

## Ley vasca de empleo:

Derecho a la formación como motor de una nueva era

Por: **Idoia Mendía Cueva**

Entrevista a **Jorge Lanchas Rivero**, Director General de Salesianos Pamplona

Por: **Begoña López**

## Atención a la Diversidad en la Formación Profesional.

Aspectos a considerar

Por: **Gema Úbeda** y **Vicente Alcañiz**





## Revista ASPASIA

Número 4  
Tercer Cuatrimestre 2023

### Directora:

Begoña López

### Consejo Editorial:

Maria Nieves Blanco Garcia  
Pedro Badia  
Diego Colinas Martinez  
Mari Luz Zolle Betegon

### 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

## OPINIÓN

- Ley Vasca de empleo: Derecho a la formación como motor de una nueva era.  
Por: Idoia Mendía Cueva ..... **03**
- El desarrollo de la Inteligencia Artificial, su regulación y casos de éxito.  
Por: Rodrigo Poblete ..... **06**

## ENTREVISTA

- Jorge Lanchas. Director del centro Salesianos de Pamplona.  
Por: Begoña López ..... **11**

## ANÁLISIS

- La atención a la diversidad en la Formación Profesional. Aspectos a considerar.  
Por: Gema Úbeda y Vicente Alcañiz ..... **14**
- ¿Qué piensan los estudiantes y las estudiantes de la Universidad?  
Por: Alfonso Gonzalez Hermoso de Mendoza ..... **19**

## FUNDACIÓN ASPASIA

- El Grupo Aspasia participa en la Feria Universidad PYME presentando sus novedades en inteligencia artificial..... **22**

## ACTUALIDAD

- El Restaurante en prácticas de la Escuela de Profesionales Alcazarén, recomendado por la Guía Michelin. .... **23**
- La mina escuela de La Robla es también museo minero desde el pasado 2 de diciembre..... **25**
- El Grupo Aspasia, a través de su marca FPAspasia, desarrollará un proyecto sobre inteligencia artificial con sus alumnos y alumnas de FP. .... **26**
- El Grupo Aspasia y CONFEMETAL sellan un acuerdo para potenciar la formación y el crecimiento en el sector metal. .... **27**
- Creador de apps móviles: el nuevo fenómeno Profesional en España ..... **29**
- Europe Snacks aumentará su plantilla en cerca de 100 personas, apoyándose en las ayudas de la Junta de Castilla y León y el Grupo Aspasia para formar a las nuevas incorporaciones. .... **30**
- Oportunidades de la comunicación 5G para alojamientos turísticos. .... **31**



# Ley vasca de empleo:

## Derecho a la formación como motor de una nueva era



**Idoia Mendía Cueva.**  
 Vicelehendakari, Consejera de Trabajo y Empleo del Gobierno vasco,  
 Secretaria de Estudios de la Ejecutiva Federal del PSOE

**E**uskadi cuenta por fin con un rumbo marcado sobre el empleo que necesitamos en la sociedad que queremos ser. La Ley Vasca de Empleo no es sólo un cuerpo normativo, es un proyecto transformador a partir de las políticas activas para conseguir ampliar los derechos de ciudadanía desde la garantía del servicio público que ofrece soluciones nuevas a personas y empresas para un proyecto compartido: progresar con cohesión social, con la igualdad como horizonte, el diálogo como método y la innovación como motor.

Porque llegar hasta aquí ha supuesto ir componiendo un puzzle extraordinariamente complejo por razones políticas, económicas y de la propia organización interna de nuestra Comunidad. Y por eso nos hemos alejado de las inercias, y, sin dejar de atender las urgencias,

hemos lanzado una mirada larga que nos permita abrir una nueva etapa en el empleo en Euskadi. Para conseguir que sea accesible a más personas, pero también para que ese empleo sea de más calidad, que sea mejor para las personas y también para las empresas.

A pesar de que Euskadi ha sido siempre un motor económico de España, fuimos la última Comunidad en asumir las competencias en políticas activas, por cuestiones que ahora ya no merece la pena recordar. Y hemos tardado más de una década en poder articular esas competencias en nuestras manos. Cuando nos ha correspondido hacerlo, lo hemos conseguido pactando previamente una hoja de ruta sobre la que ir marcando nuestros pasos.

Lo cierto es que este largo tiempo transcurrido hasta conseguirlo se ha 

*La Ley Vasca de Empleo no es sólo un cuerpo normativo, es un proyecto transformador a partir de las políticas activas para conseguir ampliar los derechos de ciudadanía desde la garantía del servicio público, que ofrece progresar con cohesión social, con la igualdad como horizonte, el diálogo como método y la innovación como motor.*



traducido, y aquí otra explicación de las dificultades institucionales internas, en que todos los niveles administrativos, con especificidades muy concretas, hayan ido desplegando iniciativas en materia de empleo que se hacía necesario ordenar. El hecho es que nos encontramos, en una sociedad con algo más de dos millones de habitantes, con más de 300 instituciones vascas, entre Ayuntamientos, agencias comarcales, Diputaciones, además de las propias del Gobierno vasco, junto a sus entidades públicas y agencias colaboradoras actuando en el fomento del empleo. Dije a todas que no iba a perder el tiempo en disputas, que no venía a competir con otras instituciones, sino a compartir. Y el resultado es una red en la que todas interactuemos, actuando cada cual allí donde es más eficaz, aportando una nueva dimensión en la gestión de los servicios.

#### Transformar el servicio público

Era, por tanto, una necesidad legal. Pero no hemos querido conformarnos

con resolver una obligación y poner en formato de Ley lo que ya existe, sino que tratamos de responder con herramientas flexibles, en nuestro caso el servicio público de *Lanbide* (Servicio vasco de Empleo), a las necesidades que se van presentando. No nos bastaba con transformar *Lanbide*, sino transformarlo en un modelo distinto. Dicho de otra forma, no se trataba de ofrecer lo que podíamos con el actual modelo, sino cambiar el modelo para ofrecer lo que necesita la sociedad, sus empresas y sus personas.

Este proceso transformador del servicio público ha necesitado solventar previamente una cuestión organizativa interna de primer orden. Porque es el único servicio público de empleo de España que tiene atribuida la gestión de las prestaciones, en nuestro caso el derecho a la renta de garantía de ingresos. Esta circunstancia añade complejidad al proceso, pero ofrece también una gran ventaja, que es contar desde *Lanbide* con todas las personas que perciben esa renta y son susceptibles de incorporarse a la empleabilidad. Y

de hecho, gracias al impulso de fondos europeos que se encaminan a esa dirección, ya hemos explorado vías de inclusión real que ahora incorporamos como programas estables. Esto exige una gran implicación y especialización por parte de quienes trabajan en *Lanbide*, que es una apuesta que en la Ley se plasma de forma muy concreta.

Estas cuestiones organizativas son claves para entender el fondo de la Ley vasca. Porque el sustrato es abordar la revolución económica que estamos viviendo, las grandes transiciones y la aceleración de las necesidades del sistema productivo, aportando soluciones a personas y empresas. Para que ninguna persona quede marginada en este proceso, para que ninguna empresa quede orillada por no poder contar con los perfiles que necesita.

#### La formación como motor

Y aquí el fondo, el motor de la nueva era del empleo: la formación. Sobre el reconocimiento del derecho a acceder a un trabajo digno en salarios y en calidad de empleo, regulamos el derecho de toda persona inscrita en *Lanbide*, esté parada u ocupada, a contar con un plan personalizado y tutorizado a las políticas activas de empleo. Un derecho subjetivo, exigible ante la Administración, a contar con la formación, orientación y activación acorde a sus circunstancias. Un asunto clave, no sólo para garantizar que las empresas cuenten con perfiles adaptados a los cambios, sino para la igualdad y la competitividad. Porque la capacidad de adaptación no puede ser sólo para quienes se lo puedan pagar. Es un desafío público, para que las personas tengan iguales oportunidades de acceso y las empresas cuenten con los perfiles que necesitan.

Un principio encajado y alineado con las políticas emprendidas en Europa y acompasado a la nueva Ley de Empleo en España, aprobada el pasado febrero. En el propio texto normativo señalamos que los derechos para la mejora de la empleabilidad se convierten no solo en una respuesta a la necesidad de construcción de una empleabilidad dinámica de la ciudadanía, sino en una palanca decisiva para acelerar la innovación y el perfeccionamiento de las propias políticas activas que han de garantizarla; un detonante para hacer de la inversión social en las personas un motor eficaz de competitividad empresarial, cohesión social y progreso sostenible. Y esos derechos se resumen en la asistencia personalizada, continuada y adecuada; al diagnóstico personal sobre la empleabilidad; a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo, participado por la persona usuaria; y a la formación para el trabajo. Este derecho se describe en la Cartera de Servicios, y comienza cuando una persona, parada u ocupada, entre por la puerta de *Lanbide* y allí se le haga una suerte de traje a medida: un diagnóstico sobre sus competencias y necesidades, un plan personalizado para mejorar su empleabilidad, un acompañamiento para conectarle con las oportunidades que se presenten. Y ese plan, que estará tutorizado en todo momento, permitirá además elaborar la historia laboral única para toda la Red Vasca de Empleo.

Es en este punto donde la garantía del servicio público necesita la adaptación a este reto por parte de las entidades colaboradoras, entre ellas los cerca de 250 centros de formación para el empleo con los que ya trabajamos en Euskadi. A iniciativa de algunos de ellos ya hemos venido impulsando nuevos formatos como los *bootcamp* en competencias digitales, pero también en el sector de los cuidados para quienes no tienen tiempo de acudir a los cursos for-

males. Y también lo hemos abierto, en colaboración directa con las asociaciones afectadas, a nuevas competencias en sectores de alta demanda o ligados a las grandes transiciones, como en economía circular, en la logística y el transporte, o en el sector agroalimentario. Si la formación como base para la eficaz orientación laboral desde los servicios públicos es el motor del nuevo empleo, la Ley ordena y establece los mecanismos para que esa oferta se adapte de forma permanente a las necesidades.

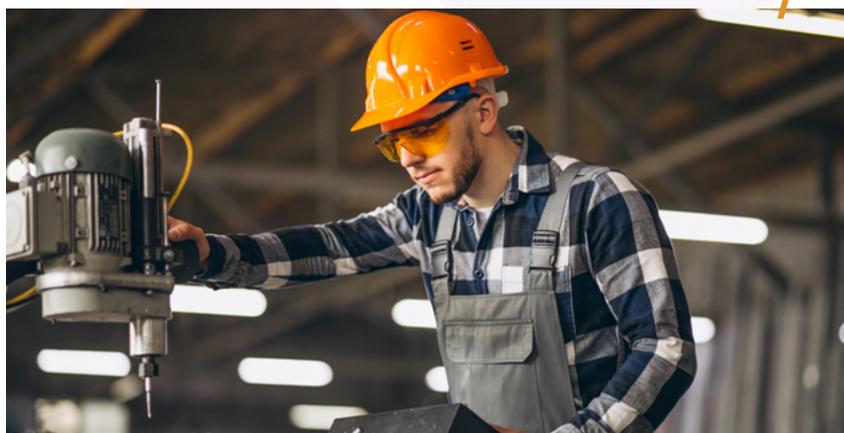
### Ambición política de innovar

Es nuestra Gran Decisión en este punto de inflexión para la economía global, en esta Gran Revolución transformadora que coincide con la Gran Jubilación de los *boomers* y la Gran Paradoja de contar en Euskadi, en su momento de nivel histórico de empleo, con 100.000 personas que aún lo buscan y muchas empresas que no encuentran los perfiles que necesitan. Y en esta decisión, que tiene forma de Ley pero que vamos a culminar con un compromiso de futuro con un Pacto Social para el Empleo, acompañamos desde nuestras competencias el desafío de progreso y cohesión a la vez.

Porque las empresas necesitan personas con capacidad de adaptación a los cambios y las personas necesitan

capacidad de adaptarse a los cambios en las empresas y en las economías. Y somos los Gobiernos los que debemos ofrecer esas herramientas desde lo público, para que las empresas inviertan en capital humano, que es donde se va a jugar la competitividad de los países. Arriesgamos con nuevas políticas públicas no ensayadas antes, que necesitan acompañarse con una nueva cultura empresarial y sindical, con nuevas actitudes para los tiempos que vienen. Unos tiempos donde quien no se atreva a innovar, quien se quede en recetas antiguas, quedará varado. Y es algo que no nos podemos permitir.

La Ley Vasca de Empleo, por tanto, está alimentada por una ambición política de abordar la revolución económica con soluciones desde las necesidades que tienen las personas y las empresas, y las conecta; tiene las herramientas para responder a la igualdad de oportunidades y la competitividad, desde la garantía de derechos; incluye la perspectiva de empleo de calidad en las políticas a desarrollar; plantea otra forma de trabajar entre las instituciones; y encaja la apuesta por el diálogo social como elemento esencial para los desafíos a los que nos enfrentamos. Mira al futuro con la formación como motor de una nueva etapa en el empleo.



*Sobre el reconocimiento del derecho a acceder a un trabajo digno en salarios y en calidad de empleo, regulamos el derecho de toda persona inscrita en Lanbide, esté parada u ocupada, a contar con un plan personalizado y tutorizado a las políticas activas de empleo.*



# El desarrollo de la Inteligencia Artificial, su regulación y casos de éxito



**Rodrigo Poblete.**

*Experto en Inteligencia Artificial (IA) aplicada a educación, Innovación Educativa, ED Tech, Emprendimiento, Desarrollo de proyectos de alto impacto y Divulgador de conocimiento crítico.*

La inteligencia artificial (IA) es un campo en rápido desarrollo que está teniendo un impacto significativo en nuestras vidas. Desde los asistentes virtuales como Siri y Alexa hasta los vehículos autónomos y los robots quirúrgicos, la IA está cambiando la forma en que interactuamos con el mundo que nos rodea, incluso durante el año recién pasado logramos experimentar lo que significa tener modelos de procesamiento lenguaje natural en nuestro entorno y alcance, y esto está impactando y poniendo en duda múltiples paradigmas del mundo del trabajo.

Veamos el caso ya emblemático de *ChatGPT*. La irrupción de *ChatGPT* a finales del 2022 en su versión básica (3.5) no hacía presagiar lo que significaría en el quehacer de los trabajadores en el mundo, nos encontramos con el primer

modelo de procesamiento de lenguaje natural, donde las personas con sólo tener acceso a internet podrían acceder a un asistente súper inteligente a un "click" de distancia. Luego vino su versión avanzada (4.0) a principios del año pasado, donde el nivel de análisis de la herramienta fue mucho más allá de lo esperado y sus reflexiones comenzaron a tener sentido en nuevos ámbitos de aplicabilidad. Su evolución hacia la construcción de asistentes (GPTs) personalizados que permiten focalizar el aprendizaje y soluciones, nos volvió a sorprender, estas nuevas funcionalidades permiten crear y entrenar asistentes especialistas en los más variados procesos...WOW!. Pensamos que la competencia por la mejor herramienta se emparejaba con la salida a mercado de *Bard* y *Gemini AI*, sin embargo *OpenAI* tenía una nueva carta bajo la manga y

*Ya en junio de 2023 se aprobó el marco regulador que establece obligaciones para proveedores y usuarios en función del nivel de riesgo de la IA. Y establece la creación de un “Comité Europeo de Inteligencia Artificial”, que garantizará la toma de decisiones a nivel europeo.*

generó *GPT store*, una suite que pone a disposición de la comunidad todas las soluciones construidas en distintas partes del mundo y que buscan abordar diversas problemáticas y situaciones. Según cifras de *OpenAI* serían más de 3 millones de aplicativos construidos ya disponibles y sigue creciendo!!.

Si tuviéramos que mirar algunas cifras *Gpt* tuvo 1.781 millones de visitas, solo durante diciembre de 2023, y los usuarios activos están cerca de los 200 millones en el último mes, definitivamente el crack en usuarios y usabilidad de 2023.

Este explosivo desarrollo y uso de la IA plantea una serie de desafíos éticos y legales. Por ejemplo, ¿cómo podemos garantizar que la IA se utilice para el bien y no para el mal? ¿Cómo podemos proteger la privacidad de las personas cuando la IA está recopilando y analizando grandes cantidades de datos?. Estas y otras interrogantes están presentes en la agenda de gobiernos y grandes grupos de discusión. Al dar una vuelta rápida por el mundo, y con el claro afán de simplificar este análisis, encontramos tres grandes vi-

siones, por una parte está China, que tiene siempre altos niveles de inversión y genera modelos de alta innovación, sin embargo estos avances no están permitidos para el uso del ciudadano común, pues muchas veces “atentan” contra los valores del régimen político imperante, sin ir más lejos es China quien genera la primera legislación de alto campo de aplicabilidad hacia la inteligencia artificial generativa, la cual se encuentra operativa desde agosto de 2023 regulando sobre todo los campos de aplicabilidad de este tipo de tecnología. En otra parte del mundo Estados Unidos busca construir y fortalecer un sistema que facilite el emprendimiento y la innovación, con un impacto cercano a los 4,2 billones de dólares del PIB (4 veces el PIB de España!), esta rama de la industria tecnológica se ha transformado en la principal fuente de inversión del año 2023. En materia regulatoria Estados Unidos siempre ha apostado por no restringir los desarrollos tecnológicos, pues sus esfuerzos están en el crecimiento exponencial de los mercados, sin embargo en esta tecnología ha salido a buscar modelos de legislación que permitan controlar

aquellos puntos de más complejo que hacer y que guardan directa relación con los modelos más avanzados. Si tuviéramos que resumir la posición de Estados Unidos este país genera y generará múltiples legislaciones y normativas para regular la IA, pero su aplicabilidad será preferentemente optativa, pues con eso aseguran que el polo de innovación se mantenga activo.

Finalmente la Unión Europea (UE) ha estado a la vanguardia de los esfuerzos para regular la IA. En 2021, la UE llegó a un acuerdo en torno al reglamento de IA que establecía una serie de requisitos para el desarrollo, implementación y uso de la IA, sin embargo antes de su puesta en marcha el desarrollo de la IA generativa obligó a repensar ciertos espacios de este reglamento y ya en junio de 2023 se aprobó el marco regulador que establece obligaciones para proveedores y usuarios **en función del nivel de riesgo** de la IA. El reglamento también establecerá normas armonizadas para la comercialización, la puesta en servicio y el uso de sistemas de inteligencia artificial en la Unión; normas sobre seguimiento del mercado, vigilancia del mercado y gobernanza o medidas de apoyo a la innovación. La propuesta establece la creación de un **“Comité Europeo de Inteligencia Artificial”**, que garantizará la toma de decisiones a nivel europeo.

La norma distingue principalmente tres niveles de riesgo: cuanto mayor sea el riesgo para los derechos o la salud de las personas, mayores serán las obligaciones de los sistemas.

De un lado estarían las IA que **no representan una gran amenaza para los ciudadanos**. Los sistemas de IA de riesgo limitado deben cumplir unos requisitos mínimos de transparencia que permitan a los usuarios tomar decisiones con conocimiento de causa.





En segundo lugar, los sistemas de IA que **afecten negativamente a la seguridad o a los derechos fundamentales** se considerarán de **alto riesgo**. Estos sistemas solo se podrán introducir en el mercado si respetan los derechos fundamentales y valores de la UE, y estarán sometidos a una mayor vigilancia que garantice la seguridad e integridad en su uso.

En un tercer grupo, se encuentran **las IA de riesgo inaceptable**, que se consideran una amenaza para las personas, los derechos fundamentales, la democracia, el Estado de Derecho o el medio ambiente, y pasarán a estar **prohibidas en el territorio de la Unión Europea** una vez la norma entre en vigor. En este grupo se incluyen las IA de "puntuación social", el uso de técnicas subliminales, las que se aprovechen de alguna de las vulnerabilidades de un grupo específico de personas o sistemas de reconocimiento de emociones, entre otras.

Por último, se obligará a los **sistemas de IA generativa**, como *ChatGPT*, a que avisen de que sus contenidos se han generado artificialmente.

AWAKELAB es un laboratorio de aprendizaje tecnológico con metodología

*Bootcamp* fundado en Chile el 2018 donde ha desarrollado múltiples iniciativas vinculadas a la formación de habilidades tecnológicas avanzadas; iniciativas como Talento digital para Chile, Becas Capital humano o Pymes en línea fueron parte de los programas ejecutados por AWAKELAB en Chile, con un impacto en más de 10.000 personas.

Desde enero de 2024 AWAKELAB llega a España para construir de la mano del grupo ASPASIA soluciones digitales con IA para el mundo educativo y a la vez implementar modelos de aprendizaje en diversas comunidades autónomas.

Dentro de las soluciones conjuntas que AWAKELAB implementará junto al grupo ASPASIA desde este 2024 en España, se cuentan:

- Construcción de contenido educativo con herramientas de Inteligencia Artificial.
- Desarrollo de modelos educativos innovadores para el aprendizaje de habilidades digitales en toda España.
- Desarrollo de prototipos productivos (herramientas) basados en In-

teligencia Artificial para acompañar los procesos críticos de la gestión del talento.

- Generar un ecosistema formativo/productivo que vincule las necesidades empresariales y las expectativas laborales en el ámbito tecnológico.

Dentro de las herramientas que AWAKELAB busca instalar en España se encuentra el gestor de conocimiento corporativo *Sophia* que busca revolucionar el manejo de la información crítica de una organización.

**Sophia es una Inteligencia Corporativa**; una solución basada en Inteligencia Artificial, que ofrece la posibilidad de alimentarla con datos e información de una empresa u organización. Desde normativas legales que rigen la operación y la experiencia de los colaboradores, hasta los procesos documentados de una organización son posibles de gestionar de manera integral y en tiempo real utilizando lenguaje natural por *Sophia*. Otra de las grandes funcionalidades de *Sophia* es el generar contenido educativo y formativo de manera autónoma, permitiendo a las organizaciones ahorrar tiempo y recursos en preparar los *onboardings* de colaboradores y generar capacitaciones o entrenamientos de manera eficiente para el consumo interno de la empresa.

*Sophia* es una herramienta muy versátil y hoy de la mano del grupo ASPASIA y AWAKELAB busca instalarse como un aliado del mundo corporativo en Europa.

Definitivamente esta alianza busca acompañar la construcción de los nuevos paradigmas del mundo laboral donde la innovación y los avances tecnológicos son clave, pero no podemos perder de vista al trabajador y el entorno empresarial, este apasionante entorno es la apuesta de solución de ASPASIA y AWAKELAB para este 2024.

*Desde enero de 2024 AWAKELAB llega a España para construir de la mano del grupo ASPASIA soluciones digitales con IA para el mundo educativo y a la vez implementar modelos de aprendizaje en diversas comunidades autónomas.*



# Jorge Lanchas Rivero

Director General  
de Salesianos  
Pamplona



*Sigo echando en falta una cultura de formación a lo largo de la vida en los trabajadores y trabajadoras, en las empresas y en la sociedad.*

**Begoña López.**

Directora de la revista ASPASIA

**¿Qué perfil tiene el centro que dirige?: tipo de alumnado y familias, perfil de los y las docentes, familias profesionales que imparte, proyectos de colaboración con empresas de la zona, etc.**

Este es nuestro distintivo que hemos mantenido en Navarra desde hace muchos años:

*“Salesianos Pamplona, la **marca excelente** para tu formación”.*

En el 2027 Salesianos Pamplona FP cumplirá 100 años de presencia en Navarra. Durante todo este tiempo Salesianos Pamplona ha mantenido su compromiso de dar respuesta a los retos de la sociedad, de la industria y de

las empresas navarras. Y así lo reconoció en el 2001 el Gobierno de Navarra con la concesión de la Medalla de Oro a la Congregación Salesiana.

Salesianos Pamplona en la actualidad consta de dos centros:

- **CES Salesianos Pamplona:** ESO y Bachillerato. 2 líneas, 300 alumnos y alumnas.
- **CIPP Salesianos Pamplona:** Centro Integrado Privado de FP imparte los dos modelos de formación profesional: Reglada y para el Empleo. Contamos con cerca de 350 convenios para la realización de la FCT y FP Dual. Se imparten cursos de formación solicitados por las Empresas, por el Servicio Navarro de Empleo, por la CEN, ... Participamos en Proyectos de innovación con las empresas. Somos socios de tres Clústeres: Artes Gráficas, Metal/Automoción e Industrialización de la Construcción.

CIPP Formación Profesional Reglada: 700 alumnos y alumnas

1 Grado Especial, 3 Grados Básicos, 8 Grados Medios y 5 Grados Superiores en las familias profesionales de Mecánica Máquina Herramienta, Electricidad y Electrónica, Informática, Artes Gráficas y Carpintería.





*En la FP Dual, todo el alumnado acude con Plan de Prácticas personalizado y elaborado por el Tutor o Tutora del Centro educativo y consensuado con el Tutor o Tutora de la Empresa.*



**+ Formación en centros de Trabajo** ya hace más de 40 años, primero en los últimos cursos de FP2 y posteriormente en 2º curso de Grado Medio y Superior.

**+ FP Dual** hace 10 años en Mecánica, Electricidad/Electrónica y Artes Gráficas, en 2º Grado Superior y para todo el grupo, alternando desde el mes de febrero unas semanas tres días en la empresa y dos en el centro educativo. Y el último trimestre toda la jornada en el centro de trabajo excepto la última semana que tenían que acudir al centro para la evaluación final de la empresa y el centro educativo. Todo el alumnado acude con Plan de Prácticas personalizado y elaborado por el Tutor o Tutora del Centro educativo y consensuado con el Tutor o Tutora de la Empresa.

- Participación en Proyectos de Innovación con diversas Empresas: MTorres, Siemens Gestamp, EDUCO Red española de aprendizaje y servicio, Asociación de Centros de FP Medical Open World, etc.

**+ Formación Profesional para el Empleo:** 400 alumnos y alumnas.

- Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias profesionales.
- 15 Certificados de profesionalidad correspondientes a las Familias de FP del Centro
- Cursos a medida a Empresas, Funtional Print con Empresas de Artes Gráficas de Navarra, etc.
- Cursos a desempleados desde el Servicio Navarro de Empleo.

**+ Salesianos Pamplona participa como Socio en 3 Clúster:**

- 1 Funcional Print Impresión Funcional de Artes Gráficas
- 1 iCONS Industrialización de la Construcción de Navarra
- 1 ACAN Metal Automoción

**SELLO de Excelencia Europea 500+ Modelo EFQM desde 2010**

#### Nuestro alumnado y familias:

Unos 1000 alumnos y alumnas de clase media, un 15% inmigrantes, un buen grupo ya nacionalizados pero de familias inmigrantes. Al ser familias profesionales industriales hay poca presencia de chicas, excepto en Artes Gráficas. Cada vez acude más alumnado porque la FP les atrae e incluso pueden llegar a la universidad. En nuestro caso hacemos un esfuerzo por realizar convenios con empresas para FCT o para la FP Dual.

Conseguimos todos los años un alto nivel de inserción laboral.

También trabajamos y tratamos de acompañar como Misión salesiana con grupos de FP Especial, con Grados Básicos, etc.

#### Nuestro Personal:

El personal tanto el PAS como el Profesorado, buenos profesionales, bien preparados, están muy implicados en el Propósito, Misión, Visión y Valores del Centro Salesianos. Saben de la importancia de acompañar al alumnado, de estar al día en todo lo que implica la educación y la formación en un centro de FP en los ámbitos educativo, pedagógico, técnico, de relación con las empresas, etc.

Y ahora en el nuevo Centro Salesianos Pamplona quiere seguir fiel a su opción de contribuir a la formación integral de la juventud navarra, afrontando los retos educativos y profesionales propios de una FP de calidad, y manteniendo su identidad con el tejido industrial y profesional de Navarra.

#### Salesianos Pamplona desde este nuevo centro se propone estos objetivos:

- Ofrecer grandes posibilidades para el desarrollo de nuevo modelo de centro de FP.
- Facilitar nuestra colaboración en la nueva sociedad del conocimiento.
- Hacer realidad nuestro compromiso de innovación pedagógica y tecnológica.
- Abrirnos a una internacionalización generadora de integración social.
- Crear sostenibilidad y respeto al medio ambiente.
- Promocionar la mutua colaboración Empresa Escuela.

#### ¿Cree que la Ley Orgánica de Integración de la FP aborda los problemas que tiene el sector en estos momentos y abre oportunidades futuras?

Las dos palabras claves que aparecen en la pregunta pueden resumir lo que



pretende la Ley. Abordar para **ordenar e integrar** los valores y las posibilidades de la FP y abrir oportunidades a los jóvenes, a las personas desempleadas y a las empresas. Interesante y, a destacar de esta Ley, es que trata de integrar la FP del Sistema Educativo y la FP para el Empleo en un proceso de Formación Continua.

Hasta ahora la FP era la formación para conseguir un título o un puesto de trabajo y sin apenas presencia de la Empresa. Posteriormente surgió la FCT. Y finalmente la FP Dual. Yo sigo echando en falta una cultura de formación a lo largo de la vida en los trabajadores y trabajadoras, en las Empresas y en la sociedad.

La Ley trata de acercarse a las necesidades de las empresas. Este acercamiento siempre ha existido aunque la única preocupación era que los Centros educativos formasen titulados y la empresa solicitase algún titulado/a para ir "enseñando" según el puesto de trabajo.

Desde luego que la Ley ha abierto muchas oportunidades tanto para los centros educativos, como para los centros de trabajo y para la sociedad (jóvenes, personas desempleadas, trabajadores y trabajadoras, etc.).

Considero fundamental la relación Escuela Empresa; la acreditación, la certificación y la titulación de las personas que no han podido o no han querido porque ya tenían trabajo, que era su objetivo, ahora tienen posibilidades, pero no por el título o el contrato sino por completar y actualizar su formación, por adaptar sus conocimientos a las exigencias tecnológicas de los nuevos puestos de trabajo.

Esta oferta modular que ofrecerá la FP tanto a estudiantes como a trabajadores les permitirá programar itinerarios formativos en función de sus expectativas y sus necesidades.

Esto facilita, por un lado, que cada persona vaya adquiriendo formación entre los distintos itinerarios que plantea la FP y que quedará registrada en su currículum. Y, por otro, que la empresa pueda contar con trabajadores y trabajadoras con un abanico mayor de posibilidades para la adaptación a los nuevos puestos de trabajo.



### Y respecto al RD de Ordenación Académica ¿Qué opinión le merece?

Los retos principales de la nueva ley de FP se centran en su implementación, y en realizar "la reforma de la normativa para que los centros tengan la autonomía y la flexibilidad necesaria para que funcione este sistema complejo que implica a los centros educativos, a los ciudadanos, a los servicios de información y orientación y a las empresas.

Salesianos Pamplona ya lleva unos años poniendo en práctica el sistema integrado de FP del Sistema educativo y de la FP para el Empleo. Los cinco grados de cualificación acumulables y ascendentes, y a base de "pequeñas" formaciones hacen posible la especialización en distintos momentos de la vida laboral. Importante la mayor presencia de la Empresa y otros agentes sociales además de los Centros formativos.

Aquí en Navarra la inmensa mayoría de las empresas son PYMES muy pequeñas donde este proceso formativo y esta cultura les desbordan.

La Ordenación académica es correcta en sus exigencias, pero las concreciones son muy importantes: Por un lado, hay poca presencia de empresas en la zona, empresas muy pequeñas y a veces en crisis; empresas con buenos profesionales pero no preparados para tutorizar; empresas con pocas posibilidades del desarrollo de programa que lleva el alumnado, y empresas con escasa relación con el centro educativo.

Por otro lado, también hay centros educativos poco relacionados con las empresas del entorno, la mayoría de ellos muy necesitados de recursos económi-

cos para poder afrontar la actualización técnica y tecnológica. Destaca la poca o escasa interrelación centro educativo y la empresa. Preocupa la exigencia de la presencia de todo el alumnado y la poca atención a la "diferencia" por necesidades personales, del centro y de la empresa. No entiendo muy bien que por ser FP Dual el alumnado de 1º tenga que "pasar" unas horas en las empresas ante el problema de tanto alumnado y tan pocas empresas. Sigo considerando FP Dual en 2º Curso si hay buena sintonía Escuela Empresa durante 1º y 2º con visitas, presencia de la empresa en el centro y del profesorado en la empresa.

Es importante que, ante este reto de formación continua, la rigidez de la normativa no acabe con la buena disponibilidad de las personas, de los centros de formación y de las empresas.

### ¿Cree posible en España una FP todo Dual? ¿Hay condiciones para una dualización de la FP?

La FP todo Dual solo la veo posible si Dual meramente significa formación en centro educativo y formación en el Centro de trabajo. Me parece complicada una FP Dual por los escasos medios y recursos de los centros educativos, por la dificultad del desarrollo del currículum formativo en centros de trabajo pequeños; por la dificultad que tienen las empresas para formar y tutorizar al alumnado; por todo lo que supone que todo el alumnado de 1º y 2º de Grado Básico, Medio y Superior acudan a los centros de trabajo (empresas pequeñas, más alumnado, distintos currículos, personal de la empresa que ya tiene bastante con su trabajo, etc.); por la diversidad del alumnado en cuanto a preparación, intereses, edad, ... y siem-





pre la labor tutorial de la misma persona. Y un largo etc.

La FP Dual no puede tener como objetivo dualizar el sistema de FP. Eso ya se venía haciendo. Entiendo que la intención de la FP Dual es esa formación de la persona entre los dos agentes más importantes el Centro educativo y la Empresa. Estos dos agentes tienen que tener los medios y recursos para poder afrontar los retos que exige la FP Dual.

De acuerdo con la Ley y con la Ordenación, pero que sea real y efectiva la autonomía y la flexibilidad de los centros de formación, la generalización de la FP Dual implica un mayor número de empresas y con diferentes proyectos. Es necesario un contacto entre empresa y centro educativo más directo y efectivo con el fin de reforzar y redefinir la relación de los centros formativos con las empresas de su entorno para la formación del alumnado en el nuevo modelo Dual, y, al mismo tiempo, enviar a sus trabajadores y trabajadoras al centro educativo o formativo, para orientarles profesionalmente, formarles o acreditar su experiencia laboral.

Se está debatiendo el tema de la Seguridad Social de las Prácticas en la Empresa:

Hasta el 1 de enero 2024 sin problema, parece que será el Departamento de Educación.

Después ¿Correrá a cargo del Departamento de Educación, de la Empresa, del Centro Educativo?

Problemas serios para la gestión de Baja/Altas, de días en el centro/días en la empresa.

Problemas de alumnado que no va a la empresa o que se tiene que ir de la empresa. Problemas de Menores de edad. Problemas de alumnado que no está en residencia familiar. Problemas de riesgos laborales, de accidentes, de inspecciones de trabajo, etc

De nuevo la FP y la FP Dual tan importante como es para la sociedad se enfrenta a un problema a medio resolver y de difícil solución para los centros educativos y para la empresa. Los centros educativos ni pueden ni deben gestionar estos temas. Pero a las empresas que quieren colaborar en la FP también se les debe eximir de estos problemas. ¿Solución?

*La importancia de la FP Dual es de una mayor conexión Escuela-Empresa y una mejor concreción de la normativa de funcionamiento: prácticas del profesorado en los centros de trabajo y la presencia formativa de los tutores y tutoras del centro de trabajo en el centro educativo.*

**¿Existen, para el profesorado, los recursos formativos necesarios para la adaptación a una FP predominantemente Dual?**

El personal de los centros formativos está preparado para desempeñar su labor. Las Empresas grandes y alguna mediana tienen un nivel tecnológico adecuado para conseguir sus objetivos y sus metas. Los Centros educativos se proponen formar bien a su alumnado pero los recursos y los medios técnicos no son ni pueden ser como los de la mayoría de las empresas. Y ni los medios ni los recursos formativos de los centros de trabajo son como los del Centro educativo. Por eso, la importancia en la FP Dual, como lo ha sido hasta ahora la FCT, de una mayor conexión Escuela Empresa y una mejor concreción de la normativa de funcionamiento: prácticas del profesorado en los centros de trabajo y la presencia formativa de los tutores y tutoras del centro de trabajo en el centro educativo.

Las empresas suelen tener una visión de lo que quieren conseguir dentro de unos años pero no pueden exigir que el profesorado y los centros educativos preparen al alumnado para ese objetivo. La solución está en la colaboración entre los centros de trabajo y los centros educativos para preparar bien, aquí y ahora, con los medios y las tecnologías de que se dispone para que estos alumnos y alumnas vayan haciendo el relevo laboral y técnico.

**En esta renovada FP ¿qué papel debería jugar la Orientación: necesidad de orientación en los centros y las empresas, coordinación? Perfil de los Tutores y Tutoras, necesidades de recursos y formación. ¿Orientación educativa y profesional?**

**res y Tutoras, necesidades de recursos y formación. ¿Orientación educativa y profesional?**

La orientación profesional juega un papel muy importante en el desarrollo de la nueva ley de FP. Orientación al alumnado cuando tiene que elegir camino desde la ESO o desde el Bachillerato. Orientación cuando ya se ha elegido la FP para que acceda a aquella familia profesional que más le gusta. Orientación para que las chicas o los chicos no solo sigan eligiendo aquellas profesiones que tradicionalmente se consideran propias del hombre o la mujer. Orientación a las personas desempleadas para ayudarles a retomar su itinerario formativo. Orientación a personas desempleadas o empleadas que desean acreditar competencias adquiridas por la experiencia profesional. Orientación a las empresas que quieren o desean que sus trabajadores o trabajadoras se acrediten, certifiquen o titulen. Orientación a padres y madres, a la sociedad para que consideren la FP como un camino digno de formación para la vida. En una palabra, Orientación educativa y profesional.

Las administraciones deben aportar recursos para conseguir una orientación adecuada a las personas, a las empresas y a los centros educativos.

En cuanto al perfil de los Tutores y Tutoras del centro educativo: mayor contacto, conocer las posibilidades de la empresa y, desde ahí, programar la actividad del alumnado. Colaboración de los Tutores y Tutoras del centro de trabajo en la programación de la formación del alumnado, mayor relación con el centro educativo y, finalmente, formar no solo enseñar.

### ¿Y las prácticas? ¿Cómo encajar las prácticas requeridas por ley en una red de empresas predominantemente pequeña y mediana? ¿Están suficientemente engrasadas las relaciones centro educativo y empresa?

Las prácticas parecen expresar algo que, por lo menos hasta ahora, así ha sido, para “hacer” en el centro de trabajo. Los centros educativos ya te hemos “formado” y ahora les toca a las empresas “enseñarte”. Los niveles de los centros educativos son los que son y las empresas a las que se puede acudir son las que son, y no hay otras. Esto ha sido y sigue siendo FP Dual.

Claro la nueva Ley pretende corregir este desnivel, pero hace falta flexibilidad y autonomía de los centros formativos, mayor relación y colaboración entre centros educativos y centros de trabajo,

También diría que Dual no signifique solo presencia en centros de trabajo y centros educativos. Dual no debe significar que vayan un porcentaje “pequeño” de horas en 1º y el resto en 2º al centro trabajo. ¿Qué tipo de esquema de formación lleva el alumnado de 1º y qué atención le puede prestar el centro de trabajo, si además, es pequeño? La FP en centros de trabajo y en centros educativos es imprescindible.

Yo creo que las grandes empresas lo tienen más claro, pero la inmensa mayoría son PYMES o pequeñas, no están en esta cultura, como mucho entienden una cultura tradicional de “aprendices”, y la Ley habla de formación. La FP Dual es formación Dual y no es enseñanza Dual. La Ley propone un papel formativo para la empresa muy significativo que muchos Tutores no pueden desarrollar incluso contando con la mejor intención de la empresa.

Por otro lado, la mayoría de los centros educativos no tiene ni los medios, ni los recursos, ni muchas veces el profesorado preparado, para formar al alumnado en la línea de los objetivos técnicos y de innovación que tiene la empresa. Hablo aquí de una manera especial de las grandes empresas.

¿Más inversión y más recursos para los centros de FP? Por supuesto.

En este momento y en otros, unos pasados y otros futuros, sería conveniente la FP Dual para el presente. Ahora las empresas o la sociedad o esta zona tienen este tipo de necesidad y que se prevé para unos años, sería bueno, programar unos ciclos formativos de FP Dual que dieran respuesta.

A veces se mantiene una FP tradicional, alejada, por falta de recursos y medios, de la realidad empresarial o, también, alejada de los centros de formación.

Aquí en Navarra que hace ya dos o tres años que la Formación para el Empleo ha pasado al Departamento de Educación, puede y debe ser un buen camino para dar importancia al tema de la Formación de las personas empleadas, desempleadas, jóvenes, mayores, ... Pero sin quedarse ahí. Hay que implicar a las empresas y de manera especial a las empresas pequeñas que son mayoría y son las que más atención necesitan.

Recuerdo una frase de un empresario alemán que tenía tres o cuatro chicos haciendo FP Dual y a los que mimaba porque eran los siguientes trabajadores de su empresa. La FP Dual alemana durante tres años les daba una formación muy esmerada. Formación que llevaba a los chicos o chicas a considerar la empresa como algo suyo. Y le pregunté

¿y si al acabar la formación se va a otra empresa?

Interesante la respuesta: **¡No importa! Admitiré a otra chica o chico que le habrán formado como yo, a considerar la empresa como algo suyo.**

**Hay opiniones diferentes sobre si la FP debe ofertarse en todos los centros de Secundaria y Bachillerato que sea posible; y otra que defiende los centros de FP con entidad y oferta propia. ¿Cuál es su opinión al respecto?**

Yo lo tengo claro:

En los centros de ESO y BACHILLERATO debe haber: Algunas materias que vayan orientando al alumnado en temas de trabajo, empresa, industria, innovación, ... Recuerdo hace unos años el Bachillerato tecnológico orientado hacia la FP y, que poco a poco, ha desaparecido porque los alumnos, las familias y la sociedad en general eso de orientarse hacia la FP no era lo que atraía. Ahora ha surgido la orientación hacia la ingeniería, algo ha cambiado. Pero, en general, van o intentan ir desde el bachillerato a la universidad. Afortunadamente aquí en Navarra la elección de la FP desde la ESO está superando a la del Bachillerato. Yo soy de la idea de que habría que seguir fomentando el bachillerato técnico o tecnológico orientado hacia la FP.

Salesianos Pamplona es un centro con dos opciones: CES Secundaria y CIPP de FP. Nuestra orientación es más directa con visitas a los talleres, charlas de alumnos y alumnas que están en la FP, algunos cursos de ESO y/o Bachillerato. hacen algunas “prácticas” en nuestros talleres...

También hay otros centros de Secundaria que nos solicitan visitas o que acudamos a su centro profesorado de FP a informarles. Bueno esto es importante, pero en casa, en la calle, los amigos, la sociedad ... emiten otros mensajes “más atractivos” sin pasar por la FP.

En la mayoría de los lugares donde estamos los Salesianos, tenemos Centros de FP. Soy de la idea de que las Administraciones deben mimar y apoyar en todos los sentidos todos los centros, pero de manera especial los de FP y contar, en este apoyo, con la presencia real de las empresas o centros de trabajo. Muchas gracias.





# La atención a la diversidad en la Formación Profesional.

## Aspectos a considerar.



**Gemma Úbeda.**  
Inspectora de Educación.



**Vicente Alcañiz.**  
Inspector de Educación.

La atención a la diversidad de alumnado es un desafío del sistema educativo español, en aras de proporcionar una respuesta a las diferencias individuales de los estudiantes. En España se han ido dando pasos, en la igualdad efectiva de oportunidades de atención educativa, adaptadas a aquellos estudiantes que precisan una respuesta ajustada a sus necesidades, prestando los apoyos necesarios, tanto al alumnado que lo requiera como a los centros en los que están escolarizados, con un esfuerzo compartido de todos los miembros de la comunidad educativa, y el compromiso con los objetivos planteados por la Unión Europea y la ONU para 2030. La adecuada respuesta educativa a todo el alumnado se concibe a partir de los principios de normalización e inclusión, no discriminación e igualdad efectiva en el acceso y

la permanencia en el sistema educativo, pudiendo introducirse medidas de flexibilización. La atención a la diversidad abarca a todas las etapas educativas y a todo el alumnado.

La *Ley Orgánica 2/2006, de Educación (LOE) modificada por la Ley Orgánica 3/2020 (LOMLOE)* en su título II “Equidad en la Educación” aborda, en su capítulo primero, los principios referidos al alumnado con necesidad específica de apoyo educativo (en adelante AC-NEAE), fijando que corresponde a las Administraciones educativas asegurar los recursos necesarios para que este alumnado que requiere una atención educativa diferente a la ordinaria, pueda alcanzar el máximo desarrollo posible de sus capacidades personales y, en todo caso, los objetivos establecidos con carácter general para todo el

alumnado. Concretamente, entre los ACNEAE, se incluyen los alumnos que presentan necesidades educativas especiales (en adelante ACNEE) definiéndolos como aquellos que requieren, por un período de su escolarización o a lo largo de toda ella, determinados apoyos y atenciones educativas específicas derivadas de discapacidad o trastornos graves de conducta, de la comunicación y del lenguaje. Se dispone que la identificación y valoración de las necesidades específicas de apoyo educativo de estos alumnos se realizarán lo más tempranamente posible, por profesionales especialistas y en los términos que determinen las Administraciones educativas.

Dentro de los principios del sistema educativo español se ha de destacar el principio de equidad, que garantiza la igualdad de oportunidades para el pleno desarrollo de la personalidad a través de la educación, la inclusión educativa, la igualdad de derechos y oportunidades, también entre mujeres y hombres, que ayuden a superar cualquier discriminación y la accesibilidad universal a la educación. La educación se configura, en consecuencia, como elemento compensador de las desigualdades personales, culturales, económicas y sociales, con especial atención a las que se deriven de cualquier tipo de discapacidad, de acuerdo con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada en 2008, por España. Respecto a los fines a los que se orienta el sistema educativo español, destacar la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y la igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad.

La Ley Orgánica 3/2022, de ordenación e integración de la Formación Profesional incluye, el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), que define como el modelo de enseñanza para la educación inclusiva que reconoce la singularidad del aprendizaje de cada alumno y alumna y que promueve la accesibilidad de los procesos y entornos de enseñanza y aprendizaje, mediante un currículo flexible, ajustado a las necesidades y ritmos de aprendizaje de la diversidad del alumnado. Se indica como principio general el de garantizar a todas las personas, en condiciones de equidad e igualdad, una formación profesional de calidad en diferentes modalidades. Se señala que los poderes públicos garantizarán el acceso, participación y aprendizaje de todas las personas sin distinción, independientemente de sus características y necesidades. Se establece como un objetivo de la FP la configuración flexible, modular basada en itinerarios formativos accesibles, progresivos, acumulables y adaptados a las necesidades individuales y colectivas.

La precitada Ley Orgánica 3/2022, señala que cuando las medidas y alternativas organizativas y metodológicas y las medidas de atención a la diversidad e inclusión no sean suficientes para las personas con discapacidad, podrán efectuarse ofertas de Grado A, B, C y D en modalidad específica, dirigidas a personas con necesidades educativas especiales. En el caso de las ofertas de FP del sistema educativo, las personas estudiantes escolarizadas en centros ordinarios o en centros de educación especial podrán permanecer escolarizadas, al menos, hasta los 21 años. Las ofertas promoverán la adquisición de elementos de competencia compatibles con cada discapacidad, garantizando el de-

recho a su formación en las empresas, con las adaptaciones que precisen, sin que sufran discriminación en la asignación de empresa. Se favorecerá la oferta de formación profesional a lo largo de la vida que capacite y mantenga actualizadas a las personas con discapacidad en su itinerario profesional.

En definitiva, en las enseñanzas de Formación Profesional (FP) se ha de prestar especial atención a las necesidades educativas de este alumnado, manteniendo como uno de los principios de estas enseñanzas la inclusión educativa, estableciendo alternativas organizativas y metodológicas y medidas de atención a la diversidad, al objeto de facilitar y garantizar el acceso al currículo, siempre que no afecten al logro de los objetivos relacionados con las competencias profesionales necesarias para alcanzar la competencia general que capacita para la obtención del título. Entre tales medidas, la normativa autonómica contempla la posibilidad de aplicar las medidas metodológicas y aquellas que son más adecuadas para que las condiciones de realización de las pruebas de evaluación se adapten a las necesidades del alumnado ACNEAE (artículo 41.6 LOE). Y medidas de flexibilización y alternativas metodológicas en la enseñanza y evaluación de la lengua extranjera para el alumnado con discapacidad, en especial para aquel que presenta dificultades en su expresión oral.

Las Administraciones educativas promueven programas para adecuar las condiciones físicas, incluido el transporte escolar, y las condiciones tecnológicas de los centros, dotándoles de los recursos materiales y de acceso al currículo adecuados a las necesidades del alumnado que escolariza, especialmente en



*'Dentro de los principios del sistema educativo español se ha de destacar el principio de equidad, que garantiza la igualdad de oportunidades para el pleno desarrollo de la personalidad a través de la educación, la inclusión educativa, la igualdad de derechos y oportunidades, también entre mujeres y hombres, que ayuden a superar cualquier discriminación y la accesibilidad universal a la educación'*

el caso de personas con discapacidad, de modo que no se conviertan en factor de discriminación y garanticen una atención inclusiva y accesible.

En la C. de Madrid se pueden destacar una serie de referencias normativas que regulan, para la FP, la atención a la diversidad: la Ley Maestra de Libertad de Elección Educativa 1/2022; el Decreto 23/2023, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la atención educativa a las diferencias individuales del alumnado; el Decreto 63/2019, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la ordenación y organización de la FP, modificada por la Orden 3413/2022.

En la C. de Madrid, en relación con los ACNEAE, la Orden 893/2022, de 21 de abril, especifica los siguientes aspectos a resaltar:

- El alumnado que inicie enseñanzas de FP y presente NEAE deberá contar con una valoración de las mismas, ya sea a través del informe psicopedagógico elaborado por un profesional de la orientación educativa en la que se determinen dichas necesidades, o por la aportación de un certificado de discapacidad en vigor, o por un dictamen técnico emitido por especialistas o profesionales sanitarios con identificación y número de cole-

giado, en el que figure el diagnóstico e informes de revisión que permitan conocer estas necesidades específicas de apoyo educativo.

- La jefatura de estudios comunicará, a la mayor brevedad posible, al equipo docente la existencia de ACNEAE. El equipo docente, coordinado por el profesor tutor y con el asesoramiento, en su caso, de los profesionales de la orientación educativa, determinará el tipo de medidas metodológicas, así como las medidas en los procedimientos de evaluación que deberán concretarse antes de que finalice el primer mes desde el inicio de las actividades lectivas o en el momento en el que el alumno o alumna acredite documentalmente la existencia de necesidades específicas. Estas medidas se adecuan a las características de los módulos profesionales, dentro de las posibilidades que permitan garantizar la adquisición de las competencias profesionales, personales y sociales, así como de la competencia general del título o enseñanzas, y se incluyen en las programaciones didácticas.

- Las medidas metodológicas podrán incluir: a) La utilización de medios técnicos e informáticos para facilitar el desarrollo de las actividades formativas en casos de dificultad en la

motricidad fina o déficit visual; b) La utilización de los recursos técnicos para los casos de déficit auditivo; c) La adaptación de los accesos, espacios y mobiliario en los casos de presentar dificultades de movilidad; d) Otras medidas que permitan la realización de las actividades formativas y que a juicio del equipo docente resulten de aplicación.

- Respecto a las medidas en los procedimientos de evaluación del alumnado ACNEAE, se recogerán en un informe firmado por el profesor tutor, con el visto bueno de la jefatura de estudios, y podrán ser las siguientes:

- Adaptación de tiempos: el tiempo programado para cada prueba se incrementará hasta un 25% de la duración programada en cada caso. Esta medida podrá adoptarse para quienes acrediten dificultades específicas de aprendizaje (DEA), Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH) o dislexia, sin perjuicio de otras situaciones.

- Adaptación del formato de examen en pruebas escritas, que supondrá un aumento del tamaño y, en su caso, tipo de la fuente de texto e interlineado, así como la incorporación de espacio suficiente entre las diferentes cuestiones para cumplir las respuestas. En el caso de que los enunciados de la prueba escrita contengan imágenes se aumentará el tamaño de las mismas. Esta medida se podrá adoptar para quienes presenten déficit visual, TDAH, DEA o dislexia, sin perjuicio de otras situaciones.

- El uso de ordenador para la realización de la prueba en formato digital, cuando esto resulte posible, en cuyo caso deberá imprimirse al finalizar la misma y firmarse por el alumno o alumna en todas sus páginas. Esta medida se adoptará para quienes presenten problemas de motricidad fina, déficit visual o dificultades en la escritura, sin perjuicio de otras situaciones que pudieran justificarla.

- Adaptación de espacios que faciliten el acceso u otras facilidades técnicas para la realización de la prueba para quienes presenten movilidad reducida u otras circunstancias que lo re-





quieran, dentro de las posibilidades organizativas del centro.

e. Utilización de recursos técnicos para quienes presenten déficit auditivo como el uso de amplificadores de sonido, equipos de FM o similares.

f. Cualesquiera otras que, por la particularidad de las necesidades alegadas, no se contemplen en los apartados anteriores.

- La aplicación de las medidas metodológicas, así como las que se adopten en los procedimientos de evaluación, tendrán un período de validez limitado al año académico en el que se hayan acordado, procediendo a su actualización al comienzo de cada curso académico.

- En el expediente académico del alumno se consignarán las medidas adoptadas y las necesidades específicas que presenta el alumno adjuntando a su expediente la documentación que las acredite.

- En las sesiones de evaluación en las que se evalúe al ACNEAE, el equipo docente, coordinado por el profesor tutor, realizará una valoración individualizada de las medidas adoptadas. Las conclusiones de esta valoración se recogerán en el acta de la reunión del equipo docente en la sesión de evaluación y se trasladarán a la jefatura de estudios. Las memorias de los departamentos didácticos y de familia profesional incorporarán la valoración de las medidas que se hayan adoptado.

- La permanencia y límite máximo de convocatorias para el alumnado ACNEAE se flexibiliza, en seis convocatorias en todos los módulos profesionales que componen el ciclo formativo de grado medio y de grado superior, salvo en el módulo profesional de FCT, que podrá ser objeto de evaluación en un máximo de tres convocatorias. En estos casos, la ampliación del límite de convocatorias debe ser previamente autorizada por el director del centro docente. En los ciclos de formación profesional básica, se flexibiliza en tres convocatorias para el módulo de FCT y en el resto de módulos profesionales dos convocatorias adicionales de prórroga a las dos



convocatorias anuales cada uno de los cuatro años en los que se pueden estar cursando estas enseñanzas.

- Las adaptaciones curriculares significativas se consideran una medida de carácter excepcional, que se realizan, previa evaluación psicopedagógica, en el segundo ciclo de Educación Infantil, en Educación Primaria y en Enseñanza Básica Obligatoria, y van dirigidas a los alumnos que presentan necesidades educativas especiales. En la FP no se establece la posibilidad de realización de adaptaciones curriculares significativas y por lo tanto no se permite la modificación de los elementos del currículo y el grado de consecución de los objetivos, los contenidos y los criterios de evaluación. ●

La identificación de las barreras para el aprendizaje y la participación que afrontan los ACNEES, implica necesariamente la atención por parte del profesorado especialista en Pedagogía Terapéutica. En la FP, especialmente en los Ciclos de Grado Básico, es cada vez más evidente dicha necesidad de atención, de acuerdo con los principios de equidad, flexibilidad y calidad de la respuesta educativa. La participación de la comunidad educativa, principio igualmente importante de nuestro sistema educativo, exige la comunicación entre los mismos, profesorado-alumnado-familias. La flexibilidad temporal y ma-

terial, inserta en los procedimientos y estrategias de la respuesta educativa individual que éste alumnado precisa, favorecerá su formación y su autoconcepto, elementos necesarios para su futuro desempeño profesional.

Para contar con una visión precisa del tema que se aborda, hay que tener en cuenta las últimas estadísticas de las enseñanzas no universitarias, alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo publicadas en abril 2023, por el Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP), referenciadas al curso 21/22, donde se señala que el total de alumnado con necesidad específica de apoyo educativo que recibió una atención educativa diferente a la ordinaria ascendió a 800.409 estudiantes, lo que supone el 10,0% del total de alumnado. De esa cifra, 245.983 (30,7%) la recibieron por necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad o trastorno grave; y los restantes 554.426 (69,3%) por otras necesidades de apoyo educativo.

El porcentaje de alumnado con necesidad específica de apoyo educativo en la Formación Profesional Básica en el curso 2021-2022 es del 15,6% (7,1% alumnado con necesidades educativas especiales). Son 11.737 alumnos (71,6% hombres; 28,6% mujeres), de los cuales 5.311, son estudiantes con necesidades educativas especiales.



Tabla 1. ACNEAE por enseñanza, tipo de necesidad y sexo (%). Curso 2021-2022

	Total	% Hom.	% Muj.	Necesidades educativas especiales	% Hom.	% Muj.	Otras necesidades específicas	% Hom.	% Muj.
<b>TOTAL</b>	800.409	63,1	36,9	245.983	70,0	30,0	554.426	60,1	39,9
<b>Distribución porcentual</b>	100,0			30,7			69,3		
<b>E. Infantil</b>	65.809	71,2	28,8	20.823	71,8	28,2	44.986	70,9	29,1
<b>Enseñanzas básicas</b>	664.826	62,2	37,8	197.028	70,1	29,9	467.798	70,1	29,9
<b>E. Primaria</b>	352.619	62,6	37,4	89.694	71,8	28,2	262.925	59,4	40,6
<b>ESO</b>	272.322	61,3	38,7	67.449	70,4	29,6	204.873	58,3	41,7
<b>E. Especial</b>	39.885	65,5	34,5	39.885	65,5	34,5			
<b>Bachillerato</b>	23.567	59,8	40,2	5.727	67,2	32,8	17.840	57,4	42,6
<b>FP Básica</b>	11.737	71,6	28,4	5.311	72,1	27,9	6.426	71,3	28,7
<b>FP Grado Medio</b>	19.735	66,0	34,0	8.075	69,5	30,5	11.660	63,7	36,3
<b>FP Grado Superior</b>	7.312	64,7	35,3	2.921	67,7	32,3	4.391	62,7	37,3
<b>Otros prog. formativos</b>	1.861	71,4	28,6	536	70,9	29,1	1.325	71,5	28,5
<b>Otros prog. form. E. Espec.</b>	5.562	62,2	37,8	5.562	62,2	37,8			

Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias. S. G. de Estadística y Estudios. MEFP.

Tabla 2. ACNEAE por enseñanza, tipo de necesidad y sexo (%). Curso 2021-2022

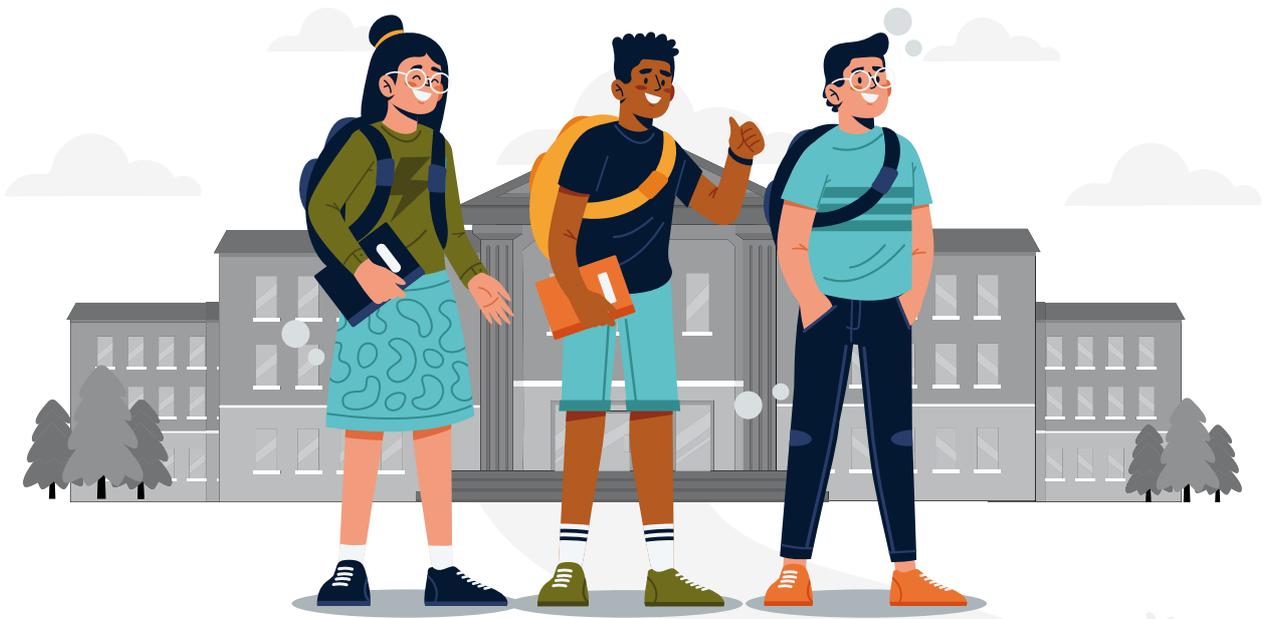
	Total	Necesidades educativas especiales	Otras necesidades específicas
<b>TOTAL</b>	10,0	3,1	6,9
<b>E. Especial</b>	100,0	100,0	
<b>E. Infantil</b>	4,0	1,3	2,8
<b>E. Primaria</b>	12,6	3,2	9,4
<b>ESO</b>	13,3	3,3	10,0
<b>Bachillerato</b>	3,6	0,9	2,8
<b>FP Básica</b>	15,6	7,1	8,5
<b>FP Grado Medio</b>	5,5	2,2	3,2
<b>FP Grado Superior</b>	1,8	0,7	1,1
<b>Otros programas formativos</b>	20,9	6,0	14,9
<b>Otros programas formativos E. Especial</b>	100,0	100,0	-

Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias. S. G. de Estadística y Estudios. MEFP.

Tabla 3. Porcentaje de alumnado con necesidades educativas especiales por enseñanza y titularidad/financiación. Curso 2021-2022

	Todos los Centros	Centros públicos	Enseñanza concertada	Enseñanza privada concertada
<b>TOTAL</b>	3,1	3,3	3,1	0,7
<b>Educación especial específica</b>	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Alumnado en centros ordinarios</b>	2,6	2,9	2,4	0,7
<b>E. Infantil</b>	1,3	1,5	1,0	0,3
<b>E. Primaria</b>	3,2	3,7	2,4	0,8
<b>ESO</b>	3,3	3,5	3,1	1,0
<b>Bachillerato</b>	0,9	0,9	0,6	0,9
<b>FP Básica</b>	7,1	6,5	8,6	25,2
<b>FP de Grado Medio</b>	2,2	2,2	2,5	1,4
<b>FP de Grado Superior</b>	0,7	0,7	0,7	0,7
<b>Otros programas formativos</b>	6,0	6,5	4,7	
<b>Otros programas formativos E. Especial</b>	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias. S. G. de Estadística y Estudios. MEFP.



# ¿Qué piensan los estudiantes y las estudiantes de la Universidad?

*El Observatorio del estudiantado de Espacios de Educación Superior realizó esta primavera una encuesta para conocer la experiencia de los universitarios españoles. Las enseñanzas de este estudio nos obligan a cambiar muchos de los lugares comunes con los que se suele valorar la relación de los estudiantes con la Universidad, a la vez que nos muestran el conocimiento que tienen de sus necesidades y la oportunidad de abrir nuevas vías para su plena integración en la institución universitaria. Repensar el lugar del estudiantado en la Universidad se ha convertido en una prioridad institucional y social.*



**Alfonso Gonzalez Hermoso de Mendoza.**  
 Presidente de la Asociación K60  
 Espacios de Educación Superior

**A**l estudiante en las universidades se le califica para la obtención del título. En muchas ocasiones se le evalúa para acompañarle y orientarle en su aprendizaje. Más difícil es que se le escuche en la concreción de su proyecto vital y que se considere la aportación que con sus estudios puede realizar a la sociedad.

Las encuestas de valoración del profesorado, opacas y poco estimulantes para el estudiantado, o la participación en los órganos de gobierno, a la que cada vez son más renuentes los estudiantes, a la vez que dan cobertura a las obligaciones formales, se muestran inadecuadas para vehicular una participación efectiva en la construcción de la Universidad. Por otra

parte, salvo excepciones, tampoco se facilitan estímulos que promuevan la autoorganización del estudiantado, lo que favorece un movimiento asociativo escaso y fragmentado.

Desde la Asociación Espacios de Educación Superior nos planteamos conocer y publicar la experiencia de los y las estudiantes en la Universidad como un paso previo a abrir un debate sobre qué lugar corresponde al estudiantado en la Universidad del siglo XXI.

**Cuatro conclusiones sobre la encuesta "Experiencia del estudiantado en el sistema universitario español"**

**Los estudiantes esperan que la universidad les brinde oportunidades de em**



**pleo, pero también desean una experiencia educativa enriquecedora.**

Pocos temas ocupan una presencia mayor en los medios de comunicación y en los *think tanks* universitarios que la adecuación de la oferta formativa de las universidades a las necesidades del mercado de trabajo.

Los datos de la encuesta de ESdeES sitúan la empleabilidad como el aspecto al que el estudiantado da una mayor importancia de la universidad con un 8,6 sobre 10. Lo que no significa que no den una valoración muy cercana al respeto por la igualdad y la diversidad en el campus con 8,46, a la atención a las necesidades emocionales y sociales de los estudiantes con 8,35, a la implicación de las universidades en las necesidades sociales de su entorno con un 8,29 o la participación de los y las estudiantes en la vida universitaria 8,15.

La Universidad se manifiesta como una institución compleja de la que los estudiantes esperan una experiencia integral de aprendizaje. La asimilación de la Universidad a un centro de capacitación sólo puede entenderse por prejuicios ideológicos o por ignorancia.

En este sentido podemos recoger la opinión de los empresarios de EEUU que en un reciente estudio de noviembre de 2023 de la Asociación Estadounidense de Colegios y Universidades señalaban que "A pesar de toda la reacción contra los títulos formales, reconocemos las enormes ventajas de un título universitario, particularmente por las habilidades interpersonales que son necesarias para tener éxito en un ambiente colegiado...limitar lo que se puede discutir en las aulas universitarias no sólo obstaculiza el aprendizaje de los estudiantes sino que también perjudica su empleabilidad"

Como señala el profesor Ismael Sanz en relación con la encuesta de ESdeES, "La satisfacción de los estudiantes universitarios españoles con la empleabilidad que proporciona asistir a la Universidad se encuentra en un 6,9 sobre 10 no es negativa y se encuentra cerca del Notable aunque está por debajo de las expectativas iniciales". Las mayores frustraciones de los estudiantes se encuentran en la incapacidad de atención a las necesidades emocionales y sociales del estudiante que no llega al



5 en su valoración, o la participación en la vida universitaria y la creación de networking con los compañeros que llegan al 6 en su valoración. El cuidado y la escucha del estudiantado aparece como una asignatura pendiente de la Universidad española.

**Los estudiantes están satisfechos con la Universidad, aunque demandan mejoras significativas en su funcionamiento.**

Un 87 % del estudiantado realiza el título que tenían como primera opción y un 80% lo hace en la universidad preferida. Aunque el 56,5% del estudiantado no ha visto cumplidas las expectativas que tenía al empezar sus estudios, o solo lo ha hecho parcialmente, el 84% volvería a estudiar el mismo título, el 69% repetiría los mismos estudios u otros en la misma universidad en la que los está realizando y el 62% del estudiantado volvería a estudiar el mismo título en la misma universidad.

Ahora, son muchos los alumnos y alumnas que quieren mejorar las condiciones de su aprendizaje. Un 45,4% del estudiantado valora de manera neutra o negativa la implicación del profesorado en su aprendizaje, porcentaje que llega al 48,2 % cuando hablamos de adecuación de las prácticas de enseñanza y al 59,6% cuando nos referimos a la idoneidad de los métodos de evaluación. Sólo el 12,2% del estudiantado utiliza a menudo las tutorías personalizadas, el 50,9% recurre poco o nunca a las tutorías.

El 79% de los encuestado quisiera tener más flexibilidad a la hora de elegir asignaturas de acuerdo con sus intereses personales, el 66% participar en más seminarios de debate y talleres prácticos, el 73% considera que se le debería dar más importancia a aprender a través de actividades fuera del campus y el 52% pide mejor oferta de movilidad para completar la formación en otras universidades españolas o extranjeras. Más de dos tercios de los estudiantes universitarios declara que no tienen prácticas externas adecuadas y suficientes.

La universidad española en la pasada década fue capaz de duplicar su producción científica con una reducción significativa de la financiación pública. Escuchar hoy a los y las estudiantes, como señala Germán Gutiérrez Vicepresidente de CREUP, es un clamor oculto que compromete el futuro de la institución universitaria.

**La percepción de la universidad pública y privada está cambiando en el estudiantado.**

La irrupción de la universidad privada, de manera especial vinculada a la formación en línea y en máster, es el principal cambio estructural del sistema universitario español en la última década. En el curso 2000-2001 menos de un 10% del total de los estudiantes universitarios estaban matriculados en universidades privadas, en el curso 2020-2021, dicho porcentaje supera el 20%. En este periodo las universidades



privadas han pasado de 16 a las 41 que están actualmente inscritas en el Registro de Universidades, Centros y Titulaciones (RUCT).

La encuesta ESdeES nos muestra razones de este incremento que van más allá del incremento de la oferta, en especial en las titulaciones que resultan más costosas (ciencias de la salud), de la mayor competencia tecnológica o de la proximidad al mercado laboral. Razones que parecen cimentarse en una mejor atención al estudiantado.

Así, como pone de manifiesto Joaquín Rodríguez, el 42,4% del alumnado de la privada valora muy positivamente la relación de mentorización que entablan con sus profesores mientras que solamente el 11,2% del alumnado de la pública lo calificaría así. Ocurre lo mismo al evaluar la calidad de los materiales ofrecidos al alumnado, con diferencias que van del 34,6% de la privada al 10,5% de la pública al estimarlos muy positivamente. Y algo similar sucede al ponderar los métodos de evaluación, aparentemente más arcanos y sumatorios en la pública y más transparentes y formativos en la privada. En la universidad privada: el 41,5% del estudiantado cree que las prácticas externas son adecuadas y accesibles mientras que solamente el 29,1% lo cree en la pública.

### ***El estudiantado universitario no responde a una realidad uniforme.***

A pesar de las severas restricciones existentes para el acceso a la Universidad en amplios segmentos de la población, (como acreditan los datos SIIU de que en menos del 1% de los estudiantes universitarios los padres tienen estudios primarios, así como de que en el 61,42 % al menos uno de sus progenitores tiene titulación superior), la situación del estudiantado en la universidad española dista mucho de ser homogénea.

Al 49,7% del estudiantado sus estudios les resultan “Difícilmente soportable” económicamente o “Implica renunciar a otras actividades” para poder realizarlos. Este porcentaje llega al 65,8% en el caso de los estudiantes on line y al 71,6% en las universidades privadas. Entre estos un 17% declara una situación “Difícilmente soportable” económicamente para su permanencia en la universidad.

Los estudiantes con más dificultades económicas son los de Humanidades y Artes y los de Ciencias de las Salud para los que en un 14% y en un 12% respectivamente sus estudios suponen un esfuerzo económico difícilmente soportable. Las diferencias entre los

estudiantes de las distintas áreas académicas que refleja de encuesta son muy significativas no sólo en aspectos económicos, sino en otros como la empleabilidad, el acceso a prácticas, la orientación profesional o el cumplimiento de expectativas iniciales

El porcentaje de estudiantes a los que sus estudios les supone un esfuerzo económico difícilmente sostenible se reduce entre el primer curso y el cuarto de un 11,3% a un 4,2%. Los estudiantes para los que su permanencia en la universidad no resiente su economía familiar pasan del 40,1% en el primer curso al 57,8% en el cuarto.

La imperiosa necesidad de una política que incentive un acceso socialmente justo a la Universidad, así como de itinerarios de equidad soportados en becas de diversa índole y en préstamos sociales que faciliten la permanencia, emerge de los datos de la encuesta ante la ausencia de un debate público sobre estos aspectos. Urge reforzar las actuaciones que permitan que en las universidades puedan desarrollar sus estudios cualquier persona con el menor impacto posible de su situación socioeconómica de partida.

### **A modo de conclusión**

Necesitamos una Universidad más comprometida con la sociedad, que cuide mejor de sus estudiantes y sea más accesible para todos. La propuesta de “todo para los estudiantes sin los estudiantes” hoy resuena como un anacronismo estéril. Repensar la Universidad en una sociedad democrática más justa y sostenible es inimaginable sin el propósito y el conocimiento del estudiantado. La transformación de las universidades es la transformación de las sociedades que las acogen. Un reto común que demanda ilusión, compromiso y propósito, y que ofrece esperanza en un futuro en libertad más justo y sostenible.

### **Referencias**

Primer informe experiencia del estudiantado en el sistema universitario español 2023. [www.espaciosdeeducacionsuperior.es/14/09/2023/experiencia-del-estudiantado-en-el-sistema-universitario-espanol](http://www.espaciosdeeducacionsuperior.es/14/09/2023/experiencia-del-estudiantado-en-el-sistema-universitario-espanol)





# El Grupo Aspasia participa en la Feria Universidad PYME presentando sus novedades en inteligencia artificial

El pasado mes de octubre el Grupo Aspasia participó en Universidad Pyme, la Feria sobre formación organizada por FUNDAE en el Palacio Municipal de IFEMA en Madrid. La compañía, referente en el sector de la formación en España y Latinoamérica, aprovechó la ocasión, no solo para ofrecer su catálogo habitual de servicios, sino, principalmente, para presentar sus líneas de trabajo en materia de Inteligencia Artificial.

Si algo distingue al Grupo Aspasia es su apuesta por la innovación y por estar siempre a la vanguardia. Así, durante Universidad PYME, el Grupo Aspasia presentó *Awaketools*: una suite de herramientas de Inteligencia Artificial útil para ayudar en el trabajo diario a cualquier empresa en multitud de aspectos.

**Dentro de *Awaketools*: BRAIN, SHOPTIA y OPGROUND**

**BRAIN** es un psicólogo virtual basado en Inteligencia Artificial que permite detectar y descubrir el estrés laboral mediante un test preventivo. **BRAIN** ofrece una interacción realista y natural con la persona que, mediante unas preguntas concretas, elaborará un primer informe o evaluación del trabajador, en un espacio seguro y completamente privado. La experiencia, similar a una llamada real, basa su servicio en estudios científicos que aplican a todo



Intervención de Lorenzo Nistal. CEO Grupo ASPASIA

tipo de escenarios y situaciones que puede vivir un paciente.

**BRAIN** ha sido desarrollado por la startup **THERA4ALL** y la tecnológica **PLAIN CONCEPTS** y es distribuido por **Awakelab** y **Aspasia** dentro de la suite *Awaketools* la que cuenta con un sistema completo de herramientas de inteligencia artificial para la optimización de los flujos productivos de las organizaciones corporativas.

Otra de las herramientas que se presentaron fue **SOPHIA**, el primer gestor de conocimiento empresarial impulsado por IA que ofrece la posibilidad de ser alimentada con datos e información de la empresa, normativas legales, experiencias de colaboradores y clientes así como generar contenido educativo y formativo de manera autónoma permitiendo a la empresa ahorrar tiempo y recursos.

Por último, el Grupo Aspasia presentó **Opground** un rastreador de ofertas de empleo basado en un chat. Una única conversación con Opi, el chatbot en el que se basa la herramienta, equivale a ser entrevistado por 867 empresas. La herramienta podría ser útil para identificar y seleccionar a los candidatos más adecuados, reduciendo tiempos y aumentando la eficacia del proceso cuando surge una vacante laboral en una empresa.

En palabras del responsable de *Awaketools*, Rodrigo Poblete, “seguimos creciendo, el objetivo es continuar alimentando nuestra suite de herramientas con otras IAs que sean capaces de aportar valor a las empresas. Pronto contaremos con más herramientas que se complementarán unas con otras y que permitirán automatizar procesos en muchas áreas de trabajo dentro de una compañía”.



## El Restaurante en prácticas de la Escuela de Profesionales Alcazarén, **recomendado por la Guía Michelin**

**L**a Escuela de Profesionales Alcazarén, perteneciente al Grupo Aspasia, está de enhorabuena. El restaurante en prácticas del centro de formación profesional ha sido recomendado por ViaMichelin, filial del Grupo Michelin. Un auténtico logro para un establecimiento gestionado por un equipo de profesorado de cocina junto con sus alumnos y alumnas.

El restaurante en prácticas de la Escuela Alcazarén, abierto al público de miércoles a viernes, ofrece un completo menú de cinco pases elaborado íntegramente por el alumnado de los ciclos de cocina, coordinado, eso sí, por un equipo de profesionales con más de veinticinco años de experiencia. El restaurante en prácticas de la Escuela permite al alumnado de los ciclos de Grado Medio de Cocina y Gastronomía y de Grado Superior de Dirección de Cocina poner en práctica los conocimientos teóricos y las destrezas adquiridas tanto en el aula como en cocina. El objetivo es cuidar su formación y prepararles para que destaquen como profesionales de la hostelería en un sector cada vez más competitivo.

“

*Un auténtico hito para un restaurante en prácticas coordinado por profesorado de Formación Profesional*

Un objetivo conseguido a juzgar por el elevado porcentaje de inserción laboral que presenta el alumnado de los ciclos de cocina de la Escuela: más de un 80% del alumnado consigue un puesto de trabajo en los seis meses posteriores a su etapa formativa. «El restaurante en prácticas contribuye a que nuestros alumnos y alumnas destaquen por encima de la media en cuanto a preparación profesional. Las empresas hosteleras de Valladolid valoran la gran labor del equipo docente y así nos lo hacen saber demandándonos jóvenes profesionales año tras año».





En opinión de **Lorenzo Alonso Nistal, CEO del Grupo Aspasia**, la recomendación de la Vía Michelin «*es un auténtico lujo; un premio al buen hacer del profesorado de cocina y un reconocimiento al modelo formativo por el que apostamos. Nuestro propósito es crear un entorno formativo lo más cercano posible a la realidad laboral a la que se han de enfrentar nuestros alumnos, incluidas las prácticas en empresa. En este sentido, el restaurante en prácticas de la Escuela se convierte en una herramienta imprescindible tanto para el profesorado como para el alumnado de cocina, que da lo mejor de sí respaldados por un gran equipo de profesionales de la cocina y la docencia*».

### ViaMichelin

ViaMichelin, empresa filial al 100 % del Grupo Michelin, recomienda los mejores establecimientos para disfrutar de la gastronomía local de cada ciudad. Esta filial se encarga de diseñar, desarrollar y comercializar productos y servicios digitales de ayuda para las personas que se desplazan por carretera en toda Europa.

Además de recomendaciones gastronómicas, ViaMichelin también recomienda otro tipo de servicios como pueden ser hoteles, información sobre el tráfico o actividades culturales.

### Colaboraciones con grandes empresas y estrellas Michelin

El valor de esta Escuela no solo reside en su restaurante sino en la estrecha colaboración que mantiene con grandes empresas del sector. Como muestra, las jornadas «*Experimenta Alcazarén*» en las que chefs de reconocido prestigio preparan un menú gastronómico junto con el alumnado de la Escuela. En el marco de estas jornadas, la Escuela ha recibido recientemente la visita del chef Cristóbal Muñoz y de su equipo del **restaurante Ambivium**.

Entre los colaboradores de la Escuela, se cuentan empresas de tanto peso como **Bodegas Cuatro Rayas, Abadía Retuerta, Suite 22, El Habanero, Sibaritas Klub, Villa Paramesa o Castilla Termal**. Por todas ellas han pasado alumnos y alumnas de la Escuela Alcazarén y se han hecho un hueco en su plantilla tras superar con éxito el período de prácticas.

Precisamente, el pasado mes de noviembre el **restaurante Alcazarén** ofreció a sus comensales un menú elaborado por el chef Cristóbal Muñoz y el equipo del restaurante Ambivium. El evento se enmarcó dentro del proyecto 'Experimen-



*El objetivo es cuidar su formación y prepararles para que destaquen como profesionales de la hostelería en un sector cada vez más competitivo.*



ta Alcazarén', un ciclo de jornadas gastronómicas en el que los alumnos y alumnas de la escuela disfrutaron de la experiencia de cocinar con restaurantes y chefs de lo más selecto del panorama nacional.

Cristóbal Muñoz y parte del equipo de cocina, sala y sumillería trasladaron la esencia de Ambivium a Alcazarén para confeccionar, junto con el alumnado de la Escuela, una muestra de su menú degustación, Cellarium, en el que los platos están elaborados en torno a diferentes métodos de conservación de los alimentos.

Conjuntamente, las elaboraciones estuvieron acompañadas con vinos de Alma Carraovejas para completar las armonías creadas por el equipo, además de un cóctel. En total, 30 personas pudieron vivir esta Experiencia Alcazarén.

Un evento de prestigio para la Escuela Alcazarén y de gran aprendizaje para sus alumnos y alumnas al poder contar con un restaurante que tiene en su haber una Estrella Michelin (que ha renovado este 2023 por tercer año consecutivo), 2 Soles Repsol y una Estrella Verde Michelin (en reconocimiento a la sostenibilidad en su metodología de trabajo), entre otros prestigiosos reconocimientos. Además, el chef Cristóbal Muñoz también cuenta con numerosos galardones como el premio al Chef Joven Michelin 2023, el de Cocinero del Año 2022 o el Premio Nacional de Promesas de Alta Cocina otorgado por Le Cordon Bleu.

Para **Lorenzo Alonso Nistal, CEO del Grupo ASPASIA** "los alumnos y alumnas de la escuela vivieron una experiencia única como es trabajar con el equipo de un restaurante gastronómico que cada día trata de mejorar y ofrecer su mejor servicio. Sin duda, ha sido una tremenda dosis de experiencia complementaria a las clases para añadir a su currículum."



# La mina escuela de La Robla es también museo minero desde el pasado 2 de diciembre



*La rehabilitación ha sido llevada a cabo en los últimos meses con la participación del alumnado y profesorado del centro que han cursado o imparten en la misma Escuela especialidades en electrónica y electricidad, construcciones metálicas, soldadura y calderería.*

**M**irar al futuro entendiendo el pasado. Ese es el objetivo que se marcó hace unos años el **GRUPO ASPASIA**, uno de los más importantes del país en Formación Profesional, y el **CIFP Virgen del Buen Suceso** ubicado en La Robla (León). En una parte de sus instalaciones, contaban con una mina escuela real donde, durante décadas, se formaron cientos de mineros de las cuencas de Castilla y León. En otra zona, miles de jóvenes se preparan actualmente en soldadura, electricidad, construcciones metálicas o calderería para su incorporación al mercado laboral. **Pasado y presente unidos en un marco histórico y cultural impresionante** y que ahora han querido preservar y acondicionar convirtiendo esta Mina Escuela en museo, con el asesoramiento de la **Asociación Sangre Minera**.

**El primer evento en este nuevo Museo tuvo lugar los días 2 y 3 de diciembre** coincidiendo con el 5º aniversario del cierre de la minería del carbón en Castilla y León. La actividad fue orga-

nizada por Sangre Minera y entre las actividades programadas, **se pudo recorrer con casco y luz los 200 metros de galería a 5 metros de profundidad así como observar detonaciones controladas y el material que se utilizaba en la mina. Todo ello ambientado con la participación de mineros que llevaron a cabo las labores propias de explotación en una mina y teatralizarán el trabajo en las diferentes labores de interior; picador, barrenista, ayudante minero, lampistería, entibación, vigilante, etc.**

Para **Lorenzo Alonso Nistal, CEO del Grupo ASPASIA**, "el proyecto nace con la idea de poner en valor el patrimonio histórico y cultural de la minería, que tanta importancia tuvo en el pasado en nuestro país y más concretamente en Castilla y León, y unirlo con el aprendizaje y la formación de los jóvenes del futuro. La creación de este Museo ha sido un banco de pruebas para los 85 alumnos que cursan actualmente nuestros ciclos ya que han tenido que aplicar de forma real los conocimientos aprendidos."





# El Grupo Aspasia, a través de su marca **FPAspasia**, desarrollará un **proyecto sobre inteligencia artificial** con sus alumnos y alumnas de FP

**F** **FPAspasia** y los centros que componen esta marca dedicada a la formación Profesional dentro del **Grupo Aspasia** desarrollará un proyecto de Inteligencia Artificial con la financiación de las Ayudas Dualiza. Una iniciativa promovida por Caixabank para impulsar proyectos de FP de centros educativos que se basen en la innovación, el impacto en el territorio, la sostenibilidad o la transferibilidad del conocimiento generado por el proyecto a desarrollar.

En total serán cinco las entidades que participan en la iniciativa: Escuela de Profesionales Alcazarén y TEMAT de Valladolid; Escuela Europea de Oviedo; Instituto para las Cualificaciones de Cantabria y el Centro Virgen del Buen Suceso de León. Cabe destacar que en total son únicamente 47 los centros educativos adjudicatarios de estas ayudas en la VII Convocatoria de Ayudas Caixabank Dualiza y 30 los proyectos ganadores (de las 308 solicitudes presentadas). Sin duda, un gran hito para **FPAspasia** que se sitúa ya entre las marcas de referencia en el sector de la Formación Profesional en España.

## Un proyecto innovador que une Inteligencia Artificial y Formación Profesional

El objetivo de FPAspasia es crear un sistema para la evaluación y el desarrollo de competencias socioemocionales que favorezcan el desarrollo personal y mejorar la empleabilidad de los alumnos y alumnas de los diferentes centros participantes en el proyecto. A lo largo del proyecto se evaluarán y acreditarán diferentes *soft skills* a través de un sistema de Inteligencia Artificial que ayudará a cada alumno y alumna a potenciar aquellas habilidades que más útiles le sean en su futura búsqueda de empleo.



*FPAspasia tiene como objetivo crear un sistema para la evaluación y el desarrollo de competencias socioemocionales que favorezcan el desarrollo personal y mejorar la empleabilidad de los alumnos y alumnas de los diferentes centros participantes en el proyecto.*

Gracias a esta iniciativa, el profesorado tendrá informes individualizados de las competencias de su alumnado y dispondrán de herramientas y documentación para mejorar las competencias del alumnado actual y futuro. Los alumnos y alumnas, a su vez, dispondrán de una acreditación de las competencias. Por último, las empresas de prácticas tendrán un informe de las competencias SES del alumnado que recibe en prácticas y pautas para ayudar a mejorarlas.

La herramienta escogida para llevar a cabo el proyecto es *Human AI*, un asistente con inteligencia artificial para realizar análisis inmediatos de competencias socioemocionales a partir de textos en el lenguaje natural de una persona, evitando el sesgo de autopercepción y los tediosos cuestionarios tradicionales. La herramienta ofrecerá evaluaciones inmediatas de personalidad y competencias socioemocionales (SES), introduciendo simplemente un texto de la persona a valorar, aunque también admite notas de voz que la propia herramienta transcribe automáticamente.

Las evaluaciones de personalidad ofrecen los 5 rasgos del modelo *OCEAN*, así como las facetas de cada uno de ellos, en informes individuales, inmediatos, precisos, amigables y fáciles de usar que serán empleados por los responsables del proyecto para conseguir los objetivos de mejora de competencias deseados con el desarrollo de este proyecto.





# El Grupo Aspasia y **CONFEMETAL** sellan un acuerdo para **potenciar la formación y el crecimiento en el sector metal**

**C**ONFEMETAL y el **Grupo Aspasia** han unido sus caminos. La Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal, Confemetal, organización empresarial más representativa del Sector del Metal en España y el Grupo Aspasia, entidad educativa de referencia en la formación, trabajarán de la mano para potenciar la formación y el crecimiento en el sector metal en España.

Confemetal ejercerá el rol de impulsor, ofreciendo a sus asociados vías de colaboración y oportunidades formativas para

que puedan cubrir sus necesidades laborales. Por su parte, el Grupo Aspasia, ejercerá la labor de gestor y consultor; se encargará de resolver las dudas relacionadas con posibilidades formativas a todas aquellas empresas o entidades integrantes de Confemetal así como de ejecutar todos los proyectos que resulten de este acuerdo pionero.

## Una doble vertiente

El acuerdo entre el Grupo Aspasia y Confemetal se firma en una doble vertiente. Ambas entidades colaborarán tanto en un proyecto subvencionado como en la modalidad de Formación Dual con contratos de formación en alternancia.

En la vertiente subvencionada Confemetal validará la calidad de los cursos que oferta el Grupo Aspasia para los trabajadores y trabajadoras de este sector. Así, queda sobradamente acreditada la excelencia de las formaciones que la entidad educativa imparte para el reciclaje profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector metal en España. Asimismo, la organización pondrá a disposición de los trabajadores y trabajadoras de las empresas esas formaciones para todas aquellas personas que quieran aprovechar esta oportunidad, reciclarse como profesionales y mejorar su nivel de empleabilidad.



*Ambas entidades colaborarán para potenciar acuerdos y oportunidades formativas en el sector metal en el marco de un convenio pionero en España.*



Por otro lado, Confemetal y el Grupo Aspasia también trabajarán para potenciar la formación dual en el sector. En esta línea, la Confederación pondrá a disposición de sus asociados las bondades de este tipo de proyectos para que todos aquellos interesados se puedan acercar a esta modalidad formativa tan útil para la captación de talento. También ofrecerá itinerarios formativos ya probados por Grupo Aspasia y con un alto grado de éxito en el sector y abrirá la posibilidad a desarrollar proyectos hechos a medida.

Por su parte, el Grupo Aspasia ejercerá una labor de consultoría para aclarar las dudas que les puedan surgir a todas las empresas o asociaciones interesadas y, del mismo modo, será el gestor y centro impartidor de los proyectos que se lleven a cabo.

Cabe recordar que la formación dual bajo la modalidad de contrato de formación en alternancia posee innumerables beneficios tanto para las empresas como para los y las aprendices que participan en los proyectos.

Por un lado, la empresa logra satisfacer sus necesidades laborales mediante proyectos hechos a la medida de sus necesidades y obtiene ciertos beneficios fiscales ligados a este tipo de contratos. Además, ve reducidos costes en procesos de selección de personal y consigue trabajadores altamente productivos desde su primer día en la empresa.

Por su parte, las personas aprendices reciben una remuneración económica por el tiempo de trabajo que realizan al mismo tiempo que se están formando y aumentando su nivel de empleabilidad. Además, consiguen una titulación de Certificado de Profesionalidad y amplias posibilidades de convertirse en trabajadores y trabajadoras indefinidos una vez finalice su etapa formativa.

### Satisfechos con el acuerdo

Ambas entidades esperan grandes cosas de esta unión. En palabras de **Ángel Gallego, director general del Grupo Aspasia**, *“el acuerdo con Confemetal nos lleva un paso más allá. Unir nuestro camino al de una organización de su importancia nos abre muchas puertas para ofrecer nuestros servicios y satisfacer las demandas formativas de las empresas. Vamos a dar el máximo para lograr, a través de la formación, que el sector metal de España siga siendo uno de los sectores clave de nuestro país”*.

### CONFEMETAL

En **Confemetal** se agrupan 76 asociaciones que representan un número cercano a las 220.000 empresas, que emplean a más de un millón y medio de trabajadores y 320.000 autónomos, es decir, la Industria, el Comercio y los Servicios del Sector del Metal, tanto a nivel territorial, con 40 asociaciones provinciales, como a nivel sectorial, con 36 asociaciones nacionales representativas de las diversas ramas de actividad.

La estructura territorial de Confemetal cubre la práctica totalidad de las provincias españolas y representa aproximadamente el 95% de la actividad y el empleo sectoriales. A nivel internacional, Confemetal forma parte de la organización representativa del sector de ámbito europeo CEEMET -Council



of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-Based Industries.

### Grupo Aspasia

**Grupo Aspasia** es, desde hace más de 30 años, referente en la formación profesional. Sus más de 15 empresas con 60 Centros de Formación, han preparado a más de 500.000 alumnos, 60.000 de ellos en 2022. Además, cuenta con presencia en Latinoamérica, Chile, Colombia y Miami. Actualmente cuenta con un catálogo de más de 1.000 cursos formativos, otorgando certificados de profesionalidad, facilitando servicios de orientación e inserción así como formación en idiomas y escuela de negocios. Desde sus inicios, Aspasia se propuso un objetivo primordial: ofrecer una formación de calidad a alumnos y alumnas para que empresas, organizaciones e instituciones puedan crecer y asegurar su futuro.

El **Grupo Aspasia** es también experto en Formación Dual. Tiene un gran bagaje en la gestión de contratos de formación en alternancia con empresas y ha trabajado con innumerables compañías en esta línea. Una de sus grandes áreas de especialización se haya en el sector metal, motivo por el cual ha logrado sellar este acuerdo con Confemetal. Desde hace años viene trabajando con importantes empresas de este sector para cubrir sus necesidades laborales. Gracias a este nuevo convenio Aspasia continuará facilitando la captación de talento para las empresas del metal así como la posibilidad de reciclarse profesionalmente a sus trabajadores.

# Creador de apps móviles: el nuevo fenómeno Profesional en España



**E**l desarrollo de aplicaciones móviles en el mundo crece al mismo ritmo frenético que nuestra dependencia por ellas. Los datos mundiales de 2022 son abrumadores:

- Nos descargamos 255.000 millones de apps lo que significa 485.000 cada minuto.
- Nos gastamos 167.000 millones de dólares en apps de pago lo que supone unos 318.000 dólares por minuto.
- Cada día le dedicamos 5 horas por usuario, 1 de cada 3 de esas horas es por la noche, en horario de dormir.
- Al año se lanzan al mercado 2 millones de apps nuevas.

En España, esta dependencia alcanza casi a la mitad de la población ya que 22 millones de ciudadanos utilizan activamente apps, un tercio lo hace 20 horas semanales y un 13% hasta 5 horas a la semana. Cada smartphone tiene una media de 80 aplicaciones instaladas aunque solo usamos mensualmente la mitad. Cada día los españoles nos descargamos 4 millones de apps, eso sí, el 82% solo se descargan apps gratuitas.

Esta situación está provocando una alta demanda de creadores de apps tanto a nivel nacional como internacional. Según la empresa especializada internacional **GeekHunter**, la necesidad de profesionales en este sector se ha disparado hasta un 600% en 2021 y en España hay actualmente un déficit de 120.000 profesionales Tic.



*Actualmente los alumnos y alumnas que estudian esta formación cuentan con un 40% de inserción laboral inmediata y un 30% más en un plazo inferior a 6 meses.*

Es precisamente por esta alta demanda como nació en 2015 el proyecto **Apps Factory**, del **GRUPO ASPASIA**, subvencionado por el Servicio de Ocupación de Cataluña y el Fondo Social Europeo y cuya 6ª edición se clausuró en Barcelona el pasado mes de diciembre. Durante 10 meses, 45 jóvenes desempleados menores de 30 años, han aprendido a desarrollar aplicaciones móviles bajo la tutorización de grandes empresas del sector de las TIC como **Caixabank Tech**, **Posa MTZ** o **Slashmobility**.

Entre los distintos proyectos destacan:

- **Proyecto Kaiaway-Caixabank Tech**  
Una app que conecta personas que quieren viajar para vivir nuevas experiencias en grupo.
- **Proyecto Cosmos-Posa MTZ**  
App de contactos basada en la compatibilidad astrológica.
- **Proyecto Bouba Team- Margot Band (empresa mentora)**  
Busca mejorar el rol del Project Manager para lograr equipos de trabajo cohesionados, motivados y con una comunicación fluida.
- **Proyecto Find Your Ink-Slashmobility**  
Una app que unifica los servicios relacionados con el tatuaje, centrada en brindar una experiencia integral tanto al cliente como al tatuador.

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 **3 itinerarios formativos en el diseño UX/UI, Programación web/móvil y Creación de contenido audiovisual para Marketing Digital**. 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. Estas aplicaciones fueron presentadas en un acto público el día 24/11 a un jurado formado por profesionales del sector *mobile*, quienes escogerán la aplicación con más viabilidad para ser lanzada al mercado.



# Europe Snacks aumentará su plantilla en cerca de 100 personas,

apoyándose en las ayudas de la Junta de Castilla y León y el Grupo Aspasia para formar a las nuevas incorporaciones

La empresa Europe Snacks, ubicada en Medina del Campo (Valladolid), aumentará su plantilla en los próximos meses y, para ello, se apoyará en la formación como uno de los pilares fundamentales para lograr el objetivo. La compañía, radicada en España, en Castilla y León, requiere que el personal que se incorpore a su proyecto empresarial disponga de conocimientos esenciales sobre los procesos y la forma de trabajar en su fábrica, para lo cual es imprescindible una formación previa y adaptada.

Gracias al 'Programa de Formación Profesional específica con compromiso de contratación (FEMP)' de la Junta de Castilla y León, Europe Snacks tendrá la oportunidad de contar con una ayuda de gran valor para dotarse de personal cualificado que le permita cubrir sus vacantes en los puestos de personal de línea de producción, personal controlador de calidad, maquinistas y personal operador de carretillas elevadoras.

En el marco de este programa, que tiene como objetivo mejorar la empleabilidad de la población castellanoleonesa, dotándole de un nivel de cualificación adaptado a las demandas empresariales, el Grupo Aspasia, entidad de formación para el empleo de referencia en España, asumirá el reto de **cualificar a las nuevas incorporaciones** en su futuro puesto, asumiendo la entidad agroalimentaria la contratación indefinida de, al menos, el 50% de las personas que se formen.

El proceso de formación e inserción laboral ha dado comienzo en enero de 2024 y finalizará en el mes de junio, habilitándose para ello cuatro acciones formativas de 250 horas cada una, con su correspondiente compromiso de contratación: la primera se impartirá desde mediados de enero a finales de febrero de 2024, la segunda desde marzo a mediados de abril, y las 2 últimas desde la tercera semana de abril hasta finales de mayo. **Las contrataciones se irán realizando de forma gradual y de forma inmediata tras cada acción formativa, culminando su totalidad en el mes de junio de 2024.**

Aunque el compromiso de contratación asumido por Europe Snacks con la Junta de Castilla y León es de al menos el 50% de las personas participantes en la formación, la empresa agroalimentaria no descarta "que se queden con todas" si el rendimiento en los cursos es el esperado.

## Requisitos de selección

Podrán participar en el programa **personas desempleadas** inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León y que no hayan tenido vinculación laboral directa con la empresa **Europe Snacks** en el último año.



*Las futuras personas trabajadoras recibirán formación en el puesto antes de comenzar a trabajar, comprometiéndose Europe Snacks a contratar al menos al 50% de las que participen en los cursos.*

**Quieres trabajar en** 

**Te formamos** de forma gratuita antes de comenzar tu contrato. Tras la formación, podrás ser seleccionado/a **para trabajar con contrato indefinido.**

**Las plazas son limitadas. No pierdas tu oportunidad.**

**Te ofrecemos formar parte de nuestro equipo en plena expansión**

Enviar por email CV y teléfono de contacto antes del 20 de diciembre de 2023.

 **aspasia**  
LA FORMACIÓN DE TU FUTURO

Contacto:  
email [aadan@grupoaspasia.com](mailto:aadan@grupoaspasia.com)  
Teléfono: 692.222.645

  
Medina del Campo  
Valladolid





# Oportunidades de la comunicación 5G para alojamientos turísticos.

Proyecto de innovación e investigación aplicadas y transferencia del conocimiento en la Formación Profesional.



**E**ste proyecto que ha sido financiado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional – Unión Europea – Next Generation ha estado dirigido al alumnado y profesorado de los Ciclos Formativos de Grado Superior de Gestión de Alojamientos Turísticos y Grado Superior de Comercio Internacional por el reto que supone la tecnología y comunicación 5G con la aparición de servicios que hasta ahora no imaginábamos para los que tenemos que prepararnos, tanto alumnado como profesorado, y ayudar al sector turístico a su transformación digital y modernización.

En el proyecto también han participado el CFE Instituto Europa de Vitoria y la empresa hotelera Río Castro SA. De Zamora con los que hemos generado, compartido y movilizado conocimiento, que se puede aplicar a los contextos formativos del alumnado, con el objetivo de añadir valor a las prácticas y desarrollos propios de la Formación Profesional en la que se encuentran inmersos.

Todos los participantes hemos tenido que familiarizarnos con un marco conceptual todavía muy desconocido: Tecnología 5G, Internet de las cosas, Inteligencia artificial, Plan estratégico de FP, Redes inteligentes, Ciberseguridad, Turismo sostenible conectado, Profesionales digitales, Big Data, Upskilling, Reskilling, Hard/Soft skills, Carta de derechos digitales, entre muchos más. Y hemos aprendido sobre la tecnología 5G y su impacto en nuestra vida personal y profesional, los retos sociales que supone, los aspectos éticos que deben estar presentes en nuestras acciones profesionales, hemos buscado buenas prácticas que en el ámbito de la Formación Profesional nos sirvieran de inspiración, especialmente los vinculados al sector turístico, comercio y hostelería.

Se han llevado a cabo distintas actividades como sesiones formativas que nos han introducido en un mundo de interacción avanzado con las oportunidades de comunicación 5G con muchas posibilidades de aplicación en el sector turístico, sobre todo de naturaleza y rural, y otras aplicaciones transversales de trabajo participativo en equipo y formulación de propuestas innovadoras para futuros proyectos comunes.

Foros con expertos y expertas del mundo empresarial, la Universidad, Cámaras de Comercio entre otras, con el fin de conocer las necesidades del sector para su modernización y transición digital y ecológica.

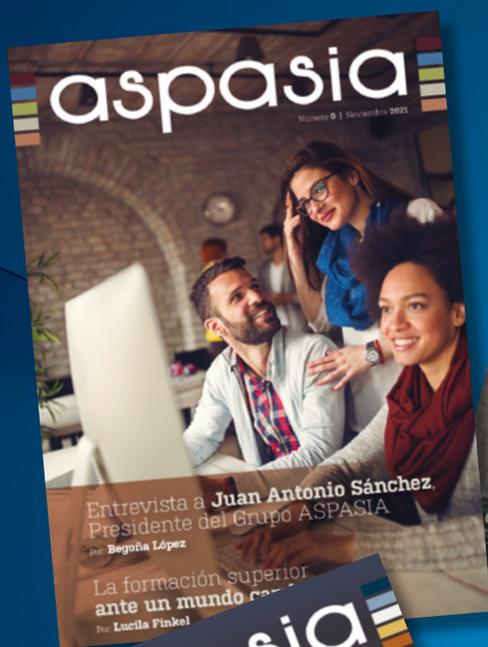
Todas las actividades han sido una puesta en escena inmersiva de cómo responder a la necesidad de modernizar el sector turístico, del modelo incluso del turismo que necesitamos, que debe dar respuesta a retos globales de sostenibilidad y transición digital en equilibrio con modelos de negocio que apuesten por dar estabilidad a la población joven en espacios rurales y poco poblados o en riesgo de despoblación. Hemos podido identificar nuevos perfiles profesionales digitales, competentes para abordar nuevas formas de gestión y organización empresarial en el sector turístico, detectar los requerimientos de procesos técnicos emergentes, cubrir necesidades de cambio metodológico para un mejor desarrollo competencial y transición al mercado laboral del alumnado de estos Ciclos formativos y su profesorado y atender las necesidades de perfiles profesionales con formación STEAM, como señalaba la propia Convocatoria en 2021.

Y cada una de las acciones realizadas han estado orientadas a la creación conjunta de dos prototipos de aplicación móvil: **Prototipo 1, TURISTEAR**, herramienta en un escenario cultural y de recuperación del patrimonio en el ámbito rural que reactiva el sector turístico, y **Prototipo 2, ALOJANATURA**, herramienta en un escenario de turismo de naturaleza, que ayuda a conservar la biodiversidad, y permitirá a los usuarios tener nuevas experiencias turísticas, con información en tiempo real proporcionada desde nubes virtuales, experimentando con ello soluciones inmersivas como la realidad aumentada o virtual que, sin duda, modernizarán y mejorarán las experiencias de cliente en turismo rural y de naturaleza en la zona de Sanabria a un clic, replicables para los extraordinarios espacios naturales en todo el territorio nacional.

**Más información web Grupo Aspasia:** <https://fpaspasia.com/innovacion-digital-en-la-formacion-profesional-para-transformar-el-sector-turistico/>

# Consulta los números anteriores

En esta página podrás leer y descargar todos los números de la Revista Aspasia, artículos, análisis, entrevistas y mucho más sobre nuestras acciones y proyectos.



[fundacionaspasia.com/la-revista](https://fundacionaspasia.com/la-revista)

