

El BID te escucha:

una iniciativa para que nuestras audiencias
nos cuenten qué quieren aprender

Xenia Cotón
Nicolás Jaramillo
Andrea Leonelli
Carolina Mora
Marie Antoinette Reid
Sara Segundo
Maria Fernanda Silva
Blanca Acosta

División de Conocimiento
y Aprendizaje (KIC/KLD)

NOTA TÉCNICA N°
IDB-TN-02115

El BID te escucha:

Una iniciativa para que nuestras audiencias nos cuenten
qué quieren aprender

Xenia Cotón
Nicolás Jaramillo
Andrea Leonelli
Carolina Mora
Marie Antoinette Reid
Sara Segundo
Maria Fernanda Silva
Blanca Acosta

Agosto 2021

**Catalogación en la fuente proporcionada por la
Biblioteca Felipe Herrera del
Banco Interamericano de Desarrollo**

El BID te escucha: una iniciativa para que nuestras audiencias nos cuenten qué quieren aprender / Xenia Cotón, Nicolás Jaramillo, Andrea Leonelli, Carolina Mora, Marie Antoinette Reid, Sara Segundo, Maria Fernanda Silva, Blanca Acosta.

p. cm. — (Nota técnica del BID ; 2115)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Computer literacy-Latin America-Public opinion. 2. Soft skills-Latin America-Public opinion. 3. Occupational training-Latin America-Public opinion. 4. MOOCs (Web-based instruction)-Latin America-Public opinion. I. Cotón, Xenia. II. Jaramillo, Nicolás. III. Leonelli, Andrea. IV. Mora, Carolina. V. Reid, Marie Antoinette. VI. Segundo, Sara. VII. Silva, Maria Fernanda. VIII. Acosta Blanca. IX Banco Interamericano de Desarrollo. Instituto Interamericano para el Desarrollo Económico y Social. X. Serie. IDB-TN-2115

Palabras clave: Capacitación, Aprendizaje, Competencias digitales, Competencias blandas, Formación continua, América Latina, Latinoamérica, Caribe.

Códigos JEL: I20, I21, I25

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2021 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.





EL BID TE ESCUCHA

Una iniciativa para que nuestras audiencias nos cuenten qué quieren aprender



El BID te escucha:

una iniciativa para que nuestras audiencias nos cuenten qué quieren aprender

**Xenia Cotón
Nicolás Jaramillo
Andrea Leonelli
Carolina Mora
Marie Antoinette Reid
Sara Segundo
Maria Fernanda Silva
Blanca Acosta**

Banco Interamericano de Desarrollo

Sector de Conocimiento, Innovación y Comunicación

Agosto 2021

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. METODOLOGÍA	7
3. COMPETENCIAS DIGITALES Y BLANDAS	9
4. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA ENCUESTA SOBRE COMPETENCIAS BLANDAS Y DIGITALES	14
4.1. ANÁLISIS DETALLADO DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA 1 ...	14
4.1.1. PRIORIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES	14
4.1.2. PRIORIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS BLANDAS	16
4.2. COMPARACIÓN DE LAS COMPETENCIAS ENTRE ACTIVIDADES PROFESIONALES.....	17
4.3. PRIORIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS EN 4 SECTORES DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL	20
4.3.1. INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA	20
4.3.2. EDUCACIÓN	24
4.3.3. MICROEMPRESARIOS	26
4.3.4. CAMBIO CLIMÁTICO Y SOSTENIBILIDAD	28
4.4. PRIORIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS POR PAÍSES	30
4.4.1. COMPARACIÓN DE LOS RESULTADOS SOBRE LAS COMPETENCIAS DIGITALES ENTRE LOS TRES PAÍSES	30
4.4.2. COMPARACIÓN DE LOS RESULTADOS SOBRE DE LAS COMPETENCIAS BLANDAS ENTRE LOS TRES PAÍSES.....	31
5. RESUMEN DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA 2: ¿QUÉ QUIERES APRENDER?	32
5.1. RESULTADOS GENERALES	32
5.2. PRIORIZACIÓN DE LAS TEMÁTICAS EN 3 SECTORES	34
5.2.1. EDUCACIÓN	34
5.2.2. INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA	35
5.2.3. MICROEMPRESARIOS	36
5.3. POTENCIAL DE LA INFORMACIÓN DE LA SEGUNDA ENCUESTA PARA AMPLIAR LA OFERTA EDUCATIVA EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	37
6. CONCLUSIONES	38
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41

ABREVIACIONES Y ACRÓNIMOS

BID BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

EDX PROVEEDOR ESTADOUNIDENSE DE CURSOS EN LÍNEA ABIERTOS MASIVOS (MOOC) CREADO POR HARVARD Y MIT.

IDBx NOMBRE CON EL QUE SE RECONOCE AL **BID** EN **EDX** COMO INSTITUCIÓN PARTICIPANTE.

MOOC MASSIVE OPEN ONLINE COURSES

EL BID TE ESCUCHA

Una iniciativa para que nuestras audiencias nos cuenten qué quieren aprender

• XENIA COTÓN • NICOLÁS JARAMILLO • ANDREA LEONELLI • CAROLINA MORA
• MARIE ANTOINETTE REID • SARA SEGUNDO • MARÍA FERNANDA SILVA





RESUMEN

Este estudio presenta los resultados del análisis de dos encuestas virtuales realizadas a los participantes de los cursos MOOC y seguidores de las redes sociales del BID sobre necesidades de capacitación en la región.

La primera encuesta sondea el grado de necesidad de aprendizaje en competencias digitales y blandas y, la segunda, el interés individual por aprender sobre algún tema en particular.

Entre las necesidades formativas relacionadas con las competencias digitales, se destacan específicamente la comunicación y colaboración en entornos digitales, así como inteligencia emocional. En la segunda encuesta se observa un alto grado de consenso en cuanto al interés por aprender sobre: gestión de proyectos, ciencia o gestión de datos, big data, emprendimiento y políticas públicas.

Los resultados obtenidos gracias a estas dos encuestas serán clave a la hora de orientar la estrategia y toma de decisiones del programa IDBx, así como para el desarrollo o recomendación de nuevos cursos.

Palabras clave: capacitación; aprendizaje; competencias digitales; competencias blandas; América Latina; Caribe; Latinoamérica; formación continua.



1. INTRODUCCIÓN

En línea con la estrategia institucional del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el programa IDBx tiene por objetivo ofertar capacitaciones para promover el capital humano a través de cursos abiertos, masivos y en línea (MOOC), que buscan mejorar las competencias de los actores de desarrollo de América Latina y Caribe (ALC). El programa busca, además, apoyar el avance en la agenda 2030 para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la región, especialmente el ODS 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa, de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

Para contribuir con dichos objetivos, el Programa IDBx definió metas y planes de acción estratégicos para el año 2020. Uno de estos objetivos estratégicos fue **ampliar la oferta de capacitación en la región.**

Uno de los desafíos más apremiantes del Programa IDBx es obtener mejores conocimientos y más oportunos sobre la cambiante demanda de habilidades y competencias, así como conocer las necesidades y audiencias de la región. De igual forma, esta información es indispensable para diseñar programas de formación que tengan impacto en el desarrollo

de competencias de las personas que toman los cursos.

Para lograr este fin, se realizó una investigación a partir de una revisión bibliográfica, así como dos encuestas virtuales dirigidas a los participantes de nuestros cursos, y a otras audiencias de ALC.

El propósito era conocer de manera concreta qué necesitaban aprender específicamente nuestras audiencias, tanto a nivel temático, como a nivel de competencias digitales y blandas; y a su vez, entender en qué sector profesional se busca aplicar dicho conocimiento y habilidades para identificar cómo se alinean con las prioridades de desarrollo sectoriales establecidas en los [marcos sectoriales del BID](#). De esta manera, en el futuro podremos tener en cuenta la información de esta investigación al momento de diseñar nuestros cursos y dar soluciones en concordancia a las necesidades de capacitación de ALC.

La primera encuesta sondeó el grado de necesidad de aprendizaje en competencias transversales a todos los sectores del BID, específicamente las competencias digitales y blandas o interpersonales, en el ámbito profesional; y la segunda encuesta, el interés individual por apren-

der sobre algún tema en particular. Ambas encuestas vinculaban los sectores económicos y sociales del Banco con dichas competencias, para conocer cómo dirigir su aplicación en el futuro.

Diferentes investigaciones, como la realizada por el Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos (PIAAC), nos muestran la creciente importancia de las competencias digitales y blandas para el desempeño en el mundo laboral de hoy. Para adaptarse, las sociedades necesitan opciones educativas ágiles que ayuden a sus fuerzas de trabajo a readaptar sus competencias. Según la Encuesta de Competencias de Adultos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), dos tercios de las personas consultadas carecen de las habilidades básicas necesarias para funcionar en “entornos ricos en tecnología”¹.

Estas **habilidades** comprenden no solamente competencias digitales, sino también destrezas blandas como el procesamiento de la información, la autodirección o la resolución de problemas además de otras habilidades que hacen más flexibles a los trabajadores.

Por otra parte, de 2015 a 2017, LinkedIn realizó una recopilación de datos obtenidos a través de los perfiles de sus usuarios. En el estudio se demostró una ligera preferencia por la demanda de habilidades digitales y una creciente importancia de las competencias blandas o sociales, también conocidas como aquellas que permiten a una persona comunicarse e interactuar con otros exitosamente, así como poseer pensamiento crítico, capacidad de pensar creativamente y de aprender a aprender². Las habilidades se midieron a partir de la información registrada por los propios usuarios en sus perfiles, ya sea en la sección de competencias o en otras partes del perfil donde se hace referencia a las tareas que realiza una persona, por ejemplo “Programo en Java”. Las ocupaciones que registraron un mayor nivel de nuevas contrataciones, como porcentaje del total de nuevas



1 Schleicher, A. (2015).

2 Amaral, N. et al. (2018).



contrataciones durante el periodo analizado, sirvieron para detectar los cambios en la demanda de habilidades requeridas. Con ello se obtuvo información acerca del cambio en la demanda de habilidades causado por la transformación ocupacional.

Todo lo anterior fue el impulso que nos motivó a conocer en profundidad cuáles eran los temas de los que la gente quería aprender más. Para ello, de manera menos estructurada y más libre, dejamos que nuestra audiencia nos contara, en una breve encuesta abierta, qué le interesaba aprender en ese momento.

En última instancia, los datos recopilados de ambas encuestas podrán orientar la toma de decisiones, centradas en el estudiante en tres áreas principales:

I. Diseño de los cursos masivos (MOOC): el análisis de los datos de esta investigación proporcionará información para el diseño y/o rediseño de los cursos para incorporar las competencias digitales y/o blandas identificadas en este estudio. Estas habilidades blandas y digitales descritas pueden fortalecerse a través de la inclusión de actividades formativas más prácticas, que fomenten su transferencia. Con ello, se podría reforzar el valor y el reconocimiento de los cursos del Banco por parte de los participantes del MOOC, sus empleadores y terceros.

II. Opciones de Micro aprendizaje: los datos también pueden proporcionarnos información sobre el diseño de ciertos microcursos, cuyos contenidos se desarrollen para respaldar el impulso de habilidades específicas. Asimismo, pueden ofrecer información sobre los recursos de aprendizaje Just-In-Time (JIT), es decir, aquellos recursos que están disponibles cuándo y cómo el alumnado los necesita (por ejemplo, seminarios web, ayudas de aprendizaje, podcasts, videos independientes o infografías), para seguir brindando otras vías de aprendizaje virtual para el público de la región.

III. Alianzas / Colaboraciones: los datos revelan que hay ciertos temas que no están directamente relacionadas con temas específicos de desarrollo económico y social pero que los usuarios de la región igualmente quieren aprender. Esto refuerza la línea de trabajo del BID de colaboración y asociación con otras instituciones. El Banco puede desarrollar alianzas con aquellas instituciones que sí ofrecen cursos que refuercen estas capacidades no relacionadas con temas de desarrollo o que cuenten con cursos ya existentes de alta calidad en los temas que las audiencias del Banco necesitan. Se reforzaría la línea de trabajo de traducir los cursos a otros idiomas oficiales del Banco, así como la línea de curaduría de contenidos, donde el Banco recomienda los cursos de otras instituciones en la página de cursos del BID.





Cambió. Nos gusta como suena esa palabra. Más información.



#BIDAcademy

[Volver a universidades e instituciones colaboradoras](#)

IDBx

Cursos en línea gratuitos de Inter-American Development Bank

- Fundamentos de Ciberseguridad: un enfoque práctico
IDB, UC3Mx, UC3Mx
Curso
- Gestión de Proyectos de Desarrollo
IDBx
Curso
- Administración pública y fiscal: cómo se gestiona un gobierno
IDBx
Curso
- Asociaciones Público-Privadas: Retos, lecciones aprendidas
IDBx
Curso



2. METODOLOGÍA

El enfoque del presente estudio de investigación es cuantitativo, de tipo exploratorio, busca conocer qué necesitan aprender nuestras audiencias, tanto a nivel temático como a nivel de competencias digitales y blandas. Su objetivo también es conocer en qué sector profesional se quiere aplicar dicho conocimiento y habilidades para entender cómo se alinean estas habilidades con las prioridades de desarrollo sectoriales establecidas en los [marcos sectoriales](#).

El instrumento que se utilizó para el siguiente estudio fue un cuestionario elaborado y aplicado a través de la técnica de la encuesta. Los cuestionarios utilizados se basaron en las dimensiones de las competencias blandas y competencias digitales para el desempeño laboral.

La población para ambos estudios estuvo formada por adultos mayores de 18 años que viven en ALC y que cuentan con internet; estudiantes en nuestros MOOC

y usuarios que siguen las cuentas del BID en redes sociales.

La **primera encuesta** fue enviada entre el 17 de abril y el 7 de mayo de 2020 a 31,336 personas, de las cuales respondieron un 13 %. La población a quien se dirigió fueron los estudiantes que se registraron en los 19 cursos del Programa IDBx, disponibles en la [plataforma de EdX](#) entre octubre de 2019 y marzo de 2020 y que habían consumido al menos el 20 % de todo el curso³.

Para el cuestionario de la primera encuesta utilizamos una escala de Likert o escala psicométrica, comúnmente usada para representar las opiniones y actitudes de las personas hacia un tema o materia. Se usó una escala de 3 puntos⁴, que valoraba el nivel de prioridad de cada competencia de la siguiente forma: nivel 1, '**Baja Prioridad**', nivel 2 '**Necesidad importante**' y nivel 3, '**Necesidad Crítica**'. Las escalas de tres puntos son muy útiles cuando

3 Los títulos de estos cursos fueron: ¿Qué funciona en educación?: Políticas educativas basadas en evidencia (4ed.), Líderes para la gestión en Seguridad Ciudadana y Justicia (1ed.), Administración pública y fiscal: Cómo se gestiona un Gobierno (4ed.), Alianzas: un vehículo para lograr el desarrollo sostenible (1ed.) Desafíos y oportunidades en la economía digital (5ed.), Gestión de proyectos de desarrollo (10ed.), Gestión por resultados para gobiernos subnacionales (8ed.), Sector extractivo: sostenibilidad y desarrollo en América Latina y el Caribe(1ed.), Gestión de proyectos de desarrollo (11ed.), Gestión de riesgos en proyectos de desarrollo (3ed), Desafíos y oportunidades en la economía digital (6ed.), Gestión por resultados para gobiernos subnacionales (9ed.), Big Data sin misterios (4ed.), Datos para la efectividad de políticas públicas (10ed.), Ciberseguridad (1ed), Educación sobre el cambio climático (4ed.), La realidad del desarrollo social latinoamericano (6ed.), ¿Qué funciona en educación?: Políticas educativas basadas en evidencia (5ed.), Líderes para la gestión en seguridad ciudadana y justicia (2ed.)

4 Jacoby and Matell (1971).



se deben responder muchas preguntas⁵ y en este caso el cuestionario constaba de 17 preguntas.

Nuestra intención para la **segunda encuesta** era conocer la opinión de aquellos participantes que no habían completado los cursos. La encuesta se realizó en dos fases: la primera, del 8 al 29 de mayo de 2020 mediante una campaña en las cuentas de Facebook y LinkedIn del

Banco y del INDES, alcanzando un total de 312 respuestas. En la segunda fase, la encuesta se envió a 29,177 personas, que se habían registrado entre enero y diciembre del 2019 pero no habían completado nuestros cursos. La tasa de respuesta de esta segunda fase fue del 6.08 %. Entre ambas fases se recopilieron 2086 respuestas. Se trató de una única respuesta abierta a ser analizada mediante el uso de nubes de palabras.

5 Jacoby and Matell (1971).

3. COMPETENCIAS DIGITALES Y BLANDAS

Las competencias digitales y blandas⁶, en la primera encuesta proceden de una revisión bibliográfica de los datos disponibles sobre las previsiones del “futuro del trabajo” en ALC⁷. También reflejan lo establecido por la OCDE⁸, la Comisión Europea y la Asamblea General de las Naciones Unidas en relación con la educación y el mercado laboral⁹. A continuación, se presentan algunos puntos destacados en los hallazgos de la revisión de la literatura que plantean la siguiente pregunta:

¿Qué dice la investigación sobre algunas necesidades de capacitación y habilidades necesarias que desean los empleadores y los ciudadanos en los países de ALC?

Según la información recopilada, el advenimiento de la tecnología ha afectado las tendencias educativas y el pronóstico del mercado laboral sobre el “futuro del trabajo” en ALC¹⁰. Continúan aumentando las necesidades de alfabetización digital para apoyar tanto a las industrias

basadas en manufactura como a servicios. En particular, se destaca una fuerte demanda en las áreas de soporte relacionadas con el negocio digital. Igualmente, además de la variedad de habilidades técnicas necesarias para apoyar las operaciones comerciales en diversas industrias, hay una creciente necesidad de distintas habilidades blandas, también conocidas como habilidades de inteligencia social y emocional, que son cada vez más valiosas. Esto se debe, en gran medida, a que ciertas funciones de trabajo son automatizadas por robots y por sistemas de Inteligencia Artificial, y estos últimos carecen de capacidades como la empatía, la creatividad o el ingenio, entre otras¹¹. Además, el movimiento hacia la modernización de los gobiernos y las agencias del sector público en ALC requiere una capacitación breve pero específica de *reskilling* y *upskilling* para los profesionales de carrera en el sector que pueden haber asistido a estudios universitarios y tener varios años de experiencia profesional¹².

6 Para el propósito de la primera encuesta se utilizaron las competencias recopiladas en estas fuentes.

7 Amaral, N. Et al. (2019).

8 Schleicher, A. (2015).

9 Comisión Europea (n.d.)

10 Amaral, N. et al. (2019).

11 Amaral, N., et al. (2018).

12 Amaral, N. et al. (2018).

“Al respecto, Díaz et al. indican que “los países de ALC tienen que seguir invirtiendo en conocimientos y habilidades específicas y técnicas, pero hacerlo mucho mejor y, sobre todo, no exclusivamente” ya que “no pueden mantener una instrucción basada solo en contenidos [...] y también requieren habilidades transversales”¹³. Estas habilidades transversales necesarias “incluyen, pero no se limitan a: comunicación, creatividades digitales, ética, manejo del tiempo, pensamiento crítico, resolución de problemas, trabajo en equipo, apertura colaboración, empática, y adaptabilidad”¹⁴.

Por su parte, el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) establece que “el mundo de la educación y del trabajo asigna una creciente importancia y aplicación del modelo de competencias en los sistemas educativos, en los mecanismos de medición de capacidades, de certificación de saberes y de indicadores de la empleabilidad de las personas”¹⁵. El CLAD define varias tipologías de competencias dentro del sector público:

- **Competencias Transversales:** “son las que refieren al orden institucional, y apuntan a la conducta indispensable de todo servidor público [...] que dan cuenta de la responsabilidad en el autodesarrollo, la aplicación de los protocolos, normas, lenguajes, lógicas de proceso y de decisión del sector público; así como el compromiso con el servicio público que implica la conciencia de sus impactos; la capacidad relacional y la integridad institucional”¹⁶.
- **Competencias Directivas Estratégicas:** “son las conductas críticas que aseguran la eficacia de la función de liderazgo en la franja del personal de conducción: directores de área, de programas, de proyectos, coordinadores o equivalentes”¹⁷.
- **Competencias Profesionales Estratégicas:** “son las que aluden a la actuación administrativa, colaboración, comunicación, producción, atención de demandas internas y externas, registros, con aplicación eficiente de las tecnologías disponibles”¹⁸.

Cada uno de los estudios revisados utilizan una nomenclatura diferente para referirse a las habilidades blandas o digitales concretas. Para las habilidades digitales, decidimos utilizar el marco de competencias **ESCO** (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) de la Comisión Europea para realizar la encuesta, ya que es ampliamente reconocido y es el que el BID utiliza en el análisis del sector de mercados laborales. utiliza en el análisis del sector de mercados laborales.

13 Díaz, M. et al. (2019), p. 3-4,

14 Díaz, M. (2019), p.4.

15 Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (2016), p.3.

16 Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (2016), p.21.

17 Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (2016), p. 23.

18 Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (2016), p. 35





Las competencias digitales¹⁹, utilizadas en nuestra encuesta, se definen como el conjunto de conocimientos y habilidades necesarias para el uso seguro y eficiente de las redes y los dispositivos digitales. Tienen como objetivo acceder, analizar y administrar las tecnologías de la información y comunicación. Se conocen como:

- **Información y alfabetización en datos:** la capacidad para articular las necesidades de información, localizar, recuperar datos digitales, información y contenido; juzgar la relevancia de la fuente y su contenido; almacenar, administrar y organizar datos digitales, información y contenido.
- **Comunicación y colaboración en entornos digitales**²⁰: la capacidad para interactuar, comunicarse y colaborar a través de tecnologías digitales. Al mismo tiempo, conocer la diversidad cultural y generacional; participar

en la sociedad a través de servicios digitales públicos y privados y ciudadanía participativa; gestionar la identidad digital y la reputación personal.

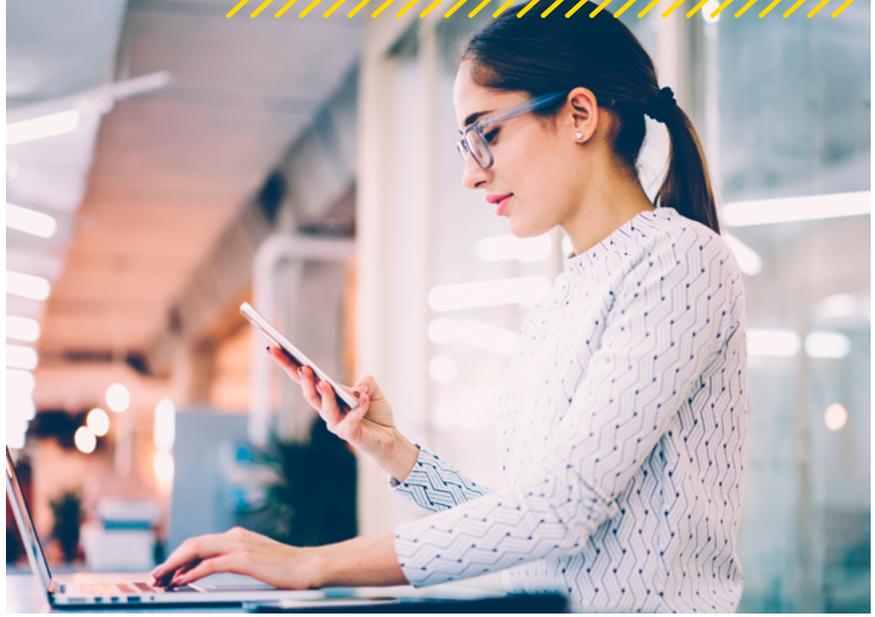
- **Creación de contenido digital:** la capacidad para crear y editar contenido digital, para mejorar e integrar información y contenido en un cuerpo de conocimiento existente, mientras se comprende cómo se deben aplicar los derechos de autor y las licencias; saber cómo dar instrucciones comprensibles para un sistema informático.
- **Seguridad en entornos digitales:** la capacidad para proteger dispositivos, contenidos, datos personales y privacidad en entornos digitales; proteger la salud física y psicológica, y estar al tanto de las tecnologías digitales para el bienestar y la inclusión sociales; conocer el impacto ambiental de las tecnologías digitales y su uso.

19 Priego, L. et al. (2018).

20 Nótese que esta competencia se trata del desarrollo de una habilidad blanda, pero en el entorno digital.



- **Resolución de problemas en entornos digitales:** la capacidad para identificar necesidades y problemas, y para resolver problemas conceptuales y situaciones problemáticas en entornos digitales; utilizar herramientas digitales para innovar procesos y productos, así como para mantenerse al día con la evolución digital.



Las competencias blandas usadas en este estudio se obtuvieron a partir de la extensa revisión bibliográfica, realizando en base a ella nuestra propia clasificación que combina propuestas de diferentes autores y fuentes. Las habilidades blandas son aquellos rasgos de carácter o habilidades interpersonales que afectan a la capacidad de las personas para trabajar e interactuar con los demás. Se relacionan con las competencias personales como la **autoconfianza**, la **autodisciplina** y la **autogestión**, y las competencias sociales como el **trabajo en equipo**, la **comunicación** y la **inteligencia emocional**. Se destacan principalmente:

- **Autoconfianza:** La capacidad de tener seguridad en uno mismo y verse capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema. Esto supone mostrar seguridad en las propias capacidades, decisiones y opiniones, incluso ante las dificultades que puedan presentarse.

- **Autodisciplina:** La capacidad para prever las cosas y gestionar eficazmente los recursos necesarios, especialmente el propio tiempo. Las personas que poseen esta competencia tienen la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de sus tareas, proyectos y áreas, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.
- **Autogestión:** La capacidad para lograr la viabilidad y el cumplimiento de los compromisos y obligaciones adquiridas aún por encima de nuestros propios intereses. También se asocia con el compromiso con el que las personas realizan las tareas encomendadas. Está vinculada a la conciencia que tenemos sobre las consecuencias de nuestros actos u omisiones.
- **Trabajo en equipo:** La capacidad o disposición personal de colaboración con otros en la realización de actividades para lograr objetivos comunes, intercambiando informaciones, asumiendo

responsabilidades, resolviendo inconvenientes que se presentan y contribuyendo a la mejora del desarrollo colectivo.

- **Comunicación oral y escrita:** La capacidad para transmitir conocimientos y expresar ideas y argumentos de manera clara, rigurosa y convincente, tanto de forma oral como escrita, utilizando los recursos gráficos y los medios necesarios adecuadamente, así como adaptándose a las características de la situación y de la audiencia.
- **Inteligencia emocional:** Hace referencia al conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales.



4. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA ENCUESTA SOBRE COMPETENCIAS BLANDAS Y DIGITALES

La encuesta se llevó a cabo entre el 17 de abril y el 7 de mayo de 2020 y fue respondida por 4071 personas. Los encuestados provenían principalmente de Colombia (14.17 %), Perú (12.72 %), México (11.10 %), Ecuador (7.91 %) y Argentina (7.66 %). El 88 % de los encuestados tenían entre 26 y 64 años, de los cuales 49.5 % tenían estudios universitarios y 41.77 % estudios de maestría.

A continuación, se presentan los análisis de los datos de la primera encuesta. Las tablas corresponden a los resultados más relevantes y están expresadas en porcentajes.

4.1. ANÁLISIS DETALLADO DE LOS RESULTADOS DE LA PRIMERA ENCUESTA

4.1.1. PRIORIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES

Tabla 1: Preguntas 7 a 11: ¿Cómo calificarías la necesidad de capacitación sobre competencias digitales para ti?

Nombre de la competencia digital	Baja prioridad (%)	Necesidad importante (%)	Necesidad crítica (%)
Comunicación y colaboración en entornos digitales	7.70	62.64	29.65
Resolución de problemas en entornos digitales	10.94	57.78	31.28
Seguridad en entornos digitales	13.50	54.06	32.44
Información y alfabetización en datos	8.93	64.83	26.24
Creación de contenido digital	13.00	59.58	27.42

(*) 4071 respuestas.

La Tabla 1 permite observar el porcentaje de respuestas obtenidas por nivel de prioridad y por competencia. Estos resultados muestran los porcentajes en forma general, pero no son suficientes para entender y comparar los resultados. Por esta razón, se procedió a ponderar cada competencia utilizando una escala 1 a 3 de la siguiente manera:

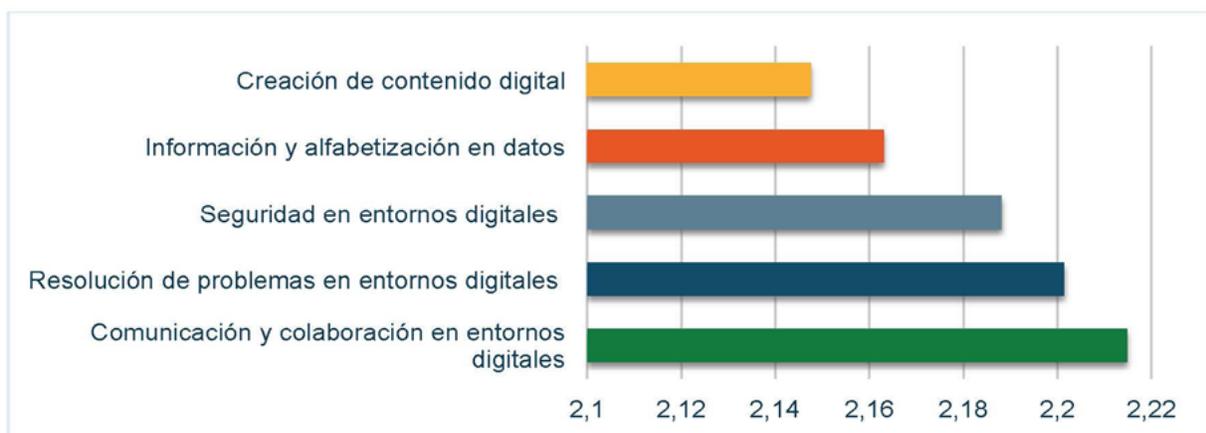
Tabla 2: Ponderación de las competencias digitales, en general

Nombre de la competencia digital	Ponderación
Comunicación y colaboración en entornos digitales	2,2193
Resolución de problemas en entornos digitales	2,2034
Seguridad en entornos digitales	2,1894
Información y alfabetización en datos	2,1731
Creación de contenido digital	2,1442

De acuerdo con la Tabla 2, se evidencia que todas las competencias digitales son de necesidad importante para nuestras audiencias ya que todas tienen un porcentaje mayor al 50 %. Al hacer la ponderación se observa que, en primer término, ‘Comunicación y colaboración en entornos digitales’ y, en segundo lugar, ‘Resolución de problemas en entornos digitales’ son las más relevantes en una escala del uno al tres. La de menor relevancia es la competencia en ‘Creación de contenido digital’.

Gráfico 1: Nivel de relevancia competencia digital, en general

La escala es de 1 a 3, siendo 3 la mayor relevancia



4.1.2. PRIORIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS BLANDAS

Tabla 3: Preguntas 12 a 17: ¿Cómo calificarías la necesidad de capacitación sobre competencias blandas para ti?

Nombre de la competencia digital	Ponderación
Comunicación y colaboración en entornos digitales	2,2193
Resolución de problemas en entornos digitales	2,2034
Seguridad en entornos digitales	2,1894
Información y alfabetización en datos	2,1731
Creación de contenido digital	2,1442

Utilizando una escala 1 a 3 para realizar la ponderación, obtenemos:

Tabla 4: Ponderación de las competencias blandas, en general

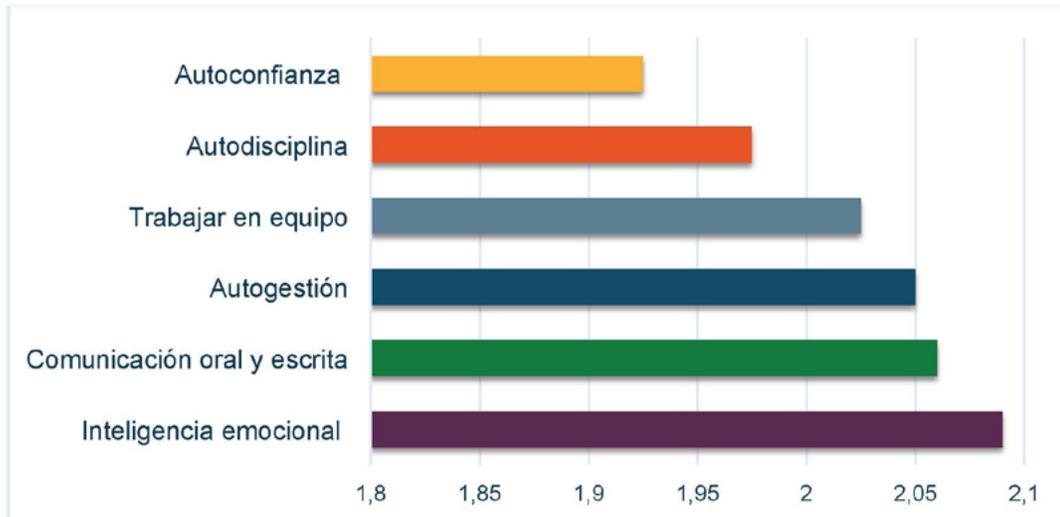
Nombre de la competencia Blanda	Ponderación
Inteligencia emocional	2,0936
Comunicación oral y escrita	2,0633
Autogestión	2,0521
Trabajar en equipo	2,0167
Autodisciplina	1,9696
Autoconfianza	1,9244

Como resultado general, se observa que nuestra audiencia considera que todas las competencias blandas son de necesidad importante, y a primera vista parece que no hay una marcada preferencia entre ellas, quizás porque las competencias blandas se complementan entre sí. Al hacer la ponderación se destaca en primer lugar 'Inteligencia emocional', seguida de 'Comunicación oral y escrita'. En cambio 'Autoconfianza' queda al final de la lista con 0,12 puntos de diferencia ponderada.



Gráfico 2: Nivel de relevancia de cada competencia blanda, en general

La escala es de 1 a 3, siendo 3 la mayor relevancia



4.2. COMPARACIÓN DE LAS COMPETENCIAS ENTRE ACTIVIDADES PROFESIONALES

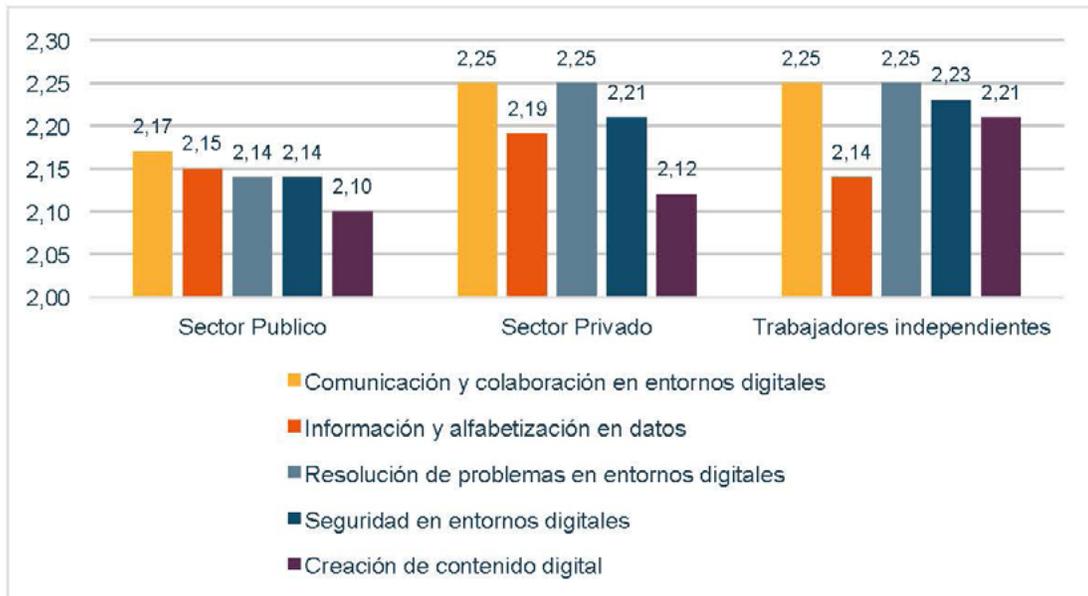
Los resultados también muestran información relevante sobre la prioridad de las competencias dependiendo del sector de actividad profesional reportado por las audiencias. Comparamos entre el sector privado, el sector público y los trabajadores independientes.

Del total de encuestados, 1162 personas desempeñaban su actividad profesional en el sector público (29 % del total), 921 personas del sector privado (23 % del total) y 493 personas se consideran trabajadores independientes (12 % del total).



Gráfico 3: Competencias digitales, comparación entre actividades profesionales

La escala es de 1 a 3, siendo 3 la mayor relevancia



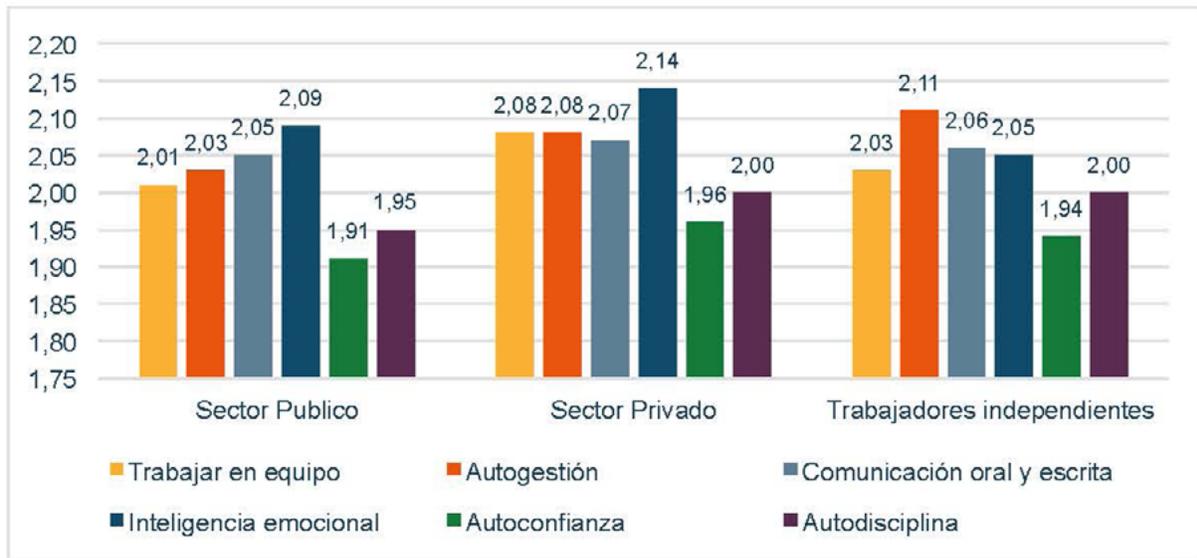
En comparación, entre estos tres sectores, la competencia de 'Comunicación y la colaboración en entornos digitales' es la de mayor prioridad. Se observan diferencias en cuanto a la importancia de la competencia 'Información y alfabetización en datos': en el sector público esta aparece como la segunda prioridad; para

el sector privado es la cuarta en importancia; mientras que para los trabajadores independientes es la menos relevante. La competencia 'Resolución de problemas en entornos digitales' es prioritaria para el sector privado y los trabajadores independientes, pero lo es menos para el sector público.



Al analizar las **competencias blandas** entre los mismos tres sectores, observamos el siguiente gráfico:

Gráfico 4: Competencias blandas, comparación entre sectores



Se demostró que la competencia de ‘Inteligencia emocional’ es la primera en prioridad para el sector público y el sector privado, a diferencia del caso de los trabajadores independientes. Estos consideran prioritario fortalecer su capacidad de ‘Autogestión’. Es un común denominador que la competencia menos prioritaria es la de ‘Autoconfianza’.

Los trabajadores independientes buscan fortalecer habilidades que promuevan el uso adecuado del tiempo y la claridad en sus mensajes. Esto se ve representado en que las competencias de ‘Autogestión’ y

‘Comunicación oral y escrita’ son su prioridad. Los sectores privados y públicos, donde se trabaja bajo un concepto de supervisión, buscan fortalecer habilidades de ‘Inteligencia emocional’ y ‘Trabajar en equipo’ en un mayor grado.

Analizar las necesidades de las competencias por sector de actividad nos brinda un panorama más claro sobre las necesidades específicas de la audiencia de nuestros cursos. También, nos puede ayudar a ser mucho más eficientes en el diseño para cada sector, así como en los mensajes de comunicación con dichas audiencias.



4.3. PRIORIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS EN 4 SECTORES DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL

A continuación, se presentan los resultados por sector de desarrollo económico y social en los que trabaja el BID. Del total de los 21 sectores consultados, nos centramos en cuatro, que fueron en los que obtuvimos mayor participación, con el 80 % de las respuestas. Por lo tanto, son los más representativos del estudio. Los 4 sectores fueron: 1) Innovación y Tecnología con un total de 1026 respuestas, 2) Educación con 1110, 3) Micro-empresarios con 584, y 4) Cambio climático y Sostenibilidad con 541 respuestas.

4.3.1. INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

Del total de los encuestados, 1026 (25 % del total de las 4071 respuestas) desarrolla su actividad en el sector económico de Innovación y Tecnología:

Tabla 5: Priorización de las competencias digitales en el sector Innovación y Tecnología

Nombre de la competencia digital	Baja prioridad (%)	Necesidad importante (%)	Necesidad crítica (%)
Resolución de problemas en entornos digitales	5.17	55.36	39.47
Comunicación y colaboración en entornos digitales	6.04	57.41	36.55
Seguridad en entornos digitales	8.28	50.00	41.72
Información y alfabetización en datos	7.21	57.12	35.67
Creación de contenido digital	10.72	57.02	32.26



Utilizando una escala 1 a 3 para realizar la ponderación, se obtuvo:

Tabla 6: Ponderación de las competencias digitales en el sector Innovación y Tecnología

Nombre de la competencia digital	Ponderación
Resolución de problemas en entornos digitales	2,3431
Seguridad en entornos digitales	2,3344
Comunicación y colaboración en entornos digitales	2,3051
Información y alfabetización en datos	2,2846
Creación de contenido digital	2,2154

Aunque a primera vista todas las competencias digitales son de necesidad importante para las personas que dijeron desarrollar su actividad en el sector económico de Innovación y Tecnología, en la ponderación se evidencia que la ‘Resolución de problemas en entornos digitales’ lidera el orden de prioridades, seguida de ‘Seguridad en entornos digitales’. Vemos como este sector difiere bastante de los resultados generales de la encuesta, donde la más importante era ‘Comunicación y colaboración en entornos digitales’, que en este caso ocupa el tercer lugar.

Gráfico 5: Nivel de relevancia de las competencias digitales en el sector Innovación y Tecnología

La escala es de 1 a 3, siendo 3 la mayor relevancia



Tabla 7: Priorización de las competencias blandas en el sector Innovación y Tecnología

Utilizando una escala del 1 al 3 para realizar la ponderación, se obtuvo:

Nombre de la competencia blanda	Baja prioridad (%)	Necesidad importante (%)	Necesidad crítica (%)
Trabajar en equipo	21.77	54.29	23.94
Autogestión	19.31	55.57	25.12
Comunicación oral y escrita	21.87	53.40	24.73
Inteligencia emocional	20.10	51.82	28.08
Autoconfianza	27.78	52.71	19.51
Autodisciplina	25.12	53.00	21.87

Tabla 8: Ponderación de las competencias blandas en el sector Innovación y Tecnología

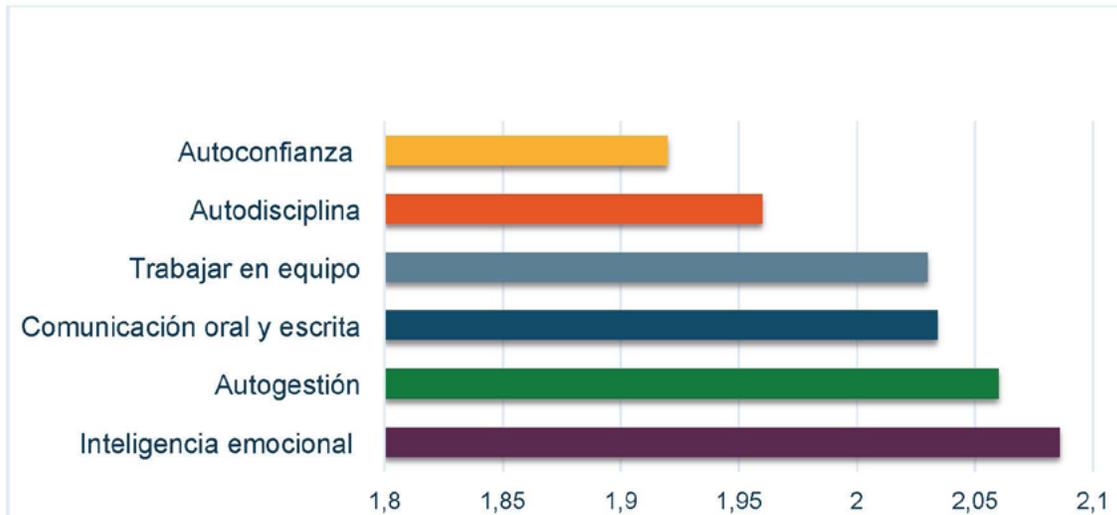
Nombre de la competencia blanda	Ponderación
Inteligencia emocional	2,0798
Autogestión	2,0581
Comunicación oral y escrita	2,0286
Trabajar en equipo	2,0217
Autodisciplina	1,9673
Autoconfianza	1,9173

Se puede concluir que en el sector de Innovación y Tecnología existe una necesidad mayor en capacitación sobre 'Inteligencia emocional' y 'Autogestión' y en menor medida se encuentra la competencia en 'Autoconfianza'. Aquí los resultados son más parecidos a los resultados generales, coincidiendo la más importante y la de menos prioridad, pero cambiando el orden de las otras competencias de importancia intermedia.



Gráfico 6: Nivel de relevancia de las competencias blandas en el sector Innovación y Tecnología

La escala es de 1 a 3, siendo 3 la mayor relevancia



4.3.2. EDUCACIÓN

Del total de los encuestados 1110 personas (27 % de las 4071 respuestas) desarrolla su actividad en el sector Educación. Utilizando una escala 1 a 3 para realizar la ponderación, se obtuvo:

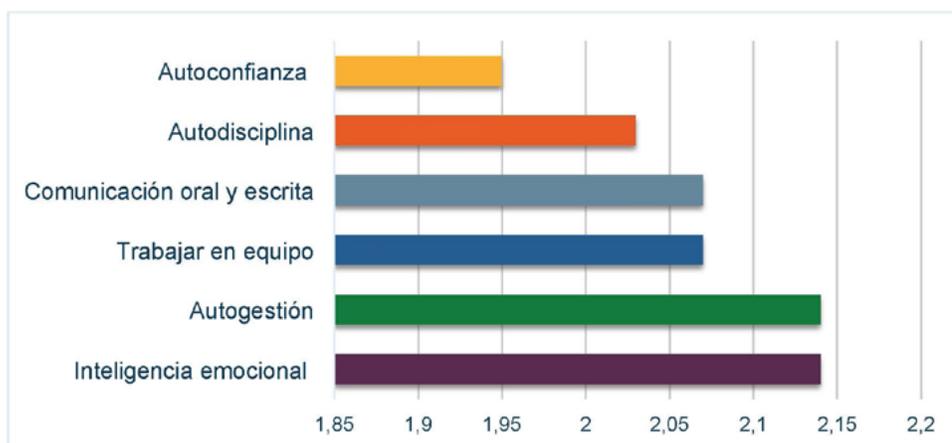
Tabla 9: Ponderación de las competencias digitales en el sector Educación

Nombre de la competencia digital	Ponderación
Comunicación y colaboración en entornos digitales	2,2423
Resolución de problemas en entornos digitales	2,2405
Creación de contenido digital	2,2378
Seguridad en entornos digitales	2,2117
Información y alfabetización en datos	2,1714

Se refleja que las personas que desarrollan su actividad en el sector Educación tienen una necesidad de capacitación en 'Comunicación y colaboración en entornos digitales' seguido por muy poca diferencia de 'Resolución de problemas en entornos digitales', 'Creación de contenido digital' y, en menor medida, 'Información y alfabetización en datos'. Los resultados denotan importantes diferencias entre el sector educativo y el sector de innovación y tecnología en lo que se refiere a competencias digitales. Otro hallazgo relevante es que en el sector Educación cobra bastante importancia la competencia 'Creación de contenido digital', fenómeno que no se repite en los demás sectores.

Gráfico 7: Nivel de relevancia de las competencias digitales

La escala es de 1 a 3, siendo 3 la mayor relevancia



Utilizando una escala del 1 al 3 para realizar la ponderación, se obtuvo:

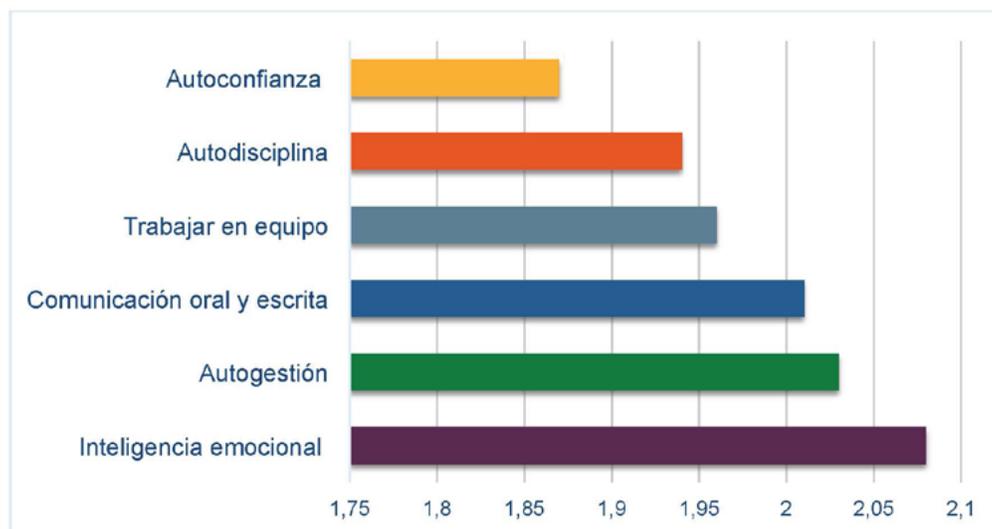
Tabla 10: Ponderación de las competencias blandas en el sector Educación

Nombre de la competencia Blanda	Ponderación
Inteligencia emocional	2,0796
Autogestión	2,0179
Comunicación oral y escrita	2,0064
Trabajar en equipo	1,9702
Autodisciplina	1,9421
Autoconfianza	1,8851

Podemos concluir que en el sector Educación existe una necesidad mayor de capacitación sobre 'Inteligencia emocional' (ponderación de 2.08) y en menor medida se considera necesaria una capacitación en 'Autoconfianza'. Al igual que ocurría en el sector de Innovación y Tecnología, los resultados son más parecidos a los resultados generales, coincidiendo la más importante y la de menos prioridad, pero cambiando el orden de las otras competencias de importancia intermedia.

Gráfico 8: Nivel de relevancia de las competencias blandas en el sector Educación

La escala es de 1 a 3, siendo 3 la mayor relevancia



4.3.3.MICROEMPRESARIOS

Del total, 584 personas (14 % de los encuestados) desarrolla su actividad en el sector Microempresarios.

Tabla 11: Priorización de las competencias digitales en el sector de Microempresariado, ponderación del 1 al 3

Nombre de la competencia digital	Ponderación
Resolución de problemas en entornos digitales	2,3183
Comunicación y colaboración en entornos digitales	2,3029
Seguridad en entornos digitales	2,3014
Creación de contenido digital	2,2742
Información y alfabetización en datos	2,2020

De acuerdo con la ponderación, se puede observar que en el sector Microempresarios la competencia sobre 'Resolución de problemas en entornos digitales' lidera los resultados mientras que la competencia 'Información y alfabetización en datos' ocupa la posición final del orden de prioridades. En este sector la competencia más importante coincide con el sector de Innovación y Tecnología y, para ambos sectores, los resultados difieren en general de los obtenidos para el conjunto de las respuestas de la encuesta.

Gráfico 9: Nivel de relevancia de las competencias digitales en el sector Microempresarios

La escala es de 1 a 3, siendo 3 la mayor relevancia

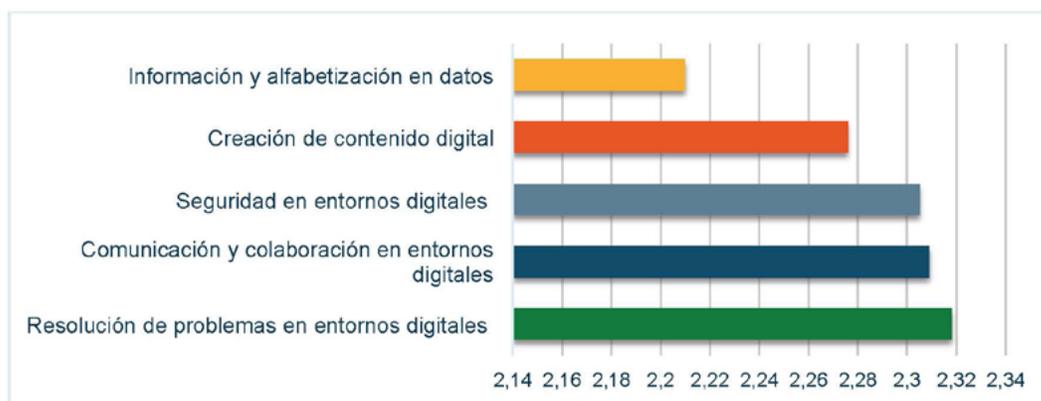


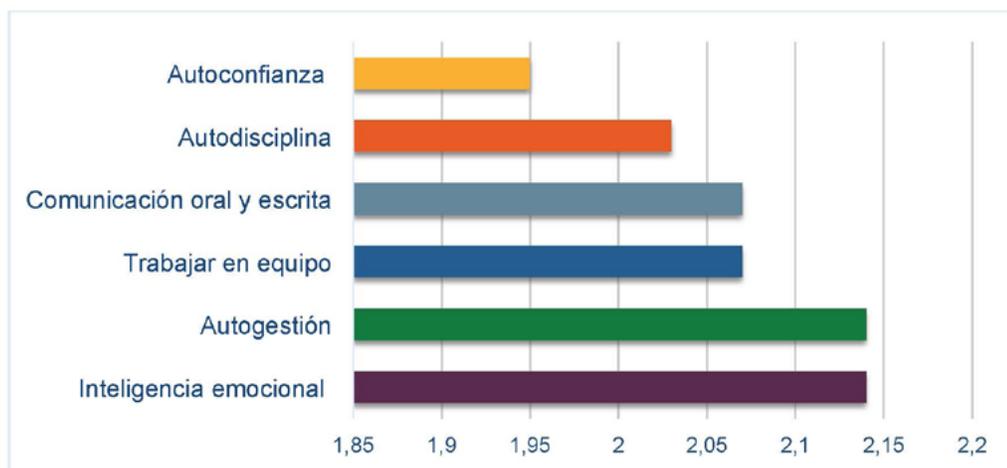
Tabla 12: Priorización de competencias blandas en el sector Microemprendimientos, ponderación de 1 a 3

Nombre de la competencia Blanda	Ponderación
Inteligencia emocional	2,1365
Autogestión	2,1365
Trabajar en equipo	2,0690
Comunicación oral y escrita	2,0654
Autodisciplina	2,0414
Autoconfianza	1,9516

Si bien los resultados muestran una necesidad importante (por encima del 50 % de la escala) de todas las competencias blandas, podemos observar que en el sector de Microemprendimientos la importancia de las competencias 'Inteligencia emocional' y 'Autogestión' coinciden entre sí. Microemprendimientos es el único sector donde la competencia 'Inteligencia emocional' tiene paridad con otra, siendo en el resto de los casos considerada como más importante. Igualmente 'Trabajar en equipo' cobra más importancia en este sector que en el resto.

Gráfico 10: Nivel de relevancia de las competencias blandas en el sector Microemprendimientos

La escala es de 1 a 3, siendo 3 la mayor relevancia



4.3.4. CAMBIO CLIMÁTICO Y SOSTENIBILIDAD

Del total de los encuestados, 541 personas (13 %) desarrolla su actividad en el sector Cambio climático y Sostenibilidad.

Tabla 13: Ponderación de competencias digitales en el sector Cambio climático y Sostenibilidad, ponderación del 1 al 3

Nombre de la competencia digital	Ponderación
Comunicación y colaboración en entornos digitales	2,2607
Resolución de problemas en entornos digitales	2,1865
Información y alfabetización en datos	2,1643
Creación de contenido digital	2,1606
Seguridad en entornos digitales	2,1441

En el sector de Cambio climático y Sostenibilidad el orden de prioridades ponderado se destaca la competencia en ‘Comunicación y colaboración en entornos digitales’, seguida por ‘Resolución de problemas en entornos digitales’, al igual que ocurriría en los resultados agregados de todos los sectores. La competencia con menos importancia en este sector es la de ‘Seguridad en entornos digitales’.

Gráfico 11: Nivel de relevancia de la competencia digital en el sector Cambio climático y Sostenibilidad

La escala es de 1 a 3, siendo 3 la mayor relevancia



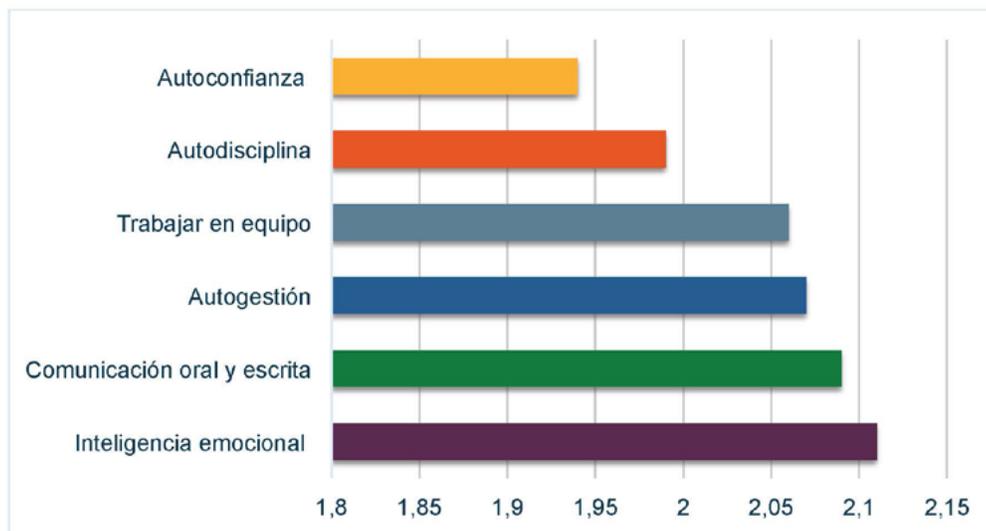
Tabla 14: Ponderación de competencias blandas en el sector Cambio climático y Sostenibilidad, ponderación del 1 al 3

Nombre de la competencia Blanda	Ponderación
Inteligencia emocional	2,1100
Comunicación oral y escrita	2,0916
Autogestión	2,0839
Trabajar en equipo	2,0634
Autodisciplina	1,9944
Autoconfianza	1,9345

Como se observó en el resto de los sectores, en el sector de Cambio climático y Sostenibilidad existe una necesidad mayor de capacitación sobre ‘Inteligencia emocional’, seguida de habilidades en ‘Comunicación oral y escrita’, coincidiendo ambas competencias con las más importantes a nivel general. Por su parte, ‘Autoconfianza’ sigue siendo la menos relevante también en este sector.

Gráfico 12: Nivel de relevancia de las competencias blandas en el sector Cambio climático y Sostenibilidad

La escala es de 1 a 3, siendo 3 la mayor relevancia



4.4. PRIORIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS POR PAÍSES

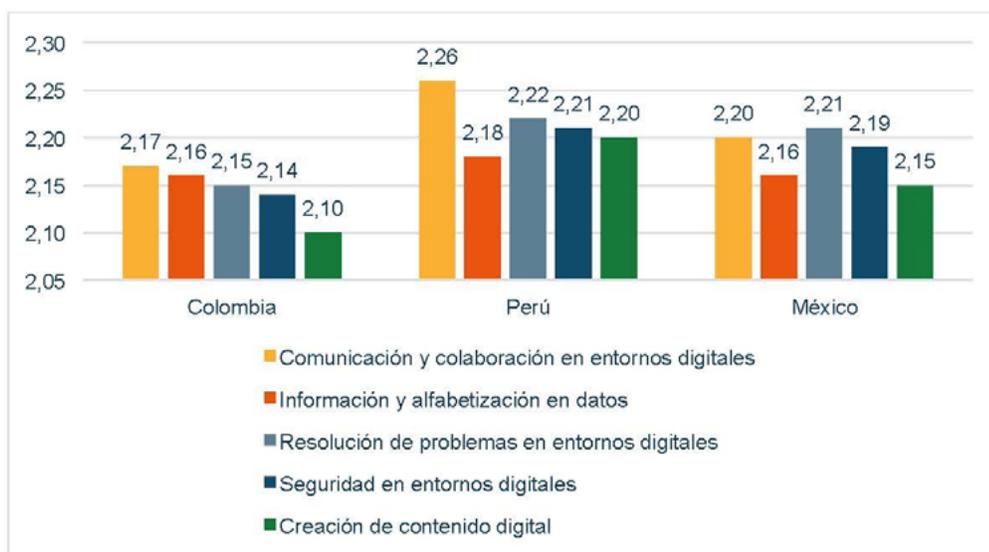
Los resultados también muestran información relevante sobre los intereses de las audiencias según sus países. Si bien recibimos respuestas provenientes de todos los países de Latinoamérica, 25 en total, hemos seleccionado los tres países con el mayor número de respuestas para el análisis. Estos fueron Colombia, Perú y México. Del total de encuestados, 577 personas (14.17 %) indicaron ser de Colombia, 510 personas (12.72 %) manifestaron ser de Perú y 447 personas (11.10 %) declararon ser de México.

4.4.1. COMPARACIÓN DE LOS RESULTADOS SOBRE LAS COMPETENCIAS DIGITALES ENTRE LOS TRES PAÍSES

Si comparamos los resultados ponderados de 1 al 3 entre los países obtenemos la siguiente gráfica:

Gráfico 13: Competencias digitales, comparación entre países

La escala es de 1 a 3, siendo 3 la mayor relevancia



Como observamos, en Colombia y Perú la competencia más importante para los encuestados es la de 'Comunicación y colaboración en entornos digitales', como ocurre con los resultados generales, mientras que en México la competencia más relevante es la de 'Resolución de problemas digitales', aunque está muy equiparada con la competencia anteriormente destacada. Por otro lado, tanto en Colombia como en México, la competencia menos valorada es la de 'Creación de contenido digital' que, en contraste, ocupa el cuarto lugar en Perú.

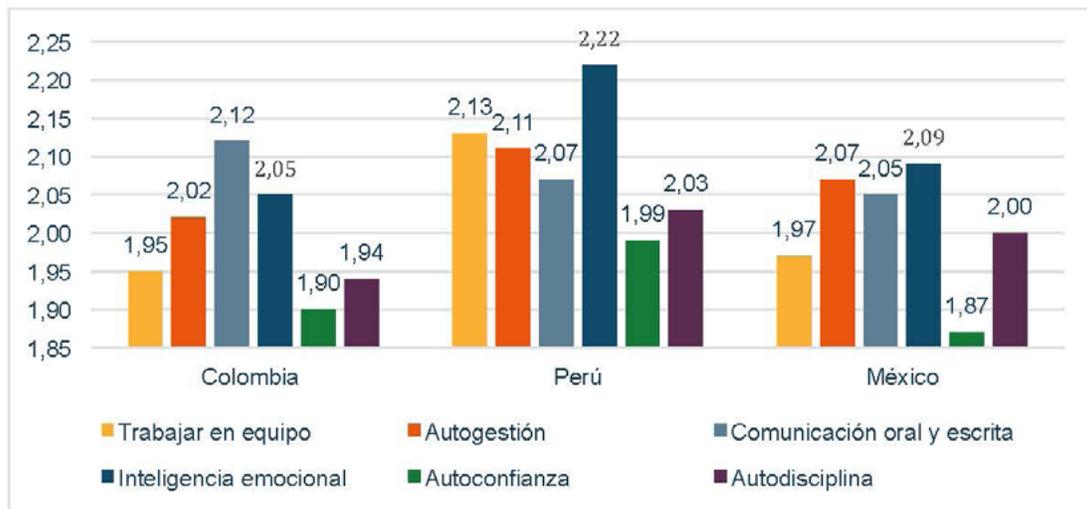
Otro tema que llama la atención es que las personas de Perú que respondieron a la encuesta valoran más todas las competencias digitales que en los países con los que se compara. Por ejemplo, la menos valorada en Perú es 0,01 puntos mayor que la competencia más valorada en Colombia.



4.4.2. COMPARACIÓN DE LOS RESULTADOS SOBRE DE LAS COMPETENCIAS BLANDAS ENTRE LOS TRES PAÍSES

Gráfico 14: Competencias blandas, comparación entre países

La escala es de 1 a 3, siendo 3 la mayor relevancia



Si comparamos la importancia de las competencias blandas entre los tres países podemos observar que en este caso Perú y México comparten la relevancia principal de 'Inteligencia emocional' sobre las demás competencias, lo que coincide con los resultados generales de la encuesta, mientras que en Colombia esta competencia, aunque sigue siendo importante, ocupa el segundo lugar. En el caso de Colombia, la competencia principal es 'Comunicación oral y escrita', que es la cuarta en importancia en Perú y la tercera en México. Para todos los países, la competencia menos relevante es, con diferencia, 'Autoconfianza'. Al igual que se registró en el conjunto global de respuestas.

Por otro lado, observamos que las competencias blandas tienen algo menos de importancia que las digitales en los tres países, aunque Perú sigue destacando por darle más importancia a estas competencias que los otros dos países.

Si bien, en promedio, unas competencias pueden tener más importancia que otras, vemos que las prioridades pueden variar si nos fijamos por país. La encuesta realizada permite hacer este mismo análisis de importancia de las competencias según otras características demográficas como el género, la edad, el origen étnico y el nivel educativo. Si bien no se ha incluido en esta publicación, contamos con la información para guiar mejor la toma de decisiones a la hora de diseñar o recomendar cursos para determinadas audiencias.

5. RESUMEN DE LOS RESULTADOS DE LA SEGUNDA ENCUESTA: ¿QUÉ QUIERES APRENDER?



La segunda encuesta fue contestada por un total de 2086 personas: 312 respondieron a través de las redes sociales y 1774 respondieron a la pregunta que se les envió a través del correo electrónico. Las primeras personas que respondieron fueron los usuarios de las redes sociales del BID.

Con esta encuesta se quería escuchar directamente la opinión de los encuestados de una forma abierta, para que nos comentaran en qué temas y en qué sector querían aprender algo nuevo. La encuesta respondía a una sola pregunta abierta:

YO QUIERO APRENDER SOBRE _____ (TEMA) PARA MEJORAR MIS HABILIDADES EN EL SECTOR DE _____ (SELECCIONA UNA OPCIÓN).

5.1. RESULTADOS GENERALES

Al tratarse de una respuesta abierta para análisis de los resultados, recurrimos a una nube de palabras. Este es un recurso que sirve para presentar una serie de palabras o etiquetas de forma gráfica con distintos colores y tamaños en función de la relevancia de una palabra y permite visualizar los intereses de los participantes.

El gráfico presenta en un tamaño más grande las palabras más importantes porque han sido las que más se han repetido en la primera pregunta sobre qué se quiere aprender. Ya que no hay mucha diferencia entre muchos de los términos, los colores son una forma de distinguir visualmente palabras con tamaños similares. Los colores más oscuros son los que representan el mayor número de repeticiones.



5.2. PRIORIZACIÓN DE LAS TEMÁTICAS EN 3 SECTORES

Como explicamos anteriormente, la segunda pregunta de la encuesta nos ayuda a filtrar las respuestas por sectores del BID. En este caso los sectores con más incidencia de respuestas fueron Educación con 19.64 % (410 personas), Innovación y Tecnología con 11.69 % (244 personas) y Microemprendimientos con 9.15 % (191 personas), para un total de 938 personas de las 2088, que representan el 44.2 % del total de respuestas.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos por sector:

5.2.1. EDUCACIÓN

Gráfico 16: Nube de palabras, sector Educación



Se puede concluir que en el sector Educación existe interés por aprender sobre **educación**, como es de esperar, con una incidencia de respuestas mayor a 142 repeticiones. A parte de este dato evidente, dentro del tema educativo, lo que más interesa aprender es sobre **gestión de proyectos de educación** seguido de **economía, evaluación educativa, desarrollo** y **big data**.



5.2.3.MICROEMPREDIMIENTOS

Gráfico 18: Nube de palabras, sector Microemprendimientos



En el sector Microemprendimientos se observaron 191 respuestas, siendo estas mucho más heterogéneas que en los otros dos sectores. Además, incluso en los temas más repetidos, el número de respuestas fue bajo. Existe algún interés por aprender principalmente sobre **finanzas y desarrollo**. Otros temas que son de interés para el público son: **economía, marketing digital y emprendimiento**.



5.3. POTENCIAL DE LA INFORMACIÓN DE LA SEGUNDA ENCUESTA PARA AMPLIAR LA OFERTA EDUCATIVA EN ALC.

Al igual que en la primera encuesta, revisamos los resultados por sector, lo que nos ayudará a seleccionar y diseñar la oferta de cursos del programa IDBx.

Además, comparamos la oferta actual de MOOC del BID con las necesidades señaladas por la audiencia en esta encuesta para ver las diferencias entre oferta y demanda, identificando con ello los cursos que no está incluidos en la oferta actual de IDBx y que podrían incluirse dentro de nuestro catálogo en el futuro.

Este es el análisis de la oferta de nuestros cursos frente a la demanda de la audiencia:

Sector	Temáticas cubiertas en la oferta actual	Temáticas por cubrir según la demanda
Educación	<ul style="list-style-type: none"> Políticas educativas: Curso: ¿Qué funciona en educación?: políticas educativas basadas en evidencia STEM: Enseñanza temprana de matemáticas y ciencias Gestión de proyectos de desarrollo 	- Evaluación educativa
Innovación y Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> Big data Curso: Big Data sin misterios Políticas públicas Curso: Datos para la efectividad de las políticas públicas 	- Inteligencia artificial <i>Disponible desde octubre 2021 en www.edx.org/school/idbx</i>
Microemprendimientos		<ul style="list-style-type: none"> - Finanzas - Marketing digital - Indicadores - Gestión empresarial

Como puede apreciarse, los cursos MOOC que ofrece el BID en la actualidad se acerca mucho a la demanda de la audiencia en los tres sectores, aunque existen cursos solicitados por el público que no se encuentran en la oferta. El BID puede estudiar si desarrollar o recomendar cursos en estas temáticas faltantes. En el sector de Microemprendimientos tenemos una gran oportunidad de desarrollar o recomendar cursos que respondan a las necesidades que nos ha compartido la audiencia, ampliando la oferta para profesionales independientes o con pequeñas empresas. Al unir la información de la primera y la segunda encuesta, tenemos una idea bastante precisa de las necesidades de formación de cada tipo de audiencia y, por tanto, podemos tener un impacto importante en este sector y/o país.



6. CONCLUSIONES

Los datos de la primera encuesta sobre las necesidades de reforzar las habilidades blandas y digitales arrojan poca variación entre las diferentes habilidades presentadas. Todas parecen ser relevantes. Esto no ha sorprendido al equipo de investigación, ya que la selección de habilidades se había derivado de una revisión bibliográfica exhaustiva, seleccionando aquellas que, según la bibliografía, eran más relevantes para el desarrollo de la región.

Los datos de los que disponemos gracias a esta primera encuesta son muy ricos ya que al analizar las diferencias por sectores o por indicador demográfico vemos que las prioridades cambian. Esto nos ayuda a comprender mejor las necesidades específicas de nuestras diferentes audiencias y a utilizar esta información para ofrecer soluciones de capacitación más efectivas y ampliar la oferta basándonos en la demanda.

En general, los datos de esta primera encuesta nos indican que, según la ponderación, las competencias digitales son una necesidad más importante que las competencias blandas. La ponderación global de las competencias digitales es de 2,19 en comparación a 2,10 de las competencias blandas. Esta diferencia se

observa igualmente cuando se analiza la información por sector o por país.

La competencia digital más importante coincide con una combinación de habilidades digitales y blandas y es la de ‘Comunicación y colaboración en entornos digitales’, que es la más importante tanto a nivel general, como en casi todos los sectores analizados. Todos los cursos en línea refuerzan esta competencia, pero se pueden desarrollar nuevas estrategias para potenciarla aún más a través de actividades específicas.

Otro dato relevante es que, según la primera encuesta, existe una necesidad marcada de capacitación sobre ‘Inteligencia emocional’. Esta competencia ocupó el puesto número uno en todas las ponderaciones, en general (2,09) y también en el sector Público (2,08), así como en cada uno de los sectores de actividad profesional del BID. Muchas veces, al diseñar un curso, nos centramos más en las competencias técnicas específicas de un sector sin considerar tanto las competencias blandas, sobre todo, la inteligencia emocional. Si bien es cierto que hay competencias blandas que se desarrollan habitualmente en nuestros MOOC como “la resolución de problemas” o “el pensamiento crítico”, aún queda espacio

para incorporar nuevas competencias blandas a través de diferentes metodologías. Se sabe que existen barreras para el desarrollo de algunas de las competencias blandas del estudio a través de los MOOC, como, por ejemplo, el trabajo en equipo. Sin embargo, continuaremos explorando nuevas maneras de fomentar estas competencias a través de nuestros cursos virtuales.

Debemos centrarnos en la importancia de cada competencia para las diferentes audiencias, dándoles más peso, y teniendo en cuenta su creciente valor en el mundo laboral, tanto en el sector público como en el privado.

Poder filtrar por las prioridades de desarrollo de cada sector del BID nos ayuda a mejorar las soluciones de aprendizaje de manera más específica. Además de las competencias sectoriales, podemos incluir competencias digitales y blandas en cada curso.

Entre los datos demográficos que incluimos en la encuesta encontramos edad, género, identidad étnica, etc. Gracias a un tablero de mando (*dashboard*), que hemos desarrollado a partir de la información de la primera encuesta, podemos realizar el mismo tipo de análisis aquí presentado utilizando una combinación de variables diferentes. Si, por ejemplo, realizamos un análisis de las competencias blandas y digitales por edad, obtenemos datos interesantes de las diferencias generacionales. La muestra por encima de los 40 años considera prioritaria para desarrollar su trabajo la competencia en 'Creación de contenido digital', mientras que la muestra por debajo de 40 años considera que esta competencia es de baja prioridad y valora más la necesidad de 'Comunicación y colaboración en entornos digitales' o 'Resolución de conflictos en entornos digitales'. En cuanto a las competencias blandas, destaca que la habilidad de 'Trabajar en equipo' es prioritaria para la muestra por encima de 40 años, mientras



que se considera de baja prioridad para las personas por debajo de 40 años.

La segunda encuesta nos da una idea concreta del tipo de formación que están buscando las personas de ALC. Nos ayuda a organizar las prioridades sectoriales y a comprender las brechas de formación en cada uno de los sectores. Al escuchar directamente a las audiencias, los datos de esta segunda encuesta nos ofrecen la oportunidad de comenzar a proponer soluciones basadas en la demanda más que en la oferta.

Los resultados obtenidos gracias a estas dos encuestas van a ser clave a la hora de orientar la estrategia y toma de decisiones del Programa IDBx. Van a facilitar el proceso de creación de nuevos cursos. Los datos arrojados sobre competencias digitales y blandas por sector o industria, así como su selección según indicadores demográficos, van a enriquecer el proceso de diseño instruccional, orientando los objetivos de aprendizaje, el contenido, las actividades y las evaluaciones a las necesidades de formación compartidas por nuestras audiencias.

Por ejemplo, al diseñar los cursos que el sector Educación del Banco ha identificado como necesarios para la región, podemos desarrollar actividades de aprendizaje que incorporen la habilidad digital '**Comunicación y colaboración en entornos digitales**' y la habilidad blanda '**Inteligencia emocional**', a través de actividades prácticas, que, según las investigacio-

nes, promueven mejor la transferencia de conocimientos y habilidades. Al ser más específicos en el diseño y tener en cuenta estas habilidades esenciales en el sector para ALC, nuestros cursos van a robustecer su valor, tanto para los estudiantes como para sus empleadores o potenciales empleadores. Así mismo, podemos pensar en desarrollar un curso sobre evaluación educativa, ya que la audiencia de este sector así lo está solicitando a través de la segunda encuesta.

Por último, estas dos encuestas también nos abren la posibilidad de construir rutas de aprendizaje o programas especializados por sector, cuyos cursos se complementen entre sí para responder de manera integral a las necesidades de formación de las personas que trabajan en dicho sector. Las rutas de aprendizaje ayudan a responder de mejor manera a las necesidades de formación de una audiencia en particular, yendo más allá de un curso independiente. Tanto en el caso de los cursos nuevos a desarrollar, como en el desarrollo de las rutas de aprendizaje, cobra cada vez más relevancia la **curaduría de contenidos**. Hoy en día existe una amplia gama de MOOC de gran calidad. Podemos combinar la oferta del BID con la de terceros para responder mejor a las necesidades de formación de nuestras audiencias y brindar una oferta de formación más amplia, completa y sostenible. Y así, contribuir a los objetivos de desarrollo sostenible de la región a través del fortalecimiento de estas habilidades clave.



7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amaral, N., Eng, N., Ospino, C., Pagés C., Rucci, G., & Nate, W. (2018). ¿Hasta dónde pueden llevarte tus habilidades?: Cómo utilizar los datos masivos para entender los cambios en el mercado laboral. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.

Amaral, N., Herrera, O., González, S., Ospino, C., Pagés, C., Rucci, G., & Torres, J. (2019). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cuáles son las ocupaciones y las habilidades emergentes más demandadas en la región? (versión para imprimir). doi:10.18235/0001678. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.

Busso, M., Cristia, J., Hincapie, D., Messina, J., Ripani L. (2017). Aprender mejor: políticas públicas para el desarrollo de habilidades. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.

Bustelo, M., Flabbi, L., & Viollaz, M. (2019) . The Gender Labor Market Gap in the Digital Economy. (pp. 2 - 3). Recuperado de <https://publications.iadb.org/en/gender-labor-market-gap-digital-economy>

Bustelo, M., Suaya, A. & Viollaz, M. (2019). The Future of Work in Latin America and the Caribbean: What will The Labor Market Be Like for Women?. Recuperado de <https://publications.iadb.org/en/the-future-of-work-in-latin-america-and-the-caribbean-what-will-the-labor-market-be-like-for-women-print-version>

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (2016). Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público. Recuperado de <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Guia-Referencial-Iberoamericana-de-Competencias-Laborales-en-el-Sector-Publico-07-2016.pdf>

Cué, D. M. F. (2018). Sobre el incierto futuro del trabajo y del rol de los actores sociales. Economía (ISSN 02544-415), Vol. XLI (No. 81), pp. 72, 73, 90). <https://doi.org/10.18800/economia.201801.004>



Comisión Europea (n.d.) Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Capacidades y cualificaciones. Recuperado el 17 de agosto de: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1146&langId=es>

Deming, D. (2015). The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market. doi:10.3386/w21473 Employment. Social Affairs & Inclusion. (n.d.). Recuperado de <https://www.nber.org/papers/w21473>

Díaz, M. M., Buenadicha, C., Bustelo, D., Heredero, E., Rubio, M., Rucci, G. & Becerra, L. (2019). Habilidades de siglo XXI: Desarrollo de Habilidades Transversales en América Latina y el Caribe. (pp. 3 – 4). Recuperado de <https://publications.iadb.org/en/21st-century-skills-transversal-skills-development-latin-america-and-caribbean>

Jacoby J. & Matell, Michael S. (1971). Three-Point Likert Scales Are Good Enough. Journal of Marketing Research. Vol. 8, No. 4 (Nov. 1971), pp. 495-500. Published By: Sage Publications, Inc.

Mateo-Bergan M. & Rucci, G. (2019). El futuro ya está aquí: Habilidades transversales de América Latina y el Caribe en el siglo XXI. Washington. DC: BID.

Priego, L. P., & Kluzer, S. (2018). DigComp into action, get inspired make it happen a user guide to the European Digital Competence framework. Publications Office of the European Union, Luxembourg. ISBN: 978-92-79-79901-3, doi:10.2760/112945

Quintero Lima, M. G. (2019). ODS 8: trabajo decente y el futuro del trabajo. Tiempo de Paz, (132), 69–70. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=sso&db=a9h&AN=138958560&site=eds-live&scope=site>

Salazar-Xirinachs, J. M. (2015). 6 ways Latin America can close its skills gap. Recuperado de <https://www.weforum.org/agenda/2015/05/6-ways-latin-america-can-close-its-skills-gap/>

Schleicher, A. (2015) Sobre la Evaluación de competencias de adultos (PIAAC). Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Retrieved August 17, 2020, from: <https://www.oecd.org/skills/evaluaciones-de-competencias/evaluaciondecompetenciasdeadultospiaac.htm>.

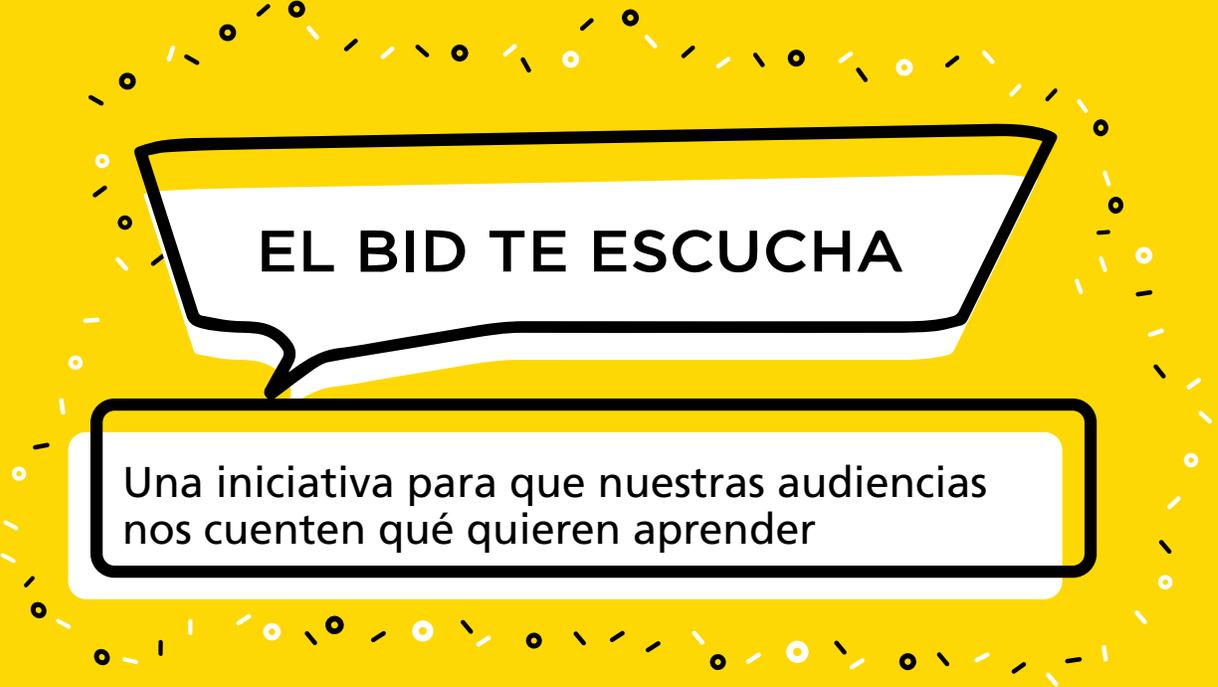


Souza. A. & Fyfe-Mills. K. (2018). Bridging the Skills Gap: Workforce Development and the Future of Work. Association for Talent Development. Recuperado de <https://d22bblmj4tvv8.cloudfront.net/83/74/450e8cb644188b984d6528d-43d58/2018-skills-gap-whitepaper-final-web.pdf>

Sucre, F. & Manning, A., (2016). El potencial del aprendizaje móvil en América Latina. [Blog] The Dialogue Leadership for the Americas. Recuperado de: <https://www.thedialogue.org/blogs/2016/08/el-potencial-del-aprendizaje-movil-en-america-latina/?lang=es> [Accessed 22 April 2021].

“World Economic Forum”(2018). Preface. In Insight Report: The Future of Jobs Report 2018. Recuperado de https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf





EL BID TE ESCUCHA

Una iniciativa para que nuestras audiencias
nos cuenten qué quieren aprender

