

Tendencias ocupacionales y competencias requeridas por el mercado de trabajo a través de la Bolsa de Empleo Institucional de la Universidad del Valle

Fátima Díaz-Bambula
Duvan Fernando Mejia Padilla
Jhon Jairo Bohórquez Bolaños
Dayana Dávila Mateus

Pregunta de investigación.



¿Cuáles son las tendencias ocupacionales y competencias requeridas por el mercado de trabajo gestionadas por la Bolsa de Empleo Institucional?

Objetivo.



Analizar y describir la articulación de las competencias requeridas por los empleadores en relación con el área de conocimiento de los egresados, en aras de proporcionar información que permita identificar posibles brechas entre formación académica recibida y las demandas del mercado de trabajo.

Marco conceptual.

Competencias.

“Conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización concreta” (Pereda et al., 2011, p.18).

Empleabilidad.

La empleabilidad refleja las posibilidades y dinámicas de inserción, sostenibilidad y movilidad de las personas en los mercados de trabajo, se trata de una medida relativa y situacional que resulta de la convergencia de múltiples dimensiones contextuales e individuales que determinan si las personas pueden o no participar en los mercados de trabajo (Botero et al, 2020).

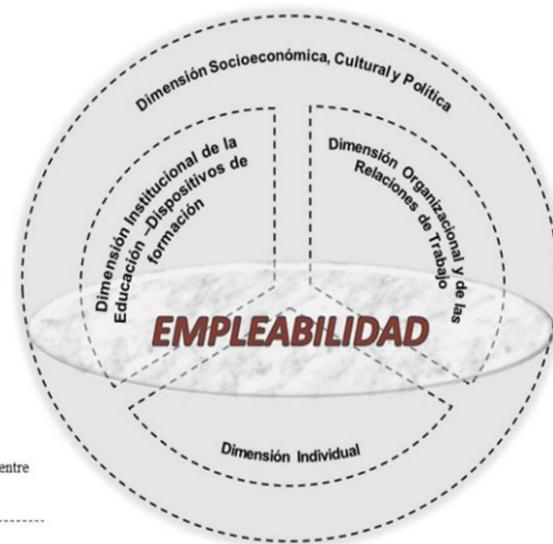


Figura 1. Dimensiones de la empleabilidad.

Fuente: Botero y Rentería (2019).

Método.



Este estudio empleó un enfoque descriptivo que permite describir de manera sistemática las características y propiedades fundamentales de cualquier fenómeno bajo análisis, ya sean individuos, grupos, comunidades, procesos u otros elementos (Hernández et al., 2014).

Estadística descriptiva.



Para gestionar los datos recopilados en términos de su organización y presentación, con el fin de evidenciar de manera útil y objetiva las características de interés (Llinás y Rojas, 2005).

Análisis de contenido.

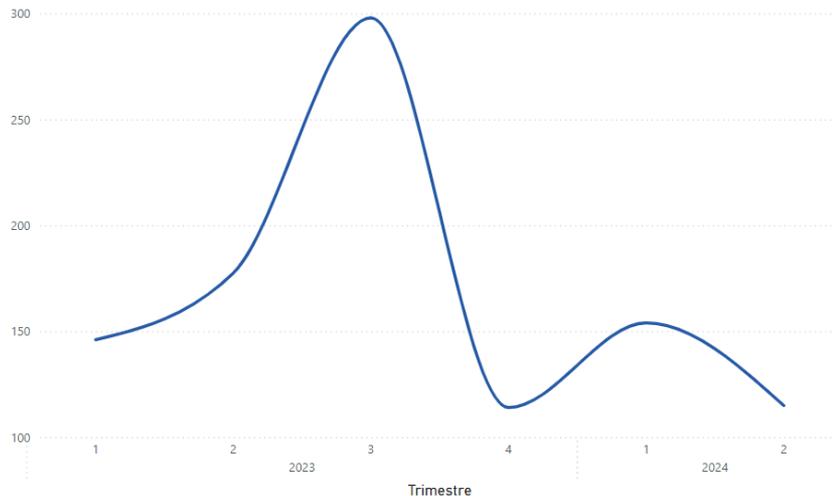


Procedimientos interpretativos aplicados a elementos comunicativos como mensajes, textos y discursos, basadas en el recuento de unidades, y cualitativas centradas en la combinación de categorías para generar datos sobre las condiciones que originaron los datos (Piñuel, 2002).

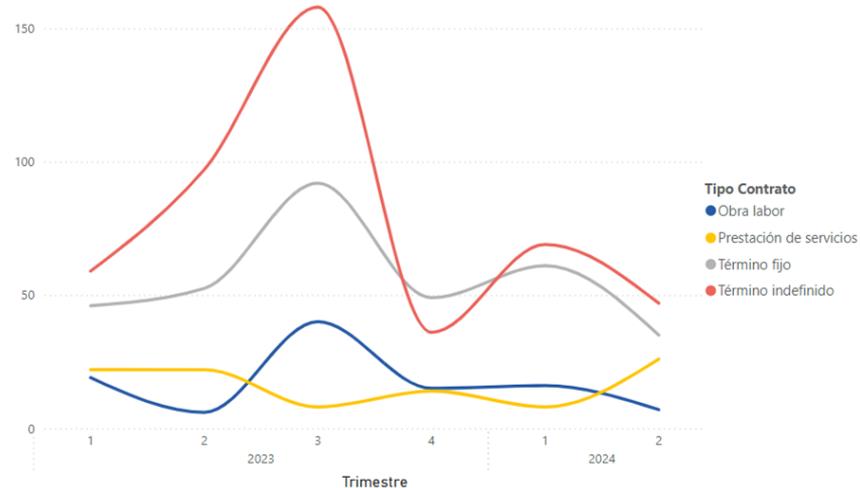
Resultados.

Resultados

Ofertas de trabajo publicadas.

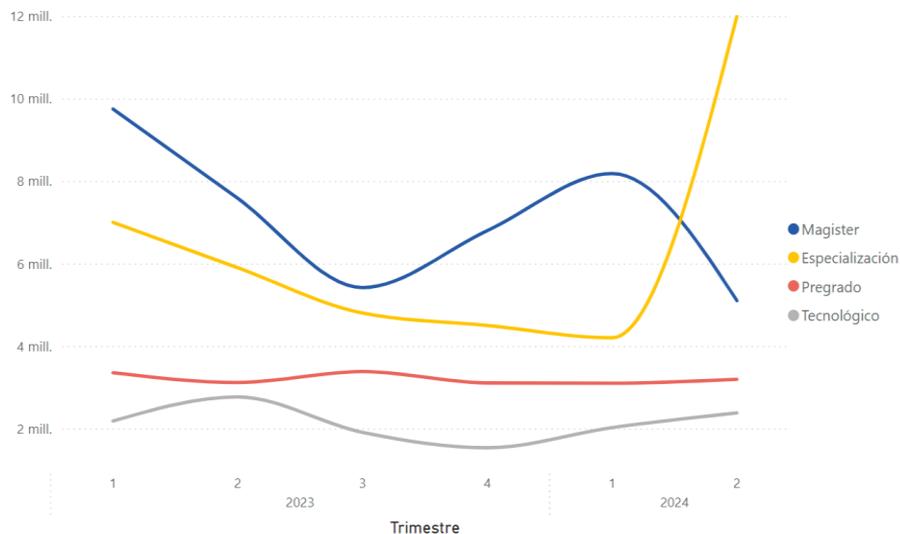


Tipos de contratos ofertados.

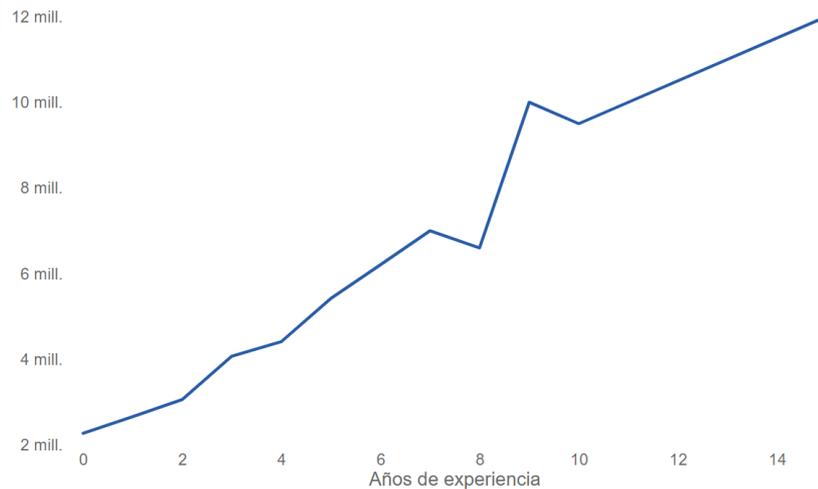


Resultados

Salario por nivel educativo

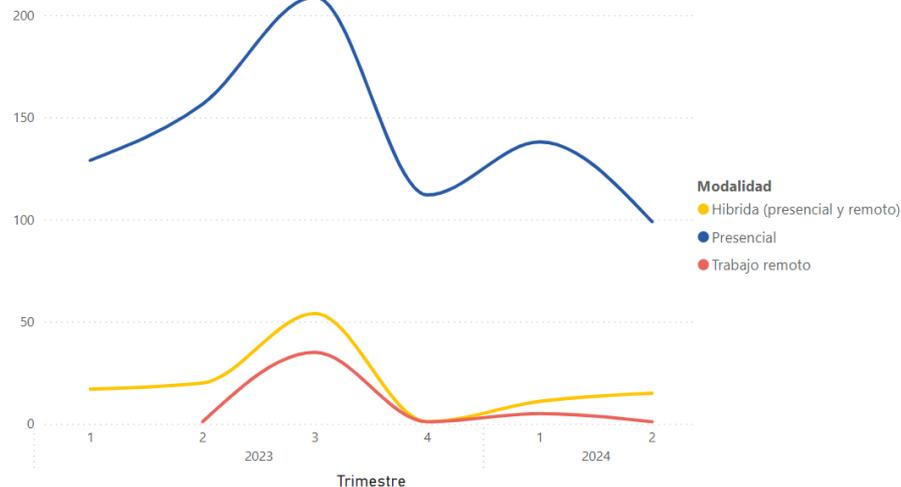


Salario por años de experiencia

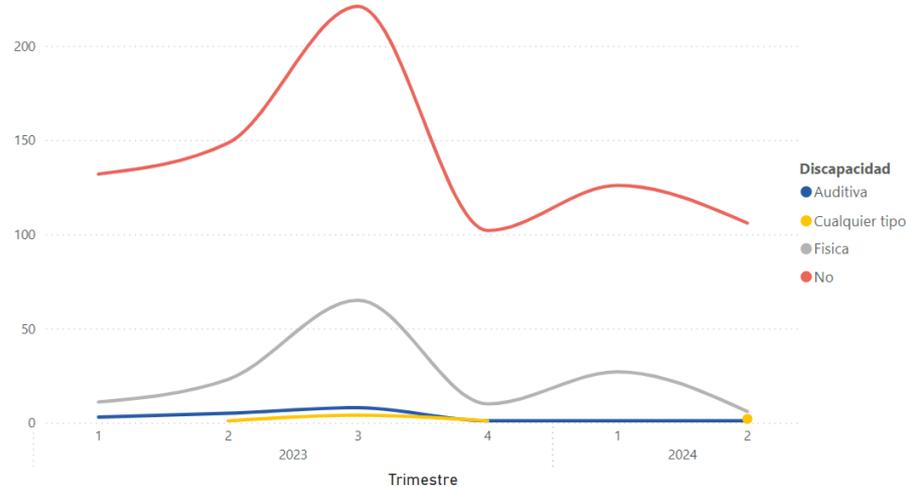


Resultados

Distribución ofertas por modalidad.



Distribución ofertas por discapacidad.



Resultados

Distribución de competencias por Facultad

	Facultad									
	FI	FCA	FAI	FH	FCSE	FS	FEP	FCNE	FP	Global
Conocimientos técnicos	8,3%	3,5%	0,5%	0,1%	0,4%	0,1%	0,1%	0,5%	0,1%	13,6%
Manejo de software	6,5%	1,0%	0,8%	0,1%	0,3%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	8,8%
Pensamiento analítico	3,9%	1,9%	0,2%	0,1%	0,8%	0,3%	0,0%	0,7%	0,2%	8,1%
Ofimáticas	3,9%	2,5%	0,2%	0,2%	0,7%	0,0%	0,1%	0,1%	0,2%	7,9%
Capacidad de planificación y de organización	2,9%	1,3%	0,5%	1,3%	0,2%	0,2%	0,8%	0,2%	0,3%	7,7%
Trabajo en equipo	2,6%	1,9%	0,3%	0,8%	0,3%	0,3%	0,5%	0,1%	0,3%	7,1%
Gerenciamiento de proyectos	4,9%	0,6%	0,5%	0,2%	0,3%	0,0%	0,2%	0,1%	0,2%	7,0%
Comunicación	2,2%	1,6%	0,4%	0,7%	0,3%	0,6%	0,5%	0,2%	0,2%	6,7%
Orientación al cliente	2,4%	1,6%	0,1%	0,2%	0,1%	1,2%	0,1%	0,3%	0,2%	6,2%
Liderazgo	2,8%	1,0%	0,2%	0,3%	0,2%	0,4%	0,3%	0,2%	0,3%	5,7%
Influencia y negociación	2,3%	1,8%	0,3%	0,0%	0,3%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	4,8%
Orientación a los resultados	1,8%	1,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,4%	0,1%	4,6%
Inglés	1,8%	0,8%	0,2%	0,6%	0,1%	0,1%	0,6%	0,2%	0,2%	4,4%
Innovación y creatividad	1,0%	0,2%	1,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	2,6%
Calidad del trabajo	1,9%	0,4%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,2%	0,0%	2,7%
Adaptabilidad - flexibilidad	0,5%	0,4%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	1,6%
Dinamismo - energía	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,1%	0,0%	0,4%
Compromiso	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%
Iniciativa	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Global	49,9%	21,9%	5,5%	4,9%	4,3%	3,9%	3,7%	3,6%	2,3%	100,0%

Discusión.

Discusión.



Continuidad del empleo tradicional. A pesar de las tendencias globales hacia modalidades más flexibles como el trabajo remoto o teletrabajo, el empleo tradicional sigue dominando las dinámicas de inserción y movilidad en el mercado



Diferencias salariales por nivel educativo, y facultad. El cruce de las variables evidencia patrones de crecimiento diferenciado según la facultad de origen del egresado condicionado por la experiencia como factor clave en la progresión salarial



Brecha social de exclusión. Refleja la persistencia de limitaciones de personas con discapacidades para la acceder a oportunidades laborales a pesar de la adopción de políticas que promueven la inclusión de esta población.



Competencias laborales clave. Se destaca un conjunto de competencias fundamentales y transversales como: conocimientos técnicos, manejo de software, pensamiento analítico, capacidad de planificación, trabajo en equipo



Necesidad de investigaciones sobre el mercado de trabajo. Se subraya la importancia de monitorear y las tendencias del mercado para generar conexiones entre la oferta educativa las demandas del mercado de trabajo



Necesidad programas de desarrollo de carrera profesional. Resalta la importancia de realizar actividades de formación y desarrollo que mejoren la empleabilidad de los estudiantes y egresados.

¡Gracias!



Vicerrectoría
de Extensión
y Proyección Social

Coordinación de Egresados



UANE



U.PORTO



université
"BORDEAUX"



Cofinanciado por
la Unión Europea