

Avanzando hacia la sociedad digital, empleo y tecnologías digitales. Portal formativo TIC: propuesta de itinerarios formativos en el ámbito de las nuevas tecnologías.

El modelo de Fuerzas Armadas que se implanta en España tras la finalización del Servicio Militar Obligatorio se compone, desde la perspectiva de la gestión de recursos humanos, de dos grandes bloques: uno de personal permanente y otro de personal con compromiso temporal con las Fuerzas Armadas.



FRANCISCO JAVIER REQUEIJO PASCUA

Jefe de Área del Programa de Salidas Profesionales del Ministerio de Defensa.

Este modelo no es exclusivo de España ni es novedoso. En los países de nuestro entorno se pueden identificar fácilmente modelos similares con los mismos o parecidos parámetros.

El personal con compromiso temporal de nuestras Fuerzas Armadas se puede dividir a su vez en dos grupos diferenciados que atienden a categorías profesionales diferentes. Por un lado, en pequeño número, están los Militares de Complemento, y por otro, con un volumen mucho mayor de personas, los Militares de Tropa y Marinería con compromiso temporal.

Cuando a principios de siglo se va conformando este modelo de Fuerzas Armadas se va desarrollando una legislación y una normativa que determina los parámetros en los que este personal debe desenvolverse. Uno de esos parámetros, sin duda de enorme importancia, es el de la formación complementaria que se pondrá a disposición de ellos a lo largo de su permanencia en las Fuerzas Armadas, principalmente el del segundo grupo de personal temporal, para facilitar, tras la finalización de su compromiso de servicios, su incorporación al ámbito laboral civil.

Mucho antes de la configuración de este modelo ya existía en nuestras Fuerzas Armadas un importante número de iniciativas orientadas a dar formación al personal que entonces llamábamos de reemplazo para que, cuando terminara su “servicio militar”, estuviera en unas condiciones de empleabilidad mejores que las que tenía antes de su incorporación a filas. Obviamente las ofertas for-

mativas que actualmente se ponen en marcha no son las mismas que las de entonces, pero la vocación de impulso de la empleabilidad y el compromiso con el desarrollo profesional de los que prestan su servicio en nuestros ejércitos, se ha mantenido.

Desde el año 2012 se empezó a diseñar un sistema de “salidas profesionales” (así lo denomina la legislación actual) cuyo objetivo era el de articular de manera integral las ayudas al personal que decide iniciar una trayectoria profesional diferente a la que habitualmente está desempeñando. Este sistema, en su planteamiento teórico, no hace distinciones entre los dos grupos de personal permanente o temporal que conforman nuestras Fuerzas Armadas pero las prioridades y las ofertas formativas que se ponen en marcha van claramente más orientadas al colectivo de personal temporal.

Tras unos primeros años de funcionamiento, el Ministerio de Defensa ha considerado necesario consolidar este sistema de promoción profesional y ha aprobado el Plan Integral de Orientación Laboral que se ha publicado recientemente con rango de Orden Ministerial. Su objetivo general es el de diseñar, desarrollar y ejecutar un marco único de actuación en el Ministerio de Defensa para apoyar al personal militar que desee iniciar un proyecto alternativo a la carrera militar o a la trayectoria profesional que esté desempeñando, todo ello atendiendo a las necesidades de las Fuerzas Armadas, en el marco de las disponibilidades presupuestarias. Se trata de lograr mayor coordinación e integración de esfuerzos para alcanzar el objetivo general y obtener la máxima eficiencia en el empleo de los recursos disponibles.

Desde una visión organizativa las acciones concretas que vamos a poner en marcha las agrupamos en seis áreas de actuación y dentro

“Se trata de lograr mayor coordinación e integración de esfuerzos para alcanzar el objetivo general y obtener la máxima eficiencia en el empleo de los recursos disponibles.”

de ellas definimos inicialmente 10 programas que incluirán al menos un centenar de acciones. En lo que se refiere al tema que nos ocupa hoy, sobre la relación entre el empleo y las tecnologías digitales, tenemos un programa que denominamos de Formación para el Empleo dentro del cual pretendemos poner en funcionamiento un portal de formación en nuevas tecnologías.

En otro programa diferente, dentro del Plan Integral, estableceremos relaciones con empresas interesadas en colaborar con el Ministerio para adecuar sus necesidades con las ofertas formativas que se diseñarán. Será importante que creemos sinergias entre ambos actores para que la formación que se proporcione sea la adecuada a los intereses de las empresas de forma que tras la superación de los cursos que se ejecuten, los alumnos tengan posibilidades reales de encontrar un empleo en el tejido empresarial español.

Volviendo a esa formación orientada a las nuevas tecnologías, consideramos que hay determinados itinerarios formativos en los que nuestro

personal puede completar su formación en un formato mayoritariamente de formación on-line, compatible con el desempeño de sus obligaciones diarias. Existen ya contenidos diseñados por fabricantes de sistemas de tecnología, en ese formato on-line, para esos itinerarios formativos, que podrían fácilmente ponerse a disposición de nuestro personal. Esos itinerarios, impartidos por personal especializado que al mismo tiempo que tutoriza la formación que los alumnos van adquiriendo, estuviera en contacto permanente con las empresas, podrían generar un personal adecuadamente formado a disposición del mercado de trabajo. Por otro lado, esos contenidos no están rígidamente encorsetados, por lo que su aprendizaje y la obtención de las correspondientes certificaciones puede ser mucho más accesible que la formación presencial reglada a la que nuestro personal no podría asistir.

Los estudios y análisis que todos hemos consultado sobre los perfiles y las competencias más demandadas actualmente y las que se espera que ocupen los primeros lugares en los próximos años, hablan de tres o cuatro disciplinas que se van alternando en los sucesivos informes pero que mantienen, con poca variación, esos lugares de privilegio. Junto a las ingenierías, entre las que destaca la de informática, y las competencias comerciales, las tecnológicas se han venido manteniendo durante estos cuatro últimos años. Pero además, con la evolución de la administración electrónica, el crecimiento del Internet de las cosas y los cambios en las industrias, todas las cualificaciones profesionales o las competencias, en la mayoría de los sectores, van a demandar un conocimiento de las nuevas tecnologías indispensable para el desarrollo de cualquier actividad. El sector industrial es uno de los protagonistas en este sentido.

“El modelo formativo se basará en la impartición de las tecnologías digitales más demandadas por el mercado.”

Este avance de la demanda tecnológica dará lugar a nuevos proyectos empresariales y a nuevas figuras profesionales que deberán cubrir las necesidades de cada mercado, con el consiguiente reto de adaptación y rápida evolución que requerirán cada uno de ellos. Serán los perfiles cualificados ligados a la tecnología y al ámbito digital, los que más relevancia alcanzarán en 5-10 años.

Nuestro personal militar tiene una formación profesional específica por la especialidad en la que ha desempeñado sus cometidos durante su permanencia en las Fuerzas Armadas. Frecuentemente ha tenido que adaptarse a entornos de operaciones muy cambiantes e integrarse en estructuras de mando internacionales en las que habitualmente los sistemas de información y de comunicaciones no eran los utilizados en su entorno nacional. Si esas capacidades adquiridas durante su vida militar se complementan con una formación específica en nuevas tecnologías que corresponda a las exigencias reales de las empresas, estamos seguros de que conseguiremos avanzar en la dirección adecuada y que el mundo empresarial lo verá con muy buenos ojos.

El Ministerio de Defensa pretende formar al colectivo anteriormente mencionado en nuevas tecnologías basándose en las siguientes líneas de actuación:

a) Formación en tecnología y transformación digital teniendo en cuenta las tendencias futuras de empleabilidad y las necesidades del mercado.

b) Certificaciones de mercado para acreditar la formación obtenida.

c) Un modelo de enseñanza on-line (80%-20%)

El modelo formativo se basará en la impartición de las tecnologías digitales más demandadas por el mercado con certificaciones que estén ampliamente extendidas y reconocidas especialmente por las empresas.

El portal formativo en tecnologías se basará en una plataforma e-learning que facilitará la accesibilidad de los candidatos mediante entornos virtuales de aprendizaje con un esquema cercano al 80% on-line y 20% presencial, siempre de forma tutorizada. Desde nuestro punto de vista esta metodología es adecuada para nuestro personal, que es personal “ocupado” con una amplia dispersión geográfica y con una limitada disponibilidad.

Como conclusión, los objetivos del Ministerio de Defensa se pueden resumir en los siguientes puntos:

- Se potenciará la formación en nuevas tecnologías para apoyar al personal militar que desee iniciar un proyecto alternativo a la carrera militar o a la trayectoria profesional que esté desempeñando.

- Se definirán diferentes itinerarios en función de cada una de las empresas tecnológicas: CISCO, MICROSOFT, CIBERSEGURIDAD...

- Habrá un primer módulo de introducción a la tecnología con el fin de que sea el propio alumno el que elija el itinerario más adecuado a sus preferencias.

- La idoneidad del perfil del candidato o su predisposición para trabajar en el sector de las nuevas tecnologías será detectada mediante una prueba competencial que permita la evaluación de sus conocimientos, aptitudes y preferencias.

- La formación se basará en una plataforma e-learning y tendrá un esquema tutorizado con un 80% online y un 20% presencial.

- El objetivo inicial de empleabilidad es el 50% de los candidatos formados.

Para impulsar las sinergias de las que hemos hablado en párrafos anteriores, el Ministerio de Defensa tiene diseñado un programa de comunicación mediante el cual se organizarán encuentros con empresas y fabricantes de tecnologías para la presentación del modelo, para la elección de tecnologías y de itinerarios formativos, para la identificación de las certificaciones que se pretenden obtener, etc.

Estas actuaciones pretenden garantizar: que haya una difusión adecuada del programa, que el impulso a la empleabilidad de los candidatos sea el necesario para su incorporación a las empresas y que las empresas y los fabricantes sean los verdaderos responsables de la idoneidad de las tecnologías propuestas y de los itinerarios diseñados.

Y esperemos que el tiempo nos dé la razón. *