

Bolsa de empleo universitaria y su impacto en las ofertas laborales de las organizaciones

Pablo Alberto Vela Riera

Universidad Técnica de Babahoyo. Ecuador

Email: pvela@utb.edu.ec

Carlota Judith Vera Márquez

Universidad Técnica de Babahoyo. Ecuador

Email: cvera@utb.edu.ec

Rosendo Arnaldo Gil Avilez

Universidad Técnica de Babahoyo. Ecuador

Email: rgil@utb.edu.ec

Rosa de Las Mercedes Avilez Merino

Universidad Técnica de Babahoyo. Ecuador

Email: ravilezm@utb.edu.ec

RESUMEN

Las bolsas de empleo universitarias revieron una especial atención para las organizaciones que desean empleados preparados y capacitados para desenvolverse, competente y exitosamente en las vacantes que surgen en sus procesos y operatividad. En Colombia existe una legislación específica para el funcionamiento de estos servicios de dotación de personal. El presente trabajo investigativo se lleva a cabo para describir el grado de vinculación de esta modalidad de servicio de oferta de mano de obra calificada con las organizaciones demandantes, señalando los factores importantes de inserción en el mercado laboral. La investigación está realizada con la modalidad paradigmática cualitativa, con diseño bibliográfico buscando la relación existente entre las bolsas de empleo que ofrecen las universidades hacia las organizaciones en función a la oferta de trabajo.

Palabras Claves: Bolsa de empleo, organizaciones, vinculación, factores de inserción laboral, competencias

ABSTRACT

The university job boards received special attention for organizations that want employees prepared and trained to function, competently and successfully in the vacancies that arise in their processes and operations. In Colombia there is specific legislation for the operation of these staffing services. The present investigative work is carried out to describe the degree of linkage of this modality of skilled labor supply service with the demanding organizations, pointing out the important factors of insertion in the

labor market. The research is carried out with the qualitative paradigmatic modality, with bibliographic design looking for the existing relationship between the employment exchanges offered by the universities and the organizations based on the job offer.

Keywords: Job market, organizations, linkage, job placement factors, skills

INTRODUCCIÓN

Los Centros de Educación Superior como las universidades en décadas pasadas su función fundamentalmente era educar y formar profesionales para servir a la sociedad y mejorar su bienestar social, sin embargo, era como desentenderse de aquellos estudiantes que con alegría ingresaron a sus predios y a sus aulas con la visión de tener un título de tercer nivel y ganarse la vida honestamente, por lo que hasta ahí llegaban sus aspiraciones que se cruzaban con la dura realidad de que, al salir había una descomunal competencia por un puesto de trabajo donde compañeros de aula y otros postulantes se disputaban la misma plaza de trabajo. Ese “desentenderse” de lo que ocurría con los graduados de las aulas de los centros universitarios se ha ido contrastando con la incorporación de programas y comisiones que tratan de ver qué paso con sus ex estudiantes, qué pasó con los sueños de tener un título universitario especializaciones posteriores y tener un empleo, formar una familia y lograr satisfactorios nivel y calidad de vida.

En la década donde la tecnología no era tan desarrollada los individuos buscaban el periódico que era el medio de comunicación donde las empresas ofertaban los puestos de trabajo y las personas interesadas entregaban la documentación que solicitaban para el puesto de trabajo. Bolsas de trabajo surgen como medio donde las personas pueden presentar su currículum y las empresas es quien decide escogen al personal que busca para cubrir la vacante en internet a las Universidades que crean su propia bolsa de empleo en línea como occmundial.com en 2018 recibieron en su plataforma 1'309.220 ofertas de trabajo.

Como Problema de investigación se sustenta que los graduados de las universidades son los futuros profesionales que ocuparán cargos públicos y privados, para lo cual deben estar dotados de competencias, conocimientos y habilidades. Las universidades no tienen la adecuada vinculación de los estudiantes y graduados con las organizaciones, desaprovechando los primeros las oportunidades de trabajo y los segundos talento humano capaz e idóneo. Relación: Bolsas de empleo universitarias - ofertas de empleo de las organizaciones. ¿Cómo impacta la Bolsa de Empleo en la oferta de trabajo de las organizaciones? El objetivo del presente trabajo investigativo

es determinar la relación que existe entre las bolsas de empleo universitarias y las ofertas laborales de las organizaciones.

Materiales y métodos

diseño de la investigación se sustenta de teorías fundamentadas, es decir, se sustentan teoría existente de bolsa de empleo para después formular la propia teoría. El alcance de la investigación es descriptivo porque se analiza la bolsa de empleo existentes en las diferentes instituciones, además es una investigación explicativa porque se analiza las causas que puede provocar una bolsa de empleo en la universidad hacia el mundo empresarial. El método de investigación utilizado es el analítico - Sintético; es de análisis de las diferentes teorías escritas en artículos científicos, libros, revista y sitio web para después realizar una síntesis de los contenidos publicados.

Desarrollo

Las Bolsas de Empleo también se las denomina Bolsa de Trabajo, y éstas según ensayo de Fernand Pelloutier (1867-1901), fueron ideadas como organismos supra sindicales, encargados de registrar las condiciones laborales en diferentes sectores y regiones de Francia por medio de instrumentos de medición estadísticos y con servicios que favorecían a sus agremiados, donde lo que el trabajador aspira era mejorar su bienestar social. Reclamando la reducción de la jornada de trabajo, el establecimiento de un salario mínimo, el respeto del derecho a la resistencia a la explotación patronal, la concesión gratuita de elementos indispensables para la existencia: pan, alojamiento, instrucción, abastecimientos. Hay esfuerzos por sustraer a los miembros de las Bolsas, de la angustia del paro y de las inquietudes de la vejez, arrancando al capital el diezmo inicuo que obtiene del trabajo (Vadillo, 2019)

En los últimos años, el concepto de empleabilidad ha ido ganando importancia en los ámbitos político, empresarial y académico, llegando a convertirse en una de las líneas de acción prioritarias de las políticas públicas laborales y educativas europeas y españolas, de manera que, las universidades han incluido entre sus principales objetivos el fomento de la misma para sus titulados y la adquisición de competencias (Michavila, Martínez, & Martín-González, 2017). Los graduados de las universidades al contar con una bolsa de empleo podrán experimentar la posibilidad de tener su

primer trabajo cuya experiencia acumulará para acceder a mejores trabajos. Asimismo, es de vital importancia que muchos estudiantes al igual que egresados y empresas pertenezcan a la Bolsa de Empleo ya que esta funciona como un ente que facilita el acercamiento a la vida laboral (Benitez & Roa, 2019), el pertenecer a una bolsa de empleo universitaria abre las puertas de un sinnúmero de posibilidades laborales a estudiantes y graduados. De manera que las bolsas tienen como ventaja adicional que, una vez que se accede a ella, aunque sea con un trabajo de corta duración, ya se cuenta con una experiencia que va a permitirle acceder al estudiante y graduado de un centro de educación superior a mejores trabajos a medio y largo plazo (Fundación Universia, 2021). Tener a una universidad como respaldo es bastante alentador en épocas de crisis con escasez de ofertas de trabajo. Otra ventaja de pertenecer a una bolsa de empleo universitaria es el acceso a procesos de selección, puesto que, uno de los objetivos de las bolsas es que los postulantes han sido previamente evaluados y se ha calificado su idoneidad para una vacante, por lo que si se cuenta con un área de capacitación en la bolsa adquirirá competencias de habilidades de comunicación para futuras entrevistas.

¿Qué pasa si no se implementa una bolsa de empleo en una universidad?

1. Un criterio menos de acreditación universitaria.
2. Los estudiantes y graduados de las diferentes facultades carecerán de una esperanza y una oportunidad para encontrar empleo.
3. Los estudiantes y graduados de las diferentes facultades no tendrán conocimiento ni conexión directa con el mercado laboral.
4. Los estudiantes y graduados de las diferentes facultades abandonarán sus estudios para ir en busca de un empleo.
5. Los estudiantes y graduados de las diferentes facultades seguirán sin tener una conexión segura y sin costo para insertarse en el mercado laboral.

Procedimiento para acceder a una Bolsa de empleo

Para pertenecer a una Bolsa de empleo, aunque puede haber otros requisitos, hay pasos estandarizados para la inscripción que son los siguientes:

1. Registro
 Usuario y contraseña
2. Ingreso de datos personales básicos
3. Llenar una hoja de vida o subir un archivo actualizado de la misma.
 Datos personales con dirección domiciliaria y números de teléfono de contacto, títulos obtenidos, estudios realizados, estudios actuales, capacitación en cursos seminarios y talleres, experiencia laboral, conocimientos de idiomas e informáticos, referencias personales, etc.
4. Información adicional que se solicite

Factores de inserción laboral

Existen factores entendidos como elementos o aspectos a tener en cuenta en el momento de analizar la inserción en el mercado laboral. Los factores más importantes a considerar se ven reflejados en la siguiente tabla:

Tabla 1. Aspectos considerados en la calidad de la inserción laboral.

No.	Factores de inserción laboral
1	Ajuste del puesto de trabajo con la formación universitaria.
2	Conocimientos teóricos y las competencias prácticas adquiridos a lo largo de la formación académica.
3	Comunicación oral y escrita en un segundo idioma.
4	Conocimientos de informática e internet. Procesamiento de textos, gestión de base de datos y diseños de webs.
5	Habilidades sociales y cognitivas específicas. Carácter basado en valores como la honestidad, integridad, diligencia, disposición al aprendizaje, actitud positiva al trabajo. La capacidad de gestión y planificación.
6	Adaptabilidad y asertividad. Trabajo en equipo.
7	Compromiso, la flexibilidad, la autogestión, la capacidad de comunicación escrita, el entusiasmo, la capacidad de trabajo bajo presión, los conocimientos específicos, la motivación, la confiabilidad, la capacidad de resolución de problemas, la capacidad de comunicación oral.
8	Habilidades interpersonales (comunicación y relaciones humanas).
9	Toma de decisiones.

Fuente: (Pineda-Herrero, Agud-Morell & Ciraso-Cali, 2016)

Hay competencias que demandan las organizaciones para los puestos de trabajo, unas hacen más énfasis que otras dependiendo el puesto a ocupar, ya sea mandos gerenciales, mandos medios o mandos operativos. Se entiende como Competencia la capacidad para llevar a cabo una actividad o tarea exitosamente, en un contexto particular a través de movilización de recursos (recursos cognitivos y recursos no cognitivos) (Davsoc C.L., 2021). Las competencias pueden ser específicas y

competencias generales, las competencias específicas son más para trabajos de especialidad y las competencias generales para trabajos fuera del ámbito de la profesión (Pineda-Herrero, Agud-Morell & Ciraso-Cali,2016).

Tabla 2. Competencias demandantes para la inserción laboral.

No.	Competencias	Equivalencias
1	Conocimientos	Saber. Información desarrollada o aprendida a través de la experiencia, el estudio o la investigación.
2	Destrezas	Resultado de aplicar el conocimiento varias veces.
3	Habilidades	Saber hacer. Potencial innato para llevar a cabo acciones o tareas físicas y mentales.
4	Actitudes	Saber estar y querer hacer. Comportamiento o reacción observable de una persona a determinada situación.

Fuente: Certificación de Formador de formadores, Davsoc C.L.

Resultados.

Se entiende por Bolsa de Empleo la tarea de brindar al estudiante/graduado una herramienta de conexión con las oportunidades laborales que brindan las empresas tanto del sector público y privado (Recalde, Henry. Portero, Onofre, Rivadeneira & Gastón, 2021).

El funcionamiento de la bolsa de empleo de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio consiste en la vinculación de estudiantes, egresados y empresas a su plataforma virtual en alianza con la bolsa de empleo pública nacional Eempleo.com; con el objetivo de generar una relación interactiva entre ellos para que los oferentes (estudiantes y egresados) obtengan oportunidades de ejercer sus conocimientos en la práctica laboral que ofrecen los demandantes (empresas del sector) y contribuir en el afianzamiento de su futuro profesional al adquirir experiencias y habilidades; también que las empresas inscritas encuentren el perfil más adecuado para la vacante laboral que requieren. (Monroy & Hernández, 2018).

El (Decreto 1072,dos mil quince) se refiere a la Bolsa de Empleo como “la persona jurídica sin ánimo de lucro que presta servicios de gestión y colocación para un grupo específico de oferentes con los cuales tiene una relación particular, entre otros,

estudiantes, egresados y graduados” (Montaña, 2019), en Colombia es parte del orden jurídico la implementación de las Bolsas de Empleo. Debido a los cambios económicos y tecnológicos de los últimos años, han surgido nuevas formas y herramientas para buscar empleo, son las llamadas “plataformas virtuales de empleo”, disponibles en la red 24 horas, con diferentes opciones para filtrar ofertas disponibles y perfiles demandados y con un gran número de empresas cada vez más presentes en la red dedicadas a realizar esta actividad. (Conde, 2017). El ejercicio en las Bolsas de Empleo permite concienciar que el conocimiento debe acompañarse de otras habilidades y actitudes (...) la universidad puede trabajar la mejora de la empleabilidad de sus estudiantes, ofreciendo desde sus servicios de empleo: información, orientación y guía en la construcción de su itinerario formativo; formación para la búsqueda de empleo, afrontamiento de entrevistas laborales, elaboración del Currículo Vitae, apoyo en el emprendimiento, información sobre las oportunidades de trabajo, etc. En conclusión, ayudándoles a realizar una adecuada transición desde la vida académica al ámbito laboral. (Suárez, 2020).

Las bolsas de empleo deben ser analizadas y sometidas a herramientas y soluciones tecnológicas para su mayor y mejor ejecución, así, en la satisfacción del servicio de la bolsa de trabajo universitaria para estudiantes Millennials de dos universidades en Lima se concluye que las empresas buscan postulantes a través de las bolsas de trabajo universitarias, que han implementado CSM (herramienta tecnológica) que representan menor tiempo de búsqueda y más calidad de candidatos (Jiménez & Torres, 2018). Las bolsas de empleo representan según (Pulga & Páez, 2017) “la vinculación (...) y el diseño de una herramienta tecnológica donde empleadores, estudiantes y egresados puedan colocar y encontrar ofertas laborales”. Asimismo, permitirá que se exploren las diversas ofertas que las empresas postulan periódicamente; adicional a ello, permite tener un contacto directo con los empleadores, facilita el trámite de contratación y agiliza los procesos (Universidad Internacional del Ecuador, 2021). Establece nexos con instituciones públicas y privadas, con la finalidad de generar espacios de prácticas laborales, pasantías para estudiantes de pregrado y puestos de trabajo para sus graduados (Universidad de Cuenca, 2021). Las Bolsas de trabajo universitarias son un excelente medio para que las empresas que buscan empleados y los estudiantes activos y graduados puedan ponerse en contacto. Esta iniciativa facilita la inserción laboral. Las direcciones de Bienestar Social de las universidades están a cargo de brindar este servicio, ofreciendo a los estudiantes información sobre las plazas disponibles a través de portales web, páginas de Facebook o de su correo institucional (Fundación Universia, 2021).

Discusión.

Indicios de falencias en la formación de profesionales idóneos para trabajar en las organizaciones por posible desfase universidades-empresas en el diagnóstico de competencias generales y específicas que requieren las organizaciones (factores de inserción laboral), que es conciliado por Suárez, (2020) apoyando en la Bolsa de empleo la detección de factores de empleabilidad universitarios-requerimientos en puestos de trabajo, sin embargo, es un proceso periódico y continuo para empatar las competencias que se ofertan versus las requeridas debido a los cambios económicos y tecnológicos según menciona (Conde, 2017).

Referencias

- Benitez & Roa. (2019). <https://repository.ucc.edu.co>. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/16077>
- Conde, B. (2017). <https://repositorio.unican.es>. Obtenido de <https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/21613>
- Fundación Universia. (2021). <https://www.universia.net>. Obtenido de <https://www.universia.net/ec/actualidad/empleo/sabes-que-es-una-bolsa-de-trabajo-universitaria-y-como-puede-ayudarte-a-encontrar-tu-primer-empleo.html>
- Jiménez & Torres. (2018). <http://hdl.handle.net>. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10757/624306>
- Davsoc C.L. (2021). Liderazgo . Certificación en Formación de Formadores. Ecuador. Obtenido de liderazgo.com.ec
- Michavila, Martínez, & Martín-González. (2017). <https://reunir.unir.net>. Obtenido de https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/8505/194-207_la_empleabilidad_de_los_universitarios_163.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Monroy & Hernández. (2018). <https://repository.ucc.edu.co>. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/7562>
- Montaña, I. (2019). <https://repository.ucc.edu.co>. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/11192/1/2019_fortalecimiento_gestion_aumento.pdf.pdf

Pineda-Herrero, Agud-Morell & Ciraso-Cali. (2016). Factores que intervienen en la inserción laboral de los titulados en Educación en tiempos de crisis: un estudio sobre Cataluña. *Revista de educación*. doi:0.4438/1988-592X-RE-2015-372-318

Pulga & Páez. (2017).
<https://repositorio.ucundinamarca.edu.co/handle/20.500.12558/2717>.
Obtenido de
<https://repositorio.ucundinamarca.edu.co/handle/20.500.12558/2717>

Recalde, Henry. Portero, Onofre, Rivadeneira & Gastón. (2021). Desarrollo Bolsa de Empleo de la Universidad Tecnológica Israel.

Suárez, B. (2020). <https://www.researchgate.net>. Obtenido de
https://www.researchgate.net/publication/339486774_Estudio_sobre_empleabilidad_y_universidad

Universidad de Cuenca. (2021). <https://www.ucuenca.edu.ec>. Obtenido de
<https://www.ucuenca.edu.ec/vinculacion/direccion-vinculacion-con-la-sociedad/bolsa-de-trabajo>

Universidad Internacional del Ecuador. (2021). <https://www.uide.edu.ec>. Obtenido de
<https://www.uide.edu.ec/bolsa-de-empleo/>

Vadillo, J. (2019). <https://books.google.es>. Obtenido de
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KwGHDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=HISTORIA+DE+LAS+BOLSAS+DEL+TRABAJO&ots=rPKVphngT3&sig=GDj2f0iONNBZWquhxcoTxqfMnM#v=onepage&q=HISTORIA%20DE%20LAS%20BOLSAS%20DEL%20TRABAJO&f=false>