

Blas Yoel Juanes-Giraud¹

E-mail: presidencia@bel-educacion.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8390-5726>

María Caridad Bestard-González¹

E-mail: mbestardgonzalez@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002--5323-4033>

Juan Eligio López-García¹

E-mail: juaneligiolopez51@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3786-0170>

Yoisell López-Bestard²

E-mail: ylbestard@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8852-0526>

Isleidy Alvarez-Hernández³

E-mail: isleidyalvarez83@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1362-2744>

¹ BYLGLOBAL EDUCATION. Ecuador.

² Secretaría Estadual de Educação. Rio Grande Do Sul. Brasil.

³ Centro Médico de Medicina Deportiva. Santiago de Cuba. Cuba.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Juanes-Giraud, B. Y., Bestard-González, M. C., López-García, Y., López-Bestard, Y., & Alvarez-Hernández, I. (2024). Digital y power skill: la formación de futuro. *Revista UGC*, 2(3), 97-105.

RESUMEN

En un mundo cada vez más digitalizado y socialmente complejo, la adquisición de habilidades tanto digitales como socioemocionales se vuelve crucial para el éxito profesional y personal. Desde tal preocupación este artículo propone un programa de formación integral destinado a capacitar a individuos interesados en el desarrollo de estas competencias para enfrentar los desafíos del futuro laboral. El objetivo principal del programa es proporcionar a los participantes las habilidades necesarias para sobresalir en un entorno laboral en constante evolución, donde la tecnología y las interacciones humanas desempeñan roles igualmente importantes. Para lograrlo, se integran módulos de formación que abarcan desde el dominio de herramientas digitales y tecnológicas hasta el fortalecimiento de habilidades interpersonales como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la inteligencia emocional. El programa contiene un diseño flexible y adaptable, permitiendo a los participantes personalizar su experiencia de aprendizaje según sus necesidades y objetivos específicos. Se apoya en métodos de enseñanza innovadores, incluyendo simulaciones, estudios de caso y actividades prácticas, para garantizar una comprensión profunda y una aplicación efectiva de los conceptos aprendidos. El programa de formación que se presenta tiene la pretensión de aportar una preparación amplia y versátil a los profesionales, para que sean capaces de navegar con éxito en un entorno laboral dinámico y competitivo mediante el desarrollo de competencias digitales y socioemocionales fundamentales.

Palabras clave:

Formación, laboral, tecnología, socioemocional.

ABSTRACT

In an increasingly digitalized and socially complex world, the acquisition of both digital and social-emotional skills becomes crucial for professional and personal success. This article proposes a comprehensive training program aimed at training individuals interested in developing these skills to face the challenges of the future of work. The primary goal of the program is to equip participants with the skills necessary to excel in an ever-evolving work environment, where technology and human interactions play equally important roles. To achieve this, training modules are integrated that range from the mastery of digital and technological tools to the strengthening of interpersonal skills such as effective communication, teamwork and emotional intelligence. The program will be designed in a flexible and adaptable manner, allowing participants to personalize their learning experience based on their specific needs and objectives. Innovative teaching methods, including simulations, case studies and hands-on activities, will be used to ensure deep understanding and effective application of the concepts learned. In summary, this training program aims to prepare individuals to be well-rounded and versatile professionals, capable of successfully navigating a dynamic and competitive work environment by developing fundamental digital and socio-emotional competencies.

Keywords:

Training, labor, technology, socio-emotional.

INTRODUCCIÓN

Pensar en el futuro que tendrá el mundo del trabajo, dentro de los próximos veinte y cinco años de este siglo XXI, es un reto a la educación, que conduce a pensar en un algoritmo de acciones secuenciadas por la propia lógica del pensamiento en cuanto a formación de habilidades para la educación y el mundo del trabajo. Es un juego de palabras que contiene como idea fundamental las relaciones existentes entre las habilidades para la educación del futuro y el futuro que tendrá el mundo del trabajo.

Desde esta perspectiva, puede entenderse que la educación prepara al mundo del trabajo, por tanto, pensar el futuro del trabajo, conduce a una meditación previa, con suficiente tiempo de antelación, en la educación del futuro, desde una perspectiva que contempla un modelo educativo que trasciende las barreras tradicionales, abrazando el poder de la tecnología, para alcanzar un aprendizaje adaptado a los constantes cambios que nos van llevando hacia el futuro.

La reflexión sobre el porvenir laboral nos insta a una consideración anticipada y profunda sobre el futuro de la educación. Es imperativo pensar en un modelo educativo que no solo se adapte a las demandas actuales, sino que también esté preparado para los desafíos que traerán consigo los cambios constantes y acelerados propios de la era digital. Porque la incorporación estratégica de herramientas digitales en el proceso de enseñanza-aprendizaje no solo amplía las oportunidades de acceso al conocimiento, sino que también permite un aprendizaje más personalizado y adaptable. La tecnología se convierte así en una aliada poderosa para diseñar experiencias educativas que fomenten la creatividad, el pensamiento crítico y la resolución de problemas, competencias esenciales para prosperar en un mundo en constante evolución.

En este contexto, la educación del futuro debe estar en sintonía con las exigencias del mañana, integrando la innovación y la flexibilidad para preparar a las generaciones venideras para los desafíos y oportunidades que les depara el futuro del trabajo (Cruz-Colín et al., 2024). Para diseñar el futuro de la educación, ya no podemos preguntar al pasado, ahora hay que avizorar cómo será ese futuro, y aparece el reto, porque el futuro es siempre un espacio de incertidumbre: no podemos tener absoluta certeza de lo que va a pasar cuando se combinen los complejos mecanismos que existen en el presente. Si se analiza etimológicamente el vocablo futuro, se comprende que “es lo que va a ser, lo que todavía no fue”.

Es cierto que no podemos adivinar el futuro, pero sí conocer sus inercias y plantear escenarios para elaborar respuestas inteligentes en el presente (Casco & Talavera, 2020). En este contexto la formación continua abre, desde la capacitación, un camino luminoso para la formación en habilidades del futuro y sobresale la capacitación

laboral como un imperativo global para garantizar la sostenibilidad y el progreso en el siglo XXI.

Con tales argumentos, el presente artículo tiene como objetivo proponer un programa de formación para la población interesada en prepararse con las habilidades necesarias para afrontar los desafíos del mercado laboral en el contexto de la transformación digital y del conocimiento. Con este objetivo, la pretensión es desarrollar tanto las habilidades técnicas relacionadas con las tecnologías digitales, como las habilidades “blandas” (socioemocionales) que permitan a las personas adaptarse a un entorno en constante cambio. La intención es preparar a las próximas generaciones para la sociedad del futuro utilizando una educación disruptiva acompañada de una pedagogía innovadora. Estos enfoques rompen con las tradiciones educativas convencionales y se centran en el desarrollo de habilidades fundamentales.

La educación disruptiva, por tanto, busca transformar la forma en que los estudiantes interactúan con el conocimiento y se involucran en el proceso de aprendizaje. Esto implica adoptar tecnologías educativas avanzadas, fomentar el aprendizaje activo y proporcionar oportunidades para la exploración independiente. En este contexto, la pedagogía innovadora se convierte en un vehículo para empoderar a los estudiantes, motivar su curiosidad y prepararlos para enfrentar los desafíos del futuro. De igual manera, las habilidades del futuro como la creatividad, la inteligencia emocional, la adaptabilidad y la alfabetización digital se vuelven cruciales.

METODOLOGÍA

En el estudio se sigue una investigación mixta, combinando elementos cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión integral del tema. La finalidad de esta investigación consistió en el desarrollo de un programa de formación para responder de manera efectiva a las necesidades actuales y futuras de los individuos en el mercado laboral, integrando tanto habilidades digitales como socioemocionales.

En primer lugar, fue realizada una revisión exhaustiva de la literatura científica y técnica relacionada con las competencias requeridas en el mundo laboral contemporáneo, así como con los métodos y enfoques de capacitación más efectivos. Esto permitió identificar tendencias, mejores prácticas y áreas clave de enfoque para nuestro programa.

Con base en la información recopilada, se diseñó un programa de formación flexible y adaptable que integra una variedad de métodos y enfoques pedagógicos, incluyendo talleres prácticos, actividades de aprendizaje experiencial y recursos en línea. Fueron implementadas un conjunto de actividades piloto con grupos de estudiantes que, a modo de prueba permitieran poner en práctica y perfeccionar el programa. En esa etapa se recopilieron

datos cualitativos y cuantitativos sobre la eficacia y la aceptación del mismo.

El valor de la información obtenida radica en su capacidad para informar y respaldar el diseño de un programa de formación que aborda de manera integral las competencias digitales y socioemocionales requeridas en el entorno laboral actual y futuro. Al combinar datos empíricos con conocimientos expertos, se logró desarrollar un enfoque holístico y efectivo para el desarrollo profesional y personal en la era digital.

DESARROLLO

Según Lobo Hernández (2024), en el futuro que construimos, se requiere saber qué habilidades y competencias se precisan para la educación del futuro, porque precisamente hoy se destaca la necesidad de capacitar a las personas en habilidades digitales y blandas para enfrentar los desafíos laborales.

Por tanto, para prepararse para el futuro que tendrá el mundo del trabajo, ¿basta como mínimo unos 25 años? La respuesta puede ser diversa, pero todo parece indicar que el futuro no espera, se vislumbra lo que será, y aunque todavía no fue, ya está precisando respuesta. Pero la respuesta puede tener otras interpretaciones, que se logren mediante la indagación en profundidad.

Si bien es cierto que el futuro del trabajo se está moldeando constantemente y que su escenario puede ser incierto, la realidad es que el tiempo de preparación es un recurso invaluable que no se puede subestimar. La rapidez con la que avanzan la tecnología y las dinámicas del mercado laboral sugieren que el futuro no espera, sino que se está gestando en el presente. Es como si la semilla del mañana ya estuviera siendo plantada hoy, y su crecimiento demanda una respuesta anticipada y proactiva (Luna, 2015).

Sin embargo, la complejidad inherente a esta pregunta sugiere que la respuesta no puede ser unívoca. La preparación para el futuro del trabajo no solo implica adquirir habilidades técnicas y conocimientos específicos, sino también desarrollar una mentalidad adaptable, creativa y colaborativa que permita enfrentar los desafíos venideros de manera efectiva. Por lo tanto, la respuesta a esta interrogante puede requerir una exploración más profunda y reflexiva, que considere no solo el tiempo necesario para adquirir las competencias requeridas, sino también la calidad y la relevancia de la formación recibida, así como la capacidad de adaptación y aprendizaje continuo de los individuos.

En este sentido, la indagación en profundidad se presenta como una herramienta invaluable para comprender la complejidad del futuro del trabajo y para desarrollar estrategias de preparación que sean verdaderamente efectivas y significativas. Las respuestas favorecerán, por tanto, el contenido de esa preparación para el futuro que tendrá el mundo del trabajo, y lo primero es observar el presente, donde laboralmente, la colaboración remota es cada vez más

común y se requieren diferentes habilidades. Entre ellas: destrezas comunicativas, nivel de adaptabilidad, gestión del tiempo y cumplimiento de responsabilidades, roles de liderazgo, destrezas para el trabajo en equipo, actitud positiva y manejo de emociones (García & Lamarra, 2024).

Para comprobar tales planteamientos basta una mirada analítica al primer cuarto de años del siglo XXI. El resultado da cuenta de que lo que va del Siglo XXI se ha caracterizado por una acelerada transformación digital que ha impactado en todos los ámbitos de la vida. La automatización, la inteligencia artificial y el *big data* van cambiando la forma en que trabajamos, aprendemos y nos relacionamos, incluso hasta de cómo nos divertimos.

Todo está sucediendo vertiginosamente. Por tanto, a medida que avanzamos hacia un panorama caracterizado por avances tecnológicos, desafíos globales y transformaciones sociales, es crucial repensar la forma en que educamos a las próximas generaciones, porque de esa formación, depende el mundo del trabajo. Ya no se puede pensar solamente en transmitir conocimientos académicos, sino también cultivar habilidades y competencias del futuro que permitan a los estudiantes prosperar en un entorno en constante evolución. El panorama laboral está experimentando una redefinición acelerada debido a la evolución tecnológica. La automatización de tareas tradicionales ha generado la necesidad de que trabajadores adquieran nuevas habilidades y competencias para mantener su relevancia en este entorno de constante cambio.

Estamos en presencia de la revolución tecnológica denominada la Cuarta Revolución Industrial (4RI) caracterizada por diversos avances tecnológicos recientes, sobre todo en materia de inteligencia artificial (IA), aprendizaje automático y robótica, están liberando nuevas capacidades y cambiando de manera fundamental la naturaleza del trabajo (Banco Interamericano de Desarrollo, 2018). Lo que permite una comprensión de que el mundo laboral actual exige a los estudiantes graduados no solo contar con conocimientos técnicos en su área de especialización, sino también desarrollar una serie de habilidades transversales que les permitan destacarse en un mercado cada vez más competitivo.

La aceleración de la cuarta revolución industrial, caracterizada por la primacía de las tecnologías de la información y la comunicación, está transformando radicalmente el panorama laboral, social, económico y financiero a una velocidad sin precedentes. Mientras que las revoluciones industriales anteriores se desarrollaron a lo largo de períodos que abarcaban varias décadas, la cuarta revolución industrial está ocurriendo a una escala temporal notablemente más corta, medida en años o incluso en meses. Este cambio drástico en la velocidad del cambio presenta nuevos desafíos y oportunidades para la resiliencia de las instituciones y las sociedades en general.

En un mundo donde la innovación y la disrupción son la norma, la capacidad de adaptación rápida se vuelve indispensable para sobrevivir y prosperar. La resiliencia en el ámbito laboral implica no solo la adquisición constante de nuevas habilidades y competencias, sino también la capacidad de desaprender y reaprender en un ciclo continuo de mejora y adaptación. En el ámbito social, la resiliencia se refleja en la capacidad de las comunidades para responder eficazmente a los cambios sociales y tecnológicos, garantizando la inclusión y la equidad en un entorno en constante evolución (Morosini et al., 2023).

Desde una perspectiva económica, la resiliencia implica la capacidad de las empresas y las economías para adaptarse rápidamente a las nuevas condiciones del mercado, aprovechando las oportunidades emergentes y mitigando los riesgos asociados con la volatilidad y la incertidumbre. En el ámbito financiero, la resiliencia se traduce en la capacidad de los sistemas financieros para absorber choques y perturbaciones, manteniendo la estabilidad y la confianza en momentos de crisis.

Por tanto, la aceleración de la cuarta revolución industrial ha reducido significativamente los tiempos de adaptación y cambio en todos los aspectos de la sociedad. En este contexto, la resiliencia se convierte en un activo fundamental para enfrentar los desafíos y capitalizar las oportunidades que surgen en un mundo en constante transformación. Esto se explica cuando puede percibirse que ya no basta el conocimiento técnico, dominar idiomas, la resolución de problemas, tomar decisiones, etc. Vienen emergiendo con la tecnología y avanzando de manera acelerada otras habilidades, que ajustan y modifican los perfiles de los puestos y los empleos con una evolución constante. Los trabajadores pueden potencialmente aprovechar los beneficios de productividad de la IA, siempre que tengan las habilidades necesarias para interactuar con la tecnología (Corvalán, 2019).

En este contexto, las habilidades digitales son cada vez más importantes para acceder a un empleo decente y para desenvolverse en la sociedad. Sin embargo, no son suficientes. Hay que tener en cuenta de forma especial a las habilidades “blandas”, o como se conocen hoy, las *power skills*, fundamentalmente porque están asociadas a rasgos de personalidad, y el profesional de esta era debe contar con competencias socioemocionales que no se enfoquen en el conjunto de saberes, sino que incluyan capacidades que se adquieren a través del aprendizaje, la práctica y la experiencia (Salamanca et al., 2023).

Esta es una mirada psicológica que se complementa desde la perspectiva laboral, cuando se conoce que desde 2018 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) viene trabajando en el planteamiento de las habilidades más genéricas, y así publicó en 2021, un Marco global sobre habilidades centrales para la vida y el trabajo en el siglo XXI y a continuación se colocan las diez más citadas: Inteligencia emocional - Empatía - Creatividad

- Pensamiento crítico - Colaboración- Comunicación efectiva- Resolución de problemas complejos - Alfabetización Digital - Aprender a Aprender - Perseverancia o Resiliencia (Vera, 2018).

Hay que potenciar las *power skills* (Comunicación asertiva, liderazgo, Pensamiento crítico, Inteligencia emocional y trabajo en equipo) porque, en un mundo de incertidumbre, la formación continua y la capacidad de reinventarse a sí mismos será esencial. Las personas las necesita hoy y las necesitará en el futuro para administrar sus trabajos, no sólo para distinguir entre información importante y falsa, sino también para dominar nuevas tecnologías y competencias (Fondo Monetario Internacional, 2024).

“Desde una perspectiva psicológica, el reto del profesional del siglo XXI es alinear su rol a las exigencias de la industria 4.0; en este sentido, se debe entender la necesidad de fortalecer las capacidades humanas, con el fin de transformar, mejorar y ampliar la cosmovisión que se configura a través de la cuarta revolución industrial (4RI) y así, asumir los cambios exponenciales y beneficiar la sociedad en general a favor del bien común”. (Salamanca et al., 2023)

No obstante, no todo está resuelto con saber y aplicar el conocimiento de las habilidades digitales y las habilidades blandas. Ante la avalancha de información que circula en el mundo digital, es fundamental desarrollar habilidades para discernir y seleccionar la información relevante. Las habilidades relacionadas con el desarrollo del pensamiento crítico, el análisis, la síntesis, la comprensión y la interpretación, son fundamentales para este proceso.

En el contexto de la era digital, donde la cantidad de información disponible es abrumadora, la mera posesión de habilidades digitales y blandas ya no es suficiente. En realidad, se vuelve imperativo desarrollar habilidades adicionales para poder navegar de manera efectiva y significativa en este vasto océano de datos.

El desarrollo del pensamiento crítico se convierte en una herramienta fundamental en este proceso. Este implica la capacidad de analizar la información de manera reflexiva y objetiva, cuestionando su validez, relevancia y credibilidad. Además, el análisis y la síntesis de la información son habilidades cruciales para descomponer datos complejos en elementos manejables y luego integrarlos para formar una comprensión coherente y completa (Alcalá del Olmo & Gutiérrez, 2019; y Garcés et al., 2023).

La comprensión y la interpretación son otros aspectos esenciales en la habilidad de discernimiento de la información relevante. La comprensión implica la capacidad de captar el significado subyacente de la información presentada, mientras que la interpretación implica la capacidad de dar sentido a esa información en un contexto más amplio. Estas habilidades permiten no solo entender

la información, sino también evaluar su relevancia y aplicabilidad en diversas situaciones y contextos.

Frente a la sobreabundancia de información en el mundo digital, es necesario, por tanto, el desarrollo de habilidades para discernir y seleccionar la información relevante, lo que hace que se convierta en una necesidad crítica.

De todo este acontecer, es ingente, el llamado a explorar soluciones innovadoras que permitan a los formadores preparar a sus estudiantes de manera efectiva. La innovación educativa se presenta como un faro guía en este proceso, impulsando la adopción de herramientas tecnológicas, métodos pedagógicos creativos y estrategias de educación variadas, unida al empleo de modelos educativos globales de educación. Así como también ofreciendo un conjunto diverso de enfoques, herramientas y metodologías que pueden revitalizar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Con esas bondades, la innovación educativa impulsa la adopción de herramientas tecnológicas avanzadas que complementan y enriquecen la experiencia educativa. Desde plataformas de aprendizaje en línea hasta aplicaciones interactivas y realidad virtual, estas tecnologías ofrecen oportunidades únicas para personalizar el aprendizaje, fomentar la participación activa del estudiante y ampliar el acceso a la educación en todo el mundo.

Además, la innovación educativa promueve la exploración de métodos pedagógicos creativos que van más allá de las tradicionales conferencias magistrales. El aprendizaje basado en proyectos, el trabajo colaborativo, el aprendizaje activo y el diseño de experiencias de aprendizaje inmersivas son solo algunas de las estrategias que pueden involucrar y motivar a los estudiantes, fomentando un aprendizaje profundo y significativo.

Asimismo, la innovación educativa aboga por la implementación de estrategias de educación variadas y adaptadas a las necesidades individuales de los estudiantes. Reconociendo la diversidad de estilos de aprendizaje, intereses y habilidades, se promueve la flexibilidad en el diseño curricular y la evaluación, permitiendo que cada estudiante alcance su máximo potencial.

La innovación educativa también está vinculada al empleo de modelos educativos globales que integran las mejores prácticas y lecciones aprendidas de diversas culturas y contextos educativos (Machuca Vivar et al., 2024). Estos modelos ofrecen una visión más amplia y holística de la educación, enriqueciendo la experiencia educativa y preparando a los estudiantes para un mundo cada vez más interconectado y globalizado.

En resumen, la innovación educativa representa una fuerza transformadora en el campo de la educación, ofreciendo nuevas posibilidades para preparar a los estudiantes de manera efectiva para los desafíos del futuro. Al adoptar enfoques innovadores, utilizar herramientas tecnológicas

avanzadas y abrazar la diversidad y la globalización, los formadores pueden crear entornos de aprendizaje dinámicos y enriquecedores que inspiren y capaciten a los estudiantes para tener éxito en un mundo en constante cambio.

Una alerta del futuro está dirigido a las personas que no se adaptan a las nuevas exigencias del mercado laboral: estarán en riesgo de quedar excluidas del mismo. La falta de habilidades digitales y blandas puede limitar las oportunidades de empleo y reducir las posibilidades de desarrollo profesional.

Del anterior análisis se desprende la idea de que la educación del 2050 no se puede vislumbrar sin un ejercicio de prospectiva, en que previamente sean analizadas las grandes tendencias del futuro que tendrá el mundo del trabajo. Una alternativa es estar informado sobre lo que consideran retos y desafíos, organismos e instituciones internacionales como UNESCO, UNICEF, FMI, entre otras.

Un análisis a documentos emitidos por estos organismos informa de coincidencias de ideas de alerta, con recomendaciones de acciones necesarias:

- Promover la educación y la formación en habilidades digitales y blandas.
- Desarrollar políticas públicas que apoyen la creación de empleos decentes.
- Fomentar la inclusión social y la igualdad de oportunidades.

Por su parte el Fondo Monetario Internacional (2024), también reconoce la importancia de las habilidades del futuro para el crecimiento económico. De tal manera sugiere la inversión en capital humano en cuanto a desarrollar habilidades técnicas y blandas para impulsar la productividad. La adaptación a la automatización, de forma que se logre la preparación para la automatización y la inteligencia artificial y la necesaria flexibilidad y resiliencia, al fomentar habilidades que permitan adaptarse a cambios tecnológicos y económicos.

En el contexto de los mercados laborales, la Inteligencia Artificial promete aumentar la productividad al tiempo que amenaza con reemplazar a los humanos en algunos trabajos y complementarlos en otros. De ahí que pueda entenderse que, por lógica, la Inteligencia Artificial remodelará el mercado laboral, los trabajadores probablemente se adaptarán a las demandas cambiantes, con resultados que variarán según la educación y la edad.

Las habilidades digitales (*digital skills*) se definen como un grupo de conocimientos que equipan a las personas a fin de ejercer su profesión en los entornos empresariales que son o están siendo digitalizados. En los clientes de dichas organizaciones surgen nuevas necesidades orientadas al uso de tecnologías. Pero el desarrollo de estas competencias transversales trae consigo un reto

educativo sobre formar profesionistas a lo largo de la vida, comprendiendo lo que se requiere según la actualidad.

Casi el 40 por ciento del empleo mundial está expuesto a la IA, y las economías avanzadas corren un mayor riesgo, pero también están mejor preparadas para aprovechar los beneficios de la IA que las economías de mercados emergentes y en desarrollo. En las economías avanzadas, alrededor del 60 por ciento de los empleos están expuestos a la IA, debido a la prevalencia de empleos orientados a tareas cognitivas. Una nueva medida de la posible complementariedad de la IA sugiere que, de ellos, aproximadamente la mitad puede verse afectada negativamente por la IA, mientras que el resto podría beneficiarse de una mayor productividad mediante la integración de la IA. La exposición general es del 40 por ciento en las economías de mercados emergentes y del 26 por ciento en los países de bajos ingresos.

Para aprovechar plenamente el potencial de la IA, las prioridades dependen de los niveles de desarrollo de los países, si bien muchos mercados emergentes y economías en desarrollo pueden experimentar interrupciones menos inmediatas relacionadas con la IA, también están menos preparadas para aprovechar las ventajas de la IA.

Teniendo presente lo anterior podemos destacar que, la IA podría exacerbar la brecha digital y la disparidad de ingresos entre países. Debido a la profundización del capital y al aumento de la productividad, se espera que la adopción de la IA aumente los ingresos totales. Si la IA complementa fuertemente el trabajo humano en ciertas ocupaciones y las ganancias de productividad son suficientemente grandes, un mayor crecimiento y demanda laboral podrían compensar con creces la sustitución parcial de las tareas laborales por la IA, y los ingresos podrían aumentar a lo largo de la mayor parte de la distribución del ingreso.

En este contexto de acelerador desarrollo, la pandemia COVID-19 precipitó de una manera obligada la transformación digital en todos los ámbitos, desde el trabajo hasta la educación y la salud. La pandemia de COVID-19 dejó en evidencia la relevancia de contar con sistemas educativos capaces de apoyarse en las tecnologías digitales para enfrentar los retos del distanciamiento social.

Así, la disponibilidad actual o futura de la infraestructura de tecnología necesaria y la capacidad de los trabajadores para adquirir las habilidades necesarias o reubicarse en diferentes ocupaciones, tiene en cuenta los efectos de la integración continua de la IA y las *power skill*. Además, tiene en cuenta los posibles cambios en las preferencias sociales, que también darán forma a las regulaciones y podrían hacer que la IA no supervisada sea aceptable en un número creciente de contextos o prohibir su uso en otros.

Desde esta perspectiva los trabajadores con educación universitaria están mejor preparados para pasar

de empleos en riesgo de desplazamiento a empleos de alta complementariedad (Fondo Monetario Internacional, 2024), lo que permitirá a las empresas una mejor integración de la IA, lo que redundará en un aumento de su productividad, lo que les dará ventaja competitiva con respecto a sus competidores y así mismo, pagar salarios más altos, lo que de cierta manera podría exacerbar la desigualdad intraocupacional, con aquellos integrantes de las organizaciones que no dominen las nuevas tecnologías y sus aplicaciones.

Desde el punto de vista macroeconómico, si no se tiene en cuenta la velocidad de adopción ni los factores que influyen en la adopción, incluidos los costos asumidos por las empresas en comparación con los beneficios de productividad, no se podrían impulsar la demanda laboral para la mayoría de los tipos de empleos, sin compensar parcialmente los posibles impactos negativos de la IA.

Finalmente, queda claro que los tiempos han cambiado, el contexto es diferente y hoy en día los empleadores utilizan la observación y la indagación en profundidad, para la que tienen que estar preparados los aspirantes, candidatos, y pensar en una capacitación que los prepare para responder a preguntas quizás inesperadas que se presenten en el futuro.

En la era actual, marcada por la rápida evolución tecnológica y la creciente interconexión global, las competencias digitales y socioemocionales se han convertido en pilares fundamentales para el éxito en el mundo laboral y en la sociedad en general. La revolución digital ha transformado la manera en que trabajamos, comunicamos y colaboramos, mientras que las habilidades socioemocionales son cada vez más valoradas por su impacto en la productividad, la creatividad y el bienestar personal.

La necesidad de desarrollar estas competencias se ve impulsada por múltiples factores, incluyendo la automatización de tareas, la aparición de nuevas profesiones y la demanda de habilidades blandas en un entorno laboral cada vez más diverso y dinámico. Además, la pandemia de COVID-19 ha acelerado la digitalización y ha resaltado la importancia de la adaptabilidad, la resiliencia y la empatía en un mundo en constante cambio.

En este contexto, la creación de un programa de formación integral que combine el desarrollo de competencias digitales y socioemocionales se presenta como una respuesta necesaria y oportuna a los desafíos del futuro laboral. Este programa tiene como objetivo no solo dotar a los participantes de las habilidades técnicas necesarias para prosperar en la economía digital, sino también cultivar su inteligencia emocional, habilidades de comunicación y capacidad para trabajar en equipo.

Introducción al Programa de Formación:

Conscientes de la importancia crítica de estas competencias para el éxito profesional y personal en la sociedad

actual, se presenta el programa de formación “Digital y Power Skyll: La formación del futuro”. Este programa innovador ha sido diseñado con el propósito de equipar a los participantes con las habilidades necesarias para navegar con confianza y eficacia en un mundo en constante evolución.

A través de una combinación de contenido teórico, actividades prácticas y apoyo personalizado, el programa ofrece una experiencia de aprendizaje enriquecedora y transformadora. Está diseñado para ser flexible y adaptable, permitiendo a los participantes personalizar su ruta de aprendizaje según sus intereses y objetivos específicos. El enfoque holístico que lo caracteriza reconoce la interconexión entre las habilidades digitales y socioemocionales, y busca desarrollar individuos completos y capacitados para prosperar en cualquier entorno laboral.

En el siguiente apartado, se presentan los detalles del programa, incluyendo los objetivos de aprendizaje, el contenido del curso y la metodología de enseñanza. La convicción anticipada de que este programa será una herramienta valiosa para aquellos que buscan prepararse para los desafíos del futuro y alcanzar su máximo potencial en el ámbito laboral y más allá augura su aceptación por los interesados.

El programa de formación se basa en un enfoque metodológico mixto que ha combinado:

- **Revisión documental:** Análisis de documentos y estudios sobre las habilidades del futuro, la transformación digital y las habilidades blandas.
- **Encuestas y entrevistas:** Diseño de encuestas y entrevistas a expertos en el tema para conocer su opinión sobre las necesidades del mercado laboral actual.
- **Diseño de un programa de capacitación:** Elaboración de un programa de capacitación que incluye un diplomado con módulos sobre habilidades digitales, habilidades blandas y desarrollo del pensamiento crítico.

Fases del programa de formación.

- El programa de formación cuenta con una organización de su desarrollo en tres fases:

Fase 1: Diagnóstico

- Estudio de las necesidades de capacitación de las personas interesadas en el programa de formación.
- Análisis de las experiencias exitosas de capacitación en habilidades del futuro en otros países.

Fase 2: Diseño

- Diseño de un programa de capacitación a modo de Diplomado con la inclusión de módulos sobre transformación digital, conocimiento y habilidades blandas.

Fase 3: Implementación

- Implementación del programa de capacitación de manera presencial y virtual.
- Evaluación de la satisfacción de los participantes y el impacto del programa de formación.

Resultados esperados

- Capacitación a un número determinado de personas en las habilidades del futuro.
- Mejoramiento de la empleabilidad de las personas participantes.
- Contribuciones al desarrollo de una sociedad más justa e inclusiva.

Recursos

Para la implementación del programa de formación se necesitarán los siguientes recursos:

- **Recursos humanos:**
 - » Equipo de profesionales especializados en las diferentes áreas temáticas del programa de formación.
 - » Equipo de expertos en transformación digital
 - » Equipo de expertos en comunicación y liderazgo
- **Recursos financieros:** Fondos para cubrir los costos de la investigación, el diseño del programa de capacitación y la implementación del mismo. (Teniendo en cuenta un cronograma de actividades por cada fase del programa de formación)

TEMAS:

Módulo 1: Power skill

- **Liderazgo y comunicación asertiva:**
 - » Comunicarse de manera efectiva en diferentes contextos y con distintos interlocutores.
 - » Promover un ambiente de trabajo donde todos se sientan valorados y con oportunidades de crecimiento.
 - » Implementar estrategias para la gestión de equipos diversos.
- **Pensamiento crítico:**
 - » Aprender a analizar información de manera crítica y objetiva.
 - » Formular argumentos sólidos y bien fundamentados.
 - » Tomar decisiones estratégicas basadas en datos y análisis.
- **Inteligencia emocional y trabajo en equipo:**
 - » Gestionar las propias emociones de manera efectiva.
 - » Comprender y conectar con las emociones de los demás.

- » Trabajar en equipo de manera colaborativa y sinérgica.

Módulo 2. Transformación digital

Temas

1. Aplicaciones de la inteligencia artificial y la tecnología:

- » Manejar herramientas y técnicas para el análisis de grandes volúmenes de datos.
- » Identificar patrones y tendencias relevantes para la toma de decisiones.

2. Principales tecnologías emergentes y su impacto en el mundo laboral.

- » Implementar soluciones tecnológicas innovadoras para optimizar procesos y aumentar la eficiencia (Canva, Gemini, ChatGPT, Copilot, Claude, Trello, RabbitResearch, Concensus).
- » Adaptarse a un entorno en constante transformación.

3. Data Analytics:

- » Comunicar de manera efectiva los resultados del análisis de datos.

4. Learnability (habilidad de aprender)

- » Adquirir nuevas habilidades y conocimientos de manera rápida y eficiente mediado por tecnología.
- » Análisis de grandes volúmenes de datos.

Metodología del programa formativo:

El programa de formación se basa en una metodología de aprendizaje experiencial que combina teoría y práctica, con predominio del aprendizaje por indagación. Se utilizarán diferentes recursos y estrategias didácticas, como:

- Conferencias
- Clases magistrales: impartidas por expertos en cada área temática.
- Talleres prácticos: donde los estudiantes podrán aplicar los conocimientos adquiridos.
- Estudios de caso: análisis de situaciones reales del mundo empresarial.
- Simulaciones: para poner en práctica las habilidades aprendidas en un entorno seguro.
- Mentoring: acompañamiento individualizado por parte de profesionales con experiencia.

Duración:

El programa tendrá una duración de 8 – 12 semanas, con una dedicación estimada de 2 horas por día.

Destinatarios:

Este programa está dirigido a estudiantes graduados de cualquier carrera universitaria, empresa pública y privada, Asociaciones, y público general que deseen potenciar sus habilidades para el futuro y aumentar sus posibilidades de éxito en el mercado laboral.

Requisitos de admisión:

- » Mostrar interés y motivación por el desarrollo de las habilidades transversales.
- » Dominar el idioma español.

Beneficios:

Al finalizar el programa, los participantes serán capaces de:

- Liderar equipos diversos de manera efectiva.
- Tomar decisiones estratégicas basadas en datos y análisis.
- Implementar soluciones tecnológicas innovadoras.
- Adaptarse a un entorno laboral en constante cambio.
- Colaborar efectivamente con otros profesionales.
- Aprender de manera continua y autónoma.
- Gestionar sus emociones y conectar con las de los demás.
- Aportar ideas creativas y soluciones innovadoras.

Además, los participantes obtendrán:

- Un certificado de participación con aval del Ministerio de Trabajo de Ecuador.
- E-book
- Becas

CONCLUSIONES

La formación en competencias digitales y socioemocionales emerge como un factor crucial para la preparación de individuos ante el cambiante panorama laboral del siglo XXI. El programa de formación propuesto, no solo aborda las demandas actuales del mercado, sino que también se anticipa a las necesidades futuras, equipando a los participantes con habilidades transferibles y duraderas que les permitirán adaptarse y sobresalir en entornos laborales en constante evolución.

Se reconoce la interdependencia entre las competencias tecnológicas y socioemocionales, y cómo su combinación potencia el desempeño profesional y la calidad de vida. Al proporcionar una formación integral que abarca desde el dominio de herramientas digitales hasta el fortalecimiento de la inteligencia emocional y las habilidades de comunicación, el programa prepara a los individuos para enfrentar los desafíos del mundo laboral de manera holística y efectiva.

Más allá de la adquisición de habilidades digitales, el programa tiene como objetivo fomentar el crecimiento personal y el desarrollo profesional integral de los participantes. Al cultivar competencias como la resiliencia, la empatía, el liderazgo y el pensamiento crítico, no solo se fortalece la capacidad de adaptación y resolución de problemas, sino que también se promueve el bienestar emocional y la satisfacción en el trabajo, aspectos fundamentales para el éxito a largo plazo en cualquier carrera.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcalá del Olmo, M. J., & Gutiérrez Sánchez, J. D. (2019). El desarrollo sostenible como reto pedagógico de la universidad del siglo XXI. *Anduli: Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, 19, 59-80. <https://revistascientificas.us.es/index.php/anduli/article/view/7969>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2018). El futuro del trabajo: perspectivas regionales. <http://dx.doi.org/10.18235/0001059>
- Casco, J. C., & Talavera, T. (2020). Educación 2050. Construyendo hoy la educación del mañana. Editorial Emprendedores.
- Corvalán, J. G. (2019). El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo. *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, 10(1), 35-51. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7210980.pdf>
- Cruz-Colín, L. Q., Cáceres-Mesa, M. L., Veytia-Bucheli, M. G., & Hernández-Márquez, J. (2024). *Cultura de evaluación en prácticas institucionales de acreditación de programas educativos*. Sophia Editions.
- Fondo Monetario Internacional. (2024). La inteligencia artificial y el Futuro del trabajo. Informe Mundial. <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2024/01/14/Gen-AI-Artificial-Intelligence-and-the-Future-of-Work-542379>
- Garcés-Fuenmayor, J., García-Peña, E., Martínez-Garcés, J., & Escobar-Soto, R. (2023). Uso de redes sociales para fomentar el pensamiento crítico en estudiantes universitarios durante el COVID-19. *Educación Y Humanismo*, 25(44). <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/educacion/article/view/5763>
- García, P. D., & Lamarra, N. F. (2023). Educación Superior y futuro: lecturas de la hoja de ruta para la Educación Superior propuesta por UNESCO desde una perspectiva latinoamericana. *Série-Estudos*, 28(62), 127-148. http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2318-19822023000100127
- Lobo Hernández, E. (2024). Memoria del Congreso: Futuro de la Educación. *Rhombus*, 4(1), 1-54. <https://doi.org/10.63058/rhombus.v4i1.167>
- Luna, C. (2015). El futuro del aprendizaje 2 ¿Qué tipo de aprendizaje se necesita en el siglo XXI? UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000242996_spa
- Machuca Vivar, S. A., Sampedro Guamán, C. R., Aguavil Campuez, J. G., & Palma Rivera, D. P. (2024). Impacto de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en la experiencia museística para la ciudad de Tsáchila. *Universidad Y Sociedad*, 16(1), 530-539. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/4356>
- Morosini, M. C., Woicolesco, V. G., Marcelino, J. M., & Mentges, M. J. (2023). Internacionalización en la Educación Básica: un análisis desde la UNESCO. *Revista Iberoamericana de Educación*, 93(1), 17-31. <https://doi.org/10.35362/rie9315997>
- Salamanca-Vargas, M. I., González, E. M., & Martínez Trujillo, N. E. (2023). Habilidades blandas desde el contexto de la Cuarta Revolución Industrial en practican-tes de Psicología. *Revista Criterios*, 30(2), 110-126. <https://doi.org/10.31948/rev.criterios/30.2-art8>
- Vera-Mendoza, M. B. (2018). Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional. *Maestro Y Sociedad*, 42-54. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/3379>