

CALIDAD ACADEMICA para el desarrollo del talento

Definiciones de Educación Continua

El desarrollo del talento o de recursos humanos tiene sus bases teóricas y académicas en la psicología (enfoque en el comportamiento), educación (enfoque enseñanza-aprendizaje), organización (enfoque en el sistema), y en los resultados (enfoque económico). Debido a ello, los programas educativos fomentan el desarrollo de una persona o una empresa desde varias dimensiones, que idealmente, deberían ser complementarias: aprendizaje, sistemas de desempeño, y resultados.

Los modelos de capacitación y desempeño de calidad toman en cuenta estas tres dimensiones al momento de diseñar programas de educación continua. Sin embargo, esta consideración no siempre ocurre, y es común ver que en muchos países, especialmente de Latinoamérica, se considere a la educación continua como algo menos formal que los títulos universitarios, dando como resultado una oferta de programas que se presentan con muchas caras pero con poco impacto a largo plazo. ¿Qué es la educación continua, y qué tipo de programas existen?



Definiciones Generales

El desarrollo de recursos humanos, se refiere a un proceso de potenciación del talento o competencias de las personas a través del desarrollo de la organización, la capacitación, entrenamiento y desarrollo de las personas, con el fin de mejorar su desempeño. **La capacitación** se refiere a procesos de enseñanza de habilidades o comportamientos que permiten al estudiante reproducirlos en la realidad. También se define como un conjunto de actividades instructivas enfocadas en mejorar competencias (conocimientos, habilidades o aptitudes), y se suele clasificar como un proceso educativo de corto plazo. Cuando se escucha acerca de programas de **capacitación y desempeño** (términos juntos), se refiere a procesos de educación que fomentan el desarrollo del talento a través de programas enfocados en la aplicación e impacto de competencias, es decir, que influyen en el desempeño individual y organizacional. Se suele clasificar como un proceso educativo de corto, mediano o largo plazo.





El desempeño se refiere a comportamientos visibles que impactan valores y resultados medibles. De acuerdo con la International Society for Performance Improvement (ISPI) (2017), el desempeño hace referencia a resultados valiosos y medibles producidos por personas que trabajan en un sistema. Swanson y Gradous (1986) indican que se refiere a la demostración de comportamientos, mientras que Van Tiem, Moseley, y Dessigner, (2012) sostienen que “Es la ciencia y el arte del mejoramiento de la gente, procesos y desempeño”. De ahí que el **mejoramiento del desempeño del talento**, “Human Performance Improvement (HPI)”, es un proceso sistemático enfocado en resultados, útil para identificar problemas de desempeño, analizar sus causas, seleccionar y diseñar iniciativas de mejora, gestionar su implementación, medir resultados, y de forma continua, mejorar el desempeño empresarial. En resumen, estas definiciones se refieren a un proceso de fortalecimiento de competencias profesionales de los empleados para alcanzar objetivos y mejorar el desempeño.

Por otra parte, la **educación** se refiere al proceso de recibir o entregar instrucción sistemática, a la teoría y práctica de la enseñanza, al conocimiento adquirido durante procesos de educación, y a programas de capacitación en áreas específicas. La **educación continua** se refiere a procesos de educación que generalmente son requeridos por organizaciones públicas o privadas, con el fin de mejorar el nivel profesional de la gente. Implica el cumplimiento de requerimientos académicos y profesionales organizados en estructuras que han sido validadas. Incluyen procesos de evaluación, responsabilidad por el desempeño, y participación de académicos expertos en áreas específicas, y en metodologías pedagógicas. Otra definición importante de actualidad es la **educación basada en competencias**, y es un modelo de aprendizaje que prioriza las competencias que aprenden los estudiantes, antes que el tiempo dedicado a estudiar. En este modelo los estudiantes son evaluados de acuerdo su nivel de dominio de habilidades o resultados de aprendizaje, por lo que se trata de un modelo más individualizado, con tiempo y ritmo variables, el aprendizaje fijo, y el contenido personalizado.



La **educación empresarial** es un término posicionado por la Escuela de Empresas de la USFQ y que se refiere a programas de educación, capacitación o desempeño, para empresas o público en general, que se crean sobre la base de la consultoría, soluciones académicas, iniciativas empresariales, acompañamiento, y evaluaciones de calidad. Se refiere además a la integración de iniciativas de educación académicas y empresariales (o no-académicas) que potencian un mejor desempeño y que cuenta con una metodología pedagógica para profesionales y empresas, y acreditaciones de calidad internacional para educación continua.



El entrenamiento se refiere a un procedimiento para adquirir conocimientos, habilidades o capacidades, o a la preparación para perfeccionar el desarrollo de una actividad; el entrenamiento profesional es el aprendizaje que ocurre en el lugar de trabajo. **La formación profesional** por otro lado, se refiere a estudios y procesos de aprendizaje enfocados en la inserción laboral, y actualización profesional, con el fin de mejorar el nivel de conocimientos y competencias. **La instrucción** es un término amplio que se refiere a la acción de instruirse o instruir, o a la formación y educación en general. **Los programas titulados** son programas académicos que culminan con la obtención de un título terminal universitario reconocido por los organismos competentes para hacerlo. Estos son a nivel de pregrado, posgrados, especialidades o tecnologías. **Los programas no titulados** son programas académicos que no culminan con la obtención de un título terminal universitario reconocido por los organismos competentes para hacerlo. Es la identificación general de programas de educación, capacitación y desempeño que tienen por objetivo promover el desarrollo del talento y pueden tomar varios nombres dependiendo de su enfoque: educación continua, educación empresarial, formación, instrucción, profesionalización, entre otros.

Una universidad corporativa es una organización de aprendizaje con un “sistema de gobernanza” o gerencia específica que gestiona el alineamiento de las iniciativas educativas con la estrategia organizacional. Se compone usualmente por un “Chief Executive Officer, (CEO)”, un “Chief Learning Officer, (CLO)” o director académico, quien gestiona los proyectos e inversiones educativas. Las mejores prácticas indican que estas gerencias toman decisiones de manera independiente con el fin de cumplir con objetivos de mejoramiento de desempeño del talento, así como la cultura y resultados organizacionales, de forma continua. Otro término clave son las **unidades de educación continua (UEC)**, o “Continuing Education Units (CEU’s)” que se refiere a la medida que utilizan organizaciones acreditadas en educación continua con normas ISO, así como muchas universidades corporativas. Una UEC corresponde a 10 horas de contacto o participación en un proceso de educación acreditado, que ha demostrado una adecuada gestión académica, administrativa, dirección eficiente e instrucción calificada. Se utilizan para renovar certificaciones o formalizar programas de educación, capacitación y desempeño.



Tipos de Programas

Los tipos de programas que giran alrededor del mundo de la educación continua pueden tomar muchos nombres que, según el país, organización, o circunstancia, tienen diferentes niveles de reconocimiento e impacto. El error más común que se comete en la gestión de iniciativas que fomentan el desarrollo del talento, es asignar titulaciones de manera informal, aleatoria y arbitraria. Existen estándares de calidad académica que se aplican internacionalmente, mismas que garantizan que un programa cumpla con las expectativas de resultados organizacionales y profesionales. La asignación y uso correcto de tipos de programas beneficia a estudiantes, profesionales y empresas que utilizan a la educación como estrategia del desarrollo profesional. Permite una adecuada identificación de logros profesionales, además del ingreso en un mercado de desarrollo del talento que se guía cada vez más por estándares de calidad valorados globalmente.

Los programas de educación empresarial de la Escuela de Empresas se clasifican dependiendo del alcance, de la estrategia y de la modalidad.

Por el alcance pueden ser certificaciones (de mayor alcance), certificados (o diplomados), cursos de actualización, congresos, simposios, seminarios, talleres y charlas (de menor alcance); mientras mayor es el alcance, mayores son los requerimientos en cuanto a estándares de calidad, y mayor tiende a ser el impacto de la aplicación de lo aprendido en el mundo laboral.

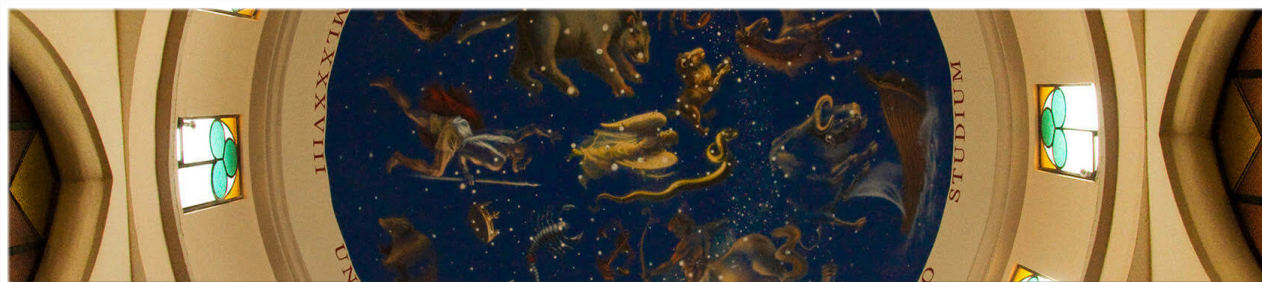
Una certificación es la concesión de una credencial que reconoce que una persona ha demostrado un nivel de competencias en la práctica, según lo indique una organización profesional de estandarización reconocida. La certificación profesional se usa como herramienta de evaluación o para verificar competencias y generalmente es un proceso de mediano y largo plazo. La “re-certificación” es un proceso posterior que se enfoca en actualizar competencias nuevas y evaluar, a manera de confirmación, las credenciales obtenidas en la certificación. Un certificado es un programa que tiene como objetivo actualizar o potenciar la implementación de competencias, así como apoyar la profesionalización, y se conforma por varios cursos complementarios en un área profesional particular. Generalmente estos dos tipos de programas según el alcance, cuentan con más estándares de calidad académicos y administrativos que los demás en la misma clasificación.





Por estrategia o enfoque en el cliente, pueden ser programas personalizados a cada empresa o “In-company”; en el mundo corporativo pueden crearse universidades corporativas, o escuelas de formación en un área específica. Otro tipo de programas según la estrategia son aquellos dirigidos al público en general o programas abiertos, los mismos que suelen ser programas que actualizan conocimientos o habilidades en un área específica; los programas bajo demanda, se dirigen al sector empresarial y combinan características de los dos primeros. **Por la modalidad**, los programas pueden ser presenciales, semi-presenciales o virtuales.

Independientemente del tipo de programa, existe una realidad en el desarrollo del talento y las tendencias de competitividad globales. La importancia que se da a la educación y capacitación en todos los ciclos de aprendizaje y laborales es cada vez mayor, y esto se refleja en una mayor inversión. Tanto empresas como profesionales pueden beneficiarse al conocer estas definiciones que giran alrededor del mundo de los programas de educación, capacitación y desempeño (educación empresarial, educación continua, formación, instrucción, etcétera...); de ese modo sus expectativas estarán claras, su inversión será más acertada, y la oportunidad de ser parte de un mercado global que fomenta cada día más el desarrollo del talento, será mayor.



Bibliografía:

ASTD (2009). The New face of talent management: Making sure that people really are your most important asset, Alexandria-VA.

Brightspace by D2L (2015). Los alumnos se convierten en maestros: Respuestas a cinco preguntas clave sobre la educación basada en competencias. Descargado de: Brightspace.com/es.

Escuela de Empresas (2016). Metodología de Desempeño Individual y Organizacional. Guía interna.

ISPI (2017). International Society for Performance Improvement. Descargado de: <http://www.ispi.org>

Naughton J. (2010). Certificate or Certification: That is the question. TD Magazine. ATD. Descargado de: <https://www.td.org/Publications/Magazines/TD/TD-Archive/2010/11/Certificate-or-Certification-That-Is-the-Question>.

Novillo, A. M., (2017). MODE: Modelo de Desempeño USFQ. Descargado de: http://www.usfq.edu.ec/sobre_la_usfq/servicios/educacion/escuela_de_empresas/programas/Paginas/In-Company/metodologia.aspx#demoTab1

Rothwell, W., Hohne, C. K., & King, S. B. (2007). Human performance improvement (2nd ed.). New York: Butterworth-Heinemann.

Swanson, R. A. (1995). Human resource development: Performance is the key. Human Resource Development Quarterly, 6(2), 207-213.

Swanson, R., A., & Holton, E., F. (2009). Foundations of Human Resource Development. [Versión Kindle].

Van Tiem, M., Moseley, J., Dessinger, J. (2012). Fundamentals of performance improvement (3rd ed.). San Francisco: Pfeiffer.