

CONDICIONES Y PERSPECTIVAS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL CONTEXTO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y EL CONOCIMIENTO

LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y EL CONOCIMIENTO

AUTORES: José Grismaldo Pico Mieles¹

Oscar Santiago Barzaga Sablón²

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: jgpico@utm.edu.ec

Fecha de recepción: 18 - 12 - 2016

Fecha de aceptación: 14 - 02 - 2016

RESUMEN

El presente trabajo aborda una de las problemáticas más acuciantes de la actualidad que es la formación profesional en el contexto de la sociedad de la información y el conocimiento en los marcos de la gestión empresarial. Su objetivo es analizar la importancia de la formación profesional y su impacto en la sociedad y en la empresa, a partir de la aplicación de novedosas estrategia de formación de competencias profesionales. Donde se analizan los factores que limitan el proceso de formación profesional. La metodología se fundamenta en la aplicación de métodos teóricos como: la abstracción científica, el método comparativo, el análisis de documentos y el método sistémico estructural funcional.

PALABRAS CLAVE: sociedad de la información; sociedad del conocimiento; formación profesional; competencias profesionales.

CONDITIONS AND PROSPECTS OF VOCATIONAL TRAINING IN THE CONTEXT OF THE INFORMATION AND KNOWLEDGE SOCIETY

ABSTRACT

The present work addresses one of the most pressing problems of today who is vocational training in the context of the information society and the knowledge in the frames of the business management. Its objective is to analyze the importance of vocational training and its impact on the society and in the

¹ Magister. Profesor de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. Universidad Técnica de Manabí de Portoviejo. Ecuador.

² PhD. de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. Universidad Técnica de Manabí de Portoviejo. Ecuador. E-mail: obarzaga52@gmail.com

enterprise, from the application of innovative training strategy of professional competences. Where it analyzes the factors that limit the process of vocational training. The methodology was based on the application of theoretical methods as: the scientific abstraction, the comparative method, the analysis of documents and the functional structural systemic approach.

KEYWORDS: information society; knowledge society; vocational training; professional competences.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo del conocimiento científico y de la información es uno de los rasgos más representativos de la sociedad actual, por tales razones, se le conoce también bajo el nombre de sociedad de la información y el conocimiento. La creciente institucionalización de la ciencia se expresa en el crecimiento exponencial del flujo de los conocimientos en todas las direcciones.

En relación a la producción de nuevos conocimientos, las estadísticas muestran que la misma se duplica, a un ritmo de acelerado crecimiento. La información científica envejece en un plazo de tiempo relativamente corto. El porcentaje de científicos crece, es una tendencia de crecimiento histórico, que ha ido en aumento desde los inicios mismos de la civilización hasta nuestros días. El número de revistas científicas se duplica y se incrementa la necesidad de la calificación masiva de los recursos humanos.

La ciencia se ha convertido, en el modo usual y ordinario de pensar de una élite de hombres, es cultura y también cultura popular de masas. En la sociedad del conocimiento: la ciencia es la cultura dominante. Con la incidencia social de ese flujo continuo de información y conocimientos, la impregnación social de las nuevas tecnologías, de comercialización y difusión, se acortan (Marrero, I & Ponjúan, G. 2004).

El tiempo, entre la producción de un conocimiento básico y su difusión se acorta cada vez más, de modo que la misma distinción entre investigación básica y aplicada se reduce considerablemente. La velocidad de los avances científicos, la velocidad en la divulgación de los avances y descubrimientos científicos es treinta o cuarenta veces más rápida de lo que era hace veinte años (Marrero, I & Ponjúan, G. 2004). El volumen de la investigación científica que se lleva a cabo en el mundo representa cinco veces el volumen de dicha investigación hace veinte años.

Uno de los campos donde la incidencia de la ciencia ha sido más fuerte es en el área de los sistemas de almacenamiento y transmisión de la información. Una biblioteca de un millón de volúmenes podría caber en una esquina de nuestro escritorio, por lo que el rasgo más significativo de las sociedades modernas es la información, y se las denomina así, sociedades de la información. Es de capital importancia el rol que juegan los ordenadores, su conexión en redes y los medios de información masiva en el proceso de globalización del conocimiento.

Pero el efecto neto global de las tecnologías de la información ha sido, masificar el acceso a la información y reducir el costo.

Esos conocimientos, inciden cada vez más rápidamente sobre los órdenes sociales, sobre la producción, sobre la comunicación, sobre el transporte, entre otros., inciden sobre la realidad cotidiana, modificando costumbres y hábitos de todo tipo. Hemos institucionalizado una máquina de producir innovación y cambio social: la ciencia. La ciencia dado su carácter de cultura moderna, es el motor más poderoso del cambio social (North, K & Roque, R, 2004).

Los profesionales egresados de las diversas instituciones de la Educación Superior evidencian limitaciones en su formación que deben ser superadas a través de un proceso de formación continua (North, K & Roque, R, 2004). Entre los aspectos que se revelan como cuitas en su formación se encuentran: la ausencia de un pensamiento crítico, creador, independiente, bajo dominio de los métodos matemáticos y baja capacidad de solución de los problemas que se le presentan en su ambiente laboral. Lo anterior evidencia que la formación profesional, en ocasiones, no cumple con las exigencias de la sociedad y la empresa actual.

Por las razones antes señaladas, es de obligatoriedad preparar a hombres de ciencia en la nueva sociedad del conocimiento que posean habilidades vinculadas al pensamiento científico y a la creatividad en la solución de problemas. Para ello se requiere de una reestructuración de las políticas de formación de un profesional competente capaz de enfrentar los nuevos retos que impone la sociedad del conocimiento.

La formación profesionales competentes orientados hacia las tendencias modernas del desarrollo empresarial.

El cambio radical de las políticas sociales y económicas orientadas hacia la solución de los problemas sociales más acuciantes tanto en el ámbito nacional como internacional benefician la formación de recurso humanos competentes. Lo anterior, contribuye a que las personas tengan posibilidades de obtención de empleo, accediendo a puestos de trabajo que les permita librarse de la pobreza y la marginalidad.

La formación profesional aumenta la productividad de las personas, mejorando con ello sus oportunidades de obtener ingresos en el trabajo y su movilidad en el mercado laboral, ampliando sus opciones en lo que atañe a las oportunidades de carrera. Al dotar al individuo de capacidades y conocimientos que les permitan aumentar su rendimiento como agricultor u obrero (González, V, 2000).

Las empresas invirtiendo en la capacitación de sus recursos humanos mejoran su productividad y compiten con éxito en los mercados mundiales cada vez más integrados. Las ventajas de la formación profesional, en términos de mejora de la productividad, dependen en gran medida de la elección de una organización

compatible con las estructuras de producción, trabajo, contratación y remuneración salarial.

El crecimiento económico y el desarrollo social de los países van invariablemente asociados a grandes y continuas inversiones en materia de formación profesional. Los países con ingresos más elevados son aquellos en los que los trabajadores han recibido más educación, según demuestra el hecho de su inscripción en la educación primaria, en la educación secundaria o en la educación superior. Se estima que cerca de un 98 % de la población adulta de los países de altos ingresos está alfabetizado (González, V, 1994).

En cambio, en los países menos desarrollados las inscripciones en la educación primaria, en la educación secundaria y en la educación superior es relativamente bajo en relación con los grupos de edad respectivos. La instrucción básica, que tan fundamental resulta en el mundo actual para el aprendizaje y la capacidad de aprendizaje, así como para la empleabilidad y el acceso al trabajo decente, no llega a una proporción importante de adultos del África Subsahariana y del Asia Meridional.

Los países industrializados invierten por lo menos 35 veces más en educación y formación por estudiante que los países menos adelantados. El desarrollo de los recursos humanos y la formación contribuyen a mejorar la productividad de la economía, a reducir los desajustes de las capacitaciones en el mercado laboral y a promover la competitividad internacional del país de que se trate (Sanguino, R., 2005).

La formación profesional supone grandes beneficios para la sociedad, entre ellos el desarrollo de los recursos humanos que pone de relieve los valores fundamentales de una sociedad, el conocimiento, la equidad, la justicia, la igualdad de trato entre hombres y mujeres, la no discriminación, la responsabilidad social y la participación de todos en la vida económica y social (Saba, Y, 2006).

Muchos organismos y países receptores tienden a integrar cada vez más las políticas de formación profesional, puesto que en el mundo en desarrollo la adquisición de competencias que respondan a la realidad de calidad y accesible a todos es de capital importancia.

DESARROLLO

Relación entre la competencia profesional y el desarrollo empresarial

El profesional competente trasciende el estrecho esquema de que un buen profesional es aquel que posee los conocimientos y habilidades que le permiten desempeñarse con éxito en la profesión y sustituirlo por una concepción más amplia y humana del profesional entendido como un sujeto que orienta su actuación con independencia y creatividad sobre la base de una sólida motivación profesional que le permite perseverar en la búsqueda de soluciones a los problemas profesionales auxiliado por sus conocimientos y habilidades en una óptica ética y creativa (Saba, Y., 2006).

El proceso de formación profesional que tiene lugar en las diferentes instituciones debe desplazar el centro de atención de la adquisición de conocimientos y habilidades a la formación integral de la personalidad, de la concepción del profesional como objeto de la formación a la de sujeto de su propia formación profesional.

La comprensión de la formación profesional como factor condicionante del desarrollo humano está presente en el de cursar de la pedagogía como ciencia donde existen distintos enfoques o tendencias que abordan de manera diferente la formación profesional del ser humano y por tanto las concepciones acerca de los procesos del aprendizaje y del rol del formador y el futuro profesional en la dirección de dichos procesos.

Los contenidos de formación profesional tradicional lo constituyen los conocimientos y valores acumulados por la humanidad transmitidos como verdades absolutas desvinculadas del contexto social e histórico en el que vive el profesional (Saba, Y, 2006). El método de enseñanza es eminentemente expositivo, la evaluación del aprendizaje es reproductiva, centrada en la calificación del resultado, la relación profesor-profesional es autoritaria, se fundamenta en la concepción del profesional como receptor de información, como objeto del conocimiento. Entre las virtudes de la Formación Tradicional se sitúa que logra la institucionalización de la formación profesional y concibe a la figura del profesor como conductor del aprendizaje de los profesionales.

Es evidente, que las limitaciones de la enseñanza tradicional no favorecen la formación del hombre que hoy demanda la sociedad y la empresa actual: reflexivo, crítico, independiente, flexible, creativo y autónomo, que logre convertirse en sujeto de su desarrollo personal y profesional. Ante las insuficiencias de la formación tradicional en su contribución al desarrollo pleno del hombre surgen en el de cursar del siglo XX, alternativas que desde diferentes ángulos abordan con una óptica científica el fenómeno de la formación profesional (González, V., 1994).

La formación profesional actual, tiene el centro de atención de la formación profesional en la empresa y sus necesidades de aprendizaje; entre ellas se ubican: la Pedagogía Operativa de J. Piaget que dio origen a los enfoques constructivistas que centran la atención en los mecanismos psicológicos del aprendizaje, la Pedagogía no directiva de C. Rogers que aboga por el reconocimiento del estudiante como persona que aprende, la Pedagogía Liberadora de P. Freire que aboga por la educación dialógica, participativa y el carácter problematizador y comprometido de la enseñanza con el contexto socio histórico en que tiene lugar, el Enfoque Histórico (González, V., 1994). Cultural de L.S. Vigotsky que enfatiza el carácter desarrollador de la enseñanza y la función orientadora del profesor en el diseño de situaciones sociales de aprendizaje que conducen al estudiante a su crecimiento como ser humano.

Todas estas tendencias, entre otras, intentan desde diferentes ángulos la búsqueda de una explicación científica a la formación del hombre que como

sujeto de la vida social. La formación del profesional actual se caracteriza por la lucha contra el dogmatismo en el aprendizaje, el enfoque memorístico y se dirige a la concepción del profesional como sujeto de aprendizaje y al reconocimiento de sus potencialidades creativas desarrollables en un proceso de aprendizaje basado en la aceptación, el reconocimiento y el respeto mutuo en las relaciones profesor-alumno.

El desarrollo pleno del profesional, objetivo esencial de la formación, no es posible en una concepción que privilegia la estimulación de las capacidades intelectuales al margen y en detrimento, del desarrollo de sentimientos y valores, que concibe la teoría desvinculada de la práctica, que otorga al profesor un papel hegemónico y absoluto en la dirección del proceso de enseñanza y al profesional la condición de objeto y receptor pasivo en el proceso de aprendizaje (González, V., 1994).

El aprendizaje ha de concebirse como el proceso de construcción por parte del profesional que asume conocimientos, habilidades y motivos de actuación que se produce en condiciones de interacción social empresarial, en un medio sociohistórico concreto sobre la base de la experiencia individual y grupal y que lo conduce a su desarrollo personal (North, K. & Roque, R., 2004).

Esta concepción del aprendizaje plantea ante todo el reconocimiento del carácter activo del profesional en el proceso de construcción de su conocimiento, su desarrollo en condiciones de interacción social, así como el hecho de que se aprenden no sólo conocimientos y habilidades sino también valores y sentimientos que se expresan en la conducta del hombre como motivos de actuación.

La formación profesional ha de ser concebida como el proceso de orientación del aprendizaje por parte del profesor que propicia las condiciones y crea las situaciones de aprendizaje en las que el estudiante se apropia de los conocimientos y forma las habilidades y motivos que le permiten una actuación responsable y creadora (North, K. & Roque, R., 2004).

Esta concepción de la formación profesional reconoce al profesor como un orientador del profesional en el proceso de aprendizaje, no se trata del profesor autoritario de la Formación profesional tradicional que espera a que el estudiante sienta la necesidad de aprender espontáneamente para facilitar su expresión (Cornella, A., 2002). El profesor orientador de la formación profesional es un guía que conduce al estudiante por el camino del saber sin imposiciones pero con la autoridad suficiente que emana de su experiencia y sobre todo de la confianza que en él han depositado sus alumnos, a partir del establecimiento de relaciones afectivas basadas en la aceptación, el respeto mutuo y la comprensión (Boomer, J, 2004).

En un proceso de aprendizaje dirigido al desarrollo pleno del hombre los contenidos se relacionan tanto con la formación y desarrollo de conocimientos y habilidades como valores y motivos de actuación rompiendo la falsa dicotomía existente en la Formación Tradicional entre lo instructivo y lo educativo. Los

métodos de formación son eminentemente grupales y participativos, problémicos, dirigidos al desarrollo de la capacidad reflexiva del estudiante, de la iniciativa, flexibilidad y creatividad en la búsqueda de soluciones a los problemas de la empresa y sobre todo de la responsabilidad e independencia en su actuación (Ovelar Fernández, W.D., 2008).

La evaluación cumple una función educativa en tanto centra su atención en el de cursar del proceso de aprendizaje y en las vías para el desarrollo de las potencialidades del profesional. Un papel importante corresponde en este sentido, a la autoevaluación y a la coevaluación en el grupo de profesionales.

Una de las vías esenciales para la formación profesional es su preparación para enfrentar los retos que impone a la empresa el nuevo milenio lo constituye la investigación-acción en su modalidad de investigación colaborativa (Blandez, J., 1996). La investigación-acción se desarrolla cada vez con más fuerza en el sector empresarial toda vez que constituye una vía excelente para eliminar la dicotomía teoría-práctica y sujeto-objeto de investigación, característicos de la investigación tradicional en el campo de la actividad empresarial.

La investigación-acción-colaborativa como modalidad de la investigación-acción, surge como una alternativa de desarrollo profesional a través de la investigación. La investigación-acción-colaborativa posibilita formar a los profesionales en las empresas en la metodología de la investigación-acción como una vía para la mejora de su práctica laboral a través de la cual los trabajadores, bajo la orientación de un especialista o docente de mayor experiencia en el trabajo con esta metodología, van transitando gradualmente hacia mayores niveles de participación y protagonismo en la planificación, ejecución y evaluación de estrategias empresariales (Blandez, J., 1996).

Acerca de las posibilidades que ofrece la investigación-acción para el desarrollo de un profesional crítico, reflexivo y comprometido con la mejora de su práctica. Ser un profesional competente significa, no sólo ser un conocedor de la ciencia sino también de los contenidos teóricos y metodológicos de la investigación que los capacite para diseñar en sus disciplinas un proceso potenciador del desarrollo profesional.

Existen un conjunto de condiciones que limitan la formación de un profesional competente acorde con el desarrollo de la empresa en la sociedad del conocimiento actual. Entre los factores actúan como una barrera que limitan el desarrollo de un profesional competente capaz de enfrenar los retos de la sociedad del conocimiento podemos citar:

- El desarrollo desigual de los diversos países, en el que tienen una posición privilegiada los países más desarrollados, mientras que los más pobres se ven imposibilitados de llevar a cabo proyectos que le permitan alcanzar un desarrollo sostenible.
- La deficiente distribución del presupuesto nacional, en el que las estrategias de formación del profesional no tienen el peso que el desarrollo social exige.

- El trazado de deficientes estrategias de formación profesional, en las que no se tienen en cuenta el sistema de necesidades sociales.
- La existencia de islas académicas que se caracterizan por el enclaustramiento de los profesionales que los aíslan de los demás.
- El sistema tradicional de enseñanza no estimula la formación de profesionales con un alto nivel de independencia cognoscitiva y un pensamiento creador capaces de solucionar los problemas científicos más acuciantes (Saba, Y., 2006).

CONCLUSIONES

El camino que debe recorrer la formación profesional en la nueva sociedad del conocimiento es largo y lleno de obstáculos. Esta exige de políticas sociales que estimulen el desarrollo social, facilitando una verdadera la integración global, que permita el progreso de la ciencia como fuerza impulsora social del desarrollo de las empresas, factor de capital importancia para la elevación del bienestar social y la solución de los problemas empresariales que aquejan al hombre, el hambre, la marginalidad, el daño creciente a los ecosistemas, la pobreza, las crisis energéticas, las epidemias. Un amplio proceso de masificación de la ciencia y la formación profesional, permitirán aprovechar óptimamente los recursos humanos de que dispone la sociedad, realizando a la vez una mejor distribución de las riquezas que permita la capacitación de dichos recursos humanos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Blandez, J, (1996). La investigación-acción: Un reto para el profesorado. INDE Publicaciones. Barcelona. España.

Boomer, J. (2004). Finding out what knowledge management is and what isn't, en *Accounting Today*, Aug (9), 22, pp. 22, 27.

González, V. (1994): *Pedagogía no directiva: la enseñanza centrada en el Estudiante*". Editora universitaria. Tarija. Bolivia.

Marrero, I. & Ponjúan, G. (2004). *La Gestión de Información y la Gestión del Conocimiento del siglo XXI, puntos en contacto, analogías y divergencias*". Tesis de la Facultad de Comunicación Social y Ciencias de la Información. Universidad de La Habana. Cuba.

North, K. & Roque, R. (2004). *Gestión Empresarial orientada al Conocimiento. Creación de Valor mediante el Conocimiento*. Ed. Dunken. Buenos Aires, 248 p. Pág. 17.

Ovelar Fernández, W.D. (2008). *Sistemas de Información Gerencial*. Editorial Strategyka, Asunción Paraguay.

Saba, Y. (2006). *Efectividad de la selección por competencias*. <http://www.gestionpolis1.com/recursos7/Docs/rrhh/efectividad-de-la-seleccionpor-competencias.htm>

Sanguino, R. (2005). *La gestión del conocimiento. Su importancia como recurso estratégico para la organización*. <http://www.5campus.org/leccion/km>.