

BECOME GLOCAL Entregables datos técnicos

Creación de cursos de empleabilidad e interacción global para modernizar la educación internacional mediante alianzas curriculares globales

D1.3 Competencias laborales más urgentes

Información del proyecto:

Título del proyecto	Creación de cursos de empleabilidad e interacción global para modernizar la educación internacional mediante alianzas curriculares glocales
Acrónimo del proyecto	Become Glocal
Coordinador del Proyecto	Universidad Católica de Manizales
Número de referencia del proyecto	101128722
Duración del proyecto	07/12/2023-30/11/2025
Programa	Erasmus+

Información de entrega:

Número de entrega	D1.3
Nombre de entrega	Most pressing job skills
Descripción	Este documento, tiene por objeto identificar las habilidades laborales más demandadas por las empresas en el contexto actual. En la primera sección, se lleva a cabo una breve caracterización socioeconómica tanto de Manizales (Colombia) como de Concepción (Chile) y Maule (Chile), con el propósito de proporcionar una contextualización inicial de las tendencias encontradas. En la segunda parte, se procede a la caracterización de las habilidades de empleabilidad demandadas por las empresas. La tercera sección se centra en identificar la gestión del desarrollo de habilidades dentro de las empresas. Luego, en la cuarta parte, se analizan las percepciones de los empresarios respecto al papel de las universidades y de las propias empresas en el desarrollo profesional. Finalmente, en la quinta y última sección, se lleva a cabo una discusión de los hallazgos del diagnóstico.
Fecha de vencimiento	30/05/2024
Paquete de trabajo	WP1
Responsable de entrega	CCMPC

Información sobre el equipo de desarrollo

Nombre	Rol
Luz Mary Cortés Vargas	Project manager
Jorge Alberto García García	Professor
Mónica Rocío Castaño Botero	Administrative

Seguimiento de documentos

Fecha de envío	Envío del paquete de trabajo	Versión	Comentarios

Fecha de aprobación de calidad

Índice de Contenido:

1. Introducción	7
1.1. Contexto actual.	7
2. Marco teórico	10
2.1. Definición de habilidades.	10
2.2. Desajuste de habilidades o desajuste laboral.	10
2.3. Habilidades de empleabilidad.	11
Tabla 1. Habilidades de empleabilidad por décadas.	12
2.4. Contexto del mundo empresarial actual.	13
3. Caracterización.	15
4. Metodología	16
5. Habilidades de empleabilidad región Colombia y Chile	17
5.1. Agencias de empleo	17
5.2. Coordinadores de práctica	18
5.3. Estudiantes Universitarios	19
5.4. Empresarios	21
Figura 1. Características de las prácticas profesionales.	22
Figura 2. Demanda de profesionales contratados.	22
Figura 3. Expectativas de la empresa en torno a prácticas empresariales.	24
6. Habilidades de los profesionales	26
Figura 4. Profesiones de alta demanda.	27
Figura 5. Características de egresados en términos de habilidades.	28
Figura 6. Habilidades de difícil consecución.	29
Figura 7. Habilidades blandas de alto requerimiento (Manizales).	31
Figura 8. Habilidades blandas de alto requerimiento (Concepción y Maule).	32
7. Gestión del desarrollo de habilidades en su empresa.	33
Figura 9. Formación de colaboradores.	33
Figura 10. Apoyos para la continuidad académica.	34
Figura 11. Vínculo con el sector empresarial.	34
Figura 12. Requerimientos mínimos de contratación.	35
Figura 13. Mapa de palabras, cómo pueden las universidades y empresas colaborar en el desarrollo profesional de los estudiantes.	36
8. Consideraciones finales	37
8.1 Habilidades más demandadas en Colombia y Chile	37
8.2 Ser tan rápidos como suceden los cambios tecnológicos	37
8.3 Acompañar a los jóvenes a enfrentar los retos que les desafían.	37
8.4 Explorar nuevas modalidades de educación, a pesar de las restricciones.	38
9. Referencias bibliográficas	39
10. Anexos	42

Índice de tablas:

Tabla 1. [Habilidades de empleabilidad por décadas.](#)

Índice de figuras:

Figura 1. [Características de las prácticas profesionales.](#)

Figura 2. [Demanda de profesionales contratados.](#)

Figura 3. [Expectativas de la empresa en torno a prácticas empresariales.](#)

Figura 4. [Profesiones de alta demanda.](#)

Figura 5. [Características de egresados en términos de habilidades.](#)

Figura 6. [Habilidades de difícil consecución.](#)

Figura 7. [Habilidades blandas de alto requerimiento \(Manizales\).](#)

Figura 8. [Habilidades blandas de alto requerimiento \(Concepción y Maule\).](#)

Figura 9. [Habilidades blandas de alto requerimiento \(Manizales\).](#)

Figura 10. [Apoyos para la continuidad académica.](#)

Figura 11. [Vínculo con el sector empresarial.](#)

Figura 12. [Requerimientos mínimos de contratación.](#)

Figura 13. [Mapa de palabras, cómo pueden las universidades y empresas colaborar en el desarrollo profesional de los estudiantes.](#)

1. Introducción

BecomeGlocal busca construir capacidades para modernizar la Internacionalización del Currículo mediante la creación de sinergias entre Instituciones de Educación Superior regionales en América Latina y Europa, específicamente a través de alianzas con sus industrias locales para desarrollar habilidades de empleabilidad e interacción global a través de desafíos globales (globales y locales) en el mercado laboral.

El proyecto aborda áreas prioritarias regionales, como estimular el aprendizaje y las prácticas de enseñanza innovadoras, promover un enfoque integral para la enseñanza y el aprendizaje de idiomas y promover sistemas de educación superior interconectados, al involucrar a empresarios y estudiantes en el co-diseño de cursos junto con profesores de América Latina y las IES europeas a través de diálogos críticos facilitados con el fin de promover la empleabilidad y habilidades de interacción global que coincidan con sus mercados laborales.

Se promoverán enfoques interdisciplinarios y pedagogías innovadoras, como el aprendizaje integrado en el trabajo, el aprendizaje global para la ciudadanía global (incluido el aprendizaje internacional colaborativo en línea) y la instrucción en inglés en cursos profesionales, no solo en la formación de profesores sino también en la enseñanza de programas conjuntos. Cursos internacionales de empleabilidad e interacción global apoyados por el sector empresarial con estancias cortas ¹de campo.

BecomeGlocal pretende transferir conocimientos y capacidades para internacionalizar cursos curriculares en asociación con la industria para fomentar la empleabilidad y las habilidades de interacción global, así como abordar los desafíos globales en el mercado laboral a través de talleres y conferencias híbridos por medio de la Internacionalización de Redes de Educación Superior en América Latina y MOOC que abordan Académicos de IES y trabajadores de la industria.

Trabajar con la industria en América Latina y Europa incorporará perspectivas locales, nacionales e internacionales, lo que debería preparar mejor a los estudiantes para ingresar en el mercado laboral nacional o en un país extranjero.

1.1. Contexto actual.

En el mundo empresarial actual, es crucial que los trabajadores dispongan de habilidades y aptitudes que impulsen el éxito de los negocios, permitiéndoles adaptarse al entorno digital, la automatización y los cambios globales. La reciente pandemia de COVID-19 ha subrayado aún más la necesidad de que las personas puedan enfrentar entornos

¹ Estancias cortas: equivalen a prácticas o pasantías

desafiantes y desconocidos con flexibilidad y resiliencia. En este contexto, surge un fenómeno cada vez más relevante: el desajuste de habilidades. Este desafío plantea una brecha entre las habilidades que los trabajadores poseen y las que demanda el mercado laboral.

De igual forma, con el aumento de la competencia global, el avance del cambio demográfico y la intensificación del cambio tecnológico, el desajuste de habilidades ha llegado a la vanguardia de los debates de mercado laboral y movilidad social en los países en vías de desarrollo. Entre tanto, el desajuste de habilidades refiere no solo a la escasez de habilidades, sino también a calificaciones, conocimientos y habilidades que superan requisitos de trabajo. Así, cuando el desajuste de habilidades toma tiempo para resolverse impone costos reales a las personas, las empresas y las sociedades. En este sentido, este informe sintetiza evidencia y proporciona nuevos hechos estilizados para promover políticas integrales que prevengan y aborden el desajuste de habilidades y sus consecuencias.

En este contexto, varios conceptos de desajuste de habilidades difieren en las formas en cómo se manifiestan ellos mismos, su medición, sus determinantes y cómo se generan consecuencias en términos de implicaciones sobre el crecimiento económico y la productividad. Así, de acuerdo con McGuinness (2018) las medidas de desajuste se pueden desagregar de manera más útil en aquellas que se miden a nivel de “endowments” del individuo y aquellas que se miden en términos de agregados a nivel de empresa. En relación, los conceptos de desajuste de habilidades a nivel individual se asocia con el grado en que los trabajadores de las empresas poseen habilidades o niveles de educación que están por encima, por debajo o mal conectados a los requeridos dentro de su trabajo actual (Cedefop, 2010, 2015a; Quintini, 2011); de otra parte, en el caso de las vacantes, el término refiere al grado en que la educación y las habilidades de los solicitantes de empleo cumplen con los requisitos de la empresa contratante. Estos se pueden subdividir en métricas de capital humano excedente y deficitario.

En relación, el capital humano excedente se mide, generalmente, en términos de sobreeducación o sobrecapacidad. Entre tanto, el excedente de educación también puede estar relacionado con desajustes horizontales, por el cual los trabajadores están empleados en trabajos que no son relevantes para las habilidades y conocimientos acumulados por ellos en la educación formal. Los desajustes en el capital humano también pueden relacionarse con el concepto de obsolescencia de habilidades, por lo que los trabajadores poseen habilidades que ya no son requeridas por el empleador debido a cambios en la fuerza física, el progreso técnico o las condiciones del mercado (McGuinness 2018).

En este contexto, el proyecto BecomeGlocal surge como una iniciativa pionera que busca potenciar la internacionalización de los programas académicos universitarios en colaboración estrecha con empresas locales. Su objetivo primordial es robustecer la empleabilidad y fomentar las habilidades de interacción global en los futuros profesionales.

Para alcanzar este propósito, la Cámara de Comercio de Manizales por Caldas ha llevado a cabo un exhaustivo diagnóstico sobre las habilidades más demandadas en el ámbito laboral actual. Este estudio se ha extendido tanto a Manizales, Colombia como a Concepción y el Maule en Chile, con la intención de contribuir al diseño de currículos académicos que estén alineados con las necesidades reales del mercado laboral. El diagnóstico se ha basado en la aplicación de técnicas cuantitativas y cualitativas, aprovechando la recopilación de datos a través de encuestas y grupos focales dirigidos a empresarios de ambas regiones. Estas herramientas han permitido capturar tanto las percepciones generales como las opiniones específicas de los empresarios en relación con las competencias y habilidades más relevantes en el entorno laboral actual.

En la primera sección, se lleva a cabo una breve caracterización socioeconómica tanto de Manizales (Colombia) como de Concepción (Chile) y Maule (Chile), con el propósito de proporcionar una contextualización inicial de las tendencias encontradas. En la segunda parte, se procede a la caracterización de las habilidades de empleabilidad demandadas por las empresas. La tercera sección se centra en identificar la gestión del desarrollo de habilidades dentro de las empresas. Luego, en la cuarta parte, se analizan las percepciones de los empresarios respecto al papel de las universidades y de las propias empresas en el desarrollo profesional. Finalmente, en la quinta y última sección, se lleva a cabo una discusión de los hallazgos del diagnóstico.

2. Marco teórico

2.1. Definición de habilidades.

De acuerdo con el Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF), 'las habilidades son las capacidades de las personas para aprender y resolver de manera eficaz distintos problemas o para enfrentar situaciones nuevas o complejas. Por lo tanto, influyen en cómo se desempeña una persona en la escuela o en su trabajo, cómo se lleva con sus familiares y amigos, cuán integrado está en la vida cívica de su ciudad, o qué hábitos de salud tiene' (2016). Así, las habilidades agrupan los conocimientos, valores, aptitudes y el temperamento que adquieren las personas a lo largo de sus vidas. En otras palabras, el término habilidades engloba una amplia gama de capacidades que incluyen aspectos tanto mentales como físicos y emocionales.

Por décadas, se ha clasificado las habilidades en dos categorías: habilidades duras y habilidades blandas. Estas habilidades en conjunto permiten la adaptación a diversos ámbitos de la vida, incluyendo lo académico, laboral y social. Las habilidades duras hacen referencia a aquellas de naturaleza cognitiva, generalmente adquiridas en el ámbito académico, desde la escuela hasta la educación superior. Mientras que, las habilidades blandas son aquellas que se desarrollan desde y para el ser, y se adquieren en diversos contextos, como el hogar, la interacción social y escolar, y las demás áreas de socialización.

Históricamente, las habilidades duras han sido ampliamente demandadas en el ámbito laboral, ya que son fundamentales para la ejecución exitosa de las tareas diarias en las empresas. Sin embargo, se ha observado una creciente necesidad en el mercado laboral de profesionales que posean habilidades blandas, como la empatía o la capacidad para trabajar en equipos de manera dinámica, que contribuyen a crear ambientes laborales más colaborativos y empáticos, lo que es esencial para el éxito en un mundo laboral cada vez más interconectado y orientado al trabajo en equipo.

La conjunción de estos dos tipos de habilidades es requerida por empresas y empleadores para el éxito en el entorno laboral, ya que los profesionales que poseen un equilibrio entre ambas son más versátiles, adaptables y capaces de enfrentar los desafíos de un entorno laboral cambiante.

2.2. Desajuste de habilidades o desajuste laboral.

La literatura empírica ha investigado las causas del desajuste de habilidades o desajuste laboral a nivel micro y macro. Así, se infiere que la dinámica macroeconómica podría afectar el desajuste laboral debido a factores a corto y largo plazo. Los factores de corto plazo están relacionados con el ciclo económico (Liu et al. 2012) y con el hecho de que el

desajuste tiende a ser procíclico. A largo plazo, puede surgir un desajuste debido a cambios estructurales impulsados por la tecnología en la economía, desplazando la demanda laboral hacia nuevas habilidades y diferentes campos de estudio (Mendes de Oliveira y col. 2000, Peng y col. 2016). Al mismo tiempo, los cambios en la oferta laboral también pueden ser una causa del desajuste. Al respecto, Figueiredo et al. (2017) así como Cabus y Somers (2018) han demostrado que el reciente aumento en el nivel promedio de educación puede haber tenido efectos en la intensificación del desajuste. Y en ese sentido, la sobre-educación desempeña un rol importante.

La sobre-educación se refiere al fenómeno por el cual los trabajadores están en empleos para los que tener una calificación educativa a un nivel excede los requisitos educativos del trabajo. Al respecto, la evidencia empírica se ha resumido en una serie de revisiones que incluyen McGuinness (2006), Quintini (2011), Poulidakas (2012) y McGuinness y col. (2018b).

Estas revisiones ofrecen un resumen completo de la evidencia internacional sobre este factor, lo que nos permite determinar una serie de hechos relacionados con cuestiones como el impacto de la sobre-educación en los ingresos, la satisfacción y la movilidad laboral. La revisión más reciente de McGuinness et al. (2018b) examina 98 estudios de sobre-educación, que abarcan aproximadamente 40 países principalmente de ingresos altos; ellos reportan una tasa promedio de sobre-educación, en todos los estudios, del 24%. Sin embargo, la sobre-educación es sólo uno de los tantos factores que inciden en el desajuste de habilidades, como lo es también la sub-educación, desajuste geográfico, desajuste de habilidades blandas o cambios en la demanda laboral.

2.3. Habilidades de empleabilidad.

El término ‘habilidades de empleabilidad’ es un concepto amplio que ha sido definido y elaborado por diversos investigadores, educadores y organizaciones a lo largo del tiempo. Bakar, Mohamed y Hanafi (2007) plantean que estas competencias son necesarias para aumentar la eficacia de un trabajador y mejorar sus capacidades laborales en todas las ocupaciones. Por su parte, Venkateswarlu y Prasad las definen como ‘las competencias necesarias no sólo para obtener un empleo, sino también para progresar dentro de una empresa para desarrollar su potencial y contribuir con éxito a las orientaciones estratégicas de la empresa’ (2012). La posesión de estas cualidades puede ser sin duda una ventaja añadida para cualquier persona que aspire a un empleo y a una carrera próspera.

Asimismo, Zegward y Hodges (2003), definieron competencia de habilidades como una característica de un individuo que también se relaciona con los atributos personales más que con las capacidades técnicas. De esta manera, las habilidades para empleabilidad son aquellas que trascienden las habilidades técnicas o disciplinares y permiten el eficiente

desempeño laboral e interpersonal dentro del quehacer profesional, aportando al desarrollo de la empresa.

Las habilidades para la empleabilidad demandadas en los recién graduados por el sector productivo han sufrido cambios conforme pasa el tiempo y se moldean nuevas dinámicas laborales y económicas (Tushar & Sooraksa, 2023). La tabla 1 muestra la evolución de las cinco habilidades más demandadas entre las décadas de 1990, 2000 y 2010. Durante las tres décadas de estudio se mantienen constantes en el top 5: *comunicación, solución de problemas y trabajo en equipo*, y, para la última década se incorporan las habilidades de adaptabilidad y pensamiento crítico y analítico, en tercera y quinta posición respectivamente.

Tabla 1. Habilidades de empleabilidad por décadas.

Ranking	1990 – 1999*	2000 – 2009*	2010 – 2019*
1	Solución de problemas	Comunicación	Comunicación
2	Autoestima	Trabajo en equipo	Solución de problemas
3	Trabajo en equipo	Habilidades en tecnología de la información y las comunicaciones	Adaptabilidad
4	Comunicación	Solución de problemas	Trabajo en equipo
5	Creatividad e iniciativa	Autoestima	Pensamiento crítico y analítico

Nota: adaptada de Global employability skills in the 21st century workplace: a semi-systematic literature review, Tushar, H. & Sooraksa, N., 2023.

Según estudio realizado por Polakova et al. (2023) las habilidades más requeridas entre 2017 y 2021 por el sector empresarial publicadas en las ofertas laborales no han sufrido cambios considerables, ubicando en los primeros cinco lugares: comunicación interpersonal, pensamiento crítico y analítico, solución de problemas, asumir la responsabilidad y flexibilidad. Por su parte el Foro Económico Mundial (2023) plantea que las habilidades de empleabilidad más requeridas son pensamiento analítico, pensamiento creativo, resiliencia, flexibilidad y agilidad, motivación y autoconciencia, y, curiosidad y aprendizaje permanente.

2.4. Contexto del mundo empresarial actual.

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación (OEI), 'la época actual destaca por su alta incertidumbre respecto al presente e impredecibilidad del futuro en un escenario mundial marcado por constantes cambios acompañados de desequilibrios económicos, sociales, sanitarios, ambientales y políticos.' (2020)

En este contexto de alta incertidumbre y cambios constantes, el mundo laboral se enfrenta a grandes desafíos. La volatilidad económica, las crisis sanitarias, la automatización de procesos, el avance tecnológico y otros factores, han generado que se demanden habilidades y competencias que permitan a los trabajadores adaptarse y prosperar en entornos complejos. La capacidad de aprender de forma continua, la agilidad para enfrentar situaciones imprevistas, el aprendizaje continuo, la comunicación efectiva y la resiliencia ante la adversidad son solo algunas de las habilidades cada vez más valoradas en el mercado laboral actual.

La CEPAL en su informe "El futuro del trabajo y el desajuste de las habilidades", realiza una distinción de habilidades de manera simple, indicando que 'el conjunto de habilidades de los trabajadores se suele dividir en tres grupos: cognitivas, sociales y de comportamiento (también definidas en la literatura como habilidades socioemocionales, no cognitivas o blandas) y habilidades técnicas.' (2021)

La distinción entre habilidades cognitivas, sociales y técnicas es fundamental para comprender el panorama completo de las capacidades humanas. Mientras que las habilidades cognitivas se centran en el aprendizaje básico y la resolución de problemas, las habilidades sociales y de comportamiento abordan aspectos emocionales y sociales como la empatía y la resiliencia. Por otro lado, las habilidades técnicas son específicas del lugar de trabajo, implicando el dominio de herramientas tecnológicas y tareas especializadas. Reconocer estas diferencias nos permite comprender cómo estas habilidades se complementan entre sí para promover un desarrollo integral y la creación de nuevas capacidades.

Por su parte, el CAF (2016) señala que la estructura ocupacional de los países puede cambiar con el tiempo. Cambios que pueden darse por múltiples factores, como económicos hasta del progreso tecnológico, que vuelve obsoletas a algunas industrias y ocupaciones. En este contexto, surge la interrogante sobre si el avance tecnológico y la automatización de procesos podrían afectar las labores de los trabajadores. El informe del CAF, respecto a esto, indica que el riesgo de automatización puede ser analizado en términos de tareas rutinarias y no rutinarias, lo que sugiere que algunos tipos de empleos podrían estar más expuestos que otros frente a los avances tecnológicos y la introducción de la automatización.

En ese sentido, las tareas rutinarias se basan en procedimientos establecidos, mientras que las no rutinarias requieren juicio, sentido común y análisis emocional. Es por esto que las tareas no rutinarias se vuelven menos susceptibles a la automatización, ya que implican habilidades socioemocionales como trabajo en equipo, comunicación efectiva y empatía.

Por todo lo anterior, es imperativo reconocer que las cambiantes dinámicas laborales del mundo globalizado, donde se suman el trabajo remoto y la incorporación de la inteligencia artificial, requerirán nuevas habilidades para la empleabilidad en los actuales estudiantes universitarios. Tradicionalmente, las instituciones de Educación Superior han diseñado e implementado diferentes mecanismos que le permitan a los estudiantes desarrollar dichas habilidades, tales como la implementación de prácticas empresariales, cursos preparatorios para ingresar al mercado laboral, asesorías vocacionales, bolsas de empleo, entre otros. Sin embargo, se requiere implementar soluciones disruptivas que permitan una mayor conexión entre la academia y el sector productivo, brindando a los estudiantes la oportunidad de involucrarse en escenarios reales y prácticos desde los primeros semestres de su programa académico.

3. Caracterización.

El presente estudio está focalizado en dos países (Colombia y Chile) y tres regiones: Manizales (Colombia) y Concepción y Maule (Chile). La ciudad de Manizales es capital del departamento de Caldas y está ubicada en el centro occidente del departamento. Para el año 2023 su población es de 458.442 habitantes. En total la población de niños, adolescentes y jóvenes de Manizales tiene 176.645 miembros, esta población se distribuye así: Primera infancia (0 a 5 años): 13,45%. Infancia (5 a 13 años): 28,42%. Jóvenes (14 a 28 años): 58,13%. Su composición económica muestra una mayor participación relativa del sector industrial seguido de las actividades relacionadas con los servicios financieros. La ciudad de Manizales es considerada ciudad universitaria de Colombia y es catalogada como una de las ciudades del aprendizaje de la UNESCO.

Por su parte, la región del Maule hace parte de las 16 subregiones que conforman el territorio chileno. Esta región, cuya capital es la ciudad de Talca tiene una población aproximada de 229.815 habitantes, lo cual la convierte en la número 4 en términos de población a nivel de país. Su distribución muestra que un 32% se encuentra en el tramo de 15 a 19 años de edad, un 35% en el tramo de 20 a 24 años y un 33% en el tramo de 25 a 29 años. A su vez su capital abarca aproximadamente el 25% del total de la población. En relación con su economía predominan las actividades silvoagropecuarias y la generación eléctrica.

Por su parte, la ciudad de Concepción constituye el centro geográfico de la Región del Biobío (centro sur de Chile). Al igual que Manizales (Colombia) la ciudad de Concepción se concibe como una región universitaria (Universidad de Concepción, la Universidad del Bío-Bío y la Universidad Católica de la Santísima Concepción). Su población aproximada es de 230.000 habitantes y la distribución por rangos de edad muestra que el 14% tiene menos de 14 años de edad, el 13% se encuentra entre los 18 a 24 años y el 9% entre 25 y 29 años. Por su parte, esta provincia representa uno de los principales polos industriales del país, en el cual destaca la industria pesquera, forestal y siderúrgica.

4. Metodología

Para comprender más a fondo y en detalle el desajuste de habilidades y desarrollar estrategias efectivas para abordarlo, se implementó una metodología de investigación cualitativa que incluyó la realización de cuatro grupos focales con diferentes sectores clave:

Responsables de la agencia de gestión y colocación de empleo de Manizales y Caldas Confa (Colombia): Los profesionales encargados de la agencia brindaron información valiosa sobre las habilidades más demandadas por las empresas en la región, así como las tendencias del mercado laboral local.

Coordinadores de práctica de universidades de Colombia y Chile: Los coordinadores de práctica aportaron su perspectiva sobre las habilidades que los estudiantes adquieren en la universidad y cómo estas se ajustan a las necesidades del mercado laboral.

Estudiantes de universidades de Manizales: Los estudiantes de La Universidad Católica de Manizales y de la Universidad de Manizales compartieron sus experiencias e identificaron sus perspectivas con relación al desarrollo de habilidades blandas y duras y sus experiencias en los procesos de prácticas universitarias y las que consideran más importantes para su éxito profesional.

Empresarios de diferentes sectores de Manizales y empresarios de las ciudades de Maule y Concepción (Chile): Los empresarios de ambos países proporcionaron información sobre las habilidades que buscan en los estudiantes de práctica, así como en sus empleados, y los desafíos que enfrentan para encontrar candidatos calificados y con las habilidades necesarias.

En cada grupo focal, se presentó el proyecto BecomeGlocal, se expusieron sus objetivos y las instituciones aliadas, y se facilitó una discusión abierta sobre las habilidades blandas y duras más demandadas actualmente en el mercado laboral. Las perspectivas y experiencias compartidas por los participantes de cada sector fueron fundamentales para comprender la complejidad del desajuste de habilidades y para identificar oportunidades para desarrollar soluciones efectivas.

5. Habilidades de empleabilidad región Colombia y Chile

5.1. Agencias de empleo

Inicialmente, se propició un espacio entre la Agencia de Empleo de Confa y la Cámara de Comercio de Manizales por Caldas (CCMPC) con el objetivo de conocer por parte de la Agencia de Empleo las profesiones y/o los perfiles profesionales de los recién egresados que más se están requiriendo desde las empresas y en qué sectores, y adicionalmente, qué tipo de habilidades o competencias son las más demandadas en el mercado laboral.

Es importante mencionar que, la Agencia de Empleo de Confa a través del programa 'Mecanismo de Protección al Cesante' tiene como finalidad articular y ejecutar políticas para disminuir los efectos del desempleo que enfrentan los trabajadores y, de esta manera, facilitar la reinserción del cesante al mercado laboral en condiciones de dignidad, permanencia y formalización.

De acuerdo con lo anterior, la Agencia de Empleo resalta que el nivel de demanda de los cargos de nivel profesional se ha mantenido durante los últimos 5 años, según sus estadísticas, situándose entre 1.000 y 1.500 solicitudes por año. Adicionalmente, mencionan que una de las principales barreras encontradas en el mercado son las altas expectativas de los empresarios y líderes, con respecto a los salarios ofertados.

Es importante mencionar que las empresas pequeñas y medianas son las que más demandan profesionales en Caldas, representando el 74% del total. A pesar de esto, es el sector manufacturero y las empresas grandes quienes más utilizan los servicios de la agencia de empleo. Cabe destacar que la mayoría de los puestos requeridos son operativos.

En cuanto a las profesiones más demandadas, destacan los contadores y los profesionales del área administrativa; adicionalmente, desde la Agencia indican que las competencias transversales más demandadas son la capacidad de analizar datos, capacidad de producción de conocimiento, gestión de procesos, trabajo colaborativo y cooperativo, y gestión emocional.

Finalmente, la Agencia de Empleo también ha identificado algunas deficiencias en los recién egresados y que posteriormente, trasladan al sector académico, como lo son: la baja capacidad de análisis y de generación de información de los profesionales post pandemia. Asimismo, resalta la necesidad de mejorar la orientación vocacional para jóvenes entre 18 y 25 años. Señalando a su vez que, los jóvenes hoy en día buscan que las empresas les proporcionen bienestar, gestión emocional y una redefinición de su proyecto productivo y emocional alineado a su proyecto de vida.

Estos hallazgos sugieren la necesidad de mejora en la formación de los profesionales en áreas como el análisis, la generación de conocimiento y el desarrollo de competencias

transversales. Además, refuerzan la idea de la importancia del trabajo en conjunto entre las instituciones educativas y el sector empresarial con el fin de brindar una mejor orientación vocacional a los jóvenes y prepararlos para las demandas del mercado laboral actual.

5.2. Coordinadores de Estancias Cortas²

De igual forma, con la finalidad de conocer cuáles son las habilidades más demandadas en los procesos de estancias cortas por los empleadores, además de aquellas relacionadas con la carrera de pregrado, se desarrolló un espacio de conversación entre los coordinadores de estancias cortas profesionales de la Universidad Católica de la Santísima Concepción de Chile, Universidad Católica de Manizales (Colombia) y la Cámara de Comercio de Manizales por Caldas (CCMPC).

Así, los coordinadores de estancias cortas, basados en su experiencia y rol dentro de cada universidad, así como en sus relaciones con el sector empresarial e institucional donde los estudiantes realizan sus estancias cortas, compartieron cuáles son las habilidades más demandadas por los empleadores en la actualidad.

Por ejemplo, los Coordinadores de estancias cortas de la Universidad Católica de la Santísima Concepción de Chile identificaron un conjunto de habilidades esenciales para el éxito de los futuros profesionales. Estas habilidades abarcan diversos aspectos, desde la observación y la planificación hasta la colaboración, la resolución de problemas y el pensamiento global.

En concreto, se destacan las siguientes: *habilidades blandas* como la observación, la proactividad, la colaboración, la iniciativa, la responsabilidad, la cooperación, la adaptabilidad, el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, la capacidad de presentar ideas, la autoestima profesional y la autoconfianza. Seguido por *habilidades duras* como procesos de planificación e intervención en el proceso de enseñanza; y finalmente, considerando habilidades transversales como lo son la resolución de problemas y pensamiento global.

Por otra parte, los Coordinadores de estancias cortas de la Universidad Católica de Manizales (Colombia) han identificado habilidades que abarcan aspectos tanto personales como profesionales, destacándose habilidades blandas como: el carisma, los valores y la ética, la disposición y buena actitud, la adaptabilidad, la comunicación, las buenas relaciones interpersonales, el liderazgo, el trabajo en equipo, la proactividad y la autoconfianza. Así como unas habilidades específicas del área de la salud: interés por aprender, humanización en el manejo de pacientes (sensibles al proceso de atención del paciente), y la gestión del cambio y la innovación.

² Estancias cortas: equivalen a prácticas o pasantías

De esta manera, todos los coordinadores asistentes estuvieron de acuerdo en las habilidades mencionadas entre todos. De esto, se puede observar que algunas habilidades fueron más comunes y reiterativas: *proactividad, adaptabilidad, trabajo en equipo y colaboración, relaciones interpersonales y autoconfianza.*

Finalmente, destacaron que, dentro de los procesos de estancias cortas actuales, se realizan tres seguimientos: al inicio, a mitad y al finalizar la práctica, donde los estudiantes van haciendo una autorreflexión sobre las habilidades requeridas y desarrolladas. Adicionalmente, destacaron que este es un proceso que le permite al estudiante avanzar en su madurez, permitiéndoles forjar su carácter, su criterio, su responsabilidad y asumir retos. Es importante mencionar que, el desarrollo de estas habilidades es fundamental para que los estudiantes puedan desenvolverse con éxito en entornos profesionales diversos, tanto en el ámbito educativo como en otros sectores.

5.3. Estudiantes Universitarios

Asimismo, en el grupo focal con estudiantes universitarios, en el cual participaron 31 estudiantes de la Universidad de Manizales, la Universidad Católica de Manizales y la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales se identificaron las perspectivas de los estudiantes con relación al desarrollo de habilidades blandas y duras y sus experiencias en los procesos de prácticas universitarias. Estos se dividieron en tres grupos diferentes en función de su estado universitario: 1. aquellos quienes aún no han iniciado sus prácticas, 2. quienes se encuentran actualmente en prácticas y 3. aquellos quienes ya finalizaron sus prácticas.

En el grupo focal 1, al abordar las expectativas y el sentimiento de preparación para iniciar la práctica profesional, todos los estudiantes señalaron que se encuentran preparados para este nuevo proceso y esperan poder aplicar los conocimientos técnicos adquiridos en su preparación universitaria, así como adquirir nuevos conocimientos. Aunque indican sentir cierta ansiedad por adentrarse en el mundo laboral, también se sienten deseosos de aprender y consolidar sus habilidades técnicas.

Asimismo, indicaron que las habilidades desarrolladas en la universidad que consideran aplicar durante la práctica, además de habilidades técnicas, son el trabajo en equipo, el liderazgo, la escucha activa y la comunicación efectiva, la puntualidad, la creatividad, la empatía y la toma de decisiones. A su vez, priorizaron cinco habilidades blandas, siendo estas: pensamiento analítico e innovación; creatividad, originalidad e iniciativa; empatía e inteligencia emocional; aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje, y la resolución de problemas complejos.

En el grupo focal 2, el 100% de los estudiantes considera que el proceso de prácticas profesionales está cumpliendo con sus expectativas, describiéndolo como una experiencia enriquecedora, llena de aprendizajes y desafíos técnicos. No obstante, indicaron que, al comenzar no se sentían completamente preparados, ya que, a pesar de contar con conocimientos teóricos aplicables al ámbito laboral, cada puesto en una empresa implica desafíos particulares que demandan habilidades y conocimientos específicos.

Ahora bien, los estudiantes indicaron que las habilidades desarrolladas en la universidad que usualmente aplican en sus procesos de práctica son habilidades duras o conocimientos técnicos y teóricos; sin embargo, destacan la importancia de habilidades blandas como el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, el liderazgo, la resolución de problemas y las relaciones interpersonales.

De igual manera, apuntaron que las habilidades que más se les ha dificultado aplicar o desarrollar en sus prácticas son tanto habilidades técnicas como habilidades blandas. Habilidades técnicas, como el manejo de herramientas informáticas, y habilidades blandas como la adaptación, el liderazgo, la gestión del tiempo, la iniciativa y la creatividad. Esta percepción es compartida por el 50% de los estudiantes para cada tipo de habilidad.

Finalmente, en el grupo focal 3, con relación a las expectativas de las prácticas profesionales realizadas, los estudiantes esperaban contribuir a las empresas por medio de sus conocimientos teóricos y técnicos, así como adquirir habilidades prácticas tanto para su desarrollo profesional como personal, y familiarizarse con las dinámicas del entorno laboral. Sin embargo, aunque el 54% de los estudiantes indicaron que sí estaban preparados para el momento de iniciar su práctica; el 46% manifestó finalmente no estarlo debido a la falta de conocimientos teóricos y a sus inseguridades propias.

Ahora bien, por lo que se refiere a habilidades desarrolladas en la universidad que aplicaron en sus procesos de práctica, algunos estudiantes destacaron habilidades blandas como la resiliencia, la puntualidad, el trabajo en equipo, la creatividad, visión y la comunicación asertiva, así como habilidades duras como el manejo de herramientas de software y análisis, y minería de datos.

Por otra parte, el 77% de los estudiantes mencionaron tener dificultades en sus prácticas con habilidades blandas como la gestión del tiempo, el cumplimiento de horarios, la adaptación, hablar en público, trabajo bajo presión, el liderazgo, la creatividad y la autoconfianza. Complementario a esto, el 85% de los estudiantes mencionó que las habilidades blandas fueron las más necesarias durante su proceso de práctica, incluyendo la creatividad, el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, la resolución de problemas, la proactividad, el trabajo bajo presión, la actitud propositiva y la regulación emocional. Mientras que el 15% mencionó habilidades técnicas como el manejo de software.

Por último, respecto al proceso ideal de práctica, los estudiantes indicaron que es aquel en el cual puedan aprender conocimientos y habilidades técnicas que les sean útiles en su desarrollo profesional, así como recibir el acompañamiento de un equipo de trabajo o de un profesional que los guíe en el proceso. De igual forma, priorizan habilidades como el emprendimiento, persuasión y negociación, mentalidad digital, el diseño y programación de tecnología, y el análisis y evaluación de sistemas.

5.4. Empresarios

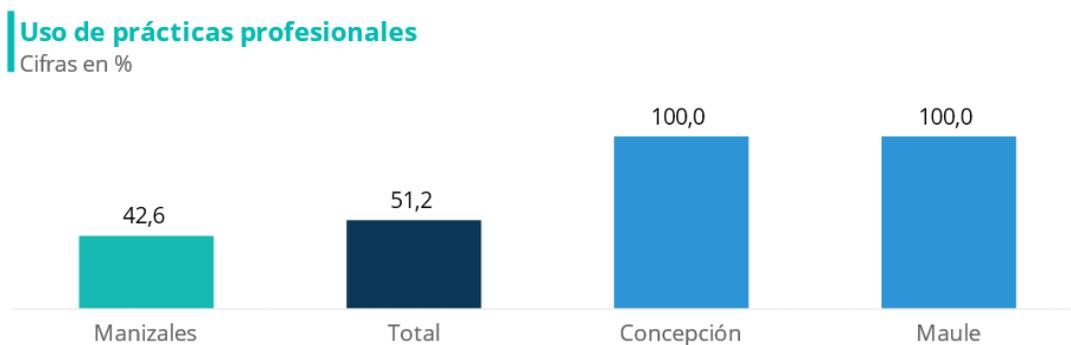
Ahora bien, en los grupos de trabajo dedicados a los empresarios se contó con la participación total de 127 encuestas. Es importante mencionar que el 85% son representación de la ciudad de Manizales, Colombia (108 empresarios). Mientras que el restante 15% fue una participación compartida entre Concepción (12 empresarios) y Maule con 7 empresarios encuestados. Estos empresarios proporcionaron información sobre las habilidades que buscan en los estudiantes de práctica, así como en sus empleados, y los desafíos que enfrentan normalmente para encontrar candidatos calificados y con habilidades necesarias.

A nivel macro y micro destacan circunstancias por las cuales los jóvenes tienen más dificultades en el mercado laboral. Al respecto, según las estimaciones obtenidas a partir de los instrumentos aplicados, un alto porcentaje de ellos tienen poca o ninguna experiencia laboral; de hecho, en promedio, el 52% de los encuestados carece del atributo de prácticas empresariales y primer empleo al momento de graduarse. No obstante, en el nivel estructural, la institucionalidad del mercado laboral y el sistema educativo juega un rol importante para integrar a los trabajadores jóvenes. A su vez, las características individuales como la edad, el género, la raza, la educación, las habilidades sociales, las motivaciones y el esfuerzo también son factores que dan forma a la transición de los jóvenes al mercado laboral.

Las prácticas promueven la aplicabilidad de conocimientos prácticos bajo la supervisión profesional en contextos laborales reales. De hecho, esta herramienta coadyuva a suavizar la transición académica-laboral y, por ende, contribuye a mejorar la confianza del estudiante en el ámbito del entorno laboral. En esta lógica, es preciso definir y mejorar las estrategias de asignación de prácticas empresariales y pasantías con varios propósitos.

Primero, elevar el porcentaje de graduados que continúan trabajando en lugar de pasantía o práctica; segundo, elevar los estándares sobre los cuales se define las actividades a desarrollar en las prácticas empresariales o pasantías. Finalmente, la mejor asignación y vinculación de estudiantes debería potenciar el vínculo entre las universidades y el sector empresarial, contribuyendo en paralelo al cierre de brechas de calidad y pertinencia.

Figura 1. Características de las prácticas profesionales.



Fuente. Estudios Económicos y Competitividad, CCMPC. Proyecto Become glocal (2024).

Las prácticas empresariales suponen mecanismos eficaces para el cierre de brechas de perfil. No obstante, a pesar de la evidencia en relación con los beneficios que suponen las prácticas y pasantías para los estudiantes, no todas las experiencias son positivas. De esta forma, de acuerdo con la encuesta realizada, el 6% de estudiantes siguió trabajando en su lugar de práctica.

Adicionalmente, en las entrevistas a los empresarios, estos exponen que no todos los pasantes (o practicantes) cumplen con las expectativas esperadas inicialmente, es por esto por lo que, hay una constante modificación en sus expectativas frente al proceso de formación. Entre tanto, se evidencian causas potenciales asociadas a objetivos del empleador poco claros o mal interpretados para el pasante. Con menor frecuencia destaca la asignación de tareas rutinarias acompañadas de procesos de capacitación y retroalimentación inadecuadas. Por su parte, desde la perspectiva del empleador, la causa potencial incluye falta de habilidades blandas.

Figura 2. Demanda de profesionales contratados.



Fuente. Estudios Económicos y Competitividad, CCMPC. Proyecto Become glocal (2024).

En el estudio en mención, se establece que para que el proceso de relacionamiento entre la academia y el sector privado se desarrolle con éxito, es fundamental que la Universidad promueva procesos de divulgación en dos componentes, el primero en campañas de socialización en la constitución de sus programas académicos; y el segundo en el desarrollo de prácticas y pasantías. Si la Universidad promueve mejores prácticas en estos dos componentes, se logrará optimizar los beneficios con gran utilidad para el mercado laboral, conseguirá en primera instancia, profesionales capacitados acorde a los requerimientos laborales y tendrá a su vez profesionales con mayores conocimientos prácticos, como también, esto logrará motivar la participación de más actores.

De acuerdo con Bunshaft et al. (2015), los programas universitarios continúan enseñando currículos tradicionales con herramientas convencionales. Lo anterior ha implicado el descuido de conocimiento y habilidades necesarias para el mercado laboral actual y futuro. Expuesto lo anterior, es natural que los pregrados universitarios no se traduzcan en oportunidades de empleo en reconocimiento de la escasez de habilidades en algunos sectores de la economía. En consideración, de la misma forma en la que se han expuesto brechas de cantidad asociadas a la disminución de la demanda por pregrados universitarios y brechas de perfil, vinculadas a los desajustes entre los requisitos de la demanda y la oferta laboral, en particular, las brechas de calidad abordadas en el presente apartado se observan cuando la demanda manifiesta deficiencia en competencias en las cuales la oferta educativa sí forma.

Figura 3. Expectativas de la empresa en torno a prácticas empresariales.



Fuente. Estudios Económicos y Competitividad, CCMPC. Proyecto Become glocal (2024).

Desde el punto de vista metodológico las brechas de calidad se estiman a partir de entrevistas semiestructuradas realizadas a empresarios y, en este caso, estudiantes/graduados. Así, a partir de la sistematización de variables claves se cruza información de ambas fuentes, identificando deficiencias en habilidades, conocimientos y destrezas en las cuales los programas académicos brindan instrucción.

En particular, los resultados de la estrategia empírica empleada para la identificación de brechas de calidad arrojan que las competencias deseables para actualización y mejora incluyen habilidades tanto duras como blandas. De acuerdo con Robles (2012), las habilidades duras son principalmente calificaciones académicas y técnicas que están relacionadas con la capacidad del empleado para lograr una meta, actividad, tarea o trabajo específico. Por su parte, Moss y Tilly (2001) definieron las habilidades blandas como las habilidades y rasgos que pertenecen a personalidad, actitud y comportamiento más que al conocimiento formal o técnico.

Al respecto, la mayor insistencia de los empresarios entrevistados en la mejora de habilidades blandas está asociado a la apropiación de actitudes y aspiraciones que se equiparan para adaptarse y participar de forma asertiva en un mercado laboral cada vez más flexible. En esta línea, investigaciones previas denotan que los graduados con habilidades sociales también son más capaces de desarrollar habilidades técnicas (Poon, 2012).

Aunado a esta evidencia, Brown y col. (1997), en un trabajo seminal destacan el hecho de que las calificaciones académicas informan menos a los empleadores sobre lo que necesitan saber, dado que transmiten información sobre la capacidad y la motivación en lugar de señalar sobre sus habilidades sociales y personales. En este caso se observan diferencias importantes entre las ciudades. En detalle, las expectativas de los empresarios frente a las prácticas profesionales, dado que se concentra en actitudes y competencias (Manizales y Maule); mientras que para el caso de Concepción es importante el aprendizaje mutuo.

6. Habilidades de los profesionales

La inteligencia artificial, la automatización y recientemente el bloqueo de la pandemia del COVID-19 son solo algunas de las influencias en el panorama cambiante de la educación superior. Así, dado que la democratización de los datos está transformando las dinámicas empresariales, se ha generado una prominente demanda de una nueva generación de profesionales capacitados en análisis de datos, aprendizaje automático e inteligencia artificial capaces de dar respuesta al desarrollo de la fuerza laboral.

Para cerrar la brecha, el desarrollo de la fuerza laboral y la educación superior deben mirar más allá del científico de datos para desarrollar talento para una variedad de roles. Es decir, la democratización de los datos impacta en todos los cargos y perfiles ocupacionales; en respuesta, el sector académico debe esforzarse por hacer que la alfabetización de datos se convierta en un requisito para cada estudiante en cualquier campo de estudio.

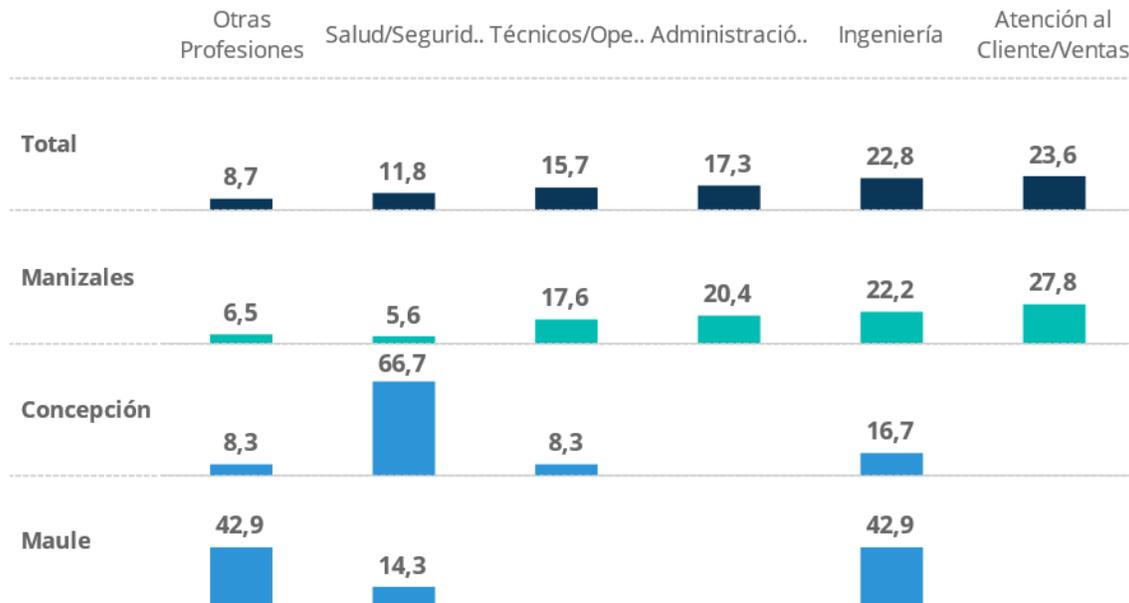
Por otra parte, de acuerdo con Bowman (2014) la menor matrícula proyectada en las carreras relacionadas con las tecnologías de la información en mercado donde predominan las ciencias computacionales obedece a la obsolescencia de habilidades en niveles educativos previos. Lo anterior permite aducir que, si bien tanto la matrícula universitaria como los niveles de ocupación de perfiles relacionados con las ciencias computacionales se muestra en aumento; la proyección de crecimiento es inferior dada la falta de preparación en niveles de bachillerato.

Lo anterior podría ocasionar descenso en la matrícula universitaria en los años venideros. De hecho, la escasez de talento perpetúa la idea errónea y percepciones negativas sobre programas académicos relacionados con las ciencias computacionales. Al respecto, tanto para Manizales como para Maule, los perfiles más demandados están relacionados con carreras ingenieriles. Mientras que, para Concepción son los cargos de la salud, y seguridad y salud en el trabajo.

Figura 4. Profesiones de alta demanda.

Profesiones más demandadas en su empresa

Cifras en %



Fuente. Estudios Económicos y Competitividad, CCMPC. Proyecto Become global (2024).

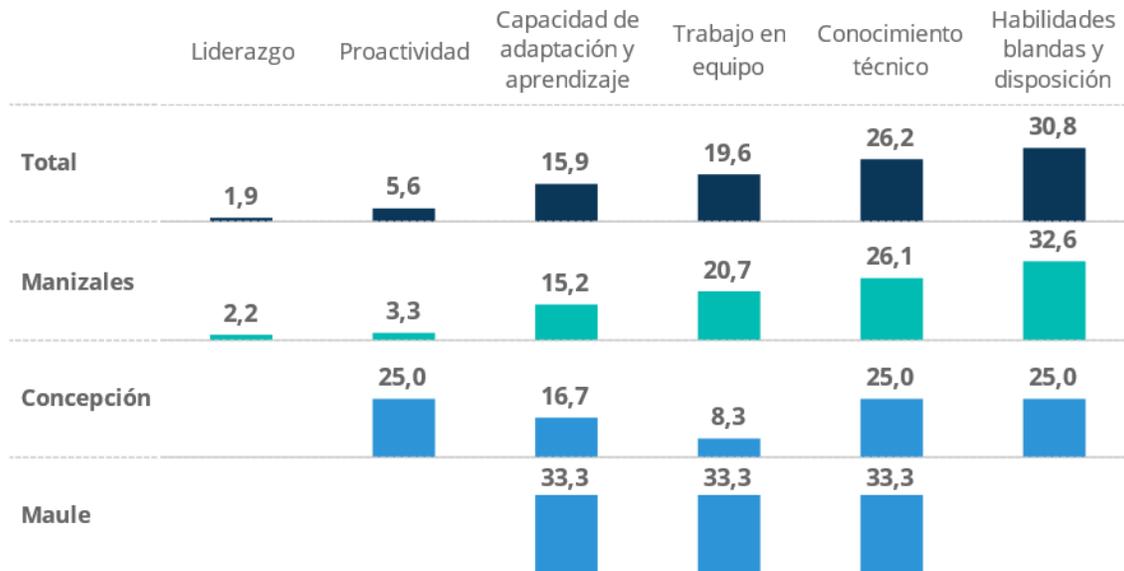
Actualmente, la transición de la universidad al mercado laboral representa una tarea particularmente exigente para los recién graduados, dados los continuos cambios en el contexto socioeconómico y el aumento en la precariedad del trabajo. En este contexto, hay mucha discusión y confusión en cuanto a qué conocimientos, habilidades y actitudes son necesarios para preparar a los jóvenes para los problemas asociados con las incertidumbres del mercado laboral y las consecuencias de estos.

Lo que está claro es que los estudiantes necesitan un conocimiento sólido y la base de habilidades para el aprendizaje a prueba de futuro (Kirschner, 2017), que se define como la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para seguir aprendiendo de forma estable y duradera en un mundo que cambia rápidamente. A partir de los resultados se infiere que, tanto para la ciudad de Manizales como para Concepción, los requerimientos están fundamentados, en promedio, tanto en habilidades blandas como en habilidades técnicas.

Figura 5. Características de egresados en términos de habilidades.

Habilidades con las que generalmente llegan los profesionales en práctica o recién egresados

Cifras en %



Fuente. Estudios Económicos y Competitividad, CCMPC. Proyecto Become glocal (2024).

Los desafíos que imponen las megatendencias exigen la formación de profesionales con un conjunto de habilidades blandas que le permitan enfrentar las tendencias en general para el mercado laboral y en particular para el desempeño de su respectiva profesión. En este contexto surge un concepto que influye de manera transversal a todas las profesiones: learnability. Este concepto relaciona la capacidad de crecer y adaptar rápidamente las actitudes y competencias propias para seguir siendo empleable en el largo plazo (ManpowerGroup, 2019). Según estudios publicados por el grupo de cazatalentos, las empresas que más planean generar puestos de trabajo son las que se están automatizando. “Las empresas que están adoptando la digitalización están creciendo, y ese crecimiento está produciendo más y nuevos tipos de empleos. Esas organizaciones que están automatizando tareas y progresando en su transformación digital, también se encuentran más seguras de aumentar su número de empleados.” (ManpowerGroup, 2019).

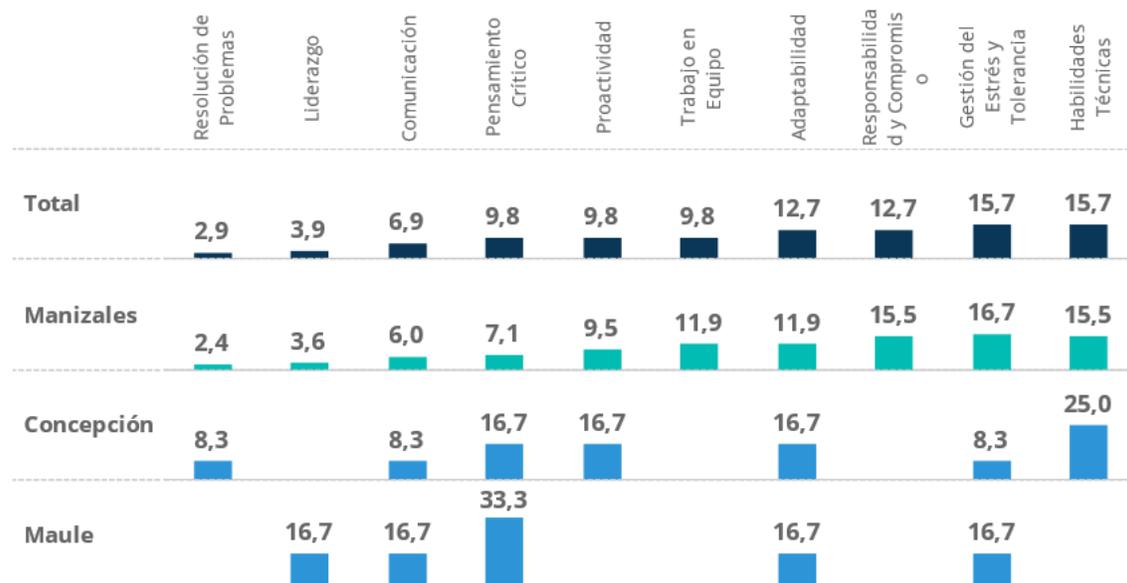
Ante los cambios, las competencias humanas están de moda: difíciles de encontrar y aún más difíciles de enseñar. “La demanda de conocimientos técnicos y digitales está creciendo para todas las posiciones, pero a medida que las plataformas de automatización y las máquinas demuestran ser mejores en las tareas rutinarias, los empleadores valoran cada

vez más las competencias humanas.” (ManpowerGroup, 2019). En este caso, las habilidades técnicas aparecen en promedio como aquellos requerimientos de difícil consecución, tanto para Manizales como para Concepción; mientras que para Maule es encontrar personas con pensamiento crítico.

Figura 6. Habilidades de difícil consecución.

Habilidades que más se le dificulta encontrar en los profesionales en práctica o recién egresados

Cifras en %



Fuente. Estudios Económicos y Competitividad, CCMPC. Proyecto Become global (2024).

Por otro lado, también se evalúa que se requiere el fortalecimiento y el desarrollo de habilidades blandas, las cuales son consideradas como aquellas competencias que se muestran en la ejecución del trabajo, y no están relacionadas, únicamente, con los conocimientos, sino con la puesta en práctica de una combinación de habilidades sociales, habilidades de comunicación, aptitudes y capacidad de acercamiento con los demás. Es importante desarrollar estas competencias para el trabajo, puesto que de esta manera se logra mitigar las malas prácticas laborales y se puede acercar a la masa laboral a prácticas más eficientes, se percibe que los empresarios manifestaron que a los trabajadores no les gusta trabajar en horarios adicionales, jornadas nocturnas, ni en domingo o festivo, lo que retrasa la transición que puedan tener las empresas en su operación.

Así mismo, manifiestan que los empleados tienden a cambiar de empleo, en tanto se forman en una empresa, adquieren conocimientos prácticos y luego cambian de empleo, lo que rezaga el desarrollo de los empresarios. Dadas las condiciones actuales en la evolución

tecnológica, el aparato productivo se está sometiendo a un proceso de transformación digital, lo que a su vez requiere que los profesionales adquieran competencias y conocimientos en el uso de herramientas digitales, como la programación, esta competencia es requerida en diversas profesiones, puesto que el procesamiento de datos se ha convertido en algo fundamental para la toma de decisiones institucionales y corporativas.

A su vez, es importante mencionar que, en Manizales para los empresarios las habilidades blandas más necesitadas en un futuro son orientación al servicio, flexibilidad y adaptabilidad, mentalidad digital y el tener visión. Como segunda prioridad, eligen que un estudiante o recién egresado sea empático y tenga inteligencia emocional, así como el uso, monitoreo y control de las tecnologías, y con pensamiento analítico e innovación. De igual forma, buscan que tenga resolución de incidencias y experiencias de usuario, como también persuasión y negociación. Pero no dejando atrás el análisis y evaluación de sistemas, y diseño y programación de tecnología.

Por otra parte, en Chile, tanto en Concepción y Maule buscan en un practicante o recién egresado principalmente habilidades como el razonamiento y resolución de problemas e ideación, así como la visión y la mentalidad digital. Seguido por habilidades como creatividad, originalidad e iniciativa, pensamiento analítico e innovación, diseño y programación de tecnología, a su vez habilidades como la persuasión y negociación, el análisis y la evaluación de sistemas y finalmente, es reconocido la resolución de incidencias y experiencias de usuario con liderazgo e influencia social.

Figura 7. Habilidades blandas de alto requerimiento (Manizales).

Manizales. Habilidades blandas más necesitadas en un futuro cercano según prioridad

Cifras en %

	Prioridad				
	1	2	3	4	5
Orientación al servicio	48%	7%	13%	9%	24%
Flexibilidad y adaptabilidad	42%	21%	12%	7%	18%
Mentalidad Digital	40%	13%	13%	7%	27%
Visión	33%		17%		50%
Pensamiento analítico e innovación	25%	25%	25%	13%	13%
Razonamiento, resolución de problemas e ideación	20%	20%	5%	20%	35%
Aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje	18%	14%	33%	26%	9%
Análisis y pensamiento crítico	14%	24%	24%	24%	14%
Empatía e inteligencia emocional	13%	40%	17%	21%	9%
Creatividad, originalidad e iniciativa	11%	17%	26%	32%	15%
Resolución de incidencias y experiencias de usuario	10%		10%	60%	20%
Resolución de problemas complejos	9%	22%	30%	22%	17%
Liderazgo e influencia social	8%	23%	31%	31%	8%
Resiliencia y tolerancia al estrés	4%	21%	19%	25%	31%
Persuasión y negociación		18%	18%	41%	24%
Uso, monitoreo y control de la tecnología		38%	8%	8%	46%
Análisis y evaluación de sistemas					100%
Diseño y programación de tecnología					100%

Fuente. Estudios Económicos y Competitividad, CCMPC. Proyecto Become glocal (2024).

Figura 8. Habilidades blandas de alto requerimiento (Concepción y Maule).

Concepción & Maule. Habilidades blandas más necesitadas en un futuro cercano según prioridad

Cifras en %

	Prioridad				
	1	2	3	4	5
Razonamiento, resolución de problemas e ideación	50%			50%	
Visión	50%	50%			
Mentalidad Digital	40%	20%			40%
Orientación al servicio	25%			25%	50%
Flexibilidad y adaptabilidad	36%	27%	9%	27%	
Empatía e inteligencia emocional	36%	36%	27%		
Análisis y pensamiento crítico	33%	33%	33%		
Resiliencia y tolerancia al estrés	25%		50%	13%	13%
Aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje	25%	25%		50%	
Resolución de problemas complejos	13%	25%	25%	13%	25%
Pensamiento analítico e innovación		40%	20%	20%	20%
Creatividad, originalidad e iniciativa		67%		33%	
Resolución de incidencias y experiencias de usuario					100%
Liderazgo e influencia social			25%	25%	50%
Persuasión y negociación				100%	
Análisis y evaluación de sistemas				100%	
Diseño y programación de tecnología			100%		

Fuente. Estudios Económicos y Competitividad, CCMPC. Proyecto Become global (2024).

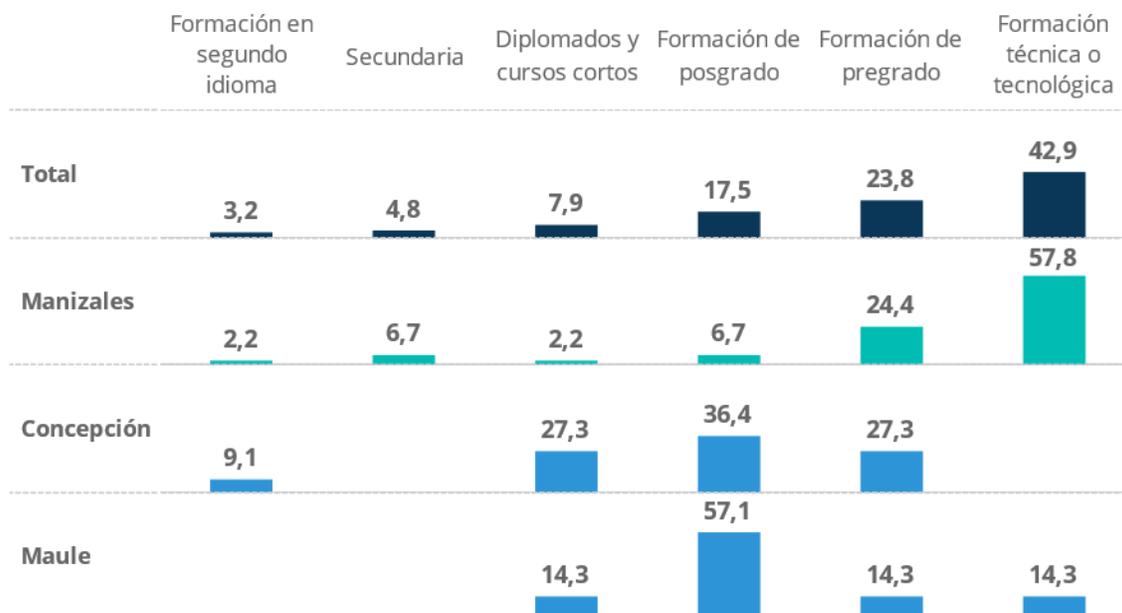
7. Gestión del desarrollo de habilidades en su empresa.

Se ha evidenciado que las instituciones de educación superior tienen poca capacidad de anticipación a futuras ocupaciones, es decir que desde un contexto regional la información de futuras empresas que entrarán a operar en la región se difunde con mucha lentitud, es decir que se hacen gestiones para atraer inversión extranjera y posicionar empresas importantes en la ciudad, y cuando estas empresas entran en vigencia, se evidencia que no se encuentra capital humano suficiente para atender la demanda laboral especializada, lo que denota una desarticulación entre el sector productivo y la universidad.

Figura 9. Formación de colaboradores.

¿En qué se están formando sus colaboradores?

Cifras en %



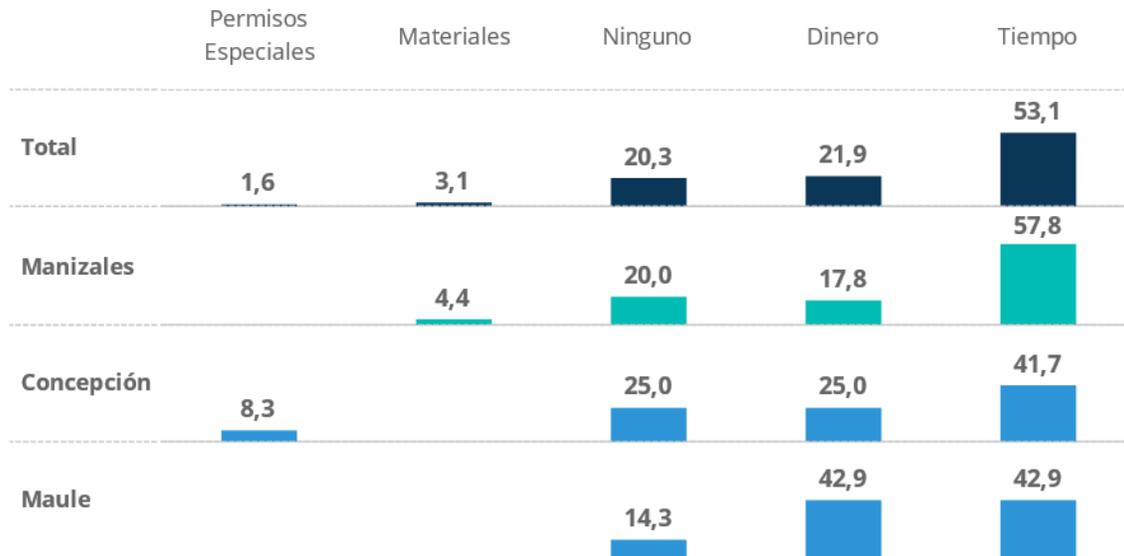
Fuente. Estudios Económicos y Competitividad, CCMPC. Proyecto Become global (2024).

Por su parte, en la generalidad, el ecosistema empresarial facilita o brinda el mismo apoyo a aquellos estudiantes de tiempo parcial vinculados a la empresa. Este tipo de mecanismo se ofrece en más de la mitad de los casos en términos de tiempo. No obstante, en la región del Maule, en el 20% de los casos se otorgan beneficios económicos para la continuidad de los estudios.

Figura 10. Apoyos para la continuidad académica.

¿La empresa genera algún tipo de apoyo para que estas personas adelanten sus estudios?

Cifras en %



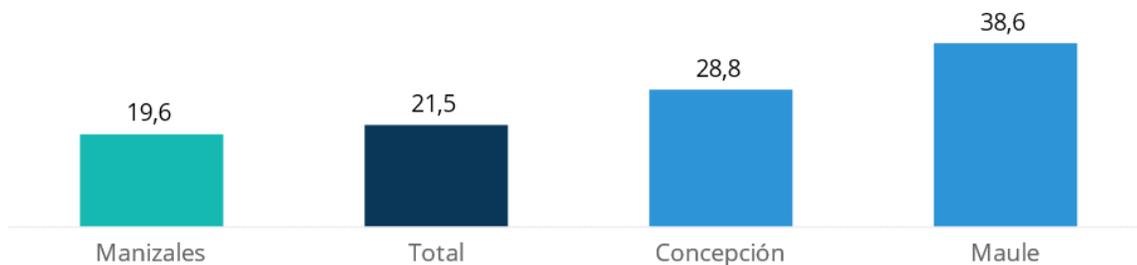
Fuente. Estudios Económicos y Competitividad, CCMPC. Proyecto Become global (2024).

En promedio, la capacidad de “enganche” en las tres regiones analizadas es baja. Lo anterior implica que, en todos los casos, las prácticas empresariales no están representando un mecanismo de primer empleo para los estudiantes. Lo anterior también podría denotar un bajo nivel de satisfacción de los empresarios con las habilidades que exponen los practicantes.

Figura 11. Vínculo con el sector empresarial.

Porcentaje de practicantes que continúan laborando en la empresa

Cifras en %



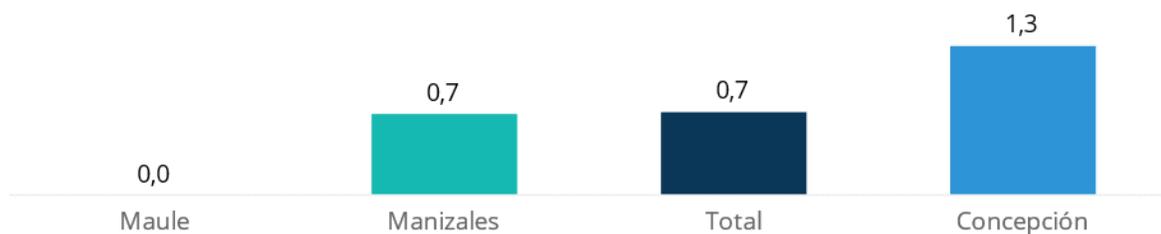
Fuente. Estudios Económicos y Competitividad, CCMPC. Proyecto Become glocal (2024).

En comparación, la ciudad de Concepción muestra los requisitos mínimos de contratación de acuerdo con la experiencia más alta. Lo anterior se puede explicar considerando que la composición sectorial de su economía se compone de las actividades industriales. Otra mirada obedece a las dinámicas del mercado laboral que impiden a los empresarios incurrir en costos de entrenamiento. En el caso de Manizales, los requerimientos mínimos de experiencia son en promedio de 0.7 años, es decir, 8 meses en promedio.

Figura 12. Requerimientos mínimos de contratación.

Experiencia mínima requerida para la contratación de un profesional en su empresa

Cifras en Años



Fuente. Estudios Económicos y Competitividad, CCMPC. Proyecto Become glocal (2024).

Finalmente, se puede identificar que con referencia al cuestionamiento de cómo pueden las universidades y empresas colaborar en el desarrollo profesional de los estudiantes, estos afirman que esto sería posible mediante convenios, contratos de aprendizaje, las mismas prácticas profesionales pero desarrollando a su vez un acompañamiento, mediciones, y una formación más constante en temas requeridos a nivel nacional, así como periodos más amplios de la práctica.

Por otra parte, también surge la idea de buscar patrocinios para los estudiantes en su profesión y brindar en las empresas una posibilidad de inmersión previa a la práctica de forma tal que estos, estén familiarizados con el ambiente laboral y tengan oportunidad de capacitación para un mayor aprovechamiento del periodo de práctica. Dado que esto les permitirá enfocarse en las necesidades del mercado laboral local.

Figura 13. Mapa de palabras, cómo pueden las universidades y empresas colaborar en el desarrollo profesional de los estudiantes.



Fuente. Estudios Económicos y Competitividad, CCMPC. Proyecto Become global (2024).

8. Consideraciones finales

8.1 Habilidades más demandadas en Colombia y Chile

Tanto en Colombia como en Chile, las habilidades blandas se posicionan como las más buscadas por los empleadores. Entre las más demandadas encontramos la orientación al servicio, la flexibilidad y adaptabilidad, así como la mentalidad digital y la visión, esto visto como la capacidad de anticipar el futuro y establecer objetivos a largo plazo. De igual forma, habilidades como la empatía e inteligencia emocional, tener un pensamiento analítico e innovación y el liderazgo e influencia social son de las habilidades más requeridas.

En cuanto a las habilidades duras, existen algunas diferencias entre ambos países. En Colombia, se destaca la importancia del uso, monitoreo y control de las tecnologías, la resolución de incidencias y experiencias de usuario, y el análisis y evaluación de sistemas. En Chile, por otro lado, se pone mayor énfasis en la creatividad, originalidad e iniciativa, la persuasión y negociación, y el diseño y programación de tecnología.

8.2 Ser tan rápidos como suceden los cambios tecnológicos

La academia suele ser inercial en cuanto a la toma de decisiones, a los nuevos enfoques y actividades, con lo que los cambios tecnológicos superan en velocidad a la capacidad de reacción de las universidades. En este contexto, se verifica que la velocidad de los cambios es cada vez mayor, con lo que exigen que las instituciones de educación superior respondan con la misma velocidad a los cambios que afronta el sistema productivo y la estructura económica. Sin esta condición se generarán brechas aún más profundas, porque el ritmo de la academia se verá superado por los cambios en la estructura económica y productiva de las regiones.

8.3 Acompañar a los jóvenes a enfrentar los retos que les desafían.

Grupos de jóvenes que enfrentan problemas complejos de pobreza, falta de oportunidades y redes que les permitan incursionar en un mundo laboral altamente competitivo, ya sean como empleados o emprendedores hacen que el sistema educativo tradicional pierda tracción en despertar el interés de las nuevas generaciones.

No es raro ver nuevas generaciones que pierden interés por el método formal de aprendizaje y enseñanza, con lo que cada día es más costoso para los centros educativos atraer talento para formarlo. Las estructuras curriculares divorciadas de la realidad productiva impiden un buen engranaje en el sistema educativo formal, con lo que los jóvenes se ven atraídos por programas cortos, que resuelven necesidades puntuales y se centran en la solución de problemas técnicos específicos, muchos de ellos ya disponibles en la red a bajo costo o gratis.

Adicional a lo anterior, los jóvenes ven la institución universitaria como un ente alejado de sus problemas, con lo que la misión de la universidad podría enfocarse en relacionar muchos de los desafíos sociales experimentados por los jóvenes, de tal modo que se pueden llevar a las aulas de clase o adelantar con ellos proyectos de investigación-acción que les permita identificar problemas y encontrar soluciones a muchos de esos desafíos.

8.4 Explorar nuevas modalidades de educación, a pesar de las restricciones.

La educación de hoy requiere de temas cortos, centrales, con conocimiento aplicado a necesidades específicas, que muchas veces van en contravía de la normal configuración de contenidos y programas que por ley deben ofrecer las universidades. El cambio de paradigma se requiere para poner a tono la educación con las necesidades de las personas y las empresas.

9. Referencias bibliográficas

Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe. (2016). *Más habilidades para el trabajo y la vida: los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral*. Bogotá: CAF. Recuperado de <https://igualdad.cepal.org/en/digital-library/mas-habilidades-para-el-trabajo-y-la-vida-los-aportes-de-la-familia-la-escuela-el>

Bunshaft, A., Boyington, D., Curtis-Fisk, J., Edwards, T., Gerstein, A., & Jacobson, C. (2015). Focus on employability skills points to experiential learning. A publication by STEMconnector's STEM Innovation Task Force.

Cabus, S. J., & Somers, M. A. (2018). Mismatch between education and the labour market in the Netherlands: is it a reality or a myth? The employers' perspective. *Studies in higher education*.

Cedefop. (2010). The skill matching challenge: analysing skill mismatch and policy implications. European Centre for the Development of Vocational Training. Recuperado de <http://hdl.voced.edu.au/10707/56893>

Chevalier, A. (2003). Measuring Over-education. *Económica*. Recuperado de <https://doi.org/10.1111/1468-0335.t01-1-00296>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). (2020). *Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46066-educacion-juventud-trabajo-habilidades-competencias-necesarias-un-contexto>

Figueiredo, H., Biscaia, R., Rocha, V., & Teixeira, P. (2015). Should we start worrying? Mass higher education, skill demand and the increasingly complex landscape of young graduates' employment. *Studies in higher education*.

Frenette, M. (2004). The overqualified Canadian graduate: the role of the academic program in the incidence, persistence, and economic returns to overqualification. *Economics of education review*, 24-49. Recuperado de [https://doi.org/10.1016/S0272-7757\(03\)00043-8](https://doi.org/10.1016/S0272-7757(03)00043-8)

Gontero, S., & Novella, R. (2021). *El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina*. Santiago. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47651-futuro-trabajo-desajustes-habilidades-america-latina>

Hanafi, I., Mohamed, S., & Bakar, A. (2007). Employability Skills. *The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences: Annual Review*, 263-274. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/307757465_Employability_Skills

Kirschner, P., & Walma van der Molen, J. (2017). Met de juiste vaardigheden de arbeidsmarkt op. Nederlandse Stichting voor Psychotechniek.

Lee, S. Y., Florida, R., & Asc, Z. (2010). Creativity and Entrepreneurship: A Regional Analysis of New Firm Formation. *Regional studies*, 879-891. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/0034340042000280910>

ManpowerGroup. (2019). ManpowerGroup. Obtenido de <https://manpowergroupcolombia.co/>

McGuinness, S., Pouliakas, K., & Redmond, P. (2018). SKILLS MISMATCH: CONCEPTS, MEASUREMENT AND POLICY APPROACHES. *Journal of economic surveys*. Recuperado de <https://doi.org/10.1111/joes.12254>

Meliciani, V., & Radicchia, D. (2016). Overeducation and overskill in the Italian labour market: the role of fields of study. Birkbeck College, University of London. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/316127954_Overeducation_and_overskill_in_the_Italian_labour_market_the_role_of_fields_of_study

Mendes de Oliveira, M. S. (2000). The Role of Human Capital and Technological Change in Overeducation. *Economics of Education Review*, 19, 199-206

Moss, P., & Tilly, C. (2001). *Stories employers tell*. New York: Russell Sage Foundation.

Ortiz, L., & Kucel, A. (2008). Do Fields of Study Matter for Over-education?: The Cases of Spain and Germany. *International Journal of Comparative Sociology*. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/0020715208093079>

Peng, L., Meyerhoefer, C., & Zuvek, S. (2015). The Short-Term Effect of Depressive Symptoms on Labor Market Outcomes. *Health economics*. Recuperado de <https://doi.org/10.1002/hec.3224>

Polakova, M., Suleimanova, J., Madzik, P., Copus, L., Molnarova, I., & Polednova, J. (2023). Soft skills and their importance in the labour market under the conditions of Industry 5.0. *Heliyon*. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18670>

Poon, J. (2012). Real estate graduates' employability skills: The perspective of human resource managers of surveying firms. *Property Management*, Vol. 30, 416-434. Recuperado de <https://doi.org/10.1108/02637471211273392>

Quintini, G. (2011). Right for the Job: Over-Qualified or Under-Skilled? *ECD Social, Employment and Migration Working Papers*. Recuperado de <https://doi.org/10.1787/5kg59fcz3tkd-en>.

Tushar, H., & Sooraksa, N. (2023). Global employability skills in the 21st century workplace: a semi-systematic literature review. *Heliyon*. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21023>

Venkateswarlu, K., & Prasad, P. (2012). A Review on Employability Skills. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (JHSS)*, 32-34. Recuperado de: <https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol2-issue5/F0253234.pdf?id=5679>

Wiers-Jessen, J., & Try, S. (2005). Labour market outcomes of higher education undertaken abroad. *Studies in higher education*.

World Economic Forum. (2023). *Future of Jobs Report 2023*. Ginebra. Recuperado de <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>

Zegwaard, K., & Hodges, D. (2003). Science and technology stakeholders' ranking of graduate competencies Part 4: Faculty perspective. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 36-48. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/285492602_Science_and_technology_stakeholders'_ranking_of_graduate_competencies_Part_4_Faculty_perspective