

EDUCACIÓN CONTINUA EN EL MUNDO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

LMNI. Gina Estefanía Godínez Molina¹
Universidad Autónoma de Yucatán
godinezgina11@gmail.com

Dra. Martha Isabel Bojórquez Zapata²
Universidad Autónoma de Yucatán
mbzapata@correo.uady.com.mx

Resumen

El presente trabajo aborda sobre la importancia de la educación permanente y continua a lo largo de la vida del profesional. Teniendo el inicio de este tema, con relevancia internacional después de la Segunda Guerra Mundial, cuando la UNESCO impulsa diversos programas de actualización y es de allí, hasta fines de los 80's cuando se formaliza como un proceso de actualización constante y para toda la vida en el ser humano pasando por diversos lineamientos y normatividad tanto a nivel nacional como internacional en los programas de educación continua. Se abarca las temáticas de educación permanente, educación continua, normatividad de la educación continua y competitividad en el profesional. De igual manera se muestra la formalidad de los actos académicos que competen a los programas de Educación continua de acuerdo a la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en México. Finaliza con la importancia del profesional en seguir estudiando toda la vida para evitar su propia obsolescencia y de mantenerse actualizado en forma permanente y asimismo poder alcanzar condiciones de competitividad, niveles adecuados de calidad de vida y bienestar y potencialidades en la espera de la innovación y desarrollo coadyuvando a acortar la brecha que los separa de los países desarrollados. Palabras claves: Educación continua, Educación permanente, actos académicos, competitividad, obsolescencia programada.

Abstract

The present work deals with the importance of permanent and continuous education throughout professional life. Having the beginning of this topic, with international attention after the Second World War, when UNESCO promotes the programs of updating and updating it, until the late 1980s when it is formalized as a constant updating process for all the life in the human being going through various guidelines and regulations both nationally and internationally in continuing education programs. It deals with the topics of permanent education, continuing education, the regulation of continuing education and competitiveness in the professional. Likewise, the formality of the academic acts that compete with the continuing education programs according to the National Association of Universities and Institutions of Higher Education (ANUIES) in Mexico is shown. In the future of professional life and in the future. helping to shorten the gap that separates it from developed countries. Key words: Continuing education, Lifelong education, Academic acts, Competitiveness, Programmed obsolescence.

1. Licenciado en Mercadotecnia y Negocios Internacionales. Candidata a la maestría en gestión de mercadotecnia de la Facultad de Contaduría y Administración
2. Doctor en Administración. Profesor de tiempo completo de la Facultad de Contaduría y Administración.

Introducción

El interés por la Educación Continua se convierte en un tema de relevancia internacional después de la Segunda Guerra Mundial, cuando la UNESCO identifica la necesidad de impulsar la formación de adultos y de contar con programas de actualización de conocimientos ofrecidos por las instituciones educativas y otros sectores con capacidad para llevarlos a cabo. (Bustamante, Fernández, Lagarda, Vila, Castillo, Davidova y Moreno, 2010).

En 1945 se efectuó la Primera Conferencia Internacional de Educación de Adultos, la cual tuvo como propósito analizar los problemas que en materia educativa debían enfrentar las personas mayores de 15 años en aquellos países que en el periodo de posguerra iniciaban su reconstrucción y requerían alternativas de capacitación que les aseguraran un adecuado desempeño laboral, es decir las personas debían aprender a adaptarse y readaptarse sus conocimientos debido a la situación de la época, la cual los obligaba a tener mayor responsabilidad en sus áreas de trabajo y utilizar los recursos con los que contaban con mayor eficiencia y eficacia. En 1965 el Comité Internacional de la UNESCO para la Educación de Adultos recomendó que se adoptara el principio de educación permanente. (Tünnermann, 2010).

En el caso de México, la educación continua se inició formalmente en la UNAM, en 1971, con la creación del Centro de Educación Continua (CEC) de la Facultad de Ingeniería, el cual dio pautas para su desarrollo en el sistema de educación superior. Como consecuencia de esto, las Instituciones de Educación Superior (IES) a nivel nacional empiezan a implementar programas de Educación Continúa como parte de su oferta educativa con la finalidad de conservar el principio de la educación permanente planteada por la UNESCO. (Bustamante, et al., 2010).

1. Educación permanente

La educación permanente se sostiene en el argumento de que la educación es para toda la vida forma parte de un proceso de aprendizaje constante en el ser humano. La educación es permanente tiene como significado que no hay una etapa para estudiar y otra para actuar. En donde ambas acciones forman parte de un proceso existencial, no sólo es poseer los conocimientos y técnicas que nos permitan desempeñarnos eficientemente, sino que la educación constante debe capacitar para aprender, reaprender y desaprender. (Tünnermann,2010).

Para el mercado europeo la educación permanente fue planteada por Comisión de Comunidades Europeas, la cual tiene como propósito el planteamiento de políticas para mejora la calidad de vida de los ciudadanos. Dicha Comisión define en su libro sobre crecimiento, competitividad y empleo que el desarrollo para sus ciudadanos puede generarse gracias a los sistemas de educación permanente y formación continua para la creación de nuevos conocimientos. (Comisión de las Unidades Europeas, 1994, p.144)

La educación permanente es una herramienta que prepara al individuo tanto en lo personal como lo social. Esta formación debe ir enfocada al desarrollo de la creatividad, juicio crítico y a la mejora de las posibilidades de participación en la comunidad. (Matia, 2002).

2. Educación Continua

De acuerdo a Bustamante, et al., 2010, la educación continua debe considerarse como la transformación, una nueva forma de redistribución y armonización del tiempo individual y el tiempo social que se da en el tiempo y que forma parte de la educación permanente que va más allá de un sistema educativo inicial. El escenario de la Educación continua debe de ser incluyente y fomentar el aprendizaje a lo largo de la vida siempre teniendo en cuenta los objetivos de las Instituciones de Educación Superior (IES), dando paso a una educación de calidad, con mejores procesos de enseñanza y utilizando los recursos administrativos disponibles y tecnologías.

En México se cuenta con un organismo no gubernamental que nace en 1950 denominada hasta ahora como la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), cuya misión es establecer las directrices en participación de las autoridades educativas en la formulación de planes y programas nacionales de educación superior, e impulsa la creación de organismos especializados para el mejoramiento de la calidad educativa. La Asociación está conformada por 191 universidades e instituciones de educación superior, tanto públicas como particulares de todo el país. (ANUIES, s.f.)

3. Normatividad de la Educación Continua

Con base en las directrices internacionales de la UNESCO para la educación permanente, la ANUIES genera un manual de “Lineamientos y estrategias para el fortalecimiento de Educación Continúa” con la cual pretende generar conciencia a las Instituciones de Educación Superior (IES) para adaptarse a los lineamientos internacionales y ofrecer a los estudiantes educación continua de calidad. El profesional que decida invertir en Educación continua debe de evaluar sus necesidades laborales y buscar opciones adecuadas que satisfagan las mismas. (Bustamante, et al., 2010).

Los actos académicos considerados parte de la Educación continua por las ANUIES se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 1. Definición de los actos académicos y sus características

	Actos académicos	Características	Duración
Curso	Estudio de un tema o materia en un tiempo determinado.	1. Adquisición de nuevos conocimientos sobre tema específico. 2. Actualización de un tema. Técnicas innovadoras implementación.	20 horas mínimo. Para tener valor curricular es de 25 a 30 horas.
Seminario	Reunión didáctica en torno a un especialista en donde los estudiantes deben realizar lecturas o actividades previas y participar activamente en las propuestas del maestro.	1. Sesiones periódicas. 2. Presentar un producto final como resultado de las reflexiones de los asistentes. 3. Propicia el aprendizaje grupal. Interacción entre participantes. 4. Aportación de experiencias y conocimientos por parte del estudiante.	De acuerdo al tema de estudio (Variable).
Taller	Metodología de trabajo desarrollada en un espacio donde se desarrollan actividades que combinan teoría y práctica	1. Adquisición de conocimientos y 2. Desarrollo de competencias. 3. Prácticas durante la clase. 4. Asesoramiento por especialista. 5. Entrega producto final para acreditar competencias deseadas.	De 8 a 20 horas
Conferencia	Exposición oral desarrollada por un experto.	1. Tema en específico. 2. Transmitir conocimientos. 3. Compartir experiencias desde su perspectiva personal.	Variable
Diplomado	Programa de módulos dirigido a profesionistas, investigadores, académicos, técnicos y otros integrantes de la sociedad que posean estudios superiores especificados en los criterios de admisión.	1. Desarrollo de competencias 2. Profundización y actualización de temas en nuevos campos científico tecnológicos. 3. Estructura es modular, secuencial y no otorga grado académico 4. Coordinador académico que de preferencia posea estudios de posgrado. 5. Programa de los módulos del diplomado con instructores especializados por módulos 6. Incluir en las constancias y diplomas	Dura entre 120 horas y 240 horas

Fuente: Elaboración propia con base en los datos proporcionados por la ANUIES (2010).

La Educación continua debe ser vista como el modelo de seguimiento que se encarga del desarrollo humano, que mantenga viva la llama de lo aprendido y que asegure la constante actualización del personal. En los programas de educación continua siempre existirá la necesidad permanente de la adquisición de conocimientos en el ámbito personas y profesional que satisfagan necesidades de los individuales y grupales. Es responsabilidad de las instituciones de educación superior ser apoyo para las organizaciones para hacer actividades educativas de extensión. (Siliceo, 2004).

4. Obsolescencia programada del recurso humano

Se considera que existen dos grandes enemigos del hombre en el panorama nacional como internacional en el mercado laboral que son la obsolescencia y la ignorancia. Se entiende por obsolescencia, cuando se tiene el conocimiento, pero este conocimiento es antiguo, que no es eficiente y está desactualizado para cumplir objetivos que se demanda actualmente. Mientras que la ignorancia es la falta del conocimiento que puede ser parcial o total. Ambas son igual de graves para el desarrollo profesional. (Siliceo, 2004)

Las empresas requieren perfiles laborales con mayor exigencia y que pueden cumplir los objetivos de las empresas. La selección del talento humano es tan importante porque deben de adaptarse a procesos de innovación conforme vaya sucediendo dentro de las empresas. La adaptación a la innovación retrasa las competencias de las personas dando como resultado incluir criterios de segmentación inclusive dentro del mercado laboral. (Olaz, 2018)

La obsolescencia programada es similar al agotamiento competencial en donde obliga a recursos humanos a reponer en cantidad y calidad a las personas para se promueva la innovación que se requiere actualmente y a los nuevos tiempos por venir. La ausencia de innovaciones mermadas por competencias obsoletas o agotadas en su desarrollo demanda acreditar nuevas personas cualificadas, que es cuando el individuo es sometido a la obsolescencia programada por parte de otros individuos, como parte de la supervivencia laboral dentro del mercado competitivo en que se vive. (Olaz, 2018).

5. Competitividad para el profesional

Dentro de la prospectiva de la educación continua la ANUIES menciona “la EC es un requisito indispensable para que se logre alcanzar y mantener condiciones de competitividad, niveles adecuados de calidad de vida y bienestar y potencialidades en la esfera de la innovación y desarrollo, los cuales coadyuvarán a acortar la brecha que los separa de los países más desarrollados” (Bustamante, et al., 2010).

La educación continua a lo largo del tiempo no ha estado fuera de las necesidades de cambio. En la actualidad surge el tema relevante de las competencias en el cual autores como Montes de Oca y Machado (2014) comenta que actualmente la necesidad de la formación de profesionales con capacidades de pensar y actuar en la sociedad, siendo competentes según los retos y tendencias que se demanda, manifestándose en las tareas y actividades que desarrollan para resolver los complejos problemas del mundo. Autores como Tejeda y Sánchez, (2008); y Tobón (2011), reconocen la formación y desarrollo de competencias en la Educación Superior desde una perspectiva histórico-social en el desarrollo humano, entre ellos las habilidades, capacidades, actitudes, conocimiento y valores, que otorgan un comportamiento autorregulado, independiente, flexible, creativo y reflexivo.

Se consideran 5 elementos que definen la naturaleza de una competencia son: saber, saber hacer, saber estar, querer hacer y poder hacer. El primero se refiere a los conocimientos que posee una persona y que lo ayudan para ser más competitivo. El segundo es como aplica los conocimientos el individuo para la

solución de los conflictos. El tercero es desarrollar estas competencias de comportamiento en función a los procesos de la organización. El cuarto es la motivación que posee el individuo para poder llevar a cabo dichas actividades. Y el último, es cuando el individuo usa los recursos y medios que está a la alcance de la organización para terminar de desarrollar esa competencia. (Olaz, 2018)

Las empresas deben contar con una cultura de capacitación y tenerla como parte esencial de su programa para crear o fortalecer el compromiso de su personal, cambiar actitudes y construir un lenguaje común dirigido a mejorar la comunicación, comprensión e integración de toda la estructura organizacional. (Siliceo, 2004)

Conclusiones

La evolución en la educación permanente es un derecho fundamental para las personas. Las sociedades tienen mayores exigencias de reconocimiento, estas sociedades modernas son cada vez más complejas y sufren cambios sociales, económicos, políticos, científicos y laborales. Esto tiene como consecuencia la continua necesidad de educación para un número creciente de personas que desean evolucionar al ritmo que se producen estos cambios. De esta forma podemos asumir que la educación es un proceso fundamental a lo largo de la vida que puede referirse en distintos modelos de aprendizaje, en diversos contextos y diferentes públicos. (Matia, 2002)

La educación continua es un estilo de vida para los profesionales de hoy en día, aminorando de alguna manera, los dos grandes enemigos del hombre: la ignorancia y la obsolescencia. Para un profesional el no estar actualizado es tan dañino como permanecer en la absoluta ignorancia. El profesional debe de estar comprometido con su formación académica, el desarrollo de sus habilidades y destrezas para mantener niveles altos de competitividad e innovación. (Siliceo, 2004).

La obsolescencia programada es un punto importante a tratar dentro del tema Educación Continua, ya que el profesional al no permanecer actualizado puede de alguna manera perder competitividad en el mercado laboral.

Dentro de las sociedades se puede observar el incremento en los procesos de aceleración en la obsolescencia programada dentro del departamento de recursos humanos acortando la vida útil de un trabajador. El talento humano tiende a convertirse en excedentes que deben ser gestionados y, por lo tanto, programados para que cumplan una función en específico antes llegar a la obsolescencia. La innovación reclama a personas con mayor nivel de desarrollo competencial como parte del talento humano en las empresas. (Olaz, 2018)

BIBLIOGRAFÍA

- ANUIES. (s.f.). *Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior*. Obtenido de <http://www.anui.es.mx/anui.es/acerca-de-la-anui.es>
- Bustamante, H., Fernández, A., Lagarda, L., Villa, M., Castillo, O., Davidova, T., & Moreno, M. (2010). *Lineamientos y Estrategias para fortalecimiento de la Educación Continua*. D.F,México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. ANUIES.
- Comisión de las Comunidades Europeas. (1994). Crecimiento, competitividad, empleos, retos y pistas para entrar en el siglo XXI. *Luxemburgo: oficinas de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas*.
- Matia, V. (2002). Educación Permanente y Calidad de Vida. *Tabanque,Revista Pedagógica*, 35-48.
- Montes de Oca, N. y Machado, E. (2014). Formación y desarrollo de competencias en la educación superior cubana. *Rev Hum Med* 1[14].
- Olaz, Á. (2018). ¿Existe la obsolescencia en la gestión de los recursos humanos? *APOSTA Revista de ciencias sociales*, 109-138.
- Siliceo , A. (2004). *Capacitación y desarrollo del personal*. México: Editorial LIMUSA S.A. de C.V.
- Tejeda, R. y Sánchez del Toro P. (2008). La formación basada en competencias en los contextos universitarios. Holguín: Universidad de Holguín: Oscar Lucero Moya.
- Tobón, S. (2011). El modelo de las competencias en la educación desde la socio formación. Ciudad México: Instituto Universitario Anglo-español.
- Tünnermann, C. (2010). La educación permanente y su impacto en la educación superior. *Revista Iberoamericana de Educación*, 120-133.