



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

PROPUESTA PARA FORTALECER LA COMUNICACIÓN
ENTRE LA BOLSA UNIVERSITARIA DE TRABAJO DE LA
UNAM Y LAS FACULTADES DE ESTUDIOS SUPERIORES

INFORME PROFESIONAL DE SERVICIO SOCIAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

PRESENTA:

PATRICIA OLIVERA REYES

DIRECTORA:

LIC. ISAURA ELENA LÓPEZ SEGURA

MÉXICO D. F.

SEPTIEMBRE 2009





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNAM.226
2009

M.-

TPs,

Mamá, Gaby y Susy:

Este es nuestro éxito compartido. Gracias por su amor incondicional, por los besos, abrazos, lágrimas, miradas, las tardes de impresión y porque hemos demostrado que somos excelentes mujeres que integran una gran familia. ¡Las amo!

Jesús:

A ti, que siempre estuviste a mi lado brindándome tu amor, que compartiste e imaginaste una vida juntos, te dedico este logro porque sé que no estoy sola y que desde donde sea que te encuentres tu sonrisa me ilumina. ¡Te amo!

Mariana, Montse y Paty:

Por todos los minutos, risas, lágrimas, lugares y tareas compartidas, pero sobre todo por su cariño, este proyecto también es de ustedes. ¡Las quiero!

A mi directora y sinodales:

¡Gracias! Porque con sus charlas me ayudaron no sólo a corregir un trabajo escrito, sino también a aprender más del psicólogo como ser humano.

A mi Poder Superior:

Por permitirme obtener este logro en mi vida al lado de los seres que amo y porque sé que a él lo protege y le hace llegar mi amor.

ÍNDICE

1. DATOS GENERALES DEL PROGRAMA DE SERVICIO SOCIAL “APOYO A LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS UNIVERSITARIOS”	1
2. CONTEXTO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ORIENTACIÓN Y SERVICIOS EDUCATIVOS Y DEL PROGRAMA DE SERVICIO SOCIAL	1
3. ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL SERVICIO SOCIAL	8
3.1 Actividades realizadas como prestador de servicio Social	11
4. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVO DEL INFORME PROFESIONAL DE SERVICIO SOCIAL	15
5. EL TRABAJO	18
5.1 Las funciones psicosociales del trabajo	20
6. EMPLEO Y DESEMPLEO EN MÉXICO	24
6.1 Desempleo y egresados	31
7. RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	33
7.1 Proceso de reclutamiento	34
7.2 Fuentes de reclutamiento	36
7.3 Medios de reclutamiento	38
8. BOLSAS DE TRABAJO	41

8.1 Bolsa de Trabajo en la UNAM	44
9. COMPETENCIAS PROFESIONALES	47
9.1 Definición	48
9.2 Competencias Profesionales en la UNAM	51
10.RESULTADOS OBTENIDOS	55
11.PROPOSTA DE TRABAJO	62
11.1 Etapas en la implementación del equipo de servicio social de campo	63
12.RECOMENDACIONES Y CONSIDERACIONES FINALES	67
REFERENCIAS	70

Resumen

Uno de los mayores problemas sociales y económicos en la actualidad, es el desempleo, el cual se ve reflejado de manera importante entre la población recién egresada de una carrera universitaria, quienes de acuerdo con González y Guzmán (2004) tardan en encontrar un empleo adecuado a su preparación profesional un tiempo aproximado de 3 meses a 1 año. La Bolsa Universitaria de Trabajo (BUT) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) es el organismo encargado de facilitar la inmersión de los estudiantes y egresados de esta institución en el mundo laboral, sin embargo por la cantidad de universitarios que atiende la UNAM, la BUT aún apoyada por las Bolsas de Trabajo de cada Escuela o Facultad, en ocasiones no logra tener entre sus bases de datos los alumnos y egresados perteneciente a las Facultades de Estudios Superiores (FES), imposibilitando la capacitación de esta población en el Modelo de Competencias Profesionales, que es el modelo que actualmente se sigue en la gestión de Recursos Humanos, así mismo la población de las FES no puede ser informada ni contactada para los eventos y reclutamientos organizados en la BUT, por tanto, es el objetivo de este Informe presentar una alternativa para fortalecer los nexos de comunicación entre el Departamento de Bolsa de Trabajo y las FES, apoyada por un grupo de prestadores de Servicio Social, y de esta forma se beneficie una mayor cantidad de universitarios, accediendo a los servicios de la BUT, lo cual repercutirá en un beneficio psicosocial para los alumnos y egresados quienes son depositarios de expectativas sociales respecto a su lugar en el mundo laboral.

Palabras clave: Trabajo, desempleo, bolsa de trabajo.

1. DATOS GENERALES DEL PROGRAMA DE SERVICIO SOCIAL “APOYO A LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS UNIVERSITARIOS”

Institución: Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Orientación y Servicios Educativos.

Área: Bolsa Universitaria de Trabajo.

Nombre: “Apoyo a la búsqueda de empleo de los universitarios”

Objetivo: Reclutar, seleccionar y capacitar a universitarios para apoyarlos en su proceso de búsqueda de empleo, así como participar en reclutamientos específicos para empresas.

2. CONTEXTO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ORIENTACIÓN Y SERVICIOS EDUCATIVOS Y DEL PROGRAMA “APOYO A LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS UNIVERSITARIOS”

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) a través de la Dirección General de Orientación y Servicios Educativos (DGOSE) desde hace más de 40 años desarrolla la Orientación Educativa con el objeto de brindar herramientas intelectuales que permitan a los universitarios conocer, aprender y construir formas de vida satisfactorias a partir de sus potencialidades pedagógicas, psicológicas y socioeconómicas.

Su misión es:

“Coadyuvar en la formación integral de los alumnos, a través de propiciar su desarrollo personal, académico y profesional durante su tránsito por la Universidad, mediante la prestación de diversos servicios educativos y de orientación, con los que se les proporcione: apoyos y estímulos para favorecer la calidad de su permanencia y desempeño académico; información que los apoye en la toma de decisiones, oportunidad para aplicar sus conocimientos y habilidades profesionales en la solución de problemas de su comunidad, fomentando en ellos una conciencia de servicio y retribución a la sociedad; y estrategias que les faciliten su incorporación al mercado laboral” (Encontrado en <http://www.dgose.unam.mx/qdgose.htm>)

La visión es:

“la Dirección General de Orientación y Servicios Educativos será reconocida, prestigiada y valorada por los universitarios y en el ámbito educativo nacional, por el alto nivel, calidad y calidez de sus servicios y productos, que apoyan la calidad de la permanencia y desempeño académico, la vinculación con la sociedad y la incorporación en el mercado laboral de sus alumnos y egresados.

Contará para ello con modelos, políticas, normas y estrategias de vinculación internas y externas, un ambiente laboral sano, de servicio y con personal motivado, comprometido con los valores de la Institución y altamente capacitado.” (Encontrado en <http://www.dgose.unam.mx/qdgose.htm>)

Para lograr la misión y alcanzar la visión la DGOSE ha diseñado un catálogo de servicios a disposición de alumnos, replicadores y orientadores de las instituciones de educación media superior y superior que tienen como fin apoyar el ámbito escolar, personal, vocacional y profesional de los universitarios, dicho catálogo puede ubicarse electrónicamente en la dirección <http://www.dgose.unam.mx/catalogo/catalogos.pdf>

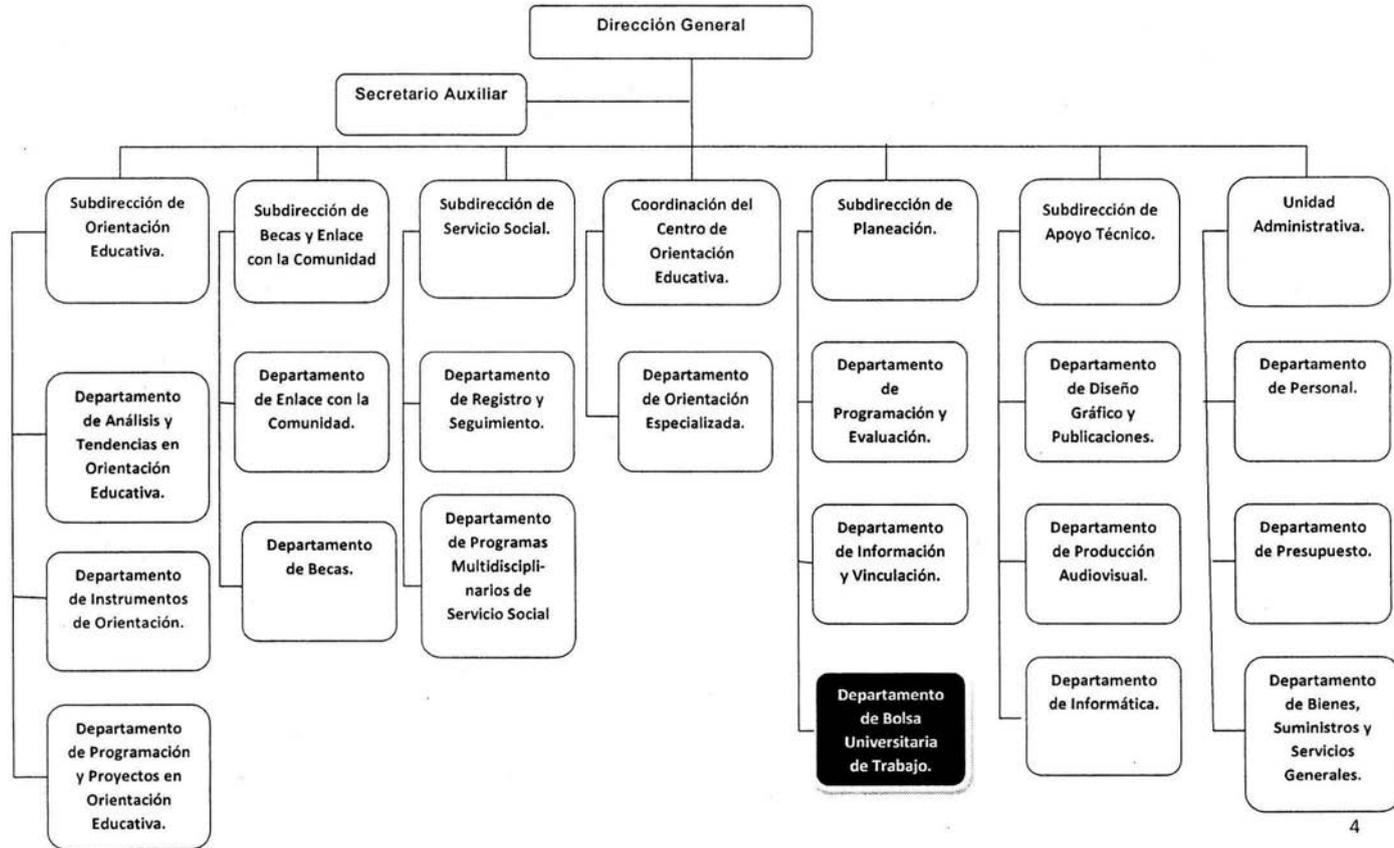
La información se ofrece a través de sistemas de cómputo, audiovisuales y publicaciones en acervo abierto en donde asesores especializados apoyan las búsquedas de los estudiantes en todo lo relacionado con:

- Becas
- Bolsa Universitaria de Trabajo (sólo para alumnos y egresados UNAM)
- Servicio Social
- Premios y reconocimientos
- Opciones Educativas
- Información Escolar y general
- Arte y Cultura
- Asociaciones Juveniles
- Centros de Información
- Deporte
- Formación Cívica

- Medio Ambiente
- Salud y Calidad de Vida
- Turismo y Recreación
- Vivienda

El Programa de Servicio Social está asignado al área de Bolsa Universitaria de Trabajo (BUT) la cual es parte de la Secretaria de Planeación, desde Febrero de este año, (Ver diagrama 1) sin embargo este Departamento inició sus actividades como parte de la Dirección General de Servicio Sociales en abril de 1954 durante la rectoría del Dr. Nabor Carrillo, siendo su creadora la Trabajadora Social Felicidad Gutiérrez Vázquez. En estos inicios, el proceso de búsqueda de empleo para la comunidad universitaria representaba pasar varias horas en una fila para consultar en libros las vacantes existentes. (Aznar, 2009)

Diagrama 1. Organigrama de la Dirección General de Orientación y Servicios Educativos, UNAM a partir de Febrero de 2009.



Fue a partir del 1 de julio de 1998 que el Departamento de Bolsa Universitaria de Trabajo (BUT) quedó bajo la dirección de DGOSE y en ese mismo año se realizó un análisis que indicó que el sistema de atención alcanzaba índices de colocación de un 7% como promedio. (Montoya, 2007)

A partir de estos datos la DGOSE se dio a la tarea de rediseñar el proceso de atención del servicio de la BUT, para lo cual se necesitó de un proceso de reingeniería que remodeló el proceso de atención del servicio con el apoyo de un asesor externo, y se instrumentó a partir de febrero del 2000, un nuevo modelo con el enfoque de competencias para estudiantes y egresados de los diferentes niveles que ofrece la UNAM. Dicho modelo se fundamentó en el enfoque basado en competencias de la organización *Development Dimensions International (DDI)* la cual, por más de 40 años ha abordado a las competencias y su uso como parte de los sistemas de Recursos Humanos. (Montoya, 2007)

De acuerdo con Montoya (2007) con esa reingeniería el apoyo al estudiante y egresado de la UNAM en su incorporación al mercado de trabajo facilitándole, bajo un modelo de competencias profesionales, de las estrategias y herramientas que le permitan satisfacer sus expectativas y motivaciones, se realiza a través de tres estrategias principales:

- a) Sistema de selección eficaz: consiste en una preselección basada en una entrevista estructurada para identificar competencias.
- b) Apoyo a la comunidad universitaria a identificar sus competencias a través de tres talleres: *Obteniendo el trabajo que deseo*, *Elaboración de currículum* y *Preparando mi entrevista de trabajo*.
- c) Realizar una preselección acertada de los candidatos que se envían a las empresas oferentes de empleo.

Montoya (2007) y Aznar (2009) mencionan que los resultados de la implementación del modelo basado en competencias de la BUT sentaron las bases para:

1. Establecer un Sistema Universitario de Bolsa de Trabajo para unificar criterios en el quehacer de las áreas que brindan el servicio en Facultades y Escuelas.
2. Formar instructores para la impartición de los talleres.
3. Fortalecer y diversificar los vínculos con el sector productivo.
4. Incrementar y diversificar la demanda de carreras y escuelas de procedencia de los universitarios.
5. Organizar ediciones de la Feria del Empleo UNAM.
6. Definir lineamientos generales para atender programas de prácticas profesionales, becas trabajo, trainees¹, simuladores de negocios, entre otros.
7. Realizar reclutamientos especiales, a solicitud de empresas e instituciones, con participación de estudiantes y egresados de diversas carreras.
8. Conformar una red de grupos de cartera para intercambiar información y experiencia.
9. Realizar reuniones mensuales del Grupo de Responsables de la Bolsa de Trabajo de Facultades y Escuelas UNAM.
10. Implementar a partir del 24 de julio del 2001 un sistema electrónico de la BUT en el que las empresas que quieran publicar alguna vacante, deben inscribirse, se les asigna una contraseña y con su Registro Federal de Contribuyentes (RFC) y la publicación del Currículum Vitae (CV) de la organización pueden publicar ofertas y revisar la base de datos de los alumnos inscritos en el sistema; quienes acceden a él con su número de cuenta y fecha de nacimiento, para posteriormente publicar su CV en un

¹ Gente que se encuentra a punto de egresar o es recién egresada de licenciatura o posgrado, la cual va a tener un entrenamiento específico para desempeñar su puesto.

formato específico y poder revisar todas las ofertas requeridas para su profesión y/o su experiencia laboral. Cabe mencionar que actualmente el diseño de este sistema electrónico está siendo rediseñado para mejorar la calidad en el servicio.

El objetivo de la BUT es: ayudar a los estudiantes y egresados de la UNAM a identificar sus competencias y mostrarlas en el proceso de búsqueda de empleo.

Para lograrlo el Departamento se apoya de un modelo de competencias y un sistema computarizado en el que las empresas que publican sus vacantes, plasmando sus requerimientos actuales, es así que la BUT ha logrado incrementar la cantidad y calidad de colocación de los alumnos y egresados de la Institución.

3. ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL SERVICIO SOCIAL

El Departamento de Bolsa Universitaria de Trabajo (BUT) de la UNAM apoya a los universitarios en su búsqueda de empleo, tiene relaciones con diversas organizaciones públicas y privadas que les solicitan candidatos universitarios; además de que mantiene relación con grupos de intercambio de cartera, por ejemplo el Grupo Con Com (Consumer Companies) que está integrado por empresas como Sabritas, Grupo Peñafiel, Kraft food de México, Colgate, entre otras.

Es importante mencionar que la BUT atiende tanto a los estudiantes y recién egresados que están en búsqueda de su primer empleo, como a aquellos egresados que ya cuentan con experiencia laboral.

Sin embargo es el insertar a los universitarios con su primer empleo la preocupación principal del Departamento, en este sentido el grupo de intercambio Con Com es el que otorga a la BUT mayor actividad al solicitar un 70% de las actividades de reclutamiento que realiza la BUT, 40% de las vacantes para puestos que requieren mínimo 2 años de experiencia y el 90% de vacantes para becarios y trainees.

El Departamento también está a cargo de la obtención de bases de datos de los estudiantes y egresados universitarios, las cuales incluyen: nombre, edad, carrera, generación a la que pertenecen, avance de créditos en licenciatura o posgrado, porcentaje de inglés que dominan. Dichos datos son obtenidos a través del registro de asistencia a los talleres, la Feria anual de Empleo UNAM y los reclutamientos masivos para distintas empresas.

Con base en estos datos se realizan los contactos pertinentes con los candidatos que cubren los requisitos para algún puesto en específico que esté solicitando alguna empresa o institución que forma parte de la alianza entre la UNAM y los empleadores.

La BUT, cuenta con un sistema vía Internet en el que se dan a conocer las vacantes, registro de currícula, información sobre ligas a otras bolsas de trabajo y acerca de las actividades de la Bolsa Universitaria de Trabajo las cuales incluyen reclutamientos masivos, impartición de talleres y organización de la Feria de Empleo de la UNAM. (Olvera, 2007)

De esta forma, la psicología del trabajo es el núcleo de las actividades del Departamento de Bolsa Universitaria de Trabajo, ya que a diario se buscan perfiles para las vacantes que tienen las empresas y que le demandan a la Bolsa candidatos universitarios. Además de que se realizan reclutamientos masivos y se colabora con el proceso de selección de personal para las empresas, siendo un primer filtro en la elección de los candidatos adecuados al puesto.

Por otra parte, como forma de apoyo a los universitarios en su colocación dentro del mundo laboral, en el que las actualmente las empresas demandan de los candidatos a emplear, que sean personas con un perfil flexible y multifuncional, el Departamento de Bolsa Universitaria de Trabajo ofrece una serie de talleres:

- a) Obteniendo el trabajo que deseo.
- b) Elaboración de Currículum
- c) Preparando mi entrevista de trabajo.

La finalidad de estos talleres es preparar a los candidatos en el Modelo de competencias profesionales, con el cual se les ayuda a conocer qué son las competencias y cómo mostrarlas a través de la técnica Situación-Tarea-Resultados (STAR's) en el proceso de búsqueda de empleo. (Aznar, 2009)

Así mismo, los asistentes de los talleres logran identificar la relación y correspondencia existentes entre el empleo que desean obtener y las motivaciones personales y profesionales respecto a éste.

Por lo anterior, puede observarse que la Psicología del trabajo está inmersa en las actividades de capacitación que se ofrecen en el Departamento de Bolsa Universitaria de Trabajo, ya que es necesario el manejo de grupos, el trato con personas y sus motivaciones, sus intereses, habilidades y capacidades, así como sus aptitudes y actitudes.

Del mismo modo, es necesario conocer las técnicas de enseñanza-aprendizaje que requiere una situación de taller de capacitación para lograr el aprendizaje significativo en los asistentes al taller y de esta forma ellos logren enriquecer sus conocimientos sobre sí mismos con respecto a lo que saben profesionalmente para que lo muestren en el mundo laboral.

3.1 Actividades realizadas como prestador de Servicio Social.

Las actividades dentro del Departamento de Bolsa Universitaria de Trabajo (BUT) se encuentran delimitadas, cada integrante del Departamento tiene una función asignada para cubrir con: reclutamientos, selección de candidatos, dar de alta vacantes, dar de alta y eliminar empresas, además de impartir los talleres, los cuales también se imparten por el 70% de los miembros de la BUT así como con apoyo de miembros de otros Departamentos de la DGOSE.

En cuanto a las actividades que como prestadores de servicio social se realizan, éstas comienzan con una Inducción en la cual se toman los tres talleres que se ofrecen, con el fin de adquirir conocimientos sobre la temática que abordan y poder impartirlos posteriormente. También se recibe capacitación en el manejo del sistema para publicar ofertas de empleo en la página de Internet de la BUT, el cual incluye el manejo operativo, la información que se publica y las empresas que forman la cartera de la BUT.

Una vez terminado el proceso de Inducción los prestadores de servicio social desarrollan actividades tales como:

- a. Ser parte de todo el proceso de reclutamiento en eventos de este tipo para empresas trasnacionales y nacionales (consumo, servicios, bancarias, manufactura, construcción, comunicaciones, comercio, minería y extracción, agropecuario) en donde se atienden a más de 3000 universitarios. Dichos reclutamientos selectivos, se realizan tras petición de la empresa, posteriormente se establecen los perfiles deseados, se hace una búsqueda de candidatos con el perfil dentro de las bases de datos con las que se cuentan, se boletina el perfil con la información general del evento a través de un mensaje vía correo electrónico de los candidatos seleccionados previamente. En dicho mensaje se solicita la confirmación de su asistencia, enviando un correo electrónico con CV adjunto.

Posteriormente se elabora la lista de asistencia la cual incluye los siguientes datos: nombre completo, carrera, semestre o año de egreso, teléfono particular y celular, porcentaje de inglés hablado, promedio.

El día del evento al llegar los alumnos y egresados firman asistencia y verifican sus datos. Al concluir el evento, con los datos de la lista de asistencia se da mantenimiento y actualización a una nueva base de datos de los universitarios.

El proceso de reclutamiento en los eventos selectivos de la BUT con las empresas, es llevado a cabo de la manera tradicional. Utilizando fuentes y medios de reclutamiento, filtrado de asistentes y elaboración de cartera.

- b. Diseñar invitaciones, boletín vacantes y eventos de reclutamientos y conferencias para más de 10,000 universitarios por medio de correos electrónicos.
- c. Publicar 200 o más ofertas de empleo dentro del grupo Con Com en la página de la BUT (<http://bolsa.trabajo.unam.mx>) Para ello se llena un formato específico dentro de la página, en el cual se incluyen los siguientes datos:
 - *Características del puesto:* Nombre del puesto, sueldo a percibir, horario y lugar de trabajo, necesidad de cambio de residencia o viajar, tipo de nombramiento, carreras solicitadas, descripción de las actividades a realizar en el puesto.
 - *Perfil del candidato:* Porcentaje de avance de la licenciatura, titulado o no, especialidad, porcentaje de avance de la maestría o doctorado, con grado o no, manejo de idiomas en porcentaje para las habilidades escrita, hablado y traducción; conocimientos técnico-profesionales.

- *Competencias*: Selección obligatoria de una lista de 20 competencias profesionales, 7 requeridas para el puesto, experiencia y otras especificaciones.
- d. Impartir los talleres “Obteniendo el trabajo que deseo” “Elaboración de currículum” y “Preparando mi entrevista de trabajo”
 - e. Dar de alta alrededor de 200 empresas por semana, dentro del sistema electrónico de la BUT. Lo cual requiere revisar los datos de las empresas, verificar con llamadas telefónicas la existencia real de estas, así como el analizar las vacantes ofertadas, cuyos requisitos deben ser que sean de nivel profesional, que las actividades a realizar tengan que ver con las carreras solicitadas, que los sueldos sean competitivos, que cuando se requiera de becarios no excedan de 5 horas diarias. Si no es así, se cancela el registro o bien, no se autoriza la publicación de la oferta en el sistema.
 - f. Elaborar bases de datos actualizadas con información de más de 10,000 universitarios.
 - g. Elaborar *bechmarkings* sobre los servicios que ofrecen otras bolsas de trabajo comerciales y de universidades (Bumerang, Adecco, Monster, Man-Power, Universidad del Valle de México, Instituto Politécnico Nacional, Universidad Autónoma Metropolitana, TEC de Monterrey)
 - h. Asistir al programa radiofónico “Brújula en mano” para hablar en la cápsula de “orientación en corto” acerca de las competencias profesionales.
 - i. Asistir como reclutador a la Feria del empleo de la UNAM donde se atiende a más de 10,000 universitarios. Las actividades a desarrollar son: estar en la entrada del stand entregando folletos de la BUT, filtrar a candidatos que cuentan con el 70% de inglés en conversación; dar información sobre los talleres, sobre la página web y sobre el directorio de responsables de bolsa

de trabajo de las diferentes facultades; inscribir a los candidatos filtrados en el formato de base de datos de la BUT.

Para posteriormente elaborar una base de datos de Becarios con los datos de los asistentes a la Feria del Empleo, además de ordenar por porcentaje de inglés, licenciatura y posgrado la base de datos de los universitarios que se registraron vía Internet.

- j. Asistir como coordinador en la aplicación de la prueba PROUNAM e Invoca en alguna Escuela Nacional Preparatoria o Colegio de Ciencias y Humanidades. La actividad principal es verificar la asistencia de los aplicadores, formar los equipos de aplicadores, entregar material, verificar la aplicación de forma correcta, resolver cualquier anomalía presentada con el material o los alumnos durante la aplicación de la prueba y recibir el material aplicado al finalizar la jornada, así como hacer entrega de las constancias y desayunos a los aplicadores.
- k. Atender a los universitarios con recepción y entrega de documentación del examen TOEIC. El cual se aplica mensualmente.
- l. Elaborar propuestas para el mejoramiento en las actividades y funciones de la BUT, así como realizar investigaciones y exponer los resultados con el fin de actualización para el equipo de trabajo de la BUT.

Es a partir de este punto que el Informe Profesional de Servicio Social sirve como herramienta para profundizar en el cómo se están realizando las actividades dentro del Departamento de Bolsa Universitaria de Trabajo de la UNAM y de esta forma plantear una propuesta de mejora.

4. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVO DEL INFORME PROFESIONAL DE SERVICIO SOCIAL.

La Universidad prepara a los jóvenes brindándoles la posibilidad de tener herramientas teóricas, técnicas y metodológicas así como el desarrollo de las habilidades para su posterior incursión en el ambiente laboral; sin embargo, al culminar los estudios universitarios, el egresado se enfrenta ante un panorama totalmente desconocido, que se agrava por las condiciones económicas y sociales del mundo actual.

Las estadísticas de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en el segundo trimestre de 2009 reportan que la incidencia del desempleo entre los jóvenes de entre 15 y 24 años es 32% mayor en aquellos que poseen un nivel educativo superior, puesto que este nivel de educación no concuerda con los puestos disponibles que la mayoría de las veces requieren un nivel educativo más bajo, o bien, aquellos puestos que tienen como requisito un título universitario no concuerdan con el nivel de paga. (STyPS, 2009)

Por ello las empresas han optado por desarrollar el talento de los universitarios desde que se encuentran a mitad de la carrera, razón por la que existe una importante demanda de becarios y trainees que posteriormente serán los que asuman los puestos ejecutivos dentro de la organización. Sin embargo, así como existe una alta demanda de universitarios para este tipo de vacantes, el número de puestos es reducido por lo que los estudiantes deben estar lo mejor preparados para sobresalir y obtener un puesto en las organizaciones que los ofertan, las cuales en su mayoría son trasnacionales.

Si se toma en cuenta la importancia del papel que juega el trabajo en la sociedad actual, el problema de desempleo afecta no solo de forma individual sino de manera colectiva a las personas. Este hecho es aún mayor si se trata de la fuerza laboral juvenil, pues es en esta etapa de la vida cuando socialmente se está obligado a ser productivo económicamente, y si no se encuentra el medio para

lograrlo, se tiene una repercusión psicológica y social que afecta al joven desempleado.

En la UNAM el Departamento de Bolsa Universitaria de Trabajo, tiene como objetivo facilitar y preparar a la comunidad universitaria en su búsqueda de empleo, sin embargo, esta no es tarea fácil, aún cuando cada Facultad cuenta con un Departamento de Bolsa de Trabajo, si se toman en cuenta las dimensiones de la población que asiste y forma parte de la UNAM.

La BUT realiza la mayor parte de sus actividades con estudiantes que asisten al campus de Ciudad Universitaria, teniendo menor contacto con aquella población de las Facultades de Estudios Superiores (Iztacala, Aragón, Zaragoza, Cuautitlán, Acatlán) que por distancia es menor la posibilidad de asistir a eventos y reclutamientos en Ciudad Universitaria (C.U.).

La importancia y relevancia de desarrollar un plan de acción para lograr el acercamiento con esta población pérdida para las bases de datos de la BUT y de esta forma acercarlos al trabajo del Departamento para involucrarlos y concientizarlos de las nuevas tendencias laborales que atañen a la población universitaria, con el fin de que los talentos de los integrantes de esta comunidad estudiantil puedan ser canalizados con las actividades de la BUT a las organizaciones con las que mantiene relación, como facilitadores en la inserción laboral de los universitarios lo cual posee una relevancia a nivel social al contribuir velando los intereses de población preparada universitariamente en el campo laboral.

Por tanto **el objetivo** de este Informe Profesional de Servicio Social es *presentar las actividades realizadas en el ejercicio del Servicio Social así como una propuesta para fortalecer la comunicación entre la Bolsa Universitaria de Trabajo de la UNAM y las Facultades de Estudios Superiores.*

Con dicha propuesta la BUT tendrá la posibilidad de acceder a la comunidad estudiantil de estos campus de la UNAM, lo cual ampliará la gama de posibilidades de conexión de los estudiantes y egresados con empresas que requieren perfiles con formación universitaria, ello a su vez, permitirá ser parte de la solución al actual problema de altos niveles de desempleo entre la población con estudios universitarios, especialmente por la falta de compatibilidad entre las expectativas de trabajo y las condiciones reales a las que se enfrentan estudiantes y egresados.

La propuesta de mejora para facilitar la inserción de universitarios en el medio laboral, contribuirá en la disminución de tiempo que los jóvenes tardan en encontrar un empleo que requiera su perfil y no esté alejado de sus expectativas.

Con ello, se espera un beneficio psicológico en los estudiantes y egresados atendidos ya que se tendrá un aumento en la motivación, en el sentido de competencia, la satisfacción laboral, así como y la disminución de estrés, ansiedad y depresión, por no conseguir un lugar socialmente requerido y exigido tras pertenecer a un grupo de edad o bien, culminar sus estudios de nivel superior.

5. EL TRABAJO

A lo largo de la historia el hombre ha invertido gran parte de su tiempo en el trabajo; este hecho no es distinto en la actualidad, ya que la mayoría de los adultos dedican los días hábiles de la semana e incluso los fines de semana en esta actividad humana. Por tal razón debe tenerse en cuenta que el trabajo es importante en la vida de las personas al permitir ganar dinero.

Sin embargo, el intercambio tiempo-dinero no es lo único que le hace importante, ya que distintos investigadores han hecho hincapié en las implicaciones del significado del trabajo, las cuales incluyen la forma en que las personas estiman su valor en la sociedad, en su familia y en sí mismas. (Landy, 2005)

Es por esto que el concepto de trabajo es difícil de definir, pues no solo tiene un significado a nivel individual, sino también a nivel social y cultural. De esta forma, existen distintos puntos de abordar el “trabajo”.

Según Uribe (2006) el hombre ha transformado la naturaleza como característica de su evolución, por lo que el trabajo entonces, es un proceso entre la naturaleza y el hombre, que éste genera, desarrolla y controla a través de sus propios actos, llevando a cabo una serie de acciones para alcanzar su fin: transformar su mundo, haciéndolo útil para su propia vida.

Por otra parte Gardner (2002, citado en Landy, 2005) opina que debe ponerse atención a las metas e inquietudes que llevan al escenario laboral a los trabajadores, por lo que el autor hace una definición de lo que es el “buen trabajo” conceptualizándolo como *“aquél en el que se exhibe un alto nivel de maestría y se vincula el quehacer común con las implicaciones y aplicaciones del trabajo individual en un mundo más amplio”*. Al respecto de este concepto, Martin Luther King Jr. lo explica de la siguiente manera: “Si un hombre tiene que ser barrendero, debería barrer las calles como si fuera Miguel Ángel pintando” (Landy, 2005)

Espinosa (2004) dice que desde una perspectiva psicológica, el trabajo es fuente de identidad, autoestima y actualización. Sin embargo, depende de las características del individuo y la naturaleza del trabajo que hacen que esta tarea pueda ser fuente de frustración y aburrimiento.

Además, el trabajo como representación social, es una realidad que se construye socialmente y es reproducida por los individuos, por tanto el significado del trabajo bajo esta perspectiva es entendido como una construcción social que ha estado determinada por las circunstancias históricas, filosóficas, políticas, culturales, económicas y psicosociales de cada cultura y época.

Con todo lo anterior, es posible ver que en el significado del trabajo convergen experiencias subjetivas y aspectos situacionales, lo que le da diversas interpretaciones del valor e importancia que posee.

Es así que el significado del trabajo "es una predisposición a responder a alguna clase de compuesto por aspectos cognitivos (creencias, informaciones y conocimientos) afectivos (valores, metas y emociones) y predisposicionales o intencionales de la conducta." (Espinosa, 2004)

El punto es que el trabajo requiere que un trabajador combine las características de su personalidad y el trabajo le ayude a realizarlas, por lo que toda actividad laboral debería realizarse con un fin constructivo y entusiasta en una comunidad técnica, obrera, profesional o empresarial. (Uribe, 2006)

La actividad laboral en el hombre, forma parte de su cotidianidad, ocupando el 80% de sus actividades en un día, con ello el trabajo otorga consecuencias positivas y negativas en la salud física y emocional del ser humano, pero también a nivel individual y social esta actividad le proporciona beneficios y restricciones, es por todo ello que ocupar un puesto de trabajo acorde a las capacidades y motivaciones del hombre, se convierte en un factor importante para el desarrollo sano de la población ocupada laboralmente.

5.1 Las funciones psicosociales del trabajo

Autores como Landy y Uribe, entre otros señalan la importancia del trabajo en la vida de las personas ya sea de forma individual, grupal o social. En dichas investigaciones se han encontrado funciones positivas y negativas de esta actividad.

En cuanto a las funciones positivas Espinosa (2004) menciona 11:

- a) *Integrativa*: El trabajo proporciona a las personas integración, coherencia y significado al poder realizarse, dar un propósito a su vida y posibilitar el desarrollo de su creatividad.
- b) *De estatus y prestigio social*: La posición social de una persona está determinada en gran parte por el trabajo que realiza.

Al respecto Gallardo (2008) encontró que la opinión pública define el estatus y el prestigio basándose en la naturaleza del puesto de trabajo que tenga una persona.

- c) *De identidad personal y laboral*: El trabajo permite una categorización y jerarquización de las personas, lo cual proporciona sentimientos de seguridad, reconocimiento y comprensión.

Gallardo (2008) dice que a partir de sus antecedentes laborales, los individuos adquieren una identidad en la comunidad o vecindario, otorgándoles fuentes de prestigio y reconocimiento, de ahí que exista una tendencia en las persona, de utilizar la adscripción a un puesto de trabajo como un elemento incuestionable a la hora de definirse a sí mismas.

- d) *Económica*: Las personas realizan un trabajo a cambio de dinero que les permita mantener un mínimo de supervivencia y con seguir recursos que posibiliten su acceso a los bienes de consumo. El trabajo adquiere así un sentido de instrumentalidad para el logro de incentivos económicos, los cuales, a su vez, son instrumentos directos o indirectos para la satisfacción

de necesidades personales. En este sentido, el trabajo puede ser visto como un medio que permite cubrir las necesidades básicas y sobrevivir. Es así que la perspectiva instrumental del trabajo es la representación social más frecuente, tanto en las definiciones teóricas del término, como en las definiciones que de él ofrecen los trabajadores. (Gallardo, 2008)

- e) *Identidad social*: El trabajo cumple una función en la construcción social de la identidad de las personas al ser una oportunidad para relacionarse con otros individuos y ser fuente de importantes relaciones interpersonales externas a la familia. El análisis de este aspecto lleva a destacar la naturaleza social del trabajo, por cuanto es en el proceso de interacción que ocurre en el trabajo donde las personas reciben estímulos que impactan fuertemente en los conceptos que desarrollan respecto a sí mismos.
- f) *Estructuración del tiempo*: La actividad laboral proporciona referencias temporales útiles en la vida de las personas, otorgándoles una estructuración de su tiempo en ciclos.
- g) *Actividad obligatoria*: El trabajo establece el ejercicio de una actividad que tiene regularidad, obligatoriedad y un propósito.
- h) *Actividad técnica*: el trabajo como actividad técnica, ofrece situaciones que permiten a las personas evaluar sus habilidades, destrezas y desempeño en general.

Gallardo (2008) agrega que a consecuencia de este hecho, el trabajo puede confirmar o desconfirmar la valía personal, lo cual ejerce impacto en la noción que la persona ha formado de sí misma.

- i) *Trasmisión de normas, creencias y expectativas sociales*. El sistema normativo no solo está encaminado al trabajo sino también con otras áreas de la vida personal.

- j) *Proporción de control y poder.* A través del trabajo se puede obtener poder y control sobre otras personas, cosas, datos o procesos.
- k) *Proporción de confort:* El trabajo puede representar la oportunidad de disfrutar de buenas condiciones físicas, seguridad y un buen horario de trabajo.

Es así que se puede afirmar que el trabajo sirve para dar una imagen de sí mismo, al mismo tiempo que provee de una posición y estatus reconocidos socialmente. Sin embargo, el significado que se le asigne al trabajo en relación a la identidad personal estará sujeto a las características del individuo y de la situación laboral que enfrente.

Por otro lado, es importante tomar en cuenta que todo buen trabajo es productivo, pero que no todo el trabajo productivo es un buen trabajo. Además no debe dejar de verse la cara negativa del trabajo, la cual puede generar de manera emocional y física del trabajador la presencia de insatisfacción, tristeza, frustración, estrés, o bien, adicción.

Gallardo (2008) dice que cuando el trabajo es repetitivo, humillante, monótono y no potencia la autonomía, puede ser disfuncional y generar consecuencias negativas para las personas que lo realizan en estas condiciones.

En este sentido, son varios los autores que señalan que no solamente el desempleo puede ser negativo y disfuncional para la persona sino que también el empleo, cuando éste no posibilita la integración y el desarrollo psicosocial de la persona.

Espinosa (2004) menciona que los componentes de trabajo que potencian las funciones negativas del trabajo son:

- El trabajo repetitivo, que no permite desarrollar otras habilidades y capacidades de la persona.
- Una especialización excesiva, generada por hacer exclusivamente pequeñas partes del proceso de trabajo.
- Hacer tareas aparentemente no útiles, las cuales son producidas nada sino que sirven para mantener un ritmo de producción.
- Sentir inseguridad en la estabilidad del empleo.
- Sentir una amplia supervisión en detalles que no poseen gran relevancia.

En definitiva, el trabajo sigue constituyendo uno de los nexos principales entre las metas individuales y los objetivos colectivos, de ahí su importancia para la comprensión de las sociedades contemporáneas.

Pero, debe mencionarse que el trabajo puede ofrecer al hombre salud o enajenación y nuevamente se cae en la cuenta de que los extremos de fanatismo y catastrofismo en el trabajo no son una opción si se desea el pleno desarrollo en el ambiente laboral y personal. (Uribe, 2006)

Es por esta razón que el mantener los márgenes medios entre un sano desarrollo e involucramiento laboral y la adicción laboral deben tenerse presentes por los empleados, pero también por los empleadores, quienes además deben cuidar del tipo de tareas que se realizan y la selección adecuada del personal designado a ellas, encontrando a la persona más capacitada y motivada para el perfil de cada puesto, evitando de esta forma, la falta de satisfacción laboral, la presencia de estrés negativo y otras repercusiones físicas y emocionales entre los empleados, lo cual a su vez generará mayor productividad y un ambiente laboral saludable.

6. EMPLEO Y DESEMPLEO EN MÉXICO

El empleo se refiere al “trabajo realizado en condiciones contractuales por el que se recibe una remuneración material.” (Gallardo, 2008)

De acuerdo con Uribe (2006) desde un pensamiento económico la finalidad última de la economía debe ser la minimización de los problemas sociales, maximizando los beneficios económicos mediante el esfuerzo legal, ético y sano. El mismo autor menciona que para cualquier sociedad el alcanzar un alto nivel de empleo deber ser un objetivo primordial, sin embargo, este punto la mayoría de las veces no es alcanzado.

Al respecto, diversos gobiernos en todo el mundo se han encargado de elaborar diversas leyes que garanticen a sus ciudadanos el máximo nivel de empleabilidad, producción y poder adquisitivo.

En el caso de México, la Constitución Política en su artículo 123 enmarca el derecho que toda persona tiene a un trabajo digno y con utilidad social, por lo que se garantiza la creación de empleos y organización para el trabajo, conforme a la ley.

Además de esta garantía, México también cuenta con una Ley Federal de Trabajo cuya función es regular todo aquello que tiene que ver con el ámbito laboral ya sea en cuestiones de seguridad e higiene, relaciones empleado-empleador, derechos y obligaciones, disposiciones generales, entre otros.

La principal caída de los ingresos en la economía mundial se registró durante la depresión de los años treinta (1929-1933), en donde los gastos requeridos a nivel social en cuestión de vivienda, salud, educación, etc. disminuyeron 80% aproximadamente; por lo anterior existía una falta de empleo para todos los jóvenes que comenzaban su incursión en el campo laboral, además de que aquellas personas que ya estaban dentro del campo fueron despedidos.

La salida de esta crisis tardó varios años impulsada por la producción de armamentos. (Uribe, 2006)

México es un país que ha vivido períodos de recesión económica que tienen como consecuencia el aumento en la tasa de desempleo así como la inflación, es decir, el aumento en el nivel general de los precios.

Actualmente, el mundo vive nuevamente una crisis financiera internacional, de la cual, por supuesto México está teniendo consecuencias en su índice de empleabilidad y en el nivel de despidos que se dan en las organizaciones.

De acuerdo con Uribe (2006) la palabra desempleo se reserva para aquellos que están dispuestos y capacitados para trabajar pero son incapaces de hallar empleo.

Sin embargo, el autor menciona que dicha palabra también posee diversos conceptos relacionados entre sí, tales como “carecer de trabajo” si se habla de estado; “estar buscando trabajo” como concepto de actividad; “desear trabajo” como concepto psicológico; “tener un buen trabajo” si se habla de bienestar; “tener trabajo” como concepto de existencia; o bien, “ser capaz de desempeñar un trabajo” como un concepto físico.

Para el autor se diferencian diversos tipos de desempleo:

- I. Voluntario e involuntario: Es voluntario cuando deliberadamente un trabajador decide permanecer en ocio, renuncia a su empleo o rechaza todas las oportunidades de obtener un empleo. Pero es involuntario, cuando el trabajador es despedido por la organización sin su consentimiento, o bien, cuando la persona busca empleo y no lo encuentra.
- II. Disfrazado: Se da cuando una persona trabajada, pero en una tarea más baja de su adiestramiento y experiencia.
- III. Tecnológico: Surge de la sustitución del trabajo con el capital.

- IV. Friccional: Es el desempleo temporal asociado con los ajustes que tienen lugar en una economía dinámica y cambiante.
- V. Estacional: Es aquel que obedece a tres momentos separados: cambios climáticos, cambios de la moda y anuales de estilo; afluencia periódica de personas hacia ciertos sectores productivos.

Sea cual sea el tipo, el desempleo es el resultado de un crecimiento relativamente lento de la demanda de trabajo, tanto en el sector moderno e industrial como en la agricultura tradicional, aunado a una fuerte expansión de la oferta de trabajo, causada principalmente por un elevado crecimiento demográfico y, en el caso de las ciudades, también son unos considerables flujos migratorios desde el campo. (González y Guzmán, 2004)

De acuerdo con Ochoa (2005) el desempleo es un grave problema a nivel mundial. A finales del 2004 el desempleo llegó a 184.7 millones de personas, representando el 6.1% de la población mundial.

De acuerdo con Somavía (2009) la Organización Internacional del Trabajo (OIT) prevé que para finales de 2009 el número de desempleados a nivel mundial afectará a 240 millones de personas.

El desempleo es un problema social e individual que afecta la estructura de la sociedad en cuanto a su organización se refiere, además de afectar a todas las personas que sufren directa e indirectamente sus consecuencias.

En nuestro país la tasa de desempleo se calcula como un porcentaje de la fuerza de trabajo total, la cual es la suma de aquellos que están realmente empleados más los que están desempleados.

González y Guzmán (2004) plantean que debido al ritmo de crecimiento de la población económicamente activa, para mantener en México la tasa real del empleo en el nivel que se encontraba entre 1982 y 1994, se debieron crear aproximadamente 14 millones de nuevos puestos de trabajo, sin embargo sólo se

generaron 2 millones, por lo que cerca de 12 millones de mexicanos no encontraron un lugar en el mercado de trabajo formal. Desde entonces y hasta la fecha México no ha podido recuperarse de las crisis en las que se ha visto sumergido.

El Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP) de nuestro País en 2005 reportó que durante el período 1991-2004 la población económicamente activa (PEA) creció a un ritmo de 2.6% en promedio anual, mientras que la población ocupada tuvo un crecimiento de 2.5%. (González y Guzmán, 2004)

De acuerdo con el reporté de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social en el segundo trimestre del año 2009, la PEA asciende a un total de 45, 709,355 de los cuales 43, 344,281 están ocupados y 2, 365,074 desocupados, de esa población desocupada 760,271 son personas con instrucción de nivel medio-superior y superior. (Ver figura 1)

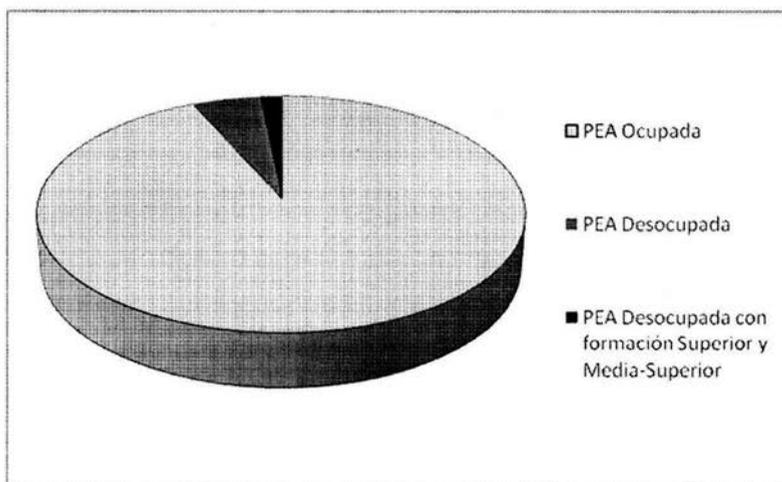


Fig. 1 Representación estadística de la Población Económicamente Activa en México durante el segundo trimestre de 2009.

Como medida de afrontamiento a las tasas de desempleo en México, el gobierno mexicano puso en marcha el Servicio Nacional de Empleo (SNE) a partir del sexenio pasado, este servicio funciona como una bolsa de trabajo a través de su portal en internet www.empleo.gob.mx antes conocido como "Chambanet".

El último reporte de este servicio, generado en Abril de 2009 indica que se atendieron a 1, 280,891 personas en tanto que se colocaron a 246,678. (Ver figura 2)

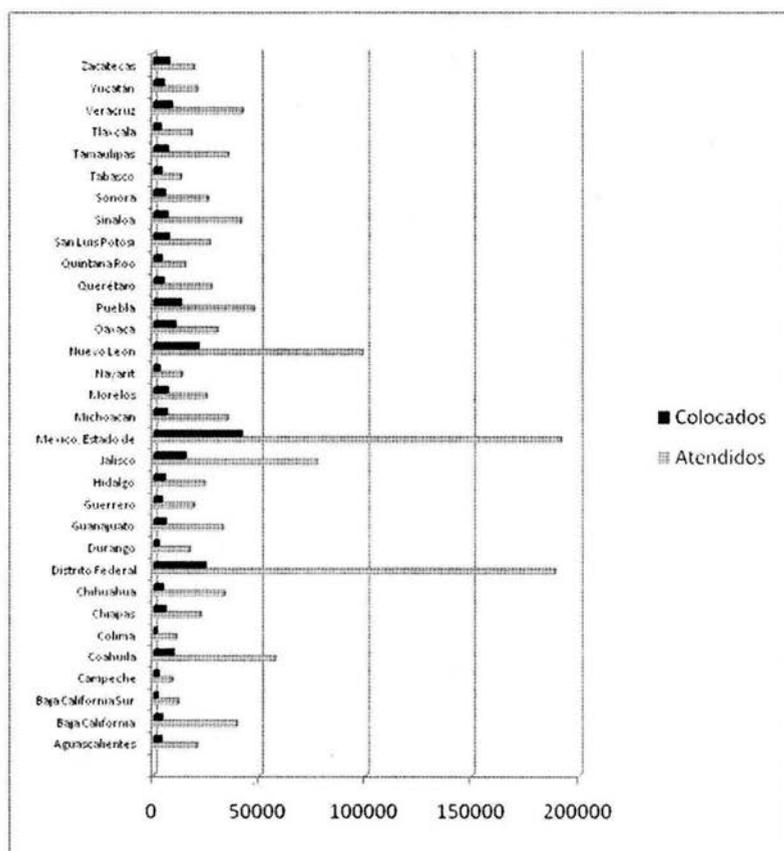


Fig. 2 Resumen de los servicios de vinculación y apoyo al empleo otorgados por el Sistema Nacional de Empleo hasta abril de 2009 (Tomado del sitio web de la STyPS)

El estado que tuvo mayor demanda de empleo fue el Estado de México con 191,34 personas atendidas y 41,263 colocadas, seguido del Distrito Federal con 188,620 personas atendidas y 24,130 colocadas.

En relación a la escolaridad, el Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados indicó que "A diferencia de la mayoría de naciones que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en donde el desempleo afecta en mayor medida a los sectores de población menos calificados, en México es un fenómeno que incide con mayor fuerza en los segmentos que se sitúan por arriba del promedio nacional de escolaridad". (González y Guzmán, 2004)

Lo anterior encuentra una explicación en el hecho de que las personas profesionistas o con mayor escolaridad tienen un nivel de expectativas que los llevan a buscar empleo por más tiempo en su campo de estudio o más acordes a sus intereses, y están menos dispuestas a incorporarse a actividades como el autoempleo. Es por esta razón que en estudios del CESOP en 2004, el nivel de desempleo por estados es mayor en el Distrito Federal y Nuevo León en comparación con el nivel existente en los estados de Chiapas, Guerrero, Oaxaca y Zacatecas, los cuales están identificados con altos índices de pobreza y marginación. (González y Guzmán, 2004)

Las tendencias de empleo profesional en el cuarto trimestre de 2008 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) realizado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, muestran que el número total de profesionistas ocupados en el país es de 5.6 millones de personas. De los cuales 647, 292 son administradores; 644,542 pertenecen al área de Contaduría y Finanzas y 530,357 a Derecho.

No obstante, no todos los profesionistas de estas carreras se ocupan en actividades afines a sus estudios: Administración (48.9%), Contaduría y Finanzas (32.9%) y Derecho (29.7%). (STyPS, 2009)

En tanto que las áreas que muestran el menor crecimiento en los últimos diez años en el número de ocupados son Ciencias Físico-Matemáticas, Humanidades y Artes.

Por otro lado, las carreras con menos profesionistas ocupados son: Biomédicas (1,853 ocupados), Ingeniería Pesquera (1,921 ocupados) y Ciencias del Mar (1,608 ocupados). (Observatorio Laboral, 2009)

Sin embargo, una realidad para todos los desempleados y aún para las personas empleadas que se encuentran ocupando puestos de trabajo incoherentes a sus expectativas, son las consecuencias físicas y psicológicas que el desempleo en cualquiera de sus tipos produce.

El trabajo es una actividad humana que otorga al hombre un estatus e integración social, una autoimagen, pero también le proporciona los medios económicos para cubrir sus necesidades básicas tales como la alimentación, así como la adquisición de bienes y servicios que le dan placer.

Es así, que el carecer de un empleo y por tanto de una remuneración económica coloca al hombre en una posición desfavorable dentro de la sociedad, pues se enfrenta a la falta de recursos para sostener sus gastos y los de su familia, lo cual genera una presión social y económica sobre la persona desempleada.

Esta situación provoca en la persona desempleada la aparición de ansiedad, angustia, estrés, depresión, minusvalía, cierta ira en contra del sistema social así como la pérdida del sentido de productividad, del nivel de autoestima y de autorespeto, inseguridad, desmoralización, percepción de la falta de una posición valorada por la sociedad, el abandono de planes y el aumento de conflictos que pueden provocar la ruptura al interior de la familia.

Es así que a través de una condición de desempleado, el ritmo y la calidad de vida del hombre, comprometido por las relaciones sociales y el lugar que se ocupa en la sociedad, queda suspendido, manifestando consecuencias internas (psicológicas) pero tienen un origen externo (económico y social).

6.1 Desempleo y egresados

En la sociedad contemporánea, la juventud es la época de la vida en la que las personas deben incorporarse al ámbito laboral luego de un largo período de preparación. Es entonces que los jóvenes deben desarrollar una serie de actividades y tomar decisiones que permiten su incorporación al trabajo y ya que éste es un fenómeno socialmente construido, la posición que los jóvenes adopten de él, va a depender en parte de la concepción cultural predominante en la sociedad.

En 2009, de acuerdo con datos publicados en la página web del Observatorio Laboral, uno de los problemas a enfrentar es el aumento en el egreso de universitarios, ya que los sueldos ofrecidos a esta población mayor preparada son insuficientes y el perfil requerido por los empleadores es distinto a las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar el puesto.

Gómez (2008) menciona que del millón 980 mil egresados de universidades públicas y privadas en los últimos 10 años, poco más de 800 mil (el 40%) se encuentran desempleados, y que 250 mil profesionistas se suman cada año a la misión casi imposible de encontrar un puesto laboral.

González y Guzmán (2004) señalan que el egresado de universidades privadas como el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) y la Universidad Tecnológica de México (UNITEC) tarda entre tres y seis meses en obtener empleo asertivamente, mientras que un egresado de una universidad pública como la UNAM demora entre nueve meses y un año. Este desempleo prolongado lleva a una disminución de la competencia, de la motivación, de la satisfacción y la actividad en los jóvenes recién egresados.

Sandoval (2008) explica que el aumento del nivel de desempleo en la población con grado universitario, en especial recién egresados en nuestro país, se debe a dos cuestiones, en primera a que los jóvenes optan por estudiar carreras sobresaturadas como son: contaduría, medicina, arquitectura y derecho a causa

de la falta de orientación vocacional, lo cual origina que los estudiantes no se den la oportunidad de conocer otras profesiones menos saturadas que pueden a futuro darles mejores oportunidades de trabajo y; en segundo lugar que México no puede absorber tanta demanda de profesionistas, ya sea por su insuficiente crecimiento económico, los recortes de personal o por la reticencia a contratar personal sin experiencia.

Lo cierto es que la tasa alta de desempleo en los jóvenes aunado al hecho de que el trabajo es un bien valioso, buscado y deseado socialmente, representa una paradoja para los jóvenes universitarios que aspiran posicionarse en un buen trabajo y de esta forma seguir con los mensajes y valores que la sociedad les ha inculcado.

7. RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

En el ejercicio de las actividades de la Bolsa Universitaria de Trabajo el proceso de Reclutamiento sin llegar a la Selección de personal, es una acción cotidiana, razón por la que se incluye el presente apartado en este Informe Profesional de Servicio Social abordando esta temática.

De acuerdo con Vite (2004) bajo la Teoría de sistemas, toda empresa u organización es un sistema inmerso y relacionado con un suprasistema, que es el medio ambiente laboral, por lo que lo que acontece en éste último, afecta a la primera.

La autora plantea que el medio ambiente laboral se integra entre otros aspectos por:

- a) Mercado de trabajo: Conjunto de oportunidades de empleo que existe y,
- b) Mercado de recurso humano: Conjunto de candidatos reales o potenciales que existe.

Cuando el mercado de recursos humanos está en situación de oferta, existen muchos candidatos y las vacantes pocas, por lo que el reclutamiento se hace más fácil. Sin embargo, cuando el mercado de recursos humanos está en situación de demanda, hay pocos candidatos y son las empresas las que compiten entre si para disputarlos, por lo cual el reclutamiento se torna difícil.

Por lo anterior, es posible establecer que reclutar es allegarse candidatos interesados en trabajar en la empresa. Y su importancia radica en que de él depende el éxito de las futuras contrataciones en la organización, ya que si se es capaz de atraer candidatos potencialmente calificados, la posibilidad de seleccionar personas que alcancen los rendimientos esperados, será mayor.

Revisando algunos autores se encuentra que el Reclutamiento es *"la técnica encaminada a proveer de recursos humanos a la empresa u organización en el momento oportuno"* (Grados, 2003 citado en Díaz, 2006)

Vite (2004) establece que el Reclutamiento es *“el proceso por el cual se obtienen recursos humanos para la organización, siendo candidatos viables de contratación”*.

Alles (2001) lo define como *“el proceso de identificar y atraer a un grupo de candidatos, de los cuales más tarde se seleccionará alguno para recibir el ofrecimiento de empleo”*.

Otra definición es *“proceso que se inicia en el área de reclutamiento y selección cuando se genera una vacante en la institución por diferentes causas y que consiste en la búsqueda de candidatos por su características pueden cubrir con los requisitos mínimos del puesto vacante”*. (Huerta, 2004)

El objetivo del reclutamiento consiste en atraer candidatos que al ser entrevistados y estudiados se puede determinar si están o no calificados para cubrir la vacante. Para lograr dicho objetivo, el esfuerzo del reclutamiento debe estar dirigido únicamente a captar candidatos que muestran características mínimas para desempeñar el cargo. (Gómez, Balkin y Cardy, 2001 citados en Huerta, 2004)

Para fines del presente trabajo, el reclutamiento se entenderá como: la estrategia que plantea el reclutador para atraer hacia la institución, candidatos con características afines a las necesidades de la actividad a desempeñar en el puesto vacante.

7.1 Proceso de Reclutamiento

Vite (2004) establece que el reclutamiento se inicia:

- a) Cuando se está formando una empresa y se requiere de un programa que le proporcione los recursos humanos necesarios para su funcionamiento.
- b) Cuando la empresa ya está funcionando y necesita que los recursos humanos sean aumentados o renovados.

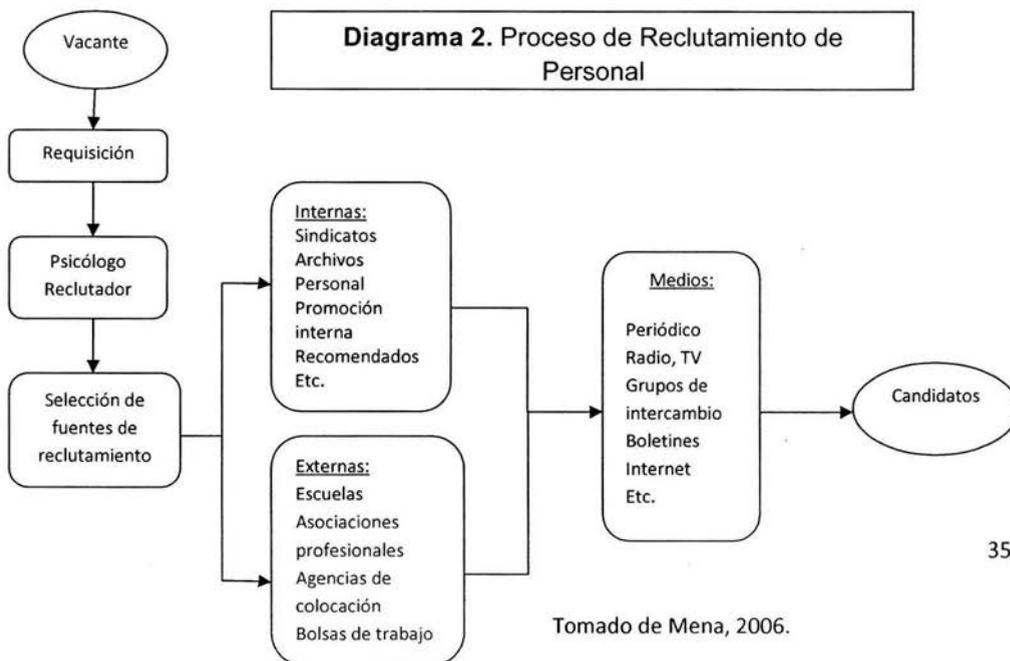
Es en el segundo caso cuando existe una requisición de personal la cual es enviada al departamento de Recursos Humanos de la empresa. La requisición de personal es un documento formal que contiene los siguientes datos: fecha, lugar donde existe la vacante, nombre del puesto, tipo de vacante, horario de trabajo, sueldo; en cuanto a los requisitos del candidato incluye edad, sexo, escolaridad, experiencia laboral, habilidades específicas, características deseables, entre otros.

El reclutador hace uso del análisis de puestos solicitado para precisar los requisitos que debe cubrir el candidato para ocupar el puesto eficientemente y conocer el salario que se le pagará, así que con los datos del análisis de puestos y la requisición, el reclutador elabora el perfil psicológico, en el cual se señalan las características ideales que se requieren del candidatos para que tenga éxito en el desempeño de su trabajo. (Vite, 2004)

Adicional a la requisición, el análisis de puestos y el perfil psicológico el reclutador debe tener en cuenta las políticas de la empresa referentes a la dotación y empleo de personal para hacer uso de las fuentes de reclutamiento. (Huerta, 2004)

Grados (2001, citado en Mena, 2006) establece un diagrama que describe el proceso de reclutamiento de personal, el cual se presenta a continuación:

Diagrama 2. Proceso de Reclutamiento de Personal



7.2 Fuentes de reclutamiento

El psicólogo reclutador tiene que recurrir a lugares específicos para obtener candidatos.

Grados (1998, citado en Huerta, 2004) establece la existencia de dos tipos de fuentes de reclutamiento:

1) **Fuentes internas:** Aquellas que sin necesidad de recurrir a personas o lugares fuera de la empresa proporcionan a esta, el personal requerido en el momento oportuno. Entre ellas se encuentran las siguientes:

- *Sindicatos:* Por la reglamentación del contrato colectivo de trabajo, ésta es por necesidad una fuente principal en lo que respecta al personal sindicalizado. Funciona en el momento que la empresa requiere personal para una vacante o vacantes que entran en el dominio del sindicato. (Mena, 2006)
- *Archivo o cartera de personal:* Integrado con las solicitudes de los candidatos que se presentaron en periodos de reclutamientos anteriores y que fueron archivados, sin haberse utilizado porque se cubrió la vacante en cuestión, regularmente este archivo es renovado cada 6 meses.
- *Familiares y recomendados:* Se utiliza al boletinar las vacantes entre los propios trabajadores, para establecer contacto con familiares o conocidos que reúnan las características o requisitos del puesto vacante, si es que la política de la organización lo permite.
- *Promoción o transferencia interna de personal:* El psicólogo estudia las plantillas, los inventarios de recursos humanos o la historia laboral del personal con el objetivo de determinar si existe o no un candidato viable para ser promovido (ascendido en forma vertical) o transferido (en forma horizontal) según sea el caso, al puesto vacante. (Saldaña, 2006)

- *Plan de becarios o sistema de becarios:* Medio a través del cual se vinculan a los estudiantes universitarios con empresas del sector productivo, como una forma de apoyarlos en su formación profesional, así como brindar a la empresa un semillero de recursos humanos calificados adaptados a la filosofía y cultura de la empresa y orientados a la resolución de necesidades específicas de la misma. (Saldaña, 2006)

2) **Fuentes externas:** Aquellas a las que el psicólogo puede recurrir, de acuerdo a las características requeridas en cuanto al aspecto profesional, educativo o técnico y que son totalmente ajenas a la empresa. Entre las más importantes se encuentran:

- *Asociaciones profesionales:* Se usan cuando se requiere personal con experiencia en determinado campo científico, tecnológico o profesional ya que proporcionan información acerca de la experiencia y actividades que desarrollan sus miembros.
- *Agencias de colocación:* Son organizaciones que pueden suministrar a la empresa candidatos de diversas áreas ocupacionales o pueden especializarse en cierto tipo de personal. Tienen contacto con una serie de empresas y los candidatos pueden acudir a ellas de manera gratuita ya que el cobro se le hace a la organización. (Vite, 2004)
- *Out-sourcing:* Empresas que facilitan la obtención de personal utilizando sustitutos patronales mientras se prueba la pericia y actitudes de los empleados o como una manera de evitar tener relación laboral con los mismos y así aparentar tener menos gente en las plantillas, aduciendo que pertenecen a la empresa bajo la que tienen relación laboral. (Mena, 2006)
- *Profesionales y educativas:* Son instituciones que se dedican a la preparación de profesionales en las diferentes áreas científicas y tecnológicas, las cuales cuentan con proyectos de vinculación profesional. (Mena, 2006)

- *Ferias de empleo*: Servicio gratuito en el que se concentra en un mismo lugar, a un número importante de empresas que necesitan personal para cubrir sus vacantes. Estos eventos se organizan en todo el país y su duración varía entre uno o dos días. Regularmente las instituciones educativas realizan anualmente Ferias de Empleo con el objeto, de ofrecer a sus alumnos de los últimos semestres y a los egresados de la institución de nivel licenciatura y posgrado, la oportunidad de conocer el mercado de trabajo y entrar en contacto con los oferentes de empleo, así como también estrategia para facilitar su incorporación al mercado laboral, en condiciones que satisfagan las necesidades de los universitarios y de las empresas. (Saldaña, 2006)
- *Bolsas de Trabajo*: Son organizaciones que se dedican a proporcionar información con respecto a las vacantes en diversas empresas o centros de trabajo, y que prestan sus servicios de manera gratuita para la empresa y el trabajador. (Mena, 2006)
- *Presentación espontánea en la empresa*: Ocurre cuando un candidato se presenta sin que haya existido algún aviso para él por parte de la empresa.

7.3 Medios de reclutamiento

Los medios de reclutamiento, son los medios de difusión que el psicólogo utiliza para dar a conocer un puesto vacante. (Grados, 2003 citado en Mena, 2006)

Son de gran utilidad por su potencialidad de difusión, pues penetran en distintos ambientes, además de ser capaces de transmitir información a todas las estructuras socioeconómicas.

Los principales medios son:

a) Impresos

- Prensa: medio más utilizado en reclutamiento de personal. Los anuncios pueden ser en general de dos tipos: cerrado o abierto. En el primero, los requisitos son específicos e inflexibles, mientras que el anuncio abierto incluye sólo aspectos generales.
- Revistas especializadas: se utilizan cuando se requiere personal calificado en la profesión a la cual se dirige la revista.
- Boletines y volantes: se utilizan cuando se pretende captar recursos humanos a nivel operativo, que están localizados cerca de la empresa.

b) Radio y televisión: Son de algo costo y por ello no se utilizan con frecuencia.

c) Grupos de intercambio: Se constituyen a través de los encargados del reclutamiento de diferentes empresas, los cuales proporcionan información sobre las diferentes vacantes de la organización. De igual manera, se boletinan candidatos viables de ocupar vacantes en otras organizaciones cuando no se tiene algún puesto que ofrecer de acuerdo con sus características. (Mena, 2006)

d) Internet: Es un medio que se expande a gran velocidad y representa un excelente medio y fuente de reclutamiento de personal de casi cualquier parte del mundo altamente globalizado. Tiene la ventaja de reducir costos, tener acceso a una base de datos, la reducción del tiempo de búsqueda, acceso las 24 horas los 365 días del año y la eliminación de archivos en papel.

Con todo lo anterior es posible establecer la importancia de cuidar la productividad de la búsqueda, que será medida por el tiempo de cobertura de la vacante y los costos que pueda generar el tipo de búsqueda que realice para la empresa.

Es importante que el reclutador cuente con información actualizada de los candidatos que le permitan acercamiento y conocimiento de ellos hacia la institución y viceversa.

Además, en un mundo tan revolucionado y lleno de cambios tecnológicos, el reclutamiento no es la excepción a estos, por lo que resulta importante tomar decisiones acertadas en las áreas de Recursos Humanos.

8. BOLSAS DE TRABAJO

Una bolsa de trabajo es *“un área de servicio que tiene por misión interrelacionar con bases ordenadas de información, las actitudes de empleo con las oportunidades de trabajo, desarrollando procedimientos de selección y canalización de candidatos en forma oportuna y adecuada.”* (Huerta, 2004)

El papel primordial de las Bolsas de Trabajo ha consistido en fungir como un archivo de información en la que se captan solicitudes y demandas de empleo y en donde los oferentes y los demandantes son la parte dinámica del proceso.

Montoya (2007) define los siguientes objetivos para las Bolsas de Trabajo:

- 1) Investigación del mercado para conocer la oferta y la demanda.
- 2) Colocación de los solicitantes.
- 3) Elaboración de programas tendientes a lograr pleno empleo y movilidad.
- 4) Estudiar qué factores representan para el mercado laboral la demanda, la oferta y ver en qué forma afecta la explosión demográfica en el mercado laboral.
- 5) Investigación de la efectividad de los programas de estudios como pauta para aconsejar su adaptación a las necesidades actuales y del futuro.

Las Bolsas de Trabajo conforman una fuente externa de reclutamientos, es decir, que a esta fuente el psicólogo puede recurrir, para convocar a personas con las características requeridas en cuanto al aspecto profesional, educativo o técnico, pero es ajena a la empresa. (Huerta, 2004)

Pelloutier (2004) establece que aunque de reciente creación, las Bolsas de Trabajo tienen un origen lejano, ya que políticamente existían desde el 2 de marzo de 1790, cuando un informe de De Corcelles promueve el proyecto. Sin embargo el proyecto desaparece en los archivos nacionales franceses y es hasta 1845

cuando De Molinari, redactor jefe del Journal des Economistes, reencontró la idea de una Bolsa del Trabajo.

Posteriormente, en 1886 las Bolsas de Trabajo existen como tal bajo la idea de De Molinari, quien las propuso como el mercado de trabajo, dando información sobre las localidades donde el trabajo escaseaba y sobre aquellos en los que existía una sobra, con el fin de facilitar a los obreros el traslado de un sitio a otro. (Pelloutier, 2004)

En lo que se refiere a nuestro país, la Constitución Política de 1917 plantea una serie de preceptos para resolver las necesidades de índole laboral y particularmente reglamentando la creación de un servicio para la colocación de los trabajadores:

“El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.” (Artículo 123 constitucional, fracción XXV)

En tanto que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, creada en 1940 por iniciativa del entonces Presidente de la República Gral. Manuel Ávila Camacho, tiene la obligación de establecer Bolsas de Trabajo Federales y vigilar su funcionamiento (Huerta, 2004)

Actualmente la bolsa de trabajo en México se encuentra vía internet en la dirección www.empleo.gob.mx en la cual las empresas publican sus vacantes y los aspirantes de todo el país pueden acceder a ellas sin ningún costo.

Por otro lado, las bolsas de trabajo en las universidades públicas y privadas en México, actúan como interlocutoras, entre las empresas que ofrecen puestos de trabajo y la demanda, que vendrían siendo los alumnos y egresados de aquella universidad.

También pueden encontrarse las Bolsas de Trabajo especializadas, denominadas "*Head hunter*", las cuales se encargan de reclutar y seleccionar únicamente a personas con un perfil ejecutivo que ocuparan niveles altos dentro de la organización que lo solicita.

En la actualidad, con la arremetida de Internet, las bolsas de trabajo se han tomado la red. Ya que existen diversas páginas, que ofician de bolsas de trabajo. Son aquellas páginas, en las cuales las empresas ofrecen diversos cargos, según la materia de conocimiento de los postulantes. Por lo mismo, es que un creciente número de personas, recurren a las mismas, para conseguir una fuente laboral. (Saldaña, 2006)

Se dice que son bolsas de trabajo más amplias, ya que cualquier persona puede acceder a sus ofertas, ya que lo único que se debe hacer, es ingresar el currículum de cada uno. Además, estas páginas cuentan con currículos tipo, es decir que el aspirante solamente debe ir rellenándolos con la información personal. (Huerta, 2004)

Cuando una empresa requiere a algún profesional con un perfil y estudios que calzan con el de algún postulante, este recibirá un mail para ponerse en contacto con la empresa a través del sitio; además se ofrecen servicios premium (pagados) con asesoramiento y promoción destacada del currículum personal.

Por lo anterior, es que posible decir, que las bolsas de trabajo operan como un gran mercado laboral, donde existen oferentes y demandante, quienes buscan una mejor perspectiva laboral a futuro.

8.1 Bolsa de Trabajo en la UNAM

La Universidad Nacional Autónoma de México cuenta con la Bolsa Universitaria de Trabajo (BUT) fundada en abril de 1954 por la Dirección de Servicios Sociales. (Aznar, 2009)

Ante el constante aumento de la población estudiantil de la UNAM la BUT se enfrenta con dificultades para cumplir sus funciones de ayudar a los jóvenes a conseguir un empleo que simultáneamente les permitiera percibir ingresos para lograr independencia económica y continuar estudiante, así como conseguir empleo a los egresados de la UNAM. (Aznar, 2009)

Por ello, en cada una de las Facultades de la misma Universidad se estableció el Departamento de Bolsa de Trabajo y Servicio Social.

Montoya (2007) menciona que algunos de los objetivos de este Departamento en las Facultades son:

- Dar a los estudiantes y recién egresados información sobre el medio profesional.
- Integrar al medio profesional así como proporcionar experiencias de trabajo por medio de programas de formación en el lugar de trabajo.
- Salvaguardar los promedios en el monto de sueldos a percibir.
- Lograr mayor aptitud profesional motivando al estudiante y/o egresado por medio de empleos que le permita adquirir mayor calidad profesional.
- Lograr que la mano de obra altamente calificada sea absorbida adecuadamente.

Para lograr estos objetivos, las Bolsas de Trabajo de cada Facultad laboran conjuntamente con la BUT, razón por la que la información y el método de trabajo que se utiliza es el mismo.

Desde 2001 se trabaja bajo la línea de Competencias Profesionales y para ello se imparten talleres de capacitación sobre esta perspectiva.

Fue también en 2001 cuando se organizó la primera Feria del Empleo UNAM, la cual, en septiembre de 2009 tendrá su 9ª. Edición.

Además, se cuenta con una dirección electrónica en la que las empresas se registran y dan de alta sus vacantes, para que los universitarios registrados puedan consultar esas ofertas y contactar a los empleadores. (Olvera, 2007)

	2003	2004	2005	2006	2007
Empresas Registradas	1, 209	1, 524	1, 941	2, 287	2, 274
Vacantes Registradas	7, 664	12, 930	17, 456	12, 544	27, 304

Tabla 1. Total de empresas y vacantes registradas en el sistema electrónico de la BUT en un período de 5 años. (Tomado de Montoya, 2007)

A lo largo de los años la BUT ha evolucionado y sigue trabajando para hacer mejor su trabajo, así como para poder estar a la par de las exigencias en el medio laboral y de esta forma instruir y facilitar el proceso de búsqueda de un empleo que cubra las expectativas de la comunidad universitaria. (Aznar, 2009)

Año	2003	2004	2005	2006	2007
% de colocación	52	64	80	81	82

Tabla 2. Porcentaje de colocación de estudiantes y egresados a través de la BUT en un período de 5 años. (Tomado de Montoya, 2007)

Por todo lo anterior, es posible decir que la Bolsa de Trabajo no debe ser considerada únicamente como el lugar donde se tramitan exclusivamente solicitudes de empleo, sino que también es un elemento que contribuye en la formación profesional del universitario, así como un organismo que sirve para analizar la panorámica educativa, el estudio del mercado de trabajo y algunos aspectos socio-económicos que atañen directamente a los estudiantes y egresados.

9. COMPETENCIAS PROFESIONALES

En la actualidad, los procesos de globalización e internacionalización de las empresas y de la sociedad han generado que las organizaciones sean extensas y complejas por lo que cada vez son más difíciles de gestionar.

Las empresas han desarrollado diversos métodos de reclutamiento y selección de personal, uno de esos métodos está basado en habilidades, comportamientos, conocimientos y motivaciones, estos elementos integran las competencias profesionales.

El modelo de competencias ha tenido un auge importante en el mundo empresarial durante los últimos años, ya que dicho enfoque es altamente operativo y está centrado en los resultados del negocio a nivel de las personas, necesidad fundamental para cualquier empresa.

De acuerdo con Álvarez y De la O (2005) la formación basada en competencia profesional proviene de una corriente de pensamiento social contemporáneo que pone énfasis en la vinculación entre el sistema educativo y el productivo para lograr la afinidad entre la capacitación de la mano de obra y las necesidades de la empresa.

Nares (2001, citado en Ortega, 2006) dice que el enfoque de competencia surge en el mundo como una respuesta a la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de la educación y formación de recursos humanos, frente a la evolución de la tecnología, la producción y, en general, la sociedad, elevando así el nivel de competitividad de las empresas y las condiciones de vida y trabajo de la población.

El sistema inició en el Reino Unido en la década de los ochenta; después se implementó en países como Australia, Nueva Zelanda, Francia, Alemania, Estados Unidos y Canadá.

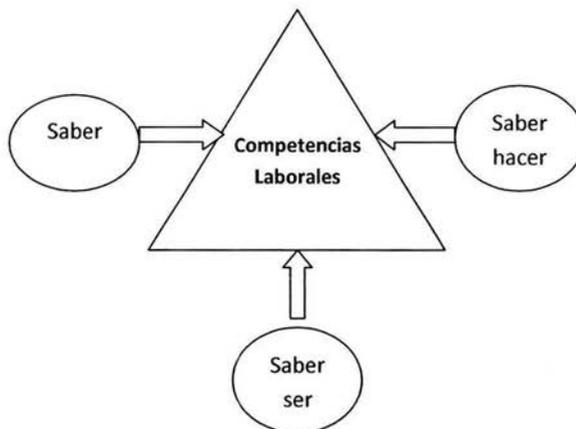
En México, fue durante el marco de las negociaciones del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) cuando se decidió implantar el sistema de educación y certificación de competencia laboral.

9.1 Definición

Definir el concepto de competencia ha sido difícil porque es un constructo que se deduce del desempeño de los individuos en cualquier condición, es por esta razón que existen diversas definiciones, algunas de ellas se presentan a continuación:

McClelland (1976, citado en Vázquez 2007) define las competencias profesionales como la capacidad que tiene una persona de desarrollar eficazmente un trabajo, utilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios, así como los atributos que faciliten solucionar situaciones contingentes y problemas. (Ver diagrama 3)

Diagrama 3. Modelo de Competencias



Tomado de Vázquez, 2007.

Competencia “es una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación” (Spencer y Spencer, 1993 citado en Espindola y Meza, 2003)

Domingo, J (2001, citado en Alles, 2003) menciona que son “el conjunto de conocimientos, habilidades, cualidades y aptitudes que tienen las personas y que les predispone a realizar una serie de actividades con un alto nivel de desempeño, incluyendo aspectos cognitivos, afectivos y de experiencias que constituyen en sí un conjuntos de características que distinguen a cada individuo.”

Grados (2000, citado en Ortega, 2006) define la competencia laboral como “La expresión de las especificaciones que sirven de patrón de referencia para el desempeño de una función productiva, considerándola en posibles situaciones de contingencia en el puesto de trabajo”, añade que la competencia laboral se integra por el conjunto de habilidades y conocimientos que al ser verificados en las situaciones de trabajo o en situaciones más cercanas a ella, significan que una persona ha alcanzado el tipo de nivel esperado. Las competencias laborales son una mezcla de conocimientos, habilidades y características personales necesarias para obtener un determinado comportamiento que soporte un proceso de negocio, su representación gráfica se puede observar en el siguiente diagrama. (Ver diagrama 4)

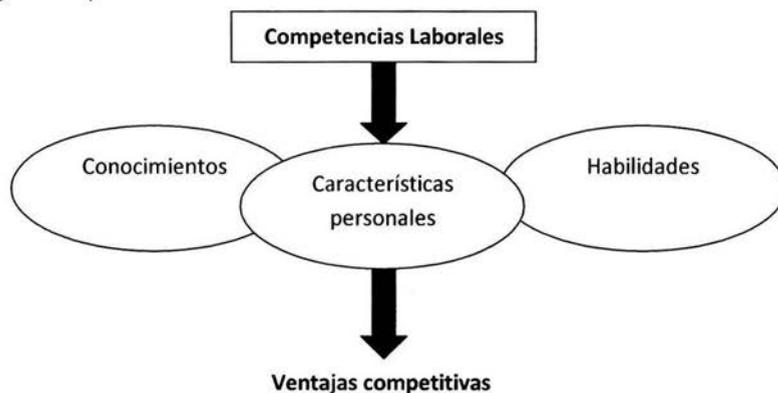


Diagrama 4. Elementos que integran las Competencias Laborales.

Para el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) competencia es "la capacidad para obtener resultados de calidad con el desempeño eficiente y seguro de una actividad, para resolver los problemas emergentes en el ejercicio de una función productiva, así como para transferir los conocimientos, habilidades y destrezas que ya posee, a otros contextos laborales" (Citado en Ortega, 2006)

Finalmente y como definición utilizada en este Informe Profesional de Servicio Social, la DGOSE establece que las competencias profesionales son "el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y motivaciones que tienen una correlación con el desempeño sobresaliente de las personas en una actividad profesional" (Olvera, 2007)

Del análisis de las definiciones anteriores es posible concluir que las competencias:

1. Son características permanentes de la persona.
2. Se manifiestan al ejecutar una tarea de trabajo y cercana a ello.
3. Tienen correlación con la ejecución exitosa de una actividad, ya sea laboral o no.
4. Asumen ser la causa del éxito en una actividad.
5. Se pueden generalizar a más de una actividad.

Es así que las competencias profesionales representan una forma de evaluar el desempeño en cualquier condición, ya que la persona puede desempeñar las funciones o no puede, no se deja a la imaginación, ni a la voluntad.

9.2 Competencias Profesionales en la UNAM

La UNAM a través de la Dirección General de Orientación y Servicios Educativos (DGOSE) cuenta con la Bolsa Universitaria de Trabajo (BUT) que desde su creación en abril de 1954, fue instaurada gracias a la preocupación de un grupo de autoridades universitarias que se cuestionaban qué sucedía con los estudiantes al término de su estancia en la Universidad.

En 1998 la DGOSE rediseño el proceso de atención del servicio de la BUT, bajo este proceso se realizó un trabajo de investigación en el que se formo un grupo de enfoque con el personal del área de recursos humanos de las empresas que más les solicitaban publicaran sus ofertas de empleo y que pertenecían a todos los giros que la BUT tenía registrados. Se les solicitó informaran sus procesos de reclutamiento y selección de personal, entre otros puntos de suma importancia.

Este trabajo arrojó información que permitió identificar, que la mayoría de las grandes organizaciones llevaban a cabo su selección de personal a través de competencias laborales. Razón por la que la BUT adoptó el modelo de competencias profesionales, el cual se fundamentó en el enfoque basado en competencias de la organización *Development Dimensions International (DDI)* la cual, por más de 40 años ha abordado a las competencias y su uso como parte de los sistemas de Recursos Humanos. (Montoya, 2007)

El personal de la BUT fue capacitado al respecto, de hecho, obtuvo un listado de cuarenta y dos competencias y precisamente sobre esto, se formó otro grupo de enfoque que ayudó a identificar las veinte competencias más solicitadas por los empleadores de organizaciones de diversos giros. (Olvera, 2007)

Las 20 competencias para la BUT están divididas de la siguiente forma:

Competencias personales	Competencias Interpersonales	Liderazgo	Toma de decisiones	Negocios/Ventas
-Adaptabilidad -Aprendizaje continuo -Creatividad e innovación -Confianza -Energía -Impacto -Iniciativa -Integridad -Tolerancia al estrés -Tenacidad	-Asesoría -Comunicación -Trabajo en equipo	-Liderazgo -Compartiendo responsabilidad - Participación en reuniones	-Toma de decisiones -Planeación y organización	-Orientación al cliente -Habilidad de persuasión

Tabla 3. División de las 20 competencias profesionales en el modelo de la BUT.

Sin embargo, tras posteriores investigaciones de la BUT con las empresas, identificando cuáles eran las competencias más solicitadas, se llegó a la selección de las 5 competencias básicas, las cuales están presentes en cualquier trabajo. (Ver tabla 4)

Competencias	Acciones claves asociadas
Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Tratar de entender los cambios. • Tener una actitud positiva hacia el cambio o la novedad. • Ajustar los comportamientos a esos cambios.
Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar asuntos, problemas y oportunidades. • Recopilar información. • Interpretar la información. Proponer alternativas. • Escoger las acciones apropiadas. • Comprometerse con las actividades escogidas. • Involucrar a otros.

Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> • Buscar de manera activa las oportunidades. • Calcular los riesgos. • Comprometerse con una acción.
Aprendizaje continuo	<ul style="list-style-type: none"> • Enfocarse en las necesidades de aprendizaje. • Interesarse en actividades de aprendizaje. • Maximizar el aprendizaje. • Aplicar los conocimientos o habilidades. • Asumir riesgos en el aprendizaje.
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar la comunicación. • Mantener la atención de los oyentes. • Adaptarse al público receptor. • Asegurar la comprensión. • Adherirse a las convenciones establecidas. • Comprender lo que comunican otros.

Tabla 4. Descripción de las 5 competencias básicas para la BUT. (Tomado del Manual “Obteniendo el trabajo que deseo”, 1999)

Sin duda alguna el enfoque de competencias laborales es considerado una nueva alternativa en la administración de recursos humanos, al posibilitar la mejora de la calidad en la formación de recursos humanos, concebir un aprendizaje reflexivo que propicia la solución de problemas en situaciones imprevistas en el desempeño del mismo trabajo, implementar la comunicación entre todos los sistemas de la organización, facilitar el trabajo en equipo y generar una actitud positiva. (Ortega, 2006)

La Bolsa Universitaria de Trabajo de la UNAM está consciente de que las competencias constituyen, por una parte, un vínculo entre los objetivos y las conductas puestas en práctica para lograrlos; y por otra, las cualidades individuales necesarias para comportarse de manera satisfactoria. (Vázquez, 2007)

Al respecto Olvera (2007) menciona que el enfoque de la BUT se centra en un acercamiento que considera cualquier comportamiento, conocimiento o motivación relevante en el trabajo como medida de lo que a un candidato le gusta o disgusta en el puesto.

En este sentido, los talleres que imparte la BUT a estudiantes y egresados tienen como fin ayudarlos a identificar sus competencias profesionales pero también sus motivaciones para realizar una búsqueda de empleo acertada y exitosa.

Es así que puede decirse que la selección por competencias no sólo busca encontrar a una persona capaz de desempeñar el puesto, sino que pueda ofrecer un alto nivel de desempeño, lo cual ayudará a la organización a alcanzar objetivos, además de facilitar la gestión de recursos humanos.

10. RESULTADOS OBTENIDOS

En el desempeño como prestador de servicio social se logró contribuir con el objetivo de la BUT al formar parte de las actividades encaminadas a facilitar la búsqueda de empleo de los universitarios.

Al mismo tiempo el prestador de servicio social es capaz de aplicar sus conocimientos académicos, desarrollar sus habilidades profesionales e involucrarse con los requerimientos del mundo laboral actual, experimentando nuevas situaciones que le proporcionan un crecimiento personal y profesional.

Los logros obtenidos durante los 8 meses de prestación de servicio social en el Departamento de Bolsa Universitaria de Trabajo se enumeran de la siguiente manera:

- a. Se contactó a un promedio de 8,000 universitarios (estudiantes y egresados) con empresas transnacionales en distintos procesos de reclutamiento, los cuales buscaban candidatos viables para ocupar puestos de trainees y becarios.



Fig. 3 Representación gráfica del porcentaje de asistentes a los eventos de Reclutamiento de la BUT realizados durante 8 meses.

- b. Se publicaron un promedio de 200 ofertas de empleo dentro del grupo de intercambio Con Com en la página electrónica de la BUT para distintas vacantes, a las cuales respondieron alrededor de 3,000 universitarios.

Carreras de mayor demanda
Administración
Ingeniería Industrial
Contaduría
Relaciones Internacionales
Actuaría
Derecho
Psicología
Economía
Ingeniería en Computación
Ingeniería Química

Tabla 5. Lista de las 10 carreras más solicitadas en las vacantes del grupo Con Com en el período Junio 2008-Febrero 2009

- c. Se asistió a reuniones de intercambio de cartera con los Jefes de Recursos Humanos de las empresas de consumo integrantes del grupo Con Com.
- d. Se capacitó sobre el modelo de competencias profesionales a aproximadamente 200 universitarios (estudiantes y egresados) a través de los talleres impartidos en las instalaciones de DGOSE en Ciudad Universitaria.
- e. Se dieron de alta un promedio de 5,600 empresas dentro del sistema electrónico de la BUT, lo que significa la alta de 5600 vacantes como mínimo en el sistema pues es requisito la alta de 1 vacante al momento de registrar la empresa, dichas vacantes quedaron disponibles para la comunidad universitaria registrada en el sistema de la BUT.
- f. Se realizó la actualización de los datos de aproximadamente 10,000 universitarios estudiantes y egresados, lo cual permite una mayor calidad y eficiencia en el filtro para invitación a reclutamientos selectivos.

- g. Se dio a conocer al público en general el trabajo de la BUT y el concepto de competencias profesionales a través del programa radiofónico “Brújula en mano” dentro de la cápsula “orientación en corto”
- h. Se atendió a un promedio de 13, 000 universitarios en la VIII Feria del Empleo de la UNAM, informando sobre los talleres, proporcionando asesoría en elaboración de CV, registrando información actualizada de los asistentes.
- i. Se informó y atendió aproximadamente a 100 universitarios (estudiantes y egresados) en la aplicación del examen de certificación de idioma TOEIC.

De manera general, el resultado principal de la prestación de Servicio Social fue la vinculación de los universitarios estudiantes y egresados con distintas vacantes en organizaciones públicas y privadas, cuidando ante todo el bienestar de los universitarios, resguardándolos de la explotación laboral o de ofertas y empresas que no permiten su crecimiento profesional.

En tanto que los aprendizajes obtenidos y las competencias profesionales adquiridas y fortalecidas durante la prestación del Servicio Social se describen a continuación:

✓ *Aprendizajes:*

Al estar realizando el Servicio Social en una Bolsa de Trabajo, el prestador aprende cuál es el objetivo y los procesos dentro de esta fuente externa de reclutamiento para las empresas, la cual a su vez, con el constante manejo de vacantes en el sistema electrónico de la BUT y para reclutamientos selectivos, requiere de la utilización de medios y fuentes de reclutamiento para atraer a los candidatos universitarios.

Así mismo se refuerza el conocimiento sobre el proceso de reclutamiento, ya que la vacante es boletinada ante la BUT por la empresa interesada, posteriormente el prestador de servicio social tiene a su cargo la búsqueda de candidatos con el

perfil solicitado y a su vez boletina la vacante a través de distintos medios, tales como carteles, internet, correos electrónicos y/o llamadas telefónicas. Cuando la vacante no es parte de un reclutamiento selectivo, el prestador de servicio social está encargado de filtrar los CV's recibidos y canalizarlos con la empresa en cuestión. Sin embargo, cuando el filtro es para un reclutamiento selectivo, la actividad siguiente al boletinado, es confirmar asistencia y elaborar el listado de los asistentes.

Por lo anterior, el aprendizaje sobre el proceso de reclutamiento es una constante en el desempeño diario del servicio social dentro de la BUT.

Con esta actividad, se tiene un constante contacto con CV's lo cual posibilita el aprendizaje sobre el diseño adecuado de este documento haciendo uso del modelo de competencias profesionales, que es con el que la BUT trabaja. De la misma forma, se adquiere conocimiento en el manejo de bases de datos y creación de cartera de personal así como en el manejo de reclutamientos masivos y selectivos.

Por otro lado, el prestador de servicio social en su desempeño fortalece los conocimientos sobre capacitación, manejo de grupos y estrategias de enseñanza-aprendizaje al hacerse cargo de impartir los tres talleres de la BUT. De esta forma adquiere conocimiento sobre el manejo de las competencias profesionales como modelo de reclutamiento y selección de personal, haciendo uso adecuado de ellas en la elaboración de CV y ante una entrevista de trabajo.

El prestador de servicio social en la BUT también adquiere conocimientos sobre la planeación, organización y manejo de una feria de empleo en la que se atiende a más de 10,000 universitarios y más de 150 empresas. Involucrándose directamente con el equipo organizador de tal evento, aportando soluciones a posibles contrariedades y teniendo contacto directo con empleadores y universitarios en búsqueda de empleo.

Además, en el ejercicio del servicio social el prestador fortalece sus conocimientos sobre metodología de investigación, ya que se le es encomendada la realización de algún tipo de investigación teórica o práctica respecto a temas relacionados con el ejercicio de la psicología del trabajo y los requerimientos del mundo laboral actual, que posteriormente se es presentada ante el personal de la BUT como forma de actualización.

Con todo lo anterior, es posible observar que el ejercicio del Servicio Social dentro de la BUT concede aprendizajes importantes a los prestadores de servicio social, al involucrarlos directamente con todos los procesos que el Departamento desarrolla.

Así mismo se adquiere una conciencia socio-laboral al percatarse de las exigencias y retos que actualmente implica el mundo laboral, sobretodo en el modelo de Reclutamiento y Selección por Competencias, así como en el dominio del idioma inglés, teniendo la posibilidad de desarrollar y fortalecer sus propias Competencias Profesionales, pero también haciendo eco a la difusión de este modelo, así como de la importancia de involucrarse laboralmente desde que se cursan los semestres intermedios de la carrera profesional.

Por otro lado, se tiene la satisfacción de poder colaborar con la inserción exitosa de compañeros estudiantes y egresados en el mundo laboral, preservando ante todo el bienestar de los candidatos, a través de una aprobación de vacantes que requieran realmente de las capacidades de una formación universitaria, pero que además ofrecen un salario y una posición organizacional real que motiva a los candidatos, con lo que se asegura una primera satisfacción laboral.



✓ *Competencias Profesionales.*

En cuanto a competencias profesionales se refiere, la BUT día con día trata de formar a los universitarios bajo este modelo y los prestadores de servicio social dentro del Departamento son los primeros en ser formados, por lo que con las actividades y tareas encomendadas, ellos tienen la posibilidad de fortalecer y ejercer las competencias de:

- a) Aprendizaje continuo y crecimiento: Al tener a cargo investigaciones y constantes cursos de actualización profesional.
- b) Adaptabilidad: Al enfrentarse a ajustes y cambios en el manejo de tiempos y situaciones para llevar a cabo reclutamientos.
- c) Toma de decisiones: Al seleccionar los candidatos con el perfil adecuado para las vacantes a cubrir y canalizarlos con la empresa correspondiente, pero también al dar de alta las vacantes que ingresan al sistema a través de la página de la BUT pues deben cumplir con ciertos requisitos.
- d) Comunicación: Ya que todos los procesos y tareas se realizan en colaboración, además de hacer un excelente manejo de esta competencia al impartir los talleres logrando mantener la atención de los oyentes, asegurando su comprensión y comprendiendo, a su vez, lo que los oyentes, compañeros de trabajo y superiores comunican.
- e) Iniciativa: En el ejercicio del servicio social se tiene la oportunidad de proponer, buscando activamente oportunidades, calculando riesgos y comprometiéndose con proyectos propios que benefician al Departamento.
- f) Planeación y organización: Cada tarea debe ser planeada y organizada de manera adecuada para obtener resultados en tiempo y forma, logrando alta productividad en las actividades de enlace de la comunidad universitaria con el mundo laboral.

- g) Trabajo en equipo: La mayor parte de las tareas en el Departamento se realizan en equipo entre los prestadores de servicio social, de esta forma el establecer buenas relaciones interpersonales para lograr un objetivo en común es parte importante del desempeño cotidiano.
- h) Tolerancia al estrés: El trabajar en la planeación y organización de reclutamientos selectivos para diversas empresas incluso en un mismo período de tiempo, el tener a cargo diversos proyectos al mismo tiempo así como enfrentar situaciones aparentemente negativas en el desarrollo de algún evento, ponen a prueba constantemente esta competencia profesional. Por lo que el permanecer enfocado en el objetivo, mostrando actitud positiva y desarrollando estrategias de afrontamiento al estrés es parte fundamental en el desenvolvimiento de los prestadores de servicio social dentro de la BUT.

De esta forma, las actividades y tareas que desarrollan los prestadores de servicio social a lo largo de su estancia en el Departamento de Bolsa de Trabajo de la UNAM, posibilita el fortalecimiento y adquisición de aprendizaje académico y personal, así como poner en práctica, desarrollar y encontrar sus competencias profesionales, base de todas las actividades dentro de la BUT.

11. PROPUESTA DE TRABAJO

La mayor parte de la información dentro de las bases de datos con las que el Departamento cuenta son de alumnado que estudia o estudió dentro del campus de Ciudad Universitaria, además de que los reclutamientos con empresas transnacionales se realizan en este mismo campus, razón por la cual son pocos los universitarios pertenecientes a las Facultades de Estudios Superiores registrados en la base de datos de la BUT o bien, que pueden acudir a los eventos desplazándose de sus Facultades a Ciudad Universitaria, lo cual implica, en ocasiones la pérdida de un día completo de clases para asistir.

Por tal razón, sugiero la creación de un equipo de prestadores de servicio social de campo, es decir, que exista un equipo de prestadores adicional al que realiza labores dentro de las instalaciones de DGOSE en Ciudad Universitaria, el cual trabajará bajo el mando de la BUT pero en colaboración y coordinación con los equipo de Bolsa de Trabajo de las Facultades de Estudios Superiores.

Dicho equipo tendrá a su cargo:

- La planeación y organización de eventos y programas de difusión de la BUT entre la comunidad estudiantil de las FES.
- El contacto directo con población estudiantil en las FES teniendo a su alcance la creación de bases de datos actualizadas de los alumnos.

Por otro lado, estos alumnos serán capacitados de igual forma en el modelo de competencias profesionales, para impartir los talleres de la BUT con el alumnado y egresados de las Fes, este hecho representará una colaboración con los académicos que actualmente ya están formados en el modelo y que imparten los talleres.

Este equipo de prestadores de servicio social de campo, tendrá la posibilidad de reclutar al final de su período como prestador, a alumnos interesados en ejercer sus servicio social dentro de la BUT como parte de este equipo, teniendo a su cargo como parte final de sus tareas la inducción y capacitación al puesto que él abandonará próximamente.

11.1 Etapas en la implementación del equipo de servicio social de campo

- *Etapa 1 "Acuerdos y creación del programa de Servicio Social"*

En esta primera etapa la Jefa de la BUT en conjunto con los Responsables de Bolsa de Trabajo de las FES y el Coordinador de prestadores de Servicio Social en BUT, acordaran los horarios y el lugar de trabajo dentro de las FES asignado a los prestadores del nuevo equipo, así como los lineamientos de la nueva relación entre BUT y Bolsas de Trabajo de FES a través de este equipo de campo coordinado directamente por la BUT.

Así mismo, se creará el programa de Servicio Social el cual requerirá de un perfil para los interesados:

- a) Estar estudiando en Ciudad Universitaria.
- b) Vivir cerca de alguna FES.²
- c) Cumplir con todos los requisitos que su Facultad solicite para comenzar el ejercicio del Servicio Social.

² Para evitar la saturación en una sola FES el programa se abrirá con 2 lugares para cada FES.

- *Etapa 2 "Formación del equipo campo"*

Una vez seleccionados el grupo de 10 servidores sociales integrantes del equipo de campo, los cuales estarán divididos en pares y cada par estará asignado a una FES.

Este grupo recibirá inducción al puesto, capacitación en el tema de Competencias Profesionales y todo lo relacionado con las actividades de la BUT.

- *Etapa 3 "Piloteo y creación de 2ª. Generación"*

Los prestadores de servicio social ubicados en su respectiva FES por pares, comenzarán sus actividades:

- Impartirán los talleres *Obteniendo el trabajo que deseo, Elaboración de currículum y Preparando mi entrevista de trabajo.*
- Crearán bases de datos actualizadas de los alumnos
- Harán promoción de las actividades de la BUT
- Colaborarán en reclutamientos para la BUT
- Elaboraran campañas de concientización sobre la importancia del manejo del idioma inglés y la incorporación de alumnos a proyectos de trainees y becarios desde 5º semestre
- Organizarán en conjunto con la BUT y la Bolsa de Trabajo de la FES en la que laboren

Los prestadores de Servicio Social del equipo de campo, tendrán una reunión al mes con su coordinador en la BUT, así mismo este coordinador visitará en el transcurso del desempeño del servicio social a cada par de prestadores, en su respectiva FES.

Cerca de terminar el periodo como prestadores de Servicio Social, se comenzará el reclutamiento para la denominada "2ª generación", así mismo se inducirá al puesto y se capacitará a los nuevos integrantes quienes quedarán con la estafeta una vez concluidos los 6 meses de Servicio Social de la "1ª generación"

- *Etapa 4 "Puesta en marcha"*

Con la 2ª generación integrada se corregirán los errores detectados durante la etapa del piloteo y/o se agregaran nuevos proyectos.

Así mismo se trabajará para lograr beneficios a largo plazo respecto a la concientización de los alumnos desde primer ingreso para su inmersión en el mundo laboral desde mediados de su carrera profesional bajo proyectos de trainees y becarios, así como el fomento del dominio del idioma inglés como herramienta de acceso a las oportunidades de éxito escolar y profesional.

De esta forma, esta última etapa en la implementación del equipo de servidores sociales de campo, a su vez, será el primer eslabón de resultados satisfactorios a corto, mediano y largo plazo.

Con todo lo anterior, es posible apreciar que la creación de un equipo de campo, facilitará el contacto con candidatos viables de todos los campus de la UNAM, se tendrá mayor difusión de los eventos llevados a cabo por la BUT y cada Bolsa de Trabajo, se agilizará el proceso de reclutamiento para refinar la pre-selección realizada para las empresas que lo soliciten; además de que se tendrá mayor difusión de los Talleres de la BUT por lo que los universitarios estarán mejor preparados en su búsqueda de empleo y contarán con las herramientas necesarias para obtener éxito en la selección de personal basado en competencias profesionales que es lo que en la actualidad buscan las empresas.

De esta forma, el objetivo de la BUT obtendrá un mayor alcance entre la comunidad universitaria no sólo de Ciudad Universitaria, sino que tocará a aquellos alumnos de las Facultades de Estudios Superiores distribuidos en distintas áreas de la zona metropolitana.

Así mismo, posibilitará que los prestadores de Servicio Social adscritos a este equipo cuyo trabajo será de campo, fortalezcan y adquieran conocimientos sobre el trabajo de campo de la psicología del trabajo, teniendo a su cargo el proceso de reclutamiento para crear bases, el manejo de campañas de información y publicidad, la creación de bases de datos y la capacitación sobre el modelo de competencias profesionales.

Con todo ello, se preservará el objetivo del programa de Servicio Social, al posibilitar el desarrollo profesional de los prestadores dentro de la práctica.

12. RECOMENDACIONES Y CONSIDERACIONES FINALES

Generalmente, todas las actividades de la BUT se desarrollan de forma precisa y planeada, cada miembro del departamento sabe lo que tiene que hacer y a cada uno le corresponde una actividad específica, aún cuando todas en algún punto se encuentran.

Con esta planeación y organización todas las actividades se llevan a cabo a tiempo, y en su planeación también son tomadas en cuenta las posibles contrariedades y se generan posibles soluciones en caso de que ocurran.

Sin embargo, durante la prestación de servicio social dentro del Departamento se llevó a cabo un sondeo con cuestionarios cualitativo y cuantitativo sobre Estrés Laboral en el cual se encontró como constante, la falta de trabajo en equipo dentro del Departamento de Bolsa de Trabajo de las diversas FES y Facultades, lo cual se refleja en la falta de colaboración de estos Departamentos con la BUT.

Este hecho, obstaculiza el contacto con la comunidad estudiantil de las Facultades de Estudios Superiores y ello genera que la BUT pierda el talento potencial con el que cuentan las FES entre sus alumnos y egresados

De ahí parto, para sugerir una Evaluación de Desempeño y de Clima Laboral de los Responsables de Bolsa de Trabajo y su equipo, para que de esta forma se detecten cuáles son las áreas de oportunidad y aquellas que requieren de una atención especial, puesto que los únicos afectados con esta falta de coordinación entre los equipos son los integrantes de la comunidad universitaria que pierden oportunidades en el área laboral al no conocer siquiera, la existencia del servicio de Bolsa de Trabajo dentro de su FES o Facultad.

Con esta evaluación y al detectar lo que sucede al interior de los equipos para actuar sobre ello, será posible establecer mejores alianzas entre la Bolsa de Trabajo de las FES y Facultades con la BUT.

Por otro lado, la Bolsa Universitaria de Trabajo de la UNAM no solo debe ser vista como una fuente de reclutamiento externo al que recurren las empresas en busca de gente con preparación universitaria para incluirla en sus procesos de selección de personal, sino que además brinda un soporte psicosocial a los estudiantes y egresados de la Máxima Casa de Estudios, al posibilitar la adquisición de apoyos y herramientas modernas que les permiten insertarse con éxito al mercado laboral de su profesión.

Con ello los universitarios preservan expectativas y motivaciones personales y sociales, al conocer las exigencias actuales del mercado laboral y recibir una preparación para tener un perfil acorde a ellas pero también, al ser receptores de diversos procesos de reclutamiento y conocedores de las vacantes existentes en su área profesional, esto permite reducir los tiempos que generalmente un recién egresado tarda en colocarse en el mundo laboral, por lo que las exigencias de la sociedad sobre el joven adquieren un peso menor que cuando no se cuenta con un apoyo para ingresar a laborar.

En ese mismo sentido, la creciente demanda de becarios y trainees en las organizaciones laborales donde la BUT participa como enlace con la población universitaria, posibilitan en los estudiantes y recién egresados el desarrollo paralelo de conocimientos académicos y laborales en la práctica, que a su vez otorgan experiencia laboral a la par de la formación universitaria.

Este hecho es de suma importancia al considerar el contexto económico y social en el que actualmente los universitarios deben desenvolverse, ya que se les exige conocimiento académico, pero también experiencia laboral, sin olvidar que la crisis económica mundial ha reducido la posibilidad de encontrar empleos, es ahí en donde la BUT trabaja procurando que las oportunidades de empleo para los universitarios no se reduzcan, al mismo tiempo que se garantice el desarrollo profesional y se salvaguarde la coherencia entre el nivel académico y la posición en la empresa aunado al salario percibido.

Por lo tanto la BUT desempeña una función primordial en la contribución de la formación universitaria, recordando que esta incluye no solo el papel académico sino también el psicosocial, en el cual, el psicólogo del trabajo tiene injerencia directa.

De esta forma, al estructurar una Bolsa Universitaria de Trabajo con una perspectiva que toma en cuenta los resultados y las implicaciones psicosociales que sus funciones tienen sobre la salud psicológica de los usuarios, posibilitará brindar servicios integrales y de mayor calidad, que alcancen a una proporción más grande de estudiantes y egresados universitarios de esta Máxima Casa de Estudios.



REFERENCIAS.

- Alles, M. (2003) ***"Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias"*** Argentina: Granica.
- Álvarez, M., L. y De la O P., C. (2005) ***"Evaluación y certificación de las competencias laborales en México. El caso de las dependencias del gobierno Federal."*** en Journal de la Facultad de Contaduría y Administración, UNAM. México. No. 216, mayo-agosto, 2005.
- Aznar, Dulce María, 2009, **comunicación personal.**
- ***Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*** (2009) México: Esfinge.
- Espindola G., J. y Meza A., Y. (2003) ***"El servicio civil de carrera a través de las competencias laborales"*** Tesis de Licenciatura. México. Facultad de Psicología, UNAM
- Espinosa, M., V. (2004) ***"Desempleo en México: Factor causante de estrés"*** Tesis de Licenciatura. México. Facultad de Psicología, UNAM.
- Gallardo, G., J. (2008) ***"Juventud, trabajo, desempleo e identidad: Un enfoque psicosocial"*** Tesis de Doctorado. España. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Universidad Complutense de Madrid. Disponible en <http://eprints.ucm.es/8071/1/T30382.pdf>, Obtenido el 1 de Abril de 2009.
- Gómez S., A. (6 julio 2008) ***"Desempleados egresados universitarios"***, Organización Editorial Mexicana (OEM). Disponible en: <http://www.oem.com.mx/oem/notas/n760087.htm>, Obtenido el 1 de Abril de 2009.
- González, P., A; Guzmán, D.,R. (2004) ***"La ansiedad provocada por el desempleo en egresados de la carrera de Psicología de la UNAM"*** Tesis de Licenciatura. México. Facultad de Psicología, UNAM.
- Huerta. R., A. (2004) ***"Reestructuración del proceso de Reclutamiento y Selección de personal en una Institución Financiera"*** Reporte Laboral de Licenciatura. México. Facultad de Psicología, UNAM.
- Landy F. (2005) ***"Psicología Industrial"*** México: Mc Graw-Hill

- Mena D., L (2006) **“Análisis del proceso de Reclutamiento y Selección en una institución gubernamental”** Reporte Laboral de Licenciatura. México. Facultad de Psicología, UNAM.
- Montoya J., L.P (2007) **“Un nuevo modelo de reclutamiento y selección basado en competencias: la bolsa universitaria de trabajo UNAM”** en Revista Xihmai Humanidad. La Salle Campus Pachuca. Vol. III, enero-junio 2008.
- Observatorio Laboral (2009) **“Tendencias del empleo profesional: 4to. Trimestre del 2008”** Disponible en http://www.observatoriolaboral.gob.mx/wb/ola/ola_tendencias_del_empleo_profesional, Obtenido el 1 de Abril de 2009.
- Ochoa L., S.M. (2005) **“Reporte temático No. 3: El seguro de desempleo en México y el mundo”** México: CESOP disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/cesop/doctos/SEGURO%20DESEMPLEO.pdf>, Obtenido el 28 de Marzo de 2009.
- Olvera C., G. (2007) **“Las competencias más solicitadas en el mercado laboral de la Bolsa Universitaria de Trabajo”** en Revista Xihmai Humanidad. La Salle Campus Pachuca. Vol. III, enero-junio 2008.
- Ortega M., M.E. (2006) **“Las competencias laborales en una empresa de servicios”** Reporte Laboral de Licenciatura. México. Facultad de Psicología. UNAM.
- Pelloutier, F. (2004) **“Historia de las Bolsas de Trabajo”** 1ª edición virtual. México: Antorcha. Disponible en http://www.antorcha.net/biblioteca_virtual/historia/bolsas/caratula.html Obtenido el 22 de Abril de 2009.
- Saldaña A., P. (2006) **“Proceso de Reclutamiento y Selección en la Secretaría de Turismo, en el marco de la Ley del Servicio Profesional de Carrera”** Reporte Laboral de Licenciatura. México. Facultad de Psicología, UNAM.
- Sandoval, V. (2008) **“Egresados = a desempleados”** Universidad Madero. Disponible en <http://www.umad.edu.mx/visionuniversitaria/segunda%20pagina.html> Obtenido el 1 de Abril de 2009.

- Secretaria del Trabajo y Previsión Social (2009) **“Indicadores Estratégicos de ocupación y empleo”** Disponible en <http://www.stps.gob.mx/DGIET/web/ENOETRIM/nal.xls> Obtenido el 2 de Septiembre de 2009.
- Secretaria del Trabajo y Previsión Social (2009) **“Resumen de los servicios de vinculación y del programa de apoyo al empleo”** Disponible en <http://www.stps.gob.mx/DGIET/web/cge/Resumen%20Global.xls> Obtenido el 2 de Septiembre de 2009.
- Sin autor (1999) **“Manual Obteniendo el trabajo que deseo”** Revisora: Olvera Coronilla G. DGOSE, UNAM. México. D.F
- Somavía J. (2009) **“El desempleo mundial podría aumentar en 2009 entre 18 y 50 millones frente a 2007 a causa de la crisis”** Disponible en <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/5252-desempleo-mundial-en-2009-240-millones-de-personas.html> Obtenido el 2 de Septiembre de 2009.
- Uribe P., J.F. (2006) **“¿Qué es el trabajo?”** México: Publicaciones de la Facultad de Psicología, UNAM.
- Vázquez M., C.L. (2007) **“Metodología para la evaluación de competencias profesionales”** en Revista Xihmai Humanidad. La Salle Campus Pachuca. Vol. III, enero-junio 2008.
- Vite S.P., S. (2004) **“Reclutamiento y Selección Técnica de Personal”** México: Publicaciones de la Facultad de Psicología, UNAM.
- <http://www.dgose.unam.mx/catalogo/catalogos.pdf> 18 de febrero, 2009.
- <http://www.dgose.unam.mx/qdgose.htm> 23 de febrero, 2009.