

Habilidades y competencias demandadas por el mercado laboral¹

Autores: Mercedes Marzo Navarro

Profesor Ayudante en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad de Zaragoza (España)

Marta Pedraja Iglesias

Profesora Titular de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad de Zaragoza (España)

Pilar Rivera Torres

Profesora Titular de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad de Zaragoza (España)

Resumen

La clara evolución del mercado laboral español está conduciendo a un mercado de trabajo cada vez más cambiante e innovador, para el cual es imprescindible formar profesionales con una alta capacidad de adaptación al cambio y promover en ellos el desarrollo de determinadas habilidades que les haga más factible un desarro-

¹ Este trabajo se ha realizado en el marco del Grupo de Excelencia "CREVALOR". Los autores desean agradecer la ayuda recibida a través del Proyecto de Investigación del Ministerio de Educación y Ciencia SEJ2005-06603/ECON.

llo profesional exitoso. Ante esta situación, el objetivo que se trata de alcanzar con este trabajo es la identificación del perfil formativo demandado por las empresas cuando se enfrentan a la contratación de mano de obra cualificada. Para ello, se han estudiado las ofertas de empleo publicadas en dos periódicos de tirada nacional. Los resultados obtenidos han mostrado que el perfil de mano de obra cualificada demandado por las empresas es un licenciado, principalmente en Ingeniería, Administración de Empresas o Economía, con experiencia profesional y dominio de inglés. Además, se ha observado la existencia de un importante volumen de competencias transversales que son demandas a los candidatos.

Palabras clave: Mercado de trabajo, Ofertas de Empleo, Competencias transversales, Competencias específicas

Abstract

The clear evolution of the Spanish labour market is leading to a job market that is increasingly changing and innovative, wherefore it is essential to train professionals who are highly capable of adapting to change and it is essential to promote certain skills that make successful professional development more viable. In view of this situation, the objective of this study is to identify the educational profile demanded by firms when they have to consider hiring qualified labour. Therefore, the employment offers published by two national newspapers have been studied. The results obtained have shown that the qualified labour profile demanded by firms is a bachelor's degree (mainly in engineering, business administration or economics), with professional experience and a high level of English fluency. Moreover, it has been observed that there is a considerable volume of generic competencies demanded of candidates.

Key words: Job market, Employment offers, Generic competencies, Specific competencies.

Recibido:

Aceptado:

I. Introducción

En la actualidad el mercado laboral español está experimentando una clara evolución marcada, entre otros aspectos, por la globalización de la economía, la internacionalización de las empresas, y el fuerte desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Todo ello está conduciendo a un mercado de trabajo cada vez más cambiante e innovador, para el cual es imprescindible formar profesio-

nales con una alta capacidad de adaptación al cambio y promover en ellos el desarrollo de determinadas habilidades que les haga más factible un desarrollo profesional exitoso.

Sin embargo, son diversas las investigaciones (Amat y Puig, 1999; Brew, 1995; Mir et al., 2003a; Mora y García, 2004) que han detectado la existencia de una serie de problemas relacionados con las habilidades que las universidades potencian en sus estudiantes. Entre dichos problemas destaca la escasa adaptación de los contenidos de la enseñanza impartida en la universidad a las necesidades del mercado laboral, lo que provoca que no se pueda dar una respuesta ágil a las necesidades de las empresas (Michavila y Calvo, 2000).

Las empresas son conscientes de que los titulados universitarios aportan un alto nivel de conocimientos teóricos y academistas (Lertxundi et al., 2004; Mora, 2000) pero, al mismo tiempo, son conscientes que ante un entorno turbulento, cada vez son más precisas un variado surtido de competencias que permitan a dichos titulados adaptarse a las necesidades del mercado a través de su polivalencia y sus habilidades personales. La mayor parte de los empresarios opinan que los universitarios deberían aportar un sólido bagaje técnico y tener cualidades empresariales (Michavila y Calvo, 2000), siendo algunos de los aspectos básicos que deberían poseer la capacidad de comprensión, de redacción, de pensamiento crítico o de resolución de problemas reales (Mora, 2000). Además, en general, los actuales planes de estudios, no incluyen el fomento y desarrollo de habilidades transversales personales y de interrelación que, por otra parte, son importantes, cuando no básicas, para una correcta actividad laboral (Barbosa et al., 2004).

Ante esta situación, y puesto que tal y como destaca la Ley Orgánica de Universidades, de 2001, una de las tareas fundamentales asignadas a la universidad es la preparación de los estudiantes para el ejercicio profesional, es preciso profundizar en el conocimiento de las demandas realizadas por el mercado laboral a los titulados universitarios, para poder incorporar dichas demandas a la oferta educativa universitaria.

A pesar de la relevancia de este tema, en la literatura académica especializada, tanto internacional como nacional, no existe un consenso sobre la importancia de cada una de las habilidades transversales que debería poseer un graduado universitario para hacer frente con éxito a las demandas del mercado de trabajo (Bennett, 2002). Además, en el contexto español, la adaptación de la oferta educativa universitaria a las necesidades del mercado de trabajo es un tema escasamente tratado en la literatura empírica (González et al., 2001).

Los estudios realizados en este ámbito deberían centrarse en los empleadores, ya que son éstos los que reciben el resultado del proceso de aprendizaje desarrollado en las universidades, como empleadores de mano de obra cualificada. Además, esto hace que sean los agentes mejor posicionados para determinar cuales son sus exigencias a los graduados y, por lo tanto, cuales son las necesidades que se han de cubrir

con la enseñanza universitaria, y de este modo determinar la oferta de las universidades.

Sin embargo, en España, los estudios realizados no siempre se han centrado en estudiar a los empleadores (*Institut D'Estudis Universitaris Josep Trueta*, 1991; Club Gestión de Calidad, 1998; Cajide et al., 2002; *Tuning Educational Structures in Europe*, 2003; ANECA, 2004), siendo más numerosas las ocasiones en las que se han realizado encuestas a estudiantes o graduados (García-Montalvo y Mora, 2000; Cajide et al., 2002; *Tuning Educational Structures in Europe*, 2003), e incluso se ha recogido la opinión de expertos académicos (Hernández, 1997; Rodríguez, 2002).

Además, estos estudios cuentan con otra importante limitación ya que las encuestas realizadas se basan en un listado de competencias cerrado, y preestablecido por el encuestador. Así, los encuestados indican, a través de una escala, la importancia de cada competencia u ordenan el bloque propuesto, por lo que puede ocurrir que el listado no recoja aspectos que la empresa considere relevantes a la hora de contratar un titulado universitario.

En este contexto surge la relevancia de la investigación que aquí se presenta, ya que trata de salvar las dos limitaciones anteriores. Así, el principal objetivo que se establece consiste en identificar las necesidades reales del mercado laboral, cuando se plantea la contratación de un titulado universitario. Para ello, se aborda la situación desde el análisis de las ofertas de empleo publicadas en dos periódicos de ámbito nacional.

Los resultados obtenidos muestran la existencia de un importante volumen de competencias transversales que son demandadas a un titulado universitario cuando accede a un puesto de trabajo cualificado. Así, las principales competencias demandadas por las empresas y que, por lo tanto, deberían poseer los titulados universitarios para acceder a un puesto de trabajo acorde a su nivel educativo son las relacionadas con las Habilidades Sociales y las Competencias Participativas. Concretamente, se demandan habilidades de comunicación, iniciativa, orientación al cliente y a objetivos/resultados, trabajo en equipo y habilidades de negociación.

II. Método

II.1. Objetivos

El objetivo de esta investigación consiste en la identificación de las necesidades reales del mercado de trabajo, en lo referido a los conocimientos y competencias requeridos a los titulados universitarios españoles. Para ello, se analizan las ofertas de empleo publicadas en dos periódicos de tirada nacional².

² Los periódicos elegidos son El País, ya que según el Estudios General de Medios es el periódico generalista más leído (AIMC, 2006), y Expansión ya que se sitúa como el diario económico más leído (AIMC, 2006).

II.2. Base de datos

La información necesaria para alcanzar los objetivos propuestos se obtuvo a partir del análisis de los anuncios de empleo publicados en los suplementos dominicales de dos periódicos de ámbito nacional durante ocho semanas consecutivas, concretamente, desde el 12 de marzo de 2006 hasta el 21 de mayo del mismo año. De los anuncios realizados en ese período, resultaron válidos para el objeto de estudio 1.465. Para que un anuncio fuese considerado válido era preciso que se demandase un trabajador con formación universitaria.

II.3. Características de la muestra

Las empresas que publicaron sus ofertas de empleo en los periódicos analizados y que demandaban trabajadores con estudios universitarios, pertenecían en su mayoría al sector servicios (un 54,5%), seguido por el sector manufacturero y el de la construcción (26,9% y 14,9%, respectivamente). Destacar la muy escasa representatividad del sector primario (2%).

III. Análisis y resultados

El análisis de la información obtenida ha permitido identificar el perfil de las demandas empresariales en relación a universitarios españoles. Así, como se puede observar en la Tabla 1, las empresas analizadas demandan, principalmente, titulados de ciclo largo (52,8%), aunque en numerosas ocasiones (30,6%) muestran indiferencia entre un titulado en ciclo corto o largo.

Atendiendo a la macro área de las titulaciones demandadas por las empresas es preciso hacer, previamente, algunas matizaciones. Así, mientras algunos anuncios centran su oferta únicamente en titulaciones de una macro área (75,7%), otros (el 5,3%) se muestran indiferentes entre dos, e incluso les resulta indiferente la macro área de conocimiento (19%). Centrándonos en aquellas ofertas de empleo que indican preferencia por titulaciones de una determinada macro área, las pertenecientes a Enseñanzas Técnicas son las más solicitadas (57,6%). Las titulaciones de la macro área de Ciencias Sociales y Jurídicas ocupan el segundo lugar entre las más demandas por las empresas (32,4%). Por contra, las titulaciones de las restantes macro áreas son escasamente solicitadas, y en ningún caso superan el 6% de la muestra analizada.

Tabla 1. Titulaciones demandadas según duración y macro área de conocimiento

CICLO		MACRO ÁREA	
Ciclo Corto	15,8%	Enseñanzas Técnicas	57,6%
Ciclo Largo	52,8%	Ciencias Sociales y Jurídicas	32,4%
Indiferente entre Ciclo Corto y Largo	30,6%	Humanidades	0,2%
Diploma Estudios Avanzados (D.E.A).	0,1%	Ciencias Experimentales	3,9%
Doctor	0,7%	Ciencias de la Salud	5,9%

Si nos centramos en las titulaciones que son más requeridas por las empresas, se observa que son las ingenierías las titulaciones más solicitadas. Así, de las 1150 ofertas que hacían mención expresa a la/s titulación/es que debía poseer el candidato, en casi el 25% se demandaban titulados superiores en Ingeniería, y el 18,4% graduados en Ingeniería Técnica. Destacar que, tras las ingenierías, las dos titulaciones que destacan por su demanda son la licenciatura en Administración y Dirección de Empresas (15,2%) y la licenciatura en Económicas (10,8%).

Junto con las titulaciones que deben poseer los candidatos, también se observa la demanda, en las ofertas de empleo analizadas, de formación adicional, entre los que destacan los masters que hayan podido cursar los candidatos. Sin embargo, parece que la realización de estos estudios no es una característica necesaria para las empresas, ya que únicamente en el 12,4% de las ofertas de empleo estudiadas se hacía mención expresa a dicho requisito al definir el perfil del candidato.

Otras características demandadas por las empresas a través del perfil que solicitan en las ofertas de trabajo son la experiencia de los candidatos, el conocimiento de idiomas, el manejo de herramientas informáticas o la posesión de determinadas competencias transversales o genéricas.

Así, la experiencia que puedan tener los candidatos es un aspecto muy valorado por los empleadores, ya que en casi el 90% de las ofertas de empleo analizadas es una característica exigida. Como se puede observar en la Tabla 2, cerca de una cuarta parte de las ofertas analizadas no especifican el tiempo mínimo de experiencia que el candidato debe poseer. Dentro del 75,7% restante que sí que exige experiencia previa, el período requerido se sitúa, fundamentalmente, en dos y tres años, siendo escasas las empresas que se conforman con una experiencia de un año (6,1%).

Tabla 2. Experiencia previa demandada

1 año	6,1%	5 años	15,9%
2 años	18,5%	Más de 5 años y menos de 10	3,5%
3 años	22,4%	Más de 10 años	3,8%
4 años	5,7%	No especifican	24,3%

Otra de las características requeridas a los graduados universitarios para su contratación es el conocimiento de idiomas. Este aspecto destaca por su importancia ya que el 53% de las ofertas de empleo analizadas consideraban imprescindible el conocimiento de idiomas por parte del candidato. Así, de las ofertas que demandaban el conocimiento de idiomas, el 81,2% exigían el conocimiento de un idioma, el 16,7% exige el conocimiento de dos idiomas e, incluso, en el 2,1% de los casos, el conocimiento de tres idiomas.

En la Tabla 3 podemos observar como el idioma más demandado en aquellos anuncios que solicitaban el conocimiento de una única lengua extranjera, es, con gran diferencia, el inglés (97,5%).

Por otra parte, como se observa en la Tabla 3, en aquellas ofertas de empleo que solicitan el conocimiento de dos idiomas predominan las que exigen el conocimiento de inglés y francés (40%), seguidas del conocimiento de inglés y alemán (33,8%). Además, debemos destacar que, en esta casuística, existen opciones en las que se demanda el conocimiento de otro idioma distinto a los anteriores. Así, el idioma predominante entre los agrupados bajo el título de otros es el portugués.

Finalmente, dentro de las ofertas de empleo que solicitan el conocimiento de tres idiomas, la mayoría (68,8%) de ellas demandan inglés, francés y alemán. También destaca como dentro de la otra alternativa más demanda, inglés, francés y otro, los idiomas solicitados casi en igual cuantía es el portugués y el árabe

Tabla 3. Demanda de idiomas a los candidatos.

Un idioma		Dos idiomas		Tres idiomas	
Inglés	97,5%	Inglés y Francés	40%	Inglés, Francés y Alemán	68,8%
Francés	1,9%	Inglés y Alemán	33,8%	Inglés, Francés y otro	31,3%
Alemán	0,6%	Inglés y Otro	17,7%		
		Francés y Alemán	3,1%		
		Francés y Otro	5,4%		

La entrada en el nuevo milenio se caracteriza por el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs), lo cual está suponiendo trascendentales cambios en numerosos contextos como el empresarial, el social, el económico, el cultural, etc. Ante esta situación, parecería lógico pensar que para el correcto desempeño de un trabajo sería preciso el manejo de herramientas informáticas. Sin embargo, el análisis de las ofertas de empleo estudiadas ha mostrado que únicamente el 28,7% de dichas ofertas hacían mención expresa de la necesidad de manejo de algún software. Además, en la mayoría de los casos (42,5%) se exigía el manejo de un software general (correo electrónico, internet, ofimática,...), mientras que el dominio de programas informáticos especializados se demandaba en un 33%

de las ofertas de empleo analizadas. También cabe destacar que otra importante parte de las ofertas de empleo, concretamente el 24,5%, demandan el dominio de ambos tipos de software.

También se han analizado las competencias que son demandadas a los universitarios. Un hecho importante a destacar es que se observa como las empresas son cada vez más exigentes y ya no se conforman con la posesión de un título universitario para contratar a un trabajador, ya que también buscan la posesión de otro tipo de habilidades. Así, para la muestra analizada se observa que más del 40% de las ofertas de empleo analizadas exigen a los candidatos la posesión de competencias transversales, es decir, que son independientes de la titulación universitaria realizada por el candidato. Dichas competencias se pueden agrupar (Hernández, 1997; Rodríguez, 2002; Club Gestión de la Calidad, 1998; ANECA, 2004; Bendicho, 2003; Guerrero, 2003; García-Montalvo y Mora, 2000; Cajide et al., 2002; Willis y Taylor, 1999; Karakaya y Karakaya, 1996; Roberson et al., 2002; CE y CEEFT, 1999; Eurobarómetro, 2003, Marzo et al., 2006) en tres categorías:

1. Habilidades Sociales: aquellas que, en cualquier contexto, tanto laboral como personal, permiten colaborar de una forma comunicativa y constructiva, así como el entendimiento interpersonal.
2. Habilidades Metodológicas: aquellas que facilitan la aplicación del procedimiento adecuado ante cualquier tarea o situación, y que además le permiten transferir esas experiencias a nuevas situaciones
3. Competencias Participativas: aquellas que, en un contexto estrictamente laboral, permiten intervenir y colaborar en la organización del trabajo, asumiendo, por ejemplo, las responsabilidades necesarias para ello.

Como se puede observar en el Cuadro 1, son cincuenta y uno los diferentes aspectos, relativos a las competencias transversales, que demandan las empresas a sus futuros trabajadores.

Cuadro 1. Competencias transversales demandadas por las empresas

HABILIDADES SOCIALES	S1	Habilidades de comunicación
	S2	Iniciativa
	S3	Orientado al cliente
	S4	Visión comercial
	S5	Dinámico
	S6	Habilidades relacionales
	S7	Orientado al cliente interno
	S8	Habilidades sociales
	S9	Capacidad de integración en la empresa

HABILIDADES Y COMPETENCIAS DEMANDADAS POR EL MERCADO LABORAL

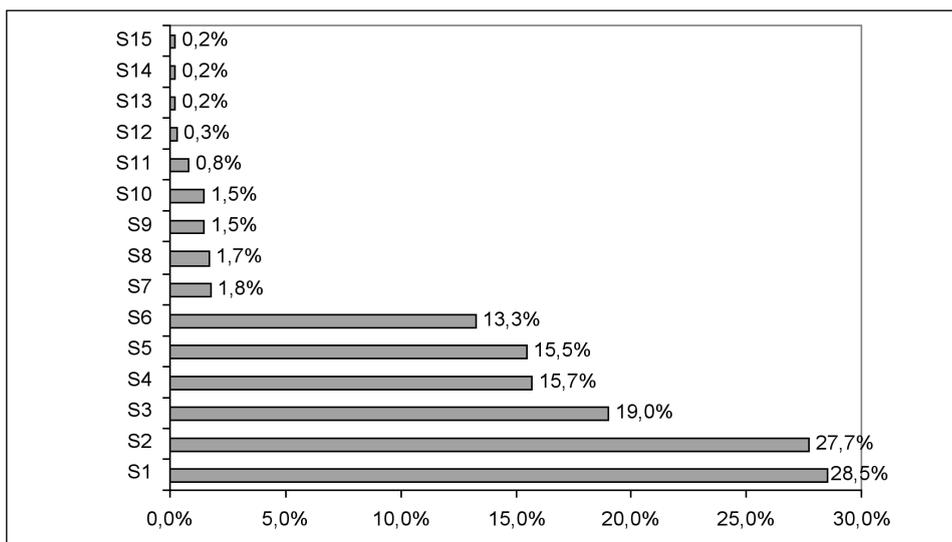
	S10	Capacidad para apreciar diferentes puntos de vista
	S11	Orientado al servicio
	S12	Capacidad para generar confianza a otros
	S13	Buena presencia
	S14	Ética
	S15	Confianza en si mismo
COMPETENCIAS PARTICIPATIVAS	P1	Orientado a objetivos/resultados
	P2	Capacidad para trabajar en equipo
	P3	Habilidades de negociación
	P4	Capacidad de liderazgo
	P5	Capacidad para dirigir equipos
	P6	Capacidad de análisis
	P7	Capacidad de organización
	P8	Capacidad de planificación
	P9	Comprometido con la empresa
	P10	Capacidad de gestión
	P11	Asumir responsabilidades
	P12	Capacidad de trabajo
	P13	Visión estratégica a largo plazo
	P14	Capacidad para tomar decisiones
	P15	Riguroso
	P16	Capacidad para trabajar bajo presión
	P17	Capacidad de motivación
	P18	Orientado a la mejora continua
	P19	Capacidad de coordinación
	P20	Habilidades de persuasión
	P21	Capacidad de ejecución
	P22	Habilidad para relacionarse con superiores y subordinados
	P23	Cooperativo
HABILIDADES METODOLÓGICAS	M1	Habilidad para resolver problemas
	M2	Flexibilidad
	M3	Organizado
	M4	Capacidad para trabajar de forma independiente
	M5	Motivado / superación
	M6	Capacidad creativa
	M7	Metódico
	M8	Polivalente multitarea
	M9	Habilidad para el aprendizaje continuo
	M10	Capacidad de síntesis
	M11	Capacidad para priorizar tareas
	M12	Capacidad de gestionar fuentes de información
	M13	Pensamiento crítico

Para analizar las demandas empresariales en relación a las competencias transversales que se demandan a los egresados universitarios, se procedió al cálculo de las frecuencias de las exigencias de cada uno de los cincuenta y un aspectos identificados en las ofertas de empleo que exigían la presencia de alguna/s competencia/s. Además, con el objetivo de analizar si se observaban diferencias estadísticamente significativas en función del nivel educativo exigido, se procedió a analizar las correspondientes tablas de contingencias y sus respectivas Chi cuadrados, así como sus residuos ajustados.

Centrándonos en las Habilidades Sociales (S1 a S15), presentamos las situaciones de cada uno de los quince aspectos analizados en el Gráfico 1. Los resultados obtenidos para esta categoría ponen de manifiesto la relevancia que tiene algunos de estos aspectos para las empresas a la hora de contratar titulados universitarios. Destacar que es dentro de estas habilidades sociales donde se encuentran los aspectos más demandados por las empresas.

Los dos aspectos más demandados son las habilidades de comunicación por parte de los candidatos y la iniciativa de éstos, que son exigidos en casi en una tercera parte de los anuncios analizados (S1: 28,5%; S2: 27,7%). Unido a la elevada demanda de habilidades de comunicación, se encuentra la exigencia de dominio de habilidades relacionales (S6). Así, se observa como en el 13,3% de las ofertas de empleo analizadas se solicita que los candidatos tengan buena capacidad para relacionarse con otros. También destaca la importancia que asignan los empleadores a que los candidatos se encuentren orientados al cliente (S3: 19%), posean una visión comercial (S4: 15,7%), y que tengan un carácter dinámico (S5: 15,5%).

Gráfico 1. Demanda de Habilidades Sociales



Fuente: Elaboración propia.

Dentro de las Habilidades Sociales, los aspectos que son escasamente demandados por las empresas son: buena presencia del candidato (S13: 0,2%), su ética (S14: 0,2%) y la confianza que tenga en sí mismo (S15: 0,2%). Destacar que el resultado relativo a la demanda de ética en los trabajadores es controvertido. Así, mientras la baja demanda es un resultado acorde al obtenido en el estudio realizado por *Tuning Educational Structures in Europe* (2003), es contrario al obtenido en el estudio realizado por el Club Gestión de Calidad (1998). En este estudio, en el que se recogieron las opiniones del conjunto de empresas que componen dicho Club, se observa como uno de los aspectos que más valoran las empresas a la hora de contratar un recién titulado universitario es su ética. Por su parte, en relación a la baja importancia asignada a la buena presencia del candidato destacar que este resultado es acorde con los obtenidos por el *Institut D'Estudis Universitaris Josep Trueta* (1991).

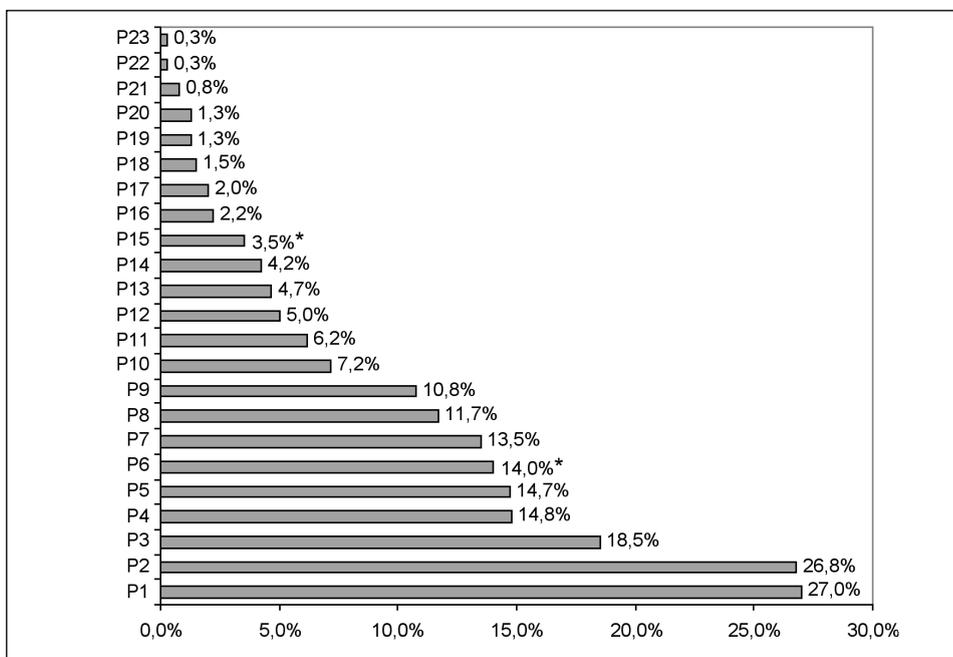
Finalmente, debemos destacar que en los análisis de las correspondientes tablas de contingencias y sus respectivas Chi cuadrados, dentro de esta categoría de competencias, atendiendo al nivel educativo solicitado, esto es, estudios de ciclo largo o corto, no detectaron diferencias estadísticamente significativas en la demanda de cada uno de los aspectos analizados.

Los resultados obtenidos para la categoría de Competencias Participativas (P1 a P23) son los mostrados en el Gráfico 2.

Estos resultados constatan la relevancia que, para los empleadores, tiene la orientación a objetivos y/o resultados por parte de los candidatos, así como su capacidad para trabajar en equipo, ya que dichos aspectos son exigidos en el 27% y en el 26,8% de los casos respectivamente. Destacar que la importancia asignada a la capacidad de los trabajadores para trabajar en equipo corrobora resultados obtenidos en otras investigaciones como las desarrolladas por Ayats et al., (2004), *Institut D'Estudis Universitaris Josep Trueta* (1991), *Tuning Educational Structures in Europe* (2003) y Mir et al., (2003b). Por su parte, la demanda de una orientación a resultados corrobora el resultado obtenido por el Club Gestión de Calidad (1998).

Otros aspectos incluidos en las competencias participativas que también aparecen en las ofertas de empleo realizadas por las empresas son las habilidades de negociación (P3: 18,5%), la capacidad de liderazgo (P4: 14,8%), la capacidad para dirigir equipos (P5: 14,7%), la capacidad de análisis (P6: 14%) y la capacidad de organización (P7: 13,5%). Por el contrario, aspectos como la capacidad de ejecución (P21: 0,8%), la habilidad para relacionarse con superiores y subordinados (P22: 0,3%), y mostrarse cooperativo (P23: 0,3%), son escasamente demandados por las empresas.

Gráfico 2. Demanda de Competencias Participativas



* Diferencias estadísticamente significativas con un nivel de confianza del 90% en función del nivel educativo demandado al candidato

Fuente: Elaboración propia.

Además, como se puede observar en el Gráfico 2, se he identificado diferencias estadísticamente significativas en las demandas empresariales en función del nivel educativo demandado al candidato. Así, a un nivel de confianza del 90%, en las ofertas que se exige un nivel educativo de ciclo largo, licenciatura, se le exige una mayor capacidad de análisis (P6) y una mayor rigurosidad (P15), que cuando se demandan titulaciones de ciclo corto.

Por último, el tercer bloque de competencias transversales analizadas son las correspondientes a las Habilidades Metodológicas, cuyos resultados se muestran en el Gráfico 3.

Los análisis realizados han mostrado que estos aspectos son, en general, menos demandados en las ofertas de trabajo consideradas que las otras dos categorías analizadas. Así, el aspecto más demandado dentro de este bloque apenas supera el 10%, frente a casi el 30% de los aspectos más demandados en los bloques anteriores.

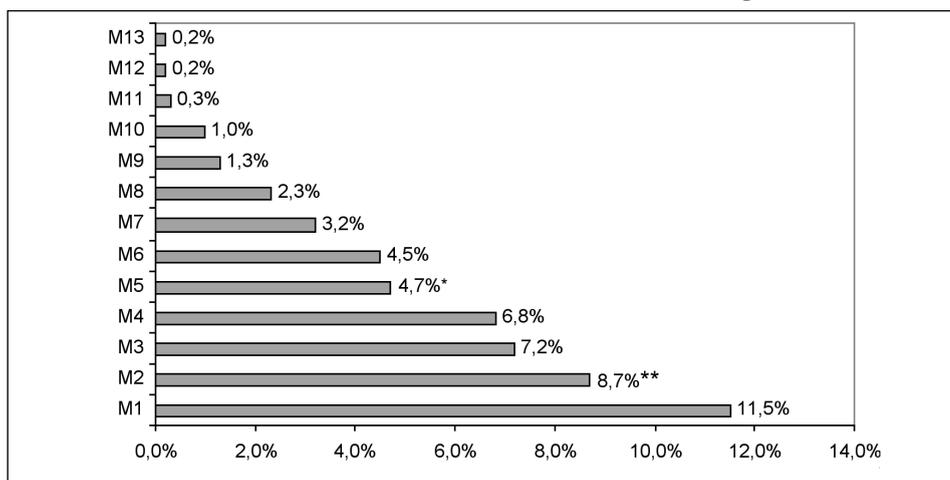
Concretamente, dentro de esta categoría la habilidad para resolver problemas (M1: 11,5%) y la flexibilidad o adaptabilidad al cambio (M2: 8,7%) mostradas por el candidato son los dos aspectos más demandados. Estos resultados corroboran los

obtenidos en otras investigaciones, ya que la importancia asignada por los empleadores a la habilidad para resolver problemas corrobora los resultados obtenidos en el *Tuning Educational Structures in Europe* (2003). Sin embargo, hay que destacar que en esta investigación este aspecto ocupaba el cuarto lugar de las treinta competencias analizadas, por lo que su importancia aún era mayor que en los resultados de esta investigación. De forma análoga, los trabajos realizados por el *Institut D'Estudis Universitaris Josep Trueta* (1991), por el Club Gestión de Calidad (1998) y por la ANECA (2004), ponían de manifiesto la importancia de la capacidad de adaptación de los universitarios como característica valorada por el mercado laboral.

Siguiendo con las habilidades metodológicas, los aspectos menos demandados en las ofertas de empleo son la capacidad para priorizar tareas (M11: 0,3%), la capacidad para gestionar fuentes de información (M12: 0,2%), y el pensamiento crítico (M13: 0,2%). Esta escasa demanda de pensamiento crítico por parte de los candidatos es acorde a los resultados obtenidos en otros trabajos *Tuning Educational Structures in Europe* (2003) y García-Montalvo y Mora (2000).

Finalmente, destacamos que se han detectado diferencias en las demandas de algunos aspectos propios de las Habilidades Metodológicas en función del nivel educativo exigido. Así, y con un nivel de confianza del 95%, se exige más flexibilidad (M2) a los individuos con un nivel educativo a nivel de licenciatura, mientras que, a este mismo grupo de individuos, con un nivel de confianza del 90%, se les demanda menor afán de superación (M5).

Gráfico 3. Demanda de Habilidades Metodológicas



* Diferencias estadísticamente significativas con un nivel de confianza del 90% en función del nivel educativo demandado al candidato

** Diferencias estadísticamente significativas con un nivel de confianza del 95% en función del nivel educativo demandado al candidato

Fuente: Elaboración propia.

IV. Conclusiones

Los diversos aspectos que están afectando al mercado laboral configuran un mercado de trabajo cambiante e innovador, que precisa de una mano de obra cualificada diferente a la demandada hasta este momento. Ante esta situación, surge la necesidad de profundizar en la identificación de las necesidades empresariales en relación al perfil formativo demandado a los trabajadores cualificados, es decir, a los que se les exige una titulación universitaria. Dada la escasez de trabajos realizados con este objetivo, especialmente en el caso español, este estudio ha pretendido abordar dicha cuestión para lo que ha analizado las ofertas de empleo publicadas en dos periódicos de ámbito nacional.

La utilización de esta información ha permitido que este estudio presente ventajas frente a otros trabajos llevados a cabo hasta el momento en el contexto español, realizando así importantes aportaciones al estado de la cuestión. Así, este trabajo ha obtenido una visión de las demandas empresariales, desde su propio punto de vista y no desde la perspectiva de los trabajadores o candidatos a los puestos, como ocurre en otras investigaciones. Además, las características analizadas no proceden de un listado cerrado que se haya mostrado a las empresas para que las valoren, como ocurre en el resto de trabajos, sino que han sido obtenidas directamente de las demandas empresariales relativas al perfil del candidato. Entre las ventajas que se desprenden de este hecho destaca que no se obvia ningún aspecto relevante para las empresas.

Los resultados obtenidos han permitido observar como la mayoría de las ofertas analizadas demandan graduados en titulaciones de la macro área de Enseñanzas Técnicas, principalmente de ciclo largo. Centrándonos en las titulaciones, se observa como las ingenierías, tanto técnicas como superiores y las licenciaturas en Administración y Dirección de Empresas y Economía son las más demandas por las empresas.

Además, se ha observado la baja valoración que hacen las empresas de la posesión de masters por parte de los candidatos, ya que son pocas las ofertas que demandan la posesión de los mismos a los candidatos. Por el contrario, las empresas valoran muy positivamente la experiencia previa que presenten los candidatos, ya que en la mayoría de las ofertas de empleo analizadas es una característica demanda. También destaca la exigencia del conocimiento de idiomas, especialmente de inglés, y, aunque en menor medida, el manejo de herramientas informáticas.

Por otra parte, se ha observado que las empresas no se conforman con que los candidatos posean una titulación académica, si no que además exigen la posesión de determinadas competencias personales. Las competencias identificadas pueden ser agrupadas, atendiendo a la literatura especializada, en tres categorías: Habilidades Sociales, Competencias Participativas y Habilidades Metodológicas. Atendiendo a los resultados obtenidos, los aspectos más valorados por las empresas se encuentran en los dos primeros grupos.

Dentro de las Habilidades Sociales, a un nivel más desagregado, se observa que los aspectos más demandados son las habilidades de comunicación, la iniciativa, la orientación cliente, la visión comercial y un carácter dinámico. Por su parte, en las Competencias Participativas se demanda una orientación a objetivos y/o resultados, capacidad para trabajar en equipo, habilidades de negociación, capacidad de liderazgo, capacidad para dirigir equipos, capacidad de análisis y capacidad de organización. Finalmente, aunque menos demandas que las anteriores, dentro de las Competencias Metodológicas destaca la capacidad que el candidato tenga para solucionar problemas.

A la vista de los resultados obtenidos se puede indicar que el perfil de mano de obra cualificada demandado por las empresas es un licenciado, principalmente en Ingeniería, Administración de Empresas o Economía, con experiencia profesional y dominio de inglés. Por otra parte, este perfil se completa con las habilidades transversales que el candidato debe presentar. Así, deber ser un individuo comunicativo, con iniciativa, orientado al cliente y a la consecución de objetivos, capaz de trabajar en equipo y con aptitud para negociar.

Los resultados obtenidos en esta investigación son útiles para diferentes públicos: jóvenes estudiantes, parados con intención de reciclar conocimientos y universidades. Así, los jóvenes que actualmente están en un periodo de formación consiguen obtener información sobre cuáles son las demandas reales de las empresas, y por lo tanto, que perfil formativo han de tener si quieren conseguir un trabajo cualificado. Por otra parte, aquellos individuos que se encuentren en paro, o quieran buscar un trabajo más cualificado, han de analizar en qué medida su perfil se adecua al exigido por las empresas, y en caso de que no exista tal adecuación tratar de formarse en aquellos aspectos de los que adolecen. Finalmente, las universidades, como formadoras de mano de obra cualificada, deben conocer las demandas de las empresas para así adecuar su oferta formativa, y por ende, la formación de los egresados al mercado laboral. Además, con estas políticas las universidades lograrían mejorar la empleabilidad de sus graduados y con ello obtendrían una ventaja competitiva ante otras instituciones de educación superior.

Bibliografía

- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2004): "Empresas y Titulados universitarios", Disponible: http://www.aneca.es/comunic/notas_prensa.html (23 de noviembre de 2004).
- AMAT, O. y PUIG, X. (1999): "Situación Actual de la Universidad y de sus Relaciones con las Empresas" Alta Dirección, nº 208, noviembre-diciembre, págs. 515-523.
- Asociación para la Investigación de Medios de Comunicación (2006): "Resumen del Estudio General de Medios. Abril de 2005 a Marzo de 2006". Disponible en <http://www.aimc.es/aimc.php> (3 de noviembre de 2006)

- AYATS, J.C.; ZAMORA, P. y DESANTES, R. (2004): "Los Empleadores y los Titulados de la Universidad Politécnica de Valencia", Actas del XII Congreso Universitario de Innovación Educativa en las Enseñanzas Técnicas. Barcelona, Julio 2004.
- BARBOSA, J., FONRODONA, G. y GUITERAS, J. (2004): "Desarrollo de actividades de habilidades transversales de comunicación", Actas del XII Congreso Universitario de Innovación Educativa en las Enseñanzas Técnicas. Barcelona, Julio 2004.
- BENNETT, R. (2002): "Employers' demands for personal transferable skills in graduates: a content analysis of 1000 job advertisements and an associated empirical study", *Journal of Vocational and Training*, vol. 54, nº 4, págs. 457-475.
- BREW, A. (1995): "Directions in Staff Development", The Society for Research into Higher Education and Open University Press. Buckingham. págs. 2-3.
- Club Gestión de Calidad (1998): *Mejora en la Formación Universitaria: Sugerencias desde la Empresa*. Ed. Club Gestión de Calidad, Madrid.
- DESANTES, R.; ZAMORA, P.; AYATS, J.C. Y BALLESTER, E. (2002): "El Empleo de los Titulados de la Escuela Universitaria de Ingeniería Técnica Industrial de la Universidad Politécnica de Valencia", Actas del X Congreso Universitario de Innovación Educativa en las ENSEÑANZAS TÉCNICAS. VALENCIA, JULIO 2002.
- GARCÍA-MONTALVO, J. y MORA, J.G. (2000): "El Mercado Laboral de los Titulados Superiores en Europa y en España", *Papeles de Economía Española*, nº 86, págs. 111-127.
- GONZÁLEZ, Z.; GONZÁLEZ, X.M. y MILES, D. (2001): "La Transición de la Universidad al Trabajo: una Aproximación Empírica", *Revista Galega de Economía*, vol. 10, nº 1, págs. 1-16.
- Institut D'Estudis Universitaris Joseph Trueta (1991): "Principals Conclusions dels Estudis Aprensa, universitat i treball 1988, 1989, 1990" i "La universitat catalana desde la perspectiva de les empreses", Institut D'Estudis Universitaris Joseph Trueta, Barcelona.
- LERTXUNDI, A.; MENDIZABAL, A. y OLASOLO, A. (2004): "Nuevas Necesidades en las Prácticas en el Actual Entorno Europeo de Educación y Formación Profesional", *Proceedings XVIII Congreso Anual y XIV Congreso Hispano-Francés de AEDM*, Orense.
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- MARZO, M.; PEDRAJA, M. y RIVERA, M.P (2006): "Desajuste Educativo en Competencias: Universidad versus Empresas" *Cuadernos Aragoneses de Economía*. Nº 2. Vol. XVI, pp. 5-28.
- MICHAVILA, F. y CALVO, B. (2000): *La universidad española hacia Europa*. Fundación Alfonso Martín Escudero, Madrid.

- MIR, P.; ROSELL, A. y SERRAT, A. (2003a): "El Observatorio del Mercado de Trabajo de Recién Titulados en la UPC en el Año 2001-2002", XI Congreso de Innovación Educativa en las Enseñanzas Técnicas. 23, 24 y 25 de julio, Villanova y la Geltru.
- MIR, P.; ROSELL, A. y SERRAT, A. (2003b): "La Asociación de Amigos de la UPC: Hacia un Modelo Dinámico de Relación con las Empresas", XI Congreso de Innovación Educativa en las Enseñanzas Técnicas. 23, 24 y 25 de julio, Villanova y la Geltru.
- MORA, J.G. (2000): "La Universidad: una Empresa al Servicio de la Sociedad del Conocimiento", Cuadernos de Educación Superior. Disponible en: www.depcuadernos.net (30 de noviembre de 2004)
- MORA, J.G. y GARCÍA, A. (2004): "University-to-Work Transition Among Young Spanish Higher Education Graduates: Analytical Approaches and Results", Jornada Internacional La transición al Trabajo de los Jóvenes Graduados Europeos, Valencia 13 de Mayo de 2004. Actas.
- RODRÍGUEZ, G. (2002): "El Reto de Enseñar Hoy en la Universidad", en Calidad de las Universidades y Orientación Universitaria. Ed. Aljive. Málaga. Coord. Álvarez Rojo, V. y Lázaro Martínez, A.
- Tuning Educational Structures in Europe (2003): Informe Final Fase 1. Editado por Julia González y Robert Wagenaar. Bilbao. Disponible en: <http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/index.htm> (3 de noviembre de 2006).
- WILLIS, T.H. y TAYLOR, A.J. (1999): "Total Quality Management and Higher Education: the Employers' Perspective", Total Quality Management, vol. 10, nº7, págs. 997-1007.

