

NOTICIAS

Reunión de trabajo Secretaria Técnica – Universidad Politécnica de Valencia

Con el viaje de 10 días de la Secretaria Técnica de RECLA - Catalina Rodríguez al Centro de Formación Permanente de la UPV se concretaron las actividades a desarrollar en la etapa final del Proyecto SINCERE. Además se finalizó la actualización de la página web de la red la cual es soportada por la UPV, así mismo se asignaron los usuarios y claves para acceder a la zona privada de la misma

El objetivo principal del viaje fue el de conocer más a fondo el Proyecto SINCERE, para seguir mejorando los mecanismos de cooperación que la red posee.

Proyecto SINCERE

El proyecto sobre Investigación en Educación esta llegando a su último año de ejecución. Durante este semestre RECLA esta orientando las actividades de animación de los foros virtuales. Los mismos están enfocados a temas específicos que los participantes conocen de antemano gracias al envío del boletín electrónico "Sincere Ideas and Challenges". Para esta ocasión se trató el tema de la Educación Rural. Lo invitamos a visitar la página web del Proyecto www.sincere.network.org.

ACTIVIDADES DE RECLA

XIII Encuentro Internacional RECLA Universidades y Empresas ante el Reto de la Responsabilidad Social: El Rol de la Educación Continua Barcelona, 3-5 julio de 2008

El XIII Encuentro Internacional de la Red de Educación Continua de Latinoamérica y Europa (RECLA) organizado en Barcelona por el IDEC-Universitat Pompeu Fabra, constituye una oportunidad única para que los responsables de las unidades de educación continua participantes intercambien modelos y experiencias acerca de la presencia que tiene la responsabilidad social en las universidades, como medio para enriquecer a la propia organización.

Desde finales de los noventa han ido apareciendo en el panorama internacional diferentes iniciativas, códigos y normas encaminados a promover un comportamiento de las empresas más ético, sostenible y respetuoso con la sociedad y el medioambiente. Cada vez son más las empresas que desean asumir de manera completa su Responsabilidad Social (RS).

Una universidad socialmente responsable asume su rol de formación superior integral con fines éticos y en pro del desarrollo sustentable de su comunidad. Por ello, cabe destacar el rol de las instituciones de educación continua que, por su propia naturaleza, sirven de nexo entre la sociedad y el mundo profesional y son, de hecho, un instrumento de la estrategia de responsabilidad social de muchas empresas.

Si te interesa conocer...

- ¿Qué es hoy la responsabilidad social? ¿Cómo se implementa en las universidades? ¿Con qué mecanismos? ¿Cómo se hace visible?
- ¿En qué dirección se quiere trabajar? ¿Con qué objetivos?
- ¿Cuáles han sido los resultados? Experiencias de éxito en la aplicación de la RS : entornos empresarial (RSE) y académico (RSU) y, muy especialmente, en entornos universidad-empresa.
- ¿Cuál es su coste de oportunidad?
- ¿Cómo se han tenido que modificar los centros educativos para poder integrar el concepto de responsabilidad social?

El programa del Encuentro incluye:

- Conferencias a cargo de prestigiosos académicos y reconocidos representantes del entorno empresarial:
 - Ignasi Carreras Fisas. Director del Instituto de Innovación Social de ESADE.
 - Antonio Garrigues Walker. Presidente de Garrigues Abogados.
 - Enrique V. Iglesias García. Secretario General Iberoamericano, SEGIB.
 - Vicente Ortún Rubio. Director del Centro de Investigación en Economía y Salud y profesor del Departamento de Economía y Empresa de la Universidad Pompeu Fabra.
 - Jaume Pagès Fita. Consejero delegado de Universia.
 - Guillermo Ary Plonski. Profesor titular de la Universidad de San Pablo (USP).
- Talleres de presentación de casos sobre experiencias de Responsabilidad Social Corporativa desarrollados en las instituciones de educación superior, en colaboración con empresas, especialmente en el ámbito de la educación continua. Los casos seleccionados para su presentación se anunciarán en el mes de abril.
- Rueda de Negocios entre las instituciones participantes para favorecer el intercambio de información y programas de interés común.
- Asamblea de miembros de RECLA.

Programa e inscripción en: www.idec.upf.edu/recla2008

Información:

IDEC-Universitat Pompeu Fabra
Balmes 132-134, 08008 Barcelona
T. +34 93 542 18 00 F. +34 93 542 18 27
encuentro.recla2008@idec.upf.edu
www.idec.upf.edu/recla2008
www.recla.org

LA EDUCACIÓN CONTINUA COMO INSTRUMENTO PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD

Uno de los fines de la educación continua es establecer una relación de intercambio de conocimientos entre las instituciones de educación superior y los distintos sectores de la sociedad, entre los cuales, sin duda, hay que destacar el sector productivo. La búsqueda permanente de soluciones a los problemas derivados de las necesidades de aprendizaje de este sector en particular ha llevado a las instituciones educativas a idear nuevas propuestas de enseñanza que, por una parte, superen los métodos tradicionales, y por otra, respondan con altos estándares de calidad a las demandas de capacitación con ofertas de educación continua diseñadas para satisfacer de manera selectiva las exigencias particulares del entorno.

Es evidente que el aprendizaje y la productividad están unidos por una dinámica de pensamiento y acción y que ésta asociación causa un impacto en la naturaleza, contenido y funcionamiento del proceso laboral. Como resultado de esta simbiosis y a medida que se adquiere la experiencia en el trabajo y se desarrolla la actividad productiva, las habilidades del trabajador se reformulan permanentemente y la aplicación de esas habilidades -durante la vida laboral- modifican de manera progresiva el desempeño del trabajador, a la vez que si el proceso es acertado se mejora e incrementa su productividad. Como consecuencia de lo anterior el concepto de capital humano como acervo de conocimiento es concebido como una reserva de saber y habilidades que debe ser actualizada de manera permanente, especialmente si tenemos en cuenta que la destreza del ser humano para modificar, reorganizar y extender el conocimiento contribuye a una mejor efectividad productiva y a un mayor desarrollo social y económico.

El concepto consolidado de aprendizaje individual y trabajo en un proceso laboral se convierte en un reto para quienes asumen que el crecimiento de la productividad en una economía basada en el conocimiento está determinado por el monto de la inversión en educación formal y entrenamiento. Una alternativa para mejorar las condiciones que permitan alcanzar un desarrollo sostenible y la utilización plena de las habilidades humanas en la producción a través del desarrollo permanente del individuo, mejorando su desempeño en el trabajo y reconociéndole las competencias adquiridas a través de la práctica profesional, es la educación continua, que entre muchas otras ventajas maximiza el desempeño y productividad de los trabajadores, reduce los costos de capacitación, disminuye el tiempo que el empleado debe dedicar al aprendizaje y potencia el desarrollo de habilidades específicas.

Hoy día muchos trabajadores se ven enfrentados a situaciones laborales que dejan al descubierto que a pesar de contar con un título académico en muchos casos no cuentan con la preparación adecuada para desempeñar las funciones para las cuales fueron contratados, o no están en capacidad de sustentar el desarrollo de habilidades aplicadas, como el pensamiento crítico, la solución de problemas, las comunicaciones escritas o el liderazgo. Al mismo tiempo es una práctica frecuente que las empresas inviertan dinero para descubrir las insuficiencias de sus empleados y finalmente concluir que es importante estimular el desarrollo de ciertas habilidades específicas; esos resultados explican por qué cada vez es más frecuente que las empresas del sector productivo se muestren interesadas en establecer alianzas con universidades e instituciones de educación superior, para encontrar soluciones rápidas e innovadoras que les permitan aplicar correctivos formativos conducentes a mejorar aspectos relacionados tanto con el desempeño de sus empleados como con la productividad, y es aquí donde la educación continua desempeña un rol decisivo, en la relación entre trabajo y aprendizaje como herramienta aplicada para acortar la distancia entre el conocimiento y la práctica.

Por último es importante señalar la diferencia entre el concepto de habilidades individuales cognoscitivas y la noción de conocimiento y procesos, y los medios por los cuales se adquieren y aplican al trabajo. Así mismo, es necesario destacar cómo el desempeño personal puede mejorar durante el ejercicio de la vida laboral. El trabajo es un medio que permite aprender de la experiencia y es, además, una forma genérica de hacerlo, pero de manera consciente o inconsciente en todas las situaciones de aprendizaje, sean éstas formales o informales, hay medios y recursos -como la educación continua- para enriquecer estas competencias y por consiguiente aumentar la productividad.

Federico García Méndez

Director del Centro de Educación Continua de la Pontificia Universidad Javeriana - Bogotá
Secretario General – RECLA

Bogotá, marzo de 2008

Fuentes consultadas:

- Pankhurst, K. V. and Livingstone, D. W. (2006) "The labour process: individual learning, work and productivity". Studies in Continuing Education.
- Education Trends by Gatlín Education Services (2008). Article: 21st-Century Workforce Skills that are Needed. Article: Adult Learners are the most Challenging Demographic.

ALGUNAS IDEAS SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Beatriz Helena Giraldo Reyes

Al iniciar este nuevo siglo recogiendo los grandes avances y descubrimientos del siglo XX, pero a su vez enfrentándonos con las decisiones y apuestas que se hicieron y han deteriorado nuestro planeta y las relaciones entre unos y otros, hablar de Responsabilidad Social dentro de un ámbito empresarial se hace prioritario.

Su definición y alcance, guarda relación con el proceso histórico que sustenta la aparición en nuestro lenguaje cotidiano. La globalización, o mundialización, la necesidad de dar respuesta a mercados locales y necesidades de poblaciones antes ignoradas, la presencia de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, y la aparición de organizaciones y movimientos de veeduría social, entre otros, hacen parte de su desarrollo.

El concepto de Responsabilidad Social tuvo su origen en los movimientos creados por los consumidores y grupos sociales que presionaban a las grandes organizaciones a asumir la responsabilidad de sus acciones y sobretodo aquellas que tenían un impacto directo en la sociedad. Estos movimientos han tenido una relación con la aparición de códigos y leyes que dan soporte a la dimensión de lo que hoy se conoce como Responsabilidad Social.

Es así como, en 1918 apareció “la etiqueta blanca” promovida por la Liga Nacional de Consumidores de los Estados Unidos, cuyo objetivo era confirmar que la confección realizada en las fabricas se circunscribía las leyes que promulgaban los derechos de los trabajadores y los derechos humanos.

En 1937, la Cámara Internacional de Comercio creó el Código de normas para la práctica publicitaria y el comercio, en junio de 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo, en su octogésima sexta reunión, adoptó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Mediante esta Declaración, todos los Estados miembros de la Organización asumen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad, los principios relativos a los derechos fundamentales que son la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Para un gran número de empresas esto ha significado la urgencia de tener que cambiar radicalmente sus estrategias de negocios y estándares de gestión para poder enfrentar la ampliación de los mercados, la presencia de nuevos competidores y las demandas de una sociedad cada vez más exigente y mejor informada.

Las empresas se sienten presionadas y comienzan un proceso de adaptación al cambio. Muchas de ellas lo logran conquistando niveles más altos de productividad y competitividad, invirtiendo en procesos de mejoramiento de la calidad, aprendizaje, formación del personal y adecuación de sus estructuras productivas a las nuevas condiciones del mercado. Algunas, lamentablemente, mueren en el intento o son absorbidas por las de mayor tamaño y finalmente, otras, ni siquiera intentan el cambio y simplemente cierran sus operaciones.

Los cambios económicos y tecnológicos han venido acompañados de cambios políticos y todos ellos han producido nuevas formas de organización de las sociedades.

Está claro para todos que, ante el panorama de pobreza toda la sociedad incluyendo el empresariado, está llamada a tomar acciones para promover la generación de inversiones y creación de empleos dignos, esenciales para consolidar la democracia, construir la paz y promover el desarrollo de los pueblos. Sin embargo, hay que tener muy claro que dentro de la sociedad existen distintos actores sociales que deben ser fortalecidos para que desempeñen sus responsabilidades con eficiencia y efectividad.

Esta nueva manera de participación en la sociedad define su responsabilidad ante el panorama de pobreza y es allí donde la sociedad y las Organizaciones, se enfrentan requieren tomar acciones para promover la generación de inversiones y creación de empleos dignos, y así reconstruir un tejido social promoviendo un desarrollo sostenible. Es por esta razón que la Responsabilidad Social de la Empresa debe ser algo mas que un conjunto de prácticas puntuales, iniciativas ocasionales motivadas únicamente por beneficios individuales.

Nuestro reto se enmarca en medio de grandes conflictos sociales, económicos, políticos y culturales y exige importantes transformaciones éticas en sus relaciones sociales, amplias reformas institucionales y cambios en sus planteamientos de políticas económicas que inviten a la construcción de un nuevo Modelo de Desarrollo.

¹Beatriz Helena Giraldo Reyes- Psicóloga y Especialista en Gerencia Social, Pontificia Universidad Javeriana. Magíster en Administración Universitaria Universidad de Costa Rica. Investigadora Cátedra UNESCO, Universidad de Costa Rica. Tutora del Curso Virtual Gerencia para Resultados en el Desarrollo del Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, Relatora Evento “Responsabilidad Social una Ventaja Competitiva” entregado por la Organización Internacional de Migraciones OIM, a Empresas de Colombia. Septiembre 2003, Miembro del Comité de Construcción de una Guía de Responsabilidad Social- ICONTEC- Valle del Cauca. Miembro de la Mesa Intersectorial de Responsabilidad Social en el Valle del Cauca. Decana del Medio Universitario, Facultad de ciencias Económicas y Administrativas, Pontificia Universidad Javeriana Cali.

La vinculación de la empresa en el desarrollo de ingresos y empleo resulta esencial para brindar posibilidades a ciertas comunidades para acceder a las necesidades básicas de salud, educación y vivienda. El reconocimiento de quienes están asumiendo este reto es valioso por el ejemplo que dan, con pocos recursos pero con mucha imaginación, se logran acciones colectivas de impacto como nuevas alternativas a problemas no resueltos.

El empresario de hoy tiene como responsabilidad gestionar recursos para el desarrollo de la sociedad, a través de la eficiencia, la eficacia, la rentabilidad, teniendo como meta la disminución de la pobreza, la desigualdad, la exclusión, el desplazamiento. El sello social no se sostiene por sí solo, este tiene valor en la medida en que se pueda aumentar la competitividad de las empresas lo que generara mayor participación en el mercado, mayor generación de empleo, de oportunidades.

La Empresa privada entonces tiene una responsabilidad social con el país y con la región, bajo un concepto de desarrollo regional sostenible. Los beneficios que ella obtenga asumiendo una política de Responsabilidad Social podrían enmarcarse en el mejoramiento de las condiciones de seguridad de su entorno inmediato, la competencia ética, el posicionamiento en un mercado con un valor agregado, y el acceso a más y mejores mercados. Al interior de la Empresa las ganancias están relacionadas con el desarrollo de su capital humano generando esto una cultura de calidad y un clima de compromiso e identidad, y con ello la optimización de costos y el aumento de la rentabilidad.

De esta manera podríamos concluir que toda forma de ayuda es válida desde que se fundamente en lo humano, un aporte sistémico, dirigido, organizado, que promueva la construcción de política social. El tema de la Responsabilidad Social debe ser mirado desde todos los frentes: empresarial, fundacional, académico, gubernamental, gremial entre otros. Colombia enfrenta hoy un reto, reconstruir el tejido social a partir de acciones colectivas fuertes y decididas que impacten nuestra sociedad.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- BOTTO CARMEN (2006) La Responsabilidad Social: la tendencia del futuro En: Leadership magazine for managers CLADEA Año III Edición No. 4, Enero, pág 20- 27.
- ISO ADVISORY GROUP ON SOCIAL RESPONSIBILITY (2004) Working Report on Social Responsibility (April 30)
- JIMENEZ AMPARO (2002) Stakeholders. Una forma innovadora de gobernabilidad de empresa. Análisis de un caso colombiano. Facultad de Administración Universidad del los Andes. Santa Fe de Bogotá
- SEGOVIA ROXANA (2005): I Encuentro Nacional de Responsabilidad Social. Presentación ppt. Santiago de Cali. Octubre

COMITÉ EDITORIAL

Ana Rosa Albina Velazco Lozada.
Oscar Coromina
Estuado Moreno Rivas

DIRECCIÓN EDITORIAL

Federico Garcia
Secretario General

COORDINACIÓN EDITORIAL

Catalina Rodríguez Amaya
Secretaria Técnica

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Centro de Formación Permanente

COMITÉ EJECUTIVO

Presidente

Gregório Bouer

Asesor del Director para Educación
continua y a Distancia
Escuela Politécnica de la Universidad
de Sao Paulo
Avenida Prof. Luciano Gualberto,
travessa 3 n° 380 - CEP - 05508-900
(55-11) 3814 -7366
(55-11) 38147496
www.poli.usp.br

Secretario General

Federico Garcia Mendez

Director Centro de Educación Continua
Pontificia Universidad Javeriana
Carrera 7 A No 40 - 40
(57 1) 3208134
(57 1) 2887727
www.javeriana.edu.co

Vocales

Ana Rosa Albina Velazco Lozada

Directora Centro de Educación Continua
Pontificia Universidad Católica del Perú
Lima
Av. Universitaria Cdra. 18 s/n San Miguel
Lima - 32
Tel: +51 1 626-2000 ext. 3200
Directo: +51 1 626-2605
Fax: + 51 1 626 - 2862
www.pucp.edu.pe

Patricio Montesinos Sanchis

Director Centro de Formación Permanente
Universidad Politécnica de Valencia
Camino de Vera s/n
Edificio NEXUS
(34 96) 387 77 53
(34 96) 387 77 59
www.upv.es

María Elena Monroy Luna

Directora IDEA
Universidad Autónoma de Guadalajara
Planta Baja, Edificio Humanidades
Av. Patria 1201. Lomas del Valle
0133-3648-8824 Ext. 32513
52 (33) 36-48-88-24 Ext. 32513
www.uag.mx/educon/default.htm

María Pérez Yglesias

Vicerrectora Acción Social
Universidad de Costa Rica
(506) 207 4170
(506) 2256950
Sede "Rodrigo Facio Brenes"
Montes de Oca
www.ucr.ac.cr

Vicepresidente

María Neus Pons Pena

Directora de la Escuela de Postgrado
Universidad Autónoma de Barcelona
Plaza Cívica
Campus de la UAB 08193
Bellaterra
(+34 93) 581 34 30
(+34 64) 6 15 15 55
(+34 93) 581 31 27
www.uab.es

Tesorero

Juan Guillermo Arango Vásquez

Director de extensión
Universidad EAFIT
Medellín
Colombia
Carrera 49 # 7 Sur 50
(574) 261 95 72
www.eafit.edu.com

Carlos Granda

Director de Educación Continua
Universidad Tecnica particular de Loja
(953) 2570275, Ext. 2708
San Cayetano Alto
www.utpl.edu.ec
Directores Capítulos Regionales

Emelina Sarmiento

Directora Centro de Educación Continuada
Universidad del Norte
Barranquilla
Colombia
www.uninorte.edu.co/extensiones/
cec/calendario_n.asp
Tel: (57) 350 92 22- 223- 433
Fax: (57) 359 88 52

Beatriz Scavazza

Fundación Carlos Alberto Vanzolini
Sao Paulo
Brasil
Av. Patria No. 15-01
Tel: +11 55 3814 7366
+11 55 3866 1634
Fax: +11 55 3676 0254
+55 11 3866-1634