



El empleo
es de todos

Mintrabajo

COMPETENCIAS MÁS DEMANDADAS POR LOS EMPLEADORES EN 2020



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS **ACERCA** AL
—TRABAJO—

COMPETENCIAS MÁS DEMANDADAS POR LOS EMPLEADORES EN 2020

INTRODUCCIÓN

Para el Grupo de Estudio del Mercado Laboral (GEML) de la Unidad del Servicio Público de Empleo es fundamental generar información de importancia que aporte insumos que permitan acercar a los colombianos a mejores 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.

Es así como en los últimos años se ha realizado una serie de documentos con información de las competencias más demandadas por los empleadores en el país. 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 permita desarrollar diferentes labores con un alto desempeño, y para los empresarios es fundamental contar con el talento humano acorde con las necesidades de cada organización.

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 2020, las competencias más solicitadas por los empresarios a nivel nacional, con el ánimo de poner a disposición de los buscadores de empleo y de todo aquel interesado (entidades de carácter público y privado) 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 personalⁱ. 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 cual, 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 del Mercado Laboral ha realizado, durante los últimos años, diversos ejerciciosⁱⁱ de identificación de las competencias más requeridas por los empleadores en Colombia, con el objetivo de generar información útil para la toma de decisiones en diferentes instancias. En esta ocasión, se presentan los resultados encontrados durante 2020, los cuales tomaron 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 de Empleo, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 129 del 2015 de la Unidad del SPE.

Por consiguiente, se realizó un ejercicio de minería de textoⁱⁱⁱ aplicado a un total de

1.183.501 ofertas de empleo, 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.

En consecuencia, se identificaron las palabras que más se repitieron durante 2020 en las ofertas de empleo del país, con la finalidad de identificar aquellas que se encuentran relacionadas con competencias.

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

Por consiguiente, una vez revisada cada una de las definiciones de las competencias, las palabras encontradas se clasificaron en 16 competencias, las cuales guardan una relación directa con su significado. En relación con el año anterior, se identificó una competencia adicional correspondiente a ética. (Ver tabla 1).

Tabla 1. Competencias según palabras

| Palabras encontradas en Base de vacantes 2020 | Competencias ^v |
|--|---------------------------|
| Negociación, soluciones, resolución, solución, problemas. | Resolución |
| Comunicación, verbal, fluidez, asertiva, redacción, comunicativas. | Comunicación |
| Relaciones, interpersonales, interpersonal. | Relaciones |
| Liderazgo, líder, liderando, liderar. | Liderazgo |
| Proactivo, proactiva, dinámica, dinámicas, ganas, gestionar, ejecutar, dinámico. | Proactividad |
| Análisis, analizar, investigación, analítico, metodologías, analista, analítica. | Análisis |
| Objetivos, objetivo, metas, resultados, logro, lograr, cumplir, cumpliendo, productividad, productiva. | Eficaz |
| Ofimática, ofimáticas, Java, SQL, inventarios, SAP, Excel, Microsoft, Word, software, Office, programación, programa, programas, plataformas, informáticas, computo, telecomunicaciones, AutoCAD, web, PowerPoint, digitalización, virtual, internet, Windows, informática, red, tecnologías, tecnología, desarrollador, computador, tecnológica, digitales, comunicaciones, Oracle, datos, informáticos, Photoshop, Adobe, Project. | Informática |
| Inglés, bilingüe, idioma, english, francés. | Gramática |
| Organizar, organización, orden, seguimiento, organizado, ordenado. | Organización |
| Compromiso, comprometida, responsabilidad, responsabilidades, constante, responsable. | Compromiso |
| Cliente, clientes, actitud, atender, disposición, servicio, atención. | Servicio |
| Creación, creativa, creativo, creatividad, crear, creativas. | Creatividad |
| Aprender, aprendizaje, aprendo, paciente. | Flexibilidad |
| Equipo, trabajo, colaboradores, colaboración. | Cooperación |
| Valores, honestidad, valor, éticos, ético, lealtad, leal, honradez. | Ética |

Fuente y elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral.

HALLAZGOS



Este ejercicio permitió elaborar la clasificación de las 16 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. 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), (30,0 %).

2. 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), (20,0 %).

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), sistemas informáticos que les permita a las empresas administrar sus recursos humanos, financieros, contables, productivos y logísticos (SAP), software de diseño asistido por computadora utilizado para dibujo 2D y modelado 3D (AutoCAD), herramienta para la gestión de bases de datos (Oracle), herramientas para la creación y edición de imágenes (Photoshop) y software de administración de proyectos para asistir en el desarrollo de planes, asignación de recursos a tareas, dar seguimiento al progreso, administrar presupuesto y analizar cargas de trabajo (Project), 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), (19,6 %).

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 que se pueda lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización. (DNP, 2017), (5,0 %).

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), (3,8 %).

6. 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), (3,4 %).

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), (3,2%).

8. 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) (2,7 %).

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), (2,6 %).

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. En esta competencia se identificaron palabras relacionadas con el bilingüismo, principalmente en los idiomas inglés y francés. (DNP, 2017), (2,3 %).

11. 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), (2,2 %).

12. 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), (1,8 %).

13. 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) (1,3%).

14. 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), (0,9 %).

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), (0,7 %).

16. Ética. Esta competencia se define como la capacidad para sentir y obrar en todo momento, de acuerdo con los valores morales, las buenas costumbres, las 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), (0,5 %).



Finalmente, en la Tabla 2, en la que se presentan los resultados obtenidos para el mismo ejercicio durante 2019 y 2020, se observa una variación positiva significativa en la demanda de las competencias de **Cooperación e Informática**, con 10,3 % y 5,0 %, respectivamente. Lo anterior, dado que cada día cobra mayor importancia para un empleador contar con talento humano que tenga la facilidad de elaborar con los demás en conjunto y para el uso de diversos dispositivos y programas que permitan alcanzar los objetivos de cada organización. El desarrollo de estas competencias en el talento humano permitirá mejorar considerablemente las perspectivas de consecución de un trabajo decente por parte de los buscadores de empleo.

Tabla 2. Competencias 2020 vs. competencias 2019

| n.º | Competencias Socioemocionales DNP | Proporción palabras vacantes 2020 | Proporción palabras vacantes 2019 | Variación |
|-----|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------|
| 1 | Cooperación | 30,0 % | 19,7 % | 10,3 % |
| 2 | Servicio | 20,0 % | 27,5 % | -7,5 % |
| 3 | Informática | 19,6 % | 14,6 % | 5,0 % |
| 4 | Eficaz | 5,0 % | 9,8 % | -4,8 % |
| 5 | Organización | 3,8 % | 3,1 % | 0,7 % |
| 6 | Análisis | 3,4 % | 3,3 % | 0,2 % |
| 7 | Compromiso | 3,2 % | 4,1 % | -0,9 % |
| 8 | Proactividad | 2,7 % | 4,3 % | -1,7 % |
| 9 | Comunicación | 2,6 % | 4,4 % | -1,8 % |
| 10 | Gramática | 2,3 % | 2,7 % | -0,3 % |
| 11 | Liderazgo | 2,2 % | 1,8 % | 0,5 % |
| 12 | Resolución | 1,8 % | 2,1 % | -0,2 % |
| 13 | Flexibilidad | 1,3 % | 0,6 % | 0,7 % |
| 14 | Relaciones | 0,9 % | 1,7 % | -0,8 % |
| 15 | Creatividad | 0,7 % | 0,6 % | 0,1 % |
| 16 | Ética | 0,5 % | - | - |

Fuente y elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral.

CONCLUSIÓN

El ejercicio realizado permitió identificar y ranquear las competencias más solicitadas durante 2020 por los empleadores en el país, lo cual se constituye en un insumo para mejorar el nivel de empleabilidad de los buscadores de empleo por medio de información que permita establecer cuáles son las competencias más demandadas por el mercado para fortalecerlas y de esta manera mejorar las posibilidades de consecución o mejora de un empleo formal.

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 comportamiento que ayudan a generar un desempeño exitoso en un puesto de trabajo^{vi}.



ANEXOS

Anexo 1. Competencias según frecuencia

| n.º | Competencias Socioemocionales DNP | Frecuencia palabras asociadas a vacantes |
|-----|-----------------------------------|--|
| 1 | Cooperación | 938.816 |
| 2 | Servicio | 627.271 |
| 3 | Informática | 614.825 |
| 4 | Eficaz | 154.927 |
| 5 | Organización | 117.460 |
| 6 | Análisis | 107.625 |
| 7 | Compromiso | 99.015 |
| 8 | Proactividad | 83.009 |
| 9 | Comunicación | 79.919 |
| 10 | Gramática | 72.420 |
| 11 | Liderazgo | 69.346 |
| 12 | Resolución | 56.846 |
| 13 | Flexibilidad | 41.917 |
| 14 | Relaciones | 28.667 |
| 15 | Creatividad | 21.189 |
| 16 | Ética | 16.520 |

Fuente y elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral.

REFERENCIAS

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

ⁱ Decreto 2852 del 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. Un segundo ejercicio realizado a las vacantes publicadas durante 2020 identificó un total de 15 competencias: servicio, cooperación, informática, eficaz, comunicación, proactividad, compromiso, análisis, organización, gramática, resolución, liderazgo, relaciones, flexibilidad y creatividad.

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 n.º 2, revisión de listado de competencias 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.

^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