

ANÁLISIS DE LAS DEMANDAS DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL A LOS UNIVERSITARIOS

Mercedes Marzo Navarro, Universidad de Zaragoza

Marta Pedraja Iglesias, Universidad de Zaragoza

Pilar Rivera Torres, Universidad de Zaragoza,

RESUMEN:

Las empresas españolas se están enfrentando a importantes cambios, entre los que destacan los relacionados con sus recursos humanos. Estos cambios afectan, especialmente, a los trabajos cualificados. En la actualidad, las empresas demandan trabajadores cualificados con unas determinadas características. Entre las características generales que se demandan se encuentran la alta capacidad de adaptación al cambio y la capacidad de realizar tareas de una forma eficaz y eficiente. Pero, ¿qué características específicas demandan las empresas para desempeñar trabajos cualificados?. La respuesta a esta cuestión debería facilitar a los trabajadores el diseño de su perfil formativo, de tal manera que se encuentren en mejores condiciones para participar en el mercado laboral. En este trabajo se analiza el caso concreto de los licenciados en business y economics. Para ello, se han analizado las ofertas de empleo, publicadas en dos periódicos españoles de tirada nacional, que demandaban dichas licenciaturas. Los resultados obtenidos muestran que las empresas demandan a licenciados en business and/or economics con experiencia profesional y dominio del inglés. Además, se observa una creciente demanda de competencias transversales como iniciativa, orientación al cliente, ...

PALABRAS CLAVE: Mercado de trabajo, Ofertas de Empleo, Competencias transversales, Competencias específicas

ABSTRACT:

The world of the business is changing very quickly. The Spanish company's have to face up this new situation, and one of the stand out are human resources. These changes are especially affecting the qualified jobs. Currently, the Company's are requesting qualified workers with specific skills, for instance, people with high capacity to work in different scenarios with open mind, and talent for carry out different task in a way effective and efficient. But, which are the specific task that the company's are demanding to develop a qualified tasks?. The answer to this requirements should be to provide the potential workers the design of their own training profile, and by this way, the can find good opportunities to participate in the job market. We have focused our study in two examples: bachelor's degree in business and economics. To do that, we have analyzed the employment offers, to be advertised by two of the most important Spanish newspaper; they were demanding bachelor's degrees. The result of the study shows that company's demand: graduates in business and/or economics, with professional experience and very good command in English. On the top of this, we can remark the increase in looking for people with skills as oriented to customer, team work, initiative.

KEY WORDS: Job market, Employment offers, Generic competencies, Specific competencies

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas el sector empresarial español está experimentando importantes cambios originados entre otras razones 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. Esta evolución está afectando a diversos aspectos de las empresas, entre otros, a sus recursos humanos, y de una forma especial a los profesionales con un mayor nivel de cualificación. También, y unido a esta circunstancia, se observa una elevada tasa de desempleo entre los titulados universitarios españoles, que además es superior a la experimentada en otros niveles educativos (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005). Ante esta situación se pone de manifiesto la necesidad de analizar el estado de la cuestión, tanto desde el lado de la oferta, es decir desde las universidades, como desde la vertiente de la demanda, esto es desde las empresas como demandantes de mano de obra.

Así, se ha observado como existen una serie de problemas relacionados con las habilidades que las universidades potencian en sus alumnos (Amat y Puig, 1999; Brew, 1995; Mir et al., 2003a; Mora y García, 2004), ya que éstas no se adecuan a las demandas del mercado laboral. Este problema puede tener su origen ya en el propio diseño de los planes de estudio de las diferentes carreras universitarias, los cuales son diseñados con la participación casi exclusiva de los docentes, prevaleciendo sus intereses frente a los de sus principales clientes, como es el caso de los empleadores (Boiley y Bennet, 1996; Carvalho y Da Silva, 2003; Dervitsiotis, 1995; Engelkemeyer, 1995; Fernández, 2002; García y Fernández, 2002; Lewis y Smith, 1994; Lindsay, 1994; Spanbauber, 1995; Owlia y Aspinwall, 1998), principales beneficiarios del aprendizaje de los alumnos. Si bien los planes de estudios de las diferentes carreras respetan el marco legislativo, obvian otros aspectos más relevantes como pueden ser el entorno económico, social y cultural en el que se enmarca la actividad de las universidades (Llano, 2004). La redacción de los planes de estudios, incluyendo tanto las asignaturas como sus programas, se debe encomendar a aquellos entes que velen por el interés de los empleadores, en particular, y de la sociedad en general, puesto que si no es así, las titulaciones resultantes de esos planes de estudios no son ni atractivas para los alumnos ni útiles para los empleadores o la sociedad (Nieto, 1999). En la actualidad, parece existir una sensación generalizada de desfase, cada vez mayor, entre las materias estudiadas en la universidad y el perfil demandado a los titulados universitarios en su incorporación al mundo laboral (Teichler, 1999).

Por lo tanto, y abordando el problema desde la vertiente de las empresas, es necesario que se analicen las demandas del mercado laboral, ya que el resultado de este proceso permitirá, posteriormente, trasladar esos requisitos al contexto universitario para que éste adecue su oferta educativa a las demandas del mercado de trabajo.

Sin embargo, y a pesar de la importancia del tema de objeto de estudio, la revisión de literatura académica especializada ha hallado pocas investigaciones en este campo. Además, esta revisión ha permitido constatar, tanto a nivel internacional como nacional, la falta de un consenso sobre el conjunto de competencias transversales que deben reunir los graduados universitarios tras su paso por la universidad para hacer frente con éxito a las demandas del mercado de trabajo, y menos la importancia de cada una de dichas habilidades (Bennett, 2002). Los estudios realizados, como se ha indicado anteriormente, debe centrarse primero en el ámbito de 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, esta circunstancia convierte a las empresas en los agentes mejor posicionados para determinar cuales son sus exigencias a los graduados y, por lo

tanto, cuales son las necesidades que se satisfacen con la enseñanza universitaria, y de este modo determinar la oferta educativa de las universidades.

No obstante, y pesar de parecer lógico que las investigaciones partan de estudiar las necesidades de empleadores, en España, los estudios no siempre se han centrado en ellos (*Institut D'Estudis Universitaris Joseph 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 los propios estudiantes o a los egresados (García-Montalvo y Mora, 2000; Cajide et al., 2002; *Tuning Educational Structures in Europe*, 2003), e incluso en alguna ocasión se ha limitado a recoger la opinión de expertos académicos (Hernández, 1997; Rodríguez, 2002).

Además, estas investigaciones tienen otra importante limitación ya que las encuestas realizadas se basan en un listado de competencias cerrado, y establecido previamente por el encuestador. Así, los encuestados indican, a través de una escala, la importancia de cada competencia u ordenan los aspectos recogidos dentro de cada bloque propuesto, por lo que puede ocurrir que el listado no sea lo suficientemente exhaustivo, y no recoja aspectos que la empresa considere relevantes a la hora de contratar un egresado 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, concretamente en las licenciaturas en Administración de Empresas y/o en Economía. 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 relacionado con el área de Economía y/o Empresa 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 con un individuo con iniciativa, comunicativo, orientado al cliente, capaz de trabajar en equipo y con capacidad de análisis.

1. MÉTODO

2.1. OBJETIVOS

El objetivo de esta comunicación 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, en el caso concreto de las licenciaturas en Administración de Empresas y en Economía. Además, se tratará de analizar si existen diferencias en las competencias transversales demandadas a éstos en función de la titulación exigida. Para ello, se analizan las ofertas de empleo publicadas en dos periódicos de tirada nacional¹.

2.2. BASE DE DATOS

¹ 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).

La información necesaria para alcanzar los objetivos propuestos en esta investigación se obtuvieron 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 319. Para que un anuncio fuese considerado válido era preciso que en dicha oferta de empleo se demandase un trabajador con la licenciatura en Administración y Dirección de Empresas o la licenciatura en Economía, o al menos una de ellas se encontrase entre el conjunto de titulaciones entre las que la empresa se encontraba indiferente.

2.3. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

Las empresas que publicaron sus ofertas de empleo en los periódicos analizados y que demandaban trabajadores con la licenciatura en Administración y Dirección de Empresas o la licenciatura en Economía, pertenecían en su mayoría al sector servicios (un 68,2%). También destaca la presencia del sector manufacturero (25,3%). Mientras, que los sectores de la construcción y primario se encontraban escasamente representados (5,2% y 1,3%, respectivamente).

Como se puede observar en la Tabla 1, de las ofertas de empleo analizadas un 13,2% demandaban exclusivamente titulados en Administración y Dirección de Empresas, frente al 3,8% que solicitaban exclusivamente licenciados en Economía. Destaca como hay una importante parte de las ofertas de empleo que se muestran indiferentes entre ambas titulaciones (35,1%). También cabe resaltar como en otras ocasiones los empleadores se muestran indiferentes entre titulaciones más dispares. Así, casi la mitad de las ofertas de empleo analizadas se muestran indiferentes entre titulaciones de los más dispares. Por ejemplo, el 20,1% de las ofertas de empleo solicitan titulados en Administración y Dirección de Empresas u otras titulaciones como Matemáticas, Ingeniería Superior, Derecho...

Tabla 1: Titulaciones demandadas a los candidatos

Administración y Dirección de Empresas	13,2%
Economía	3,8%
Administración y Dirección de Empresas o Economía	35,1%
Administración y Dirección de Empresas u Otros	20,1%
Economía u Otros	2,5%
Administración y Dirección de Empresas o Economía o Otros	25,4%

Fuente: Elaboración propia

2. ANÁLISIS Y RESULTADOS

El análisis de la información obtenida ha permitido identificar el perfil de las demandas empresariales en relación a los universitarios españoles de las titulaciones objeto de estudio, es decir, licenciatura en Administración y Dirección de Empresas o licenciatura en Economía.

Así, 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. De este modo, en más de una cuarta parte de las ofertas analizadas (26%) hacían mención expresa a dicho requisito al definir el perfil el candidato. Además, cabe destacar que la exigencia de dicho requisito no muestra diferencias estadísticamente significativas en función de la licenciatura demandada.

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 poseer los candidatos resulta un factor clave a la hora de buscar empleo, ya que el 90% de las ofertas de trabajo analizadas demandan unos candidatos con experiencia profesional previa. Como se puede observar en la Tabla 1, un 15,7% de las ofertas analizadas no especifican el tiempo mínimo de experiencia que el candidato debe poseer. Mientras que del resto de las ofertas que sí que exigen experiencia previa, el período requerido se sitúa, fundamentalmente, en dos y tres años, ya que entre ambas opciones recogen casi el cincuenta por ciento de las ofertas de empleo analizadas. También destaca que son escasas las empresas que se conforman con una experiencia de un año por parte de los candidatos (5,9%).

Tabla 2: Experiencia previa demandada a los candidatos

1 año	5,9%	5 años	15,7%
2 años	20,9%	Más de 5 años y menos de 10	3,5%
3 años	26,1%	Más de 10 años	2,1%
4 años	10,1%	No especifican	15,7%

Fuente: Elaboración propia

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 65,8% 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 87,1% exigían el conocimiento de un idioma, el 11% exige el conocimiento de dos idiomas e, incluso, en el 1,9% 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 (98,4%).

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 (43,5%), seguidas, y por igual, del conocimiento de inglés y alemán y de inglés y otro idioma (26,1%). Además, debemos destacar que, en última casuística, dentro de la opción de otros destaca el portugués.

Finalmente, dentro de las ofertas de empleo que solicitan el conocimiento de tres idiomas, todas ellas demandan inglés, francés y alemán.

Tabla 3: Demanda de idiomas a los candidatos.

Un idioma		Dos idiomas		Tres idiomas	
Inglés	98,4%	Inglés y Francés	43,5%	Inglés, Francés y Alemán	100%
Francés	1,6%	Inglés y Alemán	26,1%		
		Inglés y Otro	26,1%		
		Francés y Otro	4,3%		

Fuente: Elaboración propia

Actualmente las tecnologías de la información y la comunicación están incrementado su importancia y se encuentran presentes en multitud de la sociedad y de la economía. 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 36,7% de dichas ofertas hacían mención expresa de la necesidad de manejo de algún software. Además, dentro de estos casos se ha observado una variada casuística. Así, el manejo de un software general (correo electrónico, internet, ofimática,...) es demandado en un 38,5% de los casos, mientras que el dominio de programas informáticos especializados y relacionados con las titulaciones estudiadas es menor, 24,8%. Además, en el 36,8% de los casos restantes demandan el dominio de ambos tipos de software.

Por otra parte, en el análisis de las ofertas de empleo estudiadas se ha observado que las empresas son cada vez más exigentes con la mano de obra que contratan, así ya no se conforman con la posesión de un título universitario para contratar a un trabajador, si no que también buscan la posesión de otro tipo de habilidades. Centrándonos en la muestra analizada se observa que casi en el 50% 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 cuarenta y cuatro los diferentes aspectos, relativos a las competencias transversales, que demandan las empresas a sus futuros trabajadores.

Cuadro 1: Competencias transversales demandas por las empresas

HABILIDADES SOCIALES	S1	Iniciativa
	S2	Habilidades de comunicación
	S3	Orientado al cliente
	S4	Visión comercial
	S5	Dinámico
	S6	Habilidades relacionales
	S7	Capacidad de integración en la empresa
	S8	Orientado al servicio
	S9	Habilidades sociales
	S10	Capacidad para apreciar diferentes puntos de vista
	S11	Orientado al cliente interno
COMPETENCIAS PARTICIPATIVAS	P1	Orientado a objetivos/resultados
	P2	Capacidad para trabajar en equipo
	P3	Capacidad de análisis
	P4	Capacidad de organización
	P5	Habilidades de negociación
	P6	Capacidad de liderazgo
	P7	Comprometido con la empresa
	P8	Capacidad para dirigir equipos
	P9	Capacidad de planificación
	P10	Riguroso

	P11	Capacidad de trabajo
	P12	Visión estratégica a largo plazo
	P13	Capacidad de gestión
	P14	Capacidad para tomar decisiones
	P15	Asumir responsabilidades
	P16	Capacidad de ejecución
	P17	Habilidades de persuasión
	P18	Capacidad de motivación
	P19	Orientado a la mejora continua
	P20	Capacidad de coordinación
	P21	Habilidad para relacionarse con superiores y subordinados
	P22	Capacidad para trabajar bajo presión
	<hr/>	
	M1	Habilidad para resolver problemas
	M2	Flexibilidad
	M3	Capacidad para trabajar de forma independiente
	M4	Organizado
	M5	Motivado / superación
HABILIDADES METODOLÓGICAS	M6	Capacidad creativa
	M7	Metódico
	M8	Capacidad de síntesis
	M9	Polivalente multitarea
	M10	Habilidad para el aprendizaje continuo
	M11	Capacidad para priorizar tareas
	<hr/>	

Fuente: Elaboración propia

Para analizar las demandas empresariales en relación a las competencias transversales que se demandan a los egresados universitarios de las titulaciones objeto de estudio, se procedió al cálculo de las frecuencias de las exigencias de cada uno de los cuarenta y cuatro 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 de las Titulaciones demandadas a los candidatos, es decir para cada

uno de los seis grupos mostrado en la Tabla 1, se procedió a analizar las correspondientes tablas de contingencias y sus respectivas Chi cuadrados, así como sus residuos ajustados.

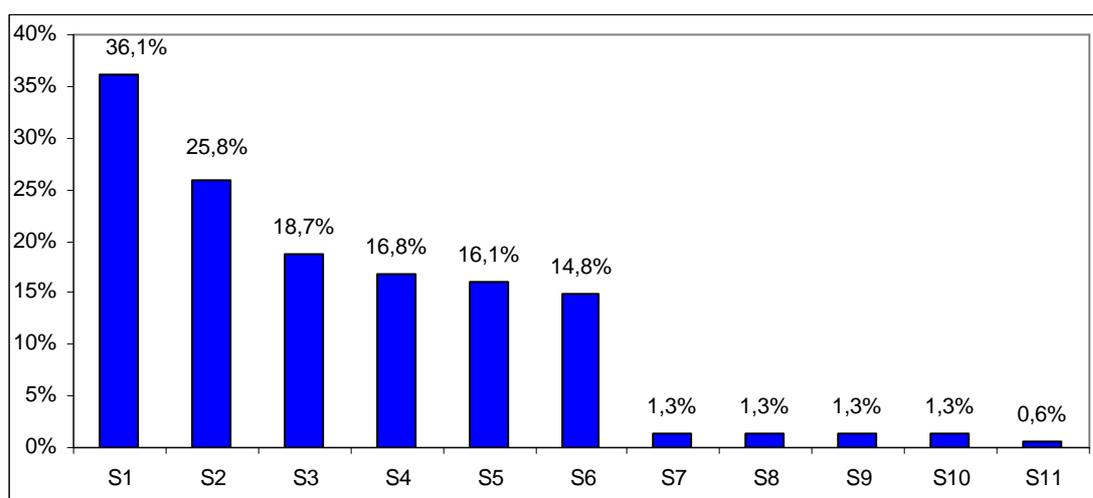
Centrándonos en las Habilidades Sociales (S1 a S11), presentamos las situaciones de cada uno de los once aspectos analizados en el Gráfico 1. Los resultados obtenidos para esta categoría ponen de manifiesto la relevancia que tiene algunos de estos aspectos para las empresas a la hora de contratar titulados universitarios. Destacar que es dentro de estas habilidades sociales donde se encuentran el aspecto más demandado por las empresas.

Los dos aspectos más demandados son la iniciativa de los candidatos (S1: 36,1%) y las habilidades de comunicación de éstos (S2: 25,8%). 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 14,8% 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 otro grupo de competencias. Así, las empresas solicitan que los candidatos se encuentren orientados al cliente (S3: 18,7%), posean una visión comercial (S4: 16,8%), y que tengan un carácter dinámico (S5: 16,1%).

Sin embargo, dentro de las Habilidades Sociales, existe el resto de competencias identificadas (S7 a S11) destacan por ser aspectos escasamente demandados por las empresas. Dichas competencias son: la capacidad de integración en la empresa (S7: 1,3%), la orientación al servicio (S8: 1,3%), la habilidades sociales (S9: 1,3%), la capacidad para apreciar diferentes puntos de vista (S10: 1,3%) y la orientación al cliente interno (S11: 0,6%).

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 a las Titulaciones demandadas a los candidatos no detectaron diferencias estadísticamente significativas en la demanda de cada uno de los aspectos analizados.

Gráfico 1: Demanda de Habilidades Sociales



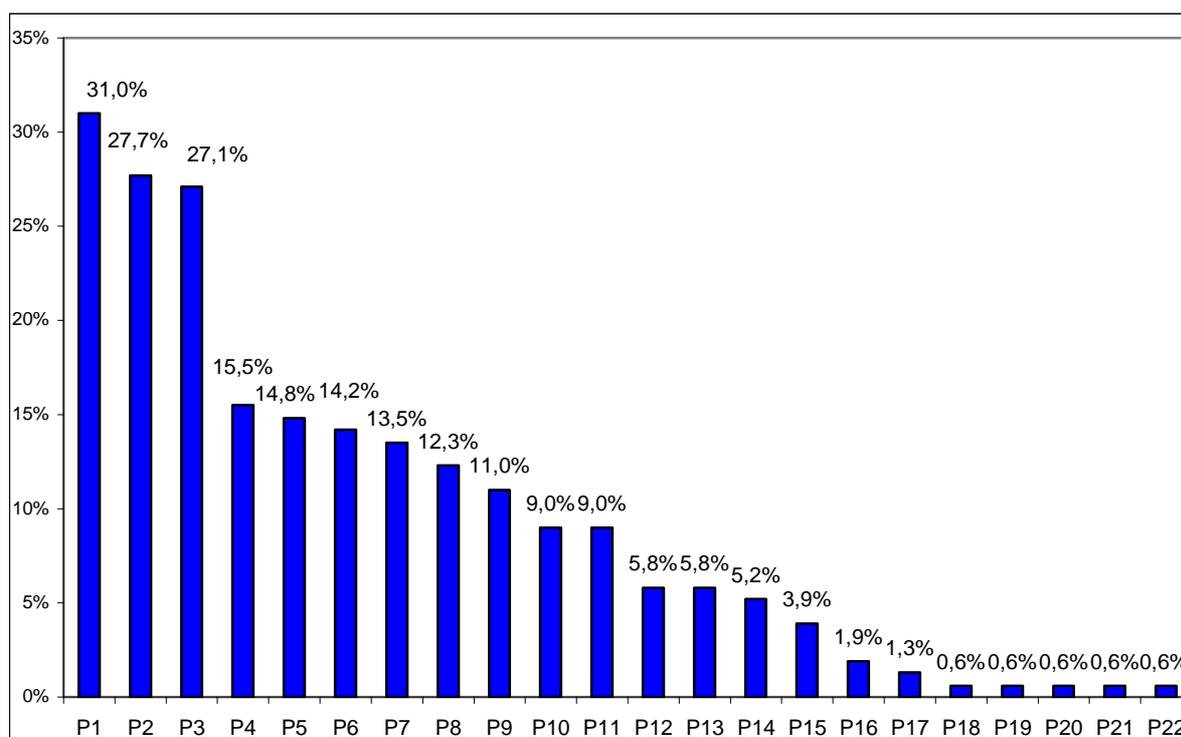
Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos para la categoría de Competencias Participativas (P1 a P22) son los mostrados en el Gráfico 2.

Los resultados obtenidos constatan la relevancia que, para los empleadores, tiene la orientación a objetivos y/o resultados por parte de los candidatos (P1: 31%), su capacidad para trabajar en equipo (P2: 27,7%), y su capacidad de análisis (P3: 27,1%). Destacar que la importancia asignada a una orientación a resultados por parte de los candidatos corrobora el resultado obtenido por el Club Gestión de Calidad (1998). Por su parte, la relevancia de 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 Structuresin Europe* (2003) y Mir et al., (2003b). Y además, la importancia de la capacidad de análisis por parte de los titulados es acorde a los resultados obtenidos en otros trabajos como por el Club Gestión de Calidad (1998), por ANECA (2004) y por *Tuning Educational Structuresin Europe* (2003), en el que los empleadores sitúan a este aspecto en un tercer puesto sobre un grupo de treinta competencias.

Otros aspectos incluidos en las competencias participativas que también aparecen con cierta asiduidad en las ofertas de empleo realizadas por las empresas son capacidad de organización (P4: 15,5%), las habilidades de negociación (P5: 14,8%), la capacidad de liderazgo (P6: 14,2%), el compromiso con la empresa (P7: 13,5%), la capacidad para dirigir equipos (P8: 12,3%), y la capacidad de planificación (P9: 11%). Por el contrario, aspectos como la capacidad de motivación (P18: 0,6%), la orientación a la mejora continua (P19: 0,6%), la capacidad de coordinación (P20: 0,6%), la habilidad para relacionarse con superiores y subordinados (P21: 0,6%), y la capacidad para trabajar bajo presión (P22: 0,6%), son escasamente demandados por las empresas.

Gráfico 2: Demanda de Competencias Participativas



Fuente: Elaboración propia

Además, debemos destacar que los resultados de los análisis de las correspondientes tablas de contingencias y sus respectivas Chi cuadrados, dentro de esta categoría de competencias, atendiendo a las Titulaciones demandadas a los candidatos no muestra la existencia de diferencias estadísticamente significativas en la demanda de cada uno de los aspectos analizados.

Finalmente, para el tercer bloque de competencias transversales analizadas, las Habilidades Metodológicas, los resultados obtenidos se muestran en el Gráfico 3.

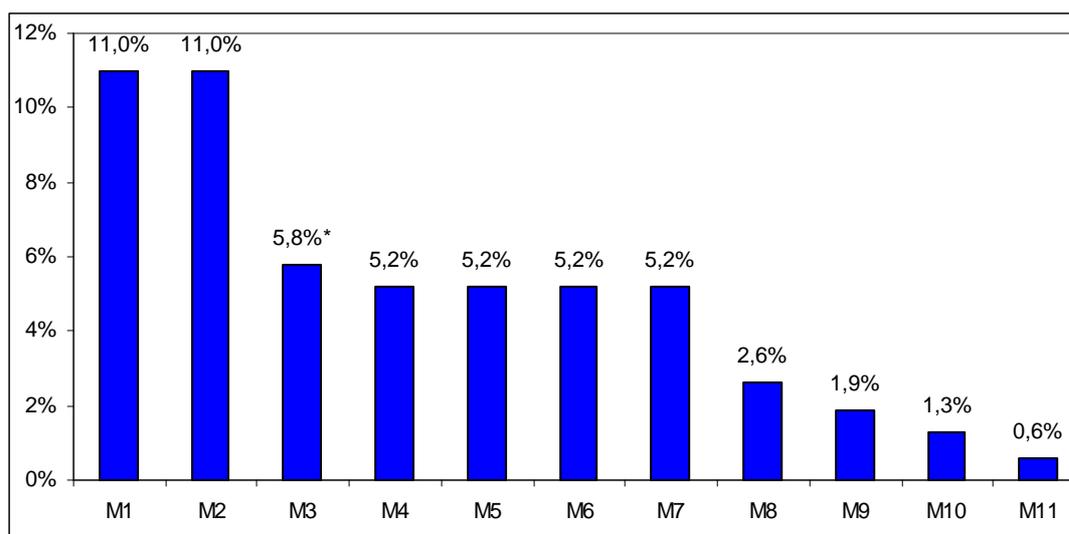
Los análisis realizados han mostrado que estos aspectos son, en general, mucho menos demandados en las ofertas de trabajo consideradas que las otras dos categorías analizadas. Así, el aspecto más demandado dentro de este bloque apenas supera el 10%, frente a más del 30% de los aspectos más demandados en los dos bloques anteriores. Lo que muestra la mayor importancia de los otros dos grupos de competencias.

Concretamente, dentro de esta categoría la habilidad para resolver problemas (M1: 11%) y la flexibilidad o adaptabilidad al cambio (M2: 11%) 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 muy poco demandados en las ofertas de empleo son la posibilidad de ser polivalente por parte del candidato (M9: 1,9%), la habilidad para el aprendizaje continuo (M10: 1,3%) y la capacidad para priorizar tareas (M11: 0,6%). Estos resultados muestran ciertas controversias con los obtenidos en otras investigaciones. Así, la investigación del Club Gestión de Calidad (1998) muestra la importancia de la polivalencia de los universitarios desde el punto de vista de las empresas. De forma análoga, el aprendizaje continuo es una característica valorada por las empresas según los resultados de los trabajos de García Montalvo y Mora (2000) y ANECA (2004). Del mismo modo, Cajide et al. (2002) muestran la importancia que asignan las empresas a saber priorizar tareas por parte de los universitarios.

Finalmente, destacamos que ha sido únicamente dentro de esta categoría donde se ha detectado una diferencia, según la titulación exigida, en las demandas de uno de los aspectos que componen las Habilidades Metodológicas. Así, y con un nivel de confianza del 90%, se exige mayor capacidad para trabajar de forma independiente (M3) en aquellas ofertas de empleo que se demandan exclusivamente titulados en Administración y Dirección de Empresas.

Gráfico 3: Demanda de Habilidades Metodológicas



* Diferencias estadísticamente significativas con un nivel de confianza del 90% en función de la titulación demandada al candidato

Fuente: Elaboración propia.

3. CONCLUSIONES

Desde hace varias décadas el sector empresarial español está experimentando importantes cambios que afectan, entre otros aspectos, a sus recursos humanos, y sobre todo a los profesionales con mayor nivel de cualificación. Así, a los egresados universitarios cuando se incorporan al mercado de trabajo se les exige un perfil formativo diferente al demandado hasta hace unos años, y sin embargo, las universidades no han sido capaces de actualizar la formación transmitida a sus estudiantes para hacer frente a este nuevo mercado. En este contexto, emerge la necesidad de profundizar en la identificación de las necesidades empresariales en relación al perfil formativo demandado a los trabajadores cualificados. Ya que la revisión de la literatura nos ha puesto de manifiesto la escasez de trabajos realizados con este objetivo, especialmente en el caso español, este trabajo ha tratado de abordar dicha cuestión, centrándose en las titulaciones relacionadas con la economía y/o la empresa, y para ello ha analizado las ofertas de empleo publicadas en dos periódicos de ámbito nacional.

La utilización de esta fuente de información ha permitido que este trabajo presente ventajas frente a otros estudios 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 a los titulados en carreras relacionadas con la economía y/o la empresa, 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 éstas las valoren de acuerdo a una determinada escala, como ocurre en el resto de trabajos, sino que han sido obtenidas directamente del análisis las demandas empresariales relativas al perfil del candidato. Por lo tanto, se obtiene una sustancial ventaja y es que no se obvia ningún aspecto relevante para las empresas.

Los resultados obtenidos han permitido observar como una parte importante de las ofertas analizadas se muestran indiferentes entre titulados en Economía o en Administración y Dirección de Empresas, e incluso otra parte importante de la muestra entre alguna de estas titulaciones y otras que nada tiene que ver con esta área.

También, se ha observado la escasa valoración que hacen las empresas de la posesión de masters por parte de los candidatos, ya que no son muchas las empresas que en sus ofertas demandan la posesión de los mismos a los candidatos. Por el contrario, las empresas valoran de forma muy positiva la experiencia previa que presenten los candidatos, ya que en la gran mayoría de las ofertas de empleo analizadas es una característica demandada. Además, destaca la exigencia del conocimiento de idiomas que hacen las empresas, y destaca el inglés como la lengua extranjera más solicitada. Por otra parte, y a pesar de encontrarnos en la era de las nuevas tecnologías, el manejo de herramientas informáticas es un aspecto mucho menos demandado.

Del análisis realizado se ha constatado que la mayoría de las empresas no se conforman con que los candidatos posean una titulación académica determinada, si no que también buscan que los candidatos reúnan un conjunto de competencias personales. Las competencias identificadas en el trabajo pueden ser agrupadas, atendiendo a la literatura especializada, en tres grandes bloques: 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.

Centrados en la primera categoría, las Habilidades Sociales, y a un nivel más desagregado, se observa que los aspectos más demandados son la iniciativa, las habilidades de comunicación, 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, capacidad de análisis, capacidad de organización, habilidades de negociación, capacidad de liderazgo, compromiso con la empresa, capacidad para dirigir equipos, y la capacidad de planificación. Finalmente, aunque menos demandas que las anteriores, dentro de las Competencias Metodológicas destaca la capacidad que el candidato tenga para solucionar problemas y la flexibilidad o adaptabilidad al cambio que posea éste

Los resultados obtenidos permiten identificar el perfil que debería reunir un licenciado en una titulación relacionada al área de economía y/o empresa si éste quiere incorporarse al mercado laboral de una forma adecuada, es decir, si quiere ajustar perfectamente su perfil a las demandas empresariales. Así, este perfil es un licenciado con experiencia profesional y dominio de inglés. Además, el candidato deberá reunir un conjunto de habilidades transversales. Así, deber ser un individuo con iniciativa, comunicativo, orientado al cliente, capaz de trabajar en equipo y con capacidad de análisis.

Las aportaciones realizadas por este trabajo pueden ser útiles para diferentes públicos: jóvenes estudiantes, parados con intención de reciclar conocimientos y universidades. Así, los jóvenes que actualmente están cursando titulaciones relacionadas con la economía y/o la empresa 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. Del mismo modo, y para aquellos jóvenes que se tienen que plantear la elección de que estudios universitarios desean cursar, disponen de información sobre cual es el perfil óptimo que debe reunir un licenciado en titulaciones relacionadas con la economía y/o la empresa. En este caso la utilidad radica en el hecho de que los jóvenes puedan cursar aquellas titulaciones cuyo perfil demandado por las empresas, ya a

priori, se ajuste más a su propio perfil previo a la universidad. Por otra parte, aquellos individuos titulados en carreras relacionados con la economía y/o la empresa 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.

Además, este trabajo abre líneas de investigación futuras que completarían al mismo. Así, se podría analizar no sólo titulaciones relativas a la economía y/o la empresa si no que también podrían analizarse el resto de titulaciones universitarias, lo que permitiría conocer el perfil formativo para las diferentes titulaciones universitarias, así como analizar hasta que punto todas las habilidades analizadas son totalmente transversales o sí se identifican algunas más propias de unas titulaciones que de otras.

4. 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.
- BENDICHO, J.J. (2003): “Lo que las Empresas Esperan de la Formación Impartida en la Universidad”, En *Universidad... ¿Para qué?*. Coord. Saz Díaz, J.M. y Gómez Pulido, J.M. Colección aula abierta, pp. 179-180.
- 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.
- BOILEY, D. y BENNET, J.V. (1996): “The Realist Model of Higher Education”, *Quality Progress*, November, pp. 77-79.
- BREW, A. (1995): “Directions in Staff Development”, The Society for Research into Higher Education and Open University Press. Buckingham. págs. 2-3.
- CAJIDE, J.; ABEAL, C.; BARREIRO, F.; ZAMORA, E.; EXPÓSITO, A. y MOSTEIRO, J. (2002): “Competencias Adquiridas en la Universidad y Habilidades Requeridas por los Empresarios”, *Revista de Investigación Educativa*, Vol. 20, Nº 2, pp. 449-467.
- CARVALHO, M.A. y DA SILVA, M. T. (2003): “A Key Question for Higher Education: Who are the Customers?”, *Proceedings del 31st Annual Conference of the Production and Operations Management Society, POM-2003*, 4-7 April, 2003, Atlanta, GE (USA).
- COMISIÓN EUROPEA Y CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS FUNDACIÓN TOMILLO (1999): *Benchmarking Skills in Europe*. (Mimeo)
- CLUB GESTIÓN DE CALIDAD (1998): *Mejora en la Formación Universitaria: Sugerencias desde la Empresa*. Ed. Club Gestión de Calidad, Madrid.
- DERVITSIOTIS, K.N. (1995): “The Objectives Matrix as a Facilitating Framework for Quality Assessment and Improvement in Education”, *Total Quality Management*, vol. 6, nº. 5 & 6. Pp. 563-573.

ENGELKEMEYER, S.W. (1995): "Total Quality: a Mechanism for Institutional Change and Curriculum Reform". En Roberts, H. (Ed.): *Academic initiatives in total quality for higher education*. ASQC Quality Press, Milwaukee, Wisconsin.

EUROBAROMETRO (2003): *Eurobarometer 2003. I. Youth in New Europe*. Disponible en: http://europa.eu.int/comm/public_opinion

FERNÁNDEZ, E. (2002): "Cómo Afrontar la Mejora de la Calidad en la Educación Superior", *ESIC MARKET*, nº 111 (enero-abril), pp. 25-37.

GARCÍA, R. y FERNÁNDEZ, J.C. (2002): "La orientación de la Universidad hacia la Empresa y la Sociedad: Evaluación de la Calidad Universitaria", *ESIC MARKET*, nº 111 (enero-abril), págs 9-23.

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.

GUERRERO, J. (2003): "Lo que las Empresas Esperan de la Formación Impartida en la Universidad", En *Universidad... ¿Para qué?*. Coord. Saz Díaz, J.M. y Gómez Pulido, J.M. Colección Aula Abierta, págs. 181-184.

HERNÁNDEZ, J. (1997): "La Dualidad entre la Acción y la Estructura. La Organización Didáctica del Practicum", en *Calidad en la Universidad: Orientación y Evaluación*. Apodaca, P. y Lobato, C. (Eds) Laertes, Barcelona, págs. 153-171.

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.

KARAKAYA, F. y KARAKAYA, F. (1996): "Employer Expectations from a Business Education", *Journal of Marketing for Higher Education*, vol. 7, nº 1, págs. 9-16.

LEWIS, R.G. y SMITH, D. H. (1994): *Total Quality in Higher Education*. St. Lucie Press, Delray Beach, FL.

LINDSAY, A. (1994): "Quality and Management in Universities". *Journal of Tertiary Education Administration*, vol. 16, nº 1, págs. 55-68.

MARZO, M.; PEDRAJA, M. y RIVERA, M.P (2006): "Desajuste Educativo en Competencias: Universidad versus Empresas" Cuadernos Aragoneses de Economía. nº 2. vol. XVI, págs. 5-28.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2005): *Anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales*. Disponible en <http://www.mtas.es/estadisticas/anuario2005/welcome.htm> (27 de noviembre de 2006)

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. 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.

NIETO, J. (1999): "El Objetivo Fundamental de la Universidad", *Polivalencia*, febrero, págs. 28-30.

Owlia, M.S. y Aspinwall, E.M. (1998): "A Framework for Measuring Quality in Engineering Education", *Journal of Retailing*, vol. 67, págs. 420-450.

ROBERSON, M.T.; CARNES, L.W. y VICE, J.P. (2002): "Defining and Measuring Student Competencies: a Content Validation Approach for Business Program Outcome Assessment", *Delta Pi Epsilon Journal*, vol 44, nº 1, págs. 13-24.

RODRÍGUEZ, G. (2002): "El Reto de Enseñar Hoy en la Universidad", en *Calidad de las Universidades y Orientación Universitaria*. Ed. Aljibe. Málaga. Coord. Álvarez Rojo, V. y Lázaro Martínez, A.

SPANBAUER, S. (1995): "Reactivating Higher Education with Total Quality Management: Using Quality and Productivity Concepts, Techniques and Tools to Improve Higher Education", *Total Quality Management*, vol. 6, nº 5-6, págs. 519-537.

TEICHLER, U. (1999): "Higher Education Policy and the World of Work: Changing Conditions and Challenges", *Higher Education Policy*, vol. 12, págs. 285-312.

WILLIS, T.H. Y TAYLOR, A.J. (1999): “Total Quality Management and Higher Education: the Employers’ Perspective”, Total Quality Management, vol. 10, n° 7, págs. 997-1007.

TUNING EDUCATIONAL STRUCTURES IN EUROPE (2003): Informe Final Fase I. Editado por Julia González y Robert Wagenaar. Bilbao. Disponible en. <http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/index.htm> (3 de noviembre de 2006)