

Aprendizaje para toda la vida

Factor crítico para la empleabilidad y la competitividad

UVM

CENTRO DE
OPINIÓN PÚBLICA
LAUREATE MÉXICO

Introducción

Ante el reto de hacer accesible la educación para la población, se han implementado estrategias que permitan, por un lado, llevar educación a quien no la tiene y por otra parte ofrecer educación diversificada que atienda distintas poblaciones, necesidades e intereses. Sin embargo es indispensable, que a la par de ampliar el acceso a la educación, se ponga énfasis que el aprendizaje no termina una vez que concluye la educación formal, sino que puede (y, como se argumentará a lo largo de este texto, debe) continuar a lo largo de la vida. Es en este contexto que muchos países se han sumado a promover el llamado aprendizaje para toda la vida.

El Instituto de la UNESCO para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida señala que este concepto está cimentado en una relación intrínseca entre el aprendizaje y la vida, se trata de un aprendizaje “para personas de todas las edades, diferentes niveles educativos, contextos de vida y modalidades que, en conjunto, pretenden satisfacer necesidades y demandas de conocimiento”. De esta forma, la UNESCO resalta que el aprendizaje para toda vida es una constante que permite a cualquier individuo aprender indistintamente de sus características.

Atendiendo que el aprendizaje para toda la vida representa un paradigma educativo donde los parámetros de la enseñanza-aprendizaje se modifican constantemente de acuerdo a los requerimientos de la sociedad por instruirse, tanto en el aspecto laboral, académico o de esparcimiento, el Centro de Opinión Pública de la Universidad del Valle de México realizó un estudio al respecto.

El presente estudio tuvo un acercamiento cuantitativo y cualitativo; el primero nos permite identificar la percepción de la población sobre el aprendizaje para toda la vida, qué aspectos lo motivan o frenan, qué áreas de conocimiento o temáticas resultan relevantes, su percepción de utilidad, eficacia y en general, identificar qué mecanismos utilizan para la adquisición de conocimiento. El enfoque cualitativo nos permite identificar, desde la opinión de expertos en el sector educativo, cuáles son las oportunidades y retos que enfrenta México para implementar entre la población una estrategia de aprendizaje para toda la vida.

*<https://uil.unesco.org/es/aprendizaje-largo-de-vida/base-de-datos-sobre-politicas>



Objetivos del estudio

Objetivo general

Identificar los retos a los que se enfrenta México para impulsar el aprendizaje para toda la vida.

Objetivos específicos

- Conocer, en opinión de expertos calificados, los obstáculos, oportunidades y retos que tiene el país para adoptar una política de aprendizaje para toda la vida
- Identificar cómo se percibe en la población el aprendizaje ¿es un proceso para toda la vida?
 - Importancia del aprendizaje en el plano laboral, educativo, recreativo.
- Conocer las principales motivaciones y limitantes para aprender.
- Indagar sobre los mecanismos y estrategias de aprendizaje conocidos y utilizados.
 - Estrategias de aprendizaje: presencial, en línea, autodidacta, asistido, en grupo.
 - Preferencias de la población en torno al aprendizaje: sus intereses y usos.
- Averiguar el impacto del aprendizaje en la vida cotidiana.

Metodología

Se realizó un estudio cuantitativo y un estudio cualitativo.

Estudio cuantitativo

Se aplicó una encuesta en puntos de afluencia a la población general a partir de 16 años. Se realizaron 823 encuestas en 12 ciudades del país:

Ciudad de México

Ciudad Victoria

Cuernavaca

Mérida

Mexicali

Monterrey

Querétaro

Saltillo

Toluca

Torreón

Tuxtla

Villahermosa

Para la aplicación del cuestionario se contó con la colaboración de estudiantes de licenciatura de la Universidad del Valle de México.

Metodología

Estudio cualitativo

Para esta fase del estudio se realizaron 11 entrevistas a profundidad con expertos en educación y aprendizaje para conocer el diagnóstico de México en el tema de aprendizaje para toda la vida. Los entrevistados fueron:

Alberto Almaguer Rocha

Director General CONOCER (2016-2018)

David Calderón Martín del Campo

Cofundador y Presidente Ejecutivo Mexicanos Primero

Gerardo Arturo Dubcovsky Rabinovich

Vicerrector de Investigación Universidad del Valle de México

Rossana Fuentes Berain

Fundadora y Directora General México Media Lab 21

Elisa Lavore Fanjul

División de Mercados Laborales del Banco Interamericano de Desarrollo

Carlos Mancera Corcuera

Socio Valora Consultoría

Jaime Martínez Bowness

Presidente Fundación Pro Universitaria

José Navarro Cendejas

CIDE - Programa Interdisciplinario sobre Política y Prácticas Educativas

Mónica Porres Hernández

Vicerrectora Académica Universidad del Valle de México

Humberto Salazar-Patiño

Rector Online Universidad del Valle de México

Dirk Van Damme

Head of the Innovation and Measuring Progress Division (IMEP), OCDE

Estudio cualitativo

¿Qué es el aprendizaje para toda la vida?

- Es la posibilidad de seguir aprendiendo una vez concluida la educación formal con el objetivo de desarrollar nuevas habilidades o para fortalecer habilidades con las que se cuenta, ya sea en el plano laboral, profesional o en el plano personal.
- El aprendizaje para toda la vida concibe que:
 - El aprendizaje es una característica humana que no debe terminar cuando se concluye la educación formal o cuando se entra al mercado laboral.
 - El ser humano puede aprender de forma permanente sin sujetarse necesariamente a un espacio físico, a un tiempo ni a una edad.
 - El aprendizaje no se debe circunscribir a las aulas, solamente como un espacio físico en un sistema formal.
- El aprendizaje para toda la vida es una forma global de entender el aprendizaje.



“Supone un proyecto que comprende todas las posibilidades de formación sobre cualquier tipo de conocimiento y en cualquier momento en la vida de la persona” **Mónica Porres**

¿Por qué es relevante en el contexto actual?



“Es necesario como profesionistas regresar y enterarme que está sucediendo con nuevas tecnologías y temas para seguir siendo competitivos”

**Jaime Martínez
Bowness**

1. UTILIDAD EN EL PLANO INDIVIDUAL Y SOCIAL

- El aprendizaje para toda la vida permite aprovechar los saberes adquiridos a lo largo de la vida y potencializarlos de tal forma que estos puedan ser utilizados para la realización del individuo y su contribución a la sociedad.

2. CAMBIOS VERTIGINOSOS EN MATERIA LABORAL, EDUCATIVA Y SOCIOCULTURAL

- Debido a la rapidez con que cambian las cosas en estos ámbitos se requiere un conocimiento constante, actualizado que permita a la población participar eficazmente en el mercado laboral; adecuarse a nuevos mecanismos de aprendizaje y adaptarse a los cambios socioculturales que implica el desarrollo tecnológico de la sociedad actual.

¿Por qué es relevante en el contexto actual?

3. ELEMENTO DIFERENCIADOR

- Al ser un aprendizaje que proviene en gran medida del deseo y/o la necesidad del ser humano por superarse, ya sea en el plano individual, laboral o social, el aprendizaje para toda la vida contiene elementos que le permiten diferenciarse de los procesos de automatización cada vez más frecuentes. El ser humano más que dedicarse a tareas manuales tiene la posibilidad de realizar actividades más reflexivas y que pueden ser más estimulantes como individuos.



“

“El aprendizaje para la vida tiene que ser un aprendizaje continuo que trate de lo general a lo particular. Lo particular podrá ser realizado por máquinas. Los humanos tendremos que tener espacios de reflexión más generalistas.” **Rossana**

Fuentes

Elementos esenciales del aprendizaje para toda la vida



La persona debe ser capaz de integrar estos conocimientos

Vertientes que puede tener el aprendizaje para toda la vida

Crecimiento personal

Aprendizaje relacionado con el crecimiento personal de los individuos

Objetivos

Motivación a seguir aprendiendo

Búsqueda del conocimiento *per se*, la aplicabilidad del conocimiento no es intrínseco

Características

Voluntario
Continuo

“Intencionalidad”
Un enfoque autodidacta

Crecimiento profesional

Con un enfoque de educación continua, enfocado en lo laboral

Objetivos

Busca adquirir una habilidad y competencia nueva por la necesidad de actualización en un área particular de conocimiento (mediante curso formal, diplomado, etc.)

Características

Hay una necesidad de aprender

Se percibe un beneficio potencial en el conocimiento adquirido

¿Qué diferencia al aprendizaje para toda la vida de otro tipo de aprendizajes?

Proceso continuo

- “Los aprendizajes para toda la vida son aprendizajes que permiten nuevos aprendizajes. Tienen como característica el hecho de ser procedimentales, más que temáticos”.

Actualización

- Se diferencia en que va incorporando conocimientos, correlacionándolos y permiten desarrollar la capacidad analítica y mnemotécnica para, partiendo de conocimientos particulares, seguir avanzando en lo general.

Abordaje

- No existe una diferencia en particular sino “una forma de abordar el tema de la vigencia de tus conocimientos, la actualización de tus conocimientos y ver la forma de poder hacerte cargo como individuo de tu autoaprendizaje”.

¿Cómo deben adaptarse los países para implementar el aprendizaje para toda la vida?

DESDE EL SECTOR GUBERNAMENTAL



Conocimiento accesible

- Aumentar cobertura
- Incorporar tecnología
- Contar con modalidades alternativas (educación en línea, programas autogestivos)



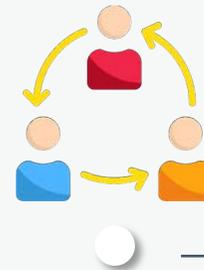
Reconocimiento estudios

- Generar mecanismos que reconozcan habilidades adquiridas en procesos formativos y en la práctica
- Certificar/estandarizar competencias y productos académicos



Regular calidad académica

- Obligatoriedad de que universidades ofrezcan estadísticas, reportes de egreso, instrumentos informativos, que sirvan como diagnósticos para respaldar la toma de decisiones que regulen la calidad académica



Articular mercado laboral con sector educativo

- Política de intermediación laboral: vinculación de vacantes existentes con egresados
- Sistema de información prospectiva que permita anticipar demanda de trabajo de 10 a 15 años

Se tienen todas las piezas, pero la integración es deficiente



48% de los encuestados considera que el aprendizaje es costoso

¿Cómo deben adaptarse los países para implementar el aprendizaje para toda la vida?

DESDE EL SECTOR EDUCATIVO



Actualización

Un sistema educativo actualizado en su metodología e infraestructura

Docentes

Los maestros deben tener mayor libertad de desplegar su imaginación y talento

Reconocimiento

Reconocimiento de los diferentes tipos de aprendizajes: formal, no formal e informal

Bases

Se necesitan bases sólidas que tienen que darse en la infancia, en la primera educación

Ampliar oferta

Ampliar alternativas para trabajadores con bajo nivel educativo, la oferta es reducida

Fortalecer formación en el sector formal. Desigualdad de acceso a partir del posgrado

Proveer oportunidades para población de rangos de edades diferentes y contar con ofertas más económicas centradas en las profesiones técnicas

“Para aprender a aprender es necesario que la persona primero tenga habilidades básicas, que es lo que dota el sistema educativo formal, partiendo de esto que tengas una intencionalidad de buscar que tus conocimientos sean vigentes, actuales y sean útiles.” **Alberto Almaguer Rocha**

El rol de las empresas y de los empleadores

“El futuro del empleo depende de aprender a aprender”. **Rossana Fuentes**

Ser facilitadores del conocimiento, alentar la capacitación.

Mayor proactividad respecto a la formación de sus semilleros de talento (más practicantes de educación técnica, de educación superior, becarios).

Proporcionar al empleado, durante la jornada laboral, un periodo para el autoaprendizaje
Más disposición a invertir en la recapitación continua de los empleados.
“Invertir en capacitación sabiendo que es una creación de valor mutuo”.

“Crear ambientes de trabajo que premien y reconozcan las competencias que son necesarias para la vida”.

Responsabilidad de compartir con la sociedad y el gobierno sus experiencias respecto a los formatos en los que el aprendizaje es más efectivo.

Que el empleador, dependiendo del perfil del empleado o plan de carrera profesional, proporcione al empleado contenidos que puede ser relevantes, que acerque oferta de universidades, centros de capacitación, etc.

Retos a los que se enfrenta México



Cambiar el paradigma de la educación escolarizada: actualmente se favorece el aprendizaje de una forma masiva y estandarizada. La masividad, la estandarización y el acceso segmentado por edad, son los principales obstáculos para el aprendizaje para toda la vida.



Vinculación entre instituciones educativas y PYMES, alentando el desarrollo de proveedores y cadenas de suministro.



Contar con una población formada para los requerimientos del sector productivo y brindar oportunidades del empleo y crecimiento laboral adecuadas. Actualmente falta capacitación y las oportunidades de desarrollo laboral no son adecuadas ni siquiera para aquellos que cuentan con formación.



La productividad sólo detonará en la medida en que las personas, a través de sus habilidades y conocimientos, sean capaces de incidir en la productividad del país. Su ocurrencia depende de que los conocimientos y habilidades sean pertinentes, vigentes, útiles y necesarios para la sociedad y el sistema productivo.



Contar con una mejor protección social: seguro de desempleo que permita recomponer la carrera profesional a través de la formación de habilidades.



Reducir el desempleo y el sector informal. Si no se reduce el sector informal se dificulta captar a la población para realizar capacitaciones.



El diseño de una política pública.

“El principal reto es salirse de la inercia de la escuela”
David Calderón



Para 45% de los encuestados el principal incentivo que tendrían las personas para seguir aprendiendo es contar con mejores oportunidades laborales



“

“En México hay una barrera ideológica: todo lo que tiene que ver con educación para el trabajo [es visto como] socialmente poco valioso. Nunca ha sido popular la educación técnica en México”

David Calderón

Política pública para impulsar el aprendizaje para toda la vida

Desarrollo de mejores docentes. Necesitan contar con todas las herramientas

Difundir carreras/educación técnica

Reforma educativa enfocada en competencias

¿Qué hacer en el plano educativo?



Política pública para impulsar el aprendizaje para toda la vida

¿Qué hacer en el plano laboral?



Articular el sistema educativo con el mercado laboral mediante una retroalimentación permanente



Difusión de certificación por competencias



Que la certificación de competencias sean útiles, actualizadas y valoradas.



Crear incentivos para que las empresas apuesten más a la capacitación en el trabajo

Política pública para impulsar el aprendizaje para toda la vida



Políticas específicas para trabajadores con bajo nivel educativo

Sistemas de información integrados que permita establecer prioridades a instituciones educativas, gobierno y sector productivo

Tareas del sistema educativo para desarrollar una cultura del aprendizaje para toda la vida entre la población

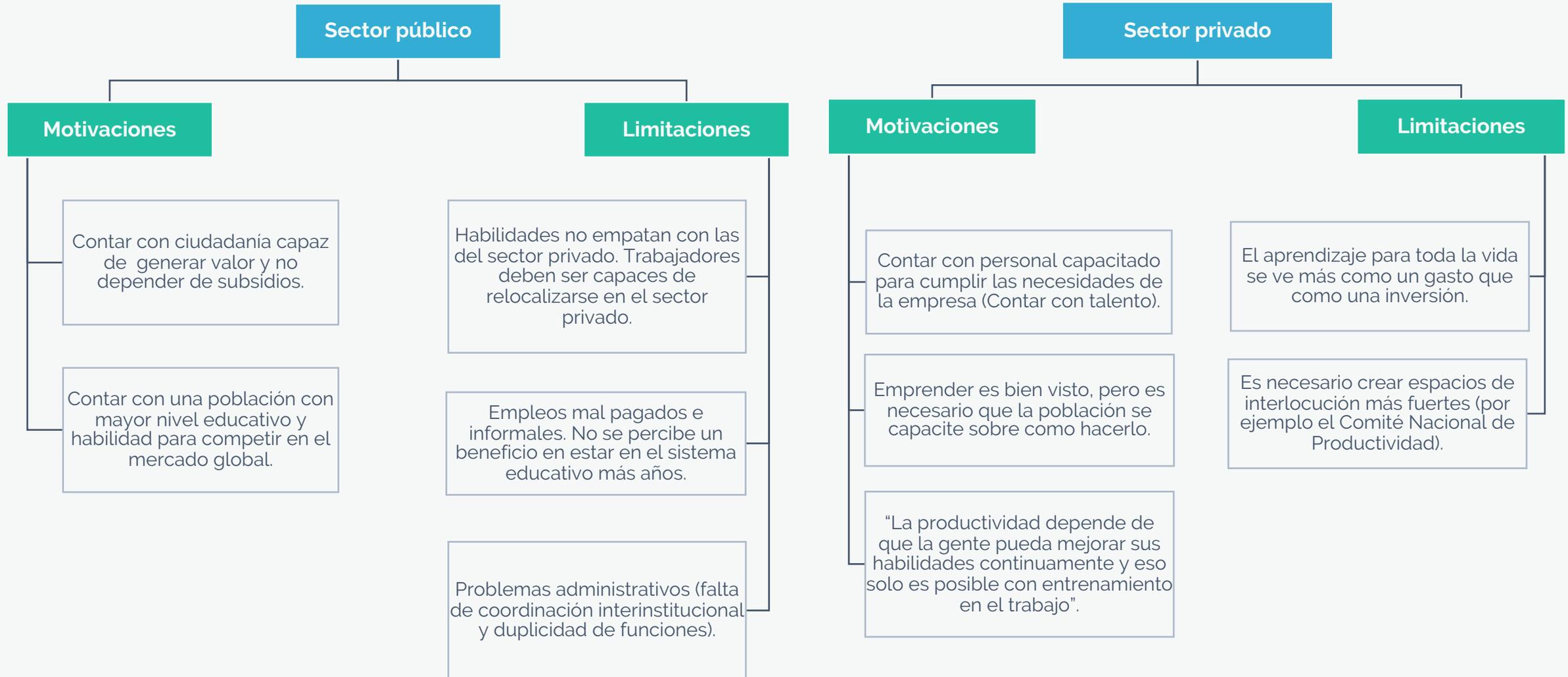
- Cultivar en los niños el aprendizaje independiente.
- Evidenciar a la población que el aprendizaje a lo largo de la vida es redituable. “Difundir casos de éxito de gente que ha cambiado de industria a través de la educación continua, que ha logrado transformarse exitosamente. La gente actualmente no lo percibe”.
- Aumentar el acceso a niveles de educación media superior y superior; mayores opciones de formación (educación a distancia, programas ejecutivos para profesionales).
- Mejorar la reputación de los programas de capacitación laboral en el país (por ejemplo CECATIs). Estos tienen certificaciones que no están siendo reconocidas por la industria. Es necesario mejorar su calidad y pertinencia.



Hasta un 87% de los encuestados prefiere aprender mediante una clase presencial y un 66% preferiría hacerlo en universidades o escuelas, antes que en su escuela o trabajo, lo cuál nos habla del reto del sistema educativo por difundir los nuevos medios de aprendizaje.



Motivaciones y limitaciones del sector público y sector privado para que la estrategia de aprendizaje para toda la vida pueda ser implementada en México



Motivaciones y limitaciones del sector educativo y población para que la estrategia de aprendizaje para toda la vida pueda ser implementada en México

Sector educativo

Motivaciones

Motivación en investigadores a capacitarse sobre como bajar recursos para sus investigaciones.

Motivar y formar a los alumnos para el autoempleo.

Capacitar a profesores para ejercer sus áreas de conocimiento, compaginando la labor docente con el ejercicio profesional fuera del ámbito académico.

Limitaciones

No debe asumir un rol monopolizador del conocimiento sino ser un facilitador del mismo,

Áreas de vinculación y de bolsa de trabajo necesitan actualizarse: que den seguimiento a las habilidades que van requiriendo egresados a lo largo del tiempo y que eso retroalimente en la generación de nuevos y mejores productos educativos.

Población general

Motivaciones

Para los trabajadores, el estar capacitado para cambiar de industria o poder ejercer como profesionista independiente.

Beneficio no solo de desarrollar habilidades vinculadas con su trabajo, sino también en el plano personal, por ejemplo salud, relaciones familiares, en distintos ámbitos de su vida.

Limitaciones

Mitos existentes de que la única educación válida es la formal, la tradicional, dentro de una institución

Gran desinformación sobre profesiones técnicas y certificación en competencias.

Es necesario mejorar el acceso, la cobertura, la eficiencia terminal y la calidad de la educación.

Ser mejores consumidores de la educación (exigir a las instituciones educativas que ofrezcan/vendan un buen producto).

¿Qué estrategias utilizar para llevar el concepto de aprendizaje para vida a sectores poblacionales tan diversos?

Cubrir a toda la población con competencias desde las más básicas hasta las más complejas.

La promoción y el uso de las certificaciones y competencias.

Concientizar a la gente en que se siga formando.

"Cultivar los estados de ánimo":
Demostrar que la educación continua tiene valor y sentido.

Difusión de cursos que el gobierno ha creado (por ejemplo CECATI's).

Involucrar a todos los niveles de gobierno.

¿Cómo garantizar que todos los sectores poblaciones puedan desarrollar el aprendizaje para toda la vida?



“No se trata de tener un título universitario sino que una persona domine ciertas áreas con conocimiento y habilidad”

Humberto Salazar

Debe ser prioridad que toda la población tenga una sólida y buena educación básica ya que es la base de los aprendizajes.

Tener un sistema compensatorio que se enfoque en dar oportunidades de educación a aquellos que no se han beneficiado del sistema formal de educación. Enfocarse en los grupos de edad o en la población con pocas oportunidades.

Mejorar la calidad de las instituciones técnicas superiores ya que cuentan con la ventaja de ofrecer formación flexible.

Apostar en programas de capacitación corta sin que se cierre la puerta a seguir tomando más cursos que eventualmente puedan convertirse en una licenciatura.

Capacitar a los universitarios en todos los ámbitos para que puedan ejercer tanto como empleados como autoempleados.. Se necesita poner énfasis en capacitación sobre como emprender (como facturar, armar portafolio de productos o de servicios, cartera de clientes, subcontratar colaboradores a través de internet).

No se trata necesariamente de subir nivel educativo, sino de lograr certificarse en diferentes competencias (tanto las existentes, como el acceso a nuevas a través de certificaciones ágiles, cortas y accesibles).

Elementos a tomar en cuenta para que la estrategia de aprendizaje para toda la vida sea exitosa

- Debido a que la educación formal no fue la mejor experiencia para muchas personas, existe una mala percepción del aprendizaje en general. Es importante comunicar que el aprendizaje para toda la vida no significa regresar a la escuela, “el aprendizaje es que la gente tenga un apetito en cualquier tipo de aprendizaje, pueden ser actividades sociales o cosas que les gusten.”
- Una política pública que dé una imagen positiva acerca del aprendizaje y enfocarse las ventajas y los beneficios de aprender.
- Respecto a la educación continua, se necesita mantener comunicación con los egresados, crear verdaderas oficinas de seguimiento en las universidades que mantengan a los egresados informados sobre cursos o certificaciones que más conectan con industrias atractivas.
- Garantizar una educación formal de competencias básicas, transversales. “Una persona debe saber leer bien, tener un razonamiento lógico-matemático básico y tener un sentido crítico de su realidad, de interpretación, de contraste de ideas, sin descuidar las cuestiones de valores y actitudes... y después todo el aprendizaje de habilidades específicas. Con bases sólidas será capaz de aprender nuevos procesos, nuevas tecnologías, adecuarse a nuevos marcos normativos y regulatorios.”



¿Qué han hecho los países exitosos?

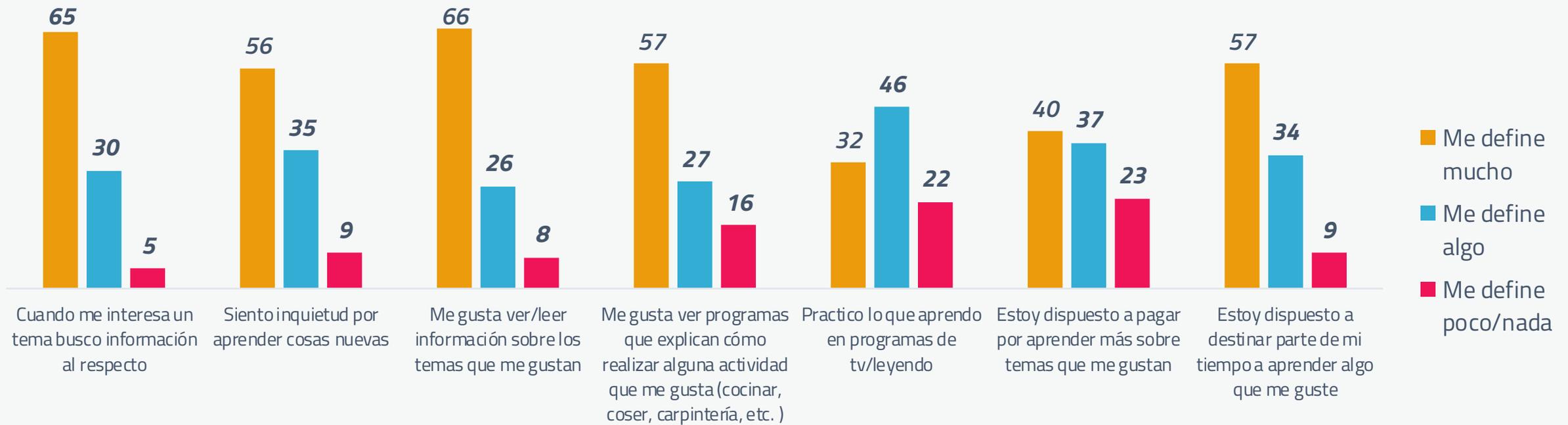
- Cuentan con un sólido sistema de educación básica y medio superior.
- Se enfocan en el tema de competencias desde temprana edad.
- No se aspira que todos tengan una educación superior, pero sí en la preparación de su población. Esta preparación es tanto a nivel superior como en la educación técnica de calidad.
- Se ha involucrado a los padres de familia, creado la visión de que la escuela no es importante en sí misma, sino que la importancia reside en el saber hacer.
- Países que han consultado a la sociedad acerca de la política de aprendizaje para toda la vida, les ha sido más fácil instaurarla, que en aquellos países donde se ha implementado de forma autoritaria.
- Países que carecieron de una estructura educativa, están incorporando un modelo basado en competencias y habilidades, es decir trabajando con una perspectiva de aprendizaje para toda la vida que está dando buenos resultados.

“

“Cualquier aprendizaje es legítimo, pero la otra pregunta es si los gobiernos o las sociedades deberían de invertir en cualquier tipo de aprendizaje y la respuesta es no. Es totalmente válido que los gobiernos definan el aprendizaje de toda la vida con habilidades necesarias para entrar al mercado laboral” **Dirk Van Damme**

Estudio cuantitativo

Interés y disposición de la población ante el aprendizaje



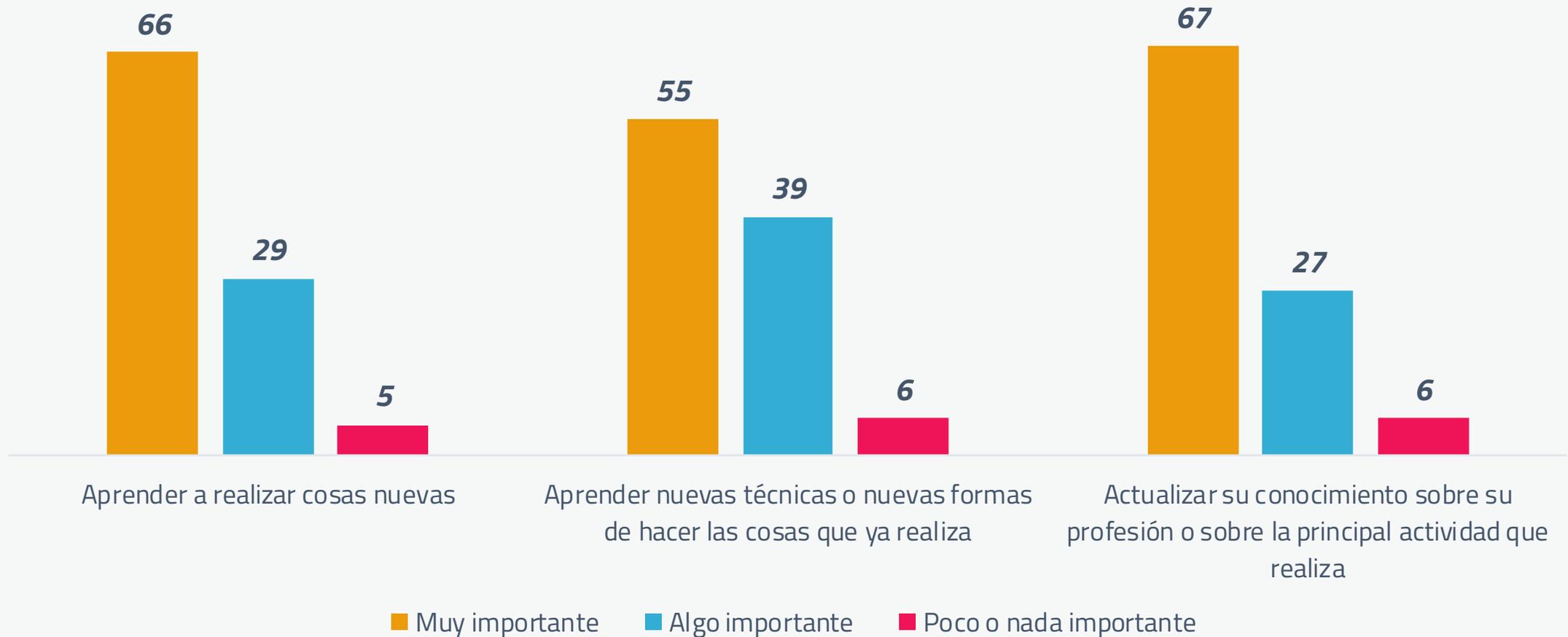
Existe inquietud por aprender cosas nuevas, así como interés por informarse y leer o ver información sobre temas que les gustan, sin embargo son menos los que ponen en práctica el conocimiento aprendido. La escolaridad influye, quienes cuentan con educación superior, sienten mayor inquietud por aprender cosas nuevas o informarse sobre temas que les gustan que quienes cuentan únicamente con educación básica (94% vs 84%). Igualmente, personas con estudios superiores ponen en práctica lo aprendido en mayor medida que aquellos que tienen educación básica (80% vs 63%). Por otra parte, los menos de 30 años se muestran más dispuestos a pagar por aprender sobre temas que les gustan que aquellos mayores de 45 años (80% vs 71% respectivamente).

Aprendizaje que la población considera de mayor utilidad

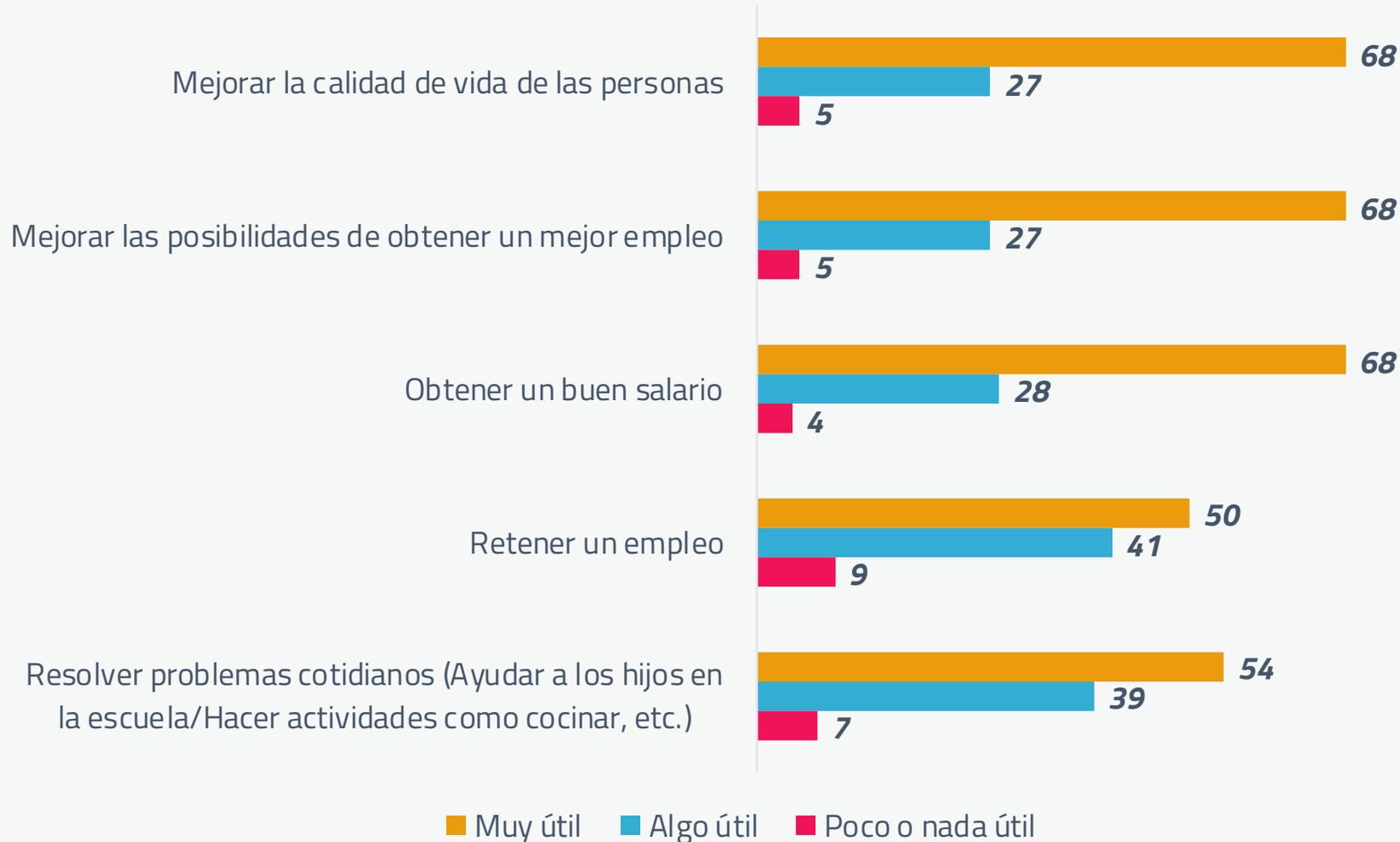


Encuestados que solo cuentan con educación básica valoran más lo aprendido en la escuela (42%) que aquellos que tienen educación superior (26%). De igual forma, tienden a valorar más lo aprendido a través de familiares y amigos (10% vs 5%).

¿Qué tan importante es el aprendizaje?



Utilidad del aprendizaje

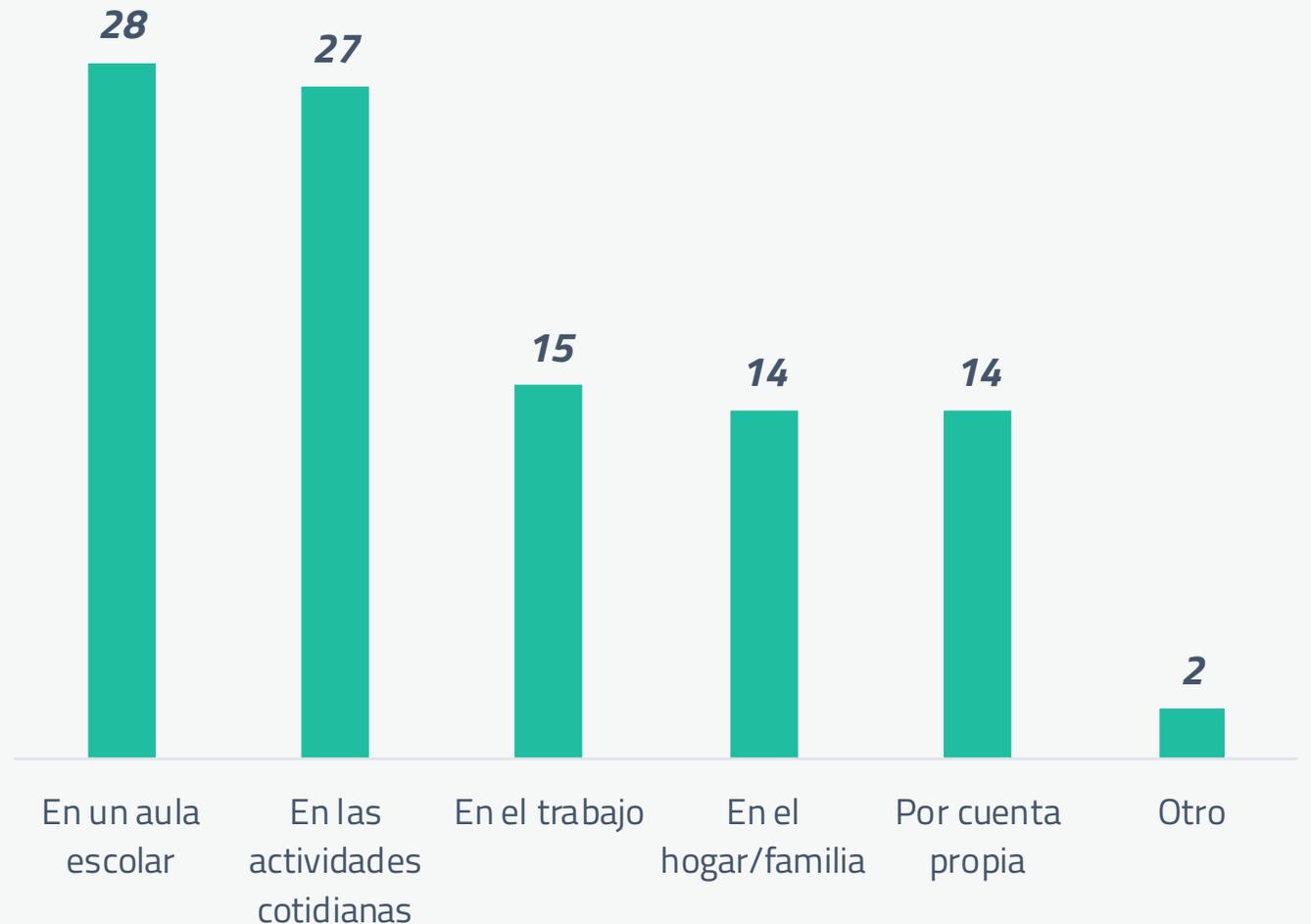


“[Se debe] demostrar que la educación para la vida funciona, demostrar que si paga”
Jaime Martínez Bowness

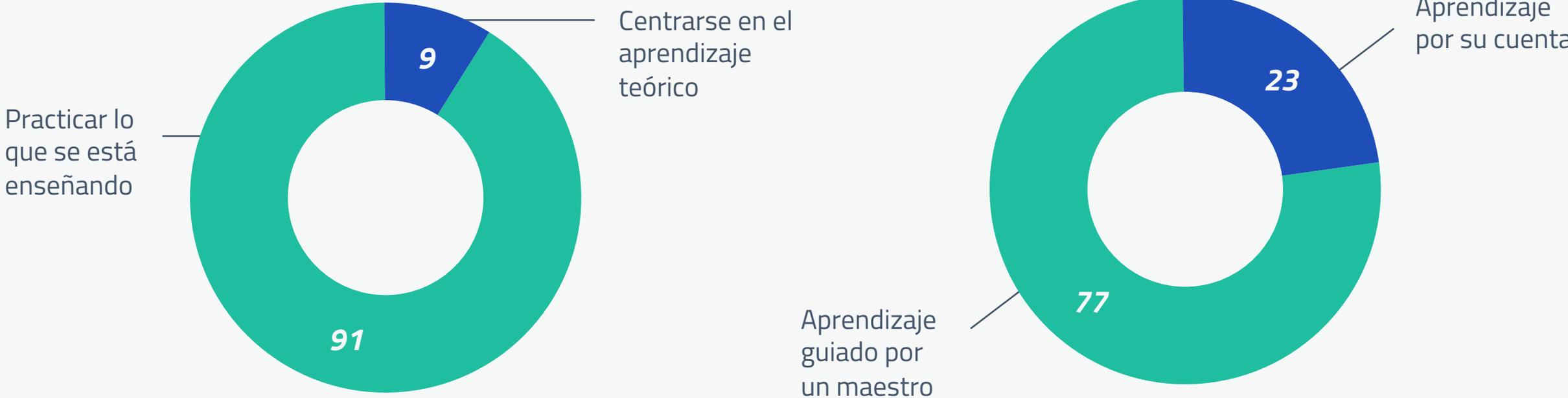
La población con educación superior considera que seguir aprendiendo es más útil para mejorar la calidad de vida que la población que únicamente cuenta con educación básica. En una escala del 1 al 5 (a mayor puntaje mayor utilidad) le otorgan en promedio un puntaje de 4.58 vs 4.17. También le asignan mayor utilidad a resolver problemas cotidianos, (4.31 vs. 3.88).

Adquisición del aprendizaje

Un sector importante de la población considera que el aprendizaje se adquiere principalmente en el aula escolar. Esta percepción no varía, por género ni edad, pero es mayor entre aquellos que cuentan con menor nivel escolar. Como señalaban los expertos entrevistados es importante comunicar que el aprendizaje para toda la vida no está circunscrito al aula escolar no significa regresar a la escuela, “el aprendizaje es que la gente tenga un apetito en cualquier tipo de aprendizaje, pueden ser actividades sociales o cosas que les gusten.”



Mecanismos preferidos para aprender

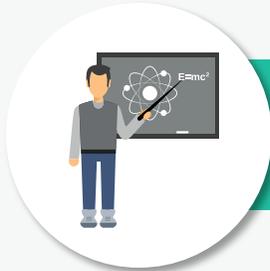


A menor edad los encuestados prefieren practicar lo que están aprendiendo que centrarse en el aprendizaje teórico. Las mujeres prefieren en mayor medida un aprendizaje guiado por un maestro que los hombres (81% vs 74%).

P. Si quisiera aprender sobre un tema o actividad que le guste o un pasatiempo ¿Cómo le gustaría más aprenderlo?

Mecanismos preferidos para aprender

Clases presenciales



87

13



Clases por internet

Aprendizaje en universidades, escuelas o institutos



66

34



Aprendizaje en un entorno cotidiano como trabajo u hogar

P. Si quisiera aprender sobre un tema o actividad que le guste o un pasatiempo ¿Cómo le gustaría más aprenderlo?

Motivos más importantes que pueden complicar que las personas continúen aprendiendo una vez que terminen la escuela

Motivos	Posición
Falta de interés	1
Falta de recursos económicos (no tiene dinero)	2
Falta de tiempo	3
No cree necesitarlo	4
Falta disposición personal	5
Falta de opciones para capacitarse/poca oferta	6
Desconocen dónde pueden capacitarse	7
Considera que ya no es de utilidad	8

Incentivos para seguir aprendiendo

Los expertos entrevistados señalan que uno de los retos del país es que no se cuenta con una atractiva oferta laboral que permita oportunidades de desarrollo. Por su parte, los encuestados han indicado que un incentivo para seguir aprendiendo es contar con mejores oportunidades laborales. Esta respuesta se presenta en mayor medida (48%) en aquellos que cuentan con un empleo que en aquellos que no cuentan con empleo (39%).



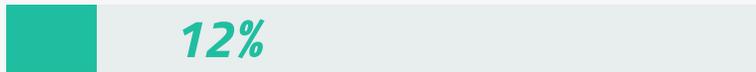
Mejores oportunidades laborales



Mejorar calidad de vida



Satisfacción personal

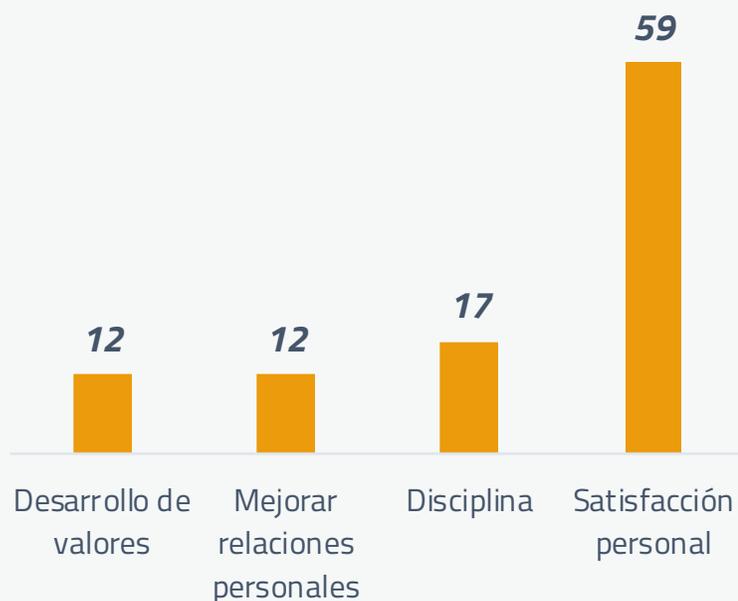


P. ¿Cuál de estos incentivos cree que podría motivar a las personas a seguir aprendiendo después de haber terminado la escuela?

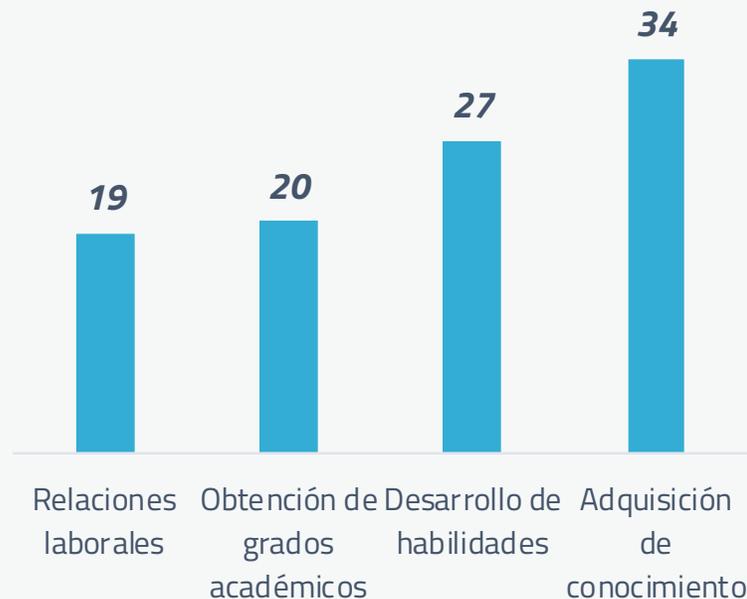
Otras respuestas son *Aprender cosas nuevas (8%)* y *Transmitir conocimiento a sus amigos/familiares (2%)*

Beneficios percibidos del aprendizaje

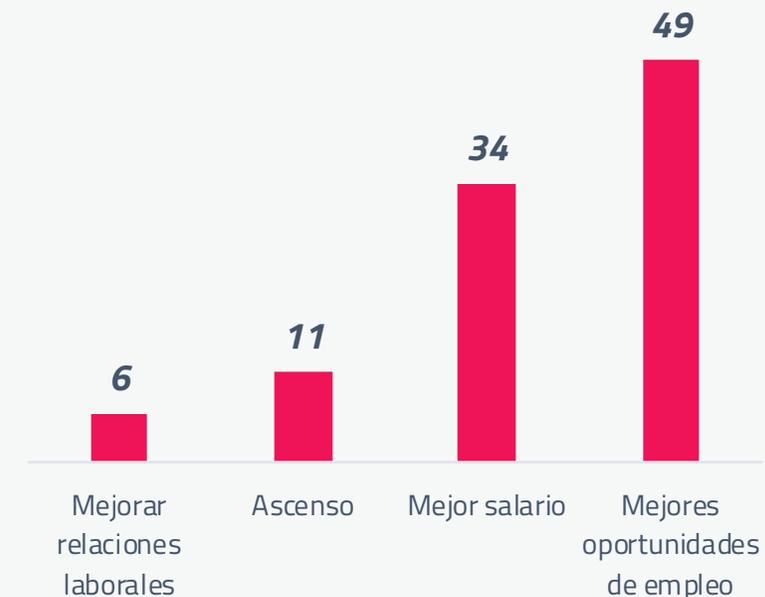
El aspecto personal



El aspecto educativo



El aspecto laboral

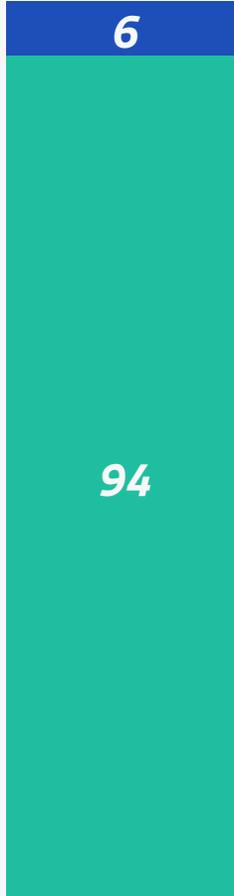


En el aspecto personal la satisfacción es más importante para quien tiene estudios superiores que para aquellos que únicamente cuentan con educación básica (64% vs 41%). La satisfacción personal también resulta más importante para el grupo poblacional en edades entre 31 y 45 años que para los menores de 30 años (64% vs 57%) y para quienes cuentan con trabajo (63%) comparado con aquellos que no cuentan con empleo (49%).

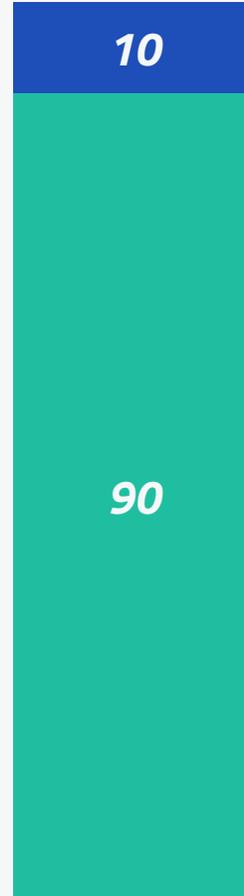
P. Pensando en una persona que se capacita con regularidad ¿Cuál es la principal ventaja que esa persona obtendría en...?

Percepciones del aprendizaje

El aprendizaje es para gente que cuenta con nivel bachillerato o más



El aprendizaje concluye terminando estudios oficiales



El aprendizaje puede darse a lo largo de la vida



“Aprender debe de ser una actividad constante y el sistema educativo debería de apoyar a los individuos para aprender en cualquier etapa de su vida.” **Dirk Van Damme**

Las mujeres consideran en mayor medida que los hombres (92% vs 87%) que el aprendizaje puede darse a lo largo de la vida.

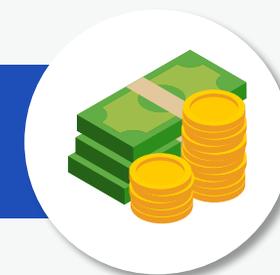
Percepciones del aprendizaje

El aprendizaje es accesible



52

48



El aprendizaje es costoso

El aprendizaje a lo largo de la vida es una necesidad



61

39



El aprendizaje a lo largo de la vida es un gusto

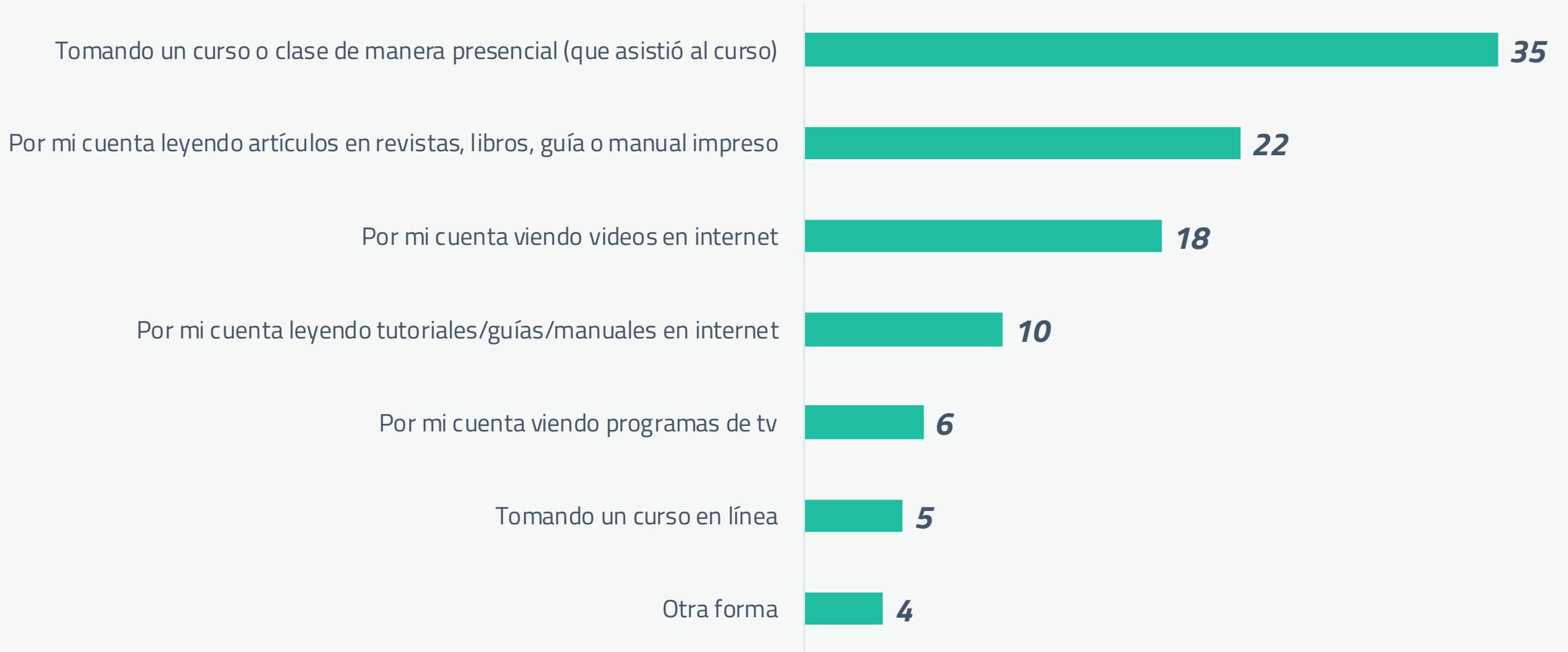
P. ¿Con cuál de estos enunciados se encuentra más de acuerdo?

Encuestados que cuentan con educación básica consideran que el aprendizaje a lo largo de la vida es una necesidad en mayor medida que aquellos que cuentan con educación superior (74% vs 60%). Aquellos que tienen algún hijo o adolescente en edad escolar también consideran que el aprendizaje a lo largo de la vida es una necesidad en mayor medida que aquellos que no tienen hijos en edad escolar (65% vs 57%).

Temáticas aprendidas recientemente



¿Cómo lo aprendió?

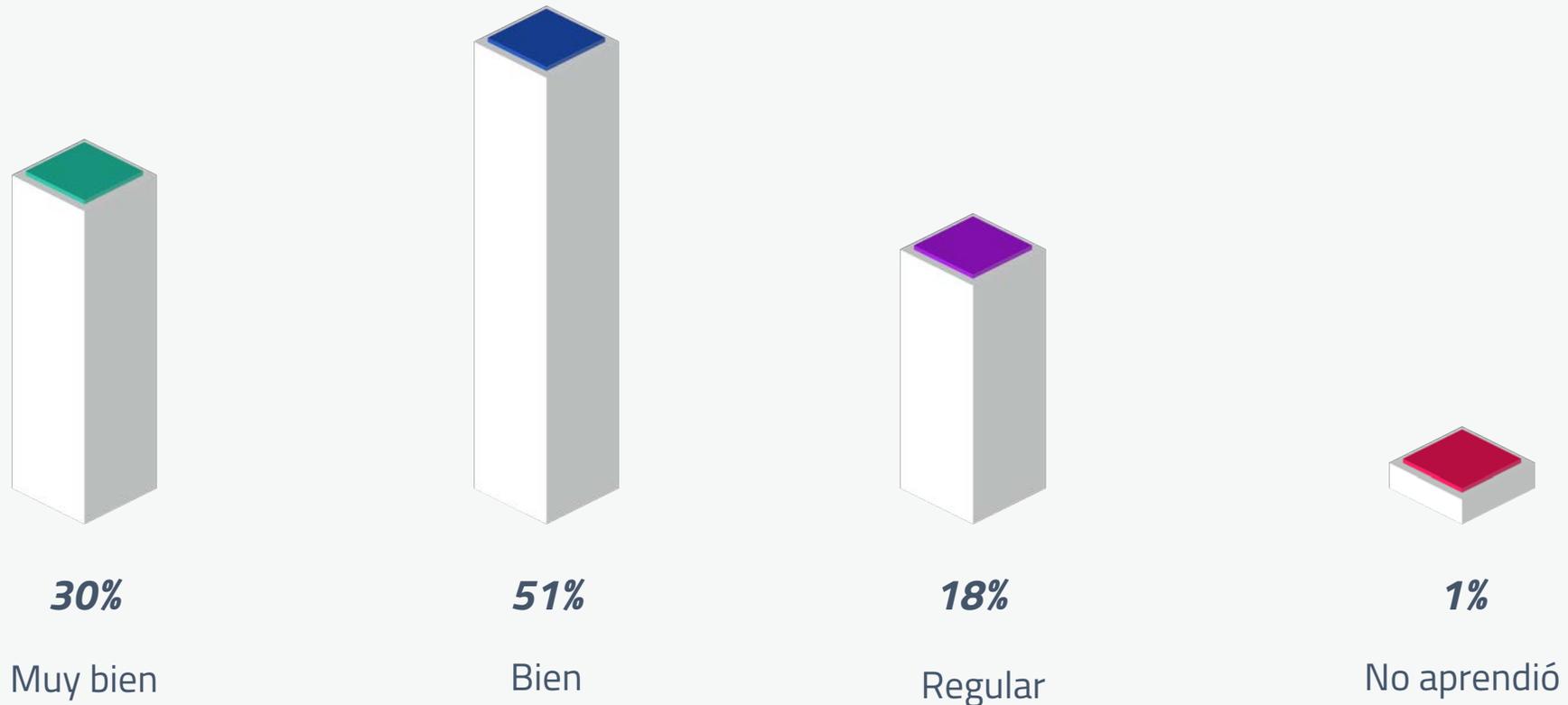


Videos y tutoriales por internet ¿quién los usa y para qué?

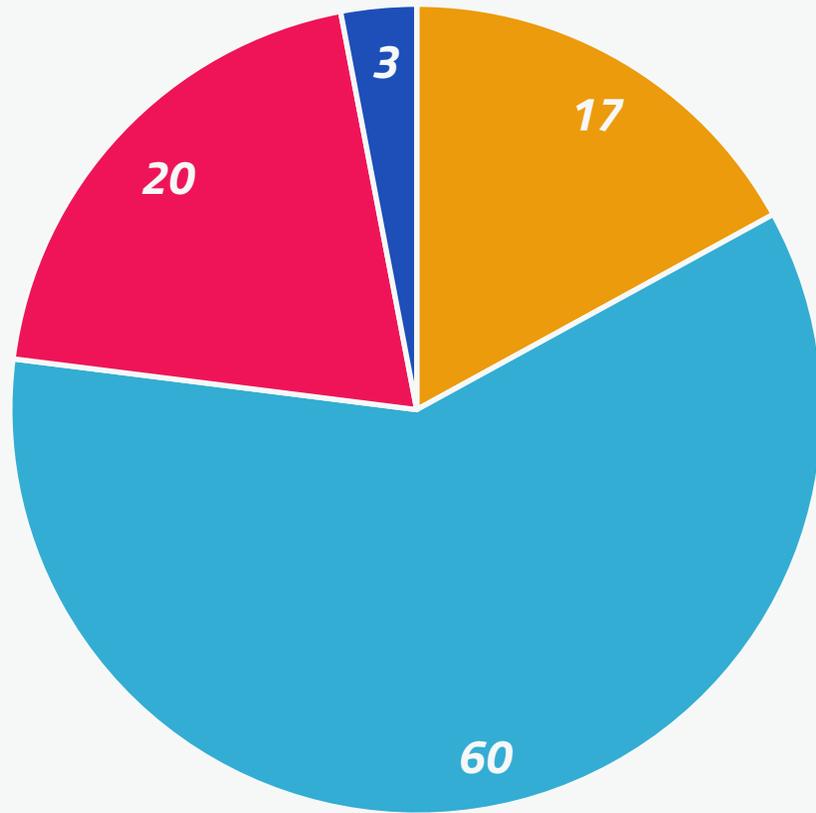
	Yo	Un familiar	Ninguno
Capacitación relacionada a mi trabajo	54.60%	22.40%	23.00%
Ayudar a alguien de la familia (hijos/hermanos/amigo o a ti mismo) sobre una tarea escolar, por ejemplo, resolver fracciones, sumas, etc.	49.90%	33.90%	16.20%
Aprender a comer saludable	49.60%	26.70%	23.60%
Solucionar algún malestar físico, algo relacionado a la salud/enfermedad	44.60%	30.50%	24.90%
Aprender a cocinar o hacer un platillo en específico	44.50%	39.10%	16.30%
Aprender alguna actividad manual (tejido, carpintería, manualidades)	38.70%	34.90%	26.40%
Aprender alguna actividad artística (tocar un instrumento, aprender pintura)	36.20%	28.30%	35.50%
Aprender a reparar algo del hogar (plomería, gas, electricidad)	31.80%	33.60%	34.70%
Averiguar el funcionamiento/fallas en el hogar (plomería, gas, electricidad)	31.10%	34.80%	34.20%
Averiguar el funcionamiento/fallas del auto	28.70%	35.50%	35.90%
Aprender a reparar algo del auto	26.40%	32.50%	41.10%

P. Usted o alguien de su familia cercana recurrió a algún video o tutorial en internet o tv que le ayudase para...

¿Diría que el conocimiento o lo que aprendió con estos videos, tutoriales o guías, lo aprendió...?



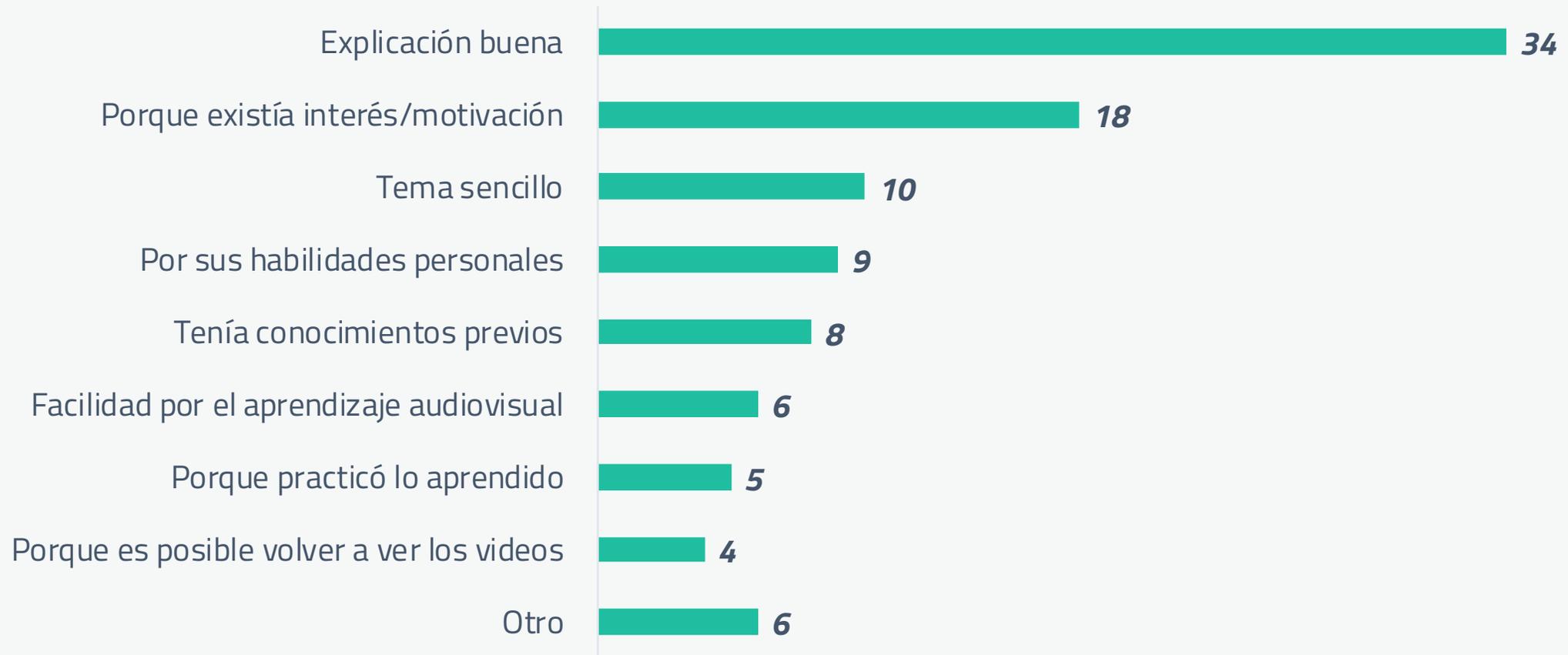
¿Diría que el conocimiento o lo que aprendió con ese material (video, tutorial, guía), lo aprendió...?



■ Muy fácil ■ Fácil ■ Difícil ■ Muy difícil

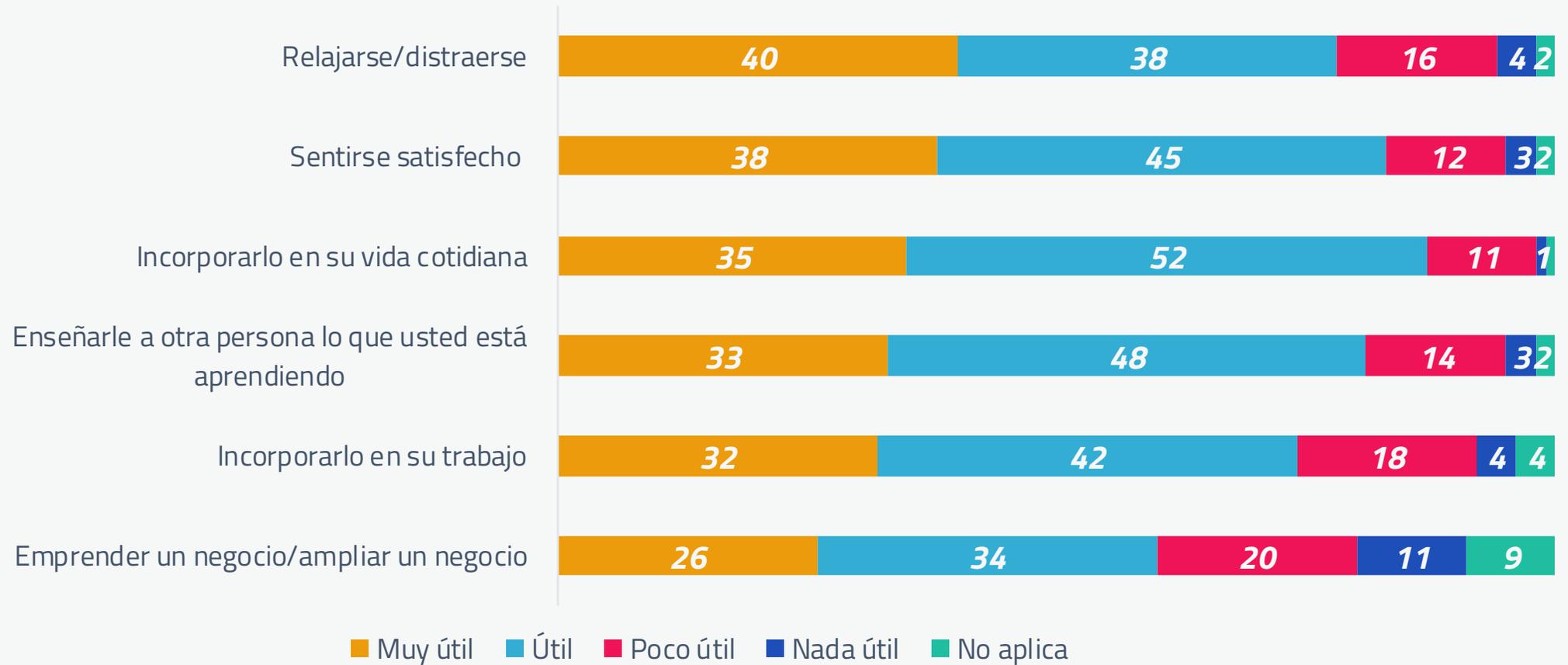


Motivos por los cuales lo aprendido resultó fácil o muy fácil



P. ¿A qué atribuye que aprendió de manera fácil o muy fácil?
Para aquellos que respondieron que les resultó fácil o muy fácil lo que aprendieron

Utilidad de los videos, tutoriales o guías para...



P. ¿Qué tan útiles han resultado los videos, guías o tutoriales que ha visto? Diría que han sido muy útiles, útiles, poco útiles o nada útiles para...



Finalidad para continuar aprendiendo

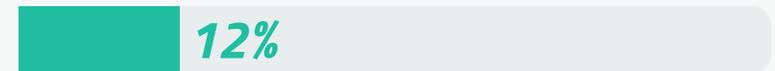
Por gusto



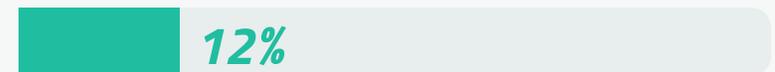
Por aprender



Para emprender un negocio



Por mi trabajo actual

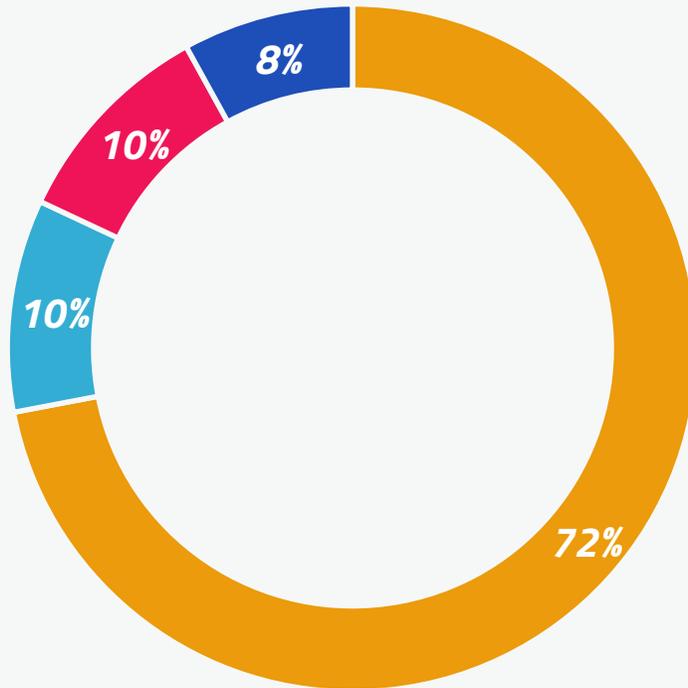


Los menores de 30 años se muestran más propensos a aprender por gusto que los mayores de 45 años (54% vs 43%). Por otra parte, quienes cuentan con empleo se muestran más dispuestos a aprender para emprender un negocio (14%) que quienes no cuentan con empleo (9%).

P. Piense en algo que quisiera aprender, algo que le resulte atractivo sobre cualquier tema ¿con qué finalidad lo aprendería?

Otras respuestas son Para buscar un nuevo trabajo (4%), Para enseñárselo a alguien (3%), Otro (2%)

Esquemas de aprendizaje más atractivos

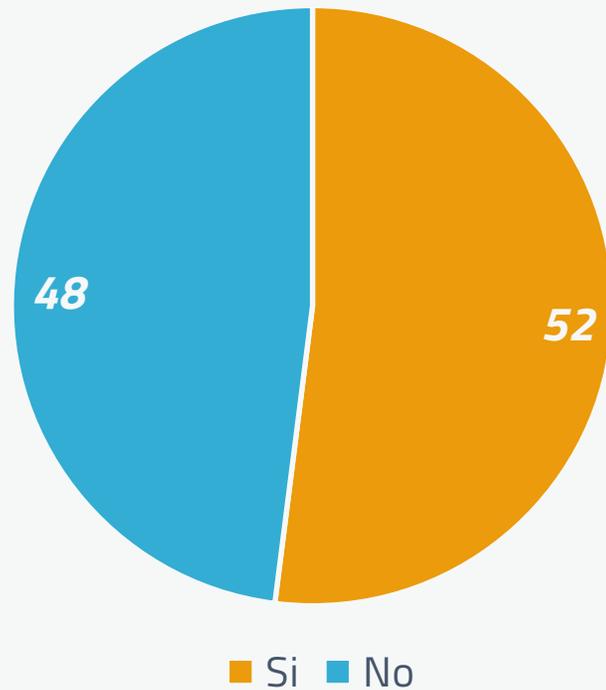


- Preferiría una clase presencial con una persona que le guíe
- Preferiría una clase en línea con una persona que le guíe al momento
- Aprender por su cuenta
- Preferiría una clase en línea con una persona que le guíe (no necesariamente al momento)

Mientras que la mayoría de los encuestados tiene preferencia por aprender con una persona que lo guíe en forma presencial, los expertos entrevistados resaltan la necesidad de implementar una estrategia que fomente el uso de nuevas tecnologías, que permitan, por una parte ampliar el acceso al aprendizaje, y por otra parte diversificar los canales de acercamiento al aprendizaje.

Participación en alguna clase, curso o taller y motivo de participación

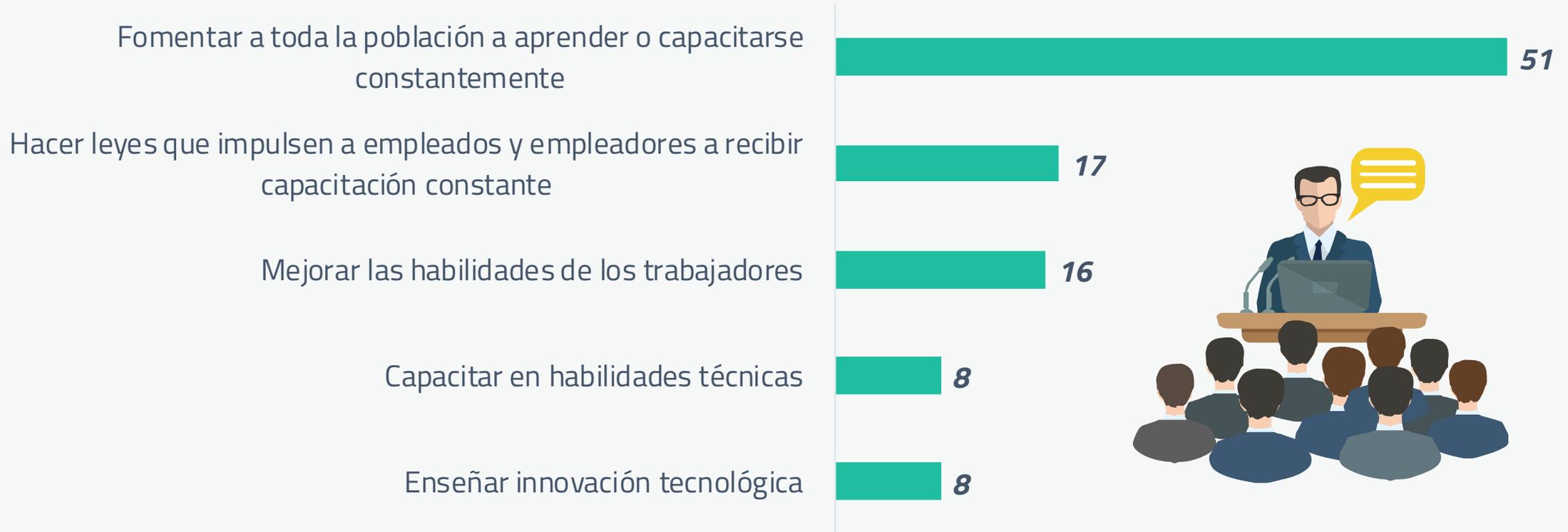
Ha tomado algún clase/cursos en los últimos 6 meses



¿Por qué tomó esa clase?

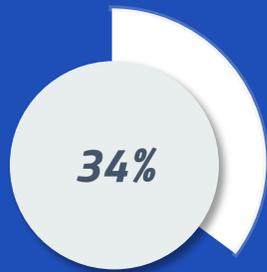


Prioridades que debe tener el aprendizaje



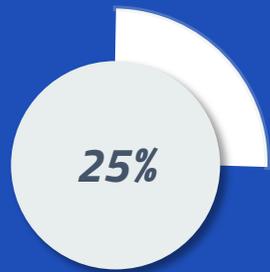
Para la población lo prioritario debe ser fomentar la capacitación y el aprendizaje constante. En este sentido los expertos ponen énfasis en la necesidad de demostrar que un aprendizaje continuo, "paga", es decir que les traerá beneficios. Esto implica un reto para el país, ya que se deberá adecuar el sistema productivo de tal forma que retribuya el esfuerzo de capacitación permanente.

Propósito principal de la educación



34%

Obtención de conocimiento general



25%

Aumentar posibilidades de bienestar



16%

Desarrollo económico



13%

Obtención de habilidades específicas

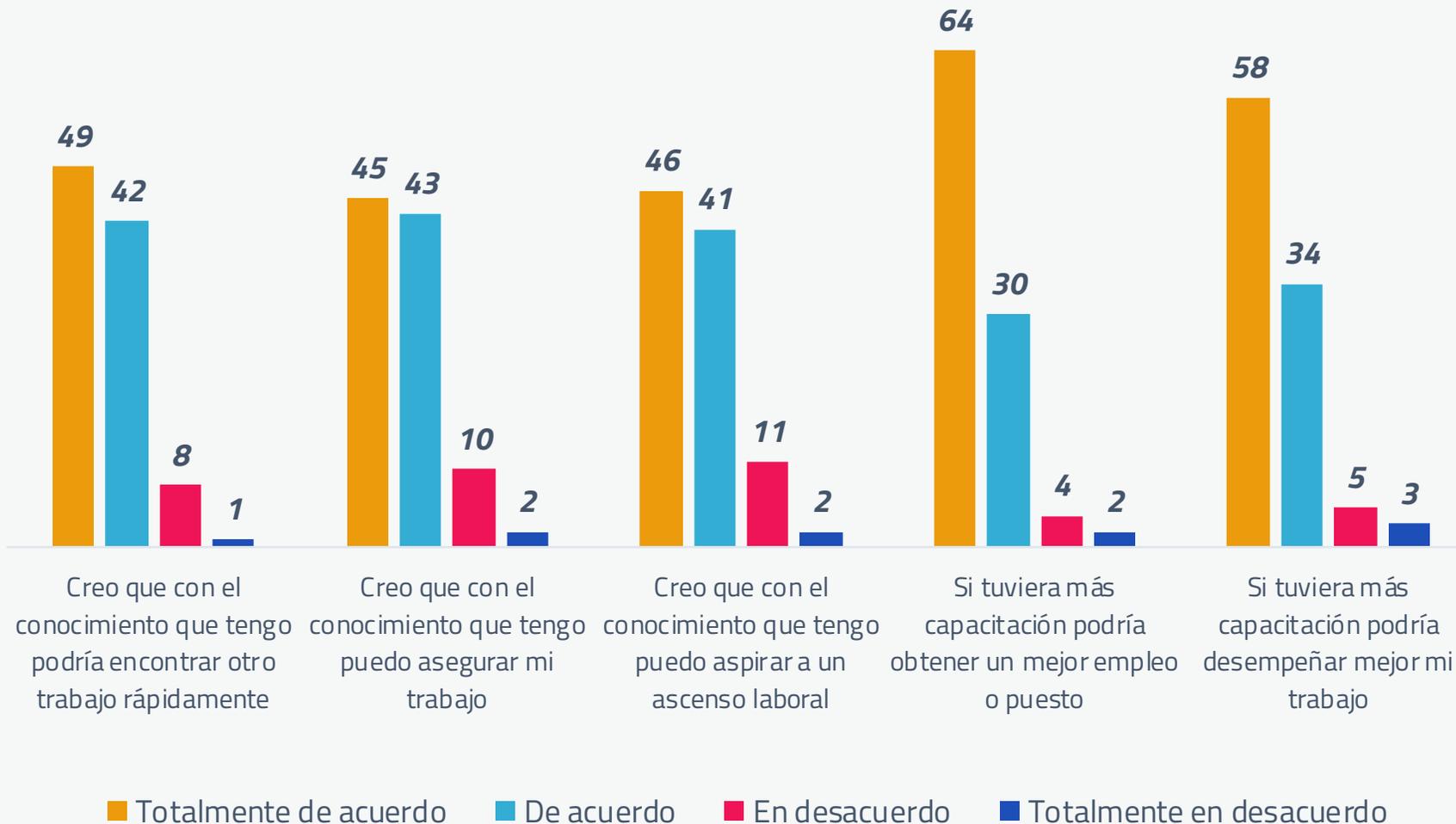


12%

Promoción de valores (justicia, respeto, disciplina, etc.)

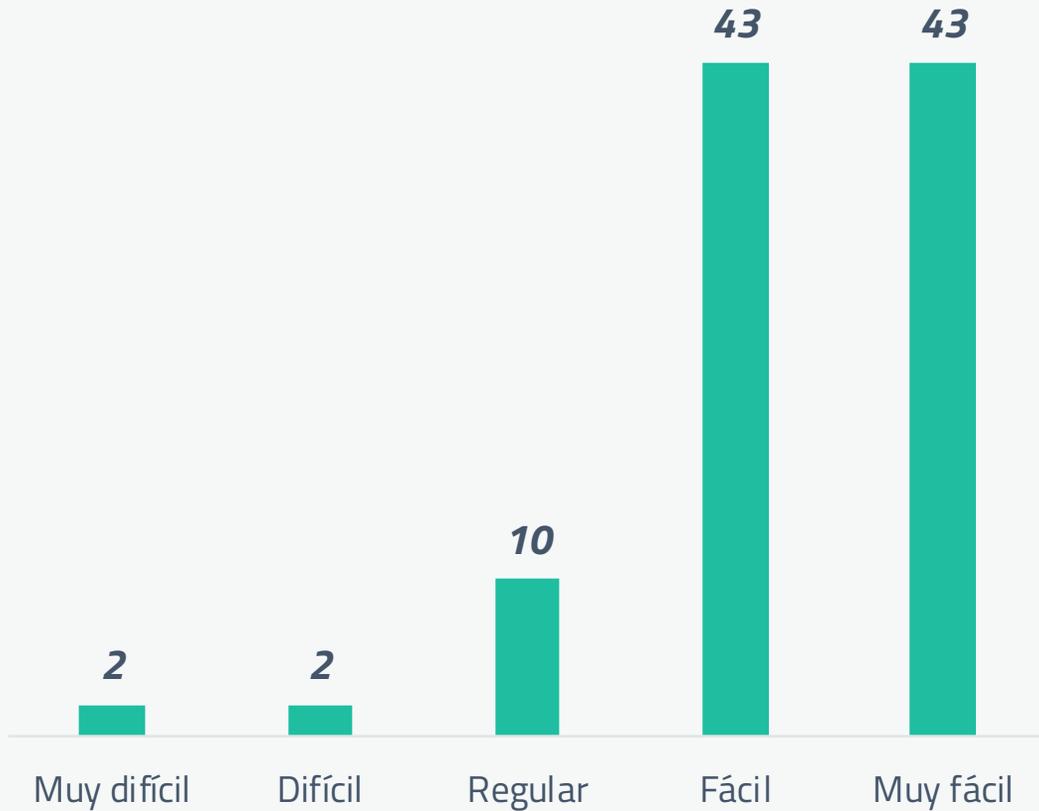
El desarrollo económico es un propósito considerado de mayor importancia para aquellos que cuentan con educación básica que para aquellos que cuentan con educación superior (23% vs 16%). La promoción de valores se encuentra en la misma circunstancia, siendo más importante para quien cuenta con educación básica (22%) que para aquellos con educación superior (9%).

Valoración del conocimiento en el ámbito laboral



Si bien el 88% de los encuestados considera que con sus conocimientos actuales pueden asegurar su trabajo, 92% considera que de tener capacitación podría desarrollar mejor su trabajo. Aquellos con educación superior y con edades menores a 30 consideran que con su conocimiento actual podrían encontrar otro trabajo rápidamente.

Facilidad para aprender cosas nuevas

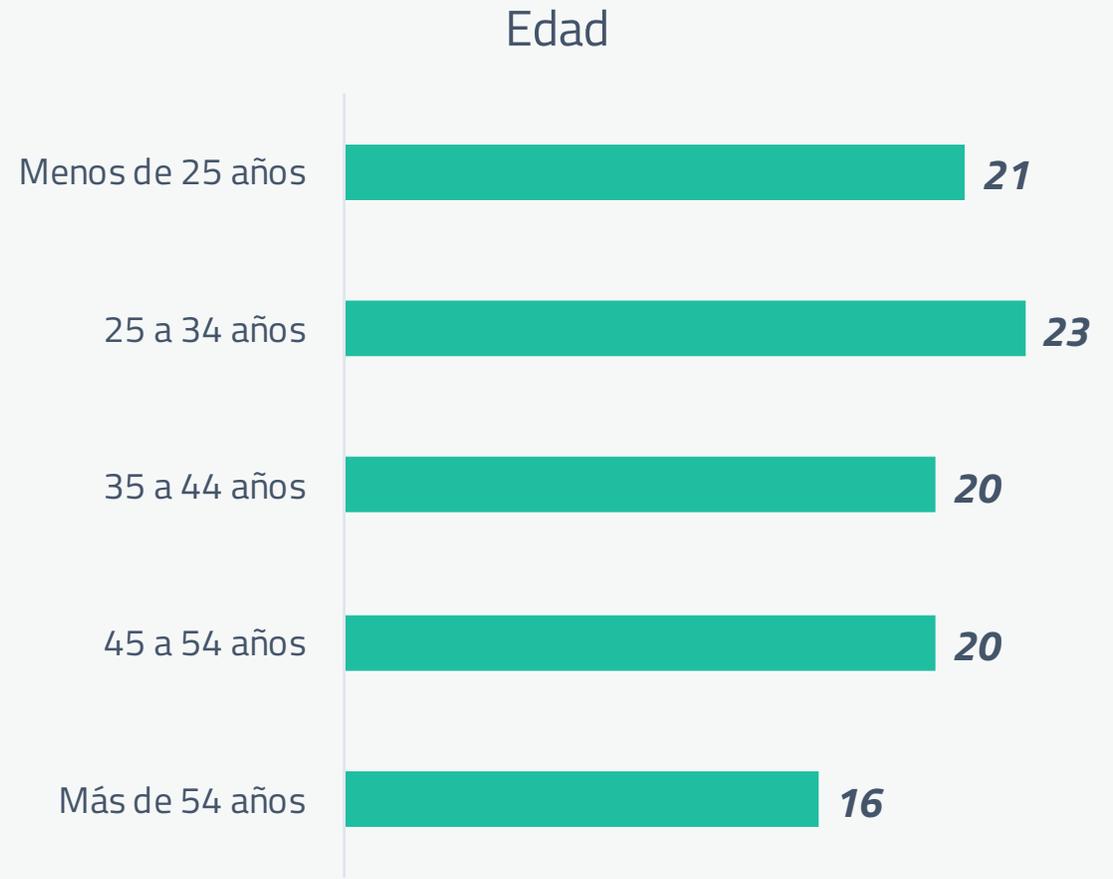
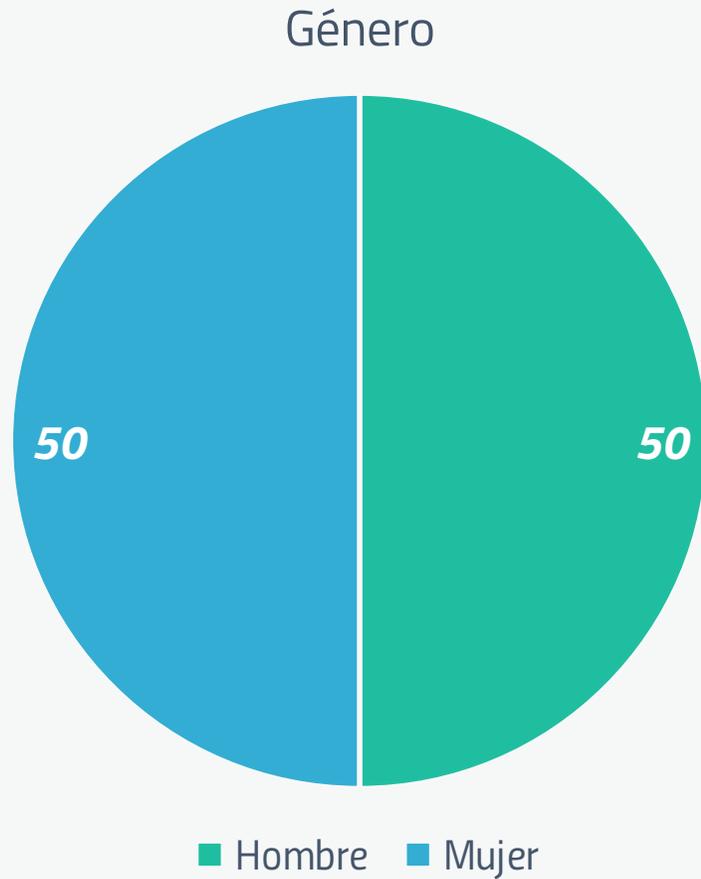


En una escala del 1 al 10, la media de facilidad para aprender cosas nuevas es de 8

P ¿Qué tan fácil diría usted que le resulta aprender cosas nuevas?



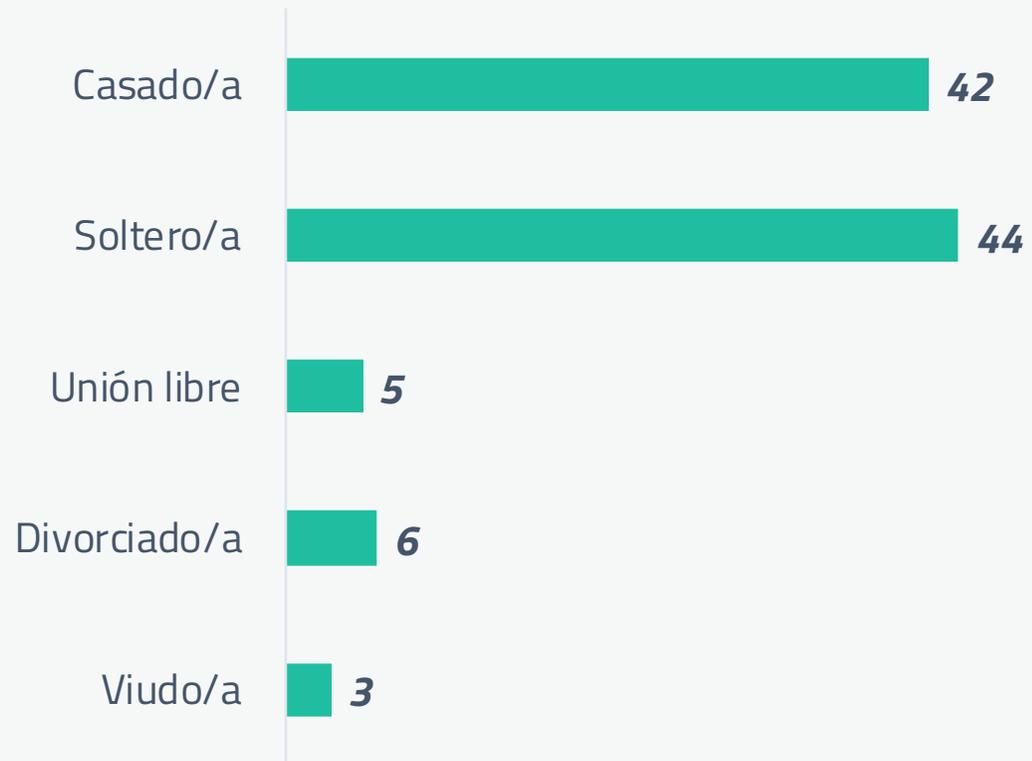
Demográficos



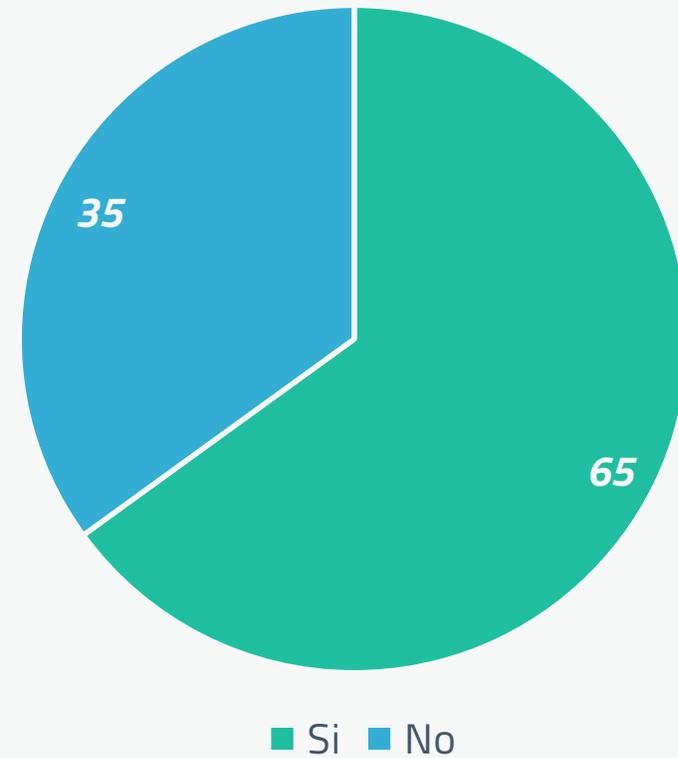
El promedio de edad es de 38 años

Demográficos

Estado civil



Actualmente cuentas con empleo

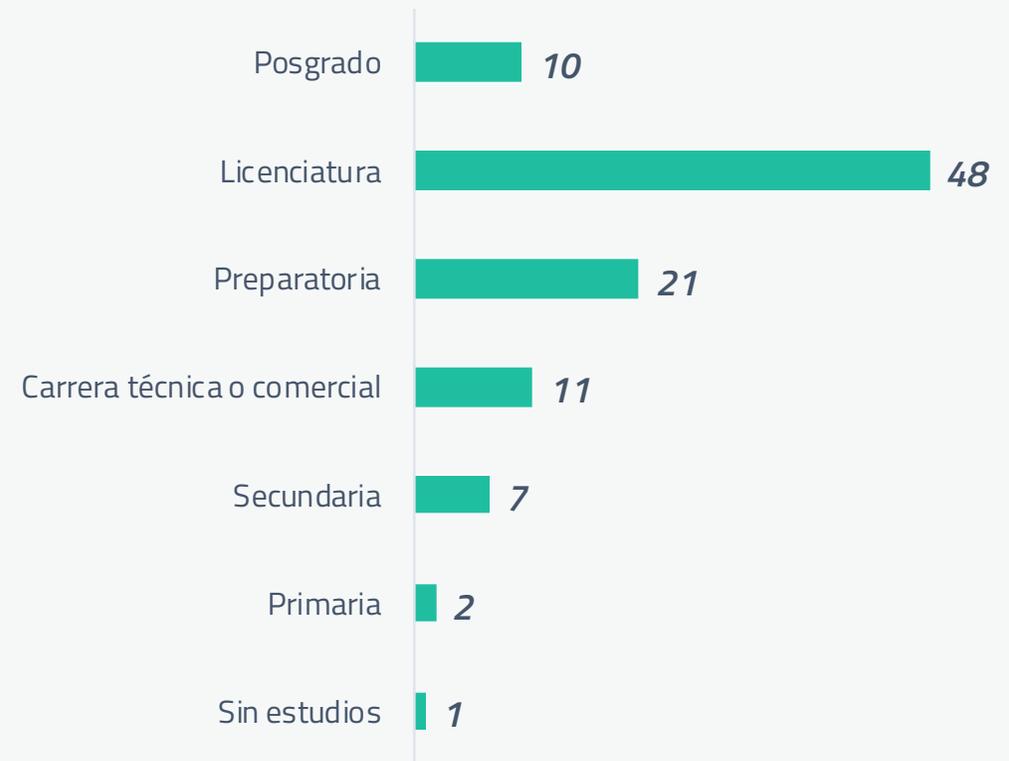


Demográficos

¿Cuál es tu ocupación principal?



¿Cuál fue su último grado de estudios?



Conclusiones

A la luz de la revolución tecnológica que estamos viviendo y en donde la constante es el cambio, la actualización permanente es crucial no sólo para aspirar a mejores oportunidades profesionales, sino también para mantener vigente el conjunto de habilidades y conocimientos que contribuyen a la empleabilidad de una persona. Obviamente, los beneficios de la educación continua no sólo se dan a nivel de los individuos, estos también se reflejan en la capacidad de los países para mantenerse productivos y competitivos en el escenario global.

El estudio "Aprendizaje para Toda la Vida" fue creado para conocer la disponibilidad de la población para adquirir nuevos conocimientos, así como los mecanismos y estrategias para lograrlo. En lo específico, la investigación buscó entender si las personas perciben al aprendizaje como parte esencial de un proceso de vida, las principales motivaciones y limitantes que hay para adquirir nuevos conocimientos y sobre los distintos vehículos disponibles para lograrlo.

A nivel conceptual, el "Aprendizaje para Toda la Vida" es la posibilidad de las personas en seguir aprendiendo, ya sea una vez concluida su

educación formal o a través de distintas etapas de su vida laboral, esto con el objetivo de fortalecer las habilidades con las que cuenta. Dentro de esta definición el aprendizaje no se limita a las aulas y el proceso de formación no termina cuando se ha concluido la etapa de educación formal.

A través de una serie de entrevistas con expertos, el estudio permitió entender el papel que deben tener los distintos sectores al momento de definir una estrategia de Aprendizaje para Toda la Vida. Del lado del gobierno es fundamental la instrumentación de políticas públicas que orienten, incentiven y faciliten el aprendizaje permanente; y siempre considerando la gran diversidad de perfiles y grados de educación. Entre otras acciones, hay que impulsar una Reforma Educativa basada en competencias. Se debe reforzar la educación básica, que es cuando los hábitos y actitudes de aprendizaje permanente pueden ser fácilmente modelados en los estudiantes. Es necesario cultivar en los niños el aprendizaje independiente, más allá de las aulas. Así mismo, se tendría que ampliar la oferta educativa para personas de distintos rangos de edad y también fortalecer la educación técnica.

Conclusiones

El gobierno debe articular el sistema educativo con el mercado laboral mediante mecanismos de retroalimentación permanente y también crear incentivos para que las empresas apuesten más a la capacitación en el trabajo. Sería necesario promover el uso de certificaciones y competencias, así como implementar programas de comunicación que incentiven la formación continua en la población y que muestren que la actualización permanente tiene un valor importante para los individuos y para la sociedad en su conjunto.

Por supuesto, las empresas tienen un papel protagónico en este proceso ya que deberán fomentar y facilitar la adquisición de nuevos conocimientos en sus empleados y esto implica encontrar el tiempo y los recursos necesarios para invertirlos en capacitación. Por ejemplo, los empleadores podrían proporcionar a sus trabajadores contenidos relevantes y oportunidades de actualización, ya sea de forma directa o en colaboración con universidades y centros de capacitación externos.

En lo que respecta a los hallazgos de la encuesta aplicada a población en general, sale a la luz una actitud positiva hacia la adquisición de

nuevos conocimientos, en particular en temas de interés personal. Una gran parte de los encuestados considera que es posible aprender durante toda la vida y que la educación no se limita al tiempo que se pasa en la escuela. Asimismo, los entrevistados indicaron que lo que han aprendido por cuenta propia es lo que consideran más útil, incluso superando a lo aprendido en la escuela.

Cuando se indaga sobre las motivaciones para aprender nuevas cosas, entre las principales se menciona la oportunidad de mejorar la calidad de vida o de acceder a mejores oportunidades laborales y salariales. Llama la atención que la capacidad de conservar el empleo no figura entre los principales motivos para la educación continua. En lo que respecta a las limitantes que inhiben la actualización de conocimientos, destacan la falta de interés, de dinero o el tiempo para hacerlo. Con este indicador, ¿podemos inferir que la población no está lo suficientemente informada acerca de los cambios que se están presentando en el mercado laboral como resultado de los cada vez más acelerados cambios en el estado de la tecnología?

Conclusiones

Para los encuestados son las aulas -con la guía de un instructor- los espacios preferidos para el aprendizaje. Sorprende que, incluso cuando hay una gran variedad de opciones para la capacitación en línea, esta queda rezagada en las preferencias de la población consultada.

No son pocos los retos que enfrenta México en este rubro. En primer lugar, la forma en que se concibe la escolarización: la masividad, la estandarización y el acceso segmentado por edad, son algunos de los obstáculos. En términos de productividad, un reto importante para el país, ésta puede mejorar a través de impulsar la actualización y pertinencia de las habilidades de la fuerza de trabajo. Por otro lado, la informalidad y el desempleo también se revelan como barreras para mantener capacitadas a las personas en edad de trabajar.

Para finalizar: queda en evidencia que la población entiende el valor y la necesidad de la actualización para toda la vida. También es claro que los distintos sectores, incluyendo al gobierno, la academia y la industria, deberán articularse para implementar una estrategia nacional de

"Aprendizaje para Toda la Vida". Entre las acciones prioritarias no sólo se encuentra la habilitación de mecanismos para hacerlo posible, sino también el fomento de una cultura de capacitación permanente en la población.