

edición N°2
año 2014

ISSN 2346-2256
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 lo 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

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)

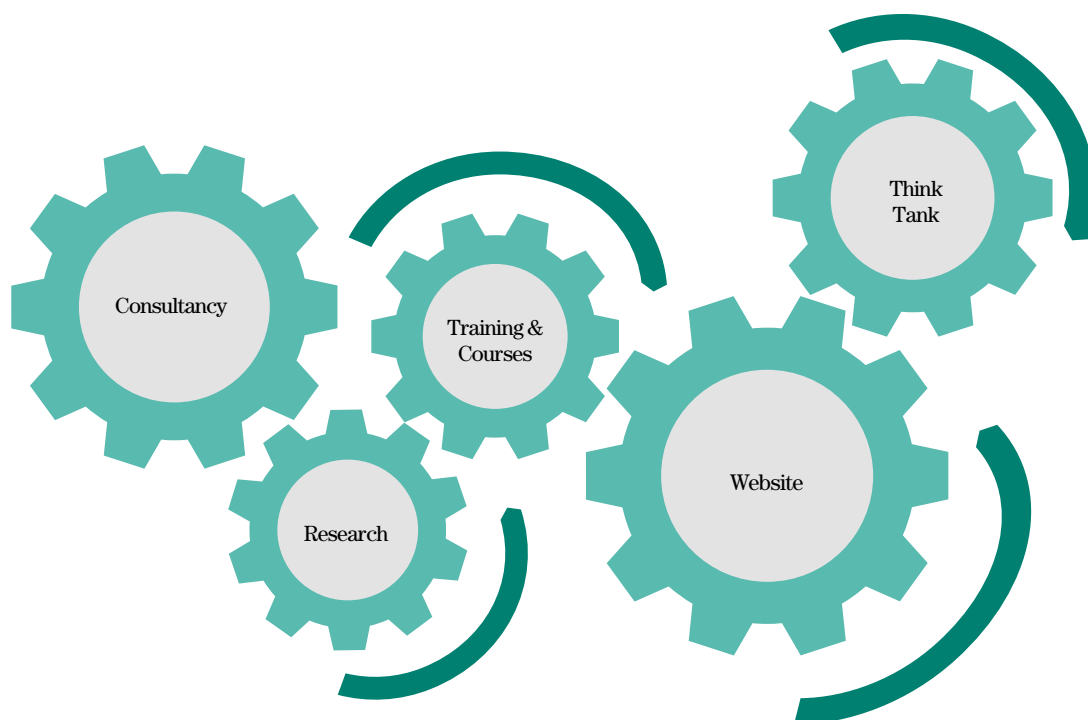
En primer lugar, intentamos combinar las aportaciones de la Universidad Politécnica de Valencia y el mundo académico con las aportaciones que pueden añadir en el campo del conocimiento. En segundo lugar, consideramos que este conocimiento debe ser aplicado, y para eso hemos considerado que era fundamental 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*”.

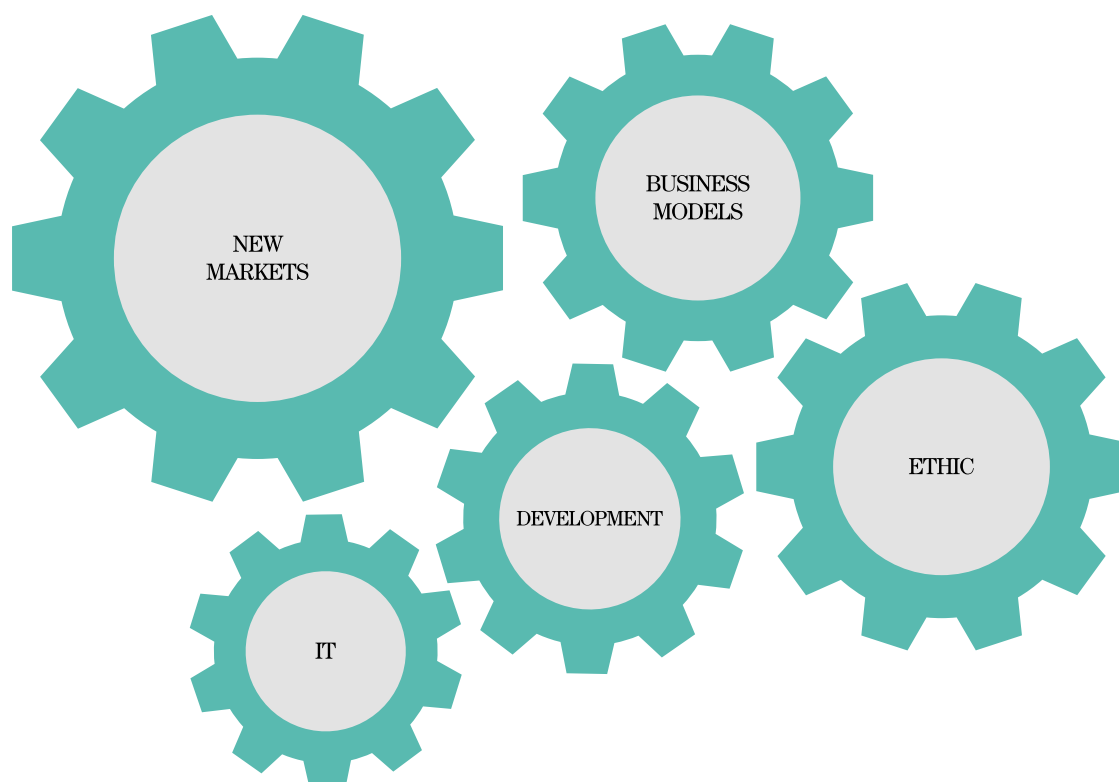
- La cultura no la podemos obviar, sobre todo cuando nos estamos dirigiendo en esta cátedra a mercados muy dispersos y heterogéneos. El aspecto cultural incide tanto, tanto en la forma de trabajar, como en la forma de concebir el mundo, como en los propios consumidores, por lo que su comprensión es vital. 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.