

# > Brecha de competencias de comunicación oral y escrita

## Facultad de Ciencias Sociales, PUCP

Presentado por César Cornejo Román  
Practicante Gladys Godines Sánchez

Lima, 10 de octubre del 2023

Este es el entregable 1 de la consultoría “Brechas de enseñanza en escritura académica y profesional para científicos sociales” llevada a cabo en la facultad de Ciencias Sociales de la PUCP. Este entregable es el resultado de la actividad 1 (Investigación de análisis de brecha de formación) cuyo objetivo fue tipificar y medir la brecha, en términos de *competencias de comunicación oral y escrita*, entre lo que se enseña a los estudiantes y lo que el mercado laboral demanda de los recién graduados.

## Índice

Resumen ejecutivo.....	3
¿Qué se realizó? .....	3
¿Qué se encontró? .....	3
¿Qué se recomienda? .....	5
Objetivos y alcance .....	7
Definiciones y terminología .....	7
La competencia de <i>comunicación eficaz</i> en la PUCP .....	7
La gestión curricular del logro de competencias.....	8
La <i>competencia de comunicación</i> en este documento .....	8
El mercado laboral para egresados de la facultad .....	9
Revisión de literatura empírica y datos disponibles .....	9
Metodología.....	11
Sector público .....	12
1. Construcción de la base de datos de convocatorias y vacantes de empleo en el sector público.....	12

2. Estadísticas descriptivas de la base de datos de convocatorias del sector público .....	15
3. Construcción de las variables para el análisis de las <i>competencias de comunicación</i> .....	19
Sector privado.....	21
1. Construcción de la base de datos de anuncios de empleo en el sector privado .....	21
2. Estadísticas descriptivas .....	26
3. Construcción de las variables para el análisis de las <i>competencias de comunicación</i> .....	27
<i>Competencias de comunicación</i> en la facultad.....	28
1. Construcción de la base de datos de competencias de comunicación registradas en los sílabos de los cursos obligatorios de la facultad .....	28
2. Construcción de las variables para el análisis de las <i>competencias de comunicación</i> .....	29
3. Estadísticas descriptivas .....	30
Hallazgos: La brecha entre la demanda laboral y la oferta formativa .....	32
Análisis cuantitativo .....	32
Análisis cualitativo .....	37
Recomendaciones.....	45

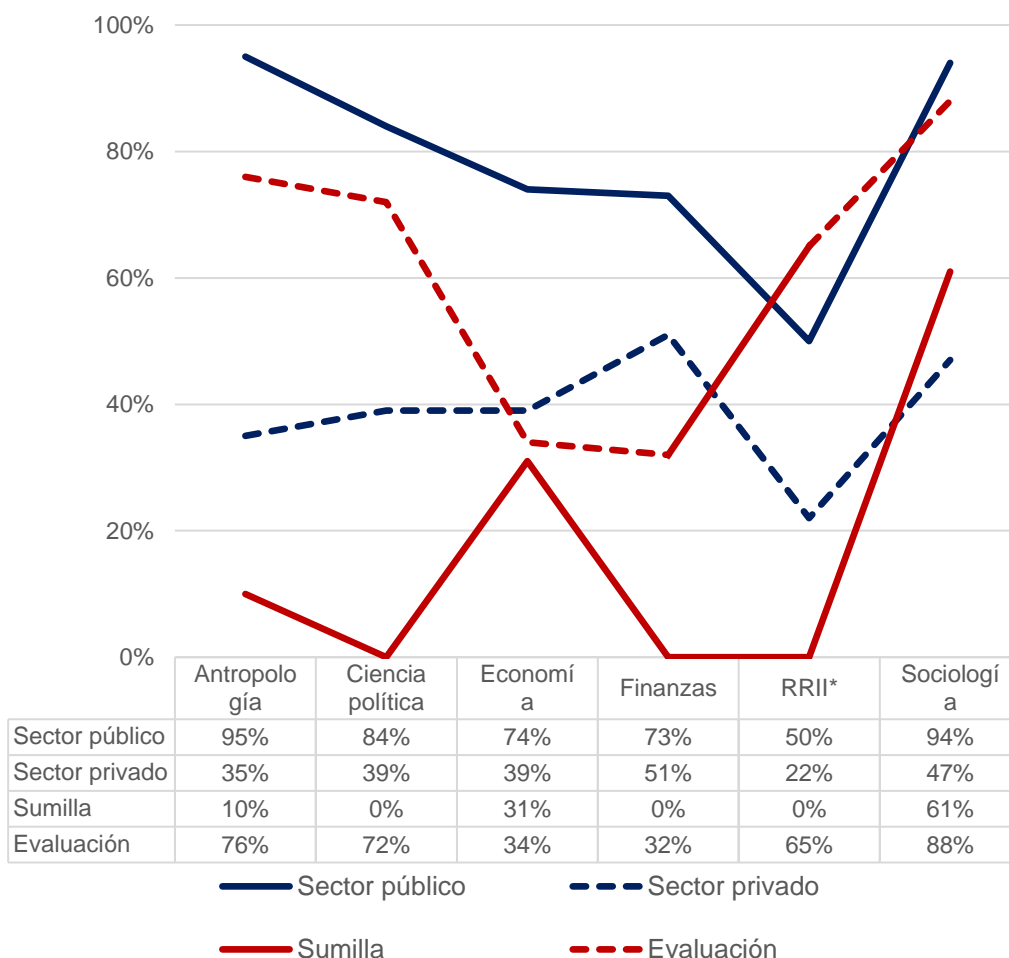
# Resumen ejecutivo

## ¿Qué se realizó?

Con el objetivo de determinar la brecha de *competencias de comunicación* — entre la demanda laboral para los egresados de las 6 especialidades y la oferta formativa de la facultad—, se construyó 3 bases de datos. La base del sector público contiene 2462 convocatorias para 2943 vacantes de empleo ofrecidas durante agosto del 2022 y julio del 2021. La base del sector privado 1322 ofertas de empleo. En ambas bases, los empleos estuvieron disponible para, al menos, un estudiante o egresado de alguna de las 6 especialidades de la facultad. Para operacionalizar las oportunidades de desarrollo de competencias de comunicación en la facultad, se construyó una base con los 580 sílabos de todos los cursos obligatorios dictados entre los ciclos 2023-0 y 2023-2.

## ¿Qué se encontró?

- 1 Existe una **alta demanda por competencias de comunicación oral y escrita entre empleadores del sector público y privado**. Esta demanda es mayor en el sector público (73% a 95%) que en el privado (22% a 51%). La demanda (azul) varía entre especialidades, entre sector público y privado, y entre comunicación oral y escrita. Ver figura 2.



- 2 De manera formal, los cursos obligatorios de la facultad no se ocupan del desarrollo de *competencias de comunicación* (0% en ciencia política, finanzas y relaciones internacionales). Sin embargo, el tipo de evaluación de estos cursos revela la **existencia de oportunidades para desarrollar esta competencia en un alto porcentaje de los cursos (32% a 88%) incluso en su forma actual de dictado y evaluación**. Ver tabla 19.

	Ciencia					
	Antropología	Política	Economía	Finanzas	RRII*	Sociología
Demanda en el sector público	95%	84%	74%	73%	50%	94%
Demanda en el sector privado	35%	39%	39%	51%	22%	47%
Cursos obligatorios: competencia declarada en la sumilla	10%	0%	31%	0%	0%	61%
Cursos obligatorios: oportunidad identificada en tipo de evaluación	76%	72%	34%	32%	65%	88%

- 3 Con respecto a las competencias de comunicación escrita, **existe una brecha cualitativa muy clara entre el tipo de documentos que el mercado laboral demanda y los documentos que los cursos de la facultad evalúa**. Redactar reportes es requerido en más del 50% de las convocatorias de empleo del sector público, pero solo 7 de 580 cursos obligatorios demandaron un “reporte académico”. No existe información para determinar las semejanzas y diferencias entre los documentos que demanda el mercado y su versión académica —cuando esta existe—. No obstante, en la mayoría de casos la brecha cualitativa es más clara: el mercado demanda redacción de reportes, informes y notas técnicas; y la facultad evalúa ensayos, informes académicos, trabajos académicos, investigaciones e informes de trabajo de campo. Este informe presenta datos por especialidades y sector —público y privado— que dan cuenta de la heterogeneidad y los matices.
- 4 **En el sector público, existe un número elevado de vacantes de empleo para egresados de la facultad**: 2943 en 12 meses, únicamente dentro las organizaciones incluidas en la base de datos construida. En esta investigación, se logró identificar los organismos del sector público con una demanda más alta por egresados de la facultad. Asimismo, se identificó indicios de la existencia de una brecha de certificación hay convocatorias que individualizan algunos conocimientos y competencias específicas —por ejemplo, conocimientos sobre gestión pública o dominio de un software estadístico como Stata— y demandan cursos y capacitaciones con números mínimos de horas como modalidad de certificación. Algunos de estos conocimientos y competencias específicas las adquiere el estudiante de la facultad como parte de su formación académica —por ejemplo, hay cursos de gestión pública y cursos de software estadístico como Stata—, pero se desconoce si esto lo pone en igualdad de condiciones, en el proceso de contratación, con otros postulantes que certifican el mismo conocimiento con un certificado específico.

## ¿Qué se recomienda?

Complementar las intervenciones para cerrar las brechas con las investigaciones para monitorear sus resultados, detectar los cambios en la demanda laboral y responder de manera oportuna a los cambios identificados.

### 1 Cerrar brecha con respecto al tipo de documentos de comunicación escrita

Para cerrar la brecha entre el tipo de documentos de la demanda laboral y de la oferta formativa, se recomienda: 1) definir las diferencias y similitudes entre las versiones académicas y las versiones profesionales de documentos que comparten su denominación, 2) incorporar la redacción de informes, reportes y notas técnicas como tipo de evaluación de los cursos de la facultad y 3) generar los incentivos necesarios en estudiantes y docentes.

Para generar los incentivos en estudiantes y docentes para desarrollar las competencias de comunicación, se recomienda: 1) establecer un peso mínimo del 10% de la calificación de los aspectos formales en la evaluación total del curso y 2) proveer a los profesores con los recursos necesarios para la evaluación y la calificación de productos de escritura.

### 2 Determinar perfiles de egreso por contexto de trabajo

Para garantizar la relevancia de las *competencias de comunicación* para el contexto de trabajo de los egresados, se recomienda empalmar la formalización de concentraciones con las rutas de obtención de la licenciatura y los contextos de trabajo (investigación, sector público, empresa privada, ONG de desarrollo) proyectados por los estudiantes. En este sentido, las concentraciones deberían tomar en cuenta los cursos que hacen parte de una concentración, las competencias de comunicación específica que van a desarrollar con una tesis o un trabajo de suficiencia y las competencias de comunicación demandadas en el contexto de trabajo más relevante para la concentración.

### 3 Posicionar a la facultad y sus egresados para contribuir con el fortalecimiento del sector público

Para aprovechar la oportunidad de las numerosas convocatorias de empleo, para egresados de la facultad, en el sector público, se recomienda: 1) investigar los perfiles de egreso para el empleado público para cada especialidad; 2) indagar la existencia de una brecha de certificación que coloque a los egresados de la facultad en desventaja con respecto a postulantes que pueden presentar certificados de capacitaciones y cursos específicos; y 3) que la facultad tome la iniciativa de convocar a las organizaciones del sector público que más demandan egresados de la facultad (identificadas en esta investigación) con el doble fin de 3.1) obtener información sobre las competencias específicas de los

empleados públicos que necesitan y 3.2.) iniciar una discusión sobre el perfil del nuevo gestor público para el fortalecimiento del estado.

Para determinar la existencia de brechas de certificación, se recomienda realizar una investigación para determinar si la denominación y el contenido de los cursos que el estudiante aprueba en la facultad es considerada, en los procesos de contratación de los empleadores, como una certificación equivalente a los certificados con número de horas de enseñanza que se demandan en las secciones de *cursos y capacitaciones* de los anuncios de empleo.

## Objetivos y alcance

La consultoría que propicia esta investigación responde a un doble objetivo: medir una brecha y construir los recursos para cerrarla. Debido a la ausencia de datos sobre la existencia y la magnitud de esta brecha, este primer entregable se propone construir una metodología y tres bases de datos para medirla.

El objetivo de esta investigación es determinar la brecha de competencias de comunicación en el mercado laboral peruano y las oportunidades de desarrollo de competencias de comunicación en los planes de estudio.

Esta investigación construye bases de datos sobre la demanda de estudiantes y egresados de alguna de las seis especialidades de la facultad de ciencias sociales de la PUCP al año 2023: antropología, ciencia política, economía, finanzas, relaciones internacionales y sociología. Estas ofertas de empleo se organizan en dos grandes sectores: sector público y sector privado —con o sin fines de lucro—, incluyen empleos disponibles para cualquier lugar del Perú, pero los avisos están disponibles para ser visualizados por internet desde la ciudad de Lima.

## Definiciones y terminología

### La competencia de *comunicación eficaz* en la PUCP

El año 2016, la universidad empieza una transición curricular progresiva a un modelo de formación orientado a competencias. Desde entonces, el Vicerrectorado Académico (VRAC) dirige y apoya el fortalecimiento de capacidades —de gestión curricular y capacidades de enseñanza orientada a competencias— en docentes, directores de especialidad y directores de carrera<sup>1</sup>.

En el proceso de articular el modelo de competencias con el modelo educativo PUCP, la universidad ha definido competencia como “un saber actuar que moviliza y combina recursos internos y externos en una determinada situación”<sup>2</sup>. Además, la universidad organiza las competencias en dos tipos: competencias genéricas y competencias específicas. La competencia de *comunicación eficaz: oral, escrita y no verbal* es una de las 6 competencias genéricas PUCP, y su formulación oficial es “Comprende, con actitud de escucha activa, y produce, de forma fundamentada, mensajes con claridad, coherencia y solidez, mediante un lenguaje formal *oral o escrito*, así como con recursos no verbales que refuerzan la comunicación.” [el subrayado es nuestro]<sup>3</sup>. En esta definición, se explicita la distinción entre lenguaje oral y lenguaje escrito; sin embargo, no se realiza una

---

<sup>1</sup> PUCP, ‘Modelo Educativo PUCP 2021. Edición 2023’, 2023, 21–22, [https://assets.website-files.com/60d611a58c56e642ea7acd86/6504e4a5246b11c3f5a182b3\\_Modelo%20Educativo%202023-web.pdf](https://assets.website-files.com/60d611a58c56e642ea7acd86/6504e4a5246b11c3f5a182b3_Modelo%20Educativo%202023-web.pdf).

<sup>2</sup> Dirección de Asuntos Académicos PUCP, ‘Guía 1: Modelo Curricular PUCP. Guía de Actualización Curricular’, 2019, 8.

<sup>3</sup> PUCP, ‘Modelo Educativo PUCP 2021. Edición 2023’, 36.

clasificación adicional entre competencia de comunicación oral y competencia de comunicación escrita.

## La gestión curricular del logro de competencias

La universidad ha definido 3 niveles de gestión curricular orientada al logro de competencias. En cada nivel, la gestión de logro de las competencias se gestiona con un documento distinto.

**Tabla 1**

*Niveles y tipos de documentos de la gestión curricular en la PUCP*

Nivel	Documento
Macrocurricular	Perfil del egresado
Mesocurricular	Plan de estudios
Microcurricular	Sílabo de curso

Elaboración propia

Fuente: <sup>4</sup>

El perfil del egresado constituye la declaración formal de los compromisos formativos de cada especialidad y define la identidad profesional, las competencias —genéricas y específicas— y el *contexto*<sup>5</sup>. Cada especialidad debe incorporar al menos 3 de las 7 competencias genéricas PUCP en el perfil del egresado<sup>6</sup>. Las competencias no son habilidades abstractas sino capacidades para resolver problemas en situaciones específicas<sup>7</sup>. Por ello, el *contexto* identifica los ámbitos específicos de trabajo y desempeño profesional donde surgen las situaciones específicas que enfrenta cada profesional. El contexto requiere la identificación de ámbitos de trabajo actual y futuro —donde se quisiera que la especialidad incursione—<sup>8</sup>.

## La competencia de comunicación en este documento

En este documento, se adopta la definición de comunicación eficaz de la PUCP, mencionada en esta sección. Se entiende por competencia de comunicación a la competencia genérica de *comunicación eficaz: oral, escrita y no verbal* definida por la universidad, y se hace explícita la distinción entre competencias de comunicación mediante el lenguaje oral (*comunicación oral*) oral y escrita (*comunicación escrita*), con el fin de facilitar el análisis y el diseño de intervenciones de mejora.

---

<sup>4</sup> PUCP, 10.

<sup>5</sup> Dirección de Asuntos Académicos PUCP, 'Guía 2: Perfil Del Egresado PUCP. Guía de Actualización Curricular', 2019, 9.

<sup>6</sup> PUCP, 15.

<sup>7</sup> PUCP, 'Guía 1: Modelo Curricular PUCP. Guía de Actualización Curricular', 8.

<sup>8</sup> PUCP, 'Guía 2: Perfil Del Egresado PUCP. Guía de Actualización Curricular', 12.



# El mercado laboral para egresados de la facultad

## Revisión de literatura empírica y datos disponibles

Los estudios empíricos de la demanda por ocupaciones o competencias en mercado laboral peruano son escasos. Siguiendo el interés contemporáneo en las habilidades digitales, en Latinoamérica, los estudios existentes han intentado cuantificar la demanda por profesionales en el campo de las tecnologías de la información. Estos estudios extraen información de anuncios de empleo publicados en páginas web usando técnicas de minería de datos, construyen bases de datos y presentan información descriptiva para caracterizar la demanda<sup>9</sup> o medir la brecha entre la demanda del mercado y el número de profesionales que egresan de las carreras pertinentes en un determinado mercado laboral<sup>10</sup>. Otros enfoques han consistido en estudios modestos a partir de cuestionarios y revisión de documentos<sup>11</sup> o estudio ambiciosos usando datos administrativos de encuestas representativas a algún segmento de empleadores<sup>12</sup>.

Los estudios que emplearon técnicas de minería de datos produjeron estimados de la demanda por algún puesto de empleo —por ejemplo, desarrolladores de software—, y caracterizaron los puestos anunciados según la remuneración, los requerimientos y el empleador. Por otro lado, las encuestas a empleadores son fuentes más confiables, pero la información que proveen está acotada por los objetivos de la encuesta. Por ejemplo, en el Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA) ha reportado las brechas de habilidades y las dificultades de la demanda laboral a partir de la “Encuesta sobre dificultades para conseguir personal”<sup>13</sup>. Este reporte del MINTRA describe los puestos, niveles y

---

<sup>9</sup> Juan Carlos Guataquí, Jeisson Arley Cárdenas, and Jaime Montaña, ‘La problemática del análisis laboral de demanda en Colombia’, *Perfil de Coyuntura Económica*, no. 24 (23 December 2014): 71–107; Héctor Ezequiel Méndez Maldonado, ‘Análisis de la demanda laboral en la región central de El Salvador mediante BIG DATA.’ (Universidad Doctor Andrés Bello, 2023), <http://redicces.org.sv/jspui/handle/10972/4719>; Zoraida Mamani Rodriguez, ‘Proceso de machine learning para determinar la demanda social de puestos de empleo de profesionales de TI’, *Industrial Data* 25, no. 2 (July 2022): 275–300, <https://doi.org/10.15381/idata.v25i2.21643>.

<sup>10</sup> Raul Katz, ‘Análisis de brechas de talento humano. Estudio de oferta y demanda de talento humano en tecnologías digitales en Panamá’ (OIT/Cinterfor y CAF, 2022), [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/AnalisisBrechas\\_InformePanama\\_MNC.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/AnalisisBrechas_InformePanama_MNC.pdf).

<sup>11</sup> Luis Palau, ‘Análisis del perfil de ingenieros en telecomunicaciones que demanda la empresa pública y privada en contraste con el perfil profesional que ofrece la universidad católica de Santiago de Guayaquil’ (Guayaquil, Ecuador, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2014), <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/2640/1/T-UCSG-POS-MES-15.pdf>.

<sup>12</sup> Paul Carrillo Maldonado, ‘Caracterización de la demanda laboral en el Ecuador con información administrativa’, Documentos de Proyectos (Santiago, Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019), <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/af3e54f8-5099-4921-9f54-bb8e748087ed/content>.

<sup>13</sup> MINTRA, ‘Brechas de habilidades y dificultades de la demanda laboral’, 2018, [https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dnpefp/cenforp/brecha\\_DDL\\_2018.pdf](https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dnpefp/cenforp/brecha_DDL_2018.pdf).

sectores donde las empresas tienen más dificultades en conseguir personal. En su última edición, este brecha profundiza en el análisis de demanda por ocupaciones y en las expectativas de los empleadores para contratar personal en el año siguiente<sup>14</sup>. No obstante, su aproximación a la brecha de competencias consiste en reportar las dificultades que el empleador reporta para cubrir los puestos de trabajo que demanda.

Con respecto a la *competencia de comunicación*, esta es la segunda competencia general más requerida (79.2%) en el mercado laboral de Lima metropolitana —después del trabajo en equipo (80.5%) y seguida de la responsabilidad (78.6%)— entre los empleadores encuestados el año 2022<sup>15</sup>. Sin embargo, ninguna de las carreras de la facultad se encuentra entre las 10 carreras profesionales más requeridas por los empleadores encuestados.

---

<sup>14</sup> MINTRA, 'Demanda de Ocupaciones en Lima Metropolitana 2023', 2023, [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4921861/Informe%20EDO%20al%202023%20\\_%20Lima%20Metro.pdf?v=1690840441](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4921861/Informe%20EDO%20al%202023%20_%20Lima%20Metro.pdf?v=1690840441).

<sup>15</sup> MINTRA, 45.

# Metodología

La revisión de la literatura y de los datos disponibles ratificó los desafíos paralelos de construir bases de datos con los empleos dirigidos específicamente a los egresados de la facultad y construir variables para el análisis de las *competencias de comunicación* en la demanda laboral y en la oferta formativa de la facultad. De manera no secuencial, se completó las siguientes tareas metodológicas:

**Tabla 2**

*Lista de tareas metodológicas completadas y sus resultados principales*

Tarea metodológica	Resultado
Revisión de literatura empírica	No se encontró información sobre la demanda de competencias específicas a los egresados de la facultad.
Identificación de los contextos de trabajo de los egresados de las 6 especialidades	Los contextos de trabajo identificados en los planes de estudio de las 6 especialidades se pueden agrupar en sector público y sector privado —con o sin fines de lucro—. Las organizaciones de investigación y enseñanza se mencionan a menudo como contextos específicos de trabajo. Sin embargo, si nos enfocamos en la forma de cubrir su demanda de empleo, estas organizaciones (nacionales y extranjeras) realizan sus convocatorias por los mismos canales que el sector privado: los portales web de empleo.
Identificación de las posibles fuentes de datos de empleo en el sector público	Cada convocatoria de trabajo en el sector público es publicada en la página web oficial del organismo público responsable de la contratación.
Identificación de las posibles fuentes de datos de empleo en el sector privado	Para el sector privado, la principal fuente de datos consiste en los anuncios publicados en los portales web de empleo.
Identificación de información sobre competencias de comunicación en la oferta formativa de la facultad	Los sílabos de los cursos son la fuente más detallada y homogénea de información sobre las competencias de cada curso.
Elaboración propia	

A continuación se procedió con la construcción de 3 base de datos:

1. Base de datos de convocatorias de empleo del sector público.
2. Base de datos de anuncios de ofertas de trabajo del sector privado.
3. Base de datos de competencias de comunicación registradas en los sílabos de los cursos obligatorios de la facultad.

Para simplificar la exposición, en esta sección se describe la construcción de cada base de datos, sus estadísticas descriptivas y la construcción de las variables empleadas para el análisis de las *competencias de comunicación*.

## Sector público

### 1. Construcción de la base de datos de convocatorias y vacantes de empleo en el sector público

Se realizó dos rondas de envío de solicitudes de acceso a la información pública. En la primera ronda, se solicitó convocatorias de empleo del 1 de julio del 2022 al 31 de julio del 2023 (13 meses) a todas aquellos organismos públicos que tenían habilitada la función de formulario único en el portal web oficial del gobierno peruano<sup>16</sup>. Se envió solicitudes a 55 organismos públicos entre el 02 y el 05 de agosto del 2023, y se recibió 30 respuestas con la información solicitada. Se realizó un análisis preliminar de 1586 convocatorias de empleo de 14 instituciones. Este análisis se presentó y discutió con la dirección de estudios de la facultad. Luego de ello, se escogió dos criterios para maximizar las posibilidades de encontrar convocatorias de empleo específicas a las especialidades de la facultad:

1. Seleccionar los sectores (o carteras ministeriales) con mayor afinidad disciplinar con las especialidades de la facultad.
2. Seleccionar los sectores (o carteras ministeriales) con mayor número de organismos.

De este modo, se eligió construir una base de datos con el universo de los organismos del poder ejecutivo (47) correspondientes a los siguientes sectores:

1. Presidencia del Consejo de Ministros
2. Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
3. Ministerio de Economía y Finanzas
4. Ministerio de Educación
5. Ministerio de la Producción

Para ello, se procedió con una segunda ronda de envío de solicitudes de acceso a la información pública y se solicitó todas las convocatorias de empleo publicadas entre el 1 de agosto del 2022 y el 31 de julio del 2023 (12 meses). Las solicitudes se enviaron entre el 08 y el 10 de setiembre del 2023. En los casos que las instituciones no contaran con un formulario único en la plataforma del gobierno peruano, se envió las solicitudes siguiendo los procedimientos detallados en el portal de cada organismo público. No se envió solicitudes a aquellos organismos de los cuales ya se contaba con los documentos necesarios para el análisis —recibidos durante la primera ronda de solicitudes—. En total, se enviaron solicitudes a 47 organismos de Estado y se recibieron más de 6000 convocatorias. Para la construcción de la base de datos, se analizaron 5993 convocatorias de empleo correspondientes a 35 de las 47 organismos seleccionados. En total, se identificó 2462 convocatorias para 2943 vacantes de empleo disponibles para, al menos, un estudiante o egresado de alguna de las especialidades de la facultad.

---

<sup>16</sup> <https://www.gob.pe/20399-solicitar-acceso-a-la-informacion-publica?child=846>

**Tabla 3**

*Listado de los organismos del sector público seleccionados para construir la base de datos por sector y por tipo de organismo*

Tipo de Organismo	Presidencia del Consejo de Ministros (15)	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (7)	Ministerio de Economía y Finanzas (7)	Ministerio de Educación (6)	Ministerio de la Producción (10)
Reguladores (4)	<b>Ositran</b>				
	<b>Osinerming</b>				
	<b>Opsitel</b>				
	<b>Sunass</b>				
Técnicos (12)	Servir		<b>Proinversión</b>	<b>Sineace</b>	<b>Imarpe</b>
	Ceplan		<b>Sunat</b>	<b>Sunedu</b>	<b>ITP</b>
	Indecopi		<b>SMV</b>		<b>Sanipes</b>
	INEI		<b>ONP</b>		<b>Inacal</b>
	<b>Concytec</b>		OSCE		
Ejecutores (3)	<b>Defensoría del Pueblo</b>		<b>Perú Compras</b>	<b>IPD</b>	Fondopes
	<b>Devida</b>				
	Sierra exportadora				
	DINI				
Programas (12)	<b>Prociencia</b>	<b>Juntos</b>		Pronied	<b>Tu Empresa</b>
		<b>Cuna Más</b>		<b>Pronabec</b>	A Comer Pescado
		<b>Qali Warma</b>			<b>Proinnovate</b>
		<b>Foncodes</b>			<b>Compras a Myperú</b>
		<b>Pensión 65</b>			
		<b>PAIS</b>			
Total	9	6	5	4	7

Elaboración propia

Fuente: base de datos de convocatorias de empleo del sector público

Se seleccionó a todos los organismos de la tabla, que corresponden a todos los organismos de los 5 sectores listados en la primera fila. De esta selección, se obtuvo los documentos de todos los organismos, excepto de INDECOPI, INEI y DINI. Finalmente, aplicando un criterio de viabilidad técnica, se incluyó en el análisis solamente los organismos cuyos nombres se encuentran destacados en negrita porque la información se pudo extraer en caracteres de manera íntegra y dentro de los plazos del proyecto.

**Tabla 4**

*Número de convocatorias de empleo de los organismos del sector público incluidos en el análisis final por sector y por tipo de organismo*

Tipo de Organismo	Presidencia del Consejo de Ministros 53 (2%)	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social 87 (4%)	Ministerio de Economía y Finanzas 235 (10%)	Ministerio de Educación (0%)	Ministerio de la Producción 21 (1%)
Reguladores 192 (8%)	Ositran				
	14 (1%)				
	Osinerming				
	44 (2%)				
	Opsitel				
	41 (2%)				
	Sunass				
Técnicos 382 (16%)					
	Ceplan		Proinversión	Sineace	Imarpe
	29 (1%)		18 (1%)	9 (0%)	1 (0%)
			Sunat	Sunedu	ITP
			69 (3%)	46 (2%)	24 (1%)
			SMV		Sanipes
			17 (1%)		8 (0%)
Ejecutores 194 (8%)	Concytec		ONP		Inacal
	15 (1%)		138 (6%)		8 (0%)
	Defensoría del Pueblo		Perú Compras	3 (0%)	
	157 (6%)		15 (1%)	3 (0%)	
Programas 1297 (53%)	Prociencia	Juntos		Pronabec	Tu Empresa
	10 (0%)	129 (5%)		71 (3%)	6 (0%)
		Cuna Más			A Comer Pescado
		771 (31%)			11 (0%)
		Qali Warma			Proinnovate
		40 (2%)			10 (0%)
		Foncodes			Compras a Myperú
		14 (1%)			25 (1%)
		Pensión 65			
		18 (1%)			
		PAIS			
		190 (8%)			
Total	456 (19%)	1249 (51%)	492 (20%)	129 (5%)	114 (5%)

Entre paréntesis se indica el porcentaje de las convocatorias de cada organismo con respecto al total de convocatorias que se incluyó en el análisis (2462).

Elaboración propia

Fuente: base de datos de convocatorias de empleo del Sector Público

## 2. Estadísticas descriptivas de la base de datos de convocatorias del sector público

**Tabla 5**

*Listado de los organismos del sector público incluidos en el análisis final por frecuencia del número de convocatorias de empleo*

Organismos	Convocatorias	Vacantes
Cuna Más	771 (31%)	848 (29%)
Ministerio de Economía	235 (10%)	235 (8%)
PAIS	190 (8%)	190 (6%)
Defensoría del Pueblo	157 (6%)	179 (6%)
ONP	138 (6%)	368 (12%)
Juntos	129 (5%)	136 (5%)
Sunass	93 (4%)	95 (3%)
Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	87 (4%)	89 (3%)
Pronabec	71 (3%)	80 (3%)
Sunat	69 (3%)	163 (6%)
Presidencia del Consejo de Ministros	53 (2%)	55 (2%)
Sunedu	46 (2%)	55 (2%)
Osinerming	44 (2%)	50 (2%)
Opsitel	41 (2%)	46 (2%)
Qali Warma	40 (2%)	45 (2%)
Ceplan	29 (1%)	31 (1%)
Compras a Myperú	25 (1%)	28 (1%)
A Comer Pescado	11 (0%)	11 (0%)
ITP	24 (1%)	24 (1%)
Ministerio de la Producción	21 (1%)	21 (1%)
Pensión 65	18 (1%)	24 (1%)
Proinversión	18 (1%)	18 (1%)
SMV	17 (1%)	21 (1%)
Concytec	15 (1%)	15 (1%)
Perú Compras	15 (1%)	16 (1%)
Foncodes	14 (1%)	14 (0%)
Ositran	14 (1%)	14 (0%)
Contigo	13 (1%)	13 (0%)
Prociencia	10 (0%)	10 (0%)
Proinnovate	10 (0%)	10 (0%)
Devida	9 (0%)	9 (0%)
Sineace	9 (0%)	9 (0%)
Inacal	8 (0%)	9 (0%)
Sanipes	8 (0%)	8 (0%)
Tu Empresa	6 (0%)	7 (0%)
IPD	3 (0%)	3 (0%)

Imarpe	1 (0%)	1 (0%)
<b>Total</b>	<b>2462 (100%)</b>	<b>2944 (100%)</b>

Entre paréntesis se indica el porcentaje de las convocatorias o de vacantes de cada organismo con respecto al total de convocatorias (2462) o de vacantes (2943) que se incluyó en el análisis.

Elaboración propia

Fuente: base de datos de convocatorias de empleo del sector público

**Tabla 6**

*Descripción de variables de la base de datos de convocatorias de empleo del sector público empleada en el análisis final*

Variable	Tipo de variable	Descripción
organismo	categoría	nombre del organismo según la convocatoria
año	categoría	año según la convocatoria, Toma valor de 2022 y 2023
proceso	categoría	tipo de proceso, según la convocatoria. Toma el valor de 1 si es Prácticas Preprofesionales, el valor de 2 si es Prácticas Profesionales, el valor de 3 si es CPM, el valor de 4 si es un proceso CAS y 5 si es un proceso CAP
puesto_nivel	categoría	toma el valor de 1 es practicante preprofesional, el valor 2 para practicante profesional, el valor de 3 auxiliar o asistente, el valor de 4 coordinador de campo, el valor de 5 para especialista, el valor de 6,7 y 8 para supervisor o coordinador, jefe de área o departamento y gerente o director respectivamente
vacantes	numérica	número de vacante ofertada en convocatoria
experiencia_general	numérica	años de experiencia solicitada según convocatoria,
experiencia_específica	numérica	años de experiencia solicitada según convocatoria
modalidad	categoría	toma el el valor 1 si es la modalidad de empleo es presencial, el valor de 2, remoto y el valor de 3 mixto,
lugar	categoría	lugar donde se prestará el servicio, según convocatoria. Toma el valor de 1 Amazonas, el valor de 2 Áncash, el valor de 3 Apurímac, el valor de 4 Arequipa, el valor de 5 Ayacucho, el valor de 6 Cajamarca, el valor de 7 Callao, el valor de 8 Cusco, el valor de 9 Huancavelica, el valor de 10 Huánuco, el valor de 11 Ica, el valor de 12 Junín, el valor de 13 La Libertad, el valor de 14 Lambayeque, el valor de 15 Lima, el valor de 16 Loreto, el valor de 17 Madre de Dios, el valor de 18 Moquegua, el valor de 19 Pasco, el valor de 20 Piura, el valor de 21 Puno, el valor de 22 San Martín, el valor de 23 Tacna, y el valor de 24 Tumbes.
remuneración	numérica	remuneración según convocatoria, valor extraído de "condiciones del contrato", toma los valores de
especialidad	categoría	toma el valor de 1 antropología, el valor de 2 ciencia política, el valor de 3 economía, el valor de 4 finanzas, el valor de 5 relaciones internacionales y 5 sociología.
grado_o_situación_académica	categoría	toma el valor de 1 estudiante, el valor de 2 egresado, el valor de 3 bachiller, el valor de 4 título, y el valor de 5 maestría.
comunicación_eficaz	categoría	toma el valor el valor 1 si entre la sección competencias y habilidades según la convocatoria contiene la palabra comunicación eficaz.
comunicación_oral_hab	categoría	toma el valor de 1 si en la sección de habilidades y competencias está presente la palabra "comunicación oral", 0 si no está.
comunicación_asertiva	categoría	toma el valor de 1 si en la sección de habilidades y competencias está presente la palabra "comunicación asertiva", 0 si no está.



comunicación	categórica	toma el valor de 1 si en la sección de habilidades y competencias está presente la palabra "comunicación", 0 si no está.
redacción_habilidades	categórica	toma el valor de 1 si en la sección de habilidades y competencias está presente la palabra "redacción", 0 si no está.
redacción_funciones	categórica	toma el valor de 1 si en la sección de funciones está presente la palabra "redacción", 0 si no está.
redacción_cursos	categórica	toma el valor de 1 si en la sección de cursos está presente la palabra "redacción", 0 si no está.
informes	categórica	toma el valor de 1 si en la sección de funciones está presente la palabra "informes", 0 si no está.
nota	categórica	toma el valor de 1 si en la sección de funciones está presente la palabra "nota", 0 si no está.
documentos	categórica	toma el valor de 1 si en la sección de funciones está presente la palabra "documento", 0 si no está.
reporte	categórica	toma el valor de 1 si en la sección de funciones está presente la palabra "reporte", 0 si no está.
documento_tipo	categórica	toma el valor igual a 1 si tiene valor igual a 1 en variable informe , nota, reporte o documento. 0 si no está
comunicación_oral	categórica	toma el valor igual a 1 si tiene valor igual a 1 en variable comunicación_oral_hab, comunicación asertiva, comunicación_eficaz o comunicación. 0 de lo contrario
redacción	categórica	toma el valor igual a 1 si tiene valor igual a 1 en variable redacción_habilidades, redacción_funciones o redacción_cursos. 0 de lo contrario,
comunicación_escrita	categórica	toma el valor igual a 1 si tiene valor igual a 1 en variable redacción o documento_tipo . 0 de lo contrario
comunicación_total	categórica	toma el valor igual a 1 si tiene valor igual a 1 en variable comunicación_escrita o comunicación_oral . 0 de lo contrario

Elaboración propia

Fuente: base de datos de convocatorias de empleo del sector público

## Tabla 7

*Número de convocatorias de empleo del sector público según lugar por orden de frecuencia*

<b>Departamentos</b>	
Lima	1084 (44%)
Cusco	102 (4%)
Huánuco	103 (4%)
Loreto	99 (4%)
Ancash	97 (4%)
Apurímac	89 (4%)
Cajamarca	87 (4%)
La Libertad	86 (3%)
Piura	78 (3%)
Huancavelica	77 (3%)
Junín	73 (3%)
Ucayali	69 (3%)
Puno	57 (2%)
Ayacucho	56 (2%)
Arequipa	51 (2%)
San Martín	48 (2%)

Amazonas	47 (2%)
Lambayeque	33 (1%)
Madre de Dios	28 (1%)
Tumbes	26 (1%)
Ica	18 (1%)
La Libertad	86 (3%)
Pasco	17 (1%)
Moquegua	13 (1%)
Tacna	13 (1%)
Callao	12 (0%)
Total	2462 (100%)

Elaboración propia

Fuente: base de datos de convocatorias de empleo del sector público

### Tabla 8

*Número de convocatorias de empleo del sector público según especialidad por orden de frecuencia*

<b>Especialidad</b>	
Economía	1370 (56%)
Sociología	990 (40%)
Antropología	848 (34%)
Ciencia política	289 (12%)
Finanzas	22 (1%)
Relaciones internacionales	14 (1%)
Total	2462 (100%)

Elaboración propia

Fuente: base de datos de convocatorias de empleo del sector público

### Tabla 9

*Número de convocatorias de empleo del sector público según requerimiento de grado o situación académica*

<b>Grado o situación académica</b>	
Título o licenciatura	1521 (62%)
Bachiller	1418 (58%)
Egresado	297 (12%)
Estudiante	68 (3%)
Maestría	51 (2%)
Total	2462 (100%)

Elaboración propia

Fuente: base de datos de convocatorias de empleo del sector público

### 3. Construcción de las variables para el análisis de las competencias de comunicación

Se identificó una estructura básica homogénea en todas las convocatorias de empleo del estado. La demanda de *competencia de comunicación oral* siempre se hace explícita en las habilidades requeridas bajo 3 denominaciones: *comunicación oral*, *comunicación asertiva* o *comunicación eficaz*.

Por otro lado, la demanda de *competencia de comunicación* escrita puede manifestarse de manera explícita entre las habilidades requeridas bajo varias denominaciones que siempre incluyen la palabra *redacción*. Otros términos relacionados como *escritura* no se emplean en estas convocatorias. Además, de la sección habilidades, las convocatorias cuentan con una sección de funciones, donde se demanda profesionales para redactar *reportes*, *documentos*, *informes* y *notas técnicas*. Por último, se busco identificar esta demanda en otras secciones como conocimientos y cursos y capacitaciones; en estos casos se identificó una demanda más específica como *capacitaciones en elaboración de proyectos*. Las capacitaciones y cursos requieren de un análisis más específico por su heterogeneidad en el tipo de capacitaciones, el número de horas de capacitación y la modalidad de certificación aceptada.

Para identificar las convocatorias con una demanda por competencias de comunicación, se construyó una función en Excel para identificar la presencia de todas las palabras clave pertinentes para cada sección (habilidades, funciones y conocimientos) de las convocatorias en la base de datos del sector público. En todos los casos se realizó una búsqueda por palabras similares, por grafías incorrectas y con o sin mayúsculas iniciales.

**Tabla 10**

*Número de convocatorias de empleo del sector público que demandan competencias de comunicación oral o escrita*

<b>Comunicación oral</b>	
No demanda	1122 (46%)
Comunicación	1340 (19%)
Comunicación oral	832 (34%)
Comunicación asertiva	24 (1%)
Comunicación eficaz	12 (0%)
<b>Redacción</b>	
Habilidad	156 (6%)
Función	5 (0%)
Cursos	2 (0%)
<b>Tipo de documento</b>	
Reportes	1259 (51%)
No demanda	525 (21%)
Documentos	563 (23%)

Informes	1289 (52%)
Nota técnica	28 (1%)
<b>Comunicación escrita</b>	<b>1978 (80%)</b>
<b>Comunicación oral</b>	<b>1340 (54%)</b>
<b>Comunicación total</b>	<b>1993 (81%)</b>

Elaboración propia

Fuente: base de datos de convocatorias de empleo del sector público

## Sector privado

### 1. Construcción de la base de datos de anuncios de empleo en el sector privado

En total, entre 1 de setiembre del 2023 y el 24 de setiembre del 2023, se consiguió identificar 9537 anuncios de ofertas de empleo disponible para al menos un estudiante o egresado de alguna de las especialidades de la facultad y publicadas en alguno de los dos portales seleccionados: CompuTrabajo (7221) y LinkedIn (2316). En estos anuncios, se identificó como fecha de publicaciones los últimos 6 meses: es decir, de acuerdo a la información de los portales, estos anuncios se publicaron entre abril y setiembre del 2023. De estos 9537, se consiguió extraer y almacenar información de 5243 ofertas de empleo en una base de datos. Posteriormente, se procedió a la eliminación de ofertas duplicadas y las ofertas no relevantes. Se consideró una oferta no relevante aquellas ofertas genéricas (como operador de *callcenter*) que respondieron a la búsqueda, pero no estaban dirigidos específicamente a, al menos, alguna de las 6 especialidades de la facultad. Finalmente, se obtuvo 1322 ofertas de empleo únicas y relevantes, que se incluyeron en el análisis final.

Esta base de datos se construyó completando las siguientes tareas:

1. Identificación de los portales web más relevantes
2. Análisis de la estructura de la información de los avisos de empleo de cada portal
3. Evaluación de los portales de empleo más relevantes
4. Selección de los portales de empleo más relevantes
5. Elaboración de script en Python para la extracción de información de cada portal seleccionado
6. Extracción de información
7. Almacenamiento de información
8. Organización y homogenización de la información
9. Eliminación de vacantes de empleo duplicadas
10. Creación de variables
11. Identificación de las palabras clave que indican la demanda por competencias de comunicación

**Figura 1**

*Plataformas de empleo evaluadas, criterios de selección y plataformas seleccionadas*

**1. Búsqueda de plataformas webs de búsqueda de empleo**



Terminado ▼

búsqueda de empleo y [estructura web \(código HTML\)](#) favorable para la extracción de datos.

**2. Selección de plataformas webs de búsqueda de empleo**



Terminado ▼

Una vez seleccionado los portales se realizará el análisis de [distribución del código HTML](#)

**Tabla 11**

*Portales webs de búsqueda de trabajo para egresados de la facultad de ciencias sociales PUCP*

Portal	Tipo de entidad	Estructura de datos de anuncio	Estructura (html/repetitiva)	Tipo de página
<a href="#">Bumeran Perú</a>	Privado	Titulo del puesto de trabajo Empresa Lugar Modalidad (presencial, híbrido, home office) Los requisitos se encuentran en todos los <li> en <ul>	- html - Java - Estructura poco amigable para scrapear los requisitos	Dinámica
<a href="#">Indeed</a>	Privado	Titulo del puesto de trabajo Empresa Lugar Los requisitos se encuentran en todos los <li> en <ul>	- html - Estructura amigable para scrapear	Dinámica
<a href="#">Computrabajo</a>	Privado	Titulo del puesto de trabajo Empresa Lugar Los requisitos se encuentran en todos los <li> en <ul>	- html - Java - Estructura repetitiva - Estructura html definida - Problemas de llamado en etiquetado	Dinámica
<a href="#">Laborum</a>	Privado	Titulo del puesto de trabajo Empresa Lugar Full time - Part time Área de especialización Los requisitos se encuentran en todos los <li> en <ul>	- html - Java - Estructura poco amigable para scrapear los requisitos	Dinámica
<a href="#">Joooble</a>	Privado	Titulo del puesto de trabajo Empresa Localidad Departamento Full time - Part time Área de especialización Los requisitos se encuentran en la etiqueta  	- html - Java - Estructura poco amigable para scrapear los requisitos	Dinámica
<a href="#">Linkedin</a>	Privado	Titulo del puesto de trabajo Empresa Lugar Área de especialización Aptitudes del puesto Los requisitos se encuentran en todos los <li> en <ul>	html Java Estructura repetitiva Estructura html definida y etiquetada	Dinámica
<a href="#">Trabajo.org</a>	Privado	Titulo del puesto de trabajo Empresa Lugar Los requisitos se encuentran en todos los <li> en <ul>	html Estructura poco amigable para scrapear, cada click te lleva a otra ventana	Dinámica
<a href="#">Practica.pe</a>	Estatal	Titulo del puesto de trabajo Empresa Lugar Área de especialización Los requisitos se encuentran en todos los <li> en <ul>	- html - Estructura poco amigable para scrapear los requisitos	Dinámica
<a href="#">Portal Empleos Perú</a>	Estatal	Titulo del puesto de trabajo Empresa Departamento Full time - Part time Nivel de estudio Los requisitos se encuentran en la etiqueta  	- html - poco amigable para scrapear los requisitos-	Dinámica

<a href="#">Convocatorias 2023</a>	Privada	Titulo del puesto de trabajo Entidad Departamento sueldo Nivel educativo	- html - poco amigable para scrapear los requisitos porque hay que leer el TDR	Dinámica
<a href="#">Perú Trabajos</a>	Privada	Titulo del puesto de trabajo Entidad Departamento sueldo Nivel educativo	- html - poco amigable para scrapear los requisitos porque hay que leer el TDR	Dinámica
<a href="#">Empleabilidad PUCP</a>	Universidad			
<a href="#">Convocatorias GRADE</a>		Titulo del puesto de trabajo sueldo Nivel educativo Requisitos	- Te redirige a un PDF - bases de contratación - pocos anuncios, se puede hacer manualmente	Dinámica
<a href="#">Talento Perú</a>	Estatal	Titulo del puesto de trabajo Entidad sueldo Nivel educativo Requisitos	- html - Te redirige a TDR	Dinámica
<a href="#">CAS Pronabec</a>	Estatal	Titulo de puesto Entidad Sueldo Nivel educativo Perfil Requisitos	- Te redirige a un TDR - bases de contratación	Dinámica
<a href="#">Convocatorias MEF</a>	Estatal	Titulo de puesto Entidad Sueldo Nivel educativo Perfil Requisitos	- Te redirige a un TDR- bases de contratación	Dinámica
<a href="#">Convocatorias MINEDU</a>	Estatal	Titulo de puesto Entidad Sueldo Nivel educativo Perfil Requisitos	- Te redirige a un PDF - bases de contratación	Dinámica
Grupos de búsqueda de empleo en Facebook	Privado		Descartado por que las publicaciones no siguen un patrón repetitivo, el tag de HTML cambia según el tipo de publicaciones	Dinámica

Elaboración propia

**Tabla 12**

*Descripción de variables de la base de datos de convocatorias de empleo del sector privado empleada en el análisis final*

Variable	Descripción	Tipo de variable
nivel	categorica	toma el valor de 1 es practicante preprofesional, el valor 2 para practicante profesional, el valor de 3 auxiliar o asistente, el valor de 4 coordinador de campo, el valor de 5 para especialista, el valor de 6,7 y 8 para supervisor o coordinador, jefe de área o departamento y gerente o director respectivamente
vacantes	numérica	número de vacante ofertada en convocatoria
experiencia	numérica	años de experiencia solicitada según convocatoria,
modalidad	categorica	toma el el valor 1 si es la modalidad de empleo es presencial, el valor de 2, remoto y el valor de 3 mixto,



lugar	categórica	lugar donde se prestará el servicio, según convocatoria. Toma el valor de 1 Amazonas, el valor de 2 Áncash, el valor de 3 Apurímac, el valor de 4 Arequipa, el valor de 5 Ayacucho, el valor de 6 Cajamarca, el valor de 7 Callao, el valor de 8 Cusco, el valor de 9 Huancavelica, el valor de 10 Huánuco, el valor de 11 Ica, el valor de 12 Junín, el valor de 13 La Libertad, el valor de 14 Lambayeque, el valor de 15 Lima, el valor de 16 Loreto, el valor de 17 Madre de Dios, el valor de 18 Moquegua, el valor de 19 Pasco, el valor de 20 Piura, el valor de 21 Puno, el valor de 22 San Martín, el valor de 23 Tacna, y el valor de 24 Tumbes.
remuneración	numérica	remuneración según convocatoria, valor extraído de "condiciones del contrato", toma los valores de
especialidad	categórica	toma el valor de 1 antropología, el valor de 2 ciencia política, el valor de 3 economía, el valor de 4 finanzas, el valor de 5 relaciones internacionales y 5 sociología.
grado_o_situación_académica	categórica	toma el valor de 1 estudiante, el valor de 2 egresado, el valor de 3 bachiller, el valor de 4 título, y el valor de 5 maestría.
comunicación_eficaz	categórica	toma el valor el valor 1 si entre la sección competencias y habilidades según la convocatoria contiene la palabra comunicación eficaz.
comunicación_oral_hab	categórica	toma el valor de 1 si en la sección habilidades o funciones está presente la palabra "comunicación oral", 0 si no está.
comunicación_asertiva	categórica	toma el valor de 1 si en la sección de habilidades o funciones está presente la palabra "comunicación asertiva", 0 si no está.
comunicación	categórica	toma el valor de 1 si en la sección de habilidades o funciones está presente la palabra "comunicación", 0 si no está.
redacción	categórica	toma el valor de 1 si en la sección de habilidades o funciones está presente la palabra "redacción", 0 si no está.
informes	categórica	toma el valor de 1 si en la sección de funciones está presente la palabra "informes", 0 si no está.
nota	categórica	toma el valor de 1 si en la sección de funciones está presente la palabra "nota", 0 si no está.
documentos	categórica	toma el valor de 1 si en la sección de funciones está presente la palabra "documento", 0 si no está.
reporte	categórica	toma el valor de 1 si en la sección de funciones está presente la palabra "reporte", 0 si no está.
documento_tipo	categórica	toma el valor igual a 1 si tiene valor igual a 1 en variable informe , nota, reporte o documento. 0 si no está
comunicación_oral	categórica	toma el valor igual a 1 si tiene valor igual a 1 en variable comunicación_oral_hab, comunicación asertiva, comunicación eficaz o comunicación. 0 de lo contrario
comunicación_escrita	categórica	toma el valor igual a 1 si tiene valor igual a 1 en variable redacción o documento_tipo . 0 de lo contrario
comunicación_total	categórica	toma el valor igual a 1 si tiene valor igual a 1 en variable comunicación_escrita o comunicación_oral . 0 de lo contrario

Elaboración propia

Fuente: base de datos de convocatorias de empleo del sector privado

## 2. Estadísticas descriptivas

**Tabla 13**

*Número de convocatorias de empleo del sector privado según lugar por orden de frecuencia*

<b>Departamentos</b>	
Lima	811 (61%)
Arequipa	54 (4%)
La Libertad	53 (4%)
Junín	40 (3%)
Cusco	38 (3%)
Piura	35 (3%)
Ica	27 (2%)
Cajamarca	26 (2%)
Lambayeque	23 (2%)
Áncash	22 (3%)
San Martín	21 (2%)
Callao	19 (1%)
Loreto	19 (1%)
Puno	17 (1%)
Ucayali	17 (1%)
Ancash	16 (1%)
Huánuco	14 (1%)
Moquegua	10 (1%)
Tacna	10 (1%)
Apurímac	9 (1%)
Pasco	8 (0%)
Huancavelica	7 (0%)
Tumbes	7 (0%)
Madre de Dios	6 (0%)
Abancay	1 (0%)
Callao	12 (0%)
Total	1322 (100%)

Elaboración propia

Fuente: base de datos de convocatorias de empleo del sector privado

**Tabla 14**

*Número de convocatorias de empleo del sector privado según especialidad por orden de frecuencia*

<b>Especialidad</b>	
Economía	772 (58%)
Finanzas	742 (56%)
Sociología	30 (3%)

Ciencia política	23 (2%)
Antropología	17 (1%)
Relaciones internacionales	9 (1%)
Total	1322 (100%)

Elaboración propia

Fuente: base de datos de convocatorias de empleo del sector privado

### 3. Construcción de las variables para el análisis de las competencias de comunicación

Los anuncios de empleo del sector privado son muy heterogéneos en la cantidad y calidad de información de proporcionan. Luego de la lectura manual de los avisos, se constató que las palabras clave empleadas para identificar la demanda por *competencias de comunicación* en el sector público eran efectivas en identificar esta demanda en los anuncios del sector privado. En general, los anuncios de la base de datos privada no cuentan con secciones distinguibles entre habilidades, funciones y conocimientos; por lo cual se buscó las palabras clave en el texto completo del anuncio.

**Tabla 15**

*Número de convocatorias de empleo del sector privado que demandan competencias de comunicación escrita u oral*

<b>Comunicación oral</b>	
No demanda	1172 (89%)
Comunicación oral	129 (10%)
Comunicación asertiva	19 (1%)
Comunicación eficaz	5 (1%)
<b>Redacción</b>	
Redacción	19 (1%)
<b>Tipo de documento</b>	
No demanda	743 (56%)
Documentos	291 (22%)
Reportes	222 (17%)
Nota técnica	134 (10%)
Informes	111 (8%)
<b>Comunicación escrita</b>	<b>587 (44%)</b>
<b>Comunicación oral</b>	<b>150 (13%)</b>
<b>Comunicación total</b>	<b>606 (46%)</b>

Elaboración propia

Fuente: base de datos de convocatorias de empleo del sector privado

## Competencias de comunicación en la facultad

### 1. Construcción de la base de datos de competencias de comunicación registradas en los sílabos de los cursos obligatorios de la facultad

OBJETIVO: CONSTRUCCIÓN DE UNA BASE DE DATOS DE OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE DE COMPETENCIAS DE COMUNICACIÓN

Se recibió de la dirección de estudios todos los sílabos de los cursos dictados en la facultad durante los semestres 2022-0, 2022-1, 2022-2, 2023-0, 2023-1 y 2023-2. Además, se recibió una base de datos con los códigos de curso, nombre de curso, número de créditos y sumilla. Se construyó un script en Python que construyó una base de datos con las siguientes variables: Profesor, Especialidad, Código del curso, Ciclo, Carácter y Sumilla. A continuación, se procedió con la codificación manual de las siguientes variables para todos los cursos obligatorios:

**Tabla 16**

*Descripción de variables de la base de datos de sílabos de los cursos obligatorios de la facultad*

Variable	Tipo de variable	Descripción
código	categoría	código de la especialidad responsable de dictar el curso
profesor	categoría	nombre del profesor según el sílabo, cuando el sílabo no indicaba la variable se asignó el valor No menciona.
sumilla	categoría	código del curso según el sílabo
carácter	categoría	carácter del curso según el sílabo.
obligatorio	categoría	toma el valor de 1 si el curso es obligatorio.
sumilla	numérica	toma el valor de 1 si la sumilla menciona las palabras "comunicación", "comunicacion", "Comunicación" o "Comunicacion".
ra	numérica	valor igual a 1 si al menos 1 resultado de aprendizaje menciona algún verbo de acción vinculado con competencias de comunicación ("comunica", "expresa", "debate" o "escribe") o se menciona o infiere algún producto de comunicación escrita u oral ("escritura", "presentación", "debate", "revisión de literatura", "reporte", "informe" o "proyecto").
evaluación_escrita	numérica	toma el valor el valor 1 si la evaluación según el sílabo contiene alguna forma escrita de evaluación.
evaluación_escrita_tipo	categoría	toma el valor de 0 si no utiliza ninguna evaluación escrita. Toma el valor de 1 si utiliza ensayo. Toma el valor de 2 si utiliza informe académico, toma el valor 3 si utiliza trabajo académico y 4 si utiliza una investigación. Si es un informe de trabajo de campo, toma el valor de 5. El uso de TIB toma el valor de 6, mientras que un proyecto de investigación de tesis toma el valor de 7. Los trabajos de investigación, reportes académicos y redacciones toman los valores 8, 9 y 10 respectivamente. Trabajo de investigación para tesis toma el valor de 11; una columna de opinión, 12; PTL, 13; bitácora, 14; proyecto de investigación, 15; trabajo empírico,

		16; reseña crítica, 17; tarea académica, 18; trabajo grupal, 19; foro, 20; texto académico, 21; e investigación, 22.
evaluación_escrita_peso	categoría	peso de evaluación escrita según el sílabo.
evaluación_oral	numérica	toma el valor el valor 1 si la evaluación según el sílabo contiene alguna forma oral de evaluación.
evaluación_oral_tipo	categoría	toma el valor de 0 si no utiliza ninguna evaluación oral. Toma el valor de 1 si utiliza participación en clase, el valor de 2 si utiliza exposición, el valor de 3 si utiliza sustentación de tesis, el valor de 4 si utiliza presentación oral, el valor de 5 si según el sílabo dice oral, toma el valor de 6 si utiliza debate, toma el valor de 7 si utiliza si utiliza comentarios críticos, el valor de 8 si es participación en clase y exposición, el valor de 9 si utiliza debate + podcast.
evaluación_oral_peso	categoría	peso de evaluación oral según el sílabo.
evaluación_ambiguo	categoría	toma el valor el valor 1 si la evaluación según el sílabo contiene alguna forma oral o escrita de evaluación que sea ambigua.
evaluación_ambiguo_tipo	categoría	toma el valor de 0 si no utiliza ninguna evaluación oral ambigua, el valor de 1 si utiliza asistencia y participación clase, el valor de 2 si utiliza asistencia, cometarios
evaluación_ambiguo_peso	categoría	peso de evaluación ambiguo según el sílabo.
evaluación_total	categoría	valor igual a 1 tiene valor igual a 1 en variable evaluación-escrita o evaluación-oral o evaluación-ambiguo

Elaboración propia

## 2. Construcción de las variables para el análisis de las competencias de comunicación

Esta investigación no mide directamente las competencias de comunicación desarrolladas por los estudiantes. En cambio, en este estudio se identificó y cuantificó las oportunidades de desarrollo de competencias de comunicación. Este enfoque tiene la ventaja de ser reproducible con facilidad con fines de seguimiento. Además, este enfoque se centra en elementos manipulables por la facultad —la oferta académica y la enseñanza— en lugar del aprendizaje (que emerge del proceso y se materializa en cada individuo). Por último, identificar y medir las oportunidades de aprendizaje facilita las intervenciones a nivel del plan de estudios (mesocurricular) y de cada sílabo (microcurricular).

Para identificar y medir las oportunidades de aprendizaje se siguió el siguiente procedimiento:

Después de la revisión manual de los sílabos, los planes de estudio actualizados y las guías de actualización curricular, se identificó un subregistro de las oportunidades para el desarrollo de competencias de comunicación en los cursos. Aunque las sumillas de los sílabos deben identificar las competencias que los cursos deben desarrollar, el desarrollo explícito de las competencias de comunicación no se traduce en el registro de un resultado de aprendizaje específico a esta competencia. Además, el tipo de evaluación empleada en el curso genera oportunidades para el desarrollo de la competencia comunicativa. Por ello, se identificó las oportunidades de aprendizaje en 1) las competencias listadas en la sumilla del curso, 2) en los resultados de aprendizaje y 3) en los tipos de evaluación.

Para permitir la comparación, se clasificó manualmente las oportunidades de aprendizaje identificadas en el tipo de evaluación de cada curso en comunicación oral y comunicación escrita. Además, se registró el porcentaje (*peso*) correspondiente a cada tipo de evaluación identificada. En los casos en que la evaluación (o el porcentaje asignado) se enunció de manera ambigua, se registró la observación como "Ambigua" seguido, del tipo de evaluación registrado en el sílabo (entre paréntesis).

### 3. Estadísticas descriptivas

**Tabla 17**

*Identificación de competencias de comunicación*

Variables	
sumilla	95 (16%)
resultados de aprendizaje	118 (20%)
evaluación total	332 (57%)
evaluación escrita	277 (48%)
evaluación oral	195 (34%)
evaluación ambiguo	14 (2%)
No utiliza	248 (43%)
Total	580 (100%)

Elaboración propia

Fuente: base de datos de sílabos de los cursos obligatorios de la facultad

**Tabla 18**

*Evaluación de la competencia de comunicación en los sílabos de los cursos obligatorios*

Panel A. Evaluación escrita		
		Peso (%)
No utiliza	303 (52%)	0
Ensayo	85 (15%)	32
Informe académico	43 (7%)	44
Trabajo académico	36 (6%)	41
Investigación	26 (4%)	46
Informe de trabajo de campo	17 (3%)	52
TIB	10 (2%)	62
Proyecto de investigación de tesis	9 (2%)	70
Trabajo de investigación	9 (2%)	63
Reporte académico	7 (1%)	40
Redacción	5 (1%)	10
Trabajo investigación para tesis	5 (1%)	70
Columna de opinión	4 (1%)	22
PTL	4 (1%)	70

Bitácora	3 (1%)	25
Proyecto de investigación	3 (1%)	62
Trabajo empírico	3 (1%)	15
Reseña crítica	2 (0%)	22
Tarea académica	2 (0%)	35
Trabajo grupal	2 (0%)	30
Texto académico	1 (0%)	30
Foro	1 (0%)	20
Total	580 (100%)	100

*Panel B. Evaluación oral*

		Peso (%)
No utiliza	387 (67%)	0
Participación en clase	83 (14%)	18
Exposición	81 (14%)	26
Sustentación de tesis	8 (1%)	90
Presentación oral	7 (1%)	26
Oral	5 (1%)	45
Debate	4 (1%)	15
Participación en clases y Exposición	2 (0%)	20
Comentarios críticos	2 (0%)	35
Debate + podcast	1 (0%)	60
Total	580 (100%)	100

*Panel C. No utiliza evaluación*

No utiliza	249 (43%)
Total	580 (100%)

Elaboración propia

Fuente: base de datos de sílabos de los cursos obligatorios de la facultad

# Hallazgos: La brecha entre la demanda laboral y la oferta formativa

Para comunicar la idea principal del análisis —la identificación y tipificación de la brecha— se ha empleado las variables construidas en cada base de datos con el fin de analizar las competencias de comunicación (explicadas en detalle en la sección anterior). Con estas variables, se puede realizar tanto un análisis cuantitativo entre la demanda y la oferta formativa, como un análisis cualitativo que permita las intervenciones más apropiadas para cada especialidad.

## Análisis cuantitativo

En la tabla 19 y la figura 2, se compara la demanda y la oferta formativa de la *competencia de comunicación oral o escrita*, sin distinguir entre ambas. Se compara el porcentaje de convocatorias del sector público donde se demanda alguna competencia de comunicación (Demanda sector público), el porcentaje de anuncios de empleo donde se demanda alguna competencia de comunicación (Demanda sector privado) con el porcentaje de cursos obligatorios que declara en la sumilla el desarrollo de la *competencia de comunicación* (Cursos obligatorios: competencia declarada en la sumilla) y con el porcentaje de cursos obligatorios donde se ha identificado una oportunidad de desarrollo de esta competencia en el tipo de evaluación (Cursos obligatorios: oportunidad identificada en tipo de evaluación). Para realizar este análisis se ha considerado tanto competencias de comunicación oral como escrita, y se presentan los resultados para las 6 especialidades.

**Tabla 19**

*La brecha entre la demanda y la oferta formativa de las competencias de comunicación (oral y escrita). Análisis cuantitativo.*

	Ciencia					
	Antropología	Política	Economía	Finanzas	RRII*	Sociología
Demanda en el sector público	95%	84%	74%	73%	50%	94%
Demanda en el sector privado	35%	39%	39%	51%	22%	47%
Cursos obligatorios: competencia declarada en la sumilla	10%	0%	31%	0%	0%	61%
Cursos obligatorios: oportunidad identificada en tipo de evaluación	76%	72%	34%	32%	65%	88%

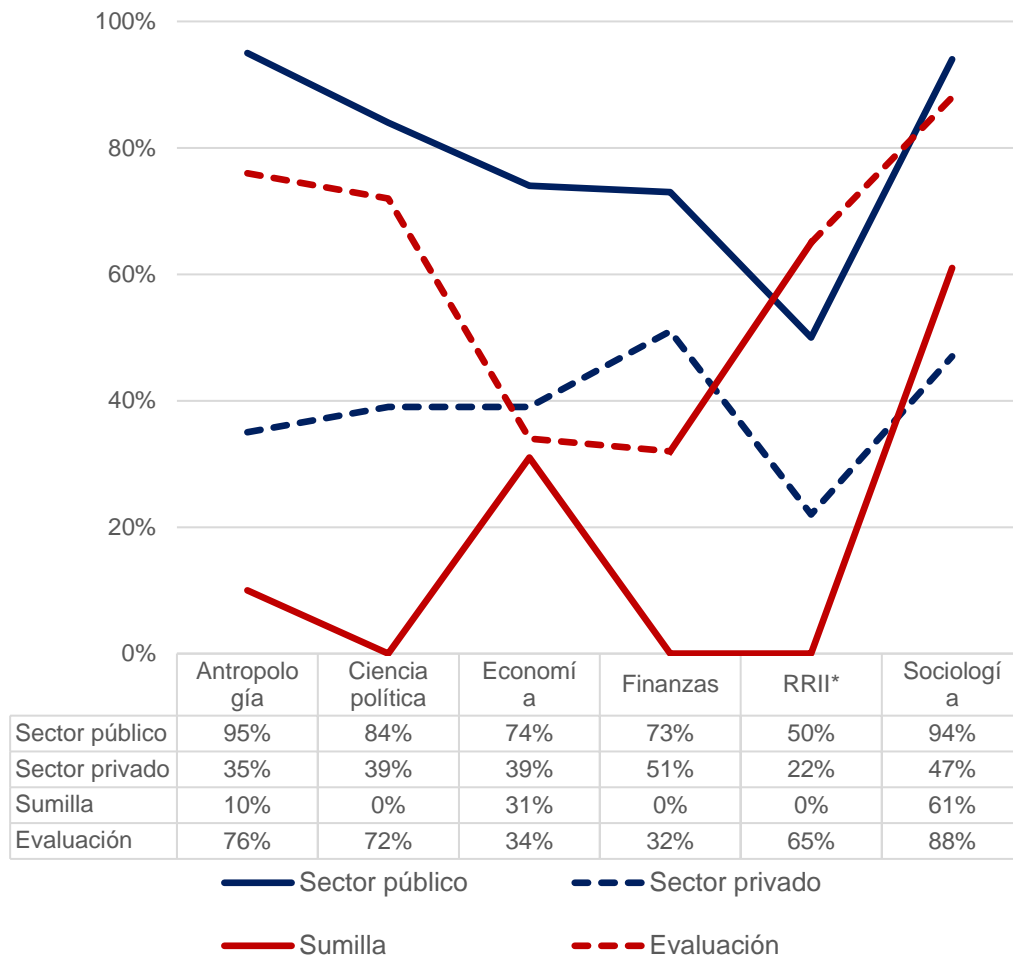
\*Relaciones internacionales

Elaboración propia



**Figura 2**

*La brecha entre la demanda y la oferta formativa de las competencias de comunicación (oral y escrita). Análisis cuantitativo.*



\*Relaciones internacionales  
Elaboración propia

En la tabla 20 y la figura 3, se compara la demanda y la oferta formativa de la *competencia de comunicación escrita*. Se compara el porcentaje de convocatorias del sector público donde se demanda alguna competencia de comunicación (Demanda sector público), el porcentaje de anuncios de empleo donde se demanda alguna competencia de comunicación (Demanda sector privado) con el porcentaje de cursos obligatorios donde se ha identificado una oportunidad de desarrollo de esta competencia en el tipo de evaluación (Cursos obligatorios: oportunidad identificada en tipo de evaluación). Se presentan los resultados para cada las 6 especialidades.

**Tabla 20**

*La brecha entre la demanda y la oferta formativa de las competencias de comunicación oral. Análisis cuantitativo.*

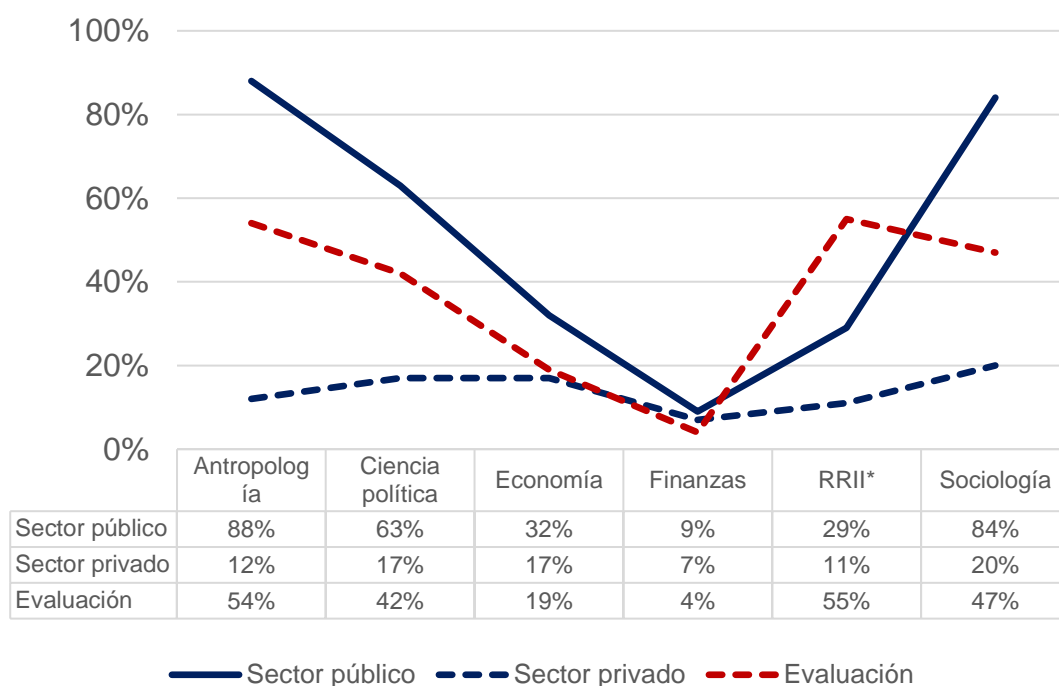
Comunicación oral	Antropología	Ciencia Política	Economía	Finanzas	RRII*	Sociología
Demanda en el sector público	88%	63%	32%	9%	29%	84%
Demanda en el sector privado	12%	17%	17%	7%	11%	20%
Cursos obligatorios: oportunidad identificada en tipo de evaluación	54%	42%	19%	4%	55%	47%

\*Relaciones internacionales

Elaboración propia

**Figura 3**

*La brecha entre la demanda y la oferta formativa de las competencias de comunicación oral. Análisis cuantitativo.*



Elaboración propia

En la tabla 21 y la figura 4, se compara la demanda y la oferta formativa de la *competencia de comunicación escrita*. Se compara el porcentaje de convocatorias del sector público donde se demanda alguna competencia de comunicación (Demanda sector público), el porcentaje de anuncios de empleo donde se demanda alguna competencia de comunicación (Demanda sector privado) con el porcentaje de cursos obligatorios donde se ha identificado una oportunidad de desarrollo de esta competencia en el tipo de evaluación (Cursos obligatorios: oportunidad identificada en tipo de evaluación). Se presentan los resultados para cada las 6 especialidades.

**Tabla 21**

*La brecha entre la demanda y la oferta formativa de las competencias de comunicación escrita. Análisis cuantitativo*

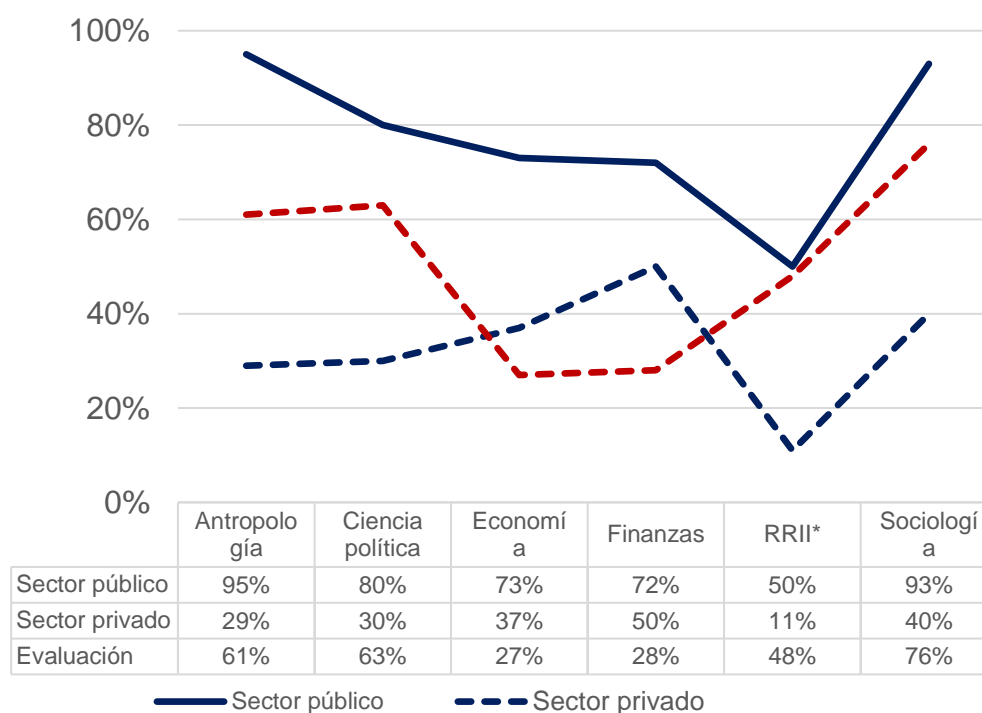
Comunicación escrita	Antropología	Ciencia Política	Economía	Finanzas	RRII*	Sociología
Demanda en el sector público	95%	80%	73%	72%	50%	93%
Demanda en el sector privado	29%	30%	37%	50%	11%	40%
Cursos obligatorios: oportunidad identificada en tipo de evaluación	61%	63%	27%	28%	48%	76%

\*Relaciones internacionales

Elaboración propia

**Figura 4**

*La brecha entre la demanda y la oferta formativa de las competencias de comunicación escrita. Análisis cuantitativo.*



Elaboración propia

## Análisis cualitativo

Las tablas y figuras de esta sección permiten analizar la heterogeneidad de las brechas identificadas. Tanto la demanda de competencias como la oferta formativa varía entre especialidades, entre sector público y privado, y entre comunicación oral y escrita.

**Tabla 22**

*Competencias de comunicación oral más frecuentes. La demanda laboral frente a la oferta formativa*

<i>Panel A1. Demanda del sector público</i>		<i>Panel A2. Demanda del sector privado</i>	
<b>Comunicación oral</b>		<b>Comunicación oral</b>	
No demanda	1122 (46%)	No demanda	1172 (89%)
Comunicación	1340 (19%)	Comunicación oral	129 (10%)
Comunicación oral	832 (34%)	Comunicación asertiva	19 (1%)
Comunicación asertiva	24 (1%)	Comunicación eficaz	5 (1%)
Comunicación eficaz	12 (0%)		
<i>Panel B. Oferta académica en los cursos obligatorios de la facultad</i>			
<b>Total</b>			
<b>(N=580)</b>			
<b>Evaluación oral</b>			
No utiliza		387 (67%)	
Participación en clase		83 (14%)	
Exposición		81 (14%)	
Sustentación de tesis		8 (1%)	
Presentación oral		7 (1%)	
Oral		5 (1%)	
Debate		4 (1%)	
Participación en clases y Exposición		2 (0%)	
Comentarios críticos		2 (0%)	
Debate + podcast		1 (0%)	
Elaboración propia			

**Tabla 23**

*Competencias de comunicación escrita más frecuentes. La demanda laboral frente a la oferta formativa*

<i>Panel A1. Demanda del sector público</i>		<i>Panel A2. Demanda del sector privado</i>	
<b>Tipo de documento</b>		<b>Tipo de documento</b>	
Reportes	1259 (51%)	No demanda	735 (56%)
No demanda	484 (19%)	Documentos	291 (22%)
Documentos	339 (14%)	Reportes	222 (17%)
Informes	326 (13%)	Nota técnica	134 (10%)
Redacción	163 (6%)	Informes	111 (8%)
Nota técnica	13 (1%)	Redacción	19 (1%)
<i>Panel B. Oferta académica en los cursos obligatorios de la facultad</i>			
<b>Total (N=580)</b>			
<b>Evaluación escrita</b>			
No utiliza	303 (52%)		
Ensayo	85 (15%)		
Informe académico	43 (7%)		
Trabajo académico	36 (6%)		
Investigación	26 (4%)		
Informe de trabajo de campo	17 (3%)		
TIB	10 (2%)		
Proyecto de investigación de tesis	9 (2%)		
Trabajo de investigación	9 (2%)		
Reporte académico	7 (1%)		
Redacción	5 (1%)		
Trabajo investigación para tesis	5 (1%)		
Columna de opinión	4 (1%)		
PTL	4 (1%)		
Bitácora	3 (1%)		
Proyecto de investigación	3 (1%)		
Trabajo empírico	3 (1%)		
Reseña crítica	2 (0%)		
Tarea académica	2 (0%)		
Trabajo grupal	2 (0%)		
Texto académico	1 (0%)		
Foro	1 (0%)		

Elaboración propia

**Tabla 24**

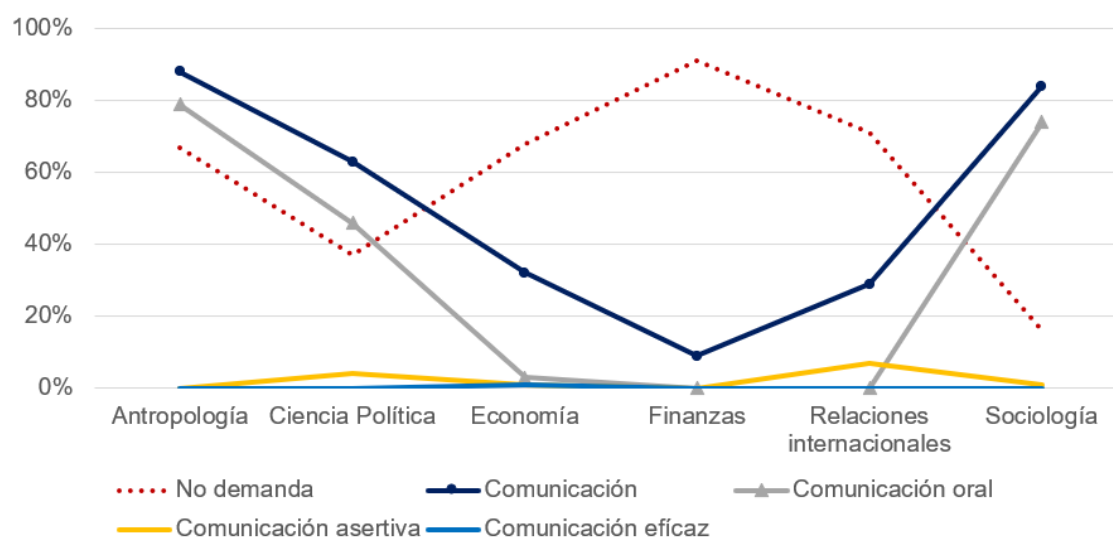
*Competencias de comunicación oral más frecuentes por especialidad. La demanda laboral frente a la oferta formativa*

<i>Panel A. Demanda del sector público</i>							
	Antropología	Ciencia Política	Economía	Finanzas	RRII*	Sociología	Total
				(N=22)	(N=14)	(N=990)	(N=2340)
<b>Tipo de documento</b>							
No demanda	101 (67%)	106 (37%)	934 (68%)	20 (91%)	10 (71%)	158 (16%)	1051 (45%)
Comunicación	747 (88%)	183 (63%)	436 (32%)	2 (9%)	4 (29%)	832 (84%)	1289 (55%)
Comunicación oral	666 (79%)	133 (46%)	45 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	732 (74%)	829 (35%)
Comunicación asertiva	0 (0%)	11 (4%)	17 (1%)	0 (0%)	1 (7%)	5 (1%)	18 (1%)
Comunicación eficaz	2 (0%)	0 (0%)	10 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0%)	12 (1%)
<i>Panel B. Demanda del sector privado</i>							
	Antropología	Ciencia Política	Economía	Finanzas	RRII*	Sociología	Total
	(N=17)	(N=23)	(N=772)	(N=742)	(N=9)	(N=30)	(N=1229)
<b>Comunicación oral</b>							
No demanda	15 (88%)	19 (82%)	643 (83%)	687 (93%)	8 (89%)	24 (80%)	1080 (88%)
Comunicación oral	1 (6%)	3 (13%)	112 (15%)	44 (6%)	0 (0%)	5 (17%)	129 (11%)
Comunicación asertiva	1 (6%)	1 (4%)	15 (2%)	5 (1%)	1 (11%)	1 (3%)	18 (1%)
Comunicación eficaz	1 (6%)	0 (0%)	2 (1%)	4 (1%)	0 (0%)	2 (7%)	5 (0%)
<i>Panel C. Oferta académica en los cursos obligatorios de la Facultad</i>							
	Antropología	Finanzas	Economía	Ciencia Política	RRII*	Sociología	Total
	(N=70)	(N=87)	(N=155)	(N=142)	(N=60)	(N=66)	(N=580)
<b>Evaluación oral</b>							
No utiliza	32 (46%)	83 (95%)	128 (83%)	82 (58%)	27 (45%)	35 (53%)	387 (67%)
Participación en clase	15 (21%)	3 (3%)	15 (10%)	25 (18%)	19 (32%)	6 (9%)	83 (14%)
Exposición	15 (21%)	1 (1%)	11 (7%)	24 (17%)	14 (23%)	16 (24%)	81 (14%)
Sustentación de tesis	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	8 (12%)	8 (1%)
Oral	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (4%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (1%)
Debate	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (1%)
Presentación oral	5 (7%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1%)	0 (0%)	1 (2%)	7 (1%)
Participación en clases y Exposición	2 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (0%)
Comentarios críticos	1 (1%)	0 (0%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (0%)
Debate + podcast	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0%)

Elaboración propia

**Figura 5**

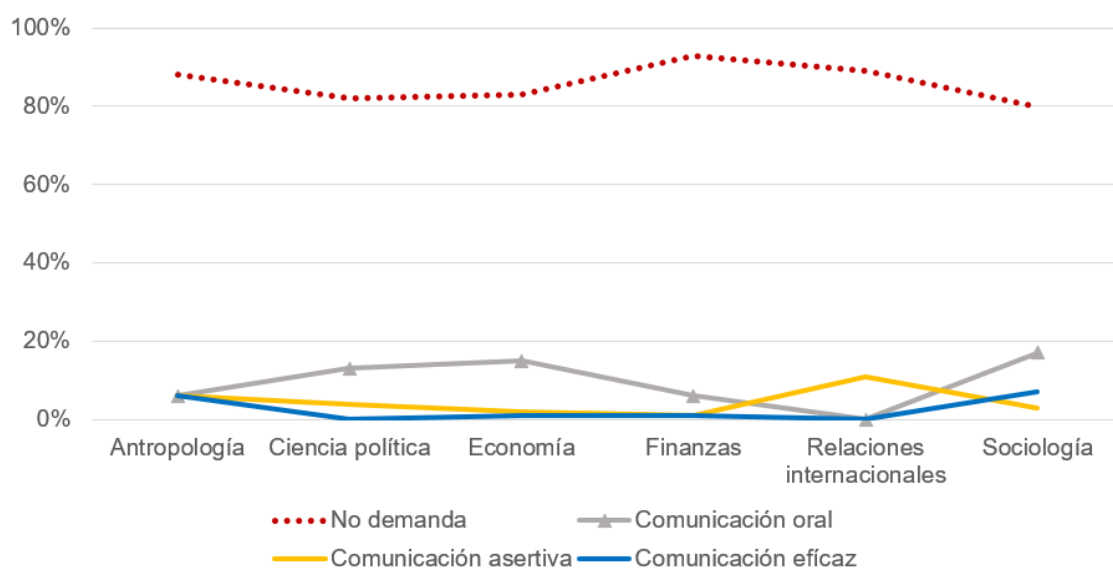
*Demanda por competencias de comunicación oral en el sector público*



Elaboración propia

**Figura 6**

*Demanda por competencias de comunicación oral en el sector privado*

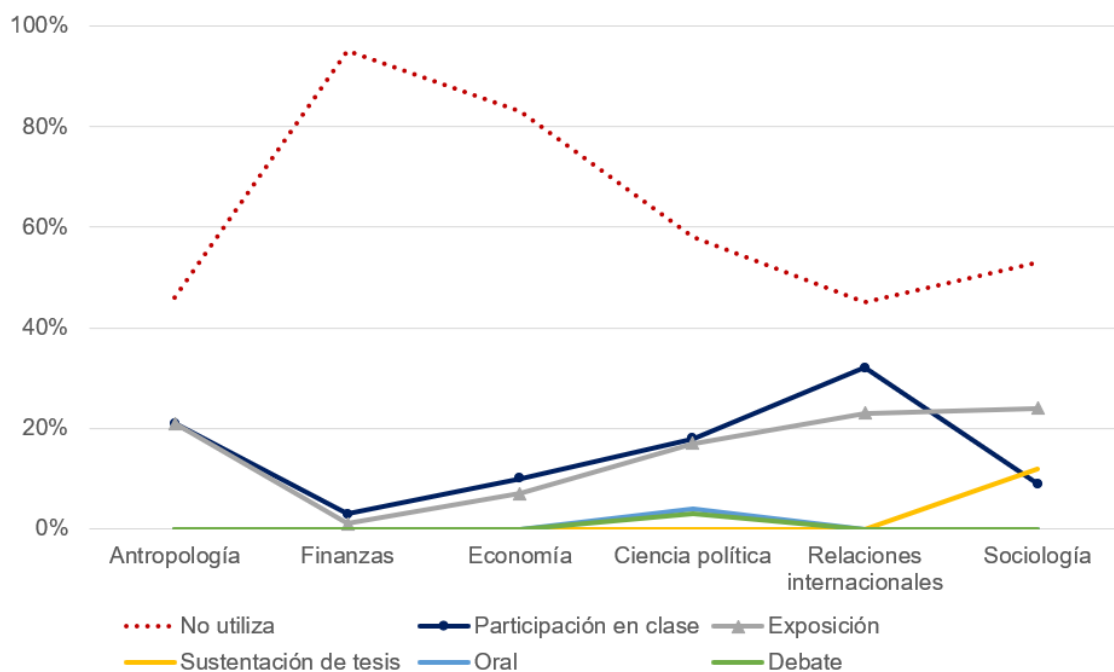


Elaboración propia



**Figura 7**

*Oferta académica de competencias de comunicación oral en los cursos obligatorios de la facultad*



Elaboración propia

**Tabla 25**

*Competencias de comunicación escrita más frecuentes por especialidad. La demanda laboral frente a la oferta formativa*

Elaboración propia

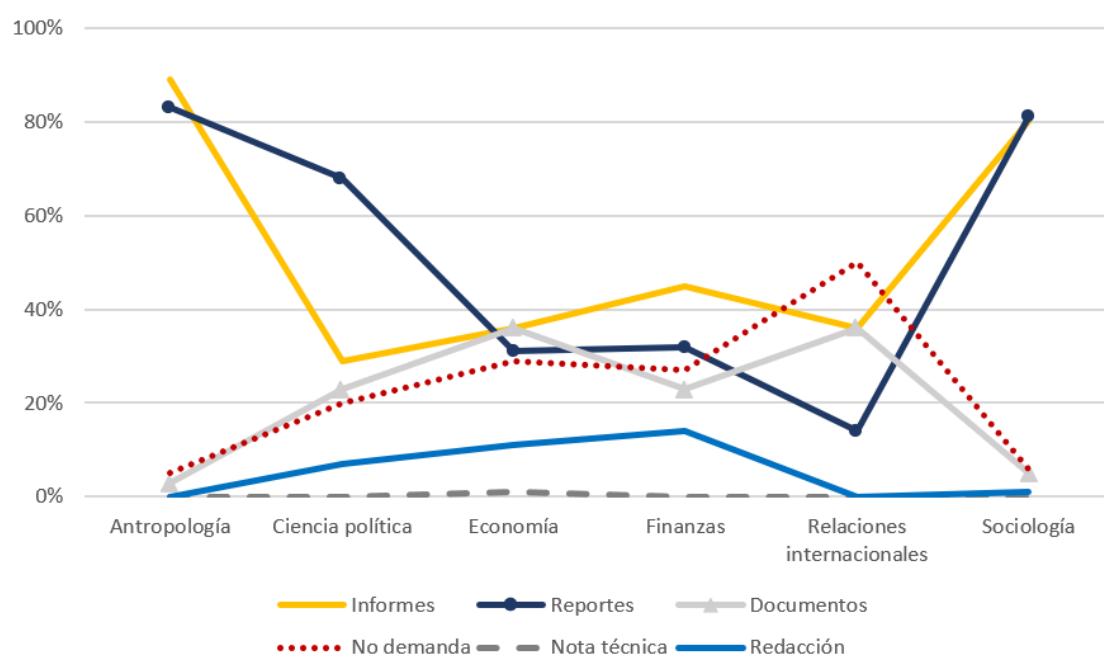
<i>Panel A. Demanda del sector público</i>							
	Antropología (N=848)	Ciencia Política (N=289)	Economía (N=1370)	Finanzas (N=22)	RRII* (N=14)	Sociología (N=990)	Total (N=2340)
<b>Tipo de documento</b>							
Informes	755 (89%)	85 (29%)	499 (36%)	10 (45%)	5 (36%)	789 (80%)	1243 (53%)
Reportes	705 (83%)	160 (68%)	422 (31%)	7 (32%)	2 (14%)	797 (81%)	1235 (53%)
Documentos	23 (3%)	66 (23%)	499 (36%)	5 (23%)	5 (36%)	46 (5%)	544 (23%)
No demanda	40 (5%)	59 (20%)	403 (29%)	6 (27%)	7 (50%)	64 (6%)	461 (20%)
Nota técnica	0 (0%)	0 (0%)	27 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (0%)	27 (1%)
Redacción	6 (0%)	19 (7%)	149 (11%)	3 (14%)	0 (0%)	13 (1%)	2340 (100%)
<i>Panel B. Demanda del sector privado</i>							
	Antropología (N=17)	Ciencia Política (N=23)	Economía (N=772)	Finanzas (N=742)	RRII* (N=9)	Sociología (N=30)	Total (N=1229)
<b>Tipo de documento</b>							
No demanda	13 (76%)	18 (78%)	491 (63%)	375 (51%)	9 (100%)	20 (67%)	678 (55%)
Documentos	1 (6%)	2 (9%)	58 (8%)	278 (37%)	0 (0%)	1 (3%)	290 (24%)
Reportes	2 (11%)	2 (9%)	144 (19%)	93 (13%)	0 (0%)	7 (23%)	198 (16%)
Nota técnica	2 (12%)	0 (0%)	83 (11%)	62 (8%)	0 (0%)	1 (3%)	128 (10%)
Informes	1 (6%)	2 (9%)	66 (9%)	55 (7%)	0 (0%)	1 (3%)	105 (9%)
Redacción	1 (6%)	4 (17%)	6 (0%)	11 (1%)	1 (11%)	5 (17%)	105 (9%)
<i>Panel C: Oferta académica en los cursos obligatorios de la facultad</i>							
	Antropología (N=70)	Ciencia Política (N=142)	Economía (N=155)	Finanzas (N=87)	RRII* (N=60)	Sociología (N=66)	Total (N=580)
<b>Tipo de evaluación escrita</b>							
No utiliza	27 (39%)	53 (37%)	113 (73%)	63 (72%)	31 (52%)	16 (24%)	303 (52%)
Ensayo	5 (7%)	27 (19%)	16 (10%)	9 (10%)	12 (20%)	16 (24%)	85 (15%)
Informe académico	9 (13%)	9 (6%)	2 (1%)	11 (13%)	2 (3%)	10 (15%)	43 (7%)
Trabajo académico	5 (7%)	10 (7%)	6 (4%)	4 (5%)	5 (8%)	6 (9%)	36 (6%)
Trabajo de investigación	6 (9%)	18 (13%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (8%)	6 (9%)	35 (6%)
Trabajo investigación para tesis	0 (0%)	12 (8%)	12 (8%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	24 (4%)
Informe de trabajo de campo	15 (21%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (3%)	17 (3%)
Reporte académico	0 (0%)	6 (4%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (2%)	7 (1%)
Redacción	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (8%)	5 (1%)
Bitácora	3 (4%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (1%)
Columna de opinión	0 (0%)	4 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (1%)
PTL	0 (0%)	0 (0%)	4 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (1%)
Proyecto de investigación	0 (0%)	0 (0%)	1 (1%)	0 (0%)	2 (3%)	0 (0%)	3 (1%)

Trabajo empírico	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (5%)	3 (1%)
Reseña crítica	0 (0%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (2%)	0 (0%)	2 (0%)
Tarea académica	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (3%)	0 (0%)	2 (0%)
Trabajo grupal	0 (0%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (2%)	2 (0%)
Foro	0 (0%)	0 (0%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1%)
Texto académico	0 (0%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0%)

Elaboración propia

**Figura 8**

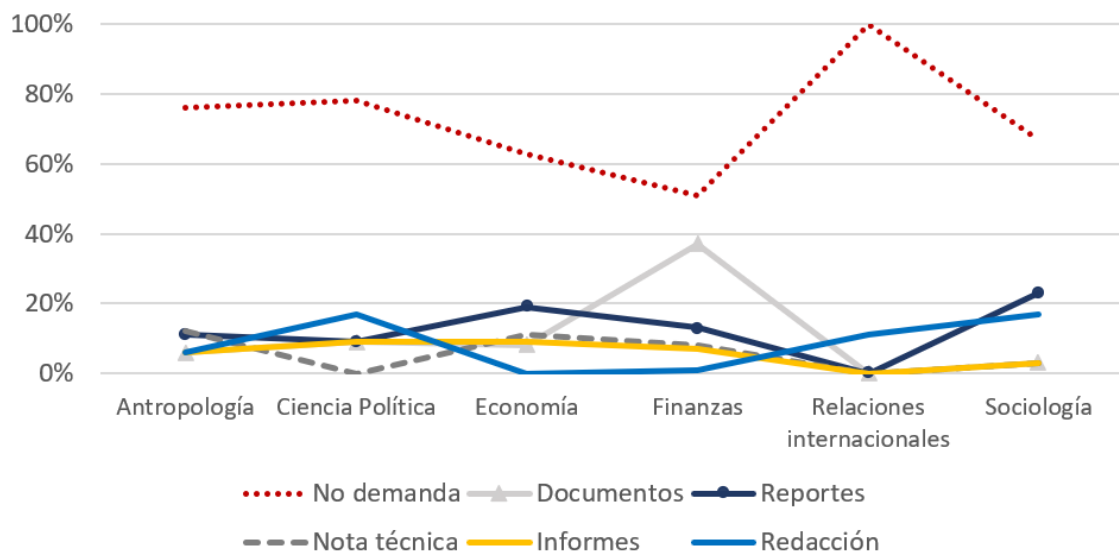
*Demanda por competencias de comunicación escrita en el sector público*



Elaboración propia

**Figura 9**

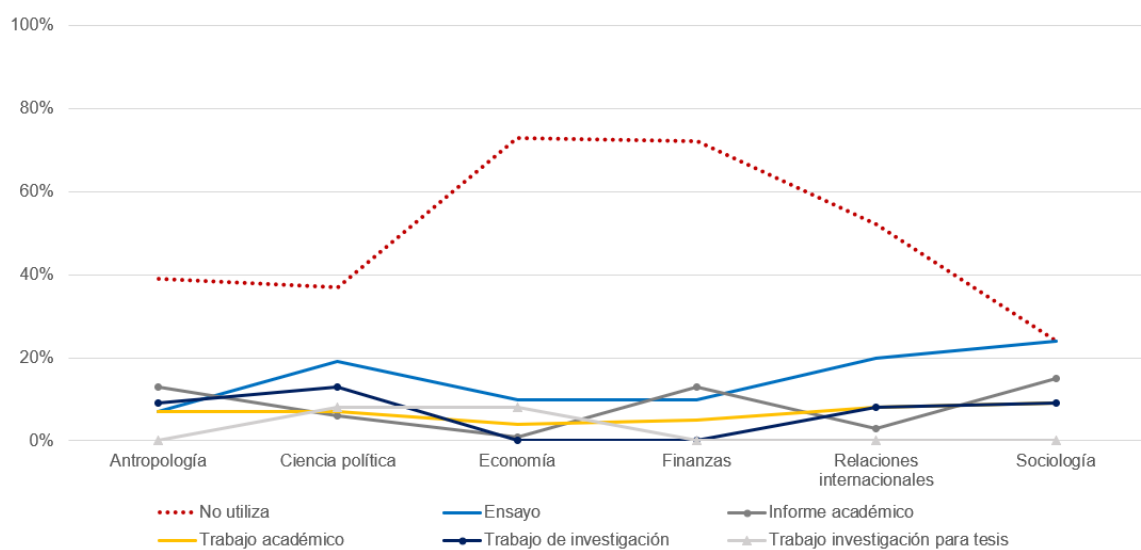
*Demanda por competencias de comunicación escrita en el sector privado*



Elaboración propia

**Figura 10**

*Oferta académica de competencias de comunicación escrita en los cursos obligatorios de la facultad*



Elaboración propia

# Recomendaciones

## 1 Cerrar brecha con respecto al tipo de documentos de comunicación escrita

Para cerrar la brecha entre el tipo de documentos de la demanda laboral y de la oferta formativa, se recomienda:

1) Definir las diferencias y similitudes entre las versiones académicas y las versiones profesionales de documentos que comparten su denominación.

En la oferta formativa existen pocos cursos obligatorios que demandan la redacción de un informe, pero no existe ninguna distinción explícita entre ambos tipos de documentos ¿Hacen referencia a documentos comparables? ¿Quién escribe reportes académicos puede escribir reportes profesionales? ¿Qué añade o sustrae la denominación “académico”? Son preguntas sobre las que hay que ganar claridad con una investigación específica.

2) Incorporar la redacción de informes, reportes y notas técnicas como tipo de evaluación de los cursos de la facultad.

3) Generar los incentivos necesarios en estudiantes y docentes.

Para generar los incentivos en estudiantes y docentes para desarrollar las competencias de comunicación, se recomienda: 1) establecer un peso mínimo del 10% de la calificación de los aspectos formales en la evaluación total del curso y 2) proveer a los profesores con los recursos necesarios para la evaluación y la calificación de productos de escritura.

Establecer un peso mínimo del 10% de la calificación de los aspectos formales en la evaluación total del curso. En todo documento, se puede distinguir entre los aspectos formales del contenido. El dominio de los aspectos formales evidencia el desarrollo de competencias de comunicación escrita. Por ello, resulta razonable establecer un peso mínimo para evaluación de estos aspectos. Dado que en toda evaluación escrita se debe evaluar aspectos formales tanto como el contenido, para determinar el peso que tienen los aspectos formales en la calificación total del curso, se debe multiplicar el peso de la evaluación con el peso de los aspectos formales en dicha evaluación.

Por ejemplo, si un curso se evalúa mediante la elaboración de un reporte (que tiene el 30% de peso) y los aspectos formales de dicha evaluación corresponden al 35% de la nota, entonces los aspectos formales de la evaluación tendrían un peso total del 10.5% en la calificación total del curso. Se puede arribar o superar el peso mínimo del 10% con varias

combinaciones, y en todos los casos, el contenido del curso sigue dominando la calificación total del curso.

<b>Peso del componente escrito de la evaluación</b>	<b>Peso de los aspectos formales de la evaluación</b>	<b>Peso de los aspectos formales en la evaluación total del curso</b>
<b>30%</b>	35%	10.5%

## 2 Determinar perfiles de egreso por contexto de trabajo

Para garantizar la relevancia de las *competencias de comunicación* para el contexto de trabajo de los egresados, se recomienda empalmar la formalización de concentraciones con las rutas de obtención de la licenciatura y los contextos de trabajo (investigación, sector público, empresa privada, ONG de desarrollo) proyectados por los estudiantes. En este sentido, las concentraciones deberían tomar en cuenta los cursos que hacen parte de una concentración, las competencias de comunicación específica que van a desarrollar con una tesis o un trabajo de suficiencia y las competencias de comunicación demandadas en el contexto de trabajo más relevante para la concentración.

## 3 Posicionar a la facultad y sus egresados para contribuir con el fortalecimiento del sector público

Para aprovechar la oportunidad de las numerosas convocatorias de empleo, para egresados de la facultad, en el sector público, se recomienda: 1) investigar los perfiles de egreso para el empleado público para cada especialidad; 2) indagar la existencia de una brecha de certificación que coloque a los egresados de la facultad en desventaja con respecto a postulantes que pueden presentar certificados de capacitaciones y cursos específicos; y 3) que la facultad tome la iniciativa de convocar a las organizaciones del sector público que más demandan egresados de la facultad (identificadas en esta investigación) con el doble fin de 3.1) obtener información sobre las competencias específicas de los empleados públicos que necesitan y 3.2.) iniciar una discusión sobre el perfil del nuevo gestor público para el fortalecimiento del estado.

Para determinar la existencia de brechas de certificación, se recomienda realizar una investigación para determinar si la denominación y el contenido de los cursos que el estudiante aprueba en la facultad es considerada, en los procesos de contratación de los empleadores, como una certificación equivalente a los certificados con número de horas de enseñanza que se demandan en las secciones de *cursos* y *capacitaciones* de los anuncios de empleo.