



El empleo
es de todos

Mintrabajo

COMPETENCIAS MÁS DEMANDADAS POR LOS EMPLEADORES EN 2019



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS **ACERCA** AL
—TRABAJO—

COMPETENCIAS MÁS DEMANDADAS POR LOS EMPLEADORES EN 2019

INTRODUCCIÓN

Las competencias tienen vital importancia para el trabajador y para los empresarios, dado que su desarrollo permite que las personas se vuelvan más empleables cuando han adquirido educación y formación con cualificaciones básicas, que les permitan desarrollar diferentes labores con un alto desempeño, y para los empresarios es fundamental contar con el talento humano acorde a las necesidades de cada organización.

Es por esto que desde el Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral (GEIML) de la Unidad del Servicio Público de Empleo se ha generado durante los últimos años información que tiene como finalidad aportar insumos que permitan acercar a los colombianos a oportunidades de trabajo formal de manera democrática, equitativa y transparente, y a la vez, facilitar a los empresarios la vinculación del personal adecuado a las necesidades de sus organizaciones.

De acuerdo con lo anterior, este documento presenta los resultados de un ejercicio que tuvo como objetivo identificar, a partir del análisis de texto de las ofertas de empleo registradas durante 2019, las competencias más solicitadas por los empresarios a nivel nacional, con el ánimo de poner a disposición de los buscadores de empleo información que puede facilitar la adecuada consecución de un empleo.

¿QUÉ DICEN LAS OFERTAS DE EMPLEO SOBRE LAS COMPETENCIAS REQUERIDAS?

Para el Servicio Público de Empleo, las competencias son definidas como la facultad que tienen las personas para utilizar conocimientos, destrezas, habilidades personales, sociales y metodológicas en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal^{iv}. La importancia de las competencias radica en que permiten identificar lo que la persona sabe hacer y cómo se desempeña en relación con sus funciones, por lo que cada día cobra mayor importancia este tema en la búsqueda permanente, por parte de los empleadores, de personas con diversas características, para que se adapten a la dinámica del trabajo.



Dado lo anterior, el Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral realizó un segundoⁱⁱ ejercicio de identificación de las competencias más requeridas por los empleadores en Colombia durante 2019, con el objetivo de generar información útil para la toma de decisiones en diferentes instancias. Este proceso tomó como fuente de información el registro diario de ofertas laborales, el cual se construye con información que reportan los empresarios a través de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 129 de 2015, de la Unidad del SPE.

En este sentido, se realizó un ejercicio de minería de textoⁱⁱⁱ aplicado a un total de 1.888.992 ofertas de empleo (236.472 registros más que el año anterior), específicamente al campo de la

“descripción de la vacante” para encontrar las palabras que se presentaron con mayor frecuencia y que dan cuenta de las diferentes competencias solicitadas. Cada registro contiene un máximo de 4.000 caracteres con información detallada del perfil de la vacante que se desea suplir, las funciones generales, conocimientos y las destrezas requeridas.

Por consiguiente, se identificaron las palabras y duplas (parejas de palabras) que más se repitieron durante 2019, identificando aquellas que se encuentran relacionadas con algunas competencias.

Tomando como base este resultado y con la finalidad de encontrar un significado para este

ejercicio, se tomó una propuesta^{iv} de agrupación y taxonomía de competencias transversales y socioemocionales dispuestas por el Departamento Nacional de Planeación, con lo cual se logró categorizar y encontrar una relación de estas palabras con las competencias.

En consecuencia, una vez revisada cada una de las definiciones de las competencias, las palabras encontradas se clasificaron en 15 competencias, las cuales guardan una relación directa con su significado. En relación con el año anterior, se identificaron seis competencias adicionales: organización, compromiso, servicio, creatividad, flexibilidad y cooperación. (Ver tabla 1).

Tabla 1. Competencias según palabras

Palabras encontradas en Base de vacantes 2019	Competencias ^v
Negociación, soluciones, resolución.	Resolución
Comunicación, verbal, fluidez, asertiva.	Comunicación
Relaciones, interpersonales.	Relaciones
Liderazgo, líder, liderando, liderar.	Liderazgo
Proactivo, proactiva, dinámica, dinámicas, ganas, gestionar, ejecutar.	Proactividad
Análisis, analizar, investigación.	Análisis
Objetivos, objetivo, metas, resultados, logro, lograr, orientación, cumplir, cumpliendo.	Eficaz
Ofimática, ofimáticas, java, SQL, inventarios, SAP, Excel, Microsoft, Word, software, Office, programación, programa, programas, plataformas.	Informática
Inglés, bilingüe.	Gramática
Organizar, organización, orden.	Organización
Compromiso, comprometida, responsable, responsabilidad, responsabilidades.	Compromiso
Cliente, clientes, actitud, atender, disposición, servicio cliente.	Servicio
Creación.	Creatividad
Aprender.	Flexibilidad
Equipo trabajo.	Cooperación

Fuente: Elaboración realizada por el Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral.

HALLAZGOS



Este ejercicio permitió elaborar la clasificación de las 15 competencias al sumar la frecuencia de cada palabra dentro de la categorización de cada una de ellas. A continuación se presenta la clasificación obtenida:

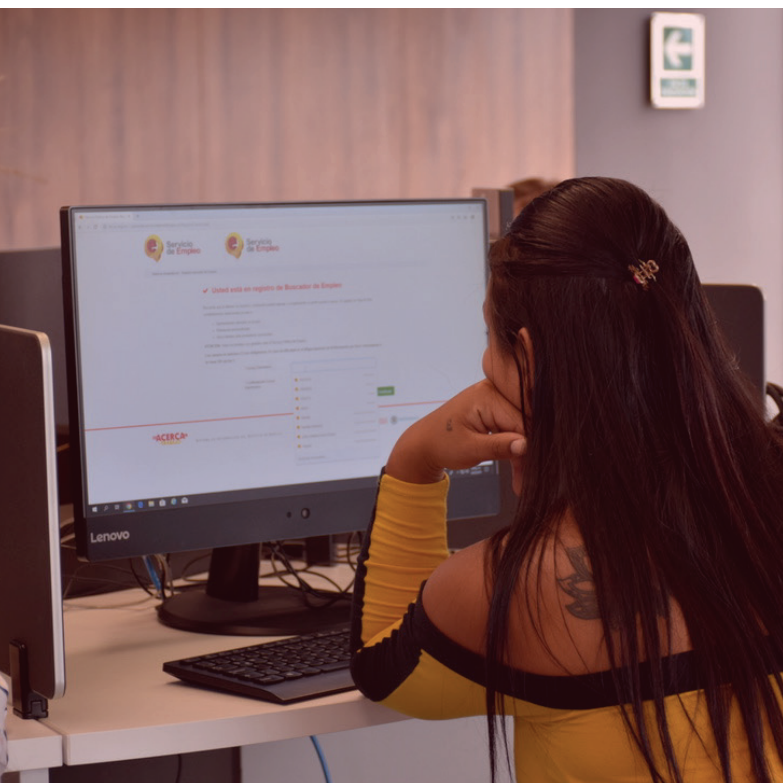
1. Servicio. Es definida como la capacidad para actuar con sensibilidad ante las necesidades de un cliente y/o conjunto de clientes, actuales o potenciales, externos o internos que se puedan presentar en la actualidad o en el futuro. (DNP, 2017), (frecuencia: 712.656).

2. Cooperación. Es la capacidad para elaborar con los demás, formar parte de un grupo y trabajar con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar, en conjunto, la estrategia organizacional, subordinar los intereses personales a los objetivos grupales. Implica tener expectativas

positivas respecto a los demás, comprender a los otros, y generar y mantener un buen clima de trabajo. (DNP, 2017), (frecuencia: 510.143).

3. Informática. Durante el ejercicio realizado se identificaron palabras que hacen referencia al manejo de programas relacionados con aplicaciones informáticas utilizadas en oficinas, como procesadores de texto y programas que permitan realizar tareas contables y financieras. De igual manera, se identificaron palabras relacionadas con el manejo de software específico, como lenguajes de programación para aplicaciones y sitios web (JAVA), lenguaje estándar e interactivo de acceso a bases de

datos relacionales que permite especificar diversos tipos de operaciones en ellas (SQL) y sistemas informáticos que les permitan a las empresas administrar sus recursos humanos, financieros, contables, productivos y logísticos (SAP), entre otros.



Esta competencia se reconoce como **informática** y se define como la capacidad para entender e interactuar con las plataformas que estén disponibles para poder cumplir con sus objetivos organizacionales o profesionales. Involucra usarlos adecuadamente y con asertividad, de acuerdo con la necesidad. (DNP, 2017), (frecuencia: 378.193).

4. Eficaz. Es la capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionar y formar personas, delegar, generar directrices,

planificar, diseñar, analizar información, movilizar recursos organizacionales, controlar la gestión, sopesar riesgos e integrar las actividades para lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización. (DNP, 2017), (frecuencia: 252.808).

5. Comunicación. Entendida como la capacidad para escuchar y entender al otro, para transmitir en forma clara y oportuna la información requerida por los demás, a fin de alcanzar los objetivos organizacionales y mantener canales de comunicación abiertos y redes de contacto formales e informales, que abarquen los diferentes niveles de la organización. (DNP, 2017), (frecuencia: 113.904).

6. Proactividad. Es la capacidad para actuar proactivamente y pensar en acciones futuras, con el propósito de crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Implica capacidad para concretar decisiones tomadas en el pasado y la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas de cara al futuro. (DNP, 2017), (frecuencia: 112.165).

7. Compromiso. Se entiende como la capacidad para sentir como propios los objetivos de la organización y cumplir con las obligaciones personales, profesionales y organizacionales. Capacidad para apoyar decisiones consustanciando por completo con el logro de objetivos comunes, y prevenir o superar obstáculos que interfieran con el logro de los objetivos del negocio. Implica

adhesión a los valores de la organización. (DNP, 2017), (frecuencia: 105.453).

8. Análisis. Se define como la capacidad para comprender una situación, identificar sus partes y organizarlas sistemáticamente, a fin de determinar sus interrelaciones y establecer prioridades para actuar. (DNP, 2017), (frecuencia: 84.726).



9. Organización. Capacidad para seguir un orden o metodología para realizar las cosas, se refiere a seguir una ruta definida para el logro de una tarea o función. (DNP, 2017), (frecuencia: 79.293).

10. Gramática. Esta competencia está relacionada con la capacidad que tiene una persona para producir enunciados gramaticales en una lengua (vocabulario,

formación de palabras y oraciones, pronunciación y semántica). Busca aprender y ve la importancia de un idioma extranjero. (DNP, 2017), (frecuencia: 68.826).

11. Resolución. Es definida como la capacidad de una persona para analizar diversas variantes u opiniones, considerar las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto en el negocio, para luego seleccionar la alternativa más adecuada, con el fin de lograr el mejor resultado en función de los objetivos organizacionales. Implica capacidad para ejecutar las acciones con calidad, oportunidad y conciencia acerca de las posibles consecuencias de la decisión tomada. (DNP, 2017), (frecuencia: 53.186).

12. Liderazgo. Es la capacidad para generar compromiso y lograr el respaldo de sus superiores, con miras a enfrentar con éxito los desafíos de la organización. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento y lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante. (DNP, 2017), (frecuencia: 45.313).

13. Relaciones. Se entiende como la capacidad para poder realizar contacto con el resto de las personas, con la intención de establecer una interacción recíproca en la que interviene la comunicación. (DNP, 2017), (frecuencia: 45.069).

14. Flexibilidad. Capacidad para identificar y comprender rápidamente los cambios en el entorno tanto interno como externo, transformar las debilidades en fortalezas, comprendiendo y valorando posturas distintas a las propias, modificando su propio enfoque en la medida que la situación cambiante lo requiera, promoviendo dichos cambios en su ámbito de actuación. (DNP, 2017), (frecuencia: 15.247).

15. Creatividad. Se refiere a la capacidad para idear soluciones nuevas y diferentes dirigidas a resolver problemas o situaciones que se presentan en el propio puesto, la organización y/o los clientes, con el objetivo de agregar valor a la organización. (DNP, 2017), (frecuencia: 14.189).

CONCLUSIÓN

Este ejercicio realizado permitió identificar y ranquear las competencias más solicitadas durante 2019 por los empleadores en el país, constituyéndose un insumo para mejorar el nivel de empleabilidad de los buscadores de empleo por medio de información que permita fortalecer sus competencias.

En este sentido, la información presentada en este artículo es un insumo fundamental para la toma de decisiones tanto en política pública como para los prestadores de la Unidad del SPE, al permitir dimensionar algunas características de personalidad y comportamientos que ayudan a generar un desempeño exitoso en un puesto de trabajo^{vi}.

PASO 1 BUSQUE SU PERFIL U OFERTA DE EMPLEO

Escriba su perfil o código de vacante y de Enter.

Ejemplo: "Mensajero"

No utilice tildes por favor.

ATENCIÓN: la búsqueda se reinicia después de 5 min de inactividad

PASO 2

Seleccione los filtros que desee de acuerdo con búsqueda.

Nivel Estudios (Texto) Prestador (Texto) Teletrabajo (Texto)

Rango Salarial (Texto) Tipo Contrato (Texto)

PASO 3

El mapa resalta los departamentos con las ofertas de acuerdo con los pasos 1 y 2.

A continuación seleccione el departamento en el mapa y/o ciudad en la tabla.

Departamento (Texto)

Resultados

Seleccione la oferta de su interés de click en el enlace y allí puede ir directamente a la página de la publicación.

Los logos que aparecen en la sección "Enlaces" corresponden a las prestaciones autorizadas que tienen la vacante registrada.

Seleccione el de su preferencia.

Ofertas de empleo hoy en Colombia de su búsqueda

81.740

Cantidad de ofertas de empleo en el departamento seleccionado

81.740

BOGOTÁ, D.C.	39.903
MEDELLÍN	10.608
CALI	5.608
BARRANDILLA	2.138
BUCARAMANGA	1.804
PEREIRA	1.538
CARTAGENA DE INDIAS	993
FUNZA	716
RIONEGRO, ANT	677
VILLAVICENCIO	588
IBAGUÉ	566
MANIZALES	566
VACANTES PARA TODO EL T...	537
PALMIRA	526
CHÍA	504
CUCUTÁ	448
MOSQUERA, CUN	423

ANEXOS

Anexo 1. Competencias según frecuencia

Competencia	Frecuencia
Servicio	712.656
Cooperación	510.143
Informática	378.193
Eficaz	252.808
Comunicación	113.904
Proactividad	112.165
Compromiso	105.453
Análisis	84.726
Organización	79.293
Gramática	68.826
Resolución	53.186
Liderazgo	45.313
Relaciones	45.069
Flexibilidad	15.247
Creatividad	14.189

Fuente: Elaboración realizada por el Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral.

REFERENCIAS

DNP. (2017). Propuesta de Agrupación y Taxonomía de Competencias Transversales y Socioemocionales. Bogotá.

i Decreto 2852 de 2013, por medio del cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del mecanismo de protección al cesante.

ii El Primer ejercicio fue realizado a las vacantes publicadas durante 2018, e identificó nueve competencias: resolución, comunicación, relaciones, liderazgo, proactividad, análisis, eficaz, informática y gramática.

iii Para este análisis de texto se realizaron dos pasos: a) Gestión, almacenamiento y arreglo de datos: tomando la base de vacantes nacional para 2019 se transforma a una estructura de datos, se utilizan métodos para arreglar los caracteres especiales más evidentes de la base, se eliminan columnas innecesarias para el análisis y registros duplicados; finalmente, a partir de la identificación de las zonas geográficas, se genera una base de carácter nacional. b) Análisis de texto: se elimina la puntuación, los números de las variables, se construye la lista de palabras de interés que identifican las competencias. Con base en las palabras de interés, se realiza el análisis de texto utilizando la base nacional de vacantes 2019.

iv Informe No. 2, revisión de listado de competencias transversales socioemocionales y realizar filtro, depuración y homologación, agrupación acorde a referentes internacionales. Ángela María Urbano Murcia, Consultor DNP. Bogotá. 2017

v Tomado de la Propuesta de Agrupación y Taxonomía de Competencias Transversales y Socioemocionales. DNP, 2017. Página 57.

vi Alles, M. (2015). Diccionario de Comportamientos. La trilogía. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS ACERCA AL
—TRABAJO—

Unidad del Servicio Público de Empleo
Tel: (1) 756 0009
Carrera 69 # 25B - 44, Piso 7
Bogotá D.C, Colombia