

aspasia

Número 1 | Primer Cuatrimestre 2022



Entrevista a
Pilar Alegría Contente,
Ministra de Educación y FP

Por: **Begoña López**

**La formación profesional
en España (1.924-2.022).**
Breve recorrido histórico

Por: **Alonso Gutiérrez Morillo**



Revista ASPASIA

Número 1
Primer Cuatrimestre 2022

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

UNIÓN EUROPEA

- La LOMLOE y las competencias clave para el aprendizaje permanente, un marco de referencia europeo. Un aproximación desde la FP
Por: Luis García **03**

OPINIÓN

- La Ley Orgánica de ordenación e integración de la FP y la ley de FP en el trabajo: ¿Dos piezas del mismo engranaje?, ¿Cómo encajan las políticas de uno y otro ministerio?
Por: Vicente Sánchez **05**
- El papel de la formación en el Plan de Recuperación, Transición y Resiliencia: por qué es un eje tan importante
Por: Ángel Tarrío Ruiz **08**
- ¿Es posible una FP “todo Dual”?
Por: Vicente Sánchez **10**

ENTREVISTA

- Entrevista a la Ministra de Educación y Formación Profesional
Por: Begoña López **11**

ANÁLISIS

- La formación profesional en España (1.924-2.022). Breve recorrido histórico
Por: Alonso Gutiérrez **15**

INFORMES Y LIBROS

- Evolución de la cohesión social y consecuencias de la COVID-19 en España
Por: Pedro Badía **20**

ACTUALIDAD

- Una nueva oportunidad gracias al Grupo Aspasia **23**
- La importancia de la Formación Dual..... **24**
- La Fundación ASPASIA ha presentado el Plan de Acción para 2022 **26**
- Cursos de verano en Santander **27**
- Más de 22.000 empresas incumplen el último plazo del Plan de Igualdad del Gobierno **28**
- V Edición de Apps Factory en Barcelona, el proyecto más completo en TIC a nivel nacional **29**
- Una iniciativa pionera en País Vasco para la capacitación en habilidades digitales avanzadas..... **29**
- El Grupo Aspasia potencia la digitalización en Andalucía..... **30**
- Más de 2.500 trabajadores en ERTE han recibido algún tipo de formación en el GRUPO ASPASIA desde el inicio de la pandemia **31**
- El Grupo Aspasia y UNO sellan una alianza para impulsar la nueva formación en el sector logístico **32**
- La Formación Dual sigue creciendo **33**
- Planes de igualdad en la empresa privada y en el sector público..... **34**

La LOMLOE y las competencias clave para el aprendizaje permanente, un marco de referencia europeo. Un aproximación desde la FP

Luis García Domínguez.
 Presidente Asociación de Centros de FP FPEmpresa.
 Director del IES Puerta Bonita de Madrid.

La apuesta de la LOMLOE por un nuevo enfoque en la definición curricular, con el énfasis en las competencias, sumado a la intención de orientar los currículos, desde primaria hasta bachillerato, hacia las actuales preocupaciones globales más urgentes del planeta plasmadas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, pone, de alguna manera, en el foco, la apuesta que hace años se hizo en la LOGSE, por una FP cuyos currículos y títulos estaban articulados entorno a la idea de un catálogo nacional de cualificaciones, cuya finalidad era la adquisición de unas determinadas competencias profesionales que tuviesen relación directa con los requerimientos de la realidad productiva.

Sin obviar las importantes diferencias, de toda índole, que hay entre algunos de los elementos que conforman la educación inicial y media y los estudios profesionales, es bastante plausible que aquella implantación pueda ayudarnos a comprender las oportunidades, retos, debilidades y fortalezas que ahora supone este planteamiento. Lo que aprendimos entonces puede ayudar a andar el camino que ahora se señala en la nueva Ley.

En primer lugar, es necesario señalar que el Marco de Referencia Europeo sobre competencias clave para el aprendizaje permanente, es una brújula para las reformas educativas emprendidas en diferentes países de la Unión Europea en los últimos tres lustros. La pregunta a la que responden estas competencias es qué y cómo hacer para conseguir que nuestros ciudadanos tengan un mayor nivel educativo y formativo que a su vez permitan afrontar los retos sociales, tecnológicos, económicos y personales para vivir en el mundo por venir y también para que estos ciudadanos ayuden

a que este mundo sea mejor y pueda afrontar los nuevos desafíos, entre otros, del cambio climático, de la sostenibilidad de nuestras actividades en el planeta, de la equidad y la igualdad de las personas, independientemente del origen cultural, del sexo, etc.

Sabemos que el futuro siempre es incierto y difuso, precisamente por la naturaleza líquida y frágil del mismo y hemos comprobado una y otra vez que las previsiones a diez o veinte años se convierten en muchos casos en humo. Por ello es necesario que estas competencias tengan en cuenta esta incertidumbre y sean generales y adaptables. A veces a estas competencias clave se las ha tachado de conceptos neoliberales que eliminan de raíz el proyecto emancipador de la ilustración, como si los saberes académicos de la modernidad fuesen un programa universal inalterable y las competencias como las de aprender a aprender no sean nada. Pues bien, el marco europeo y los retos definidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible no son unos mandamientos escritos en piedra, pero sí una guía amplia y consensuada que deben orientar y ayudar a toda la sociedad y también a los responsables de las políticas educativas y a los facilitadores y proveedores de educación europea a definir e impulsar las legislaciones y los recursos de cada uno de los países para conseguir que efectivamente la educación sea accesible para todos y ayude a ampliar las oportunidades sociales y personales para la gran mayoría de los ciudadanos y ciudadanas.

Las competencias clave del mencionado marco se redujeron a solamente ocho, que por cierto contrastan con la interminables listas compartimentadas de asignaturas, propias de los tiempos del enci-



El Marco de Referencia Europeo sobre competencias clave para el aprendizaje permanente, es una brújula para las reformas educativas emprendidas en diferentes países de la Unión Europea en los últimos tres lustros





clonedismo, y van desde la comunicación en la lengua materna o la competencia de comunicación en lenguas extranjeras, a la competencia en matemática, ciencia y tecnología, a la reciente competencia digital, o la transversal y adaptable competencia de aprender a aprender, o las sociales y cívicas, el sentido de la iniciativa y la de conciencia y expresión cultural.

La nueva ley educativa aprobada el año pasado, prácticamente, no modifica el marco jurídico ni la estructura y ordenación académica del sistema educativo español, pero sí que propone una modificación del diseño curricular, especialmente en un ámbito, que es muy bien conocido en la Formación Profesional, un currículo basado en las competencias adquiridas más que en el listado de saberes predeterminados.

Es importante señalar que para desarrollar esto en las aulas será necesaria la actualización y formación de la gran mayoría de los docentes, pues lo que debería pasar en el aula debería ser otra cosa diferente de lo que se hace hasta ahora. De hecho, deberíamos preparar al docente para hacer otras cosas. El profesorado de hoy tiene que enseñar, transmitir y organizar saberes pero también abrirse a su entorno, crear situaciones de aprendizaje que permita aprender haciendo y que hagan que los estudiantes encuentren las respuestas de manera segura en un entorno más parecido al que se encontrarán una y otra vez en su vida personal, en su realidad laboral o en cualquier contexto vital y por ello desde las escuelas se debe repensar también como hacer la evaluación de estos aprendizajes, que sabemos al final tiene un peso determinante en la educación.

En los títulos de FP, establecidos en la LOGSE, hace más de veinticinco años,

el marco cambió hacia un modelo donde las competencias profesionales eran el elemento clave para entender y articular el sistema y también para enfocar las metodologías y la posición del docente y del estudiante en el mismo.

De hecho, la tradición de las enseñanzas profesionales, especialmente en el ámbito práctico llevaban desde etapas anteriores planteando enfoques, métodos y evaluaciones que apuntaban a las realizaciones, al hacer, al aprender haciendo, evaluando sobre todo si el estudiante era capaz de realizar las operaciones de producción o servicio, en un contexto determinado de manera aceptable.

Es verdad que durante mucho tiempo y justamente por la utilización de herramientas de evaluación estandarizadas procedentes de otros niveles educativos, como por ejemplo el examen teórico hacia bascular la metodología hacia un camino que era más para conseguir resultados de esos exámenes teóricos que a un sistema de evaluación que garantizase las competencias profesionales necesarias para el título profesional correspondiente. Esta situación se puede ilustrar con las escenas que hemos vivido a veces en una sesión de evaluación con algún profesor prisionero de este sistema -obviando las propias competencias que definían el módulo decir aquello de: "el estudiante no le da la nota para aprobar porque no estudió en los exámenes teóricos pero es muy bueno en el taller... si tuviese una empresa le contrataría el primero, pero no me queda más remedio que suspenderlo".

Con el paso de los años la mayoría de las actividades de enseñanza aprendizaje en FP pasan por crear situaciones próximas a la realidad para entrenar, si-

mular, evidenciar la realidad productiva y del servicio correspondiente, aunque la preocupación inmediata siempre ha sido la caducidad de las capacidades más pegadas a las tecnologías, instalaciones y máquinas y la perdurabilidad de las capacidades personales y las de crecimiento personal. Este camino que hemos recorrido en estos más de 25 años en FP nos ha enseñado que el modelo de currículo basado en las competencias era un acierto.

Algunas de las claves ya experimentadas en los centros donde durante estos años hemos desarrollado cursos de FP son:

- Reforzar la autonomía de los centros, el camino es más sencillo si los centros tienen la capacidad de organizar los propios recursos, cosa todavía rara.
- Formación y evaluación del profesorado pues en muchos casos será necesario implementar planes de choque de cualificación de los profesores y al mismo tiempo efectuar algún tipo de evaluación de los propios docentes para propiciar la mejora de su desempeño.
- Nuevos espacios, pues si quiere pasar del modelo de impartición de clases magistrales a un modelo activo es necesario que al aula tradicional se sumen otros espacios abiertos, con talleres, laboratorios, espacios multifuncionales, etc. que obviamente suponen una importante inversión económica.
- Un cambio de escuela en este sentido debe significar abrir los centros al entorno, una situación que ya se vivió en los centros de FP cuando hubo que acordar con las empresas de nuestro entorno planes formativos para desarrollar un 20% del total de la formación de los estudiantes en las propias empresas. Podemos pensar que en el caso de la primaria y secundaria podría significar que los centros educaran colaborando de manera real con las familias, asociaciones, instituciones, ONGs, empresas u organizaciones diversas que forman parte de su entorno, desarrollando programas consensuados para el desarrollo de algunas de las competencias clave.

Nuestra sociedad no se puede permitir perder esta oportunidad de mejorar nuestra educación porque ello significaría también perder parte de un futuro mejor.

Madrid, 3 de marzo de 2022.



La Ley Orgánica de ordenación e integración de la FP y la ley de FP en el trabajo:

¿Dos piezas del mismo engranaje?,
¿Cómo encajan las políticas de uno y
otro ministerio?

Vicente Sánchez Jiménez.
*Secretario Confederal
de Transiciones estratégicas
y desarrollo territorial.*
CCOO

La formación de las personas trabajadoras es ante todo un derecho. Por ello, no puede reducirse únicamente al papel que juega dentro del entramado económico mediante la formulación de “capital humano”. Esta cuestión la podemos apreciar a nivel internacional tanto en los objetivos enmarcados en la Agenda 2030 de la ONU, como también en las propuestas de la OIT recogidas con motivo de su primer centenario en 2019. Ambas iniciativas apelan a la coordinación de las políticas públicas para orientar las necesarias transformaciones del modelo productivo, garantizando a su vez la igualdad de oportunidades.

En esta misma dirección se sitúa a nivel regional el Pilar Europeo de Derechos Sociales impulsado por la Comisión Europea, que recoge en primer lugar la educación, la formación y el aprendizaje permanente como garantes para la participación social y laboral.

En el caso que nos ocupa la formación profesional goza de una especial protección. La propia Constitución Española establece el derecho universal a la educación y a la libre elección de profesión u oficio, comprometiéndolo a los poderes públicos a fomentar políticas que garanticen la formación y readaptación profesional. El Estatuto



de los Trabajadores regula con mayor concreción el derecho a la promoción y la formación en el trabajo en nuestro entramado normativo.

A este respecto, las diversas Administraciones Públicas tienen la obligación de garantizar que las oportunidades que promueven se complementen, en especial cuando se dirigen a los mismos colectivos y unos objetivos similares. Si bien las necesidades son distintas, en función del derecho y la situación en la que se generan, así como las responsabilidades en la creación de oportunidades de aprendizaje, la formación a lo largo de la vida supone articular el ejercicio de los distintos derechos individuales reconocidos, con las demandas del tejido productivo, así como con las distintas ofertas de formación.

Indicadores sobre la formación en nuestro país apuntan a que se está aún muy lejos de garantizar el derecho a la formación, tanto en el caso de la inicial como en la referida a la cualificación y a la adaptación a los cambios puntuales que se originen en los puestos de trabajo.

En este sentido, la tasa de abandono educativo es una referencia muy clara. Sostenida durante años, su consecuencia más visible es la polarización de la formación de la población activa, donde una parte importante accede a la cualificación a través de la experiencia en el mercado laboral. Una de sus causas es la falta estructural de inversión pública en la Formación Profesional, especialmente en la englobada en los Grados Medios. Otro dato a tener en cuenta es la escasa cobertura de formación de las personas en situación de desempleo, con apenas el 6%, en los años en los que se habrían requerido multiplicar los esfuerzos.

El estancamiento en la participación en formación de la población activa, que fluctúa en torno al 10% en los últimos años, también se sitúa lejos de los parámetros señalados por la UE para el año 2020, referenciados en el 15%. La reducción del número de horas de formación en las empresas, junto con la disminución de la inversión, lo corrobora. Los resultados de la última encuesta *Anual de Coste Laboral* muestran que la inversión de las empresas en formación se ha reducido a la mitad desde el 2014. Este dato mejora, por lo general, en aquellos sectores que cuentan con negociación colectiva.



Igualmente, en la última *Encuesta sobre la participación de la población adulta en actividades de aprendizaje* (2016) se visualizan las dificultades que encuentra el conjunto de la población para realizar formación. Entre ellas, las más señaladas son la falta de tiempo por cargas familiares, los costes de la formación en el caso de contratos parciales o en situación de desempleo, así como la dificultad de compatibilizar la formación con el tiempo de trabajo en aquellos indefinidos.

Los datos anteriores ponen de manifiesto los resultados de algunas de las medidas políticas adoptadas durante años en relación a la formación, especialmente las encaminadas a la desinversión de aquellas iniciativas que tienen como objetivo compensar las desigualdades existentes, como la formación para desempleados y la potenciación de la red de centros públicos.

En definitiva, la evolución de la situación durante estos años muestra un estancamiento en el desarrollo del derecho a la formación. Además, la dispersión de iniciativas, programas y financiación, entre otras, perjudica sin duda a quienes más necesitan y demandan formarse. La necesidad de coordinar políticas para complementar las iniciativas y cubrir las distintas situaciones se hace evidente a la vista de la información disponible.

La ordenación de la formación profesional en nuestro país es responsabilidad de las administraciones educa-

tivas y laborales. A su vez, en lo que afecta a la población activa, de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. La *Ley 5/2002 de las Cualificaciones y la FP*, que se deroga con la *Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la FP*, establecía un conjunto de instrumentos para integrar la oferta de ambas administraciones, cuestión no conseguida en estas dos décadas.

Sin entrar en el análisis más concreto en la falta de éxito de la norma, cuya finalidad y objetivos mantiene la nueva Ley orgánica, sí es menester destacar, ante la falta de cualificación de una parte de la población, el fracaso de las instituciones en la garantía de los derechos a la educación y la formación a los que se alude.

La reorganización competencial del sistema de formación para el empleo realizada al inicio de la legislatura, supuso que el Ministerio de Educación y Formación Profesional asumiera la competencia sobre el Sistema Nacional de Cualificaciones, más concretamente sobre la formación acreditable y los certificados de profesionalidad. Esta reorganización permitió argumentar la necesaria disposición por parte de esta estructura ministerial de un porcentaje del presupuesto correspondiente a la cuota de formación profesional. En todo caso conviene hacer mención a que estos recursos, cuyo origen son las rentas del trabajo, tienen carácter finalista y que la administración laboral

En la formación en la empresa deben establecerse los términos para el cumplimiento de la obligación de ofrecer formación o facilitar permisos, así como los procedimientos para resolver desacuerdos o conflictos en su ejercicio.

mantiene la competencia sobre el desarrollo de la formación para el empleo en su ámbito, como así está recogido en la Ley 30/2015, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Sobre este particular, se espera que en los próximos meses se aborde la reforma de la Ley 30/2015, la cual no puede obviar el marco establecido por la nueva Ley Orgánica de Formación Profesional, al derogar varios artículos de la primera. La normativa que sustituya a la actual debe asumir la nueva situación tras el reparto de competencias entre las administraciones laboral y educativa. Especialmente para el caso de la gobernanza del sistema en su conjunto, con la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Con este contexto es entendible la necesaria modificación del enfoque de la norma, haciendo necesario introducir la ordenación de las formas de acceso de las personas trabajadoras a la formación en función de las distintas necesidades y contextos, dentro y fuera de la empresa, junto al desarrollo de los derechos reconocidos en el ámbito de las políticas activas, a través del servicio de formación, y del propio Estatuto de los Trabajadores en lo concerniente a la formación en el trabajo. El derecho a la formación y la promoción profesional no puede limitarse a aquellas iniciativas financiadas con la cuota, aunque con respecto a esta puedan establecerse requisitos específicos, como tampoco se puede limitar a articular estos derechos con la formación profesional del sistema educativo.

La reforma de la Ley 30/2015 es una oportunidad para mejorar los derechos de participación y acceso a la formación, recogiendo entre las posibles ofertas la formación acreditada que se ordena en la Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, que regula la oferta en los ni-

veles de cualificación no universitaria, pues el derecho a la formación afecta al conjunto de la población trabajadora en todos los niveles de formación. Por todo ello, se comprende que el principal objetivo de la reforma debe ser cómo impulsar al ejercicio del derecho a la formación, con el fin de responder a las distintas necesidades en función del momento vital de las personas.

Por otro lado, si se comparte el diagnóstico sobre la demanda y necesidad de nuevas competencias para afrontar las transformaciones en curso, particularmente la digital, la ecológica y la territorial, se tienen que activar todos los mecanismos de que se dispone para ampliar el acceso a la formación bajo el principio de equidad. En la formación en la empresa deben establecerse los términos para el cumplimiento de la obligación de ofrecer formación o facilitar permisos, así como los procedimientos para resolver desacuerdos o conflictos en su ejercicio. Para ello es condición necesaria la mejora de los derechos de participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Esto último es desarrollo de la legislación laboral y, por tanto, forma parte de la reforma de la norma que regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. En todo caso, hay que tener en cuenta cómo articular las norma laboral y educativa en aquellos aspectos que son necesarios en las ofertas que se gestionen en uno u otro ámbito, como son:

- La investigación y prospección sobre evolución de cualificaciones, definición de estándares de competencia y necesidades formativas, coordinando la actuación de los distintos instrumentos técnicos en los ámbitos estatal y autonómico, así como garantizando la participación de las organizaciones sectoriales representativas en cada uno de ellos.

- El impulso de servicios de orientación profesional con recursos compartidos.
- El acuerdo sobre objetivos y programas comunes, de carácter plurianual, para la intervención conjunta, dentro o fuera del marco de las políticas activas de empleo, en determinadas situaciones: personas con baja cualificación, jóvenes en formación dual, recualificación en sectores en declive, personas afectadas por ERTes, acreditación de competencias, formación vinculada a estrategias de inversión pública.
- La implementación de la formación dual.
- El desarrollo de la red de centros disponibles para la implantación de los programas de formación en relación a sus distintos objetivos, impulsando la red de centros integrados públicos y de formación de adultos y ampliando la oferta en los centros ordinarios de FP del sistema educativo, que cuenta con una mayor especialización sectorial instalada.
- La evaluación de la formación, incluyendo indicadores sobre la garantía del derecho y la equidad en el acceso, considerando condiciones de empleo, su impacto en el desarrollo personal y laboral en términos de inserción y calidad del empleo en función de las necesidades y objetivos a los que responde, así como en la resiliencia del tejido productivo en el contexto de transformaciones en que estamos inmersos.

Como conclusión a todo lo expuesto, advertir que la redistribución de competencias y el reparto de la cuota de formación no supone una división de responsabilidades, más bien al contrario, obliga a las administraciones educativa y laboral, junto con la participación activa de los agentes sociales, como actores de la negociación colectiva, a un mayor esfuerzo de imaginación para crear vínculos y formas de trabajar conjuntamente.



El papel de la formación en el Plan de Recuperación, Transición y Resiliencia:

por qué es un eje tan importante

Ángel Tarrío Ruiz.

Coordinador del Observatorio de la Formación Profesional

Fundación BCN Formación Profesional

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia impulsado por el Gobierno de España es el instrumento a través del cual se canalizarán los fondos procedentes de la Unión Europea para: 1) Afrontar la recuperación de la crisis provocada por la COVID-19 y 2) Construir un futuro sostenible compatible con un incremento de la productividad y crecimiento. Los 4 ejes que guiarán este plan son avanzar hacia la transición ecológica, la transformación digital, la igualdad de género y la cohesión social y territorial.

Según el Gobierno, bajo el amparo de este plan, se llevará a cabo “un programa de reformas estructurales y legislativas orientadas a abordar los principales retos de nuestro país” que se sustentarán con la ejecución de 72.000 millones de euros (cifra superior al PIB anual de países como Bulgaria, Croacia o Lituania) y la canalización de los fondos Next Generation de la UE.

Entre otras acciones, este plan contempla la implementación de Proyectos

Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica (conocidos como PERTES), que abordan acciones e inversiones para potenciar sectores estratégicos como por ejemplo el Vehículo Eléctrico, las Energías Renovables, la Economía Circular o el sector Agroalimentario, entre otros.

Sin duda esta estrategia identifica y prioriza vectores de cambio que han de contribuir a la necesaria adaptación de España a las nuevas economías, nuevos métodos productivos, nuevas tendencias globales, también se señalan sectores concretos, se dota de herramientas y reformas que articulen las acciones y, además, se dota económicamente con una potencia considerable.

Ahora bien, una vez asegurados todos estos factores para llevar a cabo esta transformación de país debemos hacernos la pregunta de si España dispone (o dispondrá) del talento suficiente y adecuado para llevar a cabo toda esta ambiciosa transición asegurando sus objetivos. ¿Se pueden afrontar todos estos retos con la cantidad de profesionales en las disciplinas STEAM “disponibles” actualmente? ¿La oferta actual de titulaciones puede dar respuesta a retos de futuro como por ejemplo la transición hacia una movilidad mayoritariamente eléctrica, al despliegue de una red de hidrógeno líquido, el desarrollo masivo de instalaciones para generar energía sostenible o el necesario desarrollo de la Industria 4.0 y toda la tecnología asociada a ésta?

Puede que la respuesta a estas preguntas no sean lo suficientemente satisfactoria, puesto que, según nuestra experiencia como “interfaz” en materia de necesidades formativas entre tejido productivo y formativo del Área Metropolitana de Barcelona, todavía nos situamos lejos de poder



Incrementar la inversión en el sistema de FP destinada a la modernización y generación de nuevos espacios formativos y profesorado para hacer frente a las necesidades de talento de este plan.



dar una respuesta óptima a nivel de talento a todos estos retos. Algunas de las causas que podemos apuntar desde nuestra experiencia y diversos estudios e investigaciones que llevamos a cabo al respecto desde nuestro observatorio son: a) El bajo índice de Técnicos medios que registra España, especialmente en comparación con los países líderes en innovación y productividad, que no solo tienen los fondos necesarios sino también el talento para implementar las transformaciones, b) El desconocimiento del potencial alumnado acerca de las titulaciones de FP de Grado Medio y Superior que pueden dar respuesta a este tipo de retos, viéndose incluso casos de cursos escolares donde el número de alumnado de este tipo de titulaciones no solo disminuye, sino que incluso, en algún caso, desaparece alguna línea por no llegar al número mínimo de alumnado necesario para poder llevarla a cabo, c) El complejo y desacompañado ritmo de generación de nueva oferta formativa en el ámbito de la Formación Profesional que aborden las nuevas realidades y tendencias productivas, como por ejemplo, la inteligencia artificial, el big data, la fabricación aditiva 3D, la pila de hidrógeno o la ciberseguridad, por citar algunos ejemplos de ámbitos donde parece que la oferta formativa todavía no está suficientemente articulada, d) la baja presencia del talento feme-

nino en este tipo de disciplinas y áreas de conocimiento que están llamadas a ser las generadoras de los mejores y más estables puestos de trabajo y e) el relevo generacional en sectores industriales clave para la transformación no está asegurado.

A parte de estas razones debemos abordar también otro reto ligado a la oferta y demanda de estudios de este tipo, como es la disponibilidad de equipamiento y profesorado preparado y actualizado para poder impartir estos conocimientos ¿Está el sistema formativo suficientemente provisto de medios y conocimiento para generar nuevos y nuevas profesionales capaces de implementar esta transición / transformación? Y, por otro lado ¿Qué haremos con los profesionales de sectores que inevitablemente se contraerán o reenfocarán cuando esta transición se esté llevando a cabo? ¿Tenemos suficientes medios y formación ocupacional para actualizar y reconvertir profesionales?

Desde nuestro punto de vista las diferentes administraciones territoriales están trabajando intensamente todos estos elementos para que el gap formativo existente con las nuevas tecnologías y nuevos paradigmas de producción se reduzca, y la nueva Ley de FP aprobada en el Congreso y ratificada por el Senado el pasado mes de marzo

de 2022 es una buena muestra de ello. También lo es el auge de la FP Dual observado en todo el territorio y el incremento de demanda de estudios profesionalizadores por parte de todo tipo de colectivo, pero aún queda mucho trabajo que hacer para asegurar el puntal del talento necesario para materializar esta Recuperación, Transformación y Resiliencia. Para ello creemos que al menos son necesarias y prioritarias las siguientes 5 líneas de actuación:

1. Incrementar la inversión en el sistema de FP destinada a la modernización y generación de nuevos espacios formativos y profesorado para hacer frente a las necesidades de talento de este plan.
2. Articular más y mejores mecanismos de colaboración con la empresa con el objetivo de contar con instalaciones modernas y profesorado actualizado.
3. Potenciar la labor prospectiva sectorial sobre necesidades formativas y avanzar así a la “escasez” (y interrupciones que esta causa) de perfiles profesionales estratégicos.
4. Desarrollar planes de orientación y promoción de las titulaciones STEAM que además contemplen necesariamente la atracción del talento femenino.
5. Flexibilizar y facilitar la generación y modificación de oferta formativa

Creemos, desde nuestra perspectiva, que la formación, y más concretamente la Formación Profesional, ya se encuentra en un lugar privilegiado en la agenda de las instituciones y administraciones públicas, con lo que tenemos elementos para afirmar que el contexto actual es propicio para impulsar la aceleración de la Formación Profesional, y situarla como componente básico y necesario en la implementación y materialización del plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.



EDITORIAL

¿Es posible una FP "todo Dual"?

La Ley orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional ya está en el Boletín Oficial del Estado (BOE), después de pasar por los preceptivos controles en el Congreso y en el Senado. Una ley que, guste más o menos, supone una modernización y actualización de la Formación Profesional. Un claro intento de adaptar nuestro sistema a los nuevos tiempos, siguiendo las recomendaciones marcadas por la Comisión Europea, en sus distintos encuentros de expertos y expertas, y de las evidencias de los numerosos estudios e investigaciones que nos indican el camino a seguir para construir una Formación Profesional donde la equidad y la calidad vayan de la mano.

El objetivo de la nueva legislación es ordenar la formación profesional como un sistema único e integrado basado en tres elementos: ofertas de formación, acreditación de competencias profesionales, y orientación profesional.

En palabras de la secretaria general de Formación Profesional del MEFP, "nos encontramos ante una apuesta estratégica que determinará el futuro de varias generaciones y el bienestar económico del país."

Una vez más, la formación dual constituye uno de los ejes clave de la nueva ley, pero también uno de los principales temas del debate en el futuro desarrollo normativo. Los datos de la FPD en

España aún siguen siendo bajos, aproximadamente el 3% de la oferta total de esta formación. Su implantación ha sido lenta e irregular. En el año 2012 atendía al 1,5% de alumnado; y en el curso 2019-2020 al 3,69%, tan sólo un punto más respecto al curso 2016-17. Aún no tenemos datos actualizados ni del número de alumnos y de alumnas, ni del efecto que la pandemia ha podido tener sobre esta modalidad de formación. Sí podemos constatar que, a la luz de los pocos datos oficiales existentes, la falta de evaluación del modelo por parte de las administraciones educativas y la escasa investigación académica, han convertido la dual en un fenómeno más mediático que real, relacionando el término con la excelencia, el éxito, la calidad y la empleabilidad.

Según el profesor **Rodrigo Plaza**, recomendamos su artículo "Una década de FP Dual", **Observatorio ASPASIA número 2** "Entre la poca bibliografía existente destaca uno de los primeros informes de investigación sobre la implantación dual en España el año 2015 de la Universidad de Valencia en el que ya se afirmaba que el impulso del modelo se había desarrollado sin diálogo ni consenso con los centros, el profesorado y los agentes sociales haciendo gala de convertir a las empresas en las protagonistas de la formación pero sin haber contado con ellas ni haber valorado su tamaño, su capacidad y las necesidades para hacerse cargo de ésta. Concluía con que el modelo no puede ser generaliza-

ble por el coste económico, burocrático y laboral que representa a los centros y las administraciones." Otros informes de referencia con recomendaciones son los realizados por el Consejo de Trabajo, Económico y Social de Cataluña (CTESC) en el año 2017 y por la Fundación Bofill en el 2015. Los dos informes sitúan las fortalezas y las debilidades de la Formación Profesional Dual, así como la necesidad del diálogo social, el consenso, las mejoras en la calidad de la oferta y en la Inversión para establecer un modelo propio, en el marco de un sistema integrado, adaptado a las necesidades de las personas y al tejido empresarial con garantías de éxito.

La nueva ley, ya en vigor, tendrá un importante desarrollo normativo y deberá tener en cuenta el alto nivel competencial de las CCAA, así como la importancia para su desarrollo de los agentes sociales, fundamentalmente CEOE y CEPYM, UGT y CCOO.

En cualquier caso, la mejora de la Formación Profesional dependerá del desarrollo normativo de la nueva Ley, de la asignación de los recursos y de la inversión en las necesidades del sistema, de la organización de los centros y las empresas participantes y de la orientación y el acompañamiento de las personas que deseen formarse. Si el "todo dual" es factible dependerá de estos y otros factores, de una implantación rigurosa y una evaluación fiable de los resultados.



Pilar Alegría Continente

Ministra de Educación
y Formación
Profesional



“
La nueva Ley de Formación
Profesional sitúa a España
a la cabeza de los países de
nuestro entorno
”

Begoña López.
Directora de la revista ASPASIA

Ministra, por favor, unas pinceladas para nuestros lectoras y lectores, sobre su trayectoria profesional y política.

En toda mi trayectoria vital he intentado siempre tener a las personas y la mejora de su vida como eje central. De hecho, estudié Magisterio porque me parece una profesión fascinante y de una gran trascendencia social. Mi objetivo, como el del resto de socialistas, es que todas las personas seamos ciudadanos y ciudadanas de primera con los mismos derechos y las mismas oportunidades. Esta ha sido mi guía desde que fui diputada en el Congreso, en el año 2008, hasta ahora en el Ministerio de Educación. Guardo muy buen recuerdo de las instituciones donde he podido desempeñar cargos porque me ha permitido trabajar con grandes

profesionales. En la consejería de Innovación, Investigación y Universidad del Gobierno de Aragón, en el Ayuntamiento de Zaragoza o en la Delegación del Gobierno en Aragón, coincidiendo además con el estado de alarma y la pandemia. He encontrado siempre a grandes servidores públicos de los que he aprendido mucho en lo personal y lo profesional.

Desde el ministerio de Educación y FP, se ha hecho un esfuerzo legislativo, y presupuestario, muy importante para la puesta al día del sistema educativo español: LOMLOE, Ley Orgánica de FP, planes de inversión en el sector de la educación, etc. ¿De qué manera todo este trabajo político y legislativo está impactando en el sistema educativo?

Hemos emprendido una verdadera transformación del sistema educativo. Dentro del desarrollo de la Ley de Educación, hemos elaborado un currículo más competencial, basado en aprendizajes más profundos, en línea con lo que recomiendan los organismos internacionales. Este nuevo currículo está pensado para favorecer las metodologías innovadoras, el trabajo colaborativo del profesorado y la flexibilidad y autonomía de los centros.

Ya hemos aprobado los Reales Decretos de ordenación para cada etapa educativa y ahora son las comunidades autónomas las que tienen que completar





su parte del currículo. Estos cambios se empezarán a implantar en clase el próximo curso escolar, 2022-23, para los cursos impares, y al año siguiente para los cursos pares.

Ahora estamos volcados también en la reforma de la profesión docente, sin duda una de las más importantes para la mejora del sistema educativo. Es una reforma que lleva 40 años esperando. Partimos de una buena base, de un buen profesorado, pero tenemos que adaptarnos a los cambios que ya están en la sociedad para tener al profesorado mejor formado de cara al futuro.

La apuesta de este Gobierno por la Educación y la Formación Profesional es clara y así queda reflejado en el presupuesto de más de 6.000 millones de euros con el que cuenta este año el Ministerio.

En lo que a Formación Profesional se refiere, estamos asistiendo a una auténtica revolución del sistema que nada tiene que ver con el pasado. Estamos construyendo una Formación Profesional basada en la investigación aplicada, la innovación, la digitalización, el emprendimiento y la sostenibilidad. Se trata de ejes transversales presentes en toda la oferta puesta a disposición de las personas. Porque nuestro país necesita una Formación Profesional conectada con la realidad económica y laboral que abra la puerta al empleo, y que, a su vez, acompañe a las personas a lo largo de la vida para garantizar su bienestar. Como sabe, la apuesta del Gobierno de España por la Formación Profesional no tiene precedentes. Los más de 2.200 millones de euros designados para desplegar el Plan de Modernización y 5.500 millones de euros de memoria económica para el desarrollo

de la Ley de FP, avalan mis palabras. Por fin ha llegado la hora de la Formación Profesional en España.

¿Por qué es necesaria una Ley Orgánica de Formación Profesional?

En una realidad económica y social en permanente cambio, no podíamos mantener un sistema basado en una norma de hace dos décadas, que nada tenía que ver con las necesidades actuales. Nos encontramos ante un momento absolutamente histórico para la Formación Profesional en nuestro país. Con una firme apuesta del Gobierno que servirá para hacer frente a los retos que tenemos por delante y a los que están por venir. Desde finales de 2018, estamos trabajando en un nuevo sistema dirigido a los jóvenes, pero también a los trabajadores, empleados y desempleados. Necesitamos una Formación Profesional moderna y accesible para todos los ciudadanos y ciudadanas a lo largo de su vida profesional, para que nadie se quede atrás y para satisfacer las necesidades de la economía de hoy.

¿Qué elementos destacaría de la misma?

Se trata de una Ley diseñada para las personas que pone a su disposición una oferta formativa flexible, en permanente actualización, y acorde con las necesidades de los perfiles laborales del siglo XXI. Me refiero a una formación ligada a las nuevas tecnologías, la digitalización y la sostenibilidad. Una oferta estructurada en grados ascendentes que discurre entre las microformaciones, la mínima expresión, hasta los títulos y cursos de especialización. Todo ello para que cualquier persona en cualquier momento pueda

acceder a la formación que precise, e ir mejorando conocimientos y habilidades. Toda la formación tendrá carácter dual. Esto significa que cualquier alumno o alumna, para obtener un título de Formación Profesional, tendrá que pasar necesariamente por la empresa, con estancias más largas y de mayor calidad.

La nueva Ley de Formación Profesional potencia la relación y la colaboración entre el centro de FP y la empresa para mejorar la formación del alumnado y acercarlo a un futuro escenario laboral. Otro de los aspectos fundamentales de la norma es la orientación profesional que estará presente a lo largo de todo el proceso formativo de las personas. Nadie elige aquello que no conoce, y el acompañamiento en este sentido, es fundamental para abrir nuevos caminos.

¿Qué impacto se prevé que tendrá en el sistema educativo español? ¿Y en el sistema productivo y el mercado laboral?

En el ámbito educativo, supone una fuente de oportunidades para los jóvenes a través de una formación de vanguardia atenta a los cambios que los sectores productivos están experimentando, y conectada directamente con la empresa. Un extremo necesario para reducir las elevadas tasas de desempleo que sufre nuestro país y que no podemos permitir. Además, es una herramienta imprescindible para que los trabajadores y trabajadoras puedan mantener actualizadas sus competencias profesionales, cambiar de sector, o mejorar en el ámbito laboral.

La Formación Profesional es motor de cambio de los modelos productivos. Los centros de Formación Profesional se convertirán en ejes de innovación de las empresas de sus entornos. La implicación de las empresas en el circuito de la Formación Profesional es más que necesaria para garantizar su supervivencia. No hay que olvidar que el éxito de cualquier empresa reside en el talento de las personas que trabajan en ella, y esta Formación Profesional que tenemos ya disponible, servirá para fortalecer la cualificación y recualificación de los trabajadores.

Además, otro de nuestros objetivos es poder acreditar las competencias profesionales de más de tres millo-



nes de personas en cuatro años. Cerca de la mitad de la población activa de nuestro país, casi once millones de personas, carecen de acreditación de competencias, es decir, no tienen nada que reconozca aquello que saben hacer y que han aprendido a través de la experiencia laboral. Una realidad que les deja en una situación absolutamente vulnerable para poder cambiar de empleo, hacer frente a una posible crisis, o para mejorar en su entorno laboral. La nueva norma agiliza el procedimiento y abre un proceso permanente para que cualquier persona en cualquier momento pueda solicitar esta acreditación.

¿Cuáles son los referentes de la Comisión Europea que han orientado la Ley de FP?

Aquí he de decir que el Gobierno de España ha trabajado, y lo sigue haciendo, en perfecta sintonía con la Comisión Europea en sus políticas en esta materia. Tenemos la misma visión y nos unen los mismos objetivos. La estrategia modernizadora de la Formación Profesional puesta en marcha por el Gobierno de España hace ya más de tres años, ha servido de inspiración y ayuda a los planes europeos en este campo. La nueva Ley de Formación Profesional sitúa a España a la cabeza de los países de nuestro entorno. Para la CE, al igual que para España, la Formación Profesional es herramienta de cambio y sinónimo de bienestar social. Así que, el apoyo que hemos recibido y estamos recibiendo de la Comisión en todos los pasos que vamos dando, es constante y no me cansaré de agradecer.

¿Es necesario establecer una nueva cultura del aprendizaje permanente en todos los países miembros de la Unión Europea?

El concepto de aprendizaje a lo largo de la vida viene dado por la realidad actual. Se trata de una necesidad marcada por el mundo en el que vivimos y en el seno de la Unión Europea esta idea está clara. No podemos seguir haciendo lo mismo para una realidad diferente. Las nuevas tecnologías, los procesos de digitalización, o la sostenibilidad están transformando todos los sectores productivos sin excepción, también los tradicionales. Los países somos conscientes de que, en un escenario productivo tan dinámico, las necesidades formativas son constantes. Y nuestros trabajadores y trabajadoras han de mantenerse dentro del mercado laboral, incluso poder cambiar de sector productivo si así lo necesitan.

¿La autonomía con la que cuentan las Comunidades Autónomas en el ámbito de la Formación Profesional facilitará o dificultará el desarrollo normativo de la nueva Ley?

Creo sinceramente que hemos conseguido un clima de trabajo basado en el diálogo, en el debate constructivo, y en el consenso, que ha hecho posible alcanzar un objetivo compartido, mejorar la formación de nuestros ciudadanos y ciudadanas. Aquí, quiero agradecer la buena predisposición que han demostrado todas las comunidades autónomas para trabajar con el ministerio que tengo el honor de dirigir. El esfuerzo que vienen realizando con nosotros

para el desarrollo de buena parte de las líneas de actuación del Plan de Modernización de la Formación Profesional, ha sido clave para hacerlo posible. Y por supuesto, su cooperación y aportaciones en la elaboración de la nueva Ley de Formación Profesional. No me cabe duda de que el desarrollo normativo de la norma seguirá avanzando con la misma sintonía y hacia el mismo camino, con el buen hacer que todos y todas hemos demostrado hasta ahora.

En este sentido ¿Qué papel deben jugar las organizaciones empresariales y qué papel cree que jugarán?

Yo soy de la opinión de que la buena marcha de los planes del Gobierno en materia de Formación Profesional se debe, fundamentalmente, al trabajo conjunto con todos los agentes implicados en esta materia. Me referiría al apoyo de las administraciones autonómicas, pero aquí también quiero señalar el que hemos recibido de las organizaciones empresariales y sindicales. La colaboración ha sido clave para estar donde estamos ahora, con una Ley absolutamente necesaria aprobada y un Plan de Modernización sin precedentes en nuestro país. Todavía nos queda camino por recorrer y en esta ruta, el papel de las organizaciones empresariales es crucial para conseguir que la empresa forme parte del circuito de la Formación Profesional. Las grandes empresas lo tienen clarísimo, pero no podemos olvidar que nuestro tejido productivo está formado por pequeñas y medianas empresas, y su supervivencia también pasa por la Formación Profesional.





La conexión del centro de Formación Profesional con las empresas de su entorno más cercano es vital para garantizar una formación actual, dinámica, y conectada con el empleo.



Algunos estudios realizados han destacado el elevado coste económico, burocrático y laboral que representa para los centros y las empresas la FP Dual. ¿Es generalizable un modelo de “todo dual” en un tejido empresarial como el español?

La conexión del centro de Formación Profesional con las empresas de su entorno más cercano es vital para garantizar una formación actual, dinámica, y conectada con el empleo. Aquí me gustaría señalar que ningún modelo es extrapolable de un país a otro. Por supuesto que hemos mirado a modelos de éxito de países de nuestro entorno, como pueda ser el alemán, pero hemos sido muy conscientes de las características del sistema productivo español y de garantizar un sistema viable de formación en España. La Ley garantiza el carácter dual de toda la Formación Profesional, pero lo hace estableciendo dos intensidades, precisamente atendiendo al perfil de nuestras empresas. Para que cada una pueda acogerse a la modalidad que le resulte posible, con más o menos tiempo de estancia en ellas y con más o menos implicación en los aprendizajes del alumnado.

Hace años que no se contaba con el importante esfuerzo inversor que el gobierno está realizando en el sistema educativo, y en concreto el que está desplegando en la FP, fondos en los que la UE tienen un peso específico ¿Está en disposición el gobierno de mantener y extender una FP de calidad a cargo de fondos propios?

Por supuesto. No hay que olvidar que la estrategia modernizadora de la Formación Profesional del MEFP surge en los inicios del Gobierno del Presidente Sánchez. El nombre del Ministerio de Educación y Formación Profesional, incluyendo la Formación Profesional por primera vez en su denominación, fue toda una declaración de intenciones. El Plan de Modernización que estamos implementando, y al que me he referido anteriormente, arrancó con una dotación de 1.500 millones de euros de presupuesto del Estado. Una partida económica que después se amplió,



como sabe, con los fondos europeos. Estos fondos han llegado para impulsar todavía más la apuesta del Ejecutivo por la Formación Profesional y en esa línea vamos a seguir trabajando.

Dado que comparten ámbitos y se complementan en los desarrollos normativos ¿Cómo definiría la coordinación entre los ministerios de Educación y Formación Profesional y Economía Social?

El nuevo sistema de Formación Profesional que hemos impulsado desde el ministerio de Educación y FP, dirigido por primera vez tanto a jóvenes como a trabajadores, empleados y desempleados, marca un antes y un después en materia de Formación Profesional en nuestro país. Con la aprobación de la nueva Ley, hemos consolidado un modelo de formación sin precedentes en España que servirá para facilitar la vida de todas las personas, independientemente de su edad y circunstancias personales. Trabajamos conjuntamente con el Ministerio de Trabajo y Economía Social para alcanzar ese objetivo compartido. Desde el MEFP articulamos toda la oferta formativa que tiene su reconocimiento en lo que la Ley llama Catálogo Nacional de Estándares

de Competencia, el denominado hasta ahora Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. El resto de la formación dirigida a la población activa seguirá gestionada por el Ministerio de Trabajo. Ambas formaciones se complementan, al igual que nuestras actuaciones en cada uno de los ministerios del Gobierno de España.

Coméntenos, por favor, las siguientes palabras referidas a la Ley de Formación Profesional, “nos encontramos ante una apuesta estratégica que determinará el futuro de varias generaciones y el bienestar económico del país”

La Formación Profesional es para el Gobierno de España una estrategia de país, un asunto de Estado capaz de garantizar el bienestar individual y colectivo. Porque el éxito de nuestra economía dependerá del talento de nuestra ciudadanía y de que seamos capaces de ofrecerle una formación a la altura de las circunstancias. Estamos construyendo una Formación Profesional que no solo será capaz de adelantarse a los retos que están por venir, sino que, además, servirá para crear futuro. La ley de FP dará respuesta a las necesidades de nuestro tejido productivo y es una oportunidad histórica que debíamos a nuestros jóvenes.



La formación profesional en España (1.924-2.022)

Breve recorrido histórico.

Alonso Gutiérrez Morillo.

Profesor asociado de la Facultad de Educación de la Universidad de Cantabria

1/ Introducción

Con este trabajo, más allá del posicionamiento crítico del autor sobre distintas cuestiones que atañen a la Formación Profesional en España (Gutiérrez, 2021), lo que se pretende es realizar un breve recorrido histórico que aborde la evolución de la Formación Profesional en nuestro país, desde comienzos del siglo XX hasta la actualidad.

Para ello estructuraremos nuestro análisis en los siguientes apartados:

- Los primeros cuarenta años del siglo XX (1.900-1939).
- La dictadura franquista (1.939-1.975).
- Desde la LOGSE hasta hoy (1.990-2022)

Los primeros cuarenta años del siglo xx (1.900-1.939)

Podemos situar en este horizonte cronológico, los primeros intentos de poner en funcionamiento en España un sistema de Formación Profesional, que podamos definir como tal (Fernández de Pedro y González de la Fuente, 1975).

Este intento quedó reflejado en los *Estatutos de Formación Profesional* de 1.924 y de 1.928.

El primero de ellos (1.924), se refirió, específicamente, a la “Enseñanza Industrial”. Aunque, como señalan los autores citados, es el primer documento oficial que separa por primera vez, las enseñanzas profesionales del resto de enseñanzas. Sin embargo, dejó fuera las enseñanzas profesionales relacionadas con la agricultura.

Probablemente, este fue el “olvido” más importante de este documento. Mas cuando nos encontramos en un momento histórico en el que la agricultura constituía cuantitativamente la principal ocupación de la población, lo que supuso desperdiciar una buena oportunidad de mejora y modernización de nuestra agricultura; así como, las condiciones de vida de las personas que a ella se dedicaban. Fenómeno que se ha ido arrastrando hasta probablemente, el último tercio del siglo XX y que supuso uno de los problemas fundamentales durante la II República.

Pero va a ser con el *Estatuto de Formación Profesional de 1.928* (Gaceta de Madrid/303. 28 de diciembre de 1.928) (**Imagen 1**) con el que se da comienzo a un sistema que podríamos denominar como “reglado” de Formación Profesional, con la consiguiente implementación de centros dedicados a estas enseñanzas.



La necesidad de formación de la población, para dar respuesta al enorme reto de una industrialización incipiente, fue sin duda, el detonante de este cambio en el enfoque de las enseñanzas profesionales que conllevó también, la adaptación a un nuevo modelo social: urbano e industrial.

Es importante señalar, que ya en estos momentos aparece una de las “tensiones”, que se ha mantenido a lo largo de toda la historia de la Formación Profesional en nuestro país y que no es otra que: ¿a quién corresponde la responsabilidad de la Formación Profesional?

En el *Estatuto de Formación Profesional de 1.928*, esta responsabilidad recayó en el Ministerio de Trabajo y no será hasta 1.931, cuando las enseñanzas de Formación Profesional se transfieren al Ministerio de Instrucción Pública, dentro del nuevo enfoque educativo promovido por Fernando de los Ríos.

Todavía en el Estatuto de 1.928, nos vamos a encontrar ante un modelo que tiene que dar respuesta, por un lado, a las emergentes necesidades de formación de una población industrial que cada día adquiere más peso específico y por otro, a la todavía muy importante población que se dedicaba a las labores artesanales. En palabras de S. Fernández de Pedro y A. González de la Fuente (1.975, pág. 82):

“...como refleja el hecho de que se ocupe tanto de la formación profesional del obrero como del artesano”

Para ello se pusieron en funcionamiento dos tipos de centros:

- Las Escuelas Elementales y Superiores de Trabajo.
- Las Escuelas Profesionales para Oficiales y Maestros Artesanos (Escuelas de Artesanos).

El espíritu educativo que recogía el Estatuto de 1.928 ya comenzó, desde mi punto de vista, a responder a lo que hoy llamamos “aprendizaje a lo largo de la vida” o la necesidad de una formación permanente de nuestra pobla-

ción. En este sentido, se contemplaba el “*reaprendizaje por cambio de oficio voluntario o forzoso*”.

De igual modo, el Estatuto se hizo eco de la necesidad de formación de la población que aun no había alcanzado la edad laboral, para lo que se pusieron en funcionamiento las *Escuelas de Orientación Profesional y Preaprendizaje*; la primera de ellas, inaugurada en Madrid en 1.929, será conocida popularmente como la “*Escuela de Embajadores*”.

Las actividades formativas y docentes en estos centros eran básicamente en horario nocturno, puesto que la inmensa mayoría de la población que a ellos asistía, era población trabajadora que tenía que compatibilizar su jornada laboral con su formación profesional.

Por último, señalar, que el desarrollo real de las medidas contempladas en el Estatuto de 1.928 fue débil; siendo las razones fundamentales de esta debilidad por un lado, dejar el compromiso de la implementación de las enseñanzas en manos de Patronatos locales o provinciales y por otro, hacer recaer en Ayuntamientos y Diputaciones con el apoyo Ministerio de Economía Nacional, la responsabilidad de su financiación.

Ya en la II República (1.931-1.939), se inaugura en Madrid la nueva Escuela de Orientación Profesional Obrera “Tetuán de las Victorias” (1.933) (**Imagen 2**)² dentro del Plan de Escuelas de Orientación Profesional Obreras, siendo ministro de trabajo Francisco Largo Caballero. Plan que intentó, dentro de “bienio reformista” (1.931-1.933), extender las enseñanzas de Formación Profesional a distintas ciudades y barrios donde la demanda de esta formación era muy intensa.

Por su parte, en Cataluña se puso en funcionamiento el Consejo de la Escuela Nueva Unificada (CENU) (Brunet y Moral, 2017), que con una educación obligatoria, más o menos laxa hasta los 15 años, organizaba al alumnado en tres itinerarios: los que se dirigían a las escuelas de preaprendizaje (trabajos no cualificados), los que se dirigían a las escuelas de aprendizaje (trabajos cuali-



Imagen 1: Estatuto de Formación Profesional de 1.928¹

ficados) y por fin, los que se dirigían a las escuelas técnicas y politécnicos universitarios, donde los autores citados han querido ver una “*clara influencia soviética*” (Brunet y Moral, 2017, 94).

La dictadura franquista (1939-1975)

Para poder abordar con claridad el horizonte cronológico que se propone en este apartado, lo dividiremos, siguiendo a S. Fernández de Pedro y A. González de la Fuente (Fernández de Pedro y González de la Fuente, 1975) en los siguientes subapartados, que desarrollaremos sucintamente:

1. La Formación Profesional desde 1.939 hasta el I Plan de Desarrollo (1.964-1.967).
2. La Formación Profesional posterior al I Plan de Desarrollo (1.968-1.975).

1. La Formación Profesional desde 1.939 hasta el I Plan de Desarrollo.

Terminada la Guerra Civil (1.936-1.939) que culminó con la desaparición del orden constitucionalmente establecido de la II República, se instaura en España, la Dictadura Franquista (1.939-1.975), que trajo consigo, un importante aislamiento internacional y un proteccionismo decidido de la industria nacional (creación del INI en 1.941).

1 <https://www.todofp.es/dam/jcr:12026810-01bf-4448-ab9a-281cdc98d3b9/esatuto-fp-1928-segundo-pdf.pdf>

2 <http://edificiocap.blogspot.com/2008/04/historia-del-edificio-del-edificio-del.html>

La *Organización Sindical* será desde 1.940, la encargada de desarrollar la capacitación básica de la población, fundamentalmente adulta, que se dedicaría a la industria relegando aun mas, la formación de la población agrícola. Este cometido se completará, con la publicación en 1.949 de la *Ley de 16 julio de 1.949 de Bases de Enseñanza Media y profesional* (BOE,198 de 17 de julio de 1.949).

Esta ley permitió la implantación de los llamados “bachilleratos”: *Bachillerato Laboral Industrial, Bachillerato Laboral Marítimo-Pesquero, y Bachillerato Laboral Agrícola*. Los centros que impartían estas enseñanzas serán conocidos posteriormente como Institutos Técnicos.

En 1.955 y ya con una mayor apertura internacional, se promulga la *Ley de 20 de julio de 1.955 sobre “Formación Profesional Industrial”* (BOE, 202/21 de julio de 1.955), que se marca entre otros objetivos, adecuar el Estatuto de Formación Profesional de 1.928 a la realidad del momento.

Para su financiación se impone una cuota a las empresas. Siendo posible su reducción hasta en un 75%, si la empresa en cuestión implementaba acciones de formación profesional para sus trabajadores.

Según el nivel de la Formación Profesional que se estudiaba en los distintos centros creados mediante esta Ley, estos podían ser: Escuelas de Preaprendizaje, Aprendizaje y Maestría Industrial.

Ya en estos momentos, se hizo realidad la carencia de plazas de Formación Profesional en relación con la demanda, que en ningún caso pudo ser atendida por la escasa oferta de estos centros.

Para paliar este problema, que se mantendrá durante toda la historia de la Formación profesional de nuestro país, se pusieron en marcha acciones formativas, especialmente para población adulta (éxodo rural), desde el Ministerio de Agricultura, el Ministerio de Trabajo, la Organización Sindical (en 1.957 se creó la Oficina Sindical Acelerada, dentro de la Obra Sindical de Formación Profesional), la Iglesia y otras organizaciones privadas y empresas.

Mención especial requiere la creación en 1.955 de las *Universidades Laborales*, por parte del Ministerio de Trabajo. Casi con toda seguridad, la iniciativa educativa de mayor éxito en relación con la Formación Profesional del momento y que se mantuvo hasta su desaparición en 1.989.

2. La Formación Profesional a partir del I Plan de Desarrollo (1.964-1.975).

Empezaremos este apartado mencionando la gran olvidada de todo este desigual proceso y que ya hemos citado en varias ocasiones: la capacitación profesional agrícola.

Este “olvido” ha supuesto, un importante retraso en el desarrollo técnico y profesional de la población del campo, que únicamente contaba hasta 1.964, con las *Escuelas de Capataces* para su formación técnico-profesional y a partir de 1.964, con los Servicios de Extensión Agraria, del Ministerio de Agricultura.

Con la Ley General de Educación de 1.970 (*Ley 14/1970 de 4 de agosto General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa*. BOE, 187 de 6 de agosto), se va a producir el gran cambio educativo de este periodo.

Muchos fueron los planteamientos novedosos que planteó este texto legislativo, pero dado el carácter de este trabajo nos centraremos únicamente, en lo que se refiere a la Formación Profesional.

En ella nos encontramos por primera vez, la integración plena de la Formación Profesional en el sistema educativo. En este sentido merece la pena citar el Art. 40.1 de la ley:

“La Formación Profesional tendrá por finalidad específica la capacitación de los alumnos para el ejercicio de la profesión elegida. además de continuar su formación integral. Deberá guardar, en su organización y rendimiento, estrecha relación con la estructura y previsiones del empleo”

Dentro del desarrollo de la ley, será el “Decreto 995/1974, de 14 de marzo, sobre Ordenación de la Formación Profesional” (BOE,93 de 18 de abril de 1974), el que estructure y desarrolle el modelo de Formación Profesional en tres grados (Art. 8):

- a) **La FP de primer grado**, a la que podían acceder quienes hubiesen completado los estudios de la EGB.
- b) **La FP de segundo grado**, para el alumnado que tuviera el título de Bachillerato y para los que, habiendo terminado la FP de primer grado, realicen las enseñanzas complementarias que se requieran.
- c) **La FP de tercer grado**, sería para el alumnado universitario que tuviera el primer ciclo de una Facultad o Escuela Técnica Superior y para todos los graduados/as universitarios y los alumnos/as de FP de segundo grado que hubieran superado las enseñanzas complementarias que se requieran.

Como ya hemos señalado, la Ley General de Educación llevó a cabo un importante cambio de enfoque en lo que se refiere a la Formación Profesional, pero no consiguió, ni eliminar la idea de las enseñanzas de formación profesional como un itinerario educativo de “segunda categoría” frente al BUP, ni dotar del protagonismo necesario a las prácticas en empresas, que fueron consideradas como complementarias y no obligatorias. Además, como suele ocurrir con todas las “reformas educativas”, no consiguió la suficiente financiación para desarrollar todos los aspectos que se recogían en la misma.



Imagen 2: Escuela de Orientación Profesional Obrera “Tetuán de las Victorias.”



En definitiva, aunque fue un claro avance frente a la situación anterior, no logró el necesario desarrollo de la Formación Profesional y su dignificación.

Desde la LOGSE hasta hoy (1.990-2022)

Reinstaurada de nuevo la democracia en nuestro país y en el mismo año de nuestra incorporación a la Unión Europea (1.986), se crea el *Consejo General de la Formación Profesional*, en el que estaban representadas las Administraciones y las organizaciones sindicales y empresariales. Lo que supuso un importante avance para la Formación Profesional (Gallego y Rodríguez, 2.011).

Por su parte, la LOGSE (*Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo*, 1/1990 de 3 de octubre. BOE, 238 de 4 de octubre), estructuró el modelo de Formación Profesional del sistema educativo en Ciclos Formativos de Grado Medio y Grado Superior, con una estructura modular que incorporaba un módulo específico de prácticas tuteladas en empresas, denominado: *Formación en Centros de Trabajo (FCT)*.

La preocupación fundamental a la que se pretendió dar respuesta con esta ley en relación con la Formación Profesional fue su necesaria dignificación.

Para ello se implementaron dos medidas: equiparar los requisitos de acceso a los Ciclos Formativos de Grado Medio (CGGM), con los del Bachillerato (Graduado en Educación Secundaria Obligatoria) y la necesidad de tener el título de Bachillerato para poder acceder tanto a los Ciclos Formativos de Grado Superior (CFGs) como a los estudios universitarios.

Pero la realidad fue, que la Formación Profesional del sistema educativo no dejó de ser considerada una educación subsidiaria del más reconocido itinerario educativo del Bachillerato.

En este contexto se promulgó la *Ley Orgánica de Cualificaciones y Formación Profesional* (Ley 5/2002. BOE núm. 147, de 20/06/2002.) que sustenta, junto con la *Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral* (BOE núm. 217, de 10 de septiembre de 2015), la Formación Profesional en nuestro país (CEE, 2.021).

De este modo, el sistema de Formación Profesional se encuentra ordenado en dos subsistemas. El primero de ellos es el sistema de Formación Profesional reglada, que se desarrolla en el ámbito educativo, con ciclos formativos de grado medio y grado superior, a los que posteriormente se agregaron los ciclos de formación profesional de grado básico y los cursos de especialización. El segundo subsistema es la formación profesional para el empleo, ordenado en el ámbito de las Administraciones responsables de empleo, mediante los certificados de profesionalidad.

La debilidad fundamental de esta estructura ha sido que los dos subsistemas se han desarrollado con muy escasa vinculación entre ellos y con un alumnado muy diferenciado.

La *Ley Orgánica de Educación* (Ley Orgánica 2/2006. BOE núm. 106, de 04/05/2006), mantuvo la estructura básica de la LOGSE, pero introdujo el cambio fundamental de los Programas de Cualificación Profesional Inicial, que mediante la combinación de aprendizajes teóricos con aprendizajes prácticos estructurados de manera modular, permitían tanto la obtención del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, como el reconocimiento de una cualificación profesional de nivel 1 del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

De igual modo, la LOE señala que la Educación Superior está compuesta, tanto por los estudios universitarios como por los Ciclos Formativos de Grado Superior.

Posteriormente se publicó el “RD 1529/2012” (*Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual*. BOE núm. 270, de 9 de noviembre de 2012).

La Formación Profesional Dual nació poco definida, ya que no se precisó qué se entendía por Formación Profesional Dual, ni desde planteamientos educativos, ni desde planteamientos laborales.

Los argumentos que se utilizaron en su momento para su implantación fueron que permitiría reducir el abandono escolar, a la vez que impulsaría la inserción laboral del alumnado que la cursara. La realidad se encargó de demostrar que estas aspiraciones eran más teóricas que reales (gráfico 1, CCOO, 2019).

La *Ley Orgánica para la mejora de la Calidad Educativa* (Ley Orgánica 8/2013. BOE núm. 295, de 10/12/2013), aunque siguió manteniendo la estructura básica de la Formación Profesional del sistema educativo, introdujo en su afán de clasificador dos itinerarios en la ESO: el de las “enseñanzas académicas”, enfocado a aquel alumnado que persiga estudiar Bachillerato y el de las “enseñanzas aplicadas”, dirigido al alumnado que quiera estudiar Formación Profesional.

La primera y tal vez más grave consecuencia de este planteamiento discriminatorio, fue la de volver a considerar la Formación Profesional del sistema educativo, como unos aprendizajes de segunda categoría.

Gráfico 1: Evolución del número de contratos de formación antes y después la publicación del RD 1529/2012

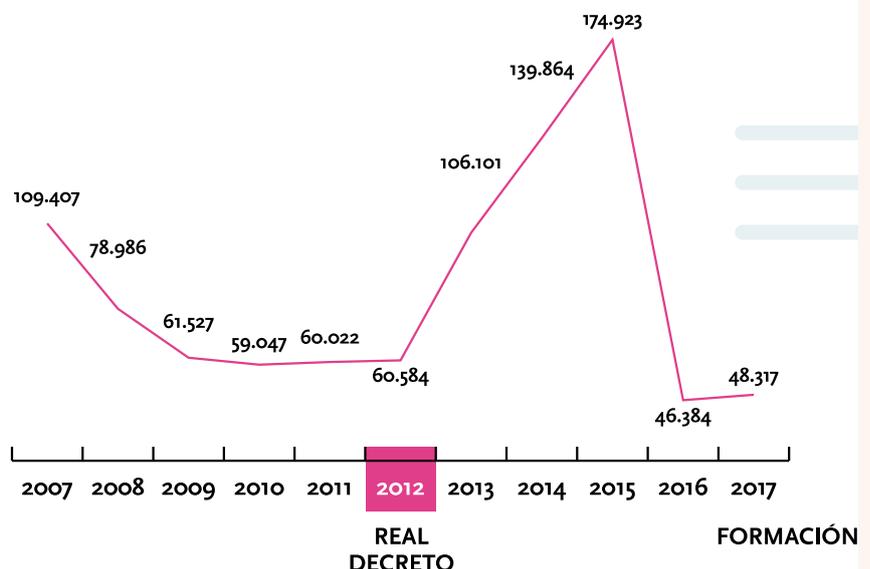
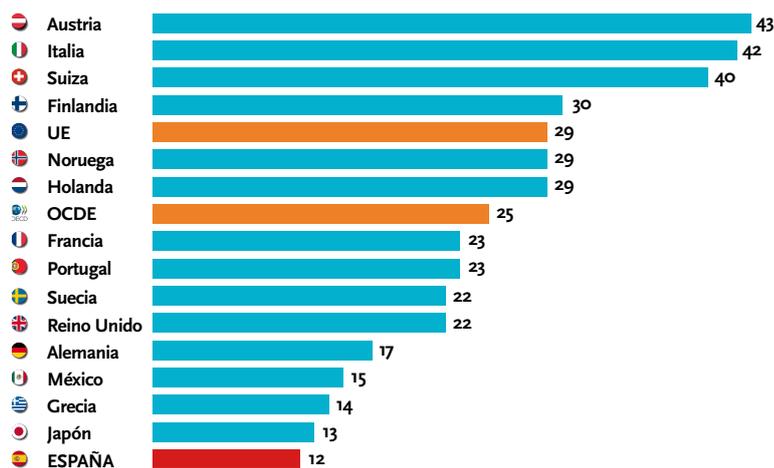


Gráfico 2: Porcentaje de alumnado entre 15 y 19 años matriculado en Formación Profesional. Fuente OCDE.



A lo que se unió, la otra novedad de calado en relación con la FP del sistema educativo que implantó la LOMCE: la Formación Profesional Básica.

Por último, 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* (BOE núm. 340, de 30 de diciembre de 2020), continúa insistiendo en 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” (Preámbulo).

La realidad es que España (gráfico 2, MEFP, 2020), se encuentra muy lejos de esas tasas.

En estas circunstancias 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 Formación Profesional, como un proceso formativo de igual nivel que el Bachillerato y los estudios universitarios.

En este contexto, agravado por las consecuencias sociales, económicas y educativas de la pandemia de la COVID-19 se ha aprobado la Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional (Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, BOE, 1 de abril de 2022). Un texto legal que posibilitará integrar, con un enfoque global, los diferentes subsistemas de la Formación Profesional. Así como, acreditar a dos millones de trabajadoras y trabajadores y crear 200.000 nuevas plazas educativas en los

próximos cuatro años. Según datos oficiales, contará con una dotación presupuestaria de 5.200 millones de euros, de los cuales 1.200 ya han sido aprobados, para este año, en el Consejo de ministros y ministras del 17 de mayo de 2022.

No cabe duda, que los planteamientos desde los que parte esta ley suponen un salto cualitativo de enorme importancia para visibilizar, dignificar y situar al conjunto de la Formación Profesional en el

lugar que le corresponde, tanto en el marco educativo como productivo, consolidando el carácter dual de toda la Formación Profesional. Este planteamiento tendrá que superar el enorme escollo que supone la estructura de nuestro sistema productivo, con un amplio sector de PYMES y Micro-PYMES, con un 56% de empresas sin personas contratadas y una elevada tasa de desempleo, especialmente de personas jóvenes. Este aspecto, y otros no menos importantes, requerirán de un desarrollo normativo que deberá tener en cuenta las amplias competencias autonómicas y el relevante papel de los agentes sociales CCOO, UGT y CEOE-CEPYME para el éxito de la nueva ley.

Aunque hay que señalar, que el planteamiento que se deriva de la nueva Ley, de declarar el conjunto de toda la Formación Profesional como Dual, tendrá que superar el enorme escollo de nuestro sistema empresarial, con un amplio sector de PYMES y Micro-PYMES. Así como, con un tejido productivo con un 56% de empresas sin personas contratadas y una elevada tasa de desempleo.

La Ley posibilitará integrar, con un enfoque global, los diferentes subsistemas de la Formación Profesional. Así como, acreditar a dos millones de trabajadoras y trabajadores y crear 200.000 nuevas plazas educativas en los próximos cuatro años.

Referencias

Brunet, I. e Moral, I.D. (2017): *Origen, contexto, evolución y futuro de la Formación Profesional*. Universitat Rovira y Virgili. <http://llibres.urv.cat/index.php/purv/catalog/download/272/307/677-1?inline=1>

CEE (2021): *Informe nº 15/2021: al Anteproyecto de ley orgánica de ordenación e integración de la formación profesional*. (aprobado en Comisión permanente de 30 de junio de 2021)

CCOO (2019): *Propuesta sobre Formación Profesional Dual*. Secretaría de empleo y cualificación profesional. Madrid.

Fernández de Pedro, S. y González de la Fuente, A. (1.975): *Apuntes para una historia de la formación profesional en España*. Revista de Educación, 239.

Gallego, J.L. y Rodríguez, A. (2011): *La formación profesional en España: historia y actualidad*. Revista Educação Sepsis. Sao Paulo.

Gutiérrez Morillo, A. (2021): *La Formación Profesional del Sistema Educativo: Reflexiones y propuestas*. Cuadernos de Pedagogía. 520

MEFP (2020): *Plan de modernización de la Formación Profesional*. <https://www.todofp.es/dam/jcr:5d43abo6-7cdf-4db6-a95c-b97b4a0e1b74/220720-plan-modernizacion-fp.pdf>.



Evolución de la cohesión social y consecuencias de la COVID-19 en España

Pedro Badía.
Director del Observatorio
ASPASIA

Los Informes FOESSA se han convertido en uno de los documentos esenciales para conocer la evolución social y económica de la sociedad española, destacando como el objetivo más importante el estado de bienestar de la sociedad española y las políticas que lo hacen posible. La publicación de estos Informes durante las últimas décadas nos ha permitido observar la evolución del Estado del Bienestar: políticas que lo han hecho posible, crisis económicas y sociales que han impactado sobre el mismo y los retos presentes y futuros para la construcción de sociedades más justas, con más equidad y menos desigualdad.

El Informe FOESSA 2022 se titula “Evolución de la cohesión social y consecuencias de la COVID-19 en España” analizando, por primera vez, el impacto que la pandemia ha tenido sobre los aspectos sociales, económicos, culturales y educativos de la sociedad española. Una primera conclusión, quizás la más importante, que se puede inferir del Informe 2022 es que el virus que ha provocado la pandemia no es democrático.

Se han empeorado sustancialmente las condiciones laborales, habiendo tenido mayor impacto sobre los sectores más vulnerables.



En una economía a la baja, que había optado por una salida en falso de la crisis de 2008 a 2013, el impacto de la pandemia sobre el empleo ha sido demoledor, si bien los gobiernos con menos inclinación a los ideales neoliberales son aquellos que han actuado con mayor efectividad contra la pandemia. Un buen ejemplo son las políticas de choque, en España, del gobierno de coalición de izquierda PSOE y Unidas Podemos. Aun así, se han empeorado sustancialmente las condiciones laborales, habiendo tenido mayor impacto sobre los sectores más vulnerables. Como consecuencia más inmediata ha crecido la desigualdad social, y se ha cebado en aquellas personas y colectivos que partían de peor situación, ampliándose el espacio social de exclusión e intensificando la fractura social más peligrosa para cualquier sociedad democrática: la desigualdad.

La pandemia ha aumentado la brecha de género; el hecho de ser joven es, ya,



un factor de exclusión en sí mismo; y la brecha digital se ha convertido en un factor de exclusión. *“La población inmigrante además ha sufrido una tasa de incidencia de la Covid-19 casi 3 puntos porcentuales mayor que entre la población de origen español. Las razones son claras: unas peores condiciones de vida, con viviendas peor ventiladas por las condiciones de acondicionamiento de la vivienda y con más hacinamiento; así como menores recursos para adoptar medidas preventivas y una mayor exposición por sus empleos.”*

La desigualdad también ha tenido un importante impacto territorial. *“La investigación permite observar la realidad de 10 de las 17 CCAA. De forma global, las tasas más elevadas de exclusión social se dan en el Sur y el Este, junto con Canarias. Se mantiene la tendencia existente en el anterior FOESSA de 2018.” Las diferencias territoriales de la exclusión social en España son en torno al 16% en Asturias o Euskadi, y del 29% en Canarias o Cataluña.”*

Algunas conclusiones destacables del Informe FOESSA son las siguientes:

- Un tercio de los hogares con todos los miembros en paro, 600 mil familias, ca-

recen de algún tipo de ingreso periódico que permita una cierta estabilidad.

- La pandemia ha destapado un nuevo factor de exclusión social: la desconexión digital es el nuevo analfabetismo del siglo XXI
- 1,8 millones de hogares (casi la mitad de los que están en exclusión social) sufren el apagón digital, lo que significa que viven la brecha digital de manera cotidiana
- La pandemia ha aumentado la brecha de género: la exclusión social ha crecido más del doble en los hogares cuya sustentadora principal es una mujer
- La diferencia entre la población con más y menos ingresos ha aumentado más de un 25%, cifra superior al incremento registrado durante la crisis de 2008
- Hay 2,7 millones de jóvenes entre 16 y 34 años afectados por procesos de exclusión social intensa
- La exclusión social en hogares con población inmigrante es casi tres veces mayor que en los hogares españoles
- Tres de cada diez familias se han visto obligadas a reducir los gastos habituales en alimentación, ropa y calzado.
- Se constata que existe una relación estrecha entre el empeoramiento de

las condiciones económicas en las familias durante la pandemia y el rendimiento escolar. Poniéndose en evidencia junto con las brechas ya existentes, otras nuevas: brechas de acceso a la conexión digital y acceso y uso a las tecnologías.

- Las tasas más elevadas de exclusión social se dan en el Sur y el Este del país, junto con Canarias.

La crisis de la Covid-19 está dejando una profunda huella que incide en los lastres de la Gran Recesión de 2008-2013 que no fueron plenamente resueltos en el siguiente periodo de recuperación. Por todo ello, se concluye en el Informe FOESSA 2022 *“es necesaria una revisión en profundidad del modelo de estado de bienestar en su conjunto, con una orientación clara hacia el acceso a los derechos como canal para la inclusión social y la «recuperación» de los sectores más excluidos.”*

¿Cuáles son los retos y propuestas?

Frente a la situación descrita, el informe Foessa y Caritas Española considera necesario perfeccionar el sistema de protección social a futuro con las siguientes propuestas:

1. Mantener de manera estable para el futuro las medidas provisionales tomadas en el caso de la salud, la vivienda o la protección social con las necesarias adaptaciones a periodos de estabilidad económica. El reto del sistema de protección social es evitar que estas nuevas situaciones de vulnerabilidad e intensificación de la exclusión severa se transformen en crónicas.
2. Mejorar la cobertura del Ingreso Mínimo Vital, ya que supone un notable avance social para corregir el desequilibrio entre la protección social de la población laboral estable y aquella que es precaria o en situación de exclusión social. De los 850.000 hogares beneficiarios previstos inicialmente, a septiembre de 2021, sólo 315.913 hogares, el 37% se han visto beneficiados. Una media de 2 personas beneficiarias por cada



Es necesaria una revisión en profundidad del modelo de estado de bienestar en su conjunto, con una orientación clara hacia el acceso a los derechos como canal para la inclusión social y la «recuperación» de los sectores más excluidos.



10 personas en situación de pobreza severa en España.

3. Reimpulsar el modelo de estado de bienestar en su conjunto, con una orientación clara hacia el acceso a los derechos como canal para la inclusión social y el “rescate” de los sectores más excluidos.
4. Implementar medidas que reduzcan la hiperflexibilidad, mejorando la organización social del tiempo de trabajo también en los empleos de sectores excluidos, no cualificados, en empleos temporales y precarios – los sectores llamados “esenciales” de la limpieza, la hostelería y las labores agrícolas entre otros -, y que acaben con las situaciones de irregularidad.
5. Deberían complementarse, así mismo, los salarios escasos con otras medidas redistributivas, a modo de estímulos al empleo, bien a partir de prestaciones complementarias para los trabajadores de bajos salarios, bien como deducciones fiscales reembolsables.
6. Entre los retos pendientes, también está el de garantizar un sistema de salud público de calidad y el de un cambio de estrategia y paradigma en el ámbito de la atención a personas en situación de dependencia y con necesidad de cuidados.
7. Poner en marcha políticas frente a la exclusión residencial, ya que desde 2018 se ha duplicado el porcentaje de hogares que residen en viviendas insalubres (hasta el 7,2% en 2021) o en situación de hacinamiento (hasta el 4% en 2021). Además, la COVID-19 ha hecho empeorar o tensionar la mayoría de los indicadores de acceso y mantenimiento de la

vivienda. Casi se duplica el número de hogares, pasando de 1,1 a más de 2 millones, que sufrieron retrasos, o no tuvieron dinero suficiente, para el pago de alguno de los gastos relacionados con la vivienda, como el pago del alquiler o la hipoteca.

8. Superar la brecha educativa provocada por el apagón digital. Las políticas públicas deberán poner los medios necesarios para que todas las personas puedan superar la brecha digital. Por término medio, en 2020 un 15% de los hogares con menores de 15 años indican que sus calificaciones son peores que en 2019. Un porcentaje que aumenta de forma considerable en los hogares más vulnerables: el 31% de hogares en los que viven niños, niñas y adolescentes (NNA) de minoría gitana y el 25% de hogares del cuartil más bajo de ingresos.
9. Avanzar hacia servicios sociales adaptados a las realidades sociales del siglo XXI. Ante los enormes retos globales que afrontan las políticas sociales como son, entre otros, el envejecimiento de la población, la lucha contra la exclusión social, la protección de menores vulnerables y la integración de la población inmigrante, precisamos de servicios sociales adaptados a las nuevas realidades sociales.

No menos importantes son dos de los retos que apunta **Boaventura de Sousa** en su texto “*la cruel pedagogía del virus*”

1. “*Como las democracias son cada vez más vulnerables a las fake news (noticias falsas), tendremos que imaginar soluciones democráticas basadas en la democracia participativa a nivel de los vecindarios y las comunidades, y en la educación cívica*

Entre los retos pendientes, también está el de garantizar un sistema de salud público de calidad y el de un cambio de estrategia y paradigma en el ámbito de la atención a personas en situación de dependencia y con necesidad de cuidados.

orientada a la solidaridad y cooperación, y no hacia el emprendedurismo y la competitividad a toda costa.”

2. “*Solo mediante una nueva articulación entre los procesos políticos y civilizados será posible comenzar a pensar en una sociedad en la que la humanidad asuma una posición más humilde en el planeta en el que habita.”*

El Informe FOESSA, completo y las conclusiones del mismo, así como los distintos informes territoriales se pueden descargar de la web de la Fundación ASPASIA (<https://www.caritas.es/noticias/foessa-presenta-la-primera-ra-diografia-social-completa-de-la-cri-sis-de-la-covid-19-en-toda-espana/>).





Una nueva oportunidad gracias al Grupo Aspasia

Beatriz Coello García, Arturo de la Hoz Martín y Miguel Ángel Pérez Lamas han encontrado un nuevo empleo gracias a su paso por la entidad educativa

- **C**on la ilusión de un niño. Así es como se encuentran los protagonistas de esta historia. Beatriz Coello, Miguel Ángel Pérez y Arturo de la Hoz han encontrado un nuevo puesto de trabajo gracias a su paso por el Grupo Aspasia. Los tres, ante las dificultades que les presentaba la búsqueda de empleo y a punto de caer en la desesperanza, encontraron un salvavidas en la formación, el reciclaje profesional y la orientación laboral.
- Beatriz, Miguel Ángel y Arturo se han conocido en el certificado de profesionalidad de 'Docencia de la Formación Profesional para el Empleo', impartido por el Grupo Aspasia en Valladolid. Pese a no haber mantenido ningún tipo de contacto previamente, sus vidas eran totalmente paralelas. Tras haberse formado en diferentes profesiones y sectores, las dificultades para encontrar un puesto de trabajo eran cada vez mayores y optaron por el reciclaje profesional y la labor de apoyo de orientación laboral realizada por parte del Grupo Aspasia como alternativa y solución a sus problemas.

El resultado no ha podido ser mejor. El objetivo con el que iniciaban su formación se ha logrado. Beatriz, Arturo y Miguel Ángel han finalizado recientemente su certificado de profesionalidad y han logrado encontrar un nuevo puesto de trabajo. Beatriz y Arturo lo han hecho gracias a las sesiones de orientación laboral complementarias al curso que han realizado; mientras que Miguel Ángel comenzará su labor como docente en las próximas semanas.

"El desarrollo del curso y la labor del personal del Grupo Aspasia ha sido impresionante. El docente del certificado ha logrado que el alumnado participemos activamente en el mismo", reconoce Beatriz sobre su paso por el centro formativo.

Reciclaje profesional y utilidad de la formación profesional para el empleo

La experiencia de estos tres compañeros de clase constata la utilidad de la formación para el empleo. Especialmente, en un mercado laboral como el actual en el que los procesos productivos cambian a un ritmo vertiginoso. La capacidad de adaptación y la predisposición a los cambios han de ser cualidades que destaquen en cualquier trabajador o trabajadora que desee ser competitivo en su puesto de trabajo. *"La formación para el empleo permite la reinversión y adaptación al interesado y la apertura de nuevos caminos que antes no había explorado. La formación continua es un elemento básico para un trabajador de cualquier tipo y sector",* reconoce Miguel Ángel.

"Para personas de cierta edad es realmente complicado encontrar empleo en algunas situaciones. La formación profesional



para el empleo permite el reciclaje profesional y abre nuevos horizontes laborales", comenta Arturo sobre su experiencia en el Grupo Aspasia. Arturo tiene en estos momentos 57 años algo que, por desgracia, le ha cerrado la puerta de alguna empresa en la que había solicitado trabajo anteriormente. Del mismo modo añade que *"recomendaría a otras personas realizar certificados de profesionalidad que les permitan reciclarse como profesionales".*

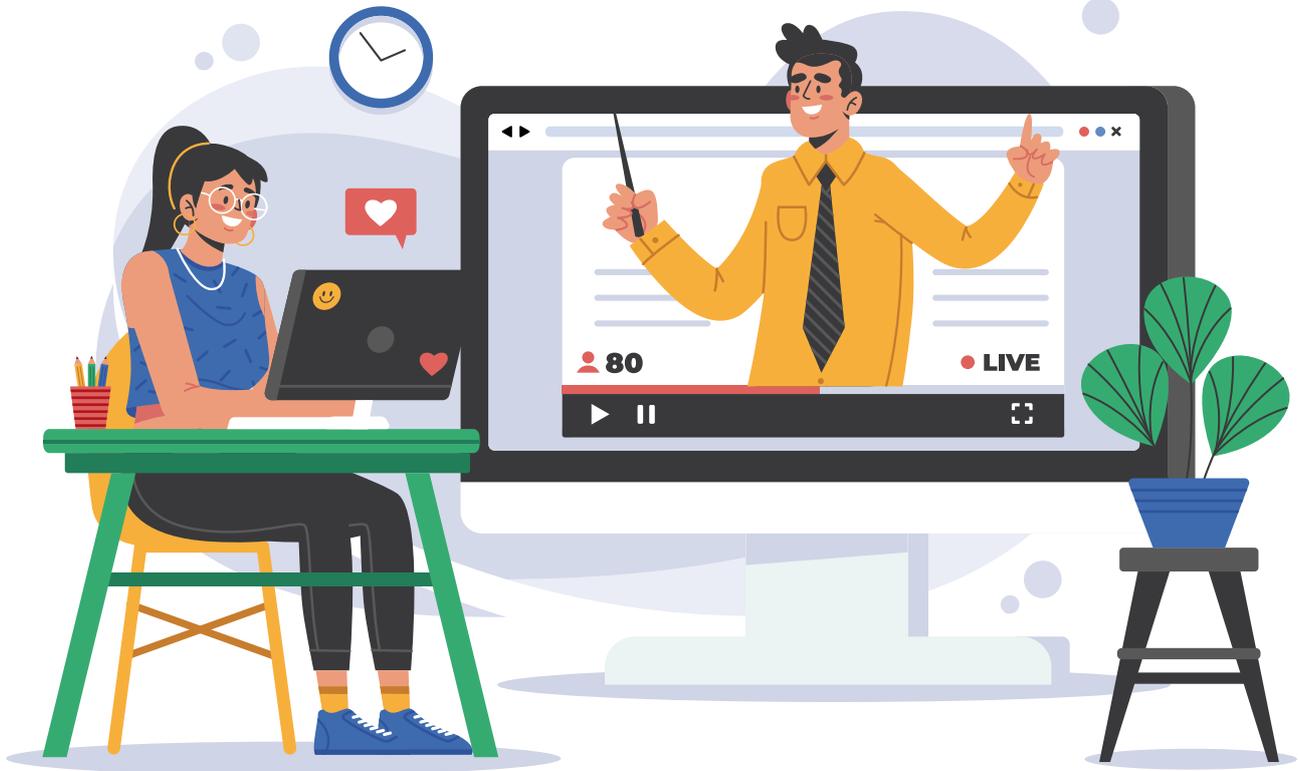
Tres casos de éxito. Tres experiencias que ponen en valor la formación y el reciclaje profesional. Tres ejemplos de superación que han de servir de modelo para todas aquellas personas que estén viviendo situaciones similares. Tres personas para las que la formación, el reciclaje profesional y la orientación laboral han supuesto una nueva oportunidad laboral.



La formación para el empleo permite la reinversión y adaptación al interesado y la apertura de nuevos caminos que antes no había explorado. La formación continua es un elemento básico para un trabajador de cualquier tipo y sector.



La importancia de la **Formación Dual**



La Formación Dual está revolucionando los modelos educativos tradicionales. Así lo avalan los datos y la Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional. El texto, que fue aprobado en el Congreso de los Diputados el pasado 16 de Diciembre de 2021, es el fruto de un proceso de participación y diálogo entre sector empresarial, Comunidades Autónomas, interlocutores sociales, numerosas asociaciones y entidades y la propia ciudadanía.

En dicha reforma destaca el papel fundamental que se le concede a las empresas en materia formativa. Se les hace responsables de casi el 50% de la formación de estudiantes de FP. La Ley no hace oídos sordos a los datos que clamaban por esta mejora: según estadísticas de la Cámara de Comercio de España, el 70% de las personas que optan por la Formación Dual encuentran trabajo en su sector y uno de cada tres lo hace de forma indefinida.

El crecimiento en la demanda por parte de los jóvenes también es un aval. Según los últimos datos ofrecidos por el Ministerio de Educación y Formación Profesional un total de 33.000 jóvenes se matricularon en ciclos de Formación Profesional Dual durante el curso 2019-2020. Esto supone 6.579 más que en 2018-2019 y 10.333 más que en 2017-2018. Cifras aún muy bajas si se comparan con el total de estudiantes de FP ya que apenas suponen un 4,2% pero que constatan el aumento del interés por parte de la sociedad en este modelo formativo.

Grupo Aspasia: Experiencia con el modelo

El Grupo Aspasia lleva ya más de un lustro aplicando la variante alemana del modelo formativo Dual en empresas con unos resultados excepcionales. En este tiempo ha logrado generar más de 400 contratos para la formación y el aprendizaje, tipo de contrato vinculado a esta modalidad formativa. Mediante este acuerdo, que puede tener una duración de 1 a 3 años, los aprendices alternan tiempo de formación con actividad laboral en una empresa por la que reciben una remuneración económica. Las titulaciones que obtienen los alumnos y alumnas al finalizar su período formativo son certificados de profesionalidad reconocidos por el SEPE. Esto les permite aumentar su nivel de empleabilidad y acreditar las competencias profesionales adquiridas.



Según la Cámara de Comercio de España más del 70% de las personas que optan por esta alternativa formativa encuentran trabajo en su sector y uno de cada 3 graduados tiene un contrato indefinido.



El Grupo Aspasia es uno de los principales referentes en la gestión de este modelo formativo con empresas, gracias al cual han generado más de 400 puestos de trabajo.

El éxito del modelo aplicado por el Grupo Aspasia se basa en la adaptación del itinerario formativo a las necesidades de la empresa. De esta forma se consigue que tanto empresa como el alumnado se vean beneficiados. Mientras el alumno recibe una certificación y adquiere nuevas competencias recibiendo un salario por el tiempo de trabajo que realiza en la empresa que le acoge; la compañía que contrata al aprendiz consigue un perfil laboral muy adaptado a las vacantes que necesita cubrir.

Esta dualidad permite también que los porcentajes de transformación de contratos para la formación y el aprendizaje en contratos indefinidos sea muy elevada. Según datos del Grupo Aspasia, aproximadamente el 90% de las personas que participan en estos proyectos como aprendices se quedan trabajando de forma indefinida en la empresa que les acoge.

Sin embargo, estos no son los únicos beneficios del modelo Dual que desarrolla el Grupo Aspasia. Algunas de las principales ventajas de las que se pueden beneficiar las empresas con este tipo de proyectos son:

- Asegura una mano de obra cualificada para la vacante a cubrir.
- Reduce los costes de adaptación e integración laboral productiva.
- Incrementa la fidelidad a la empresa.
- Otorga motivación a los jóvenes trabajadores.
- Mejora la cualificación específica.
- Reduce costes de selección de personal.
- Mejora de la productividad de la empresa.
- Aumenta la competitividad de la empresa.
- Reducción de las cuotas empresariales.
- Existen bonificaciones por la transformación a contratos indefinidos una vez finalizada la etapa formativa.
- Al emitir un salario en proporción al tiempo de trabajo efectivo, supone un importante ahorro en comparación con otros tipos de contratos.
- Formación teórica vinculada al puesto desarrollado con posibilidad de ser bonificada.

Del mismo modo el alumnado también pueden beneficiarse de:

- Obtienen un título oficial de forma gratuita.
- Adquieren competencias profesionales a través de conocimientos teóricos y de la práctica profesional.
- Aprenden en un entorno real con tecnología actualizada.
- Mejora de su nivel de empleabilidad.
- Conocimiento durante la etapa formativa del entorno socio-laboral.

Cadielsa: un caso de éxito

La empresa castellano y leonesa Cadielsa es un excepcional ejemplo del éxito de la Formación Dual. La compañía, nacida en Valladolid en 1990 y con actividad en Madrid y Castilla y León, es una empresa dedicada a prestar servicios para satisfacer las necesidades profesionales del sector eléctrico. Además, en 2008 creó Cadielsa Solar para distribuir soluciones en sistemas, calefacción, climatización y fotovoltaica.

La colaboración entre Cadielsa y el Grupo Aspasia en proyectos de Formación Dual comenzó el pasado año con el objetivo de generar 15 nuevos puestos de trabajo en las provincias de Zamora, León, Palencia, Salamanca y Valladolid. Para ello se ideó un itinerario formativo Dual que está preparando a las personas participantes en el campo de la logística, la distribución y la atención al cliente en materia del mantenimiento eléctrico y de instalaciones de agua y energía.

Actualmente los aprendices con un contrato para la formación y el aprendizaje están adquiriendo conocimientos relacionados con la protección de riesgos laborales, la gestión del stock en almacenes, habilidades ofimáticas y electricidad.

En definitiva, una iniciativa que está permitiendo a Cadielsa un aumento en su nivel de productividad y que permitirá a los jóvenes aprendices a optar a un puesto de trabajo indefinido en la empresa una vez finalice su presente período contractual.





La Fundación ASPASIA ha presentado el Plan de Acción para 2022

Un Plan ambicioso es el que ha aprobado el Patronato de la Fundación para 2022.

Se ha acordado la firma de un convenio de colaboración con la Universidad de Castilla la Mancha, un lugar común desde el que se desarrolle la producción y selección de ideas y proyectos que plasmen la cooperación entre la UCLM y Fundación Universidad.

La UNIVERSIDAD va a contar con el Aula ASPASIA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO UCLM

Se van a desarrollar programas formativos en la UCLM dirigido a estudiantes, personas desempleadas y ciudadanía interesada y se va a proceder a la convocatoria del premio nacional para la formación y empleo Aspasia-UCLM. Con este fin se convoca anualmente el Premio Nacional Formación para el Empleo, que se otorgará como reconocimiento a la aportación y labor científica en el campo de la Formación para el empleo, manifestada por medio de la trayectoria profesional de los candidatos y candidatas o mediante una obra singular.

Con la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, la Fundación va a realizar los próximos 25,26 y 27 de julio, en el marco de los Cursos de Verano de Santander, el curso “La transición digital una oportunidad para la formación, la economía y el empleo”.

La Fundación va a seguir manteniendo encuentros y reunio-

nes con Universidades y Centros de Estudio e Investigación, para favorecer espacios de colaboración.

Se está trabajando en un potente estudio sobre formación, empleo y mercado laboral, especialmente importante en momentos de cambio. Y junto a este trabajo, el Observatorio de la Fundación, está recibiendo felicitaciones por la profundidad y calidad de sus trabajos.

La España vaciada, esta también presenta en los trabajos que se van a desarrollar, junto a una Tribuna para el debate, que se plasmará en este primer semestre del año.

La Fundación va a tener presencia en Latinoamérica, a través de los encuentros “La Formación y el Mercado Laboral. Una mirada desde ambos lados del Atlántico”.

La concesión de becas y la actividad Sociocultural forman parte de este amplio programa de actividad que la Fundación tiene programado para 2022.

El PRIMER Foro Formación y Empleo, va a ser el gran encuentro, que 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 personas expertas, organizaciones sindicales y empresariales, junto con la presencia de personas vinculadas a la comunidad educativa. Un importante reto.



Cursos de verano en Santander

Organizado por la Fundación ASPASIA
en colaboración con la Universidad
Internacional Menéndez Pelayo

25, 26 y 27 de julio

La transición digital una oportunidad para la formación, la economía y el empleo

El *Plan de Transición, Recuperación y Resiliencia*, señala la digitalización como “el segundo eje, en línea con la estrategia digital europea y la Agenda España Digital 2025, fijando la hoja de ruta para acelerar una transición digital humanista en España, a través de inversiones y reformas que potencien las infraestructuras, competencias y tecnologías necesarias para una economía y una sociedad digital. Dada su naturaleza transversal, la transformación digital se desplegará a través del conjunto del Plan: desde la agenda urbana a la educación, desde la agricultura al turismo, desde la industria a la movilidad, desde la modernización de la Administración pública hasta la nueva economía de los cuidados”

La Fundación ASPASIA abre espacios de reflexión y debate que acerque al conjunto de la ciudadanía a un tema tan importante como el de la digitalización que, junto a la formación se convierte en uno de los ejes transversales del Plan de Transición, Recuperación y Resiliencia.

Conocimiento, análisis, reflexión, diálogo y conclusiones marcan los objetivos del curso, pensado para aproximarnos a la transición digital y su impacto en la economía, las políticas sociales, la educación en su sentido más amplio -educación y formación van de la mano- el empleo; así como la presencia en toda la normativa que, sobre estos grandes temas y otros, no menos importantes, se irá desarrollando en los próximos años. Así interpretamos la idea de “una transición digital humanista”, recogida en el Plan de Transición, Recuperación y Resiliencia.

Durante los tres días vamos a contar con la presencia de los agentes sociales, personas expertas del ámbito económico y social y de la propia Administración.



“

La Fundación ASPASIA abre espacios de reflexión y debate que acerque al conjunto de la ciudadanía a un tema tan importante como el de la digitalización que, junto a la formación se convierte en uno de los ejes transversales del Plan de Transición, Recuperación y Resiliencia.



Más de 22.000 empresas **incumplen el último plazo del Plan de Igualdad del Gobierno**

El pasado día 7 de Marzo y víspera del Día de la Mujer, entró en vigor el tercer y último plazo dado por el Gobierno para que las empresas de entre 50 y 100 trabajadores tengan implementado su Plan de Igualdad. De las 30.000 pymes existentes en el país con este margen de empleados, solo 5.000 lo tienen registrado, 3.000 se encuentran en negociaciones y 22.000 no han llegado a tiempo por lo que se enfrentan a multas que pueden alcanzar los 187.000€.

Y es que ese Plan de Igualdad tiene que ser completo e integral, abarcando aspectos tan importantes como:

- Proceso de selección y contratación de personal.
- Clasificación profesional.
- Promoción interna profesional.
- Conciliación laboral y familiar.
- Auditoria y registro salarial.
- Protocolo de prevención de acoso sexual.

Todo, con el objetivo de respetar la igualdad de trato y de oportunidades para evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo o género entre mujeres y hombres.

Mónica Chantre, Directora General de Diversitas Group, explica que “hemos notado un incremento considerable de llamadas y consultas de empresas en las últimas semanas pero estamos convencidos que apenas un 20% de las empresas con dicho volumen de trabajadores van a tener implementado su plan a nivel nacional. Hay que

“

Las empresas que no lo implementen, se enfrentan a una multa inicial de más de 6.000€ y una final que podría superar los 187.000€.

”

tener en cuenta que, de la primera fase, que entró en vigor en marzo de 2020 y que afectaba a empresas de 150 trabajadores o más, todavía queda un 20% sin plan implementado y de la segunda fase que se inició hace ahora un año para empresas de entre 101 y 150 trabajadores solo se han registrado un 50% por lo que ya existe un cuello de botella importante. Aun así, recomendamos acudir de inmediato a empresas especializadas ya que el simple hecho de estar tramitando dicho plan, paraliza cualquier posible sanción y, en caso de sanción, menor será el importe en función del tiempo de retraso.”

DIVERSITAS Group, empresa perteneciente al Grupo ASPASIA y RBH Global, es una de las consultorías más importantes de España que ya ha asesorado a miles de pequeñas y medianas empresas en aspectos de igualdad. De hecho, su mayor aval son los numerosos reconocimientos por parte de entidades y organismos como Tres Distintivos de Igualdad en la Empresa (Ministerio de Igualdad), el Premio Transfronterizo de Conciliación e Igualdad (GEMCAT) o el Premio Internacional de Gestión a la Diversidad Humana en la empresa y su Inclusión Laboral (Fundación Diversidad y Alares).





V Edición de Apps Factory en Barcelona, el proyecto más completo en TIC a nivel nacional

La importancia de las app móviles hoy en día es crucial en el sector de las TIC y solo hace falta que nos fijemos en unos datos para valorar lo que suponen actualmente:

- ✓ Dedicamos 4,8 horas diarias a manejar apps en nuestros móviles o tablets.
- ✓ En 2021 descargamos 230 billones de app en el mundo, 435.000 cada minuto.
- ✓ La inversión en publicidad móvil alcanzará este 2022 más de 350.000 millones de dólares.
- ✓ A 26 de enero, solo Google Play tenía 2.577.739 app, el 96,3% gratuitas.
- ✓ En octubre de 2021 se crearon 79.111 nuevas apps.

Fuente: App Annie, líder mundial en análisis y datos móviles.



En 2021 se descargaron
230 billones de app en el mundo,
435.000 cada minuto.

Es por ello que las empresas del sector de las TIC y concretamente de Aplicaciones Apps requieran cada día mayor número de profesionales para trabajar en sus empresas. Así nació en 2015 el proyecto Apps Factory, del GRUPO ASPASIA, subvencionado por el Servicio de Ocupación de Cataluña y el Fondo Social Europeo ya en su 5ª edición.

Las fases en las que se desarrolla Apps Factory son tres. Una primera en la que se orienta a los participantes a través de sesiones individuales y grupales así como mediante visitas a empresas del sector mobile. La segunda basa su estrategia en 2 itinerarios formativos para la formación en el diseño UX/UI y márketing digital y para la programación híbrida y Android de aplicaciones móviles. Por último, se realiza fase de creación de aplicaciones móviles en la que los jóvenes desarrollan su propia aplicación con el objetivo de impulsar su incorporación laboral en el mercado de trabajo.

Durante todos estos meses, los jóvenes y las jóvenes participantes trabajarán con distintas empresas del sector TIC como Wallapop o Accenture con el objetivo de integrar sus avances y conocimientos en equipos de trabajo y simular un entorno laboral real. En octubre, se dará a conocer la app ganadora, entre todas las desarrolladas durante estos 9 meses. El éxito de las anteriores ediciones de Apps Factory es tan abrumador que el 60% de los participantes son contratados por las empresas en menos de 6 meses.

Una iniciativa pionera en País Vasco para la capacitación en **habilidades digitales avanzadas**

La metodología bootcamp ha llegado a España. Ha desembarcado en el País Vasco y muy pronto estará en boca de todos. El Servicio Vasco de Empleo, Lanbide, es el principal impulsor de un nuevo modelo formativo que llega para cambiar el paradigma de la formación en nuestro país. Instituto Europa y el Grupo Aspasia están siendo los encargados de ejecutar la iniciativa. Dos cursos especializados e intensivos para el desarrollo de habilidades digitales avanzadas tanto en desarrollo front-end como en desarrollo web multimedia. Ambos proyectos están financiados por Lanbide y cofinanciados por la Diputación Foral de Álava y el Departamento de Fomento del Empleo, Comercio y Turismo.

¿Qué es un bootcamp?

La metodología bootcamp es un revolucionario modelo de enseñanza-aprendizaje especializado en el desarrollo de habilida-





des digitales de nivel superior. Supone un cambio radical con respecto a la forma tradicional en que se venía impartiendo formación. Basándose en las tendencias en innovación educativa y casos de éxito internacionales, el modelo bootcamp ha logrado reescribir las reglas del sector formativo en varios países, destacando Estados Unidos entre ellos.



El Lanbide, Servicio Vasco de Empleo promoverá dos proyectos bootcamp de desarrollo front-end y desarrollo web multimedia que ejecutará la empresa Instituto Europa, del Grupo Aspasia.

Desarrollo front-end y desarrollo web multimedia

Para este proyecto pionero, el Lanbide junto con Grupo Aspasia han preparado dos cursos intensivos sobre desarrollo front-end y desarrollo web multimedia. Cada uno de los mismos está destinado a un total de 15 participantes. El objetivo final de estos cursos es, además de la capacitación de los alumnos y alumnas en competencias digitales avanzadas, el de la inserción laboral del mayor número de participantes posible en el mercado de trabajo. De la misma forma, todos los participantes recibirán un certificado oficial así como insignias digitales que acrediten sus competencias.

Experiencia en Chile

La ejecución del programa no pillará por sorpresa a Instituto Europa (empresa perteneciente al Grupo Aspasia). Desde hace varios años llevan trabajando este modelo formativo al otro lado del Atlántico. En Chile, desarrollan un programa formativo denominado Awakelab con características muy similares a las de este proyecto pionero promovido por Lanbide. Sin duda una experiencia que le aportará un plus de calidad a la formación impartida.

El Grupo Aspasia potencia la digitalización en Andalucía

Reciclaje y formación continua. Dos conceptos ligados a la vida profesional de una persona que la crisis provocada por la COVID19 ha puesto de manifiesto. La pandemia ha significado un espectacular impulso en el proceso de digitalización que ya se llevaba produciendo desde hace varios años en todos los sectores productivos en España. En tiempo récord se han creado o redefinido multitud de perfiles profesionales para los que los trabajadores y trabajadoras han de prepararse y adaptarse.

Andaluces Digitales

Partiendo de estas premisas la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de Andalucía ha desarrollado un proyecto pionero denominado Andaluces Digitales. El objetivo es ayudar a más de 10.000 personas trabajadoras de la Comunidad a mejorar su capacitación TIC. El Grupo Aspasia, empresa referente en el sector formativo a nivel nacional e internacional, será el encargado de ejecutar este proyecto en las provincias de Cádiz, Córdoba, Huelva y Sevilla.

En total, la entidad desarrollará 336 acciones formativas en colaboración con la Junta de Andalucía relacionadas con las nuevas tecnologías para que más de 5.000 trabajadores y trabajadoras de la zona occidental de la Comunidad se puedan reciclar como profesionales. Se imparten cursos de más de 80 especialidades TIC en las que la demanda y la necesidad de cualificación son muy elevadas en el mercado laboral actual. En esta línea, hay cursos relacionados con las siguientes temáticas: programación, diseño gráfico, Big Data, ciberseguridad, marketing digital, industria 4.0, domótica, robótica, etc.

Todas las formaciones son de especial interés para aquellas personas trabajadoras que quieran aumentar sus destrezas en competencias digitales y que, a su vez, deseen mejorar su nivel de empleabilidad. Además, la gran mayoría de cursos se divide en niveles básicos y avanzados con el objetivo de que cualquier participante, sea cual sea su capacidad inicial en este tipo de habilidades, pueda aprovecharlos al máximo.

En definitiva, Andaluces Digitales supone una gran apuesta por el reciclaje profesional y la reconversión hacia perfiles digitales. El proyecto está llamado a convertirse en una referencia para la capacitación digital dada la idoneidad de sus temáticas. Además, significa un gran aumento de la competitividad para los trabajadores y trabajadoras que los realicen ya que adquieren conocimientos muy demandados en el entramado laboral actual.





Más de 2.500 trabajadores en ERTE han recibido algún tipo de formación en el GRUPO ASPASIA desde el inicio de la pandemia

El GRUPO ASPASIA, uno de los más importantes del país en cuanto a FP y Formación para el Empleo, ha preparado tanto presencialmente como online a más de 2.500 trabajadores y trabajadoras que se encontraban en situación de ERTE desde el comienzo de la 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.

Durante este tiempo, 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.

En esta línea, uno de los proyectos más destacados dentro del GRUPO ASPASIA es el iniciado el pasado mes de Octubre en Barcelona. Mediante esta iniciativa la empresa

está ofertando una serie de cursos subvencionados por la Generalitat con más de 600.000€ y que aúnan formación y orientación laboral. Los principales destinatarios son trabajadores y trabajadoras en ERTE que podrán recibir cursos de inglés, operaciones auxiliares de servicios administrativos, gestión de marketing y comunicación, creación de webs, posicionamiento SEO/SEM o diseño gráfico, entre otros.

“

Casi todos estos trabajadores y trabajadoras decidieron ampliar su formación de manera voluntaria y sin ningún tipo de intermediación de sus empresas.



El Grupo Aspasia y UNO sellan una alianza para impulsar la nueva formación en el sector logístico

El Grupo Aspasia y UNO, la Organización Empresarial de Logística y Transporte de España, han sellado una alianza para la organización conjunta del Máster Executive de UNO en Dirección y Gestión Logística y la celebración de 27 iniciativas de Formación Profesional para el Empleo.

Mediante este acuerdo, ambas entidades ponen al servicio de los profesionales 850 horas de formación innovadora, que sirven como herramienta imprescindible para mejorar el nivel de empleabilidad del capital humano de este sector que está en un cambio sin precedentes.

En palabras del presidente de UNO, Francisco Aranda, estas propuestas formativas “constituyen una oferta pionera en el sector y ofrecen una aportación de valor añadido real para nuestros recursos humanos”. “Nuestra formación tiene que seguir siendo muy exigente y eficaz para que las empresas tengan la garantía de que quienes asisten a nuestras actividades, salen con conocimientos y habilidades competitivas para aplicar en sus puestos de trabajo. En este aspecto la innovación es fundamental y nosotros tenemos la ventaja de que sabemos qué necesitan exactamente las empresas del sector”, ha añadido.

Por su parte, el director general en Grupo Aspasia, Ángel Gallego, ha señalado que “Para ASPASIA la alianza con UNO se convierte en estratégica ya que nos permite aunar el alcance, conocimiento e implantación en el sector logístico de UNO como agrupación líder del mismo con nuestra experiencia en el sector de la Formación Profesional para el Empleo. Este proyecto formativo que iniciamos, basado en la gestión, la innovación, y el desarrollo personal, pretende ser clave para alcanzar la excelencia de las personas participantes en el mismo siendo los principales objetivos aumentar la competitividad, profesionalización y productividad de los recursos humanos del sector”.

Formación Profesional para el Empleo

El acuerdo contempla una colaboración para desarrollar 27 propuestas formativas, entre las que se encuentran cursos, seminarios y jornadas técnicas, todas ellas de carácter muy práctico. En total, más de medio millar de trabajadores se podrán beneficiar de estos programas sin coste para el alumnado, que

incluyen materias relacionadas con los idiomas, la ofimática, la administración o la digitalización.

Máster Executive: Dirección y Gestión Logística Integral

Además de los cursos, seminarios y jornadas técnicas, UNO impulsa en colaboración con Grupo Aspasia la ya quinta edición del Máster Executive en Dirección y Gestión Logística, un programa formativo respaldado por el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (MITMA) y orientado a profesionales en activo vinculados a la logística y el transporte.

Con un claustro de profesores integrado por profesionales con más de diez años de experiencia en el sector logístico, el objetivo de este máster es ofrecer una formación innovadora en la dirección y gestión de la logística en cualquier eslabón de la cadena de suministro, aportando en todo momento una visión estratégica y global. De este modo, se responde a la demanda empresarial de fomentar el desarrollo de habilidades de gestión de productos y procesos, el uso de nuevas tecnologías y de los datos que éstas son capaces de aportar, así como el desarrollo de un pensamiento estratégico para la mejora continua. Para afianzar el desarrollo de habilidades estratégicas y del trabajo en equipo, el máster incluye la resolución de casos prácticos reales en función de cada módulo.

El Máster Executive en Dirección y Gestión Logística de UNO, bonificable a través de FUNDAE, es 100% presencial y tiene un enfoque eminentemente práctico. El programa formativo consta de 450 horas de formación, llevada a cabo los viernes por la tarde y sábados por la mañana para que puedan ser compaginadas con el trabajo.



Ambas entidades apuestan por impulsar la nueva capacitación en formación y habilidades de los profesionales de la logística y el transporte, a través de un Máster sobre Dirección y Gestión Logística y de la celebración de casi 30 propuestas de Formación Profesional para el Empleo.



La Formación Dual sigue creciendo

“

El Grupo Aspasia ha firmado recientemente un acuerdo para la generación de 15 nuevos puestos de trabajo con la empresa zamorana Moralejo Selección.

Crear 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 la región. Ese es el objetivo del acuerdo que han alcanzado la empresa zamorana Moralejo Selección S.L. y la entidad de formación Grupo Aspasia. Ambos han suscrito recientemente un acuerdo por el que están realizando un proyecto de Formación Dual para acreditar a más de una decena de jóvenes como operarios de la industria cárnica.

La iniciativa que se inició el pasado mes de octubre tendrá una duración de un año. El proyecto aúna una parte práctica, en la que las personas aprendices desarrollan trabajo efectivo real y remunerado en la empresa Moralejo Selección S.L.

(ubicada en Arcenillas), y una parte de formación teórica, en la que cursan un certificado de profesionalidad que les capacitará como operarios de la industria cárnica y reforzará su CV y su nivel de empleabilidad.

Los contenidos formativos del proyecto se basan en el certificado de profesionalidad ‘Sacrificio, faenado y despiece de animales’. 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 llevan 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 de 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.

UNO, bonificable a través de FUNDAE, es 100% presencial y tiene un enfoque eminentemente práctico. El programa formativo consta de 450 horas de formación, llevada a cabo los viernes por la tarde y sábados por la mañana para que puedan ser compaginadas con el trabajo.





Planes de igualdad en la empresa privada y en el sector público

Esta guía, de la que es autora María José Romero Rodenas, pretende ser una herramienta de trabajo que facilita la elaboración de los planes de igualdad, incorporando las últimas modificaciones legales y, particularmente, el contenido del RD901/2020.

Tras un capítulo introductorio sobre los aspectos generales del plan de igualdad, la guía se adentra, de forma ordenada, en cada una de las fases por las que atraviesa la elaboración de los planes, abarcando desde la constitución y funcionamiento de la comisión negociadora, pasando por el diagnóstico de situación y la aprobación de los objetivos y medidas que integran el plan, hasta las cuestiones referidas a su registro, implantación, evaluación y, en su caso revisión del plan.

Cada una de las materias incluye la jurisprudencia conocida hasta la fecha y los criterios judiciales mantenidos sobre cada cuestión, a fin de conseguir un instrumento útil y seguro para la confección de los planes.

María José Romero Rodenas, es Catedrática de Derecho del trabajo y de Seguridad Social de la Universidad de Castilla la Mancha. Magistrada Suplente en el TSJ Castilla-La Mancha (Sala de lo Social) desde 1996. Patrona de la Fundación Derecho y Discapacidad.

He ocupado diferentes cargos de responsabilidad académica en la UCLM: directora Académica Vicerrectorado de Trans-



Entre sus libros publicados están: Lenguaje para avanzar en igualdad; El accidente de trabajo en la práctica judicial; La pensión de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social; El salario y la cotización a la Seguridad social.

ferencia, Decana de la Facultad de Relaciones Laborales y RRHH y en la actualidad delegada del Rector para políticas de igualdad en la UCLM.

Participante en numerosos congresos nacionales, internacionales y europeos. Docente en programas de doctorado, posgrados en derecho, máster abogacía, etc.

Investigadora en numerosos proyectos de investigación como investigadora principal y financiados por el Ministerio de Economía y Competitividad e Investigadora Principal de numerosas acciones especiales de I+D, programas y proyectos financiados por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y Ministerio de Educación e Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

Forma parte del Consejo editorial revista de Direito Do Trabalho, Thomson Reuters y del Consejo Asesor de la Revista de Derecho Social (editorial Bomarzo).

Autora de 19 monografías, así como autora de numerosas obras colectivas, artículos doctrinales y coautora en estudios monográficos de referencia.

Entre sus libros publicados están: *Lenguaje para avanzar en igualdad; El accidente de trabajo en la práctica judicial; La pensión de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social; El salario y la cotización a la Seguridad social.*

Estamos ante una de las más destacadas expertas en derecho del trabajo, políticas de igualdad y Seguridad Social.

**DESCUBRE
LO QUE
PODEMOS
HACER POR
TI EN
NUESTRA
WEB**

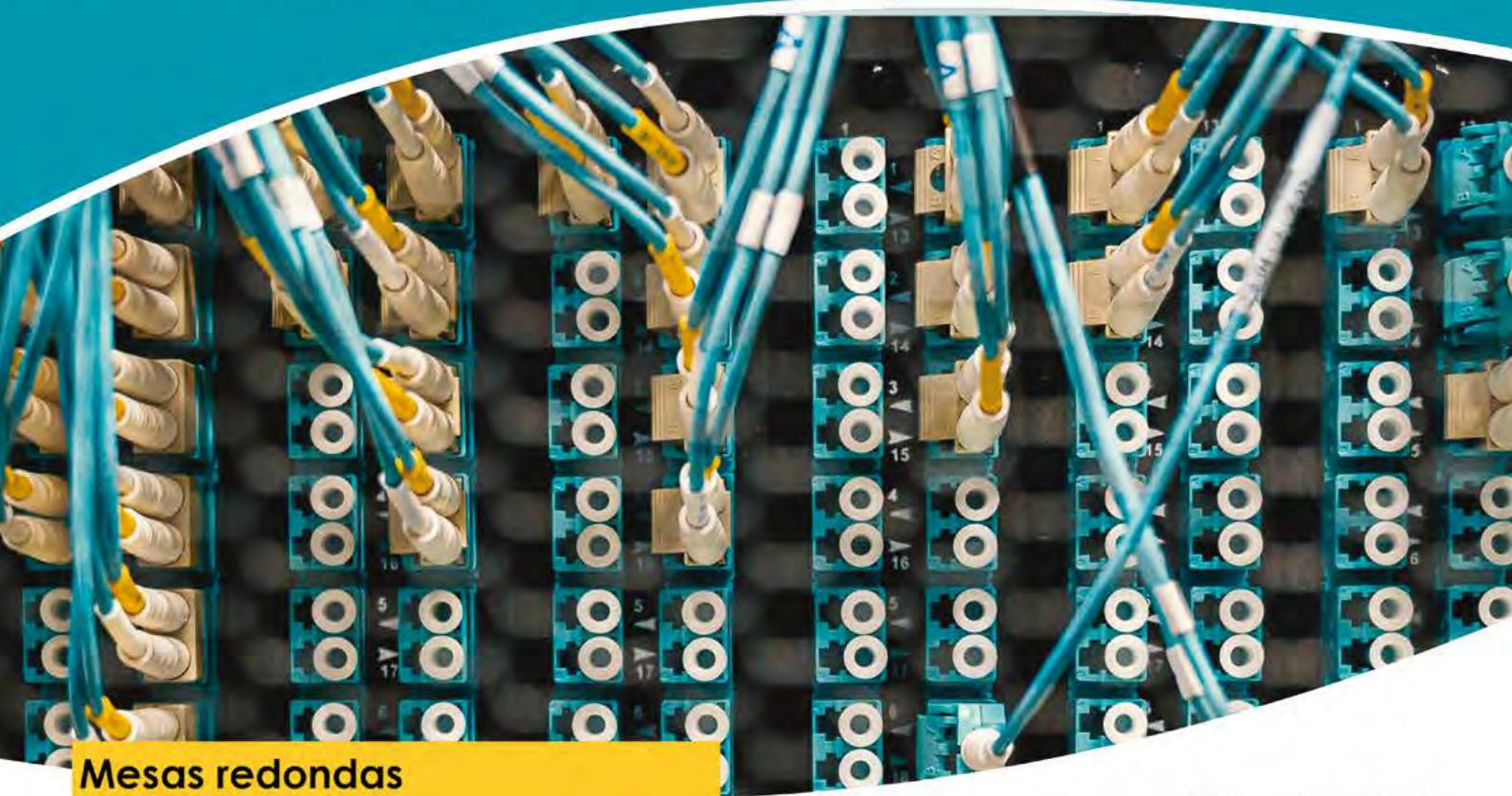
SERVICIOS

- 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

La transición digital una **oportunidad** para la formación, la economía y el empleo



Mesas redondas

- Digitalización, impacto económico y transformación social: ¿clave para la recuperación económica, el impulso al empleo y la equidad social?
- Digitalización, nuevas formas de empleo y mercado de trabajo
- El papel de la educación superior en la transición digital: formación dual. Formación permanente e innovación educativa

Presentación del estudio

Formación y Mercado Laboral en España
realizado por la Fundación de Estudios e Investigación
ASPASIA para la Formación y el Empleo

Contacto



gestion@fundacionaspasia.com
fundacionaspasia.com
cursos - UIMP

Matrícula



606 352 022

Santander
25, 26 y 27 de julio de 2022

Conferencias

- Itinerario hacia una Década Digital para la transformación digital de Europa al 2030. Principios y derechos
- La Agenda España digital 2025
- Formación. Digitalización y Empleo. ¿Qué aporta la nueva ley de Formación Profesional?
- El impacto de la digitalización en la economía
- La transición digital como un elemento dinamizador de la reforma laboral. Otros componentes claves



ASPASIA

Fundación de estudios e Investigación,
para la formación y el empleo.

UIMP

Universidad Internacional
Menéndez Pelayo