

LA EDUCACIÓN CONTÍNUA COMO PROYECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

Mar del Plata, 19 y 20 de noviembre

Neus Pons

Vicepresidenta Red RECLA

Presidenta Red RUEPEP

Neus.Pons@uab.cat

UAB
Universitat Autònoma
de Barcelona

Escola
de Postgrau

INTRODUCCIÓN: ¿QUÉ ENTENDEMOS POR EDUCACIÓN CONTINUA?

- Postgrado
- Educación/Formación Permanente
- “Life Long Learning-A lo largo de la vida” (a lo largo y ancho de la vida)
-

En general,

“Toda actividad de aprendizaje llevada a cabo en cualquier momento de la vida con el fin de mejorar conocimientos, habilidades, y/o competencias, desde una perspectiva personal, cívica y/o ligada al empleo”

ESPAÑA



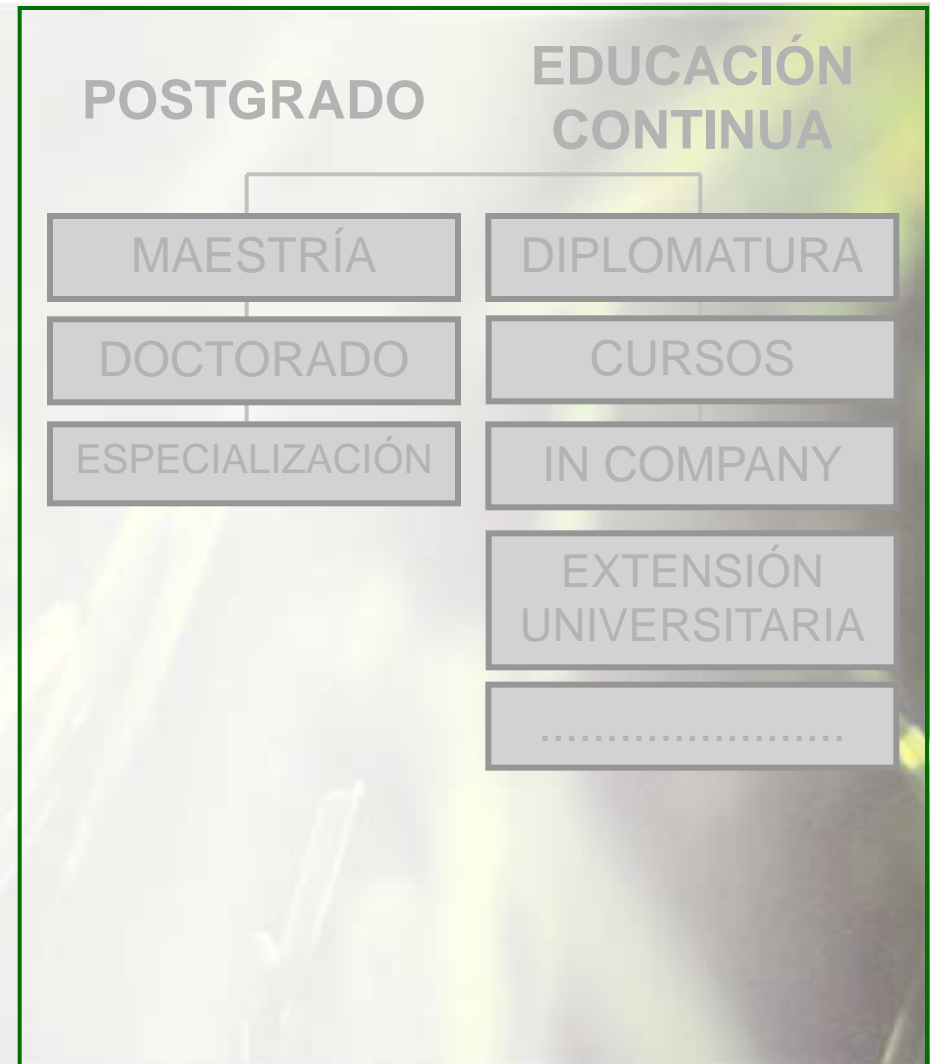
AMÉRICA LATINA



ESPAÑA



AMÉRICA LATINA



*

Europa: las titulaciones son de las universidades

EDUCACIÓN PERMANENTE (PROCESO DE BOLONIA)

- ❑ El **APRENDIZAJE PERMANENTE** es un elemento esencial del Espacio Europeo de Educación Superior.
- ❑ En la Europa del futuro, cimentada sobre una economía y una sociedad basadas en el conocimiento, **será necesario establecer una estrategia de aprendizaje permanente** para poder afrontar los retos de la competitividad y el uso de nuevas tecnologías así como para mejorar la cohesión social, la igualdad de oportunidades y la calidad de vida”
 - ❑ *(Declaración de Praga 2001)*

EDUCACIÓN PERMANENTE (A LO LARGO)

- ❑ La educación permanente comprende el aprendizaje desde la etapa de **preescolar** hasta después de la **jubilación**, incluyendo todo el espectro del aprendizaje **formal, no formal e informal**.
- ❑ La educación permanente se entiende como toda actividad de aprendizaje emprendida a lo largo de toda la vida, con el ánimo de **mejorar el saber, las destrezas** y las **aptitudes** desde una **visión personal, cívica, social o laboral**.

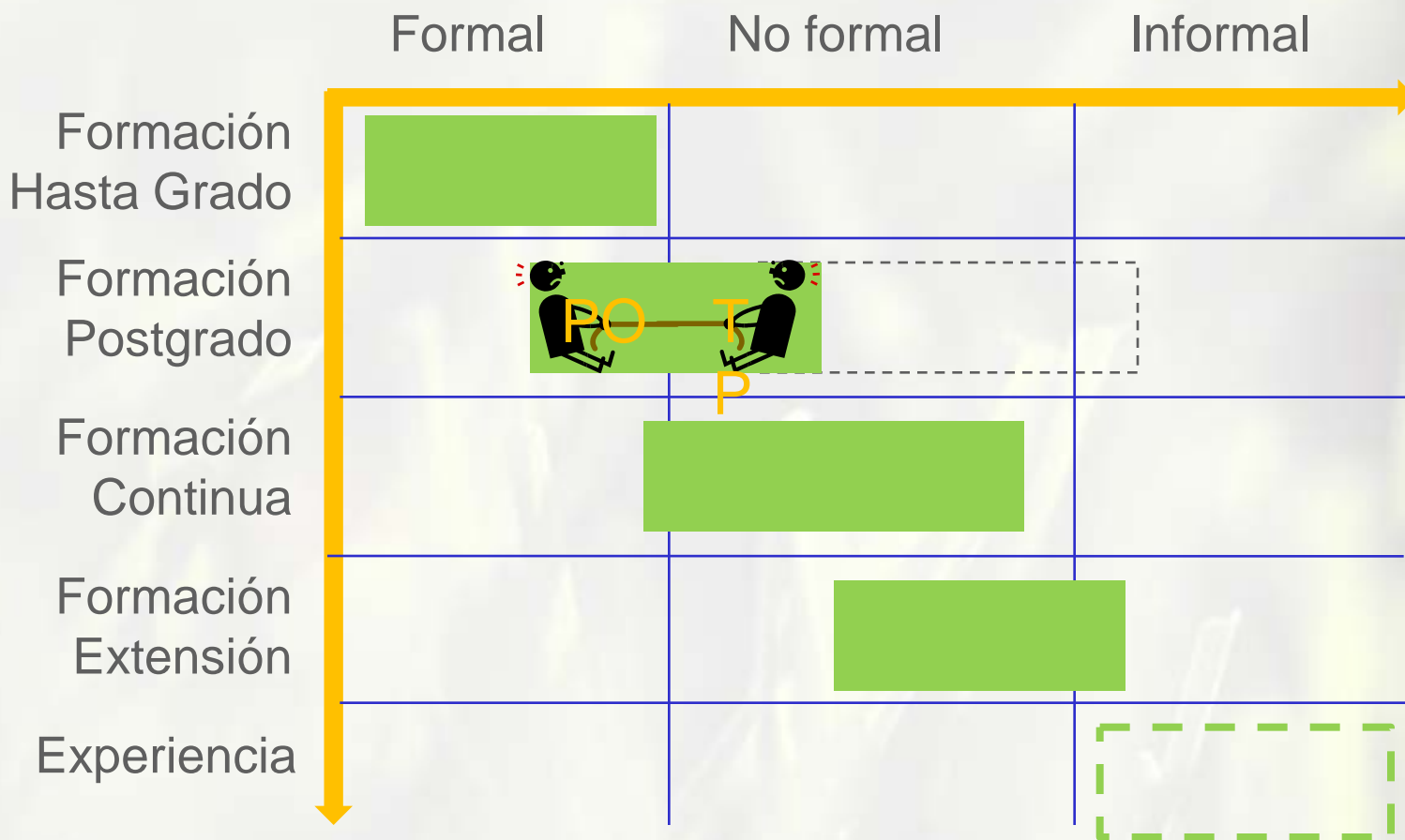
*(Resolución del Consejo de Europa sobre la educación permanente de
27 Junio 2002)*

EDUCACIÓN FORMAL, NO-FORMAL E INFORMAL (A LO ANCHO)



- ❑ **Educación Formal:** es aquel ámbito de la educación que tiene carácter *intencional, planificado y reglado*. Se trata aquí de toda la oferta educativa conocida como formación reglada, desde los primeros años de educación infantil hasta el final de la educación superior.
- ❑ **Educación No Formal:** la educación no formal se da en aquéllos contextos en los que, existiendo una intencionalidad educativa y una planificación de las experiencias de enseñanza-aprendizaje, éstas ocurren fuera del ámbito de la formación reglada. Cursos de formación de adultos, la enseñanza de actividades de ocio o deporte, son ejemplos de educación no formal
- ❑ **Educación Informal:** la educación informal es aquella que se da de forma *no intencional y no planificada*, en la propia interacción cotidiana

EL 'MARCO' DE LA FORMACIÓN PERMANENTE



¿PUEDEN LAS UNIVERSIDADES OFRECER FORMACIÓN PERMANENTE?

- Son funciones de la universidad, al servicio de la sociedad:
 - d. ... La difusión del conocimiento y la cultura a través de la extensión universitaria y la formación a lo largo de toda la vida (LOU)

EUROPEAN CHARTER ON LIFELONG LEARNING (2008)

- Las universidades se comprometen (entre otras) a:
 - **Incluir en las estrategias institucionales** los conceptos de la formación a lo largo de toda la vida.
 - Proveer de educación y formación a una población de **estudiantes de perfil diversificado**
 - **Adaptar los programas de estudio** para asegurar que están diseñados para ampliar la participación de estudiantes y **atraer a nuevos adultos** como estudiantes.
 - **Reconocer el aprendizaje previo**
 - **Actuar como modelos** de institución orientada a la formación permanente.

EL PAPEL DE LAS UNIVERSIDADES EN LA FORMACIÓN PERMANENTE

- ❑ Economía basada en el conocimiento (Investigación, Educación. Innovación)=Universidad como centro de este modelo
- ❑ El papel de la universidad no es el que le correspondería por sus capacidades y potencialidades
- ❑ La implantación de políticas de formación permanente requiere de compromisos por parte de todos los agentes implicados: gobiernos, instituciones de educación superior, estudiantes/participantes, empleadores y empleados
- ❑ En general: la formación a lo largo de la vida está en el “corazón” de las políticas de educación y formación en Europa ...

EL PAPEL DE LAS UNIVERSIDADES EN LA FORMACIÓN PERMANENTE

- ❑ Implicar a las universidades en la formación permanente implica convertirlas en organizaciones de formación en etapas de la vida “más allá de las habituales” en estas organizaciones
- ❑ En España, “Estrategia Universidad 2015”: la formación permanente es un eje fundamental
- ❑ Se requiere un “pacto social” entre universidades, administraciones, agentes sociales y económicos, y sociedad
- ❑ Misión de la universidad?, “tercera misión”?, formación permanente, transferencia de tecnología y de conocimiento, responsabilidad social...

EL PAPEL DE LAS UNIVERSIDADES EN LA FORMACIÓN PERMANENTE

En general en las universidades españolas la formación permanente se considera

- Una actividad más “secundaria”
- Cuyos objetivos dependen más de impulsos individuales que de una estrategia institucional
- Con regulaciones propias en cada universidad
- Que funciona de modo “autofinanciado”
- El retorno a la universidad es muy escaso
- Gran disparidad de la oferta y de difícil comprensión

EL PAPEL DE LAS UNIVERSIDADES EN LA FORMACIÓN PERMANENTE

Pero...

La formación permanente puede ser uno de los principales nexos de unión entre la universidad y las organizaciones públicas y privadas

Y...

Este “mundo” se rige bajo criterios de mercado y de competitividad

En general, la universidad no está muy acostumbrada

Pero...

Si se flexibilizan los procesos, manteniendo rigor y calidad, ser “universitaria” puede ser un valor añadido que la distinga de otras ofertas formativas

EL PAPEL DE LAS UNIVERSIDADES EN LA FORMACIÓN PERMANENTE

Además...

Debemos recordar que la universidad debe tener una misión social y, a lo largo de la vida, debe abrir sus puertas a todos los sectores de la población, tanto los que ya pasaron por sus aulas, como para aquellos que, por diversos motivos, no pudieron acceder a ella

EN RESUMEN

- ❑ El APRENDIZAJE PERMANENTE **es un elemento esencial del Espacio Europeo de Educación Superior** para poder afrontar los retos de la competitividad y el uso de nuevas tecnologías así como para mejorar la cohesión social, la igualdad de oportunidades y la calidad de vida.
- ❑ **Las universidades pueden y “deben” ofertar formación permanente.**
- ❑ Sería necesario **disponer de centros/unidades especializados** (internos o externos) para canalizar hacia el exterior las iniciativas de los profesores (promoción) y apoyar en la gestión administrativa y de calidad.
- ❑ La Formación Permanente **puede suponer una forma de financiación adicional**
- ❑ Se requiere que las universidades **definan una estrategia de formación permanente**
- ❑ Desarrollo de la **Educación Informal**

UN EJEMPLO 'GLOBAL'

La Diputación de Barcelona es una administración pública de segundo nivel que tiene como misión fundamental prestar apoyo a los municipios de la provincia en el desarrollo de sus políticas públicas locales.



plantilla: 4.164



Directivos: 450

Modelo integral de Recursos Humanos

MODELO DE RECURSOS HUMANOS

MODELO ANTERIOR



NUEVO MODELO



EL MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS DIBA

Debe estar asociado a la estrategia corporativa

Apuesta por la innovación y la mejora organizativa

Ha de permitir desarrollar un sistema integral de RRHH


Adaptado a las características del entorno público

Debe ser consensuado

CORPUS TEÓRICO: CONCEPTO DE COMPETENCIA



LA DEMANDA DE LA DIPUTACIÓN DE BARCELONA

- Debía de dar respuesta a una necesidad organizativa.
- Debía incorporar los máximos elementos posibles del modelo de desarrollo DIBA. 
- Debía respetar los criterios académicos de la UAB.

MODELO DE DESARROLLO DIBA. PUNTOS CLAVE



Apuesta por la formación “a medida”

UAB Implantación de la GxC. Necesidad de un nuevo “mando”



Apuesta por el conocimiento interno

UAB Docentes internos
Aprovechar la formación asociada



Dar respuesta a la necesidades organizativas

UAB Productos orientados a la mejora organizativa
Gestión flexible de los participantes



De la formación al desarrollo. Investigar nuevos modelos basados en la GxC

UAB La formación por sí sola no garantiza competencia
La competencia práctica se adquiere en el puesto



PERFILES TIPO MANDO

Competencias Corporativas

JS/O	JS	JU
------	----	----

Aprendizaje permanente e innovación	C	C	D
-------------------------------------	---	---	---

C	C	D
---	---	---

Compromiso de servicio al ciudadano	E	C	B
-------------------------------------	---	---	---

E	C	B
---	---	---

Orientación a Resultados	E	D	D
--------------------------	---	---	---

E	D	D
---	---	---

Orientación a los ayuntamientos	E	E	D
---------------------------------	---	---	---

E	E	D
---	---	---

Transversalidad y trabajo en red	E	D	C
----------------------------------	---	---	---

E	D	C
---	---	---

Competencias Técnicas

JS/O	JS	JU
------	----	----

Contratación	A	A	A
--------------	---	---	---

A	A	A
---	---	---

Gestión de proyectos y programas	E	D	C
----------------------------------	---	---	---

E	D	C
---	---	---

Gestión de RRHH	D	C	B
-----------------	---	---	---

D	C	B
---	---	---

Gestión del presupuesto	E	D	C
-------------------------	---	---	---

E	D	C
---	---	---

Competencias Cualitativas

JS/O	JS	JU
------	----	----

Adaptabilidad	C	C	D
---------------	---	---	---

C	C	D
---	---	---

Compromiso con la organización	E	C	B
--------------------------------	---	---	---

E	C	B
---	---	---

Comunicación interpersonal	E	D	D
----------------------------	---	---	---

E	D	D
---	---	---

Iniciativa	E	E	D
------------	---	---	---

E	E	D
---	---	---

Orientación a la calidad	E	D	C
--------------------------	---	---	---

E	D	C
---	---	---

Orientación al cliente/a	C	C	D
--------------------------	---	---	---

C	C	D
---	---	---

Persuasión e influencia	E	C	B
-------------------------	---	---	---

E	C	B
---	---	---

Planificación y organización del trabajo	E	D	D
--	---	---	---

E	D	D
---	---	---

Toma de decisiones	E	E	D
--------------------	---	---	---

E	E	D
---	---	---

Visión estratégica	E	D	C
--------------------	---	---	---

E	D	C
---	---	---

Desarrollo de personas y equipos	E	E	D
----------------------------------	---	---	---

E	E	D
---	---	---

Dirección de personas	E	D	C
-----------------------	---	---	---

E	D	C
---	---	---

GESTIÓN DEL PRESUPUESTO

Elaborar y gestionar el presupuesto en los diferentes niveles de la corporación de acuerdo con los criterios establecidos orgánicamente y legal.

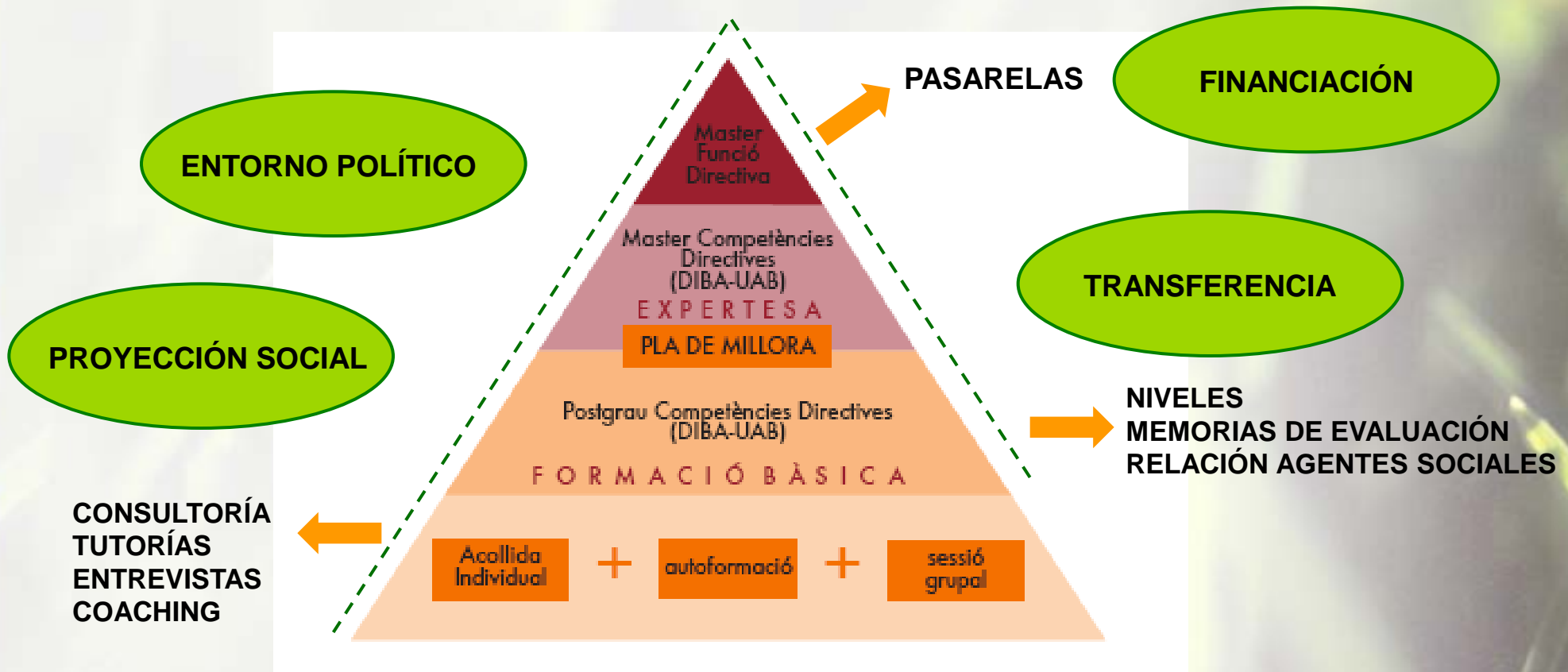
- A** Colaborar en la identificación y recogida de la documentación e información necesaria por elaborar y gestionar el presupuesto del servicio.
- B** Formalizar y tratar, de acuerdo con las directrices establecidas, los diferentes documentos contables necesarios para la gestión económica del presupuesto. Colaborar en la elaboración, el seguimiento y control del presupuesto.
- C** Hacer el seguimiento de la adecuación y el cumplimiento del presupuesto del propio servicio, de acuerdo con las partidas presupuestarias definidas, las normas legales d'aplicación y los criterios presupuestarios fijados.
- D** Analizar y valorar la información económica de las diferentes partidas presupuestarias y de los indicadores de actividad económica de cada programa. Definir procedimientos administrativos y de gestión del presupuesto en'l ámbito del área organizativa, de acuerdo con los criterios establecidos orgánicamente y legal.
- E** Analizar y valorar la información económica de las diferentes partidas presupuestarias y de los indicadores de actividad económica de cada programa. Definir procedimientos administrativos y de gestión del presupuesto en el ámbito del área organizativa, de acuerdo con los criterios establecidos orgánicamente y legal.

DIRECCIÓN DE PERSONAS

Capacidad de dirigir equipos de trabajo, consiguiendo que sus colaboradores/as contribuyan de manera efectiva en la consecución de los objetivos. Resolver eficazmente hechos y situaciones conflictivas, potenciando el desarrollo y la motivación de las personas.

- A** Dar órdenes e instrucciones de trabajo básicas y rutinarias a los colaboradores/as. Transmitirlos correctamente la información por tal que puedan realizar las tareas con eficiencia.
- B** Detallar y priorizar las tareas que hace falta hacer y supervisar su cumplimiento. Clarificar y analizar, con las personas del equipo de trabajo, los niveles d'importancia de las tareas y los objetivos que se han de lograr. Tener cura de su correcta realización.
- C** Evaluar el rendimiento de manera objetiva y hacer un uso correcto de su autoridad. Tratar sus colaboradores/as en situación de igualdad, manteniendo un clima de cooperación entre las personas del equipo.
- D** Delegar funciones y responsabilidades a sus colaboradores/as. Hacer un seguimiento periódico por tal de coordinar las diferentes actuaciones.
- E** Ejercer el rol de líder. Motivar y dar seguridad a las personas, mantener un buen clima de cooperación y animarlas a afrontar nuevos retos. Resolver, de manera efectiva y asertiva, las situaciones de cambio y los conflictos de rendimiento de sus colaboradores/as, afrontándolos con determinación y comunicante a los implicados/as las decisiones que los afecten

ESQUEMA DEL PLAN DE DESARROLLO DIRECTIVO



RESULTADOS

- ❑ 9 Diplomaturas
- ❑ 5 Másteres en Competencias Directivas
- ❑ 3 Másteres en Función Directiva
- ❑ 6 Cursos de especialización
- ❑ 15 Módulos específicos
- ❑ 750 Profesionales formados
- ❑ 200 Profesores
- ❑ 220 memorias evaluadas
- ❑ Proyecto escogido dentro del programa BEFLEX como ejemplo de “Buenas Prácticas” en la relación Universidad-Sector Público-Espacio Europeo de Educación Superior

EJEMPLOS 'SOCIALES'

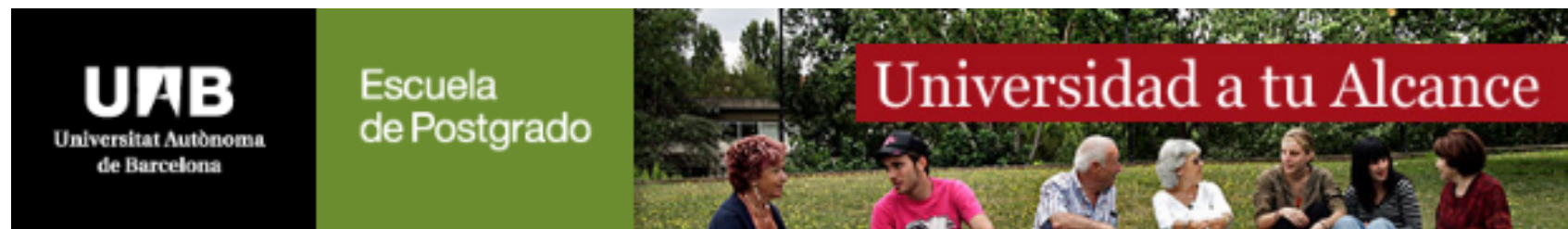
2006
**ENCUENTRO NACIONAL DE
PRÁCTICAS PROFESIONALES**



PROGRAMA DE ACREDITACIÓN TIENDAS CINCO ESTRELLAS

*La alianza universidad empresa en pro del
desarrollo social de los tenderos colombianos*





► [Campus virtual](#)

Castellano | [Catalán](#)

Estudiantes

Instituciones

Inicio

Destinatarios

Oferta formativa

Matriculación e información académica

Cómo llegar

Asociación de estudiantes Plus Actiu

Aulas de extensión universitaria para las personas mayores

Enlaces recomendados

Qué es la universidad a tu alcance

Equipo del programa



Novedades

NUEVA OFERTA FORMATIVA 2009-10

Ya podéis consultar la **nueva oferta formativa del curso 2009-2010**. Este curso el programa la Universidad a tu Alcance celebra su **10º aniversario** con una oferta de más de 350 asignaturas y nuevas materias específicas para los

Avisos

Seminario 2. "AÑO UAB DE LA COMUNICACIÓN: COMUNICACIÓN HUMANA Y DIVERSIDAD CULTURAL"

IMPORTANTE: ha cambiado la fecha y el lugar de celebración del seminario.

El seminario se celebrará el

Más información

Nombre

E-mail

Teléfono

Comentario

Quiero recibir más información sobre la Universidad a tu Alcance.

Enviar

Contacto

☎ 93 581 34 41

✉ universitat.abast@uab.cat

Escuela de Postgrado
Edificio U
Campus de la UAB

UNIVERSIDAD DE LOS
PACIENTES



conocimiento al alcance
de **pacientes** y **ciudadanos**



Qué es | Quienes somos | Las aulas | Actividades | Asociaciones de pacientes | Prensa | Contacta

Buscador:



Actividades de la Universidad

Programa "Tomando control de su salud"

PresentaciónEl curso "Tomando control de su salud" es un programa dirigido a personas que sufren enfermedades crónicas. Este tipo de enfermedades produce en los pacientes una serie de consecuencias comunes que afectan a su estado físico y emocional (fatiga, dolor, ansiedad, depresión, etc).Este curso tiene como objetivo potenciar el rol [...]

Novedades

Encuentro Nacional de terapias respiratorias domiciliarias

El Encuentro Nacional de Terapias de Respiratorias Domiciliarias se organizará en Madrid el próximo 19 de noviembre, con motivo de la celebración del Día Nacional de EPOC. Dicho encuentro privado ha sido posible a un estudio previo que se está finalizando y que va identificar las necesidades y barreras que [...]

Multimedia



Recomendamos

Contacta con nosotros

Universidad de los Pacientes

C/ Sant Antoni M. Claret 171
08041 Barcelona
93 433 5020
universitat.pacients@uab.es

Nuestras aulas

Aula Abbott de Dolor
Aula Fundación Abbott de Ética
Aula Almirall de Enfermedades Respiratorias
Aula Almirall de Depresión
Aula Amgen de Biotecnología
Aula Amgen de Terapias de Soporte en Quimioterapia
Aula Aproafa de Promoción de la Asistencia Farmacéutica



Secciones

- ▶ [Inicio](#)
- ▶ [Vinculación](#)
- ▶ [Personalidades](#)
- ▶ [Novedades](#)
- ▶ [Celebraciones](#)
- ▶ [Ambiente](#)

© 2009 Boletín Presencia
Universitaria, elaborado en la
Oficina de Divulgación e
Información. Tel: 2511-5090.
Periodistas: 2511-5281,
2511-5284. Fax 2511-5152.
[Ver créditos](#)

Vinculación con la comunidad

Dra. Antonia Díaz: No hay límites para la vida humana



Escrito por [Rocío Marín González](#)
agosto de 2009



Dra. Antonia Díaz: Yo soy feliz, porque trasciendo mucho en los demás, transmitiendo dignidad y alegría, con los saberes que he acumulado en la vida.

A sus 87 años, la Dra. Antonia Díaz, quien trabaja en la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana, Cuba y es vicepresidenta de las Cátedras Universitarias para Adultos Mayores (CUAM), es fiel reflejo de que en la vida no hay límites.

Con pasaporte en mano esta integrante de la Asociación Nacional de Pedagogos, salió por primera vez de su Cuba natal con el fin de participar en el *3er Congreso Iberoamericano Universidades para Todas las Edades Costa Rica 2009*, efectuado recientemente en la Universidad de Costa Rica.

Adornada con unas canas bien ganadas y una amplia sonrisa, Antonia cuenta cómo en 1988 tras su "jubilación", después de 45 años de trabajo en esa universidad, el mismo día de su fiesta de retiro, organizó un grupo para aprender un nuevo trabajo.

Se propusieron asesorar, entre otros, al Ministerio de Educación Superior, al Instituto de Perfeccionamiento Educacional y al Museo de la Educación de Cuba, con el fin de que su experiencia en el campo de la educación no se perdiera.

Y aunque a partir de entonces, trabaja más que antes, dice ser una persona muy feliz, porque la labor que realiza en las CUAM le permite enseñar a vivir a otras personas, que hasta hace poco pensaban que por su edad ya no podían ser útiles a la sociedad.

"Después de que empezamos con este proyecto hemos ganado conciencia de que no hay límites en la vida humana y si ya sabemos de la importancia de la educación para todos a lo largo de la vida, tenemos que dar respuesta a eso", sentenció.

Actualmente las CUAM no solo trabajan con personas adultas mayores, sino que se ocupan de capacitar a adultos jóvenes, para que colaboren en la reincorporación de las y los jubilados en los centros de trabajo y con el fin de responder a la iniciativa estatal de elevar la edad de retiro.

A su juicio el éxito de esos programas está en poder transmitirles a las personas adultas mayores que deben tomar conciencia de quiénes son, pues al ser personas dignas, son importantes por lo que son, sin importar su edad.



Académicas de diversas latitudes intercambiaron experiencias en la formación

UN EJEMPLO DE 'FINANCIACIÓN'

13.200 estudiantes de postgrado

2.500 estudiantes de doctorado

+

1.800 estudiantes de másteres oficiales

+

1.800 estudiantes de másteres propios

+

2.500 estudiantes en diplomas de postgrado

+

4.600 estudiantes en cursos de especialización

FACTURACIÓN DEL POSTGRADO UAB 2008

Formación Permanente



28.210.655 €

+

Másteres 'oficiales'



2.695.037 €

+

Doctorado



3.201.619 €

34.107.311 €

¿FINANCIACIÓN PARA LA UNIVERSIDAD? ¿DECISIONES POLÍTICAS (POLÍTICA DE BECAS)?

Canon sobre formación permanente 25%

- 20% para el departamento, instituto o centro responsable
- 70% para el presupuesto general de la UAB
- 6% para el decanato o la dirección del centro responsable donde se realiza el postgrado, como retorno único en concepto de gestión y uso de espacios propios
- 4% para la Escuela de Postgrado

!GRACIAS!

Neus Pons

Neus.Pons@uab.cat

<http://www.uab.cat/postgrado/>

Gracias también por poder consultar los documentos de:

Felipe Pétriz y Joan Malapeira (Ministerio de Educación, Gobierno de España); Mónica López (Secretaria red RUEPEP); Cristina Sanz (Directora Regional de AUIP); Federico García (Secretario General red RECLA), y Antonio Saura y José Antonio Pascualena (Diputación de Barcelona)