aspasia

Número **0** | Noviembre **2021**

Entrevista a **Juan Antonio Sánchez**, Presidente del Grupo ASPASIA

Por: **Begoña López**

La formación superior **ante un mundo cambiante**

Por: **Lucila Finkel**

Revista ASPASIA
Número 0
Noviembre 2021

Directora:
Begoña López

Consejo Editorial:
Maria Nieves Blanco Garcia
Pedro Badia
Diego Colinas Martinez
Miguel Angel Abejon Resa
Mari Luz Zolle Betegon
Rodolfo Benito

Diseño y Maquetación e Impresión:
Gráficas Magaña, S.A.
graficasmagana.es

Es una publicación de:
Grupo Aspasia
C/ Peral, 4,
47007 Valladolid
Tel: 983 456 470
comunicacion@grupoaspasia.com
grupoaspasia.com

© 2021 Grupo Aspasia.
Todos los derechos reservados

SUMARIO

EDITORIAL

- ASPASIA una nueva revista para un nuevo escenario **03**

OPINIÓN

- El reto de una FP integrada
  Por: Begoña López **04**
- La formación superior ante un mundo cambiante
  Por: Lucila Finkel **06**

ENTREVISTA

- Juan Antonio Sánchez, Presidente del Grupo ASPASIA
  Por: Begoña López **10**

ANÁLISIS

- Atender al proceso negociador: una prioridad para la nueva ley de Formación Profesional **13**

LIBROS

- Humanos y robots-: empleo y condiciones de trabajo en la era tecnológica **17**

ACTUALIDAD

- Aspasia lanza su proyecto para reforzar los puentes entre la educación y el empleo **18**
- Hacia un modelo de formación integral **19**
- Una apuesta por la formación profesional **21**
- Más de 2.400 trabajadores en ERTE han recibido algún tipo de formación en el Grupo Aspasia desde el inicio de la pandemia **22**
- La Formación Profesional Dual convence a empresas y trabajadores **23**
- Nace Diversitas Group **24**
- El Grupo Aspasia se une a la patronal DigitalES **25**

ASPASIA una nueva revista para un nuevo escenario

El mercado de las revistas no atraviesa su mejor momento, la evolución en el consumo de estas publicaciones ha ido empeorando en las dos últimas décadas. Un público cada vez más segmentado, que no fragmentado, una enorme competencia en la captación de publicidad y la expansión y el fortalecimiento de Internet han hecho que apostar por una revista de soporte papel pueda generar dudas e incertidumbres. En la actualidad, lo más importante no es crear un nuevo producto, que lo es, sino desarrollarlo y mantenerlo con vida en un mercado tan volátil y de tan alta competitividad como es el de las revistas.

Aun así, toda nueva publicación es un reto, pero también es una fiesta para la cultura, la formación y la información, especialmente si sabe responder adecuadamente a las tres preguntas clásicas: *qué, por qué y para qué*. Es el caso de la revista ASPASIA, publicada por la Fundación del mismo nombre.

No nos resistimos a hacer un breve apunte sobre el nombre de la Fundación que, a su vez, es el de la revista. *Aspasia de Mileto,* maestra de retórica e importante intelectual tuvo una gran influencia en la vida cultural y política -tan unidas- de Atenas (470 a 400 a.C.) Como anécdota, fue compañera sentimental y aliada política de Pericles, hasta el fallecimiento de éste. Una gran mujer en la historia de la cultura y de la política que da nombre a un grupo en expansión, y a una fundación que pretende hacerse con un espacio propio en el mundo de las ideas y de las propuestas.

La Fundación ASPASIA, es un espacio de estudio e investigación que tiene entre sus prioridades potenciar y visibilizar el valor de la Formación Profesional en sus cuatro vertientes más importantes la educativa, la formativa, el empleo y la social. Y esto contesta a la primera de las preguntas *qué* revista, aquella que va a responder a la necesidad de expresión de la Fundación ante la sociedad y ante un segmento tan importante como la formación para el empleo. Y nos introduce en la segunda pregunta, *por qué,* por la necesidad de generar conocimiento de calidad e innovador con un fuerte carácter estratégico. *Para qué*, para divulgar de una manera rigurosa y sencilla las cuestiones referidas a la Formación Profesional, el empleo, el mercado laboral; así como el impacto de las nuevas tecnologías y la sostenibilidad que van a exigir una formación permanente en un mundo cambiente, comprometido con proteger el planeta, acabar con la pobreza y transformar vidas y en un sector que va superando la crisis y que tiene por delante un futuro prometedor.

Toda publicación al nacer tiene por delante la ardua tarea de desarrollarse, cumpliendo con las expectativas que se depositan desde un sector complejo, pero en crecimiento y con un futuro prometedor como es el de la Formación Profesional y el Empleo. La revista ASPASIA inicia el camino en un momento muy importante como es el de la presentación, implantación y desarrollo de la nueva de *Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional (LOFP)*, en trámite parlamentario, una tarea compleja, pero no carente de interés, y que tiene como fin integrar los distintitos subsistemas de FP que han coexistido en nuestro país en un sistema único y flexible.

La nueva revista ASPASIA nace con la voluntad de ser a la vez testigo y parte de un proceso tan importante como el que se abre con la nueva Ley. De informar y de formar. De ser puente de diálogo y escenario de debate para que nadie se quede sin voz.

> *La nueva revista ASPASIA nace con la voluntad de ser a la vez testigo y parte de un proceso tan importante como el que se abre con la nueva Ley. De informar y de formar. De ser puente de diálogo y escenario de debate para que nadie se quede sin voz*

El reto de una **FP integrada**

Begoña López.
Directora de la revista ASPASIA

Según datos del MEFP (https://www.todofp.es/dam/jcr:5d43ab06-7cdf-4db6-a95c-b97b4a0e1b74/220720-plan-modernizacion-fp.pdf), España presenta un amplio desfase en cuanto a jóvenes entre 15 y 19 años matriculados en **programas de Formación Profesional**, en comparación con otros países de la OCDE (**del 12% frente al 25%**); a pesar de que aquellos que tienen una titulación de Formación Profesional tienen una **tasa de ocupación del 74%,** frente al **63%** de los que solo tienen una titulación general.

De este modo y siguiendo la misma fuente oficial de datos, la **estructura formativa de la población activa en España** refleja pocas cualificaciones intermedias (modelo diábolo), frente a un sistema productivo que demanda estas cualificaciones (modelo barril).

Así, de los 23 millones de españoles y españolas, que componen la población activa, solo el 48,02% tiene un nivel de formación capacitante profesionalmente (11.043.300 personas), lo que supone un importante hándicap para estas

Una Ley que nace con una memoria económica de 5.500 millones de euros (parte de los Fondos Europeos) para su puesta en marcha; y que, llevará en los PGE de 2022 una partida de 1.151 millones

personas, tanto en la conformación de su desarrollo profesional como vital.

En este contexto se encuadra el deseo, nunca cumplido, de dignificación y reconocimiento de la Formación Profesional, que lleva ya medio siglo siendo reivindicado, desde la LGE (1.970) a la LOMLOE (2.020) lo que demuestra, cincuenta años después, la enorme resistencia de nuestro sistema educativo, económico y social a reconocer la FP, como un proceso formativo de igual nivel, al menos, que el Bachillerato y los estudios universitarios, y a dotar de agilidad el sistema de reconocimiento de competencias de la población activa que aún no cuenta con dicho reconocimiento (en el curso 2017/18, el 8,2% de los/las jóvenes de 16-17 años estaba realizando estudios de CFGM, frente al 56,6% que cursaba Bachillerato. (2020, Consejo Escolar del Estado. Pág. 78, Fig. ES9)

En este contexto de importantes carencias y cambio social y económico acelerado, más en el entorno de la pandemia de COVID-19, pero también de futuro, se presenta el Proyecto de Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, con tres pilares, el educativo, el formativo y el social. Un sistema integrado en una red única y más flexible dirigida tanto a estudiantes como a personas empleadas y desempleadas, que funcionará si la colaboración pública y privada es efectiva.

Una nueva Ley que viene a dignificar la Formación Profesional y a situarla, donde le corresponde, en el sistema productivo español y en el mercado de trabajo. Necesariamente, va a tener que contar en su desarrollo con las organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y con los sindicatos (CCOO y UGT) y los territorios, junto con otras asociaciones y colectivos que conforman la comunidad educativa en un sector formativo que requiere una puesta al día. Pero también va a requerir una modernización del mercado laboral, con más y mejores empleos, dignos y de calidad.

Y, además, una Ley que nace con una memoria económica de 5.500 millones de euros (parte de los Fondos Europeos) para su puesta en marcha; y que, llevará en los PGE de 2022 una partida de 1.151 millones, de los cuales unos 950 se distribuirán entre las Comunidades Autónomas y, el resto, será de gestión directa por parte del MEFP.

Un proyecto de ley que consideramos pertinente puesto que el mundo educativo y sociolaboral del año 2021 no se parece en nada al del año 2002, la gran crisis de 2008, que tuvo como respuesta durísimos recortes, y la pandemia de COVid-19, han supuesto el incremento de las desigualdades sociales, inequidades profundas, sociedades en movimiento continuo, cambio tecnológico acelerado, digitalización, Inteligencia Artificial, Internet de las cosas, etc. En definitiva, proyectos vitales, sociales y laborales en continuo proceso de adaptación y readaptación que necesitan una respuesta a medio y largo plazo.

Además, sitúa el foco en desarrollar y potenciar, las acciones formativas en sectores estratégicos y colectivos afectados por la pandemia de la COVID 19 en situación de ERTES; en hacer las convocatorias más flexibles y entendibles y en simplificar la burocracia que actualmente existe en los procesos formativos.

No menos importante es el tratamiento que se da a la Formación Profesional Dual, que se quiere extender y fortalecer y que en palabras de la ministra de Educación y Formación Profesional será "Una FP Dual con contrato y remunerada". Un salto cualitativo de gran importancia para el alumnado en formación que, recordemos, son jóvenes en prácticas,

La necesidad y oportunidad de esta Ley es indudable, ahora toca trabajar para despejar las incógnitas que plantera su desarrollo y aplicación, especialmente las relacionadas con la definición del modelo, la cogobernanza del mismo junto a las Comunidades Autónomas y la eficiente gestión de las inversiones y su impacto en el ámbito formativo y en el mundo laboral.

La formación superior **ante un mundo cambiante**

Lucila Finkel.
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
Universidad Complutense de Madrid

Hace tiempo que se viene analizando cómo el mundo del trabajo se está transformando a pasos acelerados, hasta el punto de que algunos autores se han atrevido a cifrar en un 47% el porcentaje de empleos susceptibles de ser eliminados por los efectos de la automatización (Frey y Osborne, 2013). Varios estudios han señalado, además, que la destrucción de muchos puestos de trabajo y la sustitución de tareas por robots o procesos automatizados irá acompañada del surgimiento de nuevos empleos y ocupaciones que aún no conocemos y que tendrán que desarrollarse en las próximas décadas.

Estos estudios pronostican, asimismo, que los trabajadores menos expuestos a todos estos cambios serán aquellos con mayores niveles educativos y mejores salarios, por lo que el papel que jugará la educación y la formación en el futuro será fundamental (Frey, 2019). Las predicciones de Cedefop van en la misma línea: las ocupaciones avanzadas (técnicos y profesionales) son las que mayor potencial de crecimiento tendrán en el futuro.

En este escenario que se está fraguando y que cada vez parece más próximo, ha irrumpido, como sabemos, la crisis del Covid-19, que entre otras cuestiones ha puesto de manifiesto la creciente fragilidad del mundo globalizado y la cada vez más evidente necesidad de revertir la creciente desigualdad, precariedad laboral y pérdida de derechos sociales que se ha ido extendiendo en estas últimas décadas.

Todo este contexto hace necesario una reflexión profunda sobre el papel que ha de otorgarse a la formación superior en los próximos años. Veamos algunos datos de nuestro país: desde los años 70 del siglo pasado, España ha experimentado un crecimiento ininterrumpido de jóvenes que acceden a la universidad. Las tasas brutas de matrícula de la cohorte de 18 a 23 años muestran un gran crecimiento en los años ochenta y noventa del siglo pasado, un suave crecimiento entre 2000 y 2006 y un crecimiento intenso posterior que se interrumpe en 2012-13 con la desmedida subida de las tasas de matrícula. Mientras que el porcentaje de adultos españoles con estudios superiores se sitúa muy cerca de las medias internacionales de la OCDE y la UE23, alcanzando el 37,3% en 2019, solo el 18,7% del alumnado español de 17 años elige la FP en la segunda etapa de la Educación Secundaria, frente a la media de la OCDE que alcanza el 31% (OCDE, 2019).

En la actualidad, la relación entre el empleo y la formación es muy clara:

Avanzar en la carrera formativa supone una suerte de seguro contra el desempleo, pero además supone incrementar los ingresos medios

los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (1T, 2020) arrojan una tasa de paro del 26,4% para la población entre 25 y 64 años que tiene estudios primarios, un 19% para los que han completado la Enseñanza Secundaria Obligatoria, un 14,8% para los que han finalizado el Bachillerato (15,7% para FP de grado medio) y un 9% para los que han finalizado enseñanzas superiores (universitarias o FP de grado superior). Avanzar en la carrera formativa supone una suerte de seguro contra el desempleo, pero además supone incrementar los ingresos medios: si se toma como base 100 los ingresos medios de las personas con Bachillerado o FP de grado medio, se observa que en 2017 aquellos que contaban con un Máster o Licenciatura Universitario tendrían un salario medio del 181% y los que tenían estudios inferiores a Secundaria Obligatoria, se situarían en un 62% del salario base (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2020).

Parece evidente, por tanto, que ante el contexto de incertidumbre que se avecina, resulta crucial diseñar políticas educativas que fomenten la consecución de los niveles educativos superiores. En las breves reflexiones que siguen resaltaremos algunas cuestiones que estimamos deberían analizarse para que la universidad, y en especial la universidad pública, esté preparada para afrontar estos desafíos, de forma que pueda constituirse como un actor esencial ante estos nuevos contextos.

Una mejor universidad

Para planificar el futuro hay que mirar al pasado, lo que nos lleva a analizar qué impronta dejó la dictadura franquista en la universidad. El sistema universitario español ha crecido mucho en las últimas décadas, algunos de sus principales indicadores sitúan a nuestras universidades en puestos importantes del contexto internacional, pero aún se mantienen rémoras del pasado que de alguna forma comprometen el papel fundamental que la universidad ha de jugar en los próximos años.

Nos referimos en primer lugar al corporativismo, que prefigura una insuficiente condena a la corrupción; no solo en lo referido a la apropiación de recursos o a recientes escándalos que llegaron a los tribunales, sino a algo más sutil que se expresa desde el clientelismo y la elección de candidatos afines que son casi siempre locales (Cruz Castro et. al, 2006), hasta la tolerancia al plagio de los alumnos, que en otros contextos universitarios puede suponer la expulsión. Asimismo, se encarna en un burocratismo rígido, que se escuda en razones insignificantes para obstaculizar el acceso a académicos brillantes, como ocurrió no hace mucho con investigadores que no pudieron regresar a España al serles denegada la acreditación de la ANECA, a pesar de contar con curricula excepcionales (Ansede, 2019) o en costosísimos procedimientos de acreditación de titulaciones.

Mejorar la universidad es tarea de todos, pero es el Estado el que debe asumir el protagonismo. Para ello será necesario explicar el éxito relativo del discurso neoliberal que se esforzó en denostar lo público presentándolo como ineficiente. Esta premisa se aplicó conscientemente: entre 2010 y 2015, los años más duros de la crisis, donde el gasto público universitario alcanzó recortes del 17% y, para nuestra vergüenza, España fue el segundo país de la OECD con menor inversión por estudiante (CRUE 2018). El papel de algunas comunidades autónomas, que no sólo olvidan el papel estratégico que deben jugar sus universidades en la economía regional, sino que autorizan sin pudor universidades privadas que no pasan de ser meras academias, también tendrá que ser explicado cuando se haga una revisión de la historia de nuestro sistema universitario.

Una educación superior para todos

Las enseñanzas universitarias no pueden limitarse a la impartición de títulos oficiales ni dirigirse en exclusiva a la población joven. El alumnado es cada vez más diverso en lo que se refiere a sus características sociodemográficas, pero también en cuanto a su dedicación al estudio y al trabajo. Por ello, es importante contemplar fórmulas horarias y planes de estudio más flexibles que de facto permitan la dedicación a tiempo parcial. Asimismo, la experiencia profesional previa de los estudiantes universitarios debe tener un reconocimiento mayor en los planes de estudio, como ocurre en otros países europeos.

La diversidad del alumnado se refleja también en sus distintas opciones formativas. En la persecución de la tercera misión de transferencia del conocimiento, los centros universitarios necesariamente deben potenciar, a través de sus títulos propios, su oferta de formación a lo largo de la vida, o formación permanente. Cabe recordar que la incorporación plena de la formación permanente a la educación superior se planteó en la misma Declaración de Bolonia de 1999 y ha estado presente en las diferentes declaraciones de las reuniones de Ministros que han ido consolidando el Espacio Europeo de Educación Superior. Así, el propio marco estratégico para la cooperación europea "Educación y Formación 2020" declara como objetivo primordial apoyar a los sistemas de educación y formación de los estados miembros, identificando como el primero de sus cuatro grandes objetivos estratégicos el de "hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad", de tal forma que para 2020 se consiga que el 15% de los adultos participen en actividades de formación permanente. España en 2018 contaba con un 10,5% de adultos participando en formación formal o informal, frente a la media europea del 11,1% (European Commission, 2019).

Por otra parte, las universidades, con la excepción de las Politécnicas de Madrid y Valencia, apenas han participado en el Sistema de Formación para el Empleo, a pesar de que el Real Decreto 694/2017, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, establece que las Universidades públicas podrán ser centros propios de las administraciones públicas del sistema de formación profesional para el empleo, posibilidad que no se ha desarrollado normativamente. Una universidad

abierta a la sociedad debería dirigir sus acciones formativas a trabajadores en activo, desempleados o personas que requieran recualificación, y muy especialmente, a aquellas que pertenezcan a los colectivos más vulnerables.

En el mismo sentido, y a pesar de que somos conscientes de que se trata de una propuesta controvertida, debería explorarse la posibilidad de que las universidades pudieran impartir ciclos formativos de grado superior, en colaboración con institutos de formación profesional, que en muchas ocasiones no disponen de las instalaciones necesarias para ofrecer algunas enseñanzas, que se terminan ofreciendo solo en institutos privados. Las clínicas odontológicas o veterinarias de las universidades constituyen un buen ejemplo de infraestructuras dotadas de personal especializado que podría formar tanto técnicos como graduados. Las universidades de "ciencias aplicadas" de países como Alemania, Austria o Finlandia constituyen excelentes ejemplos de centros integrados de formación superior universitaria o técnica.

Los retos tecnológicos

No puede dejarse de mencionar la importancia de que la universidad, en su quehacer docente e investigador, esté a la vanguardia e integre las llamadas tecnologías emergentes, que tendrán un enorme impacto social en el futuro. La inteligencia artificial, o la computación cuántica, por ejemplo, son campos que deben abordarse desde una perspectiva multidisciplinar, y no quedar relegadas a las facultades de ciencias. Las aplicaciones y consecuencias del Aprendizaje Profundo (Deep Learning), al que se agregó recientemente la rama del procesamiento del lenguaje natural, ofrece posibilidades inimaginables a las agendas de investigación de campos como la medicina, la psicología, el derecho, la sociología o la filología. La computación cuántica, por su parte, es otro sector de enorme potencial. Aunque aún no se sabe exactamente qué podrán hacer en el futuro los supercomputadores, su actual empleo en la industria farmacéutica, empresas de automoción, compañías financieras, investigación de punta como la que se desarrolla en el CERN e, incluso, en la industria criptográfica para cambiar los actuales códigos de seguridad, hace pensar que su crecimiento será exponencial. Uno de los problemas que ya se está experimentando en Estados Unidos es el escaso número de profesionales cuánticos y, en particular de profesores formados para esas enseñanzas. Dada la oferta insuficiente de científicos, algunas empresas están contratando estudiantes sin doctorado a la par que universidades como Harvard, el MIT han reaccionado con la organización de cursos de Máster en este campo.

A este respecto, debe resaltarse que los grandes avances tecnológicos, en contra de algunas creencias, no hubieran sido posibles sin la inversión estatal, es decir, sin el capital riesgo público que, en vez de optar por la especulación bursátil o las tecnologías comercialmente más rentables, apostó por la innovación en el ámbito público para resolver grandes problemas sociales. Así, la economista Mariana Mazzucato (2013), catedrática en el University College de Londres, pone el acento en la importancia crucial que tuvo el Estado en la financiación paciente y a largo plazo que necesitan las nuevas tecnologías para despegar. Esto ocurrió no solo en Singapur, China y Dinamarca, sino también en los EEUU, donde la financiación pública de la investigación en las etapas iniciales disparó el desarrollo de los sectores tecnológico, energético y farmacéutico.

Por ello, es necesario crear ecosistemas de emprendimiento en los campus universitarios, donde los emprendedores individuales encuentren las condiciones adecuadas para ver nacer y crecer a las *startups*, a las que se deberían considerar como genuinos productos del buen hacer de las universidades y no como meras iniciativas individuales. Igualmente, el sistema de innovación y emprendimiento debe incluir a las ciencias sociales y las humanidades, no por el mero deseo pluralista, sino porque tienen mucho que aportar, incluso en los aspectos económicos del cambio social. Golsby-Smith, en un artículo publicado nada menos que en la Harvard Business Review (2011), sostenía que las personas con una formación humanística pueden encarar mejor el pensamiento complejo en tanto estaban más acostumbradas a captar totalidades ("the big picture"), manejar la incertidumbre y la ambigüedad y están más dispuestas a analizar soluciones no convencionales. Probablemente estas afirmaciones sean controvertidas, pero seguramente la presencia de estas disciplinas promueve iniciar un necesario diálogo ético acerca de la responsabilidad que

La formación dual o en alternancia, que tan buenos resultados está teniendo en otros países europeos, debería regularse adecuadamente para permitir la contratación laboral de los estudiantes universitarios que se acogieran a esta modalidad

le cabe a la universidad en el desarrollo científico-tecnológico.

La conexión con el mundo del trabajo

La búsqueda de la empleabilidad y el incremento de las tasas de inserción laboral se han convertido en el nuevo "mantra" de muchos responsables universitarios: no es casualidad que la empleabilidad sea uno de los nuevos indicadores contemplados en los ránking universitarios. No queremos poner en duda la necesaria conexión que los sistemas de educación superior deben mantener con el mundo del trabajo (entendido de forma amplia e incluyendo al mundo empresarial, al tejido asociativo, al sector público, a la economía social, etc.), porque al fin y al cabo la mayor parte de los estudiantes universitarios persiguen obtener un título que les permita conseguir un buen puesto de trabajo. No obstante, es necesario insistir en que el mundo del trabajo al que se enfrentarán nuestros egresados será un mundo "líquido", en palabras de Bauman, donde las certezas actuales constituirán las incertidumbres del mañana, y donde los conocimientos aplicados devendrán obsoletos en períodos muy corto de tiempo. Por ello, hemos de recordar las palabras de Mazzucato: la expansión del sistema de innovación requiere fortalecer a quienes producen el conocimiento y no sólo los que son de aplicación inmediata y/o de potencial lucro. No olvidemos que la ciencia aplicada se alimenta de la ciencia básica, aun cuando lo aportes de ésta tarden décadas en hacerse visibles, como ocurrió con el biofísico Erwin Neher, premio Nobel de Medicina, cuyas investigaciones desinteresadas acabaron dando lugar al 13% de todos los medicamentos.

La reivindicación del conocimiento básico no debe ser obstáculo para que las universidades persigan como un objetivo prioritario el diseño de programas de prácticas curriculares que permitan aplicar los conocimientos de la titulación y al mismo tiempo, aprehender e incorporar competencias de orden práctico, a veces basadas en conocimientos tácitos, propias del ámbito laboral. Asimismo, la formación dual o en alternancia, que tan buenos resultados está teniendo en otros países europeos, y que en nuestro país se está extendiendo en la formación profesional, debería regularse adecuadamente para permitir la contratación laboral de los estudiantes universitarios que se acogieran a esta modalidad.

Para finalizar, queremos incidir en la necesidad de adoptar una perspectiva global. En estas líneas hemos querido mostrar que el análisis del sistema universitario español no se agota en Bolonia; debemos enmarcarlo en las grandes transformaciones que estamos viviendo, que necesariamente deben contemplar las vicisitudes del cambio tecnológico en la vida de nuestros graduados. Coincidimos con Benanav (2019) en que es necesario contar con la desilusión de una posible situación de subempleo de nuestros egresados, pero también con la convicción de que existen opciones tecnológicas y se pueden elegir aquellas que favorezcan lo común y no refuercen las desigualdades existentes.

La recuperación económica y el fantasma de la crisis deberían llevar consigo profundos cambios en los modelos productivos donde la formación de los trabajadores en activo y de los jóvenes que accederán al mercado de trabajo en los próximos años debería constituir uno de los grandes objetivos prioritarios de los gobiernos y actores sociales. Nos encontramos ante una oportunidad única que no se debería desperdiciar.

Referencias

Ansede, M. (2019): "Científicos de élite rechazados por la universidad española". *El País*, 4-8-2019.

Benanav, A. (2019): "Automation and the Future of Work -1 and 2". *New Left Review*, 119 y 120. (sept.- oct. y nov.- dic.)

CRUE (2018): *La Universidad Española en Cifras. Curso académico 2016-17.*

Cruz Castro, L.; Sanz Menéndez, L., and Aja Valle, J. (2006): *Las Trayectorias Profesionales y Académicas de los Profesores de Universidad y los Investigadores del CSIC*. Documento de Trabajo núm. 8. Unidad de Politicas y Bienes Públicos. Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

European Commission (2019): *Education and training. Monitor 2019. EU targets for 2020.* Disponible en: **http://www.educacionyfp.gob.es/inee/indicadores/indicadores-internacionales/union-europea.html**

Frey, C. y Osborne, M. (2013): *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?* Oxford Martin.

Frey, C. (2019): *The Technology Trap: Capital, Labour and Power in the Age of Automation.* Princeton University Press.

Golsby-Smith, T. (2011): "Want Innovative Thinking? Hire from the Humanities". *Harvard Business Review*, 31 (marzo).

Mazzucato, M. (2013), The Entrepreneurial State: debunking private vs. public sector myths, Anthem Press: London.

Ministerio de Educación y Formación Profesional (2020): *Sistema estatal de indicadores de la educación*. Madrid. Disponible en: **http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:7bd02364-3fd2-405f-bod6-4fe05debbd38/seie-2020.pdf**

OCDE (2019): *Education at a Glance. OECD Indicators.*

Juan Antonio Sánchez

Presidente del Grupo ASPASIA

El Grupo Aspasia, es sinónimo de conocimiento y esfuerzo. Trabajamos cada día para mejorar y ayudar a mejorar

***Juan Antonio Sánchez Corchero**, es un apasionado de la formación, la concibe como uno de los elementos clave para el futuro del empleo y del país, para ganar competitividad en la empresa y para la modernización de las relaciones laborales.*

Juan Antonio cree firmemente en el asociacionismo empresarial y en el dialogo social, como viene demostrando a lo largo de su trayectoria empresarial.

Juan Antonio es profesor y estudió en la Universidad del País Vaco.

Begoña López.
Directora de la revista ASPASIA

Es el presidente del Grupo ASPASIA. El Grupo cuenta con más de 70 centros y es la principal referencia en el sector de la formación para el empleo en España. **Preside la Asociación Estatal de Grandes Empresas de Formación (AEGEF) y preside la Comisión de Formación Profesional de CEOE.**

¿Qué es el grupo ASPASIA? ¿Y cómo ha sido su trayectoria?

El Grupo ASPASIA nace para ayudar a las personas y a las empresas a satisfacer sus necesidades formativas a lo largo de su carrera profesional. Apostamos por la digitalización, la innovación tecnológica y una exigen-

La formación continua es un elemento clave para recuperar empleo y competitividad en un entorno global y cambiante, y en el que la estabilidad en el empleo está íntimamente ligada a una buena planificación formativa

cia máxima en nuestro trabajo diario mediante la que pretendemos conseguir la mayor calidad posible en todos nuestros cursos. Ofrecemos un servicio de formación integral que facilita la mejora profesional, el reciclaje como trabajador o trabajadora y el aumento del nivel de empleabilidad.

El Grupo nace de la alianza entre Adalid Servicios Corporativos, Ibecon 2003 S.L. e Instituto Europa, tres de las empresas líderes en el sector de la formación a nivel nacional, con el objetivo de darle un impulso al sector y situarlo como un pilar fundamental en la estructura económica de España. Nuestros más de 30 años de experiencia nos avalan como una voz autorizada para aportar ideas y conocimientos.

Quiero resaltar que contamos con un proyecto internacional en Latinoamérica en el que tratamos de trasladar nuestra experiencia para ayudar a potenciar la cultura formativa en el continente americano. La apuesta por la digitalización, la economía del dato y la escalabilidad de nuestros productos y servicios son las señas de identidad de nuestros planes de negocio en estos países.

En el escenario actual, español y europeo, ¿cuáles son los retos globales que afronta el Grupo?

Trabajamos para hacer una formación atractiva, relevante, eficiente y de calidad. Estos son los retos que nos demanda el mercado laboral y los cambios que se están y van a producir en nuestra estructura productiva.

La formación continua es un elemento clave para recuperar empleo y competitividad en un entorno global y cambiante, y en el que la estabilidad en el empleo está íntimamente ligada a una buena planificación formativa.

Es en este escenario en el que ASPASIA se ha configurado como un grupo empresarial con capacidad para actuar como el eje clave del despegue definitivo del sector formativo, tanto en España como en el conjunto de países cuya lengua de trabajo es el castellano

Tenemos presencia en más de 12 ciudades de Chile y otras 9 de Colombia. Estamos formando a miles de jóvenes y trabajadores chilenos y colombianos. Contamos también con actividad en Miami, dónde vamos a abrir centros próximamente. Estamos trabajando para iniciar la actividad formativa en Perú.

¿Qué presencia tiene el Grupo en el sector de la formación para el empleo?

Quiero subrayar que el Grupo tiene presencia en las tres áreas formativas: Formación Profesional para el Empleo con más de 30 años de experiencia, Formación Profesional reglada con una oferta formativa actualizada para formar a las personas en aquellas profesiones con mayor salida laboral y posibilidades de inserción y la Formación Profesional Dual, área en el que, con acuerdos muy importantes con empresas, creo que estamos consiguiendo avances muy significativos.

También he de hacer mención por su valor y carácter estratégico, la formación que realizamos a medida para empresas y particulares, los Servicios que disponemos de selección de personal y agencia de colocación, la consultoría de igualdad, que está trabajando de manera muy positiva con empresas y representantes de los trabajadores, la formación en idiomas y la Escuela de negocios, en la que se imparten Másteres y cursos profesionales de alto nivel.

El Grupo Aspasia, es sinónimo de conocimiento y esfuerzo. Trabajamos cada día para mejorar y ayudar a mejorar.

¿Qué escenario abre la nueva ley de FP para el Grupo ASPASIA y para el sector? ¿Será importante la colaboración pública privada?

La *Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación* (LOMLOE), recoge la necesidad de mejorar el "*reconocimiento social de los itinerarios formativos de formación profesional para aproximarnos a las tasas de alumnado que optan por esta vía en el resto de los países europeos*"

El proyecto de la *Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional* es un esfuerzo de modernización del sistema para alinearnos con los países más avanzados de nuestro entorno más cercano; dignificación, control de calidad, equidad en el acceso a unas titulaciones de calidad, flexibilización para la obtención de títulos e

inversión. En definitiva, el ya histórico deseo de reconocimiento de la Formación Profesional que, aunque viene siendo reivindicado desde la Ley General de Educación de 1970 a la actual LOMLOE de 2020, no ha terminado de cuajar debido a la poca permeabilidad de la sociedad en general y del sistema educativo en particular en reconocer la valiosa aportación de la FP al sistema educativo y al sistema productivo. A diferencia de otros países del entorno europeo en los que la Formación Profesional ha sido un puntal fundamental en la formación de los y las jóvenes, en mejorar la calidad del empleo y darle más recorrido y futuro al sistema productivo.

Evidentemente, ya hemos trasladado al Ministerio de Educación y Formación Profesional la buena disposición de las empresas de un sector tan importante como el de la formación para el empleo, para mantener abierto el diálogo sobre la implantación y desarrollo de la futura ley que, va a requerir, de un proceso negociador para definir el modelo de FP que España necesita; definir la gobernanza del sistema con la implicación de las comunidades autónomas y los agentes sociales; y garantizar una financiación eficaz, con verdadero impacto sobre fortalecimiento, la mejora y la expansión de la Formación Profesional.

Hablando de Financiación, en la clausura de la Asamblea de la Asociación Estatal de Grandes Empresas de Formación (AEGEF) la ministra de Educación y Formación Profesional habló de inversión adelantando dos importantes cantidades que van de la mano de la nueva ley ¿Qué va a suponer la inversión prevista por el Gobierno para la FP?

La primicia que adelantó la ministra de Educación, Pilar Alegría, en la Asamblea de la Asociación Estatal de Grandes Empresas de Formación (AEGEF), fue muy importante. La inversión de 5.500 millones de euros en los tres próximos años va a suponer una importante inyección para el esfuerzo de modernización de la Formación Profesional que, además, nos va a permitir equipararnos con los países más avanzados de nuestro entorno. Va a permitir la pretendida dignificación, el control de calidad, la equidad en el acceso a unas titulaciones de calidad, la flexibilización para la obtención de títulos e inversión, etc.

En la misma Asamblea, la ministra adelantó también la cantidad presupuestada para el próximo año, unos 1150 millones de euros, de los cuales aproximadamente 950 serán de gestión directa de las Comunidades Autónomas, y el resto del propio Ministerio de Educación y Formación Profesional. Parte de ese dinero proviene de los fondos europeos y esto nos sitúa, tanto al gobierno como al empresariado, ante el reto no sólo de hacer una gestión eficiente de las inversiones, sino de mantenerlas en el tiempo y mejorarlas, si cabe.

¿Y para el sector de las empresas que se dedican a la formación para el empleo?

> *El Grupo Aspasia, es sinónimo de conocimiento y esfuerzo. Trabajamos cada día para mejorar y ayudar a mejorar*

Una importante inyección económica que el sector de la formación para el empleo estaba necesitando. El sector viene de una situación inestable que la pandemia de la COVID 19 convirtió en una crisis preocupante. Han sido dos años duros, como también ha sucedido en otros sectores de producción y de servicios.

Por estos motivos, estábamos necesitando políticas e inversiones que devolvieran la confianza al sector. Hay que tener en cuenta que la Formación Profesional y para el Empleo es un sector estratégico en la mejora del sistema productivo porque la formación, en sí misma, ya lo es.

La nueva ley de Formación Profesional, acompañada de una memoria económica y una gestión eficiente y negociada de las políticas y las inversiones será un revulsivo para el sector.

Y ahora la apuesta por una Fundación: ¿Cuál ha sido la motivación para dar este paso cualitativo?

La Fundación nace con el objetivo de visibilizar y potenciar el valor de la Formación Profesional para el empleo, una de las instituciones clave del mercado de trabajo, generar conocimiento en estas materias, promoviendo la calidad y la innovación, profundizado en su carácter estratégico.

Estamos trabajando en la elaboración de estudios, investigaciones en materia de empleo y formación y en temas de carácter socioeconómico. Y le estamos dando mucha importancia a la colaboración, que ya hemos iniciado, con Universidades y otras instituciones, tanto españolas, como europeas e internacionales.

Desarrollaremos un sistema de becas a jóvenes para que estudien en nuestros cursos de formación privada, apostando por nuestro compromiso social. Pretendemos alcanzar acuerdos con empresas para favorecer esta política de becas.

Hemos creado el Foro Anual de la Formación y el Empleo, como espacio de encuentro, reflexión y debate, en el que participen expertos, y demás personas e instituciones interesadas.

Estamos en definitiva impulsando estrategias para favorecer el conocimiento.

Atender al proceso negociador: una prioridad para la nueva ley de Formación Profesional

Asociación Estatal de Grandes Empresas de Formación (AEGEF).

El Proyecto de *Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional (LOFP)* es un buen punto de partida para llegar a conseguir un nuevo sistema de la Formación Profesional integrado. Una oportunidad para "prestigiar" y "dignificar" la FPE, junto a las competencias que en este sentido mantiene el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Así mismo, esperamos se regule un régimen de formación y acompañamiento profesional que, sirviendo al fortalecimiento de la economía, sea capaz de responder a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida y a las competencias demandadas por el mercado laboral.

Desde la *Asociación Estatal de Grandes Empresas de Formación (AEGEF)* valoramos positivamente y agradecemos al Ministerio de Educación y Formación Profesional, y en concreto a su Secretaría General, que se haya contado con la red de Centros de formación acreditados de carácter privado existente en España.

Ponemos a disposición de este Ministerio, en todo el territorio nacional, un

gran número de acreditaciones en certificados de profesionalidad en todas sus modalidades, junto con instalaciones y equipamientos acordes a la normativa, permitiendo incrementar la capilaridad y la capacidad de ejecución, con la garantía de nuestra experiencia en la Formación Profesional para el Empleo y Formación Profesional Reglada que la mayor parte de nuestros asociados también imparte.

Nuestros centros están en disposición, como hemos comentado, de aportar conocimiento y experiencia para construir y estabilizar un modelo de formación para el empleo eficiente, desde la colaboración PUBLICO – PRIVADA.

Consideramos que la nueva *Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional Formación Profesional* es una ley que toca aspectos muy transversales y de un importante calado. El fondo de ésta y las líneas generales incluidas aportan un valor importante y positivo al desarrollo de la futura Formación Profesional. Cuestiones como la flexibilidad, la acreditación de la experiencia laboral, el impulso de la formación práctica en la empresa, etc. son elementos necesarios que creemos van en la buena dirección. Asimismo, la nueva ley recoge otras cuestiones importantes, como son:

- La integración de todo el sistema de Formación Profesional, FP reglada y Formación Profesional para el Empleo.
- La revisión del actual modelo de orientación profesional.
- La promoción de la innovación y el emprendimiento en esta modalidad formativa.
- Su internacionalización y las posibilidades de dobles grados.
- Interrelación con el sistema universitario.

Es una ley ambiciosa que describe un sistema innovador, flexible, respondiendo a las necesidades de cualificación de la población tanto joven como adulta, y se adecua a las necesidades del mercado laboral. Pero precisamente por ello va a necesitar un gran esfuerzo normativo, de pedagogía y de cambio de mentalidad, de todos los actores implicados, Centros de Formación, profesorado, quitar las Empresas, alumnado y familias.

Valoramos como medidas de peso:

- La creación de micro formaciones acreditables con la posibilidad de ir ampliándose.
- La corresponsabilidad formativa de la empresa y el refuerzo de la conexión entre el mundo de la empresa y el mundo educativo.
- La formación dual avanzada, con contrato de trabajo y remuneración.
- La definición de las figuras del tutor dual de centro y de empresa.
- Alineación con las políticas de competencias y Formación Profesional de la Unión Europea.
- La apuesta por la internacionalización.
- La promoción de la innovación, el emprendimiento y la investigación.
- La relación con el entorno universitario.
- La creación del Registro Estatal de Formación Profesional y el Registro de acreditación de competencias profesionales adquiridas por vías no formales, etc.

Por otro lado, insistimos, además, en algunas propuestas de mejora del proyecto de ley en trámite parlamentario:

Homogeneidad regulatoria de las CC.AA.

Todas nuestras empresas tienen sedes en varias CCAA, por lo que echamos en falta una mayor coordinación institucional autonómica.

En un contexto competencial en el que las CC.AA. contarán con una alta autonomía, entendemos que es imprescindible que la nueva Ley vele por la implementación de procedimientos, criterios y regulaciones similares o idénticas en el conjunto del Estado que permitan que tanto la gestión como la impartición de las formaciones se pueda realizar de un modo homogéneo, unificado y no sujeto a procedimientos o consideraciones particulares que deriven en modelos de gestión e impartición diferenciados, como está ocurriendo en la actualidad.

Mayor visibilidad a la formación online

Creemos necesario que se incorpore con mayor claridad y reiteración las modalidades semipresencial, online y virtual y puedan identificarse más adecuadamente las plataformas, contenidos online, seguimiento a través de campus, tutores y dinamizadores, etc.

Mayor importancia a los Certificados de Profesionalidad

Entendemos que la visibilidad de los certificados de profesionalidad y su concreción en el texto deben ser mucho más relevantes.

En la regulación hay un predominio de la información relacionada con las titulaciones gestionadas tradicionalmente en el ámbito de Educación.

Aunque las titulaciones gestionadas tradicionalmente en el ámbito de Empleo también quedan recogidas en la nueva Ley, (tipologías A-B-C), entendemos que ocupan un lugar secundario, a diferencia de los ciclos formativos, con una escasa concreción de los detalles y alcance de dichas tipologías (y en particular de la C, certificados de profesionalidad).

Por otro lado, se indica que el diseño de un curso de Grado C podrá exigir la realización de un periodo de formación en la empresa, sin embargo, resulta confusa esta posibilidad ya que inicialmente en el anteproyecto se articula que toda la FP es dual.

Asimismo, se echa en falta la descripción de la acumulación de Grados C para poder completar los Grados D.

En este sentido, se considera necesaria la equiparación de los requisitos para

Es una ley ambiciosa que describe un sistema innovador, flexible, respondiendo a las necesidades de cualificación de la población tanto joven como adulta, y se adecua a las necesidades del mercado laboral

poder impartir los Módulos Profesionales, con independencia de si nos encontramos en Grado C o en un Grado D, resultando necesario revisar el Artículo 78.

Los centros docentes que imparten formación del Grado C deben estar acreditados para continuar con la formación del Grado D de su misma familia, al igual que a los centros de Grado D se les acredita en la formación de los Grados A, B y C (ver igualmente Art. 78).

Se vuelve a ejercer una separación del sistema, a la vez que discrimina a las ofertas de Grados A, B, C y lógicamente, a los centros que imparten estas ofertas formativas.

Sin haber establecido ni conocer aún los requisitos, se autoriza de forma automática a los centros docentes contemplados en el Registro Estatal de Centros Docentes No Universitarios y, sin embargo, esto no sucede para los centros que ofertan formación de Grados A, B y C.

Vuelve a no quedar clara la interpretación que se quiere dar al texto cuando expresa titulaciones D y E "del sistema educativo", mientas que a los Grados A, B y C no las califica como "sistema educativo".

Sólo es posible mejorar y ampliar las posibilidades de formación para las personas, si los centros pueden impartir cualquier oferta de formación profesional, con las acreditaciones en sus correspondientes familias profesionales y este hecho, no lo contempla ni el reglamento actual ni el nuevo anteproyecto de Ley.

Análisis de la Terminología

La nomenclatura de los Grados (A, B, C, D y E) puede resultar equívoca con los Grados Básico, Medio y Superior, así como con los Grados Universitarios, por tanto, sería conveniente buscar otro término que no generase confusión.

Formación online y Aulas

La necesidad de contar con aulas presenciales y estar impartiendo en modalidad presencial para poder impartir en modalidad online, entendemos que no responde a cuestiones de capacidad ni de solvencia formativa.

El hecho de contar con aulas o espacios presenciales acreditados no capacita a

ninguna entidad para hacer una buena formación en modalidades virtuales.

En este sentido, los últimos dos años han supuesto la constatación de que existe un sector altamente competitivo, consolidado y preparado para hacer frente a la formación de cualquier tipología o modalidad.

Son entidades que han desarrollado metodologías online basadas en plataformas, contenidos adaptados, tutores y dinamizadores, en seguimiento de los progresos a través de campus con trazabilidad en tiempo real que no cuentan -o pueden no contar- con acreditación presencial en la temática por no ser necesaria para la impartición online.

Y en sentido contrario, el hecho de contar con aulas o espacios presenciales acreditados no capacita a ninguna entidad para hacer una buena formación en modalidades virtuales. En este sentido, entendemos que es ésta una limitación a excluir de la regulación.

Adicionalmente, se exceptúa en el mismo artículo a los centros públicos de las administraciones educativas del citado requisito para la impartición de formación virtual, cuestión ésta que por sí misma constituye un menoscabo y tratamiento desigual y asimétrico con el sector privado en lo que a la impartición de estas modalidades virtuales se refiere.

Obligación de adscripción de los centros privados a un centro público

Es novedosa la obligación de adscripción de los centros privados a un centro público. No hay gran detalle de esta cuestión y de lo que ello implica salvo para la expedición de los distintos certificados de la formación y que parece que es requisito -la adscripción- para poder impartir formación profesional.

Esto implica la intervención de un nuevo agente -inexistente hasta ahora- cuya acción va a afectar a cuestiones como los tiempos, el acometimiento de nuevas gestiones, nuevos marcos regulatorios de control, etc.

Entendemos que sería necesario justificar la intervención de estos centros y su papel y aportación de valor como "administradores" de las entidades privadas, dando por hecho que la adscripción será en todo caso un trámite administrativo y que no generará obligaciones particulares adicionales.

Registros de entidades

La creación de dos registros de entidades dentro de una Ley "única", que pretende constituir un nuevo modelo "integrador", no favorece la consecución de dicho modelo, no debiéndose olvidar que además existe un tercer registro perteneciente al Servicio de Empleo Público Estatal y al Ministerio de Trabajo y Economía Social, del cual depende el catálogo de especialidades.

Los artículos que regulan cada uno de los registros son:

- Registro estatal de centros docentes no universitarios.
- Registro central de entidades y centros autorizados para impartir ofertas del sistema de formación profesional.

Echamos en falta también como agentes interesados, un capítulo sobre le modelo de gestión del sistema, que defina nuestra participación mediante convocatorias, conciertos, acuerdos marcos,...

En cualquier caso, la denominación utilizada para designar cada registro genera confusión, debiéndose especificar de algún modo en la designación que en el primer registro nos referimos a los centros docentes que imparten titulación de Grados D y E, mientras que en el segundo caso nos referimos a las entidades que imparten ofertas del sistema de formación profesional de Grados A, B y C.

Consideramos que debería crearse un Registro Central de entidades y centros autorizados para impartir ofertas del sistema de formación profesional.

Se debería especificar que los centros homologados por la autoridad laboral pasarían de manera automática a formar parte de este registro, sin necesidad de acudir a una nueva acreditación u homologación.

Es necesario disponer de un único registro, puesto que no tiene sentido mantener dos registros independientes y separados.

En nuestra opinión, el objetivo de mantener una única FP integrada no se vería materializado en la práctica, sino sólo en la teoría.

Profesorado y formadores

Existe en la nueva Ley una diferenciación entre el profesorado de formación profesional del sistema educativo y el profesorado y formadores no pertenecientes al sistema educativo.

Sin embargo, surge la duda sobre qué se debe entender como sistema educativo en este contexto y qué se entiende cómo formación profesional no perteneciente al sistema educativo.

Asimismo, en ninguno de los dos supuestos se determina la experiencia profesional exigible, ni tampoco parece, que vaya a ser un requisito que debe ser planteado. Las personas que no cumplieran estos requisitos podrían tener un plan de formación en la transición que suponga la equivalencia a esta experiencia.

Sería conveniente realizar un esfuerzo por modernizar la profesionalidad de formadores y docentes, pudiéndose incluso articular estancias formativas en empresas. En caso contrario, la selección y formación de los profesores seguirá teniendo un elevado componente academicista, primando los conocimientos y los títulos sobre las competencias y experiencia profesional.

Regulación adicional específica

Por ser temas de calado, todos ellos serán susceptibles de una regulación adicional detallada en este sentido, y en aras de no repetir experiencias negativas pasadas, será necesario un esfuerzo de adecuación importante para trasladar a la realidad el espíritu de lo recogido en la Ley.

Y no sólo trasladarlo, sino hacerlo en unos tiempos lo más ajustados posibles, que permitan la continuidad de las iniciativas de formación que se desarrollan en la actualidad, sin que se generen parones o vacíos legales que tarden meses o años en cubrirse con las respectivas regulaciones en desarrollo. En la disposición final séptima habla de un plazo de 4 años a nivel estatal, la duda que nos surge es cuánto tiempo costará a las 17 CCAA hacer las adaptaciones necesarias.

Echamos en falta también como agentes interesados, un capítulo sobre le modelo de gestión del sistema, que defina nuestra participación mediante convocatorias, conciertos, acuerdos marco, etc. que permitan a las empresas una planificación plurianual de nuestros equipos y nuestras inversiones, con el fin de dar estabilidad al sistema.

Una Ley Orgánica de estas características se convierte en crucial y fundamental para todo el nuevo sistema productivo, ya que es una ley de futuro adaptada a los nuevos yacimientos de empleo y a la nueva economía digital, respetando los principios de igualdad, sostenibilidad, inclusión social y la libre circulación de personas trabajadoras.

En cualquier caso, y teniendo en cuenta que se trata de un Anteproyecto de Ley poco reglamentista, como se indica desde organizaciones empresariales, será necesario atender al proceso negociador que ahora entra en una nueva etapa, así como al posterior desarrollo normativo.

María Luz Rodríguez es la autora de **Humanos y robots-: empleo y condiciones de trabajo en la era tecnológica**, editado por Editorial **Bomarzo**.

María Luz Rodríguez es doctora en **Derecho**, profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la **Universidad de Castilla-La Mancha**. Fue mediadora y responsable del Área Jurídica del **Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje**, así como árbitra del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha. En **2005** fue nombrada vocal asesora del Gabinete del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, y en 2007 consejera del **Gobierno de Castilla-La Mancha**.

Entre el **30 de octubre de 2010** y el **30 de diciembre de 2011** fue **Secretaria de Estado** de Empleo del **Ministerio de Trabajo e Inmigración de España**.

Un magnifico libro que parte de una primera premisa: NO AL DETERMINISMO TECNOLOGICO.

Plantea una interesante reflexión sobre ¿Cuántos y qué empleos van a ser reemplazados por la tecnología?

Aborda el nivel de estudios de la población trabajadora y la propensión a la pérdida de empleo: la mejora de la educación como una medida básica de política de empleo.

¿Cuántos y qué empleos van a crearse por la tecnología?

Las competencias o habilidades que van a requerir los empleos de la era digital: algunas contradicciones en el caso de España.

La centralidad de la educación y la formación en competencias digitales.

El rol esencial de la formación para el empleo en la preparación de la población trabajadora para los requerimientos de la economía digital.

Propone una serie de recomendaciones en materia de formación de las personas trabajadoras para afrontar con acierto los desafíos de la revolución tecnológica.

María Luz Rodríguez viene desde hace tiempo planteando debate sobre la revolución tecnológica y la adecuación de las instituciones laborales vigentes a los desafíos del trabajo en la era digital: contrato de trabajo y sindicato como piezas clave del contrato social, cuestiones estas que se plasman en este libro.

Y finaliza con un más que interesante capítulo sobre tiempo y salud en el trabajo en una sociedad hiperconectada.

Aspasia lanza su proyecto para reforzar los **puentes entre la educación y el empleo**

Lorenzo Alonso, Juan Antonio Sánchez Corchero y Ángel Gallego unen sus fuerzas y sus empresas en un empeño común de contribuir a mejorar la formación laboral en España. **Ibecon, Instituto Europa y Adalid** han formado el Grupo Aspasia, que nace desde la convicción de que contar con una formación para el empleo que sea dinámica, que esté bien conectada con la realidad del mercado laboral y que prepare a personas capaces de salir adelante en un mundo en permanente transformación es crucial para que una sociedad supere los retos del presente y sobre todo del futuro.

Según apunta **Ángel Gallego**, director general del Grupo Aspasia, "al poner en común nuestra experiencia nos dimos cuenta de que compartimos una misma visión del proceso formativo, en el que apostamos por el componente humano en todo momento, para ayudar a crecer a quien se está formando". A esa coincidencia se ha unido la voluntad de cubrir todas las áreas donde la formación para el empleo pueda resultar útil para la economía española.

"Ofrecemos nuestro compromiso de acompañar en todo momento a personas y empresas, desde la definición de los objetivos hasta la evaluación de los resultados de la formación", indica **Lorenzo Alonso**, CEO de la entidad, para quien es clave contar con una buena orientación laboral tanto antes como después de la formación.

> *Ibecon, Instituto Europa y Adalid, tres referentes de la formación para el empleo, forjan un proyecto formativo conjunto que quieren poner al servicio de la recuperación económica de España*

Juan Antonio Sánchez Corchero, presidente del Grupo, por su parte, pone el foco en la necesidad de disponer, por parte de las empresas formadoras, de una buena conexión con la realidad social y económica del país en el que se opera. Señala que "España necesita reforzar los puentes entre la educación y el empleo, y las empresas de formación podemos contribuir a que se alcancen mucho antes los objetivos que tenemos como sociedad avanzada".

Los tres comparten la consideración de que el sector de la formación para el empleo debe crecer en potencia y en alcance para ofrecer la mayor eficacia posible en los momentos actuales, cuando se encara el proceso de recuperación económica tras la grave crisis originada por la pandemia. Entre sus tres empresas, formaron en 2019 a más de **30.000 alumnos y alumnas**, con más de **100.000 horas impartidas**, habiendo impartido formación a lo largo de su historia a más de **200.000 personas**. Están implantadas en la mayor parte del territorio español, disponiendo de unos 60 centros entre los propios y aquellos con los que han firmado acuerdos para impartir formación.

Además, las empresas del Grupo Aspasia han logrado expandirse ya fuera de España. Desde 2014, han ido aumentando su implantación **en Chile y en Colombia**, para contar en la actualidad con una plantilla de más de 50 personas que trabajan en centros de Santiago de Chile, Viña del Mar y Bogotá. También colaboran con centros formativos en más de 12 ciudades de Chile y 9 de Colombia. Sánchez Corchero indica que "a corto plazo tenemos la intención de ampliar nuestra estructura a la ciudad de Medellín, que es un auténtico polo

tecnológico, y a medio plazo queremos tener presencia en todos los países que componen la Alianza del Pacífico".

La oferta educativa del grupo cubre prácticamente todas las especialidades de la formación para el empleo, desde los ciclos formativos reglados hasta la obtención de certificados de profesionalidad. Destacan los cursos relacionados con especialidades técnicas, en las que es imprescindible la presencialidad y la disponibilidad de instalaciones adecuadas, aunque también disponen de una variada oferta de cursos online y en la modalidad de aula virtual. "Llevamos invirtiendo desde hace tiempo en dotarnos de recursos digitales para la formación, y a partir de ahora vamos a apostar aún más intensamente por disponer de las herramientas tecnológicas más avanzadas del mercado", señala Alonso.

Gallego destaca por su parte las oportunidades que abre el entorno online. "El apoyo digital permite que podamos llevar nuestra oferta formativa más lejos y, al mismo tiempo, que la situemos más cerca, al alcance de todas las personas", afirma. Pone como ejemplo las iniciativas de *bootcamp* que están desarrollando en Chile, donde **750 jóvenes** han aprendido ya a manejar herramientas para su futuro laboral al tiempo que se sumergen en el entorno propio de una comunidad digital. "Cuanta más implicación se logra en las iniciativas de formación, más avances se registran en los resultados obtenidos, tanto para la cualificación de quienes se forman como para su integración laboral", afirma.

Con su unión en el Grupo Aspasia, las tres empresas persiguen aumentar las fortalezas que cada una ha acumulado por separado y encarar mejor el futuro. "Disponemos de una implantación territorial que nos acerca a las diversas realidades y nos facilita dar respuesta a las necesidades en cada zona", subraya Juan Antonio Sánchez Corchero. Para Lorenzo Alonso, otro valor diferencial del grupo es su profunda interrelación con el mundo empresarial, "que posibilita que vayamos evolucionando en términos de formación para acompañar las transformaciones de la economía española".

Ángel Gallego señala hacia el futuro, al apuntar que "el nuevo paradigma de la carrera profesional va a consistir en la formación a lo largo de la vida, y en Aspasia vamos a dotarnos de las herramientas adecuadas para proporcionar a nuestra comunidad educativa los recursos que cada persona pueda necesitar para definir su trayectoria laboral". De momento, la voluntad inmediata del grupo es contribuir a la recuperación de la economía de España, desde el convencimiento de que invertir en formación es la mejor manera de salir de las crisis más fuertes.

Hacia un modelo de **formación integral**

Según señala su dirección, el Grupo Aspasia centra su actividad en el desarrollo de un modelo de formación integral, basado en un aprendizaje a lo largo de la vida, para que todas las personas dispongan de las herramientas que faciliten el crecimiento de su carrera laboral. Dentro de ese proceso, la Formación Profesional reglada constituye un sector educativo clave para lograr empresas más productivas y puestos de trabajo de mayor calidad. Juan Antonio Sanchez Corchero, presidente del Grupo Aspasia, explica que "nuestra aspiración es elevar el nivel de la Formación Profesional para mejorar la conexión de esta con el mercado laboral y, en definitiva, contribuir al relanzamiento de la economía española".

El valor de la Formación Profesional

Siguiendo esa línea, Aspasia ha incorporado a su grupo corporativo la **Escuela de Profesionales Alcarazén** (Valladolid), que cuenta con más de 30 años de experiencia formativa y dispone de una amplia gama de titulaciones, entre las que destacan las relacionadas con la gastronomía, el turismo, la publicidad y la educación infantil. Juan Antonio Sánchez Corchero, presidente del Grupo Aspasia, destaca que "el centro ofrece la posibilidad de realizar los ciclos formativos en la modalidad de FP Dual, lo que permite que los estudiantes adquieran experiencia laboral combinando la formación teórica con el trabajo real en una empresa, y percibiendo una remuneración por ello". Además, Alcarazén imparte cursos a medida para empresas, profesionales y público en gene-

El Grupo Aspasia se consolida como uno de los mayores conjuntos de empresas en el sector de la formación en España

ral, fomentando el desarrollo y actualización de habilidades y competencias profesionales.

De la misma forma, también se ha unido al Grupo el **C.F.P. Temat Escuela Técnica**, único centro autorizado y concertado por la Consejería de Educación de Castilla y León para la impartición del Grado Superior en Patronaje y Moda. Esta escuela, ubicada en Valladolid, también imparte talleres privados especializados.

Desde Temat se trabaja cada día para tratar de mejorar la empleabilidad de su alumnado a través de itinerarios integrados de formación, orientación e inserción laboral adaptados a las necesidades del mercado laboral actual. Además, se trata de favorecer el emprendimiento buscando nuevas líneas de negocio.

Para el Grupo Aspasia, estas incorporaciones refuerzan su apuesta por contribuir a una Formación Profesional de calidad, que ya puso de manifiesto en 2020 con el inicio de la gestión del centro Virgen del Buen Suceso ubicado en La Robla, toda una institución de referencia en esta zona industrial de León, donde lleva más de medio siglo impartiendo formación en especialidades como soldadura y calderería, instalaciones eléctricas y construcciones metálicas, a las que se ha añadido recientemente la de sistemas microinformáticos.

Aspasia añade los másteres a su oferta formativa

Además de su expansión en los campos de la formación para el empleo y la formación profesional, Aspasia ha decidido entrar en el ámbito de las escuelas de negocios, con la incorporación al grupo de la **Aucal Business School**, que ofrece grados y másteres oficiales con altos índices de inserción laboral, enfocados hacia los campos de la sostenibilidad, la educación y los recursos humanos, además de cursos de especialización dentro de sectores como la seguridad privada, la administración de fincas o la gestión de empresas. Desde Aucal, se indica que su catálogo y la calidad de la formación que imparten han sido avalados por instituciones como la Universidad Francisco de Vitoria de Madrid, la Universidad Pegasus de Italia, la Universidad Nebrija, el ISCB (International Council from Small Business) o la UNESCO.

El Grupo Aspasia quiere cubrir así, según indica, el aumento de las necesidades de reciclaje, reorientación laboral y formación continua propias de un mercado laboral globalizado, hipercompetitivo y en constante cambio. En un contexto determinado por el impacto de la digitalización a todos los niveles, Aucal asegura la dotación de métodos y contenidos de alto nivel a través de la tecnología y de la participación de reconocidos expertos en las diversas materias. Además, Aspasia quiere reforzar con Aucal la proyección de su proyecto internacional, que cuenta ya con presencia en Chile y Colombia, donde imparte contenidos relacionados sobre todo con las nuevas tecnologías.

Orientación para la igualdad en el empleo

La dirección de Aspasia quiere destacar, por otra parte, que, tras haber logrado las empresas que integran el grupo empresarial (Adalid, Ibecon y el Instituto Europa) numerosos reconocimientos en su aplicación de medidas de igualdad, han decidido llevar más lejos su compromiso con el impulso de un marco laboral igualitario y crear, mediante un acuerdo con la empresa RBH Global, la consultora de igualdad **Diversitas Group**, que ofrece la experiencia del grupo a otras empresas para la aplicación de medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad en los lugares de trabajo.

Diversitas Group busca ayudar a aquellas empresas que necesiten desarrollar sus planes de igualdad, colaborando en la construcción de un entorno laboral más justo. Aspasia aporta su perfil de grupo especializado en formación y orientación laboral, para que las empresas puedan llevar a cabo todo el proceso de implementación de su plan de igualdad, desde la realización de la evaluación inicial de la situación hasta el seguimiento de la situación posterior a la implementación, que incluye acciones relacionadas con los procesos de selección, formación, promoción laboral y prevención del acoso, entre otros aspectos.

Después de que el Ministerio de Igualdad haya establecido que las empresas de más de 100 personas empleadas tengan aprobado ya un plan de igualdad, y que las de más de 50 lo tengan a partir del 7 de marzo de 2022, Diversitas Group quiere contribuir a que se avance en conseguir la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo.

> *La firma cuenta con un amplio rango de servicios que van desde la Formación Profesional para el Empleo hasta la formación en idiomas o la impartición de cursos oficiales de postgrado*

Una apuesta por la **formación profesional**

El Grupo Aspasia quiere apoyar el crecimiento de la **Formación Profesional** en España. Para ello ha trazado un plan estratégico de crecimiento para el próximo trienio en el que aspira a contar con hasta **8 centros de Formación Profesional Reglada** por todo el territorio español.

Actualmente la entidad cuenta con tres centros, todos ellos ubicados en Castilla y León. El objetivo es expandirse en Tenerife, Madrid, País Vasco y Andalucía. Para recorrer este camino le avala una amplia experiencia en todas las Comunidades Autónomas mencionadas en la línea de la Formación Profesional para el Empleo. Algo que, sin duda, ayudará a cumplir los objetivos establecidos.

"Queremos trabajar para mejorar el nivel y la calidad de la Formación Profesional", ha reconocido Juan Antonio Sánchez Corchero, presidente del Grupo Aspasia. La iniciativa comenzó el pasado año cuando el grupo de empresas incorporó el conocido centro de formación de La Robla: el **C.I.F.P. Virgen del Buen Suceso**. Un prestigioso centro en la formación de profesionales técnicos en la provincia de León que actualmente cuenta con cuatro ciclos formativos: Grado Medo en Sistemas Microinformáticos y Redes; Grado Medio en Soldadura y Calderería; Grado Superior en Construcciones Metálicas y Grado Medio en Instalaciones Eléctricas y Automáticas.

A ella se ha sumado en este 2021 la de la **Escuela de Profesionales Alcazarén**. Una empresa con una amplísima trayectoria que aporta músculo a las compañías del conocimiento. La Escuela de Profesionales cuenta con más de 30 años de experiencia en el sector. Destaca por su formación en Hostelería y Turismo donde el centro es un gran referente nacional. Además, desde hace años está potenciando la formación en otros sectores como la Educación y el Comercio y Marketing con buenos resultados y una gran acogida.

En estos momentos la Escuela de Profesionales Alcazarén cuenta con una amplia oferta de titulaciones cuyo objetivo principal es el de responder a las demandas del sector profesional. En concreto, en el centro se imparten un Grado Medio en Cocina y Gastronomía y cuatro Grados Superiores en Educación Infantil, Dirección de Cocina, Gestión de Alojamientos Turísticos y Marketing y Publicidad. Además, cabe destacar que tanto la formación en marketing como la formación para ser educador infantil se realizan en modalidad bilingüe.

Este centro formativo también imparte cursos cortos a medida para empresas, profesionales y para el público en general, donde se fomenta el desarrollo de habilidades y competencias de trabajadores y trabajadoras de distintos sectores.

Por último, cabe destacar que uno de los elementos más diferenciadores de esta Escuela de Profesionales es la posibilidad de realizar los ciclos formativos en la modalidad de FP Dual. Esto permite que los alumnos reciban parte de la formación del 2º curso de manera práctica en una empresa del sector. Este modelo formativo contempla que estas prácticas, más largas de lo habitual, también sean remuneradas.

> *"El Grupo Aspasia incrementa sus esfuerzos para fortalecer la Formación Profesional y dar un impulso a la Formación Profesional Dual*

Por último, la reciente incorporación de Formatecyl al Grupo Aspasia también ha traído consigo la incorporación de Temat Formación al conjunto de empresas. El **C.F.P. Temat Escuela Técnica**, ubicado en Valladolid, es el único centro autorizado y concertado por la Consejería de Educación de Castilla y León para la impartición del Grado Superior en Patronaje y Moda. Esta escuela, además, también cuenta con una serie de talleres privados especializados.

El objetivo de Temat es el de mejorar la empleabilidad de su alumnado a través de itinerarios integrados de formación, orientación e inserción laboral, así como favorecer el emprendimiento buscando nuevas líneas de negocio.

Hacia la consolidación

La incorporación de estos tres centros formativos especializados en Formación Profesional al Grupo Aspasia no ha sido más que el inicio de un ambicioso camino. Desde el conglomerado se espera cumplir los objetivos marcados en su plan estratégico y alcanzar el objetivo de **prestigiar la Formación Profesional en España**. Para ello la idea es contar con hasta 8 centros formativos antes de que finalice el próximo trienio (cinco más de los que posee en la actualidad). Del mismo modo, la intención es ampliar y diversificar la oferta formativa en materia de Formación Profesional así como lograr un modelo de FP online y disponible para el alumnado desde cualquier parte del territorio.

Cabe recordar que la mayor demanda de trabajadores por parte de las empresas en la coyuntura económica actual se centra en perfiles técnicos. El objetivo del Grupo Aspasia es aportar a la sociedad un mayor conocimiento sobre la Formación Profesional y que las personas que opten por este modelo formativo sepan que disponen de grandes oportunidades de inserción laboral.

Más de 2.400 trabajadores en ERTE han recibido algún tipo de formación en el Grupo Aspasia desde el inicio de la pandemia

El pasado mes de septiembre el Consejo de Ministros aprobó que las empresas que quisieran prorrogar sus ERTE estaban obligadas a ofrecer formación a sus trabajadores. Lo cierto es que desde que comenzó la pandemia en marzo de 2020, han sido miles los trabajadores en esta situación que, voluntariamente y sin intermediación de sus empresas, han redirigido sus objetivos laborales hacia otros sectores o puestos de trabajo.

El Grupo Aspasia, uno de los más importantes del país en cuanto a FP y Formación para el Empleo, ha formado tanto presencialmente como online a más de 2.400 trabajadores que se encontraban en situación de ERTE durante este periodo de crisis sanitaria. Muchos de estos trabajadores provenían de sectores seriamente afectados por la pandemia como el turismo, la hostelería o el comercio y han optado por aumentar su preparación profesional o, directamente, comenzar a formarse en nuevas materias.

> *Muchos de ellos provenían de sectores muy afectados por la crisis como el comercio, el turismo y la hostelería*

Destacar que los planes formativos solicitados han sido de lo más variado, desde habilidades comerciales, energía fotovoltaica o corte y cata de jamón a carretilleros o gestión de quejas y reclamaciones. Los cursos más demandados han sido fundamentalmente de idiomas (inglés y alemán), social media, seguridad informática, higiene alimentaria, salud y nutrición o atención al cliente.

Además, Grupo Aspasia comenzó en el mes de Octubre en Barcelona una serie de cursos subvencionados por la Generalitat con más de 600.000€ que aúnan formación y orientación laboral. El programa está dirigido principalmente a personas trabajadoras afectadas por un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) a Catalunya, como consecuencia de la suspensión total o parcial de su contrato de trabajo, derivado de las medidas preventivas y de contención adoptadas para paliar el COVID-19 a Catalunya, desde el inicio de la pandemia y hasta la finalización del período de ejecución de este programa. También podrán acceder personas trabajadoras, y un pequeño porcentaje de personas desempleadas inscritas en el Servicio Público de Empleo de Cataluña.

Las personas participantes se están formando con cursos de inglés, operaciones auxiliares de servicios administrativos, gestión de marketing y comunicación, creación de webs, posicionamiento SEO/SEM o diseño gráfico, entre otros.

El éxito o fracaso de la nueva ley de FP dependerá en buena medida de la **implicación de las empresas**

La aprobación en Consejo de Ministros del anteproyecto de ley de Formación Profesional es claramente un impulso crucial para fomentar y potenciar definitivamente esta educación en nuestro país. Para el Grupo Aspasia, uno de los más importantes del país en FP, esta ley es claramente un acierto en aspectos muy importantes como la dependencia de la Formación para el Empleo del Ministerio de Educación, la creación de "microformaciones" que permita a cualquier trabajador activo poder formarse en aspectos específicos y técnicos de su profesión y conseguir una acreditación oficial o el Catálogo de Ofertas de Formación Profesional con sus 5 grupos. Significativa es también la definitiva apuesta por la FP Dual como principal herramienta para combatir el desempleo juvenil y acercar a los estudiantes a un entorno de trabajo real.

Sin embargo, en esta nueva Ley, las empresas jugarán un papel fundamental ya que se les hace responsables de casi el 50% de la formación de los estudiantes de FP por lo que habría que tener

en cuenta las necesidades de las mismas y otorgarles ayudas o incentivos por su colaboración en la formación de futuros técnicos.

Para Lorenzo Alonso Nistal, CEO del Grupo Aspasia, "se trata ciertamente de una inversión a medio-largo plazo para la empresa ya que al responsabilizarse socialmente de la formación de estos estudiantes, labra el futuro de su plantilla, tiene la oportunidad de formarles en procesos propios de la misma y ahorra costes de formación en los futuros empleados."

Así mismo, el Grupo Aspasia quiere mostrar su satisfacción por el aumento de 40.000 nuevas matrículas en FP y superar por primera vez la cifra de un millón de estudiantes pero también recuerda que en algunas CCAA como Cataluña y Madrid, la demanda de plazas supera a la oferta por lo que se calcula que unos 60.000 alumnos se quedarán fuera del sistema educativo en todo el país. En este aspecto habría que recordar que para 2035 aproximadamente, la mitad de las ofertas de trabajo requerirán un título de técnico cuando actualmente España tiene exceso tanto de empleados con titulación inferior como titulados universitarios.

> *Casi un 50% de la formación dual será responsabilidad de las empresas por lo que habría que otorgarles ayudas o beneficios por colaborar en la formación de nuevos técnicos*

Desde el punto de vista estratégico, Grupo Aspasia pondrá foco en la expansión territorial donde la homogeneización de una normativa común en cada una de las CCAA resultará crucial así como en la consolidación de una modalidad on-line de calidad definiéndose con ambición e innovación en el desarrollo normativo de esta Ley Orgánica. Para el cumplimiento de lo anterior, GRUPO ASPASIA reclama un trato equilibrado respecto de los requisitos exigibles a los centros públicos y privados.

La Formación Profesional Dual convence a empresas y trabajadores

El Grupo Aspasia continúa su apuesta por la **Formación Profesional Dual**. Desde hace varios años las compañías del conocimiento trabajan por prestigiar este modelo formativo beneficioso tanto para empresa como para trabajadores. Mientras los primeros consiguen perfiles adaptados a sus necesidades, los segundos reciben una remuneración económica (proporcional al tiempo de trabajo real y efectivo realizado en la empresa) y un certificado de profesionalidad gracias a la formación recibida. Además, según la experiencia del Grupo Aspasia, este tipo de programas formativos cuentan con porcentajes de inserción cercanos al 90%.

Moralejo Selección S.L.

Recientemente el Grupo presidido por Juan Antonio Sanchez Corchero ha lanzado un proyecto formativo con el que creará una quincena de puestos de trabajo en Castilla y León. La iniciativa surge junto con la empresa Moralejo Selección S.L. y generará **15 puestos de trabajo** que respondan a las necesidades productivas de la empresa, favoreciendo además la inserción laboral de jóvenes desempleados en **una de las empresas con mayor proyección de Zamora**.

La iniciativa, que comenzó el pasado mes de **octubre**, tendrá una duración de un año. El proyecto aúna una parte práctica, en la que las personas aprendices desarrollarán **trabajo efectivo real y remunerado** en la empresa Moralejo Selección S.L. (ubicada en Arcenillas), y una parte de formación teórica y práctica, en la que cursarán un **certificado de profesionalidad** que les capacitará como operarios de la industria cárnica y reforzará su currículo y su nivel de empleabilidad.

Los contenidos formativos del proyecto se basarán en el certificado de profesionalidad 'Sacrificio, faenado y despiece de ani-

> *El Grupo Aspasia ha puesto en marcha varios proyectos de FP Dual gracias a los que se generarán numerosos puestos de trabajo*

males'. Esta formación troncal se completará con otras materias relacionadas con el ámbito de la prevención en riesgos laborales y una formación específica en análisis de puntos críticos de control (APPCC). Los estudios se llevarán a cabo en las instalaciones de la filial del Grupo Aspasia en Zamora, Insem, así como en las propias instalaciones de Moralejo en Arcenillas.

En definitiva, se trata de un proyecto que garantizará la obtención de una titulación y un puesto de trabajo a más una decena de jóvenes zamoranos. Además, una vez finalizado el programa, los porcentajes de inserción laboral y conversión de las personas aprendices en trabajadores indefinidos en este tipo de proyectos son muy elevados.

Otros proyectos

Por otro lado, en su línea de compromiso con la **inserción laboral** y la **mejora de la empleabilidad** el Grupo Aspasia ha lanzado otros dos proyectos de bastante relevancia. En primer lugar, junto con Nord Casting S.L., sacó adelante el pasado mes de julio un proyecto para 40 personas (dividido en dos ediciones) cuyo objetivo principal era el de capacitar a los participantes en habilidades para trabajar en tareas industriales relacionadas con la fundición de piezas de acero para el sector eólico.

Los dos cursos tuvieron un enfoque teórico-práctico y una duración de 50 horas cada uno. En la iniciativa, Nord Casting S.L. asumió un compromiso de contratación de al menos el 50% de los alumnos que realizaron el proceso formativo de manera satisfactoria. Además, los participantes aprendieron los procesos productivos de la empresa ubicada en La Robla (León).

> *Además, las compañías del conocimiento han lanzado varios proyectos para favorecer la inserción laboral de personas en situación de desempleo*

Por otro lado, el Grupo Aspasia también ha sacado adelante otra iniciativa para la inserción laboral, en este caso, de personas pertenecientes a **colectivos desfavorecidos**. Así está realizando cursos cuyo objetivo principal es el de la capacitación para el teletrabajo. En esta línea ya ha realizado una edición del programa formatico en la Comunidad de Madrid para la inserción laboral de personas pertenecientes al colectivo Down. Además, también se desarrollarán formaciones para mejorar la empleabilidad de personas con síndrome de Asperger en las Islas Baleares y Andalucía.

Nace **Diversitas Group**

Desde el pasado 7 de marzo el Ministerio de Igualdad exige a las empresas de más de 100 trabajadores tener aprobado un plan de igualdad. Esta medida supone un paso adelante en la lucha para reducir problemáticas como las brechas salariales o los techos de cristal. El objetivo de la regulación impulsada por el Gobierno de España no es otro que el de conseguir la igualdad efectiva en el trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso, la selección, la promoción y la formación en el trabajo.

Ante esta situación, las empresas Grupo Aspasia y RBH Global han creado la consultoría de igualdad **Diversitas Group**. Una empresa que nace con el objetivo de ayudar a quienes poseen menos experiencia en la creación, desarrollo e implantación de planes de igualdad. Diversitas pretende aportar su experiencia a otras compañías y ayudar a éstas para que puedan aplicar medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad en sus respectivos lugares de trabajo.

Desde las compañías del conocimiento (sobrenombre con el que se conoce al **Grupo Aspasia**) y RBH Global se pone a disposición de las empresas clientes un proceso completo para conseguir implantar un plan de igualdad en su compañía hecho a la medida y bajo los requisitos legales exigidos en la actualidad. El equipo experto de Diversitas se encargará desde la realización de una evaluación inicial para comprobar el estado de partida de la empresa con la que se va a colaborar hasta el seguimiento posterior a la implantación y desarrollo del plan.

¿Qué es un plan de Igualdad?

Para quienes no estén familiarizados con las nuevas exigencias decretadas por el Gobierno, los planes de igualdad deberán comprender un conjunto de medidas, adoptadas tras la realización un diagnóstico previo de la situación en que se encuentre la empresa, que han de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre los hombres y mujeres que trabajen en las empresas. Estos planes de igualdad, además, deberán ser presentados por las compañías en un registro público.

Asimismo el Ministerio de Igualdad también establece cuales son los criterios mínimos que ha de contemplar el análisis previo a la implantación de medidas. Éstos son:

> *La empresa, impulsada por el Grupo Aspasia y RBH Global, tiene como objetivo ayudar a compañías con menos experiencia en la implantación de planes de igualdad*

diversitas GROUP

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Por otro lado, a partir del 7 de marzo de 2022 la regulación establecerá que el límite de trabajadores para que una empresa tenga obligación de contar con uno de estos planes sea de 50 personas. De la misma forma también será necesario tener un plan de igualdad cuando el convenio colectivo aplicable así lo exija.

La experiencia como aval

El mayor aval de este proyecto es la amplia experiencia del Grupo Aspasia en este ámbito de trabajo. Desde que comenzase a desarrollar medidas de igualdad e implantase su propio plan, las compañías del conocimiento han logrado numerosos reconocimientos por parte de diferentes entidades y organismos. Algunos de los más destacados son:

- Certificado efr concedido por la Fundación MásFamilia en diciembre de 2019.
- Tres Distintivos de Igualdad en la Empresa concedidos por el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España en reconocimiento a las empresas Ibecon, Insem y Formatec (miembros del grupo).
- Premios Transfronterizos de Conciliación e Igualdad otorgados por GEMCAT en los meses de junio y noviembre de 2019 (vencedores en ambas categorías).
- Distintivo Óptima de Castilla y León otorgado por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León en el año 2018.
- Premios Internacionales de Gestión a la Diversidad Humana en la empresa y su Inclusión Laboral, concedidos por la Fundación Diversidad y la Fundación Alares en junio de 2018.
- Además, ha quedado finalista en la categoría de igualdad durante tres años consecutivos en los premios otorgados por CEMPYE (2017, 2018 y 2019).

Así pues, Diversitas Group nace en el marco de una clara apuesta por el Estado para fomentar la igualdad laboral. La intención de esta nueva entidad que formará parte del Grupo Aspasia y que contará con el apoyo de RBH Global es la de prestar ayuda a aquellas empresas que necesiten desarrollar sus planes de igualdad y colaborar en la construcción de un entorno laboral lo más justo e igualitario posible.

El Grupo Aspasia se une a la **patronal DigitalES**

Crecer en un entorno digital. Facilitar el acceso a la formación gracias a las nuevas tecnologías. Y ayudar a pymes y particulares a adaptarse a un mercado cada vez más competitivo por la digitalización. Con esas premisas son con las que el Grupo Aspasia ha entrado a formar parte de DigitaleES. La Asociación Española para la Digitalización (DigitalES) que reúne a más de 60 empresas del sector de la tecnología e innovación digital en España.

En conjunto, las compañías que componen esta asociación generan 250.000 empleos y facturan el equivalente al 3,3% del VAB nacional de España. Entre las marcas más importantes que componen la patronal se encuentran compañías como EY (Building a Better Working World), Telefónica, IBM, Orange, Vodafone, PWC, Deloitte, Ericsson, Fujitsu, KPMG, Nokia, Huawei o Accenture, entre muchas otras.

El principal objetivo de DigitalES es impulsar la transformación digital contribuyendo así al crecimiento económico y social de España.

Formación y digitalización

El Grupo Aspasia, entidad referente en el sector de la forma-

ción en España y Latinoamérica, ha entrado a formar parte de esta gran familia para aportar su experiencia. Las compañías del conocimiento, sobrenombre con el que se conoce a este grupo de empresas, han llegado a DigitalES para potenciar la unión de los conceptos de formación y digitalización.

A lo largo de sus más de 20 años de experiencia, el Grupo Aspasia ha realizado una clara apuesta por la tecnología y la innovación digital. Entre las formaciones que oferta la entidad destacan cursos relacionados con áreas como la ciberseguridad, el Big Data, el pilotaje de drones, el posicionamiento en buscadores o la industria 4.0. De hecho, en estos momentos las compañías del conocimiento se hayan inmersas en un proyecto de formación en transformación digital para RED.ES en el que van a impartir 198 cursos y más de 750 horas de formación.

Por otro lado, el grupo actualmente realiza el 60% de su formación bajo plataformas digitales y cada año invierte más de 2 millones de euros en su línea de I+D+i. Asimismo, en el proyecto internacional de Aspasia destaca *Awakelab* como producto estrella. Un *bootcamp* que está teniendo un éxito tremendo en Latinoamérica en el que se han formado más de 750 personas y que tiene porcentajes de inserción cercanos al 90%. Las formaciones impartidas en este programa formativo están muy relacionadas con el mundo de la programación, el big data y el desarrollo web.

Éstos son solo algunos de los ejemplos de la apuesta realizada por las compañías del conocimiento para ayudar a la sociedad a integrarse y adaptarse en los entornos digitales. De la misma forma, uno de los principales objetivos con los que trabaja el Grupo Aspasia es el de ayudar a la mejora de la empleabilidad a través de la formación en nuevas tecnologías y profesiones de alta demanda relacionadas con el concepto de digitalización.

Asimismo, las compañías del conocimiento también tienen una línea de negocio dedicada exclusivamente a la ayuda a empresas que no tienen un fácil acceso a la digitalización o que no tienen claro cómo afrontar la tarea.

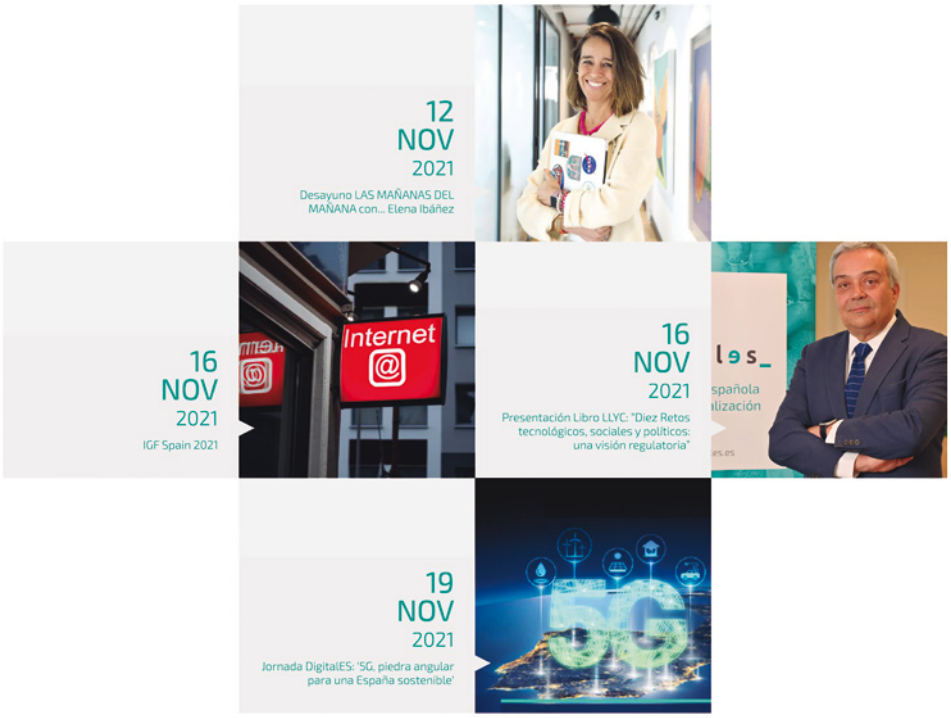
> *La entidad formativa acompañará a grandes marcas como EY, Telefónica, Vodafone, Huawei, Accenture o IBM, entre otras*

El estado de la digitalización en España

Según el índice DESI publicado en octubre del pasado año, España se sitúa en el undécimo lugar de la Unión Europea con un porcentaje del 57,5%. Esto coloca al país un poco por encima de la media aunque muestra que aún hay un largo camino por recorrer. El índice se realiza en base a 5 indicadores: Servicios Públicos Digitales, Conectividad, Capital Humano, Integración de la tecnología digital y Uso de Servicios de Internet.

Por otro lado, el Informe sobre Sociedad Digital en España 2019, realizado por Fundación Telefónica, muestra que las corrientes de transición digital en el país giran en torno a conceptos como la inteligencia artificial, la industria 4.0 o la ciberseguridad.

Por último, en el informe realizado por el Observatorio Vodafone sobre digitalización la percepción sobre el estado de digitalización por parte de las empresas españolas es bueno. Sin embargo, la valoración de la importancia de la digitalización apenas llega a un 6 sobre 10 en las pymes y no supone un nivel de preocupación demasiado elevado para ellas. De la misma forma apenas el 19% de las pequeñas y medianas empresas en España cuenta con un plan para digitalizarse. En el caso de las grandes empresas ese porcentaje llega al 46%, dato que también se antoja algo escaso.



Importancia de DigitalES

Es en esta coyuntura donde se pone de manifiesto la importancia de la patronal DigitalES y empresas como el Grupo Aspasia. El trabajo de este tipo de asociaciones y compañías que pretenden concienciar sobre la necesidad de digitalizarse para ser competitivos en un mercado cada vez más globalizado es fundamental.

Una de las líneas de trabajo más importantes, tanto de DigitalES como del Grupo Aspasia es la de ayudar a pymes y particulares a adaptarse a este nuevo mercado laboral. Transmitir valores como la importancia de la formación en áreas como las que se identifican en el estudio de Telefónica y que estos calen en el entramado empresarial y en la sociedad será clave para que la economía española pueda salir adelante.

El Grupo ASPASIA impulsa la creación de una **Fundación de Estudios e Investigación en materia de formación y empleo**

La Fundacion ASPASIA un espacio de estudio e investigación

La Fundación ASPASIA tiene como objetivo visibilizar y potenciar el valor de la Formación Profesional para el empleo, una de las instituciones claves del mercado de trabajo, generar conocimiento en estas materias, promoviendo la calidad y la innovación, profundizando en su carácter estratégico.

Para la Fundación ASPASIA la mayoría de las variables que afectan a la empleabilidad tienen cada vez mayor relación con la formación en todas sus vertientes, en un escenario en el que la transformación digital está cambiando el panorama del trabajo de manera profunda y a una velocidad vertiginosa y donde los conceptos: competencias, habilidades, actitudes, experiencia, marca personal o valores, hacen imprescindible un cada vez más relevante papel de la formación. Nunca la formación tuvo un lugar tan destacado.

Para La Fundación ASPASIA la transformación digital y las nuevas tecnologías han supuesto un cambio, asumido por la mayoría de la sociedad, que no es estático, ya que está en evolución continua, lo que nos exige del estudio también continuado y ello efectivamente requiere, de continuos procesos cognitivos acompañados, de los objetivos de calidad e innovación.

El estudio e investigacion es una prioridad para la Fundación

La Fundación, promoverá, fomentará y desarrollará estudios, investigaciones en materia de empleo y formación y todo tipo de actividades de carácter socioeconómico.

La Fundación va a contribuir al conocimiento de la actividad formativa en sus distintas variables y su relación con el empleo.

La formacion profesional dual es estrategica para el empleo.

Y su desarrollo es una de las cuestiones que la Fundación va a poner en el centro de su actividad. Para la Fundación generalizar acciones formativas, mixtas de empleo y formación, es uno de los retos fundamentales que tiene el mercado laboral y que tenemos como país.

La transformación digital uno de los principales retos

Nuestros estudios e investigaciones abordan, los principales retos para el avance de la digitalización de la formación en España, que no es una cuestión de carácter puntual, sino continua.

Y junto al reto de adaptar la formación a la era tecnológica y a los nuevos perfiles y puestos de trabajo que nacerán, vamos a seguir investigando los métodos y procesos, para alcanzar unos mayores niveles de utilidad y eficiencia.

Un nuevo impulso a la Formación y el emprendimiento individual y colectivo

La Fundación impulsa una más estrecha relación entre formación y emprendimiento, para lo que establece espacios de colaboración con distintas Asociaciones.

La Fundacion ASPASIA colabora con otras instituciones

La Fundación propicia el encuentro, para el desarrollo de los fines de esta, con la Universidad, en sus distintas disciplinas y fundamentalmente las más relacionadas con lo que son los objetivos de la Fundación, como también con otros Centros de Investigación.

La Fundación igualmente impulsa políticas de cooperación con Institutos, Centros de Estudio o Fundaciones homologadas tanto europeas como latinoamericanas.

Actividad cultural

La actividad cultural también va a estar presente dentro de las actividades de la Fundación.

La Fundacion ASPASIA organiza conferencias, congresos, coloquios y concederá becas de estyudio.

Organizar cursos, foros, ciclos de conferencias, congresos, simposios, coloquios, investigaciones y sesiones de estudio y de formación sobre temas relacionados con los fines y objetivos de la Fundación.

Redactar, editar y distribuir, por vía convencional o digital, folletos, estudios, informes, monografías y toda clase de publicaciones periódicas o no, de información, formación y divulgación sobre los temas contemplados en estos Estatutos.

Promover, organizar y dirigir la celebración de exposiciones, ferias y salones monográficos, periódicos y permanentes, fijos o itinerantes sobre temas relacionados con sus fines y objetivos.

Conceder becas de estudio y de formación en las materias que tengan relación con sus fines y objetivos.

Foro Formación

La Fundación Aspasia crea el Foro Formación. Se convocará con una regularidad anual. Se estructurará en torno a conferencias y mesas redondas, con la participación de personalidades en el ámbito de la economía, el empleo y la formación. La participación de expertos, organizaciones sindicales y empresariales, junto con la presencia de personas vinculadas a la comunidad educativa.

aspasia

LA FORMACIÓN DE TU FUTURO

DESCUBRE LO QUE PODEMOS HACER POR TI EN NUESTRA WEB

SERVICIOS

- Formación para el empleo
- Formación Dual
- Outsourcing de formación
- Formación a medida en las empresas
- Gestión de ayudas para la formación
- Servicios de selección de personal
- Desarrollo de soluciones TIC formativas
- Escuela de negocios y posgrado
- Consultoría de igualdad
- Formación en idiomas

grupoaspasia.com