

Resumen de casos

Caso	Rol	Ocupación	Justificación
1	Intermediación laboral	Desarrolladores Web y multimedia	Asesoría pertinente en el registro de vacantes. -Estandarización de vacantes y comprensión de las necesidades de talento humano - Diseñar servicios especializados
2	Gestor empresarial	Desarrolladores Web y multimedia	- Completar, complementar y estandarizar la información del registro de vacantes. - Top 31 en demanda 2023
3	Orientador laboral	Supervisores de tiendas y almacenes	- Validar el proceso de creación de las hojas de vida de los orientados. - Generar referentes para el fortalecimiento de los perfiles laborales. - Ampliar las oportunidades de búsqueda y preselección de los oferentes. - Top 15 en demanda 2023.
4	Intermediador laboral	Auxiliar de cocina	- Incrementar el número de perfiles que pueden ser preseleccionados. - Validar los perfiles laborales preseleccionados. - Top 11 en demanda 2023
5	Orientador laboral	Diseñadores de imágenes computarizadas e interacción digital	- Validar el proceso de creación de las hojas de vida de los orientados. - Generar referentes para el fortalecimiento de los perfiles laborales. - Ampliar las oportunidades de búsqueda y preselección de los oferentes. - Top 1 en demanda 2023.
6	Intermediador laboral	Auxiliares de almacén y pesaje	- Incrementar el número de perfiles que pueden ser preseleccionados. - Validar los perfiles laborales preseleccionados. - Top 9 en demanda 2023

7	Orientador laboral	Auxiliares de enfermería	Validar el proceso de creación de las hojas de vida de los orientados. - Generar referentes para el fortalecimiento de los perfiles laborales. - Ampliar las oportunidades de búsqueda y preselección de los oferentes. - Top 15 en demanda 2023.
8	Intermediador laboral	Asistente administrativo	- Incrementar el número de perfiles que pueden ser preseleccionados. - Validar los perfiles laborales preseleccionados. - Top 9 en demanda 2023
9	Gestor empresarial	Centro de llamadas	-Asesoría pertinente en el registro de vacantes. -Estandarización de vacantes y comprensión de las necesidades de talento humano - Diseñar servicios especializados
10	Gestor empresarial	Matemáticos, actuarios y estadísticos	- Completar, complementar y estandarizar la información del registro de vacantes. - Top 340 en demanda 2023 (de casi 700)

Caso 1

La empresa su casa del diseño, ubicada en el municipio de Quibdó, solicita los servicios de la agencia de empleo para registrar la siguiente vacante:

VACANTE: la búsqueda DISEÑADOR(A) WEB Y MULTIMEDIA

- Salario: rango salarial de \$1.300.000 A \$1.500.000 según experiencia + Prestaciones de Ley
- Tipo de contrato: Indefinido
- Horario: lunes a sábado Híbrido
- Requisitos del cargo:
- Nivel educativo: TÉCNICO EN SISTEMAS, TÉCNICO EN DOCUMENTACIÓN.
- Experiencia laboral: 6 mes en cargos similares

Funciones del cargo: Estamos en búsqueda de un documentador/a de proyectos de software con conocimientos en paquetes ofimáticos, con un buen manejo de Excel y habilidades organizativas excepcionales para apoyar en la gestión de proyectos mediante la documentación de actas de reuniones, creación de documentos y seguimiento a las actividades de los proyectos. listado de responsabilidades:

- Documentar actas de reuniones de manera precisa y completa, capturando discusiones, decisiones y acciones acordadas.
- Crear documentos técnicos y no técnicos, como manuales de usuario, guías de instalación, informes de progreso del proyecto, entre otros.
- Apoyar en la programación de agendas para reuniones de proyectos, asegurando la disponibilidad de recursos clave y la cobertura de temas relevantes.
- Realizar la identificación y gestión de riesgos y problemas del proyecto, documentando adecuadamente las acciones tomadas.
- Participar en reuniones de revisión de proyectos para proporcionar información actualizada y contribuir con ideas para la mejora continua.
- Organizar el archivos de documentos y registros de proyectos para facilitar el acceso y la referencia.

Perfiles de candidatos/as

PERFIL 1. Tecnólogo en Producción Multimedia con más de 4 años de experiencia en el campo. Poseo habilidades avanzadas en diversas herramientas digitales, incluyendo Adobe Suite (Illustrator, Photoshop, Lightroom), Figma, WordPress y Google Analytics. Además, cuento con formación en Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TICS). Mi experiencia se centra en el diseño de piezas gráficas de alta calidad, brindando soporte y cobertura en eventos en tiempo real, así como en la edición y mejora de material fotográfico y de marca. Brindando un servicio de atención al cliente excepcional y generando informes detallados sobre los eventos llevados a cabo. Proactivo y orientado a resultados, con una sólida capacidad analítica, disfruto trabajando en proyectos creativos

que desafíen mis habilidades, enfocado en encontrar soluciones innovadoras y eficientes para cada desafío que se presente

PERFIL 2: Técnico en sistemas, con 2 años de experiencia en áreas relacionadas, con formación adicional en gestión de proyectos audiovisuales. La experiencia se centra en el diseño de piezas gráficas y edición de videos, con habilidades y destrezas para el servicio de atención al cliente. Proactivo y orientado a resultados, con una sólida capacidad analítica, disfruto trabajando en proyectos creativos que desafíen mis habilidades, enfocado en encontrar soluciones innovadoras y eficientes para cada desafío que se presente.

¿Según la CUOC cual de los dos perfiles se ajusta a los requerimientos de la vacante? y porque ?

¿Qué proceso realizaría para mejorar el perfil del o la candidata? y

¿Qué recomendación le haría a la empresa en caso de que ninguno de los perfiles se ajuste a la necesidad?

Caso 2

Una empresa dedicada a los servicios en la nube, especializada en ofrecer soluciones innovadoras para la creación y gestión de contenido multimedia, busca registrar una vacante clave a través de una agencia de empleo reconocida. La necesidad surge del crecimiento sostenido y la demanda creciente de sus servicios, por lo que se requiere un profesional altamente calificado que contribuya al desarrollo de plataformas de contenido multimedia. Este crecimiento ha llevado a la necesidad de expandir su equipo técnico con profesionales que no solo tengan experiencia en programación web, sino que también posean habilidades específicas en tecnologías relacionadas con la nube y el manejo de contenido multimedia.

Ante el interés de la empresa, la agencia de empleo solicita la información de la vacante a la empresa, la cual responde inmediatamente ante la necesidad de vincular a su nuevo empleado. No obstante, el gestor empresarial encargado nota que la información suministrada por la empresa no es específica porque solo menciona en la descripción que “se necesita un programador web con tres años de experiencia”, sin ningún tipo de información adicional que le permita realizar el proceso de búsqueda y preselección de manera más asertiva. El gestor sabe que, para que la agencia de empleo pueda realizar una búsqueda y preselección efectiva, es crucial que la descripción de la vacante sea más detallada y específica. Al leer el resto de la descripción, el gestor nota que se hace referencia a la modalidad de contratación, el salario y el horario de trabajo.

Preguntas: según el contexto y la información suministrada:

1. ¿Cómo la información de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) le podría servir de referencia al gestor empresarial?
2. ¿Qué perfil o qué denominaciones podrían servirle al gestor para ayudar a la empresa definir mejor el puesto de trabajo vacante?
3. ¿Qué tipo de preguntas podría hacer el gestor empresarial para detallar el perfil laboral demandado por la empresa?

Caso 3

Una persona de 45 años registra 6 meses desempleada. Estudió administración de empresas y su última experiencia laboral fue como supervisor de almacén de abarrotes en una organización que distribuye alimentos al por mayor, cargo en el que se desempeñó durante los últimos 12 años. Dado el período de cesación prolongada que presenta, acude

a una agencia de empleo en busca de ayuda para encontrar un nuevo trabajo, dado que sus búsquedas individuales le han generado frustración al no encontrar oportunidades como administrador de empresas para empresa de distribución de abarrotes.

El orientador laboral de la agencia que lo atiende identifica de inmediato varias dificultades. Por una parte, el orientado no sabe cómo plantear su hoja de vida, ni cómo describir adecuadamente su competencias y habilidades, toda vez que se centra únicamente en las actividades que realizaba en su última experiencia laboral. Por otra, encuentra una persona que se siente inseguro y desmotivado por el panorama del mercado laboral, con una percepción pesimista frente a las oportunidades que puede llegar a encontrar dada su edad. El orientador laboral, aunque se encuentra motivado y dispuesto a ayudar, necesita un referente para guiar adecuadamente el perfilamiento laboral de la persona dada la información suministrada.

Preguntas: según el contexto y la información suministrada:

1. ¿Cómo el uso de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) puede ayudar a especificar mejor las competencias y responsabilidades del orientador en su hoja de vida?
2. ¿Qué perfil ocupacional podría servir de referente al orientador?

3. ¿Con qué tipo de preguntas podría hacer el orientador validar y ampliar el perfil laboral del usuario?
4. ¿Qué denominaciones podría sugerir el orientador para mejorar los resultados de la búsqueda de empleo?

Caso 4

Un intermediador laboral se encuentra atendiendo la siguiente vacante:

“Estimados candidatos,

Importante hotel de Cartagena de Indias se encuentra en la búsqueda de personas comprometidas y responsables para unirse a nuestro equipo en el perfil de steward.

Requisitos:

- Experiencia mínima de 1 año como steward
- Disponibilidad inmediata.
- Bachillerato / Educación Media.

Ofrecemos: pago con base al salario mínimo legal + prestaciones de ley + auxilio de transporte + contrato obra o labor.”

Confundido, el intermediador laboral no tiene claro cómo buscar este perfil entre los buscadores de empleo registrados en el sistema de información de su agencia de empleo, ni tampoco qué tipo de competencias debería fijarse ante este perfil.

Preguntas: según el contexto y la información suministrada:

1. ¿Cómo la información de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) le podría servir de referencia al gestor empresarial?
2. ¿Qué perfil podrían servirle al gestor para buscar candidatos o candidatas que podrían ocupar el puesto de trabajo vacante?
3. ¿Qué denominaciones podría utilizar el gestor para ampliar la búsqueda de cesantes que cumplen con el perfil requerido?
4. ¿En qué tipo de competencias o experiencia podría fijarse el gestor empresarial para obtener perfiles más adecuados?
- 5.

Caso 5

Un diseñador gráfico recién graduado de 24 años cuenta con 6 meses de experiencia laboral como pasante animador gráfico para sitios web. Al encontrarse desempleado, acude a una agencia de empleo en busca de ayuda para encontrar su primer trabajo a tiempo completo. Durante su pasantía, adquirió habilidades en el uso de herramientas de diseño gráfico y animación, y trabajó con equipos de desarrollo para crear contenido visual atractivo, específicamente para animaciones web y publicidad. Finalmente, se encuentra desanimado porque al buscar empleo como “animador gráfico para sitios web” no encuentra oportunidades de trabajo en su ciudad.

El orientador laboral que lo atiende identifica que, aunque tiene experiencia como pasante, el recién graduado no ha trabajado en un puesto a tiempo completo y no sabe cómo estructurar su hoja de vida para destacar sus habilidades y competencias adquiridas

durante sus estudios y pasantías. Sin embargo, el orientador también reconoce que necesita de una guía para ayudar a estructurar adecuadamente la información suministrada y ofrecer un apoyo técnico más efectivo, toda vez que desconoce en profundidad las actividades que realiza este tipo particular de diseñador gráfico. Por lo tanto, recurre a la Clasificación Unificada de Ocupaciones Colombiana (CUOC) con la idea de encontrar información más detallada y específica para su caso.

Preguntas: según el contexto y la información suministrada:

1. ¿Cómo la información de la CUOC le podría servir al orientador laboral?
2. ¿Qué perfil podría corresponder al caso del joven recién graduado y podría servirle de guía al orientador laboral?
3. ¿Qué denominaciones ocupacionales ayudarían al joven a describir adecuadamente su ocupación y a buscar vacantes de manera adecuada a su perfil laboral?
4. ¿Qué tipo de funciones podrían validarse con el joven para determinar las competencias que posee?

Caso 6

Un intermediador laboral se encuentra atendiendo la siguiente vacante:

“Importante empresa ubicada por la vía a Cota requiere bachilleres con experiencia de 6 meses como auxiliar de despacho de cargas.

Salario: \$1.500.000 + prestaciones de ley (se pagan horas extras).

Horario: Se manejan turnos rotativos lunes a sábado de 6am a 2pm y de 12pm a 8pm (Disponibilidad para hacer horas extras).

Lugar de trabajo: Cota. Solo se tienen en cuenta personas que vivan por Funza, Cota, Siberia, Suba, Engativá y con facilidad de transporte. La empresa no cuenta con ruta.

Requerimientos: educación mínima: Bachillerato / Educación Media y 1 año de experiencia.”.

Al buscar el perfil en el sistema de información el intermediador laboral no obtiene “despachadores de cargas” en los municipios solicitados. Con el propósito de generar más preselecciones, recurre a la información de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia.

Preguntas: según el contexto y la información suministrada:

1. ¿Cómo la información de la CUOC le podría servir de referencia al gestor empresarial?
2. ¿Qué perfil podrían servirle al gestor para buscar candidatos o candidatas que podrían ocupar el puesto de trabajo vacante?
3. ¿Qué denominaciones podría utilizar el gestor para ampliar la búsqueda de cesantes que cumplen con el perfil requerido?
4. ¿En qué tipo de competencias o experiencia podría fijarse el gestor empresarial para obtener perfiles más adecuados?

Caso 7

Una auxiliar de enfermería de 30 años cuenta con cinco años de experiencia laboral en diferentes clínicas y hospitales de Barranquilla. Actualmente, se encuentra buscando nuevas oportunidades laborales que le permitan crecer profesionalmente y mejorar sus condiciones de trabajo. Si bien ha trabajado en áreas como urgencias y hospitalización, siente que no sabe cómo destacar sus competencias en su hoja de vida y está buscando orientación para mejorar su presentación profesional y encontrar empleos adecuados a su perfil.

Por lo anterior, decide acudir a una agencia de empleo de su ciudad para recibir asesoría. El orientador laboral que la atiende se da cuenta de que, aunque tiene experiencia y habilidades valiosas, necesita ayuda para estructurar adecuadamente su hoja de vida y resaltar sus competencias en el sector salud. El orientador decide utilizar la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) para obtener información detallada y específica que le permita ofrecer una guía efectiva.

Preguntas: según el contexto y la información suministrada:

1. ¿Cómo la información de la CUOC le podría servir al orientador laboral para asistir a su orientada?
2. ¿Qué perfil de la CUOC podría corresponder al caso de Ana María y podría servirle de guía al orientador laboral?
3. ¿Qué funciones ayudarían a describir adecuadamente su experiencia y destacar sus competencias en su hoja de vida?

Caso 8

Un Gestor Empresarial en Bogotá se encuentra atendiendo la siguiente vacante:

“Asistente Administrativo”

Importante empresa en Bogotá busca estudiante de últimos semestres de administración de empresas con mínimo 2 años de experiencia en funciones similares. Indispensable experiencia en:

- Garantizar el seguimiento de los bonos de trabajos en el exterior.
- Editar los diferentes cuadros de seguimiento.
- Participar en el análisis de las desviaciones y en la implantación de las acciones correctoras con el jefe de ventas de servicios.
- Participar en la planificación de las prestaciones y en la carga de los equipos con los CS (consejeros de servicio).
- Participar en la realización de los objetivos de la zona comercial.

Horario de oficina, salario entre \$1.350.000, disponibilidad inmediata.”

El Gestor Empresarial necesita identificar candidatos adecuados en el sistema de información de su agencia de empleo y definir las competencias y experiencias necesarias para el perfil requerido”.

Preguntas: según el contexto y la información suministrada:

1. ¿Cómo la información de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) le podría servir de referencia al gestor empresarial?
2. ¿Qué perfil podrían servirle al gestor para buscar candidatos o candidatas que podrían ocupar el puesto de trabajo vacante?
3. ¿Qué denominaciones podría utilizar el gestor para ampliar la búsqueda de cesantes que cumplen con el perfil requerido?
4. ¿En qué tipo de competencias o experiencia podría fijarse el gestor empresarial para obtener perfiles más adecuados

Caso 9

Un profesional que desempeña el rol de Gestión Empresarial, se encuentra asesorando una empresa dedicada a ventas y requiere gestionar las siguientes vacantes:

“EMPLEADOS DE CENTROS DE LLAMADAS”

- Nivel Académico: Técnico, tecnólogo o estudiante de primeros semestres.

- Número de puestos: 40
- Experiencia: 6 meses de experiencia relacionada
- Competencias requeridas: Manejo del paquete Office, habilidades comunicativas para la venta, y excelentes relaciones interpersonales
- Funciones: realizar barrido a las bases de datos y llamar para promocionar los servicios de la empresa, realizar ventas de dispositivos móviles, y reportar ventas a través de formatos pre-establecidos.
- Tipo de contrato: A término indefinido
- Horario: 8:00 am a 8:00 pm
- Salario promedio mensual: 1.000.000 + desayunos y refrigerios

Preguntas: según el contexto y la información suministrada:

1. ¿Teniendo en cuenta las Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC), cómo asesorará al empresario antes de publicar la vacante?
2. ¿Cual es el perfil más idóneo que podrían ocupar el puesto de trabajo vacante?
3. ¿Qué denominaciones podría utilizar la persona que realiza la intermediación laboral para ampliar la búsqueda de cesantes que cumplen con el perfil requerido?
4. ¿Qué recomendaciones podría darle el gestor al intermediación laboral para que se remitan los perfiles más idóneos.

Caso 10

Una empresa dedicada a los servicios especializados y personalizados de salud busca registrar una vacante a través de la agencia de empleo de su confianza. La necesidad surge porque el área de mercadeo considera que el crecimiento sostenido y la demanda creciente de sus servicios han desbordado sus capacidades para analizar la información de los clientes. Por lo tanto, requieren de un profesional altamente calificado que contribuya al análisis de datos clínicos y al desarrollo de informes estadísticos de datos de gestión y de salud. La junta directiva, al analizar la necesidad, autorizó la contratación de un analista de datos de salud.

Ante el interés de la empresa, la agencia de empleo solicitó la información de la vacante a la empresa, la cual responde inmediatamente ante la necesidad de vincular a su nuevo empleado. No obstante, el gestor empresarial encargado nota que la información suministrada no es específica porque solo menciona en la descripción que “se necesita un analista de datos en salud con mínimo tres años de experiencia general”, sin ningún tipo de información adicional que le permita realizar el proceso de búsqueda y preselección de

manera más asertiva. El gestor es consciente de que, para que la agencia de empleo pueda realizar una búsqueda y preselección efectiva, es crucial que la descripción de la vacante sea más detallada y específica. Al leer el resto de la descripción, el gestor nota que se hace referencia a la modalidad de contratación, el salario y el horario de trabajo.

Preguntas: según el contexto y la información suministrada:

1. ¿Cómo la información de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) le podría servir de referencia al gestor empresarial?
2. ¿Qué perfil o qué denominaciones podrían servirle al gestor para ayudar a la empresa definir mejor el puesto de trabajo vacante?
3. ¿Qué tipo de preguntas podría hacer el gestor empresarial para detallar el perfil laboral demandado por la empresa?



@servicio
empleocol



@SPE
Colombia



Servicio Público
de Empleo (SPE)

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO
Carrera 7, No. 31-10, Pisos 13 y 14, Bogotá D.C.
www.serviciodeempleo.gov.co



@Serviciod Empleo

