

Un nuevo tipo de conocimiento

El mercado laboral requiere hoy habilidades intelectuales: capacidad de liderazgo, negociación y adaptación a un entorno cambiante.

El escenario del trabajo en las organizaciones cambió radicalmente. Nadie pone en duda hoy que el mundo de los negocios requiere un nivel de especialización muy alto. La computadora realiza las tareas automatizables con mayor precisión y rapidez que el más entrenado de los empleados y, a menos que las naciones, las organizaciones y los individuos aumenten su competitividad, corren serio peligro de quedarse fuera de juego en la economía internacional.

Esta situación generó una creciente demanda de trabajo intelectual sobre el trabajo manual o estandarizado, que tiende a desaparecer.

Prueba de eso es que la mayoría de los puestos de trabajo creados en los últimos años se destinan a sectores con alto nivel educativo. Está claro que la solución está en la educación.

Exigencias intelectuales

En esta nueva era, la categoría verdadero-falso dejó de tener vigencia en la mayoría de las situaciones problemáticas. Se nos plantean, en cambio, exigencias intelectuales desconocidas hasta ahora. Estas exigencias hacen necesario un nuevo tipo de conocimiento.

Un conocimiento flexible, abierto y aplicable en situaciones complejas y en permanente cambio. Un conocimiento que permita tomar decisiones, asumir riesgos y responder con rapidez y ajuste. Un conocimiento que nos ayude a anticipar lo que va a venir y nos prepare para responder apropiadamente. Este es, entonces, el desafío educativo más importante que debemos enfrentar.

La capacitación para desempeñar las tareas estandarizadas que aún permanecen en el ámbito de las organizaciones y la industria, como por ejemplo, control de calidad o control de inventarios, necesita del enfoque tradicional de enseñanza, que se basa en la transmisión de información técnica precisa y tiene como objetivos la memorización de los datos y la exactitud en los procesos. Fue, hasta hace no mucho tiempo, el centro de los programas de capacitación y desarrollo.

En la actualidad, la capacidad de liderazgo o de negociación, la orientación hacia los resultados o la comunicación con los demás son competencias valoradas.

Todos las tenemos o las podemos desarrollar, pero para esto se debe hacer un reconocimiento de las capacidades que no tenemos o de aspectos por mejorar. Es una mirada interna y rigurosa a nuestras debilidades, sistemas de creencias inconscientes y demás dificultades que se oponen al cambio y al progreso.

Para alcanzar resultados positivos en un entorno tan exigente como cambiante, es fundamental diseñar un sistema de capacitación a medida de las necesidades que se plantean en tres niveles correspondientes al mundo del trabajo y la producción:

- El entorno económico global
- La organización donde se va a llevar a cabo la capacitación
- El puesto de trabajo y el perfil individual

Así como la capacitación técnica se basa fundamentalmente en la transmisión objetiva de información y su meta es la memorización, la capacitación por competencias se basa en el pensamiento y la reflexión.

Esto conduce finalmente a la elaboración de estrategias específicas de mejoramiento y forman la base de un genuino proceso de aprendizaje.

Por Silvia Haskler
Especial para La Nación

Licenciada en psicología, especializada en análisis organizacional y educación de adultos