



El empleo
es de todos

Mintrabajo

PRINCIPALES COMPETENCIAS DE LOS BUSCADORES DE EMPLEO EN 2019



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS **ACERCA** AL
—TRABAJO—

PRINCIPALES COMPETENCIAS DE LOS BUSCADORES DE EMPLEO EN 2019

INTRODUCCIÓN

Cada día cobran mayor importancia, al momento de encontrar un trabajo, las competencias que pueda tener un buscador de empleo para satisfacer las necesidades del mercado laboral. Aprender competencias se puede lograr a lo largo de la vida y es de vital importancia para mejorar el perfil, y de esta manera desarrollar diferentes labores con un alto desempeño.

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 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 de personal adecuado a las necesidades de sus organizaciones.

En esta entrega se presentan los resultados de un ejercicio que tuvo como objetivo identificar, a partir del análisis de texto de los perfiles de los buscadores de empleo registrados durante 2019 en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), las competencias más ofrecidas por las personas que buscaron trabajo durante este periodo a nivel nacional.

¿QUÉ COMPETENCIAS OFRECEN LOS PERFILES DE LOS BUSCADORES 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 personalⁱ. Las competencias son esenciales para permitir el progreso de las personas y de los países en un constante mundo dinámico en desarrollo. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)ⁱⁱ, el recurso humano de las naciones donde se desarrollan y utilizan competencias de una manera eficaz en el trabajo y en la sociedad redundan en que son países más productivos e innovadores.

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 por parte de los empleadores, que permanentemente requieren personas con diversas características, para que se adapten a la dinámica del trabajo.

Con base en lo anterior, el GEIML realizó un primer ejercicio de identificación de las competencias más ofrecidas por las personas que buscaron empleo en Colombia durante 2019, con la finalidad de generar información útil para la toma de decisiones en diferentes instancias. Este ejercicio se enmarca en una serie de publicaciones que se han realizado sobre competencias en los últimos años desde la Unidad del SPE.ⁱⁱⁱ



En tal sentido, este proceso tomó como fuente de información los perfiles de las personas que se encontraban buscando empleo durante 2019 y se registraron en el SISE, para lo que se realizó un ejercicio de minería de texto^{iv} aplicado a un total de 725.175 registros (personas), específicamente al campo de 'perfil laboral', para encontrar las palabras que se presentaron con mayor frecuencia y que dan cuenta de las diferentes competencias que están consignando las personas en su currículo. Este campo es suministrado por cada buscador y es registrado en la hoja de vida por cada individuo. Posteriormente, 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^v 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 dichas 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.

Tabla 1. Competencias según palabras

Palabras encontradas en perfil del buscador 2019	Competencia ^{vi}
Negociación, soluciones, resolución.	Resolución
Comunicación, verbal, fluidez, asertiva, comunicativas, redacción.	Comunicación
Relaciones, interpersonales, interpersonal.	Relaciones
Liderazgo, líder, liderando, liderar.	Liderazgo
Proactivo, proactiva, dinámica, dinámicas, ganas, gestionar, ejecutar, gestión, dinámico.	Proactividad
Análisis, analizar, investigación, analítico.	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, informáticas, cómputo, telecomunicaciones, AutoCAD, web, PowerPoint, digitalización.	Informática
Inglés, bilingüe, idioma.	Gramática
Organizar, organización, orden.	Organización
Compromiso, comprometida, responsable, responsabilidad, responsabilidades.	Compromiso
Cliente, clientes, actitud, atender, disposición, servicio cliente.	Servicio
Creación.	Creatividad
Aprender, aprendizaje, aprendo.	Flexibilidad
Equipo trabajo.	Cooperación

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

HALLAZGOS



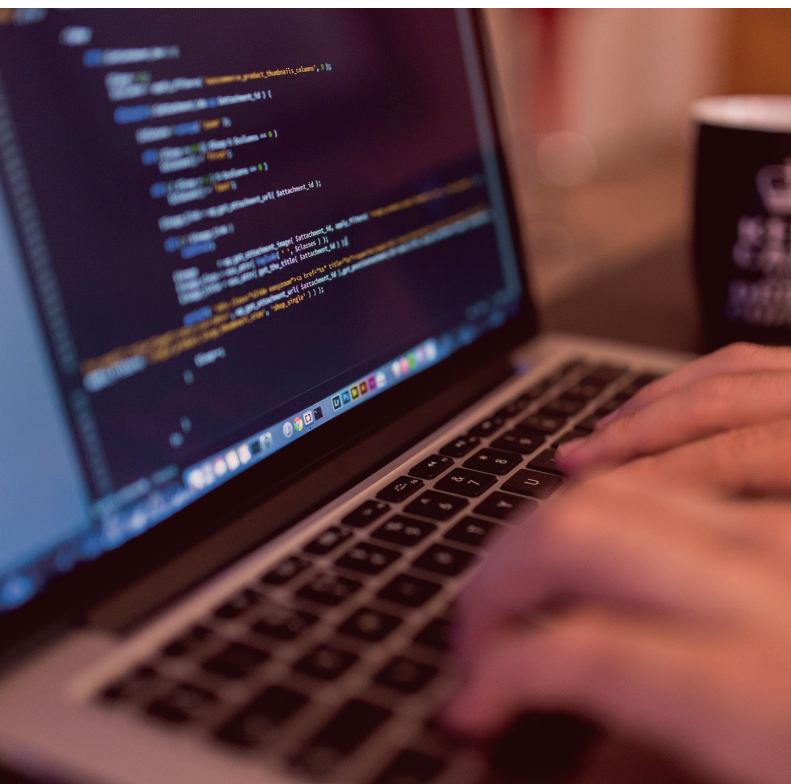
Este ejercicio permitió elaborar la clasificación de las 15 competencias y establecer su porcentaje frente al total de palabras dentro de la categorización de cada una de ellas. A continuación, se presenta la clasificación obtenida:

1. 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) (22,11 %).

2. Servicio. Es definida como la capacidad para actuar con sensibilidad ante las necesidades que un cliente o conjunto de clientes, actuales o potenciales, externos o internos, que se puedan presentar en la actualidad o en el futuro. (DNP, 2017) (20,78 %).

3. Informática. Durante el ejercicio realizado se identificaron palabras que hacen referencia al manejo 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), sistemas informáticos que le permitan a las empresas

administrar sus recursos humanos, financieros, contables, productivos y logísticos (SAP), aplicación de software de dibujo asistido (AutoCAD), 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) (11,08 %).

4. 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) (7,59 %).

5. 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) (7,04 %).

6. 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) (6,48 %).

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) (6,04 %).

8. 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) (5,13 %).

9. 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) (4,06 %).

10. Flexibilidad. Capacidad para identificar y comprender rápidamente los cambios en los entornos 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) (3,99 %).

11. Análisis. Se define como la capacidad para comprender una situación, identifica sus partes y las organiza sistemáticamente, a fin de determinar sus interrelaciones y establecer prioridades para actuar. (DNP, 2017) (2,54 %).

12. 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 o con los clientes, con el objetivo de agregar valor a la organización. (DNP, 2017) (1,85 %).



13. 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) (0,81 %).

14. 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) (0,46 %).

15. 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) (0,04 %).

Al comparar los resultados obtenidos del ejercicio realizado con las vacantes registradas, se observa que existe una disparidad. Es decir, las competencias ofertadas por los buscadores de empleo no coinciden con las solicitadas en las vacantes publicadas por los empresarios en 2019.

Al contrastar las competencias más solicitadas por los empresarios en 2019 con las más ofrecidas por los buscadores de empleo, no coinciden en orden las competencias demandadas versus las ofertadas. Sin embargo, los desajustes presentados entre el conjunto de competencias de los trabajadores y las demandadas por el mercado laboral se presentan, según la OCDE^{vii}, en la mayoría de los países, y los empleadores afirman que no logran encontrar a personas con las competencias que necesitan. Ver tabla 2.

Finalmente, se puede decir que, para un buscador de empleo, es necesario alinearse con las competencias demandadas por el mercado en un mundo dinámico, donde la competitividad del recurso humano es cada vez mayor.

Tabla 2. Competencias de las vacantes vs. competencias de los buscadores

#	Vacante		Buscador	
	Competencia	Frecuencia	Competencia	Frecuencia
1	Servicio	27,50 %	Liderazgo	22,11 %
2	Cooperación	19,69 %	Servicio	20,78 %
3	Informática	14,60 %	Informática	11,08 %
4	Eficaz	9,76 %	Proactividad	7,59 %
5	Comunicación	4,40 %	Eficaz	7,04 %
6	Proactividad	4,33 %	Relaciones	6,48 %
7	Compromiso	4,07 %	Compromiso	6,04 %
8	Análisis	3,27 %	Organización	5,13 %
9	Organización	3,06 %	Comunicación	4,06 %
10	Gramática	2,66 %	Flexibilidad	3,99 %
11	Resolución	2,05 %	Análisis	2,54 %
12	Liderazgo	1,75 %	Creatividad	1,85 %
13	Relaciones	1,74 %	Gramática	0,81 %
14	Flexibilidad	0,59 %	Resolución	0,46 %
15	Creatividad	0,55 %	Cooperación	0,04 %

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

CONCLUSIÓN

Este ejercicio realizado permitió, por primera vez, identificar y ranquear las competencias más ofertadas por los buscadores de empleo durante 2019 en el país, constituyéndose en un insumo para mejorar el nivel de empleabilidad de los mismos, 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^{viii}. Con lo anterior, se puede vislumbrar la necesidad de crear oportunidades de capacitación en competencias a lo largo de la vida, con la finalidad de lograr un mayor encuentro entre oferta y demanda 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. Artículo 62, numeral 5.

ii. Estrategias de la OCDE 2019. Competencias para construir un futuro mejor.

iii. 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. El segundo ejercicio fue realizado a vacantes publicadas en 2019, e identificó 15 competencias: servicio, cooperación, informática, eficaz, comunicación, proactividad, compromiso, análisis, organización, gramática, resolución, liderazgo, relaciones, flexibilidad y creatividad.

iv. 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 que 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.

v. Informe 2, revisión de listado de competencias transversales socioemocionales, y realizar filtro, depuración y homologación, agrupación acorde con referentes internacionales. Ángela María Urbano Murcia, Consultor DNP. Bogotá. 2017.

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

vii. Estrategias de la OCDE 2019. Competencias para construir un futuro mejor. Página 36.

viii. 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