

Microcredencials transformatives: requalificació professional i productivitat

Miquel Guiot Rocamora

4rt Congrés d'Economia i Empresa de Catalunya

Comunicació a l'eix 4 "El capital humà i el futur del treball".

Paraules clau: Microcredencial. Productivitat. Requalificació professional. Formació al llarg de la vida. Universitat. Lideratge. Governança.

Abstract

La productivitat és un factor fonamental de la bretxa de renda que l'estat espanyol manté amb les economies més avançades d'Europa. Per millorar la productivitat cal preocupar-se i ocupar-se de la innovació i de la formació del capital humà.

La requalificació de la població adulta és tan essencial per la prosperitat de la societat com ho és la formació de la gent jove. Alhora, esdevé un repte crític pel futur immediat considerant l'impacte dels factors demogràfics relatius a l'estructura de la piràmide de població i a l'augment de l'esperança de vida.

Partint d'aquestes premisses, la comunicació aprofundeix en com les microcredencials poden ser una oportunitat de millora de la governança del sistema per bastir quelcom nou i diferent, orientat a mercat i a la demanda de treball, superar les inèrcies i propiciar aliances entre tots els actors clau, recosir la relació entre universitat i empresa, amb capacitat per a transferir coneixement i ajudar a transformar les universitats en espais de formació per a totes les edats, de formació al llarg de la vida i de requalificació de la població adulta.

Introducció / A tall de presentació

Les microcredencials son una oportunitat única per abordar simultàniament tres temes claus pel futur del país: la millora de la productivitat, la requalificació professional de la població adulta i la transformació de les universitats.

Poc és molt; poc és tot. Segons com, un quasi res pot ser un gairebé tot (Josep Maria Esquirol)

Context: Dades > Informació > Coneixement

Les dades, correctament tractades, ajuden a objectivar els debats. La informació que transmeten són un estímul per a la intel·ligència que empeny a moures del terreny de les percepcions cap al de les interpretacions i les hipòtesis fonamentades, per generar coneixement que permet progressar en la millora continuada i explorar nous horitzons.

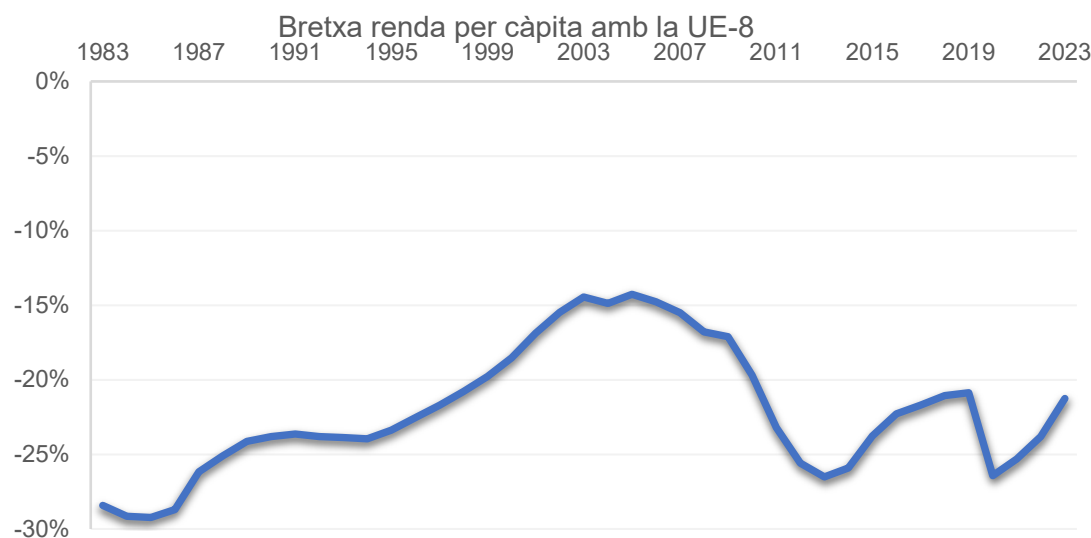
Passat, present i futur, el nivell de certesa i incertesa és molt diferent en cada estadi. Les dades ens referencien d'on venim, on som i ens mostren les tendències de cap on anem. Una informació valuósíssima que la intel·ligència convertirà en coneixement per prendre decisions informades. Quan a més de disposar de les teves dades, disposes de les dades d'altres que fan o s'ocupen del mateix que tu, llavors, a més, pots contrastar la teva situació i evolució amb les dels altres.

La solució d'un problema comença per fer-ne una bona diagnosi. Veiem quines són les dades i els indicadors d'alguns aspectes rellevants del nostre context i entorn, en l'àmbit de la nostra economia i estructura demogràfica.

Bretxa de renda

A prop de complir-se 40 anys de la incorporació de l'estat espanyol a la Unió Europea (1986), les dades econòmiques mostren que no s'ha aconseguit reduir la bretxa de renda que el separa de les economies més avançades d'Europa.

Bretxa de renda per càpita d'Espanya amb la UE-8 (*)



Elaboració pròpia amb dades España 2050

(*) Mesura les diferències relatives en PIB per càpita entre Espanya i la UE-8. El PIB per càpita es defineix com la ràtio entre el PIB (en euros constants de 2015 i corregit per diferències de poder adquisitiu) i la població total. La UE-8 inclou als següents països: Àustria, Alemanya, Bèlgica, Dinamarca, Finlàndia, França, Països Baixos i Suècia.

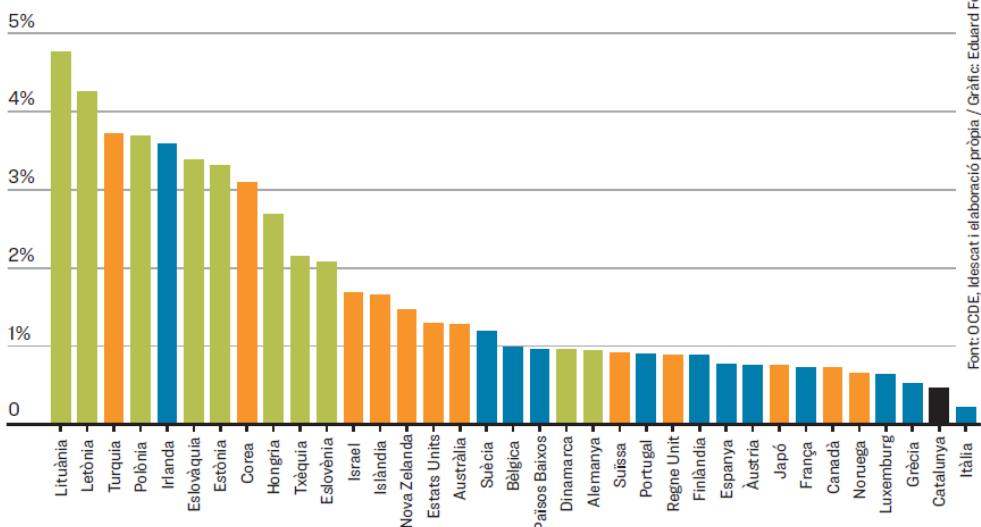
PIB per càpita

El PIB per càpita, tot i les seves limitacions, és, sense dubte, el millor indicador que tenim per mesurar el progrés material mitjà dels ciutadans d'un país (...) A mitjà i llarg termini qualsevol creixement sostenible de la despesa pública per càpita s'ha de recolzar en un creixement del PIB per càpita, no en el creixement absolut del PIB (Galí).

Mitjana de creixement anual del PIB per càpita

Període 2000-2023. En percentatge

■ UE abans de l'ampliació del 2004 ■ Incorporacions a la UE 2004 ■ No formen part de la UE



Font: OCDE, Idescat i elaboració pròpia / Gràfic: Eduard Forrell Isanda

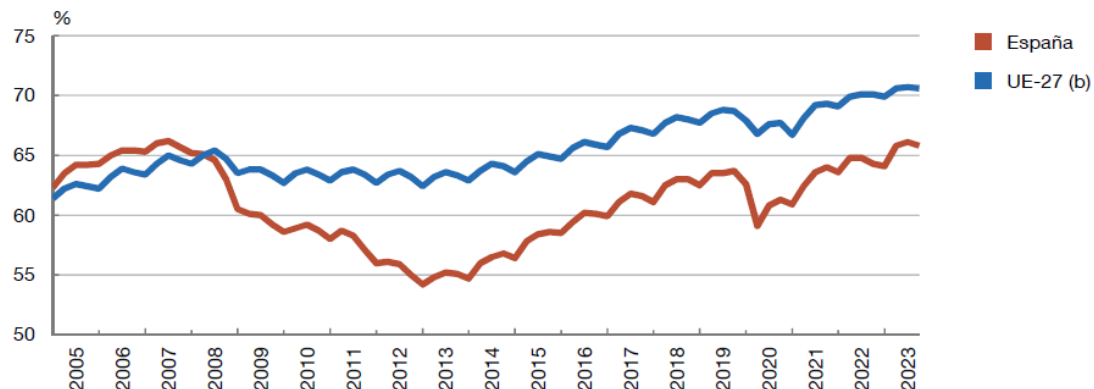
Font: Diari Ara

Atur

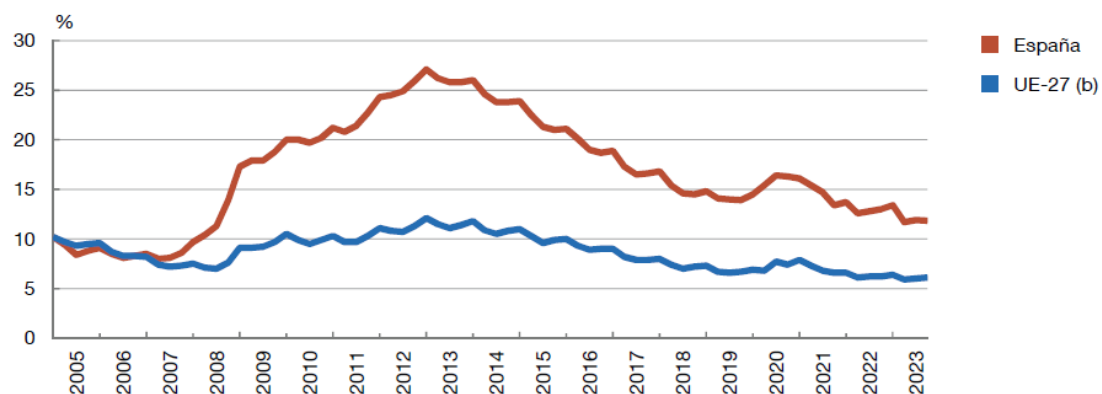
No hi ha vida digna sense la possibilitat de poder tenir una feina digna.

Taxa d'ocupació i taxa de desocupació d'Espanya comparada amb la de la UE:

3.2.a Tasa de empleo (a)



3.2.b Tasa de desempleo (c)



FUENTE: Eurostat (Labour Force Survey).

a Tasa de empleo medida como el porcentaje de población ocupada sobre el total de la población en edad de trabajar (entre 15 y 64 años).

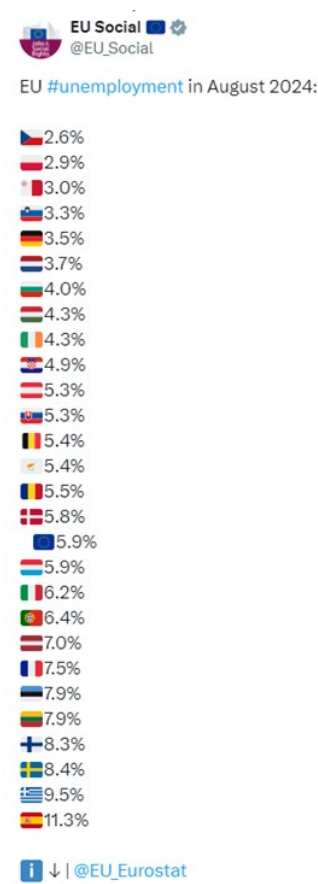
b UE-27 es, en todo el período considerado, el agregado de aquellos países que forman la UE desde 2020 en adelante.

c Tasa de desempleo medida como el porcentaje de población desocupada sobre el total de la población activa (entre 15 y 64 años).

Font: Informe Anual 2023 - Banco de España, pag 185

Eurostat publica cada mes les dades d'atur, fa molt temps que l'estat espanyol té les pitjors dades en atur i atur juvenil de la Unió Europea, sempre molt lluny dels estats que tenen els millors resultats i lluny de la mitjana europea.

Atur general

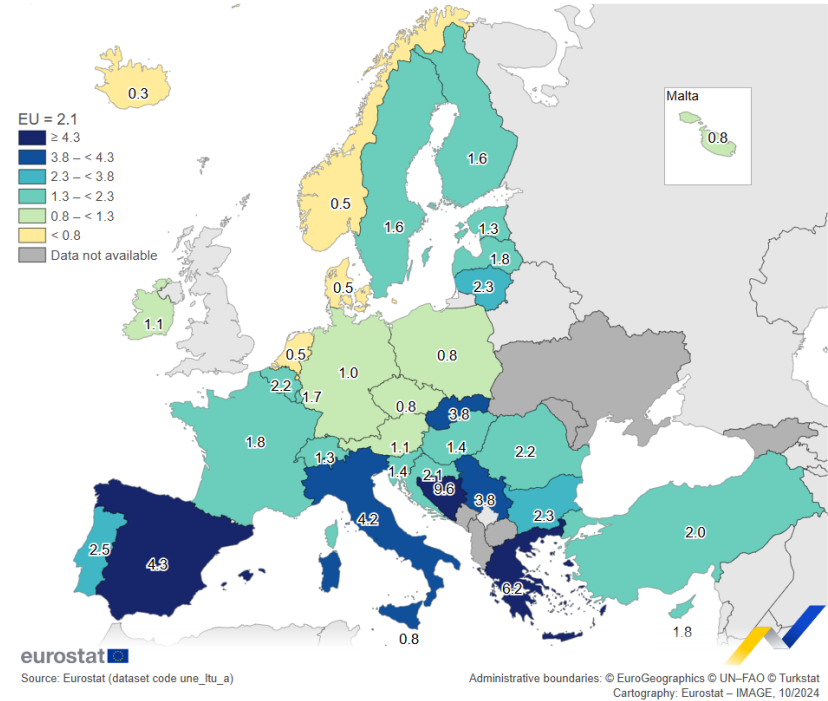


Atur juvenil



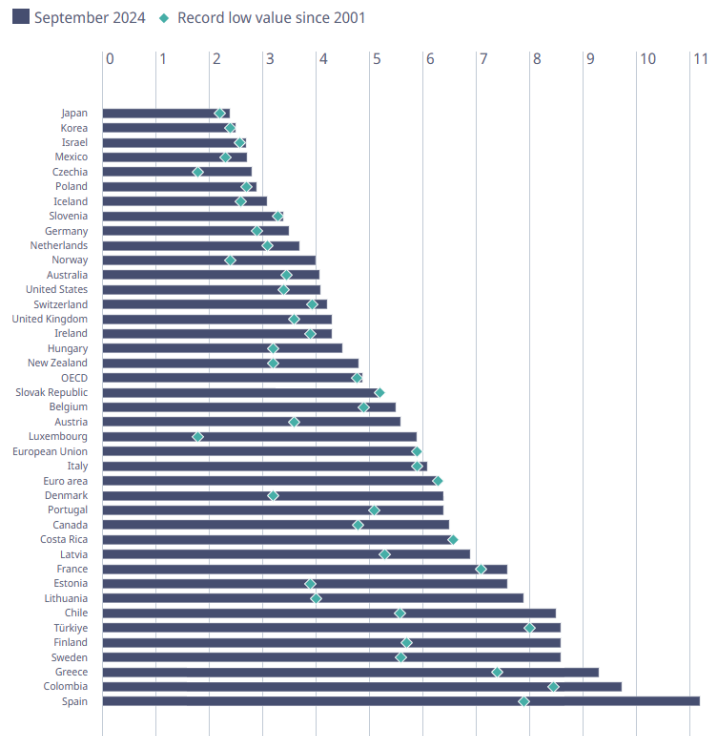
Atur de llarga durada:

Long-term unemployment, 2023
(age group 15-74, percentage of the labour force)



I a l'àmbit de l'OECD la comparativa també és indicativa:

Figure 2 – Unemployment rate for OECD countries
September 2024 compared with the lowest rate recorded since 2001, percentage of labour force, seasonally adjusted

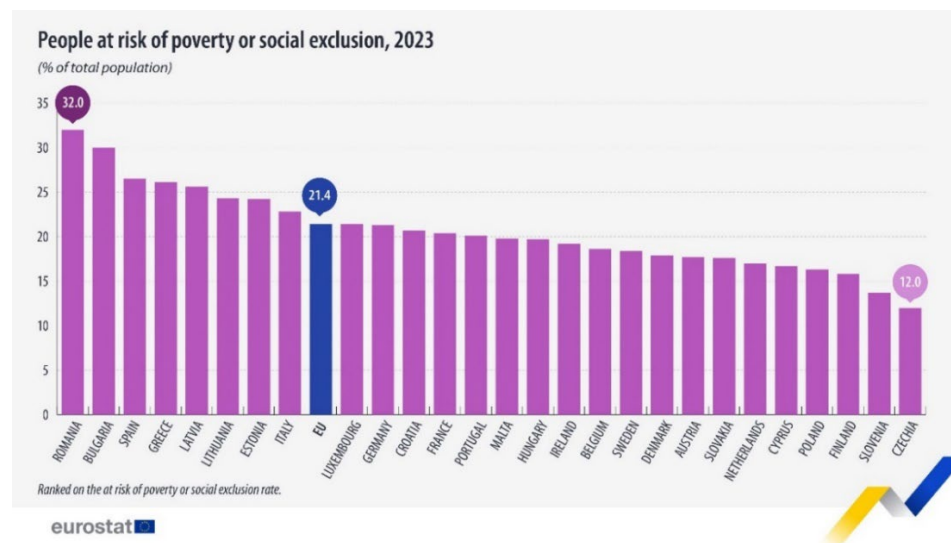


The September 2024 unemployment rate was at or within 0.1 percentage point (p.p.) of its record low in Costa Rica (August 2024), Israel, Korea, Slovak Republic, and Slovenia, as well as in the OECD area, the European Union and the euro area. It was more than 2.5 p.p. above its record low in Chile (August 2024), Denmark, Estonia, Finland, Lithuania, Luxembourg, Spain, and Sweden. For Costa Rica, Chile, and the United Kingdom, the unemployment rate for August 2024 is reported; for Iceland, July 2024; for Switzerland, second quarter 2024; for New Zealand, third quarter 2024.

Font: OECD

Risc de pobresa o exclusió social

Població en risc de pobresa de la UE:



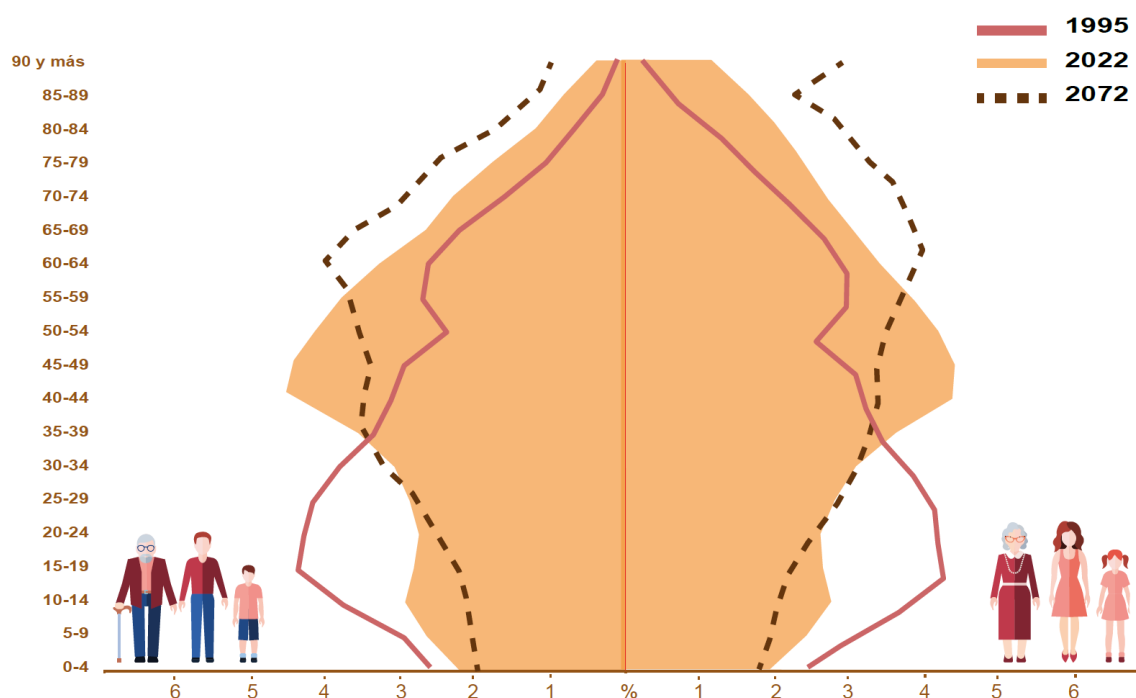
Font: Eurostat

En bretxa de renda per càpita, evolució PIB per càpita, atur i risc de pobresa o exclusió els indicadors d'Espanya queden lluny de les economies més avançades i per sota de la mitjana EU. Alguna cosa deuen estar fent millor la resta d'estats i alguna cosa hauríem de provar de fer diferent nosaltres.

Demografia: Piràmide de població

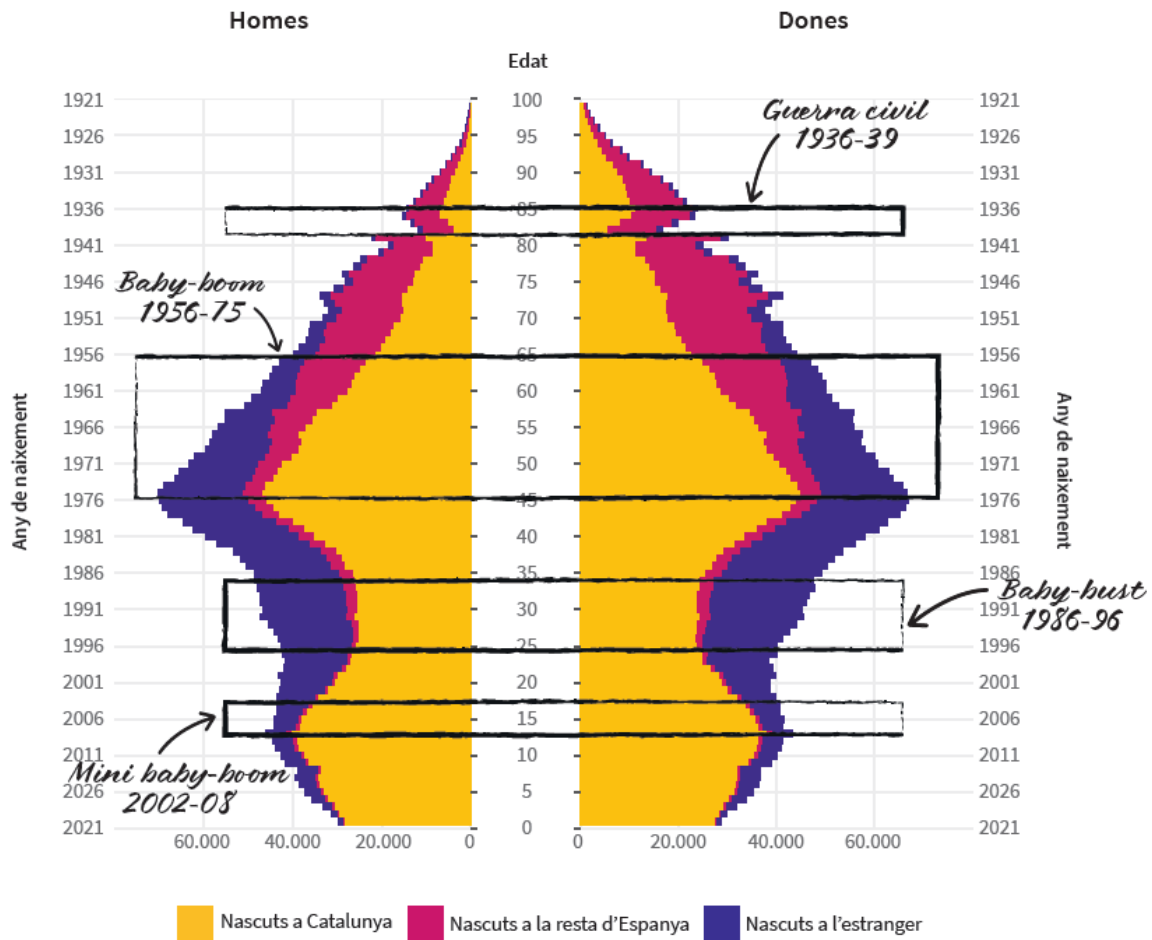
A Espanya i a Catalunya som en un escenari d'envelliment de la població motivat per l'estructura de la piràmide de població i l'increment de l'esperança de vida, que comporta avançar cap a un horitzó de reducció de la població en edat laboral i alhora afrontar més despesa en sanitat, en pensions i en dependència. Tres gràfics ens permeten veure-ho.

Piràmides de població d'Espanya de l'INE del 1995, del 2022 i de la projecció el 2072:



Font: INE

Piràmide de població de Catalunya 2022 per lloc de naixement:



FONT

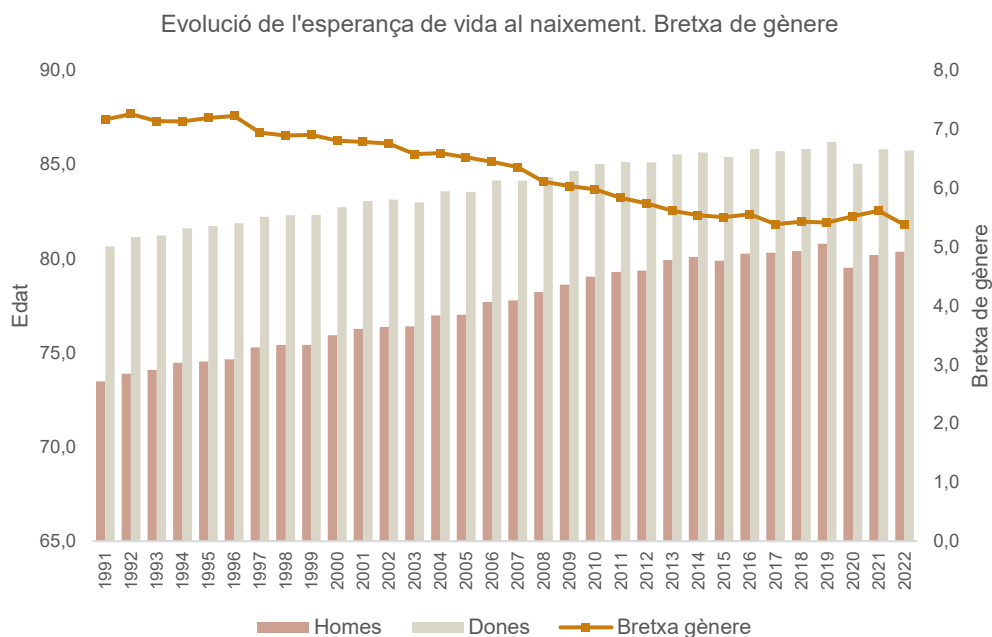
Estadística del padró continu a 1 de gener de 2022 (INE).

Font: CED

Demografia: Esperança de vida

Segons les projeccions que fa l'INE, el 2035, l'esperança de vida en néixer serà de 83,2 anys pels homes i de 87,7 per les dones, un increment respecte a la situació actual de 2,8 anys i d'1,8 anys respectivament. La projecció pel 2071 és de 86,0 anys pels homes i de 90,0 anys per les dones.

Evolució de l'esperança de vida al naixement:



Elaboració pròpia amb dades INE

Productivitat i contracció de la força laboral

S'estima que, d'aquí a mitjan segle, la població espanyola d'entre 16 i 64 anys podria reduir-se en 3,7 milions, situant-se per sota dels 27 milions (nivells de 1996), fins i tot si s'aconsegueixen millores en la taxa de natalitat i s'integren a centenars de milers d'immigrants cada any. En absència de millores de productivitat, aquesta contracció de la força laboral podria fer que la nostra economia s'estanqués entre 2023 i 2050, amb un creixement anual del PIB d'entre el 0,3% i 1,1%; un creixement molt inferior al 2% que vam tenir entre 1996 i 2019, que ens allunyaria encara més dels països avançats d'Europa (Espanya 2050, pàg. 16).

Durant les pròximes tres dècades, l'esperança de vida de la població espanyola continuarà augmentant (podria fer-ho en més de 3 anys), la qual cosa provocarà un fort envelliment de la nostra piràmide demogràfica. El 2050, un de cada tres espanyols tindrà 65 anys o més, i per cada persona en aquesta franja d'edat hi haurà només 1,7 persones entre els 16 i els 64 anys -avui, hi ha 3,4- (Espanya 2050, pàg.16).

Productivitat com a repte fonamental de la nostra economia

Són moltes les veus autoritzades que qualifiquen la productivitat com a repte fonamental i estructural de la nostra economia, com a desafiament sever del futur immediat, com principal causa o raó de la bretxa de renda.

El reduït vigor de la productivitat ha estat, juntament amb la persistència de taxes d'atur molt elevades, una de les principals raons per les quals la nostra economia s'ha mostrat incapaç d'aconseguir el nivell de renda per càpita de l'àrea de l'euro al llarg de les últimes dècades (Informe Anual Banco de España, 2023, pàg. 109).

El nostre país no ha aconseguit reduir substancialment la bretxa de renda que manté amb les economies més avançades de la UE. La principal causa és la baixa productivitat, la qual afecta la pràctica totalitat dels nostres sectors econòmics ... la baixa productivitat està comprometent el desenvolupament econòmic de tot el país (España 2050, pàg. 55).

Cap on va la Unió Europea: Crida a l'acció i al canvi radical

El Mercat Interior Únic i la Competitivitat marcaran la present legislatura europea (2024-2029). Els informes Letta i Draghi són una referència d'on som i de cap on es proposa anar la Unió Europea.

Informe Letta: 5a llibertat i crida a l'acció

De l'informe Letta destaca la Crida a l'acció de les conclusions i la proposta d'explorar la incorporació de la 5a llibertat per a potenciar la recerca, la innovació i l'educació en el mercat únic, integrant els motors de la recerca i la innovació en el nucli del mercat únic, fomentant així un ecosistema en el qual la difusió del coneixement impulsa tant la vitalitat econòmica, com l'avanç social i la il·luminació cultural.

Informe Draghi. Canvi radical

La UE està entrant en el primer període de la seva història recent en el qual el creixement no es veurà recolzat per l'augment de la població. El 2040, es preveu que la mà d'obra es redueixi prop de 2 milions de treballadors cada any. Haurem de recolzar-nos més en la productivitat per a impulsar el creixement. Si la UE mantingués la seva taxa mitjana de

creixement de la productivitat des de 2015, només seria suficient mantenir el PIB constant fins a 2050, en un moment en què la UE s'enfronta a una sèrie de noves necessitats d'inversió que hauran de finançar-se a través d'un major creixement (...) Els valors fonamentals d'Europa són la prosperitat, l'equitat, la llibertat, la pau i la democràcia en un entorn sostenible. La UE existeix per a garantir que els europeus sempre puguin beneficiar-se d'aquests drets fonamentals. Si Europa ja no pot proporcionar-los als seus ciutadans –o ha de comerciar entre ells–, haurà perdut la seva raó de ser. L'única manera d'afrontar aquest repte és créixer i ser més productius, preservant els nostres valors d'equitat i inclusió social. I l'única manera de ser més productiu és que Europa canviï radicalment (Draghi, pàg. 1).

Productivitat i benestar

L'estudi d' ASPACHS i SOLÉ *Evolució de la productivitat a Europa: una mirada regional* (*) demostra com n'és d'important la productivitat per al dinamisme econòmic i el benestar de la població en economia comparada, i com n'és d'important ara el seu creixement per a l'economia espanyola i catalana. Aprofundeixen en la relació entre productivitat i PIB per capita, renda disponible, hores treballades per ocupat i proporció de població en situació de pobresa, i conclouen:

- Les regions europees on més ha crescut la productivitat també són on més ha crescut el PIB per capita, i viceversa.
 - Un augment de la productivitat de l'1,0% se sol associar amb un augment del PIB per capita del 0,9%. Aquesta relació és molt estable al llarg del temps.
- La millora de la productivitat no només permet que els ciutadans d'una regió tinguin un major nivell de renda, també facilita unes millors condicions de vida.
 - Un augment de la productivitat de l'1,0% s'associa amb un augment de la renda disponible per persona del 0,7%.
 - Les regions amb una productivitat més elevada presenten un nombre d'hores treballades inferior.
 - Una productivitat un 1,0% superior està relacionada amb un nombre d'hores treballades un 0,2% inferior.
 - A mesura que la productivitat i la renda augmenten, la proporció de la població en situació de pobresa extrema disminueix ràpidament.

Productivitat i capital humà

Entre els principals motius de la baixa productivitat, destaquen la menor qualitat del nostre capital humà, el dèficit en innovació i integració tecnològica de les nostres empreses, i les mancances del nostre marc regulador (Espanya 2050, pàg. 55).

Millorar la productivitat

Les dades són eloqüents i un objectiu fonamental de la nostra economia i societat és millorar la productivitat, la qüestió és com aconseguir-ho; com optimitzar la relació entre la producció obtinguda i els factors emprats per a obtenir-la.

De la millora de la productivitat en depèn el model d'estat de benestar d'avui i, sobretot, del futur, el nivell i abast dels serveis públics, la qualitat de vida que tindran els nostres descendents i també la jubilació de cadascú de nosaltres. Per millorar la productivitat cal preocupar-se i ocupar-se de la innovació i de la formació del capital humà.

Formació

Feta la diagnosi, la formació es configura com una de les mesures oportunes i adequades per incidir en el sistema i millorar la productivitat. La formació forma part de la solució.

La formació és un dret humà, un dret fonamental

La formació és un dret humà, un factor fonamental del desenvolupament de les persones i una via per a accedir a l'ocupació, el treball digne i l'emprenedoria. La Declaració Universal de Drets Humans proclama a l'article 26 que tota persona té dret a l'educació. Declara que l'educació elemental i fonamental serà gratuïta i obligatòria, i que l'ensenyament tècnic i professional s'ha de posar a l'abast de tothom, i l'accés a l'ensenyament superior serà igual per a tots en funció dels mèrits respectius.

La Constitució espanyola de 1978 proclama a l'article 27 el dret a l'educació com a dret fonamental, es reconeix la llibertat d'ensenyament i es declara que l'educació tindrà com a objecte el ple desenvolupament de la personalitat humana.

Agenda 2030

L'agenda 2030 de Nacions Unides incorpora com a Objectiu de Desenvolupament Sostenible número 4 garantir una educació inclusiva, equitativa i de qualitat i promoure oportunitats d'aprenentatge durant tota la vida per a tothom. Per a 2030 es vol assegurar l'accés en condicions d'igualtat per a tots els homes i dones a una formació tècnica, professional i superior de qualitat, inclòs l'ensenyament universitari, així com augmentar substancialment el nombre de joves i persones adultes que tenen les competències necessàries, en particular tècniques i professionals, per a accedir a l'ocupació, el treball digne i l'emprenedoria.

Pilar Europeu de Drets Socials

La Unió Europea considera fonamental augmentar la participació dels adults en activitats de formació per a millorar l'ocupabilitat, impulsar la innovació, garantir la igualtat social i reduir la falta de capacitats digitals. El Pla d'Acció del Pilar Europeu de Drets Socials fixa com un dels seus objectius principals que almenys el 60% dels adults haurien de participar en activitats de formació cada any d'ara a 2030. L'objectiu és ambiciós considerant que el 2016 només el 37% dels adults va participar en activitats de formació cada any.

Fons Next Generation i Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència de l'Economia (PRTR)

Els 72.000 milions d'euros del *Fons Next Generation* que li han correspost a l'estat espanyol s'executen en el marc del PRTR; un document de 366 pàgines on la paraula "formació" apareix 266 vegades, "formació professional" 103 vegades i "educació" 140 vegades. És una invitació a pensar en la formació com a palanca de millora de la productivitat i amb ella la competitivitat.

Societat del coneixement

El progrés, la prosperitat i el benestar estan a l'abast només d'aquells països que aposten, de manera decidida, per la societat del coneixement (Pacte Nacional per a la Societat del Coneixement de Catalunya).

Ascensor social

L'educació i la requalificació de la nostra força treballadora han d'erigir-se en les principals palanques que reactivin l'ascensor social i brindin més i millors oportunitats econòmiques i laborals al conjunt de la nostra població (Espanya 2050, pàg. 342).

Formació al llarg de la vida

Haurem de fer una aposta decidida i contundent per l'educació, des del naixement i al llarg de tota la vida; multiplicar els nostres esforços en R+D; accelerar la digitalització del nostre teixit productiu; aprofitar les oportunitats de la transició ecològica; reduir al màxim les distorsions generades per les traves administratives; i atallar l'economia submergida. Només així podrem crear ocupació de qualitat, pagar salaris més alts, reduir la nostra vulnerabilitat a les crisis i la competència exterior, i garantir el manteniment de l'estat de benestar sense incórrer en dèficit públics crònics o hipotecar el benestar de les generacions futures (Espanya 2050 pàg. 55).

Ocupadors i treballadors amb nivell d'estudis baix

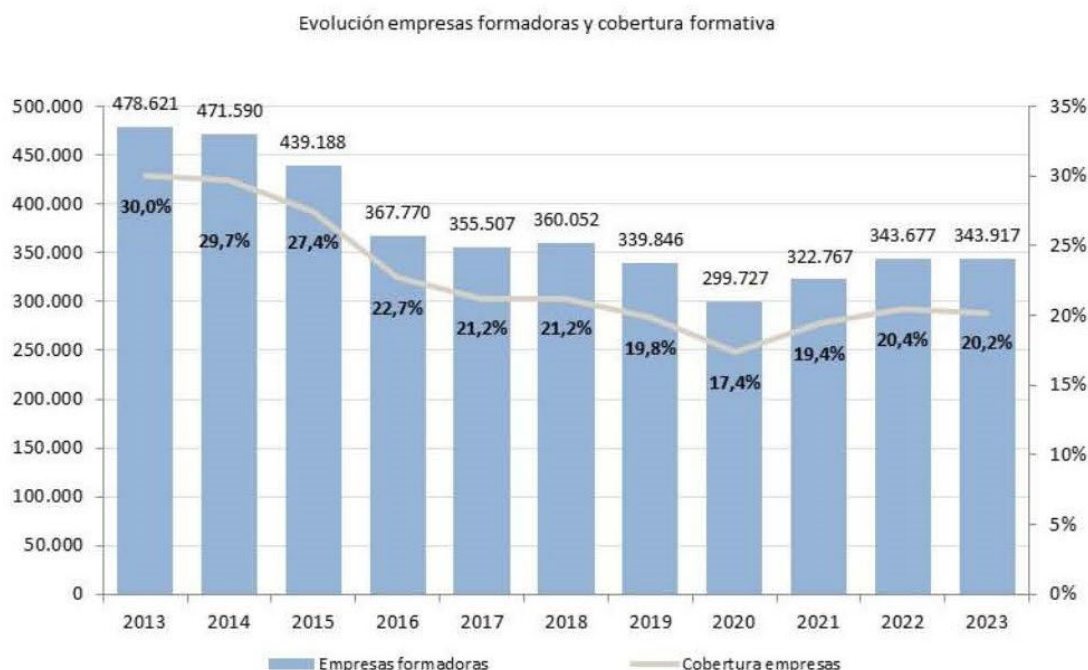
Segons les dades d'Eurostat, referides a 2021, a Espanya el 36% dels autònoms, el 32,7% dels ocupadors i el 26,5% dels treballadors per compte d'altri tenen un nivell d'estudis baix. Aquests percentatges són molt superiors als que s'observen en el conjunt de l'àrea de l'euro (21,3%, 19,1% i 17,9%, respectivament).

Formació a les empreses

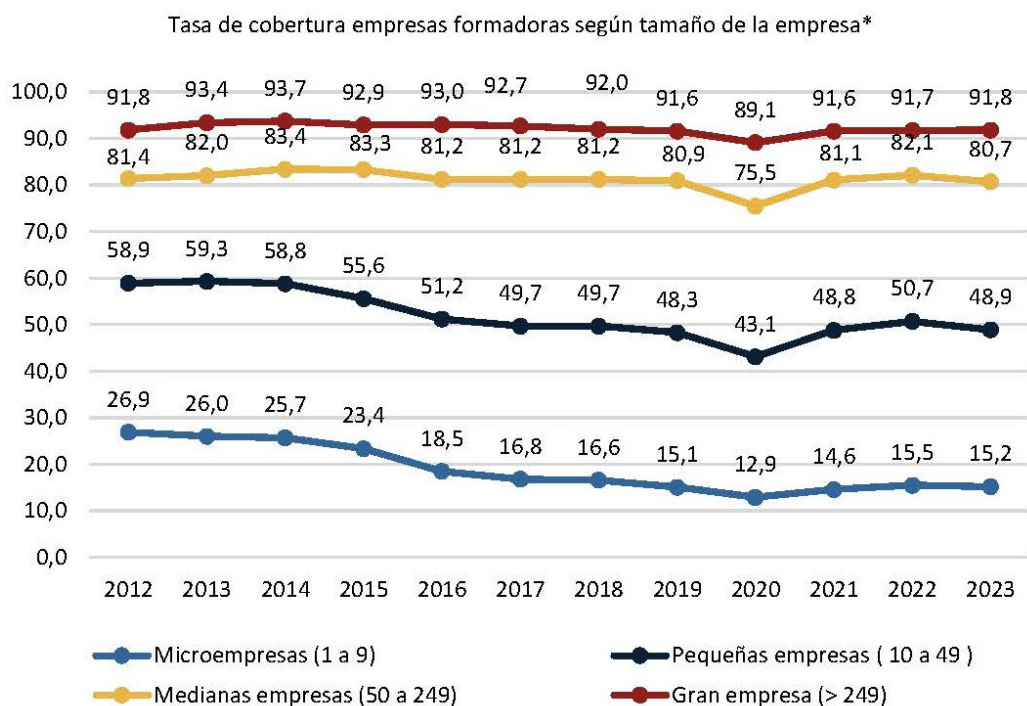
Una manera de referenciar la importància que donen les empreses a la formació continuada del seu personal és mirar en quina mesura ho fan i els recursos econòmics que hi dediquen.

Qui en fa

FUNDAE publica la taxa de cobertura de les empreses formadores (*):



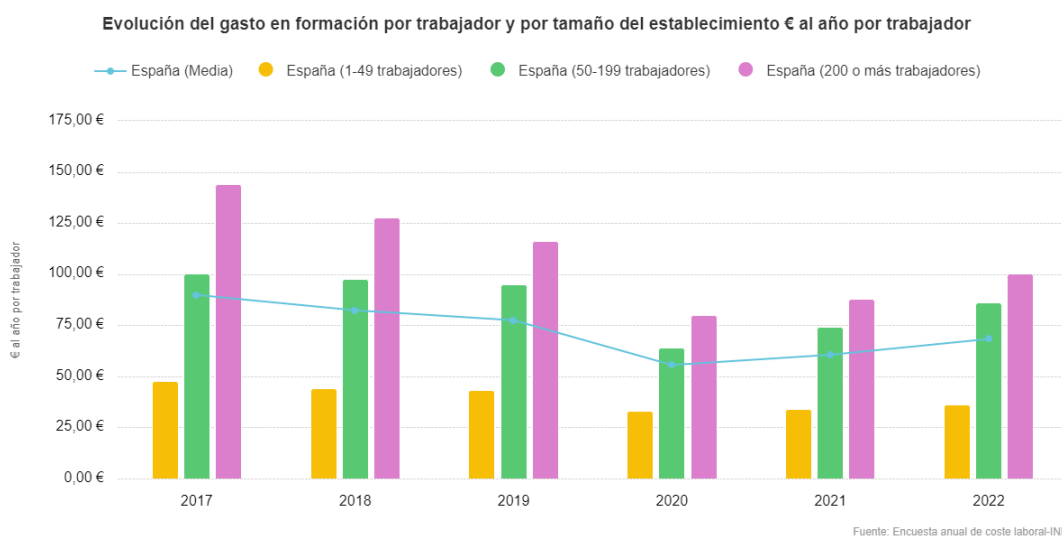
(*) Percentatge d'empreses que realitzen formació per als seus treballadors respecte al total d'empreses cotitzadores per FP inscrites en la TGSS. Es denominen empreses formadores aquelles que desenvolupen accions formatives per als seus treballadors i comuniquen la formació a Fundae, podent bonificar-se el cost de formació en les quotes de la Seguretat Social.



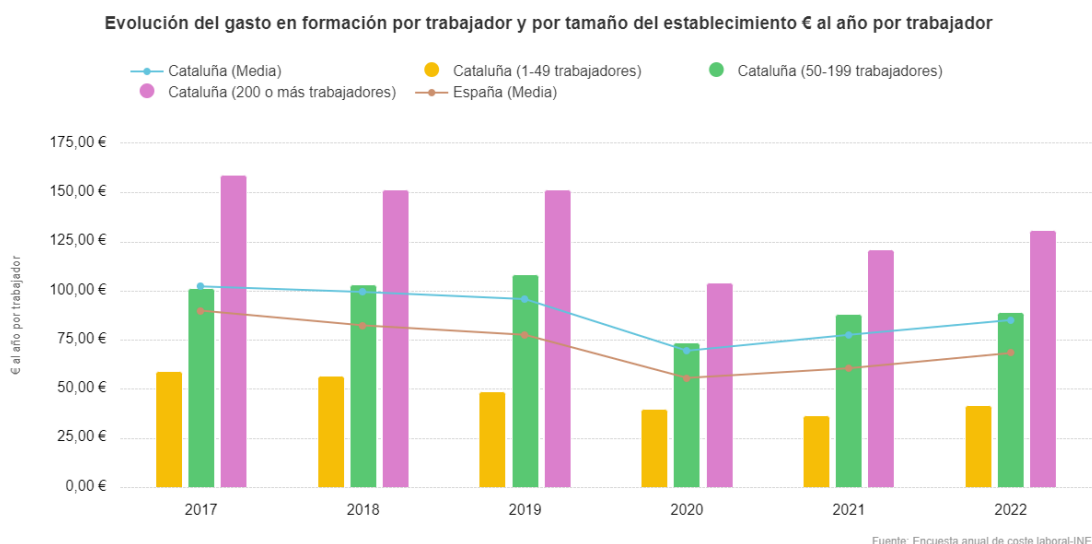
Font: FUNDAE

Despesa en formació per persona treballadora

A Espanya:



A Catalunya:



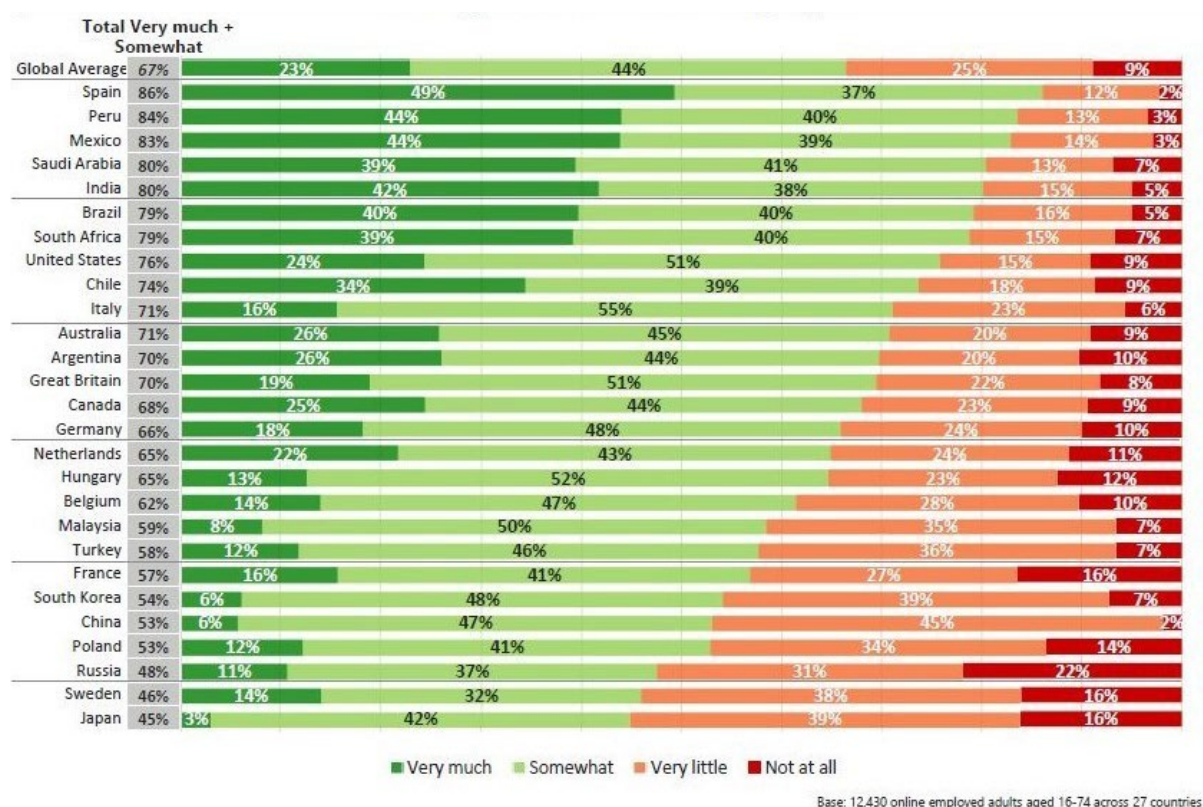
Font: Observatori de la formació professional

Les xifres que les empreses estan dedicant a la formació del seu personal són modestes. En els darrers 5 anys, la despesa mitjana a l'estat s'ha situat entre un mínim de 55 € i un màxim de 82 € i a Catalunya entre un mínim de 69 € i un màxim de 99 €. A les empreses de més de 200 treballadors la despesa mitjana a l'estat s'ha situat entre un mínim de 80 € i un màxim de 144 € i a Catalunya entre un mínim de 104 € i un màxim de 159 €.

Perspectiva del personal

Un estudi del World Economic Forum mostra que el 86% dels empleats a l'estat espanyol manifesten que podrien aprendre i desenvolupar les habilitats necessàries per a les ocupacions del futur a través del seu ocupador actual: el 49% "molt" i el 37% "alguna cosa".

Capacitat percebuda pels empleats per aprendre i desenvolupar les habilitats necessàries per als llocs de treball del futur a través de l'actual ocupador:



Font: WEF The Jobs Reset Summit

Requalificació professional

La generalització de les noves tecnologies i l'economia digital canviaran profundament la forma en la qual concebem, organitzem i fem el treball. En el curt termini, podria provocar pèrdues d'ocupació i un empitjorament de les condicionals laborals de determinats col·lectius; un risc que caldrà combatre mitjançant una aposta decidida per la requalificació i una adaptació de les xarxes de protecció social. En el mitjà i llarg termini, no obstant això, la transformació tecnològica crearà noves ocupacions, augmentarà la productivitat, i millorarà les condicions laborals de la majoria dels treballadors (Espanya 2050, pàg. 277).

La intel·ligència artificial farà que la digitalització de l'economia s'acceleri de forma exponencial.

Requalificar professionalment un milió de persones a l'any

L'important no és la freqüència amb la qual es participi en activitats formatives, sinó en quina mesura aquestes serveixen per a actualitzar les competències de la població treballadora i mantenir-la competitiva. Per això, una forma més útil de plantejar aquest assumpte consisteix a prendre el ritme d'obsolescència competencial que reporten els mateixos treballadors i projectar-lo a futur. En fer-ho, les dades suggereixen que, a Espanya, més d'un milió de persones en edat de treballar veuran les seves competències desactualitzades anualment. Si volem mantenir una força de treball competitiva, haurem de requalificar satisfactòriament, almenys, aquest número cada any (Espanya 2050, pàg. 152).

La requalificació de la població adulta és tan essencial per la prosperitat de la societat com ho és la formació de la gent jove. És un aspecte crític pel futur immediat considerant la velocitat i l'impacte dels canvis tecnològics i l'envelliment de la població per l'efecte acumulatiu dels factors demogràfics relatius a l'estructura de la piràmide de població i a l'augment de l'esperança de vida.

Universitat: Cruïlla o metamorfosi

L'evolució política, cultural i tecnològica del món plantegen uns reptes a la societat i a l'economia que inevitablement interpel·len la universitat. La digitalització suposa per la universitat un envit de la transcendència que va representar la impremta en el seu moment, i l'impacte de la intel·ligència artificial encara serà més gran.

La universitat d'avui és molt diferent de l'Acadèmia d'Alexandria (s. III aC), de la Madrassa de Harran (s. VII) o de la Universitat de Bolonya (s. XI). Les universitats de Salamanca (s. XIII) i de Barcelona (s. XV) perduren perquè s'han sabut transformar i adaptar al pas del temps. La universitat sempre ha sabut posicionar-se a l'avantguarda i ser far, brúixola o tractor de la modernitat i el progrés. Ara no serà diferent, la Universitat romandrà, la selecció natural regirà i el resultat serà que les universitats que se sàpiguen transformar perduraran i les que no entraran en decadència i desapareixeran. El temps dirà si estem davant d'una cruïlla o d'una metamorfosi.

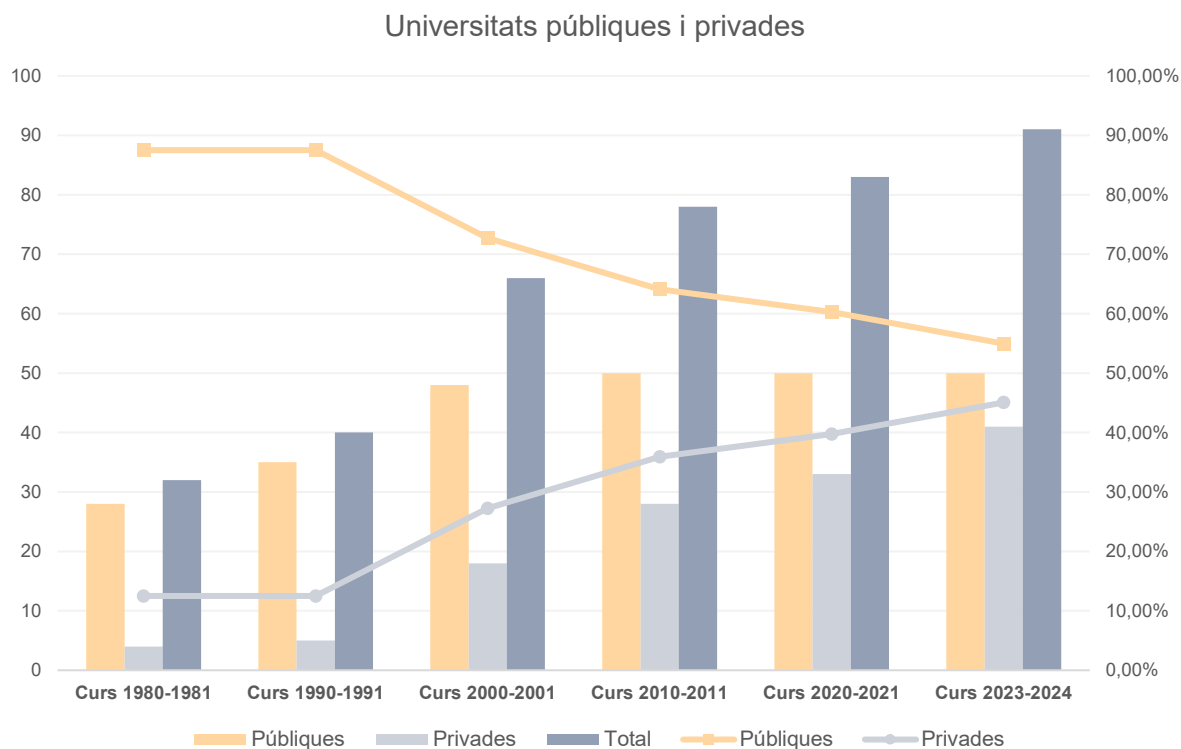
Funció social

Les universitats, durant molt temps, han tingut dues missions clàssiques i compartides per tota la societat: la primera missió, dirigida a la formació d'estudiants mitjançant la docència i la segona missió, també molt consolidada, adreçada a la recerca i a la generació de nou coneixement. El paradigma de la societat del coneixement, com a culminació d'un procés de desenvolupament econòmic i social a escala mundial, ha anat modificant aquestes dues missions ampliant la formació a ciutadans i professionals al llarg de la vida i incorporant una recerca i una innovació responsables, implicant l'entorn en la presa de decisions i consolidant allò que es va anomenar la tercera missió de les universitats, la qual recull el paper proactiu que tenen aquestes en el benestar social i comunitari (ACUP, pàg. 50).

Universitat pública i universitat privada

A Espanya la Universitat es compon d'universitats públiques i privades, presencials i no presencials. La competència entre universitats, públiques i privades, ha de ser un estímul a superar-se i millorar.

Evolució del número i naturalesa de les universitats:



Elaboració pròpia amb dades Estadístiques universitàries del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

Universitats curs 2023-2024:

Espanya	<i>Presencial</i>	<i>No presencial</i>	<i>Total</i>	
<i>Públiques</i>	49	1	50	55 %
<i>Privades</i>	35	6	41	45 %
<i>Total</i>	84	7	91	

Catalunya	<i>Presencial</i>	<i>No presencial</i>	<i>Total</i>	
<i>Públiques</i>	7	0	7	58 %
<i>Privades</i>	4	1	5	42 %
<i>Total</i>	11	1	12	

Font: Sistema Integrado de Información Universitaria. Ministerio de Ciencias, Innovación y Universidades

Les universitats privades haurien de distingir entre les que tenen ànim de lucre i les que no.

Formació al llarg de la vida: Funció de la universitat

La Llei orgànica del sistema universitari (LOSU), a l'article 2.2.g, declara la formació permanent o al llarg de la vida del conjunt de la ciutadania una de les funcions del sistema universitari.

Les universitats han estat essencialment espais de formació per als joves. Ara s'ha d'anar més enllà, reforçant la capacitat de servei al conjunt de la societat per a aconseguir una Universitat per a totes les edats; un lloc en el qual la formació al llarg de la vida per a qualsevol persona i col·lectiu sigui un objectiu bàsic (Preàmbul, LOSU). La LOSU, en 100 articles, menciona en 23 ocasions la formació al llarg de la vida i en 7 la formació permanent.

Reconeixement de títol universitari dels programes de curta durada

La LOSU preveu a l'article 7 el reconeixement de la formació al llarg de la vida com a títol universitari i estableix que podrà desenvolupar-se mitjançant diferents modalitats d'ensenyament, incloses microcredencials, micromòduls o altres programes de curta durada. La LOSU està alineada amb la Recomanació adoptada pel Consell de la Unió Europea de 16 de juny de 2022, relativa a un enfocament europeu de les microcredencials per a l'aprenentatge permanent i l'ocupabilitat.

Desencaix entre mercat de treball i universitat

El 53% dels graduats creu que la formació en la universitat no s'ajusta a les demandes del mercat laboral. El 82% dels enquestats creu que la universitat hauria d'adaptar millor la seva oferta formativa a les demandes canviants de la societat i un 81% que hauria d'adoptar les noves tecnologies per a la pràctica docent (Baròmetre CYR 2023).

El nostre sistema universitari presenta encara diversos aspectes que li impedeixen aprofitar tot el seu potencial formador. Per a començar, existeix una bretxa àmplia i creixent entre el que la universitat espanyola ensenya i el que l'aparell productiu demanda. Aquesta bretxa afecta tant les titulacions (currículums obsolets i poc connectats amb la realitat) com a les competències adquirides en elles, i suposa una limitació important per a l'ocupabilitat dels egressats i la productivitat del país. És evident que la universitat no ha d'estar exclusivament orientada a satisfer les necessitats immediates del mercat laboral. Però també és cert que aquesta no pot viure d'esquena a elles (Espanya 2050, pàg. 138).

Horitzó

D'aquí a 2050, Espanya tindrà gairebé un milió d'estudiants menys d'entre 3 i 24 anys (Espanya 2050, pàg. 386). Com a referència, el curs 2023-2024 a Espanya hi va haver 363.494 nous ingressos a grau i cicle, hi havia matriculats 1.378.824 alumnes de grau i cicle, 288.955 de màster i 94.680 de doctorat. El curs 2022-2023 es van titular 201.759 persones a grau i cicle.

Avui les universitats no són un espai de formació al llarg de la vida ni de requalificació professional de la població adulta. Dels 1,3 milions d'alumnes de grau del curs 2023-2024, només 184.945 eren majors de 30 anys; i dels 288.955 de màster, 102.046 eren majors de 30 anys. De les 201.759 persones titulades a grau i cicle el curs 2022-2023 només 21.119 eren majors de 30 anys, i de les 153.119 titulades en màster 47.400.

Requalificar 1.000.000 de persones a l'any representa multiplicar per 5 el nombre de persones que es van titular en grau i cicle el curs 2022-2023 i el triple de persones que es van incorporar a la universitat a cursar grau i cicle el 2023-2024. La lògica diu que les universitats poden aspirar a requalificar un part important d'aquestes persones i que els pertoca fer-ho per responsabilitat i funció social.

La prospectiva dibuixa un horitzó amb menys estudiants joves i amb una necessitat imperiosa de requalificar professionalment la població adulta. Un sector en ebullició on es pot innovar amb marge de creixement.

Estratègia

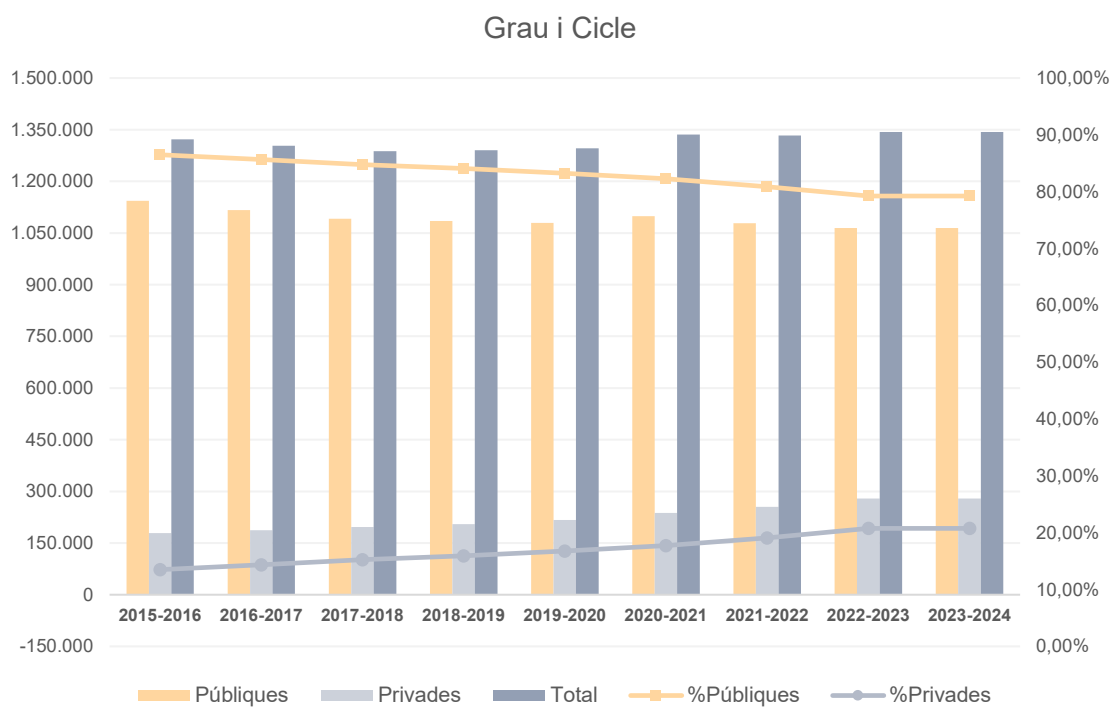
La universitat pot triar entre considerar la formació al llarg de la vida una nova dimensió o veure-la com un producte més del seu catàleg de serveis. L'estratègia canvia radicalment segons sigui una o altra la visió. Què fer i com fer-ho és per a cada universitat un desafiament de visió, lideratge i governança, tant per a l'alta direcció com per al conjunt de l'organització. El lideratge i model de governança adequats per cada model són molt diferents.

Si la formació al llarg de la vida es concebeixen com un producte més del catàleg de la universitat la seva governança serà engolida per la cultura imperant a cada organització. Es pot enfocar com un producte més del catàleg de serveis: Graus, Doctorats, Màsters i ara Microcredencials. Un Departament o un Servei més de la Universitat. Pensant què pot oferir l'organització o quins son els temes de moda. Sotmès a la mateixa estructura jeràrquica, als mateixos processos, a la mateixa dinàmica del dia a dia. Els resultats seran semblants als actuals.

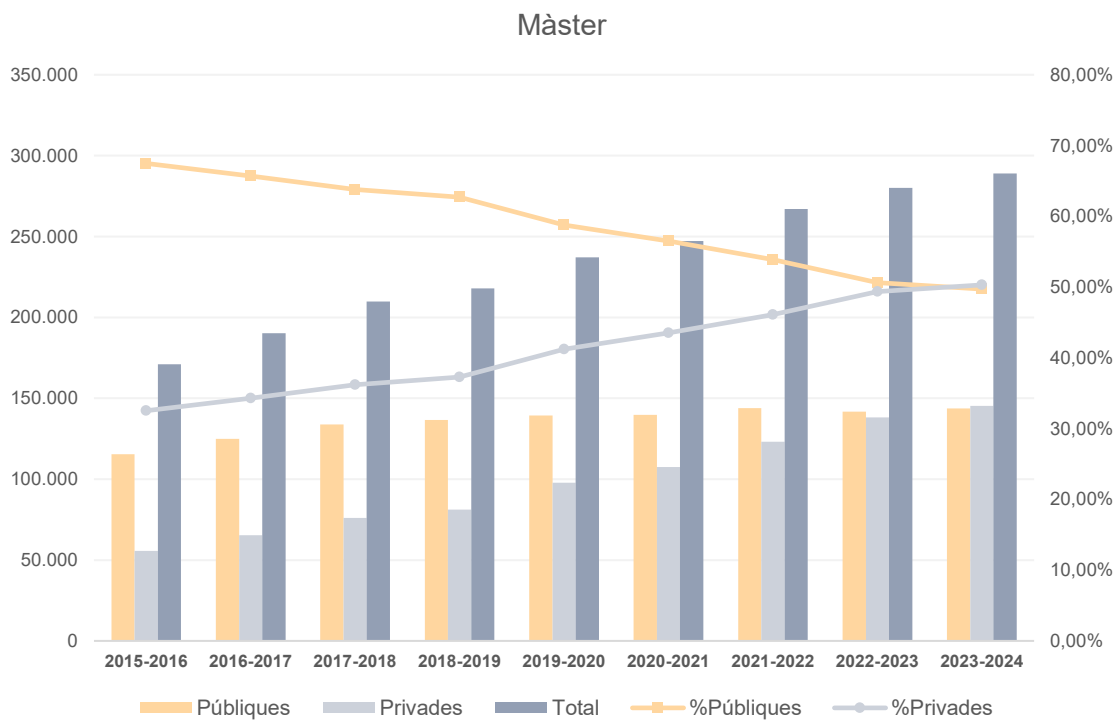
Es pot provar d'innovar i intentar fer-ho diferent. Abordar-ho com un model de negoci nou, orientat a un mercat i clients diferents i amb un producte nou. Assumir més risc, explorar i experimentar, sense por d'equivocar-se, amb vocació d'aprendre. Investigant què necessita el mercat i treballant molt l'explotació de les dades. A banda de la formació superior i la recerca, provar de desenvolupar un tercer eix que és la formació al llarg de la vida. Els resultats poden ser diferents.

De fet, com que la Universitat en realitat són 91 universitats, 50 públiques i 41 privades, segurament hi haurà diversitat de models dins el marge de maniobra que permeti el terreny de joc definit pel regulador, i serà el mercat qui discriminarà i dictarà sentència. Avui tenim indicadors que ens poden donar pistes del que pot passar si les universitats públiques opten per considerar-ho un producte més del seu catàleg. Les dades de l'evolució d'estudiants, en número i percentatge, a universitats públiques i privades els darrers anys, en grau i cicle, doctorat i màster, ens pot ajudar a imaginar què pot passar amb els programes de curta durada.

Evolució d'estudiants, en número i percentatge, a universitats públiques i privades els darrers anys:



Elaboració pròpia amb dades Estadístiques universitàries del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.



Elaboració pròpia amb dades Estadístiques universitàries del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

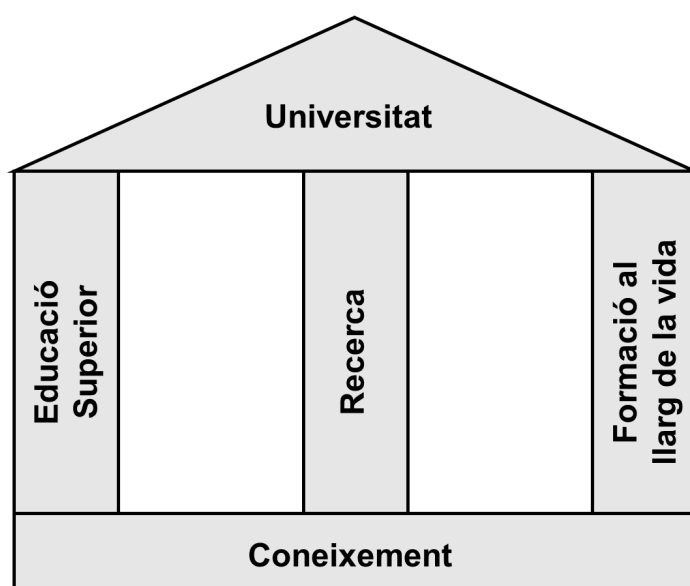
L'evolució de les matriculacions en màster és un indicador avançat de què passarà amb els programes de curta durada. En matrícules de màster les universitats privades guanyen quota i les universitats públiques en perden. En menys de 10 anys les universitats públiques han passat de tenir el 67,5% de les matrícules a tenir-ne el 49,7% i ja fa 3 cursos que no creixen en nombre absolut de matrícules en màster. Les privades han passat de tenir el 32,5% a tenir el 50,3% i continuen creixent any rere any en nombre absolut de matrícules de màster. Si les universitats públiques no espavilen amb les microcredencials, passarà el mateix i molt més de pressa.

La universitat pública no pot deixar escapar el tren de la formació al llarg de la vida, està en joc la igualtat d'oportunitats com a principi i no deixar ningú enrere com a objectiu.

Tercera dimensió

La formació al llarg de la vida té el potencial per a les universitats d'esdevenir una tercera dimensió que s'afegeixi a les dues actuals de la formació superior reglada i la recerca. La proporció i la forma de les universitats que capturin aquesta oportunitat evolucionarà substancialment respecte al que son avui.

No parlem d'un producte més del catàleg, ni d'un departament més de l'organització, ni d'una planta més de l'edifici. Estem davant l'oportunitat de construir un model nou, que doni resposta a les necessitats del mercat de treball que comporta la transformació de l'economia i als reptes que planteja la societat del coneixement.



Es tracta d'una nova dimensió perquè el mercat, el client, el producte i el model de negoci de la formació al llarg de la vida són molt diferents dels de la Recerca i dels de la formació reglada superior de Graus o Màsters.

Mercat

El mercat de l'educació superior és majoritàriament captiu per raons generacionals vegetatives, reglat per a l'accés a moltes professions i amb una competència força limitada; el de la formació al llarg de la vida és obert, regit per la llibertat individual, dinàmic, sotmès a l'economia de mercat i amb una competència il·limitada.

Client

En el perfil de client directe i de prescriptor hi ha significatives diferències entre la formació superior reglada i al llarg de la vida. En el client directe la diferència fonamental és l'edat, jove versus adult, i tot el que això comporta pel que fa al moment vital, prioritats, expectatives, trajectòria professional, experiència, inquietuds, necessitats i emocions.

<i>Client</i>	<i>Educació superior</i>	<i>Formació al llarg de la vida</i>
<i>Directe</i>	Jove: Menor de 25 anys	Adult: Major de 25 anys
<i>Prescriptor</i>	Família	Entorn professional

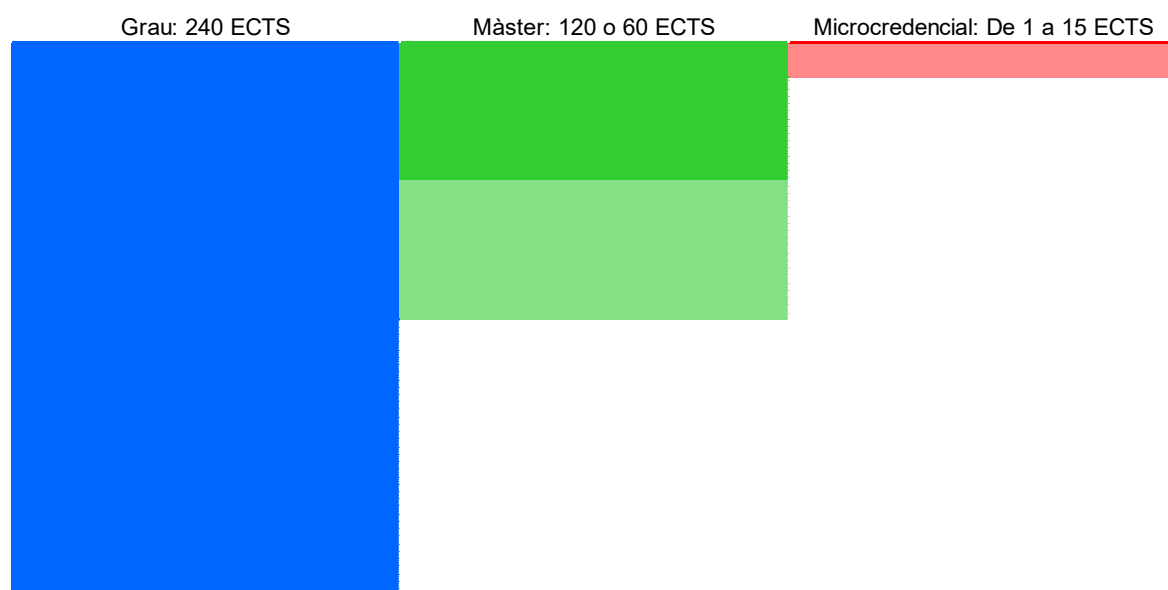
El perfil de l'alumnat d'avui de les universitats és el d'una persona física jove menor de 30 anys. Amb un bon desenvolupament de la formació al llarg de la vida les universitats poden aspirar a tenir tants alumnes majors de 30 anys com alumnes tenen menors d'aquesta edat. I per aconseguir-ho, cal fer quelcom diferent del que s'està fent ara. Cal entendre i comprendre molt bé el client adult i la seva voluntat o incentiu de formació, que pot anar des de la motivació espiritual fins a la necessitat de requalificació professional derivada de l'obsolescència sobrevinguda o de la desocupació per pèrdua del lloc de treball.

Cal ser conscient també del perfil del client prescriptor de l'entorn professional. En paral·lel a les persones físiques, cal considerar un altre perfil de client, l'empresari o directiu com a potencial prescriptor. Persones que decidiran la idoneïtat i oportunitat de prescriure o oferir determinades propostes als equips de persones que formen part de les seves respectives organitzacions.

Producte

Grau, Màster i Microcredencial tenen un focus i un objecte molt diferents. Això queda clarament reflectit en el nivell d'estudi i treball associat exigint calculat en forma de crèdits ECTS. 1 crèdit ECTS són de 25 a 30 hores de treball. Un grau són 240 crèdits ECTS, que equivalen a un període d'estudi de 4 anys. Un màster són entre 60 i 120 crèdits ECTS, que equivalen a un període d'estudi d'1 o 2 anys. Les Microcredencials, són d'1 a 15 crèdits ECTS, que significa d'1 setmana a 3 mesos d'estudi.

Gràficament, la comparació entre superfície i calat de cada titulació universitària és clara:



Els programes de curta durada són d'1 a 15 crèdits ECTS. El marge de maniobra és altíssim, d'1 a 15 crèdits significa de 25/30 a 375/450 hores. Es poden encapsular des de de temes molt específics i focalitzats a matèries i temàtiques més àmplies, permeten la personalització de itineraris formatius, una mena de “lego a mida” per configurar perfils professionals personalitzats.

Model de negoci

El model de negoci també és diferent. Avui les universitats tothom aspira a fer de tot, a poder oferir com més graus o màsters millor. La formació al llarg de la vida tendirà a globalitzar-se, especialitzar-se destacant en allò en què s'és diferencial i rellevant i, alhora, seà determinat per l'impacte de la digitalització en general i de la intel·ligència artificial en particular. Exemples com MITX del MIT ja en són una evidència.

El finançament també serà diferent. Qui ho faci bé, disposarà d'un avantatge competitiu significatiu que pot esdevenir determinant davant l'horitzó que dibuixa la prospectiva econòmica i la projecció demogràfica.

Lideratge

El lideratge és del rector/a. El cor de la qüestió és si vol que la seva universitat a més de ser un referent de l'educació superior i de la recerca, sigui també un referent de la formació al llarg de la vida. Quin pes i impacte imagina que pot arribar a tenir en el seu compte de resultats. Quina quota de mercat aspira a ocupar. Quin nivell de risc està disposat a assumir. Quina confiança i poder està en condicions de dipositar en la persona a qui encarregui l'alta direcció. Tot això sense obviar i deixar de considerar com afectarà la seva universitat la davallada d'alumnes joves per l'evolució de la piràmide de població.

Governança

La posada en marxa d'un sistema de requalificació per a treballadors eficaç i veritablement integral exigirà de canvis normatius i culturals en empleats i ocupadors, un increment significatiu del finançament, i una millor coordinació entre les Institucions educatives del sector públic i el sector privat (España 2050, pàg. 125).

L'educació superior i la formació al llarg de la vida són "mercats" i "models de negoci" desiguals, tenen poc a veure l'un amb l'altre. Pretendre governar-los i gestionar-los igual porta més inconvenients que avantatges. Que siguin tan distints no significa que no pugui haver-hi sinergies ans al contrari, n'hi ha i de rellevants, però partint i atenent la diferència.

Hi ha indicadors que il·lustren el model escollit. Un que és molt fàcil de veure: quan lluny és l'alta direcció de la formació al llarg de la vida de la figura del rector/a, quants nivells jeràrquics els separen. Hi ha un altre indicador que exigeix més coneixement: veure quin és el perfil professional de les persones escollides com alta direcció per portar a terme l'encàrrec. I n'hi ha un altre que és més difícil de percebre: grau d'autonomia, o millor d'independència, que l'àmbit de la formació al llarg de la vida tingui de la resta de l'estructura de la universitat.

Cruïlla o Metamorfosi: Transformació de la universitat

La universitat mira més endins que cap en fora, ha confós l'autonomia universitària en endogàmia, amb un model de governança que pretén ser democràtic, però que en realitat evoca el gremial. La recerca està atrapada en una teranyina burocràtica que frena i limita el seu potencial, subjecte a un marc regulador que ni comprèn ni vol entendre en què consisteix el risc inherent a la recerca, ni la imprescindible col·laboració públicoprivada necessària per desenvolupar de debò la recerca i maximitzar la transferència de coneixement.

Els reptes actuals de la societat i l'economia exigeixen una transformació de les universitats de tal envergadura que fins ara, a l'estat, ningú s'ha atrevit a fer-ho i no sembla que a mig termini hi hagi algú disposat a intentar-ho. Les recents LOSU de 2023 i modificació de la Llei de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació de 2022 en són una mostra. Però el món gira i la digitalització i la intel·ligència artificial són un camí de no retorn que empeny la universitat més a una metamorfosi que a una mera cruïlla, hi ha més de revolució que d'evolució.

La LOSU ha obert una escletxa amb la formació al llarg de la vida i les universitats tenen l'oportunitat de poder bastir un model nou adequat a les necessitats de l'economia i la societat que, a més, les pot ajudar a testar models amb risc controlat i avançar en la direcció de la transformació que més d'hora que tard hauran d'enfrontar. Qui ho faci bé aconseguirà un avantatge competitiu i un posicionament determinants. Tant de bo el desenvolupament reglamentari de la LOSU mantingui oberta aquesta porta i no la dilueixi en la inèrcia i burocràcia actuals del sistema universitari.

Si bé la formació al llarg de la vida a les universitats avui és testimonial, en aquesta finestra d'oportunitat que ha obert la LOSU encara tot és possible. Transformar una organització sempre és difícil, i transformar una organització tan complexa com la universitat molt més. Tot intent de transformació d'una organització comporta dificultats associades, però els programes de curta durada són una oportunitat de repensar la formació al llarg de la vida que han portat a terme fins ara les universitats, els equips directius de les universitats poden explorar camins i testar models sense el vertigen i la por al soroll inherent a qualsevol canvi profund. Hi ha poc a perdre i molt a guanyar. Les microcredencials poden ajudar a fer que les universitats es moguin. Arquímedes va dir: "Doneu-me un punt de recolzament i mouré el món". Les Micocredencials poden ser aquest punt on recolzar-se.

La transformació de les universitats ha d'orientar-se a donar resposta amb plenitud a la seva funció social que el món d'avui necessita, i això passa també, entre altres aspectes, per ser espais de formació al llarg de la vida de les persones i instruments útils i efectius de requalificació professional.

Microcredencials transformatives

El reconeixement de títol universitari prestigia i fa més atractiu aquest format de píndola de curta durada per a la formació al llarg de la vida. El repte és aconseguir que a més de formatives esdevinguin píndoles transformatives i instrument efectiu de requalificació professional.

Les microcredencials tenen un potencial enorme i obren moltes oportunitats, però també hi ha amenaces que poden frustrar-ne les expectatives. Suposen una gran oportunitat d'empoderar la societat civil i trenar aliances, de crear un model basat en la metodologia start up i d'aconseguir un 3x1 que retroalimenti i recusi la relació universitat i empresa. Les principals amenaces són que la burocràcia i la inèrcia ofeguïn i condicionin el seu desplegament.

Si es neutralitzen les amenaces i es materialitzen les oportunitats, les microcredencials esdevindran una opció atractiva de formació al llarg de la vida i un instrument efectiu de requalificació professional, contribuiran a la millora de la productivitat i ajudaran a la transformació de les universitats.

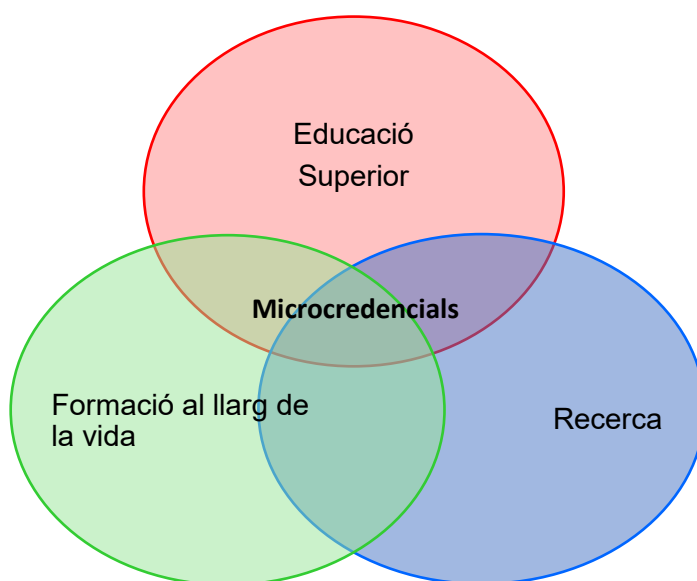
Les microcredencials poden contribuir de manera destacada a fer realitat els compromisos assumits per l'estat ainternacionalment tant a l'agenda 2030 com al Pilar Europeu de drets socials.

Cada microcredencial és una llavor transformativa. Poden conduir a transformar i capacitar competencialment les persones i alhora contribuir a crear riquesa millorant la productivitat.

3 x 1

Les microcredencials poden ser eina valuosíssima pels tres pilars de la universitat: Educació superior, Recerca i Formació al llarg de la vida.

Un 3 x 1 amb potencialitat de retroalimentar els 3 pilars, amb una enorme capacitat per generar col·laboracions entre universitat i empresa.



Educació superior

Per l'educació superior suposa una oferta addicional de crèdits optatius orientats a mercat de treball.

La implementació de microcredencials podria ajudar a abordar les deficiències de coneixements dels graduats actuals en els casos en els quals sigui necessari, en proporcionar capacitat addicional en les àrees estratègiques identificades (Informe CYD 2023)

Recerca

La Microcredencial també ha de ser un instrument de transferència del coneixement, un aparador on mostrar l'estat de l'art i el potencial de què s'està investigant, pensades per a despertar la serendipitat entre les persones, per estimular l'interès de les empreses a participar en l'aprofundiment de l'aplicació pràctica de determinats aspectes que consideren rellevants pel seu mercat i negoci.

Europa, Espanya i Catalunya pateixen la mateixa paradoxa, en un grau o un altre, bona recerca de frontera que no s'aconsegueix transferir al mercat com innovació aplicada. Inversió en innovació que no es tradueix en nivells de creació de riquesa convenients.

Si bé Espanya té un sistema sòlid de recerca que pot ser reforçat, atès el European Innovation Scoreboard és únicament un innovador moderat, mostrant mancances en la intensitat en R+D (PRTR pàg. 128). A Catalunya hi ha un gran desequilibri entre la generació de coneixement i la capacitat d'innovació. Disposem d'un sistema científic competitiu a escala internacional, gràcies a les polítiques públiques dels darrers 20 anys, però per assolir el nostre objectiu es fa necessari desplegar una estratègia integral en R+D i una estratègia pública sostinguda per promoure i facilitar la innovació empresarial (PN@SC pàg. 6).

Formació al llarg de la vida

La tipologia de cursos que es requeriran és molt variada. Algunes persones necessitaran cursos de capacitat addicional (upskilling) orientats a actualitzar i ampliar les seves competències actuals. Unes altres hauran de fer cursos de reciclatge professional (reskilling) que els permetin moure's a nous sectors o ocupacions afins (Espanya 2050, pàg. 152).

Per la formació al llarg de la vida cada microcredeial pot ser un instrument de requalificació professional efectiu, una llavor que pot ajudar persones a desenvolupar-se personalment o a requalificar-se professionalment. Un instrument per donar resposta i atendre necessitats professionals no cobertes, a dotar de competències o habilitats professionals que atenguin les demandes del mercat laboral actual. Orientades tant a millorar les competències o habilitats com a adquirir-ne de noves. A incrementar la competitivitat i l'ocupabilitat. El potencial networking a adquirir també és un element rellevant en les expectatives de les persones.

Aliances i Empoderar

A diferència del que ocorre en altres països, les universitats públiques espanyoles tenen poca connexió amb el món empresarial, i reben finançament principalment en funció del nombre d'alumnes matriculats, sense que pesin, massa, qüestions com el percentatge que aconsegueix trobar una ocupació i desenvolupar una carrera professional satisfactòria una vegada graduat (Espanya 2050, pàg. 138).

La microcredencial és un instrument idoni per recosir la relació universitat i l'empresa, una autèntica cremallera. La microcredencial té la virtut de permetre aterrar la relació entre universitat i empresa, permet articular col·laboracions concretes amb resultats tangibles quasi immediats, una manera senzilla de passar dels bons propòsits a iniciatives concretes de prova de concepte. Una fórmula fàcil d'encetar una col·laboració, que permetrà conèixer-se mútuament i que pot facilitar la construcció de les confiança necessàries per convidar a explorar altres propostes o vies de col·laboració més intenses i ambicioses.

Les institucions, entitats i organitzacions que tenen al cap el país i el capteniment per l'economia i el benestar de la població, cal que facin un pas endavant promovent aliances amb universitats impulsant microcredencials específiques que atenguin i donin resposta a necessitats concretes que tenen identificades en els seus respectius àmbits d'expertesa i coneixement sectorial profund. Es tracta d'implicar-se de manera proactiva. No cal esperar que siguin les universitats les que tinguin la iniciativa, es pot optar per promoure i proposar a les universitats aquells temes, matèries, habilitats o competències on es constaten mancances al mercat de treball. Permet passar de la queixa i el lament a la proposta i l'acció. No hi ha excusa per no empènyer i promoure tot allò que es consideri que fa falta. Les organitzacions patronals, associacions sectorials i professionals especialitzades tenen molt a dir-hi.

Cada microcredencial és l'oportunitat de portar la llibertat de càtedra, principi fonamental de la universitat, a l'últim extrem. Si hom està convençut que el mercat de treball té una determinada mancança a cobrir, pot impulsar i promoure la microcredencial que cregui que permetrà formar persones amb les competències o habilitats necessàries per donar resposta i cobrir aquesta mancança, segur que trobarà una universitat amb qui aliar-se per portar-ho a terme. Les universitats han de buscar trenar aliances amb aquells actors de la societat civil que poden proporcionar la connexió amb el mercat de treball.

Un altre motiu per teixir aliances és la constatació que el coneixement ja no es concentra a les universitats. La globalització i l'acceleració tecnològica fa que tot vagi tan de pressa que en molts temes el coneixement de l'estat de l'art es genera en temps real a primera línia del mercat. Una manera de conceptualitzar i produir oferta de qualitat demana fer-ho en col·laboració amb operadors de referència del mercat que excel·leixen en la seva activitat.

Metodologia start up

Les microcredencials neixen en un món globalitzat i digitalitzat, concebre-les analògiques frena el seu potencial. La formació orientada a la requalificació professional ha de ser dinàmica, flexible, àgil, en evolució contínua, adaptada a les novetats constants i permanents, i sincròniques amb les necessitats i voluntat dels clients. Aquestes són les característiques de la metodologia start-up.

En la digitalització de l'economia i la societat no hi ha marxa enrere i la intel·ligència artificial farà que tot plegat encara vagi més de pressa, que l'evolució sigui exponencial i augmenti la democratització de les oportunitats. Les microcredencials s'han d'executar amb model start-up, prototipar i testar, assaig i error. Dades i informació. Posar el client en el centre. Comprendre el perfil de la persona adulta que treballa o vol treballar i que es vol formar o necessita requalificar-se. Definir propostes de valor i reformular-les tantes vegades com calgui, detectar i adaptar-se contínuament a les necessitats del mercat de treball.

El cost de producció en temps, energies i diners d'una microcredencial és significativament menor al cost de producció d'un màster o d'un grau. Això ha de facilitar assumir riscos, a provar sense por, a equivocar-se per aprendre dels errors i fer-ho millor després. La metodologia start up es caracteritza per iteració, prova en real, flexibilitat, perfils híbrids de domini de la tecnologia i el negoci. Provar i provar fins a trobar el model híbrid rendible social i econòmicament, el punt d'equilibri en el mix presencial, virtual en directe i virtual de lliure connexió. Explorar models de monetització.

Construir un en espai de complicitat amb la xarxa Alumni de la universitat amb estímuls per formar-ne part a partir d'una proposta de valor atractiva, però també com a font de coneixement i inspiració, de relació amb el mercat de treball i, sobretot, de networking. La comparativa avui de les xarxes Alumni de les universitats i de les escoles de negoci és demolidora; lo que vol dir que les universitats tenen un filó per explotar.

El calendari també és diferent. Els graus i els màsters van per cursos lectius i solen tenir un calendari rígid amb unes mateixes o semblants dates per tothom amb poca autonomia. La formació al llarg de la vida pot tenir un calendari molt més flexible i orientat a les necessitats reals del mercat que no tenen per què esperar a l'any vinent o que comenci el curs vinent. Qui ofereixi i executi primer guanya.

Burocràcia

A Espanya, la presa de decisions educatives recau en un sistema institucional massa burocratitzat que, sovint, acaba concedint més atenció a la promulgació de lleis i al disseny de la “estructura” que a la inducció de “processos” i a la millora de resultats (Espanya 2050 pàg. 104).

La flexibilitat i dinamisme que exigeix un model de microcredencials orientades a la requalificació professional o a la transferència del coneixement de frontera, en un món digitalitzat que no espera a ningú, és inviable en el sistema burocràtic actual més propi de models d'estat d'economia planificada que d'economies de mercat. La burocràcia és la gran amenaça, actua com un laberint, una autèntica teranyina que ho atrapa i ho alenteix tot. La transformació també exigeix una desburocratització radical de tot el sistema universitari de programes de curta durada.

Un botó per mostra: El PRTR i el Pla Microcreds

El PRTR i el Pla Microcreds és un bon exemple de com una bona iniciativa acaba atrapada per la burocràcia. Un any i mig després de ser anunciat, el pla no s'ha executat completament.

El govern de l'estat va rectificar el PRTR presentat inicialment a la Unió Europea (no preveia les microcredencials) i en addenda del 2023 va incorporar les microcredencials com a programa “Finançament de formació (microcrédits)” de la inversió 3 “Adquisició de noves competències per a la transformació digital, verda i productiva” que integra el component 23 “Noves polítiques públiques per un mercat de treball dinàmic, resilent i inclusiu” del PRTR.

El juny de 2023 es va presentar el pla Micromeds, dotat amb aquests 50 milions, que preveu 41 actuacions. 50 milions són molts o pocs, tot depèn de com s'inverteixin i sobretot del retorn que s'obtingui i de la continuïtat que tingui la iniciativa, però 50 és el 0,00069% de 72.000.

A la pàgina web del Ministeri de Ciència, Innovació i Universitats, a l'apartat Informació Universitària / Iniciatives del Ministeri Universitats, hi ha publicat el Plan Microcréditos, però no són publicats ni els criteris amb què s'ha fet el repartiment ni els imports que han correspost a cada CCAA i a cada universitat.

Per constatar-ho n'hi ha prou amb veure com s'està desplegant el Pla Microcreds entrant a les pàgines web de:

- Del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
<https://planderecuperacion.gob.es/noticias/conoce-convocatoria-microcreditos-formacion-transformacion-digital-verde-productiva-2024-2025-prtr>
- Fundación Estatal para la Formación en el Empleo - Fundae
<https://www.fundae.es/convocatorias/plazo-de-solicitud-abierto/microcreditos>

El que resulta paradoxal és que el mateix PRTR aprovat afirma que:

- Serà important la modernització de les administracions públiques, digitalitzant, simplificant i agilitzant els procediments, per a aconseguir una Administració més eficient, amb menys càrregues burocràtiques, més accessible i que faciliti la comunicació i la relació amb els ciutadans i les empreses (PRTR, pàg. 90).
- És necessari modernitzar processos i adaptar els canals per a aconseguir una Administració més eficient i amb menys càrregues burocràtiques (PRTR, pàg. 126)

Inèrcia

Les universitats hauran de fer diversos canvis. En primer lloc, habilitar noves opcions formatives, més àgils, flexibles i específiques, que permetin a la població adulta actualitzar les seves competències en funció de les necessitats canviants del mercat laboral, al mateix temps que continua amb la seva vida professional i personal. En segon lloc, dotar-se de nous mecanismes de finançament, més enllà dels tradicionals associats a les partides educatives. En tercer lloc, convertir-se en espais atractius i acollidors per a tots els grups d'edat (Espanya 2050, pàg. 152).

La inèrcia en realitat són moltes coses. Els regnes de taifes, els estatus personals, els clientelismes, l'endogàmia, la *mediocritàcia*, són arrels de la inèrcia. Els processos, les resistències al canvi i la por de les persones, la cotilla del marc mental analògic de l'equip directiu, la dificultat per veure més enllà, també són inèrcies. Però també és cert que l'organització, si ho vol, té la capacitat de poder superar la inèrcia.

Per vèncer la inèrcia cal lideratge i governança, la complexitat és alta i l'energia a esmerçar-hi en la gestió del conflicte enorme, però depèn fonamentalment de la mateixa organització i en el cas de la universitat de si ho el rector/a hi creu, ho vol i està disposat a pagar-ne el preu. La solució és lideratge amb visió i exemplaritat, amb governança que alineï i comprometi.

Gaudeamus igitur

L'himne universitari simbolitza la transcendència de gaudir de la vida mentre es busca l'excel·lència en l'aprenentatge. Les microcredencials són un instrument amb una capacitat notable per incidir simultàniament en tres aspectes fonamentals pel futur del país: la millora de la productivitat, la requalificació professional de la població adulta i la transformació de la universitat. Aquest és el valor afegit que pot aportar cada microcredencial, una llavor per contribuir al benestar i l'excel·lència. Alegrem-nos, doncs!

Decàleg de propostes transformatives

- 1.- Desburocratitzar el sistema universitari de microcredencials
- 2.- Ser coherent amb la diagnosi i propestiva feta a *España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*.
- 3.- Crear dotació pressupostària estable per Microcredencials orientada a resultats (50 milions d'euros és el 0,01% del pressupost del Ministeri de Ciència, Innovació i Universitats).
- 4.- Sistema de repartiment del fons a les CCAA simple i transparent, orientat a la millora de la productivitat i del PIB per càpita, bast en 2 criteris: PIB i Població a parts iguals. Dades públiques INE, tothom sabrà quants recursos tindrà d'aquest fons.
- 5.- CCAA determini lliurement el sistema de repartiment, simple i transparent, del seu fons.
- 6.- CCAA: Impulsar, donar suport i acompanyar a les universitats que apostin per desenvolupar el tercer pilar de formació al llarg de la vida.
- 7.- Universitat: Apostar per desenvolupar el tercer pilar de formació al llarg de la vida.
- 8.- Societat civil -Centres de recerca, Fundacions d'impacte, Associacions patronals i professionals, etc.- orientar-se a la proposta i a l'acció, identificar habilitats o competències que es troben a faltar al món real per cobrir adequadament la demanda de llocs de treball, i promoure aliances amb les universitats per impulsar microcredencials concretes per abordar cadascuna d'aquestes mancances identificades.

9.- Empreses: Incorporar les microcredencials al programa de formació de l'empresa comprometent partida pressupostària.

10.- Sindicats: Incorporar a la negociació col·lectiva i la concertació social les microcredencials: Convenis, ERTOS, EROs i Acomiadaments.

Conclusions

Les microcredencials són una oportunitat única per abordar simultàniament tres temes claus pel futur del país: la millora de la productivitat, la requalificació professional de la població adulta i la transformació de les universitats.

De la millora de la productivitat en depèn el model d'estat de benestar d'avui i, sobretot, del futur, el nivell i abast dels serveis públics, la qualitat de vida de les generacions presents i futures.

La relació que hi ha entre la productivitat i el benestar, l'atur i el nivell de renda, fa que sigui necessari procurar millorar-la permanentment. Per millorar la productivitat cal preocupar-se i ocupar-se de la formació del capital humà. És així com la formació, entesa no com a etapa inicial de la vida sinó com a element estructural al llarg de tota la vida, esdevé un motor de progrés, tant del desenvolupament de les persones com de millora de la productivitat de l'economia, i garantia de la sostenibilitat de l'estat del benestar.

La formació al llarg de la vida sempre ha estat, és i serà bona per al desenvolupament de les persones. El que ara la fa més oportuna i necessària que mai és el fet que el risc d'obsolescència vagi incrementant-se.

La requalificació de la població adulta és tan essencial per la prosperitat de la societat com ho és la formació de la gent jove. És un aspecte crític pel futur immediat considerant la velocitat i l'impacte dels canvis tecnològics i l'envelliment de la població per l'efecte acumulatiu dels factors demogràfics relatius a l'estructura de la piràmide de població i a l'augment de l'esperança de vida.

La transformació de les universitats ha d'orientar-se a donar resposta amb plenitud a la seva funció social que el món d'avui necessita, i això passa també, entre altres aspectes, per ser espais de formació al llarg de la vida de les persones i instruments útils i efectius de requalificació professional.

Les microcredencials són alhora una oportunitat per llimar el desajust que existeix entre el què i com la universitat ensenya i allò que el mercat de treball necessita. Una oportunitat d'innovar en la governança i la metodologia, de provar de fer quelcom nou de manera diferent, que posi el focus en la demanda. Una oportunitat de construir aliances de debò de les universitats amb les empreses i els actors socials, de definir objectius compartits i de baixar-los a col·laboracions i iniciatives concretes. La solució és lideratge amb visió i exemplaritat, amb governança que alineï i comprometi.

Les microcredencials es poden orientar a atendre necessitats reals, a millorar habilitats i competències específiques, que permetin el desenvolupament personal i possibilitin l'accés a noves oportunitats laborals fruit de les noves necessitats derivades de la transformació de l'economia i el mercat de treball.

Cada microcredencial és una llavor, una oportunitat de desenvolupament de les persones, un instrument de requalificació professional, que pot incidir en la millora de la seva ocupabilitat i de la seva productivitat, un "guanyar guanyar" individual i col·lectiu. Com diu Josep Maria Esquirol *Poc és molt; poc és tot. Segons com, un quasi res pot ser un gairebé tot.*

Referències Bibliogràfiques

ACUP (2020) “El valor social de les universitats públiques catalanes. Una aproximació quantitativa i qualitativa”

<https://indicadorsuniversitats.cat/impactes-de-activitat-universitaria-a-la-societat/valor-social-2020/>

ASPACHS, Oriol i SOLE, Erik (2024) “Evolució de la productivitat a Europa: una mirada regional” Papers Cercle d’Economia 05.

<https://cercledeconomia.com/lang-ca/pag/arxiu/?id=21002&t=evolucio-de-la-productivitat-a-europa-una-mirada-regional>

BANCO DE ESPAÑA (2023) “Informe Anual 2022”

<https://www.bde.es/wbe/es/publicaciones/informes-memorias-anuales/informe-anual/informe-anual-2022.html>

BANCO DE ESPAÑA (2024) “Informe Anual 2023”

<https://www.bde.es/wbe/es/publicaciones/informes-memorias-anuales/informe-anual/informe-anual-2023.html>

CAIXABANK DUALIZA: Fundación por la Formación Dual CaixaBank

Observatorio de la Formación Profesional

<https://www.observatoriofp.com/>

<https://www.observatoriofp.com/indicadores-destacados/espana/gasto-en-formacion-por-trabajador>

CAIXABANK RESEARCH: Informe Mensual juny 2024 -Núm. 490- Dossier

Unida en la diversitat: els desafiaments econòmics d’Europa

<https://www.caixabankresearch.com/ca/informe-mensual/490/juny-2024/unida-diversitat-els-desafiaments-economics-deuropa>

CERCLE DE ECONOMIA (2024) “RCE24 Impulsar la productivitat”

<https://cercledeconomia.com/lang-ca/pag/arxiu/?id=20989&t=impulsar-la-productivitat-claus-per-recuperar-el-dinamisme-economic-i-millorar-el-benestar-de-la-ciutadania>

DRAGHI, Mario (2024) "The future of European competitiveness – A competitiveness strategy for Europe"

https://commission.europa.eu/document/97e481fd-2dc3-412d-be4c-f152a8232961_en

EUROSTAT (2023) "Key Figures on Europe 2023"

ESQUIROL, Josep Maria (2018) "La penúltima bondat. Assaig sobre la vida humana". Quaderns Crema.

FUNDACIÓN CYD (2024) "Informe CYD 2023"

<https://www.fundacioncyd.org/publicaciones-cyd/informe-cyd-2023/>

FUNDACIÓN CYD (2023) "Barómetro CYD: Valoración de la sociedad sobre la calidad del sistema universitario"

<https://www.fundacioncyd.org/publicaciones-cyd/barometro-cyd-2023/>

GALÍ, Jordi (2024) "Economia catalana: dir la (crua) realitat", Ara, 06/10/2024

https://www.ara.cat/economia/macroeconomia/economia-catalana-dir-crua-realitat_129_5160482.html

GENERALITAT DE CATALUNYA (2020) "Pacte Nacional per a la Societat del Coneixement – PN@SC"

https://recercaiuniversitats.gencat.cat/ca/01_departament_recerca_i_universitats/linies-estrategiques/pnsc/index.html

GENERALITAT DE CATALUNYA (2023) "Pla estratègic d'innovació i transferència del coneixement (PEITC)"

https://recercaiuniversitats.gencat.cat/ca/01_departament_recerca_i_universitats/transparencia/gestio-serveis-publics/plans-sectorials-i-interdepartamentals/pla-estrategic-innovacio-i-transferencia-de-coneixement

GOBIERNO DE ESPAÑA (2021) "Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia"

<https://planderecuperacion.gob.es/plan-espanol-de-recuperacion-transformacion-y-resiliencia>

GOBIERNO DE ESPAÑA (2023) “Adenda segunda fase Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia”
<https://planderecuperacion.gob.es/plan-espanol-de-recuperacion-transformacion-y-resiliencia>

GUIOT, Miquel (2023) “Gaudeamus igitur microcredenciales transformatives, Via Empresa
https://www.viaempresa.cat/opinio/gaudeamus-igitur-microcredenciales-transformatives_2182011_102.html

LETTA, Enrico (2024) “Much more than a market”
<https://www.consilium.europa.eu/media/ny3j24sm/much-more-than-a-market-report-by-enrico-letta.pdf>

MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES (2024) “Datos y cifras del Sistema Universitario Español Publicación 2023-2024”
<https://www.universidades.gob.es/publicaciones-e-informes/>

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA (2021) “España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”. Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España (coord.) Madrid.
<https://futuros.gob.es/nuestro-trabajo/espana-2050>

MINISTERIO DE UNIVERSIDADES (2023) “Plan Microcreds”
<https://www.universidades.gob.es/plan-microcreds/>

NACIONS UNIDES (1948) “Declaració Universal de Drets Humans” Adoptada i proclamada per l'Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 217 A (III), de 10 de desembre de 1948
<https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/catalan-catala>

NACIONS UNIDES (2015) “Resolució Transformar el nostre món: l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible”
https://cads.gencat.cat/ca/Agenda_2030/nacions-unides/

WORLD ECONOMIC FORUM (2023) The Future of Jobs Report 2023
<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>

Fonts dades o gràfics

Diari Ara, 06/10/2024

https://www.ara.cat/economia/macroeconomia/economia-catalana-dir-crua-realitat_129_5160482.html

CAIXABANK DUALIZA: Fundación por la Formación Dual CaixaBank

Observatorio de la Formación Profesional

<https://www.observatoriofp.com/>

<https://www.observatoriofp.com/indicadores-destacados/espana/gasto-en-formacion-por-trabajador>

CED Centre d'Estudis Demogràfics (2024) La Catalunya dels 8 milions

https://ced.cat/wp-content/uploads/2020/07/AFpublicacio-3_ok-periodistes.pdf

EUROSTAT (2023) Key Figures on Europe

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-key-figures/w/ks-ei-23-001>

FUNDAE (2024) Informes y balances de resultados

<https://www.fundae.es/publicaciones/Publicaciones/balances-e-informes-de-resultados>

INE (2024) Esperança de vida

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926380048&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout

MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES (2024) Estadísticas

Universitarias

<https://www.universidades.gob.es/catalogo-de-datos/>

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA (2021) “España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”. Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia del Gobierno de España (coord.) Madrid.

<https://futuros.gob.es/nuestro-trabajo/espana-2050>

OECD (2024) OECD Unemployment rate

<https://www.oecd.org/en/data/insights/statistical-releases/2024/11/unemployment-rates-updated-september-2024.html>

WORLD ECONOMIC FORUM (2020) “The Jobs Reset Summit”, At least half of people who have a job fear they'll lose it in the next 12 months

<https://www.weforum.org/stories/2020/10/more-than-half-of-working-adults-fear-for-their-jobs/>