

# Tendencias Ocupacionales y Competencias Requeridas por el Mercado de Trabajo a través de la Bolsa de Empleo Institucional de la Universidad del Valle

Occupational Trends and Competencies Required by the Labor Market Through the Institutional Job Board of Universidad del Valle

Fátima Díaz-Bambula <sup>1\*</sup>; Duvan Fernando Mejia-Padilla <sup>2</sup>; Jhon Jairo Bohórquez-Bolaños <sup>3</sup>; Dayana Dávila-Mateus <sup>4</sup>

<sup>1</sup> Universidad del Valle, Colombia; Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7663-403X>

<sup>2</sup> Universidad del Valle, Colombia; Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-0269-6718>

<sup>3</sup> Universidad del Valle, Colombia; Orcid: <https://orcid.org/0009-0000-8502-9328>

<sup>4</sup> Universidad del Valle, Colombia; Orcid: <https://orcid.org/0009-0007-4884-3620>

\* Correo para correspondencia: [fatima.diaz@correounivalle.edu.co](mailto:fatima.diaz@correounivalle.edu.co)

## Resumen

La Bolsa de Empleo Institucional de la Universidad del Valle constituye un recurso esencial para la inserción y movilidad de los egresados en los mercados de trabajo. Este estudio identificó las tendencias ocupacionales en las ofertas de trabajo gestionadas. Se implementó una metodología con enfoque descriptivo basado en análisis estadístico y de contenido sobre 1005 ofertas publicadas entre enero de 2023 y junio de 2024. Los resultados evidencian la predominancia de la modalidad de empleo tradicional, alta demanda de competencias técnicas, y una preferencia marcada por egresados de la Facultad de Ingeniería; además, se observaron correlaciones significativas entre salario, nivel educativo y área de conocimiento, junto a fluctuaciones en la adopción de modalidades de trabajo flexibles y en las oportunidades para personas con discapacidad. En conclusión, se destaca la importancia de integrar el desarrollo de competencias laborales en la formación académica para fortalecer la empleabilidad de los egresados de la Universidad.

**Palabras clave:** mercado de trabajo, oferta de trabajo, empleabilidad, educación, inclusión.

## Abstract

The Institutional Employment Exchange at Universidad del Valle serves as an essential resource for facilitating the job placement and mobility of its graduates in the labor markets. This study identified occupational trends within the managed job offers. A descriptive methodology was implemented, based on statistical and content analysis of 1005 job offers published between January 2023 and June 2024. The results reveal the predominance of traditional employment modalities, a high demand for technical competencies, and a marked preference for graduates from the Faculty of Engineering. Additionally, significant correlations were observed between salary, educational level, and field of knowledge, alongside fluctuations in the adoption of flexible work modalities and in opportunities for people with disabilities. In conclusion, the study highlights the importance of integrating competency development into academic training to enhance the employability of Universidad del Valle Graduates.

**Keywords:** labor market, job offer, employability, education, inclusion.

## Introducción

La educación superior tiene un encargo social y que cumple un papel importante y privilegiado en aspectos como la movilidad social, esto a través de la formación de calidad y pertinente, para ello requiere una relación recíproca con la sociedad, en la cual es importante identificar las necesidades sociales y de los mercados de trabajo (Brand et al, 2020). En la actualidad, los mercados de trabajo se caracterizan por una dinámica de constante evolución y cambio, producto de las transformaciones tecnológicas, económicas y sociales inherentes a los procesos de globalización (Blanch, 2014).

Este contexto plantea un desafío significativo para las Instituciones de Educación Superior, que deben promover y potenciar la empleabilidad (inserción, movilidad y sostenibilidad) de sus egresados en consonancia con las necesidades y demandas del mercado de trabajo. Este ejercicio requiere así mismo, no caer la mercantilización de la educación por medio de un ejercicio reflexivo y crítico desde las instituciones de educación superior para responder y mantener la autonomía universitaria, así como el encargo social. En este marco, la Bolsa de Empleo Institucional de la Universidad del Valle desempeña un papel crucial, actuando como un intermediario entre organizaciones, estudiantes y egresados para poner las oportunidades de trabajo disponibles en el sector productivo.

Las continuas transformaciones en el mundo del trabajo orientan a cuestionar la concepción de empleabilidad que trasciende la figura clásica del empleo formal, poniendo en consideración diversas modalidades de trabajo (Botero, Rentería y Malvezzi, 2020) que contemplan una serie de competencias y cualificaciones que, según la Organización Internacional del Trabajo (2004) pueden ser transferibles o generalizables y permiten fortalecer las capacidades de las personas para encontrar, mantener o cambiar de trabajo, permitiéndoles aprovechar las oportunidades de educación y formación para adaptarse a las nuevas exigencias del mercado de trabajo.

---

---

Este estudio se centra en identificar ¿cuáles son las tendencias ocupacionales en las ofertas de trabajo gestionadas por la Bolsa de Empleo Institucional? Con el objetivo de analizar y describir su alineación con las competencias demandadas por los empleadores en relación con las áreas de conocimiento de los estudiantes y egresados de la Universidad del Valle. Este análisis pretende proporcionar información clave para identificar posibles brechas entre la formación académica ofrecida y las demandas del mercado laboral, con miras a optimizar los programas educativos ofrecidos. Asimismo, se espera contribuir al fortalecimiento del Observatorio Laboral de Egresados, orientado a fortalecer los vínculos entre la Universidad, sus graduados y el entorno productivo. Permitiendo tener indicadores de las demandas en el mercado de trabajo y hacer una evaluación continua de la calidad y pertinencia académica mediante el seguimiento del desempeño socioeconómico y profesional de los egresados, así como el análisis de los requerimientos de empleadores basado en datos empíricos. Este enfoque propone las bases para futuros estudios sobre las dinámicas de inserción, movilidad y sostenibilidad de los egresados en el mercado de trabajo.

El enfoque por competencias laborales se ha consolidado como una herramienta clave en la gestión de talento humano dentro de las empresas (Pereda et al, 2011). La literatura existente sobre el tema revela una amplia diversidad de conceptualizaciones que no solo enriquecen el campo de estudio, sino que introduce variabilidad en las formas en que el modelo es interpretado y aplicado. Esta multiplicidad de enfoques refleja la naturaleza multifacética de las competencias, permitiendo que el modelo sea abordado desde distintas perspectivas teóricas y metodológicas.

El término competencia se refiere a las características de personalidad que, al manifestarse en comportamientos, generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo (Alles, 2009). Complementariamente, se puede definir como un “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). Por ende, implican una combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que son observables y medibles (Alles, 2009). El

---

desarrollo de competencias está intrínsecamente ligado a la capacidad de las personas para ejecutar tareas o actividades específicas basándose en los conocimientos adquiridos. La diversidad de entornos en los que las personas interactúan funcionan como modeladores de competencia, ya sean entornos formación formal o informal; particularmente, los espacios formales como la educación primaria, se desarrollan competencias básicas que son esenciales para el desempeño en cualquier nivel de especialización requerido por el puesto de trabajo, como la lectura y la escritura (Casimiro et al, 2020).

A partir de la relevancia adquirida por las competencias en el entorno organizacional, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico -OCDE- (2019) enfatiza en la importancia de fortalecer los vínculos entre las instituciones educativas y el ámbito laboral como elemento esencial para que los estudiantes adquieran las competencias necesarias para enfrentar los desafíos del mercado laboral, facilitando su transición al mercado de trabajo al mismo tiempo que se promueve la alineación entre la oferta educativa y las demandas del mercado. Las actividades que se desarrollan en el marco de esta articulación contribuyen al cumplimiento los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS - como por ejemplo el fin de la pobreza, salud, bienestar, educación de calidad, trabajo decente y crecimiento económico, entre otros (1,2,3,4,5,8,10, y 16). En este sentido, La UNESCO (2023) plantea “Las instituciones de educación superior (IES) se encuentran en una posición única para estar a la vanguardia de la promoción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y servir de referencia para otros sectores de la sociedad”.

Como reto para las Instituciones de Educación Superior, se han desarrollado investigaciones para identificar los factores que posibilidad el desempeño idóneo en el contexto de trabajo a partir de la teoría existente en el marco de la formación profesional (Cejas et al, 2019); con la necesidad de establecer, modificar y adecuar los modelos curriculares basados en competencias para fortalecer los perfiles profesionales, la empleabilidad, prácticas docentes y los sistemas de evaluación, contribuyendo al aumento del nivel general de la educación superior (Velasco, 2019); y evaluar el entorno académico y organizacional para determinar cuáles son las

---

competencias más relevantes con el fin de establecer estrategias formativas que incrementen el desarrollo de los egresados (Rueda y Portilla, 2020).

Algunas de estas investigaciones se han centrado en identificar las competencias requeridas por el mercado de trabajo para profesiones específicas (ver Tabla 1) a través de revisiones de la literatura, el análisis de las ofertas de trabajo, entrevistas y encuestas realizadas a empleadores; quienes buscan encontrar candidatos capaces de desempeñarse de manera óptima teniendo en cuenta factores como el conocimiento, la formación técnica y la experiencia adquirida (Valeriano, 2021). Resaltando la importancia de implementar estrategias que permitan su desarrollo profesional dentro de los contextos académicos para ampliar las oportunidades de los egresados en el mercado de trabajo.

La formación por competencias es ampliamente valorada y ha despertado un creciente interés por su implementación en programas de educación superior. No obstante, a menudo se interpreta de manera reduccionista como un proceso de capacitación que genera conocimientos específicos, que a pesar de agregar valor a la persona complementando su formación académica, resulta insuficiente para el desarrollo integral de las competencias necesarias demandadas por el mercado de trabajo (Cejas et al, 2019). El interés en el desarrollo de competencias se encuentra ligado a la llamada desconexión existente entre la academia y las necesidades del mercado de trabajo, esta brecha ha contribuido al aumento del desempleo, especialmente entre los jóvenes debido a la carencia de competencias que trasciende en las actividades técnicas u operativas (David y Ospina, 2024). En este contexto, el desarrollo de competencias adquiere un rol crucial en la empleabilidad de los egresados de las instituciones de Educación Superior, asegurando que se encuentren mejor preparados para enfrentar las exigencias y desafíos del mercado de trabajo.

La empleabilidad se ha consolidado como un concepto clave para explicar los factores que permiten a las personas acceder y mantenerse en los mercados de trabajo (Enríquez y Rentería, 2007). El concepto ha sido ampliamente estudiado desde múltiples perspectivas y disciplinas que han contribuido a su complejidad y

---

multidimensionalidad; como resultado las definiciones de empleabilidad han incorporado nuevos elementos, generando una falta de consenso en su definición y una notable diversidad en su aplicación (Llinares et al, 2020).

**Tabla 1**

*Competencias laborales requeridas por empleadores según la profesión.*

Profesión	Competencias	Referencia
Administración de Empresas.	Conocimientos técnicos, Gestión de tecnologías de la información, Gestión de tecnologías para el análisis de datos, Razonamiento lógico y solución de problemas, Iniciativa - proactividad, Pensamiento crítico, liderazgo.	Sanabria et al (2019); Andino (2023).
Contaduría Pública	Comunicación, Organización, Toma de decisiones, Relacionamiento, Adaptación, Liderazgo, Iniciativa, Manejo de software, Resolución de problemas, Análisis crítico, Trabajo en equipo, Planeación y ejecución de planes de acción.	Salazar et al (2019); Romero y Escarraga, (2022); Casadiego et al (2022).
Mercadeo	Motivación, Adaptabilidad, Trabajo en equipo, Creatividad, Trabajo en equipo, Expresión oral y escrita, Capacidad de análisis, Liderazgo, Solución de problemas, Manejo de software, Análisis de resultado, Análisis de datos	Botero et al. (2021).
Publicidad	Actuar con criterios de responsabilidad social, Proponer nuevos lenguajes e influir en el campo publicitario, Planear, diseñar y desarrollar campañas de tipo comercial, social y ambiental. Comprender e interpretar la realidad social, Brindar soluciones e ideas responsables con la sociedad/entorno	Bello y Chavarro (2019).
Ingeniería Industrial	Administración estratégica, Organización, Solución de problemas, Toma de decisiones, Pensamiento crítico, Creatividad, Administración de personas, Flexibilidad, Innovación, Trabajo en equipo, Negociación.	González y Granillo (2020); Aguilar et al (2019).
Comunicación Social	Realización de productos, Comprensión de la intención, Investigación, Planificación, Creación y producción, Manejo de tecnologías, Manejo de software, Comprensión del contexto, Análisis de datos	Ocampo (2019); Hidalgo (2021).
Educación	Trabajo en equipo y cooperación, Responsabilidad, Perseverancia, Comunicación, Organización y planificación, Conciencia de uno mismo.	Martínez et al (2019).

Su concepto ha sido históricamente utilizado como un criterio para diferenciar los individuos aptos de los no aptos (Rentería y Malvezzi, 2008), enfocándose en el análisis de las características individuales que determinan la capacidad de las personas para ser consideradas empleables. En este sentido, Sáez y Torres (2007) refieren que la empleabilidad es una categoría que plantea competencias que genera proceso de inclusión o exclusión de los mercados de trabajo- causa de empleo o desempleo. Este enfoque implica la posibilidad de superar el desempleo, la capacidad de inserción en los mercados de trabajo, y la aptitud para obtener y mantener un empleo (Rentería, 2019).

En consecuencia, la empleabilidad se ha vinculado estrechamente con las prácticas organizacionales de selección y vinculación de talento humano, la adquisición continua de conocimientos pertinentes a las dinámicas actuales del mercado de trabajo y el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para un desempeño eficaz en un puesto de trabajo. Estas características no solo reducen la exclusión laboral, sino que también responsabilizan a los individuos de su inserción, permanencia y movilidad dentro de los mercados de trabajo (Rentería, 2019).

Cómo fenómeno concreto, se entiende 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, Rentería y Malvezzi, 2020). En consecuencia, se ha vinculado estrechamente con prácticas organizacionales relacionadas con la selección y vinculación del talento humano, la continua adquisición de nuevos conocimientos, y el desarrollo de habilidades y competencias en respuesta a las dinámicas del mercado de trabajo (Rentería, 2019).

## Material y Métodos

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). El diseño fue de tipo no experimental ya que no se manipuló deliberadamente ninguna variable; en su lugar, se observó el fenómeno en su entorno natural para su análisis (Hernández et al, 2014). Este enfoque permitió caracterizar las tendencias laborales y competencias requeridas por los empleadores en el mercado de trabajo atendido por la Bolsa de Empleo Institucional de la Universidad del Valle.

La población objeto de estudio incluyó todas las ofertas publicadas a través de la bolsa de empleo, que cumplieran con los requisitos establecidos en el artículo 3 de la Resolución 2605 de 2014 del Ministerio del Trabajo, como: título de la vacante, descripción, tiempo de experiencia, cargo, nivel de estudio, profesión, salario, sector económico, entre otros. El único criterio de exclusión aplicado fue el incumplimiento de los requisitos establecidos para la publicación y difusión de las dirigidas a los estudiantes y egresados de la Universidad.

El estudio consideró un total de 1005 vacantes, publicadas entre enero de 2023 y junio de 2024. Los datos fueron recolectados a través de las bases de datos de la bolsa de empleo, las cuales incluían información detallada sobre las vacantes. Para garantizar la relevancia y precisión del análisis se realizó un proceso de limpieza y depuración de datos, que incluyó la eliminación de elementos e información duplicada, la corrección de errores tipográficos, y la estandarización de las competencias identificadas en las descripciones de las vacantes.

El análisis de los datos se realizó mediante técnicas de 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), esta orientación permite realizar deducciones precisas y previsiones

---

fundamentadas a partir del análisis realizado (Muñoz, 2000). El procesamiento de los datos se realizó a través del software de código abierto R y su entorno de desarrollo RStudio. El análisis proporcionó una visión integral de las características de las vacantes, la distribución de los tipos de contrato, salarios, experiencia requerida, nivel educativo, formación académica, modalidad de trabajo y dinámicas de inclusión.

Por último, se llevó a cabo un análisis de contenido, entendido como un conjunto de procedimientos interpretativos aplicados a elementos comunicativos como mensajes, textos y discursos, estos elementos pueden analizarse mediante técnicas cuantitativas 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). Este análisis permitió identificar patrones y temas recurrentes en los requisitos de competencias establecidos por los empleadores, proporcionando una más profunda de sus expectativas para la incorporación de talento humano en sus organizaciones.

## **Resultados**

En el periodo comprendido entre enero de 2023 y junio de 2024, se registró la publicación de un total de 1005 vacantes a través de la bolsa de empleo de la Universidad del Valle, manteniendo un promedio de 201 vacantes por trimestre. Durante este periodo, se evidenció una mayor demanda de egresados provenientes de los programas académicos de la Facultad de Ingeniería, representando el 48.15% del total de las ofertas. Para el nivel educativo de doctorado no se registraron vacantes. Los sectores económicos con mayor demanda de egresados fueron el sector educativo, actividades de atención de la salud humana y de asistencia social, y actividades profesionales representando 12.13%, 7.16% y el 6.26% respectivamente.

Los resultados también evidencian que la modalidad de empleo tradicional sigue siendo predominante en el mercado de trabajo. Los contratos a término indefinido representaron el 46.39% de las vacantes, seguidos por los contratos a término fijo con un 33.4%, y los contratos por obra o labor con un 10.26%. Por otro lado, modalidades de contratación como la presentación de servicios, fueron menos comunes, abarcando solo el 9.96% de las ofertas. Estos hallazgos sugieren que, a pesar de las transformaciones en el mercado de trabajo, la modalidad de empleo tradicional continúa siendo la norma en la inserción y movilidad de los egresados de la Universidad a través de la bolsa de empleo institucional.

El análisis de los salarios ofrecidos por los empleadores revela patrones significativos cuando se realizan validaciones cruzadas entre variables clave como el salario y la experiencia laboral. Los resultados obtenidos indican una tendencia de crecimiento lineal, en los dos primeros años de experiencia, con un incremento promedio del 16%; en los tres años siguientes el aumento es aún más pronunciado, alcanzando un 23%; posteriormente, se observa una estabilización en la tasa de crecimiento manteniendo un 12% hasta alcanzar los 10 años de experiencia. Estos hallazgos subrayan la importancia de la experiencia laboral como un factor determinante en la progresión salarial de los egresados.

Asimismo, el cruce de las variables salario, nivel educativo y facultad (ver Tabla 2) permite identificar patrones de crecimiento diferenciados según la facultad de origen del egresado. En determinadas facultades, el nivel educativo del egresado muestra una correlación significativa en el incremento salarial. Un ejemplo notable corresponde a la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, donde se registra un aumento salarial del 150% al transitar de un nivel de pregrado a uno de especialización; de manera similar, en la Facultad de Ciencias de la Administración, se observa un crecimiento del 16% al pasar de pregrado a especialización, seguido de un aumento adicional del 21% al avanzar de a maestría.

---

**Tabla 2***Salario según nivel educativo y facultad de procedencia.*

Nivel educativo	Facultad	Salario
Tecnológico	Ciencias Naturales y Exactas	\$ 2.370.000
	Ingeniería	\$ 2.120.000
Pregrado	Ciencias de la Administración	\$ 1.880.000
	Salud	\$ 3.750.000
	Ciencias Sociales y Económicas	\$ 3.600.000
	Psicología	\$ 3.540.000
	Derecho y Ciencias Políticas	\$ 3.500.000
	Ingeniería	\$ 3.350.000
	Ciencias Naturales y Exactas	\$ 3.090.000
	Ciencias de la Administración	\$ 3.040.000
	Artes Integradas	\$ 2.770.000
	Educación y Pedagogía	\$ 2.720.000
	Humanidades	\$ 2.700.000
Especialización	Salud	\$ 9.750.000
	Ciencias Sociales y Económicas	\$ 9.000.000
	Ingeniería	\$ 6.440.000
	Ciencias de la Administración	\$ 6.280.000
	Psicología	\$ 3.700.000
Magister	Ciencias de la administración	\$ 7.640.000
	Ciencias Sociales y Económicas	\$ 4.550.000
	Ingeniería	\$ 4.500.000
	Educación y Pedagogía	\$ 3.800.000
	Salud	\$ 3.400.000
	Psicología	\$ 3.200.000

El análisis de las modalidades de trabajo emergentes como el teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto, revela una falta de transición sostenida hacia la virtualidad en las ofertas de trabajo registradas. Lejos de observarse una consolidación de estas modalidades, los datos sugieren una marcada inestabilidad en las oportunidades de trabajo que las incluyen. Durante el tercer trimestre de 2023, el 27.87% de las vacantes ofrecieron modalidades híbridas o remotas; sin embargo, en el trimestre siguiente, esta cifra cayó abruptamente hasta el 1.76%, indicando una regresión significativa en la adopción de estas formas de trabajo. En los dos trimestres de 2024, se observa una ligera recuperación en promedio de 12.15% aunque lejos de los niveles observados anteriormente.

Estos resultados plantean interrogantes sobre la sostenibilidad y el futuro de las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto, en el contexto post pandemia. A pesar de que las previsiones iniciales sugerían una transición hacia la virtualidad ante la consolidación de estas modalidades, los datos revelan una volatilidad considerable en la adopción de estas prácticas. La fluctuación en las ofertas de trabajo con estas modalidades puede estar influenciada por factores como políticas organizacionales cambiantes y las preferencias de los empleadores respecto al retornos modelos de trabajo tradicionales.

El análisis de las dinámicas de inclusión de personas con discapacidad revela una marcada volatilidad en las oportunidades de trabajo ofrecidas a esta población. Durante el primer trimestre de 2023, el 9.59% de las vacantes contemplaban la inclusión de personas con algún tipo de discapacidad; este porcentaje presentó una tendencia de crecimiento en el segundo trimestre alcanzando el 16.34% y continuó ascendiendo en el tercer trimestre hasta situarse en el 25.85%; no obstante, esta tendencia positiva no se mantuvo, disminuyendo hasta el 10.53% en el cuarto trimestre.

Del mismo modo, en el primer trimestre de 2024 se registró un incremento en las oportunidades de trabajo para esta población, alcanzando el 18.19%; sin embargo, este aumento fue efímero, en el segundo trimestre se produjo una nueva disminución significativa situándose en un 7.81%. Estos datos reflejan una inestabilidad preocupante en la implementación de políticas de inclusión para personas con discapacidad, manifestando la necesidad de una intervención más sostenida y efectiva en este ámbito para asegurar que no solo responden a tendencias temporales, sino que se integren de manera estructural en las prácticas organizacionales.

**Tabla 3***Distribución de competencias laborales por facultades.*

	Facultad									Global
	FI	FCA	FAI	FH	FCSE	FS	FEP	FCNE	FP	
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%

*Nota.* FI: Facultad de Ingeniería, FCA: Facultad Ciencias de la Administración, FAI: Facultad de Artes Integradas, FH: Facultad de Humanidades, FCSE: Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, FS: Facultad de Salud, FEP: Facultad de Educación y Pedagogía, FCNE: Facultad Ciencias Naturales y Exactas, FP: Facultad de Psicología.

El análisis de contenido realizado permite identificar un conjunto de competencias estándar derivadas de la revisión de las descripciones de las vacantes de trabajo donde se identificaron 1824 requeridas por los empleadores (ver Tabla 3). En la marginal Y, se presentan las facultades académicas junto con las competencias que los empleadores consideran esenciales; mientras que, en la marginal X, se ubican las competencias distribuidas por facultad. Los resultados revelan que cada facultad ostenta una competencia predominante asociada con el perfil profesional de los

egresados: a) Artes Integradas: innovación y creatividad; b) Humanidades y Educación y Pedagogía: capacidad de planificación y organización; c) Ciencias Sociales y Económicas, Ciencias Naturales y Exactas: pensamiento analítico; d) Administración e Ingeniería: conocimientos técnicos.

Entre estas competencias, destaca “Conocimientos técnicos” como la competencia dominante y transversal, siendo la más recurrente y demandada por los empleadores. Esta prevalencia manifiesta la necesidad de las organizaciones por atraer y retener talento humano que posea un dominio sólido de los procesos, técnicas y procedimientos inherentes a su área de conocimiento. Esta competencia no solo implica un conocimiento profundo y actualizado de los conceptos y metodologías específicas de un área sino también la capacidad de aplicarlos de manera eficaz en situaciones prácticas que contribuyan al mejoramiento de la eficiencia y al desarrollo continuo de la organización (Alles, 2009).

## **Discusión**

El presente estudio revela las tendencias ocupacionales predominantes en la Bolsa de Empleo Institucional, destacando una marcada preferencia del mercado de trabajo por los egresados de los programas académicos de la Facultad de Ingeniería. Esta preponderancia refleja una alineación entre las competencias técnicas desarrolladas por los estudiantes a lo largo de su formación académica y las demandas de los empleadores en sectores clave de la economía, posicionando a estos egresados en un lugar privilegiado en términos de empleabilidad. Esto corresponde también al desarrollo y trayectoria de los programas académicos de las ingenierías que están interrelacionados con el origen de la Universidad en la región.

Asimismo, se mantiene como tendencia dominando la figura del empleo tradicional en las dinámicas de inserción y movilidad en el mercado de trabajo atendido por la bolsa de empleo. Esta tendencia limita la apertura a la adopción de modalidades que no requieren presencialidad, actuando como una barrera para alternativas más flexibles

---

---

como el trabajo en casa, teletrabajo y trabajo remoto; reflejando una regresión que contrasta con las transiciones hacia entornos de trabajo más dinámicos y adaptables que caracterizan las tendencias de globalización.

No obstante, se debe tener en cuenta que ante las dinámicas de flexibilidad que implican estas modalidades de trabajo medidas a través de la virtualidad, y las restricciones que establece el Ministerio del Trabajo para el funcionamiento de las bolsas de empleo a través del Decreto 1072 de 2015, limitando su alcance a nivel nacional, es posible que empleadores internacionales recurran a otras plataformas que ofrecen una amplia gama de posibilidades de trabajo para profesionales independientes.

Por otra parte, los resultados resaltan que la inclusión de personas en condición de discapacidad, hoy referencias más con diversidades funcionales, en los mercados de trabajo continúa siendo una problemática significativa, evidenciada a través de la baja proporción de vacantes que ofrece oportunidades a esta población. Este hallazgo no sólo pone de manifiesto una brecha social de exclusión persistente para la inserción en el mercado de trabajo, también subraya un desafío crítico para la disminución de barreras estructurales que impiden que ese grupo acceda a oportunidades laborales en igualdad de condiciones que les permita posibilidades de desarrollo profesional. Sin embargo, cabe resaltar que estos datos iniciales muestran que organizaciones empiezan a adoptar políticas y enfoques que promueven la equidad en el acceso al empleo de esta población, evidenciando un avance como región y país en dinámicas de inclusión.

En consonancia con hallazgos previos, los resultados del análisis de contenido subrayan la relevancia de un conjunto de competencias que son cruciales en el mercado de trabajo atendido por la bolsa de empleo de la Universidad del Valle. Entre estas competencias destacan trabajo en equipo, pensamiento analítico, capacidad de planificación, liderazgo, gestión de proyectos, resolución de problemas, orientación a resultados, comunicación, entre otras, que concuerdan con diversos estudios (Andino, 2023; Sanabria et al, 2019; Salazar et al, 2019; Romero y Escarraga, 2022; Casadiego

---

et al, 2022; González y Granillo, 2020; Ocampo, 2019; Hidalgo, 2021; Martínez et al, 2019; Rueda y Portillo, 2020); son transversales y permiten afrontar las dinámicas, desafíos y demandas del mercado de trabajo.

Estas competencias pueden identificarse como transversales, no solo se limitan a un área de conocimiento específico, sino que son aplicables y valoradas en diversos sectores y contextos de trabajo. Dicha transversalidad permite que los profesionales sean más adaptables y versátiles en un entorno marcado por las constantes transformaciones por factores tecnológicos, económicos y sociales. Siendo un factor determinante en la empleabilidad de los egresados ya que aboga a las características individuales que logran diferenciar a las personas empleables de las que no, implicando la posibilidad de inserción, movilidad y mantenimiento en los mercados de trabajo (Enríquez y Rentería, 2008).

A partir de lo expuesto, se refuerza la necesidad de integrar explícitamente el desarrollo de competencias en los programas académicos, implicando la revisión y modificación de currículos y contenidos de estudio que permitan responder a las demandas del mercado de trabajo (González y Granillo, 2019; Bello y Palacios, 2019; Ocampo, 2019). Este proceso debe ir más allá de la simple adición de competencias al currículo, abogando una transformación en las metodologías de enseñanza para promover un aprendizaje activo y experiencial que permita aplicar y refinar conocimientos en contextos reales.

Según Sanabria et al (2019) aunque pueda resultar crucial que las Instituciones de Educación superior colaboren estrechamente con los empleadores para identificar las necesidades cambiantes del mercado de trabajo y en consecuencia adaptar sus programas académicos puede resultar ineficiente si no se considera un componente clave: la agencia del propio estudiante en su proceso formativo, que le permita no solo actuar pasivamente ante las competencias ofrecidas, sino que participe activamente en la construcción de proyecto profesional

---

---

En ese sentido, resulta fundamental fomentar en el estudiante la capacidad de articular las competencias desarrolladas durante su formación con su visión personal y profesional (Martínez et al, 2019). De esta manera, no solo se promueve una mejor adecuación entre la oferta educativa y la demanda de trabajo, sino que se refuerza la autonomía del estudiante como agente activo en la construcción de su carrera, para el desarrollo de herramientas que le permitan adecuadamente los desafíos de un mercado de trabajo en constante transformación.

En consonancia con lo anterior, la predominancia de vacantes dirigidas a los egresados de los programas de la Facultad de Ingeniería de la Universidad pone de manifiesto la articulación de la formación académica con las demandas del mercado de trabajo atendido por la bolsa de empleo institucional, al abarcar el 48.15% de las ofertas de trabajo publicadas en la ventana de tiempo estudiada, evidenciando la preparación y desarrollo de competencias que facilitan la transición de los egresados hacia los mercados de trabajo.

Por último, los hallazgos destacan la importancia de ejercicios como se realizan en las Instituciones de educación superior y que son exigidas por las bolsas de empleo autorizadas por del Ministerio de Trabajo en términos de capacitaciones y que en el caso de la Universidad se viene adelantado un núcleo de desarrollo de carrera profesional para estudiantes y egresados, que tiene como base contribuir en la empleabilidad de estos. De igual manera, se resalta la necesidad realizar investigaciones continuas que permitan monitorear y analizar las tendencias del mercado de trabajo enfatizando en las competencias demandadas por los empleadores. Estas investigaciones pueden establecer una conexión dinámica entre la oferta educativa y las demandas fluctuantes de los mercados de trabajo caracterizados por rápidas transformaciones tecnológicas, económicas y sociales. Proporcionando insumos importantes para la evaluación y mejora continua de los programas académicos para la calidad y la pertinencia de los programas, así como con mantener la competitividad y el posicionamiento de los egresados en los mercados de trabajo.

---

---

## Referencias bibliográficas

- Aguilar, A., Vargas, A., Hernández, L y Villaseñor, M. (2019). Análisis de competencias profesionales blandas adquiridas por egresados en unidades de aprendizaje de semestres terminales. *Revista Electrónica ANFEI Digital*, 6(11), pp. 1-10.
- Alles, M. (2009). *Diccionario de competencias. La Trilogía: las 60 competencias más utilizadas*. Buenos Aires: Granica.
- Andino, P. (2023). Habilidades del administrador de empresas desde una perspectiva del mercado laboral. *Journal of Management & Business Studies*, 4(1), pp. 1-22. <https://doi.org/10.32457/jmabs.v4i2.2019>
- Bello, J. y Palacios, J. (2019). Competencias profesionales de mayor importancia y aplicabilidad para el publicista en Bogotá (Colombia). *Encuentros*, 17(2), pp. 66-79. <https://doi.org/10.15665/encuent.v17i02.1415>
- Blanch, J. (2014) Dimensión psicosocial del trabajo. En J. Blanch, M. Espuny, C. Gala, A. Martín, M. Martínez, S. Pallares. (Ed.), *Psicología social del trabajo y las relaciones laborales* (pp. 5-101). FUOC.
- Botero, M., Arrieta, P., Mesa, S. y Álvarez, D. (2021). Análisis de competencias laborales en estudiantes y profesionales de mercadeo. *Revista CIES*, 12(1), pp. 33-54.
- Botero, J., Rentería, E. y Malvezzi, S. (2020). Dinámicas contextuales, recursos individuales y empleabilidad: El caso del profesorado universitario. *Psicoperspectivas* 19(1), pp. 1-16. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue1-fulltext-1741>
- Brand, E., Guerra, V. y Duque, C. (2020). Impacto de la educación superior en la movilidad social de un grupo de egresados de la Universidad de Antioquia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 60, pp. 69-94.
- Casadiego, Y., Meleán, R. y Aguilar, A. (2022). Perfil competitivo y mercado laboral de los egresados de Contaduría Pública en Colombia. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 17(2), pp. 401-428. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2022v17n2.9336>
-

- 
- Casimiro, C., Tobalino, D., Casimiro, W., y Fernández, B. (2020). Competencias laborales y formación profesional de profesoras de educación inicial, en el distrito de Lurigancho en Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), pp. 444-453.
- Cejas, M., Rueda, M., Cayo, y Villa L. (2019). Formación por competencias: Reto de la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales XXV*(1), pp. 1-8. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28059678009>
- David, L. y Rojas, A. (2024). Competencias para la empleabilidad de los administradores de empresas. En D. Estacio, A. Benalcazar (Ed), *Ciencias sociales aplicadas: Narrativas en la investigación de la comunicación, administración y derecho* (pp. 118-133). Religación Press.
- Enríquez, A. y Rentería, E. (2007). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. *Universitas Psychologica*, 6(1), pp. 89-103.
- González, I. y Granillo, R. (2020). Competencias del ingeniero industrial en la industria 4.0. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 22(30), pp. 1-14. <https://doi.org/10.24320/redie.2020.22.e30.2750>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw Hill.
- Hidalgo, D. (2021). Realidades laborales del egresado de Comunicación Social. Entre el posicionamiento de la profesión en el mercado laboral y las capacidades del graduado. *Avatares de la Comunicación y la Cultura*, 21, pp. 1-12.
- Llinás, H., y Rojas, C. (2005). *Estadística descriptiva y distribuciones de probabilidad*. Ediciones Uninorte.
- Llinares, L., Córdoba, A. y González, P. (2020). La empleabilidad a debate: ¿Qué sabemos sobre la empleabilidad como estrategia de cambio social? *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 36, pp. 313-363.
- Martínez, P., González, C. y Rebollo, N. (2019). Competencias para la empleabilidad: un modelo de ecuaciones estructurales en la Facultad de Educación. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), pp. 57-73. <http://dx.doi.org/10.6018/rie.37.1.343891>
-

- 
- Muñoz, D. (2000). Manual de estadística. Universidad Pablo de Olavide.
- Ocampo, M. (2019). Mercado laboral de los comunicadores corporativos en las organizaciones en Colombia. Perfiles Educativos, XLI(165), pp. 81-95.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2005). Recomendaciones sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente. Ginebra: OIT. Recuperado de: <https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/rec195.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2019). Estrategia de competencias de la OCDE 2019. Competencias para construir un futuro mejor. España: Fundación Santillana.
- Pereda, D., Berrocal, F. y Alonso, M. (2011). Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias. Editorial Universitaria Ramón Areces. ISBN 978-84-9961-057-3.
- Rentería, E. y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. Universitas Psychologica, 2(2), pp. 319-334.
- Rentería, E. (2019). Psicología(s) Organizacional(es) y del (de los) trabajo(s). Coexistencia de realidades e implicaciones disciplinares y para las personas. Una re-introducción. Programa Editorial Universidad del Valle. <https://doi.org/10.25100/peu.458>
- Resolución 2605 de 2014 [Ministerio del Trabajo]. Por la cual se establecen lineamientos y se reglamenta el reporte de vacantes dispuesto en el artículo 13 del Decreto 2852 de 2013. 25 de junio de 2014. <https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/pdf/resoluciones/2605-06262014134130.pdf>
- Decreto 1072 de 2015 [Presidencia de la República]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=72173](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=72173)
- Romero, C. y Escarraga, C. (2022). Del aula al consultorio: propuesta inmersiva para fortalecer competencias laborales en contadores públicos. Revista Activos, 20(1), pp. 24-59.
-

- 
- Rueda, J. y Portilla, S. (2020). Formación en competencias laborales generales, desafío para la educación superior. *I+D Revista de Investigaciones*, 15(1), pp. 40-48. <https://doi.org/10.33304/revinv.v15n1-2020004>
- Sáez, F. y Torres, C. (2007). Empleabilidad. FUNDIPE. [http://www.fundipe.es/archives/INFORMEE\\_Seguro.pdf](http://www.fundipe.es/archives/INFORMEE_Seguro.pdf)
- Salazar, E., Álvarez, L., Cardona, J. y Legarda, L. (2019). Las competencias y el desempeño laboral del contador público de la Universidad de Antioquia. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 75, pp. 85-113. DOI: <https://doi.org/10.17533/udea.rc.n75a04>
- Sanabria, P., Ospina, S. y García, S. (2019). Competencias profesionales en el campo de administración: un análisis para Colombia. *AD-minister*, 35, pp. 5-52. <https://doi.org/10.17230/Ad-minister.35.1>
- UNESCO. (2023). Educación Superior y ODS. La contribución de instituciones de educación superior a los ODS. <https://www.iesalc.unesco.org/la-contribucion-de-las-instituciones-de-educacion-superior-a-los-ods/>
- Valeriano, L. (2021). Reclutamiento y selección virtual por competencias. *Gestión en el Tercer Milenio*, 24(48), pp. 145-152. <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i48.21827>
- Velasco, M. (2019). La formación por competencias en la educación superior. *Revista ObiES*, 3, pp. 44-63. <https://doi.org/10.14483/25905449.15481>
-