ANPE ASTURIAS

REVISTA PROFESIONAL

ANPE

Septiembre-octubre 2026. Suplemento a la revista ANPE Nº 631

EN ESTE NÚMERO

- Elecciones sindicales
- Evolución plantilla de religión
- Informe PISA





Suplemento a la revista ANPE 631
Asturias 231

En portada:
Movilización de ANPE a nivel nacional

SUMARIO

EDITORIAL 3

ELECCIONES SINDICALES 4

ACCIÓN SINDICAL 6

DESDE EL AULA 8

PLANTILLA DE RELIGIÓN 10

INFORME PISA 12

FORMACIÓN PROFESIONAL 14

Edita:

ANPE ASTURIAS
C/ Jesús Arias de Velasco, 2, esc. izq. 33005
Oviedo, 985271920

C/Tineo, 3
Bajo dcha. 33207
Gijón, 985345733

C/José Manuel Pedregal, 12, entlo. 2 33401
Avilés, 985765934

Depósito Legal: O-603/87
ISSN: 3101-7096

Ejemplar gratuito
ANPE ASTURIAS
SINDICATO INDEPENDIENTE

PRENSA PROFESIONAL

Directora:
Mariela Fernández Martínez

Consejo de redacción:
Alfredo Mieres Sánchez
César González González
Francisco José Suárez Cuervo
Mayte Roca Gutiérrez
Jessica González Béjar
Rodrigo Sánchez Coalla
Pablo Álvarez Murias
Guillermo Méndez González
Javier Pérez-Landaluce Uncilla
Pablo Casado Ferreiro
Salvador Ballesteros Duque

HORARIOS:

OVIEDO, GIJÓN Y AVILÉS:
10 a 14h L M X J V
16 a 18h L M X J V

ANPE ASTURIAS no se responsabiliza ni se identifica necesariamente con los artículos y cartas de sus colaboradores. ANPE ASTURIAS se reserva el derecho de la publicación íntegra de los trabajos y las colaboraciones recibidas.

Coherencia y profesionalidad para seguir anvanzando

La mejora de la enseñanza pública exige propuestas claras, diálogo y una acción sindical coherente. En ANPE trabajamos con un objetivo: conseguir **avances que se traduzcan en mejores condiciones laborales y profesionales para el profesorado.**

Esa coherencia implica mantener nuestras reivindicaciones, aprovechar las oportunidades de negociación y trabajar para que los acuerdos se conviertan en mejoras efectivas. **Con firmeza en los objetivos y responsabilidad en las propuestas.**

Con este propósito, ANPE ha reclamado la reactivación del grupo de trabajo para desbloquear la situación y avanzar hacia un acuerdo que permita conseguir la r**educción de la jornada lectiva para el profesorado mayor de 55 años.** Es una reivindicación histórica de nuestro sindicato que ahora tenemos la oportunidad de consolidar, sin renunciar a seguir mejorando el acuerdo durante su implantación.

Esta misma forma de trabajar guía nuestras prioridades para el curso: plantillas suficientes, cobertura ágil de vacantes y sustituciones, mejoras retributivas y una inclusión educativa respaldada por los recursos necesarios. Defender al profesorado y fortalecer la enseñanza pública son dos compromisos inseparables.

La profesionalidad también significa escuchar a quienes están en las aulas, conocer sus necesidades y trasladarlas a los espacios de negociación con propuestas concretas.



Seguiremos trabajando a vuestro lado, con rigor para proponer, firmeza para defender y voluntad de acuerdo para avanzar



Mariela Fernández

Presidenta de ANPE Asturias

LA IMPORTANCIA DE TU VOTO EN LAS PRÓXIMAS ELECCIONES SINDICALES

Las elecciones sindicales son mucho más que una cita con las urnas. En ellas, el profesorado de la enseñanza pública decide quiénes serán sus representantes y quiénes participarán en los órganos donde se negocian y defienden sus condiciones de trabajo.

El resultado determina la representatividad de cada organización sindical y su capacidad para participar en las Juntas de Personal, mesas de negociación y otros órganos de participación institucional. Por eso, desde ANPE Asturias queremos explicar cómo funciona esta representación y, sobre todo, por qué cada voto cuenta.

1. ¿Qué son las elecciones sindicales en la Enseñanza Pública no Universitaria?

Son el procedimiento mediante el cual el profesorado elige a sus representantes en las Juntas de Personal y a las organizaciones sindicales que tendrán presencia en las distintas mesas de negociación y órganos de participación.

Cada voto determina la representatividad de las organizaciones sindicales y, con ella, su capacidad para negociar, defender propuestas y trasladar las demandas del profesorado ante la Administración educativa.

La representación sindical también permite disponer de los recursos necesarios para informar, asesorar, atender y defender al profesorado, tanto en situaciones individuales como ante problemas que afectan a los centros. Por eso, votar no es solo elegir una papeleta. Es decidir quién te representa y qué capacidad tendrá esa representación durante los próximos años.

2. ¿Qué son las Juntas de Personal?

Las Juntas de Personal son los órganos de representación del personal funcionario. En Asturias existe una Junta de Personal correspondiente al personal docente de los centros públicos no universitarios.

Para participar en el reparto de representantes es necesario alcanzar, al menos, el 5 % de la representatividad.

Su composición depende directamente del resultado electoral: cada delegado obtenido supone mayor presencia en este órgano y mayor capacidad para trasladar las demandas del profesorado. De ahí la importancia de tu voto en la próxima cita electoral.

3. ¿Cuál es el trabajo de las Juntas de Personal?

Las Juntas de Personal ejercen su función durante cuatro años y desempeñan un papel esencial en la defensa de los derechos y condiciones laborales del profesorado.

Entre sus funciones están recibir información sobre la política de personal, vigilar el cumplimiento de las normas sobre condiciones de trabajo, participar en cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales y conocer las incidencias que afectan a los centros y al personal docente.

También pueden emitir resoluciones, formular denuncias y mantener una interlocución periódica con la Consejería de Educación.

En definitiva, son un instrumento fundamental para representar al profesorado, defender sus derechos y trasladar ante la Administración los problemas y necesidades de los centros educativos.

4. ¿Qué es la Mesa Sectorial de Educación Autonómica?

Es el órgano de negociación colectiva entre la Consejería de Educación y los representantes de los trabajadores docentes de la Enseñanza Pública no Universitaria.

En ella se abordan cuestiones que afectan directamente a nuestras condiciones de trabajo, como retribuciones u ofertas de empleo público, entre otras.

También se tratan criterios generales de planificación de los recursos humanos cuando afectan a las condiciones de trabajo. La representatividad obtenida en las elecciones sindicales determina la presencia y participación de las organizaciones en estos procesos. Tu voto determina, por tanto, quién tendrá voz en la negociación de nuestras condiciones laborales.



5. ¿Qué es la Mesa General de la Función Pública?

Es el órgano donde se negocian las condiciones de trabajo de los empleados públicos de la Administración correspondiente. En el ámbito autonómico están representados los tres grandes ámbitos de la Administración: Educación, Sanidad y Administración General.

En ella se abordan cuestiones de carácter general que afectan a los empleados públicos, entre ellas retribuciones, ofertas de empleo público, calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad y planificación de recursos humanos relacionada con las condiciones de trabajo.

Para tener representación en la Mesa General es necesario alcanzar, al menos, el 10 % de la representatividad en el ámbito correspondiente, autonómico o estatal.

Por ello, el resultado electoral no solo determina quién ocupa un puesto en una Junta de Personal. También determina la capacidad de las organizaciones sindicales para participar en los distintos ámbitos de negociación donde se toman decisiones que afectan a los empleados públicos.

TU VOTO CUENTA. Las elecciones sindicales determinan quién representa al profesorado durante los próximos cuatro años. Porque defender tus derechos empieza también por elegir quién los va a defender. La representación del profesorado se decide en las urnas.

Para cualquier duda sobre las elecciones sindicales y la representación del profesorado, estamos a tu disposición en las sedes de ANPE Asturias de Oviedo y Gijón.



Francisco Suárez

ANPE exige la actualización urgente de la compensación por kilometraje

ANPE exige la actualización urgente de la compensación por kilometraje para docentes en puestos itinerantes y miembros de los tribunales que han de juzgar las oposiciones

Una parte importante del sistema educativo público depende de cientos de profesionales que desarrollan su labor itinerante. Este trabajo, esencial para asegurar la **calidad y la equidad del sistema educativo**, se desarrolla en zonas rurales con centros dispersos. Pero la realidad económica actual está **comprometiendo seriamente la prestación del servicio** por la escalada del precio de los combustibles.

La Consejería abona una compensación de **0,26 euros por kilómetro desde julio de 2024**, frente a los 0,23 € anteriores. Mientras tanto, profesores itinerantes como asesores de los Centros de Formación del Profesorado, profesionales de los servicios de orientación educativa, inspectores y tribunales de oposiciones deben recorrer cada día numerosos kilómetros para garantizar la formación del profesorado, apoyar a centros, atender alumnado o garantizar el desarrollo de los procesos selectivos.

"Estos profesionales **sufragan con sus propios recursos el coste de desplazamiento y el mantenimiento de sus vehículos**, con precios por encima de los **2 € por litro**. La situación es muy complicada. **Llenar el depósito supone gastar de media unos 35 euros más**. Además, al circular por carreteras secundarias y en zonas aisladas, el vehículo sufre un mayor desgaste", indica un docente directamente afectado.

"La situación actual **pone en riesgo la prestación del servicio educativo** en centros o plazas itinerantes poco atractivas para el profesorado, pudiendo resultar desiertas en las adjudicaciones", advierten desde la organización sindical.

ANPE Asturias reclama una convocatoria urgente de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Itinerancias para aprobar una actualización de la compensación por desplazamiento que compense el sobrecoste que afrontan cientos de docentes asturianos.

"Estamos en un contexto inflacionario que requiere **adoptar de forma urgente y excepcional la actualización de las dietas de kilometraje** mientras persista la crisis energética. No es una cuestión de mejora salarial, sino de **justicia y sentido común**: ningún docente debería tener que asumir con su propio bolsillo los costes derivados del servicio público esencial que presta", sentencia ANPE Asturias.



"No es una cuestión de mejora salarial, sino de justicia y de sentido común"



César González



ANPE Asturias celebra su tradicional viaje de fin de curso con una jornada inolvidable en Orbaneja del Castillo

El pasado sábado 27 de junio, ANPE Asturias celebró su tradicional viaje de fin de curso con una excursión que reunió a 37 personas en una jornada marcada por la convivencia, el disfrute y el descubrimiento de dos enclaves de gran atractivo: Orbaneja del Castillo y Llanes.

La primera parada tuvo lugar en la localidad burgalesa de Orbaneja del Castillo, un destino singular que deslumbra por la belleza de su entorno natural y la armonía de su arquitectura tradicional. Situado en pleno Cañón del Ebro, este pequeño pueblo de casas de piedra ofrece una imagen inolvidable, presidida por el agua y por una espectacular cascada que atraviesa el casco urbano. El buen tiempo acompañó durante toda la visita, permitiendo a los asistentes disfrutar plenamente del paisaje, de la visita guiada y de un recorrido pausado por sus calles estrechas y rincones llenos de encanto.
Tras la visita, el grupo compartió la comida en el restaurante El Rincón de Orbaneja, en un ambiente distendido en el que también hubo espacio para el diálogo y para poner en común algunos de los retos que afronta el sistema educativo. La jornada continuó con un agradable descanso de 90 minutos en la localidad de Llanes, donde los participantes pudieron recorrer sus calles y disfrutar del ambiente de esta emblemática villa asturiana.

ANPE Asturias quiere agradecer la participación de todas las personas asistentes, así como la implicación de Estamos en Modo Viaje, por su compromiso en la organización de experiencias auténticas y cuidadosamente diseñadas, y de TOXEDO, por su puntualidad, seguridad, calidad del servicio y excelente atención a los viajeros.

Una vez más, esta propuesta ha reafirmado el valor de estos encuentros, que combinan cultura, convivencia y disfrute compartido. ANPE Asturias queda ya a la espera de su próxima iniciativa de viaje, con la misma ilusión de seguir ofreciendo experiencias memorables.

Mandilones de colores: un viaje educativo alrededor del mundo

Un año más, las cinco escuelas de educación infantil de Gijón —Alejandro Casona, Miguel Hernández, Gloria Fuertes, Las Mestas y José Zorrilla— se han unido para desarrollar una propuesta educativa conjunta con un enfoque intercultural. En esta ocasión, el proyecto ha girado en torno a un viaje simbólico por los distintos continentes, ofreciendo al alumnado una experiencia de aprendizaje significativa a través de la música, la expresión corporal y la creatividad.

Cada centro ha trabajado en profundidad un continente, investigando sus características culturales y plasmándolas en representaciones artísticas. Como resultado, el alumnado ha preparado coreografías acompañadas de músicas tradicionales o representativas de cada región, favoreciendo así el acercamiento a la diversidad cultural desde edades tempranas.



Mayte Roca

El evento dio comienzo con un desfile inaugural protagonizado por "Mandi", personaje emblemático de la actividad, que apareció montada en un globo aerostático, guiando al grupo de niños y niñas en este recorrido imaginario. El alumnado participó activamente en la elaboración de collares y vestimentas inspiradas en los continentes trabajados, reforzando así el aprendizaje a través de la experimentación y la implicación personal.

Tras el desfile, tuvo lugar una actuación conjunta que dio paso a las representaciones individuales de cada centro, donde se pudo apreciar el trabajo específico realizado en cada aula. Como complemento a la jornada, y con el objetivo de enriquecer la experiencia educativa, se contó con la participación de grupos externos que ofrecieron una muestra de sevillanas y una exhibición de capoeira, ampliando así el abanico cultural presentado al alumnado.

Este tipo de iniciativas ponen de manifiesto el valor del trabajo colaborativo entre centros educativos, así como la importancia de integrar propuestas globalizadoras que fomenten el respeto, la curiosidad y el conocimiento de otras culturas desde la etapa de educación infantil.











30 ANIVERSARIO PROGRAMA BRITISH - C.P. ATALIA

30

"30 years, 30 butterflies, 1 community"

El colegio celebró el 30 aniversario de su recorrido dentro del programa British, una iniciativa desarrollada en algunos centros públicos en todo el territorio nacional, que favorece el aprendizaje integrado de contenidos y lengua inglesa. A través de este programa, el alumnado no solo aprende inglés como asignatura, sino que también utiliza esta lengua en diferentes áreas, actividades y proyectos, desarrollando progresivamente sus competencias comunicativas, culturales y académicas.

El lema elegido para conmemorar esta trayectoria fue "30 years, 30 butterflies, 1 community" —"30 años, 30 mariposas, una comunidad"—, una frase que simboliza la evolución del proyecto, el crecimiento del alumnado y la participación conjunta de toda la comunidad educativa.

A la entrada del centro se instaló una mariposa en la que los invitados pudieron escribir sus impresiones y mensajes con motivo de esta celebración. Posteriormente, varios alumnos de Educación Primaria guiaron a los asistentes hasta el gimnasio, donde se encontraba una exposición elaborada por el alumnado del colegio. Cada ciclo había trabajado una temática diferente, presentando todos los contenidos y explicaciones en inglés. Esta muestra permitió comprobar el trabajo realizado por los estudiantes y la presencia de la lengua inglesa en las distintas etapas educativas.



Después de visitar la exposición, los asistentes se trasladaron al patio, donde esperaban más de 400 alumnos para participar en una exhibición colectiva. El acto fue presentado por dos alumnos de 6.º de Educación Primaria, que condujeron el programa y dieron paso a las diferentes actuaciones.

Los alumnos más pequeños deleitaron al público con varias canciones en inglés. A continuación, los cursos superiores recitaron, tanto en inglés como en español, lo que el programa British ha aportado a su formación. Destacaron especialmente aspectos como el aprendizaje de una segunda lengua, la mejora de la expresión oral, el conocimiento de otras culturas, la confianza para comunicarse y la importancia del trabajo en equipo.

La celebración concluyó con la actuación de un antiguo alumno del centro, quien interpretó la canción "Should I Stay or Should I Go". Su participación puso el broche final a un acto emotivo y representativo de los 30 años de trayectoria del proyecto British.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA Y LAS PLAZAS DEL PROFESORADO DE RELIGIÓN

Los profesores de religión de los centros públicos fueron transferidos a la Consejería de Educación en el año 2000. Sin embargo, hasta que el Real Decreto 696/2007 estableció un proceso de cobertura, la Consejería ni adjudicaba sus destinos ni estos respondían a criterios de méritos. Tomamos como punto de partida 2008, cuando la Administración dio por fin destino a este colectivo. Desde entonces la plantilla ha cambiado enormemente: la de religión evangélica ha crecido hasta 11 profesores, mientras que la católica ha perdido 117 (de 260 a 143).

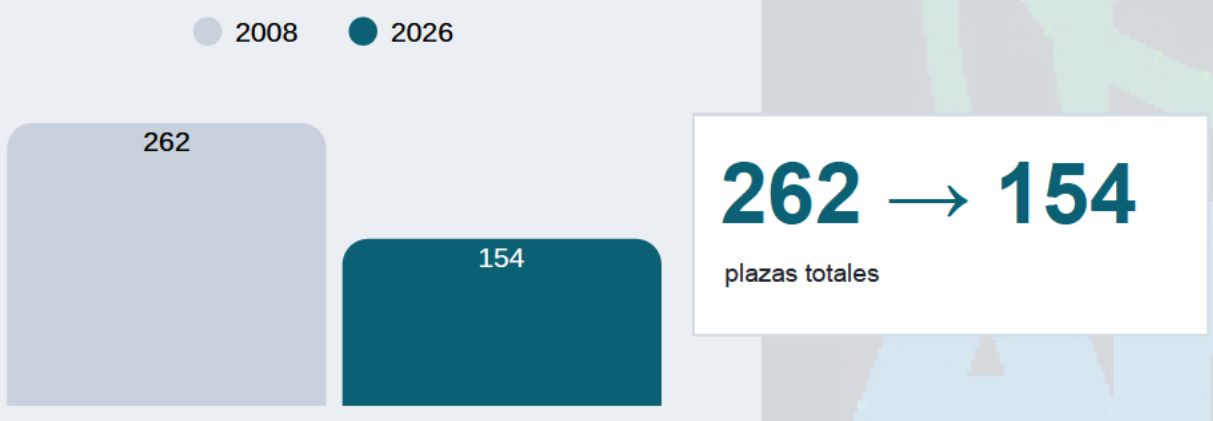
De 262 a 154 plazas

En 2008 se adjudicaron 262 plazas: 201 en colegios, 59 en institutos y 2 de evangélica. Tras baremar a todo el profesorado, se repartieron 209 jornadas completas y 53 medias. Cuatro profesores de Secundaria quedaron sin plaza y se crearon bolsas para cubrir bajas. En los dos cursos siguientes, 24 docentes pasaron a interinos.

Llegaron entonces las bajadas de jornada: 46 profesores en el curso 2009/10 y el siguiente, con un Expediente de Regulación de Empleo del que algunos fueron saliendo al sumárseles los restos horarios de compañeros jubilados. En 2014 se recortó un tercio el horario lectivo de la asignatura y en 2015 pasaron a media jornada 45 maestros, además de amortizarse 14 plazas. Sin ERE por los cambios normativos, se contrató como sustitutos, para cubrir vacantes, a 22 profesores de Primaria y 15 de Secundaria.

Hasta 2018 hubo 11 jubilaciones y 41 contratos en vacante. Después de las primeras sentencias que declaraban la contratación en fraude de ley, y tras la insistencia de ANPE en que se hiciera un proceso de cobertura, en 2019 se pusieron fin a las contrataciones temporales. Las vacantes pasaron a cubrirse con contratos indefinidos: 49 desde entonces, y en aquel primer año entraron al cuerpo 10 profesores de Primaria y 13 de Secundaria. Desde 2019 se han jubilado 72 profesores y, en los procesos de cobertura, se han amortizado 65 jornadas. Entretanto siguieron las bajadas de jornada: 18 en 2017, 3 en 2018, 2 en 2019 y 4 en 2020.

Evolución de la plantilla (2008 → 2026)



Desde 2008, la plantilla de religión católica ha perdido 117 profesores, un 45%, mientras la evangélica ha crecido hasta los 11.

154	99	44	11	18
plazas	de Primaria	de Secundaria	de evangélica	medias jornadas · 10,9 %

Mejoras parciales

En 2020, con otras 20 reducciones de jornada (todas en Primaria), ANPE logró, tras insistir ante la Consejería, los grupos de la Junta General y el Defensor del Pueblo, que las vacantes se ocuparan en comisión de servicios hasta el 31 de agosto por profesorado que ya tenía plaza. La fórmula se repitió el curso siguiente.

En 2022 llegó un proceso de cobertura definitiva de vacantes que atiende a la antigüedad para pasar a plaza completa y a la proximidad de concejos para unir a una media jornada otro centro vacante. Desde entonces, 71 compañeros (53 de Primaria, 14 de Secundaria y 4 de evangélica) han conseguido jornada completa mediante estas unificaciones: 13 en 2022, 10 en 2023, 19 en 2024, 21 en 2025 y 8 en 2026. A ellos se suman 5 profesores que pasaron de media jornada a completa gracias a la bajada a 23 horas lectivas.

La plantilla hoy

El curso arranca con 154 plazas: 99 de Primaria, 44 de Secundaria y 11 de evangélica. Hay 18 medias jornadas (9 de Primaria, 8 de Secundaria y 1 de evangélica), un 11,7% del total. Suponen un 9% en Primaria y en evangélica, y un 18,2% en Secundaria.



Alfredo Mieres
Docente de religión

De quienes obtuvieron destino en 2008 siguen trabajando 77 (58 en Primaria y 19 en Secundaria): 72 con jornada completa y 5 con media. Quienes han ido accediendo a plazas desde entonces suman 66 docentes (41 en Primaria y 25 en Secundaria), de los que 54 tienen jornada completa y 12 media.

La religión evangélica es un caso muy distinto, porque hay más trabajo que profesorado. Solo una profesora está a media jornada y podría completarla, pero no se inscribe. Apenas hay profesores en las bolsas (solo tres en la especialidad) y quienes están no participan en las convocatorias, pese a que hay alumnado matriculado en algunos institutos de Asturias.

Plazas que desaparecen

La última decisión de la Consejería preocupa especialmente. El curso pasado dejó de ofertar alguna plaza vacante. Este año ha ido más lejos: ha eliminado plazas, incluso de horario amplio, creando itinerancias y uniéndolas a otras existentes, bien aumentando la jornada, bien añadiendo un centro nuevo. Así han desaparecido 4 plazas de Primaria y 1 de Secundaria sin necesidad de contratar a nadie. ANPE cuestiona este mecanismo. Puede tender a reducir mucho el profesorado, la adjudicación es forzosa sin opción de solicitar los centros que antes se ofertaban, y no atiende a méritos. La Administración tiene respaldo legal para hacerlo, así que, como siempre, “toca aguantar lo que nos echen”.

PISA 2025: Asturias sigue en cabeza, pero cae con todos los demás

La vocación sostiene las aulas, pero la sobrecarga y la precariedad amenazan la dignidad docente.

Tras conocer los resultados el informe PISA 2025, en comparación con el resto de comunidades, Asturias resulta primera en Lectura con 471 puntos, tercera en Ciencias con 492 y cuarta en Matemáticas con 469. Estas puntuaciones superan las de España (451 en Lectura, 477 en Ciencias y 457 en Matemáticas), las del conjunto de la Unión Europea (459, 481 y 463) y las del promedio de la OCDE (461, 482 y 463).

No obstante, respecto al informe PISA 2022, Asturias pierde 26 puntos en Matemáticas (de 495 a 469), 26 en Lectura (de 497 a 471) y 11 en Ciencias (de 503 a 492). El descalabro es generalizado: España, la UE y la OCDE también retroceden en las tres competencias. Asturias no cae como los demás, cae más. Frente a nuestros 26 puntos perdidos en Matemáticas, la OCDE pierde 9; frente a los 26 de Lectura, la OCDE pierde 15; en Ciencias, 11 frente a 3.

Comparativa PISA 2022 – PISA 2025

2022 → 2025	Asturias	España	Total UE	Prom. OCDE
Lectura	497 → 471 (−26)	474 → 451 (−23)	475 → 459 (−16)	476 → 461 (−15)
Ciencias	503 → 492 (−11)	485 → 477 (−8)	484 → 481 (−3)	485 → 482 (−3)
Matemáticas	495 → 469 (−26)	473 → 457 (−16)	474 → 463 (−11)	472 → 463 (−9)

El dato que debe preocuparnos

El alumnado por debajo del nivel 2 pasa del 19 % al 30 % en Matemáticas, del 17 % al 26 % en Lectura y del 16 % al 20 % en Ciencias. El objetivo europeo para 2030 es situarlo por debajo del 15 %.

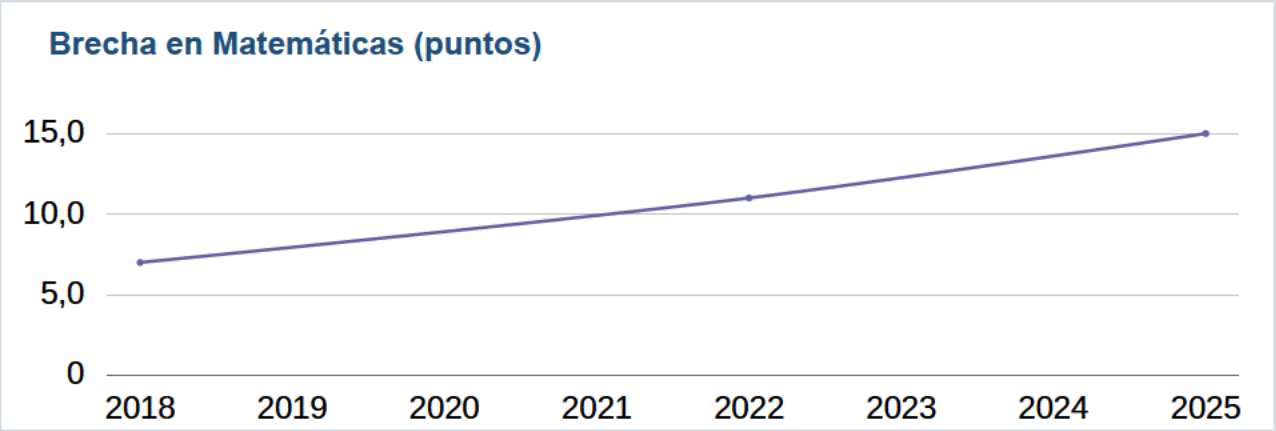
Asturias cae más que la OCDE

Pérdida de puntos respecto al informe PISA anterior en cada competencia



Conviene explicar qué es ese nivel 2. PISA no da solo una puntuación: reparte al alumnado en niveles de desempeño que describen qué es capaz de hacer. El informe define a quienes quedan por debajo del nivel 2 como alumnado que no alcanza las competencias consideradas básicas para afrontar las demandas educativas, sociales y personales propias de su edad. Por debajo de ese umbral no hablamos de sacar peor nota, sino de no disponer de las herramientas necesarias. Por eso la Unión Europea eligió ese corte —y no la puntuación media— como indicador de seguimiento para 2030.

Casi uno de cada tres estudiantes asturianos de 15 años no lo alcanza en Matemáticas, y uno de cada cuatro en Lectura. Las medias aguantan porque el alumnado de rendimiento alto sostiene el promedio: lo que se está deteriorando es la base.



Una brecha que se ensancha

En Matemáticas, los hombres obtienen 476 puntos y las mujeres 461: quince puntos de diferencia, estadísticamente significativa. Lo relevante no es el dato aislado, sino su evolución. Esa brecha era de 7 puntos en 2018, de 11 en 2022 y es de 15 en 2025. Se ha duplicado en dos ciclos.

En Lectura ocurre lo contrario y de forma más marcada: las mujeres alcanzan 484 puntos frente a los 459 de los hombres, unos veinticinco puntos de ventaja femenina que se mantienen estables respecto a 2022 y que constituyen un resultado habitual en todas las ediciones de PISA. En Ciencias, en cambio, la brecha ha desaparecido: 493 las mujeres y 492 los hombres, una diferencia de un punto sin significación estadística.

El informe señala que la magnitud de estas brechas en Asturias es similar a la de España, la UE y la OCDE, y que en el conjunto de comunidades el sentido de las diferencias coincide. Es decir, no tenemos un problema asturiano: seguimos la tónica general. Pero que la única brecha en expansión sea la matemática merece atención específica, y no solo desde la orientación académica: se juega ahí buena parte de la elección posterior de itinerarios científicos y técnicos.



Pablo Murias

Lo que reclamamos

ANPE es tajante: estos resultados no pueden cargarse sobre las espaldas del profesorado, que trabaja con los recursos de los que dispone y es presa de la inestabilidad normativa.

En esa línea, seguimos reclamando plantillas docentes suficientes y estables. El propio informe muestra que la relación con el profesorado y el clima de aula se asocian a un mejor rendimiento, y ambos dependen de que el profesorado permanezca en el centro. Una plantilla que se renueva cada curso no construye ni vínculo ni clima. Reclamamos también una reducción efectiva de la burocracia, pues cada hora de gestión administrativa es una hora que no se dedica a preparar, corregir o acompañar. Y reivindicamos la estabilidad normativa, porque un marco que cambia cada pocos años no solo obliga a rehacer el trabajo, sino que impide que el profesorado trabaje con seguridad sobre lo que se le va a exigir.

“ANPE es tajante: estos resultados no pueden cargarse sobre las espaldas del profesorado, que trabaja con los recursos de los que dispone y es presa de la inestabilidad normativa”

Formación Profesional pública y de calidad

"Desde la educación pública no podemos rendirnos ni mirar hacia otro lado ante lo que supone un rotundo fracaso del sistema."

El otro día, en el patio del colegio de mi hija, coincidí con un padre y dos madres que, por distintas circunstancias, estaban estudiando un ciclo de Formación Profesional a distancia en un centro privado. No obstante, todos compartían el mismo diagnóstico tras desembolsar una suma importante de dinero: habían recurrido a esa opción por la absoluta falta de plazas en la red pública y por la supuesta baja exigencia académica para obtener la titulación.

Desde la educación pública no podemos rendirnos ni mirar hacia otro lado ante lo que supone un rotundo fracaso del sistema.

El perfil del estudiante de Formación Profesional ha cambiado radicalmente en los últimos años. La FP ya no es únicamente la opción natural para quien concluye la ESO; hoy se ha consolidado como un motor clave de inclusión laboral, reciclaje profesional y segunda oportunidad. Desde la educación pública tenemos la obligación de considerar esta etapa formativa como un pilar fundamental, al mismo nivel que las etapas más tradicionales.

En un mercado de trabajo dinámico e impredecible, cada vez es más común ver a personas con vidas consolidadas, carreras previas o cargas familiares que deciden reinventarse pasados los treinta años. Esta diversificación del alumnado es síntoma de una FP viva y pegada a las necesidades reales de la sociedad, pero las historias antes mencionadas también ponen de manifiesto una brecha que la enseñanza pública no está logrando cubrir adecuadamente.

Comencemos con la autocrítica. El principal obstáculo al que se enfrentan estos nuevos perfiles es la rigidez del modelo presencial tradicional. Conciliar un ciclo formativo a tiempo completo con un empleo, responsabilidades familiares o la vida personal resulta, en la mayoría de los casos, inviable. Ante la acusada falta de plazas públicas en las modalidades a distancia y semipresenciales en los sectores más demandados, miles de adultos se ven empujados hacia la oferta de entidades privadas.

"La FP ya no es únicamente la opción natural para quien concluye la ESO; hoy se ha consolidado como un motor clave de inclusión laboral, reciclaje profesional y segunda oportunidad."



En este escenario ha proliferado un modelo de negocio que roza los límites de la ética regulatoria y pedagógica. Bajo la promesa de una flexibilidad total y supuestos estándares "no presenciales". Algunas empresas privadas ofrecen titulaciones cuyos costes anuales se sitúan entre los 2.000 y los 3.000 euros. Promocionan plazas falsamente "limitadas" que en la práctica son ilimitadas mientras se abone la matrícula, operando con dinámicas más cercanas al mercantilismo que a la enseñanza. Esta actuación podría calificarse como una práctica irregular.

Peor aún: en muchos casos, el proceso formativo queda reducido a un seguimiento testimonial en plataformas digitales y a la realización de un test presencial a final de curso, en ocasiones desplazando al alumnado a otra comunidad autónoma para cumplir con el mínimo trámite legal.

Esta práctica no solo devalúa el prestigio que la Formación Profesional ha ganado a base de esfuerzo institucional y docente, sino que desvirtúa por completo la evaluación por competencias. Aprender un oficio o una especialidad técnica exige verificar de forma rigurosa la adquisición de conocimientos y destrezas operativas. Las instituciones no pueden ponerse de perfil ante un modelo que convierte la titulación en un mero producto de consumo.

La respuesta de la administración no debe limitarse a la fiscalización; la FP pública debe competir directamente ofreciendo una alternativa de calidad. La red pública tiene la obligación de ampliar de forma decidida su oferta en modalidad semipresencial, garantizando un modelo real, serio y riguroso. Aún no he escuchado a nadie decir que recurre a esas empresas por la calidad de sus enseñanzas y los increíbles recursos de los que disponen.

Una modalidad mixta bien diseñada desde la pública combina la autonomía del trabajo en entornos virtuales con jornadas intensivas y prácticas presenciales donde se evalúen de verdad las competencias de cada área. Pero llevar a cabo esta transformación estructural requiere una premisa ineludible: dotar al sistema de más profesorado y mejores recursos.

La semipresencialidad rigurosa exige tutores dedicados para el seguimiento individualizado del alumnado. Apoyar la reinvención profesional implica invertir en la educación pública, garantizando que el acceso a una cualificación de calidad no dependa de la capacidad económica ni quede a merced de quienes comercian con la formación.

Lo siento, pero no estamos en venta.



Pablo Casado

INCLUSIÓN *sin inversión,* es EXCLUSIÓN

ANPE
SINDICATO INDEPENDIENTE



- Más personal
- Recursos materiales
- Infraestructuras adecuadas
- Apoyos y atención especializada
- Educación pública de calidad

Por una escuela pública inclusiva, equitativa y de calidad para todo el alumnado