

■ **La Formación Dual**
ante los **desafíos** de la
Transformación Digital

Jon Altuna Iraola

■ **Transformación
digital docente.**
Estrategia más allá
de la innovación

Ana Allueva

■ **La formación permanente**
de las **universidades
españolas.** Realidad,
flexibilidad y
transformación

M. Cristina Sanz



ASPASIA

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



Revista
OBSERVATORIO ASPASIA

Número 3
Segundo Trimestre 2022

Director:

Pedro Badía

Diseño y Maquetación:

Gráficas Magaña, S.A.
graficasmagana.es

Es una publicación de:

Fundación Aspasia
Avda Térmica 2
28640 La Robla (León)
Mercedes 19
28020 Madrid
comunicacion@fundacionaspasia.com

© 2022 Grupo Aspasia.
Todos los derechos reservados

SUMARIO

- **Digitalización y Formación Superior**
Por *Lucila Finkel* **03**

- **La formación dual ante los desafíos de la transformación digital**
Por *Jon Altuna Iraola* **05**

- **Transformación digital docente.**
Estrategia más allá de la innovación
Por *Ana Allueva* **07**

- **La formación permanente de las universidades españolas.**
Realidad, flexibilidad y transformación
Por *M. Cristina Sanz* **09**

- **La empleabilidad de los jóvenes en España:**
¿Cómo es la inserción de los graduados universitarios?
Fundación CYD **12**

Digitalización Y Formación Superior

Lucila Finkel.

Profesora de Sociología, Universidad Complutense de Madrid y miembro del Consejo Asesor de la Fundación Aspasia

Este tercer número de la Revista Observatorio está dedicado a los cambios que la transformación tecnológica supondrá para la universidad, dado que resulta evidente que la Educación Superior no puede vivir de espaldas a las transformaciones que experimenta el mundo productivo, ni a los cambios demográficos y nuevas formas de enseñanza y aprendizaje que acompañarán a la creciente digitalización de nuestra sociedad.

En la reciente conferencia⁽¹⁾ organizada por el Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE), junto con el Ministerio de Universidades, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), se insistió en la idea de que la formación terciaria no debe entenderse como una etapa vital que prepara para toda una vida laboral; al contrario, el cambio de época que estamos experimentando hace imprescindible entender que es necesario estudiar a lo largo de la vida para poder tener y mantener un empleo de calidad. Irremediablemente, formación y trabajo irán cada vez más de la mano, y en la citada conferencia se anunció, entre otras cuestiones, que el Ministerio de Trabajo y el Ministe-

rio de Universidades están trabajando coordinadamente a través de distintas normas para impulsar la participación de las universidades en el sistema de formación para el empleo, que gestiona el Servicio de Empleo Estatal (SEPE), junto con la Fundación Española para la Formación en el Empleo (FUNDAE).

Como avanzaba el secretario de Estado de Empleo, Joaquín Pérez Rey, debe entenderse que el derecho a la formación y al aprendizaje permanente es un derecho individual y también un derecho de la empresa. Formación y trabajo se entrecruzan, pero no para redundar en la precariedad, sino en el logro de unas relaciones duraderas y estables que deben reflejarse en las nuevas leyes que se están gestando (Ley de Empleo, Estatuto del Becario). Por otro lado, el ministro de Universidades, Joan Subirats, insistió en que hay que trabajar para llegar al objetivo de la Cumbre Social de Oporto de mayo de 2021 que se proponía que para 2030 al menos el 60 % de los adultos debe participar en actividades de formación cada año⁽²⁾. Con una “capacidad instalada” de 50 universidades públicas, 200 ciudades con sede universitaria, 120.000 profesores y 60.000 personas en administración y servicios, el SUE debe ser capaz de abrirse a otros

(1) La conferencia “Las universidades y el aprendizaje a lo largo de la vida” tuvo lugar el 16 de mayo de 2022 en la Universidad de Barcelona. Puede consultarse el programa en este enlace: <https://bit.ly/3y1kT5d>.

(2) https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_21_2301

Formación y trabajo se entrecruzan, pero no para redundar en la precariedad, sino en el logro de unas relaciones duraderas y estables que deben reflejarse en las nuevas leyes que se están gestando (Ley de Empleo, Estatuto del Becario).

grupos de edad (en la actualidad el 94% del alumnado tiene entre 18 y 29 años) y dejar su posición periférica en la formación a lo largo de la vida, potenciando la modularidad, los microcredenciales, los cursos trasladables y acumulables, así como los certificados de profesionalidad de nivel 4 y 5. El último borrador de la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) distribuido por el Ministerio incluye elementos para lograr este gran desafío.

En líneas con estas anunciadas transformaciones, este número del Observatorio para la Formación y el Empleo de la Fundación Aspasia se incluyen tres artículos que reflexionan sobre algunos de los principales retos que debe afrontar el Sistema Universitario Español (SUE) en el contexto de creciente digitalización: la formación permanente o formación a lo largo de la vida, las estrategias de innovación educativa y la formación dual universitaria.

En el primer artículo, **Jon Altuna**, Vicerrector Académico de la Universidad de Mondragón, plantea en su artículo la importancia de la formación dual - basada en la integración de la enseñanza, la formación y el aprendizaje - en este nuevo escenario de transformación digital. Los nuevos desarrollos normativos (y en concreto el reciente Real Decreto de organización de las enseñanzas universitarias, así como la reforma laboral que ha creado el contrato de formación en alternancia) abren la posibilidad de que se extienda la formación dual universitaria en España, que cada vez más se configura como la mejor forma de combinar la enseñanza académica y teórica con la realidad laboral. La necesidad de nuevos perfiles profesionales relacionados con la digitalización se podrá abordar mucho mejor a través de un ecosistema en el que participe la universidad, los centros de formación profesional y las empresas, mejorando la empleabilidad de los egresados y las necesidades de recualificación de los trabajadores, sin olvidar el papel que la formación dual puede jugar en la retención de los profesionales de ámbitos TIC muy demandados que abandonan los estudios antes de tiempo para incorporarse al mercado laboral.

La contribución de **Ana Allueva**, Vicerrectora de Educación Digital y Formación Permanente de la Universidad

La necesidad de nuevos perfiles profesionales relacionados con la digitalización se podrá abordar mucho mejor a través de un ecosistema en el que participe la universidad, los centros de formación profesional y las empresas.

de Zaragoza, pone el énfasis en la importancia de la transformación digital docente y de las estrategias institucionales que promuevan el cambio. La reciente pandemia de Covid-19, que ha supuesto para la universidad un verdadero revulsivo que obligó a acelerar como nunca se había previsto el camino hacia la digitalización, ha permitido, ya con dos años de perspectiva, aprender de los errores y entender que la década siguiente supondrá un enorme desafío para implementar cambios en la estructura de las universidades, que irán adoptando un modelo híbrido. Este cambio exigirá una integración profunda con la tecnología que necesariamente deberá estar basada en un nuevo liderazgo institucional, en alianzas estratégicas internacionales como las universidades europeas, o consorcios nacionales que aprovechen las posibilidades de financiación. Asimismo, la formación en competencias digitales de profesores, personal de administración y servicios y estudiantado será fundamental para mejorar la calidad docente. Ahora bien, la autora insiste en que no se trata de innovar a través de actuaciones concretas y aisladas, deben desarrollarse estrategias institucionales que identifiquen tendencias y se anticipen al cambio, aunque ello suponga modificar la ordenación académica que conocemos, aspecto que resulta mucho más fácil en el ámbito de la formación permanente.

Por su parte, **M. Cristina Sanz**, presidenta de la Red Española de Estudios de Posgrado y Educación Permanente (RUEPEP), contextualiza el estado de la cuestión de la formación permanente en las universidades españolas, incidiendo en el hecho de que ya hace muchos años que las instituciones de educación superior en nuestro país vienen ofertando títulos propios dirigidos a aquellas personas que desean ampliar su formación o especializarse en alguna

temática concreta. Presenta a continuación algunas de las principales acciones que las universidades están poniendo en marcha a través del ámbito de la formación a lo largo de la vida, como son el enfoque orientado a la adquisición de competencias, la importancia de los microcredenciales o las implicaciones que la pandemia ha supuesto para la transformación digital que han tenido que abordar tanto el estudiantado como el profesorado. No obstante, dicha transformación, que es más un camino que un fin, no ha hecho más que empezar, porque la autora lo entiende como un proceso global que ha de implicar a la institución en su conjunto, tanto a los miembros de la comunidad universitaria como a la administración de procesos y a la gestión de datos. En este nuevo escenario, la formación permanente, como enlace entre el mundo educativo y el mundo del trabajo, jugará un papel muy importante.

Por último, en este número se incluye un extracto de un reciente informe de la Fundación CyD sobre la empleabilidad o inserción laboral de los graduados universitarios (2022), que analiza los datos de la Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios (EILU 2019) del INE, que reflejan la situación laboral de los universitarios egresados en el curso 2013-14 cinco años después de terminar sus estudios. Las tendencias y transformaciones necesarias que los artículos anteriores han resaltado se entenderán y contextualizarán mejor a la luz de los datos que permiten realizar una fotografía de la situación laboral actual de los egresados universitarios de nuestro país. Así, se ofrece información relativa al total de graduados por sexo y grupos de edad, su tasa de empleo y paro, sus condiciones contractuales (tiempo completo o parcial, situación profesional permanente o precaria), trabajo en el extranjero, y retribución salarial. ✨

La formación dual ante los desafíos de la transformación digital

Jon Altuna Iraola.
Vicerrector Académico
Mondragon Unibertsitatea

Estamos asistiendo a un aumento de las necesidades del mercado laboral que requieren una combinación diferente entre la educación y las cualificaciones, así como a cambios estructurales en el ámbito de la educación superior.

Introducción

Una parte fundamental de la Agenda de Modernización de la Educación Superior de la UE es una reforma de la educación superior para satisfacer los requisitos del mercado laboral, haciendo hincapié en la pertinencia de las competencias y cualificaciones adquiridas y la empleabilidad de las y los graduados. La Resolución del Consejo (2021) relativa a un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con vistas al Espacio Europeo de Educación y más allá (2021- 2030) afirma que la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación debería establecerse en el contexto de un marco estratégico que abarque los sistemas de educación y formación en su conjunto, desde una perspectiva integradora, holística y de aprendizaje permanente. Ello requiere que vaya más allá del modelo tradicional y abarque la enseñanza, la formación y el aprendizaje en todos los contextos y niveles, ya sean formales, no formales o informales.

La Agenda de Competencias Europea (ESA, 2020), en consonancia con el Pacto Verde Europeo (EGD, 2021) y la Estrategia Digital Europea (EDA, 2020), afirma que estamos viviendo una época de transiciones: la digital y la verde o la "gemela". Además, el COVID ha acelerado la transición digital y ha provocado una grave recesión económica. La Comunicación de la CE "Una Europa social fuerte para unas transiciones justas" estima que la mitad de la mano de obra actual necesitará actualizar sus competencias en los próximos cinco años y que el desempleo y las desigualdades aumentarán de forma considerable.

Con todo ello, estamos asistiendo a un aumento de las necesidades del mercado laboral que requieren una combinación diferente entre la educación y las cualificaciones, así como a cambios estructurales en el ámbito de la educación superior. Ambas evoluciones exigen unos sistemas de educación superior duales modernizados, eficaces, inclusivos y de excelencia que den respuesta a los retos del mercado laboral y de la sociedad.

La formación dual como respuesta a los retos actuales

Las estrategias educativas europeas otorgan al aprendizaje basado en el trabajo (WBL) y a los itinerarios de aprendizaje dual un papel destacado a la hora de abordar estos retos. El aprendizaje basado en el trabajo y la formación dual surgen como enfoques que proporcionan a los y las estudiantes experiencias de aprendizaje que les permiten proyectar una visión real del trabajo y su futura profesión además de dotarles de una cobertura económica para financiar sus estudios.

La formación dual irrumpe en el ámbito de la formación profesional y los estudios universitarios como una modalidad de aprendizaje que combina la formación teórica con la toma de contacto con la realidad laboral. La definición conjunta del programa formativo del estudiante, el reconocimiento del aprendizaje no-formal y la integración en el currículum son los elementos centrales del desarrollo del modelo dual. En el modelo de formación dual, la distancia entre la enseñanza clásica y la realidad desaparece, y como resultado, se forman graduados altamente capacitados para el mundo laboral.

Los sistemas duales están mejor posicionados para adaptarse y anticiparse a los cambios en la demanda de competencias del mercado debido a esa cercanía entre el mundo académico y laboral.

En el contexto español, con la entrada en vigor del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, se establece el marco regulatorio básico para la formación dual universitaria en España a través de la mención dual en las enseñanzas universitarias oficiales de Grado y Máster universitario. Con ello, se configura el marco básico para que las universidades españolas puedan desarrollar proyectos duales.

El modelo dual universitario, junto al modelo dual de formación profesional, configuran un sistema dual en el que lo “dual” permite articular transiciones muy interesantes entre la formación profesional y los estudios universitarios a través de itinerarios integrados 2+3 (2 años de CFGS + 3 años de Grado). El enfoque dual universitario enriquece y complementa el modelo dual de la formación profesional elevando las cualificaciones a los niveles de cualificaciones EQF⁽¹⁾ 6 y 7 de Grado y Máster, en muchos casos vinculado al ejercicio profesional en unidades de investigación e innovación de las empresas, laboratorios universitarios y centros de investigación.

Desde el punto de vista de la empresa, la formación dual se concibe cada vez más dentro de la estrategia de desarrollo de talento de los futuros profesionales. La formación dual acorta el gap entre las necesidades de las empresas y la formación impartida en la universidad, acercándola al sector profesional y la cultura de la empresa de la mano de una formación a medida y una especialización temprana.


Con la entrada en vigor de la reforma laboral (2021), se configura el marco contractual para la formación dual universitaria a través del contrato de formación en alternancia (artículo 11.2 ET). Ambos marcos, el universitario y el laboral, abren un nuevo escenario que debe contribuir a relanzar la formación dual universitaria en España.

La formación dual y la transformación digital

Los retos que la digitalización plantea a la sociedad en general y a la mayoría de los sectores económicos en particular, están configurando un nuevo panorama laboral y profesional en el que emergen nuevos perfiles relacionados con la inteligencia artificial, la ciencia y el análisis de los datos, la ciberseguridad, etc... La transformación digital de muchos sectores empresariales requerirá nuevas habilidades y perfiles profesionales, y la formación dual y una relación estrecha entre universidad, formación profesional y empresa pueden proporcionar el mejor marco para responder a estas necesidades. Los sistemas duales están mejor posicionados para adaptarse y anticiparse a los cambios en la demanda de competencias del mercado debido a esa cercanía entre el mundo académico y laboral.

La importancia de un sistema dual terciario integrado en el sistema universitario cada vez se cuestiona menos debido a que los resultados de empleabilidad que obtienen las y los titulados duales han contribuido a aumentar su atractivo con el paso del tiempo. El sistema dual también responde a consideraciones sociales, como la posibilidad de ofrecer una formación permanente de alto nivel a las y los adultos con necesidades de recualificación.

El modelo dual puede desempeñar un papel muy importante a la hora de abordar los retos asociados a la cuarta revolución industrial y el futuro del trabajo, en especial en el ámbito de las TIC, donde la creciente demanda de profesionales de este ámbito conducen en muchos casos a altas tasas de abandono de los estudios debido a las grandes oportunidades profesionales que se les ofrece a las y los estudiantes mientras cursan sus estudios. La formación dual permite la retención del talento en estudios universitarios relacionados con las TIC ya que permite compaginar la práctica profesional con la formación académica.

La digitalización configura además nuevos escenarios de aprendizaje para la formación dual a través de fórmulas inducidas por la propia transformación digital (PLE, Personal Learning Environment), la innovación relacionada con los medios audiovisuales (Flipped Classroom, laboratorios remotos y virtuales), la modularización y la flexibilización (microcredenciales), y las redes sociales y entornos colaborativos. Esto supondrá un aumento de la oferta educativa online en todas sus variantes, superando las limitaciones espaciales y temporales, como es el caso de los estudios online e híbridos, los MOOC y los SPOC, el aprendizaje adaptado, etc. (Tecnológico de Monterrey 2015, 2016; Comisión Europea, 2020). 

(1) EQF: *European Qualifications Framework* (Marco de Cualificaciones Europeo)

Referencias

- ➔ Agenda de Competencias Europea (ESA, 2020). *European Skills Agenda*. Incluido en <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>
- ➔ Pacto Verde Europeo (EGD, 2021). *European Green Deal*. Incluido en: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_es
- ➔ Agenda Digital Europea (EDA, 2020). https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_es
- ➔ Tecnológico de Monterrey (2015). *Reporte EduTrends, Radar de Innovación Educativa*. Incluido en: <http://observatorio.itesm.mx/redutrends/>
- ➔ Tecnológico de Monterrey (2016). *Reporte EduTrends, Radar de Innovación Educativa de Preparatoria*. <http://observatorio.itesm.mx/edutrendsradarpreparatoria2016/>
- ➔ Comisión Europea (2020). *Digital education action plan 2021-2027*. Incluido en <https://education.ec.europa.eu/document/digitale-education-action-plan>

Transformación digital docente.

Estrategia **más allá de la innovación**

*Ana Allueva.
Vicerrectora de Educación Digital y Formación Permanente de la Universidad de Zaragoza*

Hace más de una década ya estábamos inmersos en una revolución tecnológica. La Comisión Europea disponía de un Plan de Acción de Educación Digital y todos los países de la Unión Europea habían adoptado estrategias para el uso de las tecnologías digitales en la educación, pero el impacto para la transformación de las prácticas educativas fue menor del esperado.

En 2020, la pandemia desencadenó un cambio fundamental, acelerando todos los procesos y desarrollando lo que se ha considerado un gran experimento mundial en el aprendizaje en línea, valorado por muchos de sus responsables como un éxito sin precedentes hacia una rápida transición digital. No obstante, la perspectiva desde 2022 nos permite reflexionar y escuchar a los estudiantes. Por una parte, el mero hecho de trasladar el aprendizaje presencial al aprendizaje en línea como un “aprendizaje en casa”, intentando replicar lo que se hacía en el aula en una pantalla, sin un rediseño significativo conforme a las prácticas académicas para el aprendizaje virtual, es un grave error. Error entendible en la situación de urgencia pandémica, pero injustificado posteriormente, a pesar de que esta práctica sigue dominando. Por otro lado, los estudiantes han trasladado un mensaje claro: quieren volver a la normalidad, necesitan experiencias interactivas, necesitan socializar.

¿Cómo debemos de interpretar este mensaje? **La década siguiente a la pandemia supone un desafío crítico que exige un cambio, a la vez que una gran oportunidad para la innovación en las universidades.**

El informe “Universities without walls. A vision for 2030” de la European University Association lo refleja claramente. La mayoría de nuestras universidades, milenarias en Europa, son presenciales y siempre han desempeñado el liderazgo en la transformación y el cambio impulsado por el conocimiento. Los campus virtuales ya estaban implantados en la mayoría, pero no habían tomado el protagonismo. **No se espera, ni sería deseable, que la mayoría de las universidades abandonen su naturaleza presencial y pasen a ser universidades en línea. No obstante, la transformación digital facilitará que la naturaleza y estructura de las universidades sí sea híbrida.** Se conciben bajo un diseño holístico, con espacios físicos y digitales de aprendizaje e investigación que deben adaptarse a una comunidad diversa de manera flexible y con enfoques mixtos en entornos ubicuos.

En este escenario, es necesaria una integración profunda con la tecnología mediante cambios estratégicos basados en el liderazgo institucional.

La experiencia educativa de calidad que se proporcione a los estudiantes requiere estar bien diseñada en un proceso planificado, tanto tecnológico como pedagógico y organizacional, donde el estudiante se sitúa en el centro.

La autonomía universitaria es fundamental para el desarrollo de las necesarias políticas estratégicas que propicien este cambio, que ya venía siendo continuo y resiliente; pero este es un momento de oportunidad para involucrar a todos los actores del ecosistema educativo, pues existe conciencia de la necesidad, por lo que el desafío no puede tener como única respuesta la institucional.

Han surgido alianzas de conocimiento transnacionales, como la iniciativa de Universidades Europeas que apoyan modelos de cooperación llamados a revolucionar la calidad y la competitividad de la educación superior, que serían impensables sin la dimensión digital. En el ámbito nacional, las asociaciones interuniversitarias, como el Grupo 9 de Universidades⁽¹⁾, que ya compartían campus virtual con oferta conjunta de formación digital, se han fortalecido enfrentando los nuevos escenarios docentes con nuevas estrategias formativas, manteniendo el marcado propósito de avanzar en desafíos comunes. La financiación para aplicar políticas de transformación digital también es fundamental. Actualmente, las universidades establecen consorcios en torno al Plan Uni-Digital, que concede subvenciones a universidades públicas españolas para la modernización y digitalización del sistema universitario español en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia con el que la Unión Europea persigue que sus miembros puedan salir reforzados de la crisis provocada por la COVID-19.

En este punto es fundamental involucrar tanto a los docentes como al estudiantado, pero también al personal profesional de administración y servicios, que desempeña un papel clave para el desarrollo de los procesos tecnológicos. En todo caso, la formación en competencias digitales es prioritaria; de hecho, es una de las ocho competencias clave para el aprendizaje permanente. La Unión Europea informa en estadísticas recientes que 9 de cada 10 trabajos requieren competencias digitales básicas, mientras que solo 4 de cada 10 europeos tienen un nivel básico de estas competencias. Esto pone el foco directamente

sobre la empleabilidad de nuestros estudiantes; hay un primer reto de diagnóstico sobre sus capacidades digitales, pero también de la de los docentes.

La mayor dependencia de las tecnologías y de Internet ha puesto a prueba suposiciones sobre las nuevas generaciones a las que se consideraba “nativos digitales” -expresión ya cuestionada por los expertos en tecnologías educativas-, demostrando que no es suficiente con disponer de los recursos tecnológicos y dejando expuestos los problemas de alfabetización digital. Tampoco para los docentes ha sido fácil, en ocasiones incluso se tilda al profesor universitario de conservador y tendente a reproducir modelos o metodologías educativas que conoce y con las que se encuentra cómodo; sin embargo, la competencia digital en este caso tiene que ir más allá de la mera capacidad de comprenderla y utilizarla, debe proporcionar al docente la capacidad de utilizar la tecnología digital para la enseñanza y el aprendizaje.

En ocasiones la prisa por ser innovadores puede derivar en un mal uso o incluso abuso de la tecnología. El uso de la tecnología no debe ser un fin en sí mismo, por supuesto que se reconoce como un extraordinario facilitador de la innovación educativa, pero el objetivo final debe ser la mejora de la calidad docente integrando todas sus dimensiones. Por otra parte, también en ocasiones se confunden las actuaciones simplemente novedosas con actuaciones de innovación, o bien la innovación se desarrolla con iniciativas aisladas; por ello, es importante el desarrollo de estrategias institucionales que identifiquen, ordenen y coordinen las actuaciones para, juntos, avanzar más y mejor. Un valor importante de las actividades que se desarrollan en innovación educativa es justamente que dejen de ser novedosas y pasen a la rutina académica.

Para avanzar hay que identificar tendencias y anticiparse al cambio. Aunque realizar prospectiva en educación es complejo, los cambios tecnológicos se constatan exponenciales y deberán estar intrínsecamente ligados a cambios en las metodologías e incluso de ordenación académica.

En el ámbito tecnológico, la transformación digital docente tiene por claves la nube, la interoperabilidad, la conectivi-

dad incluyendo las tecnologías móviles y la seguridad, junto a la protección de datos. Por supuesto, la Inteligencia Artificial (IA), el Internet de las cosas (IoT) y los datos masivos (Big Data y Machine Learning), así como sus posibilidades para las analíticas de aprendizaje y su orientación para el aprendizaje adaptativo, van a ser impulsores indiscutibles en ese camino hacia la universidad del futuro. Los mundos digitales, la realidad aumentada y la realidad virtual, que facilitan una formación inmersiva, han llegado con el metaverso; parece que aporta una gran disrupción metodológica que supone un punto de inflexión, pero todavía de difícil adopción.

Hay otras alternativas metodológicas actuales cuyo desarrollo está intrínsecamente relacionado con la transformación digital; por ejemplo, las microcredenciales, que habilitan para la certificación de conocimientos y competencias mediante insignias digitales utilizando tecnologías como blockchain. Además, facilitan los diseños curriculares modulares, organizados en planes formativos personalizados o, incluso, la posibilidad de planes de estudio abiertos, permitiendo una alta flexibilidad y diversificación. En cualquier caso, estos nuevos modelos aparejan cambios en la ortodoxia de la ordenación académica que no siempre son fáciles, aunque ya existen experiencias exitosas relacionadas, como la organización en bloques que concentra temporalmente contenidos curriculares diferenciados. Este es un camino difícil de recorrer en las enseñanzas oficiales, pero la expectativa inmediata está puesta en la formación permanente, que permite mayor flexibilidad y donde se abren grandes posibilidades, conectadas, especialmente, a la docencia virtual.

Pero hay más, mucho más. En definitiva, un futuro lleno de retos emocionantes en lo que ya es la realidad del mundo digital. ✨

(1) El Grupo 9 de Universidades (G-9) es una asociación conformada por las universidades públicas que son únicas en sus respectivas comunidades autónomas: Universidad de Cantabria, Universidad de Castilla-La Mancha, Universidad de Extremadura, Universitat de les Illes Balears, Universidad de La Rioja, Universidad de Oviedo, Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, Universidad Pública de Navarra y Universidad de Zaragoza.

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.

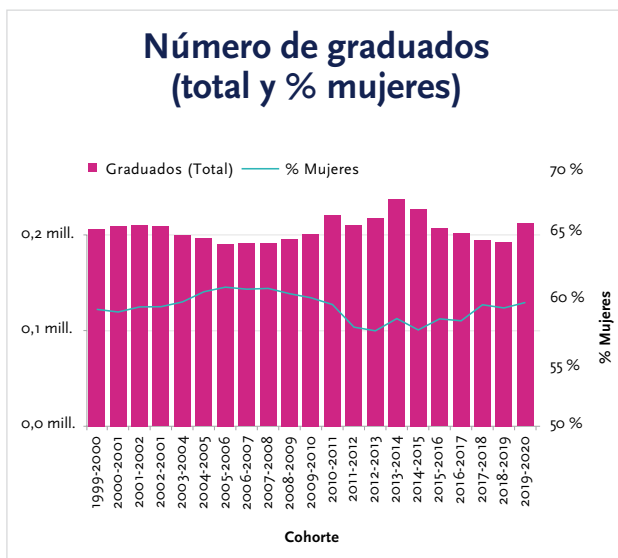
La empleabilidad de los jóvenes en España:

¿Cómo es la inserción de los graduados universitarios?

A finales del año 2002 se constituye Fundación Conocimiento y Desarrollo (CyD). Tiene su origen en el convencimiento de la influencia que la universidad ejerce sobre el desarrollo económico y social de España, junto al sector empresarial. La Fundación CYD tiene por objetivo analizar y promover la contribución de las universidades al desarrollo, impulsar el carácter emprendedor de la sociedad española y ampliar la conexión empresa-universidad, siendo ésta el motor del progreso social y un elemento clave para la productividad del capital humano.

Perfil de los graduados

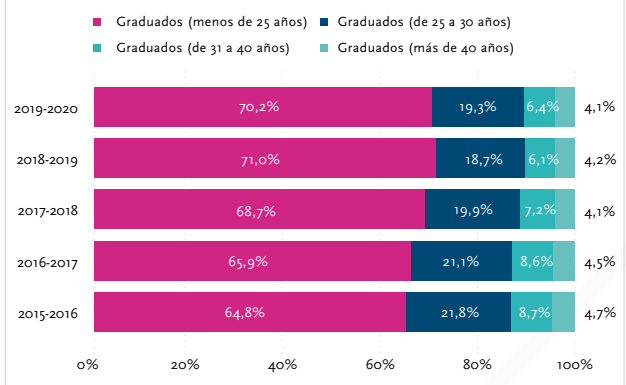
Evolución nº total de graduados por sexo y grupos de edad



El número de graduados se ha mantenido relativamente constante durante los últimos 20 años, con alrededor de unos 200.000 graduados por curso.

Las mujeres siempre han supuesto una clara mayoría, oscilando su peso relativo en los graduados entre el 57,6% y el 61%.

Evolución % de graduados por grupos de edad



En las últimas 5 cohortes, el número de graduados de menos de 25 años se ha incrementado (5,4 puntos porcentuales).

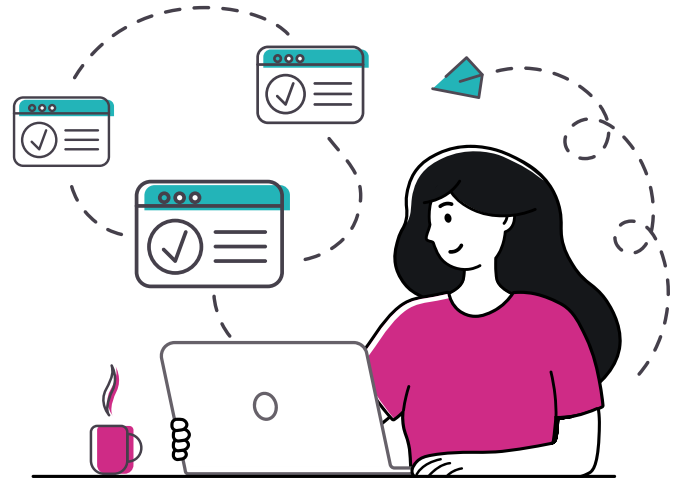
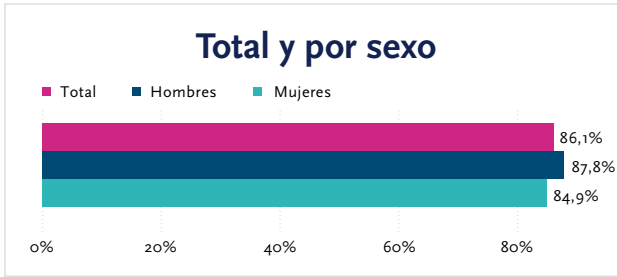
Situación laboral

En este apartado se muestra la tasa de empleo y paro de los titulados en grado en el curso 2013-2014 en las universidades españolas, cinco años después de egresar, esto es en 2019, total, por sexo, por ámbitos de estudio y resaltando las titulaciones más destacadas en cada indicador planteado.

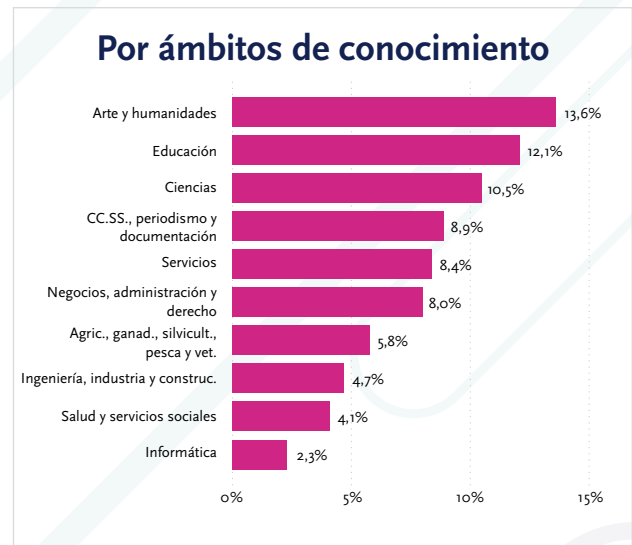
Tasa de empleo

Tasa de empleo: Porcentaje de graduados de grado del 13-14 que en el año 2019 tenían trabajo sobre el total de graduados de esa misma cohorte.

Los graduados de grado de la cohorte 2013-2014 de las titulaciones del ámbito de informática en 2019 obtenían la mayor tasa de empleo.

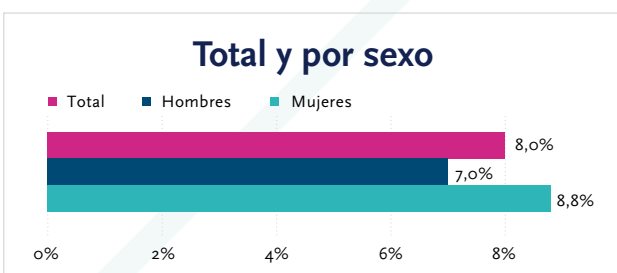


El ámbito de artes y humanidades muestra la tasa de paro más elevada, destacando por titulaciones conservación y restauración, filosofía, literatura, historia o lenguas, dentro de él.



Tasa de paro

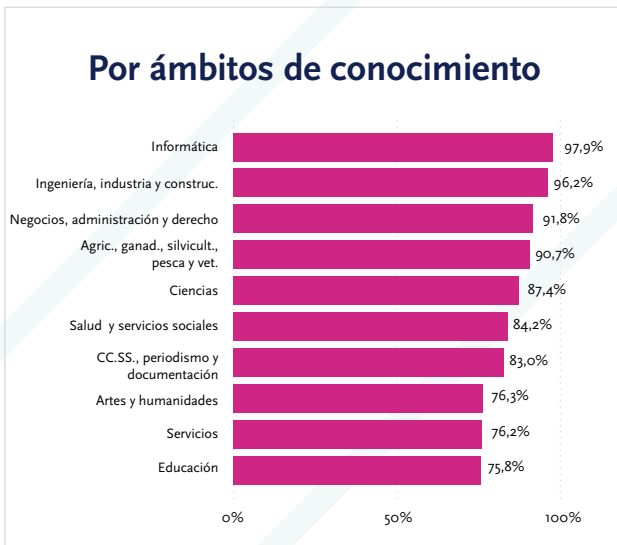
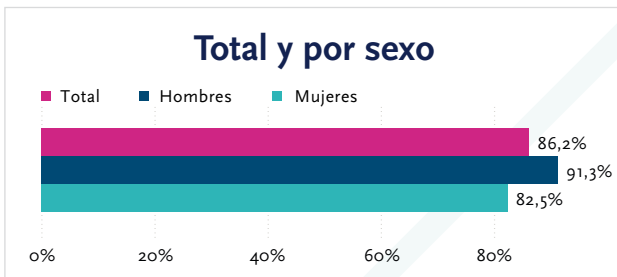
Tasa de paro: Porcentaje de graduados de grado del 13-14 que en el año 2019 estaban desempleados sobre el total de graduados activos de esa misma cohorte.



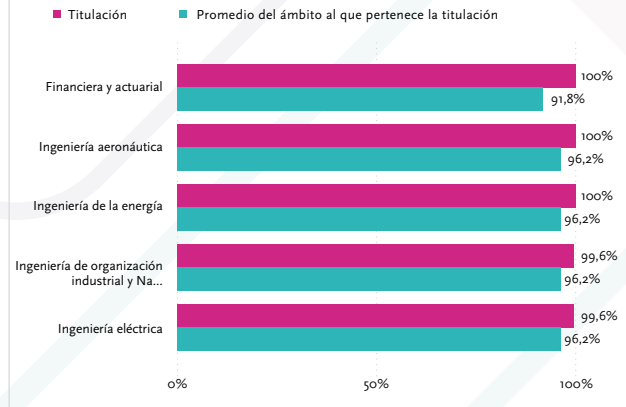
Trabajando a tiempo completo

Trabajando a tiempo completo (%): De los graduados de 2013-2014 que estaban trabajando en 2019, porcentaje que lo hace a tiempo completo.

Los ámbitos de conocimiento de informática e ingeniería, industria y construcción son los que tienen mayor tasa de graduados trabajando a tiempo completo con un 97,9% y un 96,2%, respectivamente.



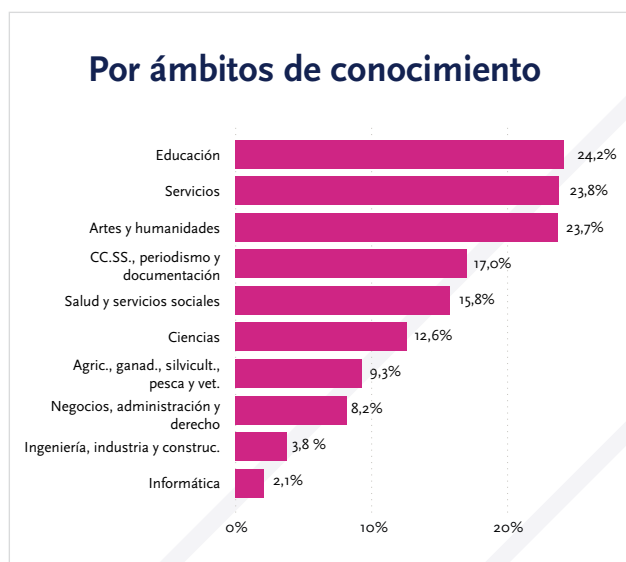
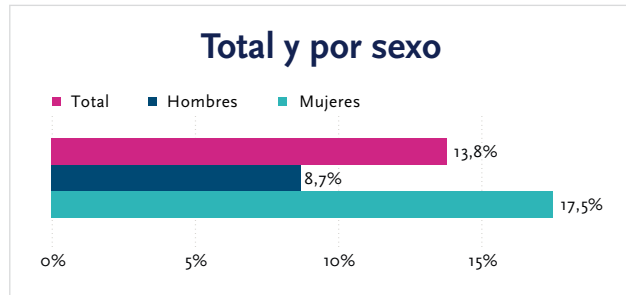
Las 5 titulaciones con mayor % de graduados trabajando a tiempo completo



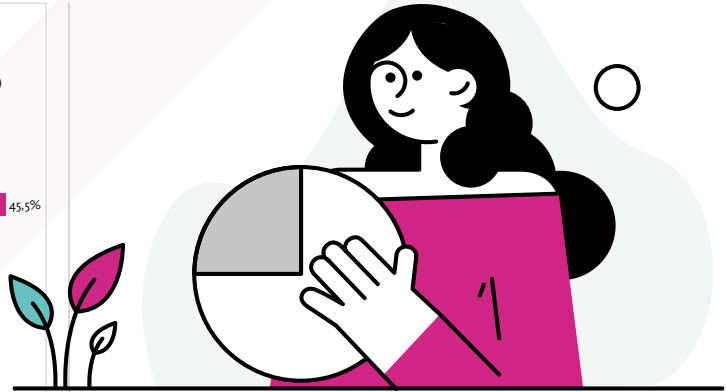
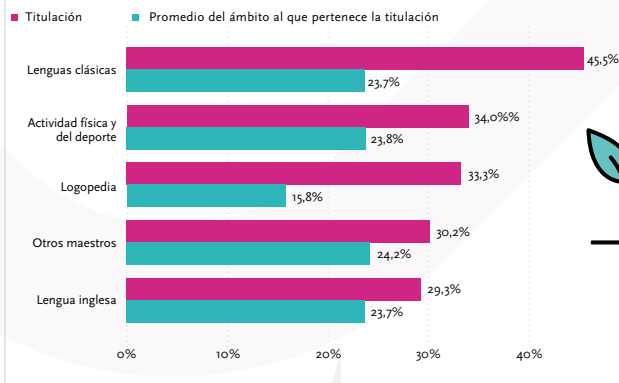
Trabajando a tiempo parcial

Trabajando a tiempo parcial (%): De los graduados de 2013-2014 que estaban trabajando en 2019, porcentaje que lo hace a tiempo parcial.

Más del 20% de los titulados en educación, servicios y artes y humanidades que trabajaban lo hacían a tiempo parcial.



Las 5 titulaciones con mayor % de graduados trabajando a tiempo parcial



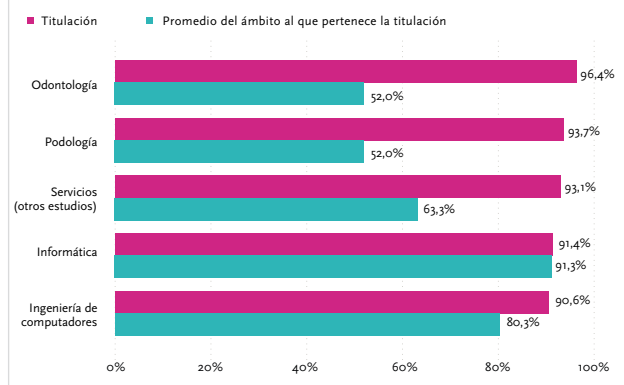
Situación profesional estable

Situación profesional estable (%): De los graduados de 2013-2014 que estaban trabajando en 2019, porcentaje que son empresarios con asalariados, trabajadores independientes o empresarios sin asalariados o asalariados con contrato permanente.

Nota: La selección de las categorías para construir este indicador ha sido bajo criterio de Fundación CYD.

Más del 90% de los titulados en informática y en torno al 80% de los graduados en negocios, administración y derecho e ingeniería, industria y construcción tenían una situación profesional estable.

Las 5 titulaciones con mayor % de graduados trabajando en una situación estable



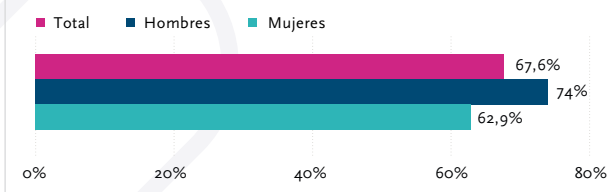
Situación profesional precaria

Situación profesional precaria (%): De los graduados de 2013-2014 que estaban trabajando en 2019, porcentaje que son asalariados con contrato temporal, trabajadores en prácticas, formación o becarios o ayudando a negocios familiares.

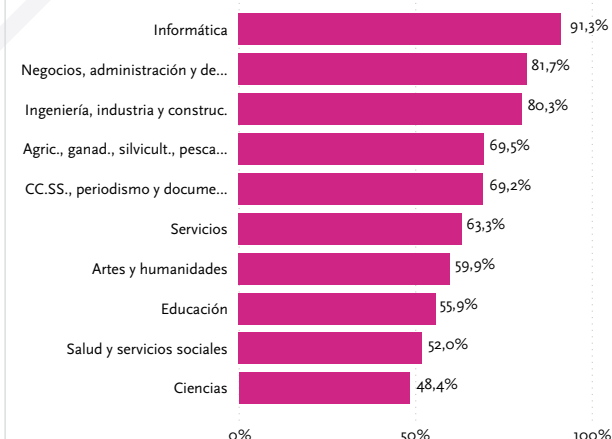
Nota: La selección de las categorías para construir este indicador ha sido bajo criterio de Fundación CYD.

Ciencias, salud y servicios sociales y educación registran el mayor porcentaje de titulados trabajando en una situación profesional precaria. Destaca por titulaciones, Medicina, por el MIR (médico interno residente).

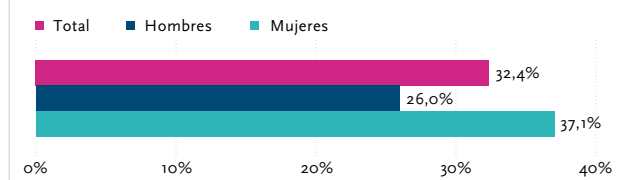
Total y por sexo



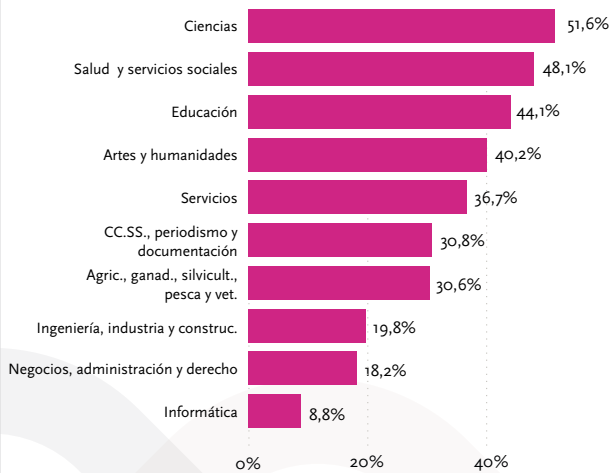
Por ámbitos de conocimiento



Total y por sexo

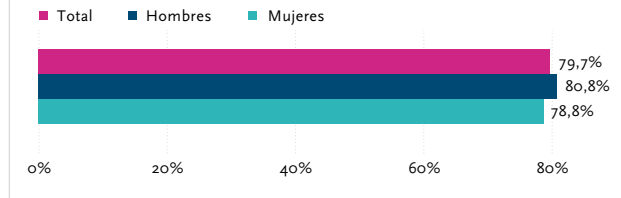


Por ámbitos de conocimiento

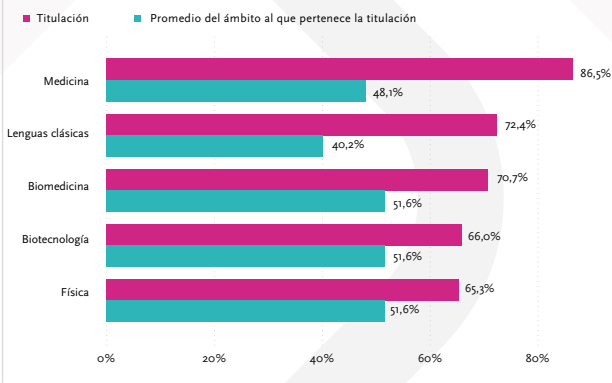


Más de 9 de cada 10 graduados en salud e informática trabajaban en puestos de alta cualificación. Por titulaciones, destacan odontología, medicina y enfermería.

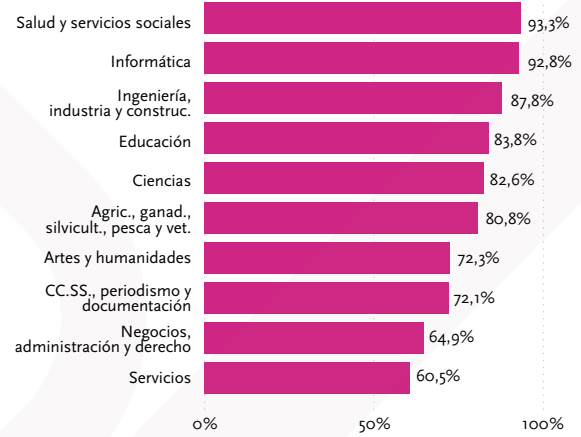
Total y por sexo



Las 5 titulaciones con mayor % de graduados trabajando en una situación laboral precaria



Por ámbitos de conocimiento

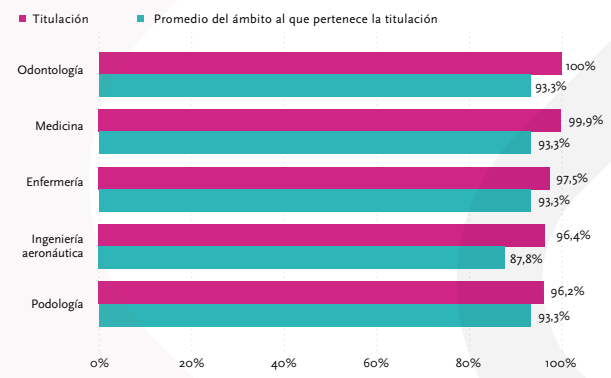


Puestos alta cualificación

Puestos alta cualificación (%): De los graduados de 2013-2014 que estaban trabajando en 2019, porcentaje que trabajaban en ocupaciones de alta cualificación (directores y gerentes, técnicos y profesionales científicos e intelectuales y técnicos y profesionales de apoyo).

Nota: La selección de las categorías para construir este indicador ha sido bajo criterio de Fundación CYD.

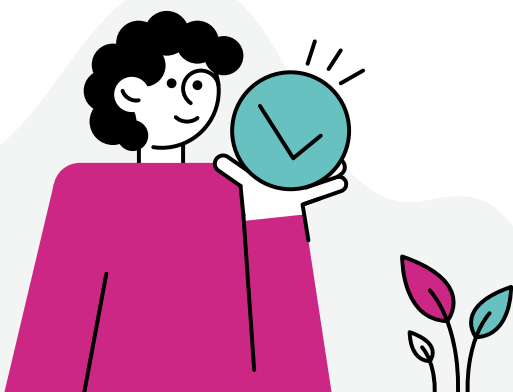
Las 5 titulaciones con mayor % de graduados trabajando en puestos de alta cualificación



Puestos baja cualificación

Puestos baja cualificación (%): De los graduados de 2013-2014 que estaban trabajando en 2019, porcentaje que trabajaban en ocupaciones que no son de alta cualificación (entre las cuales, empleados contables y administrativos y trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores).

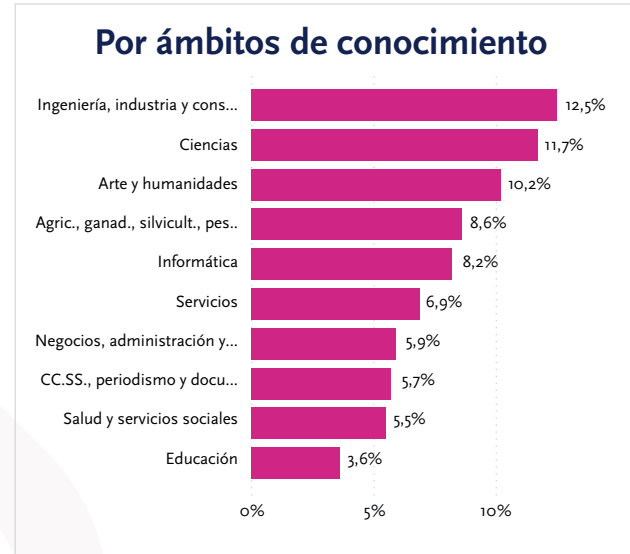
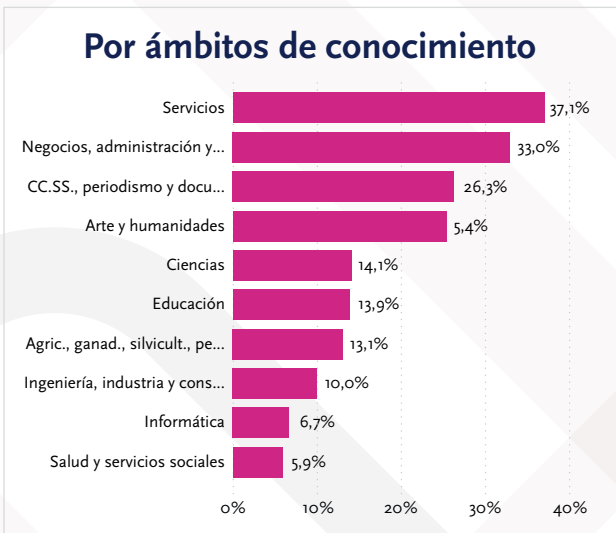
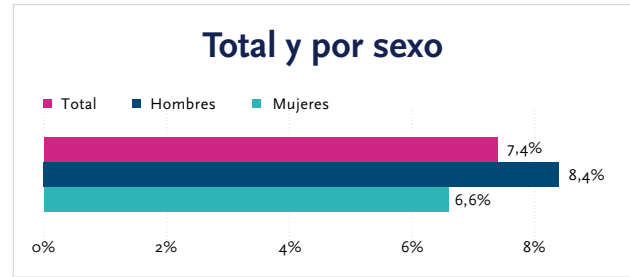
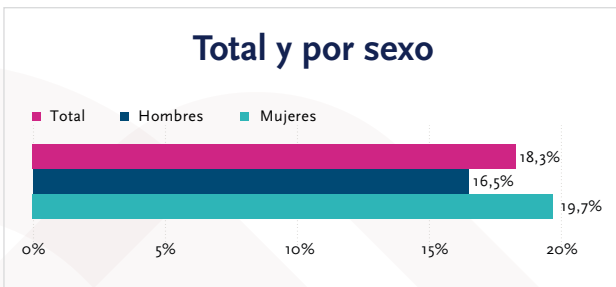
Nota: La selección de las categorías para construir este indicador ha sido bajo criterio de Fundación CYD.



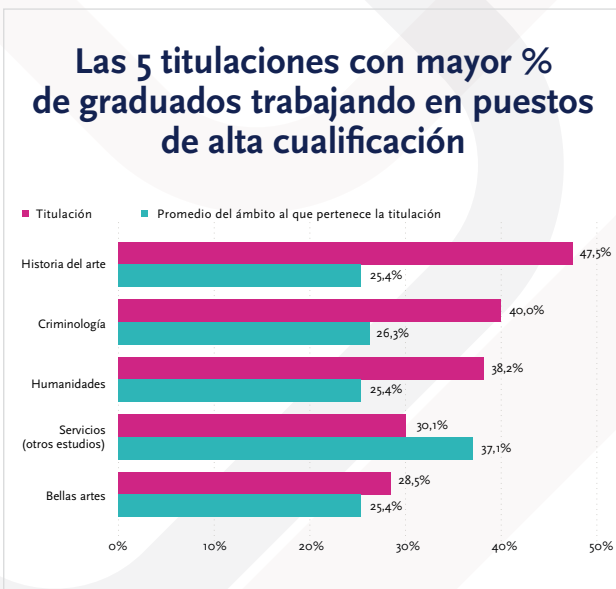
Servicios y negocios, administración y derecho son los ámbitos en los que más porcentaje de graduados trabajaban en puestos que no son de alta cualificación. Por titulaciones destacan historia del arte, criminología y humanidades.

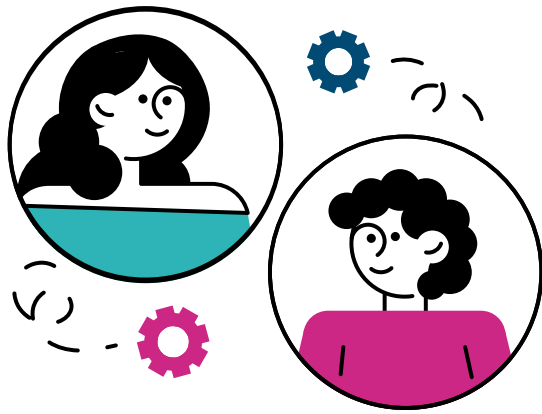
Trabajando en el extranjero

Trabajando en el extranjero (%): De los graduados de 2013-2014 que estaban trabajando en 2019, porcentaje que lo hacían en el extranjero.



Aproximadamente una tercera parte de los graduados de las titulaciones relacionadas con la biomedicina trabajaban fuera de España.

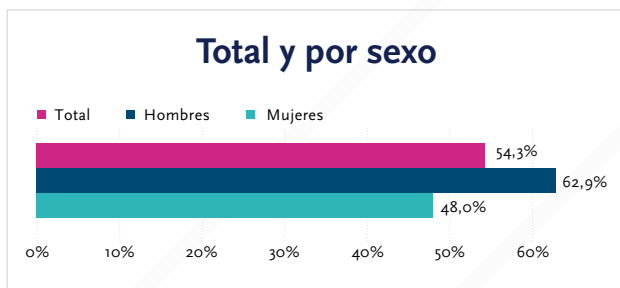




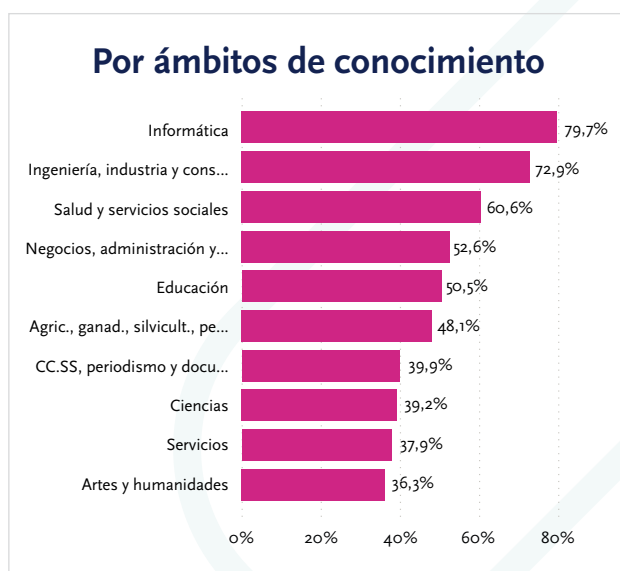
Retribución salarial mensual (1.500 euros o más)

Retribución salarial mensual (1.500 euros o más) (%): De los graduados de 2013-2014 que estaban trabajando en 2019, porcentaje que cobraban 1.500 euros netos al mes o más.

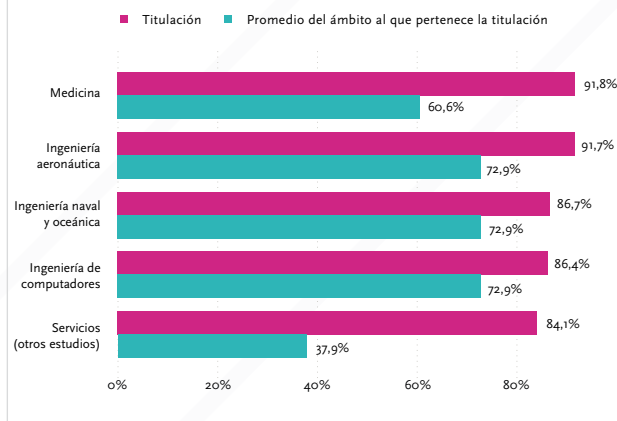
Nota: La selección de las categorías para construir este indicador ha sido bajo criterio de Fundación CYD.



Casi el 80% de los titulados del ámbito de informática y el 73% del de ingeniería, industria y construcción cobraban por lo menos 1.500 euros netos al mes. Por titulaciones, sin embargo, destaca medicina (casi el 92% cobraba eso).



Las 5 titulaciones con mayor % de graduados con un sueldo mensual de 1.500 euros o más



Conclusiones

- Las mayores diferencias entre hombres y mujeres se dan en el porcentaje trabajando a tiempo parcial (el 8,7% de los titulados en 2013-2014 que trabajaban en 2019 tenían jornada parcial frente al 17,5% de ellas), el salario percibido (el 63% de ellos cobran al menos 1.500 euros netos al mes frente al 48% de ellas) y en la situación profesional (el 37% de ellas tiene una situación profesional más precaria frente al 26% de ellos).
- Los titulados en los ámbitos de informática e ingeniería, industria y construcción son los que muestran los mejores indicadores de inserción laboral, teniendo en cuenta la tasa de empleo 2019 de los titulados en 2013-2014 y la situación de los que trabajan en 2019: más porcentaje con situación profesional estable, trabajando a tiempo completo, en ocupaciones de alta cualificación, en puesto en el que se necesita nivel de estudios universitarios, trabajando "de lo suyo" y cobrando un sueldo igual o mayor a 1500 euros.
- Le siguen los titulados en ciencias de la salud: menos en trabajo a tiempo completo y situación profesional estable, en el resto de indicadores mencionados arriba están entre los tres primeros ámbitos.
- En el otro extremo, con indicadores no tan buenos, teniendo en cuenta la tasa de paro 2019 de los titulados en 2013-2014 y la situación de los que trabajan en 2019: más porcentaje con situación profesional precaria, trabajando a tiempo parcial, en ocupaciones que no son de alta cualificación, en puesto en el que no se necesita nivel de estudios universitarios, trabajando en algo que no es "de lo suyo" y cobrando menos de 1500 euros netos al mes, destacan los titulados en el ámbito de artes y humanidades (solo en situación profesional precaria y puestos de baja cualificación no aparecen entre los tres primeros, pero son los cuartos a poca distancia del resto).
- A estos les siguen los titulados en servicios: en 5 de los 7 indicadores aparecen entre los 3 con peores resultados de inserción laboral comparados.
- Por titulaciones, las 10 titulaciones con mayor y menor calidad en relación a la inserción laboral según estos indicadores arriba mencionados son las que se muestran en las siguientes tablas.

Las 10 titulaciones con mayor calidad en la inserción laboral de los graduados universitarios⁽¹⁾:

TITULACIÓN	
1	Ingeniería de computadores
2	Ingeniería aeronáutica
3	Odontología
4	Ingeniería en tecnologías industriales
5	Informática
6	Desarrollo de software y de aplicaciones e Ingeniería multimedia
7	Ingeniería eléctrica
8	Ingeniería de la energía
9	Ingeniería de telecomunicación
10	Farmacia

- Las mayores diferencias entre hombres y mujeres se dan en el porcentaje trabajando a tiempo parcial (el 8,7% de los titulados en 2013-2014 que trabajaban en 2019 tenían jornada parcial frente al 17,5% de ellas), el salario percibido (el 63% de ellos cobran al menos 1.500 euros netos al mes frente al 48% de ellas) y en la situación profesional (el 37% de ellas tiene una situación profesional más precaria frente al 26% de ellos).
- Los titulados en los ámbitos de informática e ingeniería, industria y construcción son los que muestran los mejores indicadores de inserción laboral, teniendo en cuenta la tasa de empleo 2019 de los titulados en 2013-2014 y la situación de los que trabajan en 2019: más porcentaje con situación profesional estable, trabajando a tiempo completo, en ocupaciones de alta cualificación, en puesto en el que se necesita nivel de estudios universitarios, trabajando “de lo suyo” y cobrando un sueldo igual o mayor a 1500 euros.
- Le siguen los titulados en ciencias de la salud: menos en trabajo a tiempo completo y situación profesional estable, en el resto de indicadores mencionados arriba están entre los tres primeros ámbitos.

(1) Para obtener el resultado del indicador de alta calidad en la inserción laboral desagregado por titulaciones, se han tomado los resultados de los siguientes indicadores y se le ha dado el mismo peso a cada uno para su agregación final en forma de indicador sintético: Trabajando a tiempo completo, situación profesional estable, puestos de alta cualificación, nivel de formación apropiado para realizar su trabajo, trabajando en su área de estudios o relacionada y retribución salarial mensual (1.500 euros o más).

(2) Para obtener el resultado del indicador de baja calidad en la inserción laboral desagregado por titulaciones, se han tomado los resultados de los siguientes indicadores y se le ha dado el mismo peso a cada uno para su agregación final en forma de indicador sintético: Trabajando a tiempo parcial, situación profesional precaria, puestos de baja cualificación, nivel de formación no apropiado para realizar su trabajo, trabajando fuera de su área de estudios y retribución salarial mensual (menos de 1.500 euros).

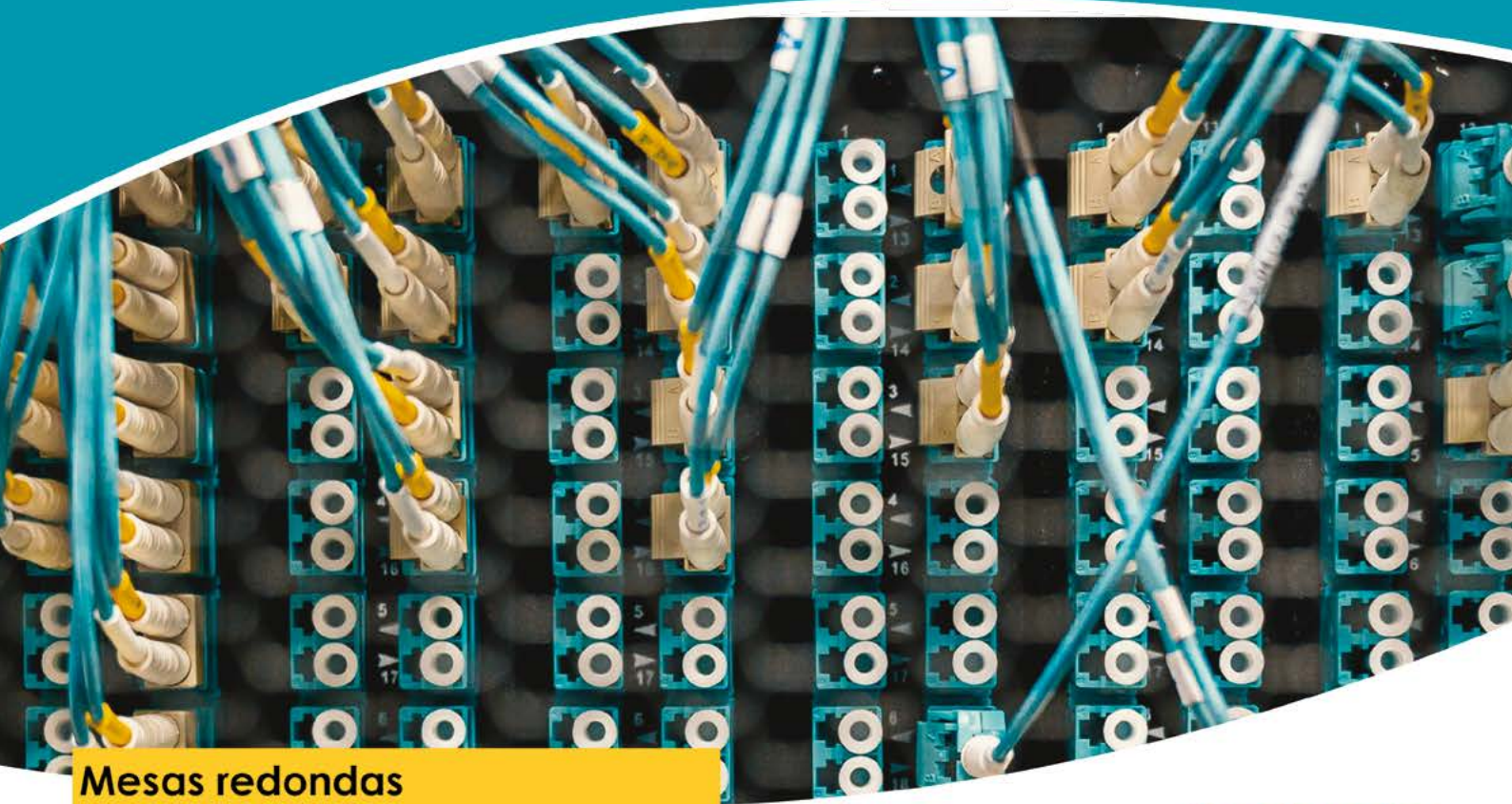
- En el otro extremo, con indicadores no tan buenos, teniendo en cuenta la tasa de paro 2019 de los titulados en 2013-2014 y la situación de los que trabajan en 2019: más porcentaje con situación profesional precaria, trabajando a tiempo parcial, en ocupaciones que no son de alta cualificación, en puesto en el que no se necesita nivel de estudios universitarios, trabajando en algo que no es “de lo suyo” y cobrando menos de 1500 euros netos al mes, destacan los titulados en el ámbito de artes y humanidades (solo en situación profesional precaria y puestos de baja cualificación no aparecen entre los tres primeros, pero son los cuartos a poca distancia del resto).
- A estos les siguen los titulados en servicios: en 5 de los 7 indicadores aparecen entre los 3 con peores resultados de inserción laboral comparados.
- Por titulaciones, las 10 titulaciones con mayor y menor calidad en relación a la inserción laboral según estos indicadores arriba mencionados son las que se muestran en las siguientes tablas.

Las 10 titulaciones con menor calidad en la inserción laboral de los graduados universitarios⁽²⁾:

TITULACIÓN	
1	Historia del arte
2	Geografía
3	Historia
4	Gestión y administración pública
5	Arqueología
6	Bellas artes
7	Lenguas clásicas
8	Humanidades
9	Conservación y restauración
10	Geografía y ordenación del territorio

- Si se comparan los resultados a nivel de ámbito en relación a la evolución del número de graduados en cada uno de estos ámbitos, es sorprendente como áreas como informática e ingeniería, industria y construcción, con los mejores indicadores de inserción laboral, han experimentado una disminución de su número de egresados en las dos últimas décadas en el sistema universitario español.
- En cambio, ámbitos como artes y humanidades o servicios, con no tan buenos indicadores de inserción laboral, han experimentado un aumento en el número de graduados.
- Salud es el único ámbito con buena inserción laboral que ha incrementado el número de egresados.
- Una hipótesis podría ser que los potenciales estudiantes del sistema universitario español no disponen de suficiente información a la hora de escoger carrera universitaria, especialmente información sobre inserción laboral.
- Otra alternativa es que, a pesar de sí disponer de esa información, tienen otras prioridades a la hora de elegir carrera, tal vez la vocación, la facilidad de los estudios, o la preferencia personal.

La transición digital una **oportunidad** para la formación, la economía y el empleo



Mesas redondas

- Digitalización, impacto económico y transformación social: ¿clave para la recuperación económica, el impulso al empleo y la equidad social?
- Digitalización, nuevas formas de empleo y mercado de trabajo
- El papel de la educación superior en la transición digital: formación dual. Formación permanente e innovación educativa

Presentación del estudio

Formación y Mercado Laboral en España
realizado por la Fundación de Estudios e Investigación
ASPASIA para la Formación y el Empleo

Contacto



gestion@fundacionaspasia.com
fundacionaspasia.com
cursos - UIMP

Matrícula



606 352 022

Santander
25, 26 y 27 de julio de 2022

Conferencias

- Itinerario hacia una Década Digital para la transformación digital de Europa al 2030. Principios y derechos
- La Agenda España digital 2025
- Formación. Digitalización y Empleo. ¿Qué aporta la nueva ley de Formación Profesional?
- El impacto de la digitalización en la economía
- La transición digital como un elemento dinamizador de la reforma laboral. Otros componentes claves



ASPASIA

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

UIMP

Universidad Internacional
Menéndez Pelayo