

Las empresas y la educación en el ámbito profesional

Yajaira E.Rocha Solís

Universidad del Centro de México, UCEM

Maestría en educación

Resumen. En el presente trabajo se hace una revisión de manera breve de la vinculación de las empresas en el ámbito educativo. Así mismo se hace un análisis sobre la educación de los adultos que ya no pudieron continuar sus estudios en el tiempo determinado socialmente además de la importancia que tienen las instituciones educativas en la industria.

Palabras Clave: Empresas y Ámbito Educativo, Instituciones Educativas e Industria, teorías de aprendizaje en apoyo a la educación.

Abstract: In the present work a brief review of the link of the companies in the educational field is made. Likewise, an analysis is made of the education of adults who could no longer continue their studies in a socially determined time, in addition to the importance of educational institutions in the industry.

Keywords: Companies and Educational Area, Educational Institutions and Industry, learning theories in support of education.

Introducción

Los jóvenes en la actualidad no continúan sus estudios, dejan carreras truncadas, sueños y entre muchas otras cosas las aspiraciones para una mejor vida.

Las generaciones de estudiantes de hace unos años, buscaban la estabilidad en las empresas, hacer antigüedad, privilegios, aprendizaje y un futuro con la empresa. Sin embargo, el cambio y las oportunidades han generado que las aspiraciones se modifiquen y los empleos sean más rotativos; además de buscar empleos cómodos que cubran sus necesidades básicas.

Las Empresas y su importancia en la Educación

Las empresas y las leyes que protegen al empleado, hacen referencia dentro de la ley federal del trabajo (2012) en el artículo 153-A; donde los patrones están obligados a proporcionar a todos los empleados a recibir capacitación y adiestramiento en su trabajo para elevar su nivel de vida, competencia laboral y su productividad; conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato (equipo de personas con un fin común).

Los trabajadores desconocen esta prestación, la cual proporciona un afianzamiento de los conocimientos, además de que promueve la necesidad de preparación y superación en algunos de ellos. Esto para ocupar vacantes o puestos de nueva creación como se menciona en el Artículo 153-B de la Ley Federal de Trabajo (2012). Los entrenamientos pueden ser proporcionados por instituciones externas, las cuales a sus veces certifican para enseñar a otros. Lo que genera la efectividad ya que la práctica refuerza el aprendizaje. Por ejemplo: Los entrenamientos derivados de la matriz de multi-habilidades (utilizada por las empresas para control de las capacitaciones y entrenamiento de su personal), les permite que el personal

capacite al de nuevo ingreso para que este pueda reafirmar lo aprendido. Con esto establece categorías, incremento de sueldo y postulación a otros niveles.

La educación de los adultos y sus oportunidades

A finales de los años cincuenta, los educadores europeos asignaron el termino Andragogía (derivado de las palabras griegas anere = adulto, agocus = conductor de la enseñanza), al concepto que designa al estudio y aplicación de la educación para los adultos.

A los adultos es más fácil que se les ayude a cumplir sus objetivos a que alguien quiera enseñarles; es relevante considerar que los adultos tienen experiencias, y que estas experiencias se deben tomar en cuenta durante una sesión de capacitación. Villa (2013).

Fue el maestro alemán (Kapp, 1833), quien intento describir el proceso de enseñanza que Platón aplico al instruir a sus alumnos, todos ellos personas adultas.

A principios del siglo XX, Eugen Rosenback, es quien vuelve a este concepto para referirse al conjunto de elementos particulares de la educación de los adultos, como son: filosofía, profesores y métodos.

En el Rapport Général, publicado por la OCDE en 1977, en el vol. 1. Titulado Possibilités de formation pour les adultes, se define la educación de las personas adultas en los términos siguientes:

Se llama educación de adultos a toda actividad o programa deliberadamente puesto en práctica por un organismo con la finalidad de satisfacer el aprendizaje que pueda desarrollar, en cualquier momento de su vida, el individuo que ha sobrepasado la edad escolar normal y cuya ocupación principal no es de naturaleza educativa. Esta

definición engloba la enseñanza profesional, general, institucional y no institucional, así como la enseñanza adaptada a los deseos de la colectividad.

El Centro de Investigación para la Educación de Adultos (CIEA) en Barcelona

El CIEA está llevando a cabo un programa de investigación de la participación en la educación de personas adultas utilizando metodologías cuantitativas y cualitativas como encuestas, historias personales, estudios de casos y comparaciones. La investigación ha demostrado que, a pesar de que aparentemente ha habido un aumento en la demanda de educación de adultos, la participación en la educación sistemática está distribuida de manera desigual entre las personas de diferente nivel educativo y social. Se han hecho esfuerzos por analizar las causas reales de la falta de participación a través de la interpretación de opiniones de la gente. Los relatos biográficos enfatizan el hecho de que la asistencia de las personas adultas a clases de alfabetización se asocia con un nivel bajo de asistencia, comparado con la experiencia de asistencia positiva a un curso de Maestría, por ejemplo. Entre las razones responsables de la falta de participación se incluyen la falta de tiempo, horarios inadecuados y el acceso insuficiente a información relacionada con los cursos.

En ocasiones la gente adulta piensa que por el papel que debe realizar como padre en cuanto al sustento familiar, ya no tiene el derecho de aprender, sin embargo cuando el adulto desempeña una actividad dentro del ámbito laboral, este adquiere un derecho ante la ley sobre recibir cursos, capacitación y adiestramiento como parte de una obligación de la compañía como se menciona en “40 Lecciones de derecho laboral” (Cavazos, 2015).

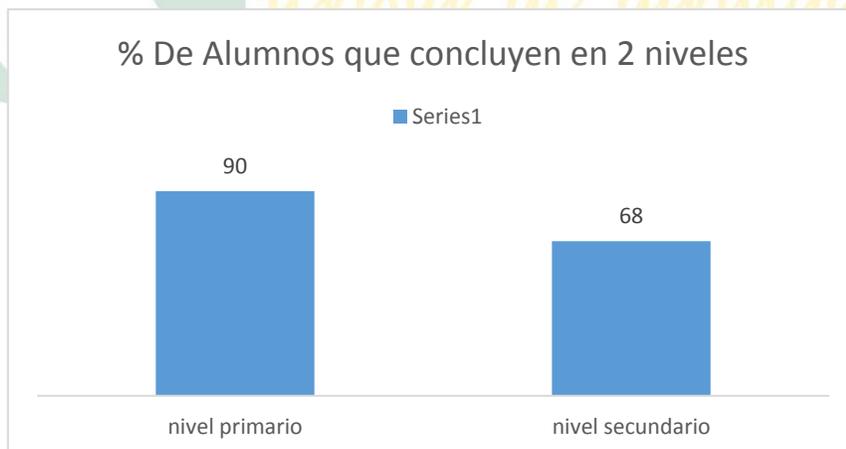
Según (Cavazos, 2015) se cree que un trabajador capacitado nunca será un trabajador desocupado. Es por ello que el adquirir conocimiento ayuda al adulto a desarrollar con interés el manejo del aprendizaje.

Dentro de la Declaración Mundial sobre Educación para todos. Jomtien (1990), menciona que cada persona, niño, joven o adulto deberá estar en condiciones de beneficiarse de las oportunidades ofrecidas para satisfacer sus necesidades básicas de aprendizaje.

Esto requiere una visión ampliada, la cual comprende:

- Universalizar el acceso y promover la equidad;
- Concentrar la atención en el aprendizaje;
- Ampliar los medios y la perspectiva de la educación básica;
- Valorizar el ambiente para el aprendizaje,
- Fortalecer la concertación de acciones.

Esta declaración ofrece el beneficio que pueden buscar los adultos para impulsar el crecimiento cuando todo tienen o creen perdido, en cuanto a la educación



profesional.

Situación educativa de Iberoamérica frente a las metas educativas 2021.

Un riesgo asociado a la expansión, es la fragmentación educativa. Aparece por el hecho de que los padres de niños y adolescentes de hogares pobres o que nunca asistieron a estos niveles educativos.

Principios del aprendizaje en los adultos según Knowles (citado en Sánchez, Iluminada, 2015).

1. Conforme la persona madura, su auto concepto se mueve a un proceso de autodirección.
2. El adulto cuenta con un gran recurso de aprendizaje: su experiencia.
3. La aplicación del aprendizaje de un adulto dependerá de la relación con el desarrollo de la tarea en su rol social.
4. Como persona madura, espera que las aplicaciones sean inmediatas.
5. La motivación de los adultos para aprender es preponderantemente por factores internos.
6. El aprendizaje del adulto es determinado ampliamente por su contexto.
7. Su rol como estudiante es cooperar en todas las etapas del aprendizaje.

Tres tipos de reflexión que hay que promover en el aprendizaje de los adultos según Mezirov

La reflexión implica examinar, además de los conocimientos, las creencias y los supuestos que le dan sentido a la experiencia.

Mezirov (citado en Kolb, 1977) distingue tres tipos de reflexión:

- a) Reflexión de contenidos. Pensar sobre la experiencia actual en sí misma.

- b) Reflexión de procesos. Pensar acerca de cómo lidiar con las experiencias y estrategias de solución de problemas.
- c) Reflexión de premisas. Involucrar, revisar y actualizar los supuestos socialmente contruidos, creencias personales y valores relacionados con la experiencia o el problema.

Las Instituciones Educativas y la Industria

Las instituciones educativas como la Universidad Tecnológica de San Luis Potosí, la Universidad Politécnica y la Universidad Tangamanga por mencionar algunas... están desarrollando programas para el apoyo a la industria en las necesidades actuales a nivel profesional. Estos programas son desarrollados por las instituciones antes mencionadas, las cuales realizan juntas multidisciplinarias con directivos de la zona industrial en diferentes profesiones. Estos realizan el análisis de las necesidades actuales y de igual forma promueven la realización de estadías de los alumnos, con proyectos de mejora para las empresas.

Las instituciones que realizan este tipo de programas, promueven horarios, no existe límites de edad para entrar y las oportunidades de realizar clases no presenciales.

Por ejemplo:

En la Universidad Tecnológica están por egresar la primera generación de 75 alumnos bajo el modelo dual y serán enviados a Alemania por parte de la armadora BMW para ser capacitados por un periodo de 3 a 6 meses (heraldo redacción en prensa). Estas oportunidades ayudan a los alumnos en la motivación y les genera un valor curricular muy sustancial, pues este abrirá las puertas a grandes oportunidades de crecimiento.

En la Universidad Tangamanga, se desarrollan programas sabatinos o turnos accesibles que permiten a los estudiantes trabajar y estudiar. Además de tener la plantilla de docentes con experiencia en el Ramo de aplicación, lo cual ayuda significativamente porque les enseña a reafirmar sus conocimientos prácticos (Universidad Tangamanga).

Una de las reglas básicas de las reformas educativas, es la interacción de los planes de estudio en la currícula estas son creadas con el fin de beneficiar el aprendizaje del educando, sin embargo en los últimos 20 años las reformas educativas son compartidas y establecidas con una participación de las industrias, donde estas promueven las necesidades actuales del ramo industrial por ejemplo. Estas reformas se mantienen vigentes ya que las empresas desarrollan programas para sustentar y preservar las modificaciones a largo plazo. Apoyar y mantener el cambio capítulo 7 Hargreaves et.al (2001).

Conclusión

La educación debe buscar mejorar la preparación de los jóvenes, para que las oportunidades a las que se enfrenten sean más sencillas y puedan ejercer dentro de su mismo estado y no emigrar a otros. Esto apoya a que el déficit de personal en San Luis Potosí u otros estados, no sea tan grave para afectar la economía.

Las empresas están buscando y se están interesando cada vez más en preparar profesionistas de acuerdo a sus necesidades, las estrategias basadas en conocimientos específicos que le ayuden en aminorar sus entrenamientos, pero sobre todo que la inversión sea de primer nivel. Las empresas están buscando que los niveles educativos de sus altas gerencias, tengan una preparación académica como posgrados, esto con el fin de mejorar los niveles en la toma de decisiones de

sus empleados y que estos puedan competir contra empresas hermanas. Para intercambiar sus habilidades y conocimientos.

Las empresas y la educación, deben realizar programas en conjunto para que apoyen al mejor desempeño de los profesionistas y que al término de sus estudios, puedan integrarse fácilmente al ámbito laboral, mejorando su nivel de vida.

Los programas que están promoviendo actualmente las empresas, son muy tentadores para los alumnos, los cuales son motivados; pues los entrenamientos que ofrecen en algunas ocasiones son en otros países, lo que les permite el valor curricular, el diversificar su cultura y el apoyo en la práctica de diferentes lenguas.

Las oportunidades actuales que las empresas ofrecen a los estudiantes; es la aplicación de proyectos que puedan desarrollar en su beneficio, ya que estos ayudaran a las empresas y a la vez les darán la experiencia y capacitación para establecer el ganar-ganar. Es decir, la empresa aprovecha la aplicación del proyecto y el profesional aplica el conocimiento. Es por ello que muchas escuelas establecen convenios y por ello tienen mayor demanda de alumnado.

En apoyo a la educación de los empleados, las compañías deben informar los planes, obligaciones y procesos para generar la sinergia de apoyo en el ganar-ganar. Ya que la mayoría de los empleados, desconocen programas a los cuales deben tener acceso, pues son gratuitos, obligatorios por ley y en ocasiones algunos ayudan a mejorar los niveles de vida.

Las compañías deben llevar a cabo la motivación del personal, para el crecimiento profesional y con ello tener más fácil la ocupación de puestos claves dentro de las compañías. Es decir cubrir vacantes con el personal interno y con ello la retención de talento. Esto ayuda con las estrategias de recursos humanos sobre evaluación, paquetes de prestaciones más atractivos, apoyo en estudios, llámese horarios o en algunos casos el pago de un porcentaje de su educación.

En resumen las empresas no son individuales, dependen de las estrategias de la educación y preparación de los futuros profesionistas. Por ende la escuela es una compañía y prepara a sus clientes (empresas) sus productos.

Referencias Bibliográficas

-Jomtien (1990). Declaración Mundial sobre Educación para todos. 1990, de UNESCO sitio web <http://Unesco.unesco.org/imagenes/0012/001275/127833s.pdf>

-La educación que queremos para la generación de los bicentenarios “Metas educativas 2021. Mayo 2008. <https://www.oei.es/historico/metas2021/indice2.htm>

-Rapport Général, publicado por la OCDE en 1977, en el vol. 1. Titulado Possibilités de formation pour les adultes,

- Apoyar y mantener el cambio capítulo 7 Hargreaves et.al (2001).

-Maestría en docencia y gerencia en educación superior. Villa, Margarita (2013).

-Ley Federal del Trabajo (2012). Última reforma PDF 1701-2006.

-Cavazos Flores, Baltazar. 40 lecciones de derecho laboral. 9ª ed.-México. Trillas 1998 (reimpresión 2004).

-Sánchez, Iluminada Elche (2015). La andragogía de Malcom Knowles: teoría y tecnología de la educación de los adultos. Tesis Doctoral.

[http://dspace.ceu.es/bitstream/10637/7599/1/La%20andragog%C3%ADa%20de%20Malcom%20Knowles teor%C3%ADa%20y%20tecnolog%C3%ADa%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20de%20adultos Tesis Iluminada%20Sánchez%20Domenech.pdf](http://dspace.ceu.es/bitstream/10637/7599/1/La%20andragog%C3%ADa%20de%20Malcom%20Knowles%20teor%C3%ADa%20y%20tecnolog%C3%ADa%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20de%20adultos%20Tesis%20Iluminada%20S%C3%A1nchez%20Domenech.pdf)