



TECNOLOGÍAS DEL APRENDIZAJE Y DEL CONOCIMIENTO EMPRESARIAL EN LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES Learning and Business Knowledge Technologies in the Training of Job Skills

Javier Antonio Olivar Mejías

Magister en Gerencia Empresarial

Doctorando en Gerencia Avanzada

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora.

Barinas, Venezuela. olivar83@gmail.com

DATOS DEL ARTICULO

Recepción: 04 /03/2021

Aprobación: 24/04/2021

Correspondencia a:

olivar83@gmail.com

(Javier Antonio Olivar Mejías)

Palabras Claves:

TIC, TAC, competencias laborales.

RESUMEN

El presente ensayo tiene como objetivo describir el uso de las Tecnologías del Aprendizaje y del Conocimiento (TAC) empresarial en la formación de competencias laborales desde un ámbito organizacional, mediante la cual se pretende destacar que una de las características de la nueva sociedad del conocimiento, es la rapidez con la que se producen los cambios a nivel organizacional, lo que amerita que la masa trabajadora desarrolle sus capacidades laborales permitiéndoles crear nuevas ideas de innovación en sus lugares de trabajo y aborden los problemas que enfrentan durante su jornada. Metodológicamente se encuentra enmarcado en un enfoque cuantitativo, bajo una investigación de campo de carácter descriptivo. Para obtener los datos se desea aplicar la técnica de la encuesta a través de un cuestionario estructurado en función a las dos (02) variables en estudio; para la confiabilidad se establece el método de Alfa de Crombach. El abordaje de estos conceptos, permitirá el análisis de referentes teóricos, bajo una reflexión enmarcada en el ámbito bibliográfico y la experiencia del autor, planteando la necesidad de que las empresas adopten herramientas modernas de tecnología de información y comunicación que permitan el avance competitivo de los trabajadores.



ABSTRACT

The present essay aims to describe the use of Business Learning and Knowledge Technologies (TAC) in the training of labor competencies from an organizational scope, through which it is intended to highlight that one of the characteristics of the new knowledge society, It is the speed with which changes occur at the organizational level, which deserves that the working mass develop their work skills, allowing them to create new ideas of innovation in their workplaces and address the problems they face during their day. Methodologically, it is framed in a quantitative approach, under a descriptive field investigation. To obtain the data, it is desired to apply the survey technique through a structured questionnaire based on the two (02) variables under study; for reliability, the Crombach Alpha method is established. The approach to these concepts will allow the analysis of theoretical references, under a reflection framed in the bibliographic field and the author's experience, raising the need for companies to adopt modern information and communication technology tools that allow the competitive advancement of the workers.

Keywords:

TIC, TAC, Labor Skills.



1. INTRODUCCIÓN

Es oportuno iniciar con las tecnologías de información y comunicación (TIC), las cuales sirven actualmente para hacer referencia a una gama amplia de servicios, aplicaciones y tecnologías, que utilizan diversos tipos de equipos y de programas informáticos y que, a menudo, se transmiten a través de las redes de telecomunicaciones en las empresas a nivel mundial. Es por eso, que la importancia de las TIC no reside en la tecnología en sí, sino en el hecho de que permita el acceso al conocimiento, la información y las comunicaciones, elementos cada vez más importantes en la interacción económica y social de los tiempos actuales en las empresas. Las TIC, su adaptación y uso por parte de las empresas, trae diversas clasificaciones o tipologías. Según Sieber y Valor (2015), las clasifican de la siguiente forma: Páginas web y comercio electrónico, herramientas de productividad y trabajo en grupo, herramientas de colaboración y portales, Wi-Fi/LANS inalámbricas y sistemas de planificación integrada de recursos empresariales (ERPs).

La introducción y el desarrollo posterior de las TIC en general e Internet, en particular, constituyen hoy en día una de las temáticas más importantes en el ámbito de las empresas, aplicando los avances tecnológicos para mejorar sus relaciones con terceros, optimizar las relaciones comerciales o incorporar nuevas estrategias empresariales de gestión. Asimismo, se puede afirmar, que la tecnología ha pasado a ser una variable importante en la estrategia empresarial, iniciándose una preocupación por integrar la gestión de la tecnología como un elemento más en las funciones básicas de la empresa. En tal sentido, las TIC han de ser consideradas como catalizador excepcional para que las empresas puedan crear competencias laborales puesto que evidencia la capacidad del crecimiento de la productividad y logro de los objetivos planteados.

En este mismo orden de ideas, las tecnologías de aprendizaje y del conocimiento (TAC), permiten que los empleados desarrollen sus habilidades y, a la vez, fomenten su capacitación



continua. No obstante, los avances en el ámbito tecnológico generan procesos de enseñanza y aprendizaje innovadores, rompiendo barreras de tiempo y espacio, con métodos, técnicas y recursos que hagan más efectivo y flexible tales procesos. Por consiguiente, según Mayorga (2017), las “TAC en las empresas mejoran la eficiencia de la capacitación al mantener a los empleados enfocados en aprender lo que aún no saben” (p.25). Eso quiere decir, con el aprendizaje aumentado en los empleados pueden mejorar mucho más rápido el desempeño de sus roles.

Por otra parte, Mangón (2018) comenta que la mayoría de las organizaciones están aprovechando el avance tecnológico y las soluciones de aprendizajes para mejorar el desempeño de su talento humano. Por esa razón, las organizaciones deben considerar las nuevas tendencias al planificar su estrategia de capacitación como la inteligencia artificial que esta siendo utilizado por grandes empresas, lo cual radica en proporcionar un programa de capacitación adecuado que sea rentable, pero avanzado. En cuanto al aprendizaje y capacitación personalizada los empleados deben tener la libertad para buscar los caminos de un aprendizaje y al mismo tiempo desarrollen las competencias laborales para mantener con éxito todos los procesos que se lleven a cabo en una empresa.

En este mismo marco, las competencias laborales en los trabajadores se mantienen en constante cambio y con ello, la manera en la cual se organizan y componen las empresas. Una de las labores más importantes a las que se enfrenta día a día el gestor de recursos humanos, es reclutar profesionales que realmente sean capaces de cumplir con sus tareas y, por supuesto, trabajen eficientemente en pro de los objetivos de la misma; por ello, las competencias laborales (habilidades laborales de un trabajador) son cada día más demandantes.

En este sentido, Otto (2018), considera que “las competencias laborales tienen que ver con la capacidad, habilidades laborales, conocimientos y aptitudes en el trabajador que le permiten asumir los retos y contingencias que pueda traer su puesto de trabajo de una mejor manera”



(p.33). Por tanto, una empresa realmente exitosa está compuesta por un talento humano capaz de generar un valor agregado a la organización más allá de sus habilidades laborales, sobre todo en aquellos puestos gerenciales con mayor jerarquía.

De todo lo expresado, en Venezuela, según Montenegro (2020), las empresas en estos momentos de crisis deben crear programas de capacitación más relevantes y efectivos donde el empleado se mantenga motivado, debido a que son muchos los factores que actualmente están afectando a las empresas y a sus trabajadores. Es ahí donde las TAC ayudan a desarrollar las competencias laborales, las cuales comprende el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se deben desarrollar a través del uso de las TIC, para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo y la complejidad de las tareas.

En la actualidad, las empresas en el estado Barinas, según Cava (2020), deben adaptarse a las TAC de manera que su aprendizaje y el conocimiento esté en avance tecnológico, al tiempo que les permita a los empleados lograr aprendizajes innovadores, rompiendo barreras de tiempo y espacio, con métodos, técnicas y recursos que hagan más efectivo y flexible la producción de las organizaciones, dado que, la transformación digital hoy en día ya no es un plan de futuro, es una obligación para no perder la competitividad de las empresas.

De lo expresado, se puede observar que muchos trabajadores pertenecientes a empresas del estado Barinas, carecen de las competencias y habilidades tecnológicas por falta de mejoramiento continuo, que les permita alcanzar los aprendizajes y conocimientos adecuados en estos tiempos de crisis. Por ello, la formación continua de los trabajadores representa un rol importantísimo en el incremento de la productividad, el crecimiento cultural y social en las organizaciones, apoyándose en los avances productivos, como resultado de las tecnologías de información y comunicación (TIC).



Desde esta perspectiva, promoviendo la enseñanza y el conocimiento de manera creativa e innovadora, propiciando el óptimo desarrollo para crear, compartir y aplicar los conocimientos en empresas ubicadas en el Municipio Barinas, se plantea describir el uso de las Tecnologías del Aprendizaje y del Conocimiento (TAC) empresarial en la formación de competencias laborales, desde un ámbito organizacional. Por ello, se considera oportuno realizar el avance de la investigación a objeto de dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los fundamentos teóricos de las Tecnologías del Aprendizaje y del Conocimiento (TAC) en la formación de competencias laborales desde un ámbito organizacional?

2. PROPÓSITO DEL ESTUDIO

El propósito General del estudio en avance consiste en describir el uso de las Tecnologías del Aprendizaje y del Conocimiento (TAC) empresarial en la formación de competencias laborales, desde un ámbito organizacional. Asimismo, el propósito específico es, interpretar los fundamentos teóricos de las Tecnologías del Aprendizaje y del Conocimiento (TAC) empresarial en la formación de competencias laborales desde un ámbito organizacional.

En cuanto a la relevancia teórica, pretende ser un aporte para las empresas en el estado Barinas. Intenta abordar algunos problemas presentes en las organizaciones en cuanto al aprendizaje y conocimientos que necesitan los empleados para mejorar las competencias y habilidades laborales en bien de las empresas en tiempos de crisis generados por el COVID-19. En cuanto a la línea de investigación del Doctorado en Gerencia Avanzada en la UNELLEZ, se inscribe en la denominada Gerencia en la Sociedad de la Información, cuyo objetivo es contribuir con las transformaciones que exige la sociedad, de la información.



3. DESARROLLO

Como antecedente investigativo se citó a Gómez (2019), quien realizó una investigación titulada: Modelo de Gestión por competencias laborales para la empresa ACMED S.A.S. Tuvo como objetivo plantear un tipo de gestión por competencias laborales por medio de los procesos de administración de personal, con el objetivo de lograr su gestión integral. El tipo de investigación fue descriptivo. Se concluyó que el modelo de competencias se basa en un proceso de características que están relacionadas con un desempeño superior en un puesto de trabajo, y así como los conocimientos, las habilidades y la experiencia son importantes, prevalecen también otras características como los rasgos, motivos y aptitudes, los cuales son tomados en cuenta a los fines de la presente investigación.

4. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

4.1 Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)

Las TIC generan una necesidad de alfabetización en el entorno digital, que de manera inconsciente ha inducido a una nueva situación que afecta de lleno al ámbito organizacional. Según Mujica (2018), las TIC, comprenden “un conjunto de tecnologías desarrolladas que están a disposición de las personas, con la intención de mejorar la calidad de vida y que nos permiten realizar distintas gestiones con la información que manejamos o a la que tenemos acceso” (p. 1). En este sentido, lo novedoso respecto a la utilización de las TIC suele iniciarse de las disponibilidades y soluciones tecnológicas existentes. Sin embargo, una equilibrada visión del fenómeno debería integrar las innovaciones tecnológicas en el contexto de la tradición de las organizaciones.

De esta manera y de acuerdo a lo planteado por Mendoza y Magaña (2015), “la aplicación de la gestión del conocimiento de las organizaciones debe de versar sobre aspectos de planificación y administración de las tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento (TICC)”



(p. 65). De acuerdo a lo citado, es prioritaria la formación y capacitación de los empleados en las organizaciones con el fin de desarrollar competencias y habilidades laborales gerenciales que permitan lograr el éxito en los objetivos planteados en las organizaciones.

Cabe destacar que la formación laboral debe ser impulsada por los responsables de la formación y capacitación de los trabajadores dentro de cualquier organización; para ello, es importante que éstas ofrezcan buena conectividad de internet y garanticen el conocimiento y uso efectivo de las TIC, de las diversas implicaciones que conlleva el uso de la tecnología, por lo cual los formadores deben estar a la vanguardia de las nuevas tecnologías.

4.2 Tecnologías del Aprendizaje y el Conocimiento (TAC)

Las TAC consisten, según Gamero (2019), en “una nueva manera de implementar la tecnología con un objetivo informativo y comunicativo en las empresas, que mejoran la eficiencia de la capacitación al mantener a los empleados enfocados en aprender lo que aún no saben” (p.21). Es decir, se trata de una aplicación de las tecnologías al servicio del aprendizaje y a la obtención del conocimiento. Por lo tanto, de acuerdo a los nuevos escenarios empresariales, las TAC, ofrecen numerosos recursos de aprendizajes que deben ser considerados, debido a que generan un resultado en cuanto a la aplicación de la tecnología, a través de métodos apropiados, principalmente colaborativas, creando nuevos escenarios de aprendizaje y construcción del conocimiento.

Por consiguiente, para Lozano (2017), “Las TAC tratan de orientar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) hacia unos usos más formativos para el empleado con el objetivo de aprender más y mejor” (p. 45). Se trata de incidir especialmente en los métodos, en los usos de la tecnología y no únicamente en asegurar el dominio de una serie de herramientas informáticas; es decir, las TAC van más allá de aprender meramente a usar las TIC y apuestan por explorar estas herramientas tecnológicas al servicio de la adquisición de conocimiento en las empresas.



4.3 Ventajas de las TAC en las empresas

Aunque las TAC son accesibles a través de dispositivos móviles, la eficiencia del tiempo sigue siendo una de las principales preocupaciones en la capacitación laboral. Tanto a la empresa como a los empleados les preocupa que el aprendizaje se interponga en sus actividades diarias. Por tanto, la gerencia de las empresas tiene que buscar la manera de integrar el aprendizaje y el conocimiento en el flujo del trabajo. La idea es hacer que el aprendizaje se vuelva más relevante para los empleados y que no lo perciban como un esfuerzo o actividad desvinculada con sus tareas.

Si bien, según Gamero (2019), el aprendizaje en el uso de las TAC ofrece grandes ventajas, que las empresas deben enfrentar en ciertos desafíos para capacitar a sus empleados. El desafío es utilizar la tecnología adecuada para crear programas de capacitación que ayuden a los empleados a desarrollar esas habilidades. Entre estas se tienen:

- **Hacer que el aprendizaje esté disponible:** es crucial que los empleados puedan acceder a los materiales de aprendizaje cuando quieran y en el dispositivo que elijan.
- **Hacer que el aprendizaje sea relevante:** asegurarse de proporcionar el contenido correcto y adecuado a los empleados. Este conocimiento debe cubrir problemas o necesidades específicos que puedan surgir dentro de un puesto determinado.
- **Crear contenido entretenido:** el contenido formativo, per se, no siempre será emocionante, pero es crucial que promueva la participación. Es ideal para estimular al participante.
- **Usar herramientas que sean fáciles de usar:** las plataformas de aprendizaje deben ser fáciles e intuitivas. Si un usuario no puede navegar fácilmente por la plataforma, no estará motivado para seguir aprendiendo.

En análisis, el estar actualizado con las tendencias del aprendizaje autónomo, la mayoría de las organizaciones están aprovechando el avance tecnológico y las soluciones de aprendizaje para mejorar el desempeño de los empleados en las organizaciones ya que a través del conocimiento que adquieran pueden tener las competencias y habilidades necesarias para lograr el éxito de la empresa sobre todo en este tiempo de crisis.



4.4 Competencias laborales

Las competencias laborales en unas empresas evidencian en un personal que demuestra ser capaz de ejecutar su trabajo eficientemente, que tenga un aprendizaje y los conocimientos necesarios, pero que además tenga la capacidad de lograr el objetivo en un contexto dado, porque hay que recordar que lo que diferencia a una empresa de otra no es lo moderno de su tecnología, si no que, en los procesos de producción organizativa, la calidad del recurso humano adopte estrategias para lograrlo.

Por eso, se debe destacar que la importancia de las competencias laborales, según Ferreiro (2020), consiste en el saber que se determina a través de los conocimientos; el saber hacer, que es la aplicación de los conocimientos, a través de las destrezas y habilidades, y que también incluye el saber crear e innovar vinculado con las experiencias y es el saber ser que involucra las actitudes y valores de la persona en el trabajo, los cuales son muy importantes, motivado a que la ausencia de éstos no permite el desempeño de las funciones productivas con calidad en las organizaciones.

Por otra parte, Parada y Berocal (2020), consideran importante las competencias laborales en estos tiempos de crisis que viven las empresas y las describe como “El conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas u actitudes que son aplicables al desempeño de una función productiva a partir de los requerimientos de calidad y eficiencia esperados por el sector productivo” (p. 19). Por tanto, el proceso de globalización que ha tenido la economía mundial durante los últimos años ha transformado las relaciones comerciales entre empresas, conformándose bloques o alianzas para enfrentar con mayor fortaleza los requerimientos propios y ajenos para su crecimiento económico. Sin embargo, existe, según los autores mencionados anteriormente, unos tipos de competencias laborales que deben ser tomados en cuenta como apoyo a lograr las competencias laborales, tales como:



- a) **Motivación:** Los intereses que una persona considera o desea consistentemente. Las motivaciones dirigen, conllevan y seleccionan el comportamiento hacia ciertas acciones u objetivos y lo aleja de otros.
- b) **Características:** Características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información. Los motivos y las características son operarios intrínsecos o rasgos supremos propios que determinan cómo se desempeñan las personas a largo plazo en sus puestos sin una supervisión cercana.
- c) **Concepto propio o concepto de uno mismo:** Las actitudes, valores o imagen propia de una persona. Los valores de las personas son motivos reactivos que corresponden o predicen cómo se desempeñaran en sus puestos a corto plazo y en situaciones donde otras personas están a cargo.
- d) **Conocimiento:** La información que una persona posee sobre áreas específicas. El conocimiento es una competencia compleja. En general, las evaluaciones de conocimiento no logran predecir el desempeño laboral porque el conocimiento y las habilidades no pueden medirse de la misma forma en que se utilizan en el puesto. Tomando en cuenta el continuo avance de la ciencia, la tecnología y los cambios en la forma de producción en este tiempo de crisis que viven las empresas, se deben mantener competitivas en compañía de los empleados a través de TAC.

5. METODOLOGÍA

Ahora bien, el marco metodológico constituye el camino a seguir por el investigador para alcanzar los objetivos propuestos. Interpretando a Landeau (2014), consiste en hacer operativo los conceptos y elementos del problema planteado. El abordaje se inserta en un enfoque cuantitativo con un diseño de campo de tipo descriptivo. Según Arias (2010), “es el uso de estadísticas y se realiza sin manipular deliberadamente las variables” (p.92). Esta se basa en la recolección de la información, centrada en observaciones que el propio investigador realiza a través de la aplicación del instrumento de medición.



En cuanto a la población y la muestra, según, Bernal (2015), la describe como: “la población como la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de la población poseen características comunes y la muestra el subconjunto de un extracto de la población. Del mismo modo, la técnica que se va utilizar para recolectar la información en la investigación es a través del cuestionario estructurado con escalamiento tipo Lickert, y la confiabilidad será realizada a través del Alfa de Cronbach, para luego ir al análisis e interpretación de los resultados que arroje la investigación.

6. REFLEXIONES FINALES

Las nuevas tecnologías de información y comunicación deben integrarse en los planes de formación y desarrollo de competencias dentro de las organizaciones, como elemento auxiliar en el proceso de aprendizaje de los trabajadores con la finalidad de incrementar sus capacidades aptitudinales y cognitivas y mejorar las condiciones laborales en las empresas. Indudablemente, las tecnologías del aprendizaje y el conocimiento, en la cual se enmarca el desarrollo y la capacitación de profesionales, concede a las personas la gran responsabilidad de construir herramientas eficaces de enseñanza.

El tutor o formador ya no es un mero transmisor de conocimientos su labor es orientar al formando y que éste busque sus propias fuentes para adquirir conocimientos, debe aprender a aprender apoyándose en las nuevas estrategias de aprendizaje virtual, como lo es la modalidad e-learning, enfocándose, además, en la experimentación, realización de trabajos colaborativos, tutorías y presentación de actividades relacionadas con las competencias.

Dentro de este marco de ideas, la finalidad del presente ensayo consiste incentivar al investigador a conocer los conceptos fundamentales sobre las TAC, para así generar una nueva herramienta de aprendizaje y llevar a cabo una analogía de cómo se deben implementar los distintos entornos personales de aprendizaje y conocimiento en las empresas.



REFERENCIAS

- Arias, F. (2010). *El Proyecto de Investigación Introducción a la Metodología Científica*. Caracas: Episteme
- Bernal, C. (2015). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Prentice Hall.
- Cava, L. (2020). *Como las empresas se adaptan a las Tecnologías de Aprendizaje y Conocimiento*. México D.F. : Editores Siglo XXI
- Ferreiro, R. (2020). Competencias Laborales. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 20 (1), 311-322.
- Gamero, M. (2019). *Las Tecnologías el aprendizaje y el conocimiento en las organizaciones*. Madrid: Paper ESADE.
- Gómez, C. (2019). *Modelo de Gestión por competencias laborales para la empresa ACMED S.A.S.* Bogotá: Ecoe.
- Landeau, A. (2014). *Elaboración de trabajos de investigación*. Caracas: Alfa.
- Lozano, P. (2017). Importancia de las Tecnologías el aprendizaje y el conocimiento en las organizaciones venezolanas. *Revista Laurus*, 14 (28), 295-314.
- Mayorga, C. (2017). *Tecnología de aprendizaje y el conocimiento (TAC)*. Bogotá: Norma
- Mangón, R. (2018). *Competencias Laborales Empresariales*. Lima: ASOCAM
- Mendoza, L. y Magaña, F. (2015). *La Empresas y las Tecnologías de Información y Comunicación*. Lima: ASOCAM
- Montenegro, G. (2020). *Las empresas en momentos de crisis*. Bogotá: Nomos.
- Mujica, J. (2018). *Uso de las Tecnologías de Información y Comunicación*. Caracas: Vadell Hermanos.
- Otto, G. (2018). *Competencias y habilidades en las organizaciones*. México D.F. Mc. Graw Hill.
- Parada, R. y Berocal, L. (2020). *Ventajas de las competencias laborales en las organizaciones*. Bogotá. Colombia.
- Sieber, I. y Valor, C. (2015). *Clasificación de las TIC*. Santiago de Chile: Pirámide.