

La formación permanente de las universidades españolas.

Realidad, flexibilidad y transformación

M. Cristina Sanz.
La Red Universitaria de Estudios de Postgrado y Formación Permanente (RUEPEP)

Definimos el proceso educativo continuo en el ámbito del conocimiento especializado como **Formación Permanente** adoptando como definición la del Comunicado de Feira del Consejo de Europa (2000):

Toda actividad de aprendizaje a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo.

La Formación Permanente en España se ha ofertado desde múltiples plataformas: centros específicos, empresas y consultoras especializadas, organismos de las organizaciones patronales, colegios profesionales, escuelas de negocios, etc. Las Universidades españolas empezaron a impartir Formación Permanente a partir de 1983 tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria.

Desde entonces se ha ido consolidando una oferta social y profesionalmente muy reconocida, coherente y cualificada en todos los ámbitos del conocimiento. Incluye no solo los títulos propios de postgrado (Máster, Diploma de Postgrado, Diploma de Especialización, Experto), diplomas y certificados de extensión universitaria y los cursos de corta duración, sino también la formación ocupacional, de reciclaje, a medida, *in company* o corporativa, impartidas con carácter abierto o no, y en diferentes modalidades docentes: presencial, semipresencial o híbrida y virtual.

En el momento actual más que nunca, queda claro que **la misión formativa de la Universidad no puede ceñirse a la franja de edad 18-24 años**, se debe pensar en una universidad moderna que tenga la capacidad de formar a lo largo de la vida a todos los ciudadanos que así lo reclamen con el compromiso, la seriedad y la calidad que las avalan.

Definimos el proceso educativo continuo como toda actividad de aprendizaje a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo.

Las universidades debemos no solo adaptarnos a la nueva normatividad, sino además incluir la formación permanente en nuestros planes estratégicos y poner en valor los rasgos diferenciales de este tipo de formación, a la vez que fomentar la innovación tanto docente como metodológica y potenciar la internacionalización. Además, es necesario tender puentes entre la formación permanente universitaria y la formación profesional.

La Red Universitaria de Estudios de Postgrado y Formación Permanente (RUEPEP) tiene como objetivo promover el contacto entre las universidades españolas en el tema de los estudios propios de postgrado y de formación permanente tanto desde el punto de vista académico como en el de su gestión especializada.

RUEPEP agrupa 56 universidades, prácticamente todas las universidades y las privadas de prestigio. Pretendemos, entre otras cosas, conocer el sector, fomentar la colaboración y el posicionamiento común de los socios, ser interlocutores del ámbito tanto a nivel de otras redes como de gobiernos o instituciones, así como divulgar los estudios de formación permanente universitarios.

En el marco de la interlocución con el Ministerio de Universidades, en 2020 RUEPEP, tras conocer la opinión del Secretario General de Universidades tomó la responsabilidad de administrar una encuesta a las universidades españolas, con la colaboración de CRUE (Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas) con el fin de conocer el estado del arte en cuanto a Formación Permanente que imparten, con especial énfasis en los títulos propios de postgrado.

A modo de resumen del estudio y según los resultados obtenidos, la caracterización de los títulos propios de postgrado es la siguiente:

- Mayoritariamente estables
- En gran parte presentan una estructura modular e incluyen programas de menor duración en grandes paquetes formativos

- Suelen incluir prácticas de algún tipo y un trabajo final preceptivo, en especial en los cursos de categoría máster
- Con participación de profesionales externos como docentes
- Se reconoce la experiencia previa y estudios anteriores
- Contemplan un Sistema Interno de Garantía de Calidad que, en algunos casos, todavía no está totalmente desarrollado

En septiembre de 2021 se publicó el Real Decreto 822/2021, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de la calidad, en el capítulo VIII se regulan las enseñanzas propias de las universidades, básicamente las de formación permanente. En este nuevo escenario, las universidades debemos no solo adaptarnos a la nueva normatividad, sino además incluir la formación permanente en nuestros planes estratégicos y **poner en valor los rasgos diferenciales de este tipo de formación**, a la vez que fomentar la innovación tanto docente como metodológica y potenciar la internacionalización. Además, es necesario **tender puentes entre la formación permanente universitaria y la formación profesional**, para ello y entre otras, una de las acciones principales es explorar las posibilidades de colaboración con FUNDAE en el marco del convenio que firmó con RUEPEP en 2021.

Uno de los aspectos más importantes que se incluyen en el cambio que se está realizando en la formación permanente universitaria es el **del creciente diseño de cursos orientados a la adquisición de competencias**. Cada vez más, las empresas demandan que los perfiles profesionales se adapten al **entorno VICA (volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad)**. Los cursos deben dise-

ñarse teniendo en cuenta que los estudiantes han de adquirir las competencias de adaptación a un entorno cambiante, la proactividad y la creatividad que aporte valor añadido a las organizaciones y las capacidades de resiliencia, comunicación asertiva, trabajo en equipo y adaptación tecnológica al mundo digital.

De cara a la obtención de determinadas competencias la tendencia actual es programar cursos específicos de corta duración acreditados en forma de **microcredenciales**. Las universidades están diseñando una oferta específica en este sentido para la cual ya están parcialmente preparadas, pero que ha de ir creciendo, atendiendo a las necesidades del estudiantado potencial y de la sociedad.

Paralelamente uno de los retos más a corto plazo que debemos atender a nivel de universidad, pero también a nivel global con respecto a la formación permanente universitaria es la **transformación digital**. Ello no solo debe reflejarse en el diseño de cursos y la impartición de docencia sino también en un **cambio global** a nivel de Universidad.

En cuanto al ámbito de la docencia, hace ya tiempo que se vienen realizando acciones sobre la digitalización en cursos de formación permanente, ya que se ha considerado que para los estudiantes potenciales, la mayoría de ellos profesionales insertados en el mundo laboral, la mejor opción es la semipresencialidad con una **metodología híbrida**, ya que evitan desplazarse para la totalidad de las clases pero al mismo tiempo experimentan la pertenencia al grupo e intercambian más fácilmente experiencias con sus compañeros.

Por otro lado, el profesorado ha aprendido a teletrabajar (como la mayoría de la población) y más específicamente a grabar las clases, utilizar diferentes

herramientas TACTIC y un sinfín de plataformas, ya fuesen las propias de la universidad como las que utilizaban los estudiantes de diferentes zonas geográficas, lo cual también nos ha llevado a acuñar las condiciones para el **“presencial en remoto”**, las clases sincrónicas tanto con estudiantes en el aula y como conectados fuera de ella. También hemos innovado en nuestra manera de enseñar, modelos como el de **aula invertida** se han replicado en muchas aulas virtuales, así como las **experiencias de gamificación**. También hemos diseñado cuestionarios, encuestas, editado imágenes, aprendido como gestionar redes sociales y presentar contenidos, digitalizado información y, en fin, hemos creado materiales docentes de más formas de las que creíamos que existían.

Para ello nuestras universidades han puesto a nuestra disposición píldoras formativas, tutoriales, catálogos y ejemplos de herramientas TACTIC, así como servicios de asesoramiento. En resumen, hemos avanzado en unos meses lo que hubiese costado años en condiciones normales, y nuestras instituciones han hecho posible lo que unos meses antes era solo probable a medio o a largo plazo. No negaremos que existe una cierta **resistencia al cambio**, al profesorado nos gusta el cuerpo a cuerpo con los estudiantes, pero no se trata de cambiarlo todo sino de evolucionar a un **modelo mixto** en los que ambos colectivos se encuentren a gusto.

En todo caso, con todo ello nos ha parecido que estábamos inmersos en una **transformación digital**, pero probablemente la mayoría solo estábamos digitalizándonos, esto es, en un proceso de cambio de analógico a digital, representado en muchos casos por la utilización masiva del campus virtual y las herramientas que ponía a nuestra disposición. La transformación digital es algo más, tal como señalan Brown, Reintnitz y Wetzel

(2019), **no se trata de un destino, sino de un viaje** que implica no solo la definición de una meta, sino también una estrategia y un liderazgo que lleve a alcanzar los objetivos propuestos y que acabe representando un **cambio de modelo**.

La Universidad siempre se ha caracterizado por su capacidad de adaptación y progreso y no va a ser insensible al reto que supone la transformación digital ya no solo por propia convicción sino porque es una clara demanda de la sociedad y el mundo empresarial, debemos **reinventarnos** una vez más y de hecho ya hemos puesto manos a la obra. Si nos referimos al impacto en la formación permanente, con la transformación digital podemos llegar a más sectores de la población, en especial a aquellos que pueden tener problemas en la conciliación con el trabajo y/o la familia o se encuentran en zonas geográficas lejanas a las universidades como causas principales.


La European University Association (EUA) lanzó en 2022 el proyecto **DIGI-HE** (*Supporting European Universities in their strategic approaches to digital learning*), financiado por la Comisión Europea y el programa Erasmus+. En el se destacan el incremento del aprendizaje digital en las universidades que conlleva una transformación gradual de la institución, que requiere **participación, liderazgo y financiación** si se quiere crear ecosistemas de aprendizaje que sirvan no solo para el total de la universidad y los diferentes grupos humanos que la componen sino también para otros actores implicados, como pueden ser los empleadores. La mayor aportación de lo hasta ahora publicado en el seno del proyecto, que finaliza en diciembre de 2022, es la **revisión de los instrumentos de autoevaluación** que mejoren el aprendizaje digital, así como una **comparativa del estado actual de las universidades europeas** en materia de enseñanza-aprendizaje digital. Aunque

todavía se han de reunir los diferentes grupos de trabajo y realizarse algunos workshops al respecto, tanto los resultados finales como la experiencia de intercambio de estrategias y acciones entre universidades prometen que el proyecto aportará un gran provecho para todos.

Pero obviamente, como ya se ha comentado, la transformación digital ha de ser un proceso global, que implique a toda la institución, no solo estudiantes y docentes sino también a los servicios técnicos y de administración, en especial a lo que se refiere a la administración de procesos, la gestión eficiente de datos y la ciberseguridad.

Se hace patente la necesidad de contar con un CRM para la gestión, ya sea por facultades o a nivel global de universidad; que los diferentes sistemas puedan **“hablar” entre ellos** en vez de tener la información compartimentada. Hay que **vencer las resistencias**, saltar barreras, pero para ello hay que hacer pedagogía y motivar a los colectivos, realmente todos ganamos, el personal técnico y administrativo en calidad de trabajo y optimización del tiempo, también el profesorado optimizará tiempo y mejorará la relación con el estudiantado y por supuesto este último colectivo ganará en personalización de su actividad.

Todo ello es absolutamente indispensable en lo que se refiere a la formación permanente, por ser una oferta adaptable y flexible, con el foco puesto, no en la academia, sino en el **mundo profesional y del trabajo**, con toda probabilidad vamos a ganar mucho con la ayuda de la inteligencia artificial.

En los siguientes dos años hemos de estar atentos a la transformación digital de las universidades, en especial a lo que se refiere a formación permanente que es la que se dirige y puede ser más apreciada por un número mayor de ciudadanos. Tenemos que llegar a todos ellos de manera fácil, oportuna y flexible, en formatos presenciales, híbridos u online, adaptarnos y adelantarnos a las necesidades de la sociedad, proporcionar una información rápida, adecuada y útil, agilizar procesos y ser versátiles en la impartición de contenidos. El reto nos espera y no podemos fallar, la inteligencia artificial será el mejor de nuestros aliados. 

La transformación digital ha de ser un proceso global, que implique a toda la institución, no solo estudiantes y docentes sino también a los servicios técnicos y de administración, en especial a lo que se refiere a la administración de procesos, la gestión eficiente de datos y la ciberseguridad.