



FORMACIÓN | EDICIÓN EXTRA CINCO DIAS Y EL PAÍS | Fin de semana 8 y 9 de mayo de 2021.



VUELTA DE TUERCA AL SISTEMA HÍBRIDO por Elena Sevillano. Tras un año de clases a distancia, los centros afinan cómo y cuándo compaginar el uso de la tecnología con el modelo presencial. Afrontan las grandes escuelas de negocio las tecnologías con una certeza: la crisis ha sido el acelerante de la hibridación que la mayoría de ellas habían iniciado. Y con una convicción: la formación blended se va a quedar cuando se retira la marea de la covid-19 y no sea necesario teletrabajar por culpa de los confinamientos. Como va a hacerlo y con cuánto porcentaje de online y de offline, es, actualmente, objeto de reflexión. “Lo esencial no desaparecerá, pero la tecnología nos dará un mayor acceso a los alumnos y una mayor calidad docente”, aporta Virginia Horcajadas subdirectora de **ICADE**. El **IESE** ha creado un grupo de trabajo para abordar el proceso: “el reto gordo consiste en adaptar nuestra metodología docente, en ser capaces de generar discusión y



participación independientemente del formato”. Por su parte Nick Van Dam, presidente del **IE University Center for Liquid Learning** dice que los formatos - presencial, en remoto o híbrido son solo una dimensión del modelo de aprendizaje líquido o liquid Learning. Cada formato se elige en función no sólo del contenido sino del perfil del alumno. Para que el proceso sea eficaz, y eficiente, hay que plantearse no solo lo que se aprende, sino cómo se aprende. Esta metodología de aprendizaje ayuda a los estudiantes y profesionales a desarrollar la experiencia, las habilidades y la mentalidad necesarias para los trabajos del futuro, afirma.

FP DUAL. EL EMPUJÓN DEFINITIVO PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL POR Adrián Cordellar. El mazazo que ha supuesto la pandemia para un paro juvenil que ya era elevado debe servir para dar un impulso definitivo a la FP Dual en España. “Para que la FP Dual tenga éxito deben sumarse dos voluntades: la del alumnado y la del empresariado. Nosotros tenemos claro que el éxito del Centro Profesional Xabec es haber logrado tener muy contentas a las empresas. Por ello considero que es muy importante el diálogo con los empresarios, hacerles realmente partícipes en la construcción de un modelo flexible. Y sobre todo, ser realistas: las empresas son empresas y no ONG. Los empresarios deben quedar realmente satisfechos por los resultados obtenidos”, argumenta. “Estos países que lideran la clasificación llevan décadas con el modelo instaurado, es decir, que no han conseguido estos resultados de un año para otro, sino tras décadas de implantación de un modelo en el que creen y que les está dando buenos resultados” contextualiza Ignacio de Benito, senior Project manager de la Fundación Bertelsmann y responsable de la Alianza para la FP Dual, que recuerda que



la FP Dual apenas lleva una década instaurada en España y que por el camino ha sufrido los últimos coletazos de la crisis financiera y los devastadores efectos en el ámbito económico de la pandemia. “Dar a conocer la FP Dual entre el alumnado es fácil pero a quien hay que atraer es a las empresas, sin ellas no hay FP posible. Dice M^a José Chisvert profesora en la Universidad de Valencia. Para la experta, la FP Dual es, por definición, responsabilidad de los agentes sociales, mientras que la escuela debería ser un actor subsidiario. La disminución de las tasas de abandono escolar, la mejora de la empleabilidad y la disminución de las cifras de desempleo juvenil son algunos de los grandes atractivos que se aprecian a la FP Dual, explica Ignacio de Benito, quien afirma que la Fp Dual puede contribuir muy positivamente a la mejora del empleo juvenil, pero también hay que matizar que no se trata de una varita mágica para solucionar todos los problemas. El modelo aporta muy buenos resultados en los países en los que está implantado y es algo que estamos viendo en España, pero sólo es una solución, no la única”, responde Ignacio de Benito.



mercado evoluciona con tanta rapidez, la adaptación de la formación es imprescindible”, enfatiza Almudena Eizaguirre Directora General de Deusto Business School. “Las escuelas de negocios deben actualizar sus programas educativos pensando en las nuevas necesidades y los nuevos empleos que demanda una economía



como la actual” apunta Marc Correa decano de ESADE Executive Education. Y añade: “Son varios los informes que señalan que, en nuestro país, a pesar de la elevada tasa de paro, hay muchos puestos que no se cubren por falta de capacidades. También debemos atender a la realidad de los trabajadores; no todos pueden permitirse una interrupción en su carrera profesional para actualizarse o reciclarse”. “La



transformación de las organizaciones empieza por la adaptación al cambio de paradigma de las personas que las integran”, subraya Enrique Benayas, director de ESIC. Por ello, a pesar de la situación actual, muchas empresas han entendido que no es el momento de escatimar esfuerzos en preparar a sus equipos; al contrario, es un momento clave para hacer catarsis, reinventarse, transformarse y salir más preparados que antes de la pandemia”. Sin embargo, en opinión de Almudena Eizaguirre, España se encuentra en la línea de lo que está sucediendo en países de su entorno. “Las empresas más punteras están capacitando continuamente a sus plantillas y los empleados, de manera particular, son cada vez más conscientes de que con una vida laboral cada vez más larga, necesitan formarse en nuevas competencias”. También Irene Villa considera que la formación continua “se acepta como algo natural que forma parte de la vida profesional”.

HACIA EL CONOCIMIENTO INFINITO por Marce Redondo. La

crisis sanitaria ha evidenciado que la capacitación a lo largo de la vida laboral es vital para mantenerse en el mercado de trabajo. “Si pensamos en que vivimos en un entorno cambiante, en un entorno VUCA (volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad), en una realidad en la que el

mercado evoluciona con tanta rapidez, la adaptación de la formación es imprescindible”, enfatiza Almudena Eizaguirre Directora General de Deusto Business School. “Las escuelas de negocios deben actualizar sus programas educativos pensando en las nuevas necesidades y los nuevos empleos que demanda una economía como la actual” apunta Marc Correa decano de ESADE Executive Education. Y añade: “Son varios los informes que señalan que, en nuestro país, a pesar de la elevada tasa de paro, hay muchos puestos que no se cubren por falta de capacidades. También debemos atender a la realidad de los trabajadores; no todos pueden permitirse una interrupción en su carrera profesional para actualizarse o reciclarse”. “La

transformación de las organizaciones empieza por la adaptación al cambio de paradigma de las personas que las integran”, subraya Enrique Benayas, director de ESIC. Por ello, a pesar de la situación actual, muchas empresas han entendido que no es el momento de escatimar esfuerzos en preparar a sus equipos; al contrario,

es un momento clave para hacer catarsis, reinventarse, transformarse y salir más preparados que antes de la pandemia”. Sin embargo, en opinión de Almudena Eizaguirre, España se encuentra en la línea de lo que está sucediendo en países de su entorno. “Las empresas más punteras están capacitando continuamente a sus plantillas y los empleados, de manera particular, son cada vez más conscientes de que con una vida laboral cada vez más larga, necesitan formarse