

COMPETENCIAS ADQUIRIDAS EN LA UNIVERSIDAD Y HABILIDADES REQUERIDAS POR LOS EMPRESARIOS¹

Cajide, J.; Porto, A.; Abeal, C.; Barreiro, F.; Zamora, E.; Expósito, A.; Mosteiro, J.
Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Santiago de Compostela

RESUMEN

Sobre la base de los datos de una muestra de 304 graduados universitarios con experiencia laboral y otra de 164 empresas de Galicia (Noroeste de España), este estudio analiza la transición al empleo en términos de contenidos requeridos, habilidades, y ciertas variables relacionadas con el trabajo en un enfoque comparativo entre los graduados universitarios y los directivos de empresas.

***Palabras clave:** Calidad de la educación superior, empleo, transición de la educación superior al empleo, habilidades requeridas por los empresarios.*

ABSTRACT

On the basis of data for a sample of 304 of university graduates with laboral experience, and another of 164 companies in Galicia (N.W. Spain), this paper analyses the transition from higher education to employment in terms of training given, skills required and certain other job-related variables in comparative perspective between university graduates and managers.

***Key words:** quality higher education, employment, transition from higher education to employment, skills required by managers.*

¹ Esta investigación ha sido financiado por la Fundación Caixa Galicia y por la Secretaria Xeral de Investigación e Desenvolvemento de la Xunta de Galicia.

INTRODUCCIÓN

La evolución histórica de los sistemas económicos y, en concreto, del mercado de trabajo, nos sitúa en una posición en la que cabe destacar como elementos más relevantes, la globalización y el importante papel que juega ésta en dicho mercado. Las consecuencias derivadas de esta situación en el ámbito competencial y, por lo tanto, en el formativo, son evidentes, introduciendo nuevos cambios sobre todo en la esfera cualitativa.

Esta idea figura en las políticas de la Unión Europea en el *Dictamen del Comité Económico y Social sobre el tema «Nuevos conocimientos, nuevos empleos»* en donde se dice: «el rasgo dominante de la sociedad de la información, la nueva economía, etc., es que da más valor al capital humano que a los activos físicos. La inversión en capital humano implica el desarrollo de la capacidad y las cualificaciones. (...) Las universidades tienen que brindar a los estudiantes una oferta mayor y más práctica para incrementar la empleabilidad. (...), El desarrollo de la sociedad del conocimiento está modificando el equilibrio de la educación y la formación entre las empresas y el sistema educativo formal (...) las empresas competitivas no se pueden permitir más que los conocimientos de nivel superior más avanzado» (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, (2001, pp. 104-110).

El sistema educativo debe adaptarse a todos estos cambios, sabiendo establecer los mecanismos pertinentes para responder a las necesidades y demandas de esta realidad cambiante que es el mercado laboral. Pero ya no es sólo el sistema educativo el único responsable de la formación de personal cualificado para el trabajo, sino que surgen nuevas alternativas, como la formación en la propia empresa. Por lo tanto, y en palabras del citado *Dictamen de la Unión Europea*, no sólo debemos hablar de una «sociedad que aprende», sino también de «organizaciones o empresas que aprenden» (p. 108).

La Universidad aparece como una plataforma formativa que debe dar respuesta a diversos tipos de estudiantes con puntos de partida, motivaciones y dedicación a la vida universitaria diferentes (sea estudiante «tipo puro», «estudiante-trabajador» o «trabajador-estudiante»). Sin embargo, para unos y otros, el paso por la Universidad configurará una parte importante de su itinerario formativo como profesional superior. De ahí que la transición del universitario al mercado de trabajo constituye una fase esencial en el desarrollo individual, pero no siempre implica el logro de una situación estable y relacionada con los procesos de cualificación seguidos. Por ello, el análisis de la formación universitaria, la transición de la universidad al mercado de trabajo y el estudio de las demandas sociales han sido objeto de reflexión los últimos años. La complejidad y amplitud del campo nos llevó a delimitar los propósitos de este estudio.

OBJETIVOS

Con esta investigación pretendemos: 1. Recoger la valoración que realizan los graduados, con experiencia laboral, de la formación recibida en la Universidad (efec-

tividad de las reformas educativas a través del conocimiento de la transición educación superior-empleo), 2. Valorar qué conocimientos/habilidades les exigen las empresas en esa etapa de transición al empleo y, 3. Dar cuenta de cuál es la formación y habilidades más demandas por los empresarios.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Podemos recoger algunas evidencias que cuestionan el problema de esta transición y adecuación de la educación superior. Así, en Bélgica, Vanderhoeven reclama una educación superior más flexible y orientada al empleo, en todos los niveles de educación superior y escribe que:

«Dos consecuencias de este desarrollo son actualmente claramente visibles: primero, la confianza en la educación no universitaria y universitaria como una garantía de obtener un trabajo satisfactorio y bien pagado ha declinado muy considerablemente entre la gente joven; segundo, la educación superior no sintoniza con el mundo del empleo y de los cambios económicos, sociales y culturales requeridos» (1999, pp. 278-279).

También existen trabajos que recogen evidencias respecto a las competencias y habilidades requeridas a nivel laboral. En este sentido, en Austria, Kellermann & Sagmeister (2000, p. 163) indican que, cuando se les preguntó a los graduados si las competencias adquiridas durante sus cursos respondían a los requisitos de su trabajo diario, contrariamente a la idea prevaleciente, los graduados manifestaron frecuentemente que sus cualificaciones son más amplias que los requisitos del trabajo (...); solamente un 5 % dijo que las demandas fueron más amplias que las cualificaciones y, aproximadamente el mismo porcentaje dijo que las cualificaciones son iguales. Pero cuando se les preguntó de qué competencias principalmente carecían dijeron: pensamiento creativo (53 %), resolución de problemas (48%), habilidades comunicativas (45%), y otras (56 %), (Kellermann *et al.*, 1994).

Asimismo, respecto a las competencias y habilidades, tenemos aportaciones en Francia que dicen que la demanda de nuevas competencias (autonomía, iniciativa, liderazgo, comunicación) han sido fuertes, aunque existen dudas acerca de la capacidad financiera y cultural de las Universidades para convertir su pedagogía tradicional en actividades que requieren más participación de los estudiantes. En el pasado, el énfasis se colocó en los lazos entre el estudio y la ocupación, centrándose los estudios recientes en el rol del conocimiento general, las actitudes y las habilidades sociales (Jean-Jacques & Jake Murdoch, 2000, pp. 185-186).

Los cambios en los sistemas educativos, la introducción masiva de la tecnología en la empresa, las diferencias entre naciones y regiones y, la carencia de medidas fiables de las variables que podemos considerar relevantes, nos llevan a diferentes aproximaciones teóricas que tratan de aplicarse al estudio de los graduados en su transición al mercado de trabajo. Así, nos encontramos con aproximaciones socio-económicas (que resaltan la importancia de invertir en educación, teoría del capital humano, etc.);

sociológicas (que destacan el papel del origen social, clase, familia, amistades etc.); socio-psicológicas (que inciden en la interacción entre la elección de la persona y los procesos de selección del empleador, el ajuste de las características del demandante y de las exigencias del puesto de trabajo, etc.) y, pedagógicas (que tratan de conocer el mercado de trabajo, enseñar al sujeto para que alcance un buen currículum y, capacitarle para el aprendizaje en técnicas y actitudes de inserción).

A su vez para otros autores como Maassen and Weert (1999, p. 253) son importantes los factores extracurriculares pues, según ellos, los estudiantes que realizan actividades de este tipo, obtienen más fácilmente un empleo.

SE PREPARA PARA LA TRANSICIÓN AL EMPLEO

Durante la década de los 90, es ampliamente aceptado que a los estudiantes, a menudo, no se les forma adecuadamente en habilidades para el empleo durante su formación en la Educación Superior. En España, desde los años 1980, en los sucesivos debates nacionales sobre los planes de estudio en Educación Superior, se ha insistido no sólo en el desarrollo de capacidades académicas e intelectuales, sino también, en la potenciación de las prácticas para prepararles para el empleo y dar respuesta a las necesidades sociales. Esta visión, por ejemplo en el Reino Unido, parece ser asumida por el gobierno y conduce a la potenciación de estas habilidades y a proyectos de trabajo apoyados por el Departamento de Educación y Empleo en su división de Calidad de la Educación Superior y Empleo. También la Agencia para la Garantía de la Calidad (QAA) señala la prioridad sobre el desarrollo del empleo y habilidades de «empleabilidad». Asimismo, en el Informe del *Committee of Vice-Chancellors and Principals* (CVCP, 1996), Rectores y Directores de centros establecen que uno de los propósitos de la educación superior es preparar bien a los estudiantes para el mundo del empleo y plantean que las instituciones deben tomar conciencia de que es parte de su trabajo desarrollar en los estudiantes habilidades personales e intelectuales que les ayuden en el mundo del trabajo y de la vida en general (CVCP, 1998a).

Las razones por las que las «habilidades para el empleo» deben formar parte del currículum son, entre otras, ayudar a mejorar la competitividad de la economía y hacer a los graduados más adaptados a las necesidades de los empleadores y de sus empresas (CVCP, 1988b).

Las habilidades conectadas con el trabajo se han denominado «*habilidades llave*», «*habilidades transferibles*» y «*habilidades de dirección*». En algunas Universidades y *Colleges* británicos, actualmente, se incorpora la preparación para el trabajo dentro de su currículum con objetivos y enfoques encaminados al empleo. Pero, ¿cuáles son esas habilidades? Parece que deben incluirse, en general, habilidades personales e intelectuales, siendo ampliamente aceptado que es central el desarrollo de habilidades de aprender a aprender, tal como se recoge en el *Dearing Report* (NCIHE, 1997). Entre las *habilidades llave* se enumeran: comunicación, aplicación de números, tecnología de la información, mejora del propio aprendizaje y desarrollo, trabajo en equipo y resolución de problemas. La «empleabilidad» se presenta a veces como sinónimo de «*career management*», habilidad para entenderse a uno mismo y dirigirse en

elecciones en la vida complejas y difíciles (DFEE, 1977,b). La *Association of Graduate Careers Advisory Service* (AGCAS) apoya esta definición pero afirma que es necesario incluir no solo habilidades y competencias, sino también, atributos y actitudes (AGCAS, 1999). Para otros, las habilidades de «empleabilidad» abarcan: habilidades intelectuales tradicionales tales como, evaluación crítica y transferencia de la teoría a la práctica, las nuevas habilidades llave, atributos personales como flexibilidad, realización de sí mismo y conocimiento acerca del trabajo en organizaciones (CVCP, 1998,b). Por tanto, procede cuestionarse si desde la empresa realmente se reclama este tipo de formación.

ALGUNAS PRECISIONES SOBRE LA EDUCACIÓN SUPERIOR-EMPLEO DESDE LA INVESTIGACIÓN

El estudio de la relación entre la educación superior y el empleo es una constante en los últimos años, el proyecto «*Higher Education and Graduate Employment in Europe*», desarrollado entre los años 1998 y el 2000 y, financiado por el programa de la Comisión Europea Targeted Socio-Economic Research Programme (TSER), es una prueba de ello (Teichler, 2000).

Las primeras aproximaciones a la investigación de la relación educación superior-empleo, se ciñeron más bien al conocimiento de las dimensiones macro-sociales en términos, por ejemplo, de relaciones de oferta y demanda, educación y movilidad social, cambios de entrada y salida debido al rápido incremento en el número de graduados, etc. Pero en la actualidad, teniendo en cuenta la diversidad de la oferta de la educación superior promovida por las reformas llevadas a cabo en varios países europeos, se pretende profundizar en los procesos de enseñanza aprendizaje (analizando los estilos de aprendizaje), el funcionamiento de las instituciones (la calidad de su docencia, investigación y servicios) y, obviamente, también el estudio de la educación superior y sus relaciones con el mundo laboral. Las sucesivas investigaciones incrementaron la conciencia de la complejidad de la transición educación superior-empleo. Las aproximaciones son fruto de los trabajos realizados en distintos países y desde diferentes perspectivas: económica, sociológica, psicológica, pedagógica... que revelan que estos factores condicionan las teorías, los temas de análisis, las diferencias nacionales y también las regionales. Un análisis en Alemania de los factores determinantes de empleo de los graduados indica que, aparte de la región y el campo de estudio, la duración del estudio juega también un importante rol; prolongar los estudios ayuda a posponer la entrada en el mercado de trabajo y trabajos de nivel inferior (Teichler, 2000). Por tanto, la controversia continúa pero el conocimiento de la educación superior y de las relaciones de ésta con el mundo laboral y, por ende, con las demandas sociales siempre será un tema de actualidad.

Por otra parte, algunas aportaciones de la investigación ofrecen evidencias de que el número de puestos demandados de educación superior no se ha desarrollado, en las últimas décadas, en correspondencia con la expansión de la educación superior, existiendo una cierta amenaza a la consecución de un trabajo apropiado para los graduados y presagiando el desempleo y/o el empleo inapropiado. Podemos decir que el

empleo, en general y, también para los graduados, está atravesando una etapa de mayor riesgo que en el pasado.

Asimismo, los resultados apuntan a que el proceso de transición es relativamente autónomo. La formación práctica y la experiencia previa, la formación complementaria en informática e idiomas, la flexibilidad e iniciativa, las relaciones y la suerte, juegan un rol importante y, en todo caso, la educación superior no predetermina sino que es una etapa donde un abanico de posibles decisiones están en juego. La investigación disponible de los años 1970 y 1980 muestra en la proporción de empleo inapropiado cierto desequilibrio entre oferta y demanda, y, en el subempleo cifras que varían entre un 3% y un 40 % según las encuestas realizadas en varios países europeos. En el 2000 se cuestiona si el estatus de los graduados es el apropiado, si su trabajo se corresponde con su educación y, si con las nuevas reformas se prepara mejor para el empleo. Algunos estudios intentan inferir lazos entre la educación superior y el empleo en términos de «subempleo» y de «empleo inapropiado» teniendo en cuenta las categorías ocupacionales relativas a los grados de educación superior.

Pero, cuando pretendemos conocer los cambios en los requisitos para encontrar empleo y cómo afecta en el desarrollo del currículo (es decir, a los enfoques de enseñanza-aprendizaje), la teoría nos informa de la importancia de las denominadas «habilidades llave» y también de otras habilidades y actitudes.

En una investigación realizada recientemente por nosotros con cuatro titulaciones (Física, Farmacia, Ingenieros Agrónomos e Ingenieros Agropecuarios), los resultados muestran que el 59,5 % de los estudiantes consideraban que no recibían una formación adecuada para optar a un puesto de trabajo. Encontramos diferencias significativas entre: la formación teórica recibida en la carrera y la demandada por las empresas, entre la formación recibida en la carrera y la competencia técnica y, entre la formación recibida en la carrera y la competencia metodológica. Los aspectos de la formación teórica más demandados fueron informática y conocimientos técnicos y, en la formación práctica, los programas informáticos y la experiencia laboral en empresas. En cuanto a las cualidades más valoradas a la hora de encontrar empleo, constatamos que eran conocer gente con influencia y ser adaptable y flexible. Cuando se busca trabajo lo más apreciado para los graduados es la independencia y la seguridad. Por su parte los empleadores en la entrevista demandaron a los graduados: informática, conocimientos prácticos, práctica laboral y capacidad para trabajar en equipo. Por último, entre las vías para encontrar trabajo, declaran que predominan las amistades (Cajide y otros, 2000).

En base a estos estudios previos, consideramos que procedía estudiar *en qué medida la formación universitaria responde a las demandas de las empresas o, con otras palabras, si las competencias adquiridas en la Universidad responden a las habilidades requeridas por los empresarios.*

MUESTRA

El estudio de las demandas de formación de las empresas se ha centrado en PYMES y grandes empresas gallegas, seleccionadas del directorio empresarial AR-

DAN, correspondientes a los diferentes sectores de actividad. Fueron enviados 1.000 cuestionarios y visitadas muchas empresas para tratar de recoger el punto de vista de los empresarios de Galicia relativo a las habilidades más demandadas por ellos, principalmente en los polígonos industriales. La muestra quedó configurada por un total de 164 empresas.

Asimismo, para conocer algunos aspectos de la inserción laboral de los titulados universitarios, se enviaron 1.000 cuestionarios, de los que fueron recibidos 304 de graduados universitarios con experiencia laboral. De ellos, el 67,1% correspondían a mujeres (n=204) y el 32,9% a hombres (n=100). Las titulaciones procedían de las áreas de Humanidades (n=80, 26,5%), Ciencias Sociales y Jurídicas (n=85, 28,1%), Ciencias Experimentales y de la Salud (n=89, 29,5%) y Enseñanzas Técnicas (n=48, 15,9%).

INSTRUMENTOS

La información referente a las empresas de la muestra fue recogida mediante un cuestionario. Se utilizó este instrumento por ser el más recurrido en la mayoría de los estudios realizados en los últimos años. El cuestionario, consta de siete bloques de preguntas: *datos de identificación de la empresa, características generales de la empresa: innovación tecnológica, investigación y desarrollo tecnológico (I+D); tecnología adquirida y transferida; formación y, selección del personal*. Se recogen los principales indicadores que se han de tener en cuenta para llevar a cabo un estudio de estas características. Además de estos bloques de preguntas el cuestionario consta de 27 ítems destinadas a evaluar las exigencias de la empresa a la hora de seleccionar a sus trabajadores. Asimismo, también aparece recogida en el cuestionario una tabla final con la clasificación de los distintos sectores y ramas de actividad, realizada en base a la clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), para facilitar las respuestas a las empresas y posibilitar el tratamiento de los datos.

Por otra parte también se elaboró otro cuestionario para conocer algunos aspectos de la transición al empleo de los titulados universitarios. Este consta de cuatro bloques: *datos personales y académicos, información sobre la formación recibida, información sobre el período de transición y búsqueda del primer empleo y, finalmente, información sobre el empleo actual de los sujetos encuestados*.

De las treinta y siete preguntas que lo forman, hemos seleccionado tan sólo aquellas que nos permiten responder a los objetivos propuestos en nuestra investigación:

- *Fuentes de información sobre las salidas profesionales durante el transcurso de la carrera, vías para encontrar empleo, adecuación del empleo a los estudios cursados, tiempo de inserción.*
- *Valoración de la formación recibida en la universidad, exigencias de formación en la empresa en relación a los contenidos de la carrera y valoración de habilidades tanto académicas y sociales como de desarrollo personal y laborales.* Este último apartado comprende 27 ítems en los que se pedía a los encuestados que valorasen los siguientes aspectos en una escala de (1) menos importante a (5) más importante:

Contenidos de la carrera cursada: conocimientos teóricos, formación práctica, conocimientos de metodologías y técnicas, conocimientos de nuevas tecnologías, flexibilidad y opcionalidad de las materias, conocimientos de cómo trabajan las organizaciones y adecuación de la titulación al contexto profesional.

Habilidades académicas: conocimiento especializado, aplicación del conocimiento, pensamiento lógico, análisis crítico de situaciones, resolución de problemas.

Habilidades sociales: establecimiento de relaciones, influencia y persuasión, comunicación, trabajo en equipo.

Habilidades de desarrollo personal: motivación/interés por las tareas a realizar, organización y gestión propia, confianza en sí mismo, creatividad, aptitudes para seguir aprendiendo.

Habilidades laborales: apertura a nuevas oportunidades y riesgos, priorizar tareas, saber presentarse, liderazgo, dirección en la empresa, iniciativas empresariales (autoempleo).

PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Para la recogida de información sobre las empresas, hemos utilizado un sistema mixto que comprende tanto el envío del cuestionario por correo, con o sin contacto telefónico previo, como la entrega directa en la propia empresa a través de encuestadores que visitaron los principales polígonos industriales de Galicia.

Asimismo, para recoger la información sobre la inserción laboral de los titulados, hemos utilizado un sistema también mixto de recogida que comprende, tanto el envío del cuestionario por correo, como su aplicación a los grupos del Curso de Adaptación Pedagógica (C.A.P.) en Galicia.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Características de las empresas y necesidades de formación

A través del paquete estadístico SPSS, se procedió a realizar el análisis de los resultados. Presentamos en primer lugar una breve descripción de las empresas.

Respecto a la distribución geográfica de las empresas de la muestra, se localizan en Santiago (36,6%), La Coruña (20,1%), Pontevedra (14%), Orense (12,2%) y, Lugo (11%).

TABLA Nº 1
DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE LA MUESTRA

	Nº Empresas	% muestra
A Coruña	33	20,1
Lugo	18	11
Orense	20	12,2
Pontevedra	23	14
Santiago	60	36,6
Anónimas	10	6,1
TOTAL	164	100

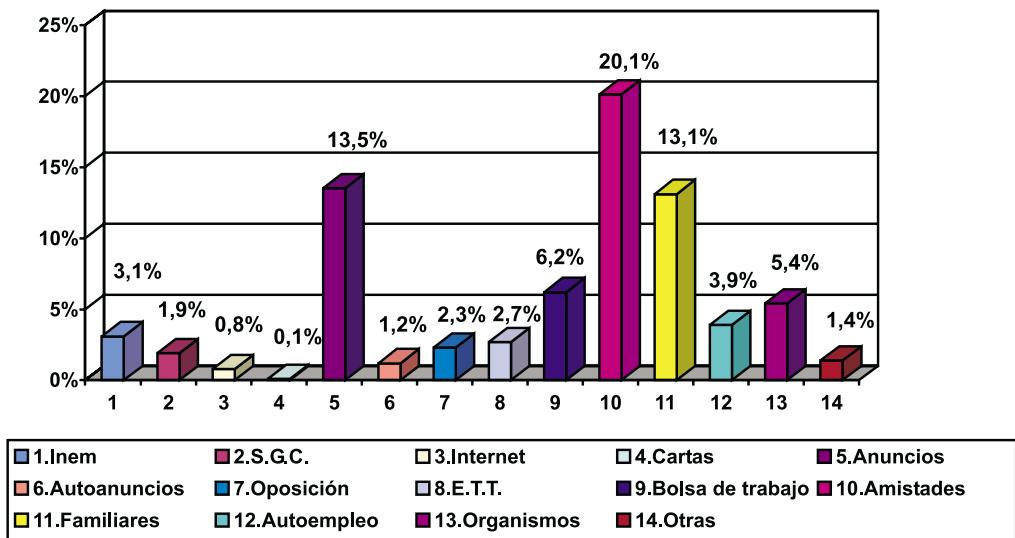
De los 13 sectores de actividad, las empresas que tienen un mayor peso en la muestra son la «Industria manufacturera» (32,9%), el sector del «Comercio, reparación de vehículos a motor, motocicletas y art. Personal» (17,7%), seguido de «Otras actividades» (9,1%) y el sector de la «Construcción» (6,1%). Entre las empresas con menor representatividad se encuentran las que pertenecen a los sectores «Industrias Extractivas» (1,2%), «Hostelería» (1,2%) y a los sectores «Pesca», «Actividades Inmobiliarias», «Educación» y «Otras Actividades Sociales y de Servicios prestados a la Comunidad» con una representación de tan sólo un 0,6%. Debemos añadir que el 16,5% de empresas no indican el tipo de sector de actividad en el que se enmarcan, así como la inexistencia en la muestra del resto de sectores que aparecen recogidos en el cuestionario.

En lo que se refiere al control de calidad por parte de las empresas de la muestra, observamos que existe un alto porcentaje que no han sido certificadas (57,9%) frente a un 42,1% que tienen algún tipo de certificado de calidad. De las certificadas, lo están bajo la norma ISO 9000, un 30,2%; y bajo ésta y la ISO 14000, un 5,4% de las empresas. Por su parte, encontramos que un 88,7% de empresas han realizado la evaluación de riesgos laborales.

INSERCIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS

Presentamos a continuación la información sobre las vías de búsqueda de empleo, las relaciones entre primer empleo y los estudios, las principales fuentes de información sobre las salidas profesionales y el tiempo de inserción. Finalmente, dedicamos el último apartado a conocer si la Universidad prepara realmente a los titulados para su inserción en el mundo laboral.

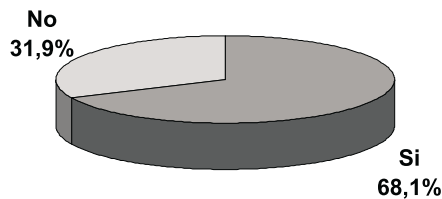
GRÁFICO Nº 1
VÍAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO



Respecto a las *vías de búsqueda de empleo* que utilizan los encuestados, en el gráfico nº 1 comprobamos que los graduados universitarios recurren, principalmente, a las amistades (20,1%), a los anuncios de trabajo (13,5%) y a los familiares (13,1%). Por el contrario, el INEM (3,1%), el Servicio Gallego de Colocación (1,9%), poner anuncios (1,2%) e internet (0,8%) son las vías menos utilizadas. Por tanto, podemos decir que los principales servicios de transición al empleo creados por la Administración Pública tienen un papel poco relevante en la inserción laboral.

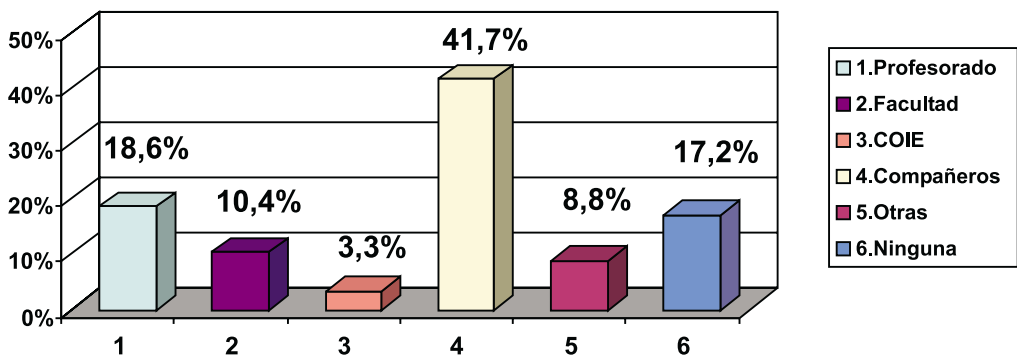
Por lo que se refiere a la *adecuación del primer empleo con los estudios realizados*, para un 68,1% de los titulados su primer empleo estaba relacionado con sus estudios, frente al 31,9% que han trabajado por primera vez en un alguna actividad laboral no vinculada a su titulación.

GRÁFICO Nº 2
ADECUACIÓN DEL PRIMER EMPLEO CON LOS ESTUDIOS CURSADOS



Las *principales fuentes de información* sobre las salidas profesionales de los estudios durante la carrera, podemos comprobar en el gráfico nº 3, que son los compañeros (41,7%), el profesorado (18,6%), la facultad (10,4%) y el centro de orientación e información estudiantil (COIE, (3,3%). Los titulados que no recibieron ningún tipo de información alcanzan el 17,2%. Por tanto, la Facultad y el C.O.I.E., son las instituciones menos recurridas a la hora de proporcionar información sobre las salidas profesionales, mientras que los compañeros aparecen como la más elevada.

GRÁFICO Nº 3
FUENTES DE INFORMACIÓN SOBRE LAS SALIDAS PROFESIONALES



Las titulaciones con mayor facilidad para encontrar empleo son las correspondientes a las áreas de Ciencias Experimentales y de la Salud y Enseñanzas Técnicas, ya sean licenciaturas o diplomaturas. Así, observamos en la Tabla nº 2 como un 13,7% de los licenciados y un 8,4% de los diplomados del área de Enseñanzas Técnicas obtienen trabajo, de manera inmediata, una vez terminados los estudios. Asimismo, los licenciados del área de Ciencias Experimentales y de la Salud consiguen trabajo en menos de tres meses (21 %) y los diplomados de forma inmediata (17,9%). Por el contrario, los estudiantes de las áreas de Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas son los que más tardan en incorporarse al mundo laboral, siendo mayoritariamente el tiempo de inserción superior a tres meses en el primer caso (30,6%), y superior a un año para los licenciados (29,0%) y diplomados (16,1%) del área de Ciencias Jurídicas y Sociales.

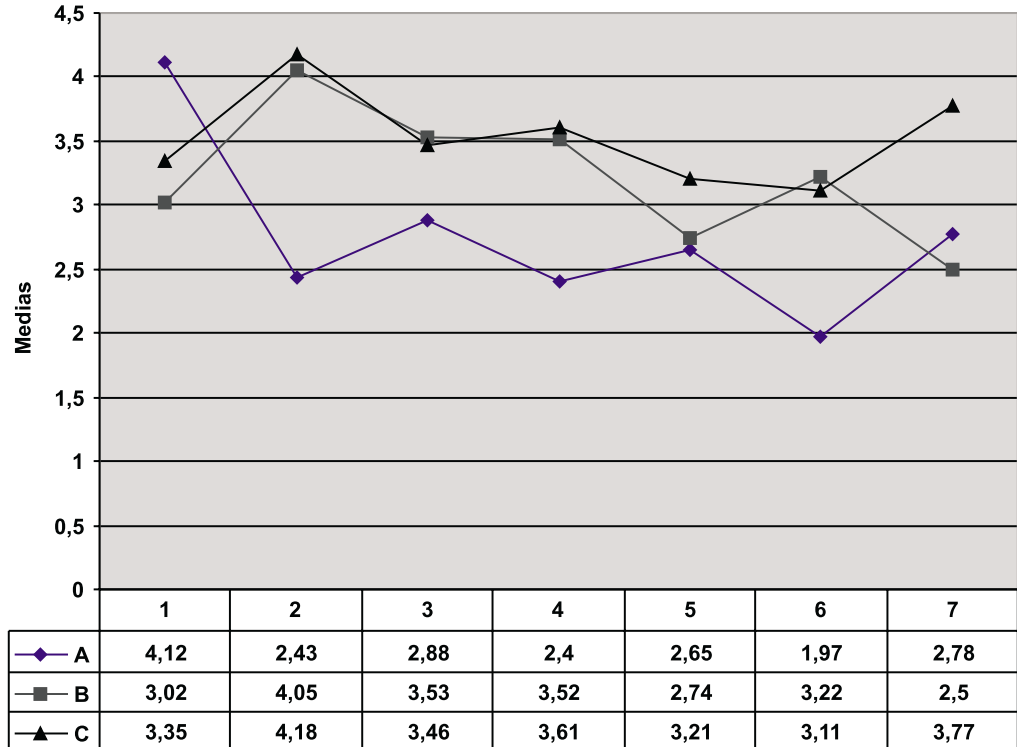
TABLA Nº 2
TIEMPO DE INSERCIÓN POR CARRERAS

		Inmediato	<3 meses	> 3 meses	6m -1 año	> 1 año
Humanidades	Licenciaturas	28,4%	29,0%	30,6%	20,0%	16,1%
	Diplomaturas					
Ciencias Sociales y Jurídicas	Licenciaturas	14,7%	14,5%	25,0%	28,6%	29,0%
	Diplomaturas	7,4%	6,5%	5,6%	8,6%	16,1%
Enseñanzas Técnicas	Licenciaturas	13,7%	8,1%	8,3%	8,6%	6,5%
	Diplomaturas	8,4%	8,1%	8,3%	2,9%	—
Ciencias Experimentales y de la Salud	Licenciaturas	9,5%	21,0%	19,4%	17,1%	16,1%
	Diplomaturas	17,9%	12,9%	2,8%	14,3%	16,1%

Con el fin de conocer si realmente la Universidad prepara laboralmente a los titulados para su inserción en el mundo empresarial, realizamos comparaciones de las valoraciones dadas por los titulados, tanto respecto a su formación universitaria, como de las exigencias que ellos mismos, como trabajadores, consideran más valoradas por la empresa. Asimismo, valoramos la formación que más demandan los empresarios a sus trabajadores. En base a los cinco bloques de contenido que se recogen en las preguntas elaboradas para tal fin (*contenidos de la carrera cursada, habilidades académicas, habilidades sociales, habilidades de desarrollo personal y habilidades laborales*) hemos analizado los resultados.

En lo referente al apartado *contenidos de la carrera cursada* observamos en el Gráfico nº 4 como la formación universitaria se caracteriza, en opinión de los titulados, por una mayor carga y profundización en los conocimientos teóricos (4,12), en las metodologías y técnicas (2,88) y menor en la adecuación de la titulación al contexto empresarial (2,78). Por su parte, la empresa les exige una mayor formación práctica (4,05), conocimiento de metodologías y técnicas (3,53) y en nuevas tecnologías (3,52). Si analizamos las respuestas dadas por los empresarios, observamos que son muy similares a las proporcionadas por los titulados cuando valoran las exigencias de forma-

GRÁFICO Nº 4
VALORACIÓN POR LOS GRADUADOS DE LOS CONTENIDOS* DE LA CARRERA(A), Y DE LOS EXIGIDOS POR LA EMPRESA (B), EN CONTRASTE, CON LOS EXIGIDOS POR LOS EMPRESARIOS (C)

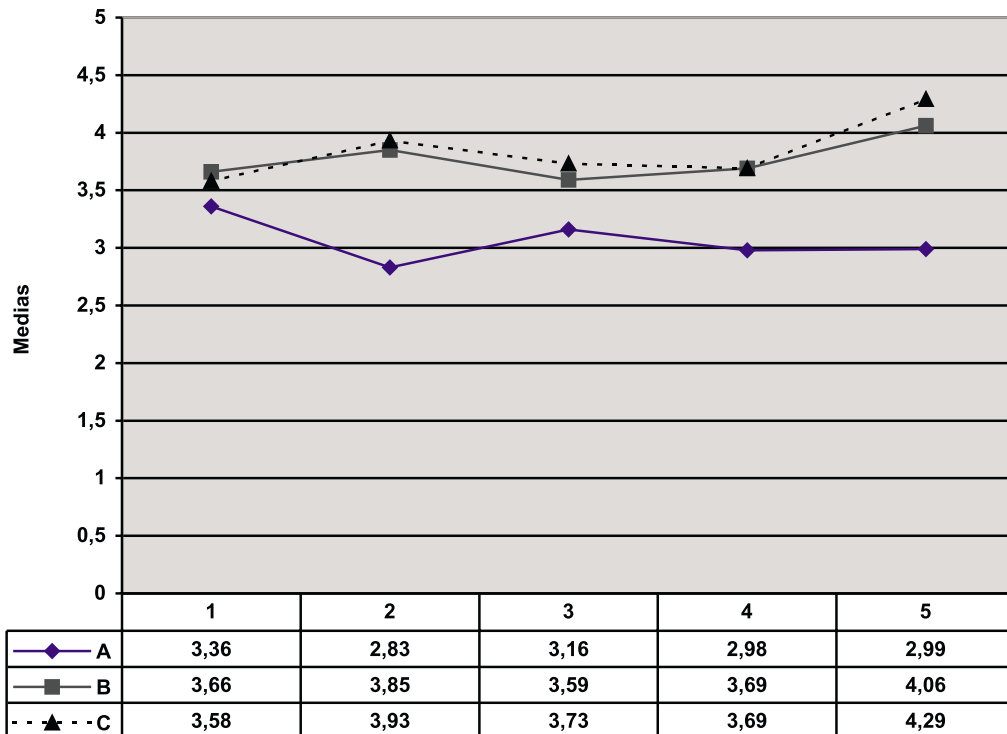


*1. Conocimientos teóricos. 2. Formación práctica. 3. Conocimientos de metodologías y técnicas. 4. Conocimientos de nuevas tecnologías. 5. Flexibilidad y opcionalidad de materias. 6. Conocimientos de cómo trabajan las organizaciones. 7. Adecuación de la titulación al contexto empresarial.

ción demandada por la empresa. Así, los empresarios a la hora de elegir a sus trabajadores valoran en alto grado la formación práctica (4,18) y la adecuación de la titulación al contexto empresarial (3,77), seguido de los conocimientos del trabajo en las organizaciones (3,11) y la flexibilidad (3,21).

En cuanto a las *habilidades académicas*, se constata la importancia que éstas tienen tanto en la formación universitaria, como para los empresarios a la hora de seleccionar a sus trabajadores. Así, observamos, gráfico nº 5, como la formación universitaria se caracteriza por transmitir al alumnado un conocimiento especializado (3,36), fomento del pensamiento lógico (3,16) y la capacidad de resolver problemas (2,99). Los titulados consideran, por su parte, que la empresa les exige que sepan resolver problemas (4,06), un conocimiento aplicado (3,85), y un análisis crítico de situaciones (3,69). A su vez, los empresarios destacan la resolución de problemas (4,29) y la aplicación del

GRÁFICO N° 5
 VALORACIÓN POR LOS GRADUADOS DE LAS HABILIDADES ACADÉMICAS*
 POTENCIADAS EN LA UNIVERSIDAD (A) Y LAS EXIGIDAS POR LA EMPRESA
 (B), EN CONTRASTE, CON LAS EXIGIDAS POR LOS EMPRESARIOS (C)



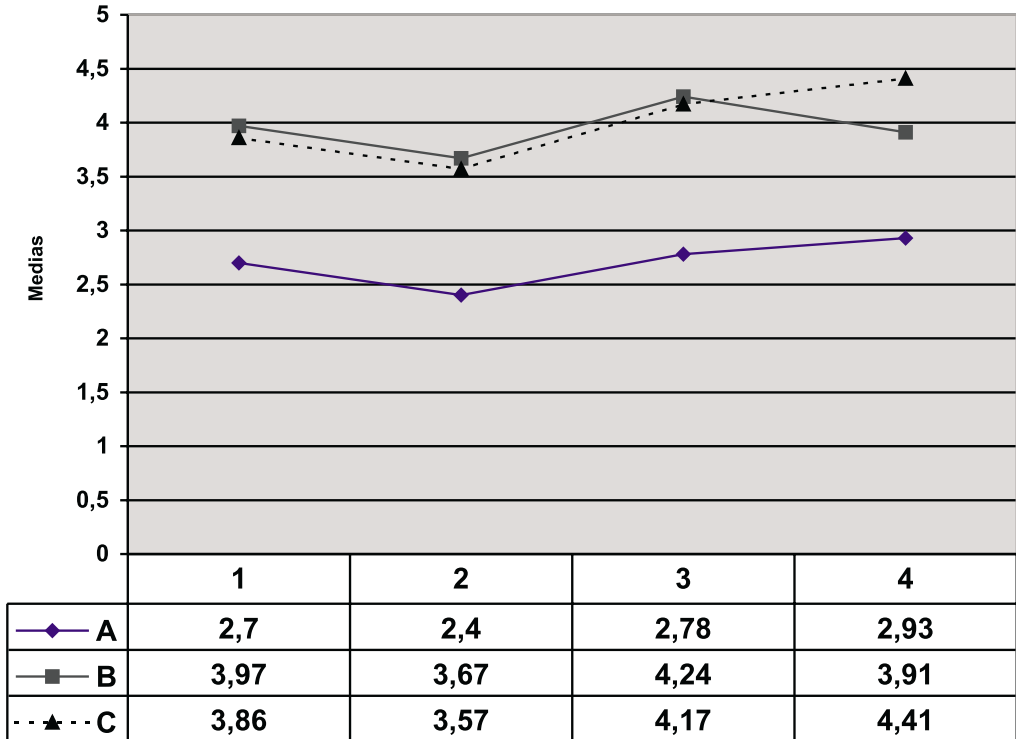
*1. Conocimiento especializado. 2. Aplicación del conocimiento. 3. Pensamiento lógico. 4. Análisis crítico de Situaciones. 5. Resolución de problemas.

conocimiento (3,93). Por tanto, vemos que, en este aspecto, hay bastante coincidencia entre la valoración de los graduados y de los empresarios.

La formación proporcionada en la Universidad (gráfico n° 6), se caracteriza en relación a las *habilidades sociales* por una baja capacidad de trabajo en equipo (2,93) y de comunicación (2,78). A los titulados la empresa les exige estar capacitados para la comunicación (4,24), capacidad de establecer relaciones (3,97) y dotes de comunicación (3,91). Los empresarios valoran el trabajo en equipo (4,41), la capacidad de comunicación (4,17) y la facilidad para entablar relaciones (3,86).

Respecto a las *habilidades de desarrollo personal*, (gráfico 7), las aptitudes para seguir aprendiendo (3,28) y la motivación e interés por las tareas a realizar (2,99) son los dos aspectos que desde la formación universitaria se pretenden fomentar a juicio de los titulados, quienes señalan también estas mismas habilidades como exigencias por

GRÁFICO Nº 6
VALORACIÓN POR LOS GRADUADOS DE LAS HABILIDADES SOCIALES*
POTENCIADAS EN LA UNIVERSIDAD (A) Y LAS EXIGIDAS POR LA EMPRESA
(B), EN CONTRASTE, CON LAS EXIGIDAS POR LOS EMPRESARIOS (C)



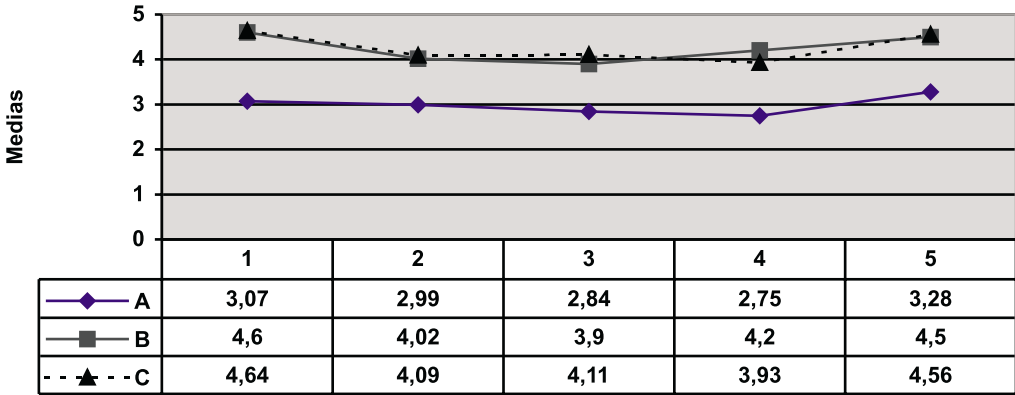
*1. Establecimiento de relaciones. 2. Influencia y persuasión. 3. Comunicación. 4. Trabajo en equipo.

parte de los empresarios (motivación e interés por la tarea a realizar, 4,03; la confianza en sí mismo, 4,01; y, por último, la organización y gestión propia, 3,91). Los empresarios destacan como prioritarias a la hora de contratar a sus trabajadores: la motivación/interés por las tareas a realizar (4,64), la aptitud para seguir aprendiendo (4,56), y la confianza en sí mismo (4,11).

Por último, las principales *habilidades laborales*, (gráfico nº 8), que los titulados consideran que fomenta la Universidad y les va a exigir la empresa cuando se incorporen al mundo laboral son: *priorizar tareas* (2,86) y *apertura a nuevas oportunidades y riesgos* (2,41) Por su parte, los empresarios valoran también la priorización de tareas (3,97), y las iniciativas empresariales (autoempleo) (3,72).

GRÁFICO Nº 7

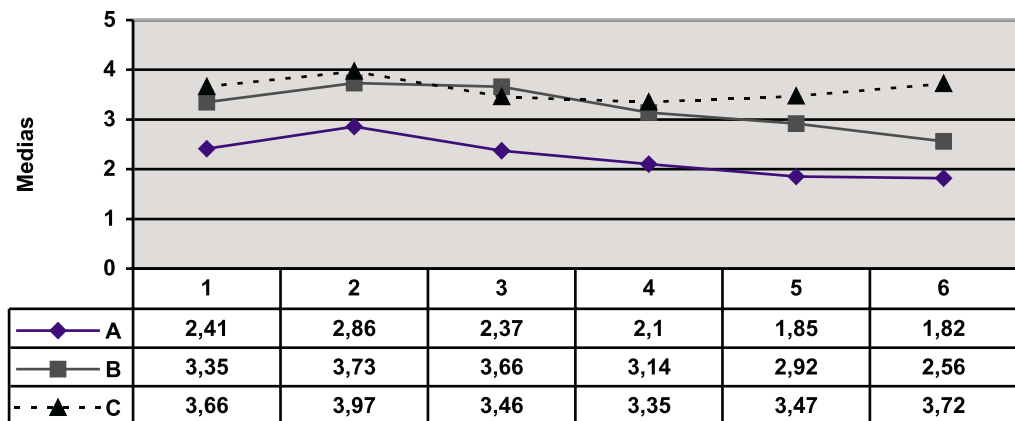
VALORACIÓN POR LOS GRADUADOS DE LAS HABILIDADES DE DESARROLLO PERSONAL POTENCIADAS EN LA UNIVERSIDAD (A) Y LAS EXIGIDAS POR LA EMPRESA (B), EN CONTRASTE, CON LAS EXIGIDAS POR LOS EMPRESARIOS (C)



*1. Motivación/interés por las tareas a realizar. 2. Organización y gestión propia. 3. Confianza en sí mismo. 4. Creatividad. 5. Aptitudes para seguir aprendiendo.

GRÁFICO Nº 8

VALORACIÓN POR LOS GRADUADOS DE LAS HABILIDADES LABORALES* POTENCIADAS EN LA UNIVERSIDAD (A) Y LAS EXIGIDAS POR LA EMPRESA (B) EN CONTRASTE CON LAS EXIGIDAS POR LOS EMPRESARIOS (C)



1. Apertura a nuevas oportunidades y riesgos. 2. Priorizar tareas. 3. Presentarse (en público, a entrevistas...). 4. Liderazgo. 5. Dirección en la empresa. 6. Iniciativas empresariales (autoempleo).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES

De todo lo expuesto hasta ahora, resultan destacables los siguientes datos:

- En lo referente a las fuentes de información sobre salidas profesionales, ocupan un lugar preferente los compañeros, (concretamente, el 41,7%).
- Respecto a la adecuación de la titulación con el primer empleo responden afirmativamente un (68,1%).
- Como primera vía de búsqueda de empleo figuran las amistades con el (20,1%).
- La duración del período de transición al empleo es variable dependiendo del tipo de carrera, siendo las titulaciones del área de Enseñanzas Técnicas y de Ciencias Experimentales y de la Salud las que presentan una rápida inserción en el mundo laboral. Las que experimentan más demora son las áreas de Ciencias Sociales y Humanidades.

Respecto al análisis de las *semejanzas y diferencias* entre la formación recibida en la Universidad, la formación exigida (según los titulados) por la empresa y, la formación demandada (según los empresarios) se destaca:

Respecto a los *contenidos de la carrera*:

A los titulados se les forma en conocimientos teóricos (4,12), metodologías y técnicas (3,53). La empresa les exige formación práctica (4,04), conocimientos metodológicos y técnicos (3,53) y formación en nuevas tecnologías (3,52). Los empresarios les demandan formación práctica (4,18), conocimiento de cómo trabajan las organizaciones (3,77) y flexibilidad (3,21).

TABLA Nº 3
SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS: CONTENIDOS DE LA CARRERA

Formación recibida		Formación exigida		Formación demandada	
Conocimientos teóricos	4,12	Formación práctica	4,04	Formación práctica	4,18
Metodologías y técnicas	3,53	Conocimientos Metodológicos y técnicos	3,53	Conocimiento de cómo trabajan las organizaciones	3,77
—————		Formación en nuevas tecnologías	3,52	Flexibilidad	3,21

Respecto a las *habilidades académicas*:

A los titulados se les forma en conocimientos especializados (3,36), pensamiento lógico (3,16) y reactivamente poco en resolver problemas (2,99). La empresa les exige resolver problemas (4,06), conocimientos aplicados (3,85) y, análisis crítico de situacio-

nes (3,52). Los empresarios les demandan resolución de problemas (4,29) y la aplicación del conocimiento (3,93).

TABLA N° 4
SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS: *HABILIDADES ACADÉMICAS*

Formación recibida		Formación exigida		Formación demandada	
Resolver problemas	2,99	Resolver problemas	4,06	Resolución de problemas	4,29
Conocimientos especializados	3,36	Conocimientos aplicados	3,85	Aplicación del conocimiento	3,93
Pensamiento lógico	3,16	Análisis crítico de situaciones	3,52	—————	

Respecto a las *habilidades sociales*:

A los titulados se les forma relativamente poco en trabajo en equipo (2,93) y comunicación (2,78). La empresa les exige capacidad de comunicación (4,24), y de establecer relaciones (3,97). Los empresarios les demandan una alta preparación en trabajo en equipo (4,41), capacidad de comunicación (4,17) y saber establecer relaciones (3,86).

TABLA N° 5
SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS: *HABILIDADES SOCIALES*

Formación recibida		Formación exigida		Formación demandada	
Trabajo en equipo	2,93	Capacidad de comunicación	4,24	Trabajo en equipo	4,41
Comunicación	2,78	Capacidad de establecer relaciones	3,97	Capacidad de comunicación	4,17
—————		—————		Saber establecer relaciones	3,86

Respecto a las *habilidades de desarrollo personal*:

A los titulados se les forma relativamente poco en aptitudes para seguir aprendiendo (3,28) y en motivación e interés por las tareas a realizar (2,99). La empresa les exige motivación e interés en las tareas a realizar (4,01), y organización propia (3,91). Los empresarios les demandan alta motivación e interés por las tareas a realizar (4,64); aptitudes para seguir aprendiendo (4,56) y confianza en sí mismo (4,11).

TABLA N^o 6
SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS: *HABILIDADES DE DESARROLLO PERSONAL*

Formación recibida	Formación exigida	Formación demandada
Aptitudes para seguir aprendiendo 3,28	Motivación e interés por las tareas a realizar 4,01	Motivación e interés por las tareas a realizar 4,64
Motivación e interés por las tareas a realizar 2,99	Organización propia 3,91	Aptitudes para seguir aprendiendo 4,56
—————	—————	Confianza en sí mismo 4,11

Por todo lo anteriormente dicho deben tenerse en consideración las divergencias que se aprecian entre la formación universitaria y las exigencias de la empresa para tratar de corregirlas. Los empresarios demandan *formación práctica* (4,18), *conocimiento de cómo trabajan las organizaciones* (3,77), *flexibilidad* (3,21); *saber enfrentarse a la resolución de problemas* (4,29), *aplicación del conocimiento* (3,93); *trabajo en equipo* (4,41), *capacidad de comunicación* (4,17), *saber establecer relaciones* (3,86), *motivación e interés por las tareas a realizar* (4,64), *aptitudes para seguir aprendiendo* (4,56), y *confianza en sí mismo* (4,11) y, a su vez, la Universidad, a pesar de las sucesivas reformas de sus planes de estudio, sigue siendo teórica y especializada, ofreciendo una baja formación práctica y de trabajo en equipo. Asimismo, continúa mostrándose escasamente motivadora en las tareas a realizar y en el afán por seguir aprendiendo.

BIBLIOGRAFÍA

- AGGAS (1999). Higher Education Careers Services and the Development of Employability, Skills Briefing Paper 99/01, Association of Graduate Careers Advisory Services, Manchester.
- Arnesen, C. A. (2000). Higher Education and Graduate Employment in Norway *European Journal of Education*, 35, 2, 221-228.
- Becher, T. & Barnett, R. (1999). The Reshaping of the Academic Curriculum in the United Kingdom, in: C. Gellert (Ed.) *Innovation and Adaptation in Higher Education*, London: Jessica Kinsley Publishers. pp. 92-106.
- Cajide, J., Raldh, R. & Porto, A. (1998). Zum Problem der Hochschulreform in Spanien: Einige Ausgewählte Daten, *International Review of Education*, 44, (5/6), pp. 583-596.
- Cajide, J.; Porto A.; Abeal, C.; Peláez, M.; Zamora, E. (2000). Calidad de la enseñanza universitaria y transición al empleo de los graduados, en J. Cajide, M. Santos, y A. Porto (Coordinadores) *Calidad educativa y empleo en contextos multiculturales*, Servicio de Publicaciones, Universidad de Santiago. 13-276.
- CVCP, CIHE, and CBI, (1996). *Helping Students Towards Success at Work*, Council for Industry in Higher Education, London.

- CVCP, CIHE, and CBI (1998a). *Helping Students Towards Success at Work: an Intent Being fulfilled*, Committee of Vice-Chancellors and Principals, London.
- CVCP, DfEE (1998b). *Skills Development in Higher Education Short Report*, Committee of Vice-Chancellors and Principals, London.
- De Weert, E. (1994). Translating Employment Needs into Curriculum Strategies. *Higher Education Management*, 6, 3, pp. 305-320.
- DfEE, (1997b). Network News: Career Management Skills Newsletter Edition One.
- Diario Oficial De Las Comunidades Europeas (2001). Dictamen del Comité Económico y Social sobre el tema «Nuevos conocimientos, nuevos empleos» C 14, pp. 103-113.
- Jean-Jacques, P. & Murdoch, J. (2000). Higher Education and Graduate Employment in France, *European Journal of Education*, 35, 2, pp. 181-187.
- Kellermann, P. & Sagmeister, G. (2000). Higher Education and Graduate Employment in Austria, *European Journal of Education*, 35, 2, pp. 157-164.
- Kellermann, P., Pöllauer, W., Sagmeister, G. & Scheuringer, B. (1994). *Zum Verhältnis von Studium un Arbeit -entwicklungen und Bewertungen von männlichen und weiblichen Absolventen der Universitäten Klagenfurt un Salzburg*, Klagenfurt.
- Maassen, P. A. M. & Weert, E. (1999). Innovation in Dutch Higher Education. Barriers and Challenges, in: C. Gellert (Ed.) *Innovation and Adaptation in Higher Education*, pp. 234-258). London: Jessica Kinsley Publishers. pp. 234-258.
- NCIHE (1997) (Dearing Report) *Higher Education in the Learning society*, National Committee of Inquiry into Higher Education, HMSO, London.
- Noble, M. (2000). Teaching and Learning for Empleability, in: H. Fry, S. Ketteridge & S. Marshall. (Eds.) *A Handbook for Teaching & Learning in Higher Education*, London: Kogan Page, pp. 120-133.
- OCDE (1993). *From Higher Education to Employment: Synthesis Report*, Paris: OCDE.
- Purcell, K. & Pitcher, J. (1996). *Great Expectations: the New Diversity of Graduate Skills and Aspirations* (Coventry, Institute for Employment Research, University of Warwick).
- Schomburg, H. (2000). Higher Education and Graduate Employment in Germany. *European Journal of Education*, 35, 2, pp. 189-200.
- Shattock, M. (2000). Universities and the Development of University-Industry Links, in *II Jornadas de Intercambio de experiencias de mejora de la Universidad*, University of Valladolid, pp. 78-87.
- Teichler, U. (2000). Graduate Employment and Work in Selected European Countries, *European Journal of Education*, 35, 2, pp. 141-156.
- Vanderhoeven, J. (1999). Change under Exogenous Pressure: Belgian Higher Education after Thirty Years, in: C. Gellert, (Ed.) *Innovation and Adaptation in Higher Education*, London: Jessica Kinsley Publishers, pp. 259-280.
- Woodley, A. & Brennan, J. (2000). Higher Education and Graduate Employment in the United Kingdon, *European Journal of Education* 35, 2, pp. 239-249.