

"Si vis pacem, para bellum"

o como implementar la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.



Jesús García.
Profesor de FP del Centro
Salesianos de Atocha. Madrid

En el próximo curso 2024-2025 comienza la aplicación de la **ley de Ordenación e Integración de la Formación Profesional**. Ya en el 2021, el año previo a su publicación, fuimos invitados por la revista Neobis, órgano de comunicación de la Asociación de la Comunicación Gráfica a expresar nuestra opinión sobre la futura ley, lo cual hicimos en un artículo titulado **"Luces y sombras de la futura ley de Ley Orgánica ordenación e integración de la Formación Profesional"** <https://www.neobis.es/wp-content/uploads/2021/11/Neobis-Press-165.pdf>

Dos años después, con escasa información de por medio y aún menos debate, nos hallamos en la perentoria obligación de asumir los retos que esta ley implica.

Ya en el artículo mencionado indicábamos las posibles fortalezas de esta ley, así como sus potenciales debilidades. Releído tal artículo, no parece que en estos dos años previos a la implantación haya habido mejora con respecto a lo que en su momento denominamos "sombras".

Siguiendo el símil bélico del título del artículo, veamos los frentes que se abren en relación con su aplicación:

Frente 1: los alumnos y alumnas

A la Formación profesional llegan alumnas y alumnos "orientados" desde la

ESO (grados medios) y **Bachillerato** (grado superior). Parte de ellos son alumnos y alumnas con **dificultades ante el estudio, lagunas en sus niveles de conocimientos** y por desgracia cada vez más, **problemas de índole psicológico**. El argumento esgrimido por todos los implicados en esta orientación es, en la mayoría de los casos, que en la FP no hay que estudiar.

En algunos casos son **los propios padres** los que incorporan a sus hijos a estas enseñanzas ante la ausencia de respuesta por parte de la Administración ante problemáticas específicas.

Otra vía de acceso a los grados medios es a partir de la **Formación profesional básica**, y a los grados superiores a partir de los **grados medios**, siendo el acceso directo, sin que haya curso puente o examen de acceso como era el caso hace unos años, de contrastada utilidad.

También llegan, raramente eso sí, alumnado de la ESO o BACHILLERATO, **vocacionados***, que optan libremente por una formación específica que les atrae poderosamente, incluso ante la extrañeza de orientadores y padres que, siempre tenderán a que su pupilo o hijo siga un itinerario directo hasta la Universidad, sin pararse a pensar que a la Universidad también se puede llegar a través de la FP y además con una profesión en la mochila, en buena parte de los casos con convalidación de conoci-

*La vocación profesional ha sido la protagonista de otro artículo publicado en la misma revista Neobis: "La vocación profesional gráfica" https://www.neobis.es/wp-content/uploads/2023/01/NeobisPress-INT-n17o_LO.pdf

mientos y experiencia de base para las asignaturas no convalidadas.

Como resultado, las aulas se llenan de alumnos y alumnas a los cuales hay que proporcionar **prácticas en empresas** desde el primer curso, con no más de 6 o 7 meses en las aulas lo que apenas les deja tiempo para aterrizar. En este contexto, solo el alumnado que viene de etapas afines (de FP básica a grado medio y de grado medio a grado superior) dispone, en teoría, de los conocimientos técnicos suficientes para integrarse razonablemente en la empresa. Es difícil que los alumnos y alumnas que proceden de otros itinerarios formativos adquieran unos mínimos conocimientos técnicos en este corto período de tiempo y la disciplina y actitud tan valorada en la empresa.

A estas dificultades previsibles hay que sumar las dificultades que proceden de aquél alumnado que ni siquiera conecta con las enseñanzas que se imparten pero que continúan matriculados, bien por mantener una **beca** que no procede de méritos de estudio precisamente, o por cualquier otra circunstancia.

Frente 2: el profesorado

Los cambios que incorpora la ley son fundamentalmente cualitativos. Los profesores agradecemos a la Administración la confianza que deposita en nosotros en relación con nuestra capacidad de adaptación a estos cambios, aunque preferiríamos agradecer, ante la ausencia de nuestro concurso en su elaboración, que al menos nos hubiera proporcionado información y, mucho mejor aún, formación en el tiempo transcurrido desde su aprobación hasta su implantación.

Tengamos en cuenta que los cambios deben contemplar aspectos tales como la **adaptación de los conocimientos** a impartir con la consiguiente reducción horaria para compensar la mayor presencia del alumnado en la empresa y a dar cabida a **nuevos módulos formativos** sobre materias que estaban adecuadamente integradas ya en otros módulos y que ahora se les da un protagonismo discutible; asimismo los profesores hemos de tener en cuenta la **adaptación metodológica** que favorezca el ajuste del alumnado a los requisitos específicos de la empresa así como el

comportamiento y actitud adecuada, tarea ardua si tenemos en cuenta lo comentado en el apartado referente a los alumnos y alumnas.

Por otro lado, la mayor implicación de la empresa y de sus trabajadores y trabajadoras en la formación, con mayor dedicación en ese particular aspecto nos exige al profesorado una mayor **coordinación con la empresa** y con los tutores de empresa, particularmente debiéndose ajustar mecanismos de comunicación y horarios que en la mayoría de los casos conllevan dificultades de coordinación de agendas.

Frente 3: las empresas

Sin duda las empresas adquieren mayor protagonismo en este nuevo esquema de relaciones, no quedando claro el grado de participación de las empresas en la confección de esta ley. En este caso el cambio cualitativo supone no ya el incremento de número de horas que, es meramente cuantitativo, sino el incorporar al alumnado en el primer curso, lo que supone un cambio de dimensiones colosales.

La propia diversidad de empresas ya supone un reto en sí mismo: así las **grandes empresas** ya disponen de los mecanismos y del personal para realizar estos procesos, no en vano vienen siendo las principales valedoras de estos cambios y disponen de mecanismos de selección basado en CV y entrevistas personales lo que por lo general lleva a seleccionar a los alumnos y alumnas con mayor proyección potencial.

Los profesores agradecemos a la Administración la confianza que deposita en nosotros en relación con nuestra capacidad de adaptación a estos cambios, aunque preferiríamos agradecer, ante la ausencia de nuestro concurso en su elaboración, que al menos nos hubiera proporcionado información y, mucho mejor aún, formación en el tiempo transcurrido desde su aprobación hasta su implantación.

Dentro de las Pymes, las **empresas medianas**, sin llegar al nivel de las grandes empresas, a lo largo de estos años, se están volviendo más selectivas en la incorporación del alumnado, dejando menos margen al centro formativo en la adjudicación, costumbre que se va agudizando con el paso del tiempo; estas mismas empresas, en buena parte de los casos, son reacias, y así lo vienen manifestando, a incorporar alumnado de primer curso bajo la premisa de su escasa formación de base.

Caso aparte son las **pequeñas empresas** y **microempresas**, normalmente empresas unipersonales o autónomos, dado que estos profesionales, que vienen acogiendo alumnado en prácticas en segundo curso y que valoran positivamente su aportación en este período, difícilmente se prestarán a acoger alumnos en el primer curso, dado que no disponen del tiempo necesario para la especial dedicación que van a necesitar estos alumnos y alumnas.

Las **Pymes**, unas 3.300.000 empresas, constituidas por microempresas con menos de 9 trabajadores, pequeñas empresas, de 10 a 49 trabajadores y medianas empresas con un número de trabajadores entre 50 y 249, suponen en 98% del total de empresas de este país; las **grandes empresas**, unas 4500 empresas, aquellas que tienen más de 250 trabajadores en plantilla suman el 2% restante. Datos del 2021.

A ello hay que añadir la ubicación de las empresas en el territorio nacional, con una alta condensación de estas en torno a las grandes ciudades, lo que dificulta e incluso impide la realización de prácticas del alumnado en aquellas empresas ubicadas en zonas alejadas de estos grandes centros ur-

banos en los cuales, por lo general, se hallan también los centros formativos lo que, como efecto colateral, dificulta aún más el desarrollo de lo que se viene denominando la “España vaciada”.

Retos

... y colosales, por tanto, para todas las partes implicadas. Hipotéticamente la solución es relativamente fácil y consistiría en elevar la Formación Profesional al nivel que le corresponde dentro de la sociedad, mediante la concienciación clara por parte de todos los implicados, incluida la Administración por el papel clave que juega en la construcción de la misma.

Y eso pasa por una **racionalización de los recursos**, es decir **formación específica** del profesorado teniendo en cuenta los cambios tecnológicos constantes; valoración del mismo, más aún si tomamos como modelo la Formación Profesional en los países

nórdicos europeos, pues intentemos emular también este particular; **disminución del número de alumnado** en las aulas que permita una mejor atención personalizada, tanto en el centro de formación como en el centro de trabajo; **racionalización de las distribuciones horarias de estancia de los alumnos** en las empresas, basado en una monitorización constante de los resultados a partir de esa colaboración escuela-empresa; **incentivos para las empresas** que les compense el esfuerzo de acogida y formación, incluyendo a los tutores y tutoras de empresa como piezas fundamentales en este modelo.

Evidentemente, lo que se demanda no deja de ser un brindis al sol, dado que con los presupuestos hemos topado. Así que, a remar, todos los implicados, fundamentalmente empresas y centros de formación, aplicando como siempre, la buena voluntad y la flexibilidad que nos adorna. ✨

Empresas españolas por número de empleados (2021)

El gráfico muestra el número de empresas españolas (de cualquier tipo) según el número de empleados que tenían en el 2021.

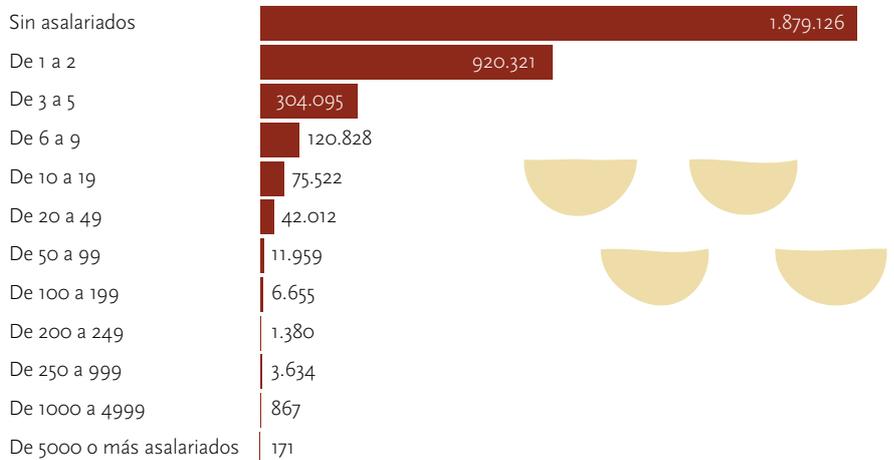


Gráfico UNIR. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

La propia diversidad de empresas ya supone un reto en sí mismo: así las grandes empresas ya disponen de los mecanismos y del personal para realizar estos procesos, no en vano vienen siendo las principales valedoras de estos cambios y disponen de mecanismos de selección basado en CV y entrevistas personales lo que por lo general lleva a seleccionar los alumnos y alumnas con mayor proyección potencial.