

NOTICIAS

Reunião de trabalho da Secretaria Técnica – Universidade Politécnica de Valência

Com a viagem de 10 dias da Secretária Técnica da RECLA, Catalina Rodríguez, ao Centro de Formação Contínua da UPV, concretizaram-se as atividades de desenvolvimento da etapa final do Projeto SINCERE, além de finalizar-se a atualização da página web da Rede, que é suportada pela UPV e, ainda, a designação dos nomes de usuário e de senha para acesso à parte restrita do portal. Os 6 dias de trabalho tiveram como objetivo principal conhecer mais a fundo o projeto SINCERE, pois é de suma importância seguir melhorando os mecanismos de cooperação dos quais a Rede dispõe, para consolidar seu posicionamento em nível internacional.

Projecto SINCERE

O projeto de pesquisa em educação está chegando ao seu último ano de execução. Durante esse tempo, RECLA orientará as atividades de animação nos foros virtuais que se desenvolvem. Estes enfocam em temas conhecidos pelos participantes, graças ao envio prévio do boletim eletrônico – SINCERE: Ideas and Challenges. Naquela ocasião, tratou-se do tema da educação rural, para conhecer as opiniões expressas no foro virtual. Convidamos para que visitem a página Web do projeto:
www.sincere.network.org.

ACTIVIDADES DA RECLA

XIII Encontro Internacional RECLA Universidades e Empresas ante o Desafio da Responsabilidade Social: O Papel da Educação Contínua Barcelona, 3-5 julho de 2008

O XIII Encontro Internacional da Rede Universitária de Educação Contínua da América Latina e da Europa – RECLA, organizado em Barcelona pelo IDEC – Universidade Pompeu Fabra, constitui uma oportunidade única para que os responsáveis pelas unidades de educação contínua participantes intercambiem modelos e experiências acerca da presença que tem a responsabilidade social nas universidades, como meio para enriquecer a própria organização.

Desde os fins dos anos noventa, foram aparecendo, no panorama internacional, diferentes iniciativas, códigos e normas, destinados a promover um comportamento mais ético de empresas, sustentável e respeitoso com a sociedade e com o meio ambiente. Cada vez há mais empresas desejando assumir, de maneira completa, sua responsabilidade social (RS).

Uma Universidade socialmente responsável assume seu papel de formação superior integral com fins éticos e em prol do desenvolvimento sustentável de sua comunidade. Por isso, cabe destacar o papel das instituições de educação contínua que, por sua própria natureza, servem de ligação entre a sociedade e o mundo profissional e são, de fato, um instrumento da estratégia de responsabilidade social de muitas empresas.

Se é do seu interesse conhecer:

- o que é, hoje, responsabilidade social?;
- como se implementa, nas universidades?;
- em que direção se quer trabalhar? Com que objetivos?;
- quais têm sido os resultados? Quais as experiências bem sucedidas resultantes da aplicação da RS no entorno empresarial (RSE), no acadêmico (RSU) e mui especialmente no entorno universidade-empresa?;
- qual é sua relação custo-oportunidade?;
- como se teve de modificar os centros educacionais para poder integrar o conceito de responsabilidade social?

O programa do Encontro inclui:

- Conferências a cargo de prestigiosos acadêmicos e de reconhecidos representantes do setor empresarial:
 - Ignasi Carreras Fisas, Diretor do Instituto de Inovação Social da ESADE;
 - Antonio Garriques Walker, Presidente de Garriques Abogados
 - Enrique V. Iglesias García, Secretário Geral Iberoamericano – SEGIB;
 - Vicente Ortún Rubio, Diretor do Centro de Pesquisa em Economia e Saúde; Professor do Departamento de Economia e Empresa da Universidade Pompeu Fabra
 - Jaume Pagès Fita, Conselheiro Delegado da Universia
 - Guilherme Ary Plonski, Professor Titular da Universidade de São Paulo
- Oficinas para apresentação de casos e experiências sobre Responsabilidade Social Corporativa desenvolvidos nas instituições de educação superior, em colaboração com empresas, especialmente no âmbito da educação contínua. Os casos selecionados para apresentação serão anunciados em abril
- Rodadas de Negócios entre as instituições participantes, para favorecer o intercâmbio de informação e de programas de interesse comum.
- Assembléia de membros da RECLA

Programa e inscrição em: www.idec.upf.edu/recla2008

Informações: IDEC-Universitat Pompeu Fabra
Balmaes 132-134, 08008 Barcelona
tel: + 34 93 542 18 00
fax: + 34 93 542 18 27
encuentro.recla2008@idec.upf.edu
www.idec.upf.edu/recla2008
www.recla.org

A EDUCAÇÃO CONTÍNUA COMO INSTRUMENTO PARA MELHORAR A COMPETITIVIDADE

Uno de los fines de la educación continua es establecer una relación de intercambio de conocimientos entre las instituciones de educación superior y los distintos sectores de la sociedad, entre los cuales, sin duda, hay que destacar el sector productivo. La búsqueda permanente de soluciones a los problemas derivados de las necesidades de aprendizaje de este sector en particular ha llevado a las instituciones educativas a idear nuevas propuestas de enseñanza que, por una parte, superen los métodos tradicionales, y por otra, respondan con altos estándares de calidad a las demandas de capacitación con ofertas de educación continua diseñadas para satisfacer de manera selectiva las exigencias particulares del entorno.

Es evidente que el aprendizaje y la productividad están unidos por una dinámica de pensamiento y acción y que ésta asociación causa un impacto en la naturaleza, contenido y funcionamiento del proceso laboral. Como resultado de esta simbiosis y a medida que se adquiere la experiencia en el trabajo y se desarrolla la actividad productiva, las habilidades del trabajador se reformulan permanentemente y la aplicación de esas habilidades -durante la vida laboral- modifican de manera progresiva el desempeño del trabajador, a la vez que si el proceso es acertado se mejora e incrementa su productividad. Como consecuencia de lo anterior el concepto de capital humano como acervo de conocimiento es concebido como una reserva de saber y habilidades que debe ser actualizada de manera permanente, especialmente si tenemos en cuenta que la destreza del ser humano para modificar, reorganizar y extender el conocimiento contribuye a una mejor efectividad productiva y a un mayor desarrollo social y económico.

O conceito consolidado de aprendizagem individual e de trabalho em um processo laboral converte-se em um desafio para os que assumem que o crescimento da produtividade em uma economia baseada no conhecimento é determinado pelo montante de investimento em educação formal e em treinamento. Uma alternativa para melhorar as condições que permitem alcançar um desenvolvimento sustentável e a utilização plena das habilidades humanas na produção, através do desenvolvimento permanente do indivíduo, melhorando seu desempenho no trabalho e reconhecendo suas competências adquiridas através da prática profissional, é a educação contínua, que, entre muitas outras vantagens, maximiza o desempenho e a produtividade dos trabalhadores, reduz os custos de capacitação, diminui o tempo que o empregado deve dedicar ao aprendizado e potencia o desenvolvimento de habilidades específicas.

Hoje em dia, muitos trabalhadores se vêem confrontando situações laborais que deixam a descoberto que, apesar de contar com um título acadêmico, em muitos casos não contam com uma preparação adequada para desempenhar as funções para as quais foram contratados, ou não estão capacitados para sustentar o desenvolvimento de habilidades aplicadas, como o pensamento crítico, a solução de problemas, as comunicações escritas e a liderança. Ao mesmo tempo, é uma prática freqüente nas empresas o investimento de dinheiro para descobrir as insuficiências de seus empregados e finalmente concluir que é importante estimular o desenvolvimento de certas habilidades específicas; esses resultados explicam por que cada vez é mais freqüente que as empresas do setor produtivo mostrem-se interessadas em estabelecer alianças com universidades e instituições de ensino superior, para encontrar soluções rápidas e inovadoras, que lhes permitam aplicar corretivos formativos que conduzam à melhora dos aspectos relacionados, tanto com o desempenho de seus empregados como com a produtividade, e é aqui que a educação contínua desempenha um papel decisivo, na relação entre trabalho e aprendizagem como ferramenta aplicada para encurtar a distância entre conhecimento e prática.

Por último, é importante assinalar a diferença entre o conceito de habilidades individuais cognoscitivas e a noção de conhecimento de processos, e os meios pelos quais são adquiridas e aplicadas ao trabalho. Ainda, é necessário destacar como o desempenho pessoal pode melhorar durante o exercício da vida laboral. O trabalho é um meio que permite aprender pela experiência e é, além disso, uma forma genérica de fazê-lo, mas, de maneira consciente ou inconsciente, em todas as situações de aprendizagem, sejam formais ou informais, há meios e recursos – como a educação contínua – para enriquecer essas competências e, por conseguinte, aumentar a produtividade.

Federico García Méndez

Diretor do Centro de Educação Contínua da Pontifícia Universidade Javeriana
Bogotá
Secretário Geral
RECLA

Bogotá, março de 2008

Fontes consultadas:

- Pankhurst, K. V. and Livingstone, D. W. (2006) "The labour process: individual learning, work and productivity". Studies in Continuing Education.
- Education Trends by Gatlin Education Services (2008). Article: 21st-Century Workforce Skills that are Needed. Article: Adult Learners are the most Challenging Demographic.

ALGUMAS IDÉIAS SOBRE RESPONSABILIDADE SOCIAL

Beatriz Helena Giraldo Reyes

Ao iniciar-se este novo século, recolhendo-se os grandes avanços e descobrimentos do século XX, mas ao mesmo tempo defrontando-nos com as decisões e as apostas que foram feitas e deterioraram nosso planeta e as relações entre uns e outros, faz-se prioritário falar de Responsabilidade Social em âmbito empresarial.

Sua definição e seu alcance guardam relação com o processo histórico que sustenta o aparecimento no nosso linguajar cotidiano. A globalização, ou mundialização, a necessidade de dar resposta aos mercados locais e às necessidades de populações antes ignoradas, a presença das novas tecnologias da informação e da comunicação e o aparecimento de organizações e de movimentos de vedoria social, entre outros, fazem parte do seu desenvolvimento.

O conceito de Responsabilidade Social teve sua origem nos movimentos criados pelos consumidores e por grupos sociais que pressionavam as grandes organizações para que assumissem a responsabilidade por suas ações, especialmente aquelas que tinham um impacto direto na sociedade. Esses movimentos tiveram uma relação com o aparecimento de códigos e de leis que dão suporte à dimensão do que hoje se conhece como Responsabilidade Social

Foi assim que, em 1918, apareceu a “etiqueta branca” promovida pela Liga Nacional de Consumidores dos Estados Unidos, cujo objetivo era confirmar que a confecção realizada nas fábricas se atinha às leis que promulgavam os direitos dos trabalhadores e os direitos humanos.

Em 1937, a Câmara Internacional de Comércio criou o código de normas para a prática publicitária e para o comércio. Em junho de 1938, a Conferência Internacional do Trabalho, em sua 86ª reunião, adotou a Declaração da OIT relativa aos princípios e aos direitos fundamentais no trabalho e suas conseqüências. Mediante essa Declaração, todos os estados membros de uma organização assumem o compromisso de respeitar, promover e tornar efetivos os princípios relativos aos direitos fundamentais, que são: a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Para um grande número de empresas, isto significou a urgência em alterar radicalmente suas estratégias de negócio e seus padrões de gestão, para poder enfrentar a ampliação dos mercados, a presença de novos competidores e as demandas de uma sociedade cada vez mais exigente e melhor informada.

As empresas se sentem pressionadas e começam um processo de adaptação e mudança. Muitas delas conseguem-no alcançando níveis mais altos de produtividade e competitividade, investindo em processos de melhora da qualidade, aprendizado, formação de pessoal e adequação de suas estruturas produtivas às novas condições do mercado. Algumas, lamentavelmente, morrem na tentativa ou são absorvidas pelas de maior tamanho e, finalmente, outras nem sequer tentam mudar e encerram suas operações.

As mudanças econômicas e tecnológicas têm vindo acompanhadas de mudanças políticas, e todas elas têm produzido novas formas de organização das sociedades.

Está claro para todos que, diante do panorama de pobreza, toda a sociedade, incluindo o empresariado, é chamada para tomar ações para promover a geração de investimentos e a criação de empregos dignos, essenciais para consolidar a democracia, construir a paz e promover o desenvolvimento dos povos. Sem embargo, há que deixar muito claro que, dentro da sociedade, existem distintos atores sociais, que devem ser fortalecidos, para que desempenhem suas responsabilidades com eficiência e efetividade. Essa nova forma de participação na sociedade define sua responsabilidade diante do panorama de pobreza e é aí, onde a sociedade e as organizações se enfrentam, que se requer a tomada de ações para promover a geração de investimentos e a criação de empregos dignos, reconstruindo assim um tecido social e promovendo um desenvolvimento sustentável. É por esta razão que a Responsabilidade Social da empresa deve ser algo mais que um conjunto de práticas pontuais, iniciativas ocasionais motivadas unicamente por benefícios individuais.

Nosso desafio se apresenta em meio a grandes conflitos sociais, econômicos, políticos e culturais e exige importantes transformações éticas em suas relações sociais, amplas reformas institucionais e mudanças em suas reivindicações de políticas e econômicas que convidem à construção de um novo modelo de desenvolvimento. A vinculação da empresa no desenvolvimento da renda e de emprego resulta essencial, para dar a certas comunidades acesso às necessidades básicas de saúde, educação e moradia. O reconhecimento dos que estão assumindo este desafio é valioso pelo exemplo que dão, com poucos recursos,

¹Beatriz Helena Giraldo Reyes- Psicóloga y Especialista en Gerencia Social, Pontificia Universidad Javeriana. Magíster en Administración Universitaria Universidad de Costa Rica. Investigadora Cátedra UNESCO, Universidad de Costa Rica. Tutora del Curso Virtual Gerencia para Resultados en el Desarrollo del Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, Relatora Evento “Responsabilidad Social una Ventaja Competitiva” entregado por la Organización Internacional de Migraciones OIM, a Empresas de Colombia. Septiembre 2003, Miembro del Comité de Construcción de una Guía de Responsabilidad Social- ICONTEC- Valle del Cauca. Miembro de la Mesa Intersectorial de Responsabilidad Social en el Valle del Cauca. Decana del Medio Universitario, Facultad de ciencias Económicas y Administrativas, Pontificia Universidad Javeriana Cali.

O empresário de hoje tem, como responsabilidade, gerir recursos para o desenvolvimento da sociedade, através da eficiência, da eficácia, da rentabilidade, tendo como meta a diminuição da pobreza, da desigualdade, da exclusão e do deslocamento. O carimbo social não se sustenta por si só, mas tem valor na medida em que se possa aumentar a competitividade das empresas, o que gera maior participação no mercado, maior geração de emprego e de oportunidades.

A empresa privada, então, tem uma responsabilidade social com o país e com a região, sob um conceito de desenvolvimento regional sustentável. Os benefícios que ela obtenha assumindo uma política de responsabilidade social poderiam consistir na melhoria das condições de segurança em seu entorno imediato, na competição ética, no posicionamento no mercado com um valor agregado e no acesso a mais e melhores mercados. No interior de empresa, os ganhos estão relacionados com o desenvolvimento de seu capital humano, gerando-se uma cultura da qualidade e um clima de compromisso e identidade e, com isso, a otimização de custos e o aumento da rentabilidade.

Desta maneira, poderíamos concluir que toda forma de ajuda é válida, desde que se fundamente no humano, seja um aporte sistêmico, dirigido, organizado, que promova a construção de uma política social. O tema de responsabilidade social deve ser olhado de todas as frentes: empresarial, fundacional, acadêmico, governamental, gremial, entre outros. A Colômbia hoje enfrenta um desafio: reconstruir o tecido social, a partir de ações coletivas fortes e decididas, que impactem a sociedade.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- BOTTO CARMEN (2006): La Responsabilidad Social: la tendencia del futuro - Leadership magazine for managers - CLADEA Ano III Edição No. 4, janeiro, pág 20- 27.
- ISO ADVISORY GROUP ON SOCIAL RESPONSIBILITY (2004) Working Report on Social Responsibility (April 30)
- JIMENEZ AMPARO (2002) Stakeholders: Uma forma inovadora de governabilidade de empresa. Análise de um caso colombiano. Faculdade de Administração – Universidad del los Andes - Santa Fe de Bogotá.
- SEGOVIA ROXANA (2005): I Encontro Nacional de Responsabilidade Social. Apresentação em Santiago de Cali. Outubro.

COMITÊ EDITORIAL

Ana Rosa Albina Velazco Lozada.
Oscar Coromina
Estuado Moreno Rivas

DIREÇÃO EDITORIAL

Federico Garcia
Secretario General

COORDENAÇÃO EDITORIAL

Catalina Rodríguez Amaya
Secretaria Técnica

PROJETO E DIAGRAMAÇÃO

Centro de Formação Permanente

DIRETORIA

Presidente

Gregório Bouer

Assessor do Diretor para educação contínua e à distância do Diretor da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo
Avenida Prof. Luciano Gualberto,
travessa 3 nº 380 - CEP - 05508-900
(55-11) 3814 -7366
(55-11) 38147496
www.poli.usp.br

Secretário Geral

Federico Garcia Mendez

Diretor do Centro de Educação Contínua Pontifícia Universidade Javeriana
Carrera 7 A No 40 – 40
Bogotá
(57 1) 3208134
(57 1) 2887727
www.javeriana.edu.co

Vogais

Ana Rosa Albina Velazco Lozada

Diretora do Centro de Educação Contínua Pontifícia Universidade Católica do Perú
Lima
www.pucp.edu.pe/cec/
Av. Universitaria Cdra. 18 s/n San Miguel
Lima – 32
Tel: +51 1 626-2000 ext. 3200
Directo: +51 1 626-2605
Fax: + 51 1 626 – 2862
www.pucp.edu.pe

Patricio Montesinos Sanchis

Diretor do Centro de Formação Permanente Universidade Politécnica de Valencia
Camino de Vera s/n
Edifício NEXUS
(34 96) 387 77 53
(34 96) 387 77 59
www.upv.es

María Elena Monroy Luna

Directora IDEA
Universidade Autônoma de Guadalajara
Planta Baja, Edifício Humanidades
Av. Patria 1201. Lomas del Valle
0133-3648-8824 Ext. 32513
52 (33) 36-48-88-24 Ext. 32513
www.uag.mx/educon/default.htm

María Pérez Yglesias

Vice-reitora de Ação Social
Universidade de Costa Rica – San José
(506) 207 4170
(506) 2256950
Sede "Rodrigo Facio Brenes"
Montes de Oca
www.ucr.ac.cr

Vice-presidente

Maria Neus Pons Pena

Diretora da Escolla de Pós-graduação Universidade Autônoma de Barcelona
Plaza Cívica
Campus de la UAB 08193
Bellaterra
(+34 93) 581 34 30
(+34 64) 6 15 15 55
(+34 93) 581 31 27
www.uab.es

Tesoureiro

Juan Guillermo Arango Vásquez

Diretor de Extensão
Universidade EAFIT
Medellín
Colômbia
Carrera 49 # 7 Sur 50
(574) 261 95 72
www.eafit.edu.com

Carlos Granda

Diretor de Educação Contínua
Universidade Técnica particular de Loja
(953) 2570275, Ext. 2708
San Cayetano Alto
Loja
Equador
www.utpl.edu.ec
Directores Capítulos Regionales

Emelina Sarmiento

Diretora do Centro de Educação Continuada
Universidade do Norte
Barranquilla
Colômbia
www.uninorte.edu.co/extensiones/
cec/calendario_n.asp
Tel: (57) 350 92 22- 223- 433
Fax: (57) 359 88 52

Beatriz Scavazza

Fundación Carlos Alberto Vanzolini
Sao Paulo
Brasil
www.vanzolini.org.br/
Av. Patria No. 15-01
Tel: +11 55 3814 7366
+11 55 3866 1634
Fax: +11 55 3676 0254
+55 11 3866-1634