



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

Competencias más demandadas por los empleadores en el departamento del Meta

Este boletín, hace parte de una serie de documentos con información de las competencias más demandadas por los empleadores en el país, que han sido elaborados por el Grupo de Estudio del Mercado Laboral de la Unidad del SPE, en los cuales se identificó la necesidad de contar con información desagregada a nivel territorial.

Este ejercicio tiene como objetivo identificar las competencias transversales y digitales más solicitadas por los potenciales empleadores en el departamento del Meta, con el ánimo de poner a disposición de los prestadores del SPE, buscadores de empleo y de todo aquel interesado, información que puede facilitar la adecuada consecución de un empleo en este territorio.

Esta información es fundamental, dado que aporta insumos que permitirán acercar a los colombianos a mejores oportunidades de trabajo formal de manera democrática, equitativa y transparente, y a la vez, facilitar a los potenciales empleadores la vinculación de personal adecuado a las necesidades de sus organizaciones.

A continuación, se presentan los resultados encontrados entre enero y mayo de 2022, los cuales tomaron como fuente de información el registro diario de ofertas laborales, que se construye con información que reportan los potenciales empleadores 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.

Para el presente análisis, se realizó un ejercicio de minería de textoⁱ aplicado a un total de **26.851** ofertas de empleo, específicamente al campo “*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.

En consecuencia, se identificaron las palabras que más se repitieron en este periodo en las ofertas de empleo en el departamento del Meta, con la finalidad de identificar aquellas que se encuentran relacionadas con competencias transversales y digitales.

Tomando como base este resultado, las palabras se clasificaron dentro de la propuestaⁱⁱ 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 diferentes competencias.



El empleo
es de todos

Mintrabajo



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. (Ver tabla 1)

Tabla 1. Competencias transversales según palabras

Competencias ⁱⁱⁱ	Palabras encontradas en las ofertas de empleo registradas
Resolución	Negociación, soluciones, resolución, solución, problemas.
Comunicación	Comunicación, verbal, fluidez, asertiva, redacción, comunicativas.
Relaciones	Relaciones, interpersonales, interpersonal.
Liderazgo	Liderazgo, líder, liderando, liderar.
Proactividad	Proactivo, proactiva, dinámica, dinámicas, ganas, gestionar, ejecutar, dinámico.
Análisis	Análisis, analizar, investigación, analítico, metodologías, analista, analítica.
Eficaz	Objetivos, objetivo, metas, resultados, logro, lograr, cumplir, cumpliendo, productividad, productiva.
Gramática	Inglés, bilingüe, idioma, english, francés.
Organización	Organizar, organización, orden, seguimiento, organizado, ordenado.
Compromiso	Compromiso, comprometida, responsabilidad, responsabilidades, constante, responsable.
Servicio	Cliente, clientes, actitud, atender, disposición, servicio, atención.
Creatividad	Creación, creativa, creativo, creatividad, crear, creativas.
Flexibilidad	Aprender, aprendizaje, aprendo, paciente.
Cooperación	Equipo, trabajo, colaboradores, colaboración.
Ética	Valores, honestidad, valor, éticos, ético, lealtad, leal, honradez.

Fuente: Ofertas de empleo registradas Unidad del SPE

Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral





Para agrupar las palabras que tenían relación con las competencias digitales se tomaron en cuenta las siguientes categorías (ver tabla 2):

Tabla 2. Competencias digitales según palabras

Competencia digital	Palabras
Conocimiento digital básico	Software, telecomunicaciones, virtual, redes, tecnología, web, digitalización, informáticos, informática, comunicaciones.
Conocimiento ofimático	Ofimática, ofimáticas, Excel, Word, Microsoft, Linux, Windows, office, internet.
Conocimiento programas específicos	Oracle, Project, framework, SAP, AutoCAD, Photoshop, adobe, Azure.
Lenguaje	Python, php, JavaScript, SQL, java, HTML.
Prácticas y procesos	Scrum, devops.
Habilidades digitales	Blockchain, inteligencia artificial, diseño UX, big data, Procesamiento lenguaje natural, ciencia datos, tecnologías información, plataformas digitales.

Fuente: Elaboración Grupo de Estudio del Mercado Laboral

Hallazgos

Este ejercicio permitió elaborar la clasificación de las 15 competencias y establecer su frecuencia, es decir, la cantidad de veces que aparece la competencia en cada vacante. A continuación, se presenta la clasificación obtenida:

1. **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) **(14.973 ofertas de empleo)**
2. **Servicio.** Es definida como la capacidad para actuar con sensibilidad ante las necesidades que 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) **(6.686 ofertas de empleo)**
3. **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

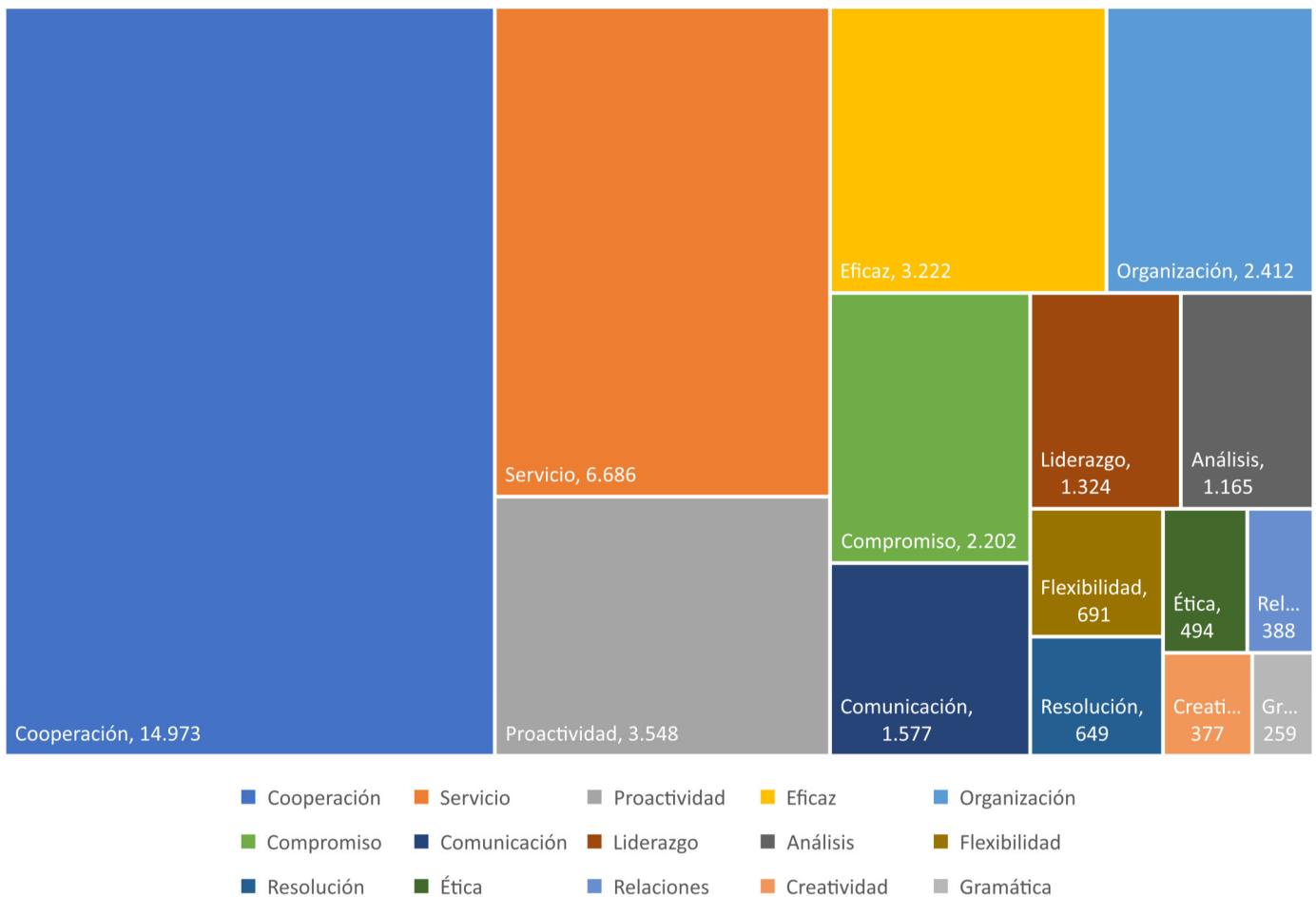




Unidad del
**Servicio
de Empleo**

oportunidades o soluciones a problemas de cara al futuro. (DNP, 2017) (**3.548 ofertas de empleo**)

Gráfico 1. Competencias transversales y socioemocionales en el departamento del Meta



Fuente: Registro diario de ofertas laborales Unidad del SPE
Elaboración Grupo de Estudio del Mercado Laboral

- 4. Eficacia.** Es la capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionar y formar personas, delegar, generar directrices, planificar, diseñar, analizar información, movilizar recursos organizacionales, controla la gestión, sopesar riesgos e integrar las actividades de



**El empleo
es de todos**

Mintrabajo



manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización. (DNP, 2017) **(3.222 ofertas de empleo)**

5. **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) **(2.412 ofertas de empleo)**
6. **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) **(2.202 ofertas de empleo)**
7. **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) **(1.577 ofertas de empleo)**
8. **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) **(1.324 ofertas de empleo)**
9. **Análisis.** Se define como la capacidad para comprender una situación, identifica sus partes y organizarlas sistemáticamente, a fin de determinar sus interrelaciones y establecer prioridades para actuar. (DNP, 2017) **(1.165 ofertas de empleo)**
10. **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 a medida que la situación cambiante lo requiera promoviendo dichos cambios en su ámbito de actuación. (DNP, 2017) **(691 ofertas de empleo)**
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) **(649 ofertas de empleo)**

- 12. Ética.** Esta competencia se define como la capacidad para sentir y obrar en todo momento de acuerdo con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales y el respeto a las políticas organizacionales. Implica sentir y obrar de este modo en todo momento, tanto en la vida profesional y laboral como en la vida privada, aun en forma contraria a intereses propios, del sector y/o de la organización a la cual se pertenece. (DNP, 2017) **(494 ofertas de empleo)**
- 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 donde interviene la comunicación. (DNP, 2017) **(388 ofertas de empleo)**
- 14. 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) **(377 ofertas de empleo)**
- 15. 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. En esta competencia se identificaron palabras relacionadas con el bilingüismo principalmente en idioma inglés y francés. (DNP, 2017) **(259 ofertas de empleo)**

De igual manera, este ejercicio permitió identificar las competencias digitales más solicitadas durante este periodo. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - UNESCO^{iv}, las habilidades digitales se definen como una gama de habilidades para usar dispositivos digitales, aplicaciones de comunicación y redes para acceder y administrar información. Estas permiten que las personas creen y compartan contenido digital, se comuniquen, colaboren y resuelvan problemas para una realización personal eficaz y creativa en la vida, el aprendizaje, el trabajo y las actividades sociales en general.

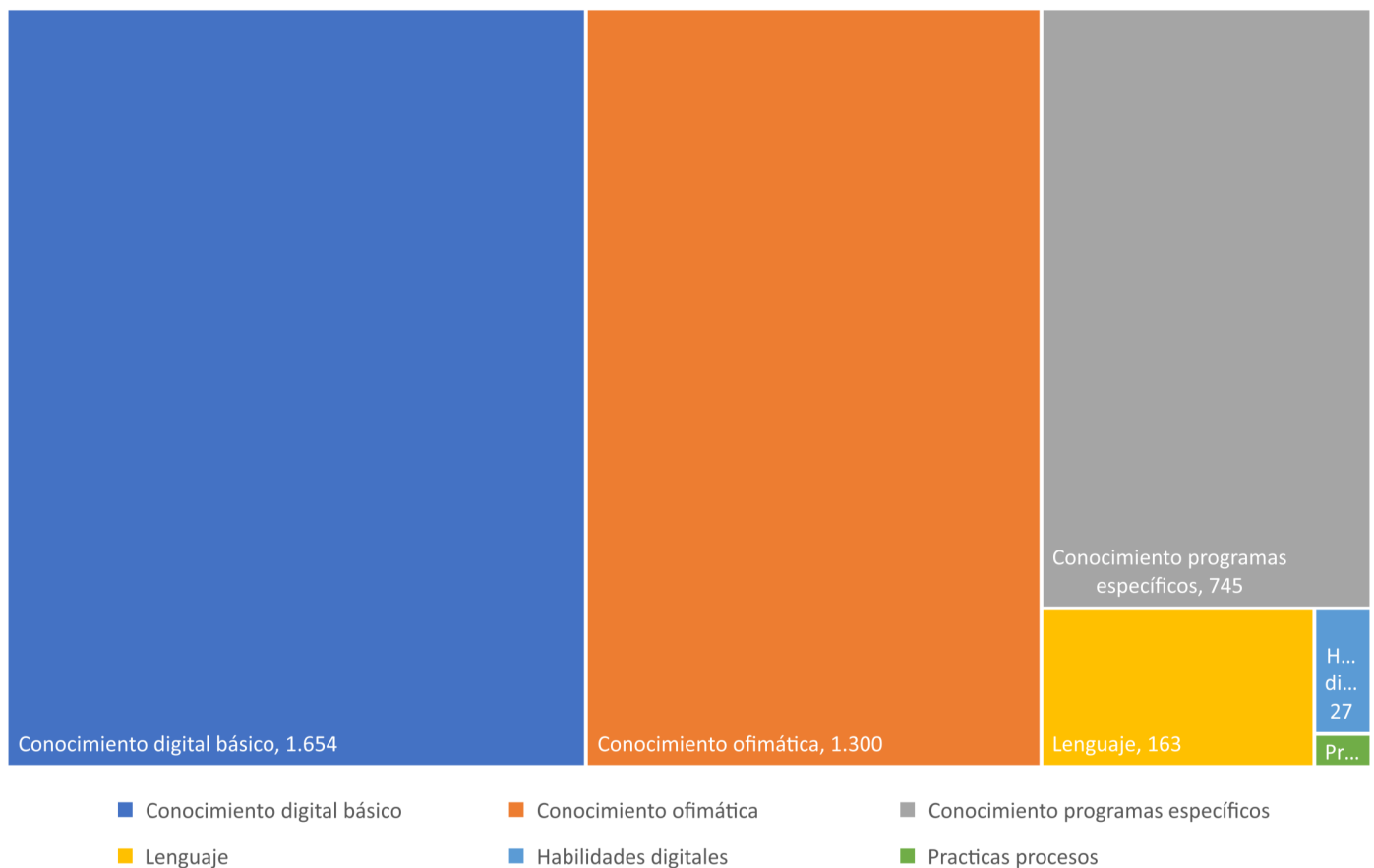
Es importante mencionar que la identificación de las competencias digitales se realiza para las ocupaciones asociadas a un nivel de competencia tres y cuatro según la agrupación de niveles de competencia de la CIUO, que entiende el nivel de competencias en función de la complejidad y





diversidad de tareas y cometidos cuyo desempeño corresponde a una ocupación. Las ocupaciones correspondientes al nivel de competencias tres suelen comprender el desempeño de tareas técnicas y prácticas complejas que exigen un conjunto de conocimientos de hechos, técnicos y de procedimientos en un área especializada; por su parte, las ocupaciones del nivel de competencia cuatro suelen abarcar el desempeño de tareas que exigen la solución de problemas complejos y la adopción de decisiones, sobre la base de un amplio conocimiento teórico y fáctico en una especialización determinada.

Gráfico 2. Competencias digitales en el departamento del Meta



Fuente: Registro diario de ofertas laborales Unidad del SPE
Elaboración Grupo de Estudio del Mercado Laboral

Con base en este resultado, desde el Grupo de Estudio del Mercado Laboral se clasificaron las palabras dentro de seis categorías, las cuales fueron definidas teniendo en cuenta los ejercicios previos





realizados desde esta dependencia, con lo cual se ha logrado realizar esta clasificación facilitando su interpretación. Es necesario mencionar, que este es un ejercicio en construcción y en el futuro estas categorías pueden cambiar.

Estas categorías son conocimiento digital básico, conocimiento ofimático, conocimiento en programas específicos, lenguaje, prácticas y procesos, y habilidades digitales dentro de las cuales se clasificaron las siguientes palabras: (ver tabla 2)

1. **Conocimiento digital básico:** hace referencia a aquellas habilidades funcionales básicas necesarias para hacer un uso elemental de dispositivos digitales, aplicaciones en línea y el manejo de tecnologías de la información, pero de una manera muy general y sin hacer referencia al manejo de algún software o hardware específico. (**1.654 ofertas de empleo**). Con relación a la competencia de conocimiento digital básico se encontró que se presentaron con mayor frecuencia las palabras redes, web, software, tecnológica y comunicaciones. (Ver tabla 3)

Tabla 3. Competencias conocimiento digital básico según ofertas de empleo

Competencia conocimiento digital básico	Palabras	Ofertas de empleo
Conocimiento digital básico	Redes	718
	Web	354
	Software	323
	Tecnológica	176
	Comunicaciones	169
	Tecnología	156
	Telecomunicaciones	111
	Virtual	101
	Computador	38
	Informática	32
	Informáticos	16
	Digitalización	9

Fuente: Elaboración Grupo de Estudio del Mercado Laboral

2. **Conocimiento ofimático:** se refiere a competencias relacionadas con la combinación de software y hardware que tiene la finalidad de automatizar, registrar de forma digital diferente información necesaria para llevar a cabo diferentes procesos de una manera adecuada como los son procesadores de texto, hojas de cálculo, sistemas operativos para





computadoras y el manejo de internet. (**1.300 ofertas de empleo**). Con relación a esta competencia se encontró como palabras relacionadas con el manejo de Excel, office, ofimática, Word y Microsoft tuvieron mayor frecuencia en las ofertas de empleo. (Ver tabla 4).

Tabla 4. Competencias conocimiento ofimático según ofertas de empleo

Competencia conocimiento ofimático	Palabras	Ofertas de empleo
Conocimiento ofimático	Excel	761
	Office	434
	Ofimática	273
	Word	178
	Microsoft	69
	Internet	29
	Windows	28
	Linux	4

Fuente: Elaboración Grupo de Estudio del Mercado Laboral

3. **Conocimiento programas específicos:** hace referencia al uso de algún software específico para el desarrollo de alguna actividad concreta. (**745 ofertas de empleo**). En este periodo se destacó la búsqueda específica de talento humano con conocimientos en (ver tabla 5):

Project: es un software de administración de proyectos y programas de proyectos para asistir a administradores de proyectos en el desarrollo de planes, asignación de recursos a tareas, dar seguimiento al progreso, administrar presupuesto y analizar cargas de trabajo. (486 ofertas de empleo).

SAP: es un sistema de información que permiten gestionar las diferentes acciones de una empresa, sobre todo las que tienen que ver con producción, logística, inventarios, envíos y contabilidad. (1 65 ofertas de empleo)

Autocad: software de diseño asistido por computadora utilizado para dibujo 2D y modelado 3D. (990 ofertas de empleo)

PhotoShop: herramienta de edición de imágenes y fotografía, un programa que se utiliza en PC para retocar fotos y hacer montajes de carácter profesional. (8 ofertas de empleo)





Framework: es un marco o esquema de trabajo generalmente utilizado por programadores para realizar el desarrollo de software. Utilizar un framework permite agilizar los procesos de desarrollo ya que evita tener que escribir código de forma repetitiva, asegura unas buenas prácticas y la consistencia del código. (4 ofertas de empleo)

Adobe: programas de edición de páginas web, vídeo e imagen digital. (4 ofertas de empleo)

Oracle: Es una plataforma que sirve para la construcción o poder manejar de manera efectiva los sistemas de bases de datos. (2 ofertas de empleo)

Tabla 5. Competencias en conocimiento en programas específicos según ofertas de empleo

Competencia programas específicos	Palabras	Ofertas de empleo
Conocimiento programas específicos	Project	486
	Sap	165
	Autocad	124
	Photoshop	8
	Framework	4
	Adobe	4
	Oracle	2

Fuente: Elaboración Grupo de Estudio del Mercado Laboral

4. **Lenguaje:** un lenguaje de programación es un conjunto de símbolos y códigos usados para orientar la programación de estructuras en el desarrollo web. **(163 ofertas de empleo)** Durante este periodo se destacó la búsqueda específica de talento humano con conocimientos en (ver tabla 6):

Phyton: es un lenguaje de programación multiparadigma, ya que soporta parcialmente la orientación a objetos, programación imperativa y, en menor medida, programación funcional. Es un lenguaje interpretado, dinámico y multiplataforma. (85 ofertas de empleo)

Java: es un tipo de lenguaje de programación y una plataforma informática. Se constituye como un lenguaje orientado a objetos, su intención es permitir que los desarrolladores de aplicaciones escriban el programa una sola vez y lo ejecuten en cualquier dispositivo. (59 ofertas de empleo)





SQL: es un lenguaje de dominio específico utilizado en programación, diseñado para administrar, y recuperar información de sistemas de gestión de bases de datos relacionales. (23 ofertas de empleo)

Php: es un lenguaje de programación de uso general que se adapta especialmente al desarrollo web. (12 ofertas de empleo)

JavaScript: es un lenguaje de programación o de secuencias de comandos que permite implementar funciones complejas en páginas web (8 ofertas de empleo)

HTML: hace referencia al lenguaje de marcado para la elaboración de páginas web. Es un estándar que sirve de referencia del software que conecta con la elaboración de páginas web en sus diferentes versiones, define una estructura básica y un código (denominado código HTML) para la definición de contenido de una página web, como texto, imágenes, videos, juegos, entre otros. (8 ofertas de empleo)

Tabla 6. Competencias en lenguaje según ofertas de empleo

Competencia en lenguaje	Palabras	Ofertas de empleo
Lenguaje	Python	85
	Java	59
	Sql	23
	Php	12
	JavaScript	8
	HTML	8

Fuente: Elaboración Grupo de Estudio del Mercado Laboral

5. **Prácticas y procesos:** esta categoría está relacionada con procesos y prácticas que ayudan al desarrollo de buenas prácticas tendientes a las mejoras de estos. (**7 ofertas de empleo**). En este periodo se destacó la búsqueda específica de talento humano con conocimientos en (ver tabla 7):

Devops: es un conjunto de prácticas que agrupan el desarrollo de software (Dev) y las operaciones de TI (Ops). Su objetivo es hacer más rápido el ciclo de vida del desarrollo de software y proporcionar una entrega continua de alta calidad. DevOps es una práctica complementaria al desarrollo de software ágil; esto debido a que varias de las características de DevOps provienen de la metodología Agile (término en inglés para la metodología de desarrollo ágil). (4 ofertas de empleo)





Scrum: es un proceso en el que se aplican de manera regular un conjunto de buenas prácticas para trabajar colaborativamente, en equipo, y obtener el mejor resultado posible de un proyecto. Estas prácticas se apoyan unas a otras y su selección tiene origen en un estudio de la manera de trabajar de equipos altamente productivos.

En Scrum se realizan entregas parciales y regulares del producto final, priorizadas por el beneficio que aportan al receptor del proyecto. Por ello, Scrum está especialmente indicado para proyectos en entornos complejos, donde se necesita obtener resultados pronto, donde los requisitos son cambiantes o poco definidos, donde la innovación, la competitividad, la flexibilidad y la productividad son fundamentales.

Scrum también se utiliza para resolver situaciones en que no se está entregando al cliente lo que necesita, cuando las entregas se alargan demasiado, los costes se disparan o la calidad no es aceptable, cuando se necesita capacidad de reacción ante la competencia, cuando la moral de los equipos es baja y la rotación alta, cuando es necesario identificar y solucionar ineficiencias sistemáticamente o cuando se quiere trabajar utilizando un proceso especializado en el desarrollo de producto. (3 ofertas de empleo)

Como se observa en esta definición, este proceso no es utilizado únicamente en temas digitales. Sin embargo, se ha podido identificar que es utilizada en desarrollo de software, razón por la cual fue incluida en esta categoría.

Tabla 7. Competencias en prácticas y procesos según ofertas de empleo

Competencia en prácticas y procesos	Palabras	Ofertas de empleo
Prácticas y procesos	Devops	4
	Scrum	3

Fuente: Elaboración Grupo de Estudio del Mercado Laboral

6. **Habilidades digitales:** hace referencia a aquellos conocimientos específicos relacionados con la adopción de nuevas tecnologías y adaptación al cambio e innovación. **(27 ofertas de empleo)** En este periodo se destacó la búsqueda específica de talento humano con conocimientos en (ver tabla 8):





Big Data: Los macrodatos, también llamados datos masivos, inteligencia de datos, datos a gran escala o big data, es un término que hace referencia a conjuntos de datos tan grandes y complejos que precisan de aplicaciones informáticas no tradicionales de procesamiento de datos para tratarlos adecuadamente. (14 ofertas de empleo)

Plataformas digitales: es una herramienta de carácter digital que tiene dos características principales: a) a través de ella se ofrecen productos y servicios (por ejemplo, mercados digitales, motores de búsqueda, sistemas de pago, etc.); y b) facilitan la interacción, mediante el servicio provisto y a través de Internet, entre dos o más conjuntos de usuarios diferentes pero interdependientes (pueden ser empresas, individuos, Administraciones Públicas o instituciones de cualquier tipo). (7 ofertas de empleo)

Tecnologías de la información: las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), son el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios; que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como: voz, datos, texto, video e imágenes. (5 ofertas de empleo)

Inteligencia artificial IA: se refiere a los sistemas o las máquinas que imitan la inteligencia humana para realizar tareas y que tienen la capacidad de mejorar iterativamente a partir de la información que recopilan. La IA se manifiesta de varias formas. (1 ofertas de empleo)

Tabla 8. Competencias en habilidades digitales

Competencia en habilidades digitales	Palabras	Ofertas de empleo
Habilidades digitales	Big_Data	14
	Plataformas digitales	7
	Tecnologías Información	5
	Inteligencia artificial IA	1

Fuente: Elaboración Grupo de Estudio del Mercado Laboral





Unidad del
**Servicio
de Empleo**

Conclusiones

Es importante tener insumos para visualizar cómo las competencias digitales, cada día cobran mayor importancia y protagonismo a la hora propender por el mejoramiento de los niveles de empleabilidad de los buscadores de empleo en el país.

Para el caso del departamento del Meta, llama la atención que las competencias digitales básicas y las relacionadas con ofimática se presentaron con mayor prevalencia en el ejercicio de análisis de texto realizado en la demanda laboral en el departamento en el periodo analizado, lo que deja ver una importante oportunidad para la orientación ocupacional en el sentido de propender por la formación y el fortalecimiento de este tipo de competencias en los buscadores de empleo.

Por otro lado, se puede ver que el manejo específico de programas y el conocimiento de distintos lenguajes y herramientas de programación y, en general, las relacionadas con evoluciones de la tecnología también deben ser tenidas en cuenta para que, desde el perfil base de los buscadores, se busque potencializar, sin importar sus niveles de formación académica, experiencia y formación previa.

A partir de lo anterior, la Unidad del SPE mantiene su interés en poder estudiar este tipo de información, de tal manera que, como ya se anotó, facilite a los interesados, por un lado, obtener un empleo acorde a sus necesidades y expectativas y por otro, logra incorporar en las organizaciones ese recurso humano, competente y preparado para cumplir los objetivos de un empleo.



**El empleo
es de todos**

Mintrabajo



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

Referencias

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

ⁱ Las competencias son identificadas por medio de un ejercicio de minería de texto aplicado al campo descripción de las ofertas de empleo registradas para encontrar las palabras que se relacionan con cada competencia de acuerdo a un diccionario de competencias que es creado a partir de una categorización definida por el Grupo de Estudio del Mercado Laboral de la Unidad del SPE, donde las palabras se ubican en la competencia que mayor exprese su significado. El campo descripción de la oferta de empleo contiene un máximo de 4000 caracteres con información detallada del perfil de la vacante que se desea suplir, las funciones generales, conocimientos y destrezas requeridas.

ⁱⁱ 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. El departamento del Bogotá. 2017

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

^{iv} UNESCO. 2021. Digital skills critical for jobs and social inclusion. [online] Available at: <<https://en.unesco.org/news/digital-skills-critical-jobs-and-social-inclusion#:~:text=Digital%20skills%20are%20defined%20as,to%20access%20and%20manage%20information.>> [Accessed 28 May 2021].

^v Las definiciones de las competencias digitales presentadas en este documento son tomadas de las páginas web de cada uno de los desarrolladores del software.



**El empleo
es de todos**

Mintrabajo