Déficit de Competencias (Skills Gap)

Y su impacto en la Educación Superior

Enero 2019

testwe
Security beyond simplicity

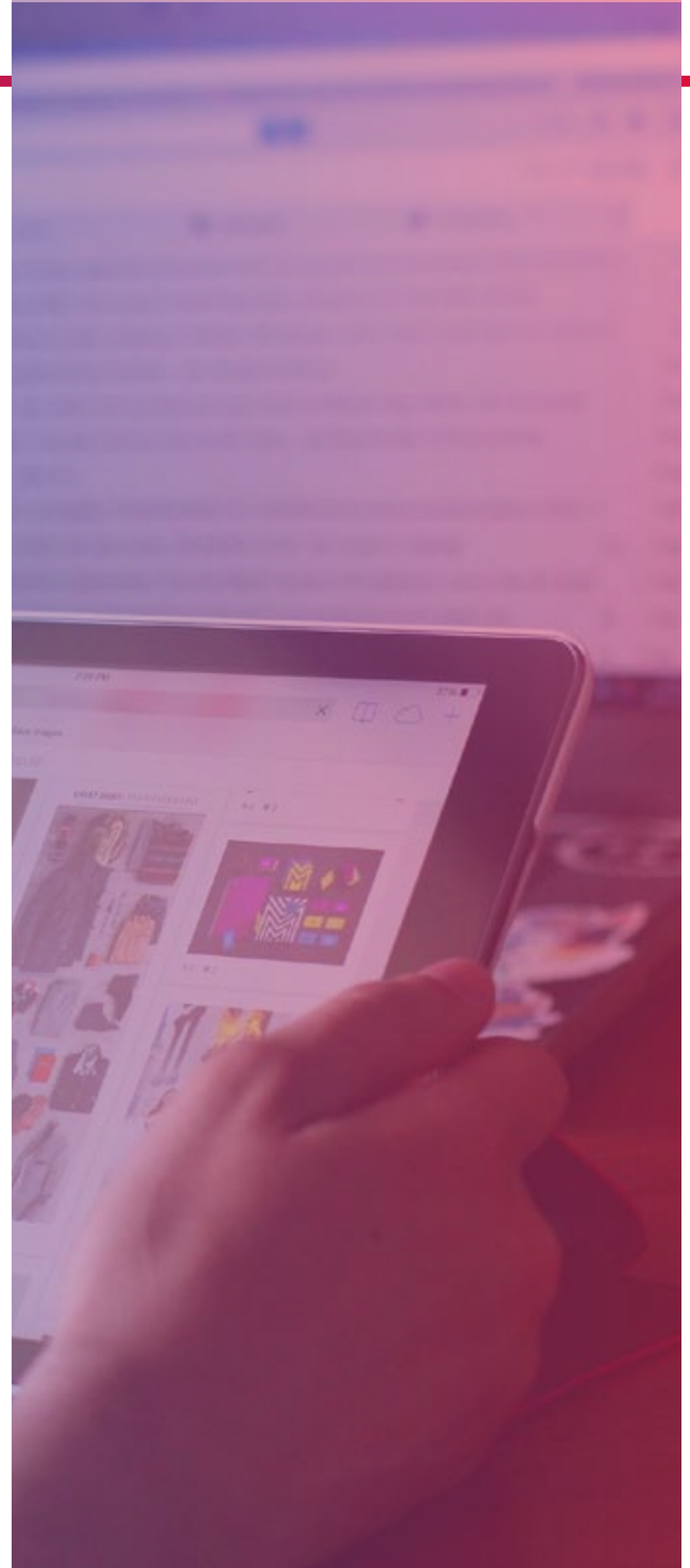
Resumen

Este libro blanco aborda el problema de la gran brecha que existe entre las competencias digitales adquiridas en las instituciones de Educación Superior por los estudiantes y aquellas que son realmente necesarias en el mundo profesional. Este fenómeno es mejor conocido como “digital skills gap” o bien, “skills gap”.

Nuestro objetivo es comprender el por qué de la existencia de este déficit y proponer diversas maneras para resolverlo.

Índice

- Introducción ..... page 4
- ¿Qué es un skills gap? ..... page 5
- Exigencias de los empleadores vs competencias de los egresados ..... page 7
- ¿Por qué razón la Educación Superior se encuentra desactualizada? ..... page 12
- ¿Existen otros métodos de aprendizaje? ..... page 16
- Nuevas estructuras, nuevos procesos ..... page 21
- Conclusión ..... page 25



Introducción

De acuerdo a Josh Bersin, fundador de Bersin by Deloitte, a pesar de que **72% de los rectores** de instituciones consideran que sus egresados están cualificados para su primer empleo, sólo el **42% de los empleadores comparten esta opinión.**

Esto puede ser explicado por dos factores principales:

- Las competencias requeridas en el mundo profesional evolucionan constantemente.
- La Educación Superior aún no se ha adaptado a esta rápida evolución.

Es por esta razón que hemos llevado a cabo nuestra investigación.

"Hoy en día no enfrentamos una crisis de empleos, sino una crisis de competencias."

(Josh Bersin)

1. ¿Qué es un skills gap?

Con la aparición de constantes cambios visibles en la organización y en la estructura del mercado laboral, los estudios demuestran que tanto los trabajadores como los empresarios están cada vez más preocupados por la presencia del skills gap.

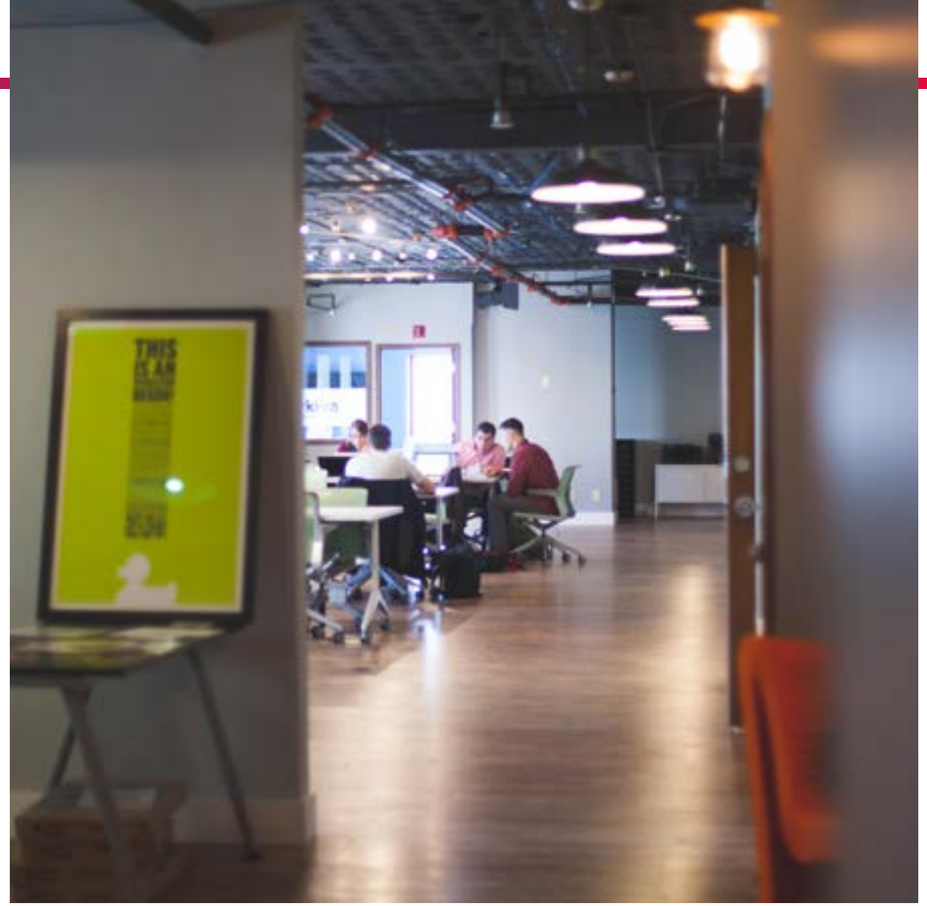
De manera global, un déficit de competencias es definido como **la brecha existente entre las competencias requeridas para un empleo y aquellas que poseen realmente los empleados.**

Generalmente, una empresa recluta a sus empleados con el fin de satisfacer sus objetivos y necesidades. Es por ello que contratan a aquellas personas que poseen las habilidades adecuadas para realizar las tareas requeridas para cumplir con dichos objetivos.

Sin embargo, **suele suceder que los empleados no cuentan con ciertos conocimientos y formaciones específicas necesarias** para desempeñar eficazmente la misión que se les ha asignado. **Es ahí donde se hace notorio el déficit de competencias,** o skills gap.

En general, la escasez de mano de obra competente pone en peligro el crecimiento y nivel de competencia de la empresa.

Las organizaciones no son las únicas que resienten el impacto de la falta de competencias. Comunidades, estados, regiones y naciones enteras pagan un gran precio cuando no logran encontrar o preparar trabajadores con



las competencias necesarias para llevar a cabo trabajos de carácter crítico.

¿Por qué sucede esto? ¿Qué pueden hacer las organizaciones, los programas de formación, los empleados y el sistema educativo para disminuir o bien eliminar este déficit?

2. Exigencias de los empleadores vs competencias de los egresados

«Todos los estudiantes en ingeniería podemos afirmar que aprendemos el 10% de lo que se necesita saber en la escuela y que el resto se aprende en el trabajo.»

comenta un exalumno de la Universidad de British Columbia.

Frente a una competencia global y comercial, es importante que las empresas (tanto grandes como pequeñas) **se diferencien completamente de las demás...** y esto se ha vuelto mucho más difícil de lo que era antes.

Para afrontar este panorama, los empresarios deben adaptarse rápidamente y lograr que sus empresas alcancen el **potencial tecnológico ideal.** Las repercusiones son muchas: **cambios estructurales y organizacionales, cambios en la cultura del trabajo, etc.**

A fin de lograr este cambio, es crucial para las empresas el demostrar originalidad y **adaptabilidad**, enfocarse en **objetivos precisos** y multiplicar sus procesos de prueba-error para encontrar los mejores canales de comunicación, los mejores procesos y los mejores mercados.

Más allá de la tecnología, los empleadores necesitan **personas con nuevas ideas y habilidades** fundamentales para mantenerse al día con la rápida evolución de los mercados.

Es importante recordar que, hace cinco años, Uber no era nada más que una pequeña empresa con una tecnología «deficiente» como base. Hoy en día, el sector de la entrega y movilidad ha revolucionado gracias a su gran auge en el mercado.

El problema es que las empresas han descuidado la búsqueda de talento digital y la gestión de los mismos, prefiriendo realizar este tipo de actividades a través de instituciones de renombre. Según un estudio realizado por la Academia Holandesa Growth Tribe de Estrategia de Posicionamiento (Growth Hacking), cerca del 50% de las organizaciones encuestadas declararon no haber tomado en serio el talento digital.

Aún más inquietante, según una encuesta realizada por LinkedIn, el 54 % de las empresas sufren una pérdida de ventaja competitiva debido a la falta de talentos en dicho ámbito.

Debido a que poco a poco las grandes empresas tecnológicas dejan de contratar basándose en un diploma y dando prioridad a las competencias de los candidatos, las técnicas de contratación han evolucionado: hoy en día se valoriza más la concepción de nuevas ideas, la capacidad de adaptación y la adquisición de competencias técnicas más precisas, dejando de lado el conocimiento general y el dominio de las bases.

Los resultados muestran que, en promedio, los estudiantes carecen de habilidades o experiencia, lo que limita su crecimiento a lo largo de los años.
¿A qué grado los estudiantes carecen de competencias digitales después de la Educación Superior (escuela de comercio, escuela de ingeniería o universidad)?
Descúbralo a continuación.

Las competencias profesionales (hard skills) exigidas por los empleadores frente a aquellas que adquieren los estudiantes durante sus estudios.

(Según un estudio de Growth tribe)

Competencias profesionales más demandadas	Oferta de la Educación Superior a los alumnos
Growth marketing	No
Content creation	Si
Automation/AI	No
Campaign management	Si
Blockchain management & marketing	No
A/B testing	No
Machine learning	Si
CRO	No
Analytics translation	No
Code (Ruby/ Perl/Python)	Si

Las competencias sociales (soft skills) requeridas por los empleadores frente a aquellas que adquieren los estudiantes durante sus estudios.

(Según un estudio de LinkedIn)

Competencias sociales más demandadas	Oferta de la Educación Superior a los alumnos
Fast adaptation	No
Team working	Si
Ideation	Si
Experimentation	No
Time management	Si
Critical thinking	No
Leadership	No
Willingness to learn	No
Problem solving	Si

3.

¿Por qué razón la Educación Superior se encuentra desactualizada?

3 problemas inherentes al sistema de Educación Superior que explican esta desactualización.

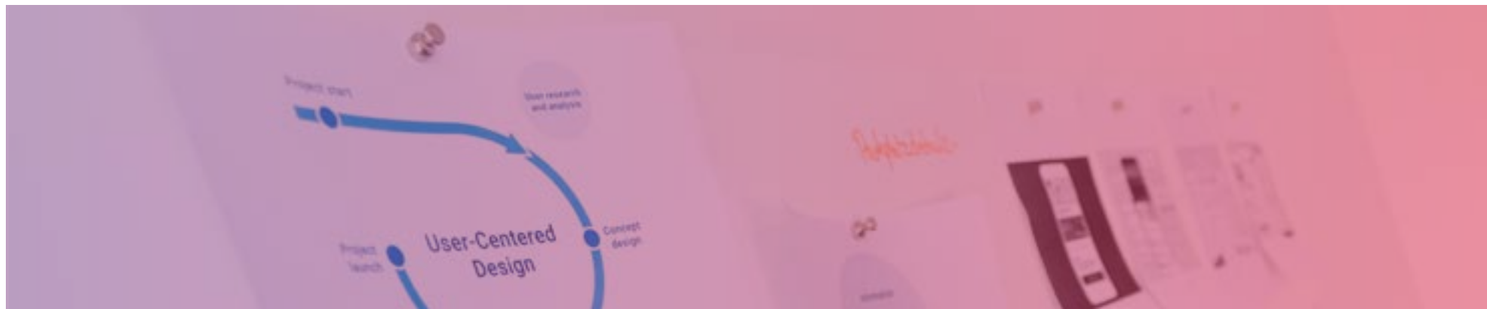
1. El sistema de evaluación no permite a los estudiantes aprender lo que realmente les interesa y profundizar en ello.

2. La organización de la administración y del cuerpo docente no está adaptado a cambios rápidos y a la experimentación. Como ejemplo, los programas pedagógicos evolucionan muy lentamente.

3. L a enseñanza no es precisamente el punto fuerte de la mayoría de los profesores de la Educación Superior.

David Arnoux, cofundador de Growth Tribe

“Lo que has aprendido el año pasado no sólo ha evolucionado, es posible que incluso sea irrelevante hoy en día.”



¿Las calificaciones son realmente tan problemáticas?

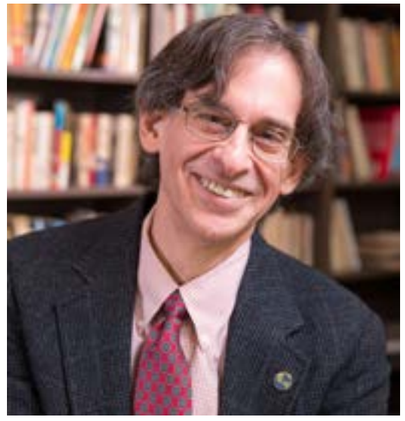
Dado que el sistema de calificación está principalmente adaptado a evaluaciones estandarizadas, éste **no refleja realmente las aptitudes o el potencial de los alumnos.**

En efecto, las calificaciones sólo arrojan un **resultado basado en diversos criterios básicos,** tales como: *“las lecciones se han aprendido”, “los estudiantes comprendieron los conceptos”, “los estudiantes asistieron a los cursos”*, **los cuales no corresponden en absoluto a las necesidades de los empresarios.**

Siendo las calificaciones el punto central y culminante del aprendizaje para la mayoría de los estudiantes, estos no cuentan con la motivación necesaria para aprender o desarrollar nuevas competencias por su propia cuenta. Peor aún, se ha demostrado que el sistema de calificaciones provoca que los estudiantes pierdan interés en el aprendizaje y en sus proyectos para el futuro.

La clasificación basada en el dominio de conocimiento (mastery based grading) o aquella basada en competencias reflejan de una manera más completa la capacidad de cada alumno para poner en práctica todo lo que se ha aprendido en una situación dada.

Así también...



De acuerdo a **Alfie Kohn** el sistema de evaluación de hoy en día tiende a:

- **Disminuir el interés de los estudiantes** en sus estudios.
- Crear una preferencia por la **tarea más simple posible.**
- **Reducir la calidad** de pensamiento crítico de los estudiantes.

Una estructura sin adaptación

Las instituciones de Educación Superior no cuentan con estructuras aptas para el desarrollo de competencias. Esto se ve reflejado principalmente en lo siguientes puntos:

1. **Los planes de estudio cambian muy lentamente**
En promedio, los planes de estudios cambian cada tres años mientras que nuevas tendencias surgen cada año, especialmente en el sector de la informática o marketing. Esto crea una brecha entre lo que los estudiantes dominan y la realidad del mercado.

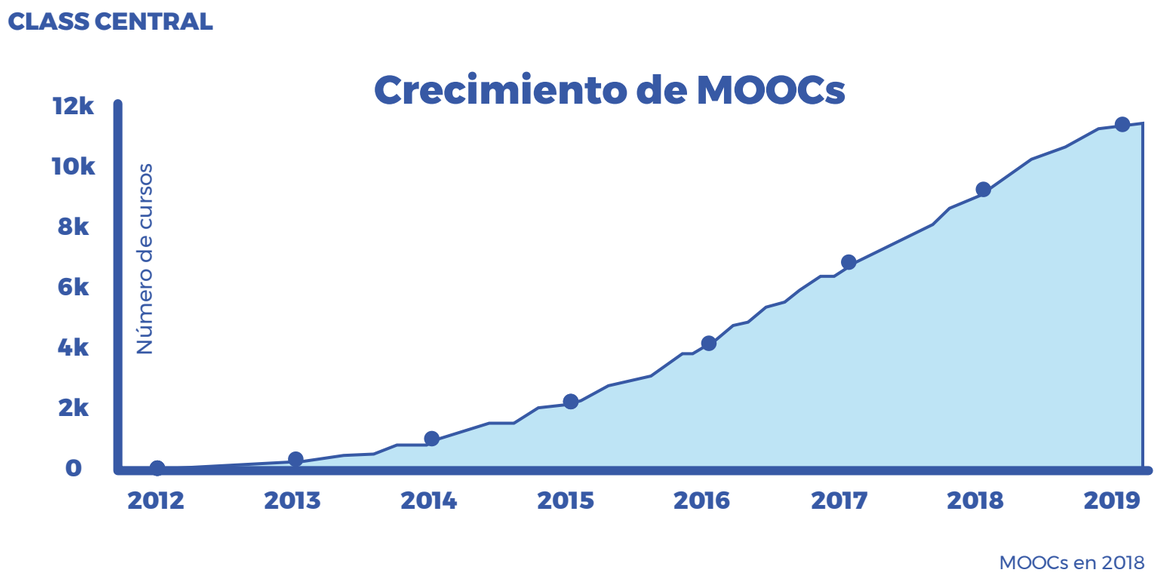
2. **Los profesores y los administradores no están suficientemente familiarizados con el concepto "*Data-driven*"**
La toma de decisiones basada en los datos, la "*data culture*" y el Big Data eran la tendencia principal de la Educación Superior en 2018 y continúan siendo una prioridad. Sin embargo, en la actualidad, debido a la falta de soluciones existentes, de comprensión o porque muy pocas personas dominan este tipo de transformaciones intensas, la mayoría de las instituciones no explotan suficientemente los datos para el mejoramiento del aprendizaje.

3. **La investigación científica aún representa el punto central para los profesores**
Los profesores responsables de realizar publicaciones frecuentemente se encuentran bajo constante presión y la tasa de publicación no deja de aumentar. De acuerdo a Philip G Altbach y Hans de Wit, *"Reducir la cantidad de artículos académicos y de publicaciones de libros [...] eliminaría el estrés intensivo de los profesores universitarios quienes se preocupan más por su publicación que por la enseñanza y los servicios pedagógicos*".

4. ¿Existen otros métodos de aprendizaje?

Aprendizaje personalizado (Personal e-learning) / e-learning, ¿una revolución? Claro que sí... para el 5% de los estudiantes.

El e-learning está de moda y la tendencia se mantiene al alza.



MOOCs en 2018

De acuerdo a Class Central, más de **101 millones de estudiantes** están inscritos en cursos online (MOOC). **Más de 900 universidades** tienen su propio programa de aprendizaje en línea, incluso Harvard (desde hace poco). Sin embargo, a pesar de que las inscripciones han aumentado, la tasa de éxito de los estudiantes ha disminuido **(menos del 50%).** La mayoría de los estudiantes que fracasan en estos cursos son de primer ciclo y se ha demostrado que, cuanto más avanzados son los estudiantes, mayor es la tasa de éxito.

Considerando lo anterior, podemos deducir que el éxito se presenta con variación bastante marcada y más aún cuando vemos el aprendizaje en línea aplicado en un contexto de Personal Learning. Es así que la **tasa promedio de éxito de un curso en línea, como por ejemplo en Coursera, es de alrededor del 13%.**

De acuerdo a Robert Ubell, *"la gente no hace más que ojear, mirar o leer brevemente el contenido ofrecido. Aquellos que han completado un curso en línea son alumnos comprometidos, con una visión clara de lo que quieren obtener de un curso en particular y muchos de ellos cuentan ya con un título superior"*.

Las empresas MOOC aún no han comprendido que hoy en día los cursos tradicionales se han transformado en modelos de pedagogía más activos. Es por ello que sólo se han enfocado en replicar el mismo modelo de clase tradicional, pero en una versión en línea. Y a pesar de que éste tiene un gran valor para las personas ya especializadas o capaces de enseñarse a sí mismas, no tiene un impacto tan profundo como se pensaba en la Educación Superior a nivel mundial.

Por supuesto, los contenidos de los MOOC cambian y se vuelven más atractivos, pero...

"*La educación en línea complementa la Educación Superior tradicional*" explica Keith Pond, Director de la certificación EOCCS (EFMD), **"*y es muy útil en los métodos mixtos de aprendizaje, pero no es suficiente por sí misma*."**

En lo que respecta a otros métodos de aprendizaje personalizado, estos siguen siendo, en general, una de las mejores maneras de aprender cosas nuevas ya que uno puede aplicar lo que aprende de un libro directamente en un proyecto personal. Sin embargo, este método de aprendizaje sólo funciona para el 5% de las personas que lo practican.

La disciplina, auto-enseñanza, planificación, entre otras, son competencias fundamentales con las que uno debe contar incluso antes de sumergirse en la práctica del *Personal learning*.

Formación en el trabajo: La mejor opción... si se es contratado en la empresa adecuada.

Una empresa con un programa de formación bien elaborado es probablemente la mejor forma de adquirir competencias generales y, a la vez, gozar de una excelente integración.

Sin embargo, surgen dos problemas. El primero de ellos es que, para obtener dicha formación, es imprescindible ser contratado. Según un estudio de la Comisión Europea, **los estudiantes deben contar con competencias específicas para ser contratados... con el fin de adquirir dichas competencias específicas.** Paradójico y bastante absurdo por parte de los empleadores, quienes no facilitan la resolución de este problema.

El segundo problema es que muchas empresas no se comprometen con la construcción de una dinámica de aprendizaje eficiente para sus empleados ya que éstas **no están bien organizadas de forma horizontal o no ofrecen cierta flexibilidad a sus equipos internos para la realización de proyectos,** lo cual podría facilitar y motivar el aprendizaje entre compañeros.

Esto representa una situación lamentable sabiendo que, de acuerdo a un informe de LinkedIn sobre el lugar de trabajo, el **94% de los empleados permanecerían más tiempo en sus empresas si éstas invirtieran más en el ámbito del aprendizaje y la formación.**

De manera global ¿cuál es la situación actual?

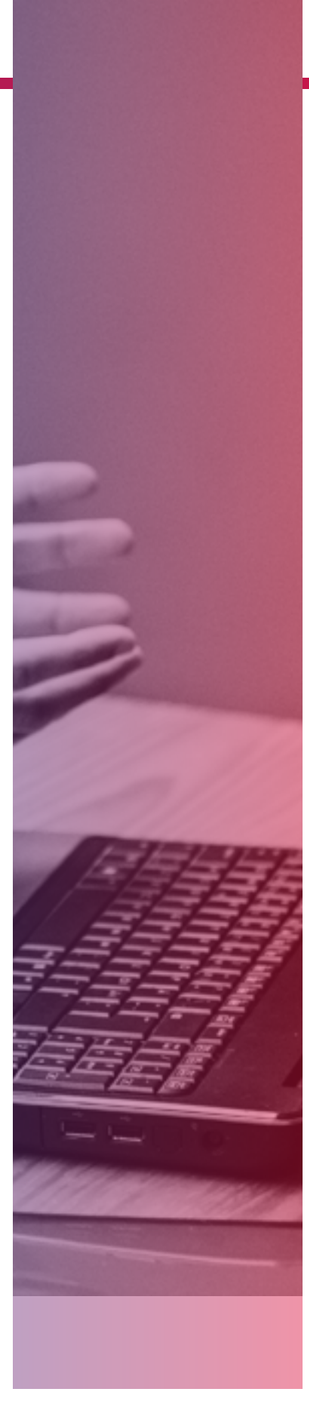
Es cierto que la Educación Superior enfrente problemas con sus valores y estructuras, pero así también lo hacen otros actores del aprendizaje. Se puede decir, entonces, que el principal problema de la Educación Superior es su **lentitud de adaptación.**

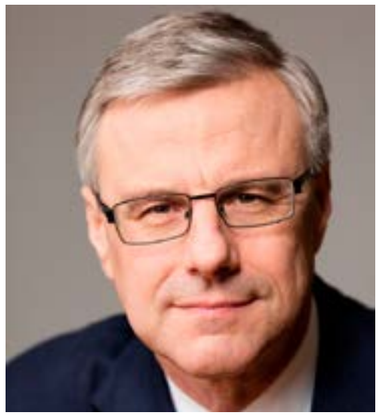
Teniendo en mente el aprendizaje en línea y la formación en el trabajo, es posible recrear un modelo proactivo que favorecería al aprendizaje de los estudiantes. De cualquier forma, la Educación Superior está lejos de quedarse atrás en cuanto al tema del conocimiento.

Hoy más que nunca, un diploma representa una herramienta útil para acceder al mercado laboral. Aún más importante, la experiencia universitaria continúa siendo de gran valor y constituye un **escenario valioso en el cual se pueden adquirir todo tipo de competencias generales, tal como lo explica Johnny Harris, reportero y productor de video de Vox Media.**

En resumen, la falta de competencias digitales **no es una novedad** para los responsables y profesores de la Educación Superior. Es un problema conocido, resuelto en algunos casos y en camino de lograrlo en algunos otros. ¡Lo importante es que ya existe consciencia sobre el tema!

La pregunta ahora es: ¿Cómo formar en la Educacion Superior una estructura adaptable y fuerte para el aprendizaje? ¿Cómo resolver esta falta de competencias?





Alain Dehaze, CEO del Grupo Adecco

“Las competencias que se imparten en las escuelas deben ir de la mano con aquellas demandadas por el mercado laboral. Sin embargo, las clases en la universidad no están lo suficientemente adaptadas para lograrlo. Es por ello que invito a aquellos a cargo de la educación a tomar como ejemplo el sistema educativo suizo, el cual integra los últimos cambios tecnológicos requeridos por sus programas educativos de una manera estructural y permanente.”

5. Nuevas estructuras, nuevos procesos

1. Establecer un enfoque data-driven para una mejor gestión del aprendizaje

Las instituciones deben apoyarse en la recopilación de datos aplicados en el desarrollo de su programas y métodos pedagógicos.

Los métodos basados en la Big Data permiten llevar a cabo una mejor evaluación y desarrollar en los alumnos las competencias correctas. Esto es conocido como aprendizaje adaptativo (adaptive learning).

Las herramientas de retroalimentación para los estudiantes, los análisis de aprendizaje (Learning Analytics), las aplicaciones en dispositivos móviles y los exámenes digitales son soluciones que pueden ayudar a los profesores y administradores a tener una idea más clara de aquello que los estudiantes necesitan reforzar y cómo hacerlo.

Combinando esto con una comprensión clara y actualizada de las competencias requeridas en el mercado laboral, es posible **diseñar una experiencia de aprendizaje atractiva, activa, adaptada y llena de nuevas competencias por aprender.**

2. Cambiar la forma en la que se califica y evalúa a los estudiantes

Cambiar la manera en la que los estudiantes son evaluados y calificados puede ser una forma efectiva de disminuir la falta de competencias.

Al diseñar evaluaciones más formativas y mejor relacionadas con el proceso de aprendizaje, las calificaciones se vuelven más representativas de las competencias con las que cuenta el estudiante.

El método Pecha Kucha es un ejemplo claro de un método eficaz para evaluar a los estudiantes de una manera novedosa. Pecha Kucha es un método de presentación japonés en el cual uno **debe presentar 20 diapositivas sin pasar más de 20 segundos por diapositiva.**

Este método de evaluación es también una **excelente manera de estimular la motivación en clase y fomentar la memoria a largo plazo.** Al final del proceso, los estudiantes *"adquieren competencias sociales y profesionales (Soft Skills y Hard Skills) prácticas que les ayudarán a lo largo de su vida profesional"*, explica **Keith Pond, director de EOCCS.**

La evaluación entre compañeros y la autoevaluación también han demostrado ser efectivas. Don Wettrick, **fundador de StartEdUp**, ha desarrollado el concepto de una Clase de Innovación **en la cual los estudiantes establecen sus propios objetivos y se evalúan a sí mismos basándose en el cumplimiento de los mismos.**

En Colombia, en la Universidad EAFIT, un profesor de Recursos Humanos probó la autoevaluación con sus estudiantes. Los resultados fueron tales que los estudiantes estuvieron mucho más atentos a su trabajo y presentaron tendencia a calificar sus pruebas tan seriamente como lo haría un examinador o profesor. Mejor aún, descubrían por sí mismos cómo mejorar para el futuro.

3. Diversificar los roles en la administración y el cuerpo docente

Las instituciones de Educación Superior tienen una administración cada vez más monótona. A pesar de que algunos piensan que la reducción de personal sería una buena solución, nosotros aconsejamos en su lugar una reorganización. Hacer que estos trabajos sean más atractivos para jóvenes profesionales o incluso para estudiantes de niveles superiores podría ser una gran ventaja.

Los administradores son personas clave para que la administración de la Educación Superior sea más sensible a la evolución de los mercados y a las competencias, cada vez más cambiantes, requeridas por los empleadores.

Los empleos híbridos han aumentado, por lo que las instituciones deberían seguir también este modelo. ¿Pero cómo? La creación de equipos que trabajen horizontalmente y enfocados en el desarrollo de programas, análisis comparativos del mercado, relaciones públicas con las empresas, diseño de métodos de aprendizaje, adopción de herramientas Edtech, análisis de datos, entre otros, podrían tener un impacto real sobre el potencial tecnológico y de adaptación de una escuela.

El objetivo sería, por lo tanto, hacer de las administraciones un lugar de experimentación, innovación y análisis.

Al mismo tiempo, el problema del enfoque en la investigación sigue siendo considerado como la principal fuente de presión para los profesores titulares y no titulares en las instituciones.

A pesar de que ya **se observa un giro hacia la** innovación pedagógica, es absolutamente necesario exigirlo y ponerlo en práctica.

"La mayoría de los profesores de Educación Superior son investigadores", dice el Dr. Keith Pond, *"no maestros. Ellos necesitan capacitación para mejorar el aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo de sus competencias"*. Considerando lo anterior, el caso de Suecia es el claro ejemplo de una historia de éxito.

Conclusión

- La falta de competencias digitales existe, pero esto no significa que la Educación Superior represente en sí el problema en la ecuación.

- Globalmente, la Educación Superior ofrece un escenario en el que las competencias sociales pueden ser adquiridas sin dificultad alguna .

Lo que la Educación Superior necesita para resolver el problema de la falta de competencias son cambios estructurales:

- Antes que nada, es importante promover en los administradores y profesores la toma de decisiones basada en los datos y la cultura de la información.

- Después, el sistema de calificación. Las competencias cambian y, hoy en día, las competencias sociales resultan ser las más importantes. El problema es que el sistema de calificación actual no refleja realmente el nivel de adquisición de éstas por parte del alumno.

- Por último, los administradores y sus equipos deberían estar más diversificados a fin de adaptar los programas de aprendizaje de manera más rápida y efectiva.

Agradecimientos

Dr Keith Pond,
Director de EOCCS (Online Course Certification System)
en EFMD (European foundation for management development)

La vasta experiencia y las relaciones de Keith se encuentran desarrolladas en áreas como la Educación superior, los bancos, la insolvencia, la formación en línea, la acreditación educativa y la consultoría en las empresas.
Siendo profesor (Loughborough), conferencista invitado (Birmingham), director de proyecto (EFMD) y voluntario en organizaciones bancarias y empresariales, Keith cuenta con una amplia red internacional de contactos, ex alumnos y amigos.

Sobre nosotros...

testwe
Security beyond simplicity

En TestWe buscamos resolver el problema de la notación proponiendo una solución de examen digital que integra el aprendizaje y la evaluación integral. Hacemos de la evaluación una tarea fácil de crear y administrar, y, a la vez, brindamos a los estudiantes la oportunidad de realizar sus exámenes en sus propios dispositivos digitales para una mayor comodidad.

wooclap

Impulsado por la ambición de hacer de la enseñanza algo excepcional y efectivo, Wooclap ha desarrollado una plataforma interactiva que permite mejorar las interacciones en clase y evaluar la comprensión de los alumnos en tiempo real mediante el uso de Smartphones. Sus exámenes son ahora más legibles para los alumnos y, lo mejor de todo, realizados en su propio móvil.