

OPINIÓN DE EMPLEADORES Y TITULADOS SOBRE LAS COMPETENCIAS

José Manuel Roig Cotanda
Enrique Villarreal Rodríguez
Universidad de Valencia

RESUMEN

Uno de los aspectos más controvertidos de la relación entre mercado de trabajo y sistema educativo es la adecuación entre los contenidos del sistema educativo y las necesidades cambiantes de un mercado laboral en constante evolución.

Entre los titulados superiores esta dinámica de cambio es especialmente relevante, dado que una economía moderna se sustenta en la innovación tecnológica y ésta a su vez precisa de un sistema educativo que asegure la innovación tecnológica y la posibilidad de aplicación productiva de las nuevas tecnologías.

El Observatorio de Inserción Profesional y Asesoramiento Laboral de la Universidad de Valencia ha realizado encuestas a sus titulados y recientemente también ha encuestado a una muestra de los empleadores de la provincia de Valencia. En este trabajo presentamos algunos resultados descriptivos de la encuesta a empleadores y analizamos con detalle las cuestiones realizadas sobre las competencias que, en opinión de los empleadores, deben tener los titulados que quieren incorporarse al mundo laboral. Dado que en las encuestas realizadas a los titulados también se les pedía que valorasen este aspecto, podemos contrastar la opinión de las dos partes implicadas.

Esta información reciente nos va permitir establecer pautas respecto a la evolución de éstas variables que son fundamentales para asegurar la coordinación entre el mercado de trabajo y el sistema educativo, mediante la comparación con otros estudios que han llevado a cabo análisis similares, lo que puede permitir establecer un diagnóstico de las tendencias que se consolidan en relación a la demanda educativa y a los requerimientos de un sistema educativo que evoluciona en relación a estas demandas.

Palabras clave: competencias, encuestas, empleadores, inserción laboral, mercado de trabajo.

1. INTRODUCCIÓN. EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS.

Los procesos de inserción laboral relacionados con los niveles educativos hacen referencia a la no siempre fácil relación entre dos mercados: el mercado laboral y el mercado educativo.

Bajo la versión más esquemática de la teoría del capital humano, la probabilidad de que un titulado obtenga un puesto de trabajo y alcance un determinado nivel retributivo está relacionada directamente con la productividad, que a su vez está positivamente correlacionada con los años de escolarización.

No obstante, esta relación que se cumple generalmente en la aplicación de los grandes números, presenta numerosas excepciones en la práctica. De hecho, las disfunciones entre mercado educativo y mercado laboral se deben a múltiples causas. La primera de ellas es el hecho de que el sistema educativo no tiene como única finalidad, y en algunos niveles ni siquiera como la más importante, el formar para el mercado de trabajo. Esto hace que, en ocasiones, la oferta educativa esté muy alejada de las necesidades efectivas del mercado laboral o

que existan desequilibrios entre los componentes educativos que preparan para la vida laboral y los restantes componentes formativos de los currículos del sistema.

En segundo lugar, existen claros problemas de comunicación entre los agentes que integran el sistema educativo y los demandantes de empleo en el mercado de trabajo. Aunque se ha avanzado en el desarrollo de las interfaces entre empleadores y sistema educativo para facilitar el flujo de información y de participación, los resultados de los análisis sobre las opiniones de los interesados señalan que aún existen amplias divergencias respecto al papel y los contenidos que debería proporcionar el sistema educativo.

Finalmente hay un problema temporal en cómo se forman la demanda y la oferta educativa y las necesidades del mercado de trabajo. Las adaptaciones del sistema educativo, particularmente de la educación superior, a las necesidades del mercado de trabajo, se producen normalmente teniendo en cuenta la demanda actual de titulados, sin tener en cuenta que la oferta de nuevos titulados se va a producir en el futuro, en un momento en que las necesidades del mercado pueden haber cambiado, ocasionando problemas de exceso o de falta de oferta.

Los estudios de inserción laboral en España pueden clasificarse en dos categorías:

- Estudios cuantitativos sobre titulados que encuentran trabajo, tiempo de acceso al mercado laboral, procedimientos de acceso y otras características relacionadas con el con el proceso mismo de inserción.
- Estudios que analizan perfiles de demanda y oferta, fundamentalmente la opinión de los empleadores, de los titulados y de las instituciones educativas.

El presente trabajo se encuadra en el segundo tipo de análisis, a partir de las experiencias de los titulados de la Universitat de Valencia.

2. EL ESTUDIO DE LAS CARACTERÍSTICAS Y DEMANDAS DE LOS EMPLEADORES

2.1 Marco general en que se inserta: la función del OPAL y la planificación de contenidos de la UVEG

El OPAL (Observatorio de Inserción Profesional y Asesoramiento Laboral) es un organismo creado por la Universidad de Valencia Estudi General (UVEG) con el objeto de potenciar la inserción laboral de sus titulados, mediante el conocimiento y la interacción con el mercado laboral valenciano.

Aunque de reciente creación, el OPAL ha llevado a cabo importantes actuaciones dirigidas, entre otras, a mejorar la información disponible del mercado laboral de los titulados, con objeto de ayudar a la planificación de los procesos de docencia y aprendizaje y a potenciar la coordinación entre los diversos agentes implicados tanto del lado de las instituciones universitarias como del tejido productivo local.

Dentro del conjunto de actuaciones llevadas a cabo por el OPAL cabe destacar la realización de diversos estudios sobre la situación del mercado laboral y sobre los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios.

Por otro lado, la UVEG, en su Plan Estratégico aprobado en Consejo de Gobierno el 23 de julio de 2007, establece ocho ejes estratégicos (áreas de actuación prioritaria) siendo el eje 1 el de la calidad de la enseñanza de grado e inserción profesional. En este eje se establecen diferentes líneas de actuación siendo la primera de ellas la siguiente: “Disponer de un OBSERVATORIO DE LA OFERTA DE TITULACIONES DE GRADO que permita conocer las características, necesidades y expectativas del entorno (potenciales estudiantes, empleadores y empleadoras y otros agentes sociales) para garantizar la adecuación permanente de la oferta”.

2.2 Objetivos generales del estudio

En este marco es en el que el OPAL lleva a cabo el “Estudio de las características y demandas de los empleadores de titulados universitarios de la provincia de Valencia” que sirve de base a este trabajo. Existen trabajos previos realizados por otras universidades u organismos que, en la medida que se han conocido a tiempo, se han tenido en cuenta a la hora de perfilar el diseño del estudio del OPAL¹.

El objetivo del estudio es conocer la opinión de los empleadores sobre los aspectos siguientes:

- Las características que deben reunir los titulados para encontrar trabajo en sus empresas, de acuerdo con las prioridades expresadas por los empleadores.
- El nivel de competencias relevantes que presentan estos titulados, a partir de la constatación efectiva de las competencias de los titulados que han accedido al empleo recientemente.
- La evolución de la oferta de empleo universitario y sus perspectivas futuras, a partir de la información obtenida de los empleadores sobre contrataciones en los últimos años y su opinión sobre los niveles de contratación futuros.
- La forma en que sus empresas reclutan y seleccionan a los universitarios, incluyendo los aspectos formativos más valorados en estos procesos y el efecto final que tales aspectos tienen en la decisión de contratar.

2.3 Descripción del estudio y ámbito de aplicación

De febrero a mayo de 2007 se realizó una encuesta, por el sistema CATI (“Computer Assisted Telephone Interviewing”) dirigida a 1.150 empresas de la provincia de Valencia. Las empresas tanto públicas como privadas debían de ser empleadoras de titulados universitarios (no necesariamente de la UVEG) y los entrevistados fueron los propietarios, gerentes o responsables de recursos humanos.

La estructura de la muestra se aproxima a la estructura típica de las empresas valencianas, con un elevado predominio de pequeñas empresas y microempresas, aunque hay que considerar el sesgo que introduce el requisito de que se trate de empresas que emplean a titulados universitarios.

Cuadro 1. Distribución de la muestra por sectores y titularidad.

Sectores	Distribución		Titularidad			
	Empresas	%	Pública	%	Privada	%
Educación	252	21,9%	60	18,2%	192	23,4%
Servicios	207	18,0%	11	3,3%	197	24,0%
Sanidad	171	14,9%	85	25,8%	85	10,3%
Adm. Pública.	167	14,5%	167	50,8%	0	0,0%
Industria	166	14,4%	1	0,3%	165	20,1%
Comercio	67	5,8%	1	0,3%	66	8,0%
Construcción	64	5,6%	0	0,0%	64	7,8%
Transportes	25	2,2%	3	0,9%	23	2,8%
Hostelería	21	1,8%	0	0,0%	21	2,6%
Agricultura	10	0,9%	1	0,3%	9	1,1%
Total	1150	100,0%	329	100,0%	822	100,0%

¹ Entre otros se pueden citar los siguientes: Accenture (2007), Ayats y otros (2004), Confederación de Empresarios de Aragón (sf), EOSA Consultores (2001?), Gómez Gras y otros (2006).

El porcentaje de empresas privadas sobre el total de empresas encuestadas es del 71,5%, incluyendo en este porcentaje la puramente privadas y las mixtas pero con una mayoría de capital privado. Las empresas públicas o mayoritariamente públicas suponen el 28,5% restante.

Por sectores, las empresas con una representación mayor son las del sector de la educación, con un 21,9% de la muestra, mientras las de menor representación fueron las relacionadas con la agricultura, con tan sólo un 0,9% del total. (ver cuadro 1)

3. RESULTADOS DEL ESTUDIO

3.1 Descripción y análisis de los resultados más importantes del estudio

Presentamos los resultados en tres apartados. En primer lugar, los referentes a reclutamiento y selección de titulados, a continuación los referidos a competencias y terminamos con un análisis de las competencias cruzando los datos obtenidos en la encuesta de empleados con los obtenidos en las encuestas a titulados.

3.1.1. Reclutamiento y selección de titulados

- Entre las fuentes de reclutamiento utilizadas de forma más habitual destaca en primer lugar la propia bolsa de trabajo y a continuación Internet. Por el contrario, se da muy poca importancia a empresas de trabajo temporal, empresas de selección y consultoras.
- La valoración más alta de las fuentes de reclutamiento la tienen las bolsas de trabajo, tanto las propias como las ajenas. La segunda posición entre las mejor valoradas es Internet.
- Como media se presentan a un puesto ofertado más de 16 candidatos, aunque cerca de un 45% de los encuestados afirma que se les presentan 5 ó menos candidatos.
- Habitualmente es la dirección/gerencia la encargada de la selección (más del 65% de los encuestados) o el departamento de personal o recursos humanos (el 42%).
- La entrevista individual (99,6%), el análisis del currículum (97,4%) y los períodos de prueba para verificar el rendimiento (87,0%) son las actividades más habituales en los procesos de selección.
- A la hora de seleccionar a los titulados lo que más valoran las empresas por término medio son los conocimientos de informática (7,83 sobre 10) y la experiencia previa específica en el puesto (7,80 sobre 10). Por el contrario, lo menos valorado son la universidad en la que se ha titulado (4,35 sobre 10) y que se hayan realizado estancias en el extranjero, bien sean de estudios bien de trabajo (4,78 sobre 10).
- Más de un tercio (35,3%) afirman que hay puestos vacantes para titulados que son difíciles de cubrir. La mayor parte de estas vacantes (62,1%) corresponden a la categoría profesional de técnico y corresponden a las titulaciones de Ingeniería Industrial (12,6%), Enfermería (11,4%), Medicina (9,9%), ADE (7,3%), Arquitectura Técnica (7,3%), Ingeniería Técnica Informática (7,3%), Empresariales (5,8%), Ingeniería Técnica Industrial-Esp. Electricidad (5,5%), Ingeniería Técnica Industrial-Esp. Mecánica (5,5%) y Economía (5,0%).
- La principal razón por la que es difícil cubrir estas vacantes es la existencia de un bajo número de candidatos con las competencias y habilidades requeridas (39,5%), siendo también muy importante la gran competencia que existe entre los empleadores (24,8%).
- Casi un 60% afirma que la oferta de empleo para titulados en su empresa aumentó en los cinco últimos años y más de un 50% piensa que aumentará en los próximos cinco años.

- Las titulaciones que más van a requerir en sus empresas durante los próximos cinco años los encuestados son Economía (16,9%), ADE (16,0%), Empresariales (14,4%) e Ingeniería Industrial (12,1%).
- Durante los dos últimos años casi el 70% de los encuestados ha contratado universitarios recién titulados. Por término medio han contratado más de 7, aunque más del 50% han contratado entre 1 y 3.
- Las razones principales para contratar en estos dos últimos años han sido las necesidades derivadas del crecimiento de la empresa y poder formarlos de acuerdo con sus necesidades.
- El otro 30% de los encuestados que no ha contratado recién titulados durante los dos últimos años, no lo ha hecho porque no los necesitaba (57,9%) o porque necesitaba gente experimentada (16,8%).

3.1.2. Competencias

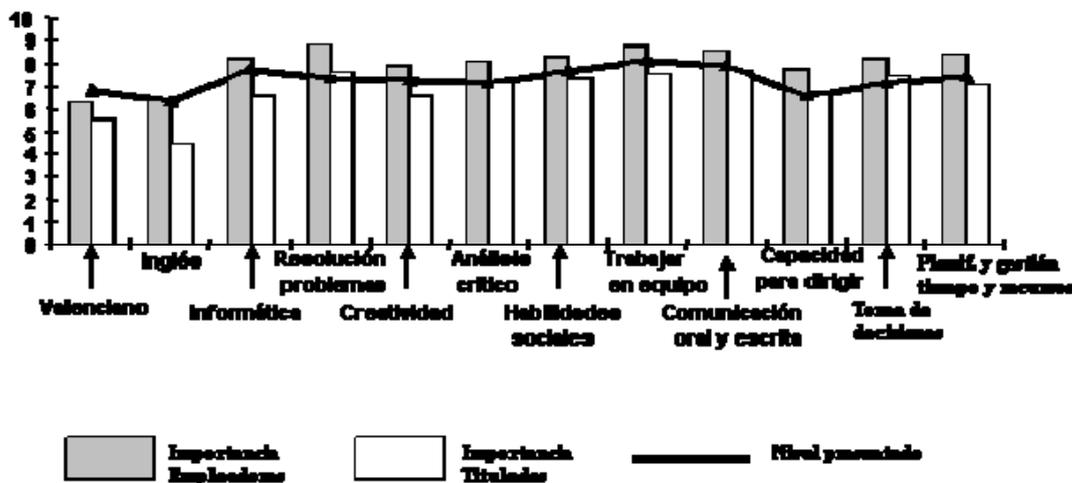
En el estudio se hace una triple clasificación de las competencias: específicas, instrumentales y genéricas. Son específicas las que aseguran un correcto desempeño de las tareas propias de la titulación, mientras que las instrumentales garantizan el desempeño eficaz de tareas específicas (idiomas e informática) y las genéricas tienen un carácter transversal, es decir no son propias de una titulación específica.

- En una escala de 0 a 10, de nada a muy importante, las competencias en un titulado que vaya a trabajar en su empresa, que por término medio más valoran los encuestados, son las siguientes competencias genéricas: resolución de problemas (8,79), asumir responsabilidades (8,76) y capacidad para trabajar en equipo (8,74). Lo que menos se valoran son las siguientes competencias instrumentales: valenciano (6,21) e inglés (6,34).
- Centrándonos en el tema de los idiomas, poco más de un tercio (35,7%) valoran el conocimiento de otros idiomas distintos del valenciano y el inglés. Cuando se entra en el detalle y se analiza idioma por idioma resulta que sólo en el alemán y el francés se encuentra un número de respuestas que permita considerar la valoración que hacen los encuestados. En el resto de idiomas, aunque puedan ser muy bien valorados el número de respuestas es reducido (n inferior a 50).
- A pesar de que al ver la valoración competencia a competencia se podría pensar que las competencias genéricas son las únicas que valoran los encuestados, cuando se les ha pedido que distribuyan cien puntos entre genéricas, instrumentales y específicas, resulta que a las primeras les dan por término medio 43,06 puntos, a las segundas 26,57 y a las terceras 30,88.

3.1.3 Importancia de las competencias para empleadores y titulados

Finalmente se analiza la importancia que tienen algunas de las competencias tanto para los empleadores como para los titulados. Se utiliza el Estudio de Inserción Laboral realizado por el OPAL (2004) y el análisis se centra únicamente en las competencias de las que se disponen datos de empleadores y de titulados. El resultado puede apreciarse en el Gráfico 1 (OPAL 2008) donde la importancia viene representada por los diagramas de barras y también se representa con una línea la valoración que los empleadores hacen de las competencias en los recién titulados. Es decir, los diagramas de barras expresan la importancia que en abstracto tienen las competencias, mientras que la representación lineal es una valoración concreta del nivel que presentan en cada competencia los recién titulados contratados, según la opinión de sus empleadores.

Gráfico 7. Importancia de diferentes competencias para los empleadores y los titulados y nivel presentado por los titulados.



En general se observa que los empleadores conceden a todas las competencias más importancia que los titulados y que el nivel presentado por los recién titulados recibe una valoración alta aunque no llega a colmar los deseos de los empleadores, salvo en los dos idiomas considerados.

4. CONCLUSIONES

A la hora de elaborar conclusiones del estudio realizado debemos recordar que las encuestas se realizan durante el primer semestre de 2007 momento en el que todavía se tienen unas buenas perspectivas sobre el ciclo económico. En este sentido cabe situar las expectativas positivas que tienen más del 50% de los encuestados sobre el incremento de contratación de titulados en los siguientes cinco años.

Por otra parte, el estudio pone de manifiesto la importancia de las bolsas de trabajo y el auge creciente de Internet como fuentes de reclutamiento principales, siendo la entrevista y el currículum los procedimientos más habituales en los procesos de selección. Para la selección se valora muy positivamente la informática y la experiencia previa.

Una de las conclusiones más relevantes es la escasa importancia concedida por los empleadores a la Universidad en que se cursan los estudios, lo que indica que no existe una diferenciación por el prestigio de las instituciones. Del mismo modo, hay que considerar la escasa relevancia que se concede a un elemento que se ha convertido en clave en el sistema universitario actual: la estancia en el extranjero por razones de estudio o trabajo.

Entre las titulaciones que tienen una demanda no satisfecha suficientemente desde el punto de vista de los empleadores se encuentran tanto titulaciones que tienen una abundante oferta de plazas, como son de economía y empresa, como otras que han tenido importantes restricciones de acceso, como Medicina o Ingeniería Industrial. En este mismo sentido, las titulaciones con mayores requerimientos futuros van a seguir siendo las de economía y empresa.

En el ámbito de las competencias, son las competencias genéricas, es decir aquellas de carácter transversal las más valoradas por los empleadores., en particular las relacionadas con la resolución de problemas, la asunción de responsabilidades o la capacidad para trabajar en equipo. No obstante, las instrumentales y específicas tienen un valor determinante para los empleadores, tal como se deduce del peso relativo que asignan a cada uno de los tipos de competencias.

Cuando consideremos conjuntamente la opinión de empleadores y titulados los resultados presenta un resultado esperable en líneas generales. En general, los titulados valoran las mismas competencias menos que los empleadores. No obstante los titulados recién contratados están bien valorados por sus empleadores ya que se aproximan bastante a los niveles de valoración que desean éstos.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACCENTURE (2007) “Las competencias profesionales en los titulados. Contraste y diálogo Universidad-Empresa”, en http://www.accenture.com/Countries/Spain/About_Accenture/LasEmpresa.htm.
- AYATS, J.C., ZAMORA, P. y DESANTES, R. (2004). “Los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia y los empleadores”, Universidad Politécnica de Valencia y Confederación Empresarial Valenciana.
- CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ARAGÓN (sin fecha). “Adecuación del sistema educativo a las necesidades del desarrollo regional”. Vol. 2 Demanda de las empresas, descargado en <http://www.crea.es/economia/index.htm>.
- EOSA CONSULTORES (2001?). “Formación universitaria y demanda empresarial”. Conselleria de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude, Xunta de Galicia, descargado en http://traballo.xunta.es/contenidos/es/menu_vertical/publicaciones_estadisticas/sec_publicaciones/publicaciones/publicacion15/publicacion_view.
- GÓMEZ, J.M., et al. (2006). “Competencias profesionales en los titulados UMH”, Universidad Miguel Hernández.
- OBSERVATORIO DE INSERCIÓN PROFESIONAL Y ASESORAMIENTO LABORAL (2004). “Estudio de inserción laboral de los titulados de la Universitat de València”. Universitat de València.
- OBSERVATORIO DE INSERCIÓN PROFESIONAL Y ASESORAMIENTO LABORAL (2008). “Estudio de las características y demandas de los empleadores de titulados universitarios de la Provincia de Valencia” (Borrador Informe Ejecutivo). Universitat de València.