la agricultura. Desde la



Vega del Guadalquivir, desde una pequeña empresa local, ha conseguido hacer su sueño realidad y crear una multinacional con presencia en cerca de 30 países, que factura más de 80 millones de euros y tiene unos 1.300 trabajadores.

Su trayectoria la avalan numerosos premios entre los que destacan el Premio a la excelencia empresarial en el sector Agroalimentario 2021, la Medalla de la Ciudad de Sevilla 2019, o el Premio Alas a la internacionalización concedido por la Consejería de Economía de la Junta de Andalucía.

Premio Tribuna de Andalucía 2025 a la Trayectoria Empresarial - José Luis de Piña Jiménez y a Antonio Valle Morales



Invercumbre, inició su andadura en 1975 de la mano de dos socios fundadores Antonio Valle Morales y José Luis de Piña Jiménez. Hoy, 50 años después, emplea a más de 600 trabajadores directos y es uno de los grupos de empresas dedicado a la fabricación marroquinera más importante de la Sierra de Cádiz. Ubicada en Ubrique han conseguido conjugar la tradición con la tecnología lo que les ha convertido en proveedores de grandes marcas internacionales.

Antonio Valle Morales, comenzó en este negocio a los 14 años como empleado y 19 años después adquirió el 50 por ciento del capital de esta empresa a la que sigue acudiendo todos los días a sus 83 años. Destaca su vocación emprendedora, su inteligencia innata para la evaluación y la toma de decisiones y su prudencia.

La historia de José Luis de Piña es un ejemplo inspirador de resiliencia y emprendimiento. Tras la repentina pérdida de su padre, se vio obligado a dejar sus estudios en Náutica en la Universidad de Cádiz para regresar a Ubrique y hacerse cargo del negocio de marroquinería familiar. Con el tiempo, su socio se jubiló, y así, comenzó su camino junto a Antonio Valle, con el que forma un tándem excepcional.

Hoy, José Luis y Antonio han pasado el testigo a sus hijos, quienes continúan la tradición familiar, trabajando codo a codo en un legado que se fortifica con cada generación.

Tribuna de Andalucía reconoce su incansable dedicación durante toda una vida y a su valiosa contribución a la industria de la marroquinería.

Premio Tribuna de Andalucía 2025 a la Iniciativa Institucional - Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía (EMA)



Nuestra comunidad cuenta, desde principios de este año con la Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía, EMA. Un organismo referente, el más grande de España, que se encarga ya de hacer una gestión integral de cara a cualquier tipo de incidentes o catástrofes. Una gran apuesta del gobierno andaluz que integra a más de 5.000 efectivos del 112, protección civil, Infoca, el grupo de emergencias y el Instituto de emergencias y seguridad Pública de Andalucía.

El Jurado de los Premios Tribuna de Andalucía ha querido valorar el esfuerzo de la Junta de Andalucía y en concreto de la Consejería de Presidencia Interior Diálogo Social y Simplificación Administrativa, de la que depende este nuevo organismo, para proteger a los andaluces ante cualquier eventualidad.

En su intervención el Consejero de Presidencia Interior Diálogo Social y Simplificación Administrativa de la Junta de Andalucía, Antonio Sanz aseguró que el Gobierno de Andalucía trabaja para que sea "la región más atractiva de Europa para invertir, para crear empleo y trabajar". El consejero cree que, para ello, "es primordial tener una comunidad segura". Con ese fin se ha creado la Agencia

de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía (EMA), la cual es "la mayor agencia de España con casi 5.000 efectivos", aunque ha avanzado que "queremos ampliar aún más su capacidad operativa".

En esa línea, hizo un repaso por los avances en materia de seguridad y emergencias impulsados recientemente como el Plan Territorial de Emergencias de Protección Civil, el Plan Integral de Gestión de Emergencias de Andalucía (Pigea) o la Red Digital de Emergencias de la Junta de Andalucía (REJA). No obstante, Antonio Sanz ha recordado que "el riesgo no se elimina únicamente mejorando la respuesta a las emergencias". Por ello, también ha incidido en la importancia de la prevención.

El consejero finalizó su intervención, tras recoger el premio como Mejor Iniciativa Pública, asegurando que "Andalucía está a la vanguardia y lo que estamos consiguiendo es consolidar la modernización del sistema de emergencia e integrar todos los operativos para ponerlo a disposición de la mejor respuesta a la emergencia".

El evento fue amenizado por Juanlu de Castro al frente, acompañado de Antonio Barragán al piano y Laura Román al violín.





ENTREVISTA

JAVIER PAVO
GERENTE CASA RONALD
MCDONALD EN SEVILLA

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA

¿A qué se dedica la Fundación Ronald Mc Donald?

La Fundación Infantil Ronald McDonald lleva en España 26 años trabajando por el bienestar y la salud de menores y sus familias a través de diferentes programas como la Casa Ronald McDonald de Sevilla.

En concreto, en la Casa Ronald McDonald de Sevilla, acogemos temporalmente a familias que

deben desplazarse a los hospitales de referencia de nuestra ciudad por el tratamiento u hospitalización de uno de sus hijos o hijas.

Ofrecemos un recurso habitacional gratuito y un apoyo emocional a través de diferentes actividades y talleres que realizamos cada día con el apoyo de un equipo de más de 30 personas voluntarias.

Dentro de Andalucía ¿dónde están implantadas estas casas Ronald Mac Donald?

Andalucía es la única CCAA que dispone de dos Casas. En concreto disponemos de una Casa en Málaga y otra en Sevilla, sumando cinco Casas en total a nivel nacional que, junto a cuatro Salas Familiares y otros programas, conforman la actividad de nuestra Fundación.

¿Cómo conseguís poner en marcha un proyecto como

Javier Pavo: “Las previsiones son que acogeremos a más de 400 familias en el año”



puede ser la Casa Ronald Mac Donald de Sevilla?

La Fundación Infantil Ronald McDonald trabaja para poder llevar nuestros programas al mayor número de familias posibles. Para ello dispone de un comité de valoración, donde se realiza un análisis de las necesidades que haya en diferentes zonas de nuestro país. Es por ello que, en Sevilla, hace años, se detectó esta necesidad, motivado principalmente por el gran número de Centros, Servicios y Unidades de Referencias de los que dispone el Hospital Universitario Virgen del Rocío, motivo por el cual la Casa fue construida junto a este centro.

La Casa Ronald Mc Donald de Sevilla tiene todavía una historia corta pero seguro que ya se puede hablar de momentos especiales vividos en ella.

Efectivamente la Casa Ronald McDonald de Sevilla celebró el

pasado 20 de enero su primer año de actividad.

Por aquí han pasado en el año 2024, 257 familias con situaciones sociosanitarias muy complejas, y cada una de ellas nos ofrecen momentos especiales.

El feedback que recibimos de ellas es siempre muy positivo y se muestran muy agradecidos con la posibilidad de disponer de un espacio donde, dentro de lo posible, normalizar su vida y centrarse en lo importante en el proceso que están viviendo, que no es otra cosa que la curación de su hijo o hija

¿Cómo se sostiene un proyecto como este que necesita recursos continuos?

La Fundación Infantil Ronald McDonald, trabaja de la mano de nuestro patrono fundador y mayor donante que es McDonald's, pero para conseguir el sostenimiento económico de nuestros programas,

debemos recurrir a otras vías de captación de recursos que pasan por la organización de eventos propios, socios/as, presentación a subvenciones públicas y sobre todo aportaciones de particulares y empresas, a los que llamamos padrinos que mediante patrocinios de espacios o donaciones puntuales, nos ayudan a poder mantener nuestro recurso. En este punto queremos destacar a la Fundación El Gancho Infantil, con los que se realizó una alianza para la recaudación de fondos en la construcción de la Casa de Sevilla y que actualmente perdura en la colaboración y ayuda mutua de ambas organizaciones

¿Qué podemos hacer cada uno de nosotros si queremos colaborar con el mantenimiento de una de estas casas que hay en Andalucía?

Para nosotros es importante visibilizar nuestro recurso, que pueda llegar a todas las familias que en algún momento pueden tener la necesidad de utilizarlo. Pueden disponer de toda la información necesaria en nuestra página web <https://fundacionronald.org/casa-sevilla/>

Por otro lado, en nuestra web también pueden encontrar las diferentes formas de colaboración con las que poder ayudarnos, de las que quisiera destacar nuestra campaña de personas socias y el apadrinamiento de espacios.

Seguimos trabajando duro en este año 2025, ya que las previsiones son que acogeremos a más de 400 familias en el año, por lo que cualquier aportación nos va a venir muy bien.



Acto de entrega de la VI Edición de los Premios “Empresarias Andaluzas”, organizados por la Federación Andaluza de Mujeres Empresarias



REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA

La Federación Andaluza de Mujeres Empresarias (FAME) ha convocado la VI edición de los Premios “EMPRESARIAS ANDALUZAS 2024”, que pretenden promover el reconocimiento social de la figura de la empresaria, divulgar el desempeño de su labor, crear modelos referentes y visibilizar su contribución al desarrollo económico y social de nuestra Comunidad autónoma, en el marco de un tejido productivo integrado mayoritariamente por pequeñas, medianas empresas y personas autónomas, que representan más del 97% de las empresas andaluzas, casi dos terceras partes del PIB, y sostienen el 75% del empleo.

El Jurado ha estado formado por:

- Presidente de la Confederación de Empresarios de Andalucía.
- Presidente de la Fundación Cajasol.
- Presidente del Consejo Superior de Cámaras de Comercio de Andalucía.
- Presidenta de la Federación Andaluza de Mujeres Empresarias.
- Presidente del Consejo Económico y Social de Andalucía.
- Decano del Colegio profesional de periodistas de Andalucía.

Las premiadas, en las cuatro categorías de premios, son:

CATEGORÍA TRAYECTORIA EMPRESARIAL: Ex aequo.

RAQUEL RUIZ GALÁN.
GRUPO EMPRESARIAL RUIZ GALÁN.

ISABEL ROSALES ARJONA.
GRUPO EMPRESARIAL ROSALES.

EMPRESARIA AUTÓNOMA.
JUANA SABALETE.
CENTROS MÉDICOS ESTÉTICOS BELLAVITA.

EMPRESARIA DEL MEDIO RURAL.

ESTHER REINOSO.
ALPUJARRA EXPERIENCE.

PROYECTO EMPRENDEDOR.

ANA GONZÁLEZ VEGA.
SWAP YOUR TRAVEL.

Hacen entrega de los premios:
• A proyecto emprendedor:

Antonio Pulido Gutiérrez, presidente de la Fundación Cajasol y Fátima Báñez García, presidenta de la Fundación de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

• A empresaria del medio rural: Isabel Contreras Guyard, consejera del Grupo Azvi y Manuel Ruiz Rojas representante de CajaRural del Sur.

• A empresaria autónoma: Raul Jesús Ortega González, director territorial Sur y Extremadura de Cajamar y Manuela Carretero Torres-Tertero, gestora de Asuntos Públicos, Comunicación y Sostenibilidad de Coca-Cola Europacif Partners.

• A trayectoria empresarial: Francisco Javier Fernández de los Ríos Torres, presidente de la Diputación provincial de Sevilla y Javier Sánchez Rojas, presidente del Consejo Andaluz de Cámaras de Comercio y de la Confederación de Empresarios de Cádiz.

Con motivo del 25 aniversario de la organización, recibirán reconocimientos las empresarias, Lola Bermúdez Coronel, Rosario Alarcón López, Josefa Diaz Delgado y Salud Reguera García; entregarán: Javier González de Lara, presidente de la Confederación de Empresarios de Andalucía, y Ana Alonso Lorente, presidenta de la Federación Andaluza de Mujeres Empresarias.

Intervendrán a lo largo del acto, por este orden:

Antonio Pulido, presidente de la Fundación Cajasol.

Javier González de Lara, presidente de la Confederación de Empresarios de Andalucía.

Ana Mestre, vicepresidenta primera del Parlamento de Andalucía.

M^a del Carmen Castillo Mena, consejera de Desarrollo Educativo y Formación Profesional.

Rocío Blanco Eguren, consejera de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo,

Ana Alonso Lorente, presidenta de la Federación Andaluza de Mujeres Empresarias.

Al acto asistirán, numerosas autoridades, dirigentes empresariales y empresarios.

El número de autónomos cae en casi 3.000 personas en Andalucía

El número de trabajadores por cuenta propia se ha reducido en casi 3.000 personas en el primer mes del año respecto a diciembre de 2024 en Andalucía. “Enero siempre es un mal mes para la afiliación de autónomos en general tanto a nivel regional como nacional. Es un mes de transición hacia la campaña de Semana Santa y la campaña estival en nuestra comunidad. Esperamos que sea un dato puntual y que volvamos a las buenas cifras de autónomos en Andalucía”, ha señalado Rafael Amor.

El número de trabajadores por cuenta propia se ha reducido en todas las comunidades autónomas en enero de 2025 respecto a

► En tasa interanual, el número de autónomos crece en 10.038 personas

► Rafael Amor: “Enero siempre es un mal mes para el empleo. Un mes de transición hacia la campaña de Semana Santa y la campaña estival”

diciembre de 2024. Destacan los descensos de Cataluña (-3.509), Andalucía (-2.857) y de Comunidad de Madrid (-1.946).

Por provincias, el número de autónomos ha descendido en todas, sobresaliendo los descensos de Cádiz (-942), Sevilla

(-437), Málaga (-382), Córdoba (-310), Almería (-246), Granada (-218), Huelva (-175) y Jaén (-148). Por sectores, en el sector de la construcción se han perdido 954 autónomos respecto a diciembre de 2024 y 470 en hostelería.

Crecen los autónomos en tasa interanual

Interanualmente, el número de autónomos ha crecido en más de 41.000 personas en España. “Se está creando empleo, los datos interanuales están ahí, pero, ¿dónde se crea el empleo? El empleo se está creando en las empresas de más de 500 trabajadores, a un ritmo del 5,8% nacional, prácticamente el doble de lo que crece el empleo en las empresas y autónomos que tienen de 1 a 3 trabajadores, donde el empleo está cayendo un 0,5% interanual”, ha señalado en un desayuno informativo de Europa Press este martes, Lorenzo Amor,

presidente de ATA.

Si nos fijamos por comunidades autónomas, son 9 las que cierran en tasa interanual en positivo, liderando el crecimiento Madrid (+10.763 autónomos, un +2,5%) y Andalucía (+10.038 autónomos, un +1,8%). Ambas comunidades suman la mitad del total del incremento de autónomos en un año y porcentualmente están muy por encima del crecimiento medio nacional que es del 1,2%.

En Andalucía, el crecimiento de autónomos en tasa interanual ha sido de más de 10.000 personas. Por provincias, las subidas más reseñables se han registrado en Málaga (+4.990, +3,8%), Sevilla (1.785, +1,5%) y Granada (+1.302, +1,9%).

EVOLUCIÓN AFILIACIÓN, DICIEMBRE 2024- ENERO 2025

	DICIEMBRE 2024	ENERO 2025	VARIACION	INCREMENTO (%)
ALMERÍA	63.077	62.831	-246	-0,4
CÁDIZ	67.308	66.366	-942	-1,4
CÓRDOBA	54.513	54.203	-310	-0,6
GRANADA	69.284	69.066	-218	-0,3
HUELVA	29.744	29.569	-175	-0,6
JAÉN	42.378	42.229	-148	-0,4
MÁLAGA	137.835	137.453	-382	-0,3
SEVILLA	119.635	119.198	-437	-0,4
ANDALUCIA	583.774	580.917	-2.857	-0,5
ESPAÑA	3.386.765	3.368.950	-17.815	-0,5

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Febrero 2025

EVOLUCIÓN AFILIACIÓN, ENERO 2024 - ENERO 2025

	ENERO 2024	ENERO 2025	VARIACION	INCREMENTO (%)
ALMERÍA	62.259	62.831	571	0,9
CÁDIZ	65.935	66.366	432	0,7
CÓRDOBA	53.898	54.203	305	0,6
GRANADA	67.764	69.066	1.302	1,9
HUELVA	29.140	29.569	429	1,5
JAÉN	42.006	42.229	223	0,5
MÁLAGA	132.462	137.453	4.990	3,8
SEVILLA	117.413	119.198	1.785	1,5
ANDALUCIA	570.878	580.917	10.038	1,8
ESPAÑA	3.327.419	3.368.950	41.531	1,2

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Febrero 2025

EVOLUCIÓN PARO, DICIEMBRE 2024- ENERO 2025

	PARO DICIEMBRE 2024	PARO ENERO 2025	VARIACION	INCREMENTO (%)
ALMERÍA	46.067	46.960	893	1,9
CÁDIZ	121.211	123.003	1.792	1,5
CÓRDOBA	54.320	55.465	1.145	2,1
GRANADA	70.647	72.007	1.360	1,9
HUELVA	34.074	34.056	-18	-0,1
JAÉN	35.793	36.713	920	2,6
MÁLAGA	119.074	121.486	2.412	2,0
SEVILLA	153.653	157.052	3.399	2,2
ANDALUCIA	634.839	646.742	11.903	1,9
ESPAÑA	2.560.718	2.599.443	38.725	1,5

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Febrero 2025

EVOLUCIÓN PARO, ENERO 2024 - ENERO 2025

	PARO ENERO 2024	PARO ENERO 2025	VARIACION	INCREMENTO (%)
ALMERÍA	52.007	46.960	-5.047	-9,7
CÁDIZ	134.919	123.003	-11.916	-8,8
CÓRDOBA	61.550	55.465	-6.085	-9,9
GRANADA	77.896	72.007	-5.889	-7,6
HUELVA	39.176	34.056	-5.120	-13,1
JAÉN	42.501	36.713	-5.788	-13,6
MÁLAGA	135.166	121.486	-13.680	-10,1
SEVILLA	171.802	157.052	-14.750	-8,6
ANDALUCIA	715.017	646.742	-68.275	-9,5
ESPAÑA	2.767.860	2.599.443	-168.417	-6,1

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Febrero 2025

EVOLUCIÓN SEGÚN GÉNERO, DICIEMBRE 2024- ENERO 2025

ANDALUCIA	DICIEMBRE 2024	ENERO 2025	DIFERENCIA	PORCENTAJE
VARONES	367.704	365.996	-1.708	-0,5
MUJERES	216.070	214.920	-1.149	-0,5
TOTAL	583.774	580.917	-2.857	-0,5

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Febrero 2025

EVOLUCIÓN SECTORES ACTIVIDAD, DICIEMBRE 2024- ENERO 2025

SECTORES ANDALUCIA	DICIEMBRE 2024	ENERO 2025	DIFERENCIA	INCREMENTO (%)
AGRICULTURA	61.072	61.025	-47	-0,1
INDUSTRIA	31.386	31.153	-233	-0,7
CONSTRUCCION	59.332	59.093	-239	-0,4
COMERCIO	142.145	141.191	-954	-0,7
TRANSPORTES	32.343	32.255	-88	-0,3
HOSTELERIA	56.788	56.318	-470	-0,8
INFORMACION Y COMUNICACIÓN	10.924	10.899	-25	-0,2
ACT. FINANCIERAS Y SEGUROS	10.291	10.247	-44	-0,4
ACT. INMOBILIARIAS	11.800	11.805	4	0,0
ACT. PROFESIONALES, CIENTIFICAS Y TÉCNICAS	50.412	50.269	-143	-0,3
ACT. ADMINISTRATIVAS	23.354	23.246	-108	-0,5
EDUCACION	16.618	16.595	-23	-0,1
ACT. SANITARIAS	24.952	24.882	-69	-0,3
ACT. ARTISTICAS Y ENTRETENIMIENTO	13.359	13.156	-203	-1,5
OTROS SECTORES	38.997	38.783	-214	-0,5
TOTAL	583.774	580.917	-2.857	-0,5

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Febrero 2025

EVOLUCIÓN SEGÚN GÉNERO, ENERO 2023 - ENERO 2025

ANDALUCIA	ENERO 2024	ENERO 2025	DIFERENCIA	PORCENTAJE
VARONES	361.304	365.996	4.693	1,3
MUJERES	209.575	214.920	5.346	2,6
TOTAL	570.878	580.917	10.038	1,8

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Febrero 2025

EVOLUCIÓN SECTORES ACTIVIDAD, ENERO 2024 - ENERO 2025

SECTORES ANDALUCIA	ENERO 2024	ENERO 2025	DIFERENCIA	INCREMENTO (%)
AGRICULTURA	60.433	61.025	592	1,0
INDUSTRIA	31.357	31.153	-204	-0,7
CONSTRUCCION	57.499	59.093	1.594	2,8
COMERCIO	142.605	141.191	-1.414	-1,0
TRANSPORTES	31.437	32.255	817	2,6
HOSTELERIA	56.354	56.318	-36	-0,1
INFORMACION Y COMUNICACIÓN	10.025	10.899	874	8,7
ACT. FINANCIERAS Y SEGUROS	10.245	10.247	2	0,0
ACT. INMOBILIARIAS	11.081	11.805	723	6,5
ACT. PROFESIONALES, CIENTIFICAS Y TÉCNICAS	47.579	50.269	2.690	5,7
ACT. ADMINISTRATIVAS	22.186	23.246	1.060	4,8
EDUCACION	15.692	16.595	903	5,8
ACT. SANITARIAS	23.864	24.882	1.019	4,3
ACT. ARTISTICAS Y ENTRETENIMIENTO	12.690	13.156	466	3,7
OTROS SECTORES	37.832	38.783	951	2,5
TOTAL	570.878	580.917	10.038	1,8

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Febrero 2025

EVOLUCIÓN SEGÚN GÉNERO, DICIEMBRE 2024- ENERO 2025

ALMERIA	DICIEMBRE 2024	ENERO 2025	DIFERENCIA	PORCENTAJE
VARONES	39.242	39.119	-123	-0,3
MUJERES	23.835	23.712	-123	-0,5
TOTAL	63.077	62.831	-246	-0,4

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Febrero 2025

EVOLUCIÓN SECTORES ACTIVIDAD, DICIEMBRE 2024- ENERO 2025

SECTORES ALMERIA	DICIEMBRE 2024	ENERO 2025	DIFERENCIA	INCREMENTO (%)
AGRICULTURA	20.595	20.584	-11	-0,1
INDUSTRIA	2.180	2.166	-14	-0,6
CONSTRUCCION	5.307	5.278	-30	-0,6
COMERCIO	12.237	12.160	-77	-0,6
TRANSPORTES	2.882	2.881	0	0,0
HOSTELERIA	5.065	5.013	-52	-1,0
INFORMACION Y COMUNICACIÓN	736	746	10	1,4
ACT. FINANCIERAS Y SEGUROS	796	792	-4	-0,5
ACT. INMOBILIARIAS	757	754	-3	-0,4
ACT. PROFESIONALES, CIENTIFICAS Y TÉCNICAS	3.604	3.594	-10	-0,3
ACT. ADMINISTRATIVAS	1.683	1.653	-29	-1,7
EDUCACION	1.422	1.421	-1	-0,1
ACT. SANITARIAS	1.691	1.690	0	0,0
ACT. ARTISTICAS Y ENTRETENIMIENTO	900	881	-20	-2,2
OTROS SECTORES	3.223	3.218	-5	-0,2
TOTAL	63.077	62.831	-246	-0,4

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Febrero 2025

EVOLUCIÓN SEGÚN GÉNERO, ENERO 2023 - ENERO 2025

ALMERIA	ENERO 2024	ENERO 2025	DIFERENCIA	PORCENTAJE
VARONES	38.897	39.119	222	0,6
MUJERES	23.362	23.712	350	1,5
TOTAL	62.260	62.831	571	0,9

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Febrero 2025

EVOLUCIÓN SECTORES ACTIVIDAD, ENERO 2024 - ENERO 2025

SECTORES ALMERIA	ENERO 2024	ENERO 2025	DIFERENCIA	INCREMENTO (%)
AGRICULTURA	20.540	20.584	45	0,2
INDUSTRIA	2.199	2.166	-33	-1,5
CONSTRUCCION	5.216	5.278	61	1,2
COMERCIO	12.302	12.160	-141	-1,1
TRANSPORTES	2.844	2.881	37	1,3
HOSTELERIA	4.961	5.013	52	1,1
INFORMACION Y COMUNICACIÓN	701	746	44	6,3
ACT. FINANCIERAS Y SEGUROS	793	792	-1	-0,1
ACT. INMOBILIARIAS	727	754	27	3,7
ACT. PROFESIONALES, CIENTIFICAS Y TÉCNICAS	3.450	3.594	144	4,2
ACT. ADMINISTRATIVAS	1.616	1.653	38	2,3
EDUCACION	1.331	1.421	90	6,7
ACT. SANITARIAS	1.607	1.690	83	5,2
ACT. ARTISTICAS Y ENTRETENIMIENTO	856	881	25	2,9
OTROS SECTORES	3.118	3.218	100	3,2
TOTAL	62.259	62.831	571	0,9

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Febrero 2025



El sector forestal andaluz y la Junta firman un protocolo en CEA para impulsar la gestión sostenible

► La Confederación de Empresarios de Andalucía acoge el I Foro de la Asociación de Empresas Forestales y Paisajísticas

CEA se convierte en sede de la firma de un protocolo entre la Asociación de Empresas Forestales y Paisajísticas de Andalucía (AAEF) para fortalecer los vínculos institucionales y fomentar una gestión forestal sostenible en la comunidad y así mismo, también en lugar de encuentro para la celebración del I Foro de la Asociación de Empresas Forestales y Paisajísticas, que ha contado con la participación de Catalina García, consejera de Sostenibilidad; Israel Sánchez, presidente de la AAEF y Javier González de Lara, presidente de CEA.

«Es un protocolo de entendimiento y de potencialización de relaciones entre un sector tan importante como es el forestal, con la consejería, que demuestra su inquietud por estar siempre atenta a los intereses de las empresas» ha afirmado González de Lara en su intervención ante los medios. » Se van establecer mecanismos dentro del diálogo social, que

tanto potenciamos desde CEA, y que enseguida se pone en marcha con la celebración de este I Foro para poner sobre la mesa cuestiones de relevancia»

El I Foro de la Asociación de Empresas Forestales y Paisajísticas, que ha tenido lugar en la sede de CEA, ha sido inaugurado por su presidente, quién ha recalado que «la trascendencia del sector es tan potente, como que representa el 50% del territorio de Andalucía. Es un sector comprometido en Andalucía, que apuesta por la calidad, por la sostenibilidad, que tiene compromiso. Es momento de hablar de inversiones, de ayudas, de propuestas, en lo que es un encuentro más que productivo para un ámbito clave en Andalucía».

El Foro ha tratado sobre una adecuada gestión de los montes andaluces, clave para la lucha contra el cambio climático, la prevención de incendios forestales, la generación de empleo rural y la preservación de los valores culturales asociados a los paisajes forestales.





La data como clave del crecimiento empresarial

► CEA acoge la presentación del estudio Tendencias Informativas de LLYC junto a Prensa Ibérica y El Correo de Andalucía

La Confederación de Empresarios de Andalucía ha sido el escenario de la presentación del estudio de Tendencias Informativas elaborado por LLYC junto a Prensa Ibérica.

En el acto se han analizado las tendencias actuales en el consumo informativo en España y las oportunidades de innovación empresarial en el sector. Javier González de Lara, presidente de CEA, ha inaugurado la jornada destacando los elementos comunes que unen a empresas y medios de comunicación: «Compartimos la confianza y la fiabilidad. Sin ellas, nadie acudirá a un medio de comunicación para informarse; sin ellas, nadie acudirá a una empresa para adquirir sus

productos o sus servicios. Esas dos palabras son la base sobre la que se construye nuestro trabajo». Así mismo, puso el foco en lo importante del análisis de la data en todos los sectores para poder conectar con las personas.

A lo largo de varias exposiciones y mesas redondas, en el foro se han desgranado los temas que más interesan en la actualidad, ocupando los primeros puestos, todo lo relacionado con la salud y el bienestar, el entretenimiento o el impulso económico.

El consejero de Universidades de la Junta de Andalucía, José Carlos Villamandos, puso el broche a una jornada que clausuró Isabel Morillo, directora de El Correo de Andalucía.

Sandra Jiménez: “Emprender no ha sido ni es fácil, pero si es un proceso muy enriquecedor”



ENTREVISTA

SANDRA JIMÉNEZ
DIRCOM Y SOCIA
FUNDADORA DE XTRARED

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA

Fue usted presidenta de la Asociación Empresarial de Espartinas, ha formado parte de la Junta Directiva de la Confederación de Empresarios de Sevilla, fue también integrante del Consejo Económico y Social de la Provincia y es hoy vicepresidenta de Comunicación de la Asociación de Empresarias Sevillanas. ¿Qué valor le da al asociacionismo empresarial?

Considero clave el asociacionismo empresarial de cualquier territorio porque no se trata solo de compartir intereses, sino de crear sinergias, de aprender de otros profesionales y sobre todo de generar oportunidades que vienen a fortalecer el tejido empresarial.

Además, las asociaciones juegan un papel fundamental en la defensa de los intereses empresariales, van mucho más allá de la creación de espacios de networking, promueven la creación de redes de colaboración y el acceso a formación y recursos que, de otro modo, serían más difíciles de conseguir. En un mundo tan globalizado con entornos tan competitivos, diría que el asociacionismo nos da una voz colectiva con la que podemos influir en las decisiones estratégicas y políticas que afectan al tejido empresarial.

Por mi experiencia y trayectoria en el mundo del asociacionismo empresarial y, hoy formando

parte de Empresarias Sevillanas, destacaría que lo que más valoro es el poder sumar y aportar desde tu propia parcela de actuación sabiendo que lo haces para conseguir un objetivo compartido, para que ganemos todos y todas.

Su empresa Xtrared se dedica a la comunicación, sobre todo a la digital. ¿Qué conlleva dedicarse a una actividad que está siempre en constante evolución?

Le diría que para mí es una actividad apasionante, soy una verdadera enamorada de la comunicación en el mundo de la empresa y como dice implica todo un reto porque es una actividad en constante cambio que nos exige estar en formación continua, anticiparte a las tendencias y a adaptarte con gran rapidez.

En Xtrared, entendemos que la comunicación digital no es solo tecnología, sino estrategia. Ayudamos a las marcas a conectar con personas a través de los canales adecuados, con un mensaje relevante, coherente con su relato y en el momento oportuno. Y claro, esto implica una constante evolución: lo que funcionaba hace un año puede no ser efectivo hoy. En este contexto, nuestro trabajo no solo consiste en gestionar redes sociales, sino en entender el ecosistema digital para ayudar a nuestros clientes a saber relacionarse con sus propios clientes y posicionarse de forma efectiva.

Si algo me gusta de esta irrupción de las redes como nuevos canales de comunicación en las empresas es que nos permite a nosotros, a las agencias de marketing digital, trabajar con empresas que deben esforzarse por ser atractivas, pero también por generar confianza desde la transparencia. No serviría crear un ecosistema digital fantástico para una empresa si detrás no hay una historia real, una vocación de servicio, una solución y personas reales, porque ya no depende de lo que la marca quiera decir de ella, hoy es el usuario el que tiene el poder de decir lo que la marca es desde su propia experiencia con ella.

¿Y su propia evolución cómo ha sido? ¿Cómo ha sido emprender?

Pues también ha sido un gran reto. Estudié publicidad y relaciones públicas y me especialicé en comunicación empresarial y siempre me imaginé dirigiendo el departamento de comunicación de una única empresa, no me podía imaginar que podría gestionar a través de mi propia empresa la comunicación digital de tantas y diferentes empresas. Además viví en mi día a día como profesional la misma transformación que estaban viviendo las empresas, la llegada del mundo de la web, los blogs, las redes, me transformé en una profesional de la comunicación con una visión mucho más amplia y global, conociendo su importancia y sabiendo que el foco no había que ponerlo en la empresa, sino en los usuarios que daban significado a las empresas y sobre todo en las personas las verdaderas protagonistas de cualquier acción de comunicación a un lado y otro de la pantalla.

Emprender no ha sido ni es fácil, pero sí es un proceso muy enriquecedor. En estos años, veinte ya, nos ha permitido crecer, trabajar con grandes clientes, en muchos casos hoy amigos, compañeros de viajes con los que has vivido sus éxitos y esto te reconforta y da sentido también a tu trabajo. Creo que cuando emprendes es fundamental combatir la incertidumbre que en si tiene esta forma jurídica con la certidumbre de que eres útil para otras personas y empresas.

Creo que emprender un proyecto empresarial con personas, en este caso, mi socio, Javier Rodríguez, con el que compartes tu misma pasión, visión y propósito es clave para seguir creciendo y disfrutando del mismo.

¿Cómo valoraría usted el tejido empresarial femenino en la provincia de Sevilla?

El tejido empresarial femenino en Sevilla ha avanzado mucho en los últimos años. Cada vez hay más mujeres emprendedoras, más empresarias liderando proyectos innovadores y más presencia en sectores que, históricamente, han sido liderados por hombres. Sin embargo, todavía queda camino por recorrer.

Podemos ver más referentes femeninos y aunque es verdad que administraciones e instituciones empresariales, van dando pasos para ayudarnos en la visibilidad de la mujer empresaria, aún sigue siendo esta nuestra mayor debilidad. De ahí que sea tan fundamental que Asociaciones como la de Empresarias Sevillanas, que este año cumplimos 10 años o FAME como Federación Andaluza de Empresarias, que cumple también 25 años y en la que nos integramos, trabajemos para dar voz a estas mujeres y se generen espacios de oportunidades para su mayor crecimiento.

¿Ser mujer todavía es un hándicap para emprender? ¿Cuántos sacrificios hay que hacer a nivel personal?

Creo o espero que esté superado el debate sobre si el talento tiene o no género, estaremos de acuerdo en que no lo tiene, pero lo que si es cierto es que las mujeres hemos tenido que demostrarlo con más esfuerzo en muchos ámbitos. Por esto, creo fundamental seguir apostando por políticas y acciones que fomenten la igualdad de oportunidades y el reconocimiento del liderazgo femenino en el tejido empresarial sevillano y andaluz.

Uno de los mayores retos con los que seguimos luchando es la conciliación. Lo veo en muchas mujeres emprendedoras de mi entorno y en mi misma, aún tenemos que equilibrar nuestros negocios con nuestra vida personal y esto en muchas ocasiones implica a tener que realizar renunciaciones en ambos sentidos o tener que desarrollar una gran capacidad de organización. Que en muchos momentos, no solo se trata de cuestión de tiempo, sino de la carga mental que supone gestionar ambos mundos sin descuidar ninguno.

¿Cómo se plantea su futuro y el de su empresa?

El futuro de Xtrared pasa por seguir innovando en la comunicación digital. Queremos consolidarnos como una consultora de referencia en estrategias digitales y ayudar a más empresas a entender que la comunicación no es solo un canal, sino una herramienta clave para el crecimiento.

Estamos explorando nuevas tendencias, desde el impacto de la inteligencia artificial en el marketing hasta la automatización de procesos de comunicación. Pero siempre con el foco en lo humano. Además, hemos inaugurado recientemente nuestro Podcast “Protagonistas del Cambio” con el que queremos acercarnos de una forma directa a otras empresas y estudiantes de nuestro sector, con los que poder compartir nuestras experiencias, aciertos y errores, un proyecto muy bonito en el que mi socio Javier y yo hemos puesto mucha ilusión y esperamos que llegue al mayor número de emprendedores posibles.



La dignidad de nuestros mayores

El juego político siempre ha existido, así como las distintas estrategias que utilizan los partidos y a los gobiernos para conseguir negociar los votos favorables para aprobar o eliminar medidas. No se está inventando nada nuevo. Lo cierto es que la política es un arte, y el hacer política lo es más, sucede aquí y en cualquier país. Sabrán más acerca de esto aquellos que dedican su vida a estudiar sobre estos temas, pero siempre me ha resultado apasionante observar cómo, normalmente a través del consenso, logran sacar adelante leyes o, incluso, formar gobiernos o quitar el mando a quienes no dan la talla.

Conviene recordar, sin embargo, que el fin último de todo este debate, consenso y juego político no es otro más que fomentar el desarrollo social y económico de nuestro país o comunidades autónomas, el lograr que nuestro estado de bienestar siga apuntalándose como eje de nuestras instituciones,

pues ese estado de bienestar es, literalmente, un modelo de organización política y social en el que el gobierno tiene un papel esencial en la protección y la garantía del bienestar de los ciudadanos. Implica la creación e incentivo de políticas públicas destinadas a garantizar el acceso a bienes y servicios para el conjunto de la ciudadanía. Con todo ello quiero llegar a un punto muy concreto y es que los ciudadanos, su bienestar y sus conquistas sociales deben estar por arriba de los sillones y del poder.

Las últimas semanas hemos asistido a una película donde la subida de las pensiones, entre otras medidas, han sido la moneda de cambio y objeto de chantaje y reproche, y nuevamente, nadie ha estado a la altura. En la política, como en todo, debe haber líneas rojas. Es evidente y lógico, que pueda y deba existir debate acerca de las pensiones, sobre si el sistema actual es el más adecuado, el porcentaje de la subida o demás matices, porque lógicamente todo tiene que estudiarse

correctamente. Lo que no es de recibo es colocar la necesaria subida en una cuerda floja, una cuerda que se puede romper o no en función de la aprobación de otras medidas de una naturaleza absolutamente distinta que nos ocupa.

Las pensiones no son un juguete, ni una moneda de cambio, hablamos del sustento de miles de jubilados que han cotizado durante muchos años y han trabajado toda una vida aportando parte de su salario al Estado para vivir las últimas décadas de su vida con dignidad, el chantaje o el reproche en algo tan vital, no es de recibo y deja las vergüenzas de muchos, o de la mayoría, al descubierto. Esto no va de partidos, va de los ciudadanos y sus derechos. Coloquemos las medidas y el debate de las mismas, en el lugar que corresponde, debatamos sobre cada una de ellas por separado, otorgándole el protagonismo que merece algo de tal envergadura.

El sustento y la dignidad de nuestros jubilados y pensionistas no es objeto de trueque ni de juego, es la dignidad de una generación que no se merece estar en la cuerda floja por la reyerta política.

Montserrat Hernández
Directora de Tribuna de Andalucía

OPINIÓN

ESTHER PAREJO AMAT
CONSULTORA ESTRATÉGICA EN
COMUNICACIÓN, VISIBILIDAD Y
AUTORIDAD DE MARCA PERSONAL

 Esther Parejo Amat

En un mundo donde la información fluye a un ritmo vertiginoso y la competencia por la atención es más feroz que nunca, el liderazgo ya no se mide solo por el cargo que se ocupa o la experiencia acumulada. Hoy en día, un o una líder es también una marca, y la forma en que comunica, inspira y conecta con su entorno define su capacidad de influir y transformar realidades.

Sin embargo, aún hay quienes consideran que la construcción de una marca personal es un ejercicio de vanidad o una estrategia secundaria, propia de 'influencers' y no de directivos o empresarios. Nada más lejos de la realidad.

La marca personal es la herramienta más poderosa que posee el o la líder para proyectar su visión, generar confianza y consolidar su autoridad en su sector.

El liderazgo ya no es un concepto unidimensional basado en jerarquías y organigramas. Un o una buena líder no es solo quien toma decisiones estratégicas dentro de su organización, sino aquella persona que inspira, motiva y deja huella en su equipo, su sector y su comunidad. Y aquí es donde entra en juego la marca personal.

Cuando ese o esa líder trabaja su presencia y mensaje de forma consciente, no solo refuerza su credibilidad, sino que también humaniza su liderazgo. En un mundo empre-



sarial donde la desconfianza hacia las instituciones y las marcas es creciente, ponerle un rostro y una voz a los valores de una empresa, puede marcar la diferencia entre una compañía percibida como fría y distante y otra que genera conexión y confianza.

Pensemos en grandes referentes empresariales. ¿Cómo han construido su liderazgo figuras como Amancio Ortega, Yaiza Canosa o Francisco Martínez-Cosentino? No solo a través de sus éxitos empresariales, sino también por la manera en que han proyectado su identidad, sus valores y su visión en el espacio público. Han sabido que, para liderar, no basta con tener un producto o una idea; es necesario saber comunicarla y encarnarla.

La marca personal no se construye con un logo bonito o una estética cuidada en redes sociales. Es una combinación de identidad, valores y narrativa. Y, sobre todo, es el resultado de una comunicación estratégica bien

La marca personal como llave maestra del liderazgo

definida. Los líderes con una marca personal sólida no solo hablan de su empresa o sus logros, sino que crean una conversación con su audiencia. Se convierten en referentes no por lo que venden, sino por lo que representan.

Para que la marca personal sea realmente efectiva, es fundamental que los líderes tengan claridad en su propósito. Un líder con visión sabe exactamente qué representa y qué impacto quiere generar. Su comunicación no gira solo en torno a su empresa, sino en torno a una idea mayor que inspira a su comunidad.

Pero la claridad no es suficiente si no va acompañada de autenticidad y coherencia. Nada destruye más rápido la reputación que la incoherencia entre lo que se dice y lo que se hace. Un líder con una marca personal fuerte es aquel que se muestra tal y como es, sin artificios ni discursos prefabricados.

La visibilidad también juega un papel clave en la construcción de la marca personal. No se trata de estar en todas partes, sino en los espacios adecuados. Un/a CEO no necesita ser un influencer digital, pero sí debe estar presente en los foros donde su voz puede marcar la diferencia: entrevistas, conferencias, artículos de opinión, podcasts... La comunicación, además, debe ser bidireccional. El liderazgo moderno no es solo hablar, sino también escuchar. Los líderes que construyen comunidades a su alrededor lo hacen porque generan conversación y dan espacio a la participación.

Un aspecto esencial de la marca personal en el liderazgo es su capacidad para humanizar

la empresa que representa. Un/a líder con una marca personal clara no solo fortalece su propio posicionamiento, sino también el de su empresa. Cuando los

empleados ven en su CEO a alguien accesible, transparente y alineado con los valores de la compañía, el sentido de pertenencia se refuerza. Y cuando los clientes perciben que hay personas reales detrás de una empresa, la confianza se multiplica.

Si algo ha cambiado en la forma en que consumimos información y tomamos decisiones es el factor emocional. Hoy, no seguimos a empresas, seguimos a personas. No confiamos en productos, confiamos en las historias que hay detrás de ellos. Y esto se aplica al liderazgo corporativo. Un liderazgo que comunica desde la cercanía y la autenticidad genera una conexión mucho más poderosa que aquel que se esconde tras comunicados oficiales o perfiles institucionales sin alma. La audiencia quiere ver la cara detrás del mensaje, la historia detrás del éxito, la persona detrás del cargo.

Esta necesidad de conexión es aún más evidente en tiempos de crisis. En momentos de incertidumbre, la gente no busca discursos corporativos vacíos, sino líderes que hablen con franqueza, que transmitan calma y que proyecten confianza desde la autenticidad.

La marca personal no es un accesorio, es una ventaja competitiva. No se trata de autopromoción, sino de influencia, impacto y conexión. Los líderes que comprenden esto no solo destacan en su sector, sino que se convierten en agentes de cambio. Porque al final, la autoridad no se impone, se construye con coherencia, visibilidad y una comunicación que inspire. Y en un mundo saturado de información, no gana quien más habla, sino quien logra que su mensaje resuene y perdure.

Tribuna de Andalucía

Periódico regional de información Económica y Empresarial de Andalucía

Edición: Grupo de Comunicación TDC S.L.

Directora: Montserrat Hernández

Delegada: Celia Díaz

Secretaría de gerencias: Elena Moreno

Marketing y Tecnología: José Luis Martínez

Maquetación: Amidi Agencia

Contacto: direccion@tribunadeandalucia.es

redaccion@tribunadeandalucia.es

publicidad@tribunadeandalucia.es

nº37 | Depósito Legal: SE 321-2022

Imprime: BERMONT

La semana del infierno



OPINIÓN
CURRO RODRÍGUEZ
 CEO DE LY COMPANY & LY
 HOLDING CAPITAL
 AUTOR DEL LIBRO "EL
 APRENDEDOR"

cia, pero también a lo peor de ti mismo; aunque sí tiene una cosa buena, como en el entrenamiento de los Navy Seal, te hace conocer que tus límites están muchos más altos de lo que crees que puedes soportar, cuanto mayor es el fracaso, más herramientas te va a dar para minimizar el impacto de las vicisitudes que te puede deparar el futuro. Esto, los americanos, no solo lo saben, sino que lo valoran. Mientras en Europa, en general, fracasar se ve como algo malo; en Estados Unidos, es una parte de tu currículo empresarial altamente valorada. Porque hay lecciones muy importantes de la educación empresarial y financiera que solo las vas a aprender cuando tienes errores. No hay, ni existe formación al fracaso, nadie te cuenta lo que hay que hacer cuando una empresa falla o se arruina, que es lo más probable en un país donde el 98% de las startups no pasa del segundo año.

Y es que, en una sociedad actual donde, como decía Ortega y Gasset hace 100 años en su libro *La rebelión de las masas*, "una sociedad empieza a decaer cuando los ideales pisotean la meritocracia" y que "llegaremos a estar polarizados de tal forma que ser de izquierdas es igual que ser de derechas, una de las infinitas maneras que tendrá el ser humano de ser un imbécil con hemiplejía moral". Y es justo lo que está pasando hoy en día, que tenemos la mayor libertad de expresión para decir burradas a la vez que hay que usar un lenguaje cuidadoso e inclusivo en temas nimios. Todas estas memes, creadas en los despachos de los partidos para intentar ganarse los votos de las minorías claves, hace que nos volquemos en unos ideales anormales que cercenan, entre otras cosas, el sentido común, la meritocracia y el liderazgo. No premiar a un crack o un líder para que el mediocre no se sienta mal es hacer una sociedad más débil.

Los líderes son fundamentales porque son los únicos que con su ejemplo crean más líderes, y porque son los promotores de protección a aquellos que tienen menos capacidades y a aquellos más vulnerables.

Esta erradicación de la meritocracia y el liderazgo trae trágicas consecuencias a la sociedad, y más en una como la actual, altamente competitiva y globalizada, donde ya no vale luchar entre nosotros como empresas, sino que tenemos que combatir con países donde se trabaja más, se cobra menos y el producto es de más calidad. ¿Cómo se para esto?

¿Cómo podemos mejorar estas diferencias cada vez más grandes? Pues se antoja muy complicado, porque la empresa española es ya de por sí una "microminipyme", el 75% de las empresas de nuestro país tiene entre 1-2 trabajadores, el 99% tiene menos de 20 trabajadores y el 99,9% menos de 200 trabajadores. Mientras no exista FORMACION FINANCIERA y no seamos capaces de crear lobbies nacionales o regionales, no podremos luchar contra la tiranía de la mediocridad y esa falta de educación financiera que es tan notable, pero no solo en quien emprende, que se cree, que emprender un negocio es saber de las particularidades del suyo propio, y empieza con un concepto equivocado.

Para crear una empresa, sacarla adelante, llevarla competitivamente en su día a día tienes que saber cultura empresarial, financiación, balances, pérdidas y ganancias, saber leer tus informes, hacer un plan comercial, definir tu producto y servicio, segmentarlo y posicionarlo. Los jóvenes emprendedores, con los que hablo mucho, están más centrados en conseguir dinero que en buscar clientes; y las sociedades empresariales siguen viviendo de subvenciones y formación, alejadas del emprendimiento y del empresario que surge. Mientras no cambiemos o actualicemos las estructuras atávicas que gobiernan el 'establishment' y que representan al empresario, no podremos cambiar la demonización que permisivamente, permiten que se tenga del motor de un país, la empresa. Un país en que el 37% de la población (empresarios y sus trabajadores) mantiene al resto, con un "terrorismo" fiscal tan lacerante que cada vez imposibilita más esa competitividad de la que nos alejamos. El capitalismo proteccionista, tan mal visto por algunos sectores, es desde luego una gran medicina para la salud financiera de un país donde "pan para hoy y hambre para mañana" parece ser el futuro más cierto para los que saben algo de macroeconomía y geopolítica. Nunca entenderé de los gobernantes de cualquier signo, como siguen continuamente despreciando la creación de riqueza y enfrentando clases sociales, cuando una sociedad con empresas fuertes, hacen empleados fuertes, productos fuertes, protección social con fuertes recursos, y además genera un círculo virtuoso exponencial, que revalorizará el país y su tejido productivo.

Y mientras no combatamos contra la demonización del empresario, que son los únicos, junto a los trabajadores privados que crean la riqueza y, eso que llaman el "dinero público", no saldremos como potencia y nos quedaremos como un museo nacional donde tendremos turistas del mundo, provenientes de países que sí están sabiendo hacer las cosas con visión, a que nos visiten para ver "piedras" de otros siglos, donde SÍ creábamos historia, y donde ahora somos la historia que ven otros.

Recientemente he terminado de leer un libro muy recomendable cuyo título original "Can't hurt me", podría traducirse como "No pueden dañarme". Es la historia del Navy Seal, David Goggins, que más veces repitió la "semana del infierno"; después de eso, compitió en más de 60 ultra maratones, triatlones, y ahora es uno de los speakers más valorados de Estados Unidos, según Fortune 500. La "semana del infierno" es uno de los entrenamientos militares más duros del mundo, donde el objetivo no es tanto el entrenamien-

to físico "per se", como conocer los límites inimaginables que puedes soportar, para que cuando te encuentres en un entorno hostil, desconocido, donde creas que ya no aguantas más, tu cuerpo haya aprendido que su límite está mucho más alto.

Los fracasos y la cultura del esfuerzo te enseñan eso mismo. Fracasar es un asco, y os lo cuenta alguien que ha creado 34 empresas en seis países y ha fracasado estrepitosamente muchas veces. Fracasar es una mezcla de desilusión, decepción, culpa, impotencia, etc., que te enfrenta muchas veces a lo peor del ser humano, de la sociedad y de su burocracia.



OPINIÓN

FÉLIX ALMAGROPRESIDENTE DE
AJE ANDALUCÍA

Empresas con presente, Andalucía de futuro

Te doy la bienvenida a este nuevo espacio en Tribuna de Andalucía, un lugar donde hablaremos sin rodeos de lo que realmente importa: cómo construir un presente que garantice un futuro mejor para nuestra región.

Desde AJE Andalucía queremos aprovechar este canal para contar las cosas como son, sin adornos ni discursos vacíos. Porque si algo tenemos claro es que desde las empresas luchamos por un mañana mejor para todos y que cada apoyo y cada obstáculo impactan de lleno en él.

Gracias a Tribuna de Andalucía por abrirnos esta ventana para alzar la voz.

Esto no va solo de emprender

Nos encanta celebrar la creación de nuevas empresas, aplaudir los inicios y las ideas brillantes. Pero seamos honestos: montar un negocio es solo el primer paso. Lo difícil, lo que realmente marca la diferencia, es hacer que esa idea que ahora es un negocio se mantenga, ¡y mantenga a otros!

Piénsalo por un momento: ¿cuántos negocios conoces que han nacido con ilusión y han cerrado antes de cumplir tres años? A mí, lamentablemente, me vienen a la mente demasiados. ¿La razón? Crecer se ha convertido en una carrera de obstáculos: más impuestos, más costes laborales, más burocracia, más regulaciones... y menos oxígeno para las empresas.

Aquí es donde entra en juego Consolida Joven, el programa que hemos puesto en marcha en 2025 junto a la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación de la Junta de Andalucía para evitar que los emprendedores tengan que jugar en modo "nivel experto" desde el primer minuto. Queremos que crear y consolidar una empresa no sea un salto al vacío.

Laura y el rompecabezas que nadie resuelve

Dicen que el esfuerzo lo puede todo, pero a veces, ni todo el esfuerzo del mundo es suficiente. Que se lo digan a Laura. Hace unos años tomó las riendas del negocio de

catering de sus padres. Con un equipo de más de 90 personas, ha sobrevivido a una pandemia, a la subida de precios de las materias primas y a una inflación desbocada. Pero este 2025 se enfrentará a su mayor reto: asumir más de 100.000 euros de sobre coste anual sin incrementar ni un solo servicio.

No, no. Laura no ha hecho nada mal. La respuesta la encontrarás en lo que será una realidad tan retorcida como imposible para sus cuentas: pagar más por menos. La combinación de la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y la reducción de la jornada laboral disparará sus costes laborales hasta un 11,5%, lo mismo que le ocurrirá a miles de negocios andaluces.

Sin mecanismos de compensación, sin bonificaciones, ¿alguien nos dice cuáles son las soluciones? ¿Asumir pérdidas? ¿Repercutirlo en los precios? Ah, pero espera... ¿y la inflación? Si has sentido una sensación como de cortocircuito, lo has entendido todo.

Desde AJE Andalucía queremos ser claros: queremos mejores sueldos y condi-

ciones para nuestros equipos, queremos conciliación -sería genial también para nosotros, los empresarios- y queremos organizaciones que funcionen. Pero para que todo eso sea posible, las empresas tienen que poder mantenerse. Necesitamos -y reclamamos- planificación, flexibilidad, incentivos fiscales y, sobre todo, diálogo. Nadie conoce mejor la realidad que quienes la viven día a día.

Así es cómo programas como Consolida Joven cobran más sentido que nunca: porque no podemos seguir exigiendo a los emprendedores que hagan magia mientras seguimos poniendo piedras en el camino.

Consolida Joven: cambiando discursos por soluciones

El programa Consolida Joven no es solo una línea bonita en un discurso. No es un titular fácil. Es una respuesta real a los problemas que los empresarios jóvenes, como Laura, enfrentamos cada día. Un proyecto con herramientas para derribar muros y construir caminos, para transformar el "a ver si aguanto" en "voy a crecer":

- Networking, del que llena agendas y abre puertas.
- Misiones comerciales, porque las ideas no tienen fronteras.
- Conexiones estratégicas, para cruzar las líneas que parecían inalcanzables.
- Reconocimientos que no solo dan visibilidad, sino impulso económico.
- Intercambio de experiencias, porque incluso los empresarios tenemos vida personal.

Si queremos que Andalucía sea un motor de emprendimiento, no podemos limitarnos a proponer y aplaudir ideas. Hay que darles gasolina.

Por una Andalucía de futuro

Hoy es domingo y ya son más de las 23:00h, pero sé que Laura sigue haciendo números, preocupada por su 2025. Como ella, miles de empresarios andaluces se acuestan cada noche con la incertidumbre de si podrán mantener su negocio los próximos años. No podemos seguir permitiendo que cada nueva regulación sea un golpe a la estabilidad empresarial. Porque sin empresas sostenibles, no hay empleo de calidad. Y porque si seguimos sumando cargas, lo que hoy llamamos emprendimiento mañana podría ser solo una estadística de fracasos.

Si queremos una Andalucía de futuro, necesitamos empresas con presente. Y si no actuamos ahora, pronto podrían no quedar muchos a quienes subirles el salario y reducirles la jornada.

No podemos hacer frente a un futuro tecnológico sin profesionales científicos



OPINIÓN

ANA JÁUREGUI RAMÍREZ

DECANA DEL COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS E INGENIEROS TÉCNICOS INDUSTRIALES DE SEVILLA (COGITISE) Y VICEPRESIDENTA DEL CONSEJO GENERAL DE COLEGIO OFICIALES DE GRADUADOS E INGENIEROS TÉCNICOS INDUSTRIALES DE ESPAÑA (COGITI)

 Ana María Jáuregui Ramírez

 @amjauregui

Sin embargo, ante esta alentadora perspectiva de crecimiento, el informe PISA vuelve a revelar que nuestros jóvenes están a la cola de España en asignaturas claves, como son las Matemáticas o las Ciencias y, además, debemos llamar la atención sobre cómo las plazas que ofertan las carreras STEM (Ciencia, Matemáticas, Ingeniería y Tecnología) no se están cubriendo.

Tenemos por tanto un problema, un problema que se va a agravar próximamente si no se toman medidas de forma inmediata. No podemos hacer frente a un futuro tecnológico sin profesionales científicos.

Pero, todo problema tiene una solución y, en este caso, la solución está en las propias aulas. Despertar el interés de los jóvenes por las asignaturas STEM es una urgencia. Las clases de matemáticas o de física no puede asentarse sobre un temario árido y mayoritariamente teórico. La parte práctica, la posibilidad de comprobar por sí mismo las aplicaciones que tienen estas materias, descubrir que puedes convertir tus proyectos e ideas en realidad mediante la aplicación de la ciencia debería ser una realidad en todos los centros escolares. Es por ello, que esta revolución tecnológica y digital, no solo afecta a la empresa, también lo hace a la academia, es vital que ambas se adapten a las nuevas necesidades.

En el Colegio Oficial de Graduados e Ingenieros Técnicos Industriales de Sevilla, COGITISE, ya nos hemos puesto en marcha. Llevamos 8 cursos dándole la posibilidad a los jóvenes de nuestra provincia de “tocar la ciencia”. Durante cuatro meses, ofrecemos de forma gratuita a los centros sevillanos una impresora 3D para que puedan fabricar con ella todo lo que su imaginación les permita. Más de un millar de alumnos ya han formado parte de esta iniciativa sorprendiéndonos con sus resultados, pues dan solución a problemas y dudas reales con tenacidad y conocimiento científico.

Si queremos un futuro brillante para nuestra tierra, empecemos por despertar vocaciones científicas en nuestros jóvenes.

Nuestro país necesita 200.000 ingenieros para hacer frente a la demanda que surgirá en la próxima década. No es, a todas luces, una demanda menor, 200.000 profesionales cualificados, formados en materias STEM, capaces de hacer frente a los retos que plantea la implantación y el desarrollo de nuevas tecnologías como la famosa IA o una transición energética, verde y sostenible.

La profesión de Ingeniero Técnico Industrial roza el pleno empleo. Como develó la última edición del Barómetro de la Ingeniería Técnica Industrial de Sevilla, el 94,74% de los ingenieros del Colegio Oficial de Graduados e Ingenieros Técnicos Industriales de Sevilla se encuentra en activo, frente a un 3,05% que está jubilado y tan solo un 2,22% desempleado y que en la materia de las ocasiones se debe a que siguen avanzando en sus competencias transversales.

La perspectiva es clara, hay empleo y va a aumentar en los próximos años porque, sencillamente, las empresas necesitan ingenieros e ingenierías, para poder crecer. Es más, aquellas empresas que no estén al día en aspectos como la digitalización o la IA quedarán fuera del mercado antes de lo que puedan imaginar. Y no lo digo yo, quedó patente en la última edición de NetCOGITISE, donde destacados profesionales sevillanos analizaron y reflexionaron sobre el presente y el futuro de nuestra tierra.

OPINIÓN

**ALBERTO FUENTES
FERNÁNDEZ**
ECONOMISTA Y FINANCIERO

 Alberto Fuentes-Fernández

 @AlbertoFFdez

Subida del Salario Mínimo Interprofesional SÍ, ¿por qué no?

I Vaya plan, ya están los de izquierdas! Recientemente, el Gobierno ha anunciado un aumento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que alcanzará los 1.184 euros mensuales en 2025. Esta medida ha generado un intenso debate entre empresarios, sindicatos y economistas, y nos es para menos con lo negativa que es.

Como directivo de una gran empresa y socio fundador de PYMES, quiero compartir mi punto de vista al respecto. ¿Será positivo o negativo?

Desde mi experiencia, creo que esta subida puede ser estratégica para mejorar el entorno económico y social, como lo demostró Henry Ford a principios del siglo XX. Ford duplicó el salario de sus empleados y redujo la jornada laboral, enfrentando problemas de alta rotación y bajo compromiso laboral. Con salarios insuficientes, sus trabajadores no solo abandonaban la empresa, sino que tampoco podían adquirir los automóviles que producían.

Tan olvidado en estos momentos y a la vez tan estudiado en las grandes escuelas de negocio por sus beneficios.

Su estrategia mejoró la productividad, incrementó los beneficios empresariales y consolidó una base de clientes fieles entre la clase trabajadora. Sí, es cierto, aquellos eran otros tiempos.

¿Pero y Mercadona? Con su "Legión" de trabajadores, que nadie dudaremos, bien pagados. Ford creó a sus clientes para vender coches, y Roig a los suyos para vender comida, ejemplo de a escala de cómo funciona la economía.

De hecho, hoy, en una economía que depende en gran parte del consumo interno, ejemplos Ford y Roig, necesitamos fortalecer el poder adquisitivo de la población. Cuando los trabajadores con menores ingresos reciben un salario más alto, su capacidad de con-



sumo aumenta, beneficiando sectores como el comercio, la hostelería, la educación y la salud. Esta reactivación económica genera nuevas oportunidades para empresas de todos los tamaños.

Las mejoras salariales también afectan positivamente la retención y motivación del talento. Muchas PYMES enfrentan altos costos derivados de la rotación laboral. Un trabajador motivado y bien remunerado es más productivo y está más comprometido con los objetivos de la empresa.

Sé que algunos empresarios, sobre todo de PYMES, temen el aumento de los costes laborales, lo cual es comprensible dado que suelen operar con márgenes ajustados. Sin embargo, es crucial adoptar una visión a largo plazo, la cortoplacista es igual a miopía. In-

vertir en mejores salarios no solo reduce la rotación y mejora la productividad, sino que también fortalece el mercado interno, beneficiando a las mismas empresas. Las PYMES locales verán un aumento en la demanda de sus productos y servicios.

El progreso social y el desarrollo económico están interrelacionados. Una sociedad con alta desigualdad salarial sufre tensiones que afectan la estabilidad del entorno empresarial. Por el contrario, reducir estas diferencias salariales crea una base sólida para la paz social. Los trabajadores con salarios dignos tienen menos preocupaciones financieras, lo que mejora su rendimiento laboral.

La experiencia internacional lo respalda. ¿O sólo miramos al norte de Europa para lo que nos conviene?

Países con salarios mínimos elevados, como Alemania y los Países Bajos, mantienen alta competitividad económica sin sacrificar el bienestar de sus trabajadores.

Pero, Políticos no os relajéis, esto se debe a políticas que combinan salarios justos con estímulos económicos, apoyo a empresas y fomento de la innovación. En España, es esencial que el Gobierno y el sector empresarial colaboren para integrar esta medida en un modelo de crecimiento inclusivo, si no, terminaremos dando la razón a los negativos.

Es cierto que existen diferencias entre sectores y regiones. Algunas industrias pueden absorber mejor los costes, y las zonas urbanas no enfrentan las mismas dificultades que las rurales. Por ello, el diálogo social debe ser constante y enfocado en soluciones específicas. Gobierno, sindicatos y asociaciones empresariales deben diseñar planes de apoyo para las empresas más vulnerables, sin retroceder en los avances sociales.

No estamos ante un dilema entre beneficio empresarial o bienestar de los trabajadores; ambos conceptos deben complementarse. Henry Ford (y dale con el pasado, también Mercadona) demostró que mejorar los salarios es justo y rentable. Su visión transformó el modelo económico de su tiempo, creando una clase media fuerte que impulsó décadas de prosperidad.

Hoy, podemos aprender de ese ejemplo. Apostar por salarios dignos es una oportunidad para una economía más dinámica, equilibrada y sostenible. Aunque habrá retos, como la necesidad de adaptación empresarial y medidas temporales de apoyo en ciertos sectores, los beneficios superarán los costos iniciales. En un entorno donde los trabajadores prosperan, las empresas retienen talento y el consumo interno impulsa el crecimiento, todos ganamos.

El verdadero desafío no es si debemos o no aumentar el SMI, porque es un SÍ claro, sino cómo gestionamos este cambio hacia un futuro más justo y próspero para todos. Políticos y empresarios (sindicatos están dentro de políticos) hablen.

 iSolar. Pásate al **AUTOCONSUMO**

Ofrecemos la mejor relación calidad precio



info@isolarenergia.es 633 652 640

OPINIÓN

ROSA SILES

CONSEJERA Y MENTORA
PARA EMPRENDEDORES,
EMPRESAS Y ENTIDADES
PÚBLICAS Y PRIVADAS

 Rosa Siles Moreno



Construyendo el futuro del liderazgo femenino

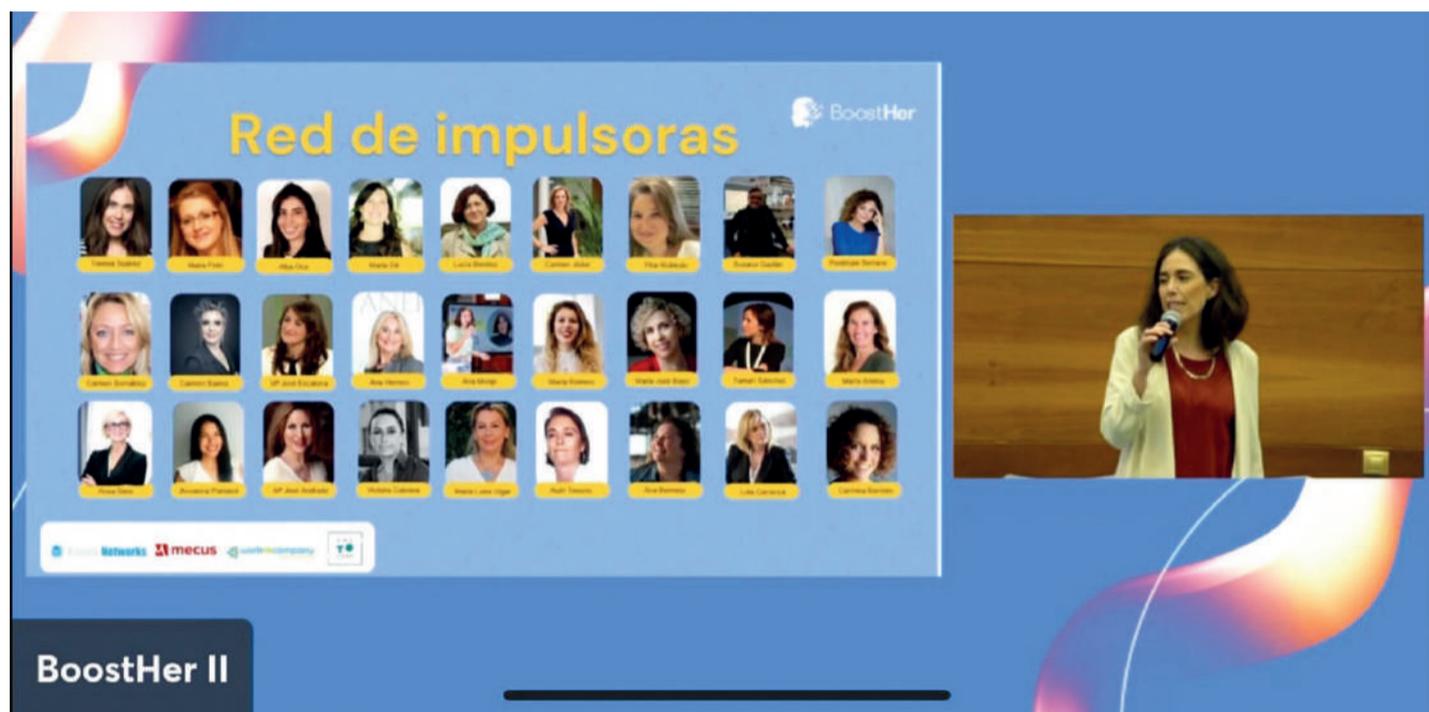
El liderazgo femenino en el ámbito STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) es hoy una prioridad global. Aunque el papel de las mujeres en la dirección y la toma de decisiones ha crecido en las últimas décadas, las cifras siguen evidenciando la brecha de género. Según el informe "Women in Business 2023" de Grant Thornton, las mujeres representan solo el 32% de los puestos directivos a nivel mundial. En el ámbito tecnológico y científico, este porcentaje es aún menor, lo que nos obliga a reflexionar y actuar.

El reto no solo radica en aumentar la presencia de mujeres en estas áreas, sino en crear estructuras y redes de apoyo que faciliten su crecimiento y consolidación en sectores tradicionalmente dominados por hombres. Las mujeres directivas enfrentan barreras invisibles: menor acceso a financiación, escasez de referentes femeninos y redes de influencia menos consolidadas. El talento existe, lo que necesitamos son espacios para impulsarlo.

Construir redes y comunidades: una necesidad estratégica

La historia ha demostrado que el liderazgo femenino es transformador, colaborativo y con un alto impacto social. Sin embargo, muchas mujeres aún avanzan solas en sus carreras, sin contar con un ecosistema que las impulse. La solución pasa por redes activas de apoyo que generen oportunidades de crecimiento real. Espacios donde el conocimiento fluya, donde el acceso a oportu-

BoostHer: La evolución del Liderazgo Femenino en Ciencia y Tecnología



tunidades y referencias sea natural y donde la presencia femenina en STEM no sea una excepción, sino una norma.

El pasado 11 de febrero, celebramos el *Día Internacional de la Niña y la Mujer en la Ciencia*, una jornada que nos recuerda que el futuro de la innovación debe contar con las mujeres en el centro, no solo como beneficiarias, sino como protagonistas y motoras del cambio. Y aquí es donde iniciativas como #BoostHer marcan la diferencia.

BoostHer: la primera red andaluza para el talento femenino en STEM

BoostHer nace como un espacio de impulso para mujeres con vocación STEM, un entorno de aprendizaje, conexión y crecimiento profesional. Es la primera comunidad andaluza creada para fortalecer el talento y el liderazgo femenino en estos sectores. Detrás de esta iniciativa está Teresa Suárez, primera andaluza reconocida con el prestigioso IVLP Impact Award, un premio otorgado por el Departamento de Estado de EE.UU. a líderes de alto impacto. Su visión ha sido clara: construir una red de mujeres enfocada en innovación, tecnología y desarrollo profesional.

En solo dos encuentros, BoostHer ha conseguido activar una comunidad en LinkedIn con casi 200 miembros, donde se comparten formación, oportunidades laborales y experiencias. La red ha reunido

ya a más de 500 mujeres en eventos como los de CaixaForum Sevilla y EOI, con un formato híbrido (presencial y online) que maximiza su alcance. En cada edición, la iniciativa ha conseguido reunir a cientos de asistentes con un altísimo nivel de recomendación y satisfacción. Más de un 97% de quienes han participado recomendarían la experiencia, valorando el evento con la máxima puntuación. No es solo un espacio de aprendizaje, sino un verdadero motor de oportunidades, ya que muchas participantes han encontrado conexiones estratégicas y, en algunos casos, han accedido a contrataciones y acuerdos de colaboración dentro de la comunidad. El ecosistema BoostHer no solo se nutre de eventos y encuentros, sino que ha logrado materializar alianzas con colectivos profesionales clave, como el sector de la industria y la minería andaluza, consolidando su impacto en diferentes ámbitos del tejido productivo.

Una nueva mentalidad de liderazgo: del crecimiento individual al éxito colectivo

Participar en BoostHer ha sido una experiencia enriquecedora que reafirma la necesidad de adoptar una nueva mentalidad de liderazgo basada en el *growth mindset* y en la contribución conjunta. El éxito, hoy, no puede medirse solo en términos individuales, sino en la capacidad de generar

impacto, de construir redes que faciliten el crecimiento mutuo y de impulsar modelos que amplíen las oportunidades para todas.

El desarrollo profesional y directivo de las mujeres pasa por entender que el aprendizaje continuo y la colaboración son las claves de un futuro sostenible. En BoostHer, he compartido reflexiones sobre cómo la construcción de redes sólidas es fundamental para trascender barreras y abrir nuevos caminos. La capacidad de conectar, compartir y multiplicar conocimiento nos permite acceder a nuevas oportunidades, innovar y transformar entornos laborales y empresariales. Cada interacción dentro de una comunidad bien estructurada no solo es un intercambio de ideas, sino una inversión en el futuro.

Cuando las mujeres se unen con un propósito claro, el impacto es imparable. BoostHer no solo ha demostrado que es posible construir un espacio de apoyo y crecimiento en el ámbito STEM, sino que ya está generando cambios reales. Desde la activación de iniciativas colaborativas hasta la consolidación de oportunidades laborales concretas, esta red ha dejado claro que el talento necesita espacios estratégicos para desarrollarse.

El poder de la comunidad y el camino hacia el futuro

BoostHer es un ejemplo de cómo el desarrollo de las mujeres pasa por redes activas e inteligentes de apoyo. En solo unos meses, la iniciativa ha logrado resultados que ilusionan y nos confirman que el futuro del liderazgo femenino en STEM no solo es posible, sino que ya está en marcha.

Sigamos construyendo juntas, sigamos creando oportunidades y derribando barreras. Porque no podemos esperar al cambio, debemos ser el cambio. Gracias a Teresa Suárez y a todas las mujeres que han participado, reflexionado y compartido lo vivido en estos encuentros. He aprendido con vosotras y de vosotras. Esta es una de las cosas que más me apasiona: inspirar y guiar en el desarrollo de iniciativas que hacen un mundo mejor.



Sistemas tecnológicos y derechos digitales



OPINIÓN

JOSÉ MANUEL GÓMEZ MUÑOZ
PRESIDENTE DEL CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES (CARL)

la negociación colectiva que está necesariamente abocada a abordar estas cuestiones.

Al mismo tiempo estamos ante una realidad ineludible y en constante evolución. Ejemplo de lo que decimos es cómo se están desarrollando e implantando los referidos sistemas de inteligencia artificial, cuya evolución requiere actuaciones apropiadas, desde el punto de vista no solo organizativo sino también normativo, que den respuestas adecuadas y constantemente actualizadas. Esta realidad, que, como decimos, afecta directamente al desarrollo de la relación de trabajo -desde el proceso de selección y de intermediación en la contratación hasta la determinación de condiciones básicas de trabajo y formas de prestación de servicios, pasando por nuevos requerimientos de formación y capacitaciones profesionales o alcanzando a sistemas de control y de permanencia y promoción-, implica necesariamente a la negociación colectiva y define nuevos roles que debe asumir la representación de los trabajadores.

Sin embargo, las soluciones legales son aún relativas y difícilmente vienen acompañándose al propio desarrollo de esta nueva realidad. Es cierto que ya contamos con distintos instrumentos normativos que intentan dar respuesta a los retos que plantea el amplio proceso de digitalización. A nivel europeo, los hitos más importantes están en el Reglamento 2016/679, de protección de datos, complementado a nivel nacional por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos y de garantía de los derechos digitales, y, más recientemente, en dos normas que, sin perjuicio de las críticas que puedan merecer, se configuran como referentes regionales de cómo abordar desde un punto normativo la nueva realidad que supone la implantación de sistemas inteligentes y la prestación de servicios a través de plataformas.

Nos referimos tanto al Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial, primer instrumento normativo regulatorio de la IA con

vocación de globalidad (al menos en lo que se refiere a los denominados sistemas de alto riesgo, entre los que están los desarrollos que afectan al empleo y a las condiciones laborales), como a la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, que, sin perjuicio de haberse dejado en el camino de su tramitación muchos aspectos importantes y novedosos -como los referidos a la presunción de laboralidad y a los criterios en que se fundamentaba la misma-, supone también una referencia en estas nuevas formas de intermediación en la contratación de servicios y de prestación de los mismos.

En este contexto, la transición digital plantea, en el mundo del trabajo, una serie de retos y oportunidades, pero también de profundas incertidumbres, que conciernen a la conformación de la forma de prestación de servicios, a los distintos derechos de los trabajadores y, también, a la forma en que puede concretarse y desarrollarse distintos poderes y potestades empresariales. Por tanto, se trata de una cuestión que afecta tanto a derechos básicos de los trabajadores como a intereses legítimos de la empresa cuya regulación es necesaria y compleja y donde el papel de la negociación colectiva (en el sentido en que contemplan las propias normas nacionales y comunitarias) puede ser clave desde la perspectiva de la concreción y complementariedad de las referidas normas así como desde la implantación de nuevas garantías que pueden aportar seguridad jurídica tanto a los trabajadores y sus representantes como a los propios intereses empresariales.

Además de la protección de los derechos de los trabajadores, en la utilización de nuevas tecnologías y, en particular, en relación con la utilización de sistemas inteligentes o con el tratamiento de datos, se pone de manifiesto la posible afectación de intereses empresariales también dignos de protección. Los más recurrentes tienen que ver con el ejercicio de las facultades empresariales, como pueden ser las derivadas del ejercicio del poder de dirección en general y de las facultades de control en particular. Sin embargo, estos intereses empresariales e, incluso, deberes que se actualizan e individualizan en la empresa como responsable, pueden trascender esta visión relativamente clásica (que de alguna forma contempla la normativa).

De esta forma, podemos aludir a la protección de derechos e intereses de terceras personas, como pueden ser los usuarios y consumidores de los productos o de la actividad empresarial; a la protección de los derechos de seguridad informática; a la protección de secretos industriales; o, incluso, al deber de transparencia que desde distintas perspectivas pueda ser atribuibles a la empresa.

En todo ello, corresponde a la negociación colectiva y al desarrollo de las funciones de información y participación de la representación de los trabajadores un nuevo rol. Los sujetos colectivos deben adecuarse a un nuevo contexto de relación, determinado por las novedades estructurales que supone la implantación de sistemas de inteligencia artificial y velar y desarrollar los ámbitos normativos adecuados que, más allá del ámbito legal, pueda corresponder a la negociación colectiva.

Fruto de las sinergias de investigación generadas entre el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) y su Cátedra UNIA de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales ha sido la creación a finales del año pasado de una Comisión Técnica de Trabajo (CTT) a la que se han encargado diversos estudios sobre negociación colectiva en Andalucía. La generación por parte de la CTT de dos Informes del Observatorio de Negociación Colectiva en Andalucía, con carácter trimestral, de una Newsletter que va por su 7º entrega, y de tres Guías de Recomendaciones y Buenas Prácticas para la Negociación Colectiva Andaluza, dan una idea del ingente esfuerzo que hemos realizado en menos de seis meses para tener una secuencia dinámica de lo que está sucediendo en las mesas de negociación colectiva en Andalucía.

Me referiré brevemente hoy a la Guía sobre Implantación de Nuevos Sistemas Tecnológicos y Derechos Digitales elaborada por el profesor Valverde Asencio de la Universidad de Sevilla, una extraordinaria herramienta de trabajo para las mesas

de negociación de todos aquellos sectores productivos y empresas que deben incorporar en sus Convenios Colectivos las regulaciones necesarias para hacer compatibles las exigencias tecnológicas empresariales -singularmente los procesos gestionados por Inteligencia Artificial Generativa- con los derechos digitales de las personas trabajadoras.

Nos encontramos en un proceso acelerado de transición digital, que en la actualidad tiene su exponente más claro en el desarrollo e implantación de sistemas de IA Generativa, con evidentes e importantes implicaciones. Este proceso tiene carácter transversal y estructural, conformando nuevas formas de prestación de servicios y de intermediación, por ejemplo, a través del trabajo en plataformas; determina una nueva configuración del ejercicio de las facultades de dirección, de control y disciplinarias a través de instrumentos más sutiles; incide con claridad en la determinación de las condiciones básicas de empleo; y afecta a las relaciones colectivas de trabajo, en la medida en que implica nuevas funcionalidades de la representación de los trabajadores y supone nuevos roles a



A este respecto, el debate sobre el uso o no de la inteligencia artificial en las aulas es una constante. Algunas voces se inclinan a que no se debería permitir su uso, otras que el uso de la misma es necesario. Obviamente la inteligencia artificial está al alcance de todos y la aplicación en el ámbito laboral es un hecho, con lo cual, lo razonable sería que el alumno se familiarizara con la misma. En este sentido, yo no demonizo la inteligencia artificial, considero que deben aprender a utilizarla porque evidentemente, a mi juicio, es una herramienta más.

Sin embargo, hay que cuenta que la inteligencia artificial no puede hacer el trabajo del alumno, una cosa es que el alumno utilice la inteligencia artificial para ayudarse a realizar un determinado trabajo o incluso para estudiar, resolviendo problemas u otras cuestiones y otra muy distinta, es que sin ánimo de estudio ni de esfuerzo, la inteligencia artificial haga el trabajo por el alumno.

Esto, a mi modo de entender, es terriblemente pernicioso, entre otras cosas porque hay que añadir un ingrediente más, que es la esencia del conocimiento: si el estudiante en cuestión no sabe de un determinado tema, será poco probable que pueda analizar si el trabajo que está entregando tiene valor o no. Con lo cual, si me tengo que pronunciar al respecto, considero que la inteligencia artificial hace mejores a los buenos estudiantes y a los que no son buenos, los hace peores.

Dejando atrás la IA, que es un tema que da mucho de sí, pero no quisiera centrarme únicamente en esta cuestión, otro factor a considerar, es la personalización del aprendizaje es otro reto crucial. En un aula universitaria, cada estudiante tiene necesidades, ritmos y estilos de aprendizaje diferentes. La tecnología nos ofrece oportunidades para adaptarnos a cada perfil, pero esto implica un esfuerzo extra en la planificación y el diseño de estrategias de enseñanza.

La educación ya no puede ser un modelo único para todos; debe ser flexible, dinámica y significativa. Para lograrlo, es fundamental implementar metodologías que permitan a cada estudiante avanzar a su propio ritmo, como el aprendizaje adaptativo, basado en el análisis de datos y el uso de plataformas digitales que ajustan los contenidos en función del progreso del alumno. Además, la enseñanza híbrida y el uso de recursos multimedia pueden facilitar la accesibilidad y la

OPINIÓN

ROCÍO TORNAY CEO DE INTELQUALIA, INVESTIGACIÓN DE MERCADOS & ESTUDIOS DE PRESTIGIO

 Rocío Tornay Márquez

comprensión de los contenidos para estudiantes con distintos estilos de aprendizaje. También es crucial que los docentes fomentemos la autonomía y la autogestión en los alumnos, dotándolos de herramientas para que puedan construir su propio camino de aprendizaje con nuestro acompañamiento y orientación.

Por otra parte, nos enfrentamos al reto de fomentar el pensamiento crítico. En la era de la inmediatez y la sobreinformación, los estudiantes pueden encontrar respuestas a casi cualquier pregunta en segundos. Pero ¿saben diferenciar información confiable de aquella que no lo es? ¿Saben analizar con profundidad y aplicar los conocimientos de manera estratégica? Como docentes, debemos cultivar en ellos la capacidad de cuestionar, argumentar y construir su propio criterio. Para ello, es fundamental incentivar la lectura crítica y el análisis de fuentes diversas, fomentando debates en clase donde los alumnos puedan expresar y defender sus opiniones basadas en evidencia. La lectura de textos académicos, ensayos y artículos de actualidad debe formar parte de la formación, acompañada de herramientas para analizar la veracidad y la calidad de la información. Crear espacios de discusión y reflexión permite a los estudiantes desarrollar un pensamiento más estructurado y analítico, habilidades clave en el mundo profesional y académico.

Otro aspecto fundamental es la gestión de la motivación. En un mundo lleno de distracciones, mantener la atención y el interés del alumnado es una tarea titánica. La gamificación, el aprendizaje experiencial y las metodologías activas como el aprendizaje basado en proyectos o el estudio de casos son herramientas clave para mantener el compromiso de los estudiantes.

Por último, no podemos ignorar la formación continua del propio docente. La educación evoluciona al mismo ritmo que el mundo empresarial y tecnológico. No podemos quedarnos atrás si queremos preparar a nuestros estudiantes para los retos del futuro. La actualización constante, la participación en diferentes foros docentes, el networking con otros compañeros y la investigación aplicada son esenciales para seguir siendo referentes en nuestro campo.

A pesar de estos desafíos, sigo defendiendo que ser docente es una de las profesiones más gratificantes que existen. No hay nada como ver cómo un estudiante encuentra su vocación, desarrolla su potencial y logra sus metas. Adaptarnos, innovar y aprender con ellos es parte de nuestra misión. Porque la educación no es solo transmitir conocimientos, sino inspirar, guiar y transformar vidas.

A vueltas con los retos docentes

► Los Retos del Docente de Hoy: Innovar sin Perder la Esencia

Enseñar es una vocación. Lo supe desde que pisé por primera vez un aula, y después de más de diez años impartiendo asignaturas de marketing, sigo sintiendo la misma pasión por esta profesión. Sin embargo, el ejercicio docente nunca ha sido estático, y hoy más que nunca nos enfrentamos a una serie de retos que nos obligan a evolucionar constantemente.

Uno de los mayores desafíos actuales es la integración de la inteligencia artificial en la enseñanza. Herramientas como ChatGPT o sistemas avanzados de análisis de datos han revolucionado la manera en que los estudiantes acceden al conocimiento. Ya no somos la única fuente de información; nuestro papel ha cambiado, y debemos asumir el reto de ser guías en la interpretación y aplicación del conocimiento, más que meros transmisores de información.

La importancia del Compliance en la educación: una necesidad imperativa para centros educativos y empresas del sector



Los socios de Claver & Egler, Gonzalo J. Fdez-Sambruno y Susana Pedrero.

En un mundo globalizado y regido por normativas cada vez más estrictas, el cumplimiento normativo o *Compliance* se ha convertido en un elemento esencial para cualquier organización. En el sector educativo, donde se manejan datos sensibles, se gestiona la seguridad de menores y adultos, y se establecen relaciones laborales complejas, el Compliance no solo es recomendable, sino que resulta imprescindible.

El Compliance y su Aplicabilidad en el Sector Educativo

El Compliance en educación abarca un conjunto de normas y procedimientos que garantizan que colegios, institutos, universidades, centros de formación profesional, academias e instituciones educativas en general cumplan con la legislación vigente. Además, es una herramienta que previene riesgos legales, reputacionales y financieros, ofreciendo un marco seguro tanto para docentes como para alumnos y familias.

Las instituciones educativas privadas, como cualquier otra empresa, deben cumplir con una extensa normativa en materia de protección de datos, prevención de delitos, derechos laborales, seguridad en las instalaciones, transparencia financiera y calidad académica. Un sistema de Compliance bien estructurado permite no solo evitar sanciones, sino generar confianza en la comunidad educativa y diferenciarse como un centro seguro y responsable.

Principales Riesgos en el Sector Educativo y el Rol del Compliance

A continuación, se detallan los principales riesgos a los que se enfrentan las institu-

ciones educativas y cómo un adecuado programa de Compliance puede prevenirlos:

1. Riesgos Legales y de Responsabilidad Penal

Las instituciones educativas pueden ser objeto de responsabilidad penal por incumplimiento de normativas. Entre los delitos más comunes en este ámbito se encuentran:

- Delitos contra la intimidad y protección de datos: el mal uso de la información personal de alumnos y empleados puede generar sanciones severas conforme a la normativa de protección de datos (RGPD y LOPDGDD).
- Delitos contra la seguridad y salud en el trabajo: los centros educativos deben garantizar la seguridad de su personal y alumnado, cumpliendo estrictamente con la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Fraude y corrupción: la financiación irregular, el blanqueo de capitales o la falsificación de documentos académicos pueden derivar en sanciones económicas y reputacionales.

2. Riesgos en Protección de Menores y Acoso Escolar

Los colegios y academias tienen la obligación de prevenir situaciones de abuso o acoso escolar (*bullying*). La implementación de protocolos de Compliance puede incluir medidas como:

- Formación del personal en prevención del acoso.
- Protocolos de actuación ante denuncias.
- Supervisión estricta de las interacciones en el ámbito escolar.

3. Riesgos Reputacionales

Un escándalo relacionado con discrimi-

nación, malas prácticas financieras o acoso puede dañar gravemente la imagen de una institución educativa. Un plan de Compliance sólido previene estas situaciones mediante la capacitación constante del personal y la implementación de políticas éticas claras.

4. Riesgos Económicos y Financieros

Las instituciones educativas privadas operan como empresas y, como tales, deben garantizar su viabilidad económica. El Compliance financiero ayuda a prevenir:

- Fraude interno y malversación de fondos: auditorías regulares y controles financieros evitan desvíos de capital.
- Mala gestión de becas y subvenciones: garantizar que los fondos destinados a ayudas económicas sean distribuidos de forma justa y transparente.

5. Riesgos en Contratación y Relaciones Laborales

El sector educativo emplea a miles de profesionales, y cualquier incumplimiento de la normativa laboral puede derivar en litigios. Aspectos como la contratación irregular de personal, la discriminación salarial o la vulneración de derechos laborales pueden generar sanciones severas.

Beneficios del Compliance para Instituciones Educativas

Un programa de Compliance bien diseñado aporta múltiples beneficios a las instituciones educativas, tales como:

1. Protección Legal y Prevención de Sanciones

Contar con un sistema de cumplimiento normativo protege a la entidad de posibles sanciones administrativas y penales, evitando multas millonarias y procedimientos judiciales costosos.

OPINIÓN

GONZALO JUAN FERNÁNDEZ-SAMBRUNO CLAVER

ABOGADO TITULAR DE CLAVER & EGLER ABOGADOS Y MEDIADORES SLP. DOCTORANDO EN DERECHO PENAL ECONÓMICO. MÁSTER EN DERECHO PENAL ECONÓMICO UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA. COMPLIANCE OFFICER POR WCA E IOC (ÚNICO EN EL MUNDO)

 Gonzalo Fernández Sambruno

2. Transparencia y Confianza

El Compliance promueve la transparencia en la gestión y refuerza la confianza de alumnos, familias y docentes en la institución, asegurando que se cumplan los valores éticos y normativos.

3. Atracción de Inversión y Financiación

Las entidades educativas que cuentan con sistemas de Compliance bien estructurados son más atractivas para inversores, fondos educativos y organismos públicos que otorgan subvenciones.

4. Mejora en la Calidad Educativa

Una institución que prioriza el cumplimiento normativo también garantiza un ambiente de enseñanza de calidad, donde las relaciones entre alumnos, docentes y familias se desarrollan dentro de un marco seguro y estructurado.

5. Ventaja Competitiva

Los colegios, universidades y academias que implementan programas de Compliance se diferencian en el mercado, logrando una reputación de excelencia y seguridad.

Conclusión: Un Compromiso con la Excelencia y la Seguridad

El Compliance no debe ser visto como un mero trámite burocrático, sino como una herramienta estratégica que protege a las instituciones educativas de riesgos legales, financieros y reputacionales. En un mundo donde la confianza es clave para el éxito de cualquier organización, apostar por el cumplimiento normativo es sinónimo de crecimiento y estabilidad.

Los colegios, institutos, universidades, centros de formación profesional y academias privadas deben integrar el Compliance en su ADN empresarial, garantizando así una educación de calidad, un entorno seguro para alumnos y profesores, y un cumplimiento riguroso de la normativa vigente.

Desde Claver & Egler Abogados y Mediadores, el único despacho en el mundo con las dos certificaciones más importantes en materia de Compliance, ponemos a disposición nuestra experiencia para que las instituciones educativas adopten modelos de cumplimiento eficaces, protegiendo su reputación y asegurando su sostenibilidad en el tiempo.

La Formación Profesional Dual en Andalucía: un gran paso con obstáculos a superar

OPINIÓN

AMALIA SALVADOR MENA

PRESIDENTA DE ALMUR /
VICEPRESIDENTA ASEMPAL /
VICEPRESIDENTA FAME

La implantación de la Formación Profesional Dual en Andalucía supone un gran paso adelante en la formación de profesionales altamente cualificados y adaptados a la realidad empresarial de nuestra comunidad. Las empresas siempre hemos considerado la formación profesional una herramienta fundamental para el desarrollo económico y la empleabilidad de los jóvenes. Ha sido una constante petición por parte del empresariado, disponer de trabajadores formados directamente en el puesto de trabajo, considerándolo una ventaja para los estudiantes y para nuestras empresas. Pero en este primer curso, tras haber hecho obligatoria la Formación Profesional Dual, tenemos muchos retos que afrontar que dificultan la buena implantación del sistema.

El mayor problema que observamos es que los programas de formación no están adaptados a las necesidades reales de las empresas. En Andalucía, el tejido empresarial está formado mayoritariamente por pymes y micro pymes donde la estructura interna es menor y hay menos capacidad para tutorizar de forma personalizada. Las grandes empresas pueden asignar tutores exclusivos a los alumnos en formación; las pequeñas empresas no disponen de estos recursos. Esto hace que el proceso de aprendizaje en un entorno real de trabajo no sea óptimo ni se aproveche al máximo.

Además, los programas de formación se han estandarizado y muchas veces no reflejan la diversidad de sectores y modelos de negocio que existen en la región. En muchos casos, los estudiantes llegan a las empresas con conocimientos teóricos que no se alinean con las operaciones diarias, lo que también constituye una barrera adicional para la integración y la superación del entorno laboral.

Otro gran desafío es la dificultad de encontrar individualmente el centro de trabajo adecuado para cada estudiante. El objetivo de la FP Dual es combinar la formación en el aula con la formación práctica en la empresa. Sin embargo, la realidad es que muchas empresas carecen de la infraestruc-



tura y el personal necesarios para impartir una formación adecuada. Como resultado, los estudiantes terminan realizando prácticas en empresas que no se adaptan a sus planes de formación, lo que limita la eficacia de su aprendizaje.

Además, el número de empresas dispuestas a participar en la FP dual sigue siendo insuficiente, en su mayor parte debido a la falta de conocimiento sobre cómo funciona el modelo y los beneficios que aporta, ya que el tiempo que se ha dedicado a la difusión y puesta en conocimiento del sistema ha sido insuficiente. Esto crea un círculo

vicioso: al no haber suficientes vacantes en empresas adecuadas, muchos estudiantes terminan haciendo prácticas que no les aportan el valor añadido que esperaban.

Una de las mayores preocupaciones es la falta de colaboración entre las instituciones educativas y las empresas. Hasta ahora, ha habido poca interacción entre ambos mundos, por lo que, como se ha expuesto, la formación profesional dual es una completa desconocida para la gran mayoría de las empresas. Las empresas no tienen una comprensión clara de cómo integrar a los estudiantes, qué responsabilidades tienen

y qué apoyo pueden obtener de la administración para facilitar su participación en el programa.

Esta falta de comunicación deja a las empresas sin poder influir en la definición de los programas de formación, ampliando la brecha entre la formación teórica y la realidad empresarial. Para que la formación profesional dual sea realmente efectiva es importante establecer un canal de comunicación permanente y bidireccional entre las instituciones de formación y el empresariado y ajustar progresivamente el programa a las necesidades reales del mercado laboral.

En este punto, las Confederaciones Empresariales y las Cámaras de Comercio juegan un papel clave en la conexión de las empresas y la administración. A mi modo de ver la situación, estas organizaciones son más ágiles que la administración a la hora de conocer y responder a las dudas y necesidades de las empresas.

Es cierto que, desde la administración autonómica se ha puesto a disposición de las empresas un equipo de profesionales educativos encargados de facilitar la implantación de la FP Dual. Sin embargo, la percepción generalizada en el sector empresarial es que existe una gran distancia entre estos profesionales y la realidad del día a día de las empresas. En la práctica, la falta de un acompañamiento cercano y personalizado hace que muchas empresas se sientan solas en este proceso, sin la orientación necesaria para integrar a los alumnos de manera eficiente.

Es fundamental que la administración tome conciencia de esta realidad y refuerce la presencia de asesores especializados en FP Dual en las empresas, asegurando que puedan resolver dudas, proporcionar formación a los tutores y facilitar una implantación más fluida del modelo.

A pesar de estos obstáculos, estoy convencida del potencial transformador de la FP Dual. Si logramos superar estos desafíos iniciales, podremos consolidar un modelo de formación que beneficie tanto a los alumnos como a las empresas. Para ello es clave:

- Mayor flexibilidad en los programas formativos, adaptándolos a las necesidades de cada sector y permitiendo una mayor participación de las empresas en su diseño.
- Fomento de la participación de las PYMES y micro PYMES a través de más incentivos y apoyo logístico para que puedan asumir el reto de la FP Dual sin que suponga una carga excesiva.
- Creación de redes de colaboración entre centros educativos y empresas, estableciendo reuniones periódicas y foros de intercambio de experiencias para mejorar la comunicación y la adaptación del modelo a la realidad.

- Refuerzo del acompañamiento por parte de la administración, garantizando que los profesionales educativos asignados a la FP Dual tengan presencia activa en las empresas y proporcionen apoyo continuo.

El camino hacia una FP Dual plenamente efectiva no será fácil, pero si logramos abordar estos problemas de manera conjunta y con el compromiso de todos los actores implicados, podremos construir un sistema de formación profesional que realmente impulse el desarrollo económico y la empleabilidad en Andalucía. La oportunidad está ahí, pero el éxito dependerá de cómo afrontemos estos desafíos iniciales.

OPINIÓN

ANTONIO RIVERO
ONORATOPERIODISTA. DIRECTOR DE
GRAYLING ANDALUCÍA Antonio Rivero Onorato

El impacto de la tecnología y la digitalización en la nueva industria

La revolución tecnológica y la digitalización han sido dos de los motores más potentes del siglo XXI, transformando profundamente todos los sectores industriales. Los avances en inteligencia artificial, Internet, Big Data, automatización y la conectividad global han remodelado —y siguen haciéndolo— las formas de producción, distribución y consumo.

Las fábricas inteligentes son un ejemplo claro de cómo está cambiando la producción. A través de sensores conectados a internet, las máquinas pueden comunicarse entre sí, monitorear su propio estado y realizar ajustes automáticamente. Esto permite a las compañías reducir los tiempos de inactividad, mejorar la calidad de los productos y disminuir el consumo de energía.

Asimismo, las diversas industrias están adquiriendo y normalizando robots para realizar tareas repetitivas, desde el ensamblaje de componentes hasta la inspección de calidad. Los avances en robótica también han permitido el desarrollo de vehículos autónomos y drones, los cuales están transformando la logística y el transporte. Además, los drones se están utilizando en industrias como la agricultura, donde pueden monitorizar cultivos, aplicar soluciones de nutrición digital y realizar inspecciones aéreas. De esta forma, los profesionales pueden focalizarse en nuevos objetivos.

Por su parte, con inteligencia artificial se están pudiendo optimizar aún más las operaciones y mejorar la toma de decisiones a través de algoritmos que aprenden de los datos. A medida que más empresas implementen sistemas de IA, se abrirán nuevas oportunidades para la innovación y la creación de productos y servicios que antes eran impensables.

Igualmente, la conectividad global facilitará la colaboración entre compañías de diferentes partes del mundo. Las herramientas de comunicación digital y las plataformas en la nube permitirán trabajar de manera más eficaz en equipos distribuidos, lo que potenciará la producción en tiempos más cortos y a menor costo.

La digitalización también ha tenido un impacto profundo en la cadena de suministro global. Las empresas ahora pueden seguir el rastro de los productos desde su origen hasta su destino final en tiempo real,

gracias a tecnologías como el blockchain y los sistemas de gestión de inventarios basados en la nube. El blockchain, una tecnología que permite realizar transacciones seguras y transparentes sin la necesidad de intermediarios ha sido especialmente valiosa en la industria de la logística, ya que garantiza la autenticidad de los productos y reduce el riesgo de fraude. Además, se está conseguido gestionar las cadenas de suministro de manera más flexible y eficiente con sistemas de gestión basados en la nube, garantizando un seguimiento instantáneo del inventario.

Envueltos en esta Industria 4.0, donde se han alcanzado grandes hitos en materia de innovación con los mencionados procesos de producción, totalmente robotizados y autónomos, ya estamos empezando a escuchar la llegada de la quinta revolución industrial. En este caso, impulsa y refuerza la relación humano-máquina. Un salto de altura que permite a las personas trabajar junto a las máquinas en tareas complejas, mejorando la eficiencia sin sacrificar la seguridad ni los propios puestos de trabajo.

En este sentido, las empresas del sector industrial están integrando paulatinamente los empleos del futuro. Por ejemplo, se buscan expertos y expertas en Big Data. Las compañías requieren de especialistas que traduzcan y analicen correctamente los datos que recopilan para proporcionar una visión profunda del comportamiento de los consumidores, las tendencias del mercado y el rendimiento operativo de las empresas.

Sin duda, estos nuevos puestos requieren habilidades avanzadas y un conocimiento técnico profundo, lo que significa que los trabajadores y trabajadoras deben adaptarse y actualizar sus habilidades constantemente. Por ello, la educación y la capacitación son esenciales para asegurar que la fuerza laboral esté preparada para los retos de la nueva era digital.

También es importante destacar que a medida que la tecnología avanza, también lo hacen las oportunidades para integrar prácticas más sostenibles en las industrias. La digitalización puede contribuir significativamente a la sostenibilidad al permitir un uso más eficiente de los recursos. Los sistemas de monitorización en tiempo real permiten a las empresas identificar ineficiencias en el consumo de energía y tomar decisiones informadas para reducir su huella ambiental.

Además, la inteligencia artificial y el Big Data están ayudando a las empresas a optimizar los procesos de producción y distribución para minimizar el desperdicio. Por ejemplo, las empresas de alimentos pueden utilizar IA para predecir la demanda y ajustar la producción para evitar el exceso de productos que, de lo contrario, podrían terminar como desechos.

Efectivamente, la tecnología y la digitalización están transformando la industria de manera profunda y en constante evolución. Desde la automatización de procesos hasta el análisis de grandes volúmenes de datos, las empresas están adoptando soluciones tecnológicas para mejorar la eficiencia, reducir costos y ofrecer productos y servicios más personalizados. Sin embargo, también existen desafíos, como la necesidad de habilidades especializadas. En última instancia, la digitalización presenta una oportunidad para que las empresas se adapten a un entorno cambiante y contribuyan a un futuro más sostenible, innovador y conectado.



Contratación pública, acerca de la solvencia y su acreditación, la importancia del DEUC

OPINIÓN
M^a DEL CARMEN
RAMOS BENJUMEA
ABOGADA.
ASOCIADA ALJURA



El sistema tradicional de aportación de documentos en la contratación pública comenzó a sustituirse por la presentación de una “declaración responsable”, por mor de la modificación del art. 146 del TRLCSP, unido a lo previsto en la Ley 39/2015, que estableció el uso generalizado de las declaraciones responsables y el impulso de las mismas en las nuevas Directivas de contratación, obligando a un cambio radical en este ámbito, de ahí que el actual art. 140 de la LCSP consagra la “declaración responsable” como el documento que, con carácter general, debe aportar todo licitador para participar en las licitaciones públicas, aunque se permiten otras fórmulas.

La solvencia no ha supuesto un tema menor, existen controversias en la aplica-

ción y criterios a tener presente, especialmente, respecto a la declaración DEUC que realiza la entidad licitadora, y en la cual expresamente indica que no va a participar en el procedimiento de contratación junto a otras empresas (ya sean del mismo grupo de empresa o no) es decir, manifiesta que no basa su capacidad en otras entidades para satisfacer los criterios de selección.

Ahora bien, qué ocurre si en el momento de acreditar la solvencia el licitador adjudicatario no cumple lo establecido en el DEUC, o si la Declaración DEUC no se ajusta a la realidad, por no tener realmente la solvencia que declaró (por despido de trabajadores y/o por desplazamientos, etc.) y el requisito de solvencia se justifica con trabajadores de otras empresas del grupo, situación muy común, o externas. En tal caso, el documento presentado ha conformado la voluntad del

órgano licitador a favor de la empresa adjudicataria que, en realidad, no cuenta con la solvencia suficiente. Esta cuestión se ha planteado ante el TACRC, Resolución n.º 992/2024, de 31 de julio, estableciendo novedosamente un análisis que pasamos a desarrollar, por cuanto que la administración no puede conocer que los datos remitidos no son ciertos, concretamente sostiene que: “... La doctrina del Tribunal sobre la naturaleza del DEUC y su subsanación ha sido expuesta, entre otras, en la Resolución 115/2024, de 1 de febrero, en la que hicimos las siguientes afirmaciones:

a) El DEUC debe considerarse un requisito formal que sustituye, en la fase inicial del procedimiento de licitación, la acreditación por los licitadores de su aptitud para contratar, y que ha venido a sustituir las declaraciones responsables (Resolución 1278/2019, de 11 de noviembre). No forma parte de la oferta, sino de la proposición.

b) Como regla general, el DEUC es subsanable, al tratarse, como hemos dicho, de un simple medio de constatación provisional de las condiciones de los licitadores para participar en la adjudicación y, porque, como dijimos en la Resolución 3/2024, de 11 de enero, no tiene mucho sentido que quien pretende participar en un procedimiento declare que no cumple con las condiciones de aptitud para contratar exigidos en los pliegos.

Solo cuando los errores en la cumplimentación del DEUC comprometen el principio de concurrencia, otorgando al licitador que incurre en esta circunstancia (o que falsea la realidad con su declaración) una ventaja ilegítima, hemos considerado que no es procedente la subsanación de la declaración original. Así lo hemos afirmado, específicamente, cuando en el DEUC no se especifica que el licitador va a recurrir a las capacidades de terceros para integrar su solvencia y de las circunstancias de aquel no se puede considerar que, al realizar tal afirmación, el recurrente haya incurrido en un error...”

Asimismo, los Tribunales Administrativos plasman la doctrina comunitaria en atención a la cuestión fáctica que nos ocupa en relación a la acreditación de la solvencia por un grupo de empresas; así la Resolución n.º 659/2019 del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (recurso n.º 414/2019), establece: “..En nuestro Derecho no existe obstáculo legal para que empresas de un mismo grupo concurren a una misma licitación; pero, al igual que toda empresa, también las que forman parte de un grupo están obligadas a presentarse como lo que son, empresas distintas cada una de las cuales presenta su propia oferta y no como una sola empresa que se sirve del grupo para aparentar esa diferencia de ofertas..”

El TACRC llega mucho más allá, y se centra en cuestiones jurídicas que afectan al ámbito societario y que, en su momento, podría llegar a otras jurisdicciones, manifestando en la Resolución n.º 992/2024, de 31 de julio, que:

“...En definitiva, no existe una “voluntad única” del grupo de sociedades en la que se diluya la voluntad de cada una de las sociedades que lo integran. Y como colofón ineludible de esta consideración podemos afirmar que la pertenencia a un grupo de sociedades no constituye una excepción a la regla general que hemos establecido en nuestra doctrina, antes citada, que sanciona con la exclusión la pretensión de completar las condiciones de aptitud exigidas en los pliegos con ocasión de la aportación documental prevista en el trámite del artículo 150.2 de la LCSP, cuando en el DEUC se ha consignado la voluntad del licitador de no integrar su aptitud para contratar recurriendo al concurso de terceros. Lo que nos lleva a estimar la alegación”.

El TJUE en su Sentencia de fecha 7 de abril de 2016, Asunto C-324/2014, en el que pone de manifiesto la posibilidad de integrar la solvencia con medios externos, es un derecho que puede ser limitado por la administración, cuando las capacidades o solvencia de que dispone la tercera entidad, resultan absolutamente necesaria o esencial para la ejecución del contrato, en cuyo caso deberá hacerse constar expresamente en la DEUC su participación, a los efectos de no confundir al órgano licitador y con ello valorar la solvencia real de cada uno de las entidades participante en la licitación.



OPINIÓN

**GUSTAVO DE
MEDINA Y ÁLVAREZ**
CEO DE IBERSPONSOR,
CONSULTORES DE
COMUNICACIÓN

La Real Academia de Bellas Artes Santa Isabel de Hungría: la sede de la cultura en Sevilla

La Real Academia de Bellas Artes de Santa Isabel de Hungría es una institución dedicada a la promoción y difusión de las bellas artes en Sevilla. Fundada en 1660, es una de las academias de bellas artes más antiguas de España.

La Academia tiene sus orígenes en la Escuela de Bellas Artes, fundada por un grupo de artistas en la Casa Lonja de Sevilla. El 1 de enero de 1660 Bartolomé Esteban Murillo, Francisco de Herrera el Mozo, Juan Valdés Leal y Sebastián de Llanos realizan el hecho fundacional, aglutinando a un numeroso grupo de artistas.

En 1771, Carlos III le concedió el título de "Real". A lo largo de su historia, la Academia ha tenido diversas sedes, incluyendo la Casa Lonja y el Convento de San Acasio. Actualmente, su sede se encuentra en la Casa de los Pinelo, un edificio histórico del siglo XVI.

La Casa de los Pinelos también conocida como el Palacio de los Pinelo, es un destacado edificio histórico situado en la calle

Abades de Sevilla. Su historia es rica y abarca varios siglos, durante los cuales ha tenido diversos dueños y usos.

El edificio tiene sus orígenes en el siglo XV. Se construyó sobre solares que pertenecieron a la familia Pinelo, una influyente familia de origen genovés que se estableció en Sevilla tras la conquista de la ciudad por Fernando III en el siglo XIII. Los Pinelo se dedicaron al comercio y alcanzaron gran poder económico y social en la Sevilla de la Baja Edad Media y el Renacimiento.

La casa que vemos hoy, de todas formas, es fruto de importantes reformas y ampliaciones realizadas a lo largo de los siglos XVI, XVII y XVIII. Esto refleja la evolución de los gustos arquitectónicos y las necesidades de las diferentes generaciones de la familia Pinelo.

El siglo XVI fue una época de gran esplendor para los Pinelo y para la Casa. En este siglo se realizaron las reformas más significativas que le dieron al palacio su carácter renacentista. Se construyeron patios interiores, se embellecieron las fachadas y se crearon espacios más amplios y lujosos, acordes con su estatus social.

Se cree que en esta época la casa no solo servía como residencia principal de la familia, sino también como centro de sus negocios y actividades sociales. La familia Pinelo mantenía estrechos vínculos con la corte y con el comercio con las Indias, lo que les proporcionaba una importante fuente de ingresos y poder.

En los siglos XVII y XVIII, la Casa de los

Pinelo continuó siendo propiedad de la familia, aunque es posible que se produjeran divisiones o herencias que modificaran la propiedad a lo largo del tiempo. Durante estos siglos, se realizaron nuevas reformas y adaptaciones, esta vez con influencias del estilo barroco, que predominaba en la época.

En estos siglos, además de la función residencial, es probable que la casa se utilizara para albergar a miembros de la familia extendida, empleados o incluso como lugar para alquilar espacios a terceros, aunque la documentación específica sobre estos usos es más escasa.

El siglo XIX trajo cambios importantes en la estructura social y económica de la ciudad. Muchas familias nobles, incluyendo posiblemente ramas de los Pinelo, experimentaron un declive en su fortuna. Es posible que el edificio sufriera un periodo de menor mantenimiento o incluso de abandono parcial.

En el siglo XX, como muchos edificios históricos en Sevilla, la Casa de los Pinelo

llamó la atención por su valor patrimonial. En las últimas décadas del siglo XX y principios del XXI, se realizaron importantes trabajos de restauración y rehabilitación para recuperar su esplendor original.

Tras su restauración, la Casa de los Pinelo ha encontrado nuevos usos que combinan la preservación de su patrimonio con la utilidad para la ciudad.

La Casa de los Pinelos es un testimonio vivo de la historia de Sevilla y de una de sus familias más influyentes. Desde sus orígenes en el siglo XV, pasando por su esplendor renacentista y las transformaciones barrocas, hasta su recuperación moderna, el palacio ha sido testigo de cambios sociales, económicos y arquitectónicos. Su historia de dueños y usos refleja la evolución de la ciudad y la adaptación de un edificio histórico a las necesidades del presente, conservando siempre su valioso legado patrimonial.

La Real Academia, con su sede actual en este edificio, es una entidad de derecho público con personalidad e identidad singular y está al servicio de la cultura y del interés general. Su objeto es fomentar la creatividad artística, así como el estudio, difusión y protección de las artes y del patrimonio cultural.

La Academia es un órgano consultivo de las Administraciones Públicas en materia de protección del patrimonio cultural y un centro de investigación avanzada de la Administración del Estado.

Es una de las Reales Academias integrada en el Instituto de Academias de Andalucía. Desarrolla una ingente labor cultural a través de numerosos programas, conferencias, publicaciones, exposiciones y conciertos.

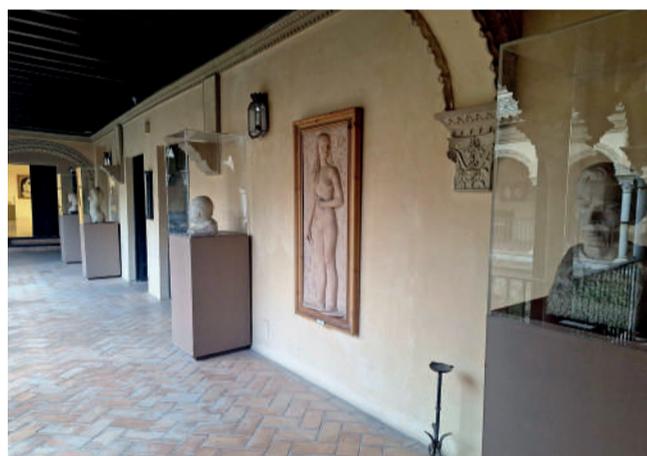
En la actualidad, la Academia está formada por 40 académicos numerarios que se integran en las secciones de arquitectura, escultura, pintura, música, arqueología, artes suntuarias y artes escénicas y audiovisuales.

La reina Doña Sofía de Grecia y el teniente de Hermano Mayor de la Real Maestranza de Caballería de Sevilla ocupan plaza de académicos de honor y extraordinarios.

A lo largo de sus cinco siglos de existencia la nómina de sus académicos ha sido amplia e ilustre entre los cuales podemos destacar a Bartolomé Esteban Murillo, Juan de Valdés Leal, Francisco de Zurbarán o Antonio María Esquivel.

La Real Academia de Bellas Artes de Santa Isabel de Hungría organiza diversas actividades a lo largo del año, incluyendo exposiciones, conferencias, conciertos y visitas guiadas. La Academia también cuenta con una importante biblioteca y un archivo histórico que custodian un valioso patrimonio documental.

Basta remitirse a fuentes documentales para ampliar la información sobre la Real Academia de Bellas Artes de Santa Isabel de Hungría, en su página web: <https://realacadmibellasartessevilla.com>.





María del Carmen Castillo Mena: “En Andalucía, la educación el curso que viene será gratuita desde los 2 años hasta los 16”



ENTREVISTA

MARÍA DEL CARMEN CASTILLO MENA
CONSEJERA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA

Ha vuelto usted hace poco a una consejería que no le es desconocida ya que fue usted viceconsejera de Javier Imbroda. ¿Qué se queda de aquella época y en qué le gustaría imprimir su propio sello?

Me quedo con la suerte que supuso formar parte de un gran equipo que lideraba Javier, a todos nos marcó por su energía y su convencimiento de que era posible cam-

biar el paso para que Andalucía sea también una referencia en la educación, al mismo tiempo no dejaba de sentir orgullo por las cosas tan maravillosas que suceden cada día en nuestras aulas por el trabajo de nuestros docentes. Creo que ese optimismo y esa ilusión fueron fundamentales para afrontar una etapa tremendamente compleja como fue la pandemia. Con un enorme trabajo de coordinación, de mucho compromiso y diría de compañerismo en el Consejo de Gobierno convertimos toda aquella dificultad en una oportunidad de fortalecer nuestro sistema educativo. Echamos mucho de menos a Javier, era una persona muy especial, brillante, con esa capacidad innata para aglutinar voluntades, que huía de la negatividad, muy empático. Creo, sinceramente, que se alegraría mucho de que estemos aquí trabajando con las mismas prioridades, aportando gestión para sacar todo el partido a los muchos recursos que ha ido ganando el sistema, aunque nunca suficientes, para no dejar a ningún niño atrás, para que la transformación de la Formación Profesional, que ha dado un gran salto de calidad, siga con el desarrollo que la afiance como unas enseñanzas absolutamente esenciales en el crecimiento de Andalucía.

Me gustaría ayudar a que la sociedad sea más consciente de la importancia de la labor que desarrollan nuestros docentes, ponerlos en valor y que se perciba el sistema educativo como un sistema de oportunidad, que es lo que es, y que pongamos el foco en todo lo bueno que tiene y apartar la negatividad, porque no le hace justicia.

¿Es mejor que al frente de la educación esté un político o una profesional como usted?

No vengo de la política, pero en un puesto de consejera se hace política siempre, en mi caso con el amplio conocimiento de la educación que me ha dado mi experiencia como servidora pública en el sistema educativo andaluz durante tres décadas. También en la gestión, primero como delegada y después como viceconsejera. Política entendida como la responsabilidad y el privilegio de tomar decisiones dentro de un equipo de Gobierno que tiene el compromiso de cambiar las cosas para mejorarlas y reforzar también las que se han hecho bien en otras épocas. También han sido meses de aprendizaje y tengo que decir que en general la política es un mundo apasionante, también difícil y complejo, porque no siempre se encuentran soluciones a los problemas o no lo hacemos en los plazos que nos gustaría, y eso crea bastante frustración a veces.

Dígame, ¿Cuáles, a su parecer, son ahora mismo los puntos fuertes y débiles de la educación en Andalucía?

El sistema es robusto en sí mismo, cada día abren sus puertas más de 7.000 centros educativos donde se desarrolla un trabajo extraordinario, el nivel de desempeño de nuestros docentes es muy alto y los resultados, en general son buenos. Sucede que siempre o casi siempre ponemos más el foco en los problemas, que los hay, evidentemente, que, en las fortalezas, que son muchísimas y queda la sensación de que no avanzamos lo suficiente.



Me gustaría ayudar a que la sociedad sea más consciente de la importancia de la labor que desarrollan nuestros docentes

Conozco bien los centros y su evolución en estos años, y le aseguro que en Andalucía podemos estar orgullosos de nuestra educación pública, tenemos centros que son referentes a nivel nacional, y la enorme dimensión del sistema también nos ha llevado a generar mecanismos y herramientas de gestión que no tienen en otras Comunidades. Y no le damos el valor suficiente, cuando desde fuera sí nos lo reconocen. Invertimos más de 900 millones en ayudas a las familias, con un paquete de medidas que no tiene comparación en España, y que significa equidad e igualdad de oportunidades. En Andalucía, la educación el curso que viene será gratuita desde los 2 años hasta los 16. Entre las prioridades, sin duda la atención a las necesidades educativas especiales, porque, aunque hemos aumentado un 74% el presupuesto, superando los 600 millones, ampliando hasta la plantilla de profesionales especialistas hasta los 13.600, no llegamos como nos gustaría en todos los casos a dar esa respuesta, porque la demanda ha crecido también mucho.

Ahora mismo se da una gran paradoja que es que los empresarios dicen que no encuentran personal y sin embargo el paro juvenil es altísimo. ¿La solución está en la FP Dual?

Sin duda estamos ante una gran oportunidad, empezando porque creo que hay un gran consenso en multiplicar esa alianza entre los centros educativos y las empresas, que ahora son también formadoras del talento, que tenemos y mucho. Es cierto que el cambio de golpe de todo el sistema a Dual,



“Creo que las familias y diría que también nuestros chicos y chicas ven ya en la FP una vía tan interesante como la universidad, y sobre todo con mucha salida profesional a más corto plazo”

con las dimensiones del nuestro, con casi 170.000 alumnos, va a requerir de ir solventando problemas y habrá que ir evaluando cómo se desarrolla todo en este curso, pero tengo que decir también que la incertidumbre que podíamos tener todos, poco a poco se va despejando y va todo funcionando con normalidad. Sólo podemos agradecer el trabajo de los equipos directivos y los profesores, y por supuesto a las empresas, que se están volcando en unas enseñanzas de alta cualificación que ya están ayudando a reducir esas altas tasas de paro juvenil ofreciendo los perfiles que necesitan las empresas para esos puestos que les cuesta cubrir.

Pero ¿Por qué parece que va tan lenta su implantación, cuando el diagnóstico está claro y es compartido?

Pedimos una implantación progresiva que descartaron. Lo pedimos por dos cuestiones, por la dimensión de nuestro sistema y porque en Andalucía el tejido empresarial está compuesto en su mayoría por pequeñas y medianas empresas. Eso requiere de un mayor esfuerzo para implementar una relación entre el centro educativo y la empresa que es diferente, no se trata ya de que vayan a hacer prácticas, sino que compartan la formación del alumno con la tutorización de nuestros docentes.

En muchos casos hay una labor de pedagogía para que las empresas entiendan la oportunidad que significa este sistema Dual, y les vamos despejando dudas. El hecho de que la Consejería haya asumido el coste del alta en la Seguridad Social del alumnado y la propia gestión del proceso ha dado tranquilidad. Hemos echado de menos en todas las Comunidades el apoyo del Gobierno central. También estamos llevando a cabo una reordenación de la oferta para atender las nuevas demandas de las empresas y eso requiere su tiempo.

¿Los padres seguimos queriendo que nuestros hijos sean todos universitarios?

Creo que las familias y diría que también nuestros chicos y chicas ven ya en la FP una vía tan interesante como la universidad, y sobre todo con mucha salida profesional a

más corto plazo, con una variedad amplia de titulaciones. Ocurre que a la FP vienen también universitarios, o que de la FP nuestros alumnos van después a la universidad.

Visito muchos centros a lo largo y ancho de Andalucía, y siempre salgo con la misma impresión: qué suerte tienen estos alumnos y que ganas dan de estudiar allí. Es un alumna-



do con un altísimo grado de motivación, en gran medida por el trabajo del profesorado, y ven con mucha ilusión su salida al mercado laboral por la certeza de que tienen una formación que les hace especialistas valorados en sus ámbitos profesionales.

El uso de los móviles, las tablets y la IA es, a menudo, un problema en las aulas. ¿Están los docentes preparados para afrontar estos retos y los que vendrán en relación con las nuevas tecnologías?

Somos educadores, nos dedicamos a enseñar y no solo no vemos un problema en el uso de la tecnología, sino que es una gran oportunidad. Lo que hacemos es utilizar los dispositivos no solo para las propias dinámicas de las clases, sino también para transmitir un uso responsable y que comprendan los peligros que también tienen.

El mundo es digital, las nuevas generaciones lo son, las profesiones ya lo son, no podemos ir contra esa realidad, por tanto, lo que tenemos que hacer es enseñar siempre con seguridad. Y necesitamos la imprescindible colaboración de las familias, para que cuando nuestros hijos salgan por la puerta del centro educativo haya una continuidad en el buen uso y el control necesario de los móviles.

La Consejería ha llevado a cabo un plan de capacitación digital docente en estos últimos años con un importante esfuerzo dentro del proceso de transformación digital del propio sistema.

¿Es verdad el mantra, tantas veces repetido, de que los alumnos andaluces están siempre a la cola en los informes educativos como el famoso informe PISA?

PISA es un indicador, pero hay muchos más. Los resultados de nuestros alumnos deben mejorar, por ello se han introducido muchas medidas y se han invertido muchos recursos en los últimos años para paliar ese déficit en competencia matemática, especialmente, y en la comprensión lectora, que resulta transversal para mejorar en todas las áreas.

Pero también hay que destacar el avance en ciencias, u otros indicadores como el recorte en casi 6,5 puntos en el abandono escolar o el aumento de más de 10 puntos en la titulación en la ESO. En la educación los resultados se ven a medio y largo plazo, pero sí vemos una tendencia positiva, en general, y por supuesto que el sistema educativo andaluz forma a alumnado que tiene un gran nivel de formación.

Estabilizar al profesorado andaluz y que no se vayan a otras comunidades es uno de sus grandes retos. ¿Cómo lo afronta?

Tenemos una plantilla cada vez más estable y mejor pagada, gracias al acuerdo histórico de equiparación salarial, que se va a completar en este 2025, con la cuarta subida pactada con los sindicatos.

Nuestros docentes han pasado de ser los peor pagados de España a estar en la media nacional, y además, entre las 14.000 plazas previstas para los procedimientos selectivos en 2025 y 2026, serán más de 40.000 las plazas ofertadas en convocatorias de oposiciones desde 2019, es decir, muchas oportunidades para acceder a la función pública docente. Eso supone dotar de más estabilidad a las plantillas, que es sinónimo de calidad, y cumplir con la obligación de mantener la interinidad por debajo del 8%.



ENTREVISTA

Dr. D. FABIO GÓMEZ-ESTERN AGUILAR
RECTOR DE LA
UNIVERSIDAD LOYOLA

Dr. D. Fabio Gómez-Estern: “El debate se ha de centrar en torno a la excelencia y no en torno a la titularidad de las Universidades”

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA
Lleva usted casi un año y medio siendo rector de Loyola Andalucía. ¿Cuáles eran sus principales líneas maestras cuándo accedió al cargo y qué ha podido ya hacer realidad?

Desde que asumí el cargo de Rector hace casi un año y medio, nuestra estrategia ha girado en torno a tres grandes ejes: el fortalecimiento institucional y académico, la mejora continua de procesos y la digitalización y la proyección social de la universidad. En este tiempo, hemos trabajado intensamente en nuestros tres campus—Córdoba, Sevilla y Granada—con un enfoque basado en el diálogo, la escucha y la búsqueda constante de la excelencia.

Uno de los hitos más significativos ha sido la implantación exitosa de los grados en Fisioterapia, Enfermería y Medicina. Además, hemos constituido nuevas estructuras clave para la universidad que nos ayuden a seguir mejorando la gestión de las Becas y Ayudas, de los Datos o la Verificación y Acreditación de títulos, y hemos completado el organigrama con nombramientos estratégicos.

Además, estamos convencidos de que la evolución digital es la palanca que impulsará a nuestra universidad al siguiente nivel. Por ello, estamos avanzando en la digitalización de procesos, la integración de bases de datos, la sensorización de los edificios, la toma de decisiones basada en datos y evidencia, y la optimización numérica aplicada a la gestión universitaria.

Por otro lado, nuestra labor responde a las Preferencias Apostólicas Universales de la Compañía de Jesús, con un compromiso claro hacia el planeta -nuestra casa común-, los más desfavorecidos y los jóvenes. Muestras de este compromiso son la labor de nuestro delegado para la Identidad y Misión y la especial campaña que este curso impulsa la Fundación ETEA en cooperación al desarrollo. En definitiva, ha sido un periodo de trabajo intenso y fructífero, con avances significativos que refuerzan el compromiso de Loyola Andalucía con la excelencia, la innovación y la justicia social.

Loyola Andalucía es una universidad privada que compite con las numerosas universidades públicas o concertadas que existen en nuestra comunidad. ¿Cómo es esa competencia?

El Ranking CYD 2024 consolidó a Loyola como la primera universidad de Andalucía en rendimiento



académico, internacionalización y empleabilidad, tres de los cuatro elementos que componen la Excelencia en una institución de Educación Superior. En el otro apartado, la investigación, continuamos escalando posiciones y ya superamos a cinco de las universidades públicas andaluzas en índice de producción científica por profesor, a solo una centésima de la Universidad de Granada, situada en tercera posición.



Uno de los hitos más significativos ha sido la implantación exitosa de los grados en Fisioterapia, Enfermería y Medicina

En 2024 la Universidad se situó por primera vez en el Top 500 de las mejores universidades del mundo en las áreas de Economía y Psicología según el Ranking Shanghai Academic by Subject, y continuamos avanzando puestos en el ranking de Times Higher Education (THE). Igualmente, destacable es que tres investigadores de Loyola -

Juan Carlos Serrano, Antonio Ariza Montes y Carlos Ortiz Domínguez se mantienen en el ‘Ranking of the World Scientists: World’s Top 2% Scientists’, que elabora la Universidad de Stanford (California, EE.UU.), entre los científicos más prestigiosos del mundo.

Para una universidad joven como la nuestra es un auténtico logro que en sus primeros 10 años de vida, se haya situado a nivel nacional en el puesto 33 de las 81 universidades analizadas por el Ranking de la Fundación CYD (48 públicas y 33 privadas) y es la tercera entre las andaluzas.

Estamos convencidos de que el debate se ha de centrar en torno a la excelencia y no en torno a la titularidad de las Universidades, las que logren cumplir de forma adecuada con los elementos que conforman una buena universidad van a tener capacidad de atracción.

Estamos en el momento en el que muchos jóvenes tienen que decidir qué van a estudiar el próximo curso y dónde lo harán. ¿Qué puede ofrecerles Loyola?

Uno de nuestros puntos diferenciales que les ofrecemos la posibilidad de educarse con valores y, quienes lo deseen, tienen la oportunidad de crecer personal y espiritualmente. Ayudamos al mundo formando a futuros profesionales concienciados de las necesidades de los demás y de la sociedad de la que forman parte, además de dispuestos a contribuir en la resolución de los retos que nos plantea.

Por supuesto, al ser una universidad joven, ofrecemos también una formación experiencial diferente, con campus integrados en los que conviven los estudiantes de todas las titulaciones disfrutando de innumerables actividades extraacadémicas que satisfacen sus inte-

reses. Desde el emprendimiento, hasta la cultura, las artes escénicas o la música, pasando por el deporte, el cuidado de huertos ecosostenibles, actividades de voluntariado o retiros y peregrinaciones que les permiten ahondar en su espiritualidad. A todo ello sumamos lo que la innovación docente, una constante en nuestra universidad, hace por mejorar la experiencia del alumnado, así como la presencia constante de profesores y estudiantes de otros países que enriquecen su vida en las clases y fuera de ellas.

Una de las principales funciones de la universidad es preparar a sus alumnos para enfrentarse al mundo laboral. ¿Qué tasas de empleabilidad tiene Loyola Andalucía?

Vuelvo a hacer referencia al informe sobre Universidades que publicó la Fundación CYD el año pasado, en cuyo apartado dedicado a la empleabilidad de los egresados, que tomaba datos del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, la Universidad Loyola lideraba el ranking andaluz en los dos parámetros más importantes: la tasa de afiliación (78,85% de los egresados) y la base de cotización media anual (30.525,24€).

La formación en Loyola está marcada claramente por sus valores. ¿Qué cree que aporta esto a la formación en una sociedad como la actual?

Como he referido antes, como obra de la Compañía de Jesús, nuestra universidad tiene en cuenta en su funcionamiento las Preferencias Apostólicas Universales que promulgó el P. General Arturo Sosa, el 19 de febrero de 2019. Las Preferencias nos ofrecen un punto de referencia para desarrollar nuestra tarea y nos unen en nuestra misión de formar a los mejores para los demás. En una sociedad como la actual, tan marcada por las tensiones geopolíticas, la desinformación, la desigualdad, el auge de los extremismos o los retos que plantean las nuevas tecnologías es imprescindible formar a los estudiantes como agentes de cambio en el marco de una ciudadanía global, con pensamiento crítico, ética profesional y responsabilidad social.

Solo así podremos formar a líderes con propósito, con conciencia social y ética, que prioricen el bien común sobre intereses individuales, y comprometidos con la justicia social.

Uno de los grandes retos que la formación tiene ahora mismo es la implantación, de forma coherente, de nuevas tecnologías e inteligencia artificial. ¿De qué manera se está abordando este asunto en Loyola?

La Universidad Loyola ha incorporado siempre las nuevas tecnologías como parte de su apuesta por la innovación permanente. En el caso de la Inteligencia Artificial desde el inicio se abordó para capacitar en su uso a nuestros docentes, y regularmente se aborda en nuestras Jornadas de Innovación Docente, que organiza la Unidad de Formación e Innovación Docente con el apoyo del equipo de trabajo sobre Inteligencia Artificial de Loyola.

Participan en ellas tanto profesores e investigadores, como personal de administración y servicios en contacto directo con el alumno con el objetivo de establecer una estrategia para incorporar esta tecnología eficazmente en la labor docente, investigadora y de gestión de la universidad.

También exploramos el potencial de la inteligencia artificial en ámbitos donde su uso pueda generar valor sin comprometer el rigor, ni el respeto por la comunidad académica y lo estamos aplicando a nuestros procesos y forma de operar siempre que aporta automatización o reducción de tiempos de diferentes procesos. Por supuesto, se enseña al alumnado a hacer un uso responsable de estas herramientas, además de establecer métodos para evitar el abuso de estas en el desarrollo de determinados trabajos o pruebas que realizan los estudiantes.

¿Cuál es el futuro de la Universidad Loyola? ¿Habrá más sedes además de la de Sevilla y Córdoba?

Aunque Málaga ha estado siempre en nuestro horizonte, ahora mismo estamos centrados en consolidar el crecimiento experimentado en los últimos cursos. Nuestro campus de Sevilla, situado en Dos Hermanas, tiene pendiente la fase 2B que culminaría el edificio inaugurado en septiembre de 2023 y que nos permitirá ampliar espacio de aula y laboratorios. Estamos estudiando cómo potenciar nuestro centro en Granada que actualmente acoge a la Facultad de Teología y, por supuesto, mantenemos como prioridad continuar fortaleciendo nuestras relaciones históricas con Córdoba, su provincia y sus instituciones y organizaciones que tanto nos ayudaron a crecer cuando aún éramos ETEA.

Este verano culminará una primera fase del plan de renovación del Campus de Córdoba con trabajos de conservación, modernización y adecuación de diversos espacios a las necesidades actuales, tanto en las aulas como en los espacios comunes en el que habremos invertido más de 150.000 euros en los últimos dos años.



Carlos Martín: “El 80% de los egresados de CESUR encuentran empleo en el primer año”



ENTREVISTA

**CARLOS MARTÍN
FERNÁNDEZ**
DIRECTOR GENERAL
CESUR, CENTRO
OFICIAL DE FORMACIÓN
PROFESIONAL

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA
CESUR es un centro especializado en Formación Profesional. ¿Qué es lo que ofrecen a sus alumnos?

En CESUR, nos interesa que nuestros alumnos y alumnas se conviertan en profesionales con aptitudes diferenciadas, perfectamente cualificados para abrirse camino en entornos competitivos y con una visión global del mundo laboral.

Por eso, los programas han sido diseñados bajo un planteamiento realista, adaptando los contenidos a la demanda actual y necesidades del entorno laboral. Ofertamos más de 100 titulaciones oficiales distribuidas en 16 familias profesionales donde se combinan asignaturas teóricas, para tener una buena base y conocimientos sobre la materia, y el desarrollo de las prácticas necesarias, para adquirir esa experiencia tan demandada por las empresas. Esto cobra especial relevancia en la modalidad de FP Dual, ahora denominada FP Dual Intensiva, que llevamos 10 años defendiendo.

Por otro lado, la formación es impartida por docentes que siguen siendo profesionales en activo y que compaginan su actividad profesional con la enseñanza en Cesor. Y es que para nosotros es fundamen-

tal que nuestra formación esté conectada con el entorno empresarial.

Además de ofrecer prácticas en empresas, también realizamos a lo largo del curso académico diversas visitas organizadas para proporcionar a nuestros estudiantes una visión práctica y real del entorno al que se incorporarán una vez concluida su formación.

La FP se visibiliza, cada vez más, como la solución a un mercado de trabajo que demanda un personal cualificado que no puede ofrecer la Universidad

La formación profesional es la alternativa perfecta a la demanda de personal que se está viviendo. En CESUR formamos a los futuros profesionales con un planteamiento educativo que se adapta a las necesidades del mercado. De esta manera, los y las estudiantes terminan su formación con un alto nivel de cualificación que les permite incorporarse rápidamente al mercado laboral.

Por eso, desde hace más de 10 años, nuestra gran apuesta es la modalidad de FP Dual, que combina

formación académica en centros educativos con prácticas en entornos laborales reales, lo que garantiza que los estudiantes no solo adquieran conocimientos teóricos, sino que también desarrollen competencias prácticas esenciales.

Según estadísticas recientes, el 80% de los estudiantes de FP Dual encuentran empleo en su sector y uno de cada tres logra un contrato indefinido. Estos resultados reflejan la eficacia de este modelo educativo para responder a las demandas del sistema. Además, contamos con la colaboración de más de 6.000 empresas líderes en diversos sectores que nos permite asegurar las prácticas de nuestros alumnos.

¿Cree que la Formación Profesional es todavía “el patito feo” de la formación?

A pesar de los avances hacia la integración de la Formación Profesional (FP) en el sistema educativo general, todavía persiste una visión algo segregada de la FP en comparación con los estudios universitarios, lo que puede generar prejuicios y limitar las oportunidades de una integración completa.

Pero creemos que las cosas están cambiando. La calidad de la formación que reciben los estudiantes les avala como profesionales y, cada vez más, las empresas lo están reconociendo. Según datos del último Informe Infoempleo Adecco 2023, el 41,91% de las ofertas de trabajo está dirigido a titulados de FP, frente al 28,67% que se enfoca en universitarios.

En términos de demanda, los datos son claros: más de un millón de estudiantes en nuestro país eligen la FP para formarse y proyectar su futuro profesional. En el curso 2022-2023, la matrícula en FP creció un 32,6% respecto a los últimos cinco años según la Estadística de Alumnado de Formación Profesional del Ministerio de Educación.



¿Cuál es su grado de empleabilidad?

En CESUR llevamos cuatro años consecutivos siendo líderes en formación profesional según el informe FP Ranking de Strategik. Esta consultora analiza, entre otros indicadores, la tasa de empleabilidad, en la que destacamos por nuestro alto nivel, ya que 8 de cada 10 alumnos consiguen empleo en un periodo máximo de un año después de graduarse. Esto se debe a los numerosos acuerdos que tenemos con empresas de diferentes ámbitos que apuestan por la formación y la cualificación de los futuros profesionales.

En Cesor, colaboramos estrechamente con las empresas para garantizar que los alumnos reciban acompañamiento durante toda su formación. Esto nos permite adaptarnos mejor a las necesidades del mercado y formar profesionales más preparados para el mundo laboral. Nos aseguramos de que cada alumno encuentre una empresa, institución o centro adecuado a sus necesidades, brindándole una experiencia enriquecedora durante su formación. Nuestro compromiso es facilitar una transición exitosa de la educación al empleo, fortaleciendo la conexión entre la formación académica y las demandas profesionales.

¿Cómo se va adaptando CESUR a los avances de la sociedad sobre todo en nuevas tecnologías y en Inteligencia artificial?

Contamos con instalaciones dotadas de importantes recursos tecnológicos para atender a una demanda de enseñanza acorde a las nuevas tecnologías de nuestro entorno. Nuestros centros disponen de tecnología, equipos y soporte informático de última generación, así como una tecnología multimedia y audiovisual puntera. Esto permite a los alumnos dominar las herramientas y nuevas tecnologías necesarias para el desarrollo de la actividad profesional y a los docentes adaptar las clases a un entorno más ameno, situándonos en una posición de ventaja competitiva y tecnológica.

Además, las herramientas de inteligencia artificial también se están implementando en la formación de los grados para dinamizar los procesos, reducir los tiempos y

agilizar las tareas a las que se enfrentan día a día los alumnos.

¿Cuántos centros tiene CESUR en Andalucía y cómo se plantean su expansión en los próximos años?

Cesor cuenta con más de 30 centros distribuidos por la geografía española de los cuales 7 están en Andalucía. Concretamente, en las provincias de Málaga, Sevilla y Jaén. La oferta en formación que ofrecemos en esta zona es amplia y acorde a las características del territorio.

“En CESUR llevamos cuatro años consecutivos siendo líderes en formación profesional según el informe FP Ranking de Strategik”

Los grados más demandados en esta zona son los relacionados con las ramas de aeronáutica, informática, hostelería, audiovisuales y sanidad. El aumento en la demanda de los grados de Hostelería y Aeronáutica responde a las particularidades de la región, ya que estos son sectores clave de la economía local, lo que genera una gran actividad económica y, a su vez, una mayor necesidad de profesionales cualificados.

Además, Sevilla está emergiendo estos últimos años como uno de los principales centros del sector aeroespacial en España y en el sur de Europa, lo que explica el notable crecimiento del grado de Aeronáutica.

En los próximos años, continuaremos adaptándonos a las necesidades de estudiantes y empresas, asegurando que nuestra estrategia de expansión esté alineada con sus requerimientos y siempre con la vocación de ofrecer una formación ajustada a las demandas del mercado laboral.



Irene Prieto: “La Formación Profesional está de moda”

ENTREVISTA

IRENE PRIETO
CEO ESSAE FORMACIÓN



REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA

¿Qué puede contarnos acerca de la trayectoria de ESSAE Formación? ¿Cuál es su enfoque pedagógico y cómo se aseguran de la calidad de su enseñanza?

Fundé ESSAE como una Escuela Superior Sanitaria para auxiliares y técnicos, hace 18 años. Tenía una clara convicción de que en nuestro país había una sanidad excelente, pero con una población muy longeva, por lo que necesitaríamos muchos auxiliares y técnicos que nos cuidasen.

Había una gran demanda en el mercado, además, soy una apasionada de la formación, con lo cual, creí que era una iniciativa que respondía a lo que el mercado, las empresas y la población, en general, necesitaban.

Nuestro método facilita al alumno estudiar desde cualquier parte de España, incluso en Latinoamérica, porque también ofrecemos

cursos en México, Colombia y otros países de América del Sur.

Contamos con modalidad online y presencial, no importa el sitio desde el que el alumno se encuentre, puede conectarse con nuestra plataforma, cuenta con un tutor que le acompaña siempre. Puede asistir a clases presenciales o en remoto, si vive en una ciudad donde tengamos escuela, puede asistir a nuestras instalaciones, o conectarse de manera telemática.

Contamos con 3000 acuerdos de prácticas con empresas, hospitales, clínicas y todo tipo de instituciones sanitarias y sociosanitarias para que nuestros alumnos puedan hacer sus prácticas en cualquier lugar de España. Cuando terminan la formación teórica y las prácticas en empresa, se gradúan y reciben la titulación que, en muchos casos está avalada, además de poner nuestra escuela, por la Universidad Católica de Ávila.

“Nuestro método facilita al alumno estudiar desde cualquier parte”

¿Cuáles están siendo los programas más populares o demandados por los estudiantes en la actualidad?

Es difícil elegir uno, porque todos nuestros cursos sanitarios tienen mucha demanda, pero si hubiese que destacar algunos, podríamos decir el curso de Técnico en Cuidados Sociales y Enfermería, Higienista Dental, Técnico en Farmacia y Parafarmacia, Técnico de Medicina Estética, Auxiliar y Técnico Veterinario, los cursos que tienen que ver con administración también tienen mucha demanda. El curso de Técnico en Tanatopraxia



y Tanatoestética está ganando mucha importancia y está teniendo muy buena aceptación.

Integran las prácticas profesionales durante el curso, imagino que esto supone un valor añadido que los estudiantes valoran positivamente.

Sí, es muy importante que nuestros estudiantes hagan las prácticas en lugares de reconocido prestigio, donde le cuiden y les enseñen lo máximo posible. Somos uno de los pocos centros en España que garantiza las prácticas por contrato, nuestros alumnos saben que sus prácticas las tienen garantizadas, que van a poder desempeñarlas en lugares de prestigio. Muchos de nuestros alumnos se quedan a trabajar en las clínicas o empresas donde han realizado sus prácticas, aunque esto no depende de nosotros, nos sentimos muy orgullosos de que esto ocurra, ya que quiere decir que salen muy bien formados de nuestro centro.

Además de impartirles y enseñarles el contenido necesario que su formación requiere, ¿cómo los preparan para los desafíos del mundo laboral actual, incluyendo por ejemplo la tecnología y la globalización? ¿Qué habilidades y competencias consideran esenciales para el éxito profesional de cualquier estudiante?

Es una pregunta muy interesante, porque las aptitudes y los conocimientos que el alumno tenga son muy importantes para su desempeño laboral, pero diríamos que pueden ser más importantes las actitudes, cómo se comporta el alumno en el día a día, nuestros tutores y profesores inciden en formar al alumno en gestión de equipos, habilidades interpersonales, resolución de conflictos, amabilidad, vocación de servicio, pensamiento crítico, etc. Todas estas habilidades son las que marcan la diferencia, es algo que tenemos muy presente en ESSAE

y que nuestro equipo de tutores pedagogos y docentes lo transmiten a nuestros alumnos a lo largo de todo su itinerario formativo.

A modo de conclusión, nos gustaría conocer cómo ven el futuro de la Formación Profesional y qué papel juega ESSAE en él.

La Formación Profesional está de moda y no es casualidad, el mercado español y la sociedad necesita de profesionales cualificados, todavía estamos a la cola en Europa, pero debemos fijarnos en países punteros, como, por ejemplo, Alemania. Debemos ser optimistas y pensar que hay muchas ofertas de empleo, por lo que hay mucho margen de crecimiento y mejora.

La Formación Profesional cada vez tiene una imagen de más calidad y excelencia, hay muy poco paro. Es el mejor momento para estudiar Formación Profesional

Sin duda alguna, cada vez se está poniendo más en valor esta formación, ustedes también lo perciben así, ¿verdad?

Exacto, la Formación Profesional ya no es que el “patito feo” que estudian los jóvenes que no quieren ir a la universidad. Actualmente la demanda es enorme y sigue creciendo, cada vez se reconoce más su valor y está mejor remunerado. Hay mucha demanda de profesionales sanitarios y hay pocos formados, con lo cual eso hace que la formación cada vez sea más valorada.

La Ley de Formación Profesional se ha actualizado, ha aumentado el número de horas de prácticas, se han introducido nuevos módulos para adecuar el conocimiento de los alumnos, estamos en un momento muy bueno. Hay todavía mucho por hacer, pero hay mucho margen de crecimiento, como comentaba anteriormente, no hay mejor momento que ahora para estudiar Formación Profesional en España.





ENTREVISTA

GONZALO GUAJARDO
CEO MAGISTRI

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA
¿Qué es Magistri y qué ofrece a sus clientes?

Magistri es una productora audiovisual especializada en la divulgación cultural. Ofrecemos servicios de grabación audiovisual, principalmente documentales, formación online y video-podcasts que grabamos en nuestros estudios de Sevilla o en remoto si el proyecto lo requiere. Ahora mismo, además de ofrecer estos servicios a terceros, contamos con nuestro propio podcast divulgativo, llamado Magistri Voces, y por último nuestro proyecto germen, la plataforma Magistri.net, que, aunque es de pago, podemos decir que es casi un proyecto sin ánimo de lucro. No generamos beneficios con él, pero lo mantenemos activo por pura pasión y una firme convicción en su valor educativo y cultural. Cada año, con meticulosa atención al detalle, incorporamos una producción tipo masterclass, cuidadosamente preparada, grabada, editada y distribuida a través de nuestra propia plataforma. Ya contamos con una de arquitectura con el premio nacional Alberto Campo Baeza y otra de escritura creativa con el profesor José Carlos Carmona, con más de 500 estudiantes repartidos por todo el mundo. Nuestra visión es que, en el

Gonzalo Guajardo: “La formación se ha transformado en una experiencia más autónoma e interactiva”

transcurso de los próximos 20 años, Magistri.net se consolide como un espacio de enseñanzas magistrales atemporales, accesible online en cualquier momento y lugar, donde se pueda aprender sobre las grandes artes como la música, la arquitectura, la pintura, la literatura, la danza y el cine, entre otras muchas disciplinas.

Magistri nació como una startup con apoyo público. ¿Cómo fue este proceso?

En realidad, Magistri, que nació simbólicamente el 28F de 2021, no contó con apoyo público serio hasta su tercer año de operaciones. Durante los primeros años, nos mantuvimos a flote gracias a los recursos personales de los fundadores (con préstamos que aún se están pagando a día de hoy), y a la inversión de tiempo, dedicación y capital por parte de un círculo cercano de familiares y amigos. Desafortunada-

mente, estos primeros inversores, podríamos decir, "perdieron" su dinero. El proyecto startup fracasó. Ambicioso como era, no pudimos cumplir objetivos, lo que nos llevó a realizar ajustes significativos en nuestra dirección y enfoque. El año pasado, después de varios intentos, conseguimos nuestra primera gran ayuda pública: una subvención para proyectos de aceleración cultural y creativa en Andalucía, financiada por el Fondo Europeo Next Generation EU. Este fondo fue crucial, ya que nos permitió equipar nuestro nuevo estudio de grabación, una instalación de última generación que acabamos de inaugurar en Sevilla, totalmente equipado para producciones de vídeo, sonido y fotografía, y con un especial foco puesto en las nuevas tendencias de IA.

¿Cuál es el proceso para elegir los cursos que ofertan y a los profesores que los imparten?

Nuestro proceso de selección de cursos y profesores se basa en una evaluación interna exhaustiva que incluye el análisis del perfil del docente, su trayectoria profesional, la relevancia del tema propuesto, su disponibilidad y otros factores críticos. Nos esforzamos por colaborar con expertos genuinos, personas cuya autoridad y conocimiento son indiscutibles, en lugar de optar por figuras efímeras de las redes sociales. Aunque contactar con estos profesionales puede ser desafiante y algunos tienen expectativas económicas que superan nuestro presupuesto, seguimos comprometidos con nuestra misión educativa. A pesar de las dificultades económicas (como hemos dicho, nuestra plataforma a día de hoy no está diseñada con fines lucrativos), su objetivo primordial es divulgar y conservar el conocimiento de manera significativa y duradera, una misión que valoramos por encima de la rentabilidad inmediata. Para los beneficios tenemos la productora, que sí que los genera.

Según su experiencia, ¿cómo ha evolucionado la formación online en estos últimos años?

A mi juicio, y en base también



a mi propia experiencia de usuario, la formación se ha transformado en una experiencia más autónoma e interactiva, lo cual valoro positivamente. Sin embargo, este cambio también ha traído consigo desafíos notables, como el efecto "flash" donde prima la inmediatez y la accesibilidad instantánea, que puede llegar a comprometer la profundidad y retención del conocimiento adquirido. Vivimos en una era de sobrecarga informativa, donde la multitud de canales disponibles puede ser abrumadora. Esto, a menudo, reduce nuestra capacidad de atención y nos deja con la ilusión de saber más de lo que realmente sabemos. A pesar de valorar y utilizar a diario los avances tecnológicos, personalmente sigo usando también los métodos tradicionales de aprendizaje, como la lectura de libros o la interacción directa con un educador competente, cuya presencia puede enriquecer la experiencia educativa de manera inigualable.

Considera que para los alumnos ¿la formación online tiene el mismo prestigio que la formación presencial?

Creo que la formación presencial ofrece una autenticidad y una profundidad que la online no puede replicar completamente. Sin embargo, en Magistri, vemos la formación online como una oportunidad única de ofrecer accesibilidad y flexibilidad sin precedentes. Nuestra plataforma permite a estudiantes de toda Hispanoamérica (por el idioma) y más allá conectarse según su conveniencia. A mí me pareció mágico cuando empezamos a recibir estudiantes de Perú, Ecuador, México, Argentina, Colombia, etc. De verdad que fue una catarsis ver el potencial de Internet en primera persona, algo que has creado y otros disfrutaron a miles de kilómetros de distancia y te lo agradecen con 5 estrellas. Eso es impagable. Ahora sí, reconocemos que la experiencia en línea no es idéntica a la presencial, hacemos todo lo posible por simular la experiencia presencial mediante técnicas narrativas avanzadas y un formato audiovisual que busca emular la presencialidad. En

resumen, aunque hoy por hoy no son lo mismo, la accesibilidad y el costo reducido de la formación online nos ofrecen ventajas significativas que justifican su uso.

¿Cuál es el futuro de Magistri?

Aspiramos a mantener un grado de artesanía en nuestro trabajo, reconociendo al mismo tiempo que la integración de tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial, en la creación de contenido audiovisual es inevitable. Nos estamos capacitando gradualmente para estar al día con estas tecnologías y ofrecer servicios que integren IA de manera costo-efectiva, mientras continuamos produciendo contenido artesanal para aquellos que valoran y están dispuestos a invertir en una producción de calidad superior.

“Creo que la formación presencial ofrece una autenticidad y una profundidad que la online no puede replicar completamente”

Personalmente, adoro la experiencia tradicional de viajar, rodar fuera, y volver a la magia de la sala de edición, pero reconozco que es fundamental adaptarnos a las tendencias del mercado sin perder nuestra esencia. La evolución de Magistri dependerá de nuestra capacidad para equilibrar innovación y tradición, asegurando también que continuemos ofreciendo valor educativo y cultural de alto nivel. En nuestra esencia espero que sepamos sobrevivir a estos tiempos turbulentos de cambio constante.





José Bayón y Marisa Durán: “Desde la EOI ayudamos a las empresas a preparar el talento que requieren para afrontar sus retos de futuro”

ENTREVISTA

JOSÉ BAYÓN

DIRECTOR GENERAL DE LA ESCUELA DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL (EOI)

MARISA DURÁN

DIRECTORA DE DESARROLLO DE NEGOCIO EOI SEVILLA

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA

¿Cómo incorpora la EOI las nuevas tecnologías y metodologías pedagógicas en sus programas? ¿Qué papel juega el aprendizaje online y la formación a distancia?

José Bayón: EOI, fiel a su carácter innovador, ha integrado desde hace décadas las nuevas tecnologías y diversas metodologías pedagógicas en todos sus programas formativos. Esto se refleja en la implementación de un método educativo híbrido en nuestros programas, que combinan la asistencia presencial con la conexión de manera remota, utilizando plataformas como *Blackboard Ultra* para mejorar la colaboración y la comunicación entre alumnos y docentes. Esto facilita el acceso a recursos educativos y promueve una participación más activa.

Actualmente, la formación online y a distancia ha ganado protagonismo, permitiendo a estudiantes de todo el mundo acceder a programas de excelencia que antes eran exclusivamente presenciales, como el Aerospace MBA y el Mining & Raw Materials MBA, ambos desarrollados en la sede de EOI en Andalucía con un amplio perfil de estudiantes internacionales. La flexibilidad de la formación online es esencial en el dinámico entorno profesional en el que vivimos, permitiendo que los alumnos se beneficien de nuestra oferta educativa desde diversas ubicaciones geográficas.

¿Qué impacto creen que tendrá la Inteligencia Artificial en el futuro?

José Bayón: La Inteligencia Artificial es ya el presente más inmediato a nivel global y está transformando radicalmente múltiples sectores, desde la industria hasta los servicios, y, en definitiva, la propia sociedad. En EOI, estamos comprometidos en formar profesionales que comprendan y aprovechen el potencial de la IA.

Creemos en el uso de la IA desde el conocimiento de que esta tecnología tendrá un impacto profundo en el mercado laboral,

redefiniendo competencias, creando nuevas oportunidades de empleo y acelerando la automatización de tareas rutinarias. Por ello, la IA es una componente fundamental en algunos de nuestros programas, como el Executive MBA, los de Liderazgo y Transformación Digital y el Máster en Big Data & Inteligencia Artificial, preparando así a nuestros alumnos para anticiparse a estos drásticos cambios y poder liderar su implementación.

Consideramos que la IA es una herramienta estratégica que potenciará la innovación, mejorará la eficiencia y requerirá nuevas competencias en los profesionales. Nuestro enfoque es que no sólo comprendan la tecnología, sino que, además, sean capaces de aplicar soluciones basadas en la IA para mejorar la toma de decisiones.

La Inteligencia Artificial es una nueva revolución dentro de la propia revolución digital, que afecta a todos los sectores. Desde el punto de vista de la formación afrontamos una serie de retos: actualización de los contenidos; formación práctica y actualización de las metodologías; y, por último, ética, responsabilidad y regulación.

¿Fomentan el espíritu emprendedor entre sus alumnos? ¿Ofrecen programas específicos para aquéllos que desean iniciar su propio negocio?

Marisa Durán: El espíritu emprendedor es uno de los cuatro pilares fundamentales de la EOI, junto a la Innovación, la Digitalización y la Sostenibilidad. Desde EOI trabajamos el emprendimiento en todas y cada una de las áreas formativas.

Nuestro compromiso con el emprendimiento está presente en nuestros programas del área en abierto, donde incluimos módulos específicos de emprendimiento, como lean startup & design thinking & agile, en todos nuestros másteres: Executive MBA, Aerospace, Mining & Raw Materials, así como algunos programas ejecutivos, brindando apoyo a los alumnos interesados en iniciar su propio negocio.

En el área de In Company, ejemplos de este compromiso, son iniciativas como el ACELERA del Ayuntamiento de Sevilla, programas de aceleración realizados con Andalucía Emprende, Foro Espoban de Prodetur (Diputación de Sevilla), o programas a nivel corporativo con diferentes empresas privadas de Andalucía.

La Fundación EOI, a través de las ayudas de los Fondos Europeos, es un referente en la formación de emprendedores, con más de 30 años de experiencia y el desarrollo de programas de creación de empresas reconocidos como buenas prácticas a nivel europeo.



Trabajamos en diferentes espacios co-working a nivel nacional, alguna iniciativa a nivel europeo y, actualmente, en Andalucía estamos desarrollando diferentes programas con la ADA.

En general, estos programas incluyen formación de los emprendedores en talleres de emprendimiento y, a la vez, mentorización y acompañamiento de los proyectos de startups.

¿Cómo evalúan el impacto de la EOI en el tejido empresarial andaluz y español?

Marisa Durán: El impacto de la EOI es significativo. Desde nuestra sede, hemos formado a cientos de profesionales que hoy lideran proyectos estratégicos en empresas de diversos sectores. Nuestras alianzas con compañías clave y la integración de proyectos reales en los programas formativos permiten a nuestros alumnos adquirir experiencia práctica, aportando valor directo a las organizaciones. Este enfoque ha contribuido a mejorar la competitividad empresarial y a fortalecer sectores estratégicos.

Desde la EOI ayudamos a las empresas a preparar el talento que requieren para afrontar sus retos de futuro.

EOI no es sólo un lugar donde aprender, sino que también es un punto de encuentro empresarial donde poder hacer networking y debatir sobre qué está sucediendo en la industria, cuáles son las últimas tendencias y cómo, desde la Escuela, podemos ayudar a las empresas a preparar ese talento que necesitan.

Cada año organizamos en torno a 100 actividades abiertas. Colaboramos activamente con clústeres sectoriales como Andalucía Aerospace, AMINER, la Alianza para el Hidrógeno, asociaciones empresariales como; y colegios y asociaciones profesionales.

¿Cómo se adaptan los programas de la EOI a las nuevas demandas del mercado laboral? ¿Qué competencias buscan las empresas en los profesionales que se forman en la EOI?

Marisa Durán: La adaptabilidad es una de las fortalezas de la EOI. Nuestros programas están diseñados en estrecha colaboración con empresas y expertos del sector, lo que garantiza que las competencias impartidas sean relevantes y actuales. En el mercado laboral, las empresas buscan profesionales con habilidades como liderazgo, pensamiento crítico, gestión del cambio, digitalización y sostenibilidad. En EOI, estos aspectos están presentes en nuestros programas que, además, incluyen formación en tecnologías emergentes como Inteligencia

Artificial, Big Data y Energías Renovables.

Además, ajustamos nuestra oferta formativa cada año en función de las necesidades que identificamos en el mercado de trabajo. Así, para perfiles más juniors, hemos lanzado programas especializados en los sectores de las Energías Renovables, el Aeroespacial y el de Minería y Materias Primas.

¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta la EOI en el futuro? ¿Cómo se están preparando para hacer frente a estos retos?

José Bayón: Los desafíos incluyen mantenernos en la vanguardia educativa y tecnológica, responder a la creciente demanda de formación especializada y adaptarnos a las rápidas transformaciones del mercado laboral y las necesidades empresariales.

En EOI estamos preparados para afrontarlos mediante la actualización continua, la adaptación de todo tipo de tecnologías y el fortalecimiento de nuestras alianzas con empresas e instituciones. Nuestro compromiso es seguir siendo un referente en formación empresarial, y no sólo en Andalucía, sino también a nivel nacional e internacional.

Precisamente este año cumplimos 70 años como primera escuela de negocios de España, de naturaleza pública y vinculada al Ministerio de Industria y Turismo. Somos un instrumento del Ministerio para la ejecución de políticas de industria y nuestra cercanía al mundo empresarial y al talento ayudan a tener una imagen fiel de las necesidades de cada sector.

El papel de EOI es responder de manera ágil y dinámica a las necesidades de talento que van surgiendo en la industria. Nuestro contacto directo con la realidad del sector nos sitúa en una posición estratégica y, de esta manera, podemos diseñar programas a medida de la situación actual. Creemos que sólo así podemos cumplir nuestra misión como institución pública.

Además, hay dos ejes que son claves en el desarrollo de nuestra visión. Por un lado, consideramos crítico formar en metodologías de gestión empresarial a los directivos y mandos intermedios del tejido empresarial español.

Por último, como instrumento de desarrollo industrial, en la EOI estamos desarrollando el Centro de Estrategia y Prospectiva Industrial (CEPI) que ya ha llevado a cabo estudios relevantes en el marco de la autonomía estratégica, utilización de patentes, etc. y que participará de la mano del Ministerio de Industria en estudios vinculados a la nueva Estrategia Nacional de Industria.



Gabriel Arrabal: “Llevamos 35 años liderando la formación universitaria privada en Málaga”

ENTREVISTA

GABRIEL ARRABAL
DIRECTOR DE ESTUDIOS
UNIVERSITARIOS DE EADE

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA

Gabriel, EADE ofrece múltiples programas y grados de formación en distintas áreas, como ya nos comentó usted hace justo un año. Dígame, Gabriel desde entonces, ¿se han incorporado más titulaciones?, ¿cuáles son las novedades que podemos encontrar en EADE este 2025?

Pues sí, este año vamos a tener bastantes novedades. A nuestra oferta tradicional de titulaciones británicas y de titulaciones de diseño oficiales españolas vamos a incorporar nuevas titulaciones británicas, todas ellas de tres años de duración, equivalentes a los grados españoles: un grado del área de las Ciencias del Deporte, otro de Animación y Efectos Visuales, otro grado sobre Diseño de Videojuegos y otro grado sobre Gestión Hotelera. Todas ellas titulaciones británicas de la University of Wales Trinity Saint David.

Pero, además, vamos a dar un paso más allá y vamos a traer a España la universidad dual, que solo existe actualmente en el



ámbito de la formación profesional y, sin embargo, en otros países está muy desarrollada. De hecho, traemos cinco grados de tres años de una universidad alemana, que tendrán cada curso seis meses de estudio y seis meses de trabajo en empresas, del área de la gestión de eventos, la gestión inmobiliaria y la gestión deportiva, entre otras. Estas titulaciones son oficiales alemanas duales y, como decía, los alumnos pasarán seis meses de estudio en nuestro campus y seis meses de trabajo en Alemania o, en algunos casos, aquí en Málaga.

¿Qué metodología docente se utiliza en EADE?, ¿se enfatiza el aprendizaje activo y colaborativo?

Sí, efectivamente. Nosotros nos hemos caracterizado en Málaga desde que nacimos (hace casi 35 años) por tener un aprendizaje muy enraizado en lo que es el tejido productivo, es decir, en lo que es la industria, en preparar a nuestros alumnos para que sepan responder rápidamente a las exigencias del mercado y que cuando terminen sus estudios se puedan incorporar al mundo laboral sin ninguna difi-

cultad. Por ello, la mayoría de nuestros profesores son profesionales en activo, que conservan y mantienen su propia actividad profesional y con ella enriquecen la actividad académica pudiendo ofrecer prácticas a los alumnos desde el primer curso. Además, organizamos continuas salidas y visitas para conocer desde dentro las empresas de la ciudad.

Esto viene dado por el perfil del profesorado, que, como comentabas, combina experiencia académica con experiencia profesional, ¿verdad?

Efectivamente, sin que eso signifique un menoscabo de su capacitación académica o capacitación teórica. De hecho, tenemos que cumplir, por legislación española, un mínimo de un 50% de doctores entre nuestros profesores. Tenemos una plantilla de profesores absolutamente top, excelente; profesionales que están innovando muchísimo en cada uno de sus sectores; y eso, obviamente, enriquece mucho la formación de nuestros alumnos y es de los aspectos que más valoran tanto ellos como las familias, esa cercanía del profesorado, su capacitación y su experiencia.

La adaptación al mercado laboral también es crucial para un centro de estudios como es EADE, ¿cómo evalúa la institución la calidad de sus programas y cómo garantiza su actualización constante?

Nosotros tenemos muchos controles de calidad a distintos niveles. Hay que tener en cuenta

que muchos de esos controles nos vienen impuestos por el centro al que estamos adscritos, la University of Wales Trinity Saint David. Este sistema británico nos gusta por la progresión en el sistema de aprendizaje hasta llegar al pensamiento crítico, a un aprendizaje mucho muy analítico, libre y alejado de lo que es la reproducción memorística de contenidos.

Este sistema británico, además, tiene muchos controles de calidad, como la doble corrección de exámenes, revisión, evaluación de los profesores... Ahora, por ejemplo, empiezo una tanda de reuniones con los delegados de cada uno de mis grupos para ver qué podemos mejorar, escuchar las sugerencias de los propios alumnos para los programas, algo muy enriquecedor. Para nosotros es muy importante: un centro privado no puede permitirse el lujo de hacerlo mal ya que el propio mercado y la mala fama te borran del mapa. Si llevamos 35 años en Málaga liderando la formación universitaria privada será porque lo hemos hecho bien, hemos trabado mucho y todos esos controles de calidad han funcionado.

Háblenos del programa de empleo y prácticas, ¿tienen una bolsa de trabajo desarrollada?, ¿cómo aprovechan esta bolsa de empleo los alumnos?

Tenemos convenios con más de 500 empresas en Málaga y fuera de la propia ciudad. Algunos de nuestros programas tienen en el último año algún periodo de prácticas obligatorio, no obstante, desde el primer curso recomendamos a nuestros alumnos que hagan prácticas y eso hace que cuando terminan su formación se sientan muy sueltos en lo que es conocer el sector para el que cada uno sea formado. En eso efectivamente venimos desde hace años marcando la diferencia y nos sentimos muy orgullosos de que esa formación práctica esté muy consolidada.

¿Cuáles van a ser sus líneas a seguir de cara al futuro?, ¿en qué se va a centrar EADE en los próximos años?

Queremos seguir siendo un centro universitario de referencia, adscrito a grandes universidades internacionales. Orgullosos de llevar esa genética multicultural y cosmopolita que da la impronta malagueña y ofrecer al mismo tiempo titulaciones oficiales españolas, oficiales británicas y oficiales alemanas. Felices de tener un campus que está en un emplazamiento absolutamente privilegiado, como es la zona este de la ciudad de Málaga. Y encantados de ofrecer simultáneamente grados universitarios de tres años, como ocurre prácticamente en toda Europa, y grados de cuatro años, como son nuestras titulaciones oficiales españolas de Diseño Gráfico, Diseño de Interiores, Diseño de Producto y Diseño de Modas.



ENTREVISTA

MARTA VALDÉS
DIRECTORA RIBAMAR

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA

¿Cómo y cuándo surgió la idea de fundar Ribamar? ¿Cuáles fueron sus motivaciones iniciales y cómo ha evolucionado su visión a lo largo del tiempo?

Ribamar nace en 1968, hace más de 55 años, como centro de Formación Profesional en la rama de hostelería y jardín de infancia, para capacitar a la mujer en el ámbito profesional, tal y como nos animaba nuestro fundador, San Josemaría Escrivá.

A lo largo del tiempo, Ribamar se ha ido adaptando a las necesidades de las familias y del mercado laboral y actualmente ofrece estudios de Secundaria y de FP de la rama socio comunitaria, turismo y sanitaria.

Todo el equipo de Ribamar, vela por vivir un propósito claro: aportar valor a la sociedad, formando a cada persona. Nos comprometemos con unas misiones concretas para acompañar nuestros estudiantes a alcanzar sus metas, con las familias apoyándolos en su labor educativa y con las empresas, aportándoles profesionales íntegros.

En un sector tan dinámico como el sanitario, ¿qué estrategias utilizan para fomentar la actualización continua de sus docentes y alumnos?

Contamos en Ribamar con un gran equipo docente, repleto de profesionales con experiencia en el mundo laboral que están en continuo aprendizaje y en contacto directo con profesionales, externos al centro, en activo que se encargan de aproximar los avances, la realidad y las necesidades del sector a través de diferentes sesiones, talleres, visitas, así como, cursos de especialización impulsados por nuestros

propios docentes, de la mano de grandes empresas que comparten nuestro mismo propósito.

Considerando la importancia del turismo en la economía local, ¿qué competencias o habilidades específicas buscan desarrollar en sus alumnos para que puedan destacar en este sector?

Nuestro alumnado del CFGS en Alojamientos Turísticos recibe una formación muy completa. Trabajan en el aula marketing, protocolo, eventos, tendencias del sector, gestión de apartamentos y atención al cliente. Todo ello, complementado con esa vocación de servicio que busca la excelencia en el trabajo diario de los futuros profesionales. Siempre apoyados y orientados por nuestro profesorado.

Más allá de la práctica, ¿qué otros métodos o recursos didácticos utilizan para hacer sus clases más dinámicas e interactivas?

Las clases están enfocadas al aprendizaje del alumnado. Se trabaja con programas, aplicaciones y otras herramientas que permiten un conocimiento activo y participativo. Buscamos despertar el interés y la curiosidad del alumnado por todo lo relacionado con su sector para que adquieran de forma natural

todos los principios que usarán en un futuro. Las salidas profesionales, las jornadas de emprendimiento, los cursos de especialización y los talleres les ofrecen múltiples opciones de formación.

La Formación Profesional potencia la práctica, busca el aprender día a día, no únicamente con una base teórica, sino que el alumnado pueda poner en práctica todo lo aprendido en el aula. Para ello, tanto la Formación en el Centro de Trabajo (FCT) al final del ciclo, las prácticas en el aula y las que se realizan a través de la modalidad Dual, llevan al alumnado a adquirir competencias profesionales para el desarrollo de su actividad laboral.

Además, nuestra relación con las empresas colaboradoras nos ayuda a ampliar ese objetivo a través de salidas profesionales y sesiones impartidas en el centro, donde el alumnado puede conocer de cerca las necesidades del mercado laboral y el perfil de aquellos que ya se encuentran activos y que son un referente en sus áreas por su desempeño profesional. Seguimos impulsando el desarrollo personal y profesional de nuestro alumnado a través de la formación integral.

¿Cómo se aseguran de que sus programas de formación estén alineados con las ne-

Marta Valdés:

“Nuestro propósito es aportar valor a la sociedad, formando a cada persona”



cesidades reales del mercado laboral y las demandas de las empresas?

Ribamar va de la mano de las empresas. Nuestra misión con ellas se centra en aportarles profesionales íntegros, comprometidos y competentes. Personas que marquen la diferencia y sumen. Trabajamos con ellas para la formación práctica del alumnado y las acompañamos en este proceso con el seguimiento de nuestro equipo docente.

Nuestro compromiso con ellas, también nos lleva a ofrecerles como agradecimiento un encuentro anual en el que puedan profundizar en cuestiones importantes del entorno profesional, de mano de expertos en la materia. Este año, nuestro IV Encuentro de Empresarios, está enmarcado en el Curso de Especialización en Bioética y abordará el acompañamiento del sanitario al enfermo y la trascendencia de los cuidados paliativos.

Hablan de compromiso social, pero ¿cómo lo trabajan en el aula con sus alumnos?

En Ribamar trabajamos el compromiso social a través de la formación y el voluntariado. De hecho, en nuestras aulas el alumnado conoce el Aprendizaje por Servicio (APS).

El Aprendizaje por Servicio (APS) en el ámbito educativo fusiona el aprendizaje académico con la participación activa en proyectos comunitarios. En la Formación Profesional, esta metodología promueve la aplicación práctica de habilidades y conocimientos en entornos reales, cultivando habilidades sociales y cívicas.

Los alumnos se involucran en iniciativas sociales, aportando soluciones tangibles a problemas locales. Esta experiencia fortalece

valores como la responsabilidad, empatía y trabajo en equipo. Al integrar APS, los estudiantes de Formación Profesional no solo adquieren destrezas técnicas, sino también una conciencia cívica y ética, preparándolos integralmente para el mundo laboral y social.

Cada uno de nuestros ciclos formativos lleva a cabo una labor de apoyo atendiendo a las necesidades de diferentes colectivos de Sevilla. Estas actividades van desde el apoyo y asesoramiento nutricional para personas con necesidades específicas, acompañamiento a personas de edad avanzada o formación bucodental para niños. Todas les ayudan a tomar conciencia y conocer en profundidad su entorno.

Dentro de la rama sanitaria, ¿en qué áreas específicas se enfocan?

Dentro de la rama sanitaria disponemos de los grados medios de Técnico Auxiliar de Enfermería (concertado), Farmacia y Parafarmacia (concertado), Atención a Personas en Situación de Dependencia (privado) y en grados superiores, Anatomía Patológica y Citodiagnóstico, Laboratorio Clínico y Biomédico, Higiene Bucodental y Dietética, todos ellos privados.

Con ellos, se posibilita el acceso al mundo laboral con perfiles profesionales muy demandados en la actualidad y el acceso a estudios universitarios con notas de corte elevadas, como Medicina, Enfermería, Farmacia, Veterinaria u Odontología. Tras superar el Ciclo Formativo, el alumnado se incorpora a la universidad con conocimientos específicos y experiencia previa lo que les ayuda a adaptarse a la nueva realidad del mundo universitario.





ENTREVISTA

**BLANCA
GARCÍA DE ALVEAR**
SUBDIRECTORA
HIGHLANDS SEVILLA

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA
Highlands School Sevilla es conocido por su enfoque integral hacia la educación, ¿cómo logran equilibrar el desarrollo académico con el bienestar emocional y social de los estudiantes?

Nuestro proyecto educativo, como el de resto de los Colegios RC, ofrece formación integral basada en el desarrollo de cuatro pilares: la excelencia académica, la formación internacional, el acompañamiento personal y la formación católica. Esas son nuestras señas de identidad y también la clave del equilibrio entre lo académico y el bienestar emocional y social de los estudiantes.

Concebimos la excelencia académica como el modo en que acompañamos al alumno en el descubrimiento de sus propios talentos, curriculares o no, y en el soporte que le ofrecemos para que pueda desarrollarlos. Cada persona posee algo único que puede aportar a la sociedad y, por experiencia, sabemos que esa aportación inmediatamente produce bienestar emocional y nos empuja a querer seguir avanzando y creciendo. No se trata de que el alumno saque excelentes notas bajo la presión o la obligación, sino que sean consecuencia de su autoestima, de su curiosidad, motivación, deseo de aprender y esfuerzo. En definitiva, de su propia voluntad. Más del 89% de nuestros alumnos logra entrar en la carrera universitaria que ha elegido como primera opción, lo que refleja que vamos por el buen camino.

Nuestra formación internacional tampoco persigue la mera consecución de las certificaciones Cambridge o DELF, titulaciones con las que el 95% de los alumnos sale en Bachillerato. Nuestro modelo ofrece algo más: una mentalidad abierta, que ensancha el horizonte del alumno. Mostramos al alumno la amplitud del mundo, sus culturas, las distintas maneras de pensar, vivir y actuar, y lo hacemos desarrollando al mismo tiempo su pensamiento crítico. De esta forma, conseguimos un doble objetivo: que esté preparado intelectualmente para desenvolverse en el mundo global en que vivimos, y, desde el punto de vista social, que se enriquezca con la diversidad y desarrolle su propia personalidad con confianza en sí mismo.

Blanca García de Alvear: “Queremos continuar ofreciendo respuesta a las nuevas necesidades que surjan a las familias”



En esa misma línea trabajamos el acompañamiento, que es minuciosamente personalizado. Atendemos las características que hacen a cada alumno distinto, y lo hacemos en todas sus dimensiones, siendo el colegio el que se flexibiliza para acompañarle y no al revés. Lo mismo ocurre con la formación católica que proporcionamos y que, respetando la libertad del alumno,

se centra en que sea él quien tenga una vivencia personal del amor de Cristo.

Esta forma de educar, enseñar y evangelizar logra que el 95% de los alumnos que entran en el colegio termine su trayectoria escolar también en el colegio, lo que indica el bienestar de las familias y de nuestro alumnado.

En un mundo educativo en constante cambio, ¿cómo se adapta Highlands a las nuevas tendencias pedagógicas y qué cambios han implementado en los últimos años para mantenerse a la vanguardia?

Con la continua formación del profesorado, del equipo directivo y del personal administrativo. El lema de nuestro colegio es *Semper Altius*, lo que refleja muy bien nuestra manera de vivir. Queremos ir siempre más lejos, mejorar continuamente nuestras metodologías, procesos, etc. Cuando se tiene pasión por educar, empaparse de nuevas tendencias pedagógicas y

no pedagógicas, viene solo.

No podemos olvidarnos que nosotros trabajamos con niños, preadolescentes, jóvenes y familias. Quien confía a su hijo a un colegio, está confiando lo más valioso para él, y eso encierra un enorme compromiso por parte del colegio.

Durante los últimos años, hemos ido implementando metodologías que, en ocasiones han sido pioneras y secundadas en el sector. Es el caso, por ejemplo, de la introducción en la etapa de Infantil, de un programa de atención temprana propio de los Colegios RC, de nuestro circuito neuromotor o de nuestro programa de música.

En Primaria, hemos implementado iniciativas como “Silencio, se lee” que permite la lectura lúdica en horario escolar en diferentes idiomas. El programa *Speak to Lead* para entrenar las habilidades para hablar en público también en varios idiomas, o más reciente, nuestro programa STEAM, que tiene un marcado valor diferencial al ser de

carácter transversal y permitir al alumno la aplicación de sus conocimientos a problemáticas y casos reales.

En el caso de ESO, la innovación más destacada es nuestro programa de emprendimiento, fruto del trabajo realizado en las etapas anteriores, y que estimula intensamente la proactividad y el deseo de aprender del alumno. También lo es nuestro programa de participación social Highlands+ con el que el alumno toma conciencia de que sus acciones cambian la sociedad y la realidad de otros, o la oferta del Bachillerato DUAL para que los alumnos puedan acceder a universidades extranjeras de prestigio con facilidad.

Por último, en Bachillerato, una etapa decisiva para los alumnos que ya vislumbran la universidad, hemos impulsado nuestro programa de orientación profesional, incorporando a empresarios y profesionales de reconocido prestigio, para que sean ellos quienes cuenten cuáles son las claves del éxito profesional y qué se espera de los alumnos en el ámbito universitario. Esto se suma a lo que ya veníamos trabajando con más de una veintena de universidades o con más de 300 empresas en los últimos años a través de la *Work Experience*, una iniciativa que permite al alumno tener contacto directo con el ámbito laboral.

¿Qué tipo de feedback reciben de sus exalumnos y cómo lo utilizan para seguir mejorando el enfoque educativo del centro?

Los alumni forman parte de la vida cotidiana del colegio. Son XVIII las promociones que ya han salido del colegio, y es habitual el ir y venir de antiguos alumnos en nuestro día a día, como también lo es su participación en las diferentes actividades que organizamos para quienes aún son alumnos.

Esto nos permite tener una mirada joven y pegada a su realidad y, por tanto, nos da capacidad para adecuarnos a lo que en un futuro casi inmediato vivirán los alumnos de la última etapa del colegio, y también de las nuevas necesidades que surgen en las familias más jóvenes.

Con el crecimiento constante de Highlands, ¿qué proyectos o iniciativas tienen en mente para el futuro próximo del centro?

Se podría resumir en que queremos continuar ofreciendo respuesta a las nuevas necesidades que surjan a las familias. Seguiremos creando los programas necesarios para poder formar a los alumnos en el tiempo social que le corresponde vivir, y en proporcionar a los padres de familia las herramientas que les permitan asumir los desafíos educativos actuales como es ahora, por ejemplo, la tecnología o la nueva selectividad.

“Concebimos la excelencia académica como el modo en que acompañamos al alumno en el descubrimiento de sus propios talentos”



Alexander Wickham: “Somos el único colegio británico de la provincia de Cádiz”



ENTREVISTA

ALEXANDER WICKHAM
DIRECTOR SAGE
COLLEGE, THE BRITISH
INTERNATIONAL SCHOOL
OF JEREZ

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA

Alexander, ¿cómo llegó a ser director de Sage College: The British International School in Jerez?

Nací en el Reino Unido, hijo de padre inglés y madre española, pero me crié en España, que considero mi hogar. Toda mi carrera profesional ha estado dedicada a la educación, y, con el tiempo, me especialicé en la dirección de centros educativos.

Estudí Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, carrera conicida como INEF, y durante 18 años ejercí como profesor de Educación Física en un colegio británico en Madrid, más adelante me especialicé en Dirección y Gestión de Centros Educativos. Esta combinación me ha permitido entender la educación desde diferentes perspectivas, tanto en el aula como en la gestión de la empresa educativa. Antes de llegar a Jerez, trabajé durante un tiempo en Suiza, en ISCS, el Colegio Británico de Zug, que pertenece a la misma empresa que Sage College. Finalmente, en 2020, me trasladé con mi familia a Jerez para asumir la dirección de Sage College en un momento especialmente complicado para todos, marcado por la pandemia del coronavirus.

¿Qué caracteriza a la formación académica que imparten en Sage College? ¿Qué cree que diferencia este centro de otros que pueden ser similares?

Somos el único colegio británico de la provincia de Cádiz y formamos parte de la Asociación de Colegios Británicos de España (NABSS). Además, estamos acreditados por el British Council, lo que garantiza que cumplimos con los más altos estándares de calidad

del currículo británico, basados en los criterios establecidos por el Ministerio de Educación del Reino Unido. Nuestro enfoque pedagógico es muy abierto. No nos limitamos al uso de libros de texto ni a un currículo cerrado. En Sage College, el profesor actúa como guía, fomentando el aprendizaje a través de la investigación y el descubrimiento desde las edades más tempranas. Aplicamos metodologías inspiradas en enfoques como Reggio Emilia, Montessori y Waldorf, donde el entorno juega un papel fundamental en el proceso educativo. Este enfoque permite que el aprendizaje sea más significativo, centrado en la curiosidad y la exploración activa por parte del alumnado.

Además de obtener la titulación oficial británica, nuestros alumnos también pueden acreditar la titulación oficial española de la ESO y el Bachillerato mediante un proceso de homologación que gestionamos directamente desde el centro con el Ministerio de Educación. Asimismo, a través de la convalidación de los A-Levels y la ponderación de las calificaciones hasta un máximo de 14 puntos, nuestros estudiantes pueden acceder tanto a universidades públicas como privadas en España. En el curso pasado, un tercio de nuestros alumnos obtuvo plaza en universidades públicas españolas, otro tercio continuó sus estudios en universidades privadas dentro del país y el tercio restante optó por continuar su formación en instituciones internacionales. Estos resultados reflejan la diversidad de oportunidades que ofrece nuestra formación, preparada para un mundo globalizado.

¿Cuál es el proceso de admisión que tiene que hacer un estudiante para estudiar en este colegio, en Sage College, The British International School of Jerez?

Para que un alumno pueda acceder a Sage College, es necesario presentar las credenciales de estudios previos. Por ejemplo, si el estudiante proviene de un colegio del sistema educativo español, debe aportar sus calificaciones del centro anterior y el expediente académico correspondiente. Además, se requiere acreditar un cierto nivel de inglés o competencias lingüísticas adecuadas, especialmente para aquellos que solicitan plaza en cursos de etapas más avanzadas, donde el dominio del idioma es fundamental para seguir el currículo británico.

Sin embargo, en las etapas de Infantil y Primaria no es necesario

contar con un nivel previo de inglés. Al ser un colegio británico internacional, trabajamos la adquisición del idioma desde la base. Contamos con programas específicos de adaptación lingüística y profesores altamente cualificados, especializados en el desarrollo de competencias lingüísticas iniciales. Esto permite que los alumnos adquieran el idioma de forma natural y progresiva.

En cambio, para alumnos de 15 o 16 años que no poseen un nivel adecuado de inglés, el proceso de adaptación resulta mucho más complicado. Esto se debe a que todas las asignaturas, excepto Cultura Española y Lengua y Literatura —que se imparten siguiendo el currículo del sistema español—, se enseñan en inglés, conforme al currículo británico. Por ello, en estas etapas es fundamental que los estudiantes tengan una base sólida en el idioma para garantizar su éxito académico.

Además de la enseñanza académica, Sage College, The British International School pone a disposición del alumnado múltiples servicios y actividades complementarias. ¿Qué actividad nos destacaría?

Contamos con una oferta extracurricular muy amplia y variada, diseñada para complementar la formación académica de nuestros alumnos y fomentar sus talentos e intereses. Una de nuestras propuestas más destacadas es la Escuela de Música, que sigue el prestigioso método de Rock School. En ella, los estudiantes pueden aprender a tocar instrumentos de música moderna como el bajo, la batería, la guitarra eléctrica, la guitarra clásica, el piano, así como clases de canto. Aunque nuestro enfoque principal está en la música contemporánea, también ofrecemos la posibilidad de aprender instrumentos clásicos si algún alumno muestra interés en ello.

Además, organizamos cada año un School Musical, una experiencia enriquecedora que permite a los estudiantes desarrollar sus habilidades artísticas en el escenario. Hemos producido obras icónicas como Grease, Mamma Mia! y La Bella y la Bestia, todas representadas en teatros locales y completa-

mente en inglés. Esta actividad se complementa con la asignatura de Drama, que forma parte del currículo académico y cuenta con una hora semanal dedicada al desarrollo de la expresión escénica.

En el ámbito deportivo, ofrecemos una amplia gama de actividades extracurriculares, como kárate, danza, baloncesto y fútbol. Contamos con un club deportivo propio que compite a nivel federado hasta la categoría juvenil, lo que permite a nuestros alumnos experimentar el deporte de competición en un entorno profesional. Además, mantenemos convenios con diversos clubes de la zona para ampliar la oferta deportiva y asegurar que cada estudiante encuentre la disciplina que más le motive. También ofrecemos actividades artísticas que permiten explorar la creatividad en diferentes formas.

Es decir, que tienen una gran oferta de actividades y, además, cuentan con un campus completamente equipado. Sage College ofrece la posibilidad a sus alumnos de vivir en el mismo colegio. ¿Cuándo fue fundado este internado y cuántos alumnos residen actualmente en el colegio?

En 2021, en medio de la pandemia, lanzamos el Boarding School, inspirado en el modelo de los colegios del Reino Unido. No se trata del concepto tradicional de residencia universitaria, sino de un entorno donde se brinda un apoyo integral al alumno, que requiere atención personalizada al provenir de distintos países. En Sage College actuamos como custodios del visado de estudios de estos estudiantes, lo que implica una responsabilidad directa sobre su bienestar. Nos encargamos de su cuidado diario y de la organización de actividades durante los fines de semana para garantizar una experiencia educativa completa.

Actualmente, contamos con 34 alumnos residiendo en el Boarding School. Curiosamente, no hay ningún estudiante español; todos son internacionales, procedentes de países tan diversos como Estados Unidos, Países Bajos, Alemania,

Asia o diferentes naciones africanas.

Algunos de estos alumnos forman parte de nuestro Programa de Alto Rendimiento Deportivo, que se centra en cuatro disciplinas principales: fútbol, tenis, golf y vela, similar al enfoque de un Centro de Alto Rendimiento (CAR). Además, cada estudiante cuenta con tutores asignados que mantienen un contacto directo y regular con sus familias. Durante la semana, estos jóvenes asisten a clases como cualquier otro alumno del colegio, integrándose plenamente en la vida académica de Sage College además de su calendario exigente de entrenamientos y competiciones.

Para concluir, ¿puede contarnos alguna novedad o proyecto que tengan entre manos para el futuro y el desarrollo en la enseñanza en Sage College, The British International School of Jerez?

Actualmente, trabajamos con mucha ilusión en nuestro Programa de Alto Rendimiento Deportivo, una iniciativa que acaba de nacer y que lleva en marcha un año. Su responsable, Alexander McCarthy, cuenta con una amplia experiencia internacional, habiendo trabajado en equipos de fútbol de primera división en todo el mundo. Su liderazgo está siendo fundamental para el desarrollo y consolidación de este proyecto, que aspira a convertirse en un referente en la formación de jóvenes deportistas.

Además, recientemente, hemos adquirido una parcela adyacente a nuestras instalaciones, destinada a la expansión de nuestras infraestructuras residenciales y deportivas. Esta inversión responde al creciente interés por el deporte entre nuestros alumnos. Además, nuestra ubicación, junto al prestigioso Sherry Golf, nos ofrece una oportunidad única para potenciar actividades deportivas de alto nivel. Estamos explorando distintas posibilidades para mejorar la experiencia educativa de nuestros estudiantes, incluyendo la creación de nuevos espacios para el alojamiento y la práctica deportiva.

Nuestro compromiso va más allá del ámbito educativo; también queremos contribuir al desarrollo de la ciudad de Jerez, un lugar privilegiado que nos brinda un clima excepcional y una comunidad vibrante. Somos un colegio profundamente arraigado en la ciudad, con un gran número de alumnos y profesores jerezanos. Personalmente, resido en Jerez y es un verdadero placer y un honor formar parte de esta gran ciudad.





ENTREVISTA

MANUEL ÁLVAREZ
RESPONSABLE DE MÁRketing
Y COMUNICACIÓN EN ALOHA
COLLEGE MARBELLA

Manuel Álvarez: “Uno de nuestros valores principales es el respeto, porque en nuestro colegio hay personas de lugares y culturas muy distintas”

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA

Para comenzar me gustaría preguntarle, ¿cuál es la filosofía educativa que guía a Aloha College Marbella? ¿Qué distingue al centro de otras instituciones educativas?

Me gustaría resaltar que somos la primera fundación educativa sin ánimo de lucro de España desde 1982.

Otro dato importante que define al colegio es que, aunque trabaja con el currículum británico, tiene una vocación muy internacional, contamos ahora mismo con alumnos de 60 nacionalidades distintas.

También tenemos alumnos españoles, muchos de ellos acaban yendo a estudiar a Reino Unido, a Estados Unidos u otros países de Europa, mientras que otros deciden seguir sus estudios en España.

Es decir, que también incluyen asignaturas del plan de estudios español y añoran lo mejor de ambos planes, del británico y del español.

Sí, así es, porque, aunque la mayoría se van a estudiar fuera, en realidad todos los alumnos, da igual de qué nacionalidad sean, acaban su etapa formativa sabiendo inglés y español. Además impartimos otros idiomas en extraescolares, como alemán, francés y chino.

Como bien comenta, tienen una fuerte orientación internacional, ¿cómo contribuye este enfoque a la formación de los estudiantes? Imagino que son tan importantes las asignaturas que imparten como también fomentar, por ejemplo, un desarrollo crítico o los valores de la institución.

Sí, nos esforzamos por transmitir los valores del colegio a los estudiantes. Contamos con un plan para trabajar la inteligencia emocional en todos los ciclos formativos: cómo reaccionar a situaciones adversas; cómo actuar frente al estrés; o cómo afrontar el éxito, por poner algunos ejemplos. Vamos enseñándoles todas las herramientas, que en realidad están al alcance de todo el mundo, pues la inteligencia emocional realmente se puede aprender poniéndola en práctica.

Uno de nuestros valores principales es el respeto, porque en nuestro colegio hay personas de lugares y culturas muy distintas. En Marbella tenemos la suerte de tener un público muy internacional y es esencial que nuestros estudiantes sepan desenvolverse en un mundo globalizado y que sepan entender, apreciar y aceptar todo tipo de culturas.

¿Cómo emplean la tecnología en el proceso educativo? ¿Cuáles son las herramientas más innovadoras que usan en el aula?

Contamos con la última tecnología en todas las aulas, como pantallas táctiles, todos los alumnos tienen *chromebook* propio desde el inicio de la escuela secundaria, pero es cierto que desde hace unos años, trabajamos con expertos que dicen que el uso de



las pantallas puede restar capacidades en las habilidades de aprendizaje de los niños, así que estamos tratando de buscar un equilibrio. Hay que seguir haciendo muchísimas cosas

como se hacían tradicionalmente, es esencial aprender a escribir y a leer en papel, aunque, obviamente, las tecnologías ofrecen muchísimas ventajas al colegio.

Debemos combinar los métodos tradicionales con estas nuevas tecnologías, sin olvidarnos de cosas tan esenciales como lo que comentabas.

Sí, completamente. De hecho, nuestro director, Francisco Escobar, en su discurso de investidura subrayó este tema, dirigiéndose a los padres para que entendieran que no todo debe estar relacionado con las nuevas tecnologías, no todo son smartphones y aplicaciones, ni todos los alumnos van a ser ingenieros informáticos.

Desde entonces, no hemos dejado de traer expertos para que desarrollen esta idea, tanto a los docentes, como a los padres y a los alumnos.

Pero también es importante enseñar a los alumnos a utilizar la tecnología...

Por supuesto, es fundamental que las nuevas generaciones sepan usar adecuadamente estas herramientas, desde una perspectiva segura.

¿Qué importancia le da el colegio a la educación personalizada y cómo la implementa en su currículum?

Para nosotros es muy importante. De hecho, en todos los cursos tenemos grupos diferenciados, según la asignatura y según la habilidad de cada alumno. Además, tenemos tutorías personalizadas, por si algún alumno se queda atrás o si alguno va más adelantado. Tenemos las herramientas adecuadas para averiguar todas estas cualidades de cada alumno, en cada campo, y saber dónde destacan más o dónde encuentran más dificultades para poder ayudarles.

¿Y qué papel juega la familia en el proceso educativo?

Somos una comunidad grande, los padres vienen continuamente al cole, están muy implicados. Todas las semanas tenemos asambleas, torneos deportivos, pueden asistir a algunas clases de los pequeños para que conozcan cómo trabajamos, etc.

¿El centro da orientación a los padres sobre cómo apoyar la educación de sus hijos en casa?

Sí, deben ser partícipes de todo este proceso. Si conocen cómo trabajamos, les resultará mucho más sencillo ayudarles en casa con algunas asignaturas.

Nos gustaría saber si existe algún proyecto o acción que estén implementando en la actualidad que quieran resaltar.

Como comentaba, desde hace unos años estamos enseñando inteligencia emocional para que tanto alumnos como docentes aprendan a enfrentar situaciones cotidianas de todo tipo. También estamos ayudando a la comunidad local, a distintas asociaciones que trabajan con personas con problemas de adaptación. También ayudamos a una institución educativa en Uganda: algunos de mis compañeros han ido a visitarla en persona para entender mejor sus necesidades y así ofrecerles nuestra ayuda mediante la acción y no sólo a nivel económico. Tratamos de ayudar a la comunidad en todo lo que podemos.

A modo de conclusión, nos gustaría conocer ¿cómo ve usted la educación en los próximos años?

Creemos que van a llegar muchísimas innovaciones técnicas y tecnológicas. Adoptaremos las que consideremos más útiles y beneficiosas para nuestro alumnado sin olvidarnos de la enseñanza tradicional y, desde luego, teniendo en cuenta la sociedad global en la que vivimos.



Blanca González: “En el método Montessori la introducción a la tecnología se hace de manera muy gradual”

ENTREVISTA

BLANCA GONZÁLEZ

DIRECTORA CENTRO
INTERNACIONAL MARÍA
MONTESSORI MÁLAGA

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA
Ofrecéis una formación basada en la metodología Montessori, ¿qué caracteriza a esta metodología?

Ofrecemos la metodología Montessori porque consideramos que todos los aprendizajes, la manera de planificarlos y ordenarlos en ambientes es la más adecuada para el desarrollo de nuestros niños y niñas.

Las principales características del método Montessori son, por un lado, el respeto a la autonomía y al ritmo de los niños en su proceso de aprendizaje, durante todo el recorrido que hacen en la escuela. Otra característica es que el aprendizaje es muy manipulativo, sobre todo, en Infantil y Primaria, los materiales son muy sensoriales.

Otro punto importante de este método, que quizá es una de las características que más choca con respecto a la educación tradicional, es que los alumnos están mezclados por edades dentro de los ambientes, que es el nombre que reciben las aulas en el método Montessori, es decir, en el 1º ciclo de infantil, por ejemplo, tenemos niños desde el año y medio hasta los 3 años, en el 2º ciclo de infantil están en el mismo ambiente niños de 3 a 6 años y primaria está dividido en taller 1, que equivale a 1º, 2º y 3º de primaria y taller 2, que equivale a 4º, 5º y 6º, de esta manera, se producen muchas sinergias y aprendizaje entre iguales que son muy enriquecedores.

Por otro lado, al estar los niños 3 años en el mismo ambiente tienen tiempo para adquirir los objetivos. A nivel interno tenemos los objetivos que tienen que alcanzar los niños según la edad y el curso en el que están, porque aunque somos centro americano, nos basamos en la legislación regional y los contenidos mínimos son los que marca el currículum de la Junta de Andalucía, lo único que podemos elegir es cómo alcanzar esos objetivos.

El hecho de que los niños estén tres años en la misma ambiente les permite avanzar siguiendo su propio ritmo.

En el método Montessori los materiales y cómo está planteado el currículum permite que los niños puedan profundizar más en los

contenidos. Generalmente alcanzan niveles muy satisfactorios, podemos decir que van un poco por delante de lo que marcan los mínimos del currículum de Andalucía.

¿Cómo llegó esta educación y este centro a la ciudad de Málaga?

El origen del Centro Internacional María Montessori de Málaga es muy bonito y seguimos intentando mantener esa esencia, porque todo empezó con un grupo de familias que buscaban algo diferente para la educación de sus niños, se juntaron, empezaron a investigar y dieron con el método Montessori, les gustó y este grupo de familias empezó a contactarnos y a buscar profesionales que estuviesen interesados en empezar un proyecto, y así nació. Comenzaron con un grupo pequeño, eran aproximadamente ocho niños de 3 años y pusieron en marcha este proyecto innovador en educación.

Poco a poco el centro fue creciendo, se fue uniendo más gente, fueron apareciendo más niños y familias, se contactó con entrenadoras Montessori que hacían la formación y se organizó para hacer una formación aquí en Málaga.

Llegó un momento en el que ya había un número de niños que era significativo, por lo que tuvieron que darle un respaldo legal al centro y formaron una cooperativa, estas familias y las primeras compañeras que estuvieron en ese inicio. A partir de ahí el colegio fue creciendo y a día de hoy tenemos más de 170 alumnos y contamos con una trayectoria de más de 10 años.

Ahora contamos con una parte del profesorado que forma parte de la cooperativa, entre las que me incluyo, y otra parte que son personal contratado. Somos 30 profesionales trabajando en el cole.



Para conocer un poco mejor, ¿qué cursos educativos tenéis disponibles en este centro actualmente?

Actualmente tenemos desde primer ciclo infantil hasta 4º de ESO.

Supongo que la formación completamente presencial, ¿verdad? Ya que trabajáis con niños y adolescentes.

Exacto, la formación es 100% presencial. De hecho, en el método Montessori la introducción a la tecnología se hace de manera muy gradual. Todo es totalmente presencial y todo lo que se ofrece a los niños, sobre todo en las etapas más infantiles, procura ser todo muy real, tangible y manipulativo.

Nos gustaría conocer cómo se trabajan las nuevas tecnologías y la inteligencia artificial en el método Montessori.

El método Montessori propone evitar el uso de pantallas durante la primera infancia, por lo que seguimos estas indicaciones, ya que se basan en estudios contrastados que afirman que la exposición a pantallas afecta negativamente a diferentes habilidades, como por ejemplo la concentración.

Evitamos las pantallas hasta los 6 años y en la etapa de primaria intentamos que su uso sea puntual, el tiempo que estén delante de una pantalla viendo cualquier tipo de contenido, siempre trabajamos para que sean contenidos que estén bien elegidos, que puedan enrique-

cer el conocimiento y el desarrollo de los niños, que estén acompañados a la hora de estar expuestos a la tecnología.

Intentamos que sea una herramienta más, entendemos que hoy en día es necesario que conozcan las nuevas tecnologías y se formen en ellas, pero que conozcan la importancia de desarrollar la conciencia y el cuidado necesarios para su uso.

Por ejemplo, en nuestro centro a partir de 4º de primaria tienen un ordenador en la clase para poder buscar información, la idea es que tengan acompañamiento para aprender a cómo buscar información, a encontrar fuentes fiables. De hecho, este curso tenemos programadas algunas charlas para identificar bulos, para conocer qué son las fake news y continuar con esta educación digital adecuada, siempre desde una mirada que sea respetuosa y que vaya de acuerdo con los principios Montessori.

“Tenemos más de 170 alumnos y contamos con una trayectoria de más de 10 años”

Como centro estamos adscritos a la Plataforma de Adolescencia Libre de Móviles, también promovemos eso entre nuestros alumnos de secundaria, que busquen otras fuentes de hobbies, otra manera de relacionarse entre ellos. Organizamos charlas de temas más relacionados con las redes sociales, cómo hacer un uso seguro de las mismas. En secundaria sí se trabaja más con el ordenador, utilizan Google Classroom como una de las herramientas de trabajo, pero siempre con este enfoque de tener un acompañamiento y que ellos aprendan a hacer un uso responsable de todo esto.

Para concluir, ¿cuáles son los objetivos a corto y largo plazo para este Centro Internacional María Montessori de Málaga?

Una de las cosas en las que estamos trabajando ahora y estamos poniendo más recursos es en desarrollar mucho la parte de Erasmus, que está muy relacionada con esa parte internacional. Llevamos ya varios años recibiendo alumnado que viene de centros de otros países, que vienen a unos días y reciben clases con nuestro alumnado. Hasta ahora han sido más de la etapa de secundaria, pero nuestra intención es poder entrar en el programa de Erasmus y poder hacer intercambios también con los niños. Este es el reto más grande al que nos queremos enfrentar ahora y queremos que sea una novedad, porque para nosotros esta parte de establecer relación con otros centros Montessori y generar una red de aprendizaje más allá de Málaga, nos parece muy interesante y va muy en consonancia con nuestra identidad.



Juan Bascón: “Nodis ofrece un servicio premium”

ENTREVISTA

JUAN BASCÓN
NODIS

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA
Nos gustaría saber, ¿cuál es la filosofía o enfoque de Nodis en cuanto a la vida estudiantil y a la comunidad que buscan crear?

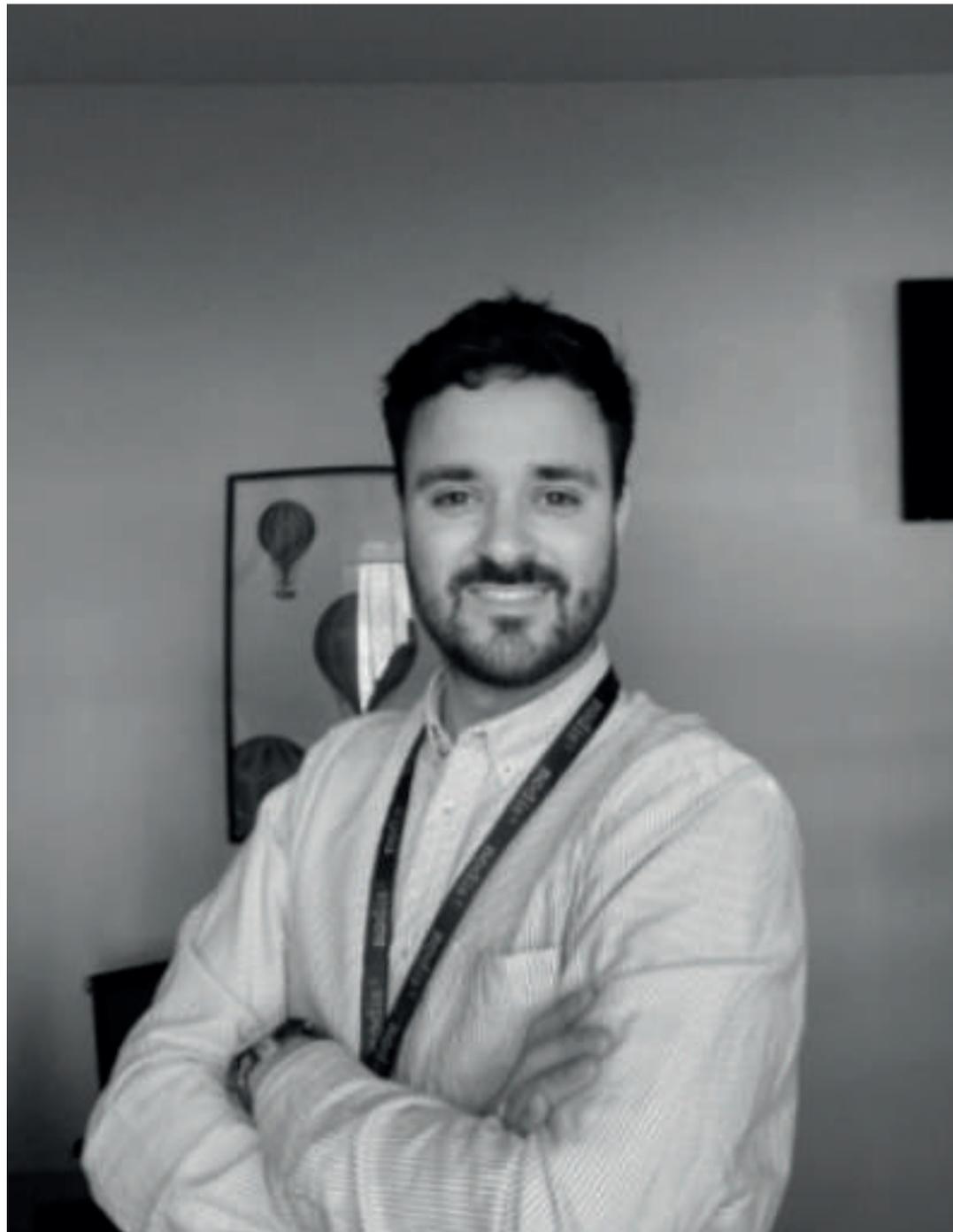
Nodis considera que este periodo de la vida de los estudiantes es fundamental, porque la gran mayoría salen por primera vez de casa, van a vivir a otra ciudad, deben hacer nuevas amistades, adaptarse a la universidad, etc. Nodis, como residencia de estudiantes, siente la responsabilidad de crear un hogar seguro para que nuestros residentes puedan desarrollarse con autonomía, crezcan de manera personal, académica e intelectual, esta idea es la base de nuestra filosofía.

Uno de nuestros objetivos, cuando creamos una residencia, es crear una comunidad, en la que los residentes se relacionen entre ellos, realicen actividades juntos, creen su red de seguridad, una gran familia.

¿Cómo ha evolucionado Nodis desde su apertura? ¿Qué cambios o mejoras ha implementado en respuesta a las necesidades de los residentes?

La gran mayoría de los equipos que trabajan en Nodis proceden de este sector, por lo que son personas experimentadas, con mucha trayectoria, que saben adaptarse a las condiciones de nuestros edificios rápidamente y dar respuesta a cualquier necesidad de los residentes, así como mejorar su experiencia.

“Uno de nuestros objetivos, cuando creamos una residencia, es crear una comunidad, en la que los residentes se relacionen entre ellos, realicen actividades juntos, creen su red de seguridad”



Nuestros edificios cuentan con grandes avances tecnológicos para hacer la vida más fácil a nuestros residentes. Una de nuestras grandes preocupaciones es la sostenibilidad y la eficiencia energética de nuestras residencias, es en lo que hemos enfocado el desarrollo en los últimos años. Todos nuestros edificios están dotados con sistemas de domótica, funcionan también parcialmente gracias a placas solares, con el fin de reducir el consumo energético y el impacto medioambiental. Por otro lado, también para hacer la vida más sencilla y cómoda a nuestros residentes. Contamos con certificaciones LEED Gold y LEED Platinum, de las más importantes que certifican la eficiencia energética.

¿Qué tipo de habitaciones o apartamentos ofrecéis a los estudiantes?

Encontramos diferentes tipos, como estudios individuales con baño compartido y, con cocina completa o kitchenette (microondas, airfryer y nevera) dentro de la habitación. Otras modalidades son aparta-

mentos de 2 o 3 habitaciones individuales, con uno o dos baños compartidos, y cocina o kitchenette dentro de un espacio común.

Además estas habitaciones, ¿qué servicios e instalaciones destacarías de Nodis?

Como comentaba anteriormente, nuestro objetivo es crear una comunidad, donde basamos el eje en la funcionalidad de nuestras residencias y sus zonas comunes. Diseñamos zonas comunes muy amplias, con el objetivo de fomentar la comunidad entre los residentes. En las residencias que tenemos en Andalucía, como en Sevilla, Granada o Málaga, todas cuentan con características comunes, como piscina, gimnasio, jardines exteriores, zona de juegos, salas de estudios, sala de audiovisuales, lavandería, incluso también tenemos zonas que pueden reservar para reunirse y comer juntos, ya que cuenta con cocina completa.

En Nodis Sevilla contamos con zona de restaurante, incluso un food truck para fomentar la convivencia.

Nodis ofrece un servicio premium, nos enfocamos en conseguir unas zonas comunes muy atractivas para el disfrute y desarrollo de nuestros residentes.

¿Qué ventajas ofrece la ubicación de Nodis en relación con universidades y otros puntos de interés de la ciudad?

La localización es algo fundamental para Nodis, tenemos la ventaja de que pertenecemos al desarrollador líder en el mercado de residencias de estudiantes en la actualidad, Grupo Moraval, que trabaja por ofrecer las ubicaciones más óptimas en todas sus residencias.

Siempre tenemos en cuenta, a la hora de ubicar nuestras residencias, en primer lugar, que estén cercanas a las universidades, facultades y centros de formación y puntos de conexión con lugares de ocio e interés para los residentes. Por ejemplo, en Málaga, la zona universitaria se encuentra en Teatinos, por lo que buscamos una ubicación cercana a la universidad, ya que es el lugar donde van a desarrollar su actividad, pero también cercana al metro y autobuses para que puedan llegar fácilmente a cualquier zona de la ciudad.

¿Han notado un aumento de la demanda con la subida de los alquileres de la vivienda? Ya que cada vez es más complejo encontrar un piso compartido, y con la gran oferta de Nodis, imagino que hace más atractivo la opción de alojarse en una residencia.

Sin duda, Nodis, como operadora de residencias de estudiantes, dado el nivel de servicio que ofrece y su alta calidad, en zonas comunes, habitaciones, etc. Es una opción muy atractiva y, a fin de cuentas, puede resultar más económica para las familias que un piso, por el grandísimo incremento que está sufriendo la vivienda. Además, hay que valorar que en Nodis ofrecemos un servicio integral y premium.

La demanda que estamos teniendo en el sector solo va en incremento.

Para concluir, cuentan con residencias en otras ciudades de España y en Andalucía, como hemos mencionado, en Granada y Málaga, ¿tienen planes de expandirse a otras ciudades andaluzas?

Por supuesto. En cuanto a residencias de estudiantes tenemos planes ahora mismo en otras ciudades de España, como en Madrid, Zaragoza y en Barcelona. Y vamos a abrir un hotel en Málaga, en Torre del Río, cercano a la playa de la Misericordia, y otros proyectos para Sevilla, en el barrio de Los Remedios.



ENTREVISTA

M^a. DE LOS REYES
BAUTISTA BLANCO
DIRECTORA DE
EDICIONES ALJIBE

M^a. De los Reyes Bautista Blanco: “Fuimos pioneros en España en la creación de adaptaciones curriculares para educación secundaria”

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA

¿Cómo definiría usted la identidad y la misión de Ediciones Aljibe en el panorama editorial actual?

Ediciones Aljibe es una editorial que cuenta con una larga trayectoria, con una línea muy marcada y especializada en el sector de la educación, logopedia, psicología y pedagogía y, muy especialmente, la atención a la diversidad.

Llevamos muchos años trabajando en esa línea, intentando innovar en educación; dando valor a la diferencia, que a nivel social es algo que da un poco de miedo. Nosotros defendemos que en la diferencia hay una gran riqueza, apostando por el trato individual y personalizado del alumnado. Son corrientes educativas que cada día vamos viendo como van adquiriendo más importancia, tanto a nivel social como dentro de la propia institución docente.

En este sentido, me gustaría preguntarle ¿cómo cree que sus publicaciones contribuyen al debate y la reflexión en torno a la educación, la pedagogía, la sociología, la diversidad y la psicología?

Como ejemplo, nosotros fuimos pioneros en España en la creación de adaptaciones curriculares para educación secundaria, hemos sido los primeros en dar estos pasos. Consideramos que es más sencillo que las pequeñas empresas se centren en este tipo de trabajos, ya que tenemos inquietudes vinculadas con los avances universitarios y con la investigación. Creemos que es una aportación fundamental para el sector educativo, porque las grandes editoriales cuentan con una estructura tan compleja que les impide reaccionar de forma rápida a unas necesidades particulares a nivel social.

¿Qué criterios utilizan para seleccionar los textos que publican?

Para la selección de textos, como comentábamos antes, tenemos que ver qué necesidades hay ahora mismo en la sociedad, hemos vivido épocas en las que era muy importante el saber cómo trabajar con niños con autismo, con hiperactividad, con superdotación, etc., ya que no teníamos herramientas. A medida que el sector educativo nos va marcando estas demandas, vamos reaccionando y trabajando para ofrecer la mejor respuesta.

Si hablamos de vuestro público objetivo, ¿quiénes son sus potenciales clientes?

Hacemos colaboraciones con muchas universidades, tanto de España como de Latinoamérica para crear textos que se utilicen en las facultades. Otra de nuestras principales



riculares para ESO, adaptándolas a la nueva ley educativa, donde implementamos situaciones de aprendizaje y donde vamos a incluir proyectos globales y el nuevo enfoque que se le está dando la educación, más práctico, encaminado a la resolución de problemas y adquisición de competencias.

Contamos con otros proyectos novedosos, que acabamos de publicar, destinados a los niños y niñas de educación infantil y primaria, como son el *Proyecto globaliza, Laboratorio de Palabras* o *Qué aventura, prelectura*.

Este último es un material destinado a la lectura temprana, que se ha demostrado, a través de estudios muy recientes, que evita muchísimos problemas a la hora de incorporarse al sistema educativo. Son materiales fantásticos, estamos trabajando para prevenir dificultades de aprendizaje, ya no solo combatiéndolas, sino evitando que aparezcan.

En este sentido, ¿a qué edad se debería comenzar con esta lectura temprana en los niños?

En concreto, este material que comentaba, está diseñado para trabajarlo a partir de los 3 años.

líneas son los ensayos, destinados al profesorado en activo, con materiales prácticos para el aula, dinámicas, recursos, etc.

La tercera línea está dirigida al alumnado que necesita ciertos refuerzos en algunas áreas.

Asimismo, me gustaría preguntarle por si tienen algún proyecto editorial en marcha o en perspectiva que les gustaría destacar.

Ahora mismo estamos volcados en crear una nueva línea de nuestras adaptaciones cu-



Para concluir, nos gustaría conocer en líneas generales, ¿cuáles van a ser las líneas de trabajo de cara a los próximos años?

Aquí se crea una dicotomía, porque por un lado vemos como el sector del libro educativo está pasando por un tiempo difícil, en el que los libros cada vez se venden menos, y la lectura no es algo que esté de moda; pero por otro lado, hoy día las personas hacen más cursos que nunca, se forman más que nunca, hacen máster, talleres, quieren saber más y tienen una formación mucho más completa.

Considero que nuestro futuro pasa por ser capaces de unir esas dos cosas, la edición y esa inquietud de la gente por querer seguir aprendiendo y formándose. En este sentido tenemos un proyecto muy bonito, donde vamos a unificar todos los contenidos que publicamos, con una línea de trabajo muy práctica. Estamos creando un centro donde, de forma presencial, vamos a poner en práctica terapias destinadas a la diversidad, cursos de formación del profesorado, talleres, actividades en la naturaleza, y más propuestas siempre en torno al contenido de nuestros libros. Queremos convertir la información en conocimiento y en práctica.

“El hándicap que tiene el sector del libro es que es un sector muy estático”

Seguir manteniéndose a la vanguardia de las nuevas tendencias y demandas que están surgiendo entre su público objetivo para mantener viva la esencia del libro, que imagino que es lo más relevante en este sentido.

Claro. Hay otra línea que nos plantea un reto a todos los editores, que es cómo integrar las nuevas tecnologías en el sector del libro. Hace unos años veíamos que surgían los e-books y los e-pubs, este año está despegando el uso de la inteligencia artificial. El editor puede convertir en un éxito o en un fracaso esta herramienta. Ahí tenemos un reto muy interesante, cómo ser capaces de encontrar la manera de integrarla en el sector editorial, sin que vaya en detrimento del libro.

En definitiva, es darle una vuelta a la visión tradicional que tenemos de los libros y apoyarse en estas nuevas tecnologías para que la esencia no se pierda.

Por supuesto, pero el hándicap que tiene el sector del libro es que es muy estático, digamos que prácticamente desde que se inventó la imprenta el libro no había sufrido modificaciones, hasta ahora. Es un sector que está muy acomodado, quizás a otros sectores les resulta más fácil porque están continuamente en transformación, el libro no.

El libro no había sufrido ninguna transformación tan fuerte como la que va a tener en estos años, nunca.



ENTREVISTA

MARÍA DEL MAR MONTORO MOLINA
DIRECTORA DE ESCUELA
ARTE GRANADA



REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA
¿Qué balance pueden hacer del pasado año 2024? ¿Ha sido un año positivo?

El 2024 fue un año de cambio para nosotros. Tras más de 30 años de trayectoria se produjo un relevo en la gerencia de la Escuela. Y qué mejor persona para hacerse cargo que Carlos Álvarez, que estudió en este centro hace años y hoy es una reconocida figura en el ámbito empresarial granadino.

Para él suponía un nuevo reto, pero también un desafío muy ilusionante. Y esa ilusión se ha contagiado a todo el profesional. Su llegada marca el fin de una etapa y el inicio de otra que dibuja un horizonte altamente estimulante. Por tanto, sí, podemos hacer un balance muy positivo del 2024.

¿De qué manera introducen o se adaptan a las nuevas tecnologías en Escuela Arte Granada? ¿Tiene cabida en este ámbito la Inteligencia Artificial?

Siempre hemos estado a la vanguardia en lo que respecta a la aplicación de la tecnología. De hecho, así comenzó nuestra actividad en 1990, cuando en el ámbito del diseño gráfico se empezaron a introducir las primeras herramientas digitales. No había centros en Andalucía oriental que aplicaran este enfoque, fuimos pioneros. Y así lo hemos seguido haciendo hasta hoy.

Por ejemplo, ya en el curso académico 2023/2024 incorporamos herramientas de inteligencia artificial en varias de nuestras titulaciones, como el Grado Profesional de Diseño Gráfico y Digital o el Curso Superior de Diseño y Desarrollo Web. Y en este curso hemos lanzado la primera edición de la Es-

María del Mar Montoro Molina: “Siempre hemos apostado por una metodología 100% práctica”

pecialización en Marketing Digital y Social Media con IA, donde es un componente clave durante sus 500 horas lectivas.

¿Cómo preparan a los estudiantes para enfrentar el mercado laboral actual? ¿Qué tipo de salidas profesionales ofrecen las diferentes especialidades?

Contamos con dos vías para facilitar su inserción laboral: por un lado, los programas de Formación Tutelada en Empresas, que les permiten hacer prácticas profesionales en cuanto terminan sus estudios. Este período de prácticas es una extensión del recorrido académico, y, a menudo, supone la puerta de entrada al mercado laboral. Muchos de ellos son contratados por las empresas de acogida: a día de hoy podemos presumir de una inserción laboral en torno al 70%.

Por otro lado, ofrecemos un servicio de bolsa de empleo exclusivo, que es un valor añadido respecto a otros centros. A través de él informamos a titulados y egresados de ofertas de trabajo, incluso cuando ya ha finalizado su relación con la Escuela. En este sentido, contamos con más de 300 empresas colaboradoras repartidas por toda la península que, conscientes del nivel académico que adquieren, confían en nosotros antes de abrir procesos de selección públicos.

¿Qué metodologías docentes utilizan para fomentar el aprendizaje activo y la participación de los estudiantes?

Siempre hemos apostado por una metodología 100% práctica. Todas las titulaciones se basan en la ejecución de proyectos que simulan escenarios reales. No queremos que nuestros alumnos se limiten a memorizar contenidos teóricos, sino que buscamos que sepan aplicar todos esos conceptos esenciales en situaciones que, sin duda, se les presentarán en el futuro.

Como la gran mayoría del equipo docente son profesionales en activo en sus respectivos sectores, nos resulta más sencillo adaptar los planes de estudio y herramientas a lo que realmente las empresas les demandarán el día de mañana. A lo largo del curso también organizamos diferentes iniciativas:



mesas de debate, talleres o clases magistrales con profesionales destacados de cada área. Nuestro objetivo es que todos los alumnos salgan muy bien preparados para afrontar cualquier reto profesional con plenas garantías, y sobre todo con confianza en sus conocimientos y habilidades.

¿Ofrecen programas de formación continua para el profesorado? ¿Cómo se mantienen actualizados en las últimas tendencias artísticas y pedagógicas?

Sí, porque somos muy conscientes de que la formación continua del profesorado es un aspecto clave para mantener el nivel docente. Como decía antes, nuestros docentes son profesionales en activo, lo que ya facilita que estén al día en sus respectivas áreas de competencia. Pero también realizamos encuentros mensuales en los que intercambian ideas y conocimientos, o comparten sus proyectos externos para estar al tanto de cómo está evolucionando el mercado.

Por otra parte, realizamos un seguimiento exhaustivo del nivel de satisfacción del alumnado mediante encuestas trimestrales, que nos permiten detectar cualquier incidencia o desvío del plan de estudios marcado al inicio de cada curso. Y con base en toda la información recogida, cada año revisamos, actualizamos y modificamos el programa formativo de cada titulación.

“Ofrecemos un servicio de bolsa de empleo exclusivo”

La idea es que el aprendizaje no se detenga, porque en el mundo del diseño, el marketing o la programación hay cambios continuos y surgen nuevas herramientas cada día. Si el mercado evoluciona constantemente, nosotros tenemos que hacerlo al mismo ritmo que él.

De cara al futuro, ¿trabajan en algún proyecto nuevo? ¿Qué esperan de este año 2025?

Por supuesto, estamos trabajando en varias líneas para mejorar tanto la calidad de la enseñanza como nuestro abanico de

opciones formativas, pasando por la mejora de nuestra competitividad, un aspecto de trascendental importancia en un sector como la formación, en el que la competencia es feroz.

Un ejemplo es la incorporación de la inteligencia artificial que comentamos antes, un valor diferencial que ya nos está posicionando como pioneros en esta materia. También estamos explorando las posibilidades de la formación online, que representa un mercado al alza y que alberga muchas oportunidades de crecimiento. En este sentido, hemos adaptado algunas aulas para que el alumno pueda elegir cómo y desde dónde aprender, facilitando así la conciliación para aquellos que también trabajan o tienen familia.

La asesoría a estudiantes extranjeros es otro de los servicios que estamos explorando, para poder ofrecer alternativas a aquellos estudiantes que en su país de origen no encuentran opciones para formarse en determinadas áreas muy específicas.

Finalmente, seguimos manteniendo un contacto estrecho con la administración pública y las instituciones, con las que colaboramos regularmente en diversos proyectos e iniciativas. Siempre con un único fin: aportar un pequeño granito de arena a la mejora de la competitividad de las empresas granadinas nutriéndolas constantemente de talento joven.



Los colegios de CICAE son una referencia por su apuesta por la innovación



ENTREVISTA

CICAE

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA

¿Qué es CICAE? ¿Qué acciones lleva a cabo?

CICAE se fundó en 2010 fruto de la inquietud de un grupo de profesionales de la enseñanza privada por la situación de la educación de España en general y de su espacio de actuación en particular. Es de ámbito nacional, proyección internacional y tiene como fin esencial la promoción y defensa de la educación libre e independiente en España. En la actualidad agrupa a un total de 62 colegios, donde se forman más de 60.000 alumnos.

Los colegios de CICAE son una referencia por su apuesta por la innovación, su aspiración a la excelencia y por sus resultados académicos, avalados por pruebas nacionales de acceso a la universidad o internacionales tipo PISA for Schools o Timss y Pirls.

Entre los centros que forman parte de CICAE en Andalucía se encuentran los colegios Yago School de Sevilla, San José de Málaga, Internacional Torrequebrada, Salliver, El Centro Inglés de Cádiz, Agora Granada y SEK International Alborán, de Almería.

¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta la educación privada en España en la actualidad?

La enseñanza privada es fundamental para que exista un equilibrio entre las tres redes - pública, privada y concertada - que consideramos imprescindibles para el sistema educativo. Un país democrático debe tener una opción libre e independiente que pueda desarrollar proyectos únicos y diferenciados, que aporten mucho valor de innovación y tengan la agilidad de adaptarse a los cambios de la sociedad.

El principal desafío que afronta todo el sistema educativo, y la propia sociedad, es la crisis demográfica que estamos viviendo. La baja natalidad es un problema que evidentemente nos afecta.

Otro desafío, que consideramos una oportunidad, es el cambio en el paradigma educativo. Llevamos más de una década trabajando en la modernización de un sistema educativo que se adapte al futuro de los jóvenes. La privada tiene la ventaja de poder hacerlo más ágilmente pues siempre está en la vanguardia de la innovación y la mejora.

Nuestro sector también se enfrenta a la mercantilización de la enseñanza concertada. Un nuevo modelo de centro concertado, con afán de lucro, que aprovecha la doble vía de financiación, la pública y la privada, con las cuotas que se exigen a las familias. Ello supone una competencia desleal para los centros privados, que se financian exclusivamente con las aportaciones de las familias.

La práctica de cobrar cuotas obligatorias en colegios concertados, que deberían ser gratuitos, genera una competencia desleal para los centros privados. El último estudio de Cuotas y Precios de Colegios Concertados de CICAE reveló que el 79,4 % de los colegios visitados cobra una cuota base a las familias.

Se ha extendido un copago por un servicio público y básico como es la educación, lo que supone que en España no está garantizada la educación obligatoria gratuita en centros sostenidos por fondos públicos.

¿Cuál es la relación de CICAE con las autoridades educativas y cómo colaboran para mejorar la calidad de la educación en España?



CICAE mantiene un diálogo abierto con las instituciones educativas tanto a nivel nacional como regional, aportando la experiencia y excelencia educativa de los colegios asociados, su perspectiva de la educación privada y la defensa de su papel en el sistema educativo. Participa en debates y promueve políticas que mejoren la calidad educativa.

Defiende un modelo de ayudas directas a las familias frente a la subvención al titular de un colegio. CICAE cree que las familias deben poder elegir libremente el centro educativo al que llevar a sus hijos.

¿Cómo está contribuyendo CICAE a la formación continua de los docentes y qué tipo de programas y recursos ofrece a sus colegios miembros?

CICAE promueve el intercambio de mejores prácticas entre los profesionales de la educación de sus colegios asociados. Nuestra misión es crear verdaderas comunidades de aprendizaje entre docentes.

Para ello, hemos creado varios grupos de trabajo específicos para cada área: Best Schools in Spain (talento y familias extranjeras), coordinadores de deportes y de bienestar, Benchmarking entre docentes y directivos, CICAEorienta, encuentros de innovación, comunidades de aprendizaje para los coordinadores y profesores de Bachillerato Internacional ...

Además, entre las actividades más destacadas, CICAE ofrece a los alumnos una liga de debate preuniversitaria para estudiantes de secundaria y

bachillerato, y que se ha convertido en la competición más grande Europa, un torneo de oratoria para jóvenes de 5º y 6º de Primaria y 1º y 2º de la ESO, o los Juegos Deportivos no competitivos, en los que cada año participan unos 1.200 estudiantes unidos por los valores deportivos. Todas nuestras actividades tienen un afán eminentemente formativo, donde se acompaña tanto a los docentes como a los alumnos.

¿Qué importancia le da CICAE a la internacionalización de la educación y cómo promueve la colaboración entre colegios de diferentes países?

La internacionalización de la educación en los colegios de CICAE es clave para preparar a los estudiantes para un mundo globalizado. Este enfoque les permite desarrollar competencias interculturales, mejorar su dominio de idiomas y adoptar una mentalidad abierta. Además, amplía sus oportunidades académicas y profesionales al facilitar el acceso a universidades internacionales y mejorar su empleabilidad en un mercado laboral global.

Los colegios de CICAE garantizan una educación de calidad adaptada a los retos del siglo XXI.

Además, cada dos años, CICAE organiza viajes pedagógicos internacionales para directivos y docentes con el fin de conocer otros sistemas educativos y metodologías innovadoras en países punteros. El objetivo es preparar a los estudiantes para un mundo globalizado y multicultural.

De cara al futuro, ¿en qué planes trabaja CICAE?

CICAE trabaja en seguir afianzando y haciendo crecer el círculo de calidad educativa, mejorando cada curso los servicios que presta a los asociados y progresando en la puesta en marcha de actividades y proyectos de interés.

Como hemos dicho antes, tenemos grandes retos sociales y educativos, y nuestra misión es acompañar a los centros para que sigan a la vanguardia de la excelencia.

Reflexionemos y trabajaremos mucho sobre la incursión de la IAG en la educación, debemos estar muy preparados para anticiparnos a lo que pueda suponer para el aprendizaje de nuestros alumnos.

Nuestro enfoque es innovar y mejorar continuamente la calidad educativa para adaptarse a los desafíos del futuro.

Además de continuar siendo el referente de la educación privada independiente en nuestro sistema educativo.



Isabel Ruiz: “ADAMS fue pionera en la formación online en el año 1999”

ENTREVISTA

ISABEL RUIZ
DIRECTORA DEL CENTRO
ADAMS SEVILLA

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA

¿Cómo ha evolucionado ADAMS desde su fundación en 1957 hasta la actualidad?

ADAMS comienza en el año 1957 como una empresa familiar, desempeñando actividades de editorial de libros de oposiciones, mayormente de contenido jurídico, los comercializaban a través de Correos.

Fundada por Jesús Pérez Abad y Olvido Ruiz de Valbuena, lo que comenzó siendo una empresa dedicada a temas editoriales, se fue complementando con la impartición de clases. El primer centro estuvo en Madrid, en torno a 1988 empieza el primer relevo generacional.

Uno de los hitos más importantes es la expansión geográfica, de Madrid dimos el salto a Barce-

lona, Valencia, Sevilla, Zaragoza, Coruña, Santiago, Orense y Gerona. Hay un centro que, aunque no sea físico, también marca un punto importantísimo en nuestra empresa, en torno al año 1999, que es cuando se crea el campus virtual, nos permite estar a la vanguardia dentro del sector de la formación.

En el año 2011, siguiendo con esa expansión geográfica, abrimos un centro en Ciudad de México, traspasamos las fronteras para conocer nuevos mercados y adentrarnos en un mundo totalmente diferente y distinto del que conocíamos en España, porque aquí estamos más centrados en campos como, por ejemplo, oposiciones, que es nuestro origen, pero allí ya nos vamos decantando por otros campos importantes dentro del mundo de la empresa y de la Administración Pública.

Como muchas empresas, a raíz de la pandemia en 2020, tuvimos que realizar una transformación digital profunda, pero ya contábamos con nuestro campus virtual y estábamos totalmente familiarizados con la formación en línea. Implantamos el teletrabajo y es algo que hemos mantenido en la actualidad, si hay algo que podemos destacar

de ADAMS es la calidad humana y el trato que recibimos los trabajadores, siempre se ha considerado y se ha tenido en cuenta el bienestar de los trabajadores.

Por último, hemos vivido el segundo relevo generacional con la incorporación de la tercera generación familiar, que está aportando, sin duda, una visión muy innovadora, estamos viviendo ese equilibrio entre las ganas e ilusión de los que se incorporan con la experiencia que podemos aportar los que llevamos muchos años de trayectoria con la empresa.

¿Cómo ha sido la acogida a nivel internacional, concretamente en México?

Era un mercado al que acabábamos de llegar, hubo un estudio previo, nuestros contenidos y nuestro campus virtual, que ya lo teníamos muy desarrollado, tuvo muy buena acogida. Nuestro campo de desarrollo allí, fundamentalmente, está dirigido a grandes compañías, es otro tipo de formación y de público.

¿Cómo ha impactado la digitalización en la oferta formativa de ADAMS? ¿Qué herra-

mientas tecnológicas utilizan para llegar a un mayor número de profesionales y ofrecer una experiencia de aprendizaje más personalizada?

La digitalización, sin duda, ha revolucionado todos los sectores. La forma en la que el alumnado accede a la información, cómo tenemos planteados los contenidos, etc. Nuestro alumnado tiene ambas opciones, cuentan con la presencialidad y con la posibilidad de realizar su formación telemáticamente, incluso un sistema mixto, conseguimos adaptarnos a las necesidades de nuestro alumnado para que pueda sacar el mayor rendimiento de su tiempo, tanto de estudiantes como de personas empleadas que siguen formándose para actualizarse, tienen la opción de ponerse con su curso a la hora que mejor les venga, incluso los fines de semana.

Si decidimos en el abanico de cursos y programas que ofrecen, ¿prevén actualizar o incorporar novedades a su oferta próximamente?

En ADAMS debemos estar en constante actualización, ya que trabajamos en diferentes comunidades autónomas y con distintos servicios públicos, todo ello nos ha hecho ser muy versátiles, tener gran capacidad de respuesta y eficiencia.

En cuanto a la formación de empresas, es fundamental que se complemente con el asesoramiento, la consultoría, qué tipo de formación es la que necesitan en la empresa, qué eficacia está teniendo la formación y qué repercusión está teniendo en los trabajadores.

El salto de nivel que hemos tenido que dar en Empresa viene también muy relacionado con el trabajo que realizamos en México, donde estaba más desarrollada esa labor de consultoría.

Por otra parte, si incidimos en las nuevas tecnologías, ¿qué impacto está teniendo en el modo de aprender de los estudiantes?

En nuestro caso mucho. La inteligencia artificial tiene muchas cosas buenas, si se le da un uso adecuado, a la educación y la formación le está dando más agilidad, estamos consiguiendo una personalización y una mayor eficiencia.

Las principales ventajas que podemos encontrar de la inteligencia artificial las vemos en cómo facilita la creación y cómo se actualiza de una forma dinámica todos los contenidos educativos, garantiza que estos recursos siempre estén actualizados.

Considero que la combinación de la inteligencia artificial con buenos profesionales que sepan gestionarla es la clave para que sea un éxito.

Para concluir, ¿cuáles son los principales desafíos a los que se enfrenta ADAMS en la actualidad?

De ADAMS podemos destacar que siempre está en constante actualización y mejora para ofrecer lo mejor a sus alumnos, llevamos más de 65 años en el sector y siempre estamos buscando nuevos retos y desafíos.

En primer lugar, destacar la competencia que se ha generado, porque en la actualidad con un dispositivo con cámara y conexión a internet puedes impartir una formación y llegar a los alumnos, aunque en muchos ámbitos la competencia es muy buena, cosa que nos hace mejorar, en otros ámbitos no es tan buena. Aquí debemos destacar y poner en valor nuestra experiencia y nuestro acompañamiento al alumnado. La revolución tecnológica nos obliga a tener que estar al día permanentemente. Tenemos que evolucionar con la tecnología y en nuestro campo no podemos perder el tren de la transformación digital.

“En el año 2011, siguiendo con esa expansión geográfica, abrimos un centro en Ciudad de México”

En este sentido, ADAMS fue pionera en la formación online en el año 1999 y actualmente nuestro campus virtual es de los más avanzados que hay en el mercado.

Cada año podemos formar a más de 100.000 alumnos, de los cuales un 85%, se forman a través del campus virtual, es decir, todos nuestros alumnos utilizan nuestra formación online, porque, aunque acudan presencialmente, los contenidos, las novedades legislativas, cuestionarios, actividades, etc. Todo el material se sube al campus para facilitar su acceso.





José Luis García: “Nuestro objetivo final es la excelencia académica y personal del alumno”



Cada día, en cada una de las clases, el profesorado del colegio tiene muy presente la dedicación a nuestra premisa principal, que es Student First, Learning First, que sitúa al alumno en el centro de su propio aprendizaje y que viene a definir un modelo de enseñanza que fortalece e impulsa a su más alto nivel los conocimientos y las capacidades de nuestros alumnos.

Todo ello de una forma estructurada en torno a nuestros cinco pilares de aprendizaje: los logros académicos, las competencias vitales, el multilingüismo, las oportunidades internacionales y el programa Future Pathways, que se encarga de llevar a nuestros alumnos a tomar decisiones informadas sobre el futuro desde una temprana edad.

¿Qué papel está jugando la innovación educativa en este colegio?, ¿qué políticas siguen en cuanto al uso de dispositivos electrónicos en el aula?

Es incuestionable que en un proyecto educativo de excelencia como el nuestro exige asumir la innovación constante como una de sus señas de identidad. En este sentido, asumimos la innovación tecnológica como un pilar fundamental en nuestro día a día. Formamos a los alumnos conforme crecen en el uso correcto y responsable de las herramientas. Para nosotros, las herramientas tecnológicas son parte de la enseñanza, pero es una parte que afecta al aprendizaje. Entonces, la tecnología y el universo de la comunicación ponen en marcha en nuestros alumnos ese conocimiento y habilidades para que sean líderes digitales en un futuro.

Seguimos avanzando y reforzando el movimiento *Maker*, que llevamos tanto tiempo trabajando con nuestros alumnos. La idea principal es “aprender haciendo”, que es parte de la fórmula. Cada año organizamos una *School Maker Faire*. Esta feria de creadores permite a nuestros alumnos poder compartir

sus experiencias más allá del aula e involucrar al resto de la comunidad en todos sus proyectos.

Asimismo, imagino que, en este sentido, por todo lo comentado, fomentan el desarrollo integral de los alumnos, tanto en el ámbito académico como en lo que se refiere a lo personal y social, ¿verdad?

Efectivamente. Otra de las fortalezas en las que nuestro proyecto educativo pone especial énfasis es en el desarrollo y despliegue de las competencias interpersonales, como la atención y dedicación especializada en el espíritu de colaboración y la conciencia social global, así como en las habilidades comunicativas, no solo en español, sino también en inglés y en francés. Un proceso que está integrado en nuestro currículum y que, evidentemente, mejora el bienestar socioemocional de nuestros alumnos.

Asimismo, ¿cuentan con programas de intercambio?

Sí, tenga en cuenta que nuestra pertenencia a la cadena *International Schools Partnership*, así como el reconocimiento como colegio internacional, que está acreditado por la *Western Association of Schools and Colleges* estadounidense, impregna la cultura del colegio de una marcada visión bilingüe internacional.

Esto se concreta en numerosas visitas de alumnos de distintos países al colegio y de diferentes intercambios de nuestros alumnos a otras instituciones educativas, tanto de Europa, Estados Unidos y Canadá. En este segundo trimestre, los alumnos de secundaria y bachillerato estarán tanto en Francia como en Canadá.

Asimismo, José Luis, ¿cómo describiría el ambiente y la comunidad de vuestro colegio?, ¿qué tipo de relaciones establecen entre alumnos, profesores y padres?

En Altillo International School los alumnos, la familia y los profesores compartimos una clave del éxito educativo, que no es más que la implicación mutua entre todos estos grupos y la estrecha y constante conexión en nuestro día a día.

Todo ello dentro de un ambiente de confianza, de respeto, con el importantísimo objetivo compartido entre todos de hacer que los alumnos crezcan y se formen en un entorno seguro e idóneo para lograr nuestro objetivo final, que es la excelencia académica y personal del alumno, tanto presente como futura.

A modo de conclusión, José Luis, ¿cómo ve el futuro de este proyecto educativo?

Llevamos más de 25 años trabajando en él y el futuro que nos espera es apasionante. Es un proyecto consolidado, seguiremos trabajando siempre con un enfoque innovador, global y comprometido con la excelencia académica.

ENTREVISTA

JOSÉ LUIS GARCÍA
SUBDIRECTOR ALTILLO
INTERNATIONAL SCHOOL

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA

¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta el colegio teniendo en cuenta el contexto educativo actual? Un poco en líneas generales coméntenos qué proyectos o iniciativas tienen en marcha para seguir mejorando la calidad educativa y la experiencia de los estudiantes.

Bueno, sin duda alguna, el reto más ilusionante que afrontamos es continuar inspirando en nuestro alumnado un espíritu de excelencia, seguir curso tras curso respondiendo con el máximo rigor y la máxima calidad a las motivaciones, a los intereses, a las aspiraciones de cada uno de nuestros alumnos en el ámbito académico y, por supuesto, sin olvidar también en el personal.





Ángela Rincón: “Queremos ser mejor empresa cada año”



ENTREVISTA

ÁNGELA RINCÓN
EQUIPO DE DIRECCIÓN DE
DAVANTE-MEDAC SEVILLA

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA

En líneas generales, nos gustaría conocer la historia de DAVANTE-MEDAC, ¿qué puede contarnos acerca de su trayectoria?

Davante ha comenzado su andadura este año, es la unión de varias empresas que trabajaban por el mismo objetivo, que han unido sus fuerzas para alcanzar sus metas. Algunas de las empresas que se han unido son MASTERD, MEDAC, ITEP, Implika, etc.

Concretamente, ¿qué tipo de programas educativos imparten? ¿Qué tipo de información desarrollan?

Davante-Medac forma a los alumnos en grados superiores y grados medios. Los compañeros de MasterD están más especializados en cursos y preparaciones de oposiciones, por lo que estas son las dos principales ramas con las que contamos.

Concretamente, ¿qué tipo de programas son los más populares en Sevilla?

Según nuestra experiencia, la Formación Profesional ahora mismo tiene más demanda, ya que es una formación específica con un porcentaje alto de empleabilidad cuando nuestro alumnado finaliza su formación.

Si hablamos de la metodología, ¿qué nos puede decir al respecto? ¿Combinan, por ejemplo, la formación online con la presencial?

Contamos con diferentes modalidades. Tenemos la formación presencial y la online, y también trabajamos con la formación abierta.

La formación presencial aquí, en Sevilla, hay dos centros que la imparten, Medac Sevilla Este y Nuevo Torneo, en cada uno de los centros se ofertan diversas titulaciones.

En cuanto a la modalidad online, el alumno cursa los estudios mediante una plataforma, se le da a un usuario y una contraseña y ahí puede encontrar todo el contenido. En esta modalidad los exámenes y las prácticas sí son presenciales, pero en la parte teórica tienen la opción de organizarse según el tiempo del que dispongan.

¿Cómo fomentan la empleabilidad de sus estudiantes más allá de la formación académica? Imagino que, por ejemplo, tienen algún tipo de alianza estratégica con empresas o instituciones para garantizar la inserción laboral, ¿no?

En Davante-Medac, nos comprometemos a fomentar la empleabilidad de nuestros estudiantes más allá de la formación académica, garantizando que cada uno de ellos adquiera las competencias y habilidades necesarias para su integración exitosa en el mercado laboral. Para ello, ofrecemos prácticas profesionales en empresas del sector, lo cual es una parte esencial de nuestro enfoque educativo.

Creemos que la formación práctica es fundamental, por lo que aseguramos que nuestros estudiantes tengan la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos durante su formación académica en un entorno real de trabajo. A lo largo de los dos años de estudios, los alumnos desarrollan estas prácticas en empresas con las que mantenemos convenios estratégicos, permitiéndoles seguir aprendiendo y perfeccionando sus habilidades.

Contamos con un departamento especializado que se encarga de verificar que las empresas colaboradoras cumplan con los estándares necesarios para garantizar una formación de calidad. Además, este departamento trabaja continuamente para establecer nuevos convenios que amplíen las oportunidades de prácticas y empleabilidad para nuestros estudiantes. De esta manera, facilitamos su inserción laboral y potenciamos su éxito profesional una vez concluyan su formación.

Asimismo, imagino que deben mantenerse a la vanguardia en cuanto a las necesidades del mercado laboral y actualizar su currículo formativo, ¿no?

Exactamente. La Formación Profesional está en continua evolución. El año pasado se modificó la normativa, ya es dual de manera



obligatoria, por lo que los alumnos tienen prácticas en empresa en primer curso y en segundo, se los da de alta en la seguridad social y comienzan a cotizar.

que cuando nuestro alumnado termina su formación, desempeñen un trabajo acorde a sus conocimientos, tanto teóricos como prácticos para ser lo más eficiente posible en una empresa.

Tratamos de reforzar esta idea a través de nuestra metodología, aquí en DAVANTE - Medac queremos que el alumnado “aprenda haciendo” en clase, todo lo que se imparte de manera teórica, lo practican para afianzar todos los conceptos. Esta metodología facilita el trabajo en casa, porque el alumno ya sabe hacer lo que se le ha explicado teóricamente, y tiene que dedicarle menos tiempo al estudio. Trabajamos con aulas-taller, que nos facilitan trabajar de manera práctica la teoría.

Nos gustaría conocer, ¿cuál es su visión para el futuro de la formación profesional? ¿Cuáles son los objetivos de cara al futuro de Davante?

Sin duda queremos seguir creciendo. Es cierto que Davante está presente en toda España, pero queremos expandirnos aún más, seguir actualizando nuestras formaciones para ofrecer lo mejor a nuestro alumnado. En definitiva, consolidar lo que ya tenemos e ir ampliando, queremos ser mejor empresa cada año.

“Davante está presente en toda España”

Si hablamos de desafíos, Ángela, ¿cuál es el mayor desafío que enfrenta Davante en el contexto actual?

Ahora mismo una de nuestras mayores preocupaciones es que el alumnado que se matricula con nosotros, termine su formación, hay un porcentaje considerable de abandono académico. Trabajamos para formar al alumnado y conseguir que se inserten en el mercado laboral, en la rama de lo que han cursado. Es muy gratificante ver



ENTREVISTA

VÍCTOR LLISO
BRAND MANAGER
TOKIO SCHOOL

Víctor Lliso: “Nuestra metodología está diseñada por profesionales de la docencia y la tecnología”

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA

Nos gustaría conocer la historia de Tokio School y cómo ha evolucionado a lo largo del tiempo.

Tokio School nació en 2017, en ese momento ya había una serie de cambios tecnológicos y vimos la necesidad de formar a los profesionales para que pudieran afrontar esos nuevos retos que estaban surgiendo, con las capacidades y la experiencia adecuadas.

A lo largo del tiempo hemos evolucionado para adaptarnos a las necesidades del mercado y a las nuevas tendencias. ¿Cómo lo hemos hecho? Hemos ampliado nuestra oferta formativa, abarcando desde programación y desarrollo de software hasta ciberseguridad, diseño de videojuegos, inteligencia artificial, etc.

Para nosotros es muy importante que nuestros alumnos, además de adquirir conocimientos teóricos, desarrollen sus habilidades prácticas y, por ello, hemos incorporado metodologías más innovadoras como el aprendizaje basado en proyectos y el acompañamiento de mentores expertos.

En la actualidad, ¿qué tipo de formaciones ofrecen y en líneas generales a qué perfiles profesionales están dirigidas?

Contamos con cursos, especialidades y másteres de sectores muy amplios, desde las áreas de programación y Esports, que es una disciplina que está muy al alza. Nos enfocamos en áreas como la seguridad informática, el análisis de datos o la consultoría SAP.

Nos dirigimos a diversos perfiles profesionales, contamos con un amplio claustro docente formado por profesionales, que son los mentores de nuestros alumnos. Cualquier persona que quiera desarrollar su carrera profesional en el campo de la tecnología va a encontrar formación apropiada en Tokio School. Contamos con alumnos que buscan un reciclaje profesional, otros que quieren incrementar la especialización, personas que desean desarrollar su futuro laboral desde cero con nosotros, otras que están trabajando en otro sector y quiere hacer un cambio radical...

Trabajamos para que la oferta pueda satisfacer a todas esas personas que están buscando en el área tecnológica dar un cambio radical a su vida.



Emplean metodologías avanzadas, ¿podría indagar más en ellas? ¿Qué metodologías de enseñanza se utilizan y cómo se adaptan a las necesidades de los estudiantes?

Nuestra metodología está diseñada por profesionales de la docencia y la tecnología y lo que busca es que cada alumno sea el protagonista de la formación, una formación que se adapte a las circunstancias de cada persona, de manera que sea compatible con el trabajo, con otra formación que están haciendo y, en definitiva, con su vida. Disponemos de un campus virtual que les

da esa flexibilidad de formarse en cualquier momento del día, al ritmo que necesiten y, además, cuenta con nuestro acompañamiento constante.

Por otro lado, nos enfocamos mucho en el aspecto práctico de cada formación, una de nuestras máximas es el Learning by doing, queremos que el alumno, sobre todo, “aprenda haciendo” y en una línea tecnológica entendemos que, además de la teoría, la práctica tiene una importancia vital, tanto para realizar un curso como un máster. Pensando en la empleabilidad del alumno, que es la finalidad de estos programas, contamos con forma-

ción complementaria, tenemos certificaciones oficiales en algunas de las formaciones, tienen la oportunidad de formarse un idioma e, incluso, preparamos para conseguir títulos de Cambridge, es decir, que todo está pensado para ayudarles a mejorar su currículum, completarlo y destacar en el marco laboral.

Bajo su perspectiva, ¿cómo cree que la tecnología está transformando la educación y cómo se están adaptando a estos cambios?

Por un lado, la tecnología ha hecho más accesible la formación a las personas.

Por otro lado, posibilita la personalización del aprendizaje.

En Tokio School no solo implementamos estos cambios, sino que también nos anticipamos para poder liderarlos, adaptándonos a las necesidades de cada persona. Nuestra formación no puede ser estática, la demanda del mercado evoluciona constantemente y los profesionales necesitan adquirir habilidades de forma mucho más ágil y efectiva. Por eso apostamos por una metodología que sea flexible, 100% online, con un enfoque práctico, basado en proyectos y casos reales.

“La tecnología ha hecho más accesible la formación a las personas”

La línea tecnológica está en constante evolución y tenemos que estar adaptados en todo momento. Además, incorporamos disciplinas en pleno desarrollo como la Inteligencia Artificial aplicada a la educación, lo que nos permite ofrecer un aprendizaje mucho más dinámico y adaptado a las necesidades de cada alumno.

A modo de conclusión, nos gustaría conocer, ¿cuál es su visión sobre el futuro de la formación profesional y cómo Tokio School se prepara para ello?

Si hablamos de Formación Profesional como centro oficial reglado, Tokio School no cuenta en su portafolio con este tipo de formación. Contamos con formación para el empleo, ya que estamos constantemente en comunicación con el mundo empresarial, escuchando sus necesidades e implementándolas en nuestra formación.

Exploramos el mercado, hablamos con las compañías y nos adelantamos a esos requerimientos de trabajadores capacitados para poder formar a nuestros alumnos y que tengan esa salida laboral.



Daniela Amenta: “El entorno multicultural de la Costa del Sol enriquece nuestra comunidad educativa”

ENTREVISTA

DANIELA AMENTA
DEPUTY HEAD THE
INTERNATIONAL SCHOOL
ESTEPONA

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA

¿Cómo ha evolucionado el colegio desde su fundación en el año 2004?, ¿qué nuevos programas o iniciativas se han implementado en esos últimos años?

Desde 2004 el colegio ha crecido tanto en alumnado como en recursos. Desde su inicio, el International School Estepona ha seguido el currículum nacional de Inglaterra, asegurando así una transición fácil para aquellos estudiantes que se trasladan desde o hacia otros colegios británicos o internacionales, manteniendo así un compromiso constante con la excelencia educativa.

En los últimos años el colegio ha desarrollado e implementado programas de aprendizajes y actividades centradas en el bienestar del alumnado. Esto incluye un aprendizaje más activo, trabajo en equipo, pensamiento crítico y el uso de las tecnologías para fomentar una mayor participación en el aula. Además, se han implementado también las ofertas de actividades extraescolares para fomentar el desarrollo integral de los alumnos y alumnos del colegio.

¿Cómo se adapta el colegio al entorno multicultural de la Costa del Sol, especialmente en lo que respecta a los estudiantes españoles e internacionales?

El entorno multicultural de la Costa del Sol enriquece nuestra comunidad educativa. En cada aula tenemos estudiantes de al menos diez nacionalidades diferentes, en todo el colegio tenemos alumnos de casi cuarenta países diferentes.

Promovemos la inclusión a través de una educación basada en valores como el respeto, la tolerancia y la comprensión intercultural que celebran la diversidad cultural mediante proyectos y actividades como, por ejemplo, eventos multiculturales y festividades interna-

cionales. Esta semana, por ejemplo, estamos celebrando en el colegio el año nuevo chino. Nuestro objetivo es crear un ambiente donde tanto estudiantes españoles como internacionales se sienten valorados y encuentren un espacio para crecer, tanto académicamente como personalmente, respetando la diversidad cultural y lingüística que caracteriza nuestra comunidad.

Además, imagino que fomentan el bilingüismo en el colegio, ¿qué estrategias se utilizan para que los estudiantes

adquieran un dominio sólido tanto del inglés como del español?

Sí, en el colegio fomentamos el bilingüismo integrando ambos idiomas en el currículum desde edades tempranas. El idioma principal de enseñanza es el inglés, pero se imparte una hora diaria de español por una maestra nativa para así garantizar un aprendizaje más sólido del idioma como de su cultura y tradiciones. Proporcionamos un enfoque práctico que acerca a los alumnos a situaciones de la vida co-



tidiana a través de diferentes herramientas, recursos y plataformas digitales. Además, se ofrecen apoyos adicionales a aquellos estudiantes que lo necesiten.

Asimismo, ¿cómo combinan la metodología Montessori con el currículum británico en las etapas iniciales?, ¿qué beneficios en líneas generales aporta esta combinación para los alumnos?

Especialmente en las etapas iniciales combinamos el currículum británico con la metodología Montessori proporcionando un entorno que fomenta la independencia y el aprendizaje a través de la exploración y el desarrollo de habilidades prácticas.

Esto se complementa con la creación de espacios atractivos, accesibles y organizados con el uso de materiales manipulativos que fomentan la motricidad fina, la resolución de problemas y actividades prácticas de la vida cotidiana que permite desarrollar confianza, autonomía y habilidades académicas sólidas.

Por otro lado, el currículum británico proporciona una estructura sólida que asegura el cumplimiento de estándares académicos claros y objetivos educativos bien definidos. Esta combinación permite que los niños desarrollen su independencia y creatividad.

Asimismo, Daniela, ¿cómo prepara el colegio de los estudiantes para enfrentar los desafíos del siglo XXI?, ¿qué habilidades y conocimientos consideran ustedes esenciales para el futuro?

El colegio incorpora un enfoque integral que no solo se centra en los conocimientos académicos tradicionales, sino que pone énfasis en habilidades socioemocionales, tecnológicas, creativas y de pensamiento crítico, fomentando las colaboraciones y adaptabilidad. Incorporamos el uso de la tecnología en el aula, promoviendo competencias digitales esenciales, y damos prioridad a la educación en valores como sostenibilidad y responsabilidad social.

Consideramos fundamentales el aprendizaje de idioma, pensamientos innovadores y la capacidad de aprender de forma autónoma para que los niños estén preparados para un futuro en constante evolución y cambio. El colegio prepara a los alumnos para ser líderes innovadores y ciudadanos responsables comprometidos con el bienestar de la comunidad.

A modo de conclusión, para finalizar con la entrevista, ¿cuáles son los planes a largo plazo para el International School Estepona?, ¿cómo se visualiza el colegio en los próximos años?

El colegio quiere seguir creciendo, aportando más espacios educativos verdes, como, por ejemplo, un área escolar con zona de cultivos. En los próximos años, el colegio se visualiza como una institución educativa de referencia, reconocida por su excelencia académica, su compromiso por la innovación pedagógica, la sostenibilidad y su capacidad para formar ciudadanos preparados para afrontar los desafíos de retos del siglo XXI.



ENTREVISTA

Mª ÁNGELES VIDAL
DIRECTORA GENERAL
DE CENTRO ANDALUZ

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA
Con más de 30 años de experiencia, ¿cómo ha evolucionado vuestro centro de formación para consolidarse como referente en la preparación de oposiciones y cursos de seguridad privada?

Con más de 30 años de experiencia en la formación para oposiciones y cursos de seguridad privada, nuestra trayectoria siempre se ha sustentado en tres pilares fundamentales: compromiso, adaptabilidad y excelencia. Desde nuestros inicios, entendimos que el éxito de nuestros alumnos es también nuestro éxito. Este enfoque nos ha llevado a

ofrecer una formación personalizada, actualizada y de calidad, siempre orientada a que nuestros alumnos consigan su plaza.

Nos especializamos en preparar oposiciones como Policía Nacional, Guardia Civil, Policía Local, Bomberos, Ejército, Instituciones Penitenciarias, Vigilancia Aduanera y Justicia (Auxilio Judicial, Tramitación Procesal y Gestión Procesal). Estas oposiciones destacan por convocar plazas anuales, lo que brinda estabilidad y oportunidades constantes a nuestros alumnos.

En el área de Seguridad Privada, ofrecemos programas que responden a la alta demanda de profesionales cualificados en un sector con pleno empleo. Entre nuestros cursos se encuentran el de Director de Seguridad, Vigilante de Seguridad Privada, el Certificado de Profesionalidad de Vigilante de Seguridad Privada, Detective Privado y los innovadores cursos de Ciberseguridad.

Mª Ángeles Vidal: “Nuestra trayectoria siempre se ha sustentado en tres pilares fundamentales: compromiso, adaptabilidad y excelencia”

Este enfoque integral nos permite preparar a nuestros alumnos para responder a las necesidades de un mercado laboral en constante evolución.

Nuestra trayectoria está llena de hitos importantes. Fuimos pioneros en Andalucía en incorporar la formación online, desde 2008. Gracias a ello, cuando llegó la pandemia, pudimos operar con total normalidad, mientras otros centros tenían que adaptarse al cambio. Hoy en día, contamos con oposiciones completamente online, como Aduanas e Instituciones Penitenciarias, lo que facilita el acceso de alumnos desde cualquier lugar.

El crecimiento del número de opositores en los últimos años también ha impulsado nuestro desarrollo. Este aumento se debe a la mayor convocatoria de plazas, así como a las condiciones laborales, estabilidad y conciliación familiar que ofrece el empleo público. Este contexto refuerza aún más la importancia de contar con un centro de formación comprometido con los resultados de sus alumnos.

¿Qué papel juegan la innovación tecnológica y el desarrollo de nuevas herramientas en la calidad y actualización de vuestra oferta formativa?

La clave está en nuestra capacidad de adaptación. Nos aseguramos de que cada programa formativo responda a las necesidades actuales de la oposición y del opositor. Por ejemplo, hemos desarrollado herramientas tecnológicas como nuestra app de callejero para bomberos y una plataforma de test avanzada que permite simulacros personalizados.

Además, este esfuerzo nos permite ir más allá de mantener la calidad de nuestros cursos actuales. Nos ayuda a identificar nuevas necesidades del mercado, como los cursos de ciberseguridad, que hemos ido incorporando para responder a una demanda creciente en el ámbito laboral.

Escuchar a nuestros alumnos y docentes es otro pilar fundamental. Este diálogo constante nos permite ajustar y perfeccionar cada programa, asegurándonos de que siempre estemos alineados con los estándares más altos de calidad.

¿Cuál es el proceso que siguen para actualizar constantemente sus contenidos formativos y asegurar que los estudiantes reciban la mejor preparación posible?

La actualización de contenidos es un proceso dinámico y estructurado. Nuestro departamento de Formación se encarga de analizar continuamente los cambios legislativos y normativos de cada oposición, traduciéndolos en materiales actualizados y efectivos.

Además, contamos con un sistema de tutela académica a través de nuestro departa-

tamento de Orientación que nos permite realizar un seguimiento personalizado de cada alumno. Esto no solo nos ayuda a identificar áreas de mejora, sino también a garantizar que cada estudiante reciba la orientación que necesita para alcanzar su objetivo.

A esto se suma nuestra apuesta por herramientas innovadoras, como simulacros de examen y plataformas online, que hacen que el aprendizaje sea más dinámico y efectivo. Cada actualización es revisada internamente para asegurar que cumpla con los estándares de calidad que nos caracterizan.

El sector de la seguridad privada está en constante crecimiento y con alta empleabilidad. ¿Qué valor añadido ofrece vuestro centro en la formación de estos profesionales?

La Seguridad Privada es uno de los sectores con mayor empleabilidad en España, y en nuestro centro nos aseguramos de que los alumnos estén preparados para aprovechar estas oportunidades. Ofrecemos formación adaptada a las demandas reales del mercado, desde programas como el Certificado de Profesionalidad de Vigilante de Seguridad hasta cursos especializados como el de Director de Seguridad o Detective Privado.

También hemos incorporado cursos de Ciberseguridad, que preparan a los profesionales para enfrentarse a los desafíos actuales del sector. Nuestro enfoque se centra en dotar a los alumnos de conocimientos actualizados y habilidades prácticas que los conviertan en candidatos altamente competitivos en el mercado laboral.

De cara al futuro, ¿cómo ven la evolución del centro en los próximos años?

Nuestro enfoque sigue siendo el mismo: mejorar continuamente para que más alumnos consigan su plaza. En los próximos años, queremos reforzar nuestra posición como el centro de formación de referencia, ampliando nuestra oferta con nuevos cursos y potenciando mucho más la formación online para adaptarnos al perfil de opositor actual, que va cambiando con el paso de los años, y a los que hemos sabido adaptarnos durante más de 30 años.

Estamos especialmente ilusionados con el lanzamiento del nuevo Diploma de Análisis de Inteligencia de Robert Maxwell y con nuestra participación en eventos clave del sector, como la feria “Fórmate 2025” en Granada, donde nos acercaremos a futuros opositores y profesionales en busca de formación especializada.

Además, seguiremos apostando por la innovación tecnológica, desarrollando nuevas plataformas y herramientas que hagan el proceso de aprendizaje más eficaz y motivador. Todo esto con un único objetivo en mente: ayudar a nuestros alumnos a alcanzar su plaza y alcanzar el futuro que desean.



ENTREVISTA

CYNTHIA RAMOS
DIRECTORA MYLAND
INTERNATIONAL SCHOOL

Cynthia Ramos: “Intentamos ofrecer un entorno lo más multicultural posible”

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA

¿En qué se basa este método y qué lo diferencia de otros, como por ejemplo el método Montessori?

En Myland llevamos 13 años al frente de este proyecto. Empezamos por un proyecto pequeño de educación infantil, sin mucha pretensión de convertirlo en un colegio con un método educativo propio, sino simplemente con la intención de respetar los ritmos de desarrollo y evolutivos de niños y niñas, y cuando por fin dimos el salto a crear la escuela empezamos a plantearnos qué modelo pedagógico queríamos implementar.

Myland se engloba dentro de lo que se conocen como escuelas de pedagogía activa. Este método se caracteriza, principalmente, por poner al estudiante en el centro del proceso de enseñanza aprendizaje, es decir, una alternativa al sistema educativo convencional en el que lo que prima son los contenidos y en el que la transmisión de conocimiento es prácticamente unilateral. El modelo de pedagogía activa es un modelo de autodescubrimiento, autodirección, en el que se fomenta muchísimo la autonomía, ese es uno de los rasgos de la identidad de Myland, de hecho, hemos creado nuestro currículum en base a esa autonomía, a ese empoderamiento del estudiante en su propio proce-

so de aprendizaje. Desde la etapa de infantil les enseñamos a tomar decisiones, a conectar con sus intereses y con el aprendizaje a través de aquello que les gusta y les apasiona.

También nos caracterizamos por trabajar para que todos los aprendizajes conecten con experiencias que sean enriquecedoras y vivenciales, que todo tenga un contexto en el mundo real, que se vea la aplicación directa de los que se aprende.

Es cierto que hay similitudes con diferentes metodologías o pedagogías como la Montessori, el método Montessori, en el que se trabaja mucho también con el uso de material manipulativo y autocorrectivo, nosotros hemos adoptado también esta forma de trabajo a través del material de clase; también tenemos similitud con la metodología de las escuelas de Reggio Emilia, donde el estudiante igualmente tiene un papel principal y protagonista; digamos que tenemos similitudes, pero no somos iguales a esas metodologías.

¿Qué es la Fundación Myland?

El proyecto se creó como un proyecto sin ánimo de lucro, es decir, la escuela no empezó como un negocio, sino que empezó como un proyecto a nivel familiar. Lo fundé principalmente para mi hija mayor, en el momento en el que ella tenía tres años. Llegados a ese

punto decidimos que la filosofía de Myland casaba muy bien con un modelo de gestión a través de una fundación, ya que es un proyecto sin ánimo de lucro. Por eso, cualquier beneficio que se pueda extraer de las actividades de la fundación, revierte directamente en el mismo proyecto. Además, la misión de la fundación va más allá de la gestión de los colegios, y pretendemos ayudar al paradigma educativo que tenemos, el que actualmente lleva unos años en un proceso de cambio. Myland quería ser un agente facilitador de este cambio, por ello trabajamos con centros públicos, universidades y estudiantes de magisterio para empezar a generar otra visión de la educación.

Cuentan con distintas áreas de conocimiento, ¿nos las podría mencionar?

Las áreas de conocimiento corresponderían a lo que tradicionalmente llamamos ámbitos o mezclas de asignaturas. Así, en Myland existe el mundo de la lectoescritura, mundo matemático, mundo social y mundo natural. Por otro lado, tenemos el valor de las ideas, donde englobamos todos esos proyectos personales y de investigación, las líneas adicionales. También tenemos el mundo de la música, el mundo de las emociones y el mundo del movimiento y el desarrollo físico.

¿Qué nos puede decir del sistema de calificaciones académicas dentro del centro Myland?, ¿cómo es ese sistema?

Nosotros contamos con una evaluación principalmente cualitativa, donde se valoran aspectos no solo académicos, sino a nivel holístico e integral. Siempre nos movemos en tres áreas: la socioemocional, la cognitiva y la física. Trabajamos con múltiples herramientas de evaluación y no utilizamos los exámenes como única vía para evaluar a nuestros alumnos.

En la etapa de infantil y primaria se envían a la familia dos informes anuales; uno al inicio de las vacaciones de Navidad y otro al final de curso en junio; esos informes detallan área por área el desempeño que ha tenido el estudiante, qué objetivos se han cumplido y cuáles quedan para el curso que viene, además de una valoración general dentro de esa área. Son informes extensos, de cuatro a cinco páginas, incluso más en algunos casos. En estas dos etapas de infantil y primaria no hay nota numérica, simplemente esta evaluación cualitativa. En la etapa de secundaria empezamos a incluir ya la evaluación cuantitativa, pero también aportamos informes cualitativos a las familias de cada una de las etapas.

Además de esta educación, ¿qué otras actividades y servicios ofrece el colegio a sus alumnos?

En la etapa de Infantil y Primaria tenemos lo que se llaman líneas adicionales, que son una serie de proyectos y actividades que se marcan dentro del horario escolar y buscan el enriquecimiento curricular y la conexión de lo que se está viendo en clase. Las líneas adicionales van variando cada año, pero ofrecemos ecología, arquitectura, robótica, comunicación y periodismo, teatro... digamos que son grandes proyectos interdisciplinares que unen todas las asignaturas y que van conectando a todos los ciclos y todas las áreas.

En secundaria esto cambia un poquito y lo hacemos a través de las asignaturas optativas, “elective”, que se llaman en nuestro centro. Hay una serie de asignaturas que son curriculares, es decir, entran dentro del currículum, pero pueden conformar un itinerario personalizado. Por lo tanto, el alumno con estas asignaturas puede elegir aquellas áreas que sean de fortaleza o de su interés. Para ello ofrecemos un segundo idioma (alemán o chino mandarín), robótica, huerto de sostenibilidad, drama, política de estudios internacionales, arquitectura, escritura creativa... son asignaturas de enriquecimiento curricular.

¿Hasta qué etapa educativa se puede estudiar en Myland International School?

Nosotros ofrecemos hasta el grado 12 en el sistema americano, que es lo que nosotros conocemos como el equivalente al segundo de bachillerato en el sistema educativo español.

¿Qué nos puede contar del proyecto internacional del centro?, ¿en qué están centrando sus esfuerzos la dirección Myland?

Para nosotros es muy importante ese enfoque internacional. Es difícil estando ubicados a las afueras de Sevilla, porque es una ciudad pequeña y normalmente las familias internacionales buscan algo más céntrico y nosotros estamos en Bollullos, pero sí que nuestro esfuerzo está muy centrado tanto en la admisión de estudiantes internacionales, como en el posicionamiento del colegio a través de contactos con diferentes agencias y organizaciones, incluso a nivel de personal, de nuestro propio profesorado, en el cual tenemos un porcentaje alto de profesionales internacionales y con la mentalidad que queremos desarrollar en nuestros estudiantes.

Intentamos que todo siempre se analice desde distintas perspectivas, ofrecer una perspectiva global e internacional, hacemos intercambios, estamos también en el programa de Erasmus... intentamos, dentro de nuestras posibilidades, ofrecer un entorno lo más multicultural posible.



Jaime A. G. Cinca: “Curva Polar ya está en el futuro”



ENTREVISTA

JAIME A. G. CINCA
PROFESOR Y DIRECTOR DE
COMUNICACIÓN DE “CURVA
POLAR” ESCUELA SUPERIOR
DE IMAGEN Y SONIDO

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA
¿Qué formación ofrecen actualmente en Curva Polar? ¿Hay alguna novedad en la oferta académica para el próximo curso?

Curva Polar es una escuela de formación profesional superior de imagen y sonido. Contamos con tres ciclos de formación profesional, Ciclo Formativo de Grado Superior: Animaciones 3D, Juegos y Entornos Interactivos, Técnico Superior en Sonido para Audiovisuales y Espectáculos y Técnico Superior en Realización de Proyectos Audiovisuales y Espectáculos. Estos son los cursos oficiales que ofrecemos, avalados por la Junta de Andalucía.

Además de estos ciclos grado superior oficiales, contamos con gran variedad de másteres específicos, como por el ejemplo, el de sonido, donde encontramos distintas ramas, en función de las especialidades de todo el sonido, el Máster de Realización en televisión, de Realización de cine, etc.

De cara al curso que viene, tenemos planeado incorporar otro Máster, pero más orientado a la interpretación y a la actuación, porque una de nuestras profesoras, que imparte Regiduría, es regidora y actriz, cuenta con una larga trayectoria y experiencia, por lo que queremos incorporar un Máster de Interpretación. Aunque nuestra escuela es técnica, no podemos olvidar que estas disciplinas son artísticas. Nuestro alumnado aprende los aspectos técnicos de sonido y de la imagen, pero la comunicación audiovisual es una disciplina artística. La escuela también es productora, y en muchas ocasiones necesitamos actrices y actores, por lo que contar con este Máster nos va a facilitar a nosotros el desarrollo de nuestra actividad y va a permitir a nuestro alumnado más opciones de prácticas reales y proyectos.

Por otro lado, siempre estamos pensando en incorporar nuevos cursos o másteres.

Cursos específicos de disciplinas varias del audiovisual.

¿Cómo se mantienen actualizados los programas formativos para responder a las demandas tan cambiantes del mercado laboral?

Nos mantenemos actualizados de una manera muy sencilla, todos los profesores que damos clases en Curva Polar somos profesionales en activo, por lo tanto, nosotros y nos actualizamos por motivos laborales y toda esa actualización que hacemos constantemente, porque lo necesitamos para nuestro trabajo, es lo que trasladamos a nuestros chicos y chicas.

En cuanto al contenido, nos ajustamos a lo que rige la legislación actual, pero es cierto que en algunos aspectos se queda un poco anticuada, en cuanto a determinados asuntos y temas, por lo tanto, dentro de los márgenes que nos permite el currículo, trasladamos todo nuestro bagaje profesional y nuestra experiencia, al contenido que ofrecemos al alumnado.

Además, como profesionales del sector, los profesores estamos en constante formación con cursos, aprendiendo a utilizar nuevos softwares, temas de iluminación, etc. Porque este sector es así, siempre debemos seguir aprendiendo y aplicando las novedades que salen al mercado, y al mismo tiempo, se lo enseñamos a nuestros alumnos y alumnas. Es uno de los motivos por el que muchos alumnos acuden a Curva Polar para formarse con nosotros.



En una escuela de imagen y sonido, como es Curva Polar, imagino que las tecnologías serán un aliado imprescindible, ¿de qué manera integran las nuevas tecnologías en la enseñanza?

La tecnología está ligada a nuestro desarrollo profesional, siempre estamos incorporando constantemente todos los avances en tecnología.

Es decir, que están continuamente actualizándose para poder trasladarlo al alumnado.

Por supuesto, es fundamental para mostrarles la actualidad, lo que van a encontrar en el mercado laboral cuando salgan de nuestra escuela. La velocidad a la que cambia nuestro sector es vertiginosa.

Al ser una formación tan específica y técnica, tan ligada a la tecnología, no es simplemente aprender a usar un software, como puede ser en otras disciplinas, debemos mostrar siempre la última novedad del sector.

¿De qué manera están equipadas las aulas? ¿Disponen de diferentes tecnologías y herramientas para este tipo de formación?

Claro. Uno de los mayores gastos de la escuela es la adquisición de equipos, todas las aulas cuentan con ordenadores para el alumnado. Contamos con aulas específicas para postproducción, el aula de 3D, donde tenemos varios equipos destinados al diseño 3D, etc. A todo este desembolso hay que sumarle los materiales y herramientas como: cámaras, microfónica, cableado, otros equipos informáticos, etc. Además, todos estos mate-

riales y ordenadores deben estar en constante actualización con los últimos programas que salgan al mercado.

Sin duda, es un esfuerzo constante por parte de la escuela, año tras año.

Efectivamente, pero entendemos esta formación así, si no destinamos una gran inversión a equipos, no podremos ofrecer la mejor calidad en enseñanza y formación.

¿Existen convenios de colaboración con empresas para facilitar la inserción laboral de los alumnos?

Por supuesto, tenemos una trayectoria de más de 20 años formando a profesionales, por lo que algunos de nuestros convenios, podemos decir, son históricos, con diversas empresas y entidades de Granada, Andalucía, Madrid, Barcelona, etc. Es más, muchos de nuestros alumnos/as se acaban montando sus propias empresas y claro, no paramos de crear red. Sabemos que este tipo de convenios son fundamentales para la evolución de nuestro alumnado, somos muy cuidadosos a la hora de elegir a dónde mandamos a nuestro alumnado, siempre estamos en constante comunicación con las empresas y procuramos tener una relación buena, ya no solo porque hayamos enviado a otros alumnos de prácticas en años anteriores, sino porque trabajamos con ellos en otros ámbitos, por ejemplo, con nuestra productora.

Siempre estamos pensando en ampliar estos convenios y relaciones. Si algún alumno/a nos propone una entidad concreta donde quiere desarrollar sus prácticas, tratamos de poner en marcha el convenio para establecer relaciones con esa nueva entidad.

Para concluir, ¿cuáles son los objetivos a corto y largo plazo para Curva Polar? ¿Cuáles son sus planes a futuro?

Podemos decir que Curva Polar ya está en el futuro, es una escuela que cuenta con 20 años de trayectoria, por lo que estamos muy consolidados, pero siempre nos adelantamos, con los últimos avances y novedades.

Queremos seguir creciendo, añadiendo nuevos cursos, aumentando espacios e instalaciones, ya que nos encontramos en pleno centro de Granada, contamos con varios locales, pero siempre estamos pendientes de poder adquirir locales cercanos para poder seguir expandiéndonos para que nuestros alumnos tengan la mejor formación.



Marta Montes: “La literatura es una de las armas más poderosas para educar en valores”



ENTREVISTA

MARTA MONTES
CEO BABIDI-BÚ



REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA
¿Qué balance hacen del pasado año 2024? ¿Ha sido un año positivo?

2024 ha sido un año de consolidación y cambios internos importantes. Por supuesto, hablo de cambios positivos y necesarios que nos han permitido mejorar. Es decir, nos hemos centrado en revisar procesos internos. Hemos hecho un importante ejercicio de autocritica y de revisión de todo nuestro *know how* y hemos invertido en tecnología, como el desarrollo de nuestro software editorial "Deméter", que actualmente optimiza la gestión de los más de 80 proyectos que llevamos adelante simultáneamente. En definitiva, ¡hemos levantado las alfombras de nuestra editorial! A nivel internacional, BABIDI-BÚ Italia ha tenido un importante crecimiento, con una gran acogida por parte de autores italianos.

En Latinoamérica hemos establecido alianzas con imprentas y distribuidoras que nos están abriendo nuevas oportunidades. En España el crecimiento ha sido más moderado, como ya esperábamos, somos conscientes de que actuamos en un mercado más maduro que hace unos años, pero esto nos ha permitido enfocarnos en mejorar internamente. La incorporación de una directora ejecutiva al equipo BBB a finales de 2024 ha sido un punto de inflexión muy importante: ella ahora lidera tareas ejecutivas del día a día, mientras yo puedo dedicarme más a la planificación estratégica a largo plazo y al I+D, que es lo que más me gusta. En definitiva, este año BABIDI-BÚ se consolida como una empresa madura, con un equipo unido y preparado para seguir creciendo de forma ordenada.

¿Qué tendencias prevén en el mundo de la literatura infantil y juvenil en los próximos años? ¿Cómo se preparan para enfrentar estos cambios?

Creo que en los próximos años veremos una demanda creciente de libros que hablen de inclusión, diversidad, sostenibilidad y valores emocionales, es decir, tomarán cada vez más relevancia los libros que cuenten historias que reflejen el mundo en el que vivimos y que ayuden a entenderlo mejor. También soy muy consciente de que está cambiando la forma de vender libros. El cierre de tantas librerías hace que los autores deban ser embajadores de sus obras cada vez con más necesidad, conectándose, de esta forma, directamente con los lectores a través de redes sociales, eventos o talleres.

En BABIDI-BÚ trabajamos para formar a nuestros autores, que sepan cómo acercarse a sus lectores. Considero que el "marketing de autor" es cada vez más fundamental, y nuestro interés es dar a nuestros autores las herramientas necesarias para que puedan destacar en un entorno digital que ya de por sí es muy competitivo. La combinación de buenos contenidos y una comunicación directa puede abrirles muchas puertas, más allá que la espera de que los libros se vendan solos por estar en una estantería de una librería, perdido entre tantos otros miles de títulos.

¿Exploran nuevos formatos de publicación, como libros electrónicos interactivos o au-

diolibros con elementos multimedia?

Los libros interactivos nos interesan muchísimo, pero soy muy consciente de que hoy en día son proyectos complejos y caros, debido a todo el trabajo en animación, de música y de desarrollo técnico que conllevan. Por tanto, aún estamos en el camino de buscar el equilibrio entre calidad y precio para hacerlos viables. Cuando asistimos a eventos como, por ejemplo, la FIL de Guadalajara, nos interesa mucho reunirnos con empresas tecnológicas para avanzar en este camino. Así que, aunque es un reto, los libros interactivos serán una parte importante del futuro de la literatura.

¿Cómo ven la competencia de los dispositivos electrónicos y las pantallas en la lectura de libros físicos? ¿Qué puntos positivos encuentran en los libros físicos?

Considero que es un hecho que las pantallas son parte del día a día de los niños, como madre sé que eso no lo podemos negarlo, competir con ellas es un gran desafío. Por eso, es fundamental que los escritores acerquen sus libros a los pequeños de manera activa, a través de talleres, presentaciones y actividades que despierten interés en los jóvenes lectores y generen conexiones únicas. Aunque las pantallas están aquí para quedarse, los libros físicos ofrecen algo insustituible: el placer táctil, el olor del papel y la desconexión que permite disfrutar plenamente de una historia. En

BABIDI-BÚ queremos seguir contribuyendo en esta titánica labor: quitarle tiempo de pantalla a un niño cada día.

¿Cómo abordan la diversidad y la inclusión en sus publicaciones? ¿Se preocupan por representar diferentes realidades y culturas?

La diversidad y la inclusión son pilares fundamentales de BABIDI-BÚ. Mi propósito desde que imaginé esta editorial fue publicar historias que reflejen diferentes realidades, culturas y formas de ser, para que nuestros lectores se sientan identificados con nuestros "libros herramientas". Creo firmemente que la literatura es una de las armas más poderosas para educar en valores, es decir, para mí la literatura infantil es un "arma de construcción masiva" de un mundo



más justo. Como ejemplo de este compromiso, destacamos, sobre todo, algunas de nuestras colecciones más relevantes, como "Mevés", que aborda temas de diversidad e inclusión social, y "Diversas", dedicada a la igualdad de género y la tolerancia. Además, nos encantó participar en 2024 en la cabalgata del Orgullo Gay de Sevilla, reafirmando nuestro apoyo al colectivo LGTBI+.

¿Cómo consideran que sus libros contribuyen al desarrollo de la inteligencia emocional en los niños y jóvenes?

Por supuesto, también creo que los libros infantiles y juveniles son clave para el desarrollo emocional de nuestros lectores. La inteligencia emocional, al igual que la intelectual, se entrena, esto es un hecho demostrado. Por tanto, mi interés personal es abordar temas que los ayuden a gestionar sus emociones para que comprendan la complejidad del mundo y fomenten valores que los ayuden a ser mejores adultos. Nuestra colección "La mirada de Daniel" ofrece herramientas para afrontar retos emocionales. La colección "Titanes" da visibilidad a niños que superan enfermedades o enfrentan diversidad funcional. "Viva la vida" ayuda a entender y aceptar la pérdida. Con estas historias intentamos fomentar una conexión más humana con el mundo.

¿Qué objetivos o metas se marcan para este año 2025 en BABIDI-BÚ? ¿Están trabajando en algún nuevo proyecto?

Tenemos muchos retos, somos muy idealistas con algunos, pero también tenemos los pies en el suelo y sabemos que hay que ir poco a poco en la implementación de todas nuestras ideas y planes de crecimiento.

A nivel internacional, nuestro objetivo sigue estando en Italia y Latinoamérica con importantes implementaciones que cambiarán nuestra forma de relacionarnos con nuestros lectores y autores internacionales.

En Portugal ya tenemos la estructura preparada para operar, aunque hemos decidido tomárnoslo con más calma y abordar este mercado con la misma planificación organizada que en Italia.

Otro de nuestros objetivos más emocionantes es la comercialización de Deméter, nuestro software editorial propio. Me enorgullece decir que tras 2 años de desarrollo y reflexión constante sobre cómo optimizar el proceso de edición, producción y promoción, creemos que ya está casi listo para comenzar a comercializarse a editoriales de todo el mundo. Deméter ha transformado nuestra forma de trabajar, por lo que pienso que también podrá ser una herramienta clave para muchas editoriales que buscan gestionar mejor sus proyectos. Estoy convencida de que facilitará la vida de editores en todo el mundo.



ENTREVISTA

LUIS REY

DIRECTOR DEL COLEGIO
INTERNACIONAL DE SEVILLA
SAN FRANCISCO DE PAULA

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA

¿Qué nos puede contar de los inicios y trayectoria del Colegio Internacional de Sevilla - San Francisco de Paula?

El colegio lo funda un señor que se llamaba Francisco de Paula Ruiz Estévez y por eso le pone el nombre de su santo, colegio de San Francisco de Paula. En mil 1886 se instala en su sede actual y por eso tomamos ese año como fecha fundacional, aunque existía previamente.

En el año 1890 mi bisabuelo, don José María Reyes, entra en el colegio como profesor de matemáticas, en el 96 es codirector y en el año 1897 el fundador no sigue interesado en el colegio, quiere deshacerse de él y fue entonces cuando mi bisabuelo pide un crédito y compra el colegio. Desde entonces ha estado dirigido por mi familia, yo soy la cuarta generación y desde el inicio la orientación del colegio ha sido hacia la excelencia académica, hacia ayudar a los alumnos a que lleguen a dar de ellos todo lo que puedan en función de sus capacidades y sus intereses, y todo eso se refleja en los resúmenes de resultados académicos, que desde la década de 1890 han sido siempre excelentes.

¿Qué define la identidad del centro y cómo se refleja en su proyecto educativo?

Creo que el lema del colegio que es “respeto, trabajo y tradición de progreso” resume esa identidad. “Respeto” porque creemos que es la base de cualquier sociedad y de cualquier organización que pueda funcionar bien, de manera que haya una colaboración entre personas respetando la libertad, respetando la forma de pensar, respetando por supuesto la integridad de las personas.

“Trabajo” es el segundo pilar de nuestro lema, y se tiene que trabajar mucho para que cada alumno se esfuerce y alcance sus metas para lograr ser lo que ellos quieran ser. Esto también ha sido una constante en la historia del colegio, este es un lugar donde todos trabajamos muy intensamente, del primero al último.

Por último, “tradición de progreso” sería la última parte de nuestro lema. En todo momento y desde finales del 2019 el mundo ha

cambiado mucho y los recursos que estaban a nuestro alcance han ido variando a lo largo del tiempo. De esta manera nos hemos anticipado a los cambios y hemos adaptado la educación a lo que cada momento se podía prever, para que nuestros alumnos estuvieran en las mejores condiciones posibles ante ese futuro. Yo siempre digo que uno no cumple dos veces la misma edad, el mundo no es igual dos años seguidos y, por consiguiente, nosotros tenemos que ir preparando a los alumnos para el mundo que vendrá, que no es el de hoy, y por supuesto no es el de hace 20 ni 40 años.

Así es, Luis, por lo que entendemos que la innovación juega un papel muy importante en vuestra propuesta pedagógica muy importante, ¿verdad?

Efectivamente. La propuesta pedagógica del colegio no es igual dos años segui-

Luis Rey: “Respeto, trabajo y tradición de progreso resumen nuestra identidad”

dos porque el mundo no es igual dos años seguidos y por consiguiente necesitamos ir aprendiendo, mejorando y adaptándonos. Eso supone un esfuerzo muy grande, porque implica ir cambiando la forma del avión mientras está en vuelo, es un trabajo continuo. Mi abuelo decía que el colegio era como una bicicleta; había que estar pedaleando siempre porque si no uno se cae.

Para hacernos una idea, Luis, ¿desde qué etapa escolar se puede estudiar en el Colegio Internacional de Sevilla - San Francisco de Paula?

En el colegio se puede entrar en el momento en el que la baja maternal del bebé acaba, desde los 0 años hasta los 18, que el niño ya es preuniversitario.

¿Y suelen los alumnos empezar y acabar en el colegio?, es decir, ¿tenéis un porcentaje alto de alumnos que completan esa trayectoria de 0 a 18 años?

El tramo de los más pequeños lo abrimos hace dos años, por lo que evidentemente, no ha dado tiempo a que ninguno de esos niños llegue a terminar la trayectoria educativa, pero los alumnos suelen estar muchos años en el colegio. En la situación actual nos encontramos con dos tipos de alumnos: los que pasan aquí casi toda su escolarización y los alumnos que vienen del extranjero a pasar aquí un tiempo relativamente breve (entre 3 meses y 1 año).

El mundo ahora tiene mucha más movilidad que antes y es por ello, que el colegio tiene un ambiente, una mentalidad, una orientación y una manera de trabajar claramente internacional. Empezamos con inglés y español a los 0 años, sumamos el chino a los 2 años y sumamos el francés a la edad de 6 años para hacer toda la primaria desarrollando los 4 idiomas. Nuestro carácter internacional no viene dado solamente por el ámbito de los idiomas, además, tenemos los tres programas de bachillerato internacional; el de primaria, el de años intermedios y el diploma; y, además celebramos mucho la diversidad porque encon-

tramos que eso enriquece a los alumnos.

Tenemos en uno de nuestros patios todas las banderas correspondientes a las nacionalidades presentes en el colegio, y procuramos que los niños entiendan que el mundo, además de cambiante, es diverso, y que vamos a encontrar a personas muy distintas a lo largo de la vida, vamos a formar equipos de trabajo internacionales y necesitamos ser capaces de entender las formas de pensar del otro.

¿Cómo es la relación entre el colegio y las familias de los alumnos? ¿Qué papel juegan las familias en la formación del alumnado?

Nosotros pensamos que las familias y los colegios son como las dos alas de un mismo avión, por lo que tienen que estar equilibradas y perfectamente coordinadas para mantener el vuelo. Cuando entre las familias y los colegios hay discrepancias, los que más la sufren no son ni las familias ni los colegios, son los niños. Siempre hemos creído que cuando hay una diferencia de opinión (que por supuesto las hay) entre las familias y colegio, no tenemos que sentarnos uno frente al otro para discutir, tenemos que sentarnos uno al lado del otro y poner delante, lo único que importa, que es el niño. Sabemos que ellos son lo más preciado que tienen, lo más frágil, lo más valioso, y nosotros sentimos una responsabilidad enorme, además, de sentirnos muy honrados.

¿Cuáles son los principales proyectos o líneas de desarrollo en las que trabajan actualmente?, ¿qué objetivo tienen de cara al futuro?

Estamos impulsando muchísimo la educación musical, tenemos una dotación musical como no tiene nadie en España, ni siquiera los conservatorios. Tenemos más de 1000 instrumentos, porque creemos que es muy importante para los chicos, porque desarrolla otro canal de procesamiento cerebral, desarrolla la creatividad, el pensamiento divergente y desarrolla, que es enormemente importante, el trabajo en equipo, ya que en una orquesta un violín no puede suplir a un trombón, ni al revés, es el ejemplo perfecto del trabajo en equipo, donde cada parte aporta y es insustituible por otro.

También estamos trabajando muchísimo en la tecnología, tenemos una adaptación tecnológica muy alta y variada de drones, impresoras 3D, robots, sensores, gafas de realidad virtual, telepresencia... lo que quiera casi.

Son muchas las líneas de trabajo porque son muchos los aspectos del niño a los que hay que atender y queremos que lo que le ofrezcamos sea lo más desarrollado y completo posible.





Juan Santiago: “El compromiso de ACADE es seguir siendo la voz de la enseñanza privada”



ENTREVISTA

JUAN SANTIAGO

PRESIDENTE DE ACADE
(ASOCIACIÓN DE
CENTROS AUTÓNOMOS
DE ENSEÑANZA PRIVADA)

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA
¿Cuál es la principal razón de ser de ACADE y cómo ha evolucionado desde su creación?

ACADE es la organización mayoritaria empresarial y educativa de la enseñanza privada no concertada en España.

Nace hace en 1978, con una vocación plural e independiente para defender y representar los intereses de la enseñanza privada no concertada en España, y de las familias y alumnos que escogen estos centros para su formación. Entre sus objetivos prioritarios se encuentra velar por que se garantice el cumplimiento del derecho constitucional de libertad educativa, tanto en la creación de centros como en la elección por las familias del centro y proyecto educativo que mejor se adapte a sus intereses pedagógicos, independientemente de su nivel de renta.

En este sentido, una de las principales reivindicaciones de ACADE es generalizar y mejorar el sistema de financiación de la enseñanza. Se trata de que las familias

que escogen la enseñanza privada no tengan que pagar dos veces la educación: una al centro privado escogido y otra a través de impuestos por una educación subvencionada con fondos públicos que no utilizan.

Para ello impulsamos sistemas de financiación a las familias en lugar de a los centros, como son los bonos escolares, especialmente para la educación infantil, o la desgravación fiscal en la declaración del IRPF de los gastos en educación para quienes eligen centros privados. Sistemas que no discriminarían a estas familias y que, además, son menos costosos para la Administración que tener que hacerse cargo de todos los alumnos que acuden a centros totalmente privados dentro de la educación subvencionada.

A lo largo de estos 47 años hemos logrado muchos avances a nivel estatal, en autonomías y ayuntamientos, pero seguiremos trabajando para mejorar este tratamiento fiscal y extenderlo a todo el territorio nacional, evitando que haya familias que estén perjudicadas por el mero hecho de residir en una determinada autonomía.

Otra de las prioridades son la mejora de la calidad educativa y la innovación. Hemos promovido numerosas iniciativas que fortalecen la innovación, la digitalización y la excelencia académica en los centros asociados, ofreciendo formación y servicios a nuestros asociados para afrontar los retos de la educación en el siglo XXI. También hemos organizado numerosos congresos y creado plataformas

de mejora constante, como son el Club de Excelencia e Innovación de ACADE, la Red de Ecoescuelas y Foros Profesionales, entre otros, y brindamos asesoramiento legislativo especializado.

¿Cuántos centros educativos están afiliados a ACADE y cuál es su distribución en España?

ACADE representa a más de 3.000 centros educativos privados no concertados ni subvencionados con fondos públicos, en toda España, abarcando las diferentes etapas y modalidades formativas, tanto en la enseñanza reglada, como en la enseñanza no reglada.

A lo largo de estos años, ACADE ha ampliado su representación a nuevos ámbitos educativos. Destaca la incorporación en 2008 de la Asociación de Centros Británicos en España (NABSS), así como la creciente presencia entre sus socios de colegios extranjeros - que se rigen por el currículum de su país de origen-, tanto europeos y como no europeos.

¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta el sector de la enseñanza privada en España en la actualidad?

El sector de la enseñanza privada en España enfrenta varios desafíos clave, en primer lugar, el marco normativo cambiante y que en muchos casos no tiene en cuenta las peculiaridades de la enseñanza totalmente privada, lo que genera incertidumbre y dificulta la planificación a largo plazo.

En segundo lugar, la competencia desleal, especialmente grave

en el sector de educación infantil debido a centros que no están autorizados para impartir clases por las consejerías correspondientes a niños tan pequeños, y que sí se publicitan como centros autorizados (con el engaño a las familias que esto supone), y por figuras como madres de día o similares. También en el sector de enseñanza de idiomas existe una gran competencia desleal por la oferta de clases sin estar legalmente constituidos como un centro de formación, o a través de plataformas digitales extranjeras que no pagan sus impuestos en nuestro país. Todo esto pone el ciudadano una situación de vulnerabilidad con respecto a determinadas prácticas.

Además, la transformación digital es una necesidad constante para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje y adaptarse a las nuevas demandas de los alumnos y las familias. Las nuevas tecnologías, como la IA, están cambiando el proceso de aprendizaje en todos los niveles y el sistema educativo no puede quedarse atrás. La formación constante del profesorado es más que nunca, una necesidad.

También destacar, que la captación de docentes altamente cualificados y su formación continua es un reto esencial para garantizar una educación de calidad.



ACADE representa a más de 3.000 centros educativos privados

Por último, la baja natalidad en España está afectando la matrícula en algunos niveles educativos, obligando a los centros a diversificar su oferta y adaptarse a nuevas necesidades.

¿Cómo es la relación de ACADE con el Ministerio de Educación y las diferentes administraciones educativas autonómicas?

ACADE mantiene una interlocución constante con el Ministerio de Educación y Formación Profesional, y las administraciones autonómicas y ayuntamientos para

defender los intereses del sector de la enseñanza privada y participar en la definición de políticas educativas. Además, es la institución negociadora con sindicatos y el resto de agentes sociales en temas como la negociación de los distintos convenios colectivos de enseñanza privada no subvencionada con fondos públicos por los que se rige este sector de enseñanza.

A nivel nacional, ACADE trabaja para que se reconozca el valor de la enseñanza privada independiente y promueve medidas que favorezcan la libertad de elección de las familias. En las comunidades autónomas, la asociación colabora activamente con las consejerías de educación para abordar cuestiones específicas, como se cuente con la red de centros privados de educación infantil para en temas como la universalidad y la gratuidad de estas enseñanzas a través de bonos escolares a las familias; la desgravación fiscal en la formación en idiomas, tecnología, y otras enseñanzas que el ciudadano necesite para su evolución profesional y personal, independientemente de la edad del alumno; la regulación de la formación profesional, y la adaptación de la normativa a las necesidades reales de los centros privados.

Desde ACADE seguiremos reclamando un mayor reconocimiento institucional y una mayor participación en la toma de decisiones que afectan al sector.

¿Qué papel jugará ACADE en el futuro de la educación en España?

ACADE seguirá desempeñando un papel fundamental en la defensa de la educación privada independiente y en la mejora del sistema educativo español.

ACADE continuará impulsado las grandes líneas mencionadas anteriormente, defensa de la libertad educativa, la autonomía diferenciada para los centros privados, tanto en el ámbito administrativo, organizativo y pedagógico, el cambio del marco de financiación educativa, innovación y digitalización, apoyando a los centros en la incorporación de nuevas metodologías y tecnologías para mejorar el aprendizaje, colaboración público-privada, promoviendo modelos educativos en el que el sector privado tenga un papel relevante en la mejora del sistema que sirva de estímulo para el sector público, formación y empleabilidad, potenciando la enseñanza de calidad acorde a las necesidades de una sociedad que está en contante cambio, interlocución institucional, reforzando el diálogo con las administraciones y otros agentes educativos para construir un marco normativo estable y justo.

El compromiso de ACADE es seguir siendo la voz de la enseñanza privada en España y contribuir activamente a la transformación educativa del país.



Annika Herrmann: “Hoy en día los *soft skills* son fundamentales en la sociedad”

ENTREVISTA

ANNIKA HERRMANN
DIRECTORA DEL COLEGIO
ALEMÁN DE SEVILLA

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA
¿Qué caracteriza la formación académica que imparten en el Colegio Alemán de Sevilla? ¿Qué diferencia a este colegio de otros próximos o similares?

Somos un colegio bilingüe con alemán, es decir, que nuestro alumnado desde los 3 años en nuestro *Kindergarten* empieza a adquirir este idioma de forma lúdica y natural. En Primaria y Bachillerato van adquiriendo mayor nivel y fluidez. No solamente aprenden el idioma, sino también, al ser un centro bilingüe, impartimos varias asignaturas en alemán, como pueden ser Ciencias Naturales o Ciencias Sociales.

Aparte de aprender el alemán académico en el colegio, enriquecemos el aprendizaje con actividades complementarias, como pueden ser intercambios con Alemania, participación en proyectos, formamos parte

de una red con los colegios alemanes en España y Portugal.

Para certificar todo lo aprendido y adquirido pueden examinarse con exámenes oficiales de alemán. Por otro lado, siempre nos gusta comentar que, aunque somos bilingües de alemán, nuestro alumnado también adquiere un alto nivel de inglés, como cuentan con un gran bagaje de la lengua alemana desde que entran en el centro, aprenden inglés con bastante facilidad.

Para nosotros es importante la formación académica, pero también es fundamental la formación humana, consideramos que nuestros alumnos deben ser buenas personas, por lo que organizamos proyectos solidarios, artísticos, intercambios, en los que nuestros alumnos participan de manera voluntaria, pero la acogida siempre es fantástica. Todas estas actividades les ayudan a abrir su mente, saber trabajar en grupo, compartir, etc. Hoy en día los *soft skills* son fundamentales en la sociedad y marcan la diferencia en el alumnado.

¿Cuál es el proceso de admisión para un alumno que quiera estudiar en este centro?

Solemos tener dos jornadas de puertas abiertas, precisamente una es el 20 de febrero a las 17:00 h, y también contamos con visitas a pequeños grupos para familias que no pueden asistir a la jornada de puertas abiertas. En nuestra web se encuentra el for-

mulario de solicitud de admisión y también realizamos una entrevista de admisión con nuestra Comisión de Admisión, yo asisto a todas las entrevistas, porque a nosotros nos gusta mucho el contacto personal, ya que en la gran mayoría de los casos estamos hablando de 15 años de escolarización de un niño, que empieza con 3 años en Infantil y se van en segundo de bachillerato, con 18 años. Por lo tanto, nos gusta conocer a las familias, saber si compartimos los mismos valores y tipo de educación, que conozcan nuestro Proyecto Educativo.

Nuestra comisión de admisión se reúne selecciona a los alumnos más afines con nuestro centro.

¿Cuál es la vinculación del Proyecto Educativo con Alemania?

La primera vinculación es el idioma, pero también es la cultura, ya que nuestro alumnado aprende, en todos los niveles, las fiestas típicas, como, por ejemplo, la fiesta de la recolección para dar la bienvenida al otoño, la fiesta de los farolillos, que a las familias les gusta mucho, porque participan con los niños, etc. En definitiva, celebramos muchas fiestas tradicionales alemanas.

También contamos con las asignaturas bilingües y uno de nuestros proyectos son los intercambios con Alemania, en 1º y 3º de ESO y en 1º de Bachillerato. Tenemos dos modalidades para esos intercambios, por un lado, el intercambio de corta duración, el alumnado va a Alemania acompañado por su profesorado, allí tienen un programa cultural y también van algunas horas al colegio, para que tengan una inmersión lingüística y cultural, y conozcan el país más a fondo y puedan comprobar que su alemán funciona fuera del aula, es muy útil y les motiva mucho. También crean vínculos con los alumnos alemanes y sus familias, ya que, a los meses, somos nosotros los que acogemos a estos alumnos alemanes para continuar con la inmersión lingüística y cultural, mejorando sus competencias interculturales.

Por otro lado, contamos con el programa de intercambio de larga duración, son

seis semanas en las que son un alumno más de los centros que nos reciben, van todos los días al colegio, participan en el día a día con la familia, es una inmersión lingüística fantástica, porque en seis semanas desarrollan su fluidez muchísimo, aprenden vocabulario, costumbres, conocen a muchas personas, etc. Más tarde, se realiza a la inversa, el mismo alumno que ha ido a Alemania, acoge en su casa durante seis semanas al alumno alemán con el que ha compartido la experiencia.

También contamos con muchos proyectos relacionados con Alemania, por ejemplo, un concurso de música, *Jugend Musiziert*, cuenta con varias fases, con los colegios alemanes en España y Portugal, y la última fase, si la alcanzan, es en Alemania y compiten allí a nivel internacional. También contamos con *Jugend Forscht*, relacionado con ciencias y es el mismo sistema. *Jugend Debattiert*, es un concurso de debates. Consideramos que todo esto tiene mucha importancia para acercarnos a la cultura y a la lengua alemana.

Desde el centro consideramos fundamental el trabajo de orientación con el alumnado, contamos con un orientador para la parte española y otro orientador para la parte alemana, para los alumnos que estén interesados en estudiar en Alemania. Trabajamos con distintas entidades, realizamos reuniones con las familias para mostrarles las ventajas de estudiar fuera, los planes y las opciones con las que cuentan y que puedan valorar cuál es la más adecuada para su hijo o hija. Les ayudamos a redactar sus currículums en alemán, hacemos simulacros de entrevistas de admisiones, que es típico en Alemania.

Para concluir, ¿cuáles son los planes de futuro para el Colegio Alemán de Sevilla? ¿Cuál es la hoja de ruta a seguir?

Por un lado, nos gustaría ampliar nuestras relaciones y proyectos con Alemania, por ejemplo, el programa de intercambios, pero también otras colaboraciones, por ejemplo, con universidades alemanas.

Por otro lado, ofrecemos a nuestro alumnado de Bachillerato unas prácticas en empresas durante las vacaciones de verano, es típico en Alemania para que puedan conocer la parte práctica de alguna profesión, pudiendo así elegir a qué quieren dedicarse. Consideramos que esta parte es muy importante, porque en muchas universidades de Alemania para estudiar algunas carreras, como ingenierías, piden seis semanas de prácticas realizadas para poder acceder, y esto aquí en España es muy difícil, por lo que queremos seguir trabajando para facilitar a nuestro alumnado estas oportunidades.

También nos gustaría ampliar la parte solidaria, ya que nos consideramos un colegio solidario. Para el curso que viene, nos gustaría trabajar en un proyecto de voluntariado, para que nuestro alumnado se implique activamente, ya que trabajamos con muchas ONGs, pero nos gustaría ampliar y aprovechar estas ONGs para que el alumnado haga algunas prácticas, que no nos limitemos a, por ejemplo, recoger juguetes, hacer un mercadillo navideño solidario, sino que vayamos directamente a las ONGs y colaboremos más activamente, porque sabemos que somos unos privilegiados, por fortuna nuestras familias y alumnos se encuentran en buena posición, y consideramos que es importante que nuestro alumnado conozca otras realidades.



David Randell: “Es fundamental desarrollar la autonomía del alumnado”

ENTREVISTA

DAVID RANDELL
DIRECTOR DE EL CENTRO INGLÉS

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA
Nos gustaría conocer, ¿cuál es la trayectoria de El Centro Inglés y qué les distingue de otros centros?

El Centro Inglés fue fundado en 1969 por mi madre, es un colegio familiar. Nuestros alumnos y sus familias nos valoran por nuestro trato cercano, pues para nosotros el alumno está en el centro de todo, y la relación de alumno-familias-centro es el éxito: estar siempre en contacto y trabajando conjuntamente.

Tal y como decía nuestra fundadora, Mrs Linda Randell “*A happy student is a successful student*” (Un alumno feliz es un alumno que tendrá éxito). Esto solamente lo logramos si generamos un entorno familiar donde el alumno se sienta querido, valorado, como en casa y, a partir de ahí, construimos todo ese desarrollo humano y lo que nosotros denominamos el «liderazgo académico». Por ello las familias confían en nosotros y entienden que nosotros lo aportamos como un valor diferencial.

¿Qué metodología desarrollan para obtener unos resultados académicos de excelencia?

La metodología es una palabra muy amplia. Desde nuestro punto de vista, no se debe utilizar una metodología concreta, sino saber utilizar las diferentes metodologías para los diferentes aprendizajes, y adaptarse a las necesidades y características que puedan tener los alumnos.

Nos basamos siempre en una metodología activa y constructivista. Enseñamos que la única forma de aprender es relacionando los contenidos con experiencias previas, pero también sabemos que tanto el trabajo

individual como el trabajo cooperativo son ambos muy necesarios.

En definitiva, es saber adaptar las diferentes metodologías, los diferentes tipos de actividades a los contenidos que se estén trabajando, y presentar una diversidad en esa formación que les prepare para enfrentarse a cualquier tipo de situación que necesite en el futuro. Por tanto, usamos metodologías variadas, no hay una metodología concreta en la que creamos como centro.



Es decir, se aseguran de que cada alumno reciba la atención individualizada que necesita. Imagino que intentan identificar y abordar las necesidades individuales de cada alumno.

Totalmente, hay que entender la individualidad y la diversidad. Dentro de un aula podemos tener entre 20-25 alumnos y cada uno de ellos es distinto. No hablamos solamente de que podamos tener ciertos alumnos con algunas necesidades especiales, cada uno de nosotros, como individuos, somos distintos. Para atender a esta diversidad debemos proponer diferentes tipos de retos, de actividades cooperativas, y así cubrir las diferentes motivaciones, intereses, y conseguir que el alumno desee aprender.

Consideramos fundamental desarrollar la autonomía del alumnado para que, progresivamente, acabe siendo motor de su propio aprendizaje, y nosotros, como docentes, seamos guías que lo acompaña, pero que no le marca el trabajo diario.

Si hablamos de innovación, ¿cómo se traduce este concepto en el día a día de El Centro Inglés?

Parte de nuestro ADN es la mejora constante, tal y como recoge nuestro lema «*Lifelong love of learning*», y el eje central, la educación, por tanto, una responsabilidad enorme de preparar a las futuras generaciones y prever el futuro.

Hoy día, ya nos basamos en las investigaciones de neurociencia, con muchísimas evidencias de aspectos que funcionan, que dan mejor resultado, y, por tanto, perseguimos siempre una formación específica de nuestro profesorado para seguir mejorando.

En este momento, por ejemplo, llevamos a cabo una formación de liderazgo educativo con la Cátedra de Neuroeducación de la Universidad de Barcelona, y estamos a la vanguardia en todas las cuestiones que se están

publicando sobre cómo se aprende, cómo crecemos, cómo crece nuestro cuerpo y cómo crece nuestro cerebro, cuáles son los momentos idóneos para qué aprendizajes, y, por tanto, centrados en una mejora constante de aprendizaje.

¿Qué papel juegan los idiomas en el proyecto educativo? ¿Qué programas o actividades ofrecen para fortalecer el aprendizaje de los mismos?

Nuestro nombre lo señala, somos El Centro Inglés. Todos nuestros

alumnos se forman en español y en inglés, y estudian contenidos curriculares al mismo nivel en ambos idiomas. También incorporamos el francés como primera lengua extranjera, logrando que adquieran un nivel B2, un nivel medio alto de francés.

Además, incorporamos en las edades más tempranas el chino pues hablamos de ciudadanía global, y tenemos que entender un mundo y saber nuestro lugar en este. Lo primero es relacionar y conocer, y por eso hemos introducido este idioma, porque es una cultura muy distinta a otras más cercanas, como la alemana, la francesa o la inglesa. Ofrecemos Cultura china, y también incorporamos el alemán hasta Year 4, que es equivalente a tercero de Primaria.

Nuestros alumnos desde pequeños aprenden inglés, español, francés, alemán y chino, sobre todo por la neuroplasticidad, el aprendizaje del cerebro, en las edades más tempranas, desde los 0 hasta los 7, estamos más expuestos al desarrollo del lenguaje y exponerlos a estos idiomas en estas edades permite que consoliden la relación de los sonidos, potenciando su aprendizaje posterior.

A partir de Year 4, sólo estudian francés, inglés y español, pero si las familias quieren, pueden continuar con el alemán o el chino a través de las Escuelas Extraescolares. El motivo es que a partir de cuarto de primaria empezamos a trabajar una serie de contenidos curriculares que dejan menos tiempo para seguir aprendiendo tantos idiomas.

¿Cómo se aseguran de que los profesores estén alineados con la filosofía y los valores de la institución educativa?

A través de la cultura de centro, *Ethos*, porque el entorno del alumnado debe estar alineado con los mismos valores y principios para ser eficientes en el desarrollo de los alumnos. Cualquier profesor que se incorpora al colegio tiene un proceso de acogida a través del cual le vamos presentando la historia del colegio, las creencias, los valores, etc.

En el proceso de selección previo, garantizamos que sea una persona que se va a sentir cómoda dentro de estos principios y valores que nosotros somos como centro. Como comunidad educativa, lo que hacemos es reforzarnos con sesiones y claustros de todo el personal en los que debatimos y hablamos sobre estas cuestiones para reforzar la alineación y que seguimos todos la misma dirección.

A modo de conclusión, nos gustaría conocer cómo se proyectan hacia el futuro, ¿qué nuevas iniciativas o proyectos tienen en mente para seguir mejorando su propuesta educativa?

En definitiva, constantemente tenemos que estar pensando en qué podemos ofrecer a nuestro alumnado para que egrese preparado. Siempre hablamos de valor diferencial. Somos una institución privada y nos debemos a las familias que creen y apuestan por El Centro Inglés, por lo que tenemos que corresponderles obteniendo el máximo de cada alumno.

¿Cómo avanzamos en este sentido? En la actualidad, tenemos varias líneas de trabajo muy claras. Una de ellas es el trabajo que estamos realizando para certificarnos como *Council of International Schools*, que es un modelo internacional basado en tres pilares, excelencia académica, bienestar del alumno y ciudadanía global. Por otro lado, otra línea que estamos implantando en el centro es el Bachillerato Internacional para el curso 2026-27.

AGENDA FEBRERO - MARZO

18 Feb.

- Congreso de Jóvenes Valores. FIBES. Palacio de Congresos y Exposiciones de Sevilla.

21 Mar.

- XI Congreso Andaluz de Pacientes con cáncer y familiares. Palacio de Congresos de Cádiz.

20 Feb.

- De Profesional a Empresario: Los retos del crecimiento. EIG - Escuela de Negocios Sevilla.

22 Mar.

- Hyrox Málaga 2025. Fycma - Palacio de Ferias y Congresos de Málaga.

21 Feb.

- Expo Marathon: Feria Zurich Maratón Sevilla. FIBES. Palacio de Congresos y Exposiciones de Sevilla.

25 Mar.

- Feria Andaluza del Hogar. FIBES. Palacio de Congresos y Exposiciones de Sevilla.

5 Mar.

- FIRECA. Feria Internacional de Rescate, Auxilio y Emergencias. FIBES. Palacio de Congresos y Exposiciones de Sevilla.

26 Mar.

- GAMMA Connecting 2025. Fycma - Palacio de Ferias y Congresos de Málaga.

6 Mar.

- Feria del empleo IMFE 2025 - Ayuntamiento de Málaga. Fycma - Palacio de Ferias y Congresos de Málaga.

27 Mar.

- XI Congreso Andaluz de Ciencias Ambientales (COANCIAM). Fycma - Palacio de Ferias y Congresos de Málaga.

12 Mar.

- Transfiere. Fycma - Palacio de Ferias y Congresos de Málaga.
- XXXIX Congreso SAMIUC y XIV Jornadas Enfermería UCI. Palacio de Congresos de Cádiz.

Si quiere que su evento aparezca en nuestra agenda, mándenos la información al email: redaccion@tribunadeandalucia.es

VIOLETA LUJAN. CEO Y FUNDADORA DE VIOLETA LUJAN

Tengo una misión clara: “hacer florecer la creatividad”

REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA
Violeta es una joven vital y entusiasta que siempre sintió atracción por el arte, pero lo veía como un hobby. “Después de estudiar Publicidad y trabajar en marketing, me di cuenta de que podía combinar lo aprendido con mi amor por la creatividad para ofrecer algo que realmente me llenara. Mi objetivo era claro: ayudar, a través de los colores y las flores, a que florezca la creatividad”, explica. “Combino arte, creatividad y una pizquita de autoconocimiento, porque creo que el arte no solo embellece, también transforma. Esto lo hago a través de talleres de acuarela



y experiencias creativas para particulares y empresas, tanto en mi estudio como en colaboración con universidades como Loyola y EUSA. Además, he publicado mi propio libro de acuarela y colaboro con marcas, creando



personas que vienen al espacio, como las que conozco en los eventos... es con lo que me quedo realmente. Otro regalo es la satisfacción interna de ver la evolución de mis alumnos, de cómo van recuperando la confianza en su creatividad y en sí mismos. Y, por último, el crecimiento personal que viene de la mano de emprender, me ha enseñado mucho de mí misma y lo agradezco profundamente”. Así relata su experiencia esta joven que reconoce que ya puede vivir de su negocio “aunque esto

ilustraciones personalizadas o pintando en directo en eventos.

Su emprendimiento surgió tras una crisis vital. “Sentí la necesidad absoluta de alinear mis valores con mi trabajo. Me arriesgué, la cagué cientos de veces, pero aprendí de cada una de ellas y, poco a poco, fui descubriendo mi camino”. En 2018 puso en marcha su propio negocio y en la actualidad tiene un espacio en el barrio sevillano de Triana donde imparte talleres.

“El mayor regalo que me ha dado esto han sido las personas que he conocido, tanto por

ha venido de la mano de mucho trabajo, de mucho esfuerzo y de aprender a diversificar mis ingresos. Constantemente hay que revisar números, evaluar que todo va bajo la previsión establecida y estar muy atenta a los cambios del mercado para poderme adaptar a estos”.

Ahora sueña con consolidar su negocio como un referente en España dentro del mundo de la creatividad y la acuarela. “Me encantaría publicar más libros, colaborar con grandes marcas y que mi espacio en Sevilla sea un sitio de referencia para florecer a través del arte”.

El mayor beneficio de emprender es la posibilidad de crear soluciones innovadoras que realmente impacten en la sociedad

GABRIEL RIVAS.
 FOUNDER Y CEO DE WOSLER



REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA
Wosler es la primera plataforma de asistencia médica digital para turistas en España. Según explica su fundador “ofrecemos un servicio de atención médica rápida y directa, sin intermediarios, permitiendo a los viajeros recibir asesoramiento, diagnósticos y prescripciones médicas en menos de 15 minutos. Nos integramos con agencias de viajes, hoteles y plataformas turísticas para mejorar la experiencia del turista y garantizar un acceso médico eficiente en cualquier punto del país”.

“Al trabajar como médico de emergencias, vi de primera mano las dificultades que enfrentan los turistas cuando necesitan asistencia médica en un país extranjero. Los seguros de viaje rara vez brindan soluciones rápidas, y los hospitales suelen estar saturados, lo que complica aún más la situación”, argumenta Gabriel Rivas que confiesa que “siempre he creído en la innovación como

herramienta para mejorar la sanidad. Mi experiencia en medicina y mi interés por la tecnología me llevaron a buscar soluciones fuera del modelo tradicional de asistencia. Empreder fue la forma de materializar esa visión y desarrollar un servicio que realmente impacte en la forma en que los turistas acceden a la salud”. Rivas había trabajado anteriormente en otros proyectos relacionados con la innovación en salud, desarrollando soluciones digitales para ambulancias, helicópteros y centros coordinadores de emergencias.

Para este empresario “el mayor beneficio de emprender es la posibilidad de crear soluciones innovadoras que realmente impacten en la sociedad. Es un camino desafiante, pero gratificante. La parte más difícil es la incertidumbre y la gestión de recursos, especialmente en etapas iniciales. Hay que ser resiliente y saber adaptarse a los cambios constantes”. Esta startup está ahora mismo en fase de crecimiento, reinvertiendo para escalar, pero con un plan sólido que les permitirá alcanzar la rentabilidad a mediano plazo. “Nuestra meta es posicionarnos como el referente en asistencia médica digital para turistas en España y, a futuro, expandirnos a otros países con alto flujo turístico. También queremos seguir mejorando nuestra tecnología, incorporando IA y automatización para optimizar aún más la atención médica digital”.



Siempre me ha motivado la posibilidad de solucionar problemas reales mediante la tecnología

ANTONIO BUSTAMANTE GAITÁN.
 FUNDADOR Y CEO DE QAMARERO



REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA
“Qamarero es un software SaaS diseñado para ayudar a negocios hosteleros a ser más productivos y ganar más dinero. Lo hacemos a través de digitalizar y optimizar la gestión de bares y restaurantes. Ofrecemos un sistema todo en uno que incluye TPV, pedidos y pagos desde la mesa, gestión de reservas, delivery, carta digital, y muchas otras funcionalidades. Nuestro objetivo es mejorar

la eficiencia operativa de los locales, reducir costes y potenciar la experiencia del cliente”.

La idea de Qamarero surge de la experiencia de Antonio Bustamante en el sector de la hostelería. “Durante mi etapa como socio de Puerto de Cuba, observé de primera mano que la gestión de los negocios de restauración era

altamente ineficiente y no usaba la tecnología. Para ampliar mi visión y conocimientos, realicé un MBA en California, lo que me permitió entender cómo la tecnología podía transformar el sector”.

“Siempre me ha motivado la posibilidad de solucionar problemas reales mediante la tecnología. Empreder me permite tener un impacto directo en un sector con mucho potencial de digitalización, y, además, construir un negocio escalable que aporte valor tanto a los clientes como a la industria”, explica este empresario que ya ha fundado y gestionado otras empresas anteriormente y que ahora pasa, con Qamarero, por una etapa de crecimiento y reinversión de beneficios con el fin de consolidarse en el mercado y garantizar una rentabilidad sostenible.

“Queremos convertir a Qamarero en la solución de referencia para la gestión de bares y restaurantes en España y expandirnos a otros mercados internacionales. Actualmente cerramos más de 150 clientes nuevos al mes habiendo ya superado la barrera de los 1.300 clientes suscritos a nuestra plataforma. Seguimos innovando con nuevas funcionalidades y alianzas estratégicas para mejorar nuestra propuesta de valor y seguir digitalizando el sector”.



REDACCIÓN | TRIBUNA DE ANDALUCÍA

El consejero de Turismo y Andalucía Exterior, Arturo Bernal, en su comparecencia en Pleno del Parlamento de Andalucía para hacer balance del año 2024 en lo que se refiere a la industria turística en Andalucía, ha asegurado que “Hemos dado un cambio cualitativo en el modelo que nos ha permitido ser un destino más sostenible desde el punto de vista social, económico y medioambiental, además de apostar por un turismo regenerativo cuyos beneficios reviertan en el territorio y sean perceptibles por las comunidades de residentes. En Andalucía todavía tenemos margen de crecimiento, pero siempre de forma inteligente y sostenible”. Como impulso a esta estrategia, en pocas semanas comenzará la nueva Ley del Turismo de Andalucía que marcará un nuevo ciclo para esta industria.

Para Bernal, el cierre del pasado ejercicio en un año histórico y el mejor de toda la serie histórica para el Turismo en Andalucía. El impacto económico de esta industria en la economía de la comunidad ha sido de casi 28.700 euros, da empleo a cerca de 450 mil andaluces y el número de visitantes ha alcanzado los 36,2 millones. “En ambos aspectos se trata de la cifra más alta registrada hasta la fecha, pero un dato importante para tener en cuenta es que los beneficios del turismo en la economía andaluza y el empleo crecen al doble de velocidad que lo hace la llegada de turistas”.

En su intervención, destacó que el turismo ha sido un factor fundamental para que Andalucía cierre 2024 con la menor tasa de desempleo en 17 años, el 12,6% de los ocupados de la comunidad corresponden al sector turístico. Los gastos del turismo internacional han aumentado un 21% (hasta más de 18 mil millones de euros), el gasto medio diario por visitante otro 21% (82 euros por persona y día) y la estancia ya alcanza los 6,5 días.

El consejero también subrayó que el esfuerzo por gestionar la estacionalidad ha dado sus frutos. “Tenemos el menor índice de los últimos 17 años y nos hemos convertido en un destino que crece más en la temporada baja que en el periodo estival. En 2024, el crecimiento de visitas en el primer trimestre fue del 10,5% y en el verano sólo del 4,1%. Estamos consiguiendo potenciar atractivos como la cultura, la gastronomía o el patrimonio que generan interés más allá del periodo vacacional tradicional”.

En el año 2024, todas las provincias andaluzas superaron las cifras de turistas registradas en el año anterior. Destaca la provincia de Jaén con un incremento del 13,7% respecto a 2023, un incremento que supera el 40% si comparamos con 2019. “Este dato respalda nuestra apuesta por el turismo de interior. Hemos dado el sitio que corresponde en esta industria a una provincia que es una joya patrimonial, cultural y natural”.

Bernal puso en valor todos estos datos “como el resultado del proyecto y compromiso que hemos asumido para impulsar y consolidar el Turismo en Andalucía. El enfoque se centra en actuaciones centradas en convertir a Andalucía en el destino turístico de referencia a nivel mundial en sostenibilidad”.

Por ello, el consejero aseguró que la apuesta de Andalucía va más allá del crecimiento, “queremos un turismo regenerativo que contribuya en el territorio y en las comunidades locales. Contamos con herramientas y ayudas que mejorar la conservación y puesta en valor del patrimonio natural y cultural. Invertimos



El Consejero de Turismo asegura que el objetivo es convertir a Andalucía en el destino turístico de referencia mundial en sostenibilidad e innovación

40 millones de euros en eficiencia energética y ahorro de agua en las empresas turísticas y promovemos una convivencia armónica entre residentes y visitantes”.

En esta línea, informó de la elaboración del primer Código Ético del Turismo en Andalucía, que recoge un conjunto de principios y recomendaciones orientados a promover el turismo responsable, sostenible y de calidad con el que buscamos garantizar que el desarrollo turístico beneficie tanto a los visitantes como a las comunidades locales.

El consejero de Turismo y Andalucía Exterior recordó la apuesta de Andalucía por ser un referente en el uso de las nuevas herramientas tecnológicas con el objetivo de mejorar la gestión y la toma de decisiones dentro de la industria. Así, en la pasada edición de Fitur, Andalucía presentó su alianza con cuatro gigantes de la tecnología (Microsoft, Amazon, LinkedIn y Simpleview) para ser referente mundial en inteligencia de negocio turístico. La colaboración con Microsoft convertirá a Andalucía en el centro mundial de la innovación turística y el primer destino del mundo donde se implementarán los conocimientos y las tecnologías desarrolladas por Microsoft en el campo turístico.

Andalucía contará con el primer curso de Inteligencia Artificial para el turismo, que se impartirá el próximo mes de marzo, de forma gratuita, para los profesionales andaluces.

LinkedIn, por su parte, ofrecerá la mayor plataforma social para impulsar y mejorar la empleabilidad, así como la capacitación de los trabajadores de la industria andaluza

De la mano de Simpleview, empresa líder en soluciones tecnológicas y estratégicas para destinos turísticos, se colaborará en gestión, marketing, sostenibilidad y regeneración turística.

Como conclusión, Arturo Bernal cree que la gestión turística del gobierno de Juanma Moreno “demuestra que es posible crecer de forma inteligente, sostenible y con impacto positivo. El Turismo debe ser un motor de desarrollo, empleo y bienestar para todos. Una forma de conectar a las personas, compartir nuestra identidad y construir un futuro más prometedor para todos”.

La sostenibilidad y la innovación de la hostelería andaluza, sector clave en la creación de empleo

El consejero de Turismo y Andalucía Exterior de la Junta de Andalucía, Arturo Bernal, destacó durante la inauguración del Salón H&T, el Salón de Innovación en Hostelería la apuesta firme por la sostenibilidad y la innovación por parte de la hostelería andaluza, un sector que se ha consolidado como clave en la creación de empleo en Andalucía.

Para el consejero, la 27 edición del salón ejemplifica la importancia que para Málaga, la Costa del Sol y Andalucía tiene el sector de la hostelería. “De todo el empleo generado en 2024 en Andalucía, el 13,4% se ha producido en la Hostelería, hasta alcanzar una cifra total de 304.000 afiliaciones al cierre del pasado año”, ha explicado detallando que de los 54.600 nuevos puestos de trabajo que se crearon en la hostelería en España, 12.600 fueron en Andalucía, lo que se traduce en uno de cada cinco.

A su juicio, la hostelería ha sido fundamental para que Andalucía sea la tercera comunidad que más empleo ha creado desde 2019, desde que llegó el Gobierno del cambio liderado por Juanma Moreno, una tendencia que se afianza en Málaga que acumula 90.000 afiliaciones más en 2024.

Uno de cada tres trabajadores de la hostelería en Andalucía se encuentra en la Costa del Sol, lo que demuestra -según ha destacado- que la hostelería ha sido fundamental para que Andalucía registre la menor tasa de paro de los últimos quince años. Un sector, en palabras del consejero, “cada vez más tecnificado y que ha hecho una apuesta decidida por la calidad y la innovación”.

En este sentido, puso en valor el Salón H&T que cita a más 500 empresas con profesionales de 14 países. “Todos coincidirán en un elemento común: la sostenibilidad. Estos días vamos a ver también las últimas soluciones que las empresas han puesto en marcha de cara al ahorro y eficiencia energética”, ha dicho.

“Cada vez son más los clientes que eligen un establecimiento en función de su sostenibilidad. En el turismo y la hostelería de Andalucía hay una conciencia fuerte en este sentido y creo que, si somos líderes, es por esta apuesta tan fuerte por la sostenibilidad, ha insistido.

Con ello, el consejero ha asegurado que desde la Junta de Andalucía “seguiremos trabajando junto a las empresas para mejorar la





formación y la cualificación de los empleados de este segmento para dignificarlos”. Una tarea que se impulsará en colaboración con las consejerías de Empleo y la de Desarrollo Educativo.

Declarados municipios turísticos de Andalucía Vera (Almería), Castril (Granada) y Niebla (Huelva)

El Consejo de Gobierno ha aprobado la declaración de Vera (Almería), Castril (Granada) y Niebla (Huelva) como nuevos municipios turísticos de Andalucía. La documentación presentada por los tres ayuntamientos acredita fehacientemente el cumplimiento de los requisitos establecidos para la declaración de Municipio Turístico de Andalucía. En concreto, los municipios deben acreditar una población turística asistida que se alcanza si se cumple, al menos, uno de los condicionantes de visitas turísticas o pernoctaciones; su oferta turística; la existencia de un plan municipal de calidad turística; y diversos elementos de valoración.

La finalidad de la declaración de Municipio Turístico es promover la calidad en la prestación de los servicios municipales a los visitantes. Al contar con este reconocimiento, los municipios pueden acceder a unas líneas de ayudas para subvencionar gastos e inversiones que contemplen la mejora de los espacios públicos de interés turístico-cultural, dotando de material o equipamiento esos espacios.

Con la declaración de Vera, la provincia de Almería suma así su tercer Municipio Turístico al unirse a Mojácar y Níjar. El municipio ha avalado que su media de pernoctaciones diarias en media anual en 2023, 2022 y 2021 supera el 10% de su población de derecho. Vera cuenta en su oferta turística con recursos patrimoniales como la iglesia-fortaleza de Nuestra Señora de la Encarnación, el Cerro del Espíritu Santo y ermita-centro de interpretación, el convento de Nuestra Señora de la Victoria, la iglesia de San Agustín o el edificio del Ayuntamiento.

Entre sus recursos naturales destacan la playa de Las Marinas-Bolaga, Puerto Rey, El Playazo y Cala del Marqués; y espacios naturales como el Salar de los Canos, el río Antas y la laguna de Puerto Rey, los fondos marinos del Levante Almeriense o los Marnantiales. Además, Vera cuenta con recursos turísticos culturales como el Museo Centro de Interpretación de la Ciudad Medieval de Bayra o el Museo Histórico Municipal.

En el caso de Castril, la localidad ha superado 16 de los 17 requisitos exigidos y la provincia de Granada suma así su séptimo Municipio Turístico al unirse Castril a Almuñécar, Bubión, Monachil, Lanjarón, Pampaneira y Salobreña. El municipio ha acreditado

que el número de pernoctaciones diarias en media mensual para los tres meses de mayor afluencia turística en el año 2022 supera el 8% de la población de derecho del municipio, las cuales alcanzan las 214, 190 y 176 pernoctaciones diarias, siendo necesarias 162 pernoctaciones. Además, cumple con este requisito en el 2023.

Castril forma parte del Geoparque Mundial de la Unesco de Granada, con una superficie total de 4.722 kilómetros cuadrados y del Parque Natural Sierra de Castril, que integra tanto Zonas de Especial Conservación (ZEC) como la Zona de Especial Conservación de Especies Amenazadas (ZEPA). Cuenta con cuevas con gran riqueza geológica como la cueva de Don Fernando y la Torca de Fuenfría, ambas con la declaración de Lugares de Interés Geológico (LIG).

Por otra parte, la provincia de Huelva suma con Niebla su undécimo Municipio Turístico al unirse a Almonte, Aracena, Ayamonte, Cartaya, Isla Cristina, Lepe, Minas de Riotinto, Moguer, Palos de la Frontera y Punta Umbría. El municipio iliplense ha acreditado que el número de visitas turísticas contabilizadas al Castillo de Niebla entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2023 (repartidas en más de 30 días) fue de 44.890 personas.

De la oferta turística de Niebla destacan recursos naturales como el Río Tinto, la laguna de Balastrea o el embalse de San Walabonso. Cuenta con recursos patrimoniales como el castillo de Niebla, la muralla urbana, la iglesia de Nuestra Señora de la Granada, el centro histórico de Niebla o el cerro del Castillo. Además, presenta elementos de patrimonio etnográfico como las fiestas de San Walabonso, la Feria de Tosantos o el Festival de Teatro y Danza 'Castillo de Niebla'.

Firmados convenios con ayuntamientos para reforzar el control de las viviendas de uso turístico

La Junta acuerda con Cádiz, Granada, Jerez, Málaga y Sevilla facilitar el intercambio de información para detectar incumplimientos

El Consejo de Gobierno ha tomado conocimiento de los convenios de colaboración firmados por la Consejería de Turismo y Andalucía Exterior con los ayuntamientos de Sevilla, Málaga, Granada, Cádiz y Jerez de la Frontera (Cádiz) para el intercambio de información en materia de viviendas de uso turístico (VUT).

El auge y desarrollo del turismo ha implicado un aumento considerable de los prestadores de servicios turísticos, siendo especialmente significativa la cada vez mayor presencia de viviendas de uso turístico. En este sentido, se hace necesario aunar esfuerzos para, en ejercicio de las competencias propias de ambas administraciones, velar por el cumplimiento de los requisitos exigidos para ejercer la actividad de alojamiento a través de viviendas destinadas a una finalidad y a un uso turístico y advertir la detección de aquellos prestadores que ejercen la misma incumpliendo la legalidad urbanística o los requisitos exigidos por la normativa turística de aplicación.

En este contexto, la Consejería de Turismo y Andalucía Exterior dictó una orden para



autorizar el convenio tipo de colaboración con los ayuntamientos para el intercambio de información y, desde entonces, se han firmado con los de Sevilla, Málaga, Granada, Cádiz y Jerez de la Frontera (Cádiz) para mejorar la coordinación administrativa, facilitar el intercambio de información de forma que los ayuntamientos comuniquen los posibles incumplimientos detectados y para garantizar que los servicios se adecúan a las concretas exigencias territoriales y de compatibilidad urbanística establecidas por el municipio a través de sus instrumentos de planeamiento urbanístico o de ordenanzas.

Para lograr estos objetivos, la Consejería de Turismo y Andalucía Exterior facilita a los ayuntamientos el acceso a datos de carácter turístico relativos a las VUTs existentes en sus términos municipales que puedan resultar de interés para el ejercicio de sus competencias; les suministrará información sobre tales viviendas; desarrollará los aplicativos tecnológicos precisos para el intercambio inmediato de información; prestará el asesoramiento o apoyo que necesite para facilitar el correcto ejercicio de sus respectivas competencias; pondrá en conocimiento las resoluciones o actos de inscripción de nuevas viviendas de su municipio en el Registro de Turismo de Andalucía (RTA); comunicará los cambios de titularidad en la

explotación de las viviendas de su municipio ya inscritas en RTA y comunicará todas las resoluciones o actos de cancelaciones de inscripciones en el RTA que se hayan practicado.

Por su parte, los ayuntamientos asumen las obligaciones de poner en conocimiento cualquier limitación o modificación que haya establecido en lo que respecta al número máximo de viviendas de uso turístico por edificio; la superficie mínima construida que exija el planeamiento urbanístico para las viviendas en dicho municipio, así como las modificaciones que en lo sucesivo operen sobre dicha superficie mínima exigible; facilitar información de los instrumentos de planeamiento urbanístico o las ordenanzas municipales vigentes que afecten a los usos del suelo permitidos y requisitos exigidos; comunicar la relación de aquellas viviendas inscritas en el RTA y no compatibles para tal uso de conformidad con la ordenación urbanística aplicable; y trasladar toda denuncia o cualquier circunstancia de las que haya tenido conocimiento que pudieran suponer incumplimientos de la normativa autonómica sobre viviendas de uso turístico para proceder a la correspondiente inspección.

Contenido ofrecido en colaboración con la Consejería de Turismo de la Junta de Andalucía.

Antonio Pulido, presidente de la Fundación Cajasol, participa en la audiencia con el Papa Francisco en el Vaticano



El Papa Francisco ha recibido en el Vaticano a una delegación sevillana encabezada por el arzobispo de Sevilla, José Ángel Saiz Meneses, en una audiencia cargada de significado y simbolismo. En el encuentro, solicitado expresamente por el Santo Padre, han participado también el presidente de la Junta de Andalucía, Juanma Moreno, el alcalde de Sevilla, José Luis Sanz, y el presidente de la Fundación Cajasol, Antonio Pulido.

Durante su intervención, Antonio Pulido ha agradecido al Santo Padre su impulso al Congreso Internacional de Hermandades y Piedad Popular, del que la Fundación Cajasol ha sido colaborador principal, como ya ocurrió en el primero hace 25 años, y ha destacado la importancia del mismo. Además, Pulido destacó que “durante el Congreso se trató principalmente la importancia de la gran obra social que realizan las hermandades en toda Andalucía, con las que nos sentimos muy identificados y trabajamos de forma conjunta dentro de la Acción Social que realizamos desde la Entidad que presido”.

Durante la audiencia, el presidente de la Fundación tuvo el privilegio de entregar personalmente al Papa Francisco obras de gran valor simbólico. Por un lado, *El divino impaciente*, de José María Pemán, un libro que el pontífice ha reconocido en diversas ocasiones como una de las lecturas que más le han marcado. El propio presidente en la conversación con el Papa Francisco le hizo saber que era conocedor de que había representado esta obra, información que fue ratificada por el mismo.

Esta obra recrea la vida de San Francisco Javier, reflejando el espíritu misionero y de entrega, valores que el Papa ha subrayado como esenciales en su mensaje pastoral.

Por otro lado, Antonio Pulido le hizo entrega del libro *Sevilla en clausura*, de Ismael Yebra y el fotógrafo Antonio del Junco, una obra singular y delicada que ofrece un recorrido por la vida de las religiosas de clausura en los 14 conventos de Sevilla. Este trabajo refleja, con respeto y belleza, la profunda vocación de aquellas mujeres que han dedicado su vida al silencio y la oración, optando por un camino de recogimiento espiritual y entrega absoluta.

La Fundación Cajasol inaugura una exposición inspirada en la obra de Juan Ramón Jiménez y la devoción rociera



La Fundación Cajasol ha inaugurado 'Platero y yo. 111 aniversario, 24 lecturas', una nueva exposición dedicada a la Romería del Rocío, tomando como punto de partida el famoso pasaje rociero de Platero y yo, la obra más emblemática de nuestro premio Nobel Juan Ramón Jiménez. Esta muestra, comisariada por Juan Villa, reúne 24 cuadros que, desde distintas perspectivas, recrean el texto del escritor de Moguer, un capítulo que refleja con una exquisita prosa poética la belleza de la devoción mariana, el entorno natural y la espiritualidad de esta tradición andaluza.

El proyecto surge por iniciativa de la Hermandad Matriz de Almonte, con la que la Fundación Cajasol mantiene una estrecha

relación, y cuenta con la colaboración de la Fundación Zenobia-Juan Ramón Jiménez, ambas comprometidas con la divulgación y conservación del patrimonio cultural andaluz.

Durante el acto de inauguración, Antonio Pulido, presidente de la Fundación Cajasol, destacó la singularidad de este proyecto: "Han pasado 111 años desde que se publicó este texto y casi 70 desde que Juan Ramón recibió el Nobel, y lo celebramos con una muestra muy especial. Sus palabras, sencillas y profundas, expresan como nadie lo ha hecho esa conexión íntima entre la naturaleza, el entorno y la espiritualidad del ser humano".

La exposición es también un homenaje a la religiosidad popular andaluza, especialmente a Huelva y Almonte, lugares clave en la tradición rociera.

Como subrayó Pulido, "no es fácil encontrar una propuesta expositiva que combine tantos y tan dispares elementos de valor: creación artística, patrimonio natural, tradiciones, literatura y sentimientos espirituales profundos".

La muestra podrá visitarse en la Casa Hermandad del Rocío, hasta el próximo 16 de marzo, los fines de semana y festivos.

La Fundación Cajasol pone el broche final al Ciclo "Cádiz con Arte" con el desfile de moda de la EASD



La Fundación Cajasol, en colaboración con la Escuela de Arte y Superior de Diseño de Cádiz y el apoyo de la Delegación de Cultura de la Junta de Andalucía, el Ayuntamiento de Cádiz y el Museo de Cádiz, ha celebrado hoy, en la Plaza de Mina, el desfile de moda "Cádiz en pasarela: Talento emergente".

El desfile ha puesto el broche final a un ciclo en el que se ha dado visibilidad a los artistas de nuestra ciudad y provincia, y a nuestra historia. El público asistente, entre

el que podemos destacar la presencia de la delegada del Gobierno de la Junta de Andalucía en Cádiz, Mercedes Colombo, y la delegada de Cultura de la Junta de Andalucía en Cádiz, Tania Barcelona, ha podido disfrutar de las colecciones de diseñadores que estudian y han estudiado en la EASD, unas colecciones inspiradas en diseñadores como Miró o Balenciaga, así como diseños de línea infantil inspirada en la obra de Costus y en la estética de la movida madrileña.

A lo largo del Ciclo "Cádiz con Arte" se ha podido disfrutar de una

charla de Antonio Campos, profesor de la EASD, en la que nos ha hablado de las diferentes disciplinas que se imparten en la Escuela a día de hoy, y qué salida profesional tiene cada una de ellas, poniendo importantes ejemplos de diseñadores y alumnos que cruzan nuestras fronteras y han conseguido premios de reconocido prestigio nacional e internacional, recibiendo galardones, algunos de ellos, incluso, mientras estudiaban en la escuela.

A su vez, la Academia Provincial de Bellas Artes de Cádiz ha compartido su arte a través del académico Antonio Mota, escultor que ha impartido un taller de procedimientos escultóricos en la sede de Cádiz de la Fundación Cajasol, y la Escuela de Arte Luis Gonzalo, que hace honor a quien fuera director de la Escuela de Arte de Cádiz, ha aportado arte y creatividad a este ciclo con el taller de pintura de pintura en seda, impartido por la artista Belén González García-Negrotto.

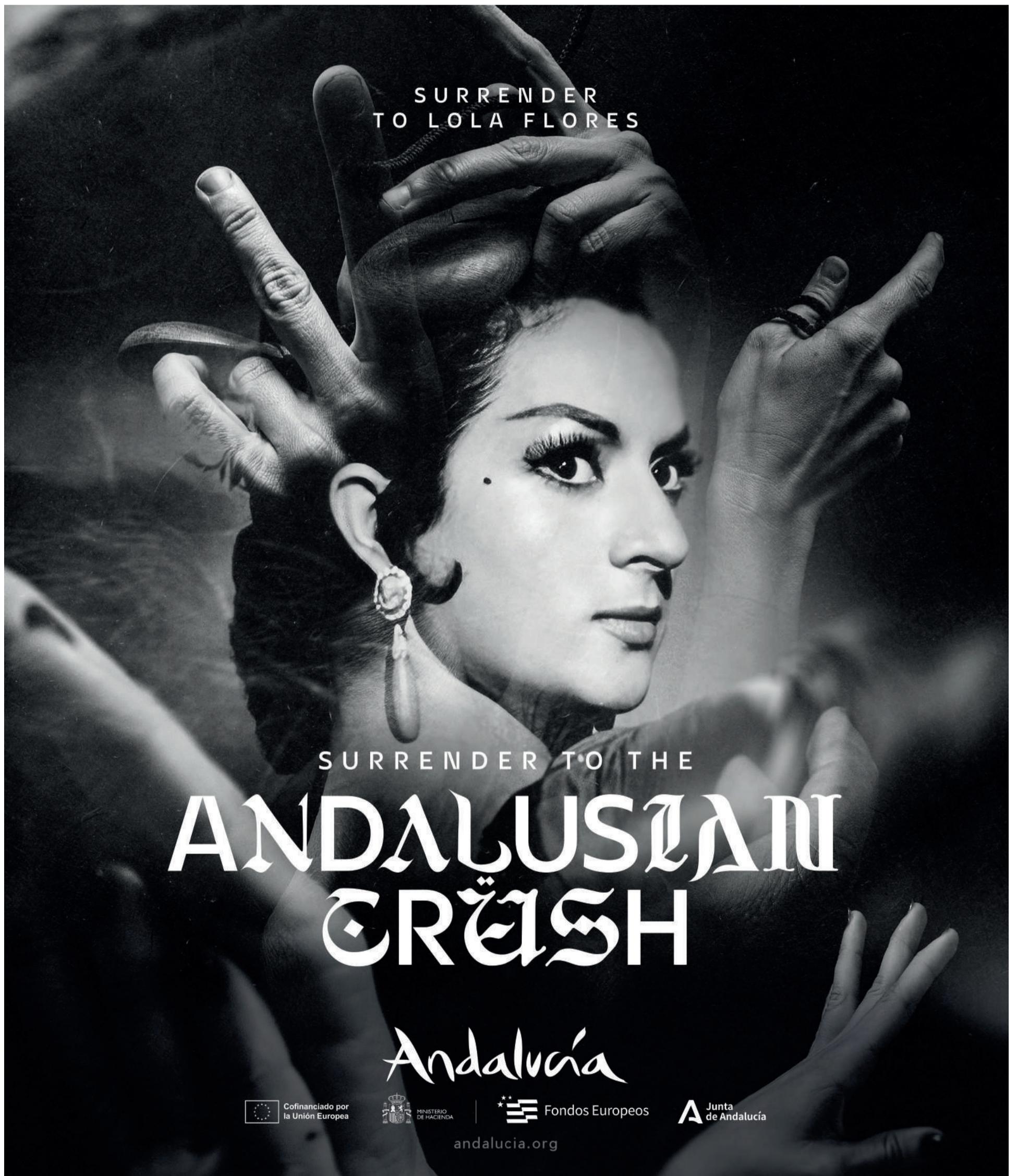
A través de esta iniciativa, la Fundación Cajasol ha querido poner en valor la cultura y el arte como signo de identidad, demostrando que Cádiz es cultura y formación, artesanía e historia.

Tribuna de Andalucía

Periódico regional de información Económica y Empresarial de Andalucía

Andalucía
direccion@tribunadeandalucia.es
redaccion@tribunadeandalucia.es
publicidad@tribunadeandalucia.es

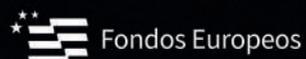
FEBRERO MMXXV



SURRENDER
TO LOLA FLORES

SURRENDER TO THE
**ANDALUSIAN
CRASH**

Andalucía



andalucia.org