

*edición N°2
año 2014*

*ISSN 2346-2256 (En línea)
Publicación periódica*

RETOS y CLAVES de la EDUCACIÓN CONTINUA

COMITÉ EJECUTIVO RECLA

PRESIDENTE— República Dominicana
María Elena Cruz,
Vicerrectora de Planeamiento y Desarrollo
Universidad Tecnológica de Santiago.

VICEPRESIDENTE— España
María Cristina Sanz,
Directora Adjunta, Agencia de Posgrados
Universidad de Barcelona.

SECRETARIA GENERAL y TESORERÍA— Colombia
Alexandra Bolaño Pantoja,
Directora Centro de Educación Continuada. Universidad del Norte.

VOCALÍA— Argentina
Marco Lorenzatti,
Secretario de Posgrado y Educación Continua
Universidad Blas Pascal.

VOCALÍA— Colombia
Lolita Carrillo,
Directora de Educación Continua
Facultad de Administración de Empresas
Universidad Externado de Colombia.

VOCALÍA— Costa Rica
Heiner Argüero,
Director Extensión Docente
Universidad de Costa Rica.

VOCALÍA— España
Rosario Romano de los Santos,
Directora Centro de Formación Permanente
Universidad Rovira y Virgili.

VOCALÍA— México
Laura Topete,
Jefa de la Unidad de Educación Continua -UDG Virtual
Universidad de Guadalajara.

VOCALIA—Uruguay
Mario Jaso,
Director Unidad Central de Educación Permanente
Universidad de la República.

REtos y CLaves de la Educación Continua es una publicación anual digital editada por la Red de Educación Continua de Latinoamérica y Europa – RECLA, especializada en el ámbito de la Educación Continua, en donde se presentan los artículos-ponencias de los encuentros internacional y regional anual de la Red, así como las experiencias exitosas de los programas de educación continua seleccionados en estos encuentros académicos y de gestión de la educación continua.

DIRECCIÓN
MARÍA ELENA CRUZ

EDICIÓN
ALEXANDRA BOLAÑO PANTOJA

COMITÉ EDITORIAL

• **CARLOS ALBERTO RESTREPO**, Director Investigaciones, Facultad de Administración de Empresas. Universidad Externado de Colombia.

• **ROSALÍA OROZCO**, Directora del Centro de Formación en Periodismo Digital y Coordinadora de la Maestría en Periodismo Digital, Sistema de Universidad Virtual. Universidad de Guadalajara.

• **ENID SOFÍA ZÚÑIGA MURILLO**, Profesora encargada de la gestión académica y de investigación de procesos interdisciplinarios. Universidad Nacional de Costa Rica.

• **IVONNE SAMIRA MOLINARES**, Profesora de medio tiempo del departamento de Historia y Ciencias Sociales. Universidad del Norte. Colombia.

• **MARTA PERIS ORTIZ**, Profesora Titular, Departamento de Organización de Empresas. Universidad Politécnica de Valencia. España

DISEÑO

El diseño gráfico y edición digital ha sido realizado por **RENATA MALPASSI** de la Universidad Blas Pascal, socia de Recla.

© Todos los derechos reservados · RECLA 2015 · Está totalmente prohibida la reproducción parcial o total del contenido de la revista, sin el consentimiento previo de sus autores.

SUMARIO

• LAS PERSONAS SOMOS MARCAS: la diferenciación como estrategia de visibilidad profesional <i>Neus Arqués</i>	3
• INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LA DE FORMACIÓN CONTINUA: Caso de la Cátedra Unesco Creat-Inn-Pact, y la Conferencia Internacional Innodot <i>Fernando J. Garrigos-Simon / Yeamduan Narangajavana</i>	11
• Estudio de Caso de la Universidad de Colima, México en el Proyecto ALFA, TRALL. <i>Sara Aliria Jiménez García</i>	29
• LA EDUCACIÓN CONTINUA COMO RESPUESTA AL ENTORNO SOCIAL EN COLOMBIA <i>Ivonne Molinares Guerrero / Alexandra Bolaño Pantoja</i>	44
• ARTICULO CLUB UNESCO <i>José Osuna</i>	59
• LOS ENTORNOS INTEGRADOS DE FORMACIÓN COMO FÓRMULA DE IMPACTO EN EL TERRITORIO: La Formación Continua en la Universidad de Vic-Universidad Central de Catalunya <i>Neus Pons Pena</i>	66

LAS PERSONAS SOMOS MARCAS: la diferenciación como estrategia de visibilidad profesional ¹ *Neus Arqués*

El futuro donde todo –productos, servicios, empresas, personas- son marcas está ya aquí. ¿Qué tienen en común la ciudad de Barcelona, la cantante Jennifer Lopez y las zapatillas Adidas? Respuesta: las tres son marcas.

Las marcas y por ende el marketing ya no se limitan a comunicar los beneficios de determinados productos o servicios. Hoy miramos el mundo con ojos de consumidores: asociamos lugares, personas y cosas con determinados valores, en función de los cuales decidimos si nos interesan o no. De este modo nos formamos una imagen del otro.

“La marca personal es la manera de clarificar y comunicar aquello que nos hace diferentes y especiales – y de emplear esas cualidades para guiar nuestra carrera o tomar nuestras decisiones estratégicas. Se trata de comprender cuales son los atributos –fortalezas, habilidades, valores y pasiones- que nos hacen únicos y de emplearlos para diferenciarnos de nuestros competidores y de nuestros iguales. En este sentido, la marca personal consiste en comunicar de modo claro la promesa de valor única que ofrecemos a nuestra empresa o a nuestros clientes” (*Arruda, 2003, p.6*)

¹ Escritora y analista especializada en Gestión de la visibilidad. Su sitio web es www.neusarques.com

Un entorno laboral cada vez más inestable requiere que las personas definamos nuestros valores y los comuniquemos, con el objetivo de diferenciarnos ante nuestro “público objetivo” (nuestro entorno laboral). Ya no basta con “ser conocido”: importa “ser conocido como” (como editor meticuloso, como comercial con iniciativa...). Nuestra marca nos permite singularizarnos a los ojos de los demás.

Esta diferenciación resulta imprescindible no ya para el avance sino para la misma supervivencia laboral. Los mercados son espacios donde cada vez hay más competencia. ¿Cuántas personas conoces que prestan los mismos servicios que tú? Y la pregunta clave: ¿en qué te diferencias de ellas? No se trata de ser mejor que el resto: se trata de sacar partido de aquellos valores propios que nos hacen distintos.

— LA PERSONA-MARCA

En algunos casos, la marca personal no sólo tiene un valor profesional, sino directamente económico. Me refiero a las “personas marca” (en inglés *celebrities*). La marca de algunos profesionales vale millones. Veamos algunos ejemplos.

El anuncio de que Tom Ford, director creativo de las firmas de moda Gucci e Yves Saint Laurent, abandonaba la vicepresidencia del Grupo Gucci ocupó no sólo las páginas de tendencias sino los suplementos de economía de todos los periódicos. Su marca **personal** se identificó con marca **comercial**, hasta tal punto que, tras el anuncio de la marcha de Ford, las acciones del Grupo Gucci cayeron un 4,5%².

² AGENCIAS. “Gucci sufre la salida de su presidente y de su director creativo”. *El Mundo*, 4 de noviembre de 2003.

“¿Qué es una marca sin una fuerte personalidad que la sustente? Sólo un montón de ropa.” (Grimm, 2004, pp. 84-93)

En sus inicios, las personas marca solían proceder del mundo de la moda, el deporte y la música.. Entre los cantantes, es imposible obviar el fenómeno Lady Gaga, cuyo “House of Gaga” actua como departamento propio de desarrollo de marca. En el ámbito deportivo, el tenis es una cancha importante de prescriptores, profesionales que se contratan para que sus valores refuercen los del producto al que se asocian. Así, la tenista rusa María Sharapova presta su imagen a marcas de raquetas, teléfonos, perfumes, cámaras, relojes, vehículos, productos de higiene y de ropa deportiva. Al presentarse como deportista “energética” a la vez que sexy, la tenista puede transmitir estos valores a los productos de sus patrocinadores y ganar más de 18 millones de dólares por contratos publicitarios en un año (Torres, 2006, pp. 44-51).

Sin embargo, ya no hay campos ajenos a las personas marca. Entran en juego los chefs, que mantienen restaurantes deficitarios gracias a otras actividades ligadas directamente al atractivo de su marca personal³. Otros nuevos colectivos son los arquitectos de renombre: según algunos cálculos, cada euro invertido en un edificio firmado por un ‘starquitecto’ repercute 9,5 euros en impacto social (Nueno, 1999, p. 7).

³ Al respecto, véase MARS, Amanda. “La entraña dorada del imperio Adrià”. *El País*. 17/06/07. Pág. 54 y BARCIELA, Fernando. “Cuando el fogón es la sala de consejos”. *El País*. 22/06/08. Pág. 16 y 17.

En España, Isabel Preysler es el paradigma de “persona-marca”. Las empresas que representa (en sectores tan dispares como los azulejos o las joyas) la contratan para asociarse a los valores que transmite: elegancia e inmanencia. Con ella arranca una estrategia de marketing que hoy se nutre de profesionales procedentes de campos tan insólitos como la tauromaquia. Este es el caso del matador Cayetano Rivera, de la dinastía homónima, con quien se inicia la profesionalización del sector: a Rivera “se le hizo un estudio de atributos y se le propuso un posicionamiento en el mercado” (Sánchez, 2006, pp. 62-70).

Algunas personalidades ven incluso como los valores que irradia su marca personal son tan poderosos que terceras partes, sin derecho alguno sobre los mismos, desean explotarlos. Este es el caso del ex-Presidente sudafricano Nelson Mandela, quien ha debido recurrir a sus abogados para frenar el abuso comercial de su imagen (Díaz, 2011, p. 13).

Barack Obama (trías de Bes, 2011, p.6), Ferran Adrià o Lady Gaga son ejemplos muy visibles de marcas personales. Definir bien la propia marca no equivale a ser famoso pero lo contrario sí es cierto: los famosos que “no nos dejan indiferentes” tienen muy pulidos sus valores. Por eso les resulta sencillo asociarse a empresas a las que prestar su imagen: porque estos valores resultan fácilmente identificables a los ojos de los consumidores.

— LA MARCA Y LA REPUTACIÓN PERSONAL

Es importante señalar que marca personal no es igual a reputación. Mi marca personal se basa en los valores que YO percibo en mí y en la manera como creo que debo transmitirlos. Mi reputación depende de lo que LOS OTROS piensen de mí. Mi marca está en mis manos; mi reputación, no. Sin embargo, puedo influenciarla comunicando adecuadamente mi marca.

La gestión adecuada de mi marca –y, por lo tanto, de mi reputación– me permite diferenciarme en el mercado y ser (re)conocido por los valores que me distinguen como profesional.

A veces nos preguntamos qué pensarán otros de nosotros o si nos estamos explicando bien. La marca personal busca precisamente alinear precisamente las tres percepciones que conforman nuestra reputación:

- “Como yo me veo”.
- “Como los demás me ven”.
- “Como yo creo que los demás me ven”.

EL PROCESO PARA CREAR Y CUIDAR LA PROPIA MARCA

La creación de una marca personal es un proceso que sigue las siguientes etapas lógicas, similares a las de cualquier campaña de marketing:

- Definir qué entendemos por nuestra “marca personal”: establecer qué valores nos singularizan.
- Fijar los objetivos personales que deseamos lograr a través de nuestra marca.
- Establecer cuál es nuestro público objetivo.
- Posicionar: Conocer cual es nuestra reputación actual y planificar las acciones para adecuarla a nuestros valores y objetivos.
- Comunicar: transmitir nuestra propuesta a nuestro público objetivo.
- Revisar: las situaciones cambian, nosotros evolucionamos. Debemos reajustar periódicamente nuestra “comunicación personal”.

DE DENTRO HACIA FUERA—

Los procesos de creación de marca personal se construyen desde dentro, no desde fuera. ¿Por qué? Nuestra marca sólo brillará en la medida en que estemos transmitiendo valores auténticos, no fingidos.

Por tanto, estamos ante un ejercicio de introspección. Mirarse por dentro es una experiencia que genera reacciones muy distintas: algunas personas disfrutan con el (re) encuentro; otras se angustian; otras se sorprenden... Por norma general las tres emociones (gozo, angustia y sorpresa) aparecen en el proceso. Pero no podemos saltarnos esta etapa, porque de la comprensión de nosotros mismos dependerá nuestra proyección al exterior. Y de ésta, a su vez, dependerá nuestra reputación.

No se trata de pretender ser otro, sino de mostrar quienes somos. Se trata de alcanzar nuestras metas profesionales gracias a ser cómo somos y no a pesar de ello. Conocernos nos da pautas sobre cómo orientamos nuestra trayectoria profesional. Saber qué queremos nos ayuda a tomar las decisiones más o menos difíciles con las que topamos en el día a día.

Invertir tiempo en averiguar cuáles son nuestros puntos fuertes, qué nos hace singulares y comunicarlo a los demás es sin duda uno de los esfuerzos profesionales más rentables en un mercado laboral en cambio permanente.

Bibliografía—

ARRUDA, William. *An Introduction to Personal Branding. A Revolution in the Way We Manage Our Careers*. [s.l]: Reach Communications Consulting, 2002-2003. Pág. 6.

DÍAZ, Pía. “Mandela, marca registrada”, *El País*, 21/11/04, p. 13.

GRIMM, Mareile. “Tom Ford vuelve a nacer”. *EPS* nº 1472, 12 de noviembre de 2004, págs. 84-93.

NUENO, José Luis. “La hora de los ‘starquitectos’”. *La Vanguardia* [Barcelona] 15/02/099. Pág. 7.

Y tú, ¿qué marca eres?(2012). 14 claves para gestionar tu reputación personal. Planeta: Barcelona.

SÁNCHEZ-MELLADO, Luz. “Orgullo torero”. *EPS* nº 1563, 10 de septiembre de 2006. pp. 62-70.

TORRES, Diego. “La nueva ambición rubia”. *EPS* nº 1563, 10 de septiembre de 2006. pp. 44-51.

TRÍAS DE BES, Fernando. “Obama, ‘Registered Trademark’”. *La Vanguardia*, 09/11/08. Pág. 6.

INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LA DE FORMACIÓN CONTINUA: Caso de la Cátedra UNESCO Creat-Inn-Pact, y la Conferencia Internacional Innodoct

Fernando J. Garrigos-Simon¹

Yeamduan Narangajavana²

RESUMEN —

El objetivo de este artículo es observar la importancia y el desarrollo de la formación continua en el nuevo entorno. Para ello, el trabajo estudia y reflexiona sobre la transformación de la educación en los últimos años, y el desarrollo de nuevos conceptos de aprendizaje. Además, el artículo incide en la necesidad de nuevos métodos de educación, relacionados con la educación continua. Las siguientes

¹ Dr. Fernando J. Garrigós Simón, Director y fundador de la Cátedra Unesco CREAT-INN-PACT, y de INNODOCT. Profesor Titular de Universidad, Departamento de Organización de Empresas y Marketing, Universitat Politècnica de Valencia. Camino Vera s/n. 46022 Valencia (España) fgarrigos@doe.upv.es

² Dra. Yeamduan Narangajavana. Departamento de Administración de Empresas y Marketing, Universitat Jaume I. un_awn@hotmail.com

páginas analizan para ello el caso de dos iniciativas que tienen una relación directa con estos objetivos: la creación de la cátedra Unesco CREAT-INN-PACT, y el desarrollo de la conferencia internacional INNODOCT. El artículo concluye abogando por la necesidad de cambiar el paradigma educativo en el nuevo marco, y la necesidad de incidir en un nuevo concepto de aprendizaje centrado en el desarrollo, y que observe como piedra angular la potenciación de la formación continua.^{3*}

Palabras claves: Formación Continua, Innovación, desarrollo.

1— INTRODUCCIÓN

La transformación de la sociedad actual está observando la creación de nuevos planteamientos de aprendizaje y de enseñanza. En los últimos años, el entorno social y educativo ha experimentado cambios dramáticos (Garrigos et al., 2013:515). Actualmente, los constantes y dinámicos cambios en el entorno, unido al desarrollo de las tecnologías de información y comunicaciones, y la transformación de las estructuras sociales y profesionales, implican nuevos retos para hacer frente a los nuevos paradigmas que requiere la sociedad. En el nuevo marco de referencia, la formación tradicional reglada está abriendo nuevos pasos a nuevos conceptos de educación. La transformación de la educación y su concepción fundamental no sólo se observa en un cambio de los estilos y metodologías de aprendizaje en el aula, sino que está conllevando al desarrollo de formas nuevas de educación.

3 * *Agradecimientos:* Los autores agradecen el apoyo del equipo de INNODOCT, y concretamente el apoyo del profesor Ignacio Gil, de Mónica López, y de José Osuna, para la consecución de estos proyectos. A su vez, reconocen apoyo financiero de la Universitat Politècnica de Valencia, y del proyecto PIME 13-14.

Además de las nuevas metodologías de educación, es obvio que el proceso de transformación de la sociedad está reduciendo el espacio tradicional de educación de los denominados grados académicos y de la conocida como educación reglada tradicional. Las personas cada vez permanecen en el mundo laboral durante un periodo de tiempo mayor, y los cambios tan radicales que se observan conllevan a que la mera formación al inicio de la vida laboral sea un aspecto cada vez más insuficiente para atender a las demandas de la nueva sociedad. En este espacio, el desarrollo de la formación continua cobra un sentido especial.

No obstante, la formación continua en si misma consideramos que debe también transformarse, no reducirse tampoco a meros cursos teóricos al cabo de ciertos años. En nuestra perspectiva, la educación continua debe abrirse a nuevos conceptos educativos y de aprendizaje, que complementen a ellos.

A su vez, la formación continua debe atender la renovación metodológica, una renovación que incida en nuevos y continuos cambios tanto en los métodos y procedimientos didácticos que se utilizan en el proceso de enseñanza-aprendizaje, como en la propia concepción de tales procesos. A este respecto, Estelles *et al* (2013), remarcan que ello supone que en este contexto debe ser el propio estudiante el protagonista de dicho proceso, si se quiere optimizar el aprendizaje. Dado ello, el estudiante es el centro de atención, y más que protagonista, debe y en el fondo es el impulsor y el diseñador de tales procesos.

Atendiendo a estos hechos, en este artículo analizamos la importancia que adquieren en los procesos de educación continua dos aspectos

particulares, analizando dos casos. En primer lugar analizamos la relación de la reciente Cátedra CREAT-INN-PACT con el desarrollo de nuevas concepciones de educación continua. A su vez, en segundo lugar incidimos en la importancia del desarrollo de conferencias especializadas para la potenciación de la formación continua, observando en este caso el ejemplo de la conferencia internacional INNODOCT.

2— CREAT-INN-PACT. Un reto para una nueva sociedad

2.1. Planteamiento de CREAT-INN-PACT

Hoy en día los entornos están cambiando y esto hace que las distintas economías se transformen. Observamos que las nuevas tecnologías evolucionan rápidamente, la innovación es constante, y todas las organizaciones de todo tipo, o incluso territorios, deben adaptarse a los nuevos cambios. Este hecho no es sólo fundamental cuando hablamos de sectores u organizaciones relacionadas con nuevas tecnologías, la situación es crucial incluso en espacios y sectores relacionados con las industrias más clásicas.

Las formas de hacer negocio están cambiando y para hacerles frente deben surgir nuevos modelos de negocio. Poco tiempo atrás el paradigma de transformación de la forma de actuar de personas y organizaciones estaba relacionado con las denominadas organizaciones virtuales, donde las propias organizaciones se decantaban por la potenciación de sus recursos y competencias clave, y la externalización de casi todas las partes de la organización, desde la producción, al diseño, al marketing. Sin embargo el paradigma cambia por completo con el desarrollo del denominado crowdsourcing,

a partir del cual incluso las organizaciones o personas ya no tienen que buscar quienes, o qué empresas o qué organizaciones tiene o deben ocuparse de cada una de las partes de la organización que se quieren externalizar, o que deben solucionar sus problemas, sino que a través de internet son las distintas partes de las organización las que pueden buscar a estas empresas (Garrigos et al., 2012). Esto implica que las formas de hacer negocio, y las formas de desarrollar, obviamente las empresas, pero también los territorios (un territorio no se entiende sin el tejido industrial o el tejido productivo que hay en ese territorio) tiene que cambiar. Y también tiene que cambiar la forma de liderarlo, y obviamente la forma de educar a sus líderes y actores principales.

Por otra parte, nos encontramos que los mercados están cambiando. Previamente, las organizaciones, en su actuación, estaban guiadas por la producción de productos, y la mejora de la eficiencia en los procesos productivos, que daba lugar a mejoras en la relación calidad relación-precio, con supuesta incidencia posteriormente en la mejora de venta de dichos productos y servicios. Sin embargo, con la transformación de la sociedad hace una sociedad guiada por el marketing, con esta perspectiva las organizaciones no pueden garantizar la conexión de sus productos con las necesidades de los clientes, ni obviamente la propia venta de productos de supuesta “calidad”. La “calidad” no la marcan las organizaciones, sino que son los consumidores los que indican a estas qué deben producir, siendo su participación (directa o indirectamente) cada vez mayor en el diseño de los productos o servicios que demandan. Los consumidores tienen información no solo de precios sino también de calidades y de quien puede proporcionarles la mejor situación.

Ante ello, organizaciones de todo tipo, incluyendo las organizaciones educativas deben de reconsiderar qué están haciendo, y en este hecho la educación continua juega un papel esencial.

Con la creación de la Cátedra UNESCO CREAT-INN-PACT consideramos vital para atender a todos hechos la necesidad de incidir en el desarrollo de nuevos líderes que atiendan a los nuevos paradigmas que requiere la sociedad. Observamos la necesidad del desarrollo de estos nuevos líderes, como personas no a los que formemos ahora y a partir de ahí puedan desarrollar sus organizaciones o territorios en un futuro, sino nuevos líderes que estén siempre en la brecha de ese cambio, líderes con los que podamos interactuar para que dinámicamente vayamos construyendo el futuro de las empresas. Consideramos que la educación debe ser continua, en la generación y desarrollo continuo y constante de nuevos líderes que creen las nuevas formas de hacer negocio y por lo tanto puedan proporcionar el empleo que necesitan todos los territorios en el mundo. Pero no solo eso, en el nuevo paradigma, deben ser además estos nuevos líderes los que nos ayuden a descubrir cómo van cambiando los mercados y como van transformándose estos mercados, para crecer siempre con ellos, y mejorar la formación continua a través de ellos. Obviamente, todo desde una perspectiva que tenga como fuente fundamental la sostenibilidad, la ética, y los valores fundamentales que deben guiar la acción humana.

¿Y cómo nos planteamos desarrollar estas perspectivas? Tal y como anunciamos al principio del capítulo, uno de los objetivos de este artículo es observar la creación de la cátedra Unesco CREAT-INN-PACT. Esta propuesta de cátedra UNESCO, que ya es una realidad, intenta combinar la acción y experiencia de distintos organismos

(y obviamente el saber de todos sus miembros) para intentar dar respuesta a esta situación: La Universidad Politécnica de Valencia, RECLA y UNESCO (aunque se están añadiendo otras instituciones)

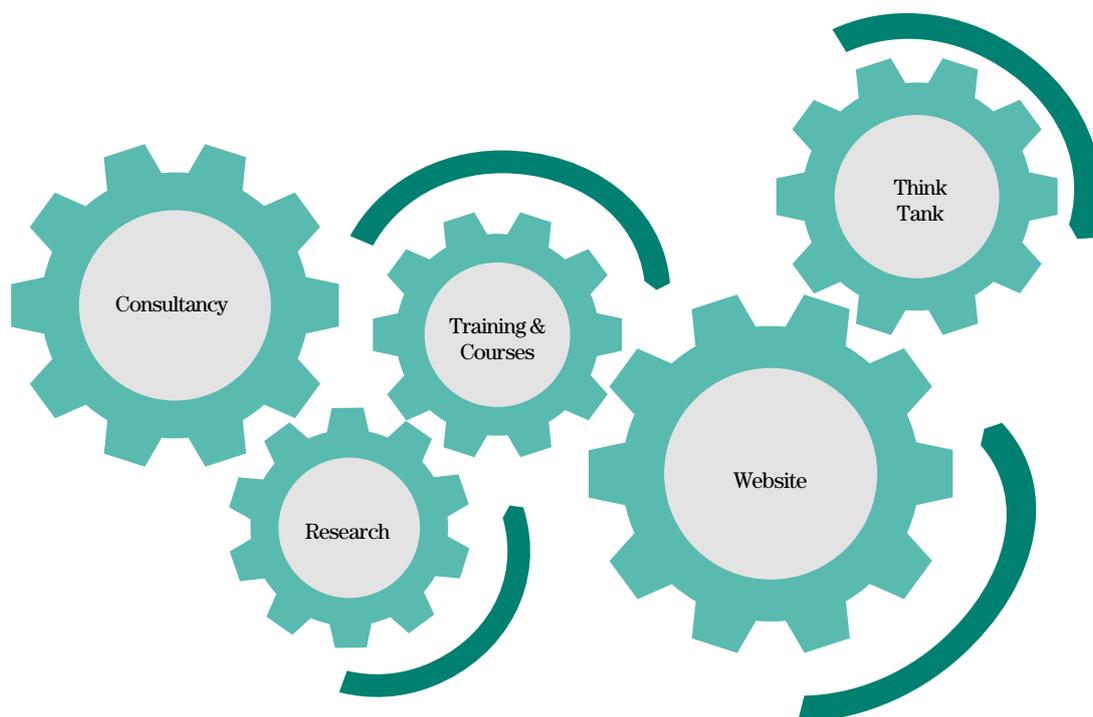
En primer lugar, intentamos combinar las aportaciones de la Universidad Politécnica de Valencia y el mundo académico con las aportaciones que pueden añadir en el campo del conocimiento. En segundo lugar, consideramos que este conocimiento debe ser aplicado, y para eso hemos considerado que era fundamental el acuerdo con RECLA, que nos puede proporcionar el saber hacer y el conocimiento específico de cada uno de los entornos en los que debemos guiar nuestra actuación. Consideramos, desde nuestra perspectiva, que hoy en día no es recomendable ni factible el desarrollo exclusivo de un conocimiento que se quede simplemente en “el mundo de las ideas”. La labor de la educación continua debe ir más allá. En este aspecto consideramos vital la aplicación práctica y particular del conocimiento a los territorios específicos, y RECLA y sus miembros, a través de ese conocimiento específico, es vital, dadas sus redes en diversos entornos, como mecanismo esencial para el desarrollo de un conocimiento aplicado en cada una de las situaciones en las que debemos desarrollar nuestra acción. Finalmente, y obviamente, con la cátedra consideramos también imprescindible la inclusión de las aportaciones de CLUB UNESCO para la Protección del Patrimonio Intangible de las Civilizaciones Antiguas, por su experiencia práctica y su capacidad para proporcionarnos muy diversas herramientas imprescindibles para un desarrollo sostenible.

Obviamente, el objeto de todo ello es la mejora del desarrollo sostenible y la creación de empleo, siempre a través de mecanismos que impulsen a estos hechos, mecanismos como el desarrollo de nuevas perspectivas de formación continua.

Nuestra propuesta se basa en la necesidad de combinar estos tres aspectos: el liderazgo y la creatividad, la innovación y las nuevas formas de hacer negocio, y el impacto en los nuevos mercados y la atención a estos nuevos mercados. El marco gira alrededor de estos tres ejes. Sin embargo, nuestras perspectivas inciden en la consideración de que estos aspectos no pueden crearse de forma individual por organizaciones individuales. En un mundo donde los equipos cada vez son más coordinados, donde las redes cada vez son más importantes, no solo las redes sociales, sino también las redes de todo tipo: virtuales, organizativas, de universidades..., consideramos vital la incidencia en la co-creación, co-liderazgo y co-diseño articulado de una forma coherente y aplicada a cada uno de los territorios.

Tal y como señalan Garrigós et al (2012), el valor en las organizaciones debe ser co-creado por una combinación de jugadores en sus redes con otros organismos. El aspecto de la combinación de diversos jugadores está en la línea de la creciente importancia del trabajo en grupo. Atendiendo a Barberá et al (2013:503), el trabajo en equipo es una competencia esencial y cada vez más demandada por la industria. En el ámbito organizacional, el trabajo en equipo se impone sobre trabajo individual cuando la tarea o actividad a realizar presenta un nivel de complejidad que difícilmente puede ser abordado por una persona que domine toda su problemática” (Salas et al., 2005, Barberá et al., 2013:503).

Figura 1. Esquema de desarrollo de la cátedra UNESCO CREAT-INNPACT



Nuestra experiencia para el desarrollo de estos aspectos comenzó con la creación de un acuerdo de colaboración y un acuerdo marco entre los tres organismos. A partir de ahí estamos considerando la realización de algunas actividades, como cursos, aunque pensamos ir más allá, con la consultoría, creación de un Think-tank o la creación de un sitio web que nos lleve a coordinar todos estos proyectos para producir unos mecanismos que nos conduzcan a desarrollar nuevos líderes, y a desarrollar nuevos e innovadores modelos de negocio. Incidiendo en el hecho de que lo importante no es solo crear, sino también co-crear y desarrollar esto en el futuro, consideramos vital no entrar a crear o comenzar el desarrollo de cuestiones nuevas, sino ir de la mano de las personas con las que vamos a trabajar para crear una riqueza sostenible. La propuesta del proyecto es en primer lugar el apoyo a los líderes del futuro, para atender a los nuevos mercados y para crear nuevos e innovadores modelos de negocio que nos ayuden a la creación de una riqueza sostenible.

El ecosistema gira alrededor de muchas áreas. Nosotros desde la universidad desarrollamos el aspecto de la investigación, pero consideramos que ésta debe de girar y aplicarse a través de trabajos de consultoría y a través de cursos y acciones de formación que vengan coordinadas mediante la página web y mediante la creación de un modelo de pensamiento en grupo.

2.2. Propuestas específicas iniciadas.

El primer paso de nuestra acción comenzó con la creación y lanzamiento del Diploma de extensión universitaria en liderazgo, toma de decisiones estratégicas y mercados emergentes, diploma cuya primera edición ya se ha realizado, de forma virtual, y que vino propiciado desde la Universitat Politècnica de Valencia, al considerarlo esta como un título propio de la misma. Este curso se centra en tres aspectos del liderazgo: el saber ser líder (incidiendo en cómo crear un nuevo líder y formarlo en todo el aspecto integral de su vida), saber cómo hacer de líder, y saber cómo liderar. Ello se instrumentó en diversos cursos integrados u ofrecidos de forma separada en módulos o cursos adaptados a las necesidades específicas de los interesados en estas actividades de formación continua..

Saber ser líder:

- Dentro del saber ser líder consideramos fundamental el diseño personal de estos líderes. Un líder es más que unos conocimientos que se aprenden en la Universidad, es un desarrollo de esa actitud de líder para desarrollar las capacidades intrapersonales y desarrollar sobre todo sus

autoconocimientos pero también sus confianzas. Dado ello, concebimos un modulo-curso sobre “*Personal design*”, donde versamos sobre estos aspectos.

- Hoy en día el aspecto fundamental de las empresas es la información, y sobre todo la información aplicada y el conocimiento. Muchas veces en las empresas se hace lo que percibe el líder lo que tiene que hacer. Sin embargo ha habido pocos estudios, sobre cómo mejorar esas percepciones de los líderes, porque el líder tiene mucha información y muchos datos, de dentro y fuera de la empresa, pero selecciona de forma casi arbitraria esa información. En el módulo “*Managerial perception*” enfatizamos en cuáles serían los factores que inciden en que un líder pueda percibir de una forma mejor o peor, y de cómo inciden aspectos demográficos, capacidades o la propia personalidad de este líder.

- Dentro del saber ser líder, también hablamos del aspecto de la comunicación, entendida en cómo desarrollar la capacidad de influir sobre los otros mediante la comunicación eficiente y la congruencia. Es decir, no hablamos de aspectos esporádicos de publicidad sino cómo un líder debe ser capaz de transmitir y conseguir que lo que él estima necesario, llegue finalmente a la organización o a los miembros a los que va dirigida esa comunicación. Ello lo realizamos a través de un módulo sobre “*Communication Management*”, donde se incide en aspectos como los procesos no lineales.

Saber liderar:

- Para saber liderar debemos gestionar todo el sistema de información que le llega al directivo. Debemos ser capaces de cribar esa información, y para eso utilizamos el módulo “*Competitive Intelligence*”. Este curso ofrece un sistema de inteligencia o de información para la toma de decisiones, capaz de seleccionar los sucesos relevantes, minimizar los costos de información y análisis, manteniendo una evaluación permanente para reducir la incertidumbre de forma creativa y flexible.
- El líder del nuevo entorno debe ser capaz de gestionar todo el conocimiento, tanto el que entra como el que sale de la organización. El conocimiento es el principal recurso dentro de las organizaciones y por lo tanto debemos saber gestionar muy bien ese conocimiento, y obviamente debemos de saber combinar esa información y conocimiento para tomar decisiones acertadas y aplicadas a este mundo real. Sin conocimiento y sin saber cómo gestionarlo, el *management* empresarial no podrá adaptarse a las exigencias de entornos cambiantes y turbulentos. Ello lo desarrollamos en el curso “*Knowledge management and new technologies*”.
- Finalmente, consideramos fundamental que los líderes para saber liderar conozcan innovadores métodos de análisis estratégico que permitan mejorar la capacidad de análisis, así como el desarrollo de modelos de información que sean capaces de mejorar el proceso de toma de decisiones adaptados a las circunstancias específicas de cada tipo de organización. Estos aspectos los desarrollamos en el curso “*Strategic management for decisión support*”.

Finalmente pensamos que no solo hace falta crecer y desarrollarse como líder. El líder no solo debe saber qué tiene que hacer como líder y qué estrategias debe desarrollar, sino que también debes desarrollar esas estrategias, y debe saber hacer de líder y para eso consideramos fundamentalmente cuatro aspectos:

- En primer lugar una empresa y cualquier organización tiene unos objetivos. Esos objetivos se plasman en unos resultados, pero esos resultados no tienen por qué ir en contra del desarrollo general de la sociedad, ni el medio ambiente, o la cultura de esa sociedad. Consideramos necesaria la evolución hacia una productividad sostenible, a través de las buenas prácticas de empresas que aplican estrategias donde se integran esos valores, gracias a modelos prácticos como el de la Economía del Bien Común. Consideramos fundamental el conseguir una productividad sostenible, y ello lo desarrollamos en el módulo “Strategic for sustainable productivity”.
- También consideramos vital el incidir en como tenemos que desarrollar el comportamiento en cada una de las organizaciones. Tenemos que estudiar internamente el contexto de las organizaciones, y el comportamiento y grado de compromiso organizativo y conocer sobre todo cómo el directivo se desarrolla como líder dentro de esas organizaciones, y cómo puede transmitir todo lo él quiere a esas organizaciones para mejorar el liderazgo. Además, el líder debe conocer acciones que permitan una mayor implicación de todos y cada uno de los miembros y, por ende, en su rendimiento. Este aspecto se desarrolla en el módulo “*Organizational Behaviour and Commitment*”.

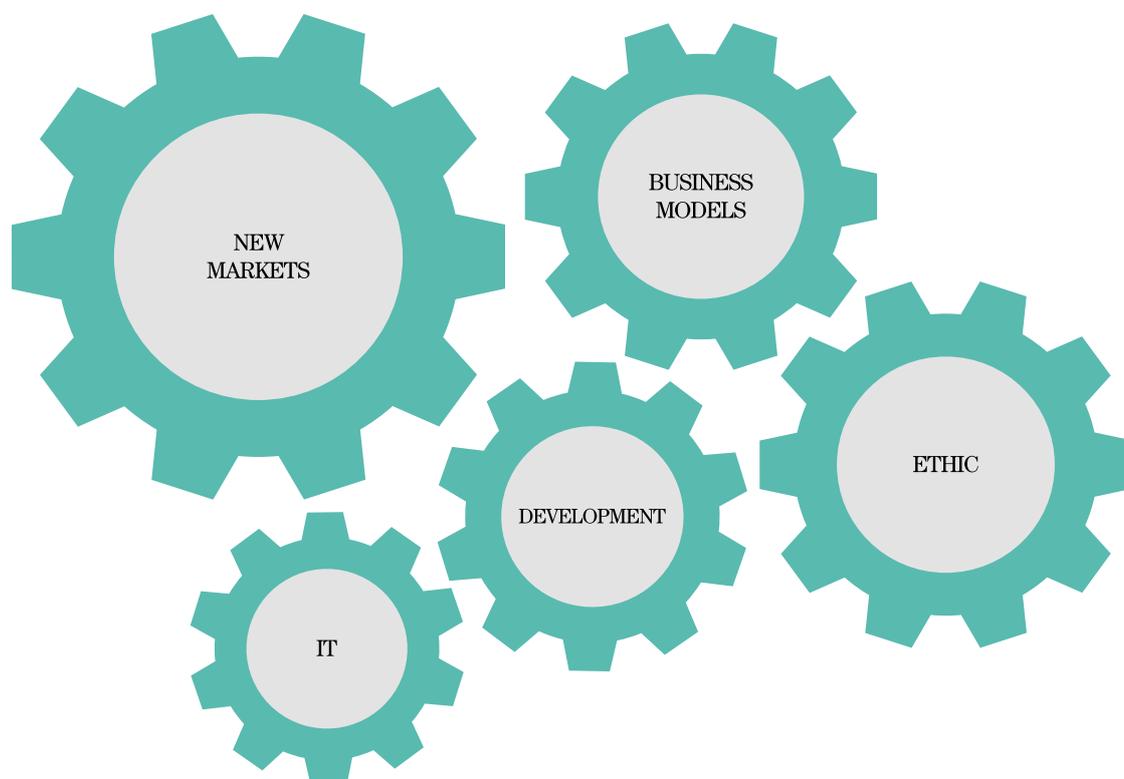
- La cultura no la podemos obviar, sobre todo cuando nos estamos dirigiendo en esta cátedra a mercados muy dispersos y heterogéneos. El aspecto cultural incide tanto, tanto en la forma de trabajar, como en la forma de concebir el mundo, como en los propios consumidores, por lo que su comprensión es vital. A su vez, la cultura puede ser creada y modelada en las organizaciones a través del liderazgo, pero también conviene conocer aquellos aspectos de la cultura que proceden de influencias no establecidas deliberadamente por la dirección, por su incidencia en el desempeño del capital humano. Estos desarrollos se observan en el curso de “*Organizational Culture*”.

- Finalmente, obviamente en las empresas, y en cada una de las organizaciones, el cliente es el que manda, y como hemos señalado previamente, estamos en la era del crowdsourcing, donde los consumidores son los que diseñan el producto, los que identifican las necesidades suyas, y los que al final deciden el producto o servicio que debe ser desarrollados. Dado ello, es fundamental la incidencia en el concepto del cliente para desarrollar las competencias que atiendan a estos clientes, anticipar qué quieren los clientes y, a la vez, garantizar la correcta toma de decisiones comerciales. Este es el objeto del curso “*Customer trust and Care*”

¿Cuáles serán los siguientes pasos? Como decíamos, la cátedra intenta abarcar distintos aspectos, y el primero de ellos ha sido el liderazgo. Pero ¿cuáles van a ser los siguientes?. Nuestra propuesta es el crear entornos movilizados de nuevas habilidades y nuevas capacidades y de nuevas ideas sobre cómo evoluciona el nuevo mercado, cómo tienen que desarrollarse los nuevos modelos, o cómo aplicar las

tecnologías de la información, y la ética a estas organizaciones, dado que la generación de riqueza y empleo y la transmisión de ello son pilares básicos. Las siguientes acciones propuestas se plantean en la imagen adjunta.

Figura 2. Objetivos próximos de formación continua en CREAT-INN-PACT.



3— INNODOCT. Distintas formas de mejorar la educación continua

Además de la creación de la Cátedra CREAT-INN-PACT, un grupo de docentes hemos planteado y desarrollado INNODOCT. La cuestión que nos condujo a ello fue el plantearnos que, además de incentivar el carácter emprendedor en la universidad, debemos considerar el

desarrolla este aspecto también nosotros. Es decir ¿por qué no somos emprendedores nosotros?.

Además, consideramos que la formación continua no debe limitar su actuación la incidir en la creación de cursos. Consideramos vital que la formación continua estudie y analice cómo mejorar la realización de los cursos y cómo innovar en metodologías docentes y de educación. Dado ello, es vital incidir en la innovación educativa.

El problema de la innovación educativa es que existen muchas barreras a la transmisión de las mejoras educativas. Los libros sobre innovación educativa están muy sesgados, las conferencias a veces son caras, y acceder a las nuevas innovaciones educativas muchas veces no están al alcance de todo el mundo. La mejora educativa, incluida la educación continua, necesita de conferencias accesibles, para mejorar su transmisión.

Dado ello, en 2013 un grupo de docentes del departamento de organización de empresas lanzamos INNODOCT era una conferencia que pretendía hacer frente a estos problemas. INNODOCT era una conferencia sobre la que al principio todo el mundo tenía pegas, porque iba a ser una conferencia sobre educación, sobre cómo mejorar las técnicas de educación, cómo mejorar las técnicas o tecnologías en educación, y se planteaba por primera vez, una nueva conferencia, dirigida a un público muy amplio, y sólo virtual.

Ante nuestro reto, múltiples profesionales dudaban de la viabilidad de nuestra actuación: ¿Cómo va a ser posible?, ¿cómo los docentes pueden ver útil entrar aquí?, “es solo virtual, no hay presencia física, no hay networking”. Sin embargo, en la primera edición ya obtuvimos la participación de profesionales de más de 30 países. En el año 2014

ya promovimos y desarrollamos el cómo lanzarla en otros idiomas. En principio la hicimos en Inglés y Español, y este año hemos comenzado una incipiente versión en portugués, e incluso se está promoviendo una versión en Chino para próximas ediciones. Nuestro énfasis se centra en el hecho de que en la universidad los docentes continuamos señalando y diciendo a los alumnos que tenemos que emprender. Y sin embargo muchas veces somos nosotros los reticentes a hacerlo. Consideramos que los docentes tenemos poco futuro si no somos los primeros que aprendemos la lección que queremos difundir. Nosotros decimos que tenemos que innovar. ¿Por qué no empezamos innovando nosotros?

4— CONCLUSIÓN

En este artículo hemos dado diversas pinceladas de cambios profundos que se están produciendo en el marco educativo, y que inciden en la relevancia creciente de la educación continua como mecanismo fundamental para el desarrollo profesional de los individuos, y como elemento esencial en el desarrollo de los territorios. A su vez, el artículo ha analizado la relevancia del incidir en aspectos de co-creación, co-diseño y co-liderazgo para enfocar tanto la instauración, como la propia delineación e implementación de los programas de formación continua. A través del análisis de los objetivos y el proceso de creación de la cátedra CREAT-INN-PACT, y de la propia conferencia INNODOCT, el artículo aboga y explica la necesidad de cambiar el paradigma educativo en el nuevo marco, y la necesidad de incidir en un nuevo concepto de aprendizaje centrado en el desarrollo, y que observe como piedra angular la potenciación de la formación continua,

y como elemento clave de esta, el profesional o individuo demandante de la misma.

BIBLIOGRAFÍA —

Garrigós, F., Narangajavana, Y., Barberá, T., and Estellés, S. (2012), Participation throughout the crowd. The importance of crowdsourcing. 6th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management. XVI Congreso de Ingeniería de Organización. Vigo, July 18-20: 658-663.

Garrigos, F., Narangajavana, Y, Montesa, J.O., and Conesa, P. (2013) The crowdsourcing in education, one application to the subject “Marketing de Contenidos y Buscadores (SEM). In: Garrigos F., et al (ed). INNODOCT /13. New Changes in Technology and innovation. UPV, Valencia: 515-520.

Barbera, T., Dema, C., Narangajavana, Y., Gil, I. (2013): Desarrollo y evaluación de la competencia de trabajo en equipo en una asignatura de último curso de Ingeniería Industrial. In: Garrigos F., et al (ed). INNODOCT /13. New Changes in Technology and innovation. UPV, Valencia: 515-520.

Estellés, S., Barberá, T., Dema, C. (2013). Experiencia en el desarrollo de la competencia de trabajo en equipo. In: Garrigos F., et al (ed). INNODOCT /13. New Changes in Technology and innovation. UPV, Valencia:591-596.

Salas, E., Sims, D.E., Burke, C.S. (2005). Is there a “Big Five” in Teamwork?. *Small Group Research*, 36 (5), pp.555-599.

ESTUDIO DE CASO DE LA UNIVERSIDAD DE COLIMA, MÉXICO EN EL PROYECTO ALFA, TRALL.

Sara Aliria Jiménez García

INTRODUCCIÓN—

Con el objetivo de reflexionar sobre el trayecto que recorrimos los participantes de la Universidad de Colima (UCOL) durante los tres años (enero de 2011 a enero de 2014) del proyecto multinacional ALFA, *TRALL*¹, presento un análisis de los procesos que involucramos, muestro los aspectos de *TRALL* (*Transatlantic Lifelong Learning: Rebalancing Relations*) que hemos incorporado en nuestras prácticas y elaboro algunas recomendaciones para reconstruir las políticas Educación a lo Largo de la Vida (*LLL*) en UCOL y en el país.

Cabe subrayar que el ejercicio que muestro, lo desarrollé con base en la metodología del proyecto coordinado por la Universidad de Bolonia, Italia; además, como podrán leer en estas páginas, actualmente en México como en UCOL tenemos una coyuntura importante para aprender y trabajar con *LLL*, misma que se desprende tanto de *TRALL*, como de la transformación actual de las políticas educativas

¹ El proyecto *TRALL* se opera de enero de 2011 a enero de 2014, fue aprobado y co-financiado por la Unión Europea y participan 15 universidades de América Latina y 5 de Europa, MX-2009-CPM-2710189610.

del país, por lo que valoro que en los próximos años, los trabajos de formación en la Universidad de Colima tenderán a retomar más rasgos, recomendaciones y prácticas de esta visión educativa, como lo preciso en la siguientes páginas.

IDENTIFICACIÓN DEL CASO Y SU ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL—

Las experiencias que describo de *TRALL* se desarrollaron en la Universidad de Colima (UCOL); la institución se encuentra ubicada en México, entre Jalisco y Michoacán, cerca del Océano Pacífico; en este contexto, la Dirección de Educación Continua se encarga de la planeación, administración y evaluación de los cursos y talleres extraescolares, por lo que acudimos a ésta para pedir algunos datos que nos fueran de ayuda en la comprensión de lo que se realiza en la materia en la institución.

Para el desarrollo de este proyecto, la estructura organizacional de *TRALL* tiene 3 niveles, en el primero se ubican los creadores y administradores del proyecto, Luigi Guerra, Maurizio Betti e Ivo Giuseppe Pazzagli de la Universidad UNIBO (Università de Bologna) de Italia; en el segundo están los coordinadores por regiones o *Steering Committee*, que son los participantes que mencioné de UNIBO, además de Adolfo José Ramón Torres de la Universidad Nacional del Nordeste (UNNE) de Argentina, Vladimir Rouvinski de la Universidad ICESI de Colombia y Sara Aliria Jiménez García de la Universidad de Colima.

En el tercer nivel nos encontramos los equipos operativos de cada universidad, en UCOL fuimos cinco académicos y un administrativo, aunque, debido a las ocupaciones de tres de los académicos y el

administrativo, no les fue posible participar en el diseño y realización del curso y las reflexiones de ALFA, TRALL.

Planeación y cultura organizacional—

ALFA, TRALL resultó una gran oportunidad de aprendizaje sobre LLL (*LifeLong Learning*), el trabajo con pares de otros países y el desarrollo de un proyecto de esta magnitud. De modo que para aprovechar estas condiciones, en vez de enseñar a otros cómo se realizan los procesos de LLL y de atender poblaciones que desconocemos, en UCOL nos propusimos reformular el Curso-Taller de Tesis que realizábamos dos o tres veces al año desde 2009; así fue como en 2012 preparamos aplicaciones de este taller con bases de LLL y dentro del marco del proyecto TRALL.

De acuerdo con estas valoraciones, en 2012, cuando echamos a andar este curso, tuvimos la posibilidad de reaprender a escuchar a nuestros usuarios de educación continua, de mejorar las dinámicas de enseñanza que realizamos y de vincular mejor dicha propuesta educativa con el mercado laboral de los usuarios del conocimiento de este proceso educativo.

Al mismo tiempo, y como parte de la planeación del proyecto, definimos tres estrategias como *políticas o requisitos de acceso y de selección de aspirantes*.

- Certificaciones objetivas y formales que se solicitaron: que los alumnos que cursaran licenciatura, maestría o doctorado estuvieran haciendo tesis sobre formación de investigadores, uso de la investigación, políticas educativas.
- Certificaciones provenientes de los participantes: los interesados tendrían conocimientos elementales sobre los

procesos que conlleva una investigación o intervención educativa.

- Valoración de competencias: los coordinadores hicimos un análisis de las propuestas de tesis o investigación de los interesados y realizamos entrevistas para ubicar la compatibilidad entre los propósitos de formación de los aspirantes y los que comprendía el curso-taller.

Así mismo, el trabajo que realizamos en el curso de *TRALL* consistió en germinar y consolidar proyectos de tesis y de investigación que se vincularan con la práctica profesional de los participantes y, en la medida de lo posible, con las necesidades de docentes, supervisores escolares, directores de escuela y funcionarios de nivel medio que estuvieran interesados en los conocimientos que se desarrollaban en este espacio de formación.

Por tanto, establecimos un escenario propicio para la elaboración de trabajos de investigación e intervención sobre las temáticas de formación de investigadores, políticas educativas y uso de la investigación. Además, lo dirigimos a estudiantes y egresados de licenciatura, maestría y doctorado que estuvieran haciendo tesis o que tuvieran como destino laboral la academia, ya sea que provinieran de esta universidad, de otras instituciones del país o de otros países, lo anterior en el marco de los esquemas de intercambio estudiantil y las políticas de internacionalización de la Universidad de Colima (UCOL). Es importante mencionar que en el curso-taller ya habían participado estudiantes de otras universidades mexicanas, mediante el programa del Verano de Investigación Científica de la Academia Mexicana de Ciencias en 2010 y 2011, provenientes de la Universidad Autónoma de Nayarit, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Universidad Autónoma de Tamaulipas; también se incorporó un estudiante

extranjero que realizó su estancia doctoral en 2010 y venía de la Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito.

Como señalé antes, ya habíamos realizado el curso-taller desde 2009; y a partir de junio de 2012, en éste se incorporaron componentes y estrategias de formación permanente y de aprendizaje a lo largo de la vida, de acuerdo con la visión del proyecto ALFA, TRALL. En razón de lo anterior, las dinámicas de trabajo se centraron en *aprender a aprender*.

En ese sentido, se dispusieron cuatro unidades que conjugaron contenidos y actividades acerca de las normas científicas para escribir investigaciones e intervenciones educativas sobre los temas del curso-taller; sus fundamentos teóricos, metodológicos y prácticos; cómo organizar datos e interpretar información para mostrar los aportes a los temas estudiados; y cuáles son los requerimientos para publicar partes de una investigación o intervención como capítulo de libro o artículo de revista indexada.

Además, se propuso un eje transversal mediante el cual se desarrolló una propuesta de gestión de conocimiento que relacionó el trabajo de los participantes con su quehacer profesional y con actores educativos; este rasgo le otorgó cierta peculiaridad a la propuesta, pues creemos que no existe un programa parecido en UCOL y en las instituciones mexicanas de las que tenemos conocimiento.

Se buscó que el componente transversal fuera flexible, para que complementara las actividades y contenidos de las unidades programadas. En esa dirección, al inicio de los proyectos se buscó que en la medida de lo posible, éstos se generaran tomando en cuenta, además de las líneas de investigación señaladas antes, las lagunas de conocimiento y las necesidades de diferentes actores educativos.

Al mismo tiempo, *la originalidad de la propuesta* versó en concatenar el estudio de la Formación de investigadores, Uso de la investigación y Políticas educativas con tareas del oficio científico, cómo escribir investigaciones e intervenciones, algunas pautas para desarrollarlas y la revisión de estrategias para publicar textos en revistas indexadas y a modo de capítulos de libros.

ACTORES SOCIALES, RECURSOS Y APRENDIZAJES—

Para atender *la diversidad* económica, geográfica y de intereses de los participantes, el curso-taller no tuvo costo, contó con actividades *presenciales y de e-learning*, así como con la posibilidad de cursarlo en 3 periodos de un año; dos semestrales y uno de inter-semester o en verano; el primero tuvo lugar de enero a mayo, el segundo desde inicios de junio hasta la primera quincena de agosto y, el tercero, abarcó de la última semana de agosto hasta diciembre de 2012.

Si bien no definimos *costos y financiamientos* para participar en el curso-taller, pedimos a los participantes que culminaran con el producto que correspondía a la unidad o periodo que cursaron, de manera que fuera posible que el trabajo que invirtieron, tuviera resultados concretos. Además, quienes cursaron una unidad completa, recibieron una constancia con valor curricular traducida en créditos, lo que sirve como certificación para el campo laboral.

Así pues, dado que se incorporaron participantes de distintos contextos, experiencias académicas e intereses profesionales, fue posible cursar el taller al ser estudiante de los últimos semestres de licenciatura, maestría o doctorado en Educación y Humanidades, e incluso al egresar de cualquiera de esos niveles educativos, o mientras los interesados realizaban una pasantía o verano científico en UCOL.

En ese sentido, la propuesta educativa fungió de soporte para preparar una investigación o intervención al ingresar a un posgrado o buscar financiamiento para llevarla a cabo; también sirvió como base para escribir un texto científico publicable o finalizar un trabajo académico. Por tanto, fue posible participar en el taller durante uno o varios periodos, de acuerdo con los fines y avances de los interesados, y según el campo laboral al que se aplicarían los conocimientos.

También nos propusimos que los participantes tuvieran más elementos para elaborar proyectos financiados y su publicación, pues, de acuerdo con las políticas del CONACyT (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología de México, 2011) y del PROMEP (Programa de Mejoramiento del Profesorado de México, 2011), estos saberes son básicos para la contratación, promoción y reconocimiento de los académicos; al mismo tiempo, nos pareció que estas características en la formación, le otorgaron cierta *flexibilidad* al programa propuesto.

Los rasgos de flexibilidad que aludíamos son consustanciales a los cursos de educación continua cuando se perfilan hacia lo que se concibe como *Life-Long Learning* (LLL) o aprendizajes que atraviesan los procesos curriculares, pues permiten a los actores regresar a la escuela para aprender sobre sus profesiones o atender asuntos que les parecen relevantes, y que pueden o no estar vinculados a los cursos de una licenciatura o un posgrado.

Además, en los contenidos y actividades del curso-taller consideramos necesidades del entorno laboral y educativo de quienes fueron ubicados como *stakeholders*.

De esta manera identificamos las competencias que se demandan a los investigadores en formación y de las prácticas de intervención de

docentes en educación básica y superior; en específico, retomamos los mayores problemas que detectan asesores y asesorados en los trabajos de tesis, las dificultades que los mismos actores refieren cuando realizan una intervención educativa en sus espacios de trabajo, las exigencias que cumplen cuando concursan por plazas laborales, o bien, cuando buscan mejorar su desempeño y/o cambiar de puesto de trabajo.

Las estrategias para reconocer las expectativas de formación que ofrecería el curso y para el *aseguramiento de su calidad* fueron tres, la primera consistió en aplicar un cuestionario de diagnóstico con 3 preguntas a 15 actores, entre profesionales de la educación que han participado en el curso-taller en los 3 últimos años (2009 a 2011) y algunos asesores o jefes directos de los participantes². Éste se aplicó de diciembre de 2011 a enero de 2012 y se les preguntó, ¿qué aprendizajes son indispensables para la investigación y la publicación?, ¿qué problemas de conocimiento detecta en quienes estudian o trabajan en estos quehaceres?, ¿qué recomienda que se enseñe en un curso-taller de investigación como el que proponemos? En ese mismo sentido, para incluir actividades que garantizaran la calidad y el cumplimiento de los objetivos del curso-taller, un cuestionario semejante se aplicó en diciembre de 2012 a los *stakeholders*, con el propósito de que refirieran los avances que observaban en quienes participaron este año en el curso-taller; y así revisar, ajustar y reorganizar sus fines, contenidos y dinámicas. Además, como tercera estrategia, al final de cada unidad se realizó una evaluación de lo aprendido por los actores, de modo que los coordinadores ubicamos durante los procesos, lo que podíamos mejorar, mantener y/o adecuar a las necesidades de los participantes.

² El cuestionario se aplicó a 2 profesores de educación básica en servicio, 1 profesor de educación básica que ya se jubiló, 3 alumnas de séptimo semestre de la Licenciatura en Pedagogía de UCOL, 2 alumnos y 2 egresadas de la Maestría en Pedagogía de UCOL, 1 egresado del Doctorado Interinstitucional de Educación de Colombia, 2 estudiantes de noveno semestre de la Universidad Autónoma de Tamaulipas y 2 académicos de UCOL que han participado tanto como asesores de tesis como de evaluadores de expedientes de personal de nuevo ingreso a universidades del país.

Al mismo tiempo, las prácticas del oficio científico que diseñamos en este espacio, nos dieron la oportunidad a todos los implicados de entender mejor el oficio científico y de ubicar las maneras en que se pueden hacer asesorías, docencia en el tema, proyectos y publicaciones, a la vez que se promovió la vinculación del conocimiento generado con las prácticas educativas del campo. Entonces, las ganancias de estos procesos también las tuvimos los coordinadores del curso-taller.

En el esquema de *ALFA*, *TRALL*, nos propusimos que los *aprendizajes* se transparentaran en *competencias específicas*, en este curso-taller las que promovimos como parte del oficio científico y de los procesos formativos fueron: que los participantes supieran cómo desarrollar una propuesta de investigación o intervención sobre los temas del curso-taller; reconocieran y usaran conocimientos, retóricas científicas, así como procesos teóricos y metodológicos sobre el tema de interés; y vincularan el conocimiento generado con los actores y escenarios que estaban implicados en el problema o fenómenos investigados.

Los autores de este proceso de formación consideramos que plantear un proyecto pertinente depende, entre otros factores, del conocimiento del campo o área disciplinaria de referencia; entonces, pensamos que se trata de una capacidad que es progresiva, está asociada al aprendizaje permanente y vinculada de manera estrecha al aprender a aprender; por eso insistimos en que los participantes dedicaran tiempos precisos para la reflexión y construcción de sus proyectos.

De igual manera, creemos que estas dinámicas dependen también del conocimiento de terreno que genera la práctica profesional; por esta razón animamos a los participantes para que visitaran a los usuarios del conocimiento con el que trabajan, para que sus proyectos se nutrieran de esos saberes. De manera sintética muestro las unidades que planeamos y los propósitos que implicamos.

Unidad I: Normas científicas para escribir investigaciones y los ejes conceptuales de la Formación de Investigadores, Uso de la Investigación Educativa y Políticas educativas.

- **Propósito:** Los participantes ubican las retóricas científicas que se asocian a las partes de una investigación y las bases teóricas, conceptuales y metodológicas sobre las que es posible organizarlas.

Unidad II: Fundamentos teóricos, metodológicos y prácticos en las investigaciones e intervenciones educativas sobre los temas de los proyectos de los participantes.

- **Propósitos:** Los participantes reconocen los discursos y ejercicios profesionales asociados a los temas de su trabajo.
- Identifican y enriquecen las propuestas teóricas y metodológicas que configuran sus proyectos y ubican las estrategias de otros autores para diseñar las propias.

Unidad III: organizar datos e interpretar información sobre los temas del curso-taller.

- **Propósitos:** Los participantes reconocen y escriben los aportes que hacen a los temas estudiados.

Unidad IV: Requerimientos para publicar partes de una investigación o intervención como capítulo de libro o artículo de revista indexada sobre los temas del curso-taller.

- **Propósitos:** Los participantes reconocen las cualidades que configuran un texto publicable, las estructuras de contenido posibles, según el medio de difusión al que vaya destinado; además definen las tareas que realizarán para preparar un documento con tales características.

- Identifican y enriquecen las propuestas analíticas y descriptivas que configuran sus trabajos y ubican las estrategias de otros autores para mejorar sus diseños.
- Como parte de lo anterior, realizan un reporte que sintetiza su propuesta para vincular el conocimiento generado con los actores que potencialmente pueden estar interesados.

Factores inhibidores e impulsores de impactos en los procesos de formación que realizamos.

Valoro que *el impacto* más importante del proyecto ALFA, TRALL está en lo que sus integrantes aprendimos estos tres años (enero de 2011 a enero de 2014), respecto a las relaciones de trabajo internacionales, la aplicación de procesos de *LLL* y las dinámicas de análisis conjunto sobre lo que pasa en las universidades en las que trabajamos.

También creo que los coordinadores del curso encontramos mejores modos de atender a los interesados de educación continua en nuestra Facultad y que los diálogos que sostuvimos con los usuarios de la universidad, nos abren posibilidades para que realicemos más análisis teóricos y metodológicos sobre estos procesos.

Quienes cursaron el taller de TRALL tuvieron algunas opiniones positivas de los procesos de formación y otras no tan halagadoras, por un lado consideraron que fueron dinámicas intensas, enriquecedoras y bien fundamentadas y, por otro, nos recomendaron que buscáramos estrategias para implicar en los ejercicios a los participantes que no trabajaron seriamente, que no dedicáramos demasiado tiempo a los recesos en las sesiones y que tratáramos de limitar las luchas de egos que se generan entre estudiantes de licenciatura, maestría y doctorado.

Al mismo tiempo y como creo que es esperable que suceda en un proceso de investigación e intervención educativa, el trabajo de *TRALL* me dejó más a mí que a los participantes del curso, pues aprendí mucho más de lo que imaginé sobre ser administradora, contadora, coordinadora, profesora y analista de la realidad educativa; de igual modo y de manera central, ALFA me hizo reorganizar reflexiones respecto a cómo transformar mis ejercicios profesionales en *pos* del bienestar de los usuarios de las universidades y de los que no vienen a sus aulas.

Además, me parece que un *factor que impulsó estos impactos* fue la posibilidad de visitar otras universidades y conocer algunos de los trabajos que hacen en *LLL*, en países como Bélgica, Holanda, Chile, Argentina, Colombia y otros más; sobre todo porque tuve compañeros de trabajo que tienen una gran experiencia en el tema, capacidad para compartir sus conocimientos y para debatir diversos puntos de vista sobre esos saberes.

Sin duda, los compañeros de Italia merecen mención aparte como *impulsores de impactos del proyecto TRALL*, pues crearon una estructura organizativa, teórica y metodológica que implicó que los participantes dialogáramos, discutiéramos y consensáramos, respecto a los cambios posibles en los procesos de aprendizaje en cada uno de los programas de las quince universidades de América Latina en que se aplicó el proyecto.

Me parece que otro *factor impulsor de impactos* de *TRALL* se presentó en septiembre de 2011, cuando nos reunimos en Colima el rector de UCOL, el *Steering Committee* del proyecto y los dos académicos de esta universidad, de modo que mostramos nuestro trabajo en Colima; lo que a la vez produjo notas sobre el proyecto en el periódico universitario y en la radio de la misma institución.

En el terreno de las publicaciones tenemos algunos impactos, aunque prometimos que todavía trabajaremos más en textos de calidad sobre *LLL*; por ejemplo, los académicos de UCOL coordinamos un número

Del suplemento *Praxis* del periódico institucional de la Universidad de Colima, El Comentario, en el que participaron algunos socios latinoamericanos sobre sus experiencias en TRALL (<http://www.ucol.mx/docencia/facultades/pedagogia/alfa/documentos/Praxis1112.pdf>). Además, en noviembre de 2013 los mismos académicos de UCOL, presentamos un poster con los resultados del trabajo de UCOL en Temuco, Chile, en el marco del Congreso Internacional “Aprendizaje Permanente, un desafío y una oportunidad para el sistema universitario”, organizado por TRALL, con *stakeholders* de varios países y con miembros del proyecto (<http://www.ucol.mx/docencia/facultades/pedagogia/alfa/documentos/PosterUCOLMx.pdf>); además, varios de los participantes del proyecto estamos preparando un libro que refleja resultados, concepciones y experiencias asociadas al proyecto.

Al igual que reconozco factores impulsores de impacto de TRALL, me parece que también tuvimos algunos que *inhibieron su desarrollo*, por ejemplo, varios de los participantes trabajamos intensamente en las tareas del proyecto, sin descarga de otras actividades, lo que a veces nos saturó o nos dejó sin vacaciones o descansos entre periodos escolares; aunque había financiamiento en el proyecto, las restricciones para ejercerlo en México implicaron que los participantes costeáramos gastos que estaban autorizados en UNIBO y por la Comisión Europea (financiadora de los proyectos ALFA); también nos pesaron los acuerdos de trabajo que no se cumplieron por algunos participantes, lo que en ocasiones nos saturó e implicó que los incumplidos tuvieran más apertura para recibir reconocimientos y financiamientos que para reconocer sus pendientes.

Mi principal falla o inhibidor de impactos, fue mi poca experiencia para combinar trabajos administrativos, de intervención educativa y de investigación; hubo periodos en que me rezagué en TRALL, porque fui desarrollando esta capacidad más lentamente de lo que era necesario en el proyecto.

A unos meses de que se cerró la parte académica del proyecto, observo todas las experiencias como aprendizajes, las que valoro como amplias y motivadoras para conocer más sobre *LLL*. Principalmente por la posibilidad que tuve para estudiar perspectivas de conocimiento en estas dinámicas y de conocer compañer@s a los que admiro por su gran capacidad académica y sabiduría personal.

RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES Y NACIONALES—

México es uno de los países que actualmente aplica el sistema de créditos y competencias en las universidades, de manera que si bien hay mucho que hacer en *LLL*, también hay que reconocer sus avances. En ese sentido, las *recomendaciones a las políticas de educación continua* que tal vez sería viable incorporar en UCOL y en el contexto nacional de las universidades son tres: los marcos regulatorios de estas prácticas podrían diversificarse, para que promuevan, reconozcan y publiciten más maneras de realizar actividades formativas de *LLL*; también creo que en educación superior, la conexión de los aprendizajes permanentes con el campo laboral son una cualidad que tendría que estar siempre presente en los procesos de preparación que realizamos; las prácticas de aseguramiento de la calidad de *TRALL* podrían implementarse en las instituciones, para que las evaluaciones del trabajo docente y su impacto en los actores sean procesos más transparentes, democráticos y con oportunidades de diálogos, ajustes y aprendizajes para tod@s.

Como promotora de la preparación para la investigación vinculada a los aprendizajes permanentes, también aprendí a ser práctica de los discursos de *TRALL*, por ejemplo, ahora regreso los resultados de cada curso a los usuarios, para que entre todos analicemos nuestros alcances, límites y modos en que podemos mejorar y lo hacemos al

menos al inicio, durante y al finalizar estas dinámicas; además, me empeño para reconocer, incorporar y respetar las expectativas de aprendizaje de los actores con los que trabajo y para dialogar sobre sus visiones de conocimiento.

En suma, el texto que tienen en sus manos refleja los desarrollos e impactos que ha provocado el proyecto en sus participantes; en lo que a mí respecta, TRALL ha modificado sustancialmente el trabajo que realizo, pues movilizó mis concepciones sobre las maneras en que formamos a los usuarios de la universidad, me ha puesto a prepararme para entender mejor los paradigmas internacionales sobre aprendizajes en tales organizaciones y agregué a mis líneas de investigación, cómo crear oportunidades de formación para los actores que no vienen a la escuela, para quienes están en riesgo de abandonar sus carreras y para quienes creen que los proyectos educativos de educación superior les cambiarán sus prospectivas de vida.

Bibliografía

Conacyt (2011). *Criterios Internos de evaluación del área IV: Humanidades y Ciencias de la Conducta*, Ciudad de México: Conacyt (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología).

Promep (2011). *Presentación/ Reglas de operación Promep/ y preguntas*. Programa de Mejoramiento del Profesorado. Disponible en: <http://promep.sep.gob.mx/presentacion.html> Recuperado el 20 de diciembre de 2011.

LA EDUCACIÓN CONTINUA COMO RESPUESTA AL ENTORNO SOCIAL EN COLOMBIA

Ivonne Molinares Guerrero¹
Alexandra Bolaño Pantoja²

RESUMEN: El presente documento se propone revisar el concepto de educación continua y hacer un análisis descriptivo de cómo ésta, desde sus inicios, ha pretendido dar respuestas al entorno. Se analizará también por qué la educación continua se diseña para los adultos, con unas características de flexibilidad y desarrollo de competencias para el trabajo, pero también para la adaptación a un entorno social. Finalmente se establecerá la perspectiva de su quehacer en el ámbito colombiano.

ABSTRACT: *This paper intends to review the concept of continuing education and make a descriptive analysis of how this, since its inception has sought to respond to the environment. We discuss also because continuing education is designed for adults with characteristics*

¹ Magistra en Educación. Profesora Departamento de Historia y Ciencias Sociales, Universidad del Norte, Barranquilla-Colombia. Km 5 Vía Pto Colombia. Tel. (57) (5) 3509509. Email: imolinar@uninorte.edu.co

² Magister en Administración de Empresas. Directora del Centro de Educación Continua, Universidad del Norte, Barranquilla-Colombia. Km 5 Vía Pto Colombia. Tel. (57) (5) 3509509. Email: albolano@uninorte.edu.co

of flexibility and skills development for work, but also to adapt to social environment. Finally we establish the perspective of his task in the colombian space.

PALABRAS CLAVES: Educación continua, entorno, sociedad, competencias.

KEY WORDS: *Continuing education, environment, society, skills.*

*La educación y el aprendizaje
no son sinónimos
de escuela y escolaridad.*

LA CONCEPCIÓN DE LA EDUCACIÓN CONTINUA—

El rico y variado campo de la educación continua es difícil de categorizar. La educación continua se ha definido según Merriam y Brockett, (2007) como “actividades diseñadas intencionalmente con el fin de producir el aprendizaje entre aquellos cuya edad, roles sociales, o la auto-percepción los definen como adultos” (Bierema, 2011). Lo anterior supone que la educación continua está diseñada para una población específica, cuya edad rebasa la mayoría legal establecida, que tiene en cuenta lo que hacen las personas dentro del núcleo social que las acoge y que además requiere que ellas mismas se definan como adultas, es decir asuman como propias unas características muy diferente a la de los escolares y los jóvenes universitarios.

Sin embargo la educación continua trasciende esta definición, porque ella nace como una herramienta diseñada exclusivamente para la sociedad y en beneficio de esta. Para The Lifelong Learning Council

Queensland Inc, el aprendizaje permanente, puede ser ampliamente definido como el aprendizaje que se persigue durante toda la vida: es un aprendizaje que es flexible, diverso y disponible en diferentes momentos y en diferentes lugares. El aprendizaje permanente posibilita el cruce de diversos sectores, promoviendo el aprendizaje más allá de la escuela tradicional y en la vida adulta. Incluso lo define como un nivel de educación post-obligatorio; por lo cual se puede afirmar que su énfasis está en aprender a aprender y en la capacidad de seguir aprendiendo durante toda la vida.

La Comisión Europea (European Comission, 2001, pág. 9) afirmó también, que el aprendizaje permanente tiene “cuatro objetivos, amplios y complementarios entre sí: la realización personal, la ciudadanía activa, la inclusión social y la empleabilidad/ adaptabilidad”. En este sentido, el aprendizaje permanente tiene dimensiones en todo el recorrido de la vida, que trascienden los aspectos económicos y los aspectos vocacionales y profesionales, de tal manera que ella cumple un fuerte papel en la vida del individuo adulto que ha cumplido su recorrido formal por las aulas de clase y que, continúa en su proceso de vivir, ser persona, laborar y contribuir a la sociedad que lo acoge.

En Suecia, la Agencia Nacional de Educación ha presentado un marco conceptual para el aprendizaje de toda la vida y de la vida en todo el aprendizaje (Skolverket, 2000). El aprendizaje permanente es visto como una visión holística de la educación y reconoce el aprendizaje de diferentes entornos que consta de dos dimensiones: 1) Aprendizaje permanente que reconoce a los individuos a lo largo de toda la vida; y 2) la vida durante todo el aprendizaje, que reconoce los contextos formales, no formales e informales. (Skolverket, 2000)

El aprendizaje para toda la vida se equipara como aprendizaje informal; por lo que vale la pena aclarar que este último se distingue por la intención. Puede ocurrir casi en cualquier lugar, sino como un subproducto de otras actividades, a menudo no planificada y sin énfasis explícito en el aprendizaje, y aún así puede conducir a la adquisición de habilidades valiosas, conocimientos y actitudes. Este análisis de la formación permanente difiere de lo postulado por la OCDE, que clasifica el aprendizaje formal como un programa de estudio que se reconoce a través de una cualificación, el aprendizaje no formal como un programa de estudio que no se reconoce a través de una cualificación y el aprendizaje informal, que se consigue fuera de un programa organizado o una institución formal de educación. (Watson, 2003)

En el caso del continente americano, desde un principio, en Estados Unidos se crea la primera asociación que protege los principios para los que fue creada la educación continua, la National University Continuing Education Association, NUCEA, en 1915. Pero vuelve a ser en Europa, más específicamente en Londres, en 1929 que aparece del primer documento que protegía la función de la educación continua en beneficio de la población que la requiriera, y no como un fin gubernamental excluyente.

En los anteriores párrafos, se expresa con claridad la función y derrotero de la educación continua desde su aparición en el panorama mundial. Posterior a la Segunda Guerra Mundial, cuando la UNESCO durante su 5ª Conferencia General celebrada en Florencia en junio de 1950 crea el Instituto UNESCO para la Educación -IUE-, la humanidad da un paso importante para reconocer en el escenario

una forma de educación dirigida a un público adulto como reza la historia del IUE: “El IUE cubre un amplio espectro de temas, desde la educación preescolar hasta la educación de adultos y desde la educación formal hasta la educación no formal. Sin embargo, el primer seminario internacional del IUE, denominado “La educación de adultos: un medio para crear y fortalecer la responsabilidad social y política”, deja presagiar ya su tarea esencial: la educación de adultos. (UIL/UNESCO) Por tanto la educación continua es para todos, y su búsqueda permanente de beneficiar a la sociedad le impone retos y le exige incluirse en los sistemas educativos e incluir al grueso de la población. Su discurso es mundial y se convirtió en una preocupación de los Estados y de la población, sustentada en una necesidad global del aprendizaje de adultos y de la educación no formal en la perspectiva del aprendizaje a lo ancho y a lo largo de toda la vida, en todas las naciones, desarrolladas y en vías de desarrollo y lo que es más importante, hoy puede mostrar traducida su visión en acción.

LA EDUCACIÓN CONTINUADA RESPONDE AL ENTORNO—

No importa cuál sea el nivel educativo, ni siquiera cuál sea el ambiente en el que se han obtenido los conocimientos, lo que sí es muy importante es que estos últimos nos contextualicen y guarden una estrecha relación con una noción de desarrollo integral en el que, indicadores duros medidos como competencias y las fuertes redes de capital social tejidas en el proceso de aprender y vivir en comunidad se conjuguen en pos de una sociedad mejor.

Los procesos educativos, desde la reconstrucción de las naciones después de la Segunda Guerra Mundial, se asociaron fuertemente

a la vida laboral para la productividad y desarrollo de los países; de tal manera que cuando se asume el discurso de los “tres mundos”, las naciones pertenecientes a denominado “tercer mundo, requirieron a instancias del discurso desarrollista mejorar la capacitación de su recurso humano y las ingenierías prevalecieron ante cualquier otra área de formación. Las “Misiones del Desarrollo”³, que contaba dentro de sus objetivos bases hacer un inventario de condiciones y recursos de cada país para ajustarlos a la nueva división internacional del trabajo, es una muestra de la inminente conexión escuela y empresa.

La escuela y la empresa son lugares de adquisición de conocimientos complementarios, que hay que aproximar. Aumentar o reforzar las pasarelas entre escuela y empresa no puede sino ser beneficioso para ambas y fortalecer la igualdad de oportunidades ante el empleo y la igualdad profesional entre mujeres y hombres. Para la escuela, en sentido amplio, de la primaria a la enseñanza superior, se trata de obtener una mejor adecuación de la formación impartida y de las posibilidades de empleo. Para la empresa, se trata de poder contar con trabajadores que tengan, a la vez, cualificaciones técnicas y bases de cultura general, capacidad de autonomía y de evolución. (Comisión de las Comunidades Europeas, 1995); Es decir se forma para la vida y uno de sus ámbitos más exigentes el trabajo, pero también se forma para garantizar igualdad de oportunidades e incluso para fomentar la equidad de género. En este sentido y de manera estricta la educación podría concebirse como la herramienta fundamental para la inserción en la vida laboral y herramienta garante para la consecución de empleo, y esta apreciación, recibe una nueva mirada

³ Para un análisis más detallado del proceso del desarrollo en América Latina se recomienda ver el libro “La Invención del Tercer Mundo” del autor Arturo Escobar (1996).

con el cambio de siglo. El enfrentarnos al año 2000 y el nuevo milenio al que nos introducía, también nos llamó a un espacio de reflexión, con un discurso propio: el de las competencias; a las cuales hay que entender en justa proporción, y vistas desde la educación continua con la responsabilidad de ajuste al contexto social y cultural específico, pero inmerso en un mundo global.....la educación deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognoscitiva, porque son las bases de las competencias del futuro. (Delors, 1996, pág. 91)

Trasciende entonces que el quienes se educan en programas formales se titulan en una especificidad, pero el contexto cambia día a día y la necesidad de otros espacios para seguir desarrollando habilidades en las personas de manera integral por su condición humana es más real; los cambios a su vez suceden de manera rápida por lo cual los proceso de educación formal, aunque siguen siendo necesarios a nivel de la formación pos grado, son exigidos en el ajuste a ese cambio y es este uno de los grandes llamados a la educación continua dirigida a los adultos y necesaria sin reserva para que acompañarlos a lo largo de la vida. Cada vez con más frecuencia, los empleadores ya no exigen una calificación determinada, que consideran demasiado unida todavía a la idea de pericia material, y piden, en cambio, un conjunto de competencias específicas a cada persona, que combina la calificación propiamente dicha, adquirida mediante la formación técnica y profesional, el comportamiento social, la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos. (Delors, 1996, pág. 95)

No es raro que hoy el mundo global y la economía global exijan “nuevas calificaciones, basadas más en el comportamiento que en el bagaje intelectual, lo que quizá ofrezca posibilidades a las personas con pocos o sin estudios escolares, pues la intuición, el discernimiento, la capacidad de prever el futuro y de crear un espíritu de equipo no son cualidades reservadas forzosamente a los más diplomados. ¿Cómo y dónde enseñar estas cualidades, en cierto sentido innatas? No es fácil deducir cuáles deben ser los contenidos de una formación que permita adquirir las capacidades o aptitudes necesarias. El problema se plantea también a propósito de la formación profesional en los países en desarrollo”. (Delors, 1996, pág. 97)

La respuesta al interrogante no puede ser peregrina, pero si debe acercarnos a la realidad de la manera más precisa, pues ya no solo nos referimos a los adultos sino a todas las personas que son parte de cualquier grupo social, que engrosan o lo harán a futuro el mercado laboral pero que más importante aún aportarán a un desarrollo que va más allá de lo económico, incluyendo al capital humano, explicado por Sen (1996) como el carácter de agentes (agency) de los seres humanos, que por medio de sus habilidades, conocimientos y esfuerzos, aumentan las posibilidades de producción aunado a la capacidades entendidas “las combinaciones alternativas que una persona puede hacer o ser: los distintos funcionamientos que puede lograr y que le generan ventaja en términos de su habilidad real para obtener funcionamientos valiosos como parte de la vida; (Sen, 1996). Por lo anterior se espera una respuesta al entorno que supere los contenidos formales pues la exigencia de cambio se ajusta a necesidades personales, rapidez en la oferta de contenidos para la solución de problemas y lo que es más determinante la necesidad de

una persona que “funcione” para sí y los demás en todas sus esferas de acción.

Retomamos entonces la propuesta de la UNESCO en su texto guía para el nuevo milenio, *La educación encierra un tesoro*, que señala: Mientras los sistemas educativos formales propenden a dar prioridad a la adquisición de conocimientos, en detrimento de otras formas de aprendizaje, importa concebir la educación como un todo. En esa concepción deben buscar inspiración y orientación las reformas educativas, en la elaboración de los programas y en la definición de nuevas políticas pedagógicas. (Delors, 1996, pág. 103).

LA EDUCACIÓN CONTINUA EN COLOMBIA: SIGLO XXI EN MEDIO DE LA GLOBALIZACIÓN—

La educación de adultos está en el corazón de la economía mundial desde el conocimiento, los trabajadores del conocimiento y los trabajadores bien informados, ellos son todos necesarios y, a causa del núcleo de la competencia capitalista -que es la economía global-, los cambios en los niveles del conocimiento suceden excepcionalmente rápido⁴. (Jarvis, 2011) Y en el caso colombiano esta afirmación es muy pertinente, y desde la promulgación de la Ley general de Educación de 1994, se han introducido cambios en la estructura y la gobernanza del Sistema Universitario Nacional y la Tercera Misión, direccionados a:

- Contribuir la transformación de la sociedad, de la cultura y la economía: lo cual requiere ciudadanos para que las relaciones entre las universidades y el entorno se hagan más estrechas.

⁴ Traducción de las autoras del artículo.

- Involucramiento de las universidades con procesos productivos, en la comunidad científica nacional e internacional y en la sociedad: a través de la asesoría y consultoría, investigación, desarrollo e innovación, educación continuada, programas de voluntariado estudiantil.
- Aplicación de conocimiento y transferencia de conocimiento entre la comunidad científica nacional e internacional y la sociedad

Todo esto apuntalado por un Marco General contemplado en la Ley 30 del 28 de Diciembre de 1992 sobre Educación Superior y por el Marco Interinstitucional consignado en el Documento de trabajo de la Red Nacional de Extensión. Políticas de Extensión de Noviembre de 2008.

Para la corroboración de estos procesos en Colombia hemos consultado los casos de tres universidades privadas, que nos muestran, un sistema nacional de educación superior e investigación cuyas característica básicas son:

- Estructura general del sistema
 - Nivel Técnico Profesional (programas Técnicos Profesionales).
 - Nivel Tecnológico (programas tecnológicos).
 - Nivel Profesional (programas profesionales universitarios).
 - Posgrado
 - Especializaciones (programas de Especialización Técnica Profesional)
 - Especialización Tecnológica y Especializaciones Profesionales
 - Maestrías.
 - Doctorados.

La evolución de este sistema tal como afirmamos en líneas anteriores, tiene su fundamento en la Ley General de Educación en 1994, la cual estableció bases normativas para la descentralización y autonomía del sector educativo. Estos procesos están encaminados a dar respuesta a las necesidades educativas nacionales, ampliando así la visión de una educación globalizada y superponiendo la educación a las diferencias sociales, culturales, políticas y económicas. Lo anterior supone trascender el sistema de información de meramente académico a un sistema dinámico que involucre la interdisciplinariedad y mejoramiento continuo involucrando sistemas de información e innovación a los procesos educacionales, llevándolo a un sistema de educación integral.

Cuadro 1: Transformación en la gestión de las instituciones educativas

De dónde venimos	Para dónde vamos
Centralización	Descentralización
Lineamientos Institucionales	Desarrollo de un marco normativo desde la Primera Infancia hasta la E. Superior.
Sistema Educativo Fragmentado	Sistema de Educación Integral
Estructura de participación a partir de lineamientos fijos	Fortalecimiento de una gestión participativa de la Institución y del Sistema. Educación como derecho para todos los ciudadanos (Aumento de la Cobertura)

Fuente: Ministerio de Educación Nacional (2010). Tomado de PPT presentado en Foro Regional.

Así los cambios sustanciales que ha sufrido el sistema de educación universitaria parte de un concepto de formar ciudadanos que contribuyan a la transformación de la sociedad, de la cultura y la economía, así las relaciones entre las universidades y el entorno se ha vuelto más

estrechas, pues las universidades están involucradas en los procesos productivos, en la comunidad científica nacional e internacional y en la sociedad a través de la asesoría y consultoría, investigación, desarrollo e innovación, educación continuada, programas de voluntariado estudiantil, mediante la aplicación de conocimiento y transferencia de conocimiento entre estos actores, modelos que han adoptado y son evidentes en los casos de las universidades analizadas.

Para apuntalar este análisis, retomamos a Delors, quien realiza la siguiente afirmación refiriéndose a la educación escolar, y nosotros nos atrevemos a extenderla a toda ella como institución socialla educación debe reservar tiempo y ocasiones suficientes para iniciar desde muy temprano a los jóvenes en proyectos cooperativos, en el marco de actividades deportivas y culturales y mediante su participación en actividades sociales: renovación de barrios, ayuda a los más desfavorecidos, acción humanitaria, servicios de solidaridad entre las generaciones, etcétera. Las demás organizaciones educativas y las asociaciones deben tomar el relevo de la escuela en estas actividades. (Delors, 1996, pág. 100)

Para un país como Colombia, cuyo crecimiento económico es palpable y reconocido, pero cuyos avances en la cobertura y calidad de la educación han ido más lentos, ponernos a tonos el mundo global tiene sus retos y respecto a educación continua, nos encontramos con uno muy especial para entorno con gran problemática social como el nuestro y que se refiere a la creatividad: ¿Por qué la educación de adultos debe alentar la creatividad? Hemos encontrado una posible solución en Cropley (2001), que queremos compartir: la respuesta está en el éxito de los individuos y las organizaciones en un mercado

global y en las habilidades necesarias para una carrera exitosa. La educación de adultos debe asumir la responsabilidad de fomentar la creatividad en los alumnos, instructores y administradores quienes pueden funcionar en el cambio de climas sociales y culturales⁵. (Galbraith and Jones, 2012). Así mismo también se nos encamina con un reto referido con nombre propio: Las *organizaciones de educación de adultos* que apoyan y defienden la creatividad son capaces de aceptar el cambio de orientación de los climas sociales y culturales. Los que fomentan la flexibilidad, la apertura y la capacidad para tolerar la incertidumbre que están creando en los instructores y los alumnos la capacidad de los esfuerzos creativos⁶. (Galbraith and Jones, 2012, pág. 58)

CONCLUSIÓN—

La educación continua es para todos, y su búsqueda permanente de beneficiar a la sociedad le impone retos y le exige incluirse en los sistemas educativos e incluir al grueso de la población. Su objetivo de formar para la vida y uno de sus ámbitos más exigentes el trabajo, trasciende de tal manera que también forma para garantizar igualdad de oportunidades e incluso para fomentar la equidad de género.

En el caso de Colombia, la educación continua se desarrolla desde las instituciones de educación superior, y su marco normativo; esto ha exigido que las relaciones entre las universidades y el entorno se ha vuelto más estrechas, pues las universidades están involucradas en los procesos productivos, en la comunidad científica nacional e

⁵ Traducción de las autoras del artículo.

⁶ Traducción de las autoras del artículo.

internacional y en la sociedad a través de la asesoría y consultoría, investigación, desarrollo e innovación, educación continuada, programas de voluntariado estudiantil, mediante la aplicación de conocimiento y transferencia de conocimiento entre estos actores.

BIBLIOGRAFÍA—

- 1· Bierema, L. L. (2011). Reflections on the Profession and Professionalization of Adult Education. *PAACE Journal of Lifelong Learning* , 23.
- 2· Comisión de las Comunidades Europeas. (1995). *Libro Blanco sobre la educación y la formación. Enseñar y Aprender – Hacia la Sociedad Cognitiva*. Bruselas: Comisión de las Comunidades Europeas. COM(95) 590 final.
- 3· Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. México: UNESCO.
- 4· European Comission. (2001). Making a European area of lifelong learning a reality. Brussels.
- 5· Galbraith and Jones. (2012). Creativity: Essential for the Adult Education Instructor and Learner. *PAACE Journal of Lifelong Learning* , 21, 52.
- 6· Jarvis, P. (2011). Adult Education and the Changing International Scene: Theoretical Perspectives. *PAACE Journal of Lifelong Learning* , 20, 42.
- 7· Sen, A. (1996). Capacidad y Bienestar. En M. N. Compiladores, *La calidad de vida* (pág. 54). México: Fondo de Cultura Económica.

8· Skolverket. (2000). *Lifelong Learning and Lifewide Learning, Stockholm*. Suiza: The National Agency for Education.

9· UIL/UNESCO. (s.f.). <http://uil.unesco.org>. Recuperado el 3 de Abril de 2013, de UIL UNESCO Institute for Lifelong Learning: <http://uil.unesco.org/es/sobre-el-uil/news-target/history/85ea467d41ec63ab2c64b2848cfe5470/>

10· Watson, L. (2003). *Lifelong Learning in Australia*. Canberra: Department of Education, Science and Training.

ARTICULO CLUB UNESCO

José Osuna¹

En nuestro planeta viven actualmente más de 7.200 millones de personas.

Se espera que en el año 2050 sean más de 9.000 millones.

En la UNESCO, preservar el Patrimonio Cultural de la Humanidad ha sido siempre una de nuestras mayores prioridades. Pero en el mundo actual es necesario actuar por y para el presente y el futuro.

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio de Naciones Unidas han representado una línea de actuación que durante 15 años (2000-2014) y han pretendido implicar a personas y entidades de todo el mundo para contribuir a mejorar nuestras condiciones de vida.

En este contexto, surge la AGENDA al DESARROLLO SOSTENIBLE 2015-2030, una iniciativa de Naciones Unidas donde a través de indicadores concretos y acciones localizadas en el entorno GloCal (Global, local), además de la UNESCO en sus programas “Long Life Learning”, Educación para el Desarrollo Sostenible y las Cátedras Internacionales Unesco basadas en estas materias, se están sumando organizaciones preocupadas por el este ideal, tangible y socio-económico, que persigue que el mundo se movilice para la consecución de unos objetivos que nos interesan a todos.

¹ *Presidente Club Unesco, Protección del Patrimonio Inmaterial.*

Ahí es donde nace la Cátedra Creat-Inn-Pact desde RECLA, desde el año 2015 y hasta el 2030 el ser humano puede y debe avanzar para que nuestras sociedades alcancen un grado de desarrollo que convierta nuestro mundo en un lugar más justo, más humano por lo que:

- El objetivo principal de esta cátedra es el de apoyar a los líderes del futuro.
- Buscar y operar en nuevos mercados y yacimientos de empleo.
- Desarrollar para ellos modelos de negocio innovadores que creen riqueza sostenible.
- Su demarcación es internacional y tiene conexión con las Cátedras Internacionales.
- La oferta internacional tiene un componente formativo, de acreditación, certificación y consultoría. Para ello contamos con un importante grupo de expertos y aliados académicos, de organismos multilaterales, empresas y agencias de Estados de diversos países.
- La acreditación universitaria tiene como base transversal de formación basada en competencias para el Desarrollo Sostenible (Módulos, Seminarios, títulos de Experto Universitario y de Máster propio y oficial).
- Esta formación cuenta con el aval del Instituto Internacional para las Competencias en el Desarrollo Sostenible y la Cátedra Internacional Unesco Creat Inn Pact y la OEA.

Gráfico 1: Estructura de la Formación

TITULACIONES ADAPTADAS

Módulos configurables académicos

Un título lo adaptas a tus necesidades y posibilidades reales

Cada título recibe doble o triple reconocimiento académico

CAPACITACIÓN PROFESIONAL

Acreditación oficial profesional

Adquisición de destrezas prácticas (sociales, de la vida, profesionales)

El módulo realizado permite acreditar en tramos profesionales

RECONOCIMIENTO INTERNACIONAL

Acreditación y certificaciones oficiales

Titulaciones válidas para Europa, América, Asia...

Reconocimiento profesional en el mercado laboral del ámbito nacional e internacional.

AREAS DE CONOCIMIENTO

Ciencias Sociales y Humanidades

Desarrollo sostenible y Medioambiente, Educación, Cultura y Salud.

Ciencias Técnicas e Ingeniería
Ciencias Económicas Empresariales
Ciencias Jurídicas.

La sostenibilidad es una búsqueda sin fin para mejorar la calidad de vida y el entorno de las personas, para prosperar sin destruir los sistemas de sustento de la vida, de los que dependen las generaciones presentes y futuras, por ello la Cátedra tendrá su ámbito de actuación en:

- a• Descubrir nuevos yacimientos de empleo en los que desarrollar áreas que se dirijan hacia un desarrollo socio-económico ético.
- b• Formar en las capacidades de los líderes del siglo XXI que puedan abrir caminos de aprendizaje a lo largo de toda la vida.
- c• Fortalecer la dinámica de redes y alianzas. Desarrollar la cooperación multilateral entre instituciones académicas de

educación superior, fundaciones e instituciones públicas y privadas y organizaciones no-gubernamentales para la creación de proyectos.

d• Diseñar conocimientos interculturales que ayuden a comprender la aplicabilidad o no de proyectos viables y sostenibles de desarrollo.

e• Crear Polos de Excelencia e Innovación a escala regional o subregional para fomentar una sociedad adaptada al nuevo entorno.

f• Difundir los resultados obtenidos a nivel global, desarrollar políticas eficientes públicas y privadas de fomento del emprendimiento y el desarrollo sostenible.

La educación, la cultura y la investigación juegan un papel fundamental en la conquista de estos logros. La AGENDA de Naciones Unidas 2015-2030 se marca varios objetivos principales:

- 1• Erradicar la pobreza.
- 2• Empoderar a niñas y mujeres y lograr la igualdad de género.
- 3• Proporcionar educación de calidad y aprendizaje permanente.
- 4• Garantizar vidas saludables.
- 5• Garantizar la seguridad alimentaria y una buena nutrición.
- 6• Lograr el acceso universal al abastecimiento de agua y gestión de residuos.
- 7• Garantizar energías sostenibles.
- 8• Crear empleos, medios de subsistencia sostenibles y crecimiento equitativo.

- 9• Gestionar los recursos naturales de manera sostenible.
- 10• Garantizar la buena gobernanza e instituciones eficaces.
- 11• Garantizar sociedades estables y pacíficas.
- 12• Crear un entorno global propicio y catalizar los recursos financieros a largo plazo.

...entre otros

Estos son nuestros retos, unas metas por las que merece la pena luchar y trabajar. Debemos implicar a toda la sociedad para que esta sostenibilidad cultural, social, económica y ambiental se convierta en la prioridad del ser humano, el motor de nuestros actos, por el bien común de todos los habitantes de la Tierra.

Para conseguirlo, ciudadanos, empresas, instituciones y gobiernos deben aunar sus esfuerzos, situando a la educación en el centro de sus propósitos.

La Cátedra Creat-Inn-Pact es nuestra búsqueda internacional constante de retos y horizontes educativos para los alumnos, **promoviendo un conjunto de conocimientos y capacidades** que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a:

- La exigencia de la sociedad cambiante
- El empleo específico en un momento determinado
- Las relaciones humanas como base del desarrollo en el negocio
- La producción adaptada a ciclos cortos

Gráfico 2: Retos y horizontes educativos Cátedra Creat-Inn-Pact



Debemos trabajar y cooperar por el desarrollo de seres humanos competentes, capaces de contribuir a nuestro progreso como humanidad, líderes del cambio que puedan combinar los diferentes saberes que son necesarios para que el futuro sea de todos, para todos.

Por ello, desde los departamentos universitarios que se adhieren a esta Cátedra y con el asesoramiento del Instituto Internacional para las Competencias Profesionales, se pretende:

- 1• Hacer de la Universidad el referente de la formación continua basada en las Competencias.
- 2• Creación de programas de formación y acompañamiento para líderes económicos, educativos y sociales.
- 3• Aplicación sistémica que incida en la aplicabilidad local y difusión global de buenas prácticas, modelos de negocio innovadores y competencias de creatividad, emprendimiento y valores éticos.
- 4• Creación de redes colaborativas y realización de proyectos de Investigación, estudios y grupos de reflexión (Think-tank)

que creen puentes entre los círculos académicos, la sociedad civil, las comunidades locales y la adopción de decisiones en materia de políticas.

5• Diseño e implementación de un espacio virtual de interacción e intercambio de conocimientos y experiencias

Porque no tenemos otra opción, porque es nuestra responsabilidad.

Por los que vendrán.

LOS ENTORNOS INTEGRADOS DE FORMACIÓN COMO FÓRMULA DE IMPACTO EN EL TERRITORIO: La Formación Continua en la Universidad de VIC- Universidad Central de Catalunya

*Neus Pons Pena*¹

Este artículo es una ampliación de la intervención en el XVIII Encuentro de RECLA (“Los entornos integrados de formación como fórmula de impacto en el territorio”), que se desarrolló en la Universidad Politécnica de Valencia en octubre de 2013.

La base para elaborar la presentación fueron los distintos artículos, publicaciones en el blog del Dr. Xavier Ferràs, Decano de la Facultad de Empresa y Comunicación de la UVIC-UCC. También documentos del Dr. Jordi de San Eugenio, profesor de la UVIC-UCC; de Josep M^a de Anzizu, miembro del Consejo Asesor de la UViC-UCC; y del Dr. Martí Parellada en la Fundación C y D.

¹ Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Barcelona. Directora Ejecutiva de la Escuela de Postgrado de la Universidad Autónoma de Barcelona.

INTRODUCCIÓN—

Como en otros tantos temas referentes al management de las organizaciones, fue Peter Drucker quien planteó abiertamente que hay organizaciones humanas, ya sean empresas o cualquier otro tipo de entidad pública o privada, que son ingobernables debido a su tamaño y que hay otras que pueden ser eficientes aún que tengan una dimensión muy reducida.

Drucker defendió la teoría de que cada sector tiene sus condicionantes específicos en lo que se refiere a la relación entre la dimensión y la eficiencia.

Si nos trasladamos al ámbito universitario, instituciones consideradas “grandes” en cuanto a su tamaño pueden generar problemas de gobernabilidad mientras que otras de prestigio a nivel mundial tienen entre 10.000 y 20.000 alumnos/as (MIT, Stanford, Yale, Duke, Zurich Institute of Technology).

Probablemente, más que de dimensión o de talla deberíamos hablar de eficiencia económica y social para juzgar a las universidades.

Las universidades pequeñas y medianas pueden tener muchas ventajas: proximidad a los alumnos, estructuras más flexibles, integración en el entorno más próximo. Pero también deben ofrecer programas de alto nivel educativo en una o varias materias, ser una fuente de atracción para profesores e investigadores, estar abiertas a la internacionalización, formar alianzas con otras instituciones y crear vínculos con el entorno más próximo y con los antiguos alumnos.

La Universidad de Vic-Universidad Central de Catalunya (UVIC-UCC)—

La Universidad de VIC (UVic) nace de una iniciativa ciudadana y territorial, y da continuidad a una tradición universitaria de la ciudad de Vic que se remonta a la Edad Media.

Se ubica a menos de una hora de Barcelona y es una universidad de titularidad pública y de gestión privada a través de la Fundación Universitaria Balmes.

En su “Plan Estratégico 2011-2016” define como su **Misión** el ser un motor de conocimiento y de innovación al servicio del territorio y con vocación internacional en los ámbitos de claro liderazgo académico. A partir del arraigo y de la proximidad al territorio, establece vínculos con el entorno y se compromete con el progreso cultural, social y económico del país.

El día 31 de enero de 2014 se firmó el **pacto federativo** con la Fundación Universitaria del Bages (Manresa), creando una estructura universitaria Federada, bajo la denominación de Universidad de Vic – Universidad Central de Catalunya (UVIC-UCC); que pretende la apertura al territorio y al mundo. La UVIC-UCC integra el bagaje y experiencia de ambas instituciones sin perder las personalidades individuales. Entre las dos sedes “UVic” y “UManresa” suman unos 7400 alumnos/as en las titulaciones oficiales y unos 7700 en las titulaciones propias.

Richard Florida, en su libro “las ciudades creativas”, comenta que, en las dos últimas décadas del siglo XX, las grandes ciudades se han convertido en mega regiones que interconectan diferentes núcleos urbanos creando redes y dinámicas económicas propias. Y que la fluidez de sus relaciones determinan la solidez de su economía.

Si trasladamos las palabras de este autor a nuestro entorno es posible afirmar que la región de Barcelona, y por extensión la Catalunya Central, está situada en una de las regiones económicas más prosperas e interesantes a nivel internacional, ya sea por su belleza paisajística, por sus dinámicas económicas, por su cultura y patrimonio y por la capacidad de innovación y generación de conocimiento. Por otro lado, también es emergente la tendencia a pensar que no sólo las grandes ciudades son el lugar de generación de conocimiento y de creatividad. Diversas empresas e instituciones ya empiezan a establecerse en zonas rurales o periurbanas, cercanas a la ciudad pero no dentro de ella.

Se dibuja una tendencia en la que, aprovechando las facilidades que ofrece un territorio reconocido a nivel internacional como es la región de Barcelona, se dibujan otros territorios **más locales pero generadores de iniciativas interesantes y factibles**.

Determinados territorios establecen sus parámetros de competitividad mediante el poder de “evocación” de su marca para situarse en el mapa de los territorios de la innovación y el conocimiento. Se trata de “territorios creativos”, motores de nuevos proyectos.

La UVIC-UCC tiene sus dos campus en Vic y Manresa (ciudades “capitales” de la Catalunya Central). Su patronato está formado por las principales alcaldías de la zona y las principales empresas y organizaciones. Además, con su proximidad a Barcelona, donde ubica también algunas de sus actividades, pretende convertirse en un foco de interés internacional y de captación y promoción de conocimiento, innovación y creatividad.



Una estrategia de diferenciación de la UVIC-UCC—

El Branding de territorios utiliza lógicas de actuación comercial que se gestionan a partir de técnicas de marketing y comunicación para poder hacer tangibles valores y/o atributos.

Los procesos de generación de marcas asociadas a territorios deben alejarse, a veces, de prácticas excesivamente “comerciales” para pasar a procesos más asociados a una estrategia de largo recorrido y en clara vinculación a un proceso de desarrollo local (Horizon 2020 UE: Smart growth, sustainable growth, inclusive growth).

En este proceso más a largo plazo, cada vez las universidades, además de una proyección internacional en los ámbitos en los que destaquen por su liderazgo académico, deben tener en su misión el **ser un motor de conocimiento y de innovación al servicio del territorio**. Esto les va a permitir vincularse con el entorno y establecer un compromiso con el progreso cultural, social y económico.

Según datos del CEDEFOP (European Center for the Development of Vocational Training), hacia el 2020 habrá un incremento del 20% de los puestos de trabajo que requerirán un alto nivel de cualificación. El 50% serán de cualificación media y sólo el 15% serán de baja cualificación. En el horizonte del 2020 de la Unión Europea se contempla que el 15% de los adultos entre 25 y 65 años participen en programas de formación continua. Ante esta realidad, el futuro de las universidades pasa por incluir la formación a lo largo de la vida en el centro de su misión.

El profesor Enrico Moretti en su obra “La nuova geografia del lavoro” (2013) ejemplifica la importancia del territorio en relación con el capital humano y el conocimiento, de forma que la localización deviene un factor esencial y la potenciación conjunta de la globalización y la localización están rediseñando nuestros entornos productivos. Según el profesor Josep Vicent Boira, del Departamento de Geografía de la Universidad de Valencia, podemos comenzar a comprender la potencia de la alianza entre universidad y ciudad, ya que ambos ámbitos operan con una gran versatilidad como catalizadores y condensadores de los procesos que ligan lo global con lo local, lo móvil con lo fijo, el elemento social con el espacial. En realidad propone una nueva misión para las universidades (cuarta misión) que sea reforzar su vocación espacial, urbana y regional y su implicación en un entorno territorial activo.

La UVIC-UCC pone de relieve la voluntad de servicio y de arraigo al territorio, aglutinando las ciudades y el talento y promoviendo la docencia, la investigación y la transferencia de conocimiento y de innovación más allá del área metropolitana de Barcelona. Una de las tendencias que deberían formar parte del panorama universitario, si se quiere realmente contribuir al desarrollo económico y social, es la de plantear un *proceso de convergencia entre los estudios de nivel superior (tanto los Universitarios propiamente dichos como los de Formación Profesional a nivel superior), en entornos universitarios integrados.*

Estas iniciativas pueden representar una oportunidad para consolidar proyectos institucionales haciéndose más presentes en el territorio, compartiendo recursos, generando economías de escala, facilitando el acceso de nuevos públicos a la universidad y atendiendo mejor las demandas de las personas y de los agentes económicos y sociales.

Los gobiernos, las universidades y el entorno empresarial y social deben impulsar, de forma conjunta, a los *sectores económicos emergentes* y estratégicos para poder dar viabilidad y sostenibilidad a sus economías.

Construir un entorno integrado de formación significa *diagnosticar* correctamente cuál o cuales son nuestros *sectores estratégicos*, ver qué debilidades estructurales pueden existir en el ámbito de la formación orientada al mercado de trabajo, principalmente en la *interrelación entre la universidad y las empresas y organizaciones, la formación continua y las enseñanzas profesionales y universitarias.*

Debemos analizar también la evolución tecnológica y social, las necesidades de innovación y de formación permanente de los profesionales, con la finalidad de responder a las *nuevas necesidades de la industria y de la sociedad.* A partir de aquí debemos *construir una*

propuesta viable, integral y flexible de formación y de transferencia de conocimiento.

Un entorno integrado de formación como entorno innovador—

Si innovar es explotar con éxito nuevas ideas, *un entorno innovador debe ser motor y refuerzo del tejido productivo local con vínculos a nivel internacional.*

Un entorno innovador es un entorno integrado entre el mundo de las empresas y organizaciones, los distintos niveles gubernamentales, la Universidad y la Formación Profesional para facilitar el uso compartido de los RRHH, materiales, servicios, infraestructuras, generando estructuras especializadas en la formación y transferencia de un determinado sector.

¿Cómo determinamos un entorno innovador?—

- Buscando un sector emergente y estratégico para dar visibilidad y sostenibilidad a su economía y para emprender mejor los retos del presente y los futuros.
- Generando conocimiento que facilite la ocupación, riqueza y desarrollo humano.
- Y considerando que el sector emergente debe ser “tractor” económico y actuar como “vertebrador” del territorio.

Con estas características, de manera natural se genera una red social de forma que “el talento atrae talento” y que un entorno en principio más local cuenta y se posiciona en la competitividad más global.

La UVIC-UCC: el caso de la industria cárnica y agroalimentaria como entorno integrado e innovador—

En un momento en que Europa vive un ciclo de crisis económica donde muchos sectores están en evidente recesión, hay un claro consenso en que los distintos gobiernos impulsen y consoliden los sectores emergentes y estratégicos para dar visibilidad y sostenibilidad a sus economías.

En este contexto de crisis, *la industria agroalimentaria ha presentado un crecimiento medio del 1'5% en la Unión Europea*. Esto nos permite que cualquier estrategia que se dirija a potenciar este sector sea una opción de compromiso con la viabilidad económica y social del país. Así generamos conocimiento en un ámbito con buenas perspectivas de crecimiento, que facilita la ocupación, la riqueza y el desarrollo humano.

El sector alimentario y su crecimiento no están exentos de amenazas y retos, como son el aumento de precios de los cereales y la competencia que pueden representar los países emergentes con menores costes de producción. Entre los retos destacan las mayores exigencias técnicas, sanitarias y medioambientales por parte de la administración y de los consumidores.

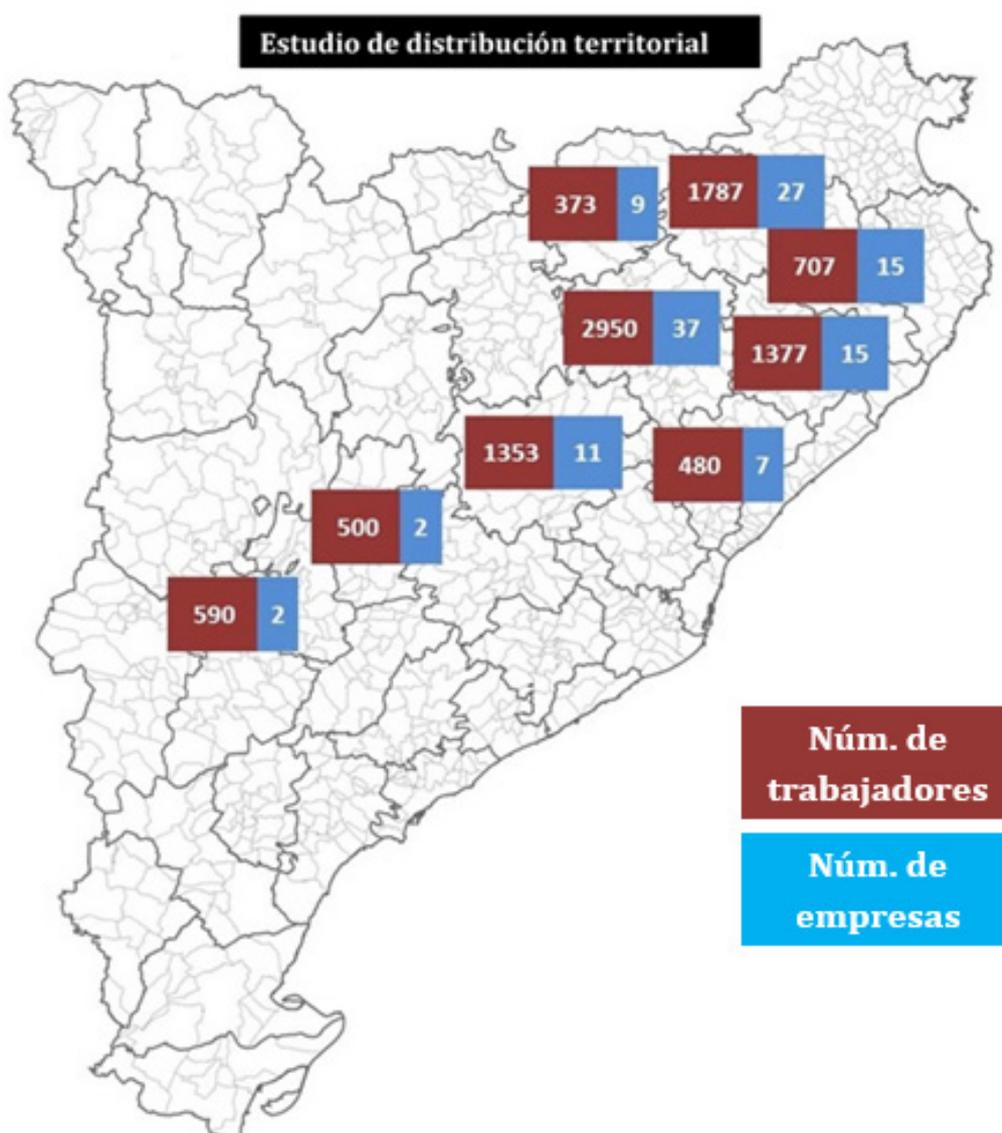
Si trasladamos estos retos a la industria cárnica de Catalunya *nos condicionan la internacionalización como estrategia de su viabilidad*.

El *sector cárnico se erige como líder destacado* de entre todo el sector alimentario aportando el 18% del PIB industrial de Catalunya, o del 3% del PIB total de Catalunya (INDESCAT). Además el sector cárnico catalán es líder en el Estado español, tanto en lo que hace referencia a volúmenes de producción, donde consigue más del 35% del total nacional, como por las exportaciones de sus carnes y de los productos

cárnicos transformados, los cuales representan el 62'2% del total de las exportaciones que se realizan en el estado español.

Dentro de esta industria alimentaria, en lo referente a la internacionalización de su producción, en el año 2011 las exportaciones llegaron a un valor estimado de 1.600 millones de Euros, valor que supone el 33% de las exportaciones alimentarias de Catalunya.

Gráfico 1: Mapa del Sector Cárnico



Las cifras de este sector son positivas pero las empresas deben consolidar esta tendencia y *ganar competitividad*, incrementando así su presencia en los *mercados internacionales*. Para conseguir este objetivo se debe apostar por la cualificación de las personas que, especialmente en su base productiva, por la idiosincrasia del propio sector, ha sido insuficiente. Tradicionalmente el oficio se ha ido aprendiendo sobre la práctica, sin conseguir una visión técnica más amplia de lo que era meramente el trabajo que desarrollaba la persona. Este hecho comporta la existencia de profesionales muy especializados/as en un trabajo en concreto pero sin las habilidades y la capacidad para responder a los cambios tecnológicos y organizativos que toda empresa necesita para afrontar los diferentes retos a lo largo del tiempo. Asimismo la casi inexistente oferta formativa hace que la inversión de las empresas en formar una persona sea muy elevada.

El análisis de las tendencias más importantes de la ocupación en las últimas décadas pone en evidencia la necesidad de vertebrar itinerarios profesionales claros que posibiliten a los/las jóvenes a perfilar sus carreras profesionales bajo el paraguas de la formación durante toda su vida. Para poner en marcha este modelo se debe impulsar un espacio de educación *que integre tanto la modernización de la Universidad como la promoción de una nueva **Formación Profesional*** y que responda a los retos de una economía emergente. Cada vez son más los trabajos que requieren reciclajes periódicos y se produce un ciclo de vida que combina o alterna periodos de trabajo y periodos de formación.

Pocas son las universidades del Estado español que han aportado conocimiento a la oferta de estudios de profesiones. Siempre se ha entendido que la Formación Profesional estaba relegada a contextos no tan académicos en los que el conocimiento y la especialización

no eran características relevantes. En cambio, en el ámbito europeo, sobre todo en las universidades politécnicas, si se ha entendido que la Formación Profesional superior debe formar parte del clúster educativo y de su oferta formativa.

Una universidad “a lo largo y ancho de la vida” debe optar por generar espacios y redes de profesionales con perfiles diferentes entre formación más profesionalizadora y más académica; así como dar respuesta a lo que representa la formación a lo largo de la vida en la era del conocimiento.

El proyecto de “Campus Profesional” de la UVIC-UCC: KREAS; un centro integrado de Formación Profesional para el sector cárnico—

El mes de enero del 2013 se constituyó la **Fundación KREAS**, que une las sinergias del mundo universitario y del sector empresarial de la carne para impulsar una oferta formativa que ayude a profesionalizar el sector.

La primera actividad de KREAS consistirá en un “Ciclo Formativo de Grado Superior-CFGS” dual especializado en el sector cárnico que compaginará las clases teóricas (un porcentaje en inglés), con las prácticas en empresas por las cuales el alumnado recibirá un sueldo, sea mediante una beca o mediante un contrato profesional.

El objetivo de esta iniciativa conjunta entre la Fundación Universitaria Balmes, órgano titular de la UVIC-UCC y la FECIC, “Federación Catalana de Industrias Cárnicas”, patronal que aglutina más del 96% de la producción cárnica catalana, es profesionalizar a un sector que da ocupación a unos 29.000 trabajadores, y que su facturación supera los 8.000 millones de euros.

Ambas instituciones comparten la misma visión: el reconocimiento y la cualificación de los trabajadores del sector para conseguir que las empresas sean más competitivas ante los retos de futuro.

El proyecto, además de dar una formación altamente cualificada, prevé implementar y ofrecer una carta de servicios al propio sector al mismo tiempo que fomenta el emprendimiento y las relaciones internacionales como herramientas de desarrollo social y personal.

El objetivo es que se convierta en un centro de referencia del sector, a medida de sus necesidades, facilitando la formación dual como estrategia que posibilite una buena formación práctica y de proximidad. También en un referente que sirva de modelo a nivel internacional.

Aspectos diferenciales del proyecto KREAS—

- Propuesta conjunta entre el sector industrial y el sector del conocimiento.
- Colaboración con los distintos niveles gubernamentales, especialmente locales (ayuntamientos)
- Vocación integradora ya que propone la participación de otros sectores afines con el objetivo de buscar la trazabilidad del producto.
- Permeabilidad entre los diversos subsistemas, que debe resolver las necesidades de formación de personas y empresas y organizaciones a lo largo de la vida.
- Acercamiento de la formación a los centros de producción.
- Oferta de formación en modalidad dual, combinando el aula con las prácticas profesionales.
- Centro de referencia para el sector, con voluntad de referencia internacional.

Y también destaca la *participación de la UVIC-UCC*, que se ha implicado porque se trata de una apuesta novedosa y que conecta con las áreas de conocimiento que ofrece la propia Universidad. De hecho un alumno/a que empiece el CFGS podrá acceder después a los estudios de grado y, de forma secuencial, a estudios de postgrado y de doctorado específicos del sector.

Optar por la incorporación de una oferta de Formación Profesional superior en un ámbito universitario es dar respuesta a una necesidad y a un reto que acerca a la universidad que lo asume a los países europeos más innovadores en sus sistemas educativos, que enriquecen la formación en su conjunto.

Además, desde la universidad se puede contribuir a reforzar el prestigio que, de forma injusta, ha perdido la Formación Profesional en las últimas décadas.

El centro KREAS de formación integral en el ámbito del sector cárnico es una herramienta que permite articular un modelo que de un servicio social en tanto que responda a las necesidades de las pequeñas y medianas empresas del sector, y a los/as trabajadores/as.

Tiene voluntad de ser un actor territorial vertebrador delante de la administración pública, tanto en el nivel de la administración de trabajo (certificados de profesionalización) como de enseñanza, que posibilite una colaboración íntima con las empresas empleando fórmulas como el contrato para la formación y el aprendizaje.

A nivel de **Visión**, KREAS quiere convertirse en un centro que diseñe nuevas iniciativas en el campo de la formación, que den respuesta a las necesidades de profesionales cualificados en el nivel técnico de las empresas proveedoras de bienes y servicios en los sectores agroalimentarios y de la industria cárnica.

Su *Misión* es ser un centro integrado de Formación Profesional de referencia en las ciencias de la alimentación y de la carne a nivel de país y, al tiempo, ser motor de innovación y refuerzo del tejido productivo local con vínculos a nivel internacional.

CONCLUSIÓN: en un “entorno virtuoso” todo suma—

Como hemos comentado, el sector cárnico representa prácticamente el 18% del PIB de Catalunya y es el primer generador de riqueza por delante de la industria química (15%), y metalúrgica (12'8%). Los niveles de ocupación que genera el sector son altos y, además, esta amplia ocupación se genera fuera del área metropolitana de Barcelona; factor que, además, contribuye al reequilibrio territorial entre zonas urbanas, periurbanas y rurales.

El amplio abanico de empresas que se generan alrededor del sector agroalimentario en general, hace necesaria una gran variedad de perfiles profesionales, desde lo que sería el personal agrícola que trabaja en el campo, técnicos expertos en la manipulación de alimentos, directivos/as que sean capaces de impulsar un sector tanto internamente como hacia la exportación como factor básico de viabilidad.

La formación es necesaria en todos los niveles de la cadena de valor para que el sector pueda disponer de las/los mejores profesionales para mantener e incrementar los niveles de calidad de los productos alimentarios.

El entorno formativo que se ha generado alrededor del sector cárnico y, más ampliamente, el sector agroalimentario, en el territorio de la Catalunya Central (territorio donde se ubica principalmente la UVIC-

UCC), abarca los siguientes proyectos:

Dentro de este entorno innovador e integrado de formación, las sinergias y la coordinación se dan a todos niveles:

1· Ciclos Formativos de Grado Medio (CFGM), de dos años de duración, relacionados con el sector cárnico. Forma parte de la Enseñanza Secundaria y se realiza en el Instituto de Enseñanza Secundaria (IES) de Olot, población de la cual su ayuntamiento forma parte del patronato de la UVIC-UCC.

2· Ciclos Formativos de Grado Superior (CFGS), de dos años de duración, relacionados con el sector cárnico. Impartidos desde KREAS

(UVIC-UCC i patronal FCIC), ubicada también en Olot.

3· Grados Universitarios, específicamente el de “Tecnología y Gestión Alimentaria”, de cuatro años de duración e impartidos por la UVIC-UCC.

4· Másteres Universitarios y/o propios y programas de postgrado, entre dos años y un año de duración en el Máster y entre seis meses y un año en el caso de los postgrados (MBA, postgrados en negocios internacionales, emprendimiento para PIMES, postgrado en gestión de la industria cárnica...); impartidos por la UVIC-UCC en distintos núcleos del territorio y de forma intersectorial.

5· Programas de Doctorado, tanto dentro de la programación general de la UVIC-UCC que tenga relación con este ámbito

como, sobre todo, focalizados en los proyectos de “doctorados industriales. En este caso el doctorado es un proyecto de investigación estratégico de una empresa (o grupo de empresas), donde la persona va a desarrollar su función investigadora en colaboración con la Universidad, y que será objeto de una tesis doctoral.

Se fomentarán además los “**Certificados de Profesionalidad**”, de forma coordinada con el “Servicio de Ocupación” del gobierno de Catalunya. También la **validación de competencias profesionales** y las “**pasarelas**” que sean viables entre los distintos niveles educativos, de forma que el sistema sea lo más abierto y flexible posible

En resumen, desde la UVIC-UCC se contribuye a la construcción de un entorno innovador en el sector cárnico, y agroalimentario en sentido más amplio, que agrupe todas las titulaciones relacionadas con este sector, que sea capaz de transferir conocimiento y que refuerce los vínculos entre la universidad y la empresa.

Gráfico 2: Niveles de Educación y Profesión



BIBLIOGRAFÍA—

De Anzizu, Josep M^a “Reflexiones sobre la dimensión y Eficiencia de las Universidades”, Universidad de Vic, mayo de 2012.

De San Eugenio, Jordi “Teoría y métodos para las marcas de territorio”. Editorial UOC, 201.1

De San Eugenio, Jordi, Imma Casaramona, “Proyecto Territorios Creativos”, setiembre de 2013.

Drucker, Peter “Management. Task, responsibilities, practices”. Editorial Harper&Row, 1973.

Documento del “Plan Estratégico 2011-2016”, Universidad de Vic.

Documentos CEDEFOP, “European Center for Development of Vocational Training”. Horizon 2020.

Florida, Richard, “Las ciudades creativas”. Editorial Paidós, Barcelona 2009.

Información sobre el proyecto de “Doctorados Industriales” en: doctoratsindustrials.gencat.cat

Informe CyD 2012 (Fundación Conocimiento y Desarrollo), coordinado por el Dr. Martí Parellada.

Moretti; Enrico “La Nuova geografia del lavoro”, 2013.

Plan Estratégico KREAS, “Centro Integral de Formación en Industrias Cárnicas y Alimentarias” (UVIC-UCC y FCIC); marzo de 2013.