

Malos sistemas educativos amenazan a la tecnología

lunes, 24 de septiembre de 2018

Hacen falta enfoques de aprendizaje totalmente nuevos

Según un estudio de Accenture, la inversión en el aprendizaje experimental, individualizado y empoderamiento de los trabajadores vulnerables, son los mejores caminos para reducir la brecha de habilidades

La promesa económica de las tecnologías digitales se ve amenazada por sistemas educativos y de aprendizaje corporativo inadecuados, según Accenture (NYSE: ACN). A menos que se adopten enfoques de aprendizaje totalmente nuevos, fallar en el cierre de la brecha de habilidades podría ocasionar que 14 de las economías del G20 renuncien a US \$ 11.5 billones en el crecimiento del PIB prometido por la inversión en tecnologías inteligentes en los próximos diez años.

El informe, publicado en colaboración con la Alianza de Jóvenes Emprendedores del G20 (G20 YEA), incluye un análisis que ayuda a las organizaciones a evaluar su fuerza de trabajo futura para preparar estrategias de capacitación.

Revela cómo las tecnologías inteligentes cambiarán las tareas que conforman el trabajo e identificará las nuevas habilidades que se requerirán para llevarlas a cabo.

Según la investigación, en el promedio de las 14 economías analizadas, el 51% del tiempo laboral está sujeto a un aumento potencial a medida que las tecnologías inteligentes mejoran las capacidades de las personas. El 38% podría ser potencialmente automatizado, pero el impacto varía entre los puestos y los mercados geográficos, lo que indica la necesidad de intervenciones específicas para acelerar oportunidades y controlar posibles riesgos.

"Ya sea que las nuevas tecnologías aumenten o automaticen el trabajo, el desarrollo de habilidades es una prioridad urgente", dice Eva-Sage Gavin, directora general sénior de Accenture y directora global de Talent and Organization. "Pero antes de que los líderes empresariales se comprometan a mejorar la capacitación en el lugar de trabajo, deben evaluar cómo la tecnología reconfigurará el trabajo en su sector y la nueva gama de habilidades que demandará de su gente".

Nuevos conjuntos de habilidades

El razonamiento complejo, la creatividad, la inteligencia socio-emocional y la percepción sensorial son las habilidades que están adquiriendo importancia en casi todos los roles de trabajo, según el informe. Se espera que la importancia aumente aún más con la adopción de tecnologías inteligentes.

"Los enfoques de aprendizaje actuales no son adecuados para hoy, y mucho menos para mañana. La evidencia de la neurociencia y las ciencias del comportamiento nos muestra que hay mejores formas de aprender", dice Armen Ovanessoff, director principal de Accenture Research. "Muchas de las habilidades más importantes para el futuro lugar de trabajo se adquieren mejor a través de la práctica. Necesitamos una revisión de los enfoques de capacitación que pongan las técnicas de aprendizaje experiencial al frente y en el centro".

Accenture recomienda un enfoque tripartito para resolver la crisis de habilidades:

1. Despliegue una gama de técnicas, desde design thinking en la sala del board hasta herramientas de capacitación de simulación para funciones más técnicas; desde iniciativas de capacitación en el trabajo hasta esquemas de aprendizaje. En las escuelas, brinde aprendizaje activo basado en proyectos y actividades de aprendizaje en equipo. Aplicar nuevas tecnologías como la Realidad Virtual y la Inteligencia Artificial (IA) para hacer que el aprendizaje sea más inmersivo, atractivo y personalizado.

2. Cambiar el enfoque de las instituciones a las personas: los objetivos de educación y capacitación deben incentivar a cada individuo a desarrollar una combinación más amplia de habilidades, en lugar de solo producir cierto número de graduados de cursos específicos. Esta mezcla debe incluir un enfoque en el razonamiento complejo, la creatividad y la inteligencia socio-emocional.

3. Los trabajadores de mayor edad, los que poseen menos recursos educativos, los que están en puestos de trabajo físico y manual, y en las empresas más pequeñas, son más vulnerables y tienen menor acceso a la capacitación. Se requiere una intervención dirigida para guiar a estos estudiantes a un entrenamiento apropiado y a una carrera profesional. Los cursos deben ser más modulares y flexibles para adaptarse a sus compromisos de vida. Los nuevos modelos de financiación deben alentar el aprendizaje permanente, como las subvenciones para apoyar los planes de capacitación personal.