UIMP Universidad Internacional Menéndez Pelayo

ASPASIA
Fundación de estudios e investigación, para la formación y el empelo.

LA TRANSICIÓN DIGITAL: UNA OPORTUNIDAD PARA LA FORMACIÓN, LA ECONOMÍA Y EL EMPLEO

Mesa redonda:

El papel de la educación superior en la transición digital: formación dual, formación permanente e innovación educativa

Lucila Finkel, Universidad Complutense de Madrid

SANTANDER, 26 DE JULIO DE 2022

RETOS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR ANTE LA DIGITALIZACIÓN: LA FORMACIÓN PERMANENTE

- **¿Hacia dónde va el trabajo?. Algunas tendencias globales.**
- **El contexto español a grandes rasgos**
- **El reto de la formación permanente en la educación superior**
- **Concluyendo…¿Qué podemos hacer desde la universidad?**

¿Hacia donde va el trabajo?: algunas tendencias globales

Algunas interpretaciones sobre el futuro del trabajo

1) **Desaparición del empleo** (desempleo tecnológico): trabajadores reemplazados por máquinas cada vez más avanzadas
2) **Sociedad automatizada** en la cual todo el trabajo será desempeñado por máquinas que se desplazan y computadoras inteligentes
3) La automatización debería suponer que **la humanidad se irá liberando**, aunque este sueño puede convertirse en pesadilla
4) Solución: prevenir la catástrofe del desempleo masivo mediante un **ingreso básico universal**, rompiendo de este modo la conexión entre los ingresos que percibe la gente y el trabajo que realizan, como un camino que inaugura una sociedad nueva.

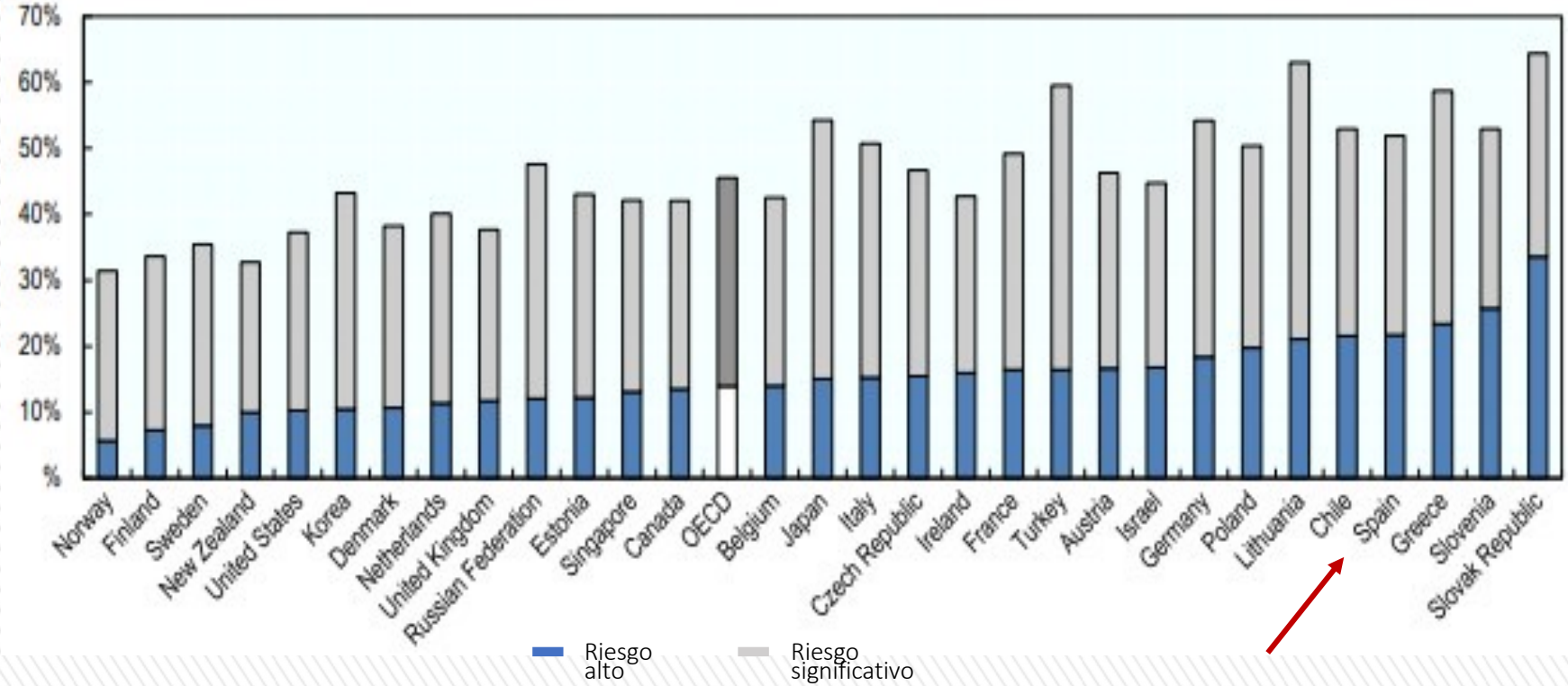
Revolución tecnológica y automatización

Si la tercera revolución industrial supuso la amplia disponibilidad de tecnologías digitales, la cuarta revolución industrial o Industria 4.0 supone la integración e interconectividad digital de personas y empresas.

Numerosos avances tecnológicos se han abierto camino o se abrirán en los últimos años:

- ✓ Data analytics,
- ✓ Internet of things,
- ✓ Inteligencia artificial,
- ✓ Blockchain,
- ✓ Impresión 3D,
- ✓ Robótica
- ✓ Computación cuántica

Porcentaje de empleos con riesgo de automatización significativa y elevado, por país. España tiene más de un 50% de empleos en riesgo alto o significativo de automatización, por encima de la media de la OCDE.

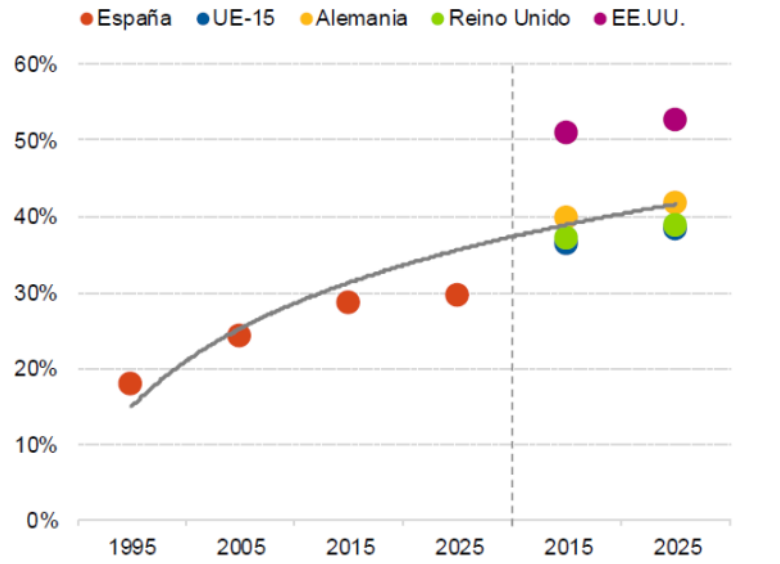


Fuente: Nedelkoska, L. y G. Quintini (2018), "Automation, Skills Use and Training", *OECD Social, Employment and migration Working Papers,* n.º 202, OECD Publishing, París, p. 49.

Nota: "Riesgo alto" se refiere a empleos con un riesgo del 70% o superior de ser automatizados. "Riesgo significativo" refleja el porcentaje de empleados cuyos trabajos tienen unas posibilidades de entre el 50% y el 70% de ser automatizados.

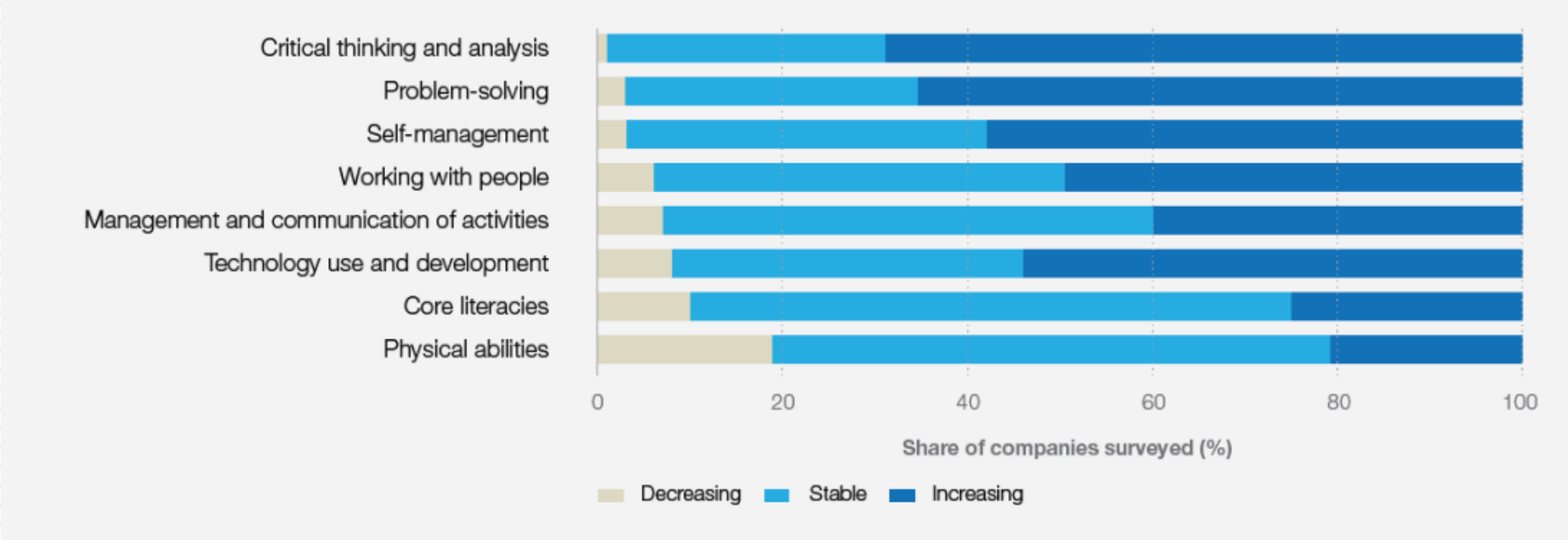
Las ocupaciones "avanzadas" son aquellas susceptibles de convivir con la robotización: físicos, ingenieros y matemáticos, especialistas en finanzas, profesionales de las tecnologías de la información y comunicación (analistas y diseñadores de software, especialistas en bases de datos y redes informáticas, científicos de datos, etc.)

Gráfico 5: Empleados desempeñando ocupaciones avanzadas (% total). **Previsiones Cedefop y Bureau of Labor Statistics 2025**



Fuente: Afi, Eurostat, Cedefop, Bureau of Labor Statistics

Nuevos requisitos, nuevas competencias



World Economic Forum – The future of Jobs Report 2020

Globalización

- Deslocalización de grandes multinacionales a países menos desarrollados
- Mercado de trabajo cada vez más global
- Nuevas competencias que deben fomentarse a nivel educativo

¿Qué manifiestan las empresas?

- Brecha de conocimientos en tecnología y digitalización
- Necesidad de conocimientos y capacidades diferentes
- Brecha en el ámbito de las actitudes profesionales y personales en entornos inciertos (VUCA)

Expansión de la “gig” economy y reducción del empleo estable

- El término `gig´ define trabajos de corta duración para tareas muy concretas, que implican una breve relación entre el que desempeña el trabajo y el que lo recibe, se retribuye por tarea realizada y, en numerosos casos, se entiende que no existe una relación laboral estable entre la persona que lo realiza y la empresa.

- Explosión en los últimos años debida a la digitalización y la posibilidad de definir una tarea y contratar a personas mediante una app

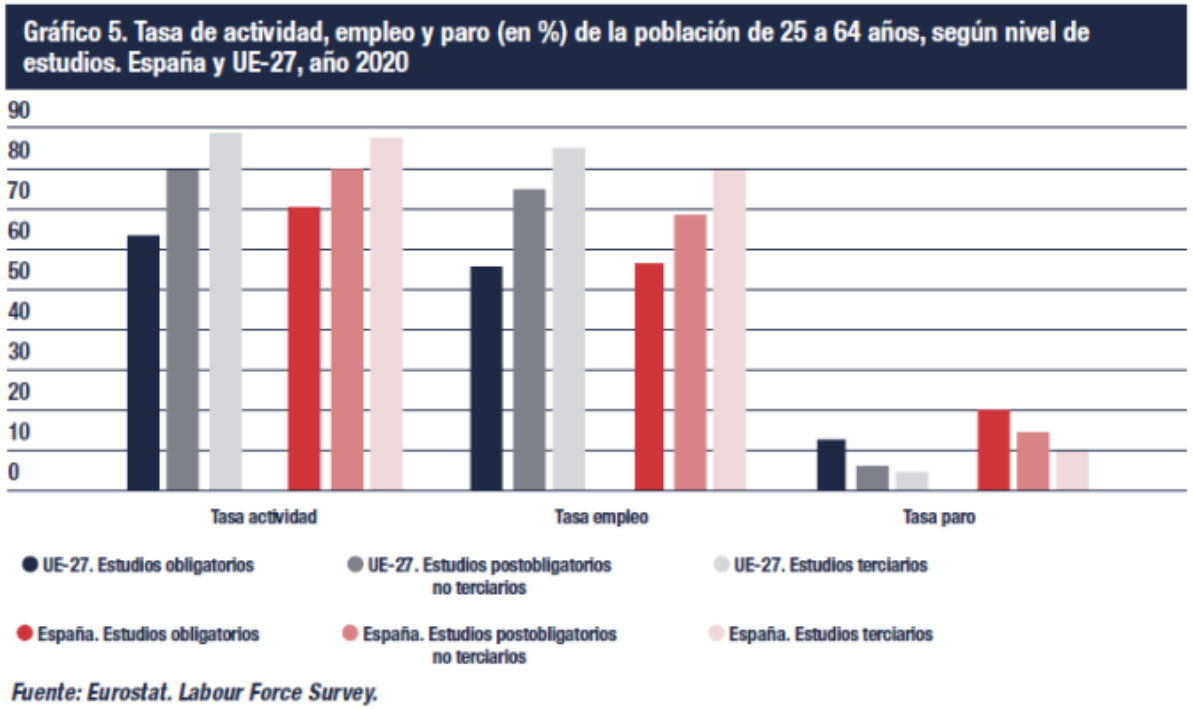
- Nuevas modalidades de empleo: menos empleos a tiempo completo, dos empleos a tiempo parcial, uno principal y otro secundario, etc.

Introducción: el contexto español a grandes rasgos

Grandes problemas del mercado de trabajo español:

Desempleo: aunque la tasa de paro se ha reducido (13,65% en 1er trimestre 2022), todavía tasa muy superior a la media UE (6,1%). Especialmente grave es el desempleo juvenil: España encabeza el ránking europeo, con un 29,6% (frente 13,9% EU27), datos de marzo de 2022.

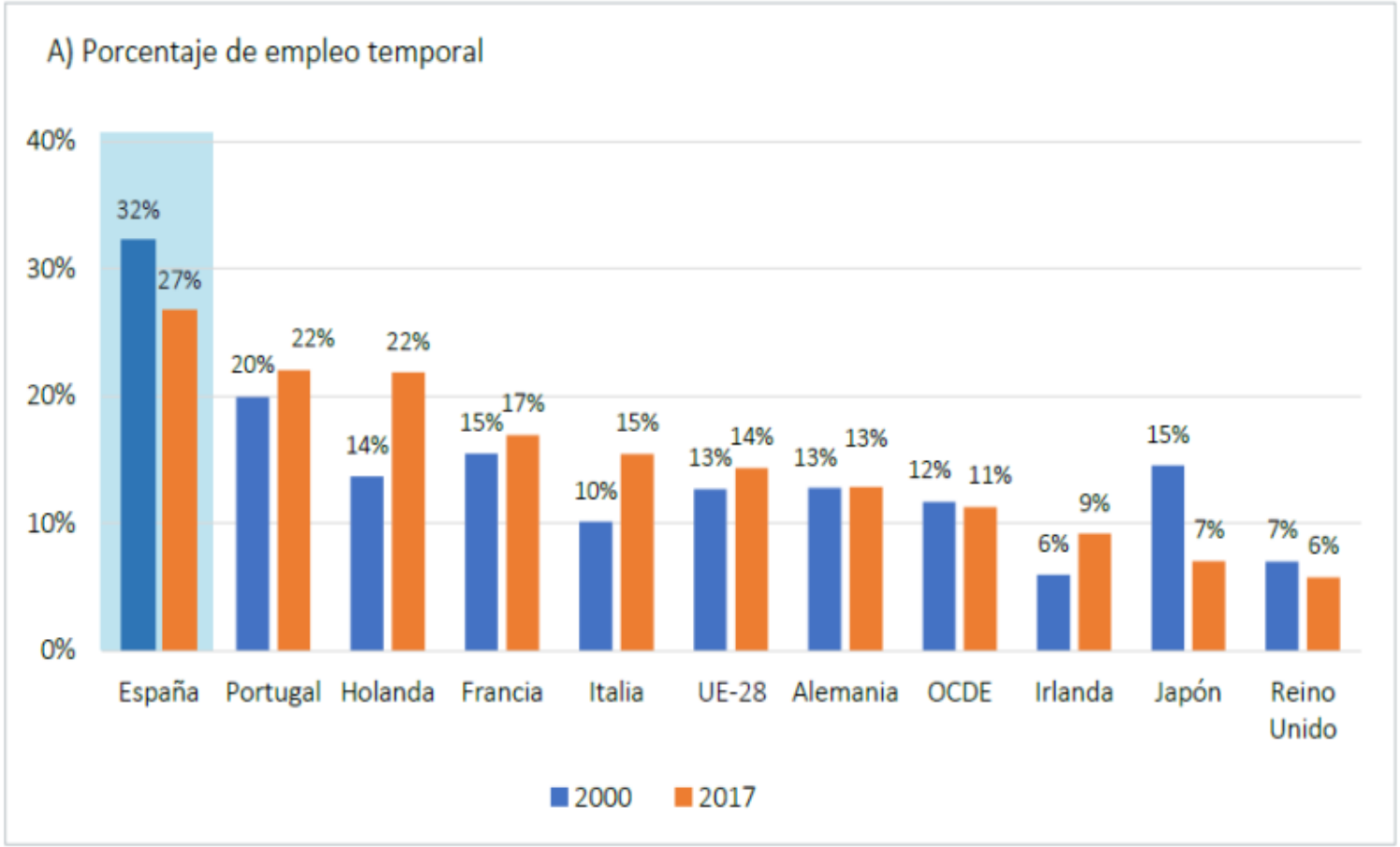
El nivel educativo es uno de los principales factores que explican el empleo y el desempleo



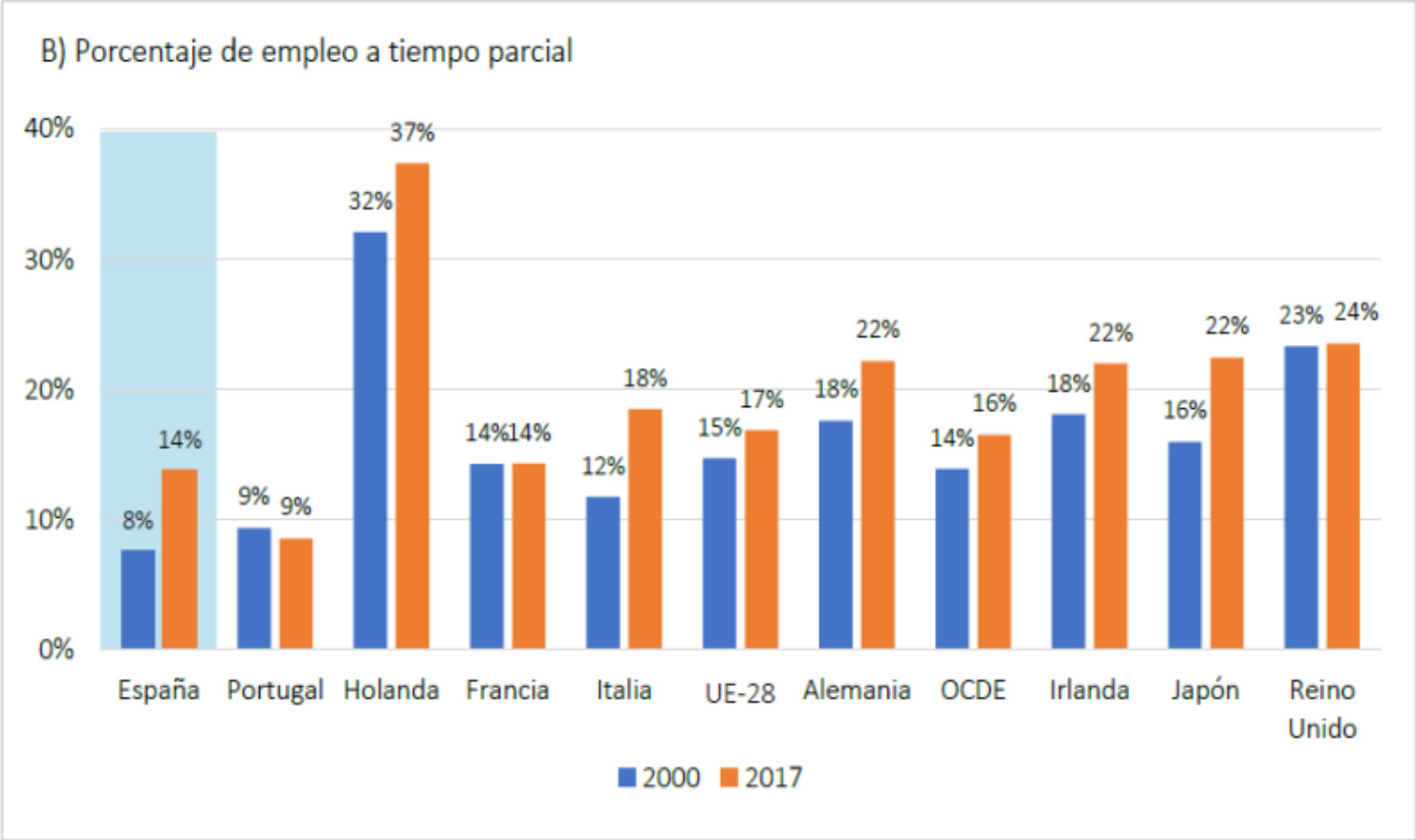
Elevada tasa de temporalidad

(en enero 2022, 25,4% de los trabajadores en España con contrato temporal)

Porcentajes de empleo temporal y de empleo a tiempo parcial (2000 vs. 2017)



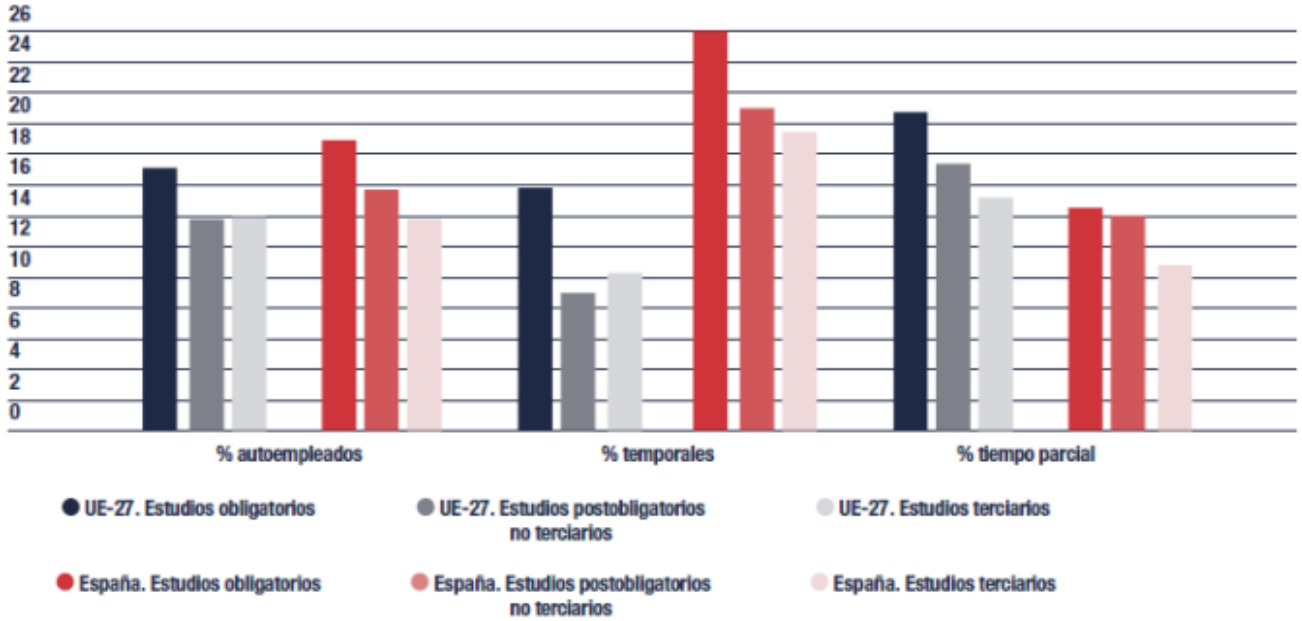
Empleo a tiempo parcial
(a finales 2021, 13,56% del empleo era a tiempo parcial)



Fuente: OCDE (2018c), "Job Creation and Local Economic Development: Preparing for the Future of Work", OECD Publishing, París.

La elevada tasa de temporalidad (25%) y de trabajo a tiempo parcial no deseado que se acentúa en los jóvenes y en las personas con menor nivel de estudios

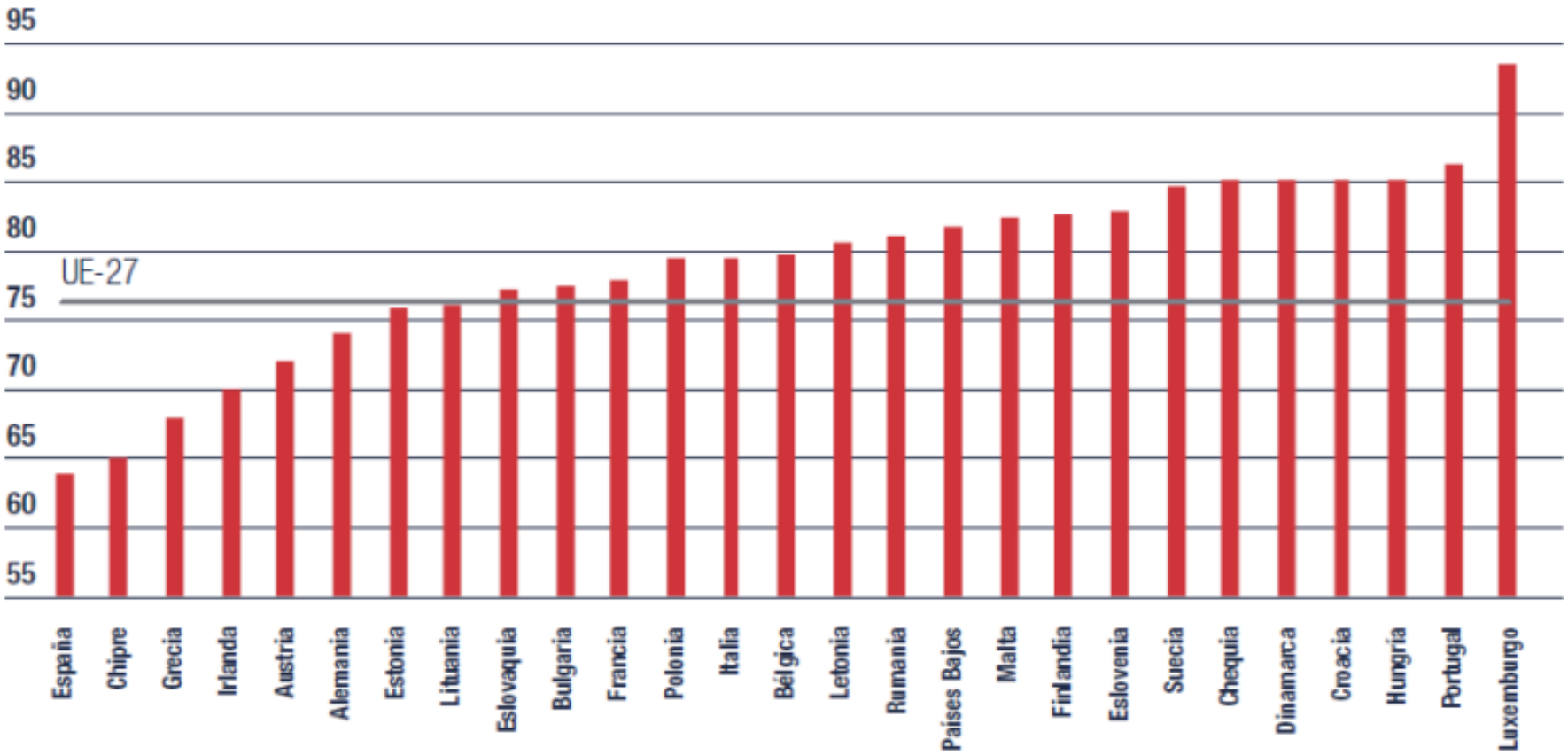
Gráfico 7. Características principales de los ocupados en España y la UE-27, según nivel de estudios, año 2020, población de 25 a 64 años



Fuente: Eurostat. Labour Force Survey.

Sobrecualificación: un porcentaje muy alto de personas con nivel terciario de estudios desarrolla trabajos que requieren una cualificación inferior.

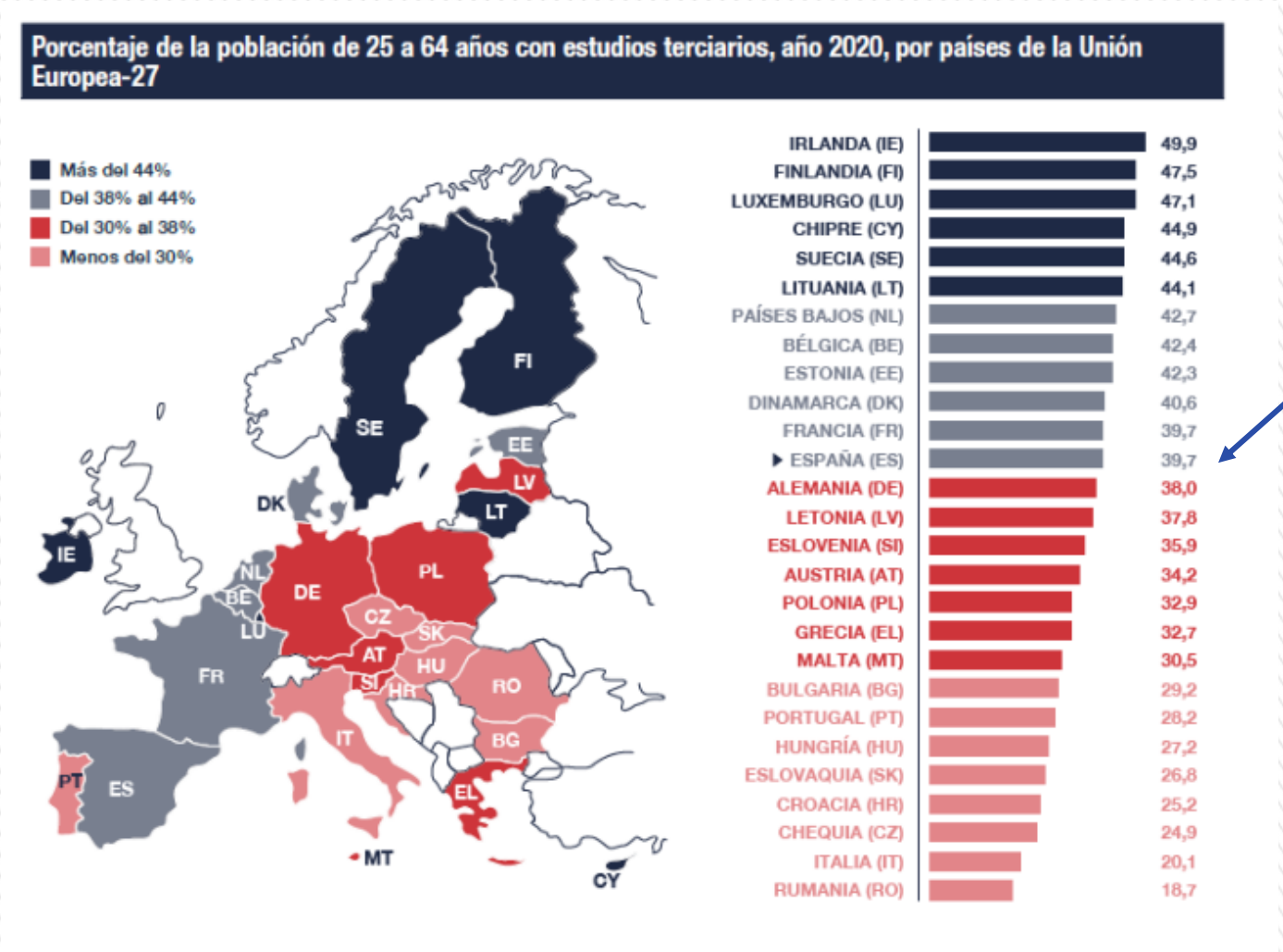
Gráfico 12. Porcentaje de los ocupados graduados superiores que estaban empleados en ocupaciones de alta cualificación, año 2020



Fuente: Eurostat.

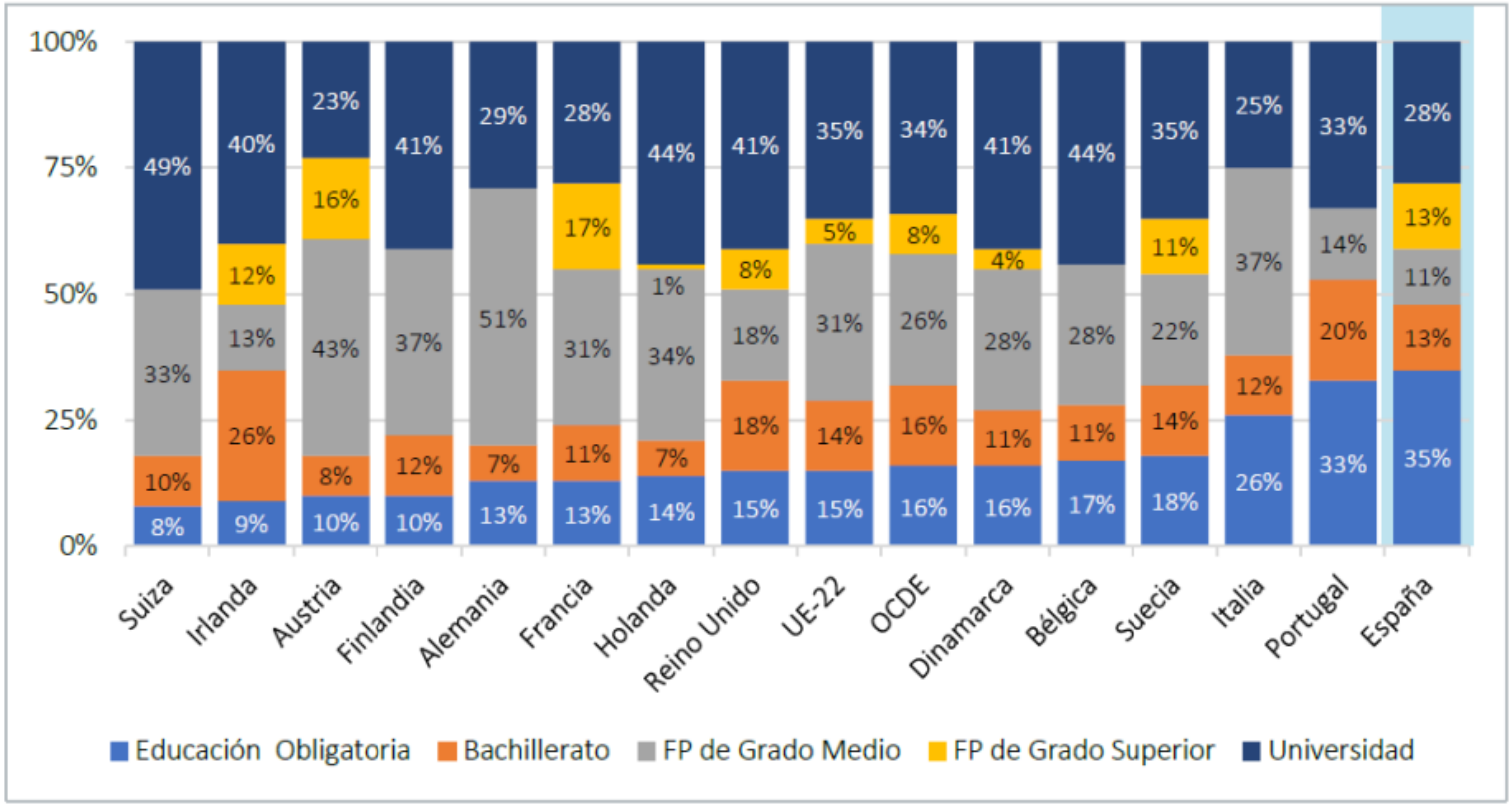
El sistema educativo

No estamos mal en cuanto al % de personas con estudios superiores o terciarios…



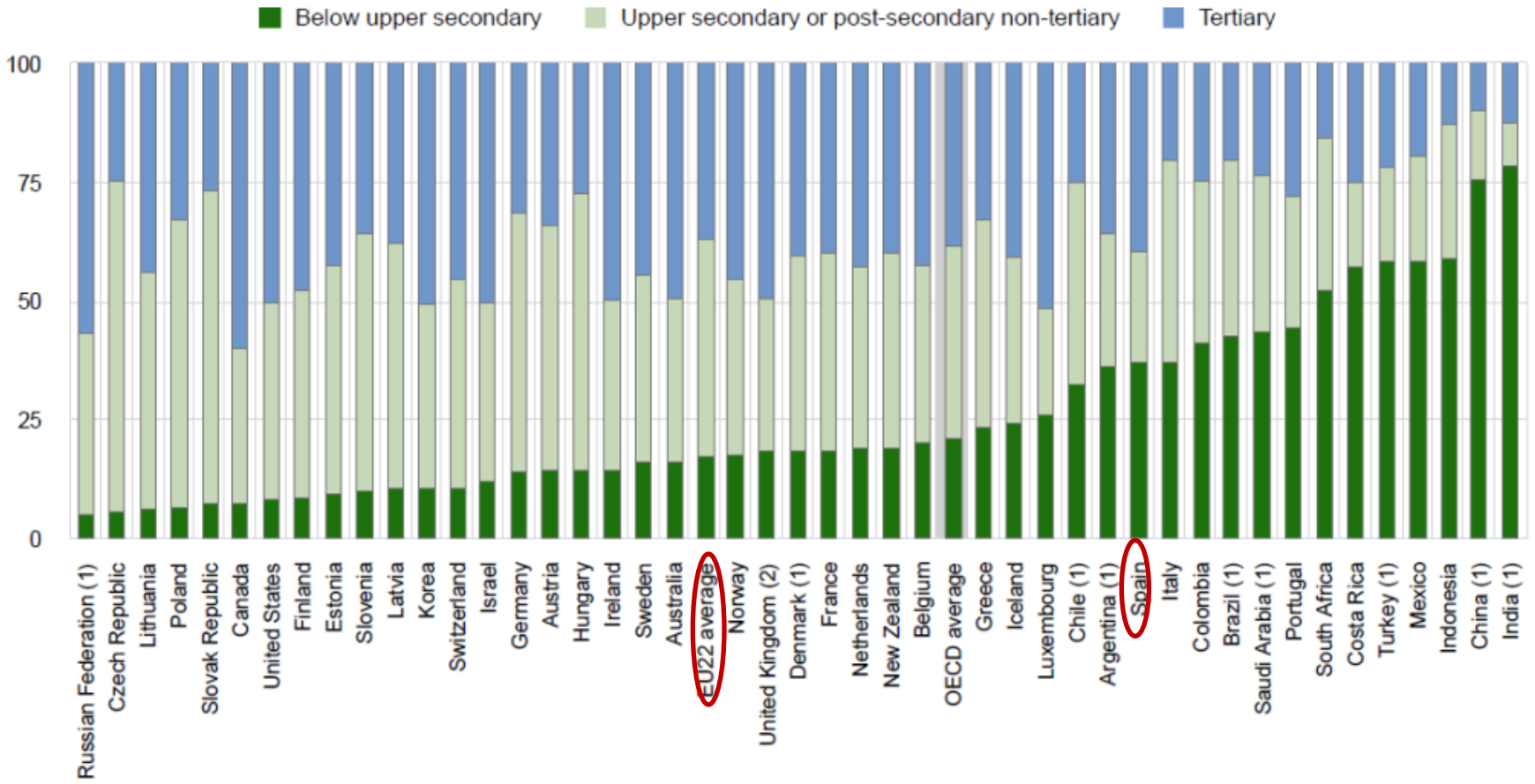
Pero nos quedamos muy cortos en personas con formación técnica

Comparación del nivel máximo de estudios alcanzado, 2015
(% de población de 25 a 34 años)

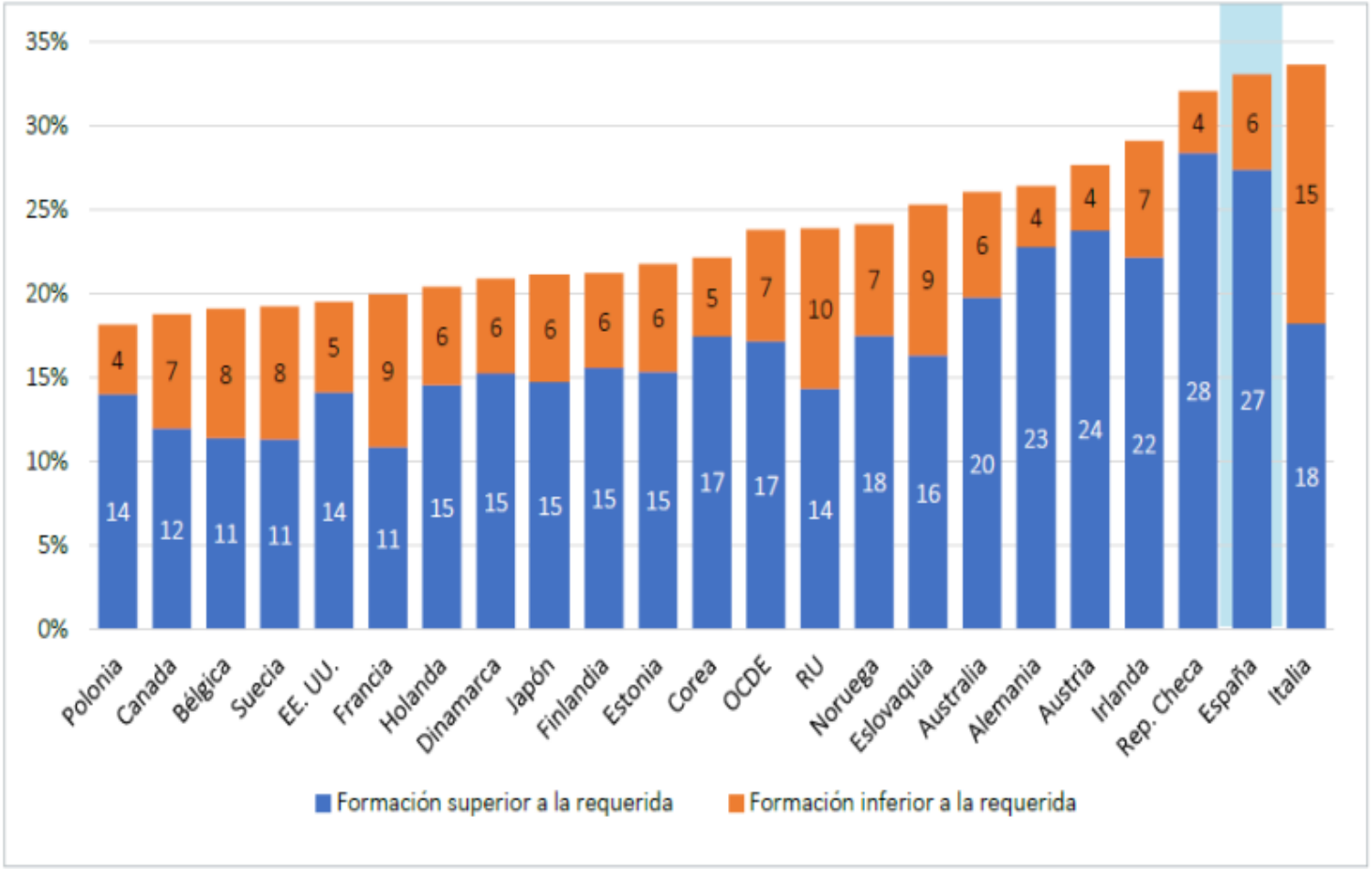


Fuente: OCDE (2016), *Education at a Glance 2016: OECD Indicators,* OECD Publishing, París.

Máximo nivel de estudios alcanzado (población 25-64 años). OCDE (2020): Education at a Glance



Desajuste de capacidades para el puesto de trabajo (% de empleados), 2016



Fuente: OCDE (2017a), "Economic Policy Reforms 2017: Going for Growth", OECD Publishing, París, p. 77.

La formación permanente en la educación superior

Formación permanente a lo largo de la vida

Ante este escenario, cada vez se pone más énfasis en la necesidad de **formación o aprendizaje a lo largo de la vida (*life long learning*).**

Definición: "*El proceso continuo e inacabado de aprendizaje, no confinado a un modelo formativo, ni contexto, ni periodo específico de la vida, que supone la adquisición y mejora de los aprendizajes relevantes para el desarrollo personal, social y laboral y que permite a la persona adaptarse a contextos dinámicos y cambiantes*"

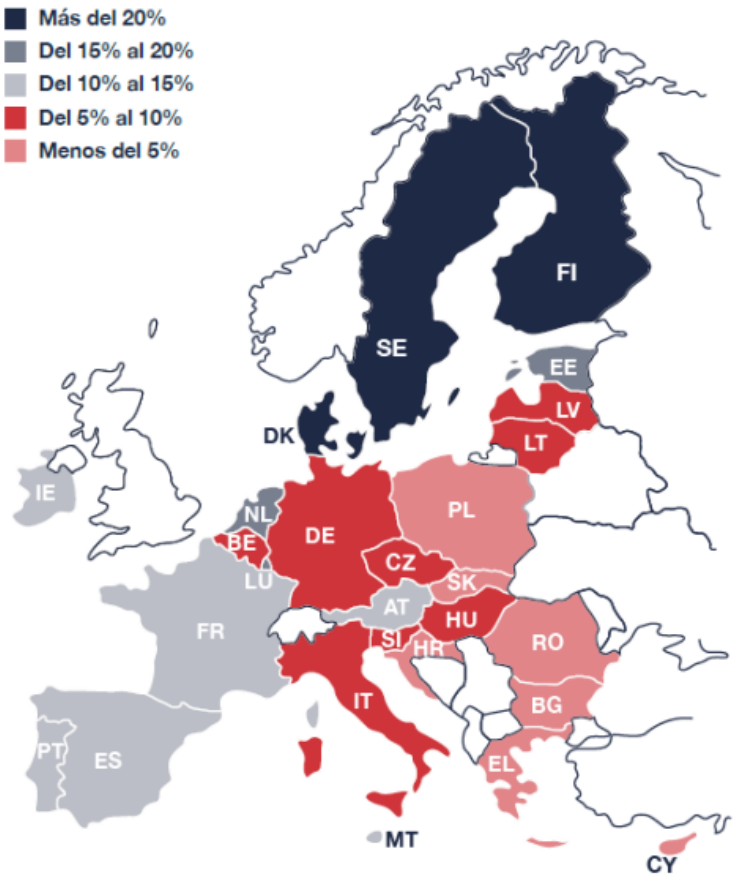
(Plan Estratégico de formación a lo largo de la vida, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2015).

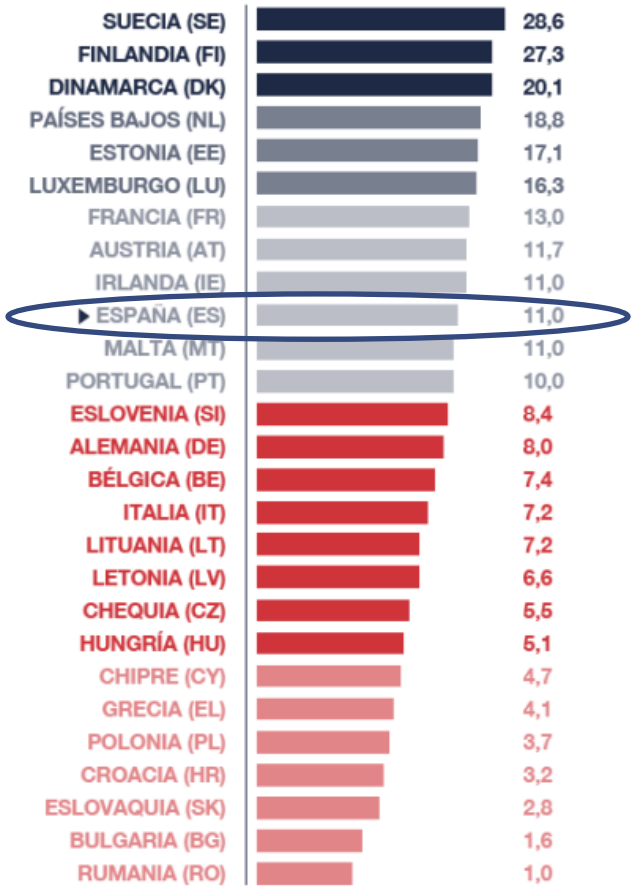
Comunicados y documentos oficiales:

- **Consejo de Europa, Comunicado de Feira de 2000**: la formación permanente era “toda actividad de aprendizaje a lo largo de la vida que tiene como objetivo el mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo”

- **Marco estratégico para la cooperación europea “Educación y Formación 2020”:** primero de sus cuatro grandes objetivos estratégicos el de “hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad”, de tal forma que para 2020 se consiguiera que el **15% de los adultos** participen en actividades de formación permanente.

Porcentaje de la población adulta, de 25 a 64 años, que realiza formación permanente, año 2020, por países de la Unión Europea-27





Fuente: Eurostat. Labour Force Survey.

- **Cumbre Social de Oporto (mayo 2021):** 3 objetivos principales para 2030 establecidos en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales de la Comisión en un compromiso. Objetivo 2: al menos el **60 %** de los adultos debe participar en actividades de formación cada año.

- **ANECA** Statement on QA of Short Teaching and Learning Packages and the Recognition of their Credentials (2021)

- Anteproyecto de **Ley Orgánica del Sistema Universitario.** Exposición de motivos: "*esta Ley incluye la formación permanente o a lo largo de toda la vida como dimensión esencial de la función docente de la Universidad".*

  ("formación permanente" o "formación a lo largo de la vida" aparecen 25 veces)

- **Real Decreto Ley 822/2021 de organización de las enseñanzas universitarias:** por primera vez se regula la formación permanente que desarrollan las universidades en una normativa de ámbito estatal (artículo 37).
  Titulaciones que requieren formación universitaria
  - Máster de Formación Permanente (60, 90 y 120 créditos ECTS). Posibilidad de inscripción en el RUCT.
  - Diploma de Especialización (entre 30 y 59 créditos)
  - Diploma de Experto (menos de 30 créditos).

  Titulaciones que no requieren formación universitaria previa (para "ampliar y actualizar conocimientos, competencias y habilidades formativas o profesionales que contribuyan a una mejor inserción laboral de los ciudadanos y de las ciudadanas sin titulación universitaria": certificados con 30 créditos ECTS máximo.

- Propuesta de **Recomendación del Consejo Europeo relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales** para el aprendizaje permanente y la empleabilidad (10-12-21) y RD 822/2021, menos 15 ECTS.

La formación permanente en las universidades:

Red Universitaria de Estudios de Posgrado y Educación Permanente (RUEPEP) – 56 Universidades

Puesta en valor de los títulos propios dentro del ámbito universitario (análisis de la oferta, conexión con estudios reglados, buenas prácticas, incidencia en el Ministerio de Universidades y en CRUE, internacionalización)

Estudio realizado en enero de 2021:

- Títulos propios mayoritariamente estables
- Estructura modular
- Incluyen prácticas
- Participación de profesionales externos
- Reconocimiento de experiencia previa
- Contemplan Sistema Interno de Garantía de Calidad
- Diseño de cursos orientados a adquisición de competencias (microcredenciales)

La formación permanente y la digitalización

Transformación digital interna:

- ✓ metodología híbrida / “presencialidad en remoto” (clases sincrónicas con estudiantes dentro y fuera del aula)
- ✓ Adquisición de nuevas competencias del profesorado y nuevas metodologías
- ✓ Cambios en la gestión organizativa de las universidades

Transformación digital de la sociedad:
Con la “capacidad instalada” del SUE, podemos contribuir a:

- ✓ Formación de nuevos colectivos en competencias digitales
- ✓ Actualización de conocimientos profesionales
- ✓ Mejora de la empleabilidad

Sin olvidar posibles conexiones con la FP y certificados profesionalidad de nivel 4 y 5.

Concluyendo… ¿qué hacemos desde la Universidad ante este escenario?

Líneas estratégicas

- **La universidad debe asumir un papel de liderazgo ante todos estos cambios e integrar las nuevas modalidades formativas.**
- **Ante el riesgo de automatización, más educación.**

  Impulso estratégico de la formación permanente y en concreto de la formación profesional para el empleo, para recualificar y cualificar (*reskilling* y *upskilling*) a los trabajadores.
- **Tomemos en serio el desarrollo de competencias**

  nuevas metodologías educativas que estimulen el pensamiento autónomo, el trabajo en equipo, capacidad de comunicación, sensibilidad multicultural, adaptabilidad, resiliencia, iniciativa: menos docencia magistral
- **No todo es especialización para el mercado ni empleabilidad**

  No perdemos de vista la importancia de los conocimientos básicos que permitan conocer los fundamentos de una disciplina. Formación permanente como herramienta complementaria para ajustar la formación a las demandas del mercado de trabajo.

Propuestas sobre los planes de estudio:

- Flexibilizar programas académicos
- Mayor integración de la formación oficial y propia
- Potenciar las pasarelas con la formación profesional
- Fomento planes duales en la universidad con financiación estatal o autonómica.
- Valorar formación humanista y con un sentido ético. Los avances tecnológicos requieren una vuelta a las facetas más humanas como la imaginación, la creación y la colaboración
- Énfasis en digitalización: las competencias vinculadas con la tecnología deberían ser transversales

Propuestas relativas al mundo empresarial:

- Mayor colaboración con el tejido productivo y el asociativo (prácticas, formación, empleo, económica, investigación – ciencia abierta)
- Empresas también deben adaptarse a las nuevas generaciones: una visión más cortoplacista, requieren estar motivados en el trabajo y están más dispuestos a cambiar.
- También deben afrontar los cambios necesarios para adaptarse a las nuevas formas de trabajo, más transversales y multidisciplinares, y a los retos que suponen los cambios en los perfiles profesionales. Estos cambios exigen un enfoque diferente de las políticas de selección, formación, retención y promoción de talento.

¡Muchas gracias!

lfinkel@ucm.es