



LA FP PÚBLICA EN LANZAROTE: CONSIDERACIONES Y PROPUESTAS PARA UN MODELO DE FUTURO

VISIÓN DE LA CÁMARA DE LANZAROTE Y LA GRACIOSA
SOBRE UN SISTEMA CLAVE PARA LA ISLA. MARZO 2023



Índice

1. ¿Por qué y cómo hemos elaborado este informe?	3
2. ¿Por qué la Formación Profesional es clave para Lanzarote?	5
3. Árbol de problemas y árbol de objetivos	7
4. Puntos débiles detectados en el ámbito educativo	10
<i>Insuficiente comunicación con el entorno.</i>	
<i>Desactualización de los contenidos impartidos.</i>	
<i>Insuficientes herramientas de valoración continua de la oferta.</i>	
<i>Disfunciones en la relación con las empresas.</i>	
<i>Déficit de recursos e infraestructuras.</i>	
5. Puntos débiles detectados en el ámbito empresarial	13
<i>Insuficiente implicación en el sistema de enseñanza público.</i>	
<i>Ausencia de protocolos para la atención a los estudiantes.</i>	
<i>Insuficiente disponibilidad para el apoyo material al estudiante.</i>	
6. Puntos débiles detectados en el ámbito institucional.....	15
<i>Insuficientes foros de encuentro y reflexión.</i>	
<i>Muy baja implantación de la orientación vocacional.</i>	
<i>Bajo apoyo en recursos.</i>	
7. Propuestas de mejora en el ámbito educativo.....	17
8. Propuestas de mejora en el ámbito empresarial	19
9. Propuestas de mejora en el ámbito institucional.....	23
10. Por una oferta formativa para un futuro digital y sostenible	25
11. A modo de conclusión: La Formación Profesional debe estar en el centro	28
Bibliografía	30

01

¿Por qué y cómo hemos elaborado este informe?



El pasado mes de enero de 2023, tras un encuentro con las máximas instituciones insulares, la Cámara de Comercio y la Graciosa recibió la encomienda de plasmar en un informe su visión y sus propuestas para fortalecer la Formación Profesional como un modelo de futuro en Lanzarote.

Por motivos que detallaremos más adelante, estamos convencidos de que contar con un sistema de Formación Profesional público de calidad, debiera ser uno de los grandes objetivos estratégicos para la isla. Y, a su vez, queremos llamar la atención sobre el hecho de que, como sociedad, no le estamos prestando el foco debido a esa aspiración.

La Formación Profesional arrastra un problema reputacional en España en general, en Canarias y en **Lanzarote** en particular, donde **el peso que tiene el sector servicios genera círculos viciosos de poca cualificación y baja productividad.**

Este primer trabajo técnico de análisis y propuestas no pretende ser exhaustivo, sino un paso inicial en una reflexión que consideramos debe continuar, y una herramienta para suscitar el debate y la implicación de todas las instituciones vinculadas.

Por ello, en esta primera fase, hemos centrado el foco específicamente en la Formación Profesional (no en el conjunto de enseñanzas profesionales, que incluyen por ejemplo



las artísticas) y, dentro de ella, en las enseñanzas que se imparten en el CIFP Zonzamas, el único centro integrado de la isla, que engloba una gran parte de los ciclos y con el que mantenemos excelentes relaciones, lo que nos ha permitido por ejemplo recoger las aportaciones de parte de su profesorado.

Además, hemos querido contar con las impresiones del empresariado, al que hemos consultado sobre asuntos como sus dificultades para la captación de mano de obra cualificada o las carencias que detectan en la formación del personal que contratan.

Con todo ello, y en base a nuestros más de cinco años de experiencia en el impulso de la FP en la isla, hemos construido un esquema sintético y ordenado de los puntos débiles que percibimos. Para, a partir de ellos, presentar un abanico de objetivos deseables, con sus correspondientes propuestas prácticas de actuación.

Todo esto con la aspiración de contribuir a que la Formación Profesional en la isla pueda alcanzar su máximo potencial.

La Formación Profesional Dual se plantea como una solución viable al desfase entre la oferta y la demanda de mano de obra cualificada, responsable de la falta de competitividad de las empresas y del empobrecimiento de las capas más jóvenes de la sociedad

02

¿Por qué la Formación Profesional es clave para Lanzarote?



La isla de Lanzarote presenta algunos indicadores demoledores, y a priori contradictorios entre sí. Frente a uno de los niveles de paro juvenil más altos de España, contrasta una persistente carencia de mano de obra cualificada en casi todos los sectores con los que habitualmente mantenemos contacto desde la Cámara de Comercio: hostelería y turismo, comercio, construcción, etc.

Las explicaciones a esta situación son complejas, y sin duda, están determinadas por numerosos factores, desde la doble insularidad, a cuestiones culturales. Por si fuera poco, esta variedad de motivos se ve agravada por el hecho de que muchas de estas causas son difícilmente abordables y que muchas alternativas de actuación, como la importación de obra de mano cualificada del exterior, crean a su vez toda serie de problemáticas: excesiva rotación de personal con la consiguiente baja productividad, tensiones sociales, etc.

La Formación Profesional y, dentro de ella, la **Formación Profesional Dual**, se presenta como la vía de abordaje más eficaz y completa contra este desacople entre la oferta y demanda de mano de obra cualificada, que corroe desde dentro la economía y el desarrollo social de Lanzarote.



La formación de calidad, robustece el ecosistema económico insular y se favorece la cohesión social. Se consigue, además, aumentar la sostenibilidad de nuestro modelo de desarrollo al no tener que importar mano de obra para atender las demandas del mercado laboral.

En síntesis, las consecuencias positivas de **una implementación exitosa de la Formación Profesional** en la isla se pueden resumir en los siguientes epígrafes:

- **Aumenta la productividad de la economía.**
- **Favorece la cohesión social.**
- **Refuerza la calidad del destino turístico.**
- **Mejora los indicadores relacionados con la sostenibilidad.**
- **Abre puertas a la diversificación económica.**

Incluso, entrando en el terreno de lo menos tangible, pero no por ello menos importante, **una Formación Profesional dotada de recursos**, orgullosa de sí misma y eficiente es, gracias a los cientos de jóvenes que cada año pasan por ella, una de las más eficaces vías que a nivel local tiene esta sociedad para **promover el desarrollo de hombres y mujeres autosuficientes, plenos y con capacidad de contribuir a la mejora del entorno que los ha visto crecer.**

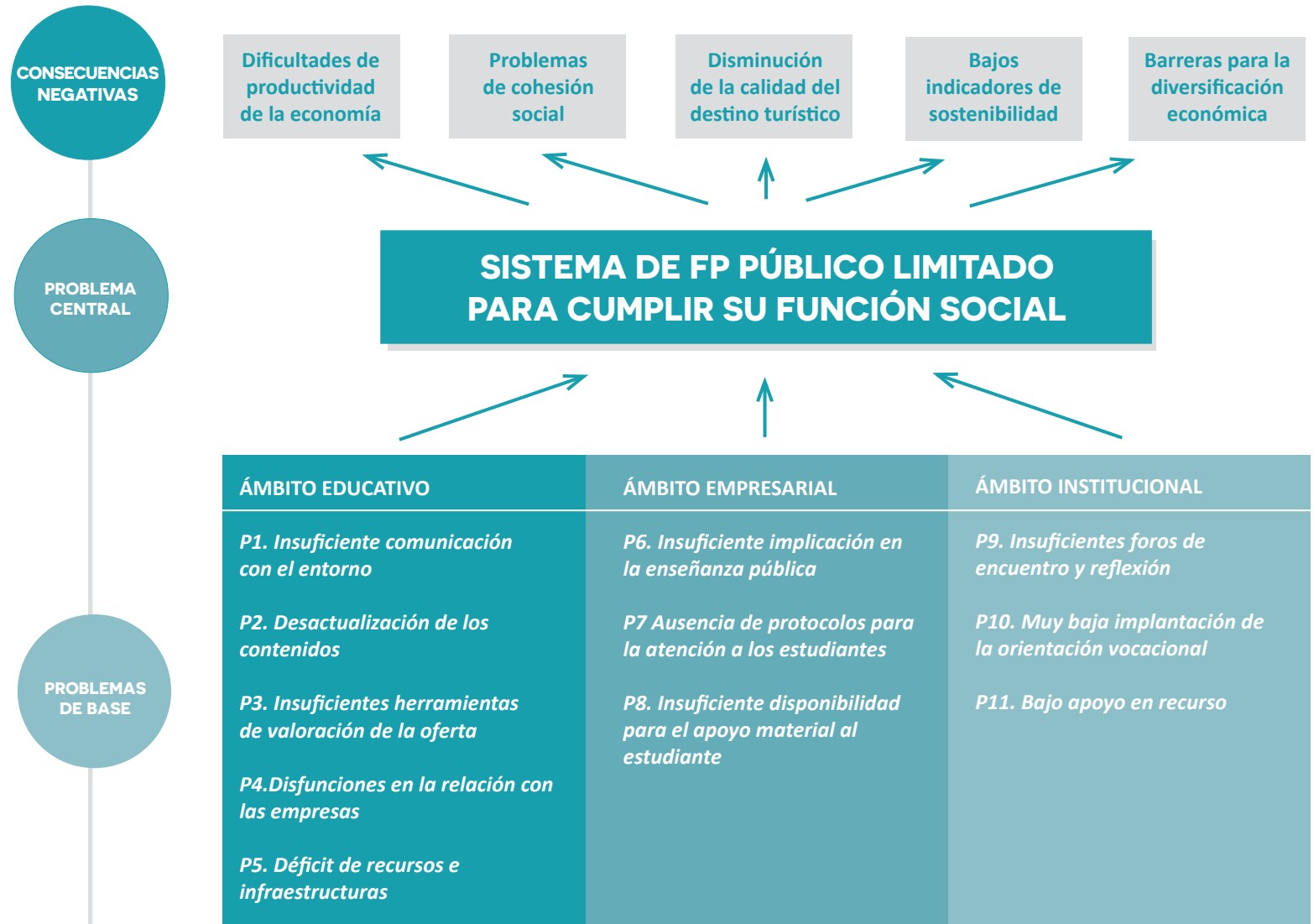
La Formación Profesional en Lanzarote precisa de recursos para actualizar su oferta formativa y darla a conocer con una comunicación moderna y adaptada a los lenguajes y medios propios de nuestra juventud

03

Árbol de problemas y árbol de objetivos



ÁRBOL DE PROBLEMAS



ÁRBOL DE OBJETIVOS



Eliminación de las barreras entre ámbitos: Se trabaja coordinadamente por la eficiencia del sistema

04

Puntos débiles detectados en el ámbito educativo



Como hemos comentado, vamos a centrar el análisis en cuanto al ámbito educativo en el Centro Integrado de Formación Profesional Zonzamas, siendo absolutamente conscientes de que este solo representa una parte de la oferta de la isla, y simplemente por acotar la magnitud de este primer informe.

Por otra parte, en el convencimiento de que el efectivo desarrollo de la Formación Profesional es una **cuestión de comunidad**, ampliamos luego el foco del análisis al ámbito empresarial y al ecosistema institucional de la isla.

En cada uno de estos ámbitos, para orientar la reflexión, se han tenido en cuenta los criterios de calidad en el desarrollo de la FP que se establecen en documentos al respecto de la Fundación Bertelsmann y en el Plan Estratégico de impulso de la Formación Profesional Dual (Ver bibliografía el final del informe).

Tras recabar distintas opiniones en **27 encuestas a profesores**, y en base también a nuestra observación a lo largo de estos años, estas son, en nuestra opinión, las principales **líneas de mejora posibles**:

- **Insuficiente comunicación del centro con el entorno.**
- **Desactualización de los contenidos impartidos.**
- **Insuficientes herramientas de valoración continua de la oferta.**
- **Disfunciones en la relación con las empresas.**
- **Déficit de recursos e infraestructuras.**

A continuación, pasamos a justificar cada uno de ellos:

Insuficiente comunicación del centro con el entorno

Existe un déficit severo en la cantidad y la calidad de la información sobre la oferta de Formación Profesional pública existente. Tanto el empresariado (aproximadamente la mitad de los que hemos encuestado confiesan desconocerla), **como los jóvenes** de secundaria o bachillerato con los que hemos contactado en iniciativas de orientación vocacional, **ignoran las diferentes opciones posibles.**

Este desconocimiento da lugar a toda una serie de consecuencias, desde la insuficiente valoración social de la FP (no puede valorarse lo que se desconoce), hasta la disminución de la capacidad del centro para la atracción de recursos para sí mismo.

Siendo más concretos, planteamos las siguientes carencias, algunas muy importantes:

Webs desfasadas y poco funcionales: el centro tiene dos dominios para su web que generan confusión puesto que uno de ellos alude a la antigua denominación como IES. Este espacio presenta la información poco estructurada, sin una línea clara y en algunos casos desfasada.

Gestión de redes precaria: basada en el trabajo voluntario de profesores, lo que genera una labor discontinua, sin coherencia y poco efectiva.

Comunicación con los medios de comunicación convencionales insuficiente: en un ámbito local reducido como Lanzarote, el CIFP Zonzamas podría tener múltiples oportunidades de presencia en medios locales, que desaprovecha por no tener una estrategia de comunicación adecuada.

Desactualización de los contenidos impartidos

Siendo la opinión de las empresas mayoritariamente positivas respecto a la formación de los egresados en FP, sí es recurrente el comentario de que dicha formación tiene importantes carencias.

Es reiterada la mención al nivel de idiomas o el manejo de las TIC, entre estas carencias. Pero, si en algo insisten mayoritariamente los entrevistados, es en todos aquellos **conocimientos y habilidades vinculados al desempeño efectivo del trabajo**, desde el uso de herramientas concretas, hasta las denominadas **habilidades blandas de autorregulación personal**, pasando por conocimientos actualizados de la realidad del sector.

Son paradigmáticos los casos por ejemplo de los ciclos relacionados con el mantenimiento de vehículos, en los que la distancia entre lo impartido en el centro y la realidad va irremediabilmente ampliándose un año tras otro.

Insuficientes herramientas de valoración continua de la oferta

Echamos en falta una reflexión más dinámica sobre el abanico de la oferta disponible. Consideramos que el centro puede tener una actitud más proactiva en este sentido, dando reposo o descartando aquellos ciclos que por repetición excesiva, no encuentran hueco en el mercado.

Esto está estrechamente vinculado tanto con la **necesidad de mejorar la comunicación pública de la oferta existente**, como con la **escasa orientación vocacional** de la que también hablaremos. Porque sin el desarrollo efectivo de estas labores puede darse el caso de **estudios que no tienen éxito en cuanto a su demanda**, simplemente **porque ni son conocidos ni son valorados por los potenciales alumnos.**

Hay que trabajar para reforzar la orientación vocacional en fases tempranas. Debemos solventar con urgencia que muchos jóvenes deban decidir su futuro sin tener información completa de sus opciones

Disfunciones en la relación con las empresas

Nuestros años acumulados en el impulso de la Formación Profesional en general, y de la FP Dual en particular, nos han enseñado que las dinámicas de funcionamiento del ámbito educativo y empresarial no solo pueden guardar grandes diferencias entre sí, sino que a menudo son contradictorias.

Aunque casi cualquier persona entrevistada de cualquiera de estos dos ámbitos reconocerá que **la necesidad de colaboración es indispensable**, subyace de fondo una cuestión cultural (baja conciencia en ocasiones de esta necesidad de colaboración), que se refleja en una cuestión organizativa (déficit de los protocolos de actuación necesarios para llevarla a cabo con éxito)

En lo referente al ámbito educativo (más adelante hablaremos del empresarial), hemos detectado, en estos años de intermediación entre ambos mundos, sobre todo deficiencias relacionadas con una inadecuada gestión de la información a las empresas, como pueden ser **comunicaciones poco claras, tardías o insuficientes**.

Esta circunstancia se ve agravada por **la rotación del profesorado**, tanto entre centros como internamente variando de responsabilidades en el propio centro. Lo que **crea en ocasiones situaciones de “punto cero”, por parte del profesor entrante, que deterioran las relaciones que se hubieran construido con las empresas** y perjudican a la postre la calidad de la actuación docente.

Déficit de recursos e infraestructuras

Habiendo manifestado opiniones diversas sobre la idoneidad de los recursos con los que cuentan, han predominado entre el profesorado aquellos que manifiestan tener algunas carencias que limitan su labor docente.

En este sentido, por ejemplo, llegaron a estar presupuestados en la Consejería de Educación del Gobierno de Canarias más de medio millón de euros (en concreto, 590.270,07€) para la **ampliación y remodelación del módulo de hostelería**, incluso con proyecto ya redactado, cuya ejecución a día de hoy aún no se ha llevado a cabo.

La mejora de estas instalaciones ha sido una de las reivindicaciones históricas de la

Cámara de Lanzarote y La Graciosa, y del propio equipo educativo de esta familia formativa, con el fin de proveer al centro de unos equipamientos modernos, amplios y a la altura de una isla que enfrenta grandes retos en su modelo turístico.

Otro “punto caliente” en cuanto a deficiencias serían los talleres de automoción y electricidad, los cuales padecen toda una serie de carencias estructurales importantes: suelos deteriorados, aulas poco accesibles, ventanales poco sólidos... Amén del propio contenido de estos talleres, con equipos por ejemplo para el caso de la automoción que están lejos de estar actualizados.

Por último (sin que este sea un inventario exhaustivo de necesidades), queremos hacer mención a la habitabilidad del edificio principal, que sufre aumentos excesivos de temperatura por un diseño y ventilación deficientes.

Es imprescindible revisar los protocolos para incentivar la colaboración entre los ámbitos educativo y empresarial, así como reforzar las fórmulas de comunicación con las empresas para tender puentes duraderos



05

Puntos débiles detectados en el ámbito empresarial



Considerando la excelencia en el desarrollo de la Formación Profesional un asunto, al menos, de dos (centros y empresas) enumeramos a continuación **los puntos de mejora detectados en el ámbito empresarial**, que hemos resumidos en los siguientes ítems:

- **Insuficiente implicación en el sistema de enseñanza público.**
- **Ausencia de protocolos para la atención a los estudiantes.**
- **Insuficiente disponibilidad para el apoyo material al estudiante.**

A continuación, argumentamos cada uno de ellos:

Insuficiente implicación en el sistema de enseñanza público

Evidentemente, no se puede decir que la implicación del empresariado con la formación del alumnado sea generalizadamente baja. Hay numerosos casos de gran implicación, desde directores de hotel hasta pequeños comercios dispuestos a dedicar un por-

centaje importante de su tiempo para formar a los jóvenes. Pero, si queremos aspirar a acercarnos a los estándares de los países que son referencia en nuestro entorno europeo, esta implicación está lejos de ser suficiente.

En nuestra opinión, **debemos lograr que más empresarios incorporen la gestión de aprendices en su empresa** como una labor más del abanico de tareas rutinarias, y no como algo extra y opcional, que se pueda desechar por ejemplo en el caso de picos de trabajo.

Ausencia de protocolos para la atención a los estudiantes

Con la **gestión de la atención a los alumnos dentro de las empresas** detectamos algo parecido a lo que apuntábamos en el caso de la gestión de la relación con las empresas del profesorado. Es decir, al percibirse como algo ajeno al núcleo fundamental del trabajo, **tiende a dejarse excesivamente en manos de la improvisación y al albur de la buena voluntad.**

El problema cultural (percibir la formación como algo secundario) acarrea problemas de gestión (improvisación y ausencia de protocolos) y así una cosa retroalimenta a la otra en un perjudicial círculo vicioso.

Un ejemplo clásico de actuación a ordenar y protocolizar es el primer recibimiento a los alumnos en la empresa, momento que es clave, no solo para favorecer su confianza, sino para optimizar el rendimiento de su estancia.

Insuficiente disponibilidad para el apoyo material al estudiante

La falta de desarrollo reglamentario de la anterior normativa estatal vinculada a la Formación, hoy derogada por la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (también por acabar de concretar) dejó a Canarias en un limbo en el cual se ha venido implantando una Formación Profesional Dual “no Dual”, en el sentido de que no está retribuida. Todos **los expertos en Dual consideran que la retribución** (evidentemente por debajo un trabajador estándar) **forma parte de la esencia del modelo Dual**, entre otras cosas porque **es la vía por la que se asegura la implicación tanto del aprendiz, como de la empresa que lo acoge.**

Canarias, y algunas otras Comunidades Autónomas, aún no ha dado el paso de establecer retribuciones obligatorias y estandarizadas, lo que por una parte nos ha permitido disfrutar de una especie de etapa de transición (sin las dificultades de otras Comunidades Autónomas, que ha dado un brusco salto) pero, por otra, nos está retrasando respecto a los pasos que ya se han dado en otras regiones.

A falta de que el desarrollo de la nueva normativa establezca definitivamente cómo será esta relación en lo económico entre aprendices y empresas, sí consideramos que el empresariado, además de exigir mayor protagonismo (participando en la selección de los alumnos que acoge, por ejemplo), debiera empezar a pensar ya en los alumnos que acoge como potenciales trabajadores, e incentivarles en este sentido.

La retribución a los
alumnos de FP Dual
garantizaría mayor
implicación del aprendiz
y también de la
empresa que lo acoge

06

Puntos débiles detectados en el ámbito institucional



Con ámbito institucional nos referimos al conjunto de entidades que pueden tener un papel en la mejora del sistema de Formación Profesional insular, bien sean del ámbito educativo (incluyendo centros donde no se imparte la Formación Profesional), bien sean las distintas administraciones, fuera del ámbito educativo, bien sean otras entidades como pueden ser organizaciones empresariales.

En base a las opiniones recabadas, y a nuestra experiencia, podríamos resumir los **ámbitos de posible mejora** en tres:

- **Insuficientes foros de encuentro y reflexión.**
- **Muy baja implantación de la orientación vocacional.**
- **Bajo apoyo en recursos.**

Insuficientes foros de encuentro y reflexión

Conociendo la existencia de la mesa de Mesa de Vicedirectores, coordinada por el Cabildo, dedicada fundamentalmente a la canalización de las iniciativas del gobierno insular, conside-

Incrementar los recursos para la orientación vocacional y mejorar la difusión de la oferta formativa es fundamental para no perder vocaciones y talentos por confusión o desconocimiento



ramos que se debieran **articular más espacios de trabajo** (que bien pudiera ser esta propia mesa, u otros), donde pudieran planificarse y coordinarse la puesta en marcha de **iniciativas de impulso de la FP**, desde la optimización de recursos hasta la **mejora de la orientación vocacional, como planteamos a continuación.**

Muy baja implantación de la orientación vocacional

Una buena gestión de la Formación Profesional no puede resumirse en adaptar la oferta formativa a la previsible demanda laboral del mercado. Ya que entre una y otra hay habitualmente un desfase provocado por muchos factores (como las modas o las crisis de vocaciones), pero entre los cuales está sin duda la falta de información.

En el trabajo acumulado en estos años, cuando hemos tenido contacto con alumnado de ESO o Bachillerato, hemos detectado unas **importantes lagunas en lo que a conocimiento y valoración de la FP se refiere**, lo cual **repercute** obviamente en una **insuficiente matriculación en ciclos con buenas salidas profesionales.**

En remediar este desconocimiento y/o rechazo se están centrando las iniciativas más importantes a nivel estatal para el fomento de la Formación Profesional, estando la isla aún muy lejos de contar con actuaciones suficientes al respecto.

Bajo apoyo en recursos

Debido a la falta de contacto entre entidades, nos parece insuficiente el apoyo material que las distintas administraciones del ecosistema insular prestan al centro, teniendo en cuenta algunas de las carencias ya mencionadas, frente a la disponibilidad de fondos compatibles con estas inversiones, que sabemos que poseen dichas administraciones.

07

Propuestas de mejora en el ámbito educativo

A continuación, planteamos una batería de **propuestas**, enmarcadas cada una bajo el correspondiente objetivo a perseguir. No se trata de una batería de medidas cerrada, sino de una propuesta abierta al debate y a la ampliación.

Objetivo: Suficiente comunicación del centro con el entorno

Externalización de servicios: Redes sociales y prensa

Entre todas las propuestas que mencionaremos, esta nos parece **una de las claves**. Estamos convencidos de que la **externalización de las tareas de comunicación** (y así se lo hemos hecho saber), **en un proveedor externo** al que se le pueda retribuir por ejemplo mediante una iguala mensual, **puede ser una de las iniciativas que mayor valor añadido aporten a la imagen pública del CIFP**. Este proveedor asumiría toda una serie de responsabilidades, claramente tasadas, que irían desde la gestión de redes sociales hasta la elaboración de notas de prensa, todo según los criterios marcados por el centro y bajo su supervisión.

Como ejemplos de posibles líneas de actuación, estarían las campañas realizadas por la Fundación Bertelsmann o, en un ámbito local y más modesto, los vídeos elaborados



por la Cámara de Comercio para difundir las buenas prácticas de los ganadores del Concurso Empresa Referente de la FP Dual.

Planificación y encargo de una nueva página web

Se trata, a nuestro entender, de otra de las urgencias que tiene el centro para mejorar su imagen pública. Si bien es cierto que no hay grandes ejemplos de diseño web entre los CIFP de Canarias, estamos hablando de que **la web del centro de Lanzarote está sin duda entre las menos atractivas y funcionales del archipiélago.**

A la hora de plantear una nueva, apostaríamos por hacerla lo más limpia posible, posicionando la información clave, entre ella por supuesto la oferta educativa, en lugar privilegiado, permanente y claramente visible. Considerando también imprescindible que este **listado de ciclos esté convenientemente provisto de enlaces para profundizar en los detalles de cada uno de los estudios:** contenidos, salidas profesionales, etc.

Por otra parte, entre las múltiples consideraciones que se pueden hacer, también recalcaríamos la necesidad de que la web tuviera una sección de noticias, diferenciada de otros apartados, que pudiera servir de repositorio de contenidos de actualidad.

Objetivo: Actualización de contenidos

Impulsar la implantación de la Dual

Más allá de que el completo desarrollo de la nueva Ley de FP establezca la universalización de la Dual, previsiblemente para el curso 2024/2025, consideramos que se debiera aumentar el ritmo de implantación de este modelo, como forma de ir impregnando las distintas enseñanzas de nuevos contenidos relacionados con la práctica diaria de las distintas profesiones.

Evidentemente, **sabemos que la Dual no es una receta milagrosa con capacidad para solucionar todos los posibles problemas de la FP, pero sí creemos que puede ser una de las vías más eficaces para refrescar y hacer más eficaz la labor docente.** Por otra parte, sabemos que la implantación es solo el inicio del camino, porque nuestra experiencia nos

indica que un efectivo uso de la Dual, con unos estándares altos de calidad, requiere de un cierto periodo de transición.

Tanto para que nuevos ciclos se dualicen, como para que los profesores responsables de estos ciclos encuentren la guía necesaria para que este proceso tenga éxito, nos parece necesario que se refuercen los recursos y los esfuerzos destinados a este fin.

Potenciar la relación con las empresas

En esto insistiremos varias veces a lo largo de este informe. Y queremos remarcar que **no pretendemos que haya ninguna subordinación de la labor docente a la empresa.** Sino, por el contrario, **un trabajo colaborativo** más intenso entre ellas.

No somos idealistas y sabemos que esta colaboración tiene dificultades: falta de tiempo, objetivos no siempre alineados, etc. Pero también sabemos, por nuestra experiencia después de estos años, que **en ambos mundos** (educativo y empresarial) **hay suficientes personas involucradas** como para que esta mayor colaboración sea posible.

Objetivo: Suficientes herramientas de valoración continua de la oferta

Promover foros participativos de reflexión

Somos de la opinión de que, también para reflexionar sobre la oferta educativa del centro, todas las implicadas saldrían ganando si dispusieran de vías estables de diálogo entre sí.

Pensamos por ejemplo en grupos de trabajo por familias profesionales, en los que tuvieran voz tanto profesores, como empresas, como, por qué no, alumnos o representantes de los trabajadores.

Hay numerosos ejemplos de buenas prácticas en este sentido en diversas Comunidades Autónomas, como la participación de los agentes sociales en la baremación de los proyectos de FPDual, que se desarrolla en Andalucía, o la evaluación de los indicadores de FP Dual con actores clave y agentes sociales, que se lleva a cabo en Castilla y León.

Evidentemente a la estructura del sistema educativo le corresponden las decisiones de composición de la oferta, y para ello tiene establecidos los mecanismos correspondien-

tes, pero consideramos que esto no es óbice para que la sociedad civil se implique más en elevar propuestas.

Objetivo: Funcionamiento adecuado en la relación con las empresas

Formación y coordinación interna

La gestión de contactos (lo que se viene denominando últimamente stakeholders) es quizás uno de los asuntos más infravalorados que existen. Tendemos a considerar que, siendo simplemente amables, las cosas van a funcionar. Y es algo más complejo que eso.

Además, la relación entre profesores y empresas es un tipo de relación bastante particular, en la que los malentendidos o fricciones posibles son muy numerosos. No deja de ser el encuentro entre dos mundos que evidentemente tienen objetivos en común a medio plazo, pero también dinámicas de funcionamiento muy diferentes a corto.

Un caso clásico de las disfunciones de las que estamos hablando se produce cuando el profesorado, aquejado de falta de tiempo, comienza la **búsqueda de empresas colaboradoras sin margen suficiente para que estas se organicen y asimilen bien la información que se les facilita**. O, en sentido opuesto, empresas a las que se les ha ofrecido la posibilidad de acoger aprendices, a las que no se les informa de que finalmente no hay alumnos disponibles para establecer colaboración con ellas.

Ambas circunstancias, que crean en las empresas una justificada **sensación de frustración, pueden ser evitables estableciendo, y difundiendo internamente, protocolos y herramientas básicas** (tan básicas como un Excel de seguimiento de gestiones) que, eso sí, debieran ser instauradas por todo el centro, estableciendo protocolos homogéneos **entre departamentos**.

Establecer protocolos de transferencia entre profesores: Contactos y procedimientos

Una de las circunstancias más dañinas para el funcionamiento de nuestro sistema de Formación Profesional se da **cuando se produce un relevo entre tutores** (normalmente, por nuevas incorporaciones al centro) y **el nuevo profesor debe empezar de alguna manera de cero en su relación con las empresas**, debido a la pérdida del histórico de contactos y gestiones de su anterior compañero.

No queremos decir que esta circunstancia se de en todos los casos, pero sí la hemos visto en algunos, y consideramos que **es un disparo a la línea de flotación de la calidad de nuestro sistema**. Tan importante nos parece, que creemos que **mitigarlo debe ser una estrategia de centro**, más allá incluso de los propios departamentos.

Para combatir este problema el primer paso sería tan obvio como que la información estuviera en lugar conocido y accesible, y que aquella que sea más relevante (contactos, histórico de principales gestiones realizadas, convenios firmados, incidencias importantes...) estuviera ordenada de forma homogénea entre departamentos (algo tan básico como un Excel de contactos y un sistema de carpetas predefinidos). Estructura que debiera ser lo más sencilla y operativa posible.

Por otra parte, y, en cualquier caso, se hace imprescindible un protocolo mediante el cual el profesor que abandona una responsabilidad deja esa información, actualizada y ordenada, en este lugar para que el compañero que lo vaya a relevar la encuentre.

Impulsar los espacios de encuentro

Insistiendo de nuevo esta idea, creemos que articular espacios de encuentro entre empresa y centro es necesario para engrasar y hacer más fructífera la relación entre ambos mundos, más allá de espacios ya establecidos como el Consejo Social de Centro. Estos pudieran ser foros o grupos de trabajo como los que se sugerirán a lo largo de este informe, u otras iniciativas como jornadas de puertas abiertas (organizadas con los recursos suficientes), estancias formativas del profesorado en la empresa o, a la inversa, acciones formativas por parte de las empresas en el centro.

Un ejemplo de buenas prácticas en este sentido son las estancias formativas del profesorado en empresas que se realizan en Asturias, con el apoyo de la Cámara de Gijón y del Gobierno del Principado.

Mantener las relaciones con las empresas y mimarlas, así como establecer protocolos para que la rotación de profesores no perjudique el trabajo avanzado

Objetivo: Suficientes recursos e infraestructuras

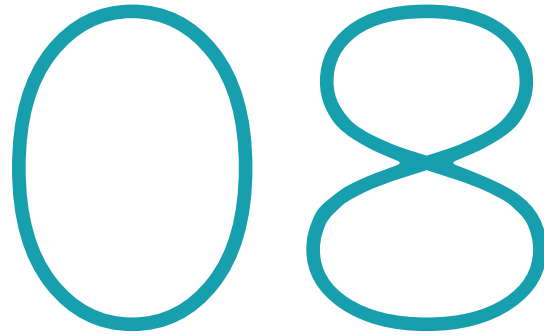
Coordinación entre los agentes implicados para la captación de recursos

Reincidiendo en la misma idea, creemos que para la captación de los recursos en los que el centro es deficitario, el trabajo en red de los diferentes actores implicados es clave. Pero, más allá de esto, el punto de partida sería colocar la Formación Profesional pública insular en el centro del debate insular. Y ello pasa por fomentar su buena imagen pública y su presencia en medios de comunicación, lo que nos remite a la primera propuesta de este listado, referida a la necesidad de promoción y mejora de la imagen pública.

Más allá por supuesto de que la administración pública aporte el máximo de recursos posibles, queremos poner sobre la mesa la **necesidad de colaboración público-privada**, mediante la cual **las empresas aportarían aquellos recursos necesarios, complementariamente a lo aportado por las administraciones competentes.**

Aprovechar las sinergias de la colaboración público-privada para lograr recursos indispensables y adecuar la formación a las demandas que requieren las empresas. Es además una manera de fortalecer las relaciones entre el mundo educativo y el empresarial





Propuestas de mejora en el ámbito empresarial

Como en el apartado anterior, desgranamos varias propuestas de actuación para cada uno de los objetivos planteados.

Objetivo: Suficiente implicación en el sistema de enseñanza público

Desarrollo de campañas de concienciación

Estamos convencidos de que no es difícil ir aumentando significativamente el papel del empresariado en la Formación Profesional, ya que el fin y al cabo esto repercute en su beneficio. Pero, más allá de acumular volumen de empresas, lo que nos parece realmente interesante es que haya suficientes empresas para poder descartar a las menos idóneas. **Para este fin, las iniciativas de comunicación son muy diversas y necesarias.**

De hecho, la Cámara consciente de esta importancia, viene desarrollando desde hace varios años una estrategia de comunicación continuada encaminada a difundir y promover la Formación Profesional y la FP Dual en la sociedad insular. Otro ejemplo positivo es la puesta en marcha iniciativas como el Premio Empresa Referente de la FP Dual.

En lo que al centro se refiere, y cómo se suele decir siempre en esas ocasiones, **una comunicación efectiva requiere de una estrategia.** Debiera haber un **plan, orientado al**

sector privado (lo que enlazamos con la necesidad de subcontratar esta comunicación) y, muy importante, un **espacio web, claro y atractivo, donde el potencial interesado conozca las líneas generales de la información que precisa**, disponiendo de un contacto operativo para ampliar información.

Aumento de la calidad de la atención

Un buen esfuerzo de comunicación pública no tendría sentido si la atención a una posible empresa interesada no cumpliera los necesarios requisitos de calidad. Hablamos de cuestiones concretas y tangibles, como que las solicitudes de información sean atendidas con prontitud o de que aquellas empresas que decidieran implicarse sean informadas con la suficiente antelación de todo lo que pudieran necesitar: documentación, plazos, etc.

Sin una correcta estrategia de comunicación no hay éxito posible

Mejorar la selección de las empresas colaboradoras

Todo lo que se ha venido comentando se propone con la intención de **generar un banco suficiente de empresas colaboradoras, que además estén dispuestas a tener una implicación activa y de calidad**. Habiendo llegado a este punto ideal en el que el centro tuviera capacidad de selección, el siguiente paso obvio es que hubiera un buen procedimiento dirimir las seleccionadas.

Frente a decisiones improvisadas, planteamos el establecimiento de protocolos por parte del centro con criterios claros de selección, que cumplan una doble función: ayuden al profesorado a dirimir entre empresas y ayuden a estas a saber con facilidad los estándares que deben cumplir.

Desarrollo de acciones de formación

Como venimos diciendo, nos parece más importante incidir en la calidad de la implicación de las empresas, que en la cantidad. Hay una serie concreta de cosas que se deben hacer bien para cumplir dos objetivos sagrados: **que el alumno saque el mayor beneficio formativo posible a su paso por la empresa** y que se le atienda personalmente como se merece.

Para ello, **las empresas deben tener pautas de actuación en cada paso** (recibimiento, rotación entre departamentos, evaluación, resolución de incidencias...) ordenadas y claramente definidas. Y **para lo cual debe haber evidentemente un trabajo de formación continua respecto a ellas**, que la Cámara por ejemplo ha venido haciendo desde el 2018.

En este sentido, nuestra estrategia es, además de ir planificando cada año acciones formativas, ir poniendo en valor a aquellas “empresas de referencia” por sus buenas prácticas. Porque sabemos que, como en cualquier cambio cultural, solo la imitación de unos sobre otros tiene la capacidad de extender los comportamientos deseados.

Mejora de la selección de las empresas colaboradoras

Introduciendo, en los criterios de selección y renovación de empresas el hecho de que estas cuenten con pautas de actuación claras y continuadas en su atención a los

aprendices. Dando por supuesto continuidad a aquellas que las tuvieran, y “castigando” a las que no.

Objetivo: Suficiente disponibilidad para el apoyo material al estudiante

Desarrollo de campañas de concienciación

Así como encontrar empresas dispuestas a acoger alumnos nos parece un objetivo accesible, encontrar empresas dispuestas a retribuirlos mediante beca o cualquier otra fórmula sí es un objetivo con cierta dificultad.

De hecho, cuando se les plantea esta posibilidad, en muchos casos la respuesta es de cierta sorpresa, debido a que siempre se ha considerado la implicación de las empresas en la formación de los alumnos como un favor que estas realizaban al sistema educativo, del cual no obtendrían beneficio alguno, ni a corto ni a medio plazo.

Se hace preciso un cambio cultural también en este sentido, para lo cual es necesario el correspondiente **trabajo de divulgación**.

Y volvemos insistir en la misma idea: no es tanto los medios que se elijan para hacerlo (hay muchas alternativas válidas), sino el hecho de que haya una estrategia estructurada a medio y largo plazo.

Mejorar la selección de las empresas colaboradoras

Volvemos a esta idea, también para el caso de potenciar la implicación de las empresas en **la retribución de los alumnos**. Esta disponibilidad debiera ser uno de los criterios a la hora de priorizar unas empresas sobre otras. Y esta información debiera conservarse, y transmitirse de unos profesores a otros, tanto en el caso de relevo en las mismas responsabilidades, como por ejemplo entre departamentos.

09

Propuestas de mejora en el ámbito institucional



Objetivo: Suficientes foros de encuentro y reflexión

Potenciar el Consejo Social del Centro

Siendo el **Consejo Social del Centro** el espacio por antonomasia para participación de la sociedad civil en el centro, consideramos que **su actividad pudiera ser más dinámica**. Este dinamismo debiera plasmarse tanto en la frecuencia de las convocatorias, como en el volumen de los asuntos que por él se hacen pasar.

Precisamente, el desarrollo de nuevas líneas de trabajo colaborativo entre instituciones para relanzar la FP en la isla puede servir de acicate para impulsar también este foro de encuentro y discusión, dotándolo de retos estimulantes que le insuflén vida.

Establecer una reflexión sobre otros posibles foros de intercambio

Como también hemos sugerido repetidamente en este informe, creemos que existe la oportunidad de diseñar espacios de trabajo que trasciendan los objetivos del el Consejo Social del Centro.

En cualquier caso, estos foros deben estar adecuadamente diseñados para que sean prácticos y estén supeditados a una función. Y, en cualquier caso, evitar dinámicas de reuniones inerciales que siempre están condenadas al abandono.

Como ejemplo de buenas prácticas, cabe mencionar en este apartado los Consejos Municipales de FP de ciudades alicantinas como Elche o Elda.

Objetivo: Adecuada implantación de la orientación vocacional

Impulsar iniciativas desde el ámbito educativo y fuera de él

Frente a la actual difuminación de responsabilidades en este asunto, nos encontramos de nuevo en un área en la que la colaboración entre entidades tiene todo el sentido, y en la que la importancia de la tarea hace imperiosa la necesidad de ponerse manos a la obra cuanto antes.

Para combatir el desconocimiento que un porcentaje demasiado elevado de jóvenes tiene de sus opciones formativas, debe irse más allá de eventos puntuales de orientación vocacional, como ferias que se celebran una vez al año en la que los chicos muchas veces no pueden asimilar toda la información disponible.

Por el contrario, **es preciso llevar a cabo una estrategia de mayor recorrido**, en la que los potenciales **estudiantes de FP dispongan a lo largo del año de un goteo** más o menos constante **de información sobre las opciones a su disposición**.

Dentro de las posibilidades disponibles, siguiendo las opiniones de los especialistas, recomendamos **priorizar programas de formación o inspiracionales** en los que los protagonistas sean **recién titulados** de los distintos títulos que se quieren potenciar. En la línea a programas de implantación nacional, como el programa “Somos FP Dual”.

Otro ejemplo de iniciativa interesante, por innovadora, son las denominadas “Rutas Laborales” que se desarrollan en el Principado de Asturias, y que son estancias de alumnado de secundaria en empresas, durante una jornada laboral, de cara a que los participantes conozcan la realidad de un sector.

Objetivo: Adecuado apoyo en recursos

Favorecer el trabajo conjunto de las instituciones implicadas

Volviendo a incidir en la necesidad de colaboración entre instituciones, evidentemente nos encontramos ante una cuestión en la que este trabajo conjunto tiene todo el sentido.

Plantear la reflexión para pasar de un enfoque centrado en las propias instituciones (en las dinámicas que cada una de ellas han desarrollado tradicionalmente, muchas veces de forma muy inercial), a un enfoque basado en objetivos, muchas veces comunes, y para los cuales el trabajo de cada una por separado tiene poco sentido.

Una vez que **se hace el esfuerzo de «pensar fuera de la caja» en el problema de la insuficiencia de recursos de la FP pública**, surgen las barreras difícilmente entendibles, como el hecho de que un centro público padezca **barreras para recibir fondos privados**, como la provocada **por no disponer de una personalidad jurídica y CIF propios**.

Generar un mayor dinamismo en el Consejo Social es uno de los objetivos que marcaría la diferencia



10

Por una oferta formativa para un futuro digital y sostenible



Como paso previo para que el CIFP Zonzamas pudiera alcanzar todo su potencial con su oferta formativa, consideramos que el centro debe **seguir ampliando las líneas de actuación** que la normativa asigna como propias **de los Centros Integrados de Formación Profesional**.

Conviene recordar que estos centros están pensados como espacios vivos para el desarrollo de múltiples líneas de actuación en la formación de la población, no solo ceñidas a la oferta de ciclos de FP, sino abarcando también **formación continua de interés para las empresas, certificados de profesionalidad, etc.**

Planteamos que, hasta ahora, el CIFP Zonzamas no ha desarrollado suficientemente estas otras posibles líneas de trabajo, siendo por ejemplo muy pocos los certificados de profesionalidad impartidos en el centro en los años que lleva como Centro Integrado. **Para apoyarle en este reto**, y como la propia ley establece, las **instituciones y organizaciones empresariales debiéramos estar a su lado** en las dificultades que indudablemente la tarea plantea.

Dicho esto, y antes de hablar de posibles líneas de renovación de la oferta formativa, ponemos sobre la mesa también la **necesidad de potenciar el conocimiento social y**

el prestigio de los ciclos de la familia de hostelería y turismo, sectores que no dejan de ser los troncales en nuestra economía. Paradójicamente, a pesar de ello, estos estudios **se están enfrentando** a lo que se puede considerar como **una auténtica crisis de vocaciones** (son de los que menos alumnos están recibiendo en los últimos años), frente a la cual **apostamos por que se actualicen, a través de la FP Dual**, y mediante acuerdos de colaboración con las empresas punteras de la isla.

Y, hablando ya por fin de posibles **nuevos estudios a incorporar a la oferta de la isla para ese deseado futuro digital y sostenible**, proponemos poner el foco en los sectores que los distintos estudios van planteando como de futuro para Lanzarote. Uno de estos estudios, de elaboración reciente, es el “Estudio para promover la Internacionalización de la economía de Lanzarote y La Graciosa”, financiado por PROEXCA y la Sociedad Canaria de Fomento Económico, y desarrollado por la consultora Innovaris, en el que se detallan los siguientes **sectores**:

Audiovisual, animación y videojuegos

Energías renovables

Biotecnología

Gestión de residuos

Transporte y logística

Tecnologías de la información y comunicación

Outsourcing

El Gobierno de Canarias contempla estos **sectores** como **estratégicos** dentro de su apuesta por la diversificación económica del archipiélago. Para ello, está realizando una importante labor de **atracción de capital exterior a través de las ventajas fiscales que ofrece la Zona Especial Canaria (ZEC)**. Obviamente, una pieza clave del engranaje para la captación de empresas es la posibilidad de **contratar talento local** y es precisamente aquí donde la **Formación Profesional encuentra una oportunidad** que no podemos desaprovechar.

Como se puede apreciar, **el futuro previsible** (y no solo en nuestra isla) estará marcado por el **ámbito digital y medioambiental**, lo que nos plantea el reto de valorar adecuadamente en qué momento debemos introducir los estudios oportunos para **permitir esos desarrollos en nuestra economía**. En base a esto, planteamos valorar, como de potencial interés para los años venideros, algunas de estas posibilidades en cuanto a **nuevos ciclos formativos**:

Familia de Energía y Agua:

Técnico Superior en Eficiencia Energética y Energía Solar Térmica

Familia de Imagen y Sonido:

Técnico Superior en Animaciones 3D, Juegos y Entornos Interactivos

Técnico Superior en Iluminación, Captación y Tratamiento de Imagen

Técnico Superior en Producción de Audiovisuales y Espectáculos

Técnico Superior en Realización de Proyectos Audiovisuales y Espectáculos

Técnico Superior en Sonido para Audiovisuales y Espectáculos

Familia de Electricidad y Electrónica:

Técnico Superior en Mantenimiento Electrónico

Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos

Familia de Seguridad y Medio Ambiente:

Técnico Superior en Química y Salud Ambiental

Además, entre los Cursos de Especialización de FP (los denominados «Másteres de FP»), vemos estas posibilidades de interés:

Familia de Electricidad y Electrónica:

Curso de Especialización en Instalación y mantenimiento de sistemas conectados a internet (IoT) (Acceso GM)

Familia de Energía y Agua:

Curso de especialización en Auditoría energética (Acceso GS)

Familia de Informática y comunicaciones:

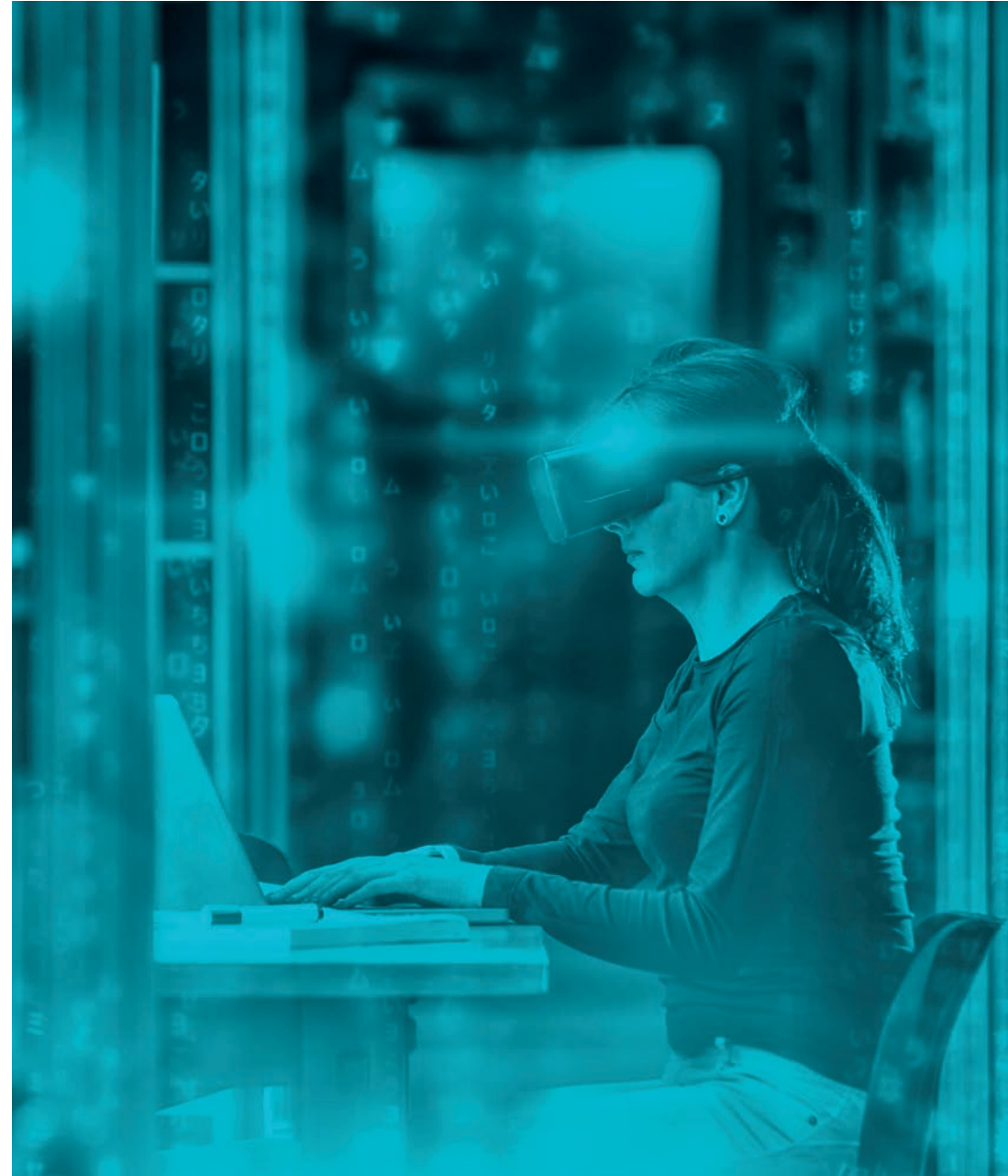
Curso de Especialización en Inteligencia Artificial y Big Data (Acceso GS)

Curso de Especialización en Desarrollo de videojuegos y realidad virtual (Acceso GS)

Familia de Transporte y mantenimiento de vehículos:

Curso de Especialización en Mantenimiento de Vehículos Híbridos y Eléctricos (Acceso GM)

Curso de Especialización en Mantenimiento y Seguridad en Sistemas de Vehículos Híbridos y Eléctricos (Acceso GS)



11

A modo de conclusión: La Formación Profesional debe estar en el centro



A pesar de ser en ocasiones denostado, nuestro modelo de desarrollo turístico basado en gran medida en el sol y playa permitió un rápido y sostenido aumento de las condiciones de vida de una población en gran medida **infra formada**. Hoy, esta posibilidad de que el modelo siga funcionando, sin la existencia de una masa de población excelentemente capacitada, ha desaparecido.

El tópico repetido miles de veces de que nuestro camino pasa por la calidad y no por la cantidad, se ha dado de bruces también miles veces con la poca atención que, como sociedad, hemos prestado a la formación de nuestros jóvenes. **Una economía de servicios sin el suficiente número de profesionales altamente capacitados difícilmente puede aspirar a algo más que a la supervivencia.**

Una economía de servicios sin el adecuado número de profesionales capacitados, difícilmente puede aspirar a algo más que a la supervivencia

Por continuar con los tópicos, nos encontramos en un proceso en el que la rana se está metiendo poco a poco en problemas, en un agua que se está recalentando poco a poco.... En un **contexto económico mundial** tan dinámico, renunciar a la posibilidad de generar profesionales de formación equiparable a los estándares europeos, parece una temeridad.

En este sentido, creemos que no podemos permitirnos situaciones como la existencia de estudios, precisamente de hostelería y turismo, con unas excelentes salidas profesionales y claves para nuestra economía, que solo logran atraer alumnos para ocupar un tercio de las plazas disponibles. O que la empresa y el ámbito educativo continúen, aún en 2023, y en gran medida, viviendo cada uno de la espalda al otro.

Estaremos en permanente riesgo y en situación de retraso si la Formación Profesional no ocupa el lugar central que se merece en la conversación pública. Alimentando el orgullo de todos los actores implicados en su funcionamiento, tanto profesores, como empresas y alumnos.

Precisamente, si hubiera que condensar todas las ideas aquí planteadas en una sola, podríamos hacerlo en la **necesidad de implicación de todas las partes**, tanto para que **cada una aporte su saber y plantee sus necesidades**, como **para que se evalúen entre sí y se exijan aumentar los estándares de calidad**, año tras año.

Mientras la Formación Profesional no ocupe el lugar central que merece en la conversación pública, estaremos en permanente riesgo de retraso con respecto a otras comunidades



Bibliografía

Carrasco, A., García, C. y Pérez, C. (2021) Retos y oportunidades de la FP Dual por familia profesional. Barcelona: Fundación Bertelsmann

Carrasco Miró, A., Colombo Vilarrasa, C., de Benito Pozo, I. y Salvans Subirats, G. (2021) Buenas prácticas en Formación Profesional dual en España. 14 indicadores europeos de calidad, 102 ejemplos autonómicos. Barcelona: Fundación Bertelsmann

García, C. (2021) El rol de las administraciones en el impulso de la FP Dual. Barcelona: Fundación Bertelsmann

VVAA. (2021) Informe regional sobre la calidad de la FP en España. Barcelona: Fundación Bertelsmann

VVAA. (2021) Plan estratégico de impulso de la Formación Profesional. Madrid: 2021. Gobierno de España

LA FP PÚBLICA EN LANZAROTE: CONSIDERACIONES Y PROPUESTAS PARA UN MODELO DE FUTURO

VISIÓN DE LA CÁMARA DE LANZAROTE Y LA GRACIOSA
SOBRE UN SISTEMA CLAVE PARA LA ISLA.

MARZO 2023

