

## Aflorar el talento para mejorar el mercado laboral

Por: **Juan Antonio Sánchez Corchero**

Entrevista a **Ana Cobos Cedillo**, Presidenta de COPOE

Por: **Begoña López**



## El contrato de formación en alternancia: Impulso a la especialización laboral y la inserción juvenil

Por: **Lorenzo Nistal y Javier Cejudo**



## Revista ASPASIA

Número 5

Primer Cuatrimestre 2024

### Director de la Fundación:

Pedro Badía

### Directora de la Publicación:

Begoña López

### Consejo Asesor:

Alejandro Tiana

Chelo Vélaz de Medrano

Elvira Novell

M<sup>a</sup> Antonia Casanova

Alfonso Luengo

Víctor Núñez

Luis García

Lucila Finkel

Estrella Sánchez Corchero

Miguel Recio Muñiz

### Comunicación:

Diego Colinas

### Es una publicación de:

Fundación ASPASIA

C/ Las Mercedes 19

28020 Madrid

Tel: 910840767

[comunicacion@grupoaspasia.com](mailto:comunicacion@grupoaspasia.com)

<https://fundacionaspasia.com>



© 2021 Grupo Aspasia.

Todos los derechos reservados

# SUMARIO

## EL COMENTARIO

- Aflorar el talento para mejorar el mercado laboral  
Por: Juan Antonio Sánchez Corchero ..... 03

## ANÁLISIS

- Orientación Educativa y Profesional. Situación en España desde una perspectiva europea  
Por: Consuelo Velaz de Medrano ..... 05
- El contrato de formación en alternancia: Impulso a la especialización laboral y la inserción juvenil  
Por: Lorenzo Nistal y Javier Cejudo ..... 09

## ENTREVISTA

- Ana Cobos Cedillo. Presidenta de COPOE  
Por: Begoña López ..... 12

## OPINIÓN

- FP Dual. Nuevas realidades. Nuevas necesidades  
Por: Pedro Badía ..... 15

## ESTUDIOS

- Arraigo por formación para el derecho a la educación y el trabajo digno  
Por: Redacción ..... 17

## ACTUALIDAD ASPASIA

- Se crean nuevos puestos de trabajo en el sector metal ..... 20
- Agentes del cambio digital: la nueva formación gratuita, crucial para personas desempleadas y pymes. .... 21
- El Grupo Aspasia amplía el alcance y renueva el certificado EFR. .... 22
- FPAspasia premiada en el X Congreso de Formación Profesional de FPEmpresa y CaixaBank por su proyecto seleccionado en la Convocatoria Dualiza. .... 23
- Se necesitan más de 2.500 consultores SAP en España. .... 25
- Operario de mantenimiento: una profesión que vale oro ..... 26
- El tiktoker Diego Merayo luce en la alfombra roja de los Goya un traje customizado con casi 2.000 Piedras realizado por el alumnado de FP en moda y patronaje. .... 27



# Aflorar el talento para mejorar el mercado laboral



**Juan Antonio Sánchez Corchero.**  
Presidente de la Fundación ASPASIA

**E**l 10 de junio de 2024 la Fundación ASPASIA presentó el informe “Arraigo por Formación”. Reflexionamos sobre una normativa que debe tener como objetivo construir una política migratoria eficaz, con rostro humano, que permita aflorar el potencial de conocimiento y experiencias que traen consigo muchas de las personas que cada año llegan a España procedente de otros países, y que se considere necesario para mejorar en cantidad y calidad el mercado laboral español.

De acuerdo con lo publicado en el BOE núm. 179, de 27 de julio de 2022, el *Arraigo por la Formación* es una medida que posibilita a las personas que proceden de otros países, y que

no estén en una situación regular, normalizar mediante un permiso de residencia su vida en España a través del estudio y la formación

Es un nuevo permiso de residencia que se une a los tres tipos que ya existen: *arraigo laboral*, *arraigo social* y *arraigo familiar*.

El arraigo por la formación no solo permitirá la residencia por estudios a miles de personas, que deberán cumplir con el compromiso de formarse, sino que también se podrán incorporar al mercado laboral con la formación necesaria, para cubrir distintos puestos de trabajo que en la actualidad son necesarios para mejorar y fortalecer nues-



*La implantación, el desarrollo y el fortalecimiento del Arraigo por Formación se enfrenta a importantes retos como son el ajustar la medida a otras normativas para que no haya contradicciones ni se creen vacíos legales; el desarrollo de medidas sociales que complementen a las formativas y que impacten en las condiciones de las personas que se acogan a la norma.*

tro sistema productivo. Por otra parte, también es una manera de hacer aflorar el talento oculto, hacer frente a la contratación irregular y precaria de las personas migrantes que vienen a España en busca de un futuro de calidad y digno para ellas y sus familias.

No olvidemos que esta, y otras medidas, se están haciendo eco de los retos que el mercado laboral y la socie-

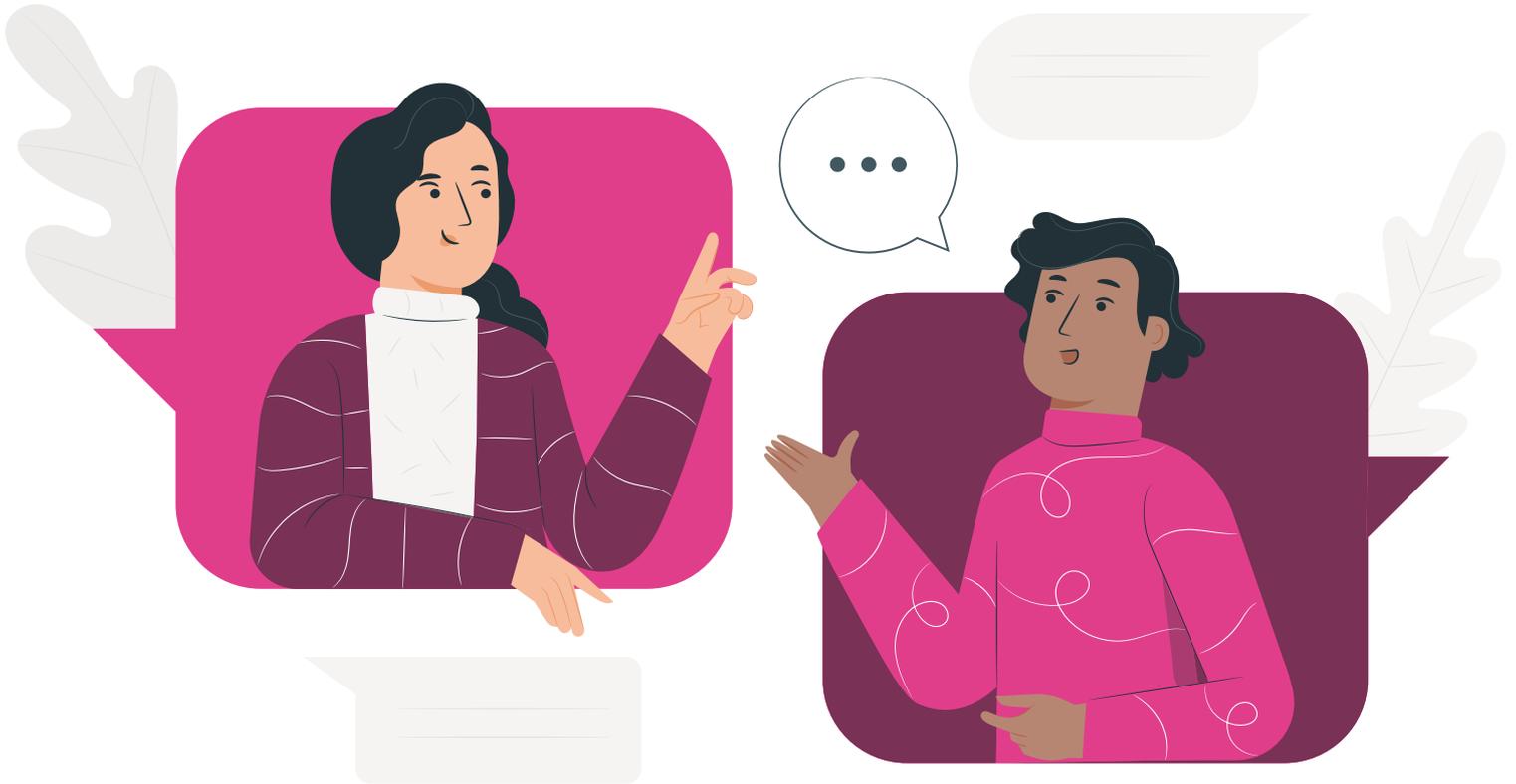
dad en general tienen por delante para los próximos 50 años, desde la Unión Europea, estiman que los países miembros requerirán, no menos de 25 millones de trabajadores y trabajadoras, para cubrir las necesidades del mercado laboral; aportar cotizaciones a la Seguridad Social y mantener las estructuras sobre las que se asientan el Estado del Bienestar que ha definido a Europa desde los años posterior-

res a la II Guerra Mundial, y a España en los años de democracia.

El Informe recoge una reflexión y un análisis desde diferentes perspectivas. La de la Administración Pública que ha de gestionar la medida, con un artículo de Gerardo Gutiérrez, director general del Servicio Público de Empleo (SEPE). La de la parte social con dos artículos, uno de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) de Jorge Martín; y otro, de la Plataforma de Asociaciones de Migrantes, que aporta su vicepresidente Vladimir Paspuel; para terminar con un análisis extenso y riguroso del marco legal, realizado por la jurista Menchu López; y el marco estadístico de la mano de Matin Kahpour y Carmen Martínez con los datos, más recientes, que sostienen la necesidad estadística de esta nueva medida de regularización.

La implantación, el desarrollo y el fortalecimiento del Arraigo por Formación se enfrenta a importantes retos como son el ajustar la medida a otras normativas para que no haya contradicciones ni se creen vacíos legales; el desarrollo de medidas sociales que complementen a las formativas y que impacten en las condiciones de las personas que se acogan a la norma; responder con normativas y medidas eficaces al día después de haber terminado la formación; agilizar las medidas burocráticas y contar con expertos y expertas al servicio de las personas que se acogan a la medida del Arraigo por Formación; y una coordinación eficiente entre las distintas administraciones: nacional, autonómica y local. Y todo este requiere ya, recursos humanos y materiales que no permitan que una idea tan importante política, social y económicamente se implante con eficiencia, y no queden atrapadas en la provisionalidad.





# Orientación educativa y profesional.

## Situación en España desde una perspectiva europea

*Una orientación educativa y profesional eficaz a lo largo de la vida ayudará a las personas a alcanzar su potencial, a las economías a ser más eficientes y a las sociedades a ser más justas (CEDEFOP, OCDE, UNESCO, OIT y ETF, European Commission, 2021).*



**Consuelo Vélaz de Medrano.**  
Catedrática de Orientación Educativa.  
Facultad de Educación (UNED)

**E**xpresado de forma sencilla, y sin remitirnos a los precursores más antiguos, encontramos los orígenes de la orientación como actividad profesional en la necesidad de acoplar el perfil competencial de los jóvenes desempleados tras la 1ª revolución industrial a los nuevos empleos que ésta generaba (modelo de ajuste). Posteriormente se incorporaría el concepto de “vocación” (años 50 del siglo XX) y desde la década de los 70, la orientación será un componente medular de los apremiantes procesos de reformas educativas. El largo camino hacia la universalización de la educación y la formación ha ido

produciendo cambios en los sistemas educativos, y por tanto también en la orientación y sus fines. Los distintos ritmos de avance en educación, formación y empleo, y las distintas culturas socioculturales y económicas de los países han dado lugar a dos tradiciones o perspectivas de la orientación: una más centrada en prolongar los años de escolarización de manera inclusiva (caso de España, entre otros países), y otra más vinculada con la inserción sociolaboral, siguiendo la estela de los orígenes de la orientación profesional (Alemania es el ejemplo paradigmático). Priorizar una u otra perspectiva ha llevado a los países a

*Hay cuatro ejes vertebrando el movimiento actual de la orientación: inclusión, competencias esenciales, empleabilidad, a lo largo de la vida. Dichos ejes están en la base del concepto de “carrera” personal y profesional, como sinónimo de camino, trayectoria o proyecto de largo alcance que hay que aprender a gestionar desde la infancia desarrollando unas competencias clave.*

organizar la provisión de la orientación, y seleccionar y formar a los profesionales de formas diferentes.

La agenda internacional define la *orientación educativa y profesional* como una disciplina y actividad especializada que ha de contribuir a dar respuesta a las exigencias de la globalización y la economía del conocimiento, la creación de una sociedad del aprendizaje permanente, prevenir la exclusión, y establecer puentes y estrechos vínculos entre la educación, la formación y el empleo, desde una nueva comprensión de los mismos. Todo ello en un contexto cambiante, acelerado y bastante imprevisible (líquido) en el que los ciudadanos necesitan desarrollar y fortalecer a lo largo de la vida las competencias esenciales para desarrollarse personal y socio-profesionalmente, pasar por múltiples transiciones vitales y laborales, y avanzar adaptándose positivamente a los cambios. En definitiva, hay cuatro ejes vertebrando el movimiento actual de la orientación: *inclusión, competencias esenciales, empleabilidad, a lo largo de la vida*. Dichos ejes están en la base del concepto de “carrera” personal y profesional, como sinónimo de camino, trayectoria o proyecto de largo alcance que hay que aprender a gestionar desde la infancia desarrollando unas competencias clave. Por ello, desde hace casi dos décadas en el acervo de los organismos internacionales se emplean (en inglés), unos términos referidos a la orientación, cuyos fundamentos va incorporando el sistema de educación, formación y orientación español: *lifelong guidance, career guidance, career management skills, career education, career development o vocational guidance*. Encontramos una definición muy completa de orientación y gestión de la carrera en la publicación *Invertir en Orientación de la Carrera*, promovida por la Comisión Europea,

OCDE, UNESCO y la Organización Internacional del Trabajo, publicada por el CEDEFOP (2021: 2):

*“La orientación de la carrera describe los servicios que ayudan a las personas de cualquier edad a gestionar sus carreras y a tomar aquellas decisiones sobre la educación, formación y opciones ocupacionales más significativas para ellas. Les ayudan a reflexionar sobre sus ambiciones, intereses, cualificaciones, habilidades y talentos, y a relacionar este conocimiento sobre quiénes son, quienes podrían llegar a ser en la vida y el trabajo. Los individuos, familias y comunidades difieren en la medida en que son capaces de visualizar y planificar su futuro, y un importante papel de la orientación para la carrera es abordar tales diferencias y desigualdades. El objetivo general de la orientación profesional es desarrollar la capacidad de las personas para gestionar sus carreras (...). Implica una gama de actividades de aprendizaje conectadas que ayudan a las personas a acceder a servicios, recursos y experiencias relacionadas con el empleo y la educación y formación continua”.*

Ambos procesos, orientación para el desarrollo y gestión de la carrera, comparten la idea de que los ciudadanos sean “competentes” en la planificación y gestión de sus aprendizajes, itinerarios y transiciones académicas y profesionales, de acuerdo con los principios de ciudadanía activa, aprendizaje a lo largo de toda la vida y empleo sostenible. La importancia dada por la Comisión Europea a invertir suficientemente en el sistema de orientación se ha concretado, entre otras medidas, en un conjunto de estándares para monitorizar y evaluar los sistemas y servicios de orientación a lo largo de la vida (CEDEFOP, 2024).

De acuerdo con lo anterior, la orientación implica hoy un conjunto de actividades y actores interconectados, con un enfoque competencial de la educación, la formación y la evaluación. Finalmente se aplica el objetivo largamente perseguido, en el que la provisión de orientación personal, académica y profesional se concreta en el apoyo continuado de los profesionales de la orientación a los docentes para que el desarrollo de las competencias y aprendizajes esenciales recogidos en el currículo sea una realidad para todos y todas. Esas competencias clave, identificadas hace décadas por los organismos transnacionales (OCDE, Comisión Europea, UNESCO), en nuestro país están contempladas en la Ley de educación (LOMLOE, 2020) y sus Decretos de currículo, así como en la Ley de Ordenación e Integración de la Formación Profesional (2022) y su desarrollo.

Son muchos los avances de la orientación en nuestro sistema educativo, basada en los principios de calidad, equidad, inclusión, innovación y co-responsabilidad. Analizando la normativa básica y autonómica, el modelo de orientación educativa y profesional español impulsado y generalizado tras la prolongación de la escolaridad obligatoria de los 14 a los 16 años (LOGSE, 1990), teóricamente no parece haber cambiado. Se mantiene el enfoque de derechos (orientación para todo el alumnado), integral (personal, académica y profesional), en tres niveles (tutoría, orientador/a en el centro y el sector), preventivo y enmarcado en el proyecto educativo y curricular de los centros (no clínico-terapéutico), proactivo (planificado, con objetivos propios, y no meramente reactivo como el modelo de servicios), y de asesoramiento colaborativo a la comunidad escolar para promover la calidad

e innovación educativa, la igualdad de oportunidades, la atención a la diversidad, y con ello prevenir el absentismo, el fracaso escolar, la repetición y el abandono temprano de la educación y la formación. Pero esta aparente continuidad teórica, fundada en su amplia deseabilidad política y social, se ha ido transformando (a veces deformando) por la vía de los hechos. Analicemos algunas de las causas.

La amplitud y diversidad de funciones atribuidas a las y los orientadores escolares españoles hace que, como demuestran numerosos estudios, con frecuencia se vean obligados a centrarse en las demandas de la comunidad escolar (equipo directivo, tutores, docentes, alumnado y familias) y en aquellas funciones para las que se sienten más capacitados. De hecho, la normativa autonómica encomienda a los profesionales de la orientación la atención temprana, la evaluación psicopedagógica y los dictámenes de escolarización, la orientación personal, académica, profesional y familiar, la atención a las transiciones entre etapas, el apoyo a la tutoría, el asesoramiento psicopedagógico a equipo directivo y docentes, el impulso a la innovación educativa en los centros, el apoyo al plan de convivencia, la coordinación con los servicios comunitarios y, en muchas CCAA, la docencia cuando lo decide la dirección del centro. Además, estos profesionales pueden desempeñar su tarea desde la educación infantil hasta el final de la educación y formación posobligatoria previa a la universidad, y hacerlo, bien desde el propio centro, o desde un equipo o recurso situado en la zona, distrito o provincia. Un perfil competencial exigente donde los haya, que en el caso de los orientadores del sistema de formación profesional ha sido, por razones obvias, menos disperso.

La intervención orientadora “a demanda” de unos u otros miembros de la comunidad escolar (docentes, familias...), suele concentrarse en el diagnóstico y la atención al alumnado con necesidades especiales o específicas de apoyo educativo, con al menos tres importantes consecuencias: 1) la educación inclusiva no se percibe en el centro como una responsabilidad de todos y cada uno de los miembros de la comunidad escolar, sino como responsabilidad del orientador y el profesorado

especialista de apoyo; 2) la respuesta a dicha demanda absorbe prácticamente todo el tiempo de los orientadores; y 3) la orientación profesional queda relegada, en algunos casos, a la información sobre itinerarios académicos.

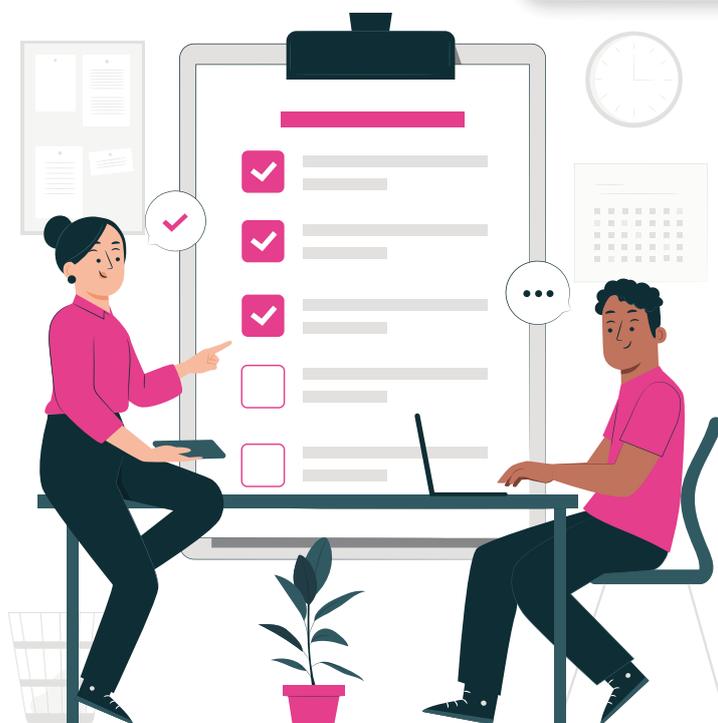
Como suelen denunciar los propios profesionales, la formación inicial no parece haberles capacitado para desempeñar la multiplicidad y complejidad de funciones que les asigna la normativa. Un análisis del mapa de titulaciones del Grado en Educación y del Máster habilitante en Orientación educativa muestra la insuficiente presencia de la orientación profesional (en algunos casos es apenas una optativa cuatrimestral en el Grado y/o en el Máster), lo que puede extenderse a otras importantes enseñanzas imprescindibles para construir su aprendizaje e identidad profesional. En consecuencia, muchos futuros orientadores cursan un Máster específico adicional para especializarse. La formación debería ser más adecuada al perfil competencial de esta figura, tener carácter dual, y continuar en el período de inserción profesional.

La insuficiente formación de los docentes, especialmente en educación secundaria, sobre educación inclusiva. El desarrollo del currículo en programaciones es un proceso crucial de toma de decisiones de los equipos y departamentos docentes, que deben saber adoptar aplicando los principios de inclusión y personalización de

la enseñanza, acordes con el *Diseño Universal de Aprendizaje* (DUA) y su currículo multinivel. Observamos que en otros países los docentes asumen en mayor medida la función orientadora, que en España descansa sobre los docentes-tutores. Por su parte, los equipos directivos y servicios de Inspección han de impulsar y facilitar una organización de los centros más acorde con dichos principios. También su formación ha de cuidarse.

La ruptura del principio de inclusión en aquellas políticas públicas que normativamente todavía focalizan las dificultades de aprendizaje en un déficit del alumno/a, restando peso al contexto y los procesos educativos de centros y familias, y priorizando la función diagnóstica y remedial de los orientadores. De este modo los centros no reflexionarán ni realizarán las transformaciones necesarias para que todo el alumnado aprenda más y mejor.

La insuficiente inversión en esta materia por parte de algunas comunidades autónomas, que resulta en ratios (orientador/alumnado del centro; equipo psicopedagógico de zona/número de centros) elevadísimas que llevan en muchos casos a la ineficacia, disfuncionalidad y frustración. Pero siendo urgente reducir las ratios, no bastaría. Es preciso fortalecer la tutoría y una *red integral de orientación educativa y profesional, adoptando un enfoque intersectorial de la orientación*, con la colaboración estre-





cha entre la red de orientadores escolares y los servicios de empleo, servicios sociales y sanitarios, empresas y otras entidades comunitarias de la zona, distrito, localidad o provincia. Actualmente, en algunos territorios este enfoque es insuficiente en recursos, intensidad y coordinación, y no dispone del necesario anclaje normativo.

En consecuencia, y reconociendo los avances en algunos territorios, las Administraciones públicas de nuestro país han de reflexionar sobre el grado de coherencia entre la normativa, sus condiciones de aplicabilidad y la inversión en recursos de orientación educativa y profesional. Siempre es una importante fuente de inspiración analizar la experiencia de otros países, especialmente los que tienen sistemas educativos más afines. Muchos siguen el modelo de educación, formación y orientación para el desarrollo de la carrera (*Career Guidance and Lifelong Learning*), que es proporcionada al alumnado mediante una red bien coordinada de docentes y profesionales de la orientación en servicios educativos, sociales y de empleo distribuidos en el

centro y entre los centros del distrito escolar. Alemania es un ejemplo clásico, donde este enfoque vertebró todo el sistema de orientación (*National Career Guidance System*). Casos similares son los de Inglaterra (*National Career Service*), Escocia, Irlanda (*Career Development Centre*), Bélgica, Suiza o Finlandia. En todos ellos hay docentes implicados, y orientadores especializados trabajando en el sistema educativo y en los servicios de empleo de forma coordinada. Sin embargo, observamos una situación creciente en algunos países (Noruega, Canadá, Irlanda o Australia, entre otros) donde los orientadores escolares dedican más del 60% de su tiempo a atender problemas psicosociales del alumnado, de forma que la orientación profesional pasa a segundo plano, como en el caso español. Puede decirse que el modelo de otros países ha relegado el objetivo que el nuestro ha priorizado (la inclusión y la atención a la diversidad), y están evidenciando problemas por hacerlo.

En conclusión, el sistema de orientación español no ha de abandonar los principios y objetivos que lo guían,

pero ha de encontrar un mayor equilibrio entre ambas e imprescindibles áreas de intervención: inclusión y orientación profesional. Ello demanda una *mayor comunicación y colaboración entre las unidades de las Administraciones públicas responsables de la educación y la formación profesional, y de ellas con las de empleo, así como también una relación más estrecha entre la red de centros educativos, de FP y universitarios*. Se precisa una *colaboración intersectorial más intensa* en la política y la práctica de la orientación. De este modo será más integral (personal, académica, profesional, familiar) y llegará a más personas en más momentos de su vida, y los profesionales, desde el sistema educativo, los servicios sociales y de empleo, se podrán distribuir el mucho e importante trabajo por hacer. Así mismo, la formación de los profesionales de la orientación ha de reformarse, también la de los docentes -especialmente los de Secundaria- a los que hay que proporcionar mayor formación y competencias en atención a la diversidad para que la educación inclusiva sea responsabilidad de todos. /

*En consecuencia, y reconociendo los avances en algunos territorios, las Administraciones públicas de nuestro país han de reflexionar sobre el grado de coherencia entre la normativa, sus condiciones de aplicabilidad y la inversión en recursos de orientación educativa y profesional.*



# El contrato de formación en alternancia:

## Impulso a la especialización laboral y la inserción juvenil



**Lorenzo Nistal.**  
CEO Grupo Aspasia



**Javier Cejudo.**  
Director de Formación para Empresas.  
Grupo Aspasia

**N**os encontramos ante una alarmante falta de profesionales cualificados en nuestro entorno productivo, unido a que las cifras de paro juvenil en nuestro país aún son alarmantes, hace que sean necesarias medidas de formación que puedan paliar la grave situación en la que nos encontramos en nuestro país, con más de 10 millones de trabajadores sin cualificación.

En un mercado laboral cada vez más competitivo y en constante evolución, la formación y la **especialización** se han convertido en pilares fundamentales para el **desarrollo profesional**. Ante esta realidad, el contrato de formación en alternancia emerge como una **herramienta estratégica**, tanto para las empresas como para los jóvenes, que buscan ingresar al mundo laboral o especializarse en áreas específicas. En

este artículo, exploraremos esta modalidad contractual y las ventajas de este tipo de contrato, enfocándonos en su capacidad para cubrir puestos especializados demandados por las empresas, y para facilitar la profesionalización e inserción laboral de jóvenes con diversas trayectorias educativas.

El **origen** de esta modalidad de contrato se remonta a la antigüedad clásica con el modelo de maestro-aprendiz. Como indica F. VILA TIERNO (2008), inicialmente existían tres categorías profesionales: el maestro o patrono, el oficial o trabajador por cuenta ajena y el aprendiz. En esta época no existía la libertad de oficio, era necesaria la **agremiación** previa obligatoria para poder ejercer una profesión. En este contexto, el maestro o patrono tenía la obligación de iniciar y formar profesionalmente al aprendiz, era parecido a una relación

*La jornada de los contratos de formación en alternancia será la suma del tiempo de trabajo efectivo en la empresa y del tiempo de formación teórica. Sin perjuicio de que dicha suma pueda resultar inferior a la duración máxima de la jornada ordinaria, estos contratos se entenderán asimilados a contratos a tiempo completo.*

paterno-filial, hasta el punto que el aprendiz no percibía retribución alguna. El objetivo final era, una vez completo el aprendizaje, que el tutelado se convirtiera a su vez en un especialista con un salario como oficial.

La **formación dual actual** tiene sus raíces en países como **Alemania y Suiza**, donde ha sido un pilar fundamental de sus sistemas educativos y de empleo durante décadas. Este enfoque se caracteriza por combinar la enseñanza en el aula con la formación práctica en empresas. **Los estudiantes alternan entre períodos de estudio académico y períodos de trabajo** remunerado en el lugar de trabajo, donde tienen la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en un entorno laboral real.

Este enfoque europeo queda así plasmado también en nuestro país a través del artículo 11.2 del estatuto de los trabajadores, el cual indica que el **objetivo del contrato de formación en alternancia** es *“compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo”*.

El **Real Decreto 1529/2012**, el **Real Decreto-ley 32/2021** y el **Real Decreto-ley 1/2023** son las normativas que recogen todas las características de esta modalidad de contratos, de las cuales se puede destacar lo siguiente:

- **Las personas trabajadoras destinatarias** de este tipo de contrato deben de carecer de cualificación previa y/o titulaciones que les hayan habilitado para el desempeño del puesto/ocupación/oficio por el que los van a contratar, y deberán tener una edad comprendida entre los 16 y los 30 años, en el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, o programas

públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación que formen parte del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. Este límite de edad no es de aplicación en el supuesto de contratos de formación en alternancia en el marco de estudios universitarios, de formación profesional y certificados de profesionalidad de nivel 3.

- Respecto a la **duración** del contrato, será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.
- La **jornada** de los contratos de formación en alternancia será la suma del tiempo de trabajo efectivo en la empresa y del tiempo de formación teórica. Sin perjuicio de que dicha suma pueda resultar inferior a la duración máxima de la jornada ordinaria, estos contratos se entenderán asimilados a contratos a tiempo completo. En todo caso, el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65 por ciento durante el primer año, o al 85 por ciento durante el segundo año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- La persona trabajadora titular del contrato de formación en alternancia contará con la **tutela** de una persona designada por el centro o entidad de formación, y de un tutor o tutora designado por la empresa, que deberá contar con la experiencia o formación adecuadas.

En términos generales, el contrato de formación en alternancia es una modalidad contractual que permite a las y los jóvenes adquirir experiencia laboral mientras completan su formación académica o técnica, y a las empresas les ofrece la oportunidad de formar y seleccionar a futuros profesionales según sus necesidades específicas.

Tal y como apunta G. María MONTES ADALID (2023) en la revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, *“Los jóvenes que terminan sus estudios y preparan su entrada en el mercado laboral se enfrentan a una carencia de formación práctica y experiencia en los entornos de trabajo”*. Por ello, una de las principales ventajas del contrato es su **capacidad para cubrir puestos que demandan las empresas** y que, en muchos casos, no encuentran en el mercado laboral. Mediante este contrato, las empresas pueden formar a los jóvenes según sus propias necesidades y garantizar así el acceso a perfiles profesionales altamente cualificados.

Otra ventaja significativa, tal y como concluye Roldán, A. C. (2023), es que *“estos programas formativos, que combinan la educación tradicional teórica con la experiencia práctica en empresas, desempeñan un papel crucial en la preparación de los más jóvenes para un mundo de trabajo cambiante”*. En este sentido, este tipo de contratos **contribuyen a la profesionalización e inserción laboral de jóvenes** que no cuentan con formación previa o que necesitan una formación más especializada. Para muchos jóvenes, el acceso al mercado laboral puede resultar difícil debido a la falta de experiencia o a la desconexión entre la formación académica y las demandas reales del mundo laboral, y con este modelo se les brinda la oportunidad de adquirir experiencia práctica mientras completan su formación, lo que aumenta significativamente sus posibilidades de encontrar un empleo estable y bien remunerado.

Como conclusión, se puede decir que el contrato de formación en alternancia representa una oportunidad única tanto para las empresas como para los jóvenes que buscan ingresar al mercado laboral o especializarse en áreas específicas. Su **capacidad para cubrir puestos especializados demandados por las**



**empresas y para facilitar la profesionalización e inserción laboral de jóvenes** con diversas trayectorias educativas lo convierte en una herramienta invaluable en el actual panorama laboral.

De este modo con el contrato de formación y aprendizaje por un lado se da respuesta a la necesidad de cualificación del alumno o alumna y por otro la empresa tiene respuesta de personal cualificado a la medida de sus necesidades en un entorno totalmente flexible donde se pueden adaptar a la medida del puesto el programa formativo, las fechas y horarios de impartición y los tiempos en los que el aprendiz aprende o se forma.

Con su éxito demostrado en todo el mundo, la formación dual que propone el contrato de formación en alternancia se posiciona como un modelo educativo y de empleo innovador que tiene el potencial de transformar las perspectivas laborales de la próxima generación.

**A medida que el mercado laboral continúe evolucionando, es fundamental** seguir promoviendo este tipo de contratos y fomentando la colaboración entre empresas, instituciones educativas y organismos gubernamentales para asegurar su éxito a largo plazo.

En este sentido, el **compromiso del gobierno** por el contrato formativo y su dualidad entre aprendizaje y desempeño laboral es firme, tal y como queda reflejado en la **Ley Orgánica 3/2022**, que apuesta por un despliegue generalizado de esta modalidad de formación

en alternancia, «implicando la “dualización” del sistema de formación profesional» (Gamboa et al., 2022, p. 59).

Como institución educativa, **Grupo Aspasia**, en su continuo compromiso por favorecer el empleo joven y la adquisición y mantenimiento de talento por parte de las empresas, secunda la iniciativa del gobierno central y autonómico, tal y como refleja el hecho de que, desde 2014, haya ayudado a pymes, medianas y grandes compañías de distintos territorios y sectores muy diversos a implantar el modelo

de formación dual en la modalidad de contrato formativo como parte de sus políticas de contratación, cualificando a más de 1.000 aprendices, muchos de los cuales aún continúan con sus empleadores con relación laboral indefinida y en más de un 80% de los casos han promocionado dentro de sus empresas a puestos de responsabilidad.

Esperamos que nuestra pequeña aportación anime a promover y mantener el modelo maestro-aprendiz que tan buenos resultados viene demostrando desde la antigüedad clásica.

## Referencias

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24/10/2015.
- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. Boletín Oficial del Estado, núm. 270, de 9 de noviembre de 2012, páginas 78348 a 78365 (18 págs.)
- Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Boletín Oficial del Estado, de 31 de diciembre de 2021, núm. 313.
- Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. Boletín Oficial del Estado, núm. 9, de 11/01/2023.
- Vila Tierno, F.: “El contrato para la formación” en AA.VV. (MONEREO PEREZ, J.L., Dir.): las modalidades de contratación temporal: estudio técnico de su régimen jurídico: actualizado con la última reforma laboral, Granada (Comares), 2010.
- Roldán, A. C. (2023). El mantenimiento del empleo a través de la formación en la empresa: una respuesta al cambio tecnológico. Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum, (9), 117-135
- WORK-LINKED, A. T. De la formación y el aprendizaje a la formación en alternancia, un análisis de la incidencia del real decreto 32/2021 en el contrato formativo.
- Gamboa-Navarro, J.P., Moso-Díez, M., Albizu-Echevarria, M., Mondaca-Soto, A., Murcigo-Alonso, A., Navarro-Arancegui, M., Ugalde-Zabala, E. y Zouairi-Zarouali, A. (2022). Observatorio de la Formación Profesional en España: informe 2022: Una nueva Ley de FP para unos nuevos tiempos. CaixaBank Dualiza.



# Ana Cobos Cedillo

Presidenta  
de COPOE



*Es necesario que las administraciones educativas comprendan que, si ponemos en marcha la orientación profesional al final de la escolarización obligatoria, llegamos tarde porque quienes quedan excluidos se van quedando mucho antes.*

**Begoña López.**

Directora de la revista ASPASIA

**Ana Cobos Cedillo** es doctora en Ciencias de la Educación. Desde 1992 orientadora en varios institutos de Málaga y tutora de prácticas a partir de 1995. En el ámbito de la orientación ha desarrollado trabajos de coordinación en la Delegación Territorial de Málaga de la Consejería de Educación. Actualmente es profesora de la Facultad de Ciencias de la Educación de la universidad de Málaga, impartiendo docencia, en el Máster de Psicopedagogía. Desde el 2014 es la presidenta de la Confederación de Organizaciones de Psicopedagogía y Orientación de España (COPOE), que ha celebrado recientemente en Málaga su XIVº Congreso. En el prólogo de su último libro, que comentaremos, Miguel Ángel Santos Guerra, catedrático emérito de la universidad de Málaga, escribe “Ana es una de las responsables de que la orientación en España haya ido ganando prestigio y ocupando el espacio que mere-

ce. Porque cree en lo que hace y porque estudia, investiga, lucha y comparte”

## ¿Cómo vive Ana Cobos la orientación?

La vivo como un compromiso vital que me ocupa gran parte de mi vida y que implica tanto a la cabeza como al corazón.

## ¿Cómo es una o un profesional de la orientación educativa?

Supongo que hay profesionales de la orientación de muchos tipos, pero suele haber un factor en común y es la implicación y el compromiso. Es un trabajo de mucha responsabilidad y que además es muy complejo, por lo que se tiene la sensación de no abarcarlo nunca del todo, por eso se vive como un reto.

## ¿Orientación desde que edad y por qué?

La orientación ayuda a las personas a sacar lo mejor de sí mismas por eso debe estar presente a lo largo de toda la vida, desde que comenzamos con la atención temprana de los bebés hasta cuando se trabaja con personas adultas. La orientación es el acompañamiento necesario para que las personas tomen decisiones conscientes sobre su vida.

## ¿El trabajo del orientador y de la orientadora es reconocible y es reconocido por la comunidad educativa: docentes, alumnado, familias?

*Me gusta entender un centro educativo como una comunidad, una familia extensa, donde todos juegan un papel importante en la combinación de las tres “C”: casa, colegio y calle.*

Es reconocido cada vez más, es una figura clave que la comunidad educativa valora y que sobre todo tiene presente en los momentos más complicados. Me gusta decir que los orientadores y orientadoras somos como los TEDAX, especialistas en explosivos que si los desactivamos nadie sabe lo que ha sido capaz de prevenir, pero que cuando explotan lo hacen de modo que somos los más afectados.

**¿Y la Administración apuesta decididamente con recursos, plantillas, formación por los orientadores y las orientadoras? O ¿Es una apuesta de baja intensidad?**

La Formación Profesional es una apuesta decidida por parte del actual gobierno que, con la Ley Orgánica de Integración de la FP, el RD de Ordenación del Sistema de la FP y otros cuatros reales decretos pendientes de salir y una inversión económica como no se recordaba, la ha colocado en el escaparte del sistema educativo.

La orientación profesional es uno de los ejes que vertebran el sistema de FP.

#### **¿Sobre qué bases se puede construir un buen sistema de orientación profesional?**

Las bases de un buen sistema de orientación profesional es una buena orientación que cuente con recursos y sobre todo con buenos profesionales de la orientación. Aunque hablamos de que la orientación abarca tres ámbitos: la acción tutorial, la atención a la diversidad y la orientación vocacional, en la práctica estos son indisolubles. A la orientación profesional se llega desde el seguimiento que hacemos del alumnado desde la acción tutorial y la atención a su diversidad. Por ejemplo, a un chico con dislexia al que se puede detectar al comienzo de la primaria y ofrecer la respuesta educativa que necesita desde el principio, se le acompañará en su decisión vocacional y quizás pueda sacar partido a su talento como dibujante. Si no se hace este trabajo de detección desde la orientación el chico fracasará, se sentirá torpe y frustrado, abandonará prematuramente el sistema educativo, como ha ocurrido tantas veces. Por no hablar del desperdicio que

supone en nuestro mundo la falta de atención al alumnado con altas capacidades intelectuales y talentos.

#### **¿Cuáles deberían ser algunos de los elementos fundamentales para desarrollar una buena estrategia de orientación profesional?**

Los elementos imprescindibles para que podamos hacer una buena orientación profesional son los profesionales de la orientación con la formación adecuada en Psicopedagogía y con la ratio suficiente para dar la calidad que las comunidades educativas se merecen. Es necesario que las administraciones educativas comprendan que, si ponemos en marcha la orientación profesional al final de la escolarización obligatoria, llegamos tarde porque quienes quedan excluidos se van quedando mucho antes, especial-

mente desde los primeros años con el acceso a la lectoescritura, ahí es donde nace la verdadera brecha socio-económica.

#### **¿Y cuáles son los actores estratégicos?**

Hay varios actores estratégicos en todo el proceso, sin duda el principal activo en el proceso de orientación es el profesional de la orientación, pero el trabajo en red es la clave. El papel de los equipos directivos como líderes pedagógicos de un centro educativo es el motor por el que todo puede salir bien (o mal), el compromiso de los tutores y tutoras es otro de los ejes, así como la implicación de todo el profesorado. Me gusta entender un centro educativo como una comunidad, una familia extensa, donde todos juegan un papel importante en la combinación de las tres “C”: casa, colegio y calle.





Sin duda la apuesta ha ido creciendo a lo largo de los años. Si comparamos el momento actual con los comienzos de la orientación en 1977 las mejoras son evidentes. Sin embargo, queda mucho por hacer hasta llegar a la dotación de profesionales de la orientación que se necesitaría para dar la calidad a la que tiene derecho el alumnado y sus familias, una ratio de 250 estudiantes por profesional de la orientación.

**No me cabe la menor duda de que el sistema educativo, necesita del trabajo de la orientación, pero ¿qué otras iniciativas tendrían que partir del sistema educativo para ser más cercano y amable, con los niños, las niñas, las y los adolescentes y jóvenes?**

Sin duda necesitamos un profesorado más sensible ante la diversidad del alumnado y con mayor formación en Psicopedagogía. Un profesorado que sepa coordinarse y trabajar en equipo y que ponga al alumnado en el centro de todos sus proyectos.

**Cuándo hablamos de la orientación pensamos, en general en el alumnado ¿En qué sentido es importante la orientación para el profesorado y las familias? ¿Qué les aporta?**

Si bien el foco de todo es el alumnado, el fin último de todas las actuaciones, todo lo que le circunda debe estar igual de implicado. Las familias se coordinan con los centros para ser escuchadas y orientadas en cómo trabajar con sus hijas e hijos en el hogar. El profesorado también es pieza importante en todo el engranaje, no olvidemos que el trabajo del docente no consiste en “enseñar”, sino en que el alumnado “aprenda”, y para ello, todas las manos (y cabezas) son pocas. La administración tendría que tomar conciencia de ello y promover más la orientación, porque desde la orientación se dinamizan estos procesos de mejora, es necesario doblar la apuesta.

Autora de numerosos artículos, su último libro, *La orientación palpitante*. Reflexiones sobre la educación y la vida desde la psicopedagogía y el corazón, acerca al público, en general, a la educación desde la vida y, diría, con el corazón en la mano.

**¿Por qué el título de la Orientación Palpitante?**

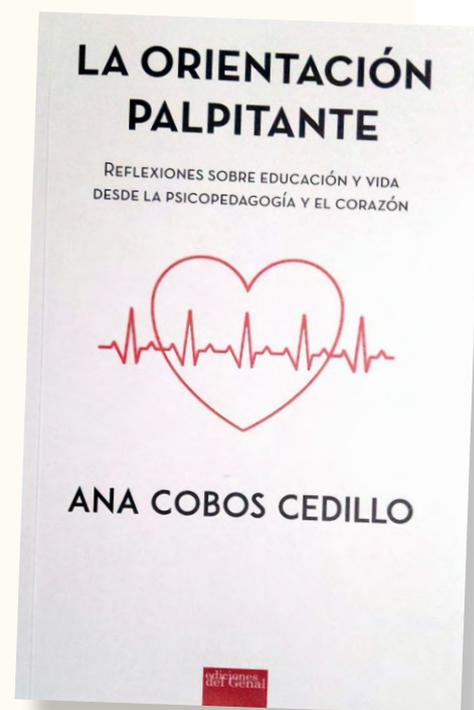
El título surge en la emulación con “La cuestión palpitante” que publicó Doña Emilia Pardo Bazán en 1898. Una compilación de artículos suyos donde reflexiona sobre temas de actualidad. Por mi parte, desde la admiración a esta pionera de tantas cosas, quise hacerle un homenaje y titulé de forma similar a mi recopilación de artículos porque además siento que la orientación sigue palpitando en nuestro mundo.

**¿Qué nos cuentas en este libro?**

El libro consta de 36 artículos publicados en varios periódicos y revistas de educación entre 2008 y 2019. Se agrupan en 6 bloques de 6 artículos cada uno con las siguientes temáticas: el sistema educativo, profesorado, estudiantes, igualdad de género, diversidad e inclusión y orientación educativa. Todos ellos se anuncian con una analogía con el corazón, porque la orientación y el corazón palpitan a la vez.

**¿Es cierto que en el sistema educativo hay ocasiones en que la realidad supera a la ficción?**

Desde luego que sí. En un centro escolar cada día da para una película, a veces de acción, otras de risa, drama, intriga e incluso de miedo. Las situaciones son muchas veces

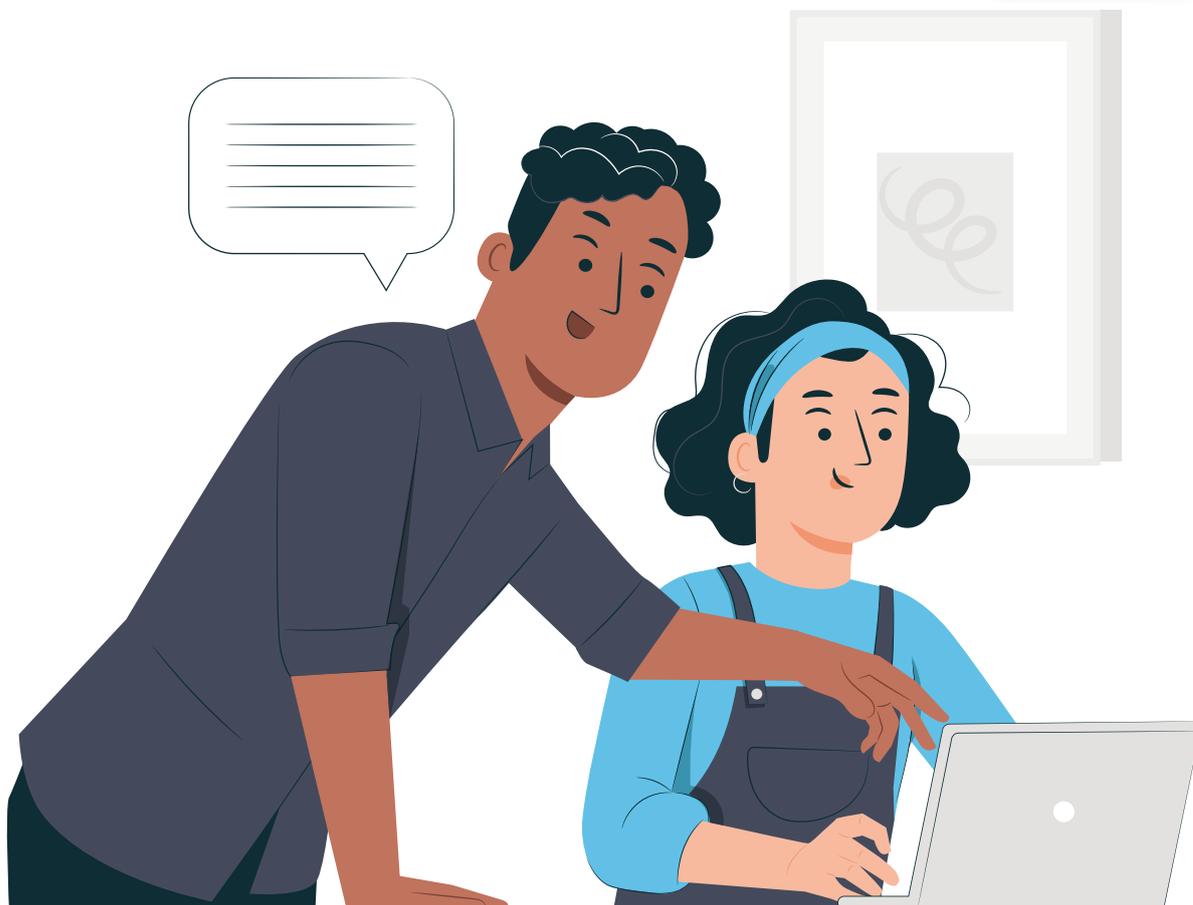


difíciles de creer por lo insólitas e imprevisibles. Al final, estas dinámicas del sistema educativo hacen que sea aún más apasionante porque nunca deja de sorprender.

**¿Sobran asteriscos en el sistema educativo?**

Los asteriscos son como las etiquetas porque señalan las peculiaridades o “diversidades” que tienen las personas. Conocer cuáles son las diferencias sirve para que cada persona pueda ser atendida en su singularidad. Esto estaría bien ya que eso es el comienzo de la inclusión, porque, saber cuáles son las necesidades de cada persona es el inicio para atenderlas. Sin embargo, si las necesidades educativas no reciben la respuesta que necesitan y las etiquetas se quedan en eso, en asteriscos y solo sirven para segregar, y entonces no solo es que sobren sino que “duelen”.

*Los asteriscos son como las etiquetas porque señalan las peculiaridades o “diversidades” que tienen las personas. Conocer cuáles son las diferencias sirve para que cada persona pueda ser atendida en su singularidad.*



# FP Dual.

## Nuevas realidades. Nuevas necesidades.

*A partir del próximo mes de septiembre, toda la Formación Profesional será dual en el primer curso de los ciclos formativos de Grado Medio y de Grado Superior, así como en los másteres de FP que contemplen prácticas.*



**Pedro Badía.**  
Director de la Fundación ASPASIA

**E**l Consejo de ministros y ministros, a propuesta del ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, aprobó, el martes 21 de mayo de 2024, una batería de cuatro reales decretos que vienen a dar carpetazo al desarrollo normativo de la Ley Orgánica de Integración de la Formación Profesional (LOIFP) aprobada hace ya dos años. Todos los contenidos ya están recogidos en el RD de Ordenación del Sistema de Formación Profesional del 18 de julio de 2023.

Según el ministerio “Los alumnos de Formación Profesional se formarán en el centro y en la empresa desde el primer

año del ciclo formativo, con estancias de mayor duración y calidad en las empresas”. Y continúa “Todos los ciclos de Grado Medio y Superior contarán con nuevos contenidos basados en la digitalización, la sostenibilidad o el emprendimiento, aspectos clave para facilitar el acceso de los jóvenes al empleo”

Las nuevas realidades del mercado de trabajo y del sistema productivo español, y europeo, apuntan a la necesidad de una Formación Profesional como una apuesta estratégica de futuro; y, además, como el eje sobre el cuál girará tanto los nuevos empleos como la transformación y adecuación



de muchos de los ya existentes a las necesidades futuras de la sociedad.

España sigue siendo deficitaria en FP, la normativa también tiene como objetivo acercarnos a los datos de la UE y de la OCDE. Del 12% español al 25% de la UE y al 29% de la OCDE. También es un objetivo propuesto elevar el porcentaje de los y las jóvenes con nivel de cualificación medio.

Pero no hay conocimiento útil si no nos hace mejores personas. Dime donde pones el dinero y te diré dónde de pones el corazón. La educación necesita tiempo, espacios y recursos. El apoyo mutuo es el sostén del progreso de la humanidad. La Formación Profesional, también deberá procurar a las personas una educación en valores y una cultura que, junto a la especialización profesional, forme a ciudadanos y ciudadanas capaces de convivir en la diversidad de las sociedades y realizarse en una profesión digna y con futuro; además, de mejorar la calidad de nuestro mercado laboral y sistema productivo.

Cómo ha indicado **Antón Costas**, economista y presidente del Consejo Económico y Social de España, los buenos empleos dan estabilidad a la democracia, y es una ciudadanía bien formada, dinámica y competente para un aprendizaje continuo, a lo largo de la vida, la que sostiene y hace prosperar la economía.

El reto que plantea el gobierno de colación PSOE y SUMAR, es muy importante, responde a las necesidades sociales y económicas del país y están en línea con las recomendaciones de la UE a los países miembros, en el sentido de situar la Formación Profesional como un elemento estratégico para el futuro de las sociedades y la buena marcha de una economía sostenible, respetuosa con el medioambiente y las personas, en la que la digitalización es ya un factor de primer orden.

La pregunta es inevitable, teniendo en cuenta el tejido empresarial y la red de centros que tenemos ¿es posible una FP dual en España? A las necesidades se unen las realidades que, en forma de retos, nos invitan a una reflexión sobre la situación española. Los cambios son muy importantes y aterrizarlos no serán tareas fáciles. En primer lugar, la realidad exige al conjunto de la comunidad educativa y a las administraciones públicas corresponsabilidad, cooperación y confianza. Implicando a las familias, a los centros educativos y a las empresas, los pilares donde se construye el modelo formativo.

No menos importante para la implantación, desarrollo y fortalecimiento del sistema de Formación Profesional, reconocible en todo el estado español y respetuoso con las competencias autonómicas es la adaptación a la realidad de cada comunidad autónoma, teniendo en cuenta la autonomía de los centros y el escenario que se ha de construir en el marco legal territorial con la participación de los centros, los agentes sociales y el tejido empresarial al igual que la implicación del tejido empresarial, dado que las prácticas en la FP Dual se convierten en un elemento esencial, sin las que es imposible titular y en consecuencia terminar la formación adecuadamente; la empresa se convierte en un componente más, en este caso imprescindible, en la formación de la persona. Como ha escrito **Enrique Gómez**, director general de SAFA, sin duda, es la hora de las empresas. *No de una forma abstracta, sino específica y concreta. Es necesario que las empresas se impliquen de una forma más decidida. Asimismo, urge que los centros educativos promuevan esa implicación favoreciendo y siendo receptivos a sus demandas e iniciativas.* El trabajo por competencias, con unos objetivos, una metodología y un sistema de evaluación adaptados a los fines

que persigue el conjunto del sistema educativo, del que forma parte la FP y que ha de formar una ciudadanía para aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser, y aprender a convivir. Los cuatros pilares a los que hace referencia Jacques Delors, presidente de la Comisión Europea entre 1985 y 1995, y que siguen siendo la guía más importante para construir sociedades más justas y cohesionadas y una economía más sostenible y con rostro humano.

Mención aparte, merece el profesorado. Las organizaciones sindicales mayoritarias ya han hecho llegar al ministerio de Educación su malestar y preocupación por la falta de diálogo, respecto a la situación del profesorado, para aplicar la nueva ordenación de la FP. El profesorado afronta el nuevo curso con incertidumbre ante este nuevo modelo dual que seguramente va a requerir de una cierta reorganización de los centros, reforzar los recursos materiales, ampliar plantillas y reforzar la formación permanente del profesorado; ajustar horarios y mejorar las condiciones laborales.

Por último, pero no menos importante, es que el camino de la FP a la Universidad se tiene que andar de forma natural, razonable y normalizado. Esta alineación debe contemplarse desde la óptica de que tanto la Formación Profesional de Grado Superior (FPGS) como la Universidad conforman nuestro Sistema Educativo Superior, definido tanto por nuestra legislación como por los organismos internacionales, y redundaría en una mayor calidad de las universidades. Ya hay datos que nos indican que el alumnado que combina la FPGS con la universidad es el nuevo perfil más cotizado.

Llegada la norma toca trabajar para que las buenas ideas no se mueran de frío en la calle, ni se conviertan en rehenes de la provisionalidad.

*La realidad exige al conjunto de la comunidad educativa y a las administraciones públicas corresponsabilidad, cooperación y confianza. Implicando a las familias, a los centros educativos y a las empresas, los pilares donde se construye el modelo formativo.*

# Arraigo por formación para el derecho a la educación y el trabajo digno

📄 **Descargable en** <https://fundacionaspasia.com/publicaciones-internas/>

## Resumen ejecutivo

### Marco General

El trabajo es el principal factor de integración social en la edad adulta, como lo es la escolarización en la infancia, la adolescencia y la juventud.

Los obstáculos para la integración social agravan las situaciones de vulnerabilidad, y por ese motivo los beneficios del trabajo son múltiples para las personas que atraviesan esas situaciones. Además de aportar independencia económica y rentas propias, el trabajo también contribuye a establecer una red de relaciones y apoyos que en muchas ocasiones resultan imprescindibles para el sostenimiento personal y familiar, para el mantenimiento de una vida digna.

La idea general de *Arraigo por la Formación* consiste en, por un lado, añadir una vía para regularizar la situación de inmigrantes que residen en España y, por otro lado, dirigir esta mano de obra a cubrir el déficit de personal en ciertos sectores. Es un nuevo permiso de residencia que se une a los tres tipos que ya existen: *arraigo laboral*, *arraigo social* y *arraigo familiar*.

La figura del *Arraigo por Formación* se plantea para promover trabajos más estables y de mayor cualificación, a los que se pueda acceder en un espacio de tiempo más corto. Por una parte, reduce a dos años el tiempo acreditable de residencia irregular, y por otra facilita la adquisición de cualificación profesional mediante la formación para el trabajo. El papel de los Servicios Públicos de

Empleo en esta figura es especialmente relevante, y también innovador. Las personas que deseen acceder a una formación para solicitar este arraigo, pueden acudir al Servicio Público de Empleo de su lugar de residencia a informarse sobre acciones de formación para el trabajo en las que puedan participar. Son atendidas sin precisar ningún requisito. Se les facilita esa información, y en muchos casos se les ayuda también a cumplimentar la declaración responsable de su voluntad de participar en esas acciones, declaración que incluye una somera descripción de las mismas.

### Marco Estadístico

Actualmente hay 23,097 personas en España con permiso de residencia por arraigo por formación comparado con las 15,017 personas el 30 de junio 2023. (880 personas más).

- En el segundo semestre de 2023, resulta destacable el aumento en más de 1.000 personas con autorización de arraigo por formación que han logrado conseguir un contrato laboral una vez terminados sus estudios.
- A fecha 31 de diciembre de 2023, se registran 210.334 personas con autorización por arraigo inicial vigente. De ese total, el 9% (16.787) obtuvieron la autorización estando en irregularidad sobrevenida, mientras que el resto (193.547) se encontraban en situación de irregularidad profunda.
- En comparación con el año anterior, las autorizaciones iniciales por arraigo han aumentado un 68%. Destaca el notable incremento del arraigo familiar, con un crecimiento del 185% (86.204 personas) y el arraigo para la



formación que cuenta con 23.097 autorizaciones en vigor a 31 de diciembre de 2023.

- El tiempo medio en la irregularidad es de 2,9 años, 1,2 años menos que el año anterior. Las provincias con un tiempo medio más alto en la irregularidad son Murcia, Gipuzkoa, Islas Baleares, Valencia, Toledo y Madrid.
- Las nacionalidades más representadas son Colombia (46.499 personas) y Marruecos (35.079 personas), con una media de 2,7 y 3,1 años en la irregularidad y un crecimiento del 80% y 76%, respectivamente, en el último año
- Los datos de arraigo por provincia no especifican qué tipo de arraigo, por lo que desconocemos el dato concreto de arraigo por formación. Sin embargo, se recoge lo siguiente sobre los arraigos:
  - A 31 de diciembre de 2023, el reparto territorial de las personas afiliadas a la Seguridad Social con autorización inicial de arraigo en vigor se concentra, por ser las provincias con más personas con este tipo de autorización, en Madrid (27.795 personas) y Barcelona (18.827 personas).
  - Respecto de la media nacional del 60%, Madrid y Barcelona alcanzan un porcentaje de afiliación sobre el total de personas con ese tipo de documentación en la provincia del 70% y 60% respectivamente. Este porcentaje supera el 70% en las provincias de Huelva, Soria, Teruel y Segovia. Frente a ello, las dos ciudades autónomas de Ceuta y Melilla no alcanzan el 30% de afiliados. En el resto de las provincias, la afiliación supera el 48%, a excepción de Araba/Álava (45%) y Ciudad Real (40%).



De izquierda a derecha: Vladimir Paspuel, Menchu López, Gerardo Gutiérrez, Begoña López y Juan Antonio Sánchez Corchero.

- Según los datos de cierre de 2023 publicados por el Ministerio del Interior, dicho año cerró con la llegada de 56,852 inmigrantes irregulares a España por vía marítima o terrestre a Ceuta y Melilla. Se trata de un 82,1% más de llegadas de inmigrantes irregulares en 2023 respecto a 2022, cuando vinieron 31.219 personas a nuestro país.
- Además, analizando los primeros datos conocidos de 2024, los correspondientes a los primeros 15 días del año, llegaron a nuestro país 3.678 inmigrantes en situación irregular, un 285,9% más (2.725 personas en números absolutos) que los que accedieron a nuestro país en la misma quincena de 2023 cuando la cifra fue de 953 personas. De ellos, la gran mayoría accedieron vía Canarias.
- La aportación fiscal neta de estos inmigrantes, en caso de que se regularice su situación, es positiva. Es decir, sus retribuciones fiscales superarán el coste que supone su irregularidad para las arcas públicas.
- El número de personas afiliadas a la Seguridad Social con autorización inicial de residencia por arraigo ha aumentado en un 69,4% en el último año, llegando a 130.654 personas a fecha de 30 de junio de 2023, el 68,6% del total de personas con esta autorización de residencia.
- Destaca especialmente el incremento del 162% de personas afiliadas con arraigo familiar que alcanza en la fecha de referencia las 27.440 personas.
- A 30 de junio de 2023 el 44% de las mujeres afiliadas a la Seguridad Social (26.164 personas) trabaja como empleada de hogar. En el caso de

los hombres, más de la mitad de las afiliaciones (38.932 personas) corresponden a los sectores de agricultura, ganadería, hostelería y construcción.

- Las nacionalidades más representativas son Colombia, con 27.390 afiliados (21% del total de afiliados), y Marruecos, con 19.788 afiliados (15% del total de afiliados). Ambos colectivos han experimentado un aumento de la afiliación a la Seguridad Social en el último año del 71% y 66% respectivamente.

### Marco Jurídico

De acuerdo con lo publicado en el BOE núm. 179, de 27 de julio de 2022, el Arraigo por la Formación es una medida que posibilita a las personas que proceden de otros países, y que no estén en una situación regular, normalizar mediante un permiso de residencia su vida en España a través del estudio y la formación.

La Secretaría de Estado del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones emitió, con fecha 9 de junio de 2023, cinco Instrucciones para asegurar la comprensión y aplicación uniforme, protegiendo la seguridad jurídica de los solicitantes del arraigo para la formación y otros casos de arraigo preexistentes que necesitan aclaración

Estas instrucciones tienen el objetivo de garantizar una comprensión y aplicación uniformes y proteger la seguridad jurídica de los solicitantes, tanto de la figura del arraigo para la formación, como los elementos comunes y distintivos de los supuestos de arraigo preexistentes, que requieren una clarifi-

cación expresa. El marco de las instrucciones: su propuesta valor 1.

**1. La instrucción primera.** Se recogen las distintas tipologías de estudios y acciones permitidas susceptibles de ser solicitadas en el arraigo para la formación. Su *propuesta valor* podemos concretarla en facilitar la comprensión del arraigo para la formación.

**2. La instrucción segunda.** Se aborda la autorización de residencia y trabajo tras la finalización de la formación, con el marco del artículo 124.4. Su *propuesta valor* concretar su posibilidad y requisitos.

**3. La instrucción tercera.** Referida a cuál sea el tipo de contrato aplicable en las figuras de arraigo y requisitos aplicables al mismo a efectos de las autorizaciones de residencia y trabajo por motivos de arraigo. Su *propuesta valor* podemos concretarla en clarificar elementos vinculados al tipo de contrato de trabajo presentado, tanto en la figura del arraigo para la formación como en el arraigo social.

**4. La instrucción cuarta.** Referida a la posibilidad de prórroga de las autorizaciones de residencia temporal por motivos de arraigo. *Propuesta valor* delimitar el alcance de la prórroga.

**5. La instrucción quinta** relativa a los requisitos comunes a las autorizaciones de residencia temporal por motivos de arraigo. *Propuesta valor* aclarar y unificar la interpretación y requisitos aplicables.

**6. Tipos de formación.** Mapa según las instrucciones

### 6.1. Formación reglada perteneciente al Sistema de Formación Profesional:

Se entiende por formación reglada:

- los Títulos de Formación Profesional
- los Cursos de Especialización
- los Certificados de Profesionalidad (Certificados Profesionales)
- los Certificados de Competencia.

### 6.2. Formación conducente a la obtención de la certificación de aptitud técnica o habilitación profesional necesaria para el ejercicio de una ocupación específica.

- el centro que imparta dicha formación deberá estar acreditado y reconocido por la administración competente en la materia
- la relación de certificados de aptitud técnica o habilitación profesional se recogen de forma orientativa en el Anexo I de las instrucciones.

### 6.3. Formación promovida por los Servicios Públicos de Empleo:

- Formación que deberá estar incluida en el Catálogo de Especialidades Formativas regulado en la orden TMS/283/2019 de 12 de marzo.
- La impartición de esta formación se llevará a cabo por las entidades de formación inscritas en el Registro Estatal de Entidades de Formación regulado mediante Orden TMS/369/2019, de 28 de marzo.
- Para poder participar en este tipo de formación, los solicitantes deberán previamente inscribirse como demandantes de servicios previos al empleo en los Servicios Públicos de Empleo una vez que tengan autorizado el arraigo por formación y dispongan de N.I.E. y sea programada y autorizada-
- Las microcredenciales, basada en el enfoque europeo recomendado por el Consejo de la UE en junio de 2022, deberán tener una acreditación que garantice de forma coherente entre los Estados miembros su calidad, transparencia, comparabilidad transfronteriza, reconocimiento y portabilidad.

7. Únicamente podrá prorrogarse una única vez por doce meses, en los términos previstos en el artículo 124.4 y estas instrucciones. Por la propia naturaleza excepcional de la figura de arraigo para la formación, no será posible que una misma persona sea titular de este mismo supuesto de arraigo más de una vez en un periodo de tres años.

Las situaciones de irregularidad en la que se encuentran muchas personas

migrantes son complejas y multifacéticas, y las políticas y respuestas gubernamentales desempeñan un papel crucial en abordar este desafío. La cooperación internacional y la protección de los derechos humanos son aspectos fundamentales para encontrar soluciones sostenibles y humanitarias.

Se propone que personas en situación irregular en España cumplan un compromiso efectivo de formación para obtener una autorización de residencia.

### Consideraciones mas allá de la aplicación de la norma

La irregularidad no se refiere a las personas, sino a su situación migratoria en un momento determinado. Por efecto de modificaciones de las leyes y las políticas nacionales, la migración regular puede volverse irregular, y viceversa. La situación de los migrantes puede cambiar durante su viaje y estancia en el país de tránsito o destino, lo que hace que sea difícil tener un cuadro completo de la migración irregular y de los perfiles de los migrantes irregulares.

En general, no se dispone de estadísticas fiables sobre las poblaciones o los flujos de migrantes irregulares, el bienestar de estos migrantes en situación irregular, o su grado de acceso a servicios tales como la salud y la educación.

Según El Director de investigaciones de la Fundación por Causa, Gonzalo Fajul alrededor de 425.000 personas (el 12% del total de la población migrante en 2021) residen hoy en nuestro país en situación de irregularidad administrativa. La inmensa mayoría de esta población procede de América Latina, más de la mitad son mujeres y alrededor de 112.000 tienen menos de 16 años.

La condición de migrante irregular constituye uno de los determinantes más devastadores de vulnerabilidad social y legal. La irregularidad impide el adecuado acceso a la justicia para las víctimas, limita el derecho a la salud y la educación, multiplica las posibilidades de vivir en la pobreza y deja al trabajador desprotegido frente a la explotación. Una de cada tres personas extranjeras está en riesgo de exclusión social severa, una proporción tres veces más alta que la de los nacionales. La tasa de riesgo de pobreza en los hogares de migrantes con menores a

cargo es del 60%; para los hogares españoles, esta tasa es del 20%.

Los trabajadores y trabajadoras sin papeles cumplen un papel activo e irremplazable en la estructura económica de España.

El director general de Economía y Estadística del Banco de España, Ángel Gavilán, aseguró el pasado martes, 30 de abril, que en los próximos 30 años harán falta 24 millones de trabajadores migrantes para mantener la relación entre trabajadores y pensionistas y sostener así el sistema de pensiones<sup>1</sup>, dado el envejecimiento de la población. Los flujos migratorios supondrán una ganancia neta poblacional de casi 10 millones de personas hasta el año 2053, de los cuales el 70% está en edad de trabajar, es decir, unos siete millones. Sin embargo estos flujos migratorios no serán suficientes para que la tasa de dependencia en España se mantenga constante pues, el 80% de las personas extranjeras, de las que están en edad de trabajar y llevan menos de un año en España, no tiene estudios universitarios, teniendo en cuenta los datos de la última Encuesta de Población Activa (EPA), y más del 70% trabajan en ocupaciones de baja cualificación, como servicio doméstico, construcción, comercio y hostelería, y las necesidades de las empresas, con una economía en plena transformación verde y tecnológica, no cubre las vacantes de empleo más especializadas, tampoco con trabajadores nacidos en España.

Uno de los principales retos que afrontan las empresas y las y los empleadores europeos es la oferta insuficiente de las capacidades pertinentes en el mercado de trabajo de la UE.

Habrà que pensar en cómo modernizar y aprovechar los flujos migratorios, medidas como el arraigo por formación, vinculadas al estado del mercado laboral, al significado del aprendizaje permanente y la empleabilidad, a la situación de irregularidad o regularidad, a veces de forma intermitente y cómo impacta en la vida de las personas, al impacto de la transición ecológica y digital en el empleo, a la igualdad entre hombres y mujeres, pero sobre todo en lo que significa el trabajo digno y la calidad del empleo también para las personas migrantes.

<sup>1</sup> <https://www.publico.es/economia/espana-necesitara-24-millones-trabajadores-migrantes-hasta-2053-sostener-pensiones.html>



# Se crean **nuevos** puestos de trabajo en el sector metal

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

**V**ametal y el Grupo Aspasia unen sus caminos para hacer crecer el sector metal en Valladolid y provincia. Ambas entidades, con la inestimable colaboración de CONFEMETAL, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal, desarrollarán proyectos formativos duales con el objetivo de crear cantera para un sector clave en la provincia. Por el momento ya hay 20 empresas interesadas en el proyecto que suman hasta 37 vacantes laborales por cubrir. Se trata de un proyecto que, además, cuenta con la financiación del SEPE. Todos los itinerarios formativos que se realicen están avalados y supervisados por el ECYL.

Para cada ocupación que demanden las empresas se desarrollarán itinerarios formativos hechos a medida componiendo grupos formativos homogéneos con perfiles laborales similares que se compondrán de 15 personas. En estos momentos se está trabajando para el inicio del primer grupo y dar el pistoletazo de salida definitivo a este proyecto.

## Formación dual

La iniciativa se apoya fundamentalmente en la Formación Dual. Un modelo formativo que 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. Por otro, 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.

La Asociación del metal en Valladolid ejercerá el rol de impulsor dentro del proyecto, 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 Vametal así como de ejecutar todos los proyectos que resulten de este acuerdo pionero.



*Ambas entidades, con la intermediación de CONFEMETAL, colaborarán para potenciar acuerdos y oportunidades formativas en el sector metal bajo el marco de un convenio pionero en España.*

Tanto Vametal como el Grupo Aspasia esperan grandes cosas de este acuerdo. En palabras de Lorenzo Alonso, CEO del Grupo Aspasia, “el acuerdo con Vametal será, sin duda, muy productivo para el sector metal en la provincia. La formación dual es una herramienta magnífica para poder crear una cantera de calidad y aumentar productividad en el sector”.

## Éxito en otras provincias

Se trata de un proyecto que ya se ha desarrollado con éxito en otras zonas de la Comunidad. Femebur y el Grupo Aspasia ya han sacado adelante numerosos proyectos con éxito para este área productiva en la provincia burgalesa. Además, también se han realizado proyectos similares en otras zonas del país. En este caso, el Grupo Aspasia participa en iniciativas en el País Vasco o la Comunidad de Madrid entre otras zonas.

Ahora le toca el turno a Valladolid para que, a través de la formación, se pueda potenciar y hacer crecer un sector que cuenta con importantes empresas en la provincia.

## El marco del acuerdo y CONFEMETAL

CONFEMETAL y el Grupo Aspasia son los principales impulsores de este acuerdo que ha llegado hasta Valladolid. La Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal, Confemetal, organización empresarial cúpula del Sector del Metal en España y el Grupo Aspasia, entidad educativa de referencia en la formación, han sellado un marco de colaboración por el que se impulsarán este tipo de proyectos del que ahora es protagonista Vametal.



# Agentes del cambio digital: la nueva formación gratuita, crucial para personas desempleadas y pymes



*El GRUPO ASPASIA participa activamente en este programa del Ministerio de Transformación Digital, con cursos de 150 horas presenciales y online, en Madrid, Castilla-León y Andalucía.*

La transformación digital sigue dando pasos agigantados en el mundo laboral. El **GRUPO ASPASIA**, uno de los más importantes del país en el sector de la formación, se ha unido activamente al programa del Gobierno “**Generación D: agentes del cambio**” con el que miles de desempleados y trabajadores de pequeñas y medianas empresas menores de 35 años, pueden dar un salto cualitativo en su formación tecnológica.

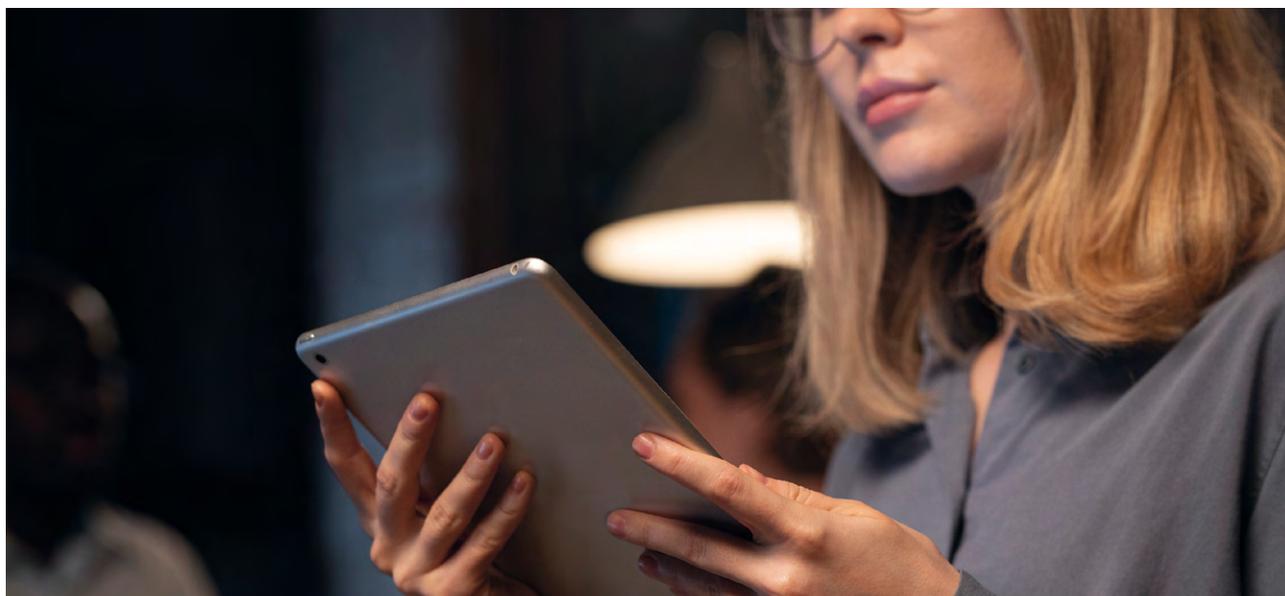
Se trata de cursos de formación digital **gratuitos, de un total de 150 horas lectivas grupales, repartidas entre 45 presenciales y 105 online y que se imparten en Madrid, Castilla-León y Andalucía**. Durante el curso se abordan temas como la innovación, tecnología, habilidades de la transformación digital, habilidades blandas, procesos con el cliente así como gestión empresarial y estratégica. También se desarrollará un plan de transformación digital en grupo, una práctica muy cercana a lo que será el trabajo a desarrollar en la empresa. Al acabar la formación, el alumnado recibe un **certificado oficial como Experto en Inno-**

**vación y Transformación digital (Agente del Cambio) avalado por el Ministerio de Transformación Digital así como por la Fundación EOI.**

Del mismo modo, gracias a la participación en este proyecto, equivalente a **15 créditos universitarios**, todas aquellas personas que finalicen la formación con éxito lograrán un **título avalado por la Universidad Europea del Atlántico**.

Además de esta formación académica, **también se prepara a los alumnos y alumnas para su inserción en el mercado laboral**, accediendo a una amplia red de profesionales y mentores. Incluso los primeros 15.000 alumnos formados, podrán ser elegibles para ayudas de hasta 20.000€ para su contratación por pymes.

En la siguiente web se puede consultar los requisitos así como solicitar la participación en el programa: <https://agentescambiodigital.grupoaspasia.com/>.





# El Grupo Aspasia amplía el alcance y renueva el certificado EFR

**L**orenzo Alonso Nistal, CEO del Grupo Aspasia, ha recogido recientemente la renovación a la norma efr 1000-1 en conciliación concedida en 2019, de las manos de D. Rafael Fuertes, Director General de la Fundación Másfamilia. El certificado presenta un alcance de 12 entidades dentro del Grupo y llega en reconocimiento a las buenas prácticas de Grupo Aspasia en materia de conciliación e igualdad laboral.

La entidad educativa implantó su primer plan para la conciliación laboral en 2014. Desde entonces no ha parado de dar pasos adelante para convertirse en un modelo a seguir en temas de conciliación e igualdad. Entre las medidas que existen en la compañía destacan:

- Sensibilización de toda la plantilla y Dirección a través de formación anual en materia de igualdad de oportunidades, conciliación y prevención del acoso sexual en la empresa.
- Banco de tiempo de 10 horas.
- Flexibilidad horaria.
- Reducción de jornada para cuidado de menores y personas dependientes.
- Jornada de trabajo continuo en verano.
- Implementación de permisos especiales en casos de necesidades familiares.
- Plan de carrera y protocolo de promoción interna.
- Protocolo de selección de personal.
- Fomento de lenguaje inclusivo.
- Protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

## ¿Qué es la certificación efr?

La certificación efr es un modelo internacional de dirección de personas que, formando parte de la RSE y la Gestión de la Excelencia, se ocupa de avanzar y dar respuestas en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Así mismo, también fomenta el apoyo en la igualdad de oportunidades y la inclusión de los más desfavorecidos, tomando como base la legislación vigente y vinculante y la negociación colectiva, de forma que las empresas que optan por la certificación efr realizan una autorregulación voluntaria en la materia.

La certificación efr requiere del diseño e implantación de procedimientos y metodologías de trabajo, definidos en la norma efr, que permitirán la definición de un catálogo de medidas en conciliación, objetivos y planes de acción, indicadores, herramientas para el seguimiento y medición del desempeño del modelo, así como acciones formativas y de comunicación.

## Otras certificaciones del Grupo Aspasia

- Distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE). Ministerio de Igualdad.
- Distintivo “Optima Castilla y León” dirigido al reconocimiento de la igualdad de género en el ámbito laboral. Junta de Castilla y León.
- Distintivo “Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad”. Principado de Asturias.
- Premio “PYME por la igualdad”. CEPYME.
- Premios Transfronterizos de Conciliación e Igualdad España-Portugal GEMCAT. Xunta de Galicia y Junta de Castilla y León.
- Premios Internacionales de Gestión a la Diversidad Humana en la empresa y su Inclusión Laboral. Fundación Diversidad y la Fundación Alares.



# FPAspasia premiada en el X Congreso de Formación Profesional de FPEmpresa y CaixaBank por su proyecto seleccionado en la Convocatoria Dualiza

**F**PAspasia ha sido premiada en el X Congreso de Formación Profesional por su proyecto seleccionado en la Convocatoria Dualiza y desarrollado el pasado curso escolar para la mejora del aprendizaje de sus estudiantes.

El reconocimiento ha tenido lugar en el Palacio de Congresos y Exposiciones de Sevilla durante un evento organizado por FPEmpresa y CaixaBank Dualiza, con la colaboración de la Junta de Andalucía y FPEmpresa, al que han asistido más de mil docentes y profesionales de Formación Profesional.

El evento se ha consolidado como uno de los principales referentes de la Formación Profesional a nivel nacional, abordando distintas temáticas que afectan de modo directo a esta modalidad formativa y a la comunidad educativa.

En esta ocasión, la orientación profesional ha sido la temática escogida para conducir las ponencias.

Una orientación inicial, pero también, como ha indicado el presidente de FPEmpresa, Luis García “cuando están cursando los estudios en nuestros centros y pensamos en los ciudadanos que requieren ese acompañamiento a lo largo de la vida a los que debemos ayudar a desarrollarse personalmente y conocer qué oportunidades tienen en el mercado. De eso va este congreso”.

La directora de CaixaBank Dualiza, Paula San Luis, ha recordado el trabajo realizado desde su entidad “para apoyar a los centros educativos en todas las iniciativas destinadas a promover la orientación, dado que lo consideramos un pilar clave para potenciar la cualificación de las personas desde la FP”.



*El Congreso se ha celebrado en Sevilla, con representación de las instituciones, empresas privadas, asociaciones y centros educativos de toda España.*

En su intervención ha cedido la palabra al presidente de Caixa-Bank, José Ignacio Goirigolzarri, firme defensor de la FP, que ha querido estar presente a través de un vídeo en el que ha agradecido al congreso por “su acierto a la hora de ofrecerse como un punto de encuentro para los docentes, impulsando la transferencia de conocimiento y actuando como un motor de la innovación y altavoz de las últimas tendencias.

Desde el plano institucional el presidente de la Junta de Andalucía, Juan Manuel Moreno Bonilla ha recordado que “la orientación profesional es la herramienta más útil para poder conocer la amplia oferta que nos depara el mercado laboral y en este punto me gustaría señalar la que para mí resulta la gran conquista de la FP” que “hoy en día representa la gran esperanza formativa y la gran esperanza laboral para varias generaciones de jóvenes y de personas no tan jóvenes y, en consecuencia, un nicho de empleabilidad capaz de dinamizar el mercado laboral como jamás habíamos visto antes”.

Desde el Ministerio, la secretaria general de Formación Profesional, Clara Sanz, ha insistido en que “no habrá desarrollo económico, tejido productivo si no conseguimos la FP que nuestro país necesita” y “el gran avance hay que buscarlo en los consensos, en tejer alianzas”.

Todo ello ha sido la antesala de unas ponencias en las que la propia Clara Sanz, la consejera de Desarrollo Educativo y FP de la Junta de Andalucía o el viceconsejero de Formación Profesional del Gobierno vasco, Jorge Arévalo, han analizado la entrada en vigor de la nueva Ley de FP y los retos que supondrá para el profesorado.

El propio Arévalo ha defendido la normativa porque “permite hacer lo que queremos hacer” y porque “los centros de hoy tienen



que ser diferentes, no podemos pretender entrar en centros iguales que hace 50 años si queremos superar los nuevos desafíos”.

Esa diferenciación la ha enumerado a través de nuevos espacios digitales de alto rendimiento, o espacios digitales inmersivos, que facilitarán el trabajo de los alumnos a distancia y que permitirá que “si mañana tenemos una pandemia, al día siguiente los estudiantes pueden seguir trabajando”.

La parte empresarial ha permitido escuchar la experiencia del CEO de Ly Water, compañía andaluza que factura más de 370 millones de euros, o el testimonio del ex presidente de CICA, premiada por su compromiso con la FP y que cuenta con más del 50% de su plantilla procedente del FP.

Los datos corrieron a cargo de la directora de Enseñanzas Postobligatorias del Consorcio de Educación de Barcelona, Gemma Verdés, que dibujó el mapa trazado desde su institución para poder contar con datos de más del 85% de los estudiantes matriculados, o de Mónica Moso, investigadora de CaixaBank Dualiza, que ha analizado la inserción laboral desde la FP para reflejar las cifras que muestran cómo la afiliación a la seguridad social de los titulados en Grado Medio y Grado Superior de Dual, es mayor que aquellos que no han cursado su formación en las empresas.

Los alumnos también han tenido su oportunidad de expresarse en una mesa redonda moderada por el director de Innovación de la Cámara de Comercio de Sevilla, Ramón Bullón, en la que Mónica Rufián, estudiantes de Grado Medio de Panadería, Pastelería y Confeitería en el CIPFP Hurtad de Mendoza de Granada aconsejó a quienes deciden su futuro “no estudiar lo que tenga salida porque cuando escoges lo que quieres, tú mismo buscas las salidas”.

Todo en un congreso en el que se ha trazado una hoja de ruta hacia dónde debería conducir una orientación ideal, y en la que la empresa debería asumir una parte de ese proceso a través de “un acercamiento entre las empresas y los sistemas educativos con acuerdos puntuales alejándose de grandes palabras”, según ha afirmado el director de Fundación Orange,

Daniel Morales, que ha recordado que “cuando fracasa un alumno no es un fracaso de ese alumno, sino que es un fracaso del sistema”.

Todos los asistentes han podido además visitar una serie de centros educativos ubicados en Sevilla para conocer el modo en que se organizan, los medios de los que disponen o las estrategias seguidas para mejorar al máximo la educación de los estudiantes.

### CaixaBank Dualiza

CaixaBank Dualiza es el compromiso de la Fundación por la Formación Dual CaixaBank con la promoción y la difusión de la Formación Profesional, así como del papel fundamental que esta modalidad formativa ha de jugar en el futuro de la sociedad.

Solo a través de más formación se puede conseguir una sociedad más cohesionada en la que se reduzcan las desigualdades.

Para ello, CaixaBank Dualiza apoya las demandas de los docentes y de los centros educativos y trabaja con empresas para la capacitación de los futuros profesionales y la mejora de su empleabilidad.

Desde su inicio, toda su actividad ha beneficiado a más de 35.000 estudiantes, 3.700 empresas y 2.500 centros educativos.

### FPEmpresa

La Asociación de Centros de Formación Profesional FPEmpresa es una asociación sin ánimo de lucro que reúne a Centros de Formación Profesional públicos, concertados y privados de toda España.

Desde 2012, FPEmpresa trabaja con la finalidad de impulsar y fomentar la Formación Profesional a través del intercambio de experiencias y buenas prácticas entre los centros que componen la Asociación. Asimismo, FPEmpresa tiene el propósito de contribuir al impulso de la Formación Profesional generando sinergias e impulsando proyectos que consoliden un modelo de profesionalización basado en el conocimiento, la innovación y el talento.



# Se necesitan más de 2.500 consultores SAP en España

**S**egún la Asociación de Usuarios de SAP en España en la actualidad se estima que hacen falta hasta 2.500 profesionales en consultoría SAP para cubrir las necesidades laborales existentes. La escasez de talento en el conocimiento de este software es, sin duda, uno de los grandes retos que deberá afrontar el mercado laboral en España en los próximos años.

Ante esta coyuntura, el Instituto Europa-Grupo Aspasia, en colaboración con Lanbide Servicio Vasco de Empleo de Gobierno Vasco desarrollan un proyecto formativo para formar a 100 consultores SAP en el País Vasco. Así, se ofertan dos cursos especializados para convertirse en experto SAP y de forma 100% subvencionada. Las formaciones, además, permiten a los estudiantes adquirir conocimientos relacionados con la gestión de finanzas así como con la gestión de materiales y compras.

La duración de las formaciones es de apenas 600 horas. Instituto Europa-Grupo Aspasia ofrece dos modalidades formativas para convertirse en un experto SAP: SAP S/4Hana Finanzas y SAP S/4HANA Gestión de Materiales. Ambos cursos tienen una modalidad de impartición mixta realizándose el 50% de la formación de forma presencial y el otro 50%, online.

Esta formación SAP, aparte de contar con una altísima demanda laboral, se diferencia por tener un enfoque eminentemente práctico y contar con materiales didácticos de calidad así como con acceso a SAP Learning Hub y a sistemas prácticos de SAP S/4HANA durante el aprendizaje. Se garantiza así una formación completa y actualizada.

## ¿Qué es SAP?

SAP, es líder mundial de software para gestión de procesos de negocio, y desarrolla soluciones que facilitan el procesa-



*Los profesionales SAP cuentan con un 90% de empleabilidad*

miento eficaz de datos en tiempo real, el flujo de información entre las organizaciones y la digitalización de sus procesos. La programación SAP se utiliza para la administración de los recursos de cada área empresarial como la logística, gestión de bienes y servicios o producción.

Se trata, por tanto un software informático que permite asegurar la eficiencia, el control y la gestión de información en diferentes ámbitos y procesos empresariales. Este software lo utilizan miles de compañías de todo el mundo para planificar sus recursos. SAP es una tecnología global. Eso significa que hay muchos puestos de trabajo que requieren el conocimiento de esta herramienta, esencial para elaborar procedimientos administrativos de calidad.

## Destinatarios

Se trata de una formación 100% subvencionada dirigida prioritariamente a personas desempleadas registradas como demandantes de empleo en Lanbide Servicio Vasco de Empleo, aunque también tienen cabida trabajadores en activo. Se realiza una prueba de admisión donde se valoran:

- Conocimientos de inglés nivel medio/alto
- Estudios FP/Bachiller o superior
- Conocimientos en el área financiera o logística





# Operario de mantenimiento: una profesión que vale oro



*Amazon o Mercadona están en la búsqueda activa de este tipo de trabajadores ofreciendo salarios de más de 2.000 € mensuales*

**E**l perfil de operario de mantenimiento está cada vez más demandado. Grandes empresas como Amazon o Mercadona están en búsqueda y captura de este tipo de talento para sus empresas. La cadena de supermercados llega a ofrecer salarios superiores a los 2.000 euros para este tipo de perfil.

## Requisitos

En su portal de empleo Mercadona busca técnicos de mantenimiento para sus tiendas y bloques logísticos ofreciendo salarios que van desde los 1.500 hasta los más de 2.000 euros. Otra gran empresa que necesita este tipo de perfiles es un gigante como Amazon. La empresa norteamericana tiene publicadas vacantes laborales tanto en InfoJobs como en su propio portal de empleo. En la actualidad demanda personal para sus sedes en Madrid, Barcelona, o Bilbao entre otras.

## Oportunidades laborales en Grupo Aspasia

Pero no solo en las grandes ciudades se está demandando este tipo de perfiles. La empresa referente en el sector educativo, Grupo Aspasia, está desarrollando numerosos itinerarios

formativos con varias empresas del panorama nacional para la formación de profesionales en este tipo de perfiles.

Grupo Aspasia cuenta con más de 30 años de experiencia acompañando a las empresas para cubrir sus vacantes laborales y está siempre a la vanguardia de las necesidades en el mercado laboral.

En palabras de su CEO, Lorenzo Alonso: "Son muchas las empresas que están contactando con nuestro grupo y demandando personal de mantenimiento." Según el líder de la entidad formativa, "la gran ventaja de cubrir las vacantes a través de proyectos formativos consiste en que las empresas satisfacen sus necesidades laborales con perfiles altamente adaptados." "Además, tras la etapa formativa, las personas participantes en el proyecto consiguen un puesto de trabajo indefinido", concluye Lorenzo Alonso.

Para participar en los procesos de selección proyectos abiertos se puede contactar con el Grupo Aspasia enviando el CV a [aadan@grupoaspasia.com](mailto:aadan@grupoaspasia.com)



# El tiktokero Diego Merayo luce en la alfombra roja de los Goya un traje customizado con casi 2.000 Piedras realizado por el alumnado de FP en moda y patronaje

**A**l histórico matrimonio de conveniencia entre cine y moda se une ahora el mundo de los influencers y las redes sociales. Diego Merayo, periodista de 40 años, es desde hace 3 años uno de los tiktokeros cinéfilos más conocidos del país. A través de su cuenta @TeLoCuentoSin Spoilers aconseja, recomienda y da su opinión sobre series y películas a más de 1.200.000 seguidores.

Este castellano y leonés lució en la gala de los Premios Goya 2024 que se celebró en Valladolid un traje muy especial, diseñado por jóvenes alumnos y alumnas de FP que estudian Patronaje y Moda en la misma ciudad. Para tan importante evento, **una docena de estudiantes trabajaron durante 2 meses sobre un traje que customizaron con más de 1.900 piedras y abalorios repartidos en las solapas de la chaqueta y los bajos del pantalón y que representan diversas claquetas de cine.** Además, personalizaron el traje bajo las directrices de Diego para lograr que el influencer luciese en los Goya como una estrella más de la gran pantalla.

Con esta iniciativa, tanto el influencer como TEMAT, perteneciente al FPASPASIA **ponen en valor la formación y el esfuerzo de estos futuros modistas que vestirán a las futuras estrellas del cine español en las próximas décadas.**

Diego Merayo, que actualmente forma parte de la Asociación de Informadores Cinematográficos de España, recibió en 2022 el Premio TikTok For You Fest al mejor creador revelación de entretenimiento y fue incluido en la lista de los 75 Best Influencers de la revista Forbes. Además, fue el creador de contenido oficial para TikTok en el Festival Internacional de Cine de San Sebastián.



*Este comunicador, locutor de radio y creador de contenido cuenta con más de 1.200.000 seguidores en su cuenta de TikTok @TeLoCuentoSinSpoilers, convirtiéndose cada día en ese amigo que nos recomienda qué ver*



**telocuentosinspoilers** ✓  
TeLoCuentoSinSpoilers

Seguir

122 Siguiendo 1.2M Seguidores 8.4M Me gusta  
Series Películas Cine by Diego  
telocuentosinspoilers@bigcreators.es  
linktr.ee/telocuentosinspoilers

# 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)

