



grupom&m

COMUNICACIÓN | MERCADOTECNIA

grupo m&m Comunicación | Mercadotecnia

Boulevard Jardines de la Hacienda No. 1001 Col. Jardines de la Hacienda, Querétaro, Qro.

Tels: 01 (442) 216 29 79 Fax: 01 (442) 215 05 55

www.grupo-mym.com

info@grupo-mym.com

¿Son los Recursos Educativos Abiertos (REA) una opción viable para ayudar a capacitar a los trabajadores de las empresas en México?

Resumen

Una de las constantes durante este estudio, ha sido la limitada accesibilidad a información disponible, en cuanto a la apropiación tecnológica de los Recursos Educativos Abiertos REA, en las empresas de México.

¿Cuál es la predisposición de los encargados de las áreas de capacitación de las empresas para hacer uso de las Redes Educativas Abiertas en México?

¿Cuál es su predisposición en cuanto a la utilización de los REA como medio alternativo de apoyo a capacitación de empleados, cuando sus contenidos coincidan con los objetivos en el plan de capacitación y entrenamiento de la empresa?

De acuerdo a la postura epistemológica del investigador, su experiencia y percepción de los hechos; la hipótesis planteada es la que enseguida se plantea:

“La mayoría de las empresas mexicanas no conocen y por ende, no utilizan los REA, debido a un total desconocimiento de su existencia, funcionamiento, contenido y beneficios aportados”.

Antecedentes

Las economías actuales experimentan profundos cambios en cuanto a las formas de distribución de los empleos entre sectores económicos, como en la transformación de los perfiles que requieren los actuales puestos de trabajo; los requerimientos de competencias, conocimientos y destrezas.

Estos cambios han re-estructurado de manera global y afectado en particular el vínculo entre el nivel de escolaridad, su remuneración salarial y el entorno económico y social que ensancha la distancia entre los que tienen baja y alta educación, Brunner, 2000.

En el contexto de la educación tradicional, organizaciones internacionales como la OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, de la cual México es miembro asociado, consideran a la educación como un factor indispensable para el desarrollo de los países.

Su objetivo es coordinar políticas económicas y sociales que contribuyan a maximizar el crecimiento económico y coadyuvar al desarrollo de los países que la integran.

Una de estas iniciativas es el impulso a la creación de los Recursos Educativos Abiertos (REA) a través de las nuevas modalidades de educación a distancia.

El *e-learning* traducido al español como aprendizaje electrónico o aprendizaje virtual, se extiende alrededor del mundo de manera acelerada, con aplicación en campos tan variados como las escuelas; diversas organizaciones no lucrativas, hasta los negocios, la industria y por supuesto la educación superior.

Según Car-Chellman (2005) el *aprendizaje virtual* ha cobrado tal importancia, que se reconoce ahora como la *próxima fuerza democratizadora* en la educación, gracias a que ofrece acceso a cualquier individuo, no importando sus limitaciones, su estatus de empleo o su ubicación geográfica, entre otros. Al aprendizaje virtual, se le ha confrontado también como producto del poder de la clase intelectual, por el hecho de exacerbar el punto de vista de que la educación, por sí misma, ha fallado al cumplir su misión de cobertura para las necesidades sociales.

Para Fullan y Stiegelbauer (1997) estas nuevas formas de pensar y actuar; y las nuevas habilidades, conocimientos y actitudes que se requieren, hacen que la capacitación del personal se convierta en un tema central. Se requiere un cambio en la práctica, ya que la cantidad de entrenamiento al personal no está necesariamente relacionada con la calidad de la implementación. La mayoría de las formas de entrenamiento actual, no están diseñadas para proporcionar el aprendizaje interactivo y acumulativo, que se requiere para desarrollar nuevos conceptos, aptitudes y conductas en el personal laboral.



Declaración del Problema

En México, de acuerdo a datos del INEGI (2011), existen 50 millones de mexicanos en edad laboral que cuentan con secundaria terminada o menos. Y de acuerdo al portal del empleo del Gobierno Federal (2011), las opciones laborales para personas con este nivel de escolaridad, en estados como Nuevo León, Jalisco o Distrito Federal, ofrecen un sueldo promedio de cinco mil pesos mensuales, que aunque equivalente a tres salarios mínimos, no es suficiente para una vida digna que permita satisfacer necesidades básicas.

De acuerdo a datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Nuevo León, en el 2010 se ofrecieron 160,000 empleos y al finalizar el año las cifras de desempleo alcanzaron los 140,000. Lo que podría indicar que estas personas desempleadas, no contaban con las competencias requeridas para los puestos vacantes.

Es posible que el acceso a una mejor educación y acreditación de niveles superiores de enseñanza, les permitiera ocupar mejores puestos y aspirar a una mejor calidad de vida, cuando los Programas de Formación a Distancia logran ofrecer los siguientes beneficios:

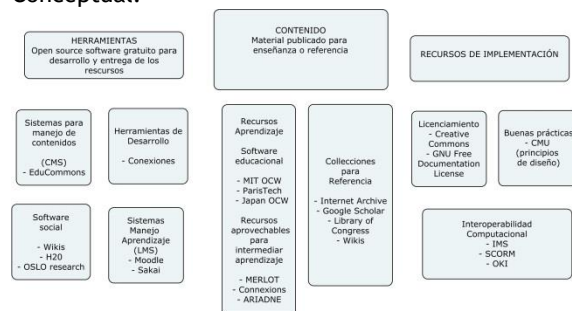
1. Permiten la actualización de capacidades y el aprendizaje de contenidos a su propio ritmo, sin descuidar sus actividades en el centro de trabajo y sin asistir a un centro de capacitación distante;
2. Obtienen con ello el posible cambio y movilidad ocupacional en las actividades que realizan;
3. Mejoran su desempeño en el puesto mientras incrementan sus conocimientos y capacidades.
4. Finalmente, todo lo anterior propicia el desarrollo de sus horizontes de formación, para acceder así a una nueva actividad ocupacional.

Es un hecho que la evolución de los sistemas de gestión de contenidos (CMS) y su integración a las plataformas o sistemas gestores de aprendizaje (LMS), han dado como resultado lo que hoy se conoce como sistemas gestores de contenidos para el aprendizaje (LCMS).

Estas herramientas permiten a los docentes la creación de entornos de aprendizaje para, entre otras acciones, compartir recursos educativos, tanto a nivel interno con los estudiantes, como a nivel externo mediante el uso de Internet como canal de difusión.

En los últimos años, el movimiento Open Educational Resources - OER (recursos educativos abiertos) ha atraído mucha atención debido, a la amplia cobertura de los medios de comunicación sobre la iniciativa Open Courseware (software didáctico) del Instituto de Tecnología de Massachusetts. Cada vez más organizaciones promueven el uso de licencias "Creative Commons" y los sistemas basados en software Open Source (código abierto) como Moodle en el sector educativo.

Los Recursos Educativos Abiertos a través de un Mapa Conceptual.



Fuente: Margulies, 2005 *Giving Knowledge for Free: The Emergence of Open Educational Resources* CERI-OECD, 2007



grupom&m
COMUNICACIÓN | MERCADOTECNIA

grupo m&m Comunicación | Mercadotecnia

Boulevard Jardines de la Hacienda No. 1001 Col. Jardines de la Hacienda, Querétaro, Qro.

Tels: 01 (442) 216 29 79 Fax: 01 (442) 215 05 55

www.grupo-mym.com

info@grupo-mym.com

Sin embargo, para beneficiarse más de Open Educational Resources, es necesario entender mucho más claramente la función que OER puede desempeñar en el cambio de prácticas educativas.

¿Cómo se aprovechan actualmente en México estos recursos? De manera particular, se realizaron “entrevistas tipo tópico” a personal de las áreas de capacitación y entrenamiento de una empresa de manufactura en la Ciudad de Querétaro.

Metodología

Se eligieron como muestra cuatro empleados de una empresa de manufactura en la Ciudad de Querétaro, relacionados con actividades de capacitación y entrenamiento, y fueron seleccionados aleatoriamente en el área de Recursos Humanos de la empresa.

El análisis de contenido de las entrevistas se realizó a través de la relación de “Incidencias o Patrones que se repitieron” en las respuestas de los entrevistados y que finalmente se agruparon en “Categorías de Análisis”.

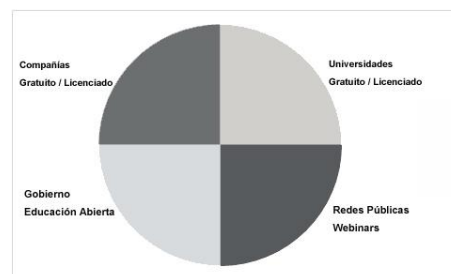
1. Conocimiento del Término REA
2. Existencia de Modelos similares a REA en México.
3. Beneficios que aportan los REA.
4. Utilización de los REA.
5. Integración de los REA a planes y/o programas de capacitación de la empresa.

Resultados

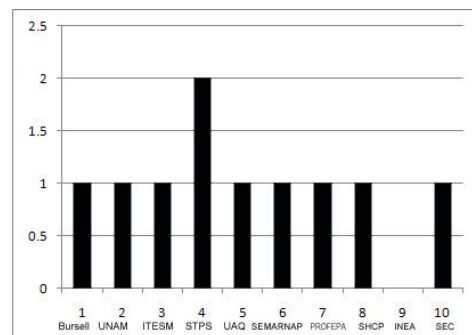
A continuación aparece la elaboración de cada bitácora hasta completar la relación de incidencias, generada a partir de las cinco categorías y los indicadores correspondientes de los que se desprendieron cada una de las preguntas del cuestionario para la entrevista. Se intercalan también algunas gráficas que resumen información relevante y que nos permitieron interpretar los datos

Gráfica 1:
Relación del término REA con otro Modelo similar de Educación Abierta

Cuatro de cuatro de los entrevistados no conocen el término REA pero lo relacionan con modelos similares gratuitos o licenciados, como universidades, instituciones o compañías privadas.



Gráfica 2:
Buscan contenidos en Modelos similares a REA:
Instituciones mencionadas gratuitas y licenciadas.



Dos de los cuatro entrevistados consultan sitios oficiales como el Portal del STPS -SEMARNAP o PREFEPA.



grupom&m

COMUNICACIÓN | MERCADOTECNIA

grupo m&m Comunicación | Mercadotecnia

Boulevard Jardines de la Hacienda No. 1001 Col. Jardines de la Hacienda, Querétaro, Qro.

Tels: 01 (442) 216 29 79 Fax: 01 (442) 215 05 55

www.grupo-mym.com

info@grupo-mym.com

Tabla 1:
Relación de los datos relevantes encontrados y descripción de incidencias en la Cuarta Categoría: *Utilización de los REA. ¿Cómo es el modelo de capacitación actual en la empresa?*

Responsable Sistema Gestión de Calidad

Programa CBT Computer Based Training y Revisión Anual del Plan de Capacitación.

Facilitador Proceso CERO (control de incidentes)

Trabajamos en el Desarrollo del modelo de competencias, anclado a la compensación. Modificación a esquema basado en la computadora. Ese sistema tiene una inter-fase con el trabajador; un asistente virtual de capacitación. Programa cuando toca un curso y agenda en su Outlook. Entrar y ver plan de capacitación; fecha de vencimiento; facilidad de tomar los cursos en el momento elegido.

Gerente EHS

Son una serie de requisitos legales, tanto como internos de la empresa. Los procedimientos en general de seguridad, cuestiones de ecología e higiene industrial, en sí, son los únicos que incluyen una parte de capacitación.”

Gerente Desarrollo Organizacional

“La capacitación en la empresa está básicamente guiada por las necesidades de Cumplimiento y las Políticas y las necesidades que se desprenden de EHS. Anteriormente, el corporativo ofrecía un Sistema LMS que es Learning Management System. Aquí se programaban los cursos que los empleados tenían que tomar por requerimiento y se les programaba a lo largo del año para que los cubrieran.”

Tabla 2:
Cuarta Categoría: *Utilización de los REA. P. 14: El Modelo de Capacitación de la empresa actual no favorece la utilización de los REA.*

Cuatro de los entrevistados confirmaron no utilizar los REA como herramienta de apoyo a la capacitación debido a que el “Esquema de Capacitación” que prevalece en la empresa no lo permite.

Responsable Sistema Gestión de Calidad

“La capacitación no existe en el sentido de desarrollo personal o individual del empleado. La compañía no está dando, no ha dado en tres años capacitación técnica para desarrollo del puesto.”

“El año pasado, por ejemplo 2010. Mi capacitación fue de 9.9 horas, horas hombre. De esa el 60% fue para Ecología, Higiene y Seguridad y el 40% fue para cumplimiento.

Facilitador Proceso CERO (control de incidentes)

“En el esquema tradicional que tenemos ahorita en la empresa, la capacitación es al más antiguo del departamento. No tiene nada que ver con sus habilidades, sino con la antigüedad. Cuando entras a trabajar en este tipo de esquema que son sindicales, de sindicatos, pues solo te basta esperar, no? Porque siendo el más antiguo, seguramente me va a tocar la capacitación y seguramente voy a alcanzar el siguiente nivel. Pero entonces no haces nada.”

Gerente EHS

Los procedimientos de seguridad, cuestiones de ecología e higiene industrial, en sí, son los únicos que incluyen una parte de capacitación.”

Gerente Desarrollo Organizacional

La capacitación en la empresa está básicamente guiada por las necesidades de Cumplimiento y las Políticas y las necesidades que se desprenden de EHS.

--



grupom&m

COMUNICACIÓN | MERCADOTECNIA

grupo m&m Comunicación | Mercadotecnia

Boulevard Jardines de la Hacienda No. 1001 Col. Jardines de la Hacienda, Querétaro, Qro.

Tels: 01 (442) 216 29 79 Fax: 01 (442) 215 05 55

www.grupo-mym.com

info@grupo-mym.com

Tabla 3:

Relación de los datos relevantes encontrados en la Quinta
Categoría: *Adaptación de los contenidos de los REA a los cursos de capacitación existentes:*

Responsable Sistema Gestión de Calidad

En el caso de Cumplimiento no existe adaptación. Es en base al estándar. En el caso de seguridad y ecología, si creo que por ahí se podría, digamos reducir esa parte de las redes, por que...esto es a base de datos o de información y si la sacan muchas veces de internet. Serian actualizaciones, entonces ahí se pueden usar esas redes.

Facilitador Proceso CERO (control de incidentes)

“No existe adaptación. Los cursos los diseña el área de capacitación. Un área de capacitación interna. Hay un estándar a nivel compañía y a nivel compañía ese estándar se acondiciona, al área de México; al área de Querétaro; al área de Santa Fé. Este estándar se adecúa, pero toma de base el estándar de la Compañía.

Gerente Desarrollo Organizacional

“Lo que puede suceder es que las personas no son muy identificadas con los procesos en los cuales basada esa capacitación. A menos que sean cosas generales. Eso lo puedo usar pero, si ya tengo que reconstruir, tal vez pensaría más en yo tener mis herramientas para elaborar materiales. Me refiero para que pudiéramos aprovecharlo al máximo, tendríamos que coincidir en lo que nosotros necesitamos”.

Tabla 4:

Relación de los datos relevantes encontrados en la Tercera y Quinta
Categoría: *Beneficios de Apropiación de modelos REA para la empresa:*

Responsable Sistema Gestión de Calidad

“Todo está hecho por el área de capacitación. Serían actualizaciones, entonces ahí se pueden usar esas redes”.

Facilitador Proceso CERO (control de incidentes)

“Yo creo que la educación está cambiando; es igual en el ámbito laboral. Entonces estos esquemas... todas las empresas deberíamos de tenerlos. Deberíamos de adoptarlos porque ese es el camino. Porque tenemos que generar valor en una compañía. Pero lo tenemos que hacer a través de unas personas con ese valor, con ese conocimiento. Y no por la decisión jerárquica... En la medida que toda una compañía tome las mejores decisiones o cada uno de nosotros tome decisiones en lo que nos conviene, esa compañía va a caminar y no va a ser un “Elefante Blanco” que espere la decisión de un jerarca.

Gerente Desarrollo Organizacional

“Para mí la educación es primordial, para solucionar cualquier tipo de problemas o situaciones en los países. Mucho se solucionaría si empezamos con una educación, con una formación de las personas desde el inicio.

Debe haber esa vinculación, debe haber trabajo conjunto, lo que se está construyendo en estas REAS. Que exista un sistema de co-participación que también nos involucrara en la creación de los contenidos.”

Gerente EHS

“Los beneficios pueden ser de obviar tiempos en invertir algo que ya está desarrollado. De tener la garantía de la fuente y la certificación, del material, respaldado por una institución de renombre.y creo que cuanto más se tenga relación con la industria viva, digámoslo así, creo que es benéfico para los dos lados.

Tabla 5:

Relación de los datos relevantes encontrados en la Tercera y Quinta Categoría: *Beneficios de Apropiación de modelos REA para los empleados:*

Responsable Sistema Gestión de Calidad

“Todo está enfocado a cumplimiento. Por ejemplo en 2007 mi capacitación fue 54% para Ecología, Higiene y seguridad; 45% para cumplimiento y 0% para Desarrollo Personal - Profesional. Entonces en cuatro años, se puede decir que es muy bajo el porcentaje. Esa es la capacitación que se hace en la compañía. Actualmente los beneficios no existen.



grupom&m

COMUNICACIÓN | MERCADOTECNIA

grupo m&m Comunicación | Mercadotecnia

Boulevard Jardines de la Hacienda No. 1001 Col. Jardines de la Hacienda, Querétaro, Qro.

Tels: 01 (442) 216 29 79 Fax: 01 (442) 215 05 55

www.grupo-mym.com

info@grupo-mym.com

Facilitador Proceso CERO (control de incidentes)

“La gente que está entrando. La gente con experiencia con habilidades, hasta con auto-motivación, no ven ahora ese tipo de programas. Si la empresa los adoptara, entonces podríamos cambiar. Nuestra filosofía en la organización es generar valor a largo plazo. Ese es uno de nuestros principios. Entonces la empresa podría adoptar ese tipo de auto-capacitación; esa auto-preparación a través de desarrollar esos tipos de esquemas. Que realmente la capacitación no sea al más antiguo de la organización o departamento, sino al más capaz. Eso haría que la gente estuviera pendiente, buscando esa actualización y luchando, tratando de mejorar. Entonces su calidad de vida al final va a mejorar porque va al tener un ingreso mayor.

Gerente Desarrollo Organizacional

“Ayudaría mucho tal vez poder complementar con contenidos como los del INEA. Una ayuda al personal con cuestiones para la vida, finanzas personales, o muchas otras situaciones. Si nuestra gente puede tener acceso a esta información adicional a lo que requieren para el trabajo y complementar su educación; Por ejemplo en temas de Vida, Salud, Familia, etc. tendríamos gente más equilibrada que cuando viniera a trabajar, no trajeran consigo los problemas personales, que pueden distraerlos y hasta quedar en riesgo de tener un accidente, por distracción. Tendríamos personal más equilibrado, que finalmente agregaría “más valor” a la empresa.

Conclusiones:

Como resultado de la aplicación de las técnicas de triangulación, encontramos en los resultados convergencia de la información, cuando todos los entrevistados coinciden en que “no conocen” el Modelo REA pero sin embargo, ven enormes beneficios en su adopción, siempre y cuando el esquema de capacitación actual de la empresa se modifique.

Guntram Geser (2007) se ha referido a las implicaciones educativas que los REA requieren superar, para convertirse en verdaderos apoyos de la instrucción tradicional:

1. *“Hay una preocupación creciente de que las instituciones educativas no apoyen eficazmente a los estudiantes para que adquieran las capacidades y habilidades necesarias para participar con éxito en la sociedad y la economía del conocimiento.”*
2. *“Existe un problema apremiante respecto a la idoneidad de los programas de aprendizaje permanente para asegurar competitividad económica y empleabilidad de trabajadores para trabajos de valor superior (industrias basadas en el conocimiento).”*
3. *“Para que las prácticas educativas innovadoras emerjan y florezcan, los repositorios educativos tendrán que pensar más atentamente acerca de cómo resultar útiles a las comunidades de práctica, lo que es de la mayor importancia si las iniciativas OER quieren crecer basándose en contribuciones de los usuarios y en el intercambio de contenido entre ellos.”*



grupom&m

COMUNICACIÓN | MERCADOTECNIA

grupo m&m Comunicación | Mercadotecnia

Boulevard Jardines de la Hacienda No. 1001 Col. Jardines de la Hacienda, Querétaro, Qro.

Tels: 01 (442) 216 29 79 Fax: 01 (442) 215 05 55

www.grupo-mym.com

info@grupo-mym.com

Referencias:

Boneau, Josep M. (2007) Plataformas abiertas de *e-learning* para el soporte de contenidos educativos RUSC. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*. Vol. 4, n.o 1 (2007). EDITA: Gabinet de Comunicacio. pp.36-47.

Geser, Guntram (2007) Prácticas y recursos de educación abierta: la hoja de ruta OLCOS 2012 RUSC. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*. Vol. 4, n.o 1 (2007). EDITA: Gabinet de Comunicacio. pp.4-13.

Gobierno Federal (2011) Portal del empleo. Obtenido de:

<http://www.empleo.gob.mx>

INEGI (2011) obtenido de:

<http://www.inegi.org.mx/>

Secretaria del Trabajo y Previsión Social (2011) obtenido de:

<http://www.stps.gob.mx/bp/index.html>

Biografía del Investigador

María Isabel Aguirre M. cuenta con el grado de Maestría en Tecnología Educativa de la Universidad Virtual del ITESM. Es Licenciada en Ciencias de la Comunicación por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Querétaro.

Como socia- fundadora de Grupo MYM Comunicación-Mercadotecnia, ha participado en distintos proyectos de Comunicación Organizacional, Programas de Inducción, Capacitación y Diagnóstico de Clima Organizacional para empresas e instituciones como Tetra Pak México, Defensa Manufacturing, Flex N Gate México, Grupo Arteva Specialties, Grupo Nestlé y la Secretaría de Salud del Estado de Querétaro.

Cuenta con el Diploma T.E.S.O.L Teaching English to Speakers of other Languages con especialidad en enseñanza infantil y andragogía.