

# LAS COMPETENCIAS MÁS SOLICITADAS EN EL MERCADO LABORAL DE LA BOLSA UNIVERSITARIA DE TRABAJO.

Gloria Olvera Coronilla\*

## Resumen

En este trabajo se presenta un análisis estadístico sobre el mercado laboral en el sistema electrónico de la Bolsa Universitaria de Trabajo (BUT), desde su implementación el 24 de julio del año 2001 y hasta el 31 de diciembre de 2006 que se hizo el cierre para este análisis. Se revisan los requerimientos que las 5,619 empresas inscritas en la BUT hacen a través de 23,235 ofertas de empleo. Se analizan, asimismo, las competencias que requieren dichas empresas en los universitarios; se desglosan año por año las competencias más solicitadas y se concluye con la determinación de las competencias básicas para la BUT a través de la frecuencia y consistencia en los seis años del servicio por nuestro sistema de cómputo.

## Abstract

*This work presents a statistical analysis of the labor market in the electronic University Job Bank (BUT) system from its implementation on July 24, 2001 to December 31, 2006, which is the closing date for this analysis. The requirements for the 23,235 positions offered by the 5,619 companies registered in the BUT are reviewed. The competencies required of university students by these companies are also analyzed with a year by year chart of the most demanded competencies concluding with the findings of the basic competencies for the BUT through the frequency and consistency of six years of service of the computer system.*

**PALABRAS CLAVE:** Competencias, mercado laboral, bolsa de trabajo, universidad.

\* Auxiliar Jefe de Departamento de Psicopedagogía Colegio de Ciencias y Humanidades, UNAM, Profesora Orientadora CECyT Lázaro Cárdenas, Instituto Politécnico Nacional. Orientadora Educativa en el Departamento de Orientación Especializada, UNAM, Técnico Académico del Departamento de Bolsa Universitaria de Trabajo, DGOSE, UNAM, Responsable de la formación de instructores de los talleres que imparte la Bolsa Universitaria de Trabajo. Autora del taller "Elaboración de mi currículum", Co-autora del Libro "Eligiendo mi carrera, un proyecto de vida", autora del Manual "Elaboración de mi currículum",

Publicación de artículos en la Guía de Carreras, UNAM.  
gloriaolvera@correo.unam.mx4 *Xihmai*

## **Elmercadolaboralenlabolsauniversitaria**

detrabajodelaUNAM

La actividad empresarial y, en general, el mundo laboral están en continuo cambio por el gran auge en el desarrollo científico y tecnológico, de esto resulta un constante avance en todos los órdenes. El cambio influye sobre la forma de producir, de comunicar, de buscar otros mercados internacionales, hasta de seleccionar el personal, al grado de exigir a los empleados, no sólo conocimientos y habilidades, sino también un excelente nivel de comunicación, capacidad de diálogo, facilidad para plantear y resolver problemas en equipos interdisciplinarios. En otras palabras, se requiere personal que esté en reto constante para producir con nuevas ideas y generar a la vez, su propio desarrollo profesional.

En las grandes compañías se busca el verdadero talento. Si una empresa es grande, abierta a los cambios, habrá gente que quiera pertenecer a ella, sobre todo la más talentosa, y se da el círculo de las empresas progresistas que cuentan con personal progresista; y lo contrario, es cuando algunas empresas se estancan con gente que no aporta nada nuevo, porque los mismos niveles directivos no lo promueven. Ante este panorama, la Dirección General de Orientación y Servicios Educativos de la UNAM (DGOSE) se dio a la tarea de ayudar a sus estudiantes y egresados a través de un modelo de competencias y un servicio por un sistema de cómputo, para que las empresas que publican sus vacantes, plasmen sus requerimientos y los universitarios sepan identificar sus competencias y mostrarlas en el proceso de búsqueda de empleo.

La DGOSE realizó un trabajo de investigación, identificó con el personal de recursos humanos de diversas organizaciones, tanto públicas como privadas y de diversos giros, cómo hacían su reclutamiento y selección de personal para cubrir sus vacantes; se encontró que los grandes corporativos hacían la selección de personal a través de competencias laborales. Se investigó sobre el tema y se definió un concepto propio de competencias: “el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y motivaciones que tienen una correlación con el desempeño sobresaliente de las personas en una actividad profesional”

Reunió a reclutadores de empresas con diversos giros, formó un grupo de enfoque, mismo que determinó un total de veinte competencias divididas así:*Xihmai* 5

COMPETENCIAS PERSONALES: adaptabilidad, aprendizaje continuo, creatividad e innovación, confianza, energía, impacto, iniciativa, integridad, tolerancia al estrés, tenacidad.

COMPETENCIAS INTERPERSONALES: asesoría, comunicación, trabajo en equipo.

LIDERAZGO: liderazgo, compartiendo responsabilidad, participación en reuniones.

TOMA DE DECISIONES: toma de decisiones, planeación y organización.

NEGOCIOS/VENTAS: orientación al cliente, habilidad de persuasión.

Con este trabajo se muestra la demanda que hacen las 5,619 empresas a la Bolsa Universitaria de Trabajo (BUT) a través de las 23,235 ofertas que se han publicado desde que se implementó el servicio en el sistema de cómputo, el 24 de julio del año 2001, hasta el 31 de diciembre de 2006 que se hizo el cierre para este análisis.

### **Metodología**

Todas las empresas que quieran publicar alguna vacante (oferta de empleo), deben inscribirse al sistema de la BUT, se les asigna una contraseña y con su registro federal de contribuyentes junto con la publicación del *currículum* de la organización, tienen derecho a publicar ofertas, en las cuales se enuncia el nombre del puesto, la carrera o carreras (tiene 6 opciones de carrera) para cubrirlo y los requisitos para que respondan los universitarios. Una vez autorizadas esas ofertas por personal de la BUT, dichas empresas tienen acceso a toda la base de datos de los universitarios que están inscritos en el sistema. Cabe mencionar que para los universitarios, sean estudiantes o egresados, solamente se requiere del número de cuenta y de su fecha de nacimiento, se les pide que publiquen su *currículum* en un formato específico y a continuación tienen acceso a todas las ofertas que fueron requeridas para su profesión, e inclusive, si su experiencia abarca a otras profesiones, ellos mismos pueden hacer la búsqueda de ofertas de empleo. Con esto, tanto universitarios como organizaciones, tienen conexión directa entre sí.

La mayor cantidad de empresas inscritas en la BUT, se encuentran en el giro de la manufactura (ver figura 1), lo que de alguna manera marca las tendencias en cuanto al tipo de carreras y competencias solicitadas, 6 *Xihmai*

amén de que en la BUT se incluye a todos los giros, siendo los menos solicitados el agropecuario, así como el de minería y el de extracción de petróleo. Se tienen inscritas un total de 75 profesiones y no se han anotado las nuevas carreras, debido a que la primera generación de

ellas, no ha egresado.

Dentro de las características que solicitan las diversas organizaciones inscritas en la BUT, se encuentran las siguientes:

## GÉNERO

A las organizaciones en general, no les interesa el género de los aspirantes, requirieron 8.76% mujeres; 4.77% hombres y 86.47% para la opción sexo indistinto. Es decir, que en este rubro aunque la tendencia es mayor a solicitar mujeres cuando se comparan con los sujetos del sexo masculino, en general, la categoría género, no es determinante.

## NIVEL DE ESTUDIOS

El nivel licenciatura fue el de mayor solicitud con 80.8% requerido.

El posgrado fue demandado en un 19.2%, en el que figuran principalmente las universidades y en menor grado algunas empresas que requieren investigadores. Cabe mencionar que no se hizo distinción entre maestría y doctorado, porque la solicitud de doctorado fue mínima.

## TERMINACIÓN DE ESTUDIOS

A las diversas organizaciones que conforman el universo de la BUT, les interesan en su mayoría los egresados con una solicitud del 40.6%, titulados un 36.7%, pero también es muy importante ver, que requieren a estudiantes en un 22.7%. Esto último ha ido en incremento, a partir de que las organizaciones han cambiado su forma de contratar, ahora solicitan alumnos becarios, mismos que cubren un horario de 4 a 6 horas de lunes a viernes. Algunas empresas lo hacen para el apoyo de ciertas actividades, como son proyectos o programas específicos y algunas más para la búsqueda y formación de talento, mismo que dedicarán hasta cinco años en ardua capacitación para cubrir futuros puestos directivos.

## EXPERIENCIA

El 74% de las ofertas publicadas requieren experiencia mínima desde 3 meses hasta de 5 años. Aquí también entra la personalidad de los becarios, precisamente con esa experiencia mínima requerida en algunos puestos.

El 26% no requieren de experiencia. *Xihmai 7*

Podría pensarse que el 26 % no requiere experiencia porque son plazas para los universitarios que aún estudian, sin embargo, lo es también para la figura que las organizaciones llaman "trainees" que es gente que se encuentra a punto de

egresar o es recién egresado de licenciatura o posgrado, la cual va a tener un entrenamiento específico para desempeñar su puesto.

#### PROFESIONES CON MAYOR DEMANDA

En cuanto a las licenciaturas con mayor demanda (ver figura 2), se encuentran las que toda organización independientemente de su tamaño requiere, éstas son: Contaduría, Administración, Ingeniería Mecánica Eléctrica, Ingeniería en Computación, Informática, Ciencias de la Computación, Ingeniería Industrial, e Ingeniería Civil, entre otras.

#### PROFESIONES CON MENOR DEMANDA

Las profesiones de menor demanda son entre otras, las que se imparten en la Escuela Nacional de Música, esto es: Etnomusicología, Composición, Piano, Canto, las cuales tienen un mercado específico, generalmente reducido a las convocatorias nacionales e internacionales para obtener plazas como músicos en algunas orquestas y escuelas de música o como profesores de música. También con menor demanda se encuentran las licenciaturas en Estudios Latinoamericanos y de Letras Modernas con especialidad en francés, italiano y alemán y la carrera de Planificación para el desarrollo agropecuario.

#### COMPETENCIAS LABORALES

Cuando las empresas publican sus puestos, se ven “obligadas” a anotar siete competencias que el puesto requiere, de un total de 20 que aparecen divididas en competencias Personales, Interpersonales, de Liderazgo, de Toma de decisiones y de Negocios/ventas, como ya se mencionó anteriormente. De esta forma, las competencias más demandadas en total desde la existencia de la Bolsa de Trabajo por el sistema electrónico, fueron en el siguiente orden (Ver figura 3):

Comunicación, Toma de decisiones, Iniciativa, Tolerancia al estrés, Adaptabilidad, Aprendizaje continuo y crecimiento, Planeación y Organización, Creatividad e Innovación, Confianza, Participación en reuniones, Habilidad de persuasión, Energía, Trabajo en equipo, Liderazgo, Integridad.

Sin embargo, si hacemos un análisis por año, encontramos que, para el año 2001 las seis competencias más solicitadas fueron en el siguiente *8 Xihmai*

orden: Iniciativa, Adaptabilidad, Comunicación, Asesoría, Aprendizaje continuo, Toma de decisiones.

Para el año 2002 fueron las mismas competencias las que predominaron como las más solicitadas, solamente cambiaron de posición algunas de ellas.

Para el año 2003 desaparece la competencia Asesoría y aparece en su lugar Tolerancia al estrés, las demás siguen sin cambio alguno.

Para el año 2004 se mantienen en el mismo orden las competencias que en el año 2003, solamente cambian de posición algunas de ellas.

Para el año 2005 aparece en el lugar de Aprendizaje continuo, la competencia de Planeación y organización.

Para el año 2006 (Ver figura 3) siguen las mismas competencias.

## **Conclusiones**

La competencia más demandada es la de comunicación, quiere decir, que los reclutadores demandan que sus candidatos, organicen su comunicación, sepan realmente utilizarla, aseguren la comprensión tanto en los oyentes como en ellos mismos.

La toma de decisiones es la segunda competencia de mayor demanda, se pide a la gente sepa identificar asuntos, problemas, oportunidades; que sepan interpretar la información, proponer alternativas, escoger las acciones apropiadas, involucrar a otros y comprometerse con las acciones escogidas.

La tercera competencia más solicitada en la BUT, es iniciativa, para la cual se requiere que el personal a contratar inicie acciones a pesar de la incertidumbre con respecto a un resultado, y que se esté dispuesto, inclusive, a aceptar las consecuencias de un fracaso con tal de buscar las situaciones u oportunidades que puedan conducir a beneficios importantes.

La cuarta competencia solicitada es la tolerancia al estrés, se pide entonces que la gente tenga la capacidad de permanecer enfocada en las tareas laborales y usar su tiempo y energía de forma productiva, *Xihmai 9*

mostrar una actitud positiva, tener excelentes relaciones interperso-

nales a pesar de la presión y modificar las condiciones que producen estrés para preservar la salud física y mental.

La quinta competencia demandada es adaptabilidad, donde los empleadores solicitan de los candidatos, que entiendan rápidamente los cambios, tareas, situaciones y el ambiente de trabajo, tener una actitud positiva hacia el cambio o la novedad, que ajusten sus comportamientos para enfrentarse a dichos cambios de una manera eficaz y no persistir en comportamientos ineficaces, caducos o antiguos.

La sexta competencia más demandada es el aprendizaje continuo, donde podemos ver que se demanda a los candidatos maximizar su aprendizaje, aprovechando la toma de notas y elaborando preguntas, así como el analizar críticamente la información, identificar y participar en actividades sin supervisión directa, buscar y usar la retroalimentación y otras fuentes de información a fin de identificar las áreas de aprendizaje apropiadas.

De acuerdo con este análisis, la frecuencia y la consistencia con que se han solicitado las competencias a lo largo de seis años en el sistema de la (BUT), podemos considerar que las seis competencias más solicitadas, se convierten para la BUT, en las competencias básicas para cualquier egresado universitario que desee ejercer su profesión.

Figura 10. Giro de las empresas inscritas en la BUT. Cifras en cientos. *Xihmai*

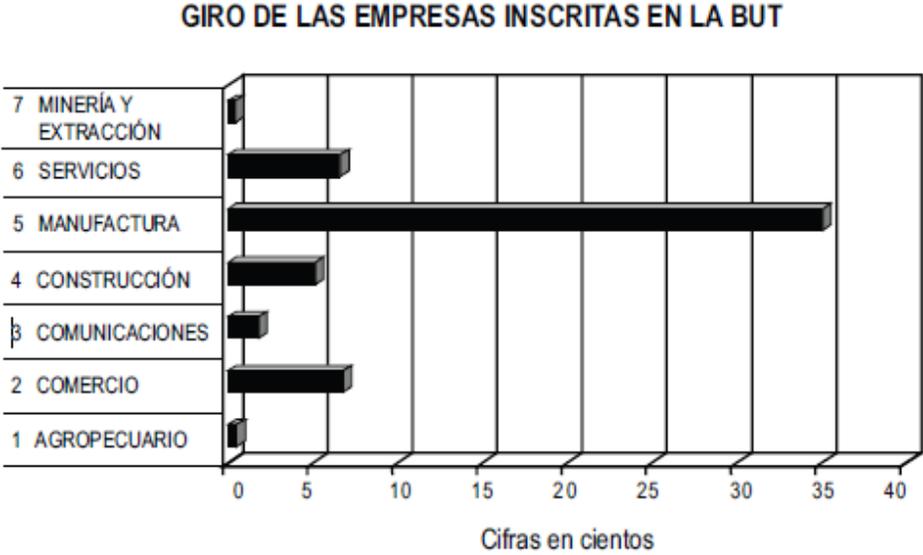


Figura 2

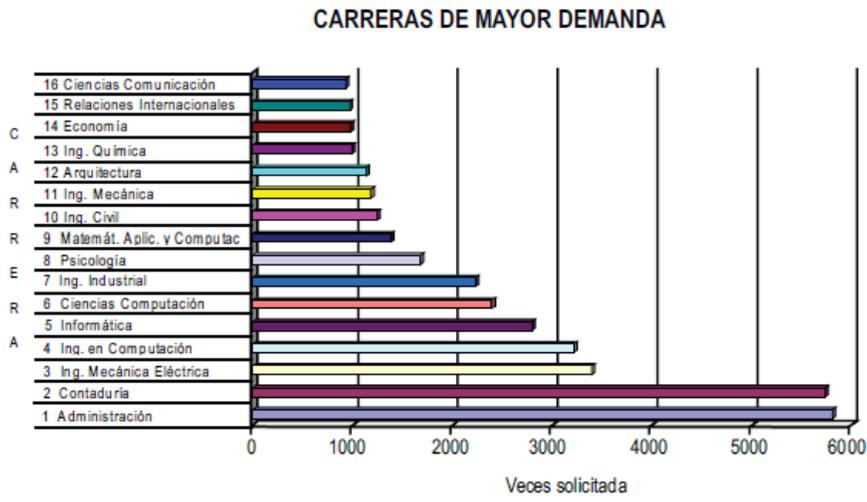
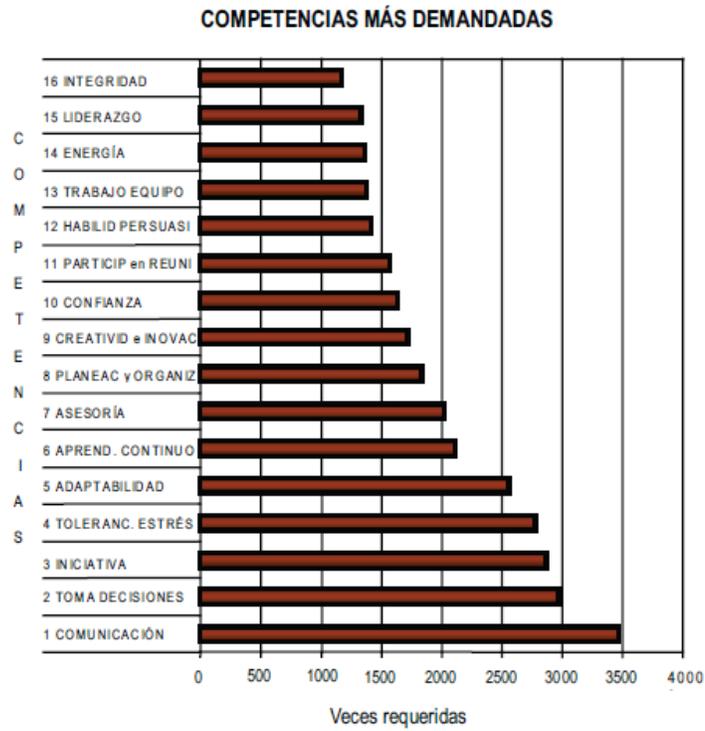


Figura 3



## **Fuentes de Consulta**

ALLES, Martha, 2007, *Desarrollo del talento humano basado en competencias*, 3ª reimpresión, Buenos Aires: Granica.

ALLES, Martha, 2007, *Selección por competencias*, 1ª reimpresión, Buenos Aires: Granica.

ALLES, Martha, 2006, *Elija el mejor, cómo entrevistar por competencias*, 4ª reimpresión. Buenos Aires: Granica.

BYHAM, William C., 1997, *Landing the job you want*, Pittsburgh PA: Development Dimensions International.

BYHAM, William C., 1995, *The Selection Solution*, Pittsburgh PA: Development Dimensions International.

BYHAM, William C., 1996, *Competencies and Organizational Success*, Pittsburgh PA: Development Dimensions International.

DUCCI, María Angélica, 1997, *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional*. En: Formación basada en competencia laboral, Cinterfor/OIT: Montevideo.

FERRÉ, M., 1988, *La Fábrica Flexible*. Barcelona: Marcombo.

GORE, E., 1996, *La educación en la empresa*, Buenos Aires: Granica.

LANE, Henry, 1997 *International Management Behavior*, Oxford, UK: Blackwell Business.

MCCLELLAN, David, 1993, *People and Competencies*. Philadelphia: Hay McBer Group.

SASTRE, Miguel, 1995, *Los servicios de outplacement: un análisis de su utilización en España*, Barcelona: AEDIPE.

SUÁREZ, Manuel. 2005, *Jóvenes mexicanos en la feria del mercado de trabajo. Conveniencias e inconveniencias de tener educación superior*. México: Miguel Ángel Porrúa.

STEWART, Thomas A., 1995, *La nueva riqueza de las organizaciones: el capital intelectual*, Buenos Aires: Granica.

WEDDLE, Peter D., 2001, *Finding a job on the web*. Foster City, Calif.: IDG Books Worldwide, Inc.