

Varona Albán, J. C., & Ramos Benítez, M. C. (2024, enero-abril). Competencias laborales blandas de alto impacto en egresados universitarios. Un estudio descriptivo. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (71), 245-275. <https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n71a11>

Competencias laborales blandas de alto impacto en egresados universitarios. Un estudio descriptivo

High-impact soft job skills in graduates university. A descriptive study

Juan Carlos Varona Albán

Magister en Educación

Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales, Universidad del Cauca

Popayán, Cauca

jvaron@unicauca.edu.co

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3255-4548>

CvLAC:

https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000864986

Mayra Cristina Ramos Benítez

Especialista en Psicología Educativa

Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales, Universidad del Cauca

Popayán, Cauca

mayrac@unicauca.edu.co

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4491-1477>

CvLAC:

https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000127839

Recibido: 25 de enero de 2023

Evaluado: 05 de agosto de 2023

Aprobado: 10 de noviembre de 2023

Tipo de artículo: Investigación

Resumen

Actualmente, la formación profesional no solo debe estar fundamentada en el conocimiento, sino en competencias laborales blandas exigidas por el mercado laboral. Este artículo analiza la pertinencia de las competencias laborales impartidas en la Universidad del Cauca, respecto a las exigidas en el mercado. Desde una investigación mixta, se realizaron 3 encuestas dirigidas a 1054 egresados, 77 representantes de empresas y 36 coordinadores de programas de pregrado de la

institución, desde tres componentes: oferta laboral, espacios de desempeño profesional y necesidades de formación de competencias laborales. Los resultados evidencian que competencias como la autoconfianza, la toma de decisiones y el liderazgo se desarrollan mayoritariamente al egresar de la Universidad, en tanto que la creatividad, la empatía y los valores se adquieren durante la formación. Por su parte, las competencias más solicitadas por las empresas son: trabajo en equipo, comunicación asertiva e iniciativa. Para los programas académicos las competencias más relevantes son liderazgo, trabajo en equipo e iniciativa. Se concluye que la poca articulación entre la universidad y el sector productivo afecta la formación de competencias laborales blandas. Lo que, a su vez, dificulta la vinculación laboral y la capacidad de dar respuesta a las necesidades y expectativas sociales.

Palabras clave: Capacidad; Competencia profesional; Educación superior; Formación profesional; Valores sociales.

Abstract

Currently, professional education must not only be based on knowledge, but also on soft labor skills required by the job market. This article analyzes the relevance of the labor competencies taught at the Universidad del Cauca with respect to those required by the market. Based on a mixed research, 3 surveys were conducted aimed at 1054 graduates, 77 representatives of companies and 36 coordinators of undergraduate programs of the institution, based on three components: labor supply, professional performance spaces and job skills formation needs. The results show that competencies such as self-confidence, decision-making and leadership are mostly developed after graduating from University, while creativity, empathy and social values are acquired during formation. The most demand skills by companies are teamwork, assertive communication, and initiative. For academic programs, the most relevant competencies are leadership, teamwork, and initiative. It is concluded that the lack of articulation between the university and the productive sector affects the formation of soft labor competencies. This, in turn, hinders labor linkage and the ability to respond to social needs and expectations.

Keywords: Capacity; Professional competence; Higher education; Vocational training; Social values.

Introducción

Las instituciones de educación superior -IES-, debido a su responsabilidad social en la formación de profesionales que respondan a las necesidades sociales, políticas, económicas, culturales, éticas y morales, deben asumir un currículo que sustente procesos de enseñanza y aprendizaje basados en competencias disciplinares y laborales blandas, que permitan al profesional desempeñarse de manera eficiente y aportar efectivamente a su entorno.

Desde hace varios años, investigadores como Klaus (2008, p. 11), en su libro *The Hard Truth About Soft Skills: Workplace Lessons Smart People Wish They'd Learned Sooner*, menciona que las personas pierden oportunidades laborales, en la mayoría de los casos, no por falta de conocimientos técnicos o profesionales, sino por una deficiencia en su repertorio de habilidades blandas: los rasgos y comportamientos no técnicos necesarios para una carrera profesional exitosa, situación que aún persiste en la formación de profesionales y afectando las posibilidades de lograr rápidamente un empleo.

En esta línea, para las instituciones de educación superior es primordial que sus profesionales logren una inserción, en el mercado laboral, efectiva y satisfactoria a las necesidades y capacidades, tanto de los egresados como del sector productivo privado y público. Tal como lo mencionan Ngang et al. (2015), es responsabilidad de las universidades velar por que los egresados en el proceso de enseñanza adquieran habilidades duras y blandas relevantes para obtener empleo (p. 2). Por tanto, el desarrollo de habilidades debe estar incluido, de manera transversal, en el programa de formación profesional.

En este sentido, es necesario que los egresados, el sector productivo y las IES interactúen permanentemente, con el propósito de evaluar los currículos académicos para fortalecer la formación de profesionales en competencias, acorde a las demandas del mercado laboral, especialmente en un contexto económico mundial en constante cambio. En consecuencia, es importante que el egresado, en continua interacción con la IES, comunique “las necesidades del medio, las capacidades y competencias para desempeñarse con éxito en el mercado laboral,

enriqueciendo el quehacer académico y permitiéndole a la universidad adelantar procesos de rediseño de sus procesos de investigación, formación y extensión” (Hurtado Ochoa, 2007, p. 12).

En este sentido, a través de las encuestas realizadas a 1054 egresados, 77 empresas y 36 coordinadores de programas académicos, se evidencia que no existe una relación entre estos que retroalimente los currículos para la formación en competencias blandas, dando como resultado que los egresados aprendieron 8 de las 13 competencias más solicitadas en el desarrollo de su profesión, y solamente 5 durante su proceso de formación.

Desde esta perspectiva, el Área de Egresados de la Universidad del Cauca y el grupo de investigación GIAPRIP del Departamento de Ciencia Política, y en procura de mejorar la inserción laboral de sus egresados, dado los bajos índices de empleabilidad desde la plataforma El Empleo, realizó una investigación cuantitativa, de corte descriptivo, con el fin de analizar la pertinencia de las competencias laborales impartidas en la Universidad del Cauca respecto a los requerimientos en el mercado.

En este orden de ideas, en una primera parte se abordarán conceptos de competencias de diferentes autores, estudios y políticas internacionales; posteriormente, se hace un recorrido de los cambios en el sector empleador frente a los requerimientos de competencias antes de la pandemia, durante la misma y las actuales. Además, se analiza el impacto que tiene la formación por competencias y la responsabilidad de las universidades para el mejoramiento de la calidad de la educación y, por consiguiente, el desarrollo de la región. En la segunda parte, se presenta el proceso metodológico, se describen los resultados y se contrastan con los hallazgos de otras investigaciones, para finalmente dar cuenta de las conclusiones y recomendaciones.

Marco teórico

Para comprender la importancia de las competencias laborales y su pertinencia en el mercado laboral, es esencial definir su naturaleza, componentes y propósito, por lo que se abordará la definición de competencias laborales y habilidades blandas. Lo anterior, considerando que estas aptitudes, cada vez más valoradas y demandadas en el ámbito laboral, desempeñan un papel fundamental en el éxito profesional, a fin de adaptarse a un entorno laboral constante y evolutivo, tanto en los sistemas y entornos productivos privados como públicos.

Sin embargo, y a pesar de la falta de una definición universalmente aceptada, el término competencias laborales ha adquirido cada vez más relevancia en las políticas públicas educativas a nivel internacional y nacional, los planes de desarrollo de las instituciones de educación superior (IES) y en el sector productivo. Estas competencias abarcan diversas áreas conceptuales, como competencias básicas, ciudadanas, laborales, profesionales, personales, humanas, sociales, culturales, digitales, científicas o disciplinares.

Todas estas perspectivas convergen en la identificación de habilidades específicas que las personas deben adquirir para fortalecer sus capacidades individuales, sociales, profesionales y organizacionales. Según la Real Academia de la Lengua Española (RAE, 2020), la competencia se refiere a la pericia, aptitud o idoneidad necesaria para realizar una tarea o participar en un asunto determinado.

El concepto de formación por competencias aparece por primera vez en la década de 1960, cuando Hyland (Tobón, 2006) enfatizó la necesidad de implementar estrategias organizacionales que fomentaran la flexibilidad laboral y motivaran a los empleados a adaptarse a nuevas situaciones para mejorar la eficiencia y eficacia laboral. Por su parte, McClelland (1973), en su artículo “*Testing for Competence Rather Than for ‘Intelligence’*” respaldó esta perspectiva al destacar que la calidad de un profesional se relaciona con el desarrollo de competencias, en lugar de la mera posesión de títulos académicos.

Tobón (2006), subrayó que en 1980 se promovieron las competencias, y en 1990 se consolidó la gestión del talento humano, enfocándose en el desempeño basado en competencias, la adaptabilidad al cambio y la idoneidad profesional.

En 2004, el proyecto Tuning-América Latina definió 27 competencias organizadas en tres grupos: 1) instrumentales o procedimentales, herramientas claves para el desempeño laboral; 2) interpersonales, aquellas que permiten la interacción social para un correcto comportamiento ciudadano; sistémicas, capacidades que tiene la persona para la gestión en los procesos organizacionales, y 3) específicas, competencias que las personas deben adquirir para realizar un trabajo específico con eficiencia (Castañeda Rivas, 2015). Estas competencias, como señalaron Pérez Escoda y Rodríguez Conde (2016), pueden analizarse desde tres perspectivas diferentes: histórica, etimológica y semántica, destacando así la diversidad de enfoques y significados asociados al concepto de competencias en el contexto laboral.

Es importante señalar que las competencias laborales son dinámicas y evolucionan conforme al mercado y el contexto social. Por ejemplo, la pandemia en Colombia, entre el 2020-2021, ilustró de manera contundente la necesidad de exigir nuevas competencias laborales. Es así como, durante este período, se observaron cambios sustanciales en la oferta y la demanda laboral, lo que provocó una solicitud creciente de profesionales que tuvieran no solo habilidades técnicas, sino habilidades blandas. Estas habilidades fueron: comunicación asertiva, empatía, adaptabilidad y resolución de conflictos, esenciales para mantener o fortalecer el clima organizacional y aumentar la eficiencia de los trabajadores, afectadas por las medidas preventivas del Gobierno nacional a través del trabajo remoto (ver Tabla 1).

Tabla 1

Competencias laborales requeridas en los últimos tres años en Colombia

Pre Covid-2019/2020	2021	2022
Liderazgo	Liderazgo	Mentalidad colaborativa
Resolución de problemas	Resolución de problemas	Aprendizaje continuo
Análisis de Datos	Análisis de datos	Habilidad multidisciplinar
Creatividad e Innovación	Creatividad e Innovación	Innovación
Diseño de experiencias de usuario	Diseño de experiencias de usuario	Competencias interculturales
Servicio al cliente	-	-
Trabajo en equipo	-	Trabajo en red
Ventas	-	-
	Comunicación asertiva	Habilidades de comunicación
	Adaptación al cambio	Adaptabilidad y flexibilidad
	Inteligencia Emocional	Inteligencia emocional y social
		Habilidades digitales

Nota. Las habilidades más valoradas por las empresas. Reproducida con autorización de El Empleo.com (2021-2022).

En la Tabla 1 se presentan los cambios que se han producido en la exigencia de habilidades blandas requeridas a los profesionales en el mercado laboral entre 2019 y 2022, evidenciando que no permanecen en el tiempo y se adaptan a las nuevas necesidades emergentes. En consecuencia, estas variaciones del contexto implican que las instituciones educativas tienen que actualizar regularmente sus currículos y micro currículos basados en competencias, manteniendo coherencia con su misión, visión y perfiles académicos.

Si bien, un estudio reciente realizado por Krstikj et al. (2022) revela que no existe una estandarización universal para la formación en competencias, se observa como una creciente tendencia en los programas educativos la inclusión de competencias transversales similares, como el pensamiento crítico e innovador, la gestión y resolución de conflictos, la innovación, el emprendimiento y el razonamiento complejo.

No obstante, en pleno siglo XXI, no hay aún un compromiso universal para la formación en habilidades blandas, a pesar de que, en los años 70, Daniel Goleman ya las había definido como aquellas que están relacionadas con la capacidad de un profesional para interactuar eficazmente con otros, a través de la comunicación efectiva, la capacidad de compartir información, el liderazgo, la motivación, la empatía, la capacidad de escuchar y trabajar en colaboración y en redes, así como la habilidad para influir en los demás, a partir de reconocer tanto las propias emociones como las de los demás. Además, no solo para enfrentar desafíos como frustraciones, provocaciones, presión y cambios de manera efectiva, sino que también para facilitar la colaboración y resolución de conflictos sin interferencias ideológicas o políticas (Goleman, 2022)

En la década de 1980, Gardner (1983) formuló su Teoría de las inteligencias múltiples, que distingue ocho tipos de inteligencia, como la lingüística, lógico-matemática, espacial, musical, kinestésica, intrapersonal, interpersonal y naturalista. En esta línea, Atlee et al. (2008) desarrolló la teoría de la inteligencia colaborativa, que se basa en la sabiduría colectiva de los miembros de una organización, quienes colaboran para resolver problemas en beneficio de toda la población.

En el contexto actual, caracterizado por desafíos como la desaceleración económica, los conflictos sociales y cambios significativos en el entorno laboral, la inteligencia emocional se ha convertido en un elemento esencial para fortalecer la capacidad de la fuerza laboral, el clima organizacional y la producción. Es así como la realidad laboral ha experimentado una transformación notable, como se refleja en la Tabla 1, donde se evidencia un cambio en las competencias demandadas en 2019 y las necesarias en 2020, 2021 y 2022, debido a la pandemia y postpandemia del SARS COVID-19. En este nuevo contexto, se requiere que los trabajadores no solo cumplan con sus tareas técnicas, sino que también puedan aplicar sus habilidades de manera efectiva al combinar aptitudes con actitudes.

En un estudio realizado en el sector energético en Polonia, por Kacprzak et al. (2022), se reveló que durante la pandemia se demandaron profesionales con competencias múltiples,

incluyendo aspectos técnicos, empresariales, blandos y duros. Para abordar de manera continua estos requerimientos del mercado laboral, Polonia implementó el Marco Sectorial de Cualificaciones, lo que permitió ajustar el sistema educativo según el contexto y las necesidades cambiantes.

En un contexto más amplio, las principales competencias que actualmente demandan las organizaciones están relacionadas con el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, la comunicación organizacional y la actitud de las personas. Estas competencias son requeridas para que los actuales y nuevos profesionales se puedan adaptar fácilmente a los cambios originados por situaciones complejas y en entornos de crisis, y cumplir con efectividad las expectativas que los puestos de trabajo demandan.

Por otro lado, el desarrollo de tecnologías y su implementación representan desafíos importantes en el desarrollo de ciertas habilidades blandas, claves en el nuevo orden económico global y local, con el fin de mejorar el funcionamiento y las necesidades de las partes interesadas (Peña, 2017). Así mismo, en un entorno caracterizado por cambios constantes y una economía inestable, el liderazgo se vuelve esencial para guiar y motivar a los colaboradores en la consecución de objetivos. Esta competencia fortalece la responsabilidad ética y promueve valores como el respeto, el servicio, la justicia, la honestidad y la comunidad (Procuraduría General de la Nación [PGN], 2020).

Por otra parte, la creatividad y la innovación son competencias cruciales para mantener la estabilidad y responder a las demandas del mercado que mantenga en equilibrio la oferta y la demanda. La creatividad implica la generación de nuevas ideas y enfoques, mientras que la innovación se concentra en llevar a cabo efectivamente estas ideas para establecer negocios exitosos, según lo señalado por Maldonado (2021).

Sumado a esto, la resolución de problemas emerge como otra competencia de gran importancia en las nuevas micro y macro economías. Maldonado (2021) la define como la capacidad fundamental que deben poseer todos los colaboradores de las organizaciones para abordar eficazmente situaciones que afectan tanto el funcionamiento interno como la producción de la institución, ya sea en su entorno interno o externo.

Asimismo, la comunicación asertiva se presenta como otra competencia fundamental, caracterizada por la habilidad de interactuar de manera clara, concreta, concisa y completa,

estableciendo condiciones apropiadas para el intercambio de información entre agentes internos y externos de las organizaciones (Maldonado, 2021).

Una de las nuevas competencias que ha surgido en los distintos entornos laborales donde interactúan profesionales de diferentes disciplinas, es la capacidad en el diseño de experiencias de usuario, donde profesionales de diversas disciplinas colaboran para crear productos que ayuden a satisfacer las necesidades de los usuarios. Esto ha generado una demanda creciente de habilidades multidisciplinares y perfiles versátiles capaces de asumir diversas funciones y adaptarse a entornos empresariales complejos y competitivos.

En la actualidad, la producción y transferencia de conocimiento requiere que todos los profesionales desarrollen la competencia de actualización permanente, permitiéndoles adaptarse rápidamente a los cambios. Durante la pandemia, las organizaciones tuvieron que aprender a realizar tareas de manera diferente en poco tiempo y actualizar sus habilidades en ofimática y el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) para mantener su eficacia y competitividad.

En la última década aparece la competencia intercultural. Según la definición de Aneas Álvarez (2005), se refiere a la capacidad de una persona para desenvolverse efectivamente en situaciones interculturales, sin importar su formación inicial. Esto implica poseer conocimientos, habilidades y actitudes que permitan superar desafíos en interacciones culturales. Para los profesionales en pedagogía, esta competencia significa ser hábil y eficiente en entornos multiculturales. Sin embargo, su desarrollo conlleva requisitos específicos, actitudes positivas, destrezas y conocimientos esenciales para abordar adecuadamente las demandas profesionales, interpersonales y emocionales en dichos contextos.

Por último, pero no menos importante, encontramos otra competencia de gran demanda en el mercado laboral: El trabajo en red. Es una forma distinta de desarrollar las actividades laborales, que supone ir construyendo relaciones, aprendizajes, complicidades (Jara, 2001). El trabajo en red se convierte en un componente esencial en el proceso de forjar un espacio de acción compartido. En este contexto, la presencia de objetivos comunes que planteen desafíos a ser superados mediante la colaboración se torna indispensable. En resumen, el trabajo en red no solo se erige como una competencia vital, sino que también se manifiesta como una filosofía de trabajo en sí misma.

En vista de lo anterior, es importante que las instituciones de educación en Colombia y el mundo se articulen alrededor de la formación por competencias de manera coherente, con el fin de unificar no solo criterios, sino profesionales que respondan de manera global y local a las necesidades de desarrollo del mundo en lo social y económico. En el estudio publicado por Gilyazova y Zamoshchansky (2022), se destaca la importancia que tiene para la educación superior, en Rusia, entender la diferencia entre los conceptos asociados a competencias desde una perspectiva universal, que coadyuve a mejorar la calidad en la formación de profesionales exitosos y de personas íntegras, equilibrando así el entorno ruso.

Hoy en día, las universidades en todo el mundo están más preocupadas por establecer modelos pedagógicos y educativos para la formación por competencias, que currículos llenos de conocimientos, ya que estos últimos cambian rápidamente y requieren actualización constante de docentes y graduados. Las competencias blandas se consideran esenciales ya que agregan valor con el tiempo y mejoran el desempeño profesional.

En las IES, y en relación con la formación basada en competencias, es esencial preparar a profesionales capaces de abordar eficazmente los problemas del mundo, combinando conocimientos disciplinarios con habilidades interpersonales. Además, mantener un contacto constante con los egresados es fundamental, no solo para fortalecer la formación académica, sino también para cumplir con el compromiso de la IES con la sociedad (López Velásquez et al., 2010).

La formación basada en competencias desde el currículo se basa en conocimientos y habilidades que se aplican de manera sistémica para resolver problemas disciplinares y multidisciplinarios. De modo que, el egresado tiene un rol importante, pues este debe comunicar:

A la institución las necesidades del medio, las capacidades y competencias para desempeñarse con éxito en el mercado laboral, enriqueciendo el quehacer académico y permitiéndole a la universidad adelantar procesos de rediseño de sus procesos de investigación, formación y extensión. (Hurtado Ochoa, 2007, p. 12)

Las competencias en la educación implican la correlación entre los conocimientos de la disciplina, las habilidades básicas y la comunicación de ideas (Argudin, 2006).

Según una encuesta de Competencias Profesionales realizada por el Centro de Investigación para el Desarrollo, A.C. (CIDAC), el 26 % de las organizaciones no encuentran

profesionales que tengan el perfil idóneo para el cargo, lo que está relacionado con la necesidad de habilidades y rasgos específicos denominados competencias laborales (OCC Mundial, 2019).

En conclusión, el reto apremiante para las instituciones académicas de educación superior es integrar las competencias laborales de forma contundente en los currículos, con un enfoque incisivo en el desarrollo de las habilidades blandas. Esto no solo garantizará una formación relevante y actualizada, sino que también preparará a los profesionales para sobresalir en un mundo laboral en constante evolución.

Metodología

Esta investigación tuvo en cuenta una metodología cuantitativa, de corte descriptivo. El objetivo era analizar la pertinencia de las competencias laborales impartidas en la Universidad del Cauca respecto a las exigidas en el mercado laboral. La muestra fue intencional y por conveniencia; estuvo conformada por 1054 egresados de la Universidad del Cauca, 77 representantes de empresas públicas y privadas, a nivel nacional, regional y local, y 36 coordinadores de programas de pregrado y posgrado de la institución.

La recolección de la información tuvo tres momentos: 1) Recopilar información laboral de los egresados; 2) identificar espacios de desempeño profesional del egresado; y 3) detectar necesidades de formación de competencias laborales de los egresados.

Se diseñaron y aplicaron tres encuestas. Para el diseño de las encuestas se tuvo en cuenta los informes de El Empleo.com (2021) y de diferentes autores que sustentan la importancia de la formación por competencias.

La primera encuesta fue seguimiento y actualización a egresados. Se realizaron 45 preguntas divididas en 8 secciones, correspondientes a contacto, estudios, reconocimientos, publicaciones, satisfacción con su programa académico e impacto en el mercado laboral. Este cuestionario tuvo un alcance de 1054 profesionales (Ver tabla 2).

Tabla 2

Componentes de la Encuesta de Seguimiento

Secciones de la encuesta	Tipo de preguntas	N° de preguntas
Información académica	Año de grado, facultad, nivel académico.	5
Actualización de datos	Nombre, número de identificación, sexo, correo, teléfono, dirección, ciudad de residencia.	8
Actualidad académica	Otros estudios realizados, estudios actuales, educación continua.	3
Relación trabajo-formación	Trabajo relacionado con la carrera realizada, trabajo actual, habilidades desarrolladas, actividad profesional, tipo de vinculación laboral, cargo que ocupa, empresa donde labora, ciudad, sector en el que se desempeña y rango salarial.	10
Impacto de los egresados en el medio	Calidad de la formación dada, proyecto de vida, participación en comunidades académicas, publicaciones realizadas, reconocimientos o distinciones recibidas.	10
Relación impacto – Formación	Áreas por incluirse en la malla curricular, oferta de educación continua, opiniones y sugerencias al programa del cual es egresado.	4
Bienestar institucional	Conocimiento sobre los beneficios y actividades como egresado, participación en los programas de la universidad, medios de comunicación con la institución, tipo de información que le gustaría recibir.	4
Observaciones finales	Comentarios por realizar.	1

La segunda encuesta fue de percepción de competencias laborales de los profesionales; contiene 17 preguntas (Ver tabla 3), divididas en 5 secciones y fue enviada a empresas del sector público y privado, para un total de 77 organizaciones. Aquí se preguntó sobre las competencias requeridas en el mercado, el trabajo de los profesionales unicaucanos y las habilidades más escasas en los profesionales.

Tabla 3

Componentes de la Encuesta de Competencias Laborales

Secciones de la encuesta	Tipo de preguntas	N° de preguntas
Datos de la empresa/organización	Nombre, correo electrónico, ámbito de la empresa, sector económico, tipo de empresa según la naturaleza del capital.	5

Nivel de formación requerido por la empresa	Nivel educativo más solicitado, experiencia laboral, tipo de contrato frecuente, disponibilidad para viajar, conocimiento de idioma extranjero, habilidades trascendentales para la contratación.	7
Desempeño laboral	La empresa cuenta con egresados unicaucanos, estimación de las competencias laborales, desempeño laboral, habilidades necesarias.	3
Competencias laborales	Evaluación de competencias, competencias más escasas y comentarios finales.	2

La tercera encuesta (Ver tabla 4) fue sobre la percepción de los programas académicos de la Universidad del Cauca sobre las competencias laborales impartidas a sus estudiantes. Fue enviada a las diferentes facultades para conocer su visión sobre la formación profesional y académica de los egresados y su inserción al mercado laboral. Fue respondida por 36 programas.

Tabla 4

Componentes de la Encuesta de Competencias laborales dirigida a los programas

Secciones de la encuesta	Tipo de preguntas	N° de preguntas
Datos del programa	Nombre del programa y sede.	2
Modalidades de grado del programa	Modalidades de grado, interacción de la práctica profesional, sector empresarial que prefieren los estudiantes, práctica fuera del país, trabajo durante la carrera.	6
Competencias Laborales	Formación dentro del programa, calificación de las competencias, habilidades desarrolladas, competencias laborales trascendentales para el programa, habilidades relevantes en los nuevos profesionales	5
Observaciones	Apreciaciones finales.	1

Una vez diseñados y realizada la prueba piloto, los formularios fueron enviados por correo electrónico a los tres grupos poblacionales de interés. Así mismo, se diseñaron piezas publicitarias, que posteriormente fueron publicadas a través de las redes sociales institucionales. Para lograr un mayor alcance, se aplicaron diferentes estrategias, dependiendo del actor: en primer lugar, con los egresados, se realizó un concurso a través de las diferentes plataformas digitales de la Universidad, con el fin de motivarlos a participar en esta investigación. En segundo lugar, con las empresas, se realizaron llamadas telefónicas de acercamiento e invitación; y, en tercer lugar, con los programas académicos, se realizó una reunión con los coordinadores, explicándoles la importancia de

participar y detectar las necesidades de formación de competencias dentro de sus programas y su incidencia en el mercado laboral.

Los resultados se sistematizaron en un paquete estadístico SPSS versión 22, para obtener los datos descriptivos. Posteriormente, se hizo el cruce de resultados de docentes, egresados y empresarios, lo que permitió determinar la relación o no de las competencias de formación y las requeridas en el mercado laboral.

Inicialmente, se identificaron las competencias que los egresados aprendieron durante su proceso de formación y cuáles en su ejercicio profesional, calculando las frecuencias y el intervalo de confianza. Posteriormente, se presentan tres figuras: la primera, con un análisis de la distribución de las frecuencias de las competencias que los empresarios consideran son las más escasas en la formación de los nuevos profesionales; la segunda, con la distribución de las competencias que los programas identifican como las más usadas en la formación de sus estudiantes; y la última sobre las competencias que los programas identifican como las más importantes en la formación de profesionales.

Los hallazgos descriptivos mencionados permitieron establecer la relación total, parcial o nula entre la demanda de formación en competencias blandas más solicitadas por el sector productivo o el mercado laboral, las que los programas académicos llevan a cabo en su programa académico, y las que deberían ser consideradas en los procesos de formación para responder a la demanda.

Resultados

Los resultados de la investigación se presentan en tres momentos: el primero, tiene que ver con la encuesta realizada a los egresados (1054); el segundo, el formulario diligenciado por las empresas (77); y el tercero, la encuesta que respondieron los programas académicos (36).

Hallazgos relevantes en la encuesta dirigida a egresados

Tabla 5

Distribución del aprendizaje de competencias de los egresados siendo estudiantes y en el ejercicio profesional

	Egresado cuando fue Estudiante			Egresado			
	N	n%	Ic95%	N	n%	IC95%	Ns/Nr
Autoconfianza	368	34,9	32 - 38	582	55,2	52,2 – 58,2	104
Toma de decisiones	225	21,3	18,9 – 23,8	757	71,8	69 – 74,4	72
Creatividad	572	54,3	51,2 – 57,3	373	35,4	32,5 – 38,2	109
Flexibilidad	398	37,8	35 – 40,9	495	47	43,7 – 49,7	161
Iniciativa	399	37,9	34,9 – 40,8	555	52,7	49,6 - 55,6	100
Valores	739	70,1	67,4 – 73,1	207	19,6	17,3 - 22	108
Comunicación asertiva	374	35,5	32,5 – 38,2	557	52,8	49,8 – 56,2	123
Trabajo en equipo	544	51,6	48,4 – 54,6	432	41	38,2 – 44,2	78
Empatía	584	55,4	52,7 – 58,5	353	33,5	30,6 – 36,5	117
Liderazgo	336	31,9	29 – 34,8	607	57,6	54,8 – 60,6	111
Resolución de conflictos	294	27,9	25 – 30,6	632	60	56,9 - 63	128
Responsabilidad ambiental	456	43,3	40,3 – 46,2	450	42,7	39,7 – 45,8	148
Elaboración de planes de negocio	184	17,5	15,3 – 19,8	613	58,2	55,4 – 61,1	257

Nota. Encuesta de Seguimiento a Egresados. Área de Egresados Universidad del Cauca (2021).

Con el fin de identificar la percepción de los profesionales unicaucanos, en cuanto a su formación por competencias durante sus respectivas carreras universitarias, se les preguntó cuáles habilidades habían desarrollado en su etapa como estudiante y cuáles como egresado. De los 1054 profesionales que respondieron la encuesta, la mayoría indicó que habilidades como autoconfianza (55,2 %), toma de decisiones (71,8 %), iniciativa (52,7 %), comunicación asertiva (52,8 %),

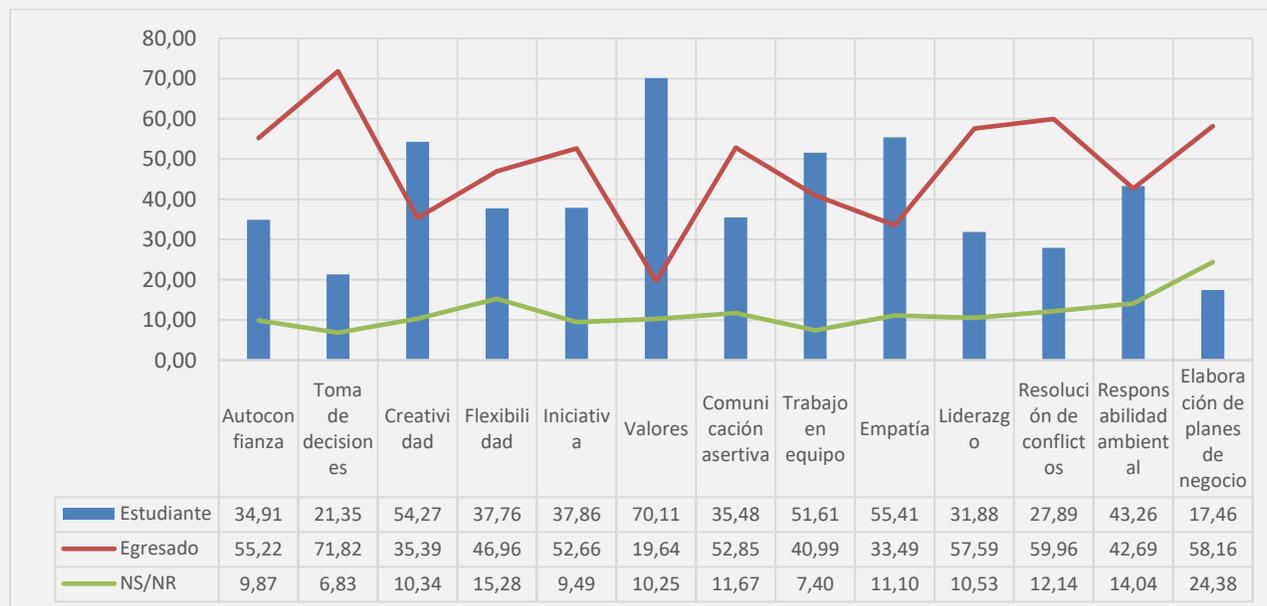
liderazgo (57,6 %), resolución de conflictos (60 %) y elaboración de planes de negocio (58,2 %) las desarrollaron fuera de la universidad, como profesionales. Por otro lado, coinciden que las habilidades como creatividad (54,3 %), valores (70,1 %), trabajo en equipo (51,6 %), empatía (55,4 %) y responsabilidad ambiental (43,3 %) las forjaron en su etapa como estudiante. Un grupo de encuestados, en cada una de las respuestas (promedio 11,78 %), dijo no saber o no responder si la competencia la aprendió en la universidad o fuera de ella. Lo anterior, se analizó con un intervalo de confianza de un 95 % que indica que el valor población se encuentra en un determinado rango de valores, con un 95 % de certeza (ver tabla 5).

Es preciso anotar que según los resultados no existe un consenso de los egresados en definir competencias de formación profesional en la Universidad del Cauca, solo se destaca con un porcentaje superior en un 60 % valores (70,11 %). Y frente a las competencias desarrolladas en el sector laboral, las que más reconocen es la toma de decisiones (71.82 %) y resolución de conflictos (60 %), superior o igual 60%; las demás se encuentran con un porcentaje inferior (Ver tabla No. 5).

Según la Figura 1, se puede evidenciar que, de las 13 competencias identificadas, los egresados expresaron que, en su mayoría, 8 de ellas se aprenden como egresados, 5 como estudiantes y no se identifican competencias que solo se aprenden en la universidad o en el sector laboral. Lo anterior, demuestra que no hay una política institucional de formación por competencias ni los estudiantes perciben de la misma forma un aprendizaje por competencias; un reto importante para la educación superior con responsabilidad social, además por que como lo afirma Cejas Martínez et al. (2019): “La formación por competencias es un proceso de enseñanza y aprendizaje que está orientado a las personas con el fin de adquirir habilidades, conocimientos y actitudes para un desempeño idóneo” (p. 2).

Figura 1

De las siguientes habilidades, ¿Cuáles considera que desarrolló en su etapa como estudiante y cuáles desarrolló como egresado?



Nota. Encuesta de Seguimiento a Egresados. Área de Egresados Universidad del Cauca (2021).

Hallazgos relevantes en la encuesta dirigida al sector empresarial

La encuesta sobre la percepción de competencias laborales al sector productivo tuvo como objetivo identificar las más solicitadas, para contribuir al fortalecimiento de estas en los estudiantes y egresados de la universidad. Así mismo, buscó fortalecer y apoyar los procesos de autoevaluación y mejora continua de los diferentes programas y la institución.

De las 77 empresas que respondieron la encuesta de Competencias Laborales, el 60 % es de carácter nacional, 21 % pertenece al ámbito local y el 19 % son regionales. El 87 % pertenece al sector privado; el 8 % manifestó ser mixtas y el 5 % es carácter público.

Según manifestaron los empresarios, en primer lugar, el nivel educativo más solicitado es el de pregrado, con el 40 % de los requerimientos; nivel tecnólogo: 22 %; con posgrado: 18 %; nivel técnico: 13 % y bachilleres con el 7 %. Por otro lado, ninguno indicó solicitar personas sin ningún tipo de estudios para ningún cargo/puesto. El 69 % manifestó que sí cuenta o ha contado con profesionales unicaucanos y el 31 % indicó no haber trabajado nunca con egresados de la Universidad del Cauca.

Sobre competencias laborales, se preguntó a los empresarios: ¿Cuáles eran las competencias laborales requeridas en 2021?

Los empresarios consideraron que entre las competencias más importantes se encuentran: trabajo en equipo (10,1 %), comunicación asertiva (9,1 %), iniciativa (8,5 %), liderazgo (7,8 %), creatividad (7,2 %), gestión de las tecnologías y las herramientas (7,2 %), resolución de conflictos (6,8 %), valores (6,8 %) y toma de decisiones (6,3 %).

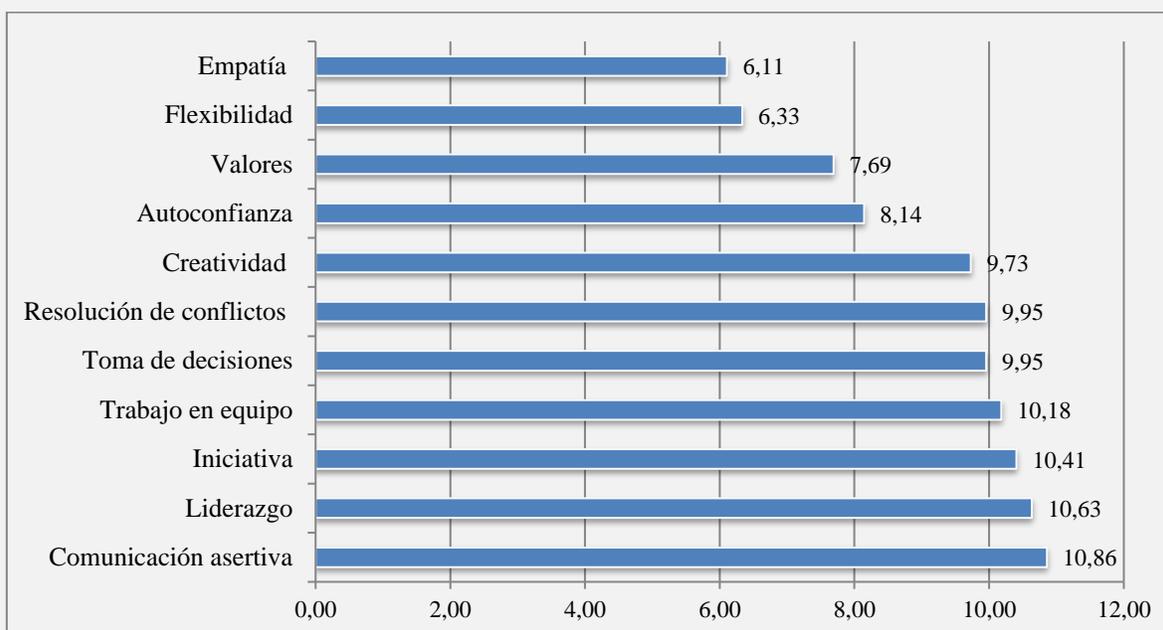
En menor medida, el 0,2 % indicó que requerían, en los profesionales, competencias como sentido de pertenencia y habilidades comerciales, y el 1,3 % elaboración de planes de negocio. Estas respuestas de los empresarios rectifican el estudio hecho por El Empleo.com (2021), en el que pone en evidencia que las habilidades que se requieren son las blandas. Para Inzunza-Mejía y Espinoza-Durán (2018), la introducción de las nuevas tecnologías sugiere que los profesionales y los empleadores estén capacitados en diversas competencias, lo cual requiere que tanto los profesionales como los empleadores estén actualizando las habilidades blandas que posibilitan la mayor eficiencia en las organizaciones y, por consiguiente, tengan un impacto mayor en el bienestar social.

Formación por competencias de los egresados

De las empresas que respondieron sobre sí trabajan o han trabajado con egresados unicaucanos, el 83 % manifestó que las competencias de los profesionales son “buenas”, pero podrían ser mejores para llegar a la excelencia. El 11 % las calificó como “excelentes” y el 6 % como regular. En esta línea, se les preguntó a los empresarios: ¿Cuáles consideran que son las competencias más escasas en los nuevos profesionales? (Ver Figura 2)

Figura 2

Competencias más escasas en los nuevos profesionales desde la perspectiva del sector empresarial



Nota. Encuesta de Percepción de Competencias Laborales. Área de Egresados Universidad del Cauca (2021).

Para los encuestados, las seis habilidades más escasas en los nuevos profesionales son: comunicación asertiva (10,86 %), liderazgo (10,63 %), iniciativa (10,41 %), trabajo en equipo (10,18 %), toma de decisiones (9,95 %) y resolución de conflictos (9,95 %). Competencias que los empresarios, en el 2021, manifiestan solicitar a la hora de contratar personal, y esto podría ser una de las razones por la cual hay tantas vacantes publicadas y tan pocos contratados. “El dominio de las competencias laborales, sumado a los conocimientos y experiencia, son importantes para obtener mejores oportunidades” (OCC Mundial, 2019).

Hallazgos relevantes en la encuesta dirigida a programas académicos

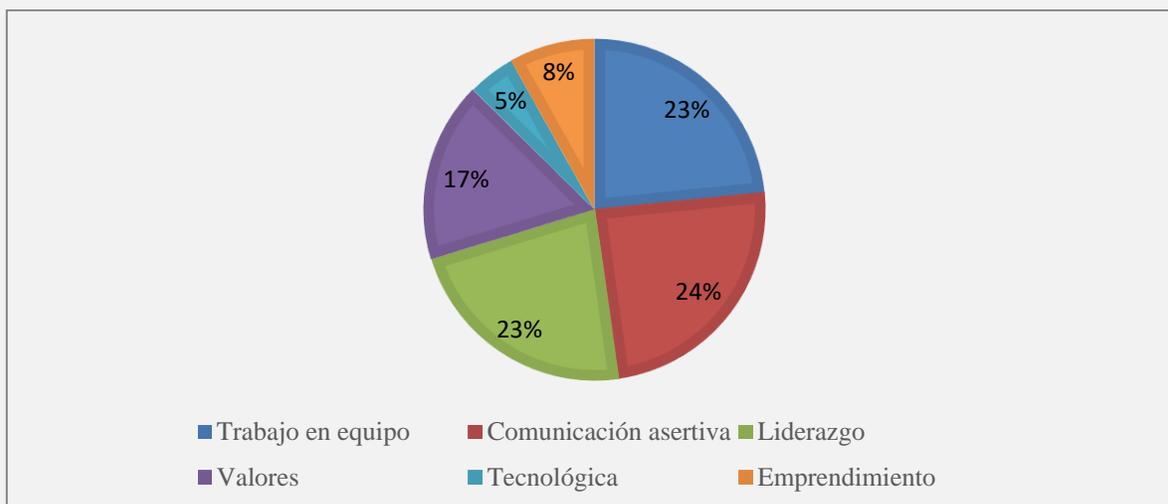
Se diseñó y aplicó una encuesta que se denominó Percepción de Competencias Laborales de los programas de la Universidad del Cauca; fue dirigida a todos los programas académicos, con el propósito de identificar las fortalezas y debilidades que tiene la Universidad en este tema. Así mismo, poder identificar las oportunidades de mejora.

La primera pregunta fue si el programa formaba en competencias laborales; de los 4 programas que participaron, el 69 % indicó que sí y el 31 % manifestó que están en proceso de establecer competencias.

Los programas que indicaron sí formar en competencias laborales manifestaron que los estudiantes desarrollan competencias como comunicación asertiva, liderazgo, valores, trabajo en equipo y emprendimiento (Ver Figura 3)

Figura 3

¿Cuáles son las competencias laborales más importantes que desarrollan dentro de la carrera?



Nota. Encuesta de Percepción de Competencias Laborales de los programas. Área de Egresados Universidad del Cauca (2021).

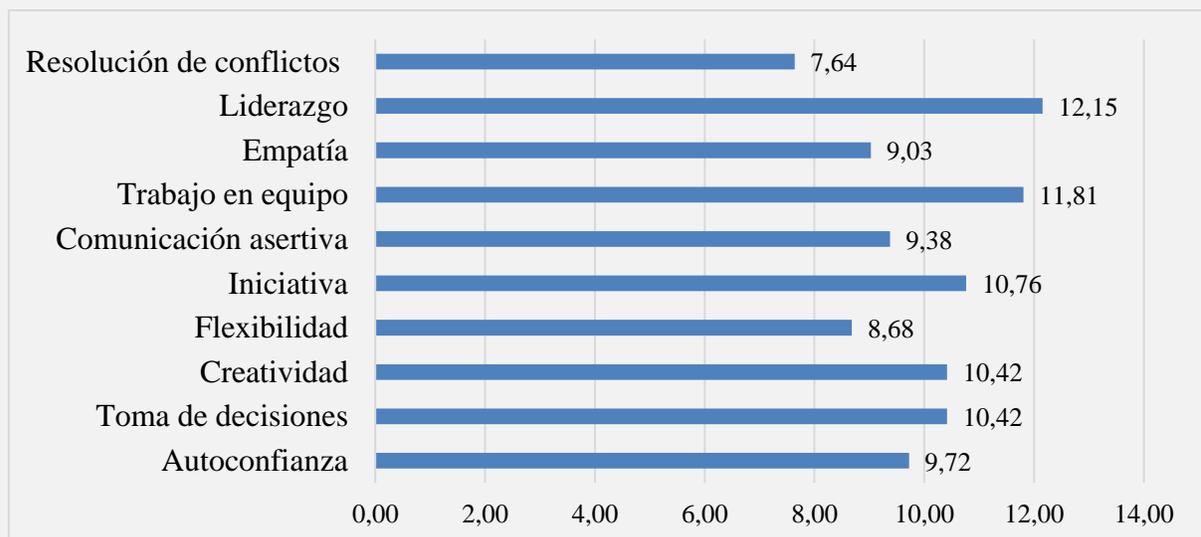
Se evidencia que la comunicación asertiva es la competencia que más desarrollan los programas (24 %), seguida del liderazgo y trabajo en equipo (23 %, cada una), los valores en menor medida, con un 17 %, y tecnológica y emprendimiento en un 5 % y 8 %, respectivamente. Sin embargo, no hay una competencia que sea, en mayor medida, transversal para todos los programas.

Los programas declaran que las seis habilidades más relevantes en los nuevos profesionales son: liderazgo (12,15 %), iniciativa (10,76 %), creatividad (10,42 %), toma de decisiones (10,42

%) y comunicación asertiva (9,38 %) (ver Figura 4). En un estudio realizado en Perú, los estudiantes identificaron que las habilidades blandas o los *soft skills*, tales como el liderazgo, trabajo en equipo y el compromiso, son las que más demanda tienen en el mercado laboral (Arias Muñoz, 2021). Lo anterior, permite destacar que hay competencias que son importantes para la formación de profesionales, especialmente aquellas que tienen que ver con las relaciones interpersonales y comunicación.

Figura 4

¿Cuáles considera las competencias más relevantes para los nuevos profesionales?



Nota. Encuesta de Percepción de Competencias Laborales de los programas. Área de Egresados Universidad del Cauca (2021).

En conclusión, los resultados evidencian que, para los egresados, competencias como la autoconfianza, la toma de decisiones y el liderazgo se desarrollan mayoritariamente al salir de la Universidad, en tanto que la creatividad, la empatía y los valores son adquiridas en su etapa como estudiantes. Por su parte, las competencias solicitadas por las empresas son: trabajo en equipo, comunicación asertiva, iniciativa y liderazgo. Entre los nuevos profesionales son escasas competencias como la comunicación asertiva, el liderazgo y la iniciativa. Finalmente, para los

programas académicos las competencias más relevantes son el liderazgo, el trabajo en equipo y la iniciativa.

Es importante anotar que las IES tienen una responsabilidad importante para diseñar currículos que respondan a las necesidades de mercado laboral, teniendo en cuenta que día a día son miles de profesionales que salen en busca de oportunidades de trabajo (Moreno Murcia et al., 2022). En consecuencia, el aprendizaje en competencias blandas es importante para el ejercicio profesional, de ahí que las universidades deben hacer su propia discusión sobre el modelo pedagógico y educativo utilizado en el proceso de enseñanza aprendizaje a través de sus currículos (Fuentes et al., 2021).

Discusión

La formación de profesionales en competencias laborales tiene como objetivo responder a las necesidades y expectativas sociales, económicas y políticas de las regiones que se basan en el efectivo crecimiento. Por tanto, la formación de profesionales debe tener un impacto directo en las condiciones de vida de sus habitantes, de ahí que una sociedad con un nivel alto de calidad de formación en competencias duras y blandas tendrá unos índices de mayor desarrollo, así lo han demostrado algunos países como Vietnam y Corea del Sur.

En los últimos años, desde antes de la pandemia por el Sars-Cov2, Covid19, y durante la misma, las organizaciones experimentaron cambios significativos en el uso de nuevas herramientas tecnológicas duras y blandas, en la forma de trabajar, su relación con el entorno y la producción de bienes y servicios, lo cual ha venido demandando profesionales con competencias específicas, que difícilmente se encuentran hoy en los ya profesionales, exigiendo de manera urgente a las universidades a hacer un cambio en los procesos de formación profesional para atender las necesidades de las organizaciones, mejorar la empleabilidad y disminuir la tasa de desempleo de los egresados universitarios y tener mayor impacto social (Goulart et al., 2022).

Como lo demuestra el presente estudio, antes de la pandemia se consideraban importantes algunas competencias blandas; no obstante, en pandemia aparecen con mayor relevancia otras, y ahora las organizaciones prefieren profesionales con formación en competencias blandas específicas, tales como: mentalidad colaborativa, aprendizaje continuo, habilidad multidisciplinar,

innovación, competencias interculturales, trabajo en red, habilidades de comunicación, adaptabilidad y flexibilidad, inteligencia emocional y social, y habilidades digitales, las cuales no se consideraban hace tres años.

Situación similar explica Arista Ampuero (2022), en la investigación sobre habilidades blandas y su relación con la empleabilidad; estudio realizado en Perú, en el cual resalta que, posterior a la pandemia, las industrias, las tecnologías y las organizaciones cambiaron de manera rápida y exigen de los profesionales que adopten nuevas habilidades que les permita ser empleables o reinsertarse al mercado laboral.

En este sentido, a pesar de los esfuerzos de las organizaciones para adaptarse a las nuevas dinámicas mundiales y contar con profesionales con la formación requerida, no encuentran una respuesta efectiva en la oferta de profesionales en las bolsas de empleos para ocupar las vacantes, asumiendo la tarea de ofrecer apoyo a sus colaboradores o a los nuevos para que adquieran las competencias requeridas, afectando los resultados de la organización. Por ejemplo, en un estudio realizado con estudiantes de la Universidad Laica Floy Alfaro, de Manabí, el 88 % de los encuestados estuvo de acuerdo en que la formación en competencias tiene relación con la empleabilidad de los estudiantes (Bayas Nuñez, 2022); por tanto, pone en evidencia que existe una relación en formación por competencias, empleabilidad y disminución de la tasa de desempleo.

Es importante resaltar que la formación por competencias no solo es responsabilidad de las instituciones de educación superior (IES), sino de todos los niveles de formación. No obstante, uno de los problemas que enfrentan los educadores es la discusión conceptual del término y su relación con el entorno, incluso utilizando el concepto sin hacer una discusión sobre el significado de cada competencia (Parra Castrillón, 2005). Sin embargo, su uso e importancia está en la agenda de las IES y el sector productivo.

La importancia de la formación por competencias radica, entonces, en el desarrollo de destrezas, actitudes, procedimientos y técnicas, para enfrentar los nuevos retos o situaciones que se presenten, no solo aplicando el conocimiento disciplinar aprendido, sino la intermediación entre este y el problema en procura de dar soluciones efectivas. Según el estudio “*Soft Skills talent*”, realizado por Manpower Group (2016), la competencia más demandada es la resolución de problemas y orientación al cambio. Para las empresas encuestadas en esta investigación son el trabajo en equipo, comunicación asertiva e iniciativa; para los programas académicos: liderazgo,

trabajo en equipo y comunicación asertiva; y según el estudio del Empleo.com (2021), las competencias más demandadas para el 2022 son mentalidad colaborativa, aprendizaje continuo y habilidad multidisciplinar. Por su parte, los egresados de la Universidad del Cauca piensan que la competencia en la cual fueron formados en pregrado es trabajo en equipo; por otro lado, la comunicación asertiva y liderazgo la desarrollaron como profesionales.

En consecuencia, es importante resaltar que las universidades tienen que adaptarse rápidamente a las nuevas demandas de formación por competencias laborales de las distintas organizaciones privadas y públicas, asumir la responsabilidad social de responder a las nuevas dinámicas de desarrollo y, finalmente, actualizar a sus egresados en el desarrollo de las nuevas competencias (Ministerio de Educación Nacional [MEN], 2003).

Sin embargo, es menester aclarar que, y de acuerdo con lo expresado por Gilyazova y Zamoshchansky (2022), en la investigación realizada en Rusia, no existe unificación de criterios para la formación en competencias; por su lado, Krstikj et al. (2022), en la investigación sobre temas de evaluación por competencias en el periodo 2016-2021, identificaron que no hay una estandarización para la formación en competencias; finalmente, en el estudio elaborado en Polonia (Kacprzak et al., 2022), se encontró algunas competencias de interés común en algunos programas de pregrado que se pueden considerar como necesarias para la formación de profesionales, como el trabajo en equipo, el liderazgo, la comunicación asertiva y la resolución de conflictos.

Desde el punto de vista académico, el estudio de las competencias ha permitido no solo mejorar la educación para el desempeño laboral, sino para la formación de ciudadanos íntegros, comprometidos con su mejoramiento continuo como personas, profesionales y ciudadanos en busca del bienestar y calidad de vida social. Para Krstikj et al. (2022) existen algunas competencias transversales que superan las exigencias del sector productivo y no dependen de un momento específico de la coyuntura política, económica o social, tales como: pensamiento crítico e innovador, gestión y resolución de conflictos, innovación y adaptación, emprendimiento y razonamiento complejo, las cuales permiten potencializar otras competencias que se solicitan en las organizaciones.

En el estudio realizado, es evidente que, en la Universidad del Cauca, según la información de los egresados, no existe una política clara de formación cuando de las 13 competencias identificadas en el cuestionario, 8 son aprendidas en el ejercicio de la profesión (autoconfianza,

toma de decisiones, flexibilidad, iniciativa, comunicación asertiva, liderazgo, resolución de conflictos y elaboración de planes de negocio), y tan solo 5 son aprendidas en la formación de pregrado y posgrado (creatividad, valores, trabajo en equipo, empatía y responsabilidad ambiental). Por su parte, las empresas identificaron que las competencias de comunicación asertiva, liderazgo, iniciativa, trabajo en equipo, toma de decisiones y resolución de conflictos son las más escasas en la formación de profesionales, pero que, al mismo tiempo, son las más solicitadas a la hora de contratar. En ese marco, es preocupante que las competencias identificadas como escasas en la formación, son las más importantes para asumir los nuevos retos que imponen los cambios sociales y económicos, como los fue el Sars-Cov2, Covid19.

Lo anterior demuestra que, cuando no existe criterios para la formación por competencias (Gilyazova & Zamoshchansky, 2022) o una unificación en el sector educativo a nivel mundial, es necesario diseñar un sistema educativo que responda eficientemente a las necesidades y expectativas del sistema para el desarrollo económico y social (Kacprzak et al., 2022). Es así como, cada año, los programas académicos deberán hacer un proceso de autoevaluación en la formación de competencias y, a su vez, el docente tendrá que actualizarse en competencias blandas.

Conclusión

Se puede afirmar que la formación por competencias blandas, que respondan a los nuevos retos que imponen las dinámicas políticas, económicas y sociales, es responsabilidad del Estado, las IES, sus egresados y el sector productivo. Por su parte, el Estado debe diseñar políticas públicas educativas de formación por competencias, y las IES reglamentar la incorporación de la formación por competencias en los currículos de los programas académicos, además de capacitar permanentemente a los docentes en competencias de alto impacto.

Esta colaboración se vuelve esencial, debido a que estas habilidades son cruciales para abordar los desafíos que surgen en un mundo en constante transformación, caracterizado por dinámicas políticas, económicas y sociales en constante evolución. En conjunto, estas entidades pueden garantizar que los profesionales estén mejor preparados para enfrentar los retos y aprovechar las oportunidades.

En este sentido, los programas académicos, tanto pregrado y posgrado, en articulación con los egresados y el sector productivo, deben diseñar proyectos curriculares que permitan la formación en competencias blandas, no solo con el fin de responder a las exigencias de las vacantes laborales, sino de las necesidades y expectativas sociales, políticas y económicas del contexto, con el fin de intervenir en el desarrollo y el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes.

Por tanto, se resalta la relevancia que tiene la formación en habilidades blandas en los profesionales en el contexto global actual. La Universidad del Cauca debe desempeñar un papel fundamental en asegurarse de que sus programas académicos ofrezcan a los estudiantes habilidades laborales, idóneas y de gran impacto en su futuro empleo, ya sea como empleadores o empleados. Esto requiere una revisión constante de los planes de estudio y una colaboración continua con el sector empresarial para adaptarse a las cambiantes demandas del mercado laboral.

Los egresados desempeñan un papel esencial en este proceso, ya que deben comprometerse a capacitarse y desarrollar constantemente nuevas competencias blandas a lo largo de su vida laboral. Esto les permitirá adaptarse a las cambiantes exigencias del entorno y contribuir al fortalecimiento del sector productivo.

La colaboración interinstitucional entre las IES, tanto públicas como privadas, es esencial para unificar criterios y promover la formación en competencias blandas en todo el país. Más allá de las competencias en los rankings académicos, el enfoque debe estar en el desarrollo y progreso de las regiones, lo que conlleva a un impacto más significativo en la sociedad.

Finalmente, el desarrollo de habilidades blandas capacita a los profesionales para ser más competentes y proactivos. Les permite resolver problemas de manera efectiva en el entorno laboral, fortaleciendo las relaciones humanas y productivas a largo plazo, creando ambientes de mayor productividad en las organizaciones. Es decir, la implementación de competencias blandas en la formación académica y profesional es esencial para el éxito tanto individual como colectivo en un mundo que cambia y evoluciona constantemente.

Referencias

- Aneas Álvarez, M. A. (2005). Competencia intercultural, concepto, efectos e implicaciones en el ejercicio de la ciudadanía. *Revista Iberoamericana de Educación*, 36(13), 1-9. <https://doi.org/10.35362/rie36133004>
- Argudin, Y. (2006). Parte I, acercamiento teórico en educación basada en competencias. En Y. Argudin, *Educación basada en competencias: nociones y antecedentes* (pp. 11-71). Editorial Trillas.
- Arias Muñoz, C. E. (2021). Evaluación de la empleabilidad de los estudiantes de pregrado de la Universidad César Vallejo en Piura. En E. Campechano-Escalona & L. E. Bohórquez Arévalo, *Educación, empleabilidad e inserción laboral* (pp. 58-80). Fondo Editorial Universidad César Vallejo. http://olr.udistrital.edu.co/educacion_empleabilidad_e_insercion_laboral.pdf
- Arista Ampuero, M. (2022). *Las habilidades blandas y su relación con la empleabilidad en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19* [Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio digital institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/6053>
- Atlee, T., Benkler, Y., Homer-Dixon, T., Lévy, P., Malone, T., Martin, R., Masum, H., & Steele, R. (2008). *Collective Intelligence: Creating a Prosperous World at Peace* [Inteligencia colectiva: creando un mundo próspero y en paz]. Earth intelligence network.
- Bayas Nuñez, S. W. (2022, enero-junio). Las competencias y su incidencia en la empleabilidad de los jóvenes universitarios. *Journal Business Science*, 3(1), 94-109. https://revistas.uileam.edu.ec/index.php/business_science/article/view/212
- Castañeda Rivas, M. L. (2015, julio-diciembre). La enseñanza-aprendizaje por competencia. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 65(264), 243-265. <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2015.264>
- Cejas Martínez, M. F., Rueda Manzano, M. J., Cayo Lema, L. E., & Villa Andrade, L. C. (2019). Formación por competencias, reto de la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(1), 94-100. <https://doi.org/10.31876/rcs.v25i1.27298>

- El Empleo.com. (2021, 25 de marzo). *Las habilidades más valoradas por las empresas en 2021*. <https://www.empleo.com/co/noticias/vip/las-habilidades-mas-valoradas-por-las-empresas-en-2021-6274>
- Fuentes, G. Y., Moreno-Murcia, L. M., Rincón-Tellez, D. C., & Silva-Garcia, M. B. (2021). Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior. *Formación Universitaria*, 14(4), 49-60. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000400049>
- Gardner, H. (1983). *Inteligencias múltiples: La teoría en la práctica*. Editorial Paidós. http://ict.edu.ar/renovacion/wpcontent/uploads/2012/02/Gardner_inteligencias.pdf
- Gilyazova, O. S., & Zamoshchansky, I. I. (2022). Specific features of universal competences of higher education in Russia in the context of competence-based education: conceptual analysis [Características específicas de las competencias universales de la educación superior en Rusia en el contexto de la educación basada en competencias: análisis conceptual]. *Perspectives of Science and Education*, 56(2), 77-94. <https://eric.ed.gov/?id=ED619387>
- Goleman, D. (2022). *La inteligencia emocional: Por qué es más importante que el cociente intelectual*. Penguin Random House Grupo Editorial México. <https://iuymca.edu.ar/wp-content/uploads/2022/01/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf>
- Goulart, V. G., Liboni, L. B., & Cezarino, L. O. (2022). Balancing skills in the digital transformation era: The future of jobs and the role of higher education [Equilibrio de habilidades en la era de la transformación digital: el futuro de los empleos y el papel de la educación superior]. *Industry and Higher Education*, 36(2), 118-127. <https://doi.org/10.1177/09504222211029796>
- Hurtado Ochoa, C. (2007). *Impacto social de los programas de pregrado*. Universidad Eafit. <https://www.eafit.edu.co/institucional/calidadeafit/investigacion/Documents/Econom%C3%ADa-2007.pdf>
- Inzunza-Mejía, P. C., & Espinoza-Durán, E. G. (2018, julio-diciembre). Competencias y habilidades profesionales para enfrentar la era digital de la economía en la región del Évora. *Revista de Investigación en Tecnologías de la Información*, 6(12), 112-121. <https://doi.org/10.36825/RITI.06.12.017>

- Jara, O. (2001). *Dilemas y desafíos de la sistematización de experiencias* [Ponencia]. Seminario ASOCAM: Agricultura sostenible Campesina de Montaña. Cochabamba, Bolivia. <https://www.grupochorlavi.org/webchorlavi/sistematizacion/oscarjara.PDF>
- Kacprzak, M., Król, A., Wielewska, I., Milewska, A., & Ciekanski, Z. (2022). Employment and Competencies of Employees in the Energy Sector in Poland [Empleo y competencias de los empleados en el sector energético en Polonia]. *Energies*, 15(19), Article 6941. <https://doi.org/10.3390/en15196941>
- Klaus, P. (2008). *The Hard Truth About Soft Skills: Workplace Lessons Smart People Wish They'd Learned Sooner. Editorial HarperCollins e-books* [La dura verdad sobre las habilidades interpersonales: lecciones en el lugar de trabajo que las personas inteligentes desearían haber aprendido antes. Editorial HarperCollins libros electrónicos]. http://www.r-5.org/files/books/ethology/corporate/behaviour/Peggy_Klaus-The_Hard_Truth_About_Soft_Skills-EN.pdf
- Krstikj, A., Sosa Godina, J., García Bañuelos, L., González Peña, O. I., Quintero Milián, H., Urbina Coronado, P., & Vanoye García, A. Y. (2022). Analysis of Competency Assessment of Educational Innovation in Upper Secondary School and Higher Education: A Mapping Review [Análisis de la evaluación de competencias de la innovación educativa en la escuela secundaria superior y la educación superior: una revisión del mapeo]. *Sustainability*, 14(13), Article 8089. <https://doi.org/10.3390/su14138089>
- López Velásquez, A., Duarte Duarte, J., Flórez Ríos, A., & Taborda, C. (2010). *El vínculo universidad-egresado: una acción socialmente responsable* [Ponencia]. En Congreso Iberoamericano de Educación Metas 2021. Buenos Aires, República Argentina. http://webmail.adeepra.com.ar/congresos/Congreso%20IBEROAMERICANO/EIC/RLE2401_Lopez.pdf
- Maldonado, M. F. (2021). *Creatividad e innovación: qué son y por qué son claves para el mundo de los negocios*. Ilab. <https://ilab.net/creatividad-innovacion/>
- Manpower Group. (2016). *Soft Skills 4 talent* [Habilidades blandas 4 talento]. https://4272053.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/4272053/Estudios_migracion_web_2023/Soft_Skills_4_Talent_-_Estudio_Human_Age_Institute_636171371353225000.pdf

- McClelland, D. C. (1973). *Testing for Competence Rather Than for “Intelligence”* [Pruebas de competencia en lugar de “inteligencia”]. *American Psychologist*.
<https://www.therapiebreve.be/documents/mcclelland-1973.pdf>
- Ministerio de Educación Nacional. (2003). *Articulación de la educación con el mundo productivo*.
https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85777_archivo_pdf.pdf
- Moreno Murcia, L. M., Silva García, M., Hidrobo Baca, C. C., Rincón Téllez, D. C., Fuentes Rojas, G. Y. & Quintero Pulgar, Y. A. (2022). *Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior: reflexiones educativas, sociales y políticas*. Corporación Universitaria Minuto de Dios.
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14369/1/Libro_Formación%20en%20habilidades%20blandas%20en%20instituciones%20de%20educacion%20superior_2022.pdf
- Ngang, T., Yunus, H., & Hashin, N. (2015). Soft Skills Integration in Teaching Professional Training: Novice Teachers’ Perspectives [Integración de habilidades blandas en la formación profesional docente: perspectivas de docentes noveles]. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 186, 835-840. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.204>
- OCC Mundial. (2019). 8 Competencias laborales que piden las empresas para contratarte. *Blog OCC Mundial*. <https://www.occ.com.mx/blog/8-competencias-laborales-que-piden-las-empresas-para-contratarte/>
- Parra Castrillón, E. (2005, septiembre-diciembre). Formación por competencias: una decisión para tomar dentro de posturas encontradas. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, (16). <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194220418015.pdf>
- Peña, S. (2017). *Análisis de datos*. Fundación Universitaria del Área Andina.
<https://core.ac.uk/download/pdf/326425169.pdf>
- Pérez Escoda, A., & Rodríguez Conde, M. J. (2016). Evaluación de las competencias digitales autopercebidas del profesorado de Educación Primaria en Castilla y León (España). *Revista de Investigación Educativa*, 34(2), 399-415. <https://doi.org/10.6018/rie.34.2.215121>
- Procuraduría General de la Nación. (2020). *Código de Integridad*.
https://www.procuraduria.gov.co/Documents/Solicitudes%2012%20de%20diciembre%20de%202022/Codigo%20Integridad%20PGN%20vr_%20digital_Resolucion%20444.pdf

Real Academia Española. (2020). Competencia. En *Diccionario de la lengua española* (23.^a ed.).

Recuperado el 20 de noviembre de 2022.

Tobón, S. (2006). *Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica* (2^a ed.). Ecoe <https://www.uv.mx/psicologia/files/2015/07/Tobon-S.-Formacion-basada-en-competencias.pdf>