



Competencias más demandadas por los empleadores en Colombia durante 2018

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo - OIT resalta la importancia que tienen las competencias, dado que su desarrollo permite que las personas se vuelvan más empleables cuando han adquirido educación y formación con cualificaciones básicas, como el trabajo en equipo, la capacidad para resolver problemas, el manejo de tecnologías de la comunicación y la información, el conocimiento de idiomas, la comunicación y la capacidad de aprender, permitiendo que se adapten a los cambios del mundo del trabajo.

De acuerdo con lo anterior, las competencias se han convertido en una variable fundamental para los empleadores al momento de conseguir personal para ocupar diferentes posiciones dentro de una empresa, con lo cual se buscan personas capaces de cumplir con los objetivos de las organizaciones.

Motivada en lo anterior, la Unidad del Servicio Público de Empleo (SPE) presenta los resultados de un ejercicio que tuvo como objetivo identificar las competencias más solicitadas en las vacantes registradas durante 2018 a nivel nacional. Para la Unidad del SPE es fundamental generar información con la finalidad de acercar a las personas a oportunidades de trabajo formales de manera democrática, equitativa y transparente, y a la vez, facilitar a los empresarios la vinculación de personal adecuado a sus organizaciones.

¿Qué dicen las vacantes sobre las competencias requeridas?

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 personal¹. La importancia de las competencias radica en que permiten identificar lo que la persona sabe hacer y cómo se desempeña con relación a sus funciones, por lo cual, cada día cobra mayor importancia este tema en la búsqueda por parte de los empleadores, quienes permanentemente requieren 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 de la Unidad del SPE realizó un ejercicio de identificación de las competencias más requeridas por los empleadores en Colombia durante 2018, con la finalidad de generar información útil para la toma de decisiones en diferentes instancias. Este proceso





tomó como fuente de información el registro diario de vacantes que se construye con información que reportan los empresarios a través de la red de prestadores del Servicio de Empleo.

En este sentido, se hizo un ejercicio de minería de texto² aplicado a un total de 1.652.520 registros de vacantes, específicamente al campo de la “descripción de la vacante” para encontrar las palabras que se presentaron con mayor frecuencia y que den 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, los conocimientos y las destrezas requeridas.

Por consiguiente, se identificaron las palabras y duplas (parejas de palabras) que más se repitieron durante 2018, identificando aquellas que se encuentran relacionadas con las competencias: fluidez verbal, relaciones interpersonales, cumplimiento de metas, comunicación asertiva, orientación al logro/resultados, cumplimiento de objetivos, análisis, habilidades de comunicación, liderazgo, negociación y proactivo.

Tomando como base este resultado y con la finalidad de encontrar un significado para este ejercicio, se tomó una propuesta³ 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 9 competencias que guardan una relación directa con su significado. (Ver tabla 1)

COMPETENCIAS SEGÚN PALABRAS

(Tabla 1. / Fuente: Elaboración Grupo de Estudios e Investigaciones del Mercado Laboral)

Palabras encontradas en Base de vacantes 2018	Competencias
 Negociación	Resolución
 Fluidez verbal, comunicación asertiva, habilidades de comunicación	Comunicación





Palabras encontradas en Base de vacantes 2018

Competencias



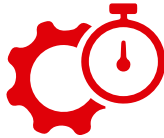
Relaciones Interpersonales

Relaciones



Liderazgo

Liderazgo



Proactivo

Proactividad



Análisis

Análisis



Cumplimiento de metas,
orientación al logro / resultados,
cumplimiento de objetivos

Eficaz



Ofimática, Java, SQL, inventarios,
SAP.

Informática



Inglés

Gramática

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





Hallazgos

A continuación se presentan las competencias más demandadas por los empleadores durante 2018:

1. Resolución 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)
2. 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)
3. Relaciones definida como la capacidad para poder realizar contacto con el resto de personas con la intención de establecer una interacción recíproca donde interviene la comunicación. (DNP, 2017).
4. Liderazgo definido como 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)
5. Proactividad entendida como 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)
6. Análisis el cual 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)
7. Eficaz definido como 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 manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización. (DNP, 2017)





8. 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) y sistemas informáticos que le 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 a la necesidad. (DNP, 2017)

9. Gramática, esta última 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)

Conclusión

El ejercicio realizado, por medio de minería de texto, permitió identificar las competencias más solicitadas durante 2018 por los empleadores en el país, constituyéndose un insumo para mejorar el nivel de empleabilidad de los buscadores por medio del fortalecimiento de las competencias.

En este sentido, la evidencia presentada en este artículo se constituye en insumo fundamental para la política pública dado que permite dimensionar algunas características de personalidad y comportamientos que ayudan a generar un desempeño exitoso en un puesto de trabajo⁴.

1 / 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.

2/ Para este análisis de texto se realizaron dos pasos: a) gestión, almacenamiento y arreglo de datos: Tomando la base de vacantes nacional para 2018 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 2018.

3/ 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





Unidad del
**Servicio
de Empleo**

estudios e investigaciones
del mercado laboral

Julio de 2019

Autores:

María Paula Rojas Huepe
Felipe Cruz Prada
Investigadores

Grupo de Estudio e investigación del mercado laboral – Unidad del SPE



El empleo
es de todos

Mintrabajo