

UN COMPONENTE PRIMORDIAL EN LA FORMACIÓN TÉCNICA INTEGRAL: LA FORMACIÓN DE TÉCNICOS COMO PERSONAS

Mario Alsidés Vásquez Cruz

Licenciado en Administración de Empresas, con Maestría en Dirección de Empresas. Director de ITCA-FEPADE, Centro Regional San Miguel. E-mail: mvasquez@itca.edu.sv

Resumen

La economía mundial tiende a la automatización, la Inteligencia artificial, la realidad aumentada y a la Internet de las Cosas. Muchos de los trabajos que ahora existen, en el futuro no estarán disponibles para la nueva fuerza laboral, inclusive la fuerza laboral activa corre el riesgo de perder muchos puestos de trabajo [1]. Ante esta nueva realidad económica y tecnológica, es necesario que las fuerzas que integran nuestra sociedad organicen esfuerzos para poder entender las amenazas y las oportunidades que de ella se desprenden. A partir de ahí habrá que establecer los mecanismos que les permitan hacer frente de mejor manera a los peligros y sacar el máximo provecho a las potencialidades. La academia, a nivel superior, seguirá teniendo uno de los roles principales en la forma como se enfrentará esta nueva era. Tendrá que estar atenta para que las competencias que están desarrollando en las personas que se forman en sus campus no estén alejadas de las nuevas demandas laborales. En esta labor, estar al día con las herramientas para desarrollar los conocimientos y habilidades, requerirá de una cantidad enorme de recursos suficientes para adquirir los equipos, las tecnologías y el talento humano docente. Sin embargo, desarrollar las denominadas habilidades blandas o suaves, que les permitirán a los estudiantes desenvolverse competentemente en el mundo del trabajo tecnificado, siempre requerirá menos recursos económicos y más actitudes y aptitudes institucionales.

Palabras clave

Formación profesional, competitividad, habilidades blandas, personalidad, competencias laborales, formación moral.

Abstract

The world economy tends to automation, artificial intelligence, augmented reality and the Internet of Things. Many of the jobs that now exist in the future will not be available to the new workforce, even the active workforce risks losing many jobs. Faced with this new economic and technological reality, it is necessary that the forces that make up our society organize efforts to understand the threats and opportunities that arise from it. From there we will have to establish the mechanisms that allow them to better cope with the hazards and make the most of potentialities. The academy, at a higher level, will continue to have one of the main roles in how this new era will be faced. You will have to be aware that the competences that are developing in the people that form in their campus are not far from the new labor demands. In this task, being up to date with the tools to develop the knowledge and skills, will require a huge amount of resources sufficient to acquire the equipment, technologies and human teaching talent. However, developing so-called soft or soft skills, which will allow students to competently develop themselves in the world of technified work, will always require less economic resources and more institutional attitudes and skills.

Keywords

Professional training, competitiveness, soft skills, personality, labor competencies, moral training.

Introducción

El presente artículo se refiere a la particular visión del autor sobre el futuro que se avecina, con el advenimiento de la nueva era que está marcando el acelerado desarrollo de las nuevas tecnologías como

la automatización y la inteligencia artificial, la era que algunos denominan la cuarta revolución industrial.

Pero principalmente se presenta una idea de cómo

Recibido: 21/06/2017 - Aceptado: 22/06/2017

ciertos componentes de las competencias que se demandarán en esta nueva realidad económica no cambiarán, como son la parte actitudinal, el componente que tiene que ver con el ser. Ante lo anterior se plantea la necesidad de que las Instituciones de Educación Superior puedan darle la importancia a este componente integrándolo en todo el quehacer académico, administrativo y gerencial, de tal manera que los estudiantes se enfrenten con que la realidad que observan concuerda con lo que se pregona en las aulas.

Desarrollo

La tendencia de la economía mundial es hacia la alta tecnificación. La automatización, la robótica, el desarrollo de la inteligencia artificial, el Internet de las Cosas y muchas otras, están tomando auge y posicionándose como elementos sobre los cuales se sentará el futuro de la humanidad. Es ahora difícil pensar que la vida del ser humano pueda ser independiente de esta tendencia y que el desarrollo de las empresas, sus productos y servicios, puedan llevarse a cabo pasando por alto esta realidad.

Lo anterior implica que el mercado laboral ofrecerá, cada vez más, puestos de trabajo que, para desempeñarlos eficientemente, el recurso humano deberá estar especializado con nuevas competencias. Esto puede implicar que las personas que estén en el mercado de recursos humanos, sin las capacidades que demandan esos puestos de trabajo, no podrán incorporarse como agentes activos en esta nueva realidad económica. En realidad, ya existe el temor, que se ha expresado en muchas entidades internacionales como el Foro Económico Mundial y el Harvard Business Review, de cuántas personas serán desplazadas de sus puestos de trabajo o que no encontrarán una oportunidad laboral en el futuro, cuando estas nuevas tecnologías alcancen su madurez, sin que hasta ahora se tenga una respuesta certera del impacto real que ello pueda tener, ya que históricamente las economías se han adaptado a estos eventos disruptivos, en cada una de las revoluciones industriales [2].

Si bien es cierto que esta madurez es algo que no se alcanzará en el futuro próximo, la pregunta que si es urgente hacerse y contestarse es si sabemos cuáles son las competencias que demandará el mercado laboral y cuáles son los pasos que se están dando para obtenerlas de parte del mercado de recursos humanos, y otorgándolas de parte de la academia.

Si validamos como cierta la teoría, por ser ampliamente aceptada, que establece que las competencias

laborales de una persona se componen de tres elementos básicos, como son: **el conocimiento teórico, la capacidad o habilidad de aplicar ese conocimiento para solucionar situaciones problemáticas y una cultura de valores y principios universales**, y que si falta alguno de éstos, las competencias no pueden considerarse integrales [3]. Podemos hacer una aproximación teórica de cuáles pueden ser los elementos que componen las competencias que pueden sobrevivir y seguir estando vigentes en el futuro, porque con seguridad habrán siempre aspectos innatos de la naturaleza humana, que una máquina o un software, por muy desarrollada que esté la inteligencia artificial, no podrán hacer. Seguramente, los dos primeros componentes de las competencias serán los que estarán expuestos a mayores cambios y serán a los cuales tendrán menos acceso y por lo tanto difíciles de adquirir por amplios sectores de la humanidad con recursos bajos y medios.

En vista de lo anterior, será necesario que el enfoque de la academia se oriente a fortalecer programas transversales que permitan a sus estudiantes adquirir y desarrollar las denominadas habilidades suaves, que les permitirán desenvolverse competentemente en el mundo del trabajo tecnificado y que sean la base para la creatividad e innovación. Esos programas deberán ir más allá de la formación de un nivel de pensamiento único, que lleva a las personas a responder de una forma mecanizada y obediente a las directrices de la nueva economía, sino más bien el reto será como conducir a los estudiantes, en un ambiente que potencie la creatividad y la innovación, en el marco de unos principios universalmente aceptados como válidos de comportamiento, hacia niveles elevados de humanidad que las máquinas jamás podrán alcanzar.

El reto que se presenta a la academia parece de grandes dimensiones, sobre todo por la escasez de los recursos que se pueden necesitar para implementar programas efectivos. Además, están presentes las dificultades agregadas, entre las cuales está el hecho que los estudiantes provienen y conviven en entornos que no favorecen su formación como personas. La familia, que debiera ser la principal fuente de formación de las bases humanistas de los jóvenes está fallando en esta tarea.

A pesar de las dificultades reales planteadas, hay mucho que se puede hacer en el día a día para que el paso de los jóvenes por el proceso de formación superior, con los recursos que ya se cuentan en la academia, tenga un impacto positivo en sus vidas, presentes y futuras. Lo primero tiene que ver con la labor docente

en el aula y, aun, fuera de ella. Afortunadamente ya los programas de estudio, en el contenido de cada módulo contemplan la formación integral del educando. La formación basada en competencias requiere que, en cada etapa de formación de una competencia, el docente tenga la capacidad de integrar, compartir y evaluar los aprendizajes en un contexto de principios y valores que la vida real en el trabajo demanda. Hay aquí entonces mucho por hacer, para lo cual se requiere un compromiso de todos los involucrados para que esto sea una vivencia real en el aula, pero principalmente del docente, siendo que es éste quien permanece más tiempo de forma presencial con el alumno.

Pero además, los campus en su conjunto y sus diferentes instancias, debieran convertirse en escenarios reales en los cuales los estudiantes pudieran observar, participar, experimentar y comparar la manera en que se hacen las cosas en relación con un estándar de comportamiento con el que ellos son formados y evaluados en las aulas.

Los campus, en sus diferentes instancias, debieran convertirse en oasis dentro de un amplio desierto, donde los estudiantes se sienten valorados, aceptados, comprendidos, animados y motivados a convertirse en lo que se les inculca permanentemente en el aula: ser transformados en personas integrales.

En las aulas y fuera de ellas, los jóvenes deben sentirse tratados como las personas que esperamos se conviertan en el futuro. Deben ser vistos como si ya fueran profesionales íntegros, competentes, capaces de transformar la realidad. Se debe lograr que alcancen a percibir que la disciplina y el rigor académico es bueno y necesario, ya que así serán tratados en el ámbito profesional.

Cuando se ayuda a los estudiantes a ver el rigor académico como parte de un proceso que se integrará a su éxito profesional, que ya se ve como una realidad en ellos, les será más fácil someterse a dicho rigor y sobre todo aprender las otras competencias que complementan su formación holística.

Reflexión

Como ya lo ha expresado Stephen R. Covey, autor de **Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva**, al comentar acerca de los estudios sobre el efecto Pigmalión, las personas al final se convierten en aquello que les decimos que son [4]. Por lo tanto, si tratamos a nuestros estudiantes como personas, como los profesionales que llegarán a ser, la adaptación de éstos al vasto universo tecnológico que se les está abriendo frente a sus ojos, será menos traumática y probablemente de éxito, porque al final el ser humano siempre será superior a la máquina más avanzada, dado que sin éste ésta última no existiría.

El gran reto siempre será cómo lograr que este trato con rigor académico y como persona, sea sistemático, lógico y ampliamente aplicado en cada ámbito y realidad que enfrenta el estudiante dentro del campus e incluso fuera de él, cuándo realiza su trabajo social y prácticas profesionales.

Cada miembro de la institución debiera enfocar sus actuaciones en su interacción con los estudiantes, teniendo en mente esa realidad en la que queremos que se convierta cada joven, como si ya lo fuera.

Referencias

[1]. S. Klaus, "The Fourth Industrial Revolution: what it means and how to respond". World Economic Forum. [On line]. Available : <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>. [Accessed: 15 -Mar-2017]

[2] D. Kosbie, A.W. Moore, y M. Stehlik, "How to Prepare the Next Generation for Jobs in the AI Economy". Harvard Business Review, 5 de junio de 2017. [On line]. Available: <https://hbr.org/2017/06/how-to-prepare-the-next-generation-for-jobs-in-the-ai-economy>. [Accessed: 5 -Jun-2017]

[3] I. Chiavenato, Gestión del talento humano. 3a. ed. México, D.F., MX: McGraw-Hill Interamericana, 2009.

[4] S. R. Covey, Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva: la revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa. Barcelona : Paidós, 1997.