





VALORACIÓN POR LAS EMPRESAS DE LA FORMACIÓN DE LOS TITULADOS  
DE LA FACULTAD DE ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA:  
COMPETENCIAS PROFESIONALES

Director del estudio: Pedro Raya Mellado.

Colaboradores:

Marco Antonio Cruz Morato.

Juan José Plaza Angulo.

Alonso Raya Dueñas.



## ÍNDICE

PRÓLOGO	7
1. INTRODUCCIÓN	9
2. RELEVANCIA DE LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES.	13
2.1. LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES.	13
2.2. NUEVAS TITULACIONES EN ECONOMÍA Y EMPRESA Y COMPETENCIAS PROFESIONALES.	23
a) Competencias en el Grado en Economía.	24
b) Competencias en el Grado en Administración y Dirección de Empresas.	26
c) Competencias en el Grado en Finanzas y Contabilidad.	28
d) Una visión global de las competencias en las tres titulaciones.	30
3. DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LOS TITULADOS EN ECONOMÍA Y EMPRESA POR LAS EMPRESAS DE MÁLAGA.	33
3.1 METODOLOGÍA.	33
3.2 RESULTADOS GENERALES.	41
a) Nivel de contratación de titulados en economía y empresa y vías de reclutamiento.	41
b) Organización y gestión de los recursos humanos.	44
c) Aspectos relacionados con la inserción laboral de los recién titulados.	44
d) Satisfacción con los conocimientos de los titulados.	47
e) Demanda de competencias y habilidades profesionales.	51
f) Evolución y perspectivas de la demanda de empleo de titulados.	62
3.3 RESULTADOS POR TAMAÑO DE EMPRESA.	63
a) Nivel de contratación de titulados en economía y empresa y vías de reclutamiento.	63
b) Organización y gestión de los recursos humanos.	66
c) Aspectos relacionados con la inserción laboral de los recién titulados.	67
d) Satisfacción con los conocimientos de los titulados.	70
e) Demanda de competencias y habilidades profesionales.	75
f) Evolución y perspectivas de la demanda de empleo de titulados.	81

3.4 EL CASO DE LAS EMPRESAS CON MAYOR TAMAÑO Y GESTIÓN MODERNA DE LOS RECURSOS HUMANOS.	82
a) Valoración de los conocimientos y otros aspectos.	83
b) Satisfacción con los conocimientos de los titulados.	84
c) Demanda de competencias y habilidades profesionales.	88
4. PERSPECTIVAS DE FUTURO SOBRE LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES.	97
4.1 PLANTEAMIENTO.	97
4.2 RESULTADOS SOBRE LAS PERSPECTIVAS DE FUTURO DE LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES.	99
5. SÍNTESIS DE RESULTADOS.	107
BIBLIOGRAFÍA.	113
ANEXOS.	117
A.1: Cuestionario “Encuesta sobre demanda de competencias profesionales, 2010”.	117
A.2: Distribución de frecuencias de la valoración de las competencias y habilidades profesionales por parte de las empresas.	125
A.3: Distribución de frecuencias del nivel de desarrollo real de las competencias y habilidades profesionales según opinión de las empresas.	131
A.4: Cuestionario “Encuesta a grupo de expertos, 2010”.	137

## PRÓLOGO

La Colección de Estudios Monográficos se inició con un tema cuyo objetivo fue conocer las condiciones de inserción laboral de los licenciados en Economía y en Administración y Dirección de Empresas por la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de Málaga, desde el punto de vista de sus egresados. Este segundo número debe entenderse como una continuación del anterior ya que también está relacionado con la inserción laboral de los titulados en economía y empresa pero, en este caso, desde la perspectiva de las empresas como demandantes de trabajo, prestando una particular atención a las competencias y habilidades profesionales de tales titulados.

Los nuevos planes de estudios, fruto del proceso de adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), ponen especial énfasis en la empleabilidad y en dar respuestas a las demandas de competencias profesionales por parte del mercado de trabajo. Sobre esa base se ha elaborado la actual oferta docente de la Facultad. Por otro lado, conviene contrastar el cuadro de competencias contemplado en los nuevos planes con las demandas de competencias profesionales por parte de las empresas que conforman la economía malagueña, es decir, del entorno más cercano en el que trabajarán buena parte de nuestros graduados.

Entre los parámetros para la evaluación de la calidad de la educación superior destaca la mayor o menor empleabilidad de los titulados como reflejo del grado de acercamiento y capacidad de respuesta de la Universidad a los retos actuales de la sociedad. La facilidad de acceso al mercado laboral y las condiciones de la inserción laboral de los titulados continúan siendo preocupaciones centrales que, en última instancia, condicionan toda la labor docente. Este enfoque seguirá ejerciendo una gran influencia en el nuevo sistema de aprendizaje iniciado con los planes de estudios. Por ello consideramos que este trabajo tiene una especial trascendencia.

La investigación que se presenta, dirigida por el profesor D. Pedro Raya Mellado del Departamento de Economía Aplicada- Política Económica, es pionera en el ámbito de la economía provincial y aborda el tema de las competencias y habilidades profesionales de los titulados en economía y empresa desde una perspectiva amplia. En principio, el estudio se centra en la demanda de competencias profesionales por parte de las empresas pero también se investiga las perspectivas de futuro de las competencias profesionales, según las opiniones de un grupo de expertos, y se lleva a cabo un análisis de contenido de los tipos de competencias profesionales que configuran la nueva oferta docente de grados de la

Facultad. Con sus resultados se levanta nueva información y se amplían los conocimientos empíricos en una parcela de la economía local hasta ahora desconocida, con una utilidad adicional para el mundo académico y sobre todo para la propia Facultad. Todo ello servirá para que nuestros objetivos académicos sean compatibles con los sociales.

En este nuevo número de la Colección de Estudios Monográficos, agradecemos a D. José Manuel Domínguez Martínez, Director de la Secretaría Técnica, y a Unicaja su colaboración y su plena disposición a participar en múltiples actividades organizadas por la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Difícilmente se puede exagerar la importancia de su patrocinio para el devenir de nuestra Facultad. Esta publicación, sin ir más lejos, no hubiera sido posible sin su apoyo.

Eugenio José Luque Domínguez.  
Decano.



## 1. INTRODUCCIÓN

La sociedad se halla inmersa en un periodo de profundos cambios económicos, con una coyuntura bajo los efectos de la crisis económica y financiera y en un proceso de profundos cambios tecnológicos, en un marco de elevada globalización de los mercados. En este contexto, las empresas y otras entidades e instituciones demandan titulados universitarios que combinen una sólida formación académica con la posesión de una serie de competencias y habilidades profesionales, orientadas a una correcta utilización de las tecnologías disponibles y que permitan desarrollar sus tareas productivas de forma más eficiente.

Desde la perspectiva de la Universidad y de los propios titulados, las competencias y habilidades profesionales se han convertido en un factor determinante de la inserción laboral. La nueva oferta docente resalta la empleabilidad y tiene muy en cuenta los requerimientos del mercado de trabajo.

Las competencias y habilidades profesionales constituye el tema central de la presente investigación, acotándose desde diversos ángulos. El objetivo principal son las competencias y habilidades profesionales de los titulados en economía y empresa que prestan sus servicios en empresas localizadas en la provincia de Málaga, recogiendo las opiniones de estas empresas sobre su relevancia actual y sobre su nivel de desarrollo.

Aunque se comentan una serie de consideraciones teóricas o generales sobre las competencias, el análisis empírico ocupa la mayor parte del documento y se orienta en tres direcciones: la oferta docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de Málaga, la demanda por parte de las empresas de competencias y habilidades profesionales de los titulados en economía y empresa y las perspectivas de futuro sobre las competencias y habilidades profesionales según el grupo de expertos.

El estudio consta de cinco capítulos, incluyendo la introducción. El capítulo 2, denominado “Relevancia de las competencias y habilidades profesionales”, contiene en su primera parte una serie de referencias generales dirigidas fundamentalmente a definir y, sobre todo, delimitar el contenido del término “competencias y habilidades profesionales”, tanto desde el punto de vista de las empresas como de la Universidad. Se trata de acotar el concepto de competencias profesionales con una visión práctica y en línea con los objetivos de la investigación, por ello se acentúa el enfoque de recurrir a un listado o clasificación que contenga los elementos esenciales de las diferentes definiciones formales de competencias y habilidades profesionales. La segunda parte incide en el proceso

de reforma de la educación superior e incorpora un estudio detallado de la nueva oferta docente de grados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Málaga, bajo el punto de vista de las competencias y habilidades profesionales dominantes en dicha oferta.

El capítulo 3, "Demanda de competencias profesionales en los titulados en economía y empresa por las empresas de Málaga", se divide en cuatro epígrafes. El primero dedicado a explicar la metodología empleada, en particular justificando la clasificación de competencias utilizada, la selección y representatividad de la muestra y el contenido de la encuesta a las empresas. Los aspectos centrales del análisis giran sobre el nivel de contratación de titulados en economía y empresa, las vías de reclutamiento, la organización y gestión de los recursos humanos, otros aspectos relacionados con la inserción laboral de los titulados, el grado de satisfacción con los conocimientos de los titulados, la demanda de competencias y habilidades profesionales y la evolución y perspectiva de la demanda de titulados en economía y empresa. La explotación de los resultados de la "Encuesta sobre demanda de competencias profesionales, 2010" se materializa en cinco niveles: con referencia al conjunto de empresas que componen la muestra, 400 en total (Resultados generales); análisis de los resultados según el tamaño de la empresa, con tres tipologías de empresas (Resultados por tamaño de empresa), empresas pequeñas ( $\leq 50$  trabajadores), empresas medianas (51 a 250 trabajadores) y empresas de gran tamaño ( $> 250$  trabajadores); y seleccionando una submuestra de empresas con las características de gran tamaño (con 100 o más trabajadores), que tengan un departamento específico para la gestión de los recursos humanos y que gestionan los recursos humanos en sentido moderno, incorporando nuevas técnicas de gestión (El caso de las empresas con mayor tamaño y gestión moderna de los recursos humanos).

Dentro del capítulo 3, en la exposición de los resultados, la parte más relevante es la dedicada a la demanda de competencias y habilidades profesionales de los titulados en economía y empresa. En ella se describen las siguientes cuestiones: la importancia que otorgan las empresas a las diferentes competencias y habilidades profesionales; el nivel de desarrollo de las competencias y habilidades profesionales que presentan realmente los titulados en economía y empresa; la diferencia o desajuste entre la importancia otorgada a las competencias y su nivel de desarrollo real; las entidades e instituciones responsables de potenciar las competencias y habilidades profesionales; y los sistemas de gestión de las competencias utilizados por las empresas.

En el capítulo 4, "Perspectivas de futuro sobre las competencias y habilidades profesionales", se utiliza la metodología Delphi basada en las respuestas de un grupo de expertos para identificar la importancia de las competencias y habilidades profesionales de los próximos años. El método empleado se explica en el primer epígrafe, en especial sus características, la elección y composición del grupo de expertos y el contenido de la "Encuesta a grupo de expertos, 2010".

Los resultados sobre las perspectivas de futuro de las competencias, según el grupo de expertos, se agrupan de la siguiente forma: vías de reclutamiento de titulados que pueden predominar en el futuro inmediato para la selección de los recién titulados de la Facultad de Económicas y Empresariales; valoración del grupo de expertos sobre el nivel

de conocimientos y formación que sería deseable que presentasen los nuevos titulados de la Facultad de Económicas y Empresariales; y opinión sobre el nivel de desarrollo de las competencias y habilidades profesionales que presentan en la actualidad los nuevos titulados en economía y empresa.

Con la información anterior es posible analizar la diferencia o desajuste entre la importancia futura que el grupo de expertos asigna a las competencias y su nivel de desarrollo en la actualidad. El conocimiento de esta diferencia o desajuste cobra especial relevancia para detectar los cambios que deben producirse en los próximos años en las competencias y habilidades profesionales de los titulados en economía y empresa.

La amplitud de variables tratadas, los diferentes niveles de explotación de la información de las opiniones de las empresas y las opiniones del grupo de expertos sobre las perspectivas de futuro se traducen en un elevado volumen de información y de resultados que se van registrando en los correspondientes capítulos y epígrafes. Con la idea de condensar los principales resultados se elaboró el capítulo 5, denominado “Síntesis de resultados”.



## 2. RELEVANCIA DE LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES.

Este capítulo se dedica básicamente a explicar, y sobre todo delimitar, el concepto de competencias y habilidades profesionales, tanto desde el punto de vista de las empresas como demandantes de titulados como desde la perspectiva de la Universidad, dedicando una especial atención al proceso de reforma actual de la educación universitaria. La última parte contiene un estudio detallado de la nueva oferta docente de grados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Málaga, desde la óptica de identificar las competencias y habilidades dominantes en dichos planes de estudios.

### 2.1. LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES.

Antes de tratar el concepto de competencias y habilidades profesionales se realiza una serie de comentarios teóricos sobre los previsible efectos de la educación sobre la actividad productiva de un país. Solo a modo de breve introducción, sin mayores pretensiones y con la filosofía de enmarcar el estudio empírico que se lleva a cabo en un contexto más general.

En principio, la educación universitaria y su papel en la economía pueden estudiarse en el ámbito del capital humano como factor productivo. Los cambios en las cualificaciones del conocimiento y la formación de los titulados y en sus competencias y habilidades profesionales alteran el stock de capital humano de una sociedad y sus potencialidades de crecimiento económico. Las mejoras en el conocimiento y en las competencias facilitan a las empresas la introducción de tecnologías avanzadas y la organización del trabajo en el seno de las empresas gana en eficiencia. En definitiva, ejerce una influencia positiva sobre la productividad y mejora las condiciones de competitividad de las empresas.

El gasto en educación es una de las principales vías de inversión en capital humano (Becker, G. S., 1962 y Schultz, T.W., 1961), los primeros modelos incidían en el cálculo de las tasas de retorno de la inversión en educación y hacían depender las rentas salariales de los individuos de los niveles de educación. La obtención de una renta salarial estaría determinada por variables del tipo: educación, años de experiencia laboral, habilidad innata del individuo y variables exógenas relacionadas con el entorno laboral y social del individuo (Corugedo, I., 2010). La inversión en educación origina un incremento del capital humano y aumenta la productividad de los individuos y las rentas salariales.

En los primeros planteamientos, con un enfoque de oferta, se admitía que el salario del trabajador igualaba al valor de su producto marginal y esta variable dependía de la cuali-

ficación o capital humano. En este contexto, las empresas ajustan su tecnología y la organización del proceso productivo en función de la cualificación de sus trabajadores (educación y formación). Es un ajuste de oferta y cualquier desajuste entre las cualificaciones y competencias requeridas por las empresas y las que realmente presentan los trabajadores sería de carácter transitorio, la adecuación funciona vía incorporación de nueva tecnología (mayor requerimiento formativo) y cambios en los salarios relativos del colectivo de empleados con mayor formación respecto a los de menor formación.

Posteriormente, la existencia en el mercado de trabajo de información asimétrica sobre la calidad o productividad de los trabajadores dio lugar a nuevos enfoques sobre la influencia de la educación en la economía. Desde un punto de vista teórico de demanda, el nivel de educación alcanzado por el trabajador se interpreta como una señal en el mercado de trabajo indicando una mayor capacidad para el desempeño de la ocupación. Los distintos niveles de educación actúan como elemento de separación de los individuos según sus diferentes niveles de productividad, la educación aparece como un mecanismo de señalización en el mercado de trabajo. Los diversos niveles de educación son indicadores de la potencial capacidad productiva de cada trabajador y las empresas traducen este nivel educativo como “credencial” de las habilidades y competencias del individuo, las empresas aprenden con la experiencia a asociar cada nivel educativo o tipo de título con cada productividad del trabajador aspirante a un puesto de trabajo. De ahí la denominación de teorías credencialistas (García Sánchez, A., 2010), con sus diferentes matices como la teoría del filtro (se filtra la población según su nivel educativo, como signo de la capacidad de trabajo y esfuerzo), la teoría de la competencia por el trabajo (competencia de los individuos que presentan como credencial su nivel de educación para cubrir puestos de trabajo con determinados requerimientos de cualificación) y teoría de pertenencia a un estatus (el nivel de educación formal actúa como barrera de entrada en determinados puestos de trabajo). El enfoque teórico de la demanda, en sus diferentes versiones, concluye con la idea de que los posibles desajustes entre la educación requerida por la empresas y el nivel de educación ofertado por los trabajadores pueden perdurar en el tiempo.

Aunque el sistema educativo no sea suficientemente flexible como para potenciar las competencias y habilidades profesionales según las demandas de las empresas, la inversión en educación superior potencia el capital humano y puede tener, en determinadas condiciones, una notable influencia en la productividad del trabajo.

A continuación, se acota el concepto de competencias y habilidades profesionales con una visión algo más práctica y en consonancia con la parte empírica del estudio. Las competencias aparecen ineludiblemente en el análisis de la relación entre las capacidades de los titulados y las demandas de las empresas sobre las competencias que deben poseer los titulados para ocupar determinados puestos de trabajo. El trabajador estará cualificado para realizar su actividad cuando posea las competencias y habilidades que requiera el puesto de trabajo que ocupa. Conviene puntualizar lo anterior y diferenciarlo de los desajustes que se dan entre el nivel educativo del trabajador y el requerido por su puesto de trabajo. Nieto, S. y Ramos, R. (2010) estiman un alto porcentaje de sobreeducados en el caso de España, del 24 por ciento (el doble de la media de los países de la OCDE). Este exceso de oferta de individuos con elevado nivel educativo respecto al necesario por los puestos de trabajo se explica por nuestra peculiar estructura educativa (la proporción de universitarios es superior a la de la mayoría de los países de la OCDE) y por el hecho de que

el mercado laboral, por la propia estructura productiva del país, no ha generado suficientes puestos de trabajo que requieran tal nivel educativo, los puestos de trabajo creados son de poca calidad (García-Montalvo, J., 2005 y García-Montalvo, J. y Peiró, J. M., 2009). En definitiva, puede convivir un desajuste por falta de adecuación entre el nivel educativo del trabajador y el de su puesto de trabajo y un desajuste en las capacidades y habilidades de los trabajadores. Un trabajador puede estar en situación de sobreeducación pero su tipo de educación puede no ser la necesaria para el puesto de trabajo que ocupa. En este último caso, el individuo no tiene las habilidades y competencias necesarias según las características del puesto de trabajo aún cuando su nivel de educación sea alto.

Las competencias presuponen una cierta acumulación de conocimientos pero el conocimiento no acota completamente el concepto de competencia, a ello hay que añadir la aplicación de esos conocimientos a una actividad productiva, de forma que se ejerce dicho desempeño con eficiencia y con éxito. En el proceso productivo, la visión tradicional de considerar a las personas como un coste de producción de la empresa fue ya sustituida hace unas décadas y la actividad de los trabajadores se concibe como el principal recurso productivo de que dispone la empresa para mantener y mejorar la competitividad. Las personas planean, organizan, dirigen, controlan las empresas y ejercen todo tipo de actividades productivas, aplicando en sus puestos de trabajo las competencias y habilidades profesionales que poseen.

Las empresas actuales, ubicadas en un entorno dinámico, están conformadas por grupos humanos en continuo desarrollo de aptitudes, actitudes, destrezas y conocimiento, con el fin de alcanzar tanto el éxito de la empresa, como el personal. Por ello es fundamental tomar en valor las capacidades de sus miembros, así como la versatilidad de los mismos. La versatilidad humana es muy grande, cada persona es un fenómeno multidimensional, sujeto a las influencias de muchas variables. Aunque las personas pueden tomarse como recursos, es decir, como portadores de habilidades, capacidades, conocimientos, motivación para el trabajo, comunicabilidad, etc., no debe olvidarse que las personas son portadoras de características de personalidad, expectativas, objetivos individuales, historias particulares, etc. La motivación es uno de los factores internos que requiere mayor atención, pues las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento.

Por otro lado, y como medio para encausar las pretensiones personales, la cultura de las organizaciones se erige como un elemento esencial para estudiar los recursos humanos. La cultura organizacional se refiere al conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común (Trinidad, A. y Galindo, P., 2008). De esta forma, la cultura ayuda a transmitir un sentimiento de identidad a los miembros de la organización, a la vez que facilita el compromiso. La gestión de la estrategia de la cultura en las organizaciones actuales es de enorme importancia y, de ahí, la trascendencia que hoy en día tienen conceptos como la imagen corporativa, la responsabilidad social empresarial o el marketing interno. Las organizaciones de éxito cuentan con culturas coherentes que atraen, retienen y recompensan a los trabajadores.

En un sentido general, el término competencias profesionales se puede asociar con el conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades adquiridas por los individuos que facilitan y hacen más eficaz su tarea productiva. Es tradicional descomponer las competencias en

los siguientes elementos: saber (acumulación de conocimientos), saber hacer (habilidades) y ser (actitudes del individuo). Los estudios de las competencias empiezan a tomar cuerpo en la década de los sesenta del siglo anterior, cuando algunos autores pusieron en duda lo apropiado de los test de evaluación existentes en la época sobre las características de los puestos de trabajo, para predecir la actuación en el trabajo y el éxito (Spencer, L. M. y Spencer, S. M., 1993). Tomando como base estas investigaciones, McClelland (1999) descubrió nuevas variables para predecir la actuación del trabajador, poniendo especial énfasis en la motivación humana; además fue capaz de demostrar que para la evaluación de las competencias es necesario estudiar a los trabajadores que mantienen un desempeño exitoso en el trabajo y, por ello, se define el puesto de trabajo en función de las características y conductas de esas personas (Camejo, A. 2008).

El desarrollo del modelo de competencias profesionales puede entenderse como el resultado de aplicar una nueva forma de gestión de los recursos humanos, la llamada gestión por competencias. Se trata de formar trabajadores competentes, es decir, capaces de realizar tareas concretas y evaluables en determinados entornos de trabajo (Guerrero Serón, A., 1999). Subyace en este concepto el paradigma de la empleabilidad como responsabilidad del trabajador para mantener sus conocimientos y habilidades al día. Además, el enfoque orientado a la competencia supone un cambio sustancial que pretende superar al concepto de cualificación. Así, se parte del estudio de las conductas de las personas que realizan su trabajo con eficacia y se define el perfil de exigencias del puesto en función de las mismas. Con carácter general, se define el contenido de los puestos de trabajo de la organización para identificar las características que deberán reunir las personas que los ocupen; la finalidad es que estos trabajadores puedan desempeñar eficaz y eficientemente las funciones y tareas incluidas en los mismos, trabajando de forma segura y estando satisfechas. A la hora de seleccionar a las personas que ocuparan dichos puestos se ha de evaluar la intensidad en que estos rasgos descritos para el puesto se dan en los candidatos.

Según López Quero, M. y otros (2002), las competencias pueden ser definidas como un “conjunto de comportamientos observables que llevan a desempeñar eficaz y eficientemente un trabajo determinado en una organización concreta”. O como bien decía Bunk, J. P. (1994), de manera breve, son la “capacitación real para resolver determinados problemas”. Por ello, las competencias van mucho más allá de la descripción del puesto, dirigiéndose al cumplimiento de los objetivos de la organización con tareas enriquecidas orientadas a estimular el aprendizaje individual, la contribución y el compromiso con las metas de la empresa, y a incluir indicadores de efectividad, calidad y productividad.

Atendiendo a López Quero, M. y otros (2002), para que una persona pueda llevar a cabo un determinado comportamiento asociado al desempeño de una actividad es necesario que la persona:

- Esté formada con los conocimientos que le permitan llevar a cabo los comportamientos que conforman la competencia.
- Sea capaz de aplicar los conocimientos que posee a la solución de los distintos problemas concretos que plantea el trabajo.
- Es necesario que adopte un comportamiento adecuado a las normas, reglas y cultura de la organización.



- Que quiera hacerlo, mostrando interés por su labor.
- Y, por supuesto, debe poder hacerlo, es decir, que disponga de los medios y recursos necesarios para llevar a cabo los comportamientos exigidos por el puesto.

No obstante, no podemos olvidar que las competencias se insertan en todo momento dentro del marco de una organización concreta. Y es aquí donde reside la principal dificultad, pues la formación, reglada y no reglada, dota de conocimientos uniformes que, posteriormente, deberán desarrollarse y reflexionarse en contextos concretos. Por ello, cada vez son más las competencias transversales y las competencias que dotan al individuo de las herramientas necesarias para continuar aprendiendo y readaptándose a situaciones dispares.

No es suficiente con planificar un puesto de trabajo o llevar a cabo una selección de personal en función de un modelo de competencias, sino que el éxito de dicho modelo pasará por definir adecuadamente la estrategia, cultura y perfil del empleado, a la vez que dicho modelo es interiorizado adecuadamente por los miembros de la organización y se interrelacionan los procesos de selección, desarrollo, formación y retribución de los recursos humanos (Royo, D. y Del Cerro, R. M., 2005).

Existen diferentes definiciones de competencia, según centren la atención en determinados aspectos, pero las divergencias persisten cuando se pretende delimitar los contenidos de las mismas mediante un listado o clasificación. En la bibliografía se citan múltiples estudios empíricos que emplean un amplio abanico de clasificaciones, reflejo de las múltiples posibilidades teóricas de clasificación de las mismas (Mora, J.G. y otros, 2006). Con un cierto sentido práctico se centra la atención en las definiciones de competencias según sus componentes, es decir, según el listado de elementos que conforman la naturaleza de las competencias. Roig, J.M. (2007) clasifica las competencias en genéricas (habilidades sociales, trabajar en equipo, comunicación oral y escrita, etc.), específicas (dominio de las competencias propias de la titulación y de sus técnicas asociadas) e instrumentales (idioma, informática, etc.).

Otra alternativa de clasificación de las competencias es la que distingue los siguientes grupos según su naturaleza: competencias lingüísticas, competencias actitudinales (motivación, entusiasmo, espíritu emprendedor, etc.), competencias de carácter cognitivo e instrumentales (capacidad de análisis, crítica, búsqueda y gestión de la información, informática, etc.) y competencias relacionadas con la actividad profesional (capacidad para trabajar bajo presión, liderazgo, capacidad de negociación, etc.).

En esta parte nos parece adecuado por su amplitud recurrir a la de Periañez, I. y Luengo, M. J. (2010). Estos autores clasifican las competencias, en referencia a la profesión de economista, en cuatro grupos: conocimientos, habilidades, actitudes y valores. Los componentes de cada uno de estos grupos son los siguientes:

**VALORES:**

Compromiso/madurez.

Humildad.

Ética/integridad.

**ACTITUDES:**

Integración/fidelidad.  
Empatía/sociable.  
Enseñar/compartir/motivar.  
Optimismo.  
Autocrítica, reflexión.  
Mejora continua.  
Proactivo.  
Versatilidad.

**HABILIDADES:**

Planificación y gestión del tiempo.  
Factores claves para la resolución de problemas.  
Decisiones en riesgo.  
Aptitud de negociación.  
Liderazgo.  
Trabajo en equipo.  
Capacidad de aprendizaje.  
Expresión fluida.

**CONOCIMIENTOS:**

Idiomas.  
Utilización de las TICs.  
Gestión del conocimiento.  
Gestión de procesos.  
Visión multidisciplinar.  
Conocimiento del puesto.

En el ámbito de las organizaciones empresariales, las competencias profesionales cumplen una doble función: una de carácter objetivo o material, en cuanto que potencia el capital humano en función de los objetivos del área de actividad del individuo dentro de la organización; y otra de carácter subjetivo, dado que el incremento de las competencias profesionales contribuye al desarrollo personal del trabajador y a su grado de satisfacción con el desempeño de su actividad.

Una muestra de la visión de las competencias desde el punto de vista empresarial la suministra Fast, J. (2009) que opina que deberían existir un conjunto básico o común de competencias sobre las que la Universidad tendría que centrarse. Aboga por diez competencias comunes: 1) Comunicación oral y escrita en lengua nativa; 2) Comunicación oral y escrita en lengua inglesa; 3) Organización y planificación; 4) Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones, flexibilidad; 5) Trabajo en equipo; 6) Habilidad para trabajar de forma autónoma y tomar decisiones; 7) Potencial de liderazgo, capacidad para influir y motivar a otros; 8) Trabajo bajo presión, tolerancia al estrés; 9) Capacidad de negociación, saber convencer y aceptar otros puntos de vista; 10) Compromiso e identificación con la compañía.

Desde la óptica de la Universidad, cada vez es más común la perspectiva que entiende la competencia profesional como fenómeno complejo, que es capaz de expresar las poten-

cialidades de la persona y orientar su actuación en el ejercicio de la profesión con iniciativa, flexibilidad y autonomía, en escenarios heterogéneos. Así, es necesario trascender el enfoque simple en virtud del cual las competencias se entienden como cualidades aisladas, y caminar hacia un enfoque personal y dinámico cuya atención está centrada en la participación del profesional que, como persona, construye, moviliza e integra sus cualidades motivacionales y cognitivas en la regulación de una actuación profesional eficiente en escenarios laborales heterogéneos y diversos (González Maura, V. y González Tirado, R. M., 2008).

En un entorno económico y social como el actual, se hace imprescindible en el trabajador el desarrollo de una serie de competencias transversales tales como la capacidad de trabajo en equipo, el uso de un segundo idioma, etc. que complemente las competencias específicas de la profesión. Es por eso que la Universidad se enfrenta al reto de potenciar las competencias profesionales, bajo la implicación de cambios en los paradigmas de enseñanza y aprendizaje, así como en la concepción de la formación y desarrollo de competencias genéricas y específicas.

En el “Libro Blanco del título de Grado en Economía y Empresas” (2005) se identifican las competencias necesarias para la formación de los titulados en materia de economía y empresa, como parte del proceso de integración del sistema universitario español en el Espacio Europeo de Educación Superior. Las competencias se agrupan de la siguiente forma:

a) Competencias genéricas instrumentales:

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de organización y planificación.
- Comunicación oral y escrita en lengua nativa.
- Comunicación oral y escrita en una lengua extranjera.
- Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.
- Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas.
- Capacidad para la resolución de problemas.
- Capacidad de tomar decisiones.

b) Competencias genéricas personales:

- Capacidad para trabajar en equipo.
- Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar.
- Trabajo en un contexto internacional.
- Habilidad en las relaciones personales.
- Capacidad para trabajar en entornos diversos y multiculturales.
- Capacidad crítica y autocrítica.
- Compromiso ético en el trabajo.
- Trabajar en entornos de presión.

c) Competencias genéricas sistémicas:

- Capacidad de aprendizaje autónomo.
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
- Creatividad.
- Liderazgo.

- Iniciativa y espíritu emprendedor.
- Motivación por la calidad.
- Sensibilidad hacia temas medioambientales y sociales.

d) Competencias específicas para la aplicabilidad:

- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- Habilidad en la búsqueda de información e investigación.
- Diseño y gestión de proyectos.
- Capacidad para la divulgación de las cuestiones económicas.

Para cada titulación en Economía y en Empresa, a este conjunto de competencias se agregan los conocimientos específicos básicos, los complementarios y los instrumentales.

El citado documento especifica las competencias y habilidades que deben poseer los titulados en Economía y en Empresa. En general, el graduado en Empresa debe haber adquirido el carácter de un experto, una persona práctica, con habilidades claras, experimentada en su campo, que pueda abordar problemas de gestión con criterios profesionales y con el manejo de instrumentos técnicos. Por ello debe ser capaz de:

Gestionar y administrar una empresa u organización de pequeño tamaño, entendiéndola su ubicación competitiva e institucional e identificando sus fortalezas y debilidades.

Integrarse en cualquier área funcional de una empresa u organización mediana o grande y desempeñar con soltura cualquier labor de gestión en ella encomendada.

Valorar a partir de los registros relevantes de información la situación y previsible evolución de una empresa.

Emitir informes de asesoramiento sobre situaciones concretas de empresas y mercados.

Redactar proyectos de gestión global o de áreas funcionales de la empresa.

Identificar las fuentes de información económica relevante y su contenido.

Entender las instituciones económicas como resultado y aplicación de representaciones teóricas o formales acerca de cómo funciona la economía.

Derivar de los datos información relevante imposible de reconocer por no profesionales.

Usar habitualmente la tecnología de la información y las comunicaciones en todo su desempeño profesional

Leer y comunicarse en más de un idioma, en especial en inglés.

Aplicar al análisis de los problemas criterios profesionales basados en el manejo de instrumentos técnicos.

Comunicarse con fluidez en su entorno y trabajar en equipo.

El graduado en Economía debe haber adquirido el carácter de un experto, una persona práctica, con habilidades claras, experimentada en su campo, que pueda abordar problemas de gestión con criterios profesionales y con el manejo de instrumentos técnicos. Para ello debe ser capaz de:

Contribuir a la buena gestión de la asignación de recursos tanto en el ámbito privado como en el público.

Identificar y anticipar problemas económicos relevantes en relación con la asignación de recursos en general, tanto en el ámbito privado como en el público.

Aportar racionalidad al análisis y a la descripción de cualquier aspecto de la realidad económica.

Evaluar consecuencias de distintas alternativas de acción y seleccionar las mejores dados los objetivos.

Emitir informes de asesoramiento sobre situaciones concretas de la economía (internacional, nacional o regional) o de sectores de la misma.

Redactar proyectos de gestión económica a nivel internacional, nacional o regional.

Integrarse en la gestión empresarial.

Identificar las fuentes de información económica relevante y su contenido.

Entender las instituciones económicas como resultado y aplicación de representaciones teóricas o formales acerca de cómo funciona la economía.

Derivar de los datos información relevante imposible de reconocer por no profesionales.

Usar habitualmente la tecnología de la información y las comunicaciones en todo su desempeño profesional

Leer y comunicarse en el ámbito profesional en más de un idioma, en especial en inglés.

Aplicar al análisis de los problemas criterios profesionales basados en el manejo de instrumentos técnicos.

Comunicarse con fluidez en su entorno y trabajar en equipo.

Por otro lado, las competencias examinadas en el Proyecto REFLEX (ANECA, 2008) fueron las siguientes:

- 1) Dominio de tu área o disciplina.
- 2) Conocimientos de otras áreas o disciplinas.
- 3) Pensamiento analítico.
- 4) Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos.
- 5) Capacidad para negociar de forma eficaz.
- 6) Capacidad para rendir bajo presión.
- 7) Capacidad para detectar nuevas oportunidades.
- 8) Capacidad para coordinar actividades.
- 9) Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva.
- 10) Capacidad para trabajar en equipo.
- 11) Capacidad para movilizar las capacidades de otros.
- 12) Capacidad para hacerte entender.
- 13) Capacidad para hacer valer tu autoridad.
- 14) Capacidad para utilizar herramientas informáticas.
- 15) Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones.
- 16) Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas.
- 17) Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes.
- 18) Capacidad para redactar informes o documentos.
- 19) Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros.

La reforma de la educación universitaria se inspira en el diseño de nuevos planes de estudios con titulaciones muy orientadas al objetivo de la cualificación para facilitar la inserción de los titulados en el mercado de trabajo, se le da un carácter prioritario a la “empleabilidad” tal como exigía la declaración de Bolonia. Además, en numerosos documentos se hace hincapié en la idea de desarrollar las relaciones entre las Universidades y el tejido productivo del país y en el hecho de que la Universidad debe dar respuestas a las nuevas necesidades de educación y formación surgidas en la sociedad del conocimiento, intensificando la enseñanza científica y técnica. En consecuencia con este planteamiento, las competencias y habilidades profesionales de los titulados se convierten en un eje central de los nuevos planes de estudios.

En la relación Universidad-empresa queda aún un alto margen de recorrido para aprovechar todo el potencial de la Universidad, tanto en materia de formación como de investigación. Un estudio reciente de la Fundación CYD lo confirma, entre sus conclusiones destacamos las siguientes: el 54 por ciento de las empresas españolas manifiestan haber tenido algún tipo de relación con la Universidad, en tres cuartas partes de los casos la relación fue mediante la figura de convenios para la realización de prácticas; solo el 14 por ciento de las empresas recurren a la Universidad para la realización de proyectos de I+D (el 38 por ciento de las mismas no conocían esta posibilidad); en la formación continua solo el 19 por ciento utilizó los cursos de máster o similares; y apenas el 4 por ciento contrató con los campus cursos diseñados a la medida (desconoce esta posibilidad un 43 por ciento de las empresas). Desde el punto de vista de las competencias profesionales, las que obtienen mayor valoración según las empresas españolas son las siguientes: aptitud para aprender, la informática y nuevas tecnologías, aptitud para trabajar en equipo, motivación y disposición para el trabajo y capacidad de análisis (Fundación CYD, 2010).

En los tiempos actuales, en línea con la finalidad del Espacio Europeo de Educación Superior, el contenido de los títulos universitarios debe ser acorde con las demandas económicas y sociales, los sistemas de aprendizajes no solo deben potenciar el conocimiento sino también las habilidades y competencias profesionales. Hoy día se ha asimilado plenamente el valor de la calidad en la educación superior como factor relevante del crecimiento económico y la inserción laboral es un parámetro significativo para evaluar los resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje (Gallego, E y otros, 2007). Esto implica acentuar las interrelaciones entre la calidad de los estudios superiores, asumiendo la importancia de las competencias profesionales, y su mayor adecuación a los requerimientos del mercado de trabajo.

Según Fernández-Ardavín, A. y Blanco, F. J. (2010) el nuevo perfil del graduado europeo debe poseer cuatro pilares profesionales: formación de calidad, movilidad, versatilidad y especialización. El titulado debe alcanzar una formación de calidad (Espacio Europeo de Educación Superior, Grados, Máster y Doctorado), tener una mayor movilidad que le permita cambiar de residencia en función de sus oportunidades laborales (Idiomas, acuerdos con Universidades extranjeras y estancias en el extranjero), estar dotado de una mayor versatilidad para adaptarse a un entorno cambiante (dobles/triples titulaciones, titulaciones bilingües y prácticas laborales) y una adecuada especialización (Postgrado, formación continua y cursos de especialización).

## 2.2. NUEVAS TITULACIONES EN ECONOMÍA Y EMPRESA Y COMPETENCIAS PROFESIONALES.

La fuente primaria de información son los documentos que conforman los nuevos planes de estudio de los grados a impartir por la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Málaga a partir del curso 2010-2011, dentro del proceso de homogeneización del Plan Bolonia. Se centra la atención en las competencias profesionales que se definen en las fichas descriptivas de los módulos, las materias y las asignaturas; contabilizando y agrupando las competencias de los planes de estudio del Grado en Economía (GE), del Grado de Administración y Dirección de Empresas y del Grado en Finanzas y Contabilidad (FICO). Con la finalidad de analizar la importancia otorgada a cada una de las competencias que se pretende que los nuevos alumnos adquieran como parte de su formación. La relevancia de cada competencia estará en función del número de veces que dicha competencia aparezca en los planes de cada titulación.

Se estudia de forma individual cada titulación, el currículum de cada una se subdivide en módulos y éstos, a su vez, en materias y asignaturas. Por tanto, la unidad básica de estudio es la asignatura, de la que saldrán el número de observaciones otorgado a las competencias. No obstante, al ser muy elevado el número total de competencias asignadas por asignaturas, del orden de 300, resulta inapropiado para los objetivos del análisis. Por otra parte, también hay que considerar que en la mayoría de los casos las competencias por asignaturas son ítems demasiados específicos del temario de cada asignatura (por ejemplo, aprender las características del mercado de competencias, etc.), muy alejados de la necesidad de síntesis que exige el estudio, aunque en otras ocasiones se detectan otras competencias más generales en las propias asignaturas o materias (por ejemplo, comunicarse

con fluidez, etc.). Por todo ello, la metodología seguida se apoya en primer lugar en las competencias correspondientes a los distintos módulos, de los cuales se consiguió un primer listado orientativo de competencias más generales, agregando aquellas comunes bajo epígrafes que respondían al similar contenido de cada una de ellas. Una vez que se tenían los resultados de este primer listado de competencias genéricas, se pasó a un análisis de las competencias por asignaturas, procediendo a completarse el primer listado orientativo, agrupando y agregando en función de temáticas comunes.

Con el listado de competencias definitivo por titulación, la atención se centraba en las asignaturas, unidad básica de estudio como se dijo anteriormente. Es decir, las observaciones otorgadas a cada una de las competencias vienen dadas por la presencia en cada una de las asignaturas que persiguen la consecución de dicha competencia. No obstante, dado que en algunas ocasiones los módulos recogían competencias que posteriormente no eran desarrolladas ni por las materias ni por las asignaturas (o al menos no de manera explícita), a dicha competencia se le otorgó también con una observación, por entender que pudiera estar integrada implícitamente en alguna de las asignaturas del módulo.

El resultado de este proceso permite la elaboración de una tabla de frecuencias de las competencias para cada titulación, en función del número de veces que la competencia podía encontrarse en el plan de estudios, de acuerdo a la metodología antes descrita. Dado que bajo el epígrafe de competencias socio-emocionales pueden recogerse varios elementos (y por tanto se ha sido especialmente cauteloso para no contabilizar varias veces la misma asignatura), a continuación se ha desagregado dicho conjunto de competencias para proporcionar una información más detallada de los planes de estudio de cada titulación. Hecho esto, se ha efectuado una reagrupación de las competencias de las tres titulaciones, en función de criterios similares en cuanto al contenido de las mismas, conformándose un cuadro de competencias común para éstas que integraría las observaciones totales de los tres planes de estudio.

#### a) COMPETENCIAS EN EL GRADO EN ECONOMÍA.

El Cuadro 2.1 y el Gráfico 2.1 recogen la importancia relativa de las competencias profesionales en el Grado en Economía. En esta titulación, las competencias que en mayor medida se reflejan de forma explícita en el documento del plan de estudio son las siguientes: capacidad de análisis y síntesis, capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, habilidades socio-emocionales, capacidad de resolución de problemas y habilidad en la búsqueda de información e investigación. Por su parte, entre las competencias con menor peso, en el sentido de ser citadas explícitamente, figuran la de ser capaz de elaborar información contable compleja, la de leer y comunicarse en varios idiomas, especialmente en inglés, y la motivación por la calidad.

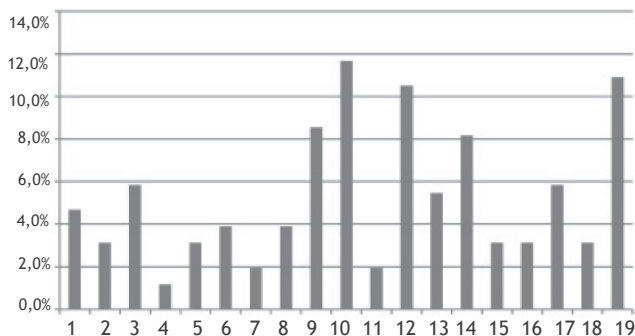
Nº	Denominación competencia	Número de observaciones	Peso en la titulación
1	Formación básica en CC EE y EE	12	4,7%
2	Compromiso ético en el trabajo y RSC	8	3,1%



Nº	Denominación competencia	Número de observaciones	Peso en la titulación
3	Uso herramientas informáticas y TICs	15	5,8%
4	Ser capaz de elaborar información contable compleja	3	1,2%
5	Ser capaz de desarrollar análisis micro y macroeconómicos complejos	8	3,1%
6	Emitir informes de asesoramiento y redactar proyectos	10	3,9%
7	Leer y comunicarse en varios idiomas, especialmente inglés	5	1,9%
8	Capacidad de trabajo en contexto internacional	10	3,9%
9	Capacidad de resolución de problemas	22	8,6%
10	Capacidad de análisis y síntesis	30	11,7%
11	Motivación por la calidad	5	1,9%
12	Capacidad de aplicar conocimientos en la práctica	27	10,5%
13	Ser capaz de utilizar herramientas de análisis cuantitativo básicas	14	5,4%
14	Habilidad en la búsqueda de información e investigación	21	8,2%
15	Conocer las características del Sector Público como agente económico	8	3,1%
16	Conocimiento de aspectos relevantes de la economía española e internacional	8	3,1%
17	Conocimiento de campos y técnicas especializadas	15	5,8%
18	Derivar de los datos información relevante imposible de reconocer por no profesionales.	8	3,1%
19	Habilidades socio-emocionales	28	10,9%

Fuente: Elaboración propia.

**GRÁFICO 2.1**  
**PESO DE LAS COMPETENCIAS EN EL GRADO EN ECONOMÍA**

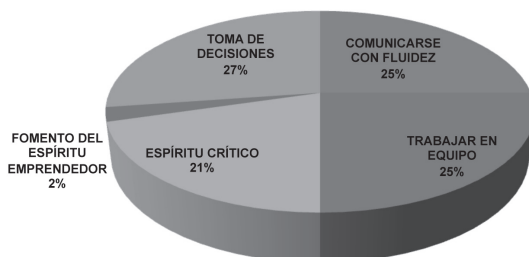


Debido a la importancia del bloque de competencias denominado Habilidades socio-emocionales, con un peso del 10,9 por ciento en la titulación, y dado que, como se ha dicho anteriormente, el mismo integra un conjunto de competencias diversas, con intención de enriquecer nuestro análisis se añade a continuación el Gráfico 2.2 en el que puede observarse los distintos elementos tenidos en cuenta en tal conjunto para la titulación del Grado en Economía, así como el peso de cada uno dentro del mismo. Destaca el hecho de que la competencia con menor importancia en este colectivo es el fomento del espíritu emprendedor.

**b) COMPETENCIAS EN EL GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS.**

Los detalles sobre las competencias profesionales en la titulación del Grado en Administración y Dirección de Empresas se localizan en el Cuadro 2.2 y en el Gráfico 2.3. El listado de competencias, aunque se ha tratado de que fuese lo más similar posible al de Economía, no es el mismo puesto que cada titulación se centra en unas determinadas competencias u otras y con ciertos matices. En todo caso, se ha realizado una notable labor de homogeneización en la presentación de los resultados, hasta donde ha sido posible según los contenidos de los documentos.

**GRÁFICO 2.2**  
**COMPOSICIÓN DE LAS HABILIDADES SOCIO-EMOCIONALES**  
**(GE)**

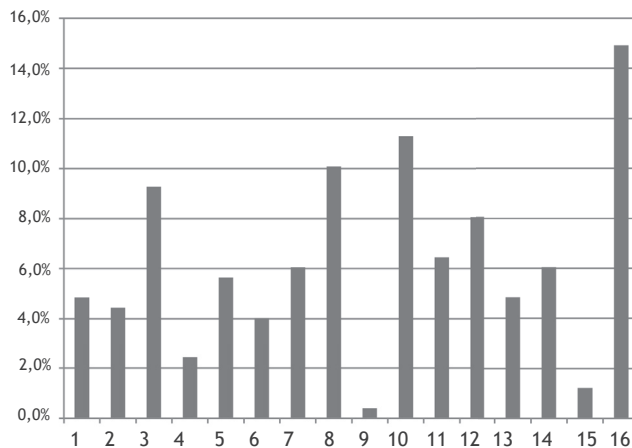


CUADRO 2.2: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LAS COMPETENCIAS. GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS.			
Nº	Denominación competencia	Número de observaciones	Peso en la titulación
1	Formación básica en CC EE y EE	12	4,8%
2	Compromiso ético en trabajo y RSC	11	4,4%
3	Uso herramientas informáticas y TICs	23	9,3%
4	Ser capaz de elaborar información contable compleja	6	2,4%
5	Emitir informes de asesoramiento y redactar proyectos	14	5,6%
6	Capacidad de trabajo en contexto internacional	10	4,0%

Nº	Denominación competencia	Número de observaciones	Peso en la titulación
7	Capacidad de resolución de problemas	15	6,0%
8	Capacidad de análisis y síntesis	25	10,1%
9	Motivación por la calidad	1	0,4%
10	Capacidad de aplicar conocimientos en la práctica	28	11,3%
11	Ser capaz de utilizar herramientas de análisis cuantitativo básicas	16	6,5%
12	Habilidad en búsqueda de información e investigación	20	8,1%
13	Conocer y analizar el entorno económico	12	4,8%
14	Conocimiento de campos especializados	15	6,0%
15	Derivar de los datos información relevante imposible de reconocer para no profesionales	3	1,2%
16	Habilidades socio-emocionales	37	14,9%

Fuente: Elaboración propia.

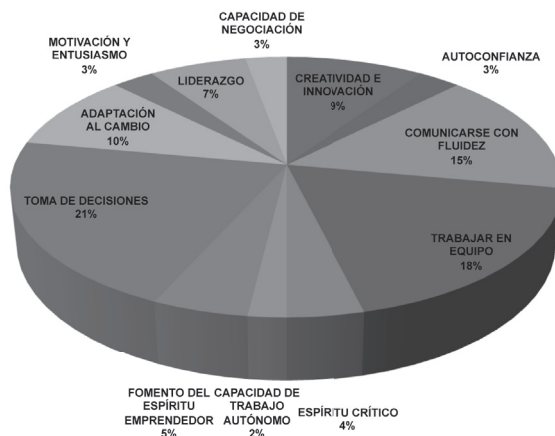
GRÁFICO 2.3  
PESO DE LAS COMPETENCIAS A LA TITULACIÓN GADE



En esta titulación la competencia con mayor peso en los planes de estudio son las Habilidades socio-emocionales (14,9 por ciento). A una cierta distancia también son citadas con una alta frecuencia las competencias: capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, capacidad de análisis y síntesis y el uso de las herramientas informáticas y TICs. En cambio, las competencias con menor peso, menor número de referencias explícitas, son la motivación por la calidad, derivar de los datos información relevante imposible de reconocer para no profesionales y ser capaz de elaborar información contable compleja.

El grupo de competencias englobado en las Habilidades socio-económicas es muy amplio en esta titulación, tal como refleja el Gráfico 2.4. Las de mayor relevancia en este colectivo son la toma de decisiones, trabajar en equipo y comunicarse con fluidez.

GRÁFICO 2.4  
COMPOSICIÓN DE LAS HABILIDADES SOCIO-EMOCIONALES  
(GADE)



### c) COMPETENCIAS EN EL GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD.

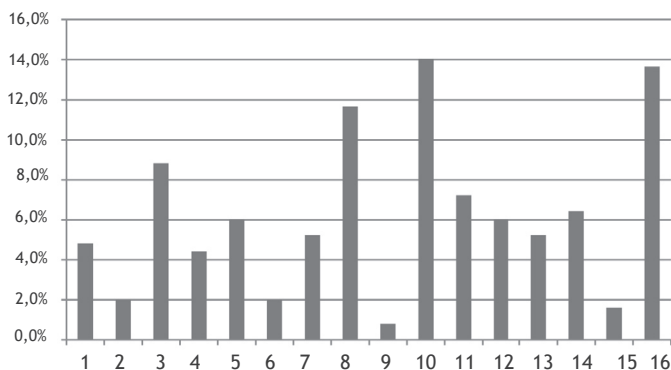
Para finalizar con el estudio de las competencias recogidas en los planes de estudio de las diferentes titulaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Málaga, se analiza con el mismo procedimiento el caso del Grado en Finanzas y Contabilidad, los resultados se exponen en el Cuadro 2.3 y en el Gráfico 2.5.

CUADRO 2.3: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LAS COMPETENCIAS. GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS.			
Nº	Denominación competencia	Número de observaciones	Peso en la titulación
1	Formación básica en CC EE y EE	12	4,8%
2	Compromiso ético en trabajo y RSC	5	2,0%
3	Uso herramientas informáticas y TICs	22	8,8%
4	Ser capaz de elaborar información contable compleja	11	4,4%
5	Emitir informes de asesoramiento y redactar proyectos	15	6,0%
6	Capacidad de trabajo en contexto internacional	5	2,0%
7	Capacidad de resolución de problemas	13	5,2%

Nº	Denominación competencia	Número de observaciones	Peso en la titulación
8	Capacidad de análisis y síntesis	29	11,6%
9	Motivación por la calidad	2	0,8%
10	Capacidad de aplicar conocimientos en la práctica	35	14,1%
11	Ser capaz de utilizar herramientas de análisis cuantitativo básicas	18	7,2%
12	Habilidad en búsqueda de información e investigación	15	6,0%
13	Conocer y analizar el entorno económico	13	5,2%
14	Conocimiento de campos especializados	16	6,4%
15	Derivar de los datos información relevante imposible de reconocer para no profesionales	4	1,6%
16	Habilidades socio-emocionales	34	13,7%

Fuente: Elaboración propia.

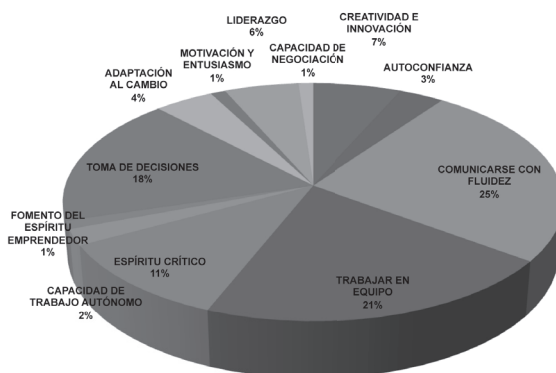
**GRÁFICO 2.5**  
PESO DE LAS COMPETENCIAS A LA TITULACIÓN FICO



Los dos tipos de competencias con mayor relevancia en esta titulación son la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica y las habilidades socio-emocionales, seguidas de la competencia capacidad de análisis y síntesis. En el lado opuesto, con menores referencias explícitas en el plan de estudio, se encuentran la motivación por la calidad y derivar de los datos información relevante imposible de reconocer para no profesionales.

Las Habilidades socio-emocionales están formadas por una gran variedad de componentes, ver Gráfico 2.6. Entre las competencias de este grupo conviene resaltar en primer lugar la de comunicarse con fluidez, seguida de la de trabajar en equipo y la toma de decisiones.

GRÁFICO 2.6  
COMPOSICIÓN DE LAS HABILIDADES SOCIO-EMOCIONALES  
(FICO)



d) UNA VISIÓN GLOBAL DE LAS COMPETENCIAS EN LAS TRES TITULACIONES.

Del estudio individualizado de los tres títulos de grado se constata que las competencias con mayor importancia, aunque en distinto orden según titulación, son las habilidades socio-emocionales, la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica y la capacidad de análisis y síntesis. Y dentro del bloque de Habilidades socio-emocionales las que con mayor frecuencia se referencian son la toma de decisiones, el trabajo en equipo y comunicarse con fluidez, en distinto orden en cada titulación.

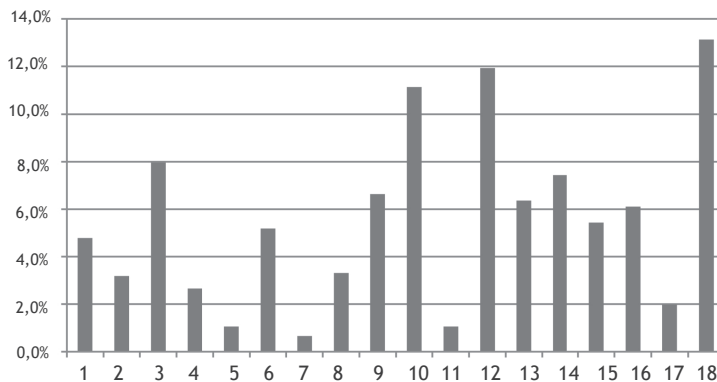
Ahora, como mero ejercicio para identificar los tipos de competencias que dan contenido a la nueva oferta docente de grados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de Málaga, se agrupan todas las competencias que de forma explícita se citan en las tres titulaciones analizadas, los datos pueden consultarse en el Cuadro 2.4 y de forma complementaria en el Gráfico 2.7.

CUADRO 2.4: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LAS COMPETENCIAS EN GE, GADE Y FICO.			
Nº	Denominación competencia	Número de observaciones	Peso en la titulación
1	Formación básica en CC EE y EE	36	4,8%
2	Compromiso ético en el trabajo Y RSC	24	3,2%
3	Uso herramientas informáticas y TICs	60	8,0%
4	Ser capaz de elaborar información contable compleja	20	2,7%
5	Ser capaz de desarrollar análisis micro y macroeconómicos complejos	8	1,1%
6	Emitir informes de asesoramiento y redactar proyectos	39	5,2%

Nº	Denominación competencia	Número de observaciones	Peso en la titulación
7	Leer y comunicarse en varios idiomas, especialmente inglés	5	0,7%
8	Capacidad de trabajo en contexto internacional	25	3,3%
9	Capacidad de resolución de problemas	50	6,6%
10	Capacidad de análisis y síntesis	84	11,1%
11	Motivación por la calidad	8	1,1%
12	Capacidad de aplicar conocimientos en la práctica	90	11,9%
13	Ser capaz de utilizar herramientas de análisis cuantitativo básicas	48	6,4%
14	Habilidad en la búsqueda de información e investigación	56	7,4%
15	Conocer y analizar el entorno económico	41	5,4%
16	Conocimiento de campos y técnicas especializadas	46	6,1%
17	Derivar de los datos información relevante imposible de reconocer por no profesionales.	15	2,0%
18	Habilidades socio-emocionales	99	13,1%

Fuente: Elaboración propia.

**GRÁFICO 2.7**  
PESO DE LAS COMPETENCIAS EN GE, GADE Y FICO

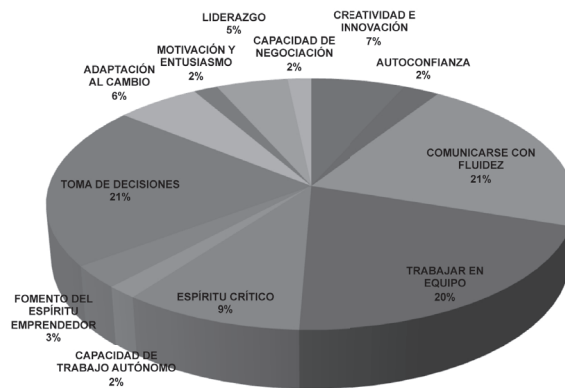


En conjunto, las tres competencias más importantes de la oferta docente son las habilidades socio-emocionales (13,1 por ciento), la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica (11,9 por ciento) y la capacidad de análisis y síntesis (11,1 por ciento). Y en un segundo nivel de importancia, con pesos del orden del 7-8 por ciento, están el uso de herramientas informáticas y TICs y la habilidad en la búsqueda de información e investigación. Y entre las competencias con menores pesos en el conjunto de las tres titulaciones

se hallan leer y comunicarse en varios idiomas, en especial en inglés, motivación por la calidad y ser capaz de desarrollar análisis micro y macroeconómicos complejos.

En la composición de las Habilidades socio-emocionales en las tres titulaciones (Gráfico 2.8), las tres competencias con mayor peso dentro del colectivo son comunicarse con fluidez, trabajar en equipo y toma de decisiones.

GRÁFICO 2.8  
COMPOSICIÓN DE LAS HABILIDADES SOCIO-EMOCIONALES  
EN GE, GADE Y FICO





### 3. DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LOS TITULADOS EN ECONOMÍA Y EMPRESA POR LAS EMPRESAS DE MÁLAGA.

#### 3.1 METODOLOGÍA.

Una aproximación al conocimiento de la demanda de titulados con determinadas habilidades y competencias profesionales exige la realización de una encuesta al sector empresarial. Por ello, entre las primeras cuestiones a abordar se encuentran la elaboración del cuestionario adecuado y la selección de una muestra suficientemente representativa.

El objeto de la investigación son las competencias y habilidades profesionales de los titulados en economía y empresa que desarrollan su actividad en empresas ubicadas en la provincia de Málaga, las opiniones de estas empresas respecto a la importancia y el desarrollo de tales competencias y habilidades en los titulados en tales materias. Por tanto, cabe suponer que en un alto porcentaje estos titulados se han formado en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Málaga, en cualquiera de los títulos que forman parte de su oferta educativa<sup>1</sup>. En consecuencia, la muestra de empresas a encuestar se limita al ámbito provincial.

En la elaboración del cuestionario, lógicamente su contenido está en función de los aspectos que se quiere investigar y se detallará más adelante, así como las características de la muestra. Pero un tema central, a decidir previamente, es el relativo al propio concepto de competencias y habilidades profesionales o más bien a los tipos de competencias y habilidades profesionales a tener en cuenta. En este caso, para la definición y delimitación de las competencias profesionales se sigue la metodología empleada por Universia y Accentur (2007)<sup>2</sup>. En la citada obra se realizó, como paso previo, un ejercicio de identificación y delimitación de lo que se interpreta como “competencias profesionales” a partir de un listado de 32 competencias y habilidades. Esta lista fue sometida a una entrevista en profundidad entre colectivos procedentes de las empresas, las universidades y los titulados; y como resultado de las opiniones se seleccionaron las 16 competencias y habilidades profesionales que también se emplearán en el presente estudio. Son las siguientes:

- 1 Capacidad de organización y planificación.

---

1 Por comodidad, a lo largo del texto se utiliza la expresión titulado en economía y empresa refiriéndose a la oferta educativa completa de la citada Facultad.

2 En el estudio “Las competencias profesionales en los titulados. Contraste y diálogo Universidad-Empresa”.

Saber administrar el tiempo, determinar las prioridades. Mejor forma posible de usar el tiempo disponible. Relacionada con la capacidad de análisis y síntesis.

- 2 Expresión oral y escrita.

Capacidad de redactar correctamente, sin faltas de ortografía, y comunicar eficaz y eficientemente aquellas ideas que se pretenden transmitir, también en la comunicación oral en público.

- 3 Dominio de una segunda lengua.

Elevado nivel de un idioma extranjero, tanto en la comunicación oral como escrita.

- 4 Informática.

Dominio de herramientas informáticas básicas, así como de Internet. Que el manejo del ordenador no suponga un problema para el individuo.

- 5 Capacidad de trabajar bajo presión.

Aprender a soportar la presión, y no sufrir estrés ante las exigencias del día a día. Tiene relación con las habilidades interpersonales y la capacidad de planificación.

- 6 Autonomía y toma de decisiones.

Capacidad de poder tomar decisiones, según el nivel de responsabilidad. Evitar la indecisión y la dependencia a la opinión de otros para la toma de decisiones que corresponden al individuo. Básico para el trabajo en equipo.

- 7 Relacionarse con otros y trabajo en equipo.

Habilidades interpersonales del individuo, integración con el resto de compañeros del entorno laboral. Participación en las redes sociales internas de la empresa. Saber cómo relacionarse, también de cara a los clientes.

- 8 Capacidad de búsqueda y gestión de información.

Análisis y síntesis de información, curiosidad por aprender cosas nuevas y capacidad de sistematización de la información recopilada. Habilidades de investigación y reflexión individual, encontrar lo importante, priorizar.

- 9 Adaptación al cambio.

Flexibilidad ante las nuevas situaciones. Aceptar, gestionar (negociar) y liderar el cambio. Adaptarse y convertir los cambios en oportunidades. Evitar la rigidez.

- 10 Creatividad e innovación.

Capacidad de generar nuevas ideas. Fuente de mejoras en los procedimientos de la empresa a largo plazo. La creatividad cuesta dinero, la innovación lo genera. Innovar puede consistir simplemente en hacer lo mismo que antes pero de una manera más eficaz, con menos recursos o más rápido.

- 11 Capacidad de análisis y síntesis.

Espíritu crítico ante la realidad y los problemas. Sintetizar supone diferenciar lo esencial de las cosas, no perderse con los pequeños detalles.

- 12 Liderazgo.

Capacidad de influir y motivar a otros. Importante para los puestos directivos. Capacidad de analizar, sintetizar, organizar, planificar, comunicar y orientarse a resultados. El líder consigue que los demás lo sigan de forma voluntaria.

- 13 Iniciativa y espíritu emprendedor.

Se trata de una actitud, una forma de ser dinámica y proactiva antes los problemas. Está relacionada con la motivación y la habilidad para trabajar de forma autónoma y tomar decisiones del individuo.

- 14 Cultura de la calidad.

Preocupación por hacer bien las cosas. Se trata de una capacidad crítica, orientada hacia la satisfacción del cliente como algo primordial para la empresa.

- 15 Capacidad de negociación.

Saber convencer y aceptar otros puntos de vista. Es algo fundamental para el trabajo en equipo y la vida en la empresa. Capacidad de llegar a un punto en común con otros, intentando arrastrarlos a tu terreno.

- 16 Motivación y entusiasmo.

Valor del individuo, ganas de aprender. Reconocer las propias limitaciones como base del proceso de aprendizaje y desarrollo profesional. Humildad y ganas de hacer bien las cosas.

Una parte importante del estudio es la relativa a describir el nivel deseable, por parte de las empresas, de cada una de las 16 competencias y habilidades y compararlo con el nivel real que presentan los titulados en economía y empresa en cada una de ellas.

En consonancia con lo anterior, el contenido de la “Encuesta sobre la demanda de competencias profesionales 2010<sup>3</sup>” se estructura en los siguientes apartados:

---

<sup>3</sup> Ver cuestionario completo en Anexo A.1.

#### 1) Datos básicos.

Incluye los datos identificativos de la empresa, el sector de actividad, el número de empleados y el número de titulados en economía y empresa.

#### 2) Aspectos relacionados con la inserción laboral.

Agrupados en las vías de reclutamiento habituales, conocimientos y otras cualidades de importancia, categoría profesional, tipo de contrato, salario mensual y parcela de actividad de la empresa que ocupa el titulado.

#### 3) Organización y gestión de los recursos humanos.

Se especifica si la empresa posee o no departamento específico para la gestión de los recursos humanos y sobre la forma de gestionar tales recursos (emplea una gestión estándar o tradicional o gestiona los recursos en sentido moderno, incorporando nuevas técnicas de gestión).

#### 4) Satisfacción con los conocimientos de los titulados.

Con detalle sobre el nivel de satisfacción con los conocimientos adquiridos por los titulados en la Facultad de Económicas y Empresariales, valoración de los conocimientos y formación que serían deseables y valoración del nivel que presentan realmente los titulados.

#### 5) Demanda de competencias y habilidades.

Con relación a las 16 competencias seleccionadas, se valora el nivel deseable de las mismas por parte de las empresas y el nivel que suelen presentar realmente los titulados en economía y empresa. También se añade en este apartado la identificación del principal responsable de potenciar cada una de las competencias y los sistemas de gestión de las competencias profesionales que adoptan las empresas.

#### 6) Evolución y perspectivas de la demanda de titulados.

En cuanto a la selección de la muestra, la representatividad de la misma exige detectar al conjunto de empresas que suelen contratar titulados en economía y empresa. En esta línea, no se puede garantizar que tales titulados procedan, en su totalidad, de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de Málaga. Como indica J.M. Roig (2007), la dificultad está en identificar correctamente la población de la que se extrae la muestra y resulta difícil realizar un estudio representativo de lo que opinan las empresas que dan ocupación a licenciados de una determinada titulación.

Para obviar la limitación anterior se ha arbitrado un procedimiento particular, aprovechando los resultados del estudio “Inserción laboral de los licenciados en Economía y en Administración y Dirección de Empresas por la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Málaga” (2007). Esta fuente permite detectar los sectores de actividad empresarial que suministran en mayor medida el primer empleo a los titulados

en economía y empresa y constituye una guía útil para dirigir el proceso de encuestación, facilita la identificación de los sectores de actividad que suelen contratar a tales titulados, ver Cuadro 3.1. A partir del Directorio Central de Empresas (DIRCE) del INE, que cifra en 2010 en 110.291 empresas en la provincia de Málaga, se calcula el tamaño muestral adecuado y se determina que el número de empresas a encuestar sea de 400. Con este objetivo se orientó el proceso de encuestación dando prioridad a los sectores de actividad que concentraban mayor número de titulados recientes de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de Málaga. También sirvió de referencia la relación de empresas que colaboran o han colaborado recientemente con la Facultad para la realización de prácticas por parte de los alumnos. No obstante, dada la amplitud de la muestra y el alto número de sustituciones de empresas, por no atender las empresas a los encuestadores, el proceso puede catalogarse en cierta medida de aleatorio y con una amplia representación por sectores de actividad como se comprobará posteriormente.

CUADRO 3.1: SECTOR DE ACTIVIDAD EN EL PRIMER EMPLEO DEL TITULADO EN ECONOMÍA Y EMPRESA.		
	Frecuencia	Porcentaje
1 Agricultura, ganadería y pesca.	1	0,3%
2 Industrias extractivas, de electricidad, gas y agua.	4	1,4%
3 Industrias químicas, papel y plástico, artes gráficas y edición.	3	1,0%
4 Metalurgia, material eléctrico y de transporte.	3	1,0%
5 Productos alimentarios, industrias textiles y de la madera.	11	3,7%
6 Construcción.	19	6,5%
7 Comercio.	15	5,1%
8 Restaurantes, hostelería y agencias de viajes.	12	4,1%
9 Transportes y actividades afines.	4	1,4%
10 Tecnologías de la comunicación.	8	2,7%
11 Medios de comunicación (radio, TV, cine, editoriales y productoras).	0	0,0%
12 Instituciones financieras.	107	36,4%
13 Seguros y planes de pensiones.	7	2,4%
14 Actividad inmobiliaria.	7	2,4%
15 Alquiler de maquinaria, equipos y otros.	0	0,0%
16 Actividades informáticas.	0	0,0%
17 Investigación y desarrollo.	5	1,7%
18 Otras actividades o servicios (consultoría, asesoría, auditoría, etc.).	38	12,9%
19 Administración pública, defensa y seguridad social.	3	1,0%
20 Educación.	6	2,0%
21 Actividades culturales y recreativas.	2	0,7%
22 Actividades sanitarias, servicios sociales y otras.	6	2,0%

	Frecuencia	Porcentaje
23 Otros servicios.	33	11,2%
Total	294	100,0%

FUENTE: ENCUESTA DE INSERCIÓN LABORAL, 2007.

Teniendo en cuenta que el directorio consta de 110.291 empresas, a partir de dicha población finita se ha seleccionado una muestra de 400 unidades, tomando como referencia para la investigación un nivel de confianza del 95 por ciento y un error muestral inferior al 5 por ciento. La muestra es suficientemente amplia como para recoger la diversidad de sectores de actividad (Cuadro 3.2) de las empresas ubicadas en la provincia y para representar adecuadamente el tamaño de las mismas (Cuadro 3.3).

CUADRO 3.2: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN EMPLEO. <i>POBLACIÓN: EMPRESAS PROVINCIA MÁLAGA, 2010.</i>	
	Porcentaje sobre empleo
1 Agricultura, ganadería y pesca.	0,1%
2 Industrias extractivas, de electricidad, gas y agua.	4,0%
3 Industrias químicas, papel y plástico, artes gráficas y edición.	0,1%
4 Metalurgia, material eléctrico y material de transporte.	2,4%
5 Productos alimentarios, industrias textiles y de la madera.	2,3%
6 Construcción.	2,2%
7 Comercio.	24,6%
8 Restaurantes, hostelería y agencias de viajes.	8,3%
9 Transportes y actividades afines.	4,6%
10 Tecnologías de la comunicación.	2,9%
11 Medios de comunicación (radio, TV, cine, editoriales y productoras).	0,4%
12 Instituciones financieras.	29,5%
13 Seguros y planes de pensiones.	1,4%
14 Actividad inmobiliaria.	1,1%
15 Alquiler de maquinaria, equipos y otros.	0,3%
16 Actividades informáticas.	0,2%
17 Investigación y desarrollo.	0,0%
18 Otras actividades y servicios relacionados con consultoría, asesoría, auditoría, etc.	3,9%
19 Administración pública, defensa y seguridad social.	1,2%
20 Educación.	1,5%

CUADRO 3.2: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN EMPLEO. POBLACIÓN: EMPRESAS PROVINCIA MÁLAGA, 2010.	
	Porcentaje sobre empleo
21 Actividades culturales y recreativas.	0,9%
22 Actividades sanitarias, servicios sociales y similares.	3,5%
23 Otros servicios.	4,5%
Total	100,0%
FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.	

CUADRO 3.3: NÚMERO DE EMPRESAS ENCUESTADAS Y EMPLEO.		
Tamaño empresa	Número em-presas	Empleo
≤50 trabajadores	316	2.992
51 a 250 trabajadores	72	7.976
>250 trabajadores	12	14.934
Total	400	25.902
FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.		

En el Cuadro 3.1, los sectores que daban con mayor intensidad empleo a titulados recientes eran las instituciones financieras, otras actividades o servicios del tipo consultoría, asesoría, auditoría y otros servicios. En la distribución de la muestra por sectores (Cuadro 3.2) se puede comprobar que estos sectores están bien representados, esto se apreciará aún mejor cuando se tenga en cuenta el número de titulados en economía y empresa en tales sectores.

La explotación de los resultados de la encuesta se realiza, en primer lugar, con referencia al conjunto de empresas que componen la muestra. Posteriormente, se analizan los resultados en función del tamaño de la empresa, distinguiendo los colectivos de empresas pequeñas ( $\leq 50$  trabajadores), empresas medianas (51 a 250 trabajadores) y empresas de gran tamaño ( $> 250$  trabajadores). Por último, entre las 400 empresas encuestadas se ha seleccionado una submuestra que pretende representar a las empresas con mayor tamaño y que llevan a cabo una gestión moderna de los recursos humanos; en total se configura un grupo de 17 empresas que reúnen las siguientes características: son empresas con 100 o más trabajadores, tienen un departamento específico para la gestión de los recursos humanos y gestionan los recursos humanos en sentido moderno, incorporando nuevas técnicas de gestión. Se ha podido identificar a este colectivo de empresas por las respuestas a las preguntas 2 (personas que trabajan en la empresa), 6 (existencia de un departamento específico de recursos humanos) y 7 (gestión estándar o tradicional de los recursos huma-

nos o gestión innovadora). Por lo tanto, el análisis de los resultados se materializa en los cinco niveles indicados, siendo evidentemente distinto en cada caso el tamaño muestral.

La exposición de los resultados se articula en los siguientes apartados:

a) Nivel de contratación de titulados de economía y empresa y vías de reclutamiento.

- Número de empleados y titulados.
- Vías habituales de reclutamiento (empresas de trabajo temporal, agencia de selección de personal, oficinas públicas de empleo y servicios municipales de empleo, a través de la Cámara de Comercio, bolsa de trabajo de la Universidad Colegio Profesional, bolsa de trabajo de la propia empresa, anuncios de prensa, prácticas, Internet y otros).

b) Organización y gestión de los recursos humanos.

- Existencia de departamento específico de recursos humanos.
- Formas de gestionar los recursos humanos en la empresa (gestión estándar o tradicional y gestión en sentido moderno incorporando nuevas técnicas).

c) Aspectos relacionados con la inserción laboral de los recién titulados.

- Valoración de los conocimientos y otros aspectos.
- Categoría profesional.
- Tipo de contrato.
- Salario.
- Parcela de la actividad de la empresa que ocupa el titulado.

d) Satisfacción con los conocimientos de los titulados.

- Nivel de satisfacción.
- Valoración de los conocimientos deseables.
- Valoración de los conocimientos reales.

e) Demanda de competencias y habilidades profesionales.

- Importancia de las competencias y habilidades profesionales.
- Nivel de desarrollo de las competencias y habilidades profesionales que presentan los titulados.
- Responsabilidad de potenciar las competencias y habilidades profesionales.
- Sistemas de gestión de las competencias.
- Sistemas empleados (no emplea ningún sistema específico, mediante la práctica en el puesto de trabajo, sistema de evaluación y objetivos anuales, a través de seminarios o programas, mediante rotación interna y mentoring).
- Valoración de los sistemas de gestión de las competencias.

f) Evolución y perspectivas de la demanda de empleo de titulados.

- Efecto relativo de la crisis en la demanda de titulados.



- Evolución de la demanda de empleo de titulados en 2008, 2009 y 2010.
- Perspectivas de evolución de la demanda de titulados en 2011, 2012 y 2013.

### 3.2 RESULTADOS GENERALES.

Los resultados se refieren a la totalidad de la muestra y se relatan según el esquema comentado al final del epígrafe anterior.

a) Nivel de contratación de titulados en economía y empresa y vías de reclutamiento.

El número de titulados en economía y empresa se concentra en mayor medida en empresas del sector de Instituciones Financieras, con el 53,9 por ciento del total, seguido a bastante distancia por el sector Comercio (9 por ciento) y Otras actividades y servicios relacionados con consultoría, asesoría, auditoría y otras (9,6 por ciento). La información detallada se encuentra en el Cuadro 3.4.

CUADRO 3.4: NÚMERO DE TITULADOS EN ECONOMÍA Y EMPRESA EN EL CONJUNTO DE LA MUESTRA. NÚMERO DE EMPLEO POR TITULADO EN ECONOMÍA Y EMPRESA.			
	Número titulados en economía y empresa	Porcentaje	Empleos/titulados
1 Agricultura, ganadería y pesca.	1	0,0%	17,0
2 Industrias extractivas, de electricidad, gas y agua.	30	1,0%	34,5
3 Industrias químicas, papel y plástico, artes gráficas y edición.	4	0,1%	6,3
4 Metalurgia, material eléctrico y material de transporte.	40	1,4%	15,5
5 Productos alimentarios, industrias textiles y de la madera.	30	1,0%	20,1
6 Construcción.	44	1,5%	12,9
7 Comercio.	261	9,0%	24,4
8 Restaurantes, hostelería y agencias de viajes.	57	2,0%	37,8
9 Transportes y actividades afines.	28	1,0%	42,9
10 Tecnologías de la comunicación.	73	2,5%	10,4
11 Medios de comunicación (radio, TV, cine, editoriales y productoras).	7	0,2%	15,7
12 Instituciones financieras.	1.564	53,9%	4,9
13 Seguros y planes de pensiones.	133	4,6%	2,6
14 Actividad inmobiliaria.	36	1,2%	7,8
15 Alquiler de maquinaria, equipos y otros.	3	0,1%	26,7
16 Actividades informáticas.	32	1,1%	1,8
17 Investigación y desarrollo.	2	0,1%	2,0

	Número titulados en economía y empresa	Porcentaje	Empleos/ titulados
18 Otras actividades y servicios relacionados con consultoría, asesoría, auditoría, etc.	279	9,6%	3,6
19 Administración pública, defensa y seguridad social.	33	1,1%	9,1
20 Educación.	56	1,9%	7,1
21 Actividades culturales y recreativas.	10	0,3%	22,8
22 Actividades sanitarias, servicios sociales y similares.	64	2,2%	14,3
23 Otros servicios.	115	4,0%	10,1
Total	2.902	100,0%	8,9

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

Las empresas de la provincia de Málaga tienden a contratar a un titulado en economía y empresa por cada 9 trabajadores de plantilla. La ratio número de empleados por titulado varía considerablemente según el sector económico en el que desarrolla su actividad la empresa. Los sectores que exigen un mayor volumen de empleo por cada titulado son Transportes y actividades afines (42,9); Restaurantes, hostelería y agencias de viajes (37,8); Industrias extractivas, de electricidad, gas y agua (34,5) y Alquiler de maquinaria, equipos y otros (26,7). La ratio del sector Instituciones Financieras indica una alta propensión a contratar titulados en economía y empresa (4,9); igualmente conviene destacar como muy favorables la ratio de los sectores Seguros y planes de pensiones (2,6), Actividades informáticas (1,8) y Otras actividades y servicios relacionados con consultoría, asesoría, auditoría y otros (3,6).

Entre las vías de reclutamiento que utilizan habitualmente las empresas para contratar titulados (Cuadro 3.5) destacan de forma significativa los contactos personales (26,9 por ciento), seguida de las prácticas (13,4 por ciento) y la bolsa de trabajo de la propia empresa (10,9 por ciento). A nivel muy similar a esta última aparecen Internet y mediante anuncios de prensa.

CUADRO 3.5: VÍAS DE RECLUTAMIENTO. ADMITE RESPUESTAS MÚLTIPLES.		
	Frecuencia	Porcentaje
1 Empresas de trabajo temporal	41	5,2%
2 Agencias de selección de personal	45	5,7%
3 Oficinas públicas de empleo y servicios municipales de empleo	56	7,1%
4 A través de la Cámara de Comercio	14	1,8%

5 Bolsa de trabajo en Universidad o Colegio Profesional	53	6,7%
6 Bolsa de trabajo de la propia empresa	86	10,9%
7 Anuncios de prensa	64	8,1%
8 Contactos personales	213	26,9%
9 Prácticas	106	13,4%
10 Internet	78	9,8%
11 Otros	36	4,5%
Total	792	100,0%
FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.		

En general, las empresas valoran de forma aceptable el conjunto de vías de reclutamiento expuestas en el cuestionario (Cuadro 3.6). Atendiendo a la moda, obtienen el valor máximo (5 puntos) prácticamente todas las vías excepto anuncios de prensa y empresas de trabajo temporal; sí aparece con valoración netamente inferior la vía de las Cámaras de Comercio. Para una mayor discriminación, según la media las vías de reclutamiento mejor valoradas son la bolsa de trabajo de la empresa (4,3), contactos personales (4,3) y prácticas (4,1).

CUADRO 3.6: VALORACIÓN VÍAS DE RECLUTAMIENTO. VALORACIÓN DE 1 A 5. PROMEDIO.			
	Media	Moda	Desv. típ.
1 Empresas de trabajo temporal	3,4	4	1,46
2 Agencias de selección de personal	3,3	5	1,41
3 Oficinas públicas de empleo y servicios municipales de empleo	3,6	5	1,39
4 A través de la Cámara de Comercio	2,3	1	1,35
5 Bolsa de trabajo en Universidad o Colegio Profesional	3,5	5	1,40
6 Bolsa de trabajo de la propia empresa	4,3	5	0,81
7 Anuncios de prensa	3,3	3	1,31
8 Contactos personales	4,3	5	0,91
9 Prácticas	4,1	5	1,08
10 Internet	3,8	5	1,25
11 Otros	3,2	5	1,55
FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.			

b) Organización y gestión de los recursos humanos.

En el conjunto de la muestra se detecta un alto porcentaje de empresas que no poseen un departamento específico de recursos humanos, en concreto el 60,8 por ciento (Cuadro 3.7).

CUADRO 3.7: EXISTENCIA DE DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.		
	Frecuencia	Porcentaje
No	225	60,8%
Sí	145	39,2%
Total respuestas	370	100,0%
FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.		

Respecto a la forma de gestionar los recursos humanos, el 74,8 por ciento lo hace de forma tradicional repitiendo las pautas de las empresas de su sector (Cuadro 3.8).

CUADRO 3.8: FORMA DE GESTIONAR LOS RECURSOS HUMANOS.		
	Frecuencia	Porcentaje
Estándar o tradicional	299	74,8%
Nuevas técnicas de gestión	101	25,3%
Total	400	100,0%
FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.		

En lectura contraria, se puede afirmar que el 39,2 por ciento de las empresas tienen un departamento específico de recursos humanos y que el 25,3 por ciento emplean técnicas innovadoras de gestión de los recursos humanos.

c) Aspectos relacionados con la inserción laboral de los recién titulados.

La relación de aspectos a tratar incluye la valoración de los conocimientos, la categoría profesional, el tipo de contrato, el salario y la parcela de actividad.

Entre los aspectos mejor valorados por las empresas para contratar a titulados en economía y empresa (Cuadro 3.9), según los criterios habitualmente empleados por las mismas, destacan: la experiencia laboral previa y la entrevista, seguido de la titulación y los conocimientos informáticos.

CUADRO 3.9: VALORACIÓN DE DIFERENTES ASPECTOS PARA LA CONTRATACIÓN DEL TITULADO.			
	Valoración media	Moda	Desviación típica
1 Titulación	3,9	5	1,10
2 Experiencia laboral previa	4,1	5	0,98
3 Conocimiento de idiomas	3,3	3	1,20
4 Conocimientos informáticos	3,8	4	1,09
5 Expediente	3,0	3	1,12
6 Entrevista	4,1	5	0,98
7 Contactos personales	3,3	4	1,28
8 Prácticas	3,5	4	1,10
9 Formación complementaria	3,1	3	1,10
10 Conocer técnicas de búsqueda de empleo	2,0	2	1,05
11 Otros	1,1	1	1,16

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

La categoría profesional más frecuente (Cuadro 3.10), según los últimos titulados contratados por las empresas, es la de administrativo (41 por ciento). Y, a cierta distancia, la de técnico medio (14,2 por ciento) y técnico superior (11,6 por ciento).

CUADRO 3.10: CATEGORÍA PROFESIONAL MÁS FRECUENTE.	
	Porcentaje
1 Directivo	8,7%
2 Mando intermedio	11,6%
3 Supervisor o capataz	3,9%
4 Técnico superior	12,5%
5 Técnico medio	14,2%
6 Administrativo	41,0%
7 Operario	8,2%

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

El tipo de contrato que predomina para los recién titulados es el contrato temporal (42,3 por ciento), seguido del contrato indefinido (32,7 por ciento), ver Cuadro 3.11.

CUADRO 3.11: TIPO DE CONTRATO.	
	Porcentaje
1 Indefinido	32,7%
2 En práctica o formación	17,8%
3 Temporal	42,3%
4 Beca	3,5%
5 Autónomo	3,7%

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

El Cuadro 3.12 suministra información sobre el salario medio mensual neto que perciben los recién titulados en economía y empresa. El 41,1 por ciento de los titulados cobran un salario comprendido entre 901 y 1.200 euros. Es interesante observar también que el 25,4 por ciento se sitúan en el nivel salarial de 1.201 a 1800 euros.

CUADRO 3.12: SALARIO MENSUAL NETO. EUROS	
	Porcentaje
1 De 0 a 300	0,3%
2 De 301 a 450	2,3%
3 De 451 a 600	5,0%
4 De 601 a 900	19,1%
5 De 901 a 1.200	41,1%
6 De 1.201 a 1800	25,4%
7 De 1.801 a 2.500	5,5%
8 Más de 2.500	1,3%

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

Y en cuanto a la parcela de la actividad de la empresa que suelen ocupar los recién titulados (Cuadro 3.13), el 37,5 por ciento realizan su labor en el área de administración. Otra parcela de relevancia es el área de finanzas (17,4 por ciento).

CUADRO 3.13: PARCELA DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA.	
	Porcentaje
1 Ventas y marketing	9,2%

	Porcentaje
2 Producción o prestación de servicios	6,2%
3 Servicios generales	9,3%
4 Administración	37,5%
5 Finanzas	17,4%
6 Informática	3,7%
7 Recursos humanos	2,8%
8 Atención al cliente	8,6%
9 Dirección general	3,6%
10 Otras	1,7%
FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.	

En resumen, para el conjunto de empresas encuestadas el perfil dominante, según los aspectos relacionados con la inserción laboral de los recién titulados, es el siguiente: la empresa valora en mayor medida para la contratación, además del título, la experiencia laboral previa y la entrevista de trabajo; el titulado es contratado en un alto porcentaje con la categoría de administrativo; generalmente con un contrato laboral de carácter temporal; con un salario neto mensual en torno a 901-1.200 euros; y desarrolla su tarea en el área de administración.

d) Satisfacción con los conocimientos de los titulados.

En primer lugar se trata el nivel de satisfacción de las empresas con los conocimientos de los titulados. Posteriormente, se valoran los conocimientos deseables y reales de los titulados. Y por último, se compara las diferencias de valoración entre los niveles de conocimientos deseables por las empresas y los que realmente tienen los titulados, siempre según las opiniones manifestadas por el conjunto de las empresas encuestadas.

En una escala de 1 a 5 (1 nada satisfecho 5 muy satisfecho), el grueso de las empresas expresan un nivel de satisfacción alto con los conocimientos de los titulados. El 40,3 por ciento valoran con 4 estos conocimientos, ver Cuadro 3.14. Y hasta el 64,3 por ciento de las empresas creen que el nivel de conocimientos de los titulados es alto (valor 4) o muy alto (valor 5). Los escalones de valoración 1 y 2 apenas tienen relevancia como se puede observar en el citado cuadro.

CUADRO 3.14: NIVEL DE SATISFACCIÓN CON LOS CONOCIMIENTOS DEL TITULADO. (1 NADA SATISFECHO; 5 MUY SATISFECHO)		
	Frecuencia	Porcentaje
1	7	1,8%

	Frecuencia	Porcentaje
2	23	5,8%
3	113	28,3%
4	161	40,3%
5	96	24,0%
Media	3,79	
Moda	4	
Desv. típ.	0,93	

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

La valoración del nivel de conocimientos y formación en los titulados en economía y empresa se refleja en el Cuadro 3.15 y en el Gráfico 3.1. Las empresas manifiestan una más alta valoración a la formación práctica (4,5 puntos de media), seguida de los conocimientos generales de informática (3,9) y de la formación teórica (3,7).

CUADRO 3.15: VALORACIÓN DEL NIVEL DE CONOCIMIENTOS Y FORMACIÓN DESEABLES.  
(1 NADA IMPORTANTE; 5 MUY IMPORTANTE)

	Valoración media	Moda	Desviación típica
1 Formación teórica	3,7	4	1,03
2 Formación práctica	4,5	5	0,78
3 Conocimientos generales de informática	3,9	4	0,94
4 Conocimientos específicos de informática	3,3	3	1,14
5 Inglés	3,5	3	1,11
6 Otros idiomas	2,5	2	1,17
7 Máster	2,5	3	1,18
8 Otra formación de postgrado	2,3	1	1,17

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

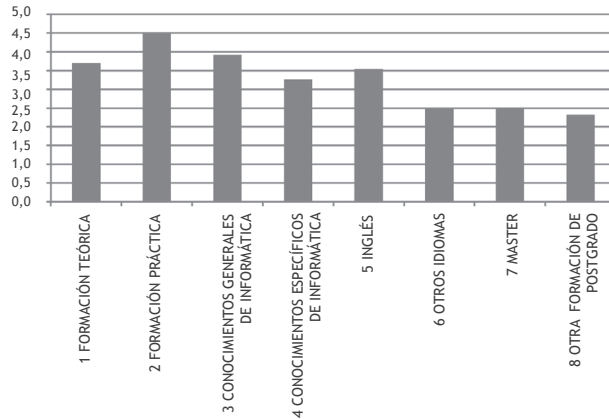
En la valoración del nivel de conocimientos y formación que realmente tienen los titulados (Cuadro 3.16 y Gráfico 3.2), también en una escala de 1 a 5 (1 muy bajo y 5 muy alto), la mayor valoración se le da a la formación teórica (3,9 puntos de media), seguida de los conocimientos generales de informática (3,4) y la formación práctica (3,1).

Al comparar la valoración de los conocimientos deseables con los reales (Cuadro 3.17 y Gráfico 3.3), un primer resultado que llama la atención es en relación a la formación teórica. Las empresas otorgan una valoración superior a la formación teórica que realmente



presentan los titulados respecto a su valoración deseable, lo que indica que el nivel de formación teórica es más que suficiente respecto a los niveles considerados como deseables por las empresas.

GRÁFICO 3.1 VALORACIÓN MEDIA CONOCIMIENTOS DESEABLES

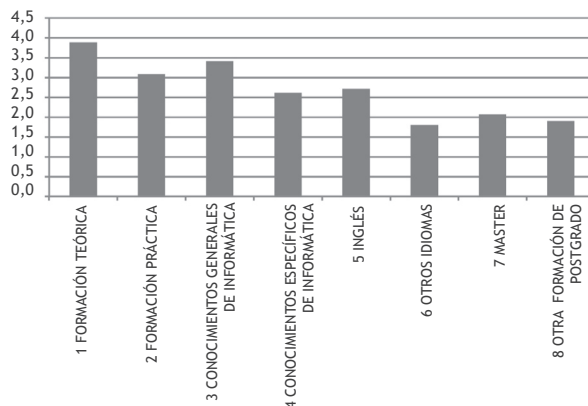


CUADRO 3.16: VALORACIÓN DEL NIVEL DE CONOCIMIENTOS Y FORMACIÓN QUE REALMENTE TIENEN. (1 MUY BAJO; 5 MUY ALTO)

	Valoración media	Moda	Desviación típica
1 Formación teórica	3,9	4	0,96
2 Formación práctica	3,1	3	1,15
3 Conocimientos generales de informática	3,4	3	0,97
4 Conocimientos específicos de informática	2,6	3	1,08
5 Inglés	2,7	3	1,07
6 Otros idiomas	1,8	1	0,96
7 Máster	2,1	1	1,05
8 Otra formación de postgrado	1,9	1	1,02

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

GRÁFICO 3.2 VALORACIÓN MEDIA CONOCIMIENTOS REALES



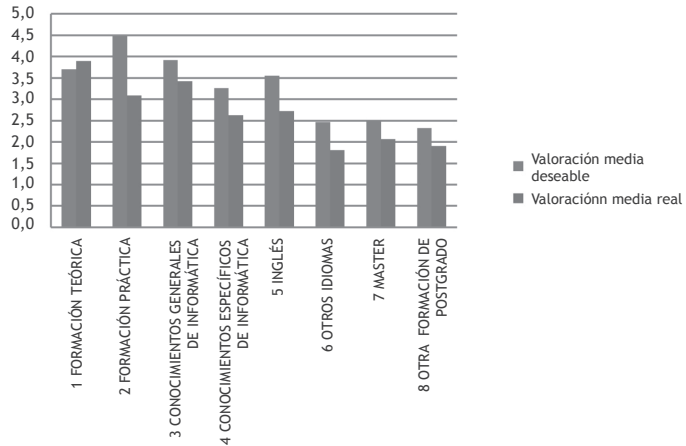
La formación teórica es el único aspecto en el que la diferencia es negativa, en el sentido señalado. En el Cuadro 3.17 el resto de aspectos tienen diferencias positivas (la diferencia resulta de restar la valoración media deseable y la valoración media real). Las mayores divergencias, por defecto entre lo real frente a lo deseable, se detectan en la formación práctica (31,1 por ciento), otros idiomas (27 por ciento) y dominio del inglés (23 por ciento). Estos porcentajes se obtienen por cociente entre la diferencia (tercera columna del Cuadro 3.17) y la valoración media deseable.

CUADRO 3.17: DIFERENCIA VALORACIÓN DEL NIVEL DE CONOCIMIENTOS Y FORMACIÓN DESEABLE Y REAL. (1 NADA IMPORTANTE; 5 MUY IMPORTANTE)

	Valoración media deseable	Valoración media real	Diferencia	Porcentaje sobre valoración deseable
1 Formación teórica	3,7	3,9	-0,19	-5,1%
2 Formación práctica	4,5	3,1	1,40	31,1%
3 Conocimientos generales de informática	3,9	3,4	0,50	12,8%
4 Conocimientos específicos de informática	3,3	2,6	0,64	19,6%
5 Inglés	3,5	2,7	0,83	23,3%
6 Otros idiomas	2,5	1,8	0,67	27,0%
7 Máster	2,5	2,1	0,43	17,2%
8 Otra formación de postgrado	2,3	1,9	0,42	18,0%

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

GRÁFICO 3.3 DIFERENCIAS VALORACIÓN CONOCIMIENTOS Y FORMACIÓN



e) Demanda de competencias y habilidades profesionales.

La parte central de este apartado analiza la importancia de las competencias y habilidades profesionales según la valoración de las empresas y el nivel de desarrollo que realmente presentan en los titulados, con especial atención a las diferencias que se produzcan entre ambas. A continuación, se identifican a los responsables de potenciar las correspondientes competencias y habilidades profesionales y finaliza con los sistemas de gestión de las competencias.

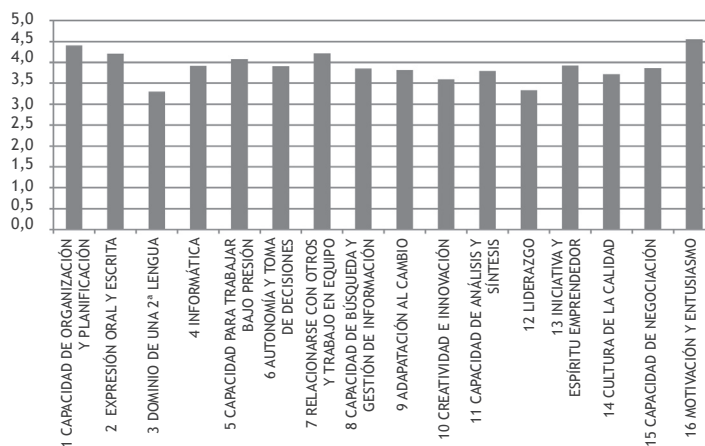
El punto de partida es la importancia que las empresas asignan a las diversas competencias y habilidades profesionales (Cuadro 3.18 y Gráfico 3.4) y que, en consecuencia, deben de poseer en nivel adecuado los titulados.

CUADRO 3.18: VALORACIÓN COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES. (1 NADA IMPORTANTE; 5 MUY IMPORTANTE)			
	Valoración media	Moda	Desviación típica
1 Capacidad de organización y planificación	4,4	5	0,76
2 Expresión oral y escrita	4,2	5	0,79
3 Dominio de una segunda lengua	3,3	3	1,17
4 Informática	3,9	4	0,96
5 Capacidad para trabajar bajo presión	4,1	5	0,98

	Valoración media	Moda	Desviación típica
6 Autonomía y toma de decisiones	3,9	4	0,94
7 Relacionarse con otros y trabajo en equipo	4,2	5	0,93
8 Capacidad de búsqueda y gestión de información	3,9	4	1,06
9 Adaptación al cambio	3,8	4	0,98
10 Creatividad e innovación	3,6	4	1,05
11 Capacidad de análisis y síntesis	3,8	4	0,97
12 Liderazgo	3,3	3	1,10
13 Iniciativa y espíritu emprendedor	3,9	4	0,92
14 Cultura de la calidad	3,7	4	1,06
15 Capacidad de negociación	3,9	4	1,04
16 Motivación y entusiasmo	4,6	5	0,72

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

GRÁFICO 3.4 VALORACIÓN MEDIA ASIGNADA A LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES



Los resultados permiten agrupar las competencias, según el orden de importancia, de la siguiente forma:

- Las competencias y habilidades profesionales con mayor importancia son la “motivación

y el entusiasmo” (4,6 de valoración media) y la “capacidad de organización y planificación” (4,4).

- En un segundo escalón, aparecen la capacidad de “relacionarse con otros y el trabajo en equipo” (4,2), la “expresión oral y escrita” (4,2) y la “capacidad de trabajar bajo presión” (4,1).

- Y en tercer lugar, en orden de importancia, aparecen conocimientos y habilidades en “informática”, “capacidad de búsqueda y gestión de la información”, “autonomía y toma de decisiones”, “iniciativa y espíritu emprendedor” y “capacidad de negociación”. Todas con una valoración media de 3,9 puntos.

Las competencias y habilidades que reciben una menor valoración, en términos relativos, son el “dominio de una segunda lengua” (3,3) y el “liderazgo” (3,3).

La información sobre la valoración de las competencias y habilidades profesionales se estructura según la valoración media, la moda y la desviación típica (Cuadro 3.18). Pero en el Anexo A.2 se incluyen las distribuciones de frecuencias de las valoraciones de cada una de las 16 competencias analizadas.

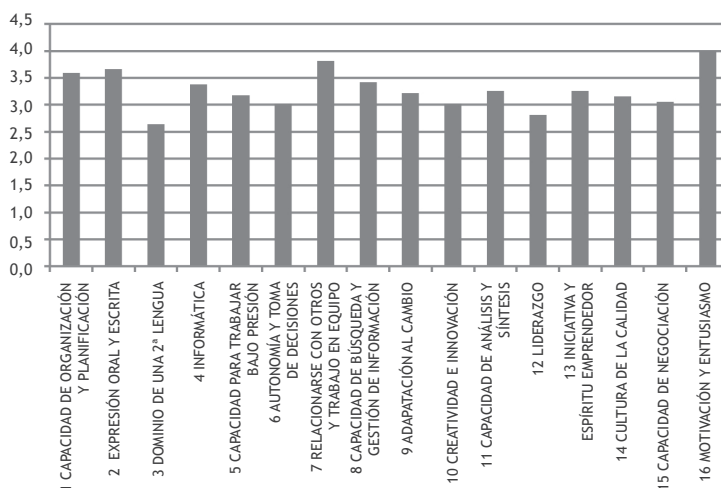
El Cuadro 3.19 contiene la información relevante sobre el nivel de desarrollo de las competencias y habilidades profesionales que realmente tienen los titulados, en opinión de las empresas, y se completa con el Gráfico 3.5.

CUADRO 3.19: NIVEL DE DESARROLLO COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES REALES. (1 NADA DESARROLLADA; 5 MUY DESARROLLADA)			
	Valoración media	Moda	Desviación típica
1 Capacidad de organización y planificación	3,6	4	0,98
2 Expresión oral y escrita	3,7	4	0,96
3 Dominio de una segunda lengua	2,6	3	1,04
4 Informática	3,4	3	0,95
5 Capacidad para trabajar bajo presión	3,2	3	1,14
6 Autonomía y toma de decisiones	3,0	3	1,09
7 Relacionarse con otros y trabajo en equipo	3,8	4	0,98
8 Capacidad de búsqueda y gestión de información	3,4	3	1,05
9 Adaptación al cambio	3,2	3	1,09
10 Creatividad e innovación	3,0	3	1,02
11 Capacidad de análisis y síntesis	3,3	3	0,94

	Valoración media	Moda	Desviación típica
12 Liderazgo	2,8	3	1,07
13 Iniciativa y espíritu emprendedor	3,3	3	1,07
14 Cultura de la calidad	3,2	3	1,06
15 Capacidad de negociación	3,1	3	1,05
16 Motivación y entusiasmo	4,0	4	0,97

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

GRÁFICO 3.5 NIVEL DE DESARROLLO  
COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES



Los resultados se pueden agrupar según los niveles de desarrollo:

- El mayor nivel de desarrollo se da en la competencia “motivación y entusiasmo” (4 puntos de valoración media). Esta competencia también aparecía en el primer grupo y en primer lugar entre las mejor valoradas, se le asignó una puntuación media de 4,6; con lo cual se produce un cierto desajuste entre la importancia que se le otorga y su nivel de desarrollo real. En todo caso, ambos resultados colocan a la “motivación y entusiasmo” como una competencia fundamental en el ejercicio de la profesión del titulado en economía y empresa.

- En un segundo nivel de desarrollo están la “capacidad de relacionarse con otros y el trabajo en equipo” (3,8), la “expresión oral y escrita” (3,7) y la “capacidad de organización y

planificación” (3,6). Recordar que esta última se incluía entre las competencias con mayor importancia y se le asignaba un valor medio de 4,4, bastante diferente de su valor medio según su nivel de desarrollo en los titulados. Las otras dos competencias citadas también estaban en el segundo nivel en orden de importancia, aunque con valoraciones superiores respecto a las que obtienen según su nivel de desarrollo.

- El tercer lugar por nivel de desarrollo lo ocupa la “capacidad de búsqueda y gestión de la información” y los conocimientos y habilidades en “informática”, ambas con una puntuación media de 3,4. Estas competencias también se catalogaban en el tercer grupo en orden de importancia pero con mayor puntuación respecto a la que registran según su nivel de desarrollo.

Las competencias y habilidades con menores niveles de desarrollo en los titulados son el “liderazgo” (2,8) y el “dominio de una segunda lengua” (2,6).

Los comentarios anteriores se sustentan en la valoración media del nivel de desarrollo, la moda y la desviación típica. La información se amplía en el Anexo A.3, en el cual se incorporan las distribuciones de frecuencias de los niveles de desarrollo en cada una de las 16 competencias y habilidades.

La diferencia<sup>4</sup> entre la importancia y el nivel de desarrollo de las competencias y habilidades profesionales de los titulados en economía y empresa se calcula en el Cuadro 3.20. En principio, destaca el hecho de que en las 16 competencias el nivel de desarrollo real se encuentra por debajo de la importancia asignada a la competencia, la diferencia puede interpretarse como el déficit que tienen los titulados en cada competencia y habilidad, según las opiniones de las empresas. El Gráfico 3.6 suministra una visión conjunta de tales diferencias, las cuales oscilan entre 0,4 puntos de la capacidad de “relacionarse con otros y trabajo en equipo” y de “capacidad de búsqueda y gestión de la información” y los 0,9 puntos de “capacidad para trabajar bajo presión” y “autonomía y toma de decisiones”. Para el conjunto de las 16 competencias, la diferencia promedio alcanza el valor de 0,6 puntos.

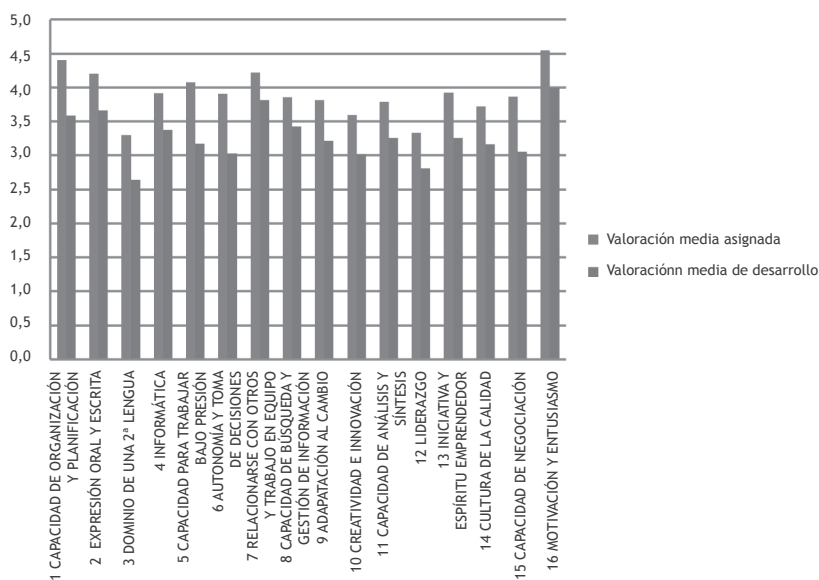
CUADRO 3.20: DIFERENCIA IMPORTANCIA ASIGNADA Y NIVEL DE DESARROLLO COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES. (1 NADA IMPORTANTE; 5 MUY IMPORTANTE)				
	Valoración media asignada	Nivel medio de desarrollo	Diferencia	Porcentaje sobre valoración media asignada
1 Capacidad de organización y planificación	4,4	3,6	0,8	18,5%
2 Expresión oral y escrita	4,2	3,7	0,5	13,0%

<sup>4</sup> La diferencia se refiere a la resta entre la valoración media asignada y el nivel medio de desarrollo. El cociente entre la diferencia y la valoración media asignada se corresponde con el porcentaje sobre valoración media asignada.

	Valoración media asignada	Nivel medio de desarrollo	Diferencia	Porcentaje sobre valoración media asignada
3 Dominio de una segunda lengua	3,3	2,6	0,7	20,0%
4 Informática	3,9	3,4	0,5	13,8%
5 Capacidad para trabajar bajo presión	4,1	3,2	0,9	22,0%
6 Autonomía y toma de decisiones	3,9	3,0	0,9	22,6%
7 Relacionarse con otros y trabajo en equipo	4,2	3,8	0,4	9,6%
8 Capacidad de búsqueda y gestión de información	3,9	3,4	0,4	11,2%
9 Adaptación al cambio	3,8	3,2	0,6	15,7%
10 Creatividad e innovación	3,6	3,0	0,6	16,0%
11 Capacidad de análisis y síntesis	3,8	3,3	0,5	14,2%
12 Liderazgo	3,3	2,8	0,5	15,8%
13 Iniciativa y espíritu emprendedor	3,9	3,3	0,7	16,9%
14 Cultura de la calidad	3,7	3,2	0,6	15,0%
15 Capacidad de negociación	3,9	3,1	0,8	20,8%
16 Motivación y entusiasmo	4,6	4,0	0,6	12,3%

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

GRÁFICO 3.6 DIFERENCIA ENTRE IMPORTANCIA DE LA COMPETENCIA Y NIVEL DE DESARROLLO



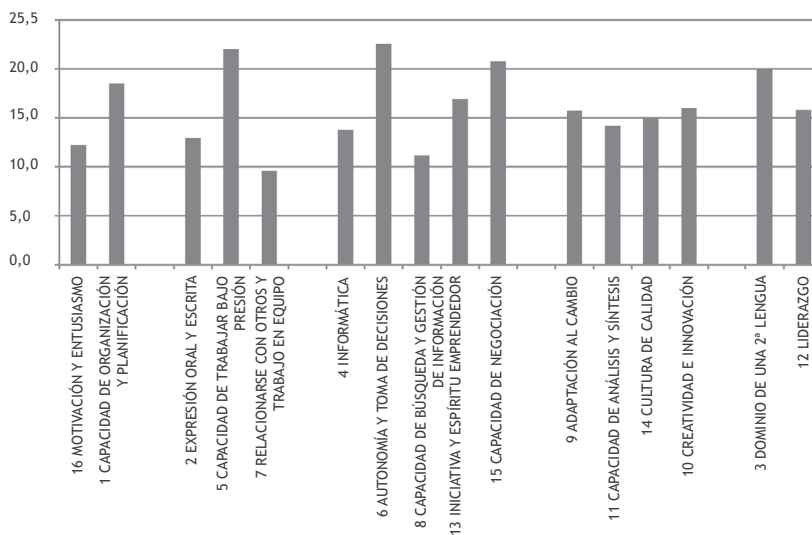


A continuación, se estudia con más detalle los desajustes entre la importancia asignada a las competencias y habilidades y sus niveles de desarrollo en los titulados. Resulta lógico matizar las diferencias o desajustes en función de la propia importancia que dan las empresas a cada una de las competencias y habilidades. En este sentido, se reordena el contenido del Cuadro 3.20 según los niveles de importancia que las empresas dan a las competencias y habilidades, los resultados forman parte del Cuadro 3.21.

CUADRO 3.21: DIFERENCIA IMPORTANCIA Y NIVEL DE DESARROLLO COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES. SEGÚN NIVEL DE IMPORTANCIA OTORGADA A LAS COMPETENCIAS. (1 NADA IMPORTANTE; 5 MUY IMPORTANTE)			
	Valoración media asignada	Diferencia	Porcentaje sobre valoración media asignada
PRIMER NIVEL DE IMPORTANCIA			
16 Motivación y entusiasmo	4,6	0,6	12,3%
1 Capacidad de organización y planificación	4,4	0,8	18,5%
SEGUNDO NIVEL DE IMPORTANCIA			
2 Expresión oral y escrita	4,2	0,5	13,0%
5 Capacidad para trabajar bajo presión	4,1	0,9	22,0%
7 Relacionarse con otros y trabajo en equipo	4,2	0,4	9,6%
TERCER NIVEL DE IMPORTANCIA			
4 Informática	3,9	0,5	13,8%
6 Autonomía y toma de decisiones	3,9	0,9	22,6%
8 Capacidad de búsqueda y gestión de información	3,9	0,4	11,2%
13 Iniciativa y espíritu emprendedor	3,9	0,7	16,9%
15 Capacidad de negociación	3,9	0,8	20,8%
CUARTO NIVEL DE IMPORTANCIA			
9 Adaptación al cambio	3,8	0,6	15,7%
11 Capacidad de análisis y síntesis	3,8	0,5	14,2%
14 Cultura de la calidad	3,7	0,6	15,0%
10 Creatividad e innovación	3,6	0,6	16,0%
QUINTO NIVEL DE IMPORTANCIA			
3 Dominio de una segunda lengua	3,3	0,7	20,0%
12 Liderazgo	3,3	0,5	15,8%
FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.			

Si se expresa la diferencia como el porcentaje que supone sobre la valoración media asignada a la competencia (columna tercera del Cuadro 3.21), se puede comprobar que este porcentaje alcanza un valor medio para las 16 competencias del 16,1 por ciento, e indica el desajuste promedio de las todas competencias contempladas y debe ser tomado como referencia en los próximos comentarios. Del citado cuadro se pueden extraer algunas conclusiones: en el primer nivel de importancia (competencias 16 y 1), resalta el relativo déficit en la competencia “capacidad de organización y planificación” (18,5 por ciento<sup>5</sup>); en el segundo nivel de importancia, el resultado más negativo se da en la competencia “capacidad para trabajar bajo presión” (22 por ciento) y en sentido positivo, por ser mínima la diferencia, está la competencia “relacionarse con otros y trabajo en equipo”; y en el tercer nivel, según la importancia otorgada a la competencia, son relativamente más altas las diferencias o desajustes, en sentido negativo, entre las competencias “autonomía y toma de decisiones” (22,6 por ciento) y “capacidad de negociación” (20,8 por ciento). También se registra una diferencia sustantiva, en sentido negativo, en la competencia “dominio de una segunda lengua” aunque esta competencia es catalogada con un menor nivel de importancia (quinto nivel de importancia). La información en el formato comentado se reproduce en el Gráfico 3.7.

GRÁFICO 3.7 DIFERENCIA ENTRE IMPORTANCIA Y NIVEL DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS: PORCENTAJE SOBRE VALORACIÓN MEDIA ASIGNADA



<sup>5</sup> Según el porcentaje sobre valoración media asignada.

A continuación, se adjunta una clasificación de las competencias según la diferencia entre la importancia y el nivel de desarrollo. En el primer grupo aparecen aquellas competencias y habilidades que muestran un mayor nivel de desarrollo y se aproximan en mayor medida a la importancia que le asigna la empresa, incluye las seis competencias que se especifican en el siguiente recuadro. En términos comparativos éstas serán las competencias y habilidades profesionales más próximas a lo que demandan las empresas. En el tercer grupo del recuadro están las competencias y habilidades con mayor déficit en su nivel de desarrollo respecto a su valoración por la empresa. También se incorpora un nivel intermedio, el segundo grupo.

CLASIFICACIÓN SEGÚN DIFERENCIA IMPORTANCIA Y NIVEL DE DESARROLLO COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES.	
Primer grupo	
7 Relacionarse con otros y trabajo en equipo	0,4
8 Capacidad de búsqueda y gestión de información	0,4
12 Liderazgo	0,5
11 Capacidad de análisis y síntesis	0,5
4 Informática	0,5
2 Expresión oral y escrita	0,5
Segundo grupo	
14 Cultura de la calidad	0,6
16 Motivación y entusiasmo	0,6
10 Creatividad e innovación	0,6
9 Adaptación al cambio	0,6
3 Dominio de una segunda lengua	0,7
13 Iniciativa y espíritu emprendedor	0,7
Tercer grupo	
15 Capacidad de negociación	0,8
1 Capacidad de organización y planificación	0,8
6 Autonomía y toma de decisiones	0,9
5 Capacidad para trabajar bajo presión	0,9

La clasificación anterior resulta especialmente útil para comentar los resultados de las opiniones de las empresas sobre quién debería ser el principal responsable de potenciar cada una de las competencias y habilidades. Las respuestas se recogen en el Cuadro 3.22. Pero los resultados se pueden expresar de forma más directa en el recuadro que se adjunta.

CUADRO 3.22: RESPONSABILIDAD DE POTENCIAR LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES. ASIGNACIÓN SEGÚN LA MODA						
	1 El individuo	2 La familia	3 La sociedad	4 El sistema educativo	5 La universidad	6 La empresa
1 Capacidad de organización y planificación	1					
2 Expresión oral y escrita				4		
3 Dominio de una segunda lengua				4		
4 Informática				4		
5 Capacidad para trabajar bajo presión						6
6 Autonomía y toma de decisiones	1					
7 Relacionarse con otros y trabajo en equipo	1					
8 Capacidad de búsqueda y gestión de información					5	
9 Adaptación al cambio	1					
10 Creatividad e innovación	1					
11 Capacidad de análisis y síntesis					5	
12 Liderazgo	1					
13 Iniciativa y espíritu emprendedor	1					
14 Cultura de la calidad					5	
15 Capacidad de negociación						6
16 Motivación y entusiasmo	1					
FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.						

RESPONSABILIDAD DE POTENCIAR LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES.	
<b>Primer grupo</b>	
7 Relacionarse con otros y trabajo en equipo	1 El individuo
8 Capacidad de búsqueda y gestión de información	5 La universidad
12 Liderazgo	1 El individuo
11 Capacidad de análisis y síntesis	5 La universidad
4 Informática	4 El sistema educativo
2 Expresión oral y escrita	4 El sistema educativo
<b>Segundo grupo</b>	
14 Cultura de la calidad	5 La universidad
16 Motivación y entusiasmo	6 La empresa
10 Creatividad e innovación	1 El individuo
9 Adaptación al cambio	1 El individuo
3 Dominio de una segunda lengua	4 El sistema educativo
13 Iniciativa y espíritu emprendedor	1 El individuo
<b>Tercer grupo</b>	
15 Capacidad de negociación	6 La empresa
1 Capacidad de organización y planificación	1 El individuo
6 Autonomía y toma de decisiones	1 El individuo
5 Capacidad para trabajar bajo presión	6 La empresa

En el primer grupo, en el cual están las competencias con un nivel de desarrollo más próximo a la importancia asignada por la empresa, las opiniones indican que la Universidad sería la principal responsable de potenciar la “capacidad de búsqueda y gestión de la información” y la “capacidad de análisis y síntesis”. En el segundo grupo, con mayor déficit en el nivel de desarrollo de las competencias, las empresas entienden que la Universidad debía potenciar el desarrollo de la “cultura de la calidad”. El paso del primer al tercer grupo es indicativo de una mayor necesidad de potenciar la correspondiente competencia y en el recuadro la información es clara sobre quién sería el responsable de su desarrollo. Recordar en este punto que en el cuestionario se pide a la empresa que incluya una sola respuesta para cada competencia y que los resultados se obtienen a partir de la moda.

El sistema habitual de gestión de las competencias y habilidades profesionales por parte de las empresas (Cuadro 3.23) es mediante la práctica en el puesto de trabajo en el 40,4 por ciento de los casos. Señalar también que hasta un 24,1 por ciento de las empresas no emplea ningún sistema específico. Por otro lado, las empresas valoran en mayor medida el sistema de la práctica en el puesto de trabajo (4,7 puntos de valoración media), seguido del sistema de evaluación y objetivos anuales (4,5), ver Cuadro 3.24.

CUADRO 3.23: SISTEMAS DE GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES.	
	Porcentaje
No emplea ningún sistema específico	24,1%
Mediante la práctica en el puesto de trabajo	40,4%
Mentoring	13,2%
A través de seminarios o programas	10,6%
Mediante rotación interna	5,0%
Sistema de evaluación y objetivos anuales	6,7%
5 Autónomo	3,7%

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

CUADRO 3.24: IMPORTANCIA ASIGNADA A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES.			
	Valoración media	Moda	Desviación típica
Mediante la práctica en el puesto de trabajo	4,7	5	0,62
Mentoring	4,4	5	0,79
A través de seminarios o programas	4,0	4	0,77
Mediante rotación interna	3,9	3	0,99
Sistema de evaluación y objetivos anuales	4,5	5	0,73

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

f) Evolución y perspectivas de la demanda de empleo de titulados.

Del conjunto de empresas encuestadas, el 56,5 por ciento responden que la actual crisis económica no ha afectado en mayor medida al empleo de titulados universitarios respecto al resto de empleos (Cuadro 3.25). Y en la relativo a la evolución de la demanda de empleo de titulados en los últimos tres años (2008, 2009 y 2010), el 61,5 por ciento indican que la demanda se mantuvo aunque en un 27,3 por ciento disminuyó (Cuadro 3.26).

CUADRO 3.25: EFECTOS DE LA CRISIS AL EMPLEO DE TITULADOS RESPECTO AL EMPLEO TOTAL.		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí, afecta en mayor medida	174	43,5%
No	226	56,5%

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

CUADRO 3.26: EVOLUCIÓN DEMANDA DE TITULADOS 2008, 2009 Y 2010.	
	Porcentaje
Aumentó	11,3%
Se mantuvo	61,5%
Disminuyó	27,3%
FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.	

La perspectiva de evolución de la demanda de titulados en los próximos tres años (2011, 2012 y 2013) es mayoritariamente de estabilidad, el 62,3 por ciento de las empresas mantendrán la demanda en los niveles actuales y el 21,5 por ciento la aumentará (Cuadro 3.27).

CUADRO 3.27: PERSPECTIVAS EVOLUCIÓN DEMANDA DE TITULADOS 2011, 2012 Y 2013.	
	Porcentaje
Aumentará	21,5%
Se mantendrá	62,3%
Disminuirá	16,3%
FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.	

### 3.3 RESULTADOS POR TAMAÑO DE EMPRESA.

El análisis por tamaño de empresa implica segmentar la muestra en tres estratos: empresas pequeñas ( $\leq 50$  trabajadores), empresas medianas (51 a 250 trabajadores) y empresas de gran tamaño ( $> 250$  trabajadores). La estructura de la presentación de los resultados es idéntica a la del epígrafe 3.2, de resultados generales, y su contenido casi igual salvo por ciertos detalles que no aportan información adicional.

a) Nivel de contratación de titulados en economía y empresa y vías de reclutamiento.

Entre las empresas de la provincia de Málaga, son las de menor tamaño las que tienen un ratio de empleados por titulado menor (4,7), indicativo de una más alta propensión a contratar titulados. En el resto de empresas este valor gira en torno a 10 empleados por cada titulado (Cuadro 3.28). Recordar que para el conjunto de la muestra se suele contratar a un titulado en economía y empresa por cada 8,9 empleados.

CUADRO 3.28: RATIO EMPLEADOS POR TITULADO SEGÚN TAMAÑO.			
Tamaño empresa	Número titulados en Economía y Empresa	Porcentaje	Empleos/titulados
≤50 trabajadores	703	24,2%	4,7
51 a 250 trabajadores	711	24,5%	10,8
>250 trabajadores	1.488	51,3%	10,0
Total	2.902	100,0%	8,9

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

Las empresas medianas y las de gran tamaño confirman que las principales vías de reclutamiento de titulados son los contactos personales, las prácticas y la bolsa de trabajo de la propia empresa aunque los pesos de cada una de ellas difieran respecto a los resultados a nivel general (Cuadro 3.29). En este sentido, destaca el mayor uso de la bolsa de trabajo de la propia empresa con valores en torno al 18,5 por ciento en cada colectivo; en cambio, los contactos personales son relativamente menos empleados tanto en las empresas medianas como en las de gran tamaño, con valores de 17,4 por ciento y 14,8 por ciento respectivamente (frente a un 26,9 por ciento en el conjunto de la muestra); y respecto a las prácticas, en las empresas de gran tamaño es la vía de reclutamiento más habitual (22,2 por ciento).

CUADRO 3.29: VÍAS DE RECLUTAMIENTO SEGÚN TAMAÑO. ADMITE RESPUESTAS MÚLTIPLES. PORCENTAJE.			
	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas de gran tamaño
1 Empresas de trabajo temporal	4,5%	7,5%	7,4%
2 Agencias de selección de personal	5,5%	6,2%	7,4%
3 Oficinas públicas de empleo y servicios municipales de empleo	7,0%	6,8%	7,4%
4 A través de la Cámara de Comercio	1,8%	1,9%	0,0%
5 Bolsa de trabajo en Universidad o Colegio Profesional	6,8%	6,2%	7,4%
6 Bolsa de trabajo de la propia empresa	8,5%	18,6%	18,5%
7 Anuncios de prensa	8,3%	8,1%	3,7%
8 Contactos personales	30,0%	17,4%	14,8%



	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas de gran tamaño
9 Prácticas	13,1%	13,0%	22,2%
10 Internet	9,5%	11,2%	11,1%
11 Otros	5,1%	3,1%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

En el caso de las empresas pequeñas adquiere mayor protagonismo los contactos personales (30 por ciento). Las prácticas ocupan el segundo lugar con un porcentaje similar al del conjunto de la muestra (13,1 por ciento). Y en tercer lugar, a diferencia del resto de empresas, se encuentra Internet (9,5 por ciento).

A la hora de valorar las vías de reclutamientos de titulados, las empresas pequeñas otorgan las mayores puntuaciones a la bolsa de trabajo de la propia empresa, los contactos personales y las prácticas; y los resultados son casi idénticos en estas tres cuestiones a los del conjunto de la muestra (Cuadro 3.30). Este resultado se repite en las empresas de tamaño medio aunque con ciertos matices. La mayor diferencia se detecta entre las empresas de gran tamaño, este colectivo valora con la máxima puntuación a las empresas de trabajo temporal (5) y a los anuncios de prensa (5), en tercer lugar está la bolsa de trabajo de la propia empresa (4,4).

CUADRO 3.30: VALORACIÓN VÍAS DE RECLUTAMIENTO SEGÚN TAMAÑO. VALORACIÓN DE 1 A 5. MEDIA.			
	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas de gran tamaño
1 Empresas de trabajo temporal	3,16	3,86	5,00
2 Agencias de selección de personal	3,37	3,15	4,00
3 Oficinas públicas de empleo y servicios municipales de empleo	3,58	3,57	4,00
4 A través de la Cámara de Comercio	2,25	2,43	-
5 Bolsa de trabajo en Universidad o Colegio Profesional	3,39	4,07	2,50
6 Bolsa de trabajo de la propia empresa	4,30	4,41	4,40
7 Anuncios de prensa	3,31	3,18	5,00
8 Contactos personales	4,30	4,03	3,75

	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas de gran tamaño
9 Prácticas	4,13	4,12	4,00
10 Internet	3,79	3,68	4,00
11 Otros	3,20	3,22	-

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

b) Organización y gestión de los recursos humanos.

Todas las empresas encuestadas de gran tamaño poseen un departamento específico de recursos humanos (frente al 39,2 por ciento del conjunto de la muestra), también es significativo el colectivo que lo tienen entre las empresas medianas (73,6 por ciento), ver Cuadro 3.31. Disminuye este porcentaje de forma notable en el caso de las empresas pequeñas, solo el 25,3 por ciento.

CUADRO 3.31: EXISTENCIA DE DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS SEGÚN TAMAÑO. PORCENTAJE.			
	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas de gran tamaño
No	74,7%	26,4%	0,0%
Sí	25,3%	73,6%	100,0%
Total respuestas	100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

La forma de gestionar los recursos humanos está muy condicionada con el tamaño de la empresa (Cuadro 3.32). El 50 por ciento de las empresas de gran tamaño gestionan los recursos humanos incorporando técnicas innovadoras (frente al 25,3 por ciento en el conjunto de la muestra). Y el porcentaje disminuye conforme es menor el tamaño de la empresa.

CUADRO 3.32: FORMA DE GESTIONAR LOS RECURSOS HUMANOS SEGÚN TAMAÑO. PORCENTAJE.			
	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas de gran tamaño
Estándar o tradicional	77,8%	65,3%	50,0%
Nuevas técnicas de gestión	22,2%	34,7%	50,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

c) Aspectos relacionados con la inserción laboral de los recién titulados.

Según el tamaño de la empresa, las variables a estudiar son la valoración de los conocimientos, la categoría profesional, el tipo de contrato, el salario y la parcela de actividad. La idea es sintetizar los comentarios sobre aquellas cuestiones que se vean notoriamente influenciadas por el tamaño de la empresa.

Entre los diferentes aspectos que tienen en cuenta las empresas para contratar titulados, las pautas de comportamiento de las empresas de menor tamaño son muy similares a las del conjunto de la muestra, resaltan como aspectos mejor valorados la experiencia laboral previa y la entrevista (Cuadro 3.33). Casi igual ocurre con las empresas de tamaño intermedio, en todo caso agregando la titulación a los aspectos señalados anteriormente. Y en las empresas de gran tamaño, las mayores valoraciones recaen sobre la titulación (4,2 de puntuación media), la experiencia laboral previa (4,1) y los conocimientos informáticos (3,9); y disminuye relativamente la importancia de los contactos personales.

	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas de gran tamaño
1 Titulación	3,9	4,1	4,2
2 Experiencia laboral previa	4,1	4,0	4,1
3 Conocimiento de idiomas	3,3	3,3	3,1
4 Conocimientos informáticos	3,7	3,8	3,9
5 Expediente	2,9	3,2	2,9
6 Entrevista	4,2	4,1	3,8
7 Contactos personales	3,4	3,1	2,3
8 Prácticas	3,5	3,6	3,0
9 Formación complementaria	3,0	3,2	2,8
10 Conocer técnicas de búsqueda de empleo	2,0	2,0	1,8
11 Otros	1,1	0,8	0,9

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

En el conjunto de la muestra, la categoría profesional más frecuente entre los titulados en economía y empresa recién contratados es la de administrativo (41 por ciento). Las empresas pequeñas obtienen un resultado similar pero este porcentaje disminuye conforme la empresa aumenta de tamaño, pasando al 35,1 por ciento en las empresas medianas y al 30,8 por ciento de las empresas de gran tamaño (Cuadro 3.34). En las empresas medianas la categoría de mando intermedio es comparativamente más frecuente entre los titulados con el 17,6 por ciento (frente al 11,6 por ciento en el conjunto de la muestra), lo mismo que entre las empresas de mayor tamaño y con mayor fuerza (23,1 por ciento). También

la modalidad de directivo gana en presencia, con el 15,4 por ciento frente al 8,7 por ciento de la muestra global, entre las empresas de gran tamaño y con la particularidad de la nula presencia de la categoría de técnico medio.

CUADRO 3.34: CATEGORÍA PROFESIONAL MÁS FRECUENTE ENTRE LOS TITULADOS RECIÉN CONTRATADOS SEGÚN TAMAÑO. PORCENTAJE			
	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas de gran tamaño
1 Directivo	8,2%	9,5%	15,4%
2 Mando intermedio	9,8%	17,6%	23,1%
3 Supervisor o capataz	3,7%	4,1%	7,7%
4 Técnico superior	12,8%	10,8%	15,4%
5 Técnico medio	14,6%	14,9%	0,0%
6 Administrativo	42,7%	35,1%	30,8%
7 Operario	8,2%	8,1%	7,7%

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

Como resultado general, el contrato temporal es la modalidad dominante en la contratación laboral de los titulados (42,3 por ciento). Con la peculiaridad de que la figura del contrato temporal se refuerza conforme aumenta el tamaño de la empresa, pasa del 39,2 por ciento en el caso de las empresas pequeñas hasta el 61,5 por ciento en las empresas de gran tamaño (Cuadro 3.35). También en el peso del contrato indefinido hay diferencias sustantivas según el tamaño de la empresa, esta modalidad es más frecuente en las empresas pequeñas (35 por ciento) que en el resto (en torno al 24 por ciento).

CUADRO 3.35: TIPO DE CONTRATO SEGÚN TAMAÑO. PORCENTAJE			
	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas de gran tamaño
1 Indefinido	35,0%	24,4%	23,1%
2 En práctica o formación	17,8%	17,9%	15,4%
3 Temporal	39,2%	52,6%	61,5%
4 Beca	3,6%	3,8%	0,0%
5 Autónomo	4,5%	1,3%	0,0%

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

En términos de salario, el 41,1 por ciento de los titulados obtiene un salario medio mensual comprendido entre 901 y 1.200 euros para la totalidad de la muestra. Esta variable sufre variaciones importantes según el tamaño de la empresa, en las empresas de gran tamaño el nivel salarial que predomina, en un 41,7 por ciento, es el de 1.201-1.800 euros (Cuadro 3.36). En el resto de empresas se mantiene la mayor frecuencia del estrato 901-1.200 euros aunque en mayor proporción en el caso de las empresas medianas (52,1 por ciento). También indicar que en las empresas de gran tamaño no se registran pagos salariales por debajo de los 600 euros y en la horquilla 901 a 1.800 se encuentran el 75 por ciento de este tipo de empresas.

CUADRO 3.36: SALARIO MENSUAL NETO SEGÚN TAMAÑO. PORCENTAJE			
	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas de gran tamaño
1 De 0 a 300	0,0%	1,4%	0,0%
2 De 301 a 450	2,9%	0,0%	0,0%
3 De 451 a 600	4,5%	8,5%	0,0%
4 De 601 a 900	22,3%	5,6%	16,7%
5 De 901 a 1.200	38,9%	52,1%	33,3%
6 De 1.201 a 1800	24,5%	26,8%	41,7%
7 De 1.801 a 2.500	5,4%	5,6%	8,3%
8 Más de 2.500	1,6%	0,0%	0,0%

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

Un alto porcentaje de los recién titulados, según los resultados generales, llevan a cabo su actividad en el área de administración de la empresa (37,5 por ciento). Este resultado se repite en las empresas pequeñas y medianas, disminuyendo en las de gran tamaño (31,3 por ciento), ver Cuadro 3.37. El área de finanzas registra mayores porcentajes en las empresas medianas y de gran tamaño, del orden del 21 por ciento. Y en las empresas de gran tamaño aumenta el protagonismo del área de recursos humanos, con porcentaje del 9,4 por ciento (frente al 2,8 por ciento del conjunto de la muestra).

CUADRO 3.37: PARCELA DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA SEGÚN TAMAÑO. PORCENTAJE			
	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas de gran tamaño
1 Ventas y marketing	9,4%	8,3%	9,4%
2 Producción o prestación de servicios	6,2%	5,8%	9,4%

	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas de gran tamaño
3 Servicios generales	10,3%	6,4%	6,3%
4 Administración	37,7%	37,8%	31,3%
5 Finanzas	16,3%	20,5%	21,9%
6 Informática	4,2%	2,6%	0,0%
7 Recursos humanos	1,1%	7,7%	9,4%
8 Atención al cliente	9,2%	6,4%	9,4%
9 Dirección general	3,9%	2,6%	3,1%
10 Otras	1,8%	1,9%	0,0%
FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.			

Ahora se podrían establecer perfiles en las empresas según los aspectos relacionados con la inserción laboral según el tamaño de la empresa:

- Empresas pequeñas: valora en mayor medida para la contratación de titulados la entrevista y la experiencia laboral previa; el titulado es contratado en un alto porcentaje con la categoría de administrativo; el tipo de contrato que utiliza en mayor medida es el contrato temporal aunque con un porcentaje cercano se da la figura del contrato indefinido; con un salario medio mensual entre 901 y 1.200 euros; y el titulado suele desempeñar su actividad en el área de administración y gestión.

- Empresas medianas: da una mayor valoración para la contratación de titulados a la titulación y la entrevista; la categoría profesional más frecuente entre los titulados recién contratados es la de administrativo; predomina el contrato laboral temporal; domina el nivel salarial de 901-1.200 euros; y desarrolla su tarea en el área de administración y gestión.

- Empresas de gran tamaño: la empresa da más importancia para la contratación de titulados a la titulación y a la experiencia laboral previa; la categoría profesional más frecuente del recién titulado es la de administrativo y mando intermedio; fuerte presencia del contrato laboral temporal; el salario neto mensual gira entre los 1.201 y 1.800 euros; y el recién titulado suele desempeñar sus funciones en las áreas de administración y finanzas.

d) Satisfacción con los conocimientos de los titulados.

Las empresas pequeñas siguen una pauta de respuesta muy similar a la del conjunto de la muestra al expresar su nivel de satisfacción (en una escala de 1 a 5) con los conocimientos de los titulados (Cuadro 3.38), hasta el 63,6 por ciento responden con alto (4) o muy alto (5). También la satisfacción con los conocimientos es muy alta en las empresas medianas, el 69,4 indican los valores alto o muy alto. En las empresas de gran tamaño se observa una postura algo más crítica, solo el 50 por ciento manifiestan estar satisfechos (4) o muy satisfechos (5); mientras que en el 41,7 por ciento de estas empresas consideran que su nivel de satisfacción es intermedio (3). Sin embargo las valoraciones medias sobre el

conocimiento de los titulados de cada una de estas tipologías de empresas son prácticamente iguales (del orden de 3,8).

	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas de gran tamaño
1	1,6%	2,8%	0,0%
2	6,3%	2,8%	8,3%
3	28,5%	25,0%	41,7%
4	38,6%	50,0%	25,0%
5	25,0%	19,4%	25,0%
Media	3,8	3,8	3,7
Media recortada al 5%	3,8	3,9	3,7
Desv. típ.	0,94	0,88	0,98

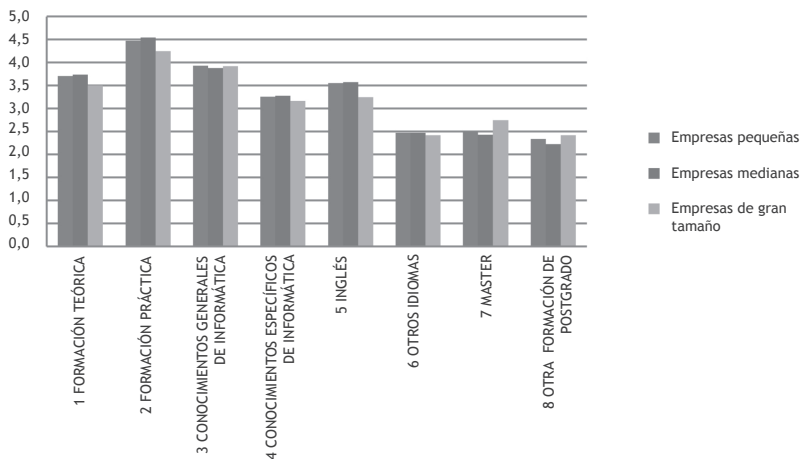
FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

El Cuadro 3.39 y el Gráfico 3.8 incorporan la valoración del nivel de conocimientos y formación de los titulados en economía y empresa según el tamaño de las empresas. La más alta valoración que recibía la formación práctica (4,5 de valoración media) en el conjunto de la muestra se repite en cada uno de los tipos de empresas contemplados; e igual ocurre con el segundo aspecto mejor valorado, los conocimientos de informática (3,9), y con la formación teórica. Por tanto, las diferencias por tamaño de empresas no son significativas en lo relativo a la valoración del nivel de conocimientos y formación deseables.

	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas de gran tamaño
1 Formación teórica	3,7	3,7	3,5
2 Formación práctica	4,5	4,5	4,3
3 Conocimientos generales de informática	3,9	3,9	3,9
4 Conocimientos específicos de informática	3,3	3,3	3,2
5 Inglés	3,6	3,6	3,3
6 Otros idiomas	2,5	2,5	2,4
7 Máster	2,5	2,4	2,8
8 Otra formación de postgrado	2,3	2,2	2,4

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

GRÁFICO 3.8 VALORACIÓN MEDIA  
CONOCIMIENTOS DESEABLES SEGÚN TAMAÑO



La valoración del nivel de conocimientos y formación que realmente tienen los titulados según tamaño se refleja en el Cuadro 3.40 y en el Gráfico 3.9. A nivel general, la mayor valoración media correspondía a la formación teórica (3,9) y ello se confirma en los casos de las empresas pequeñas y medianas pero no en las de gran tamaño, éstas consideran en mayor medida los conocimientos generales de informática (3,8). En el resto de cuestiones hay bastante analogía entre los resultados generales y los resultados de las empresas pequeñas y medianas.

CUADRO 3.40: VALORACIÓN DEL NIVEL DE CONOCIMIENTOS Y FORMACIÓN QUE REALMENTE TIENEN SEGÚN TAMAÑO.

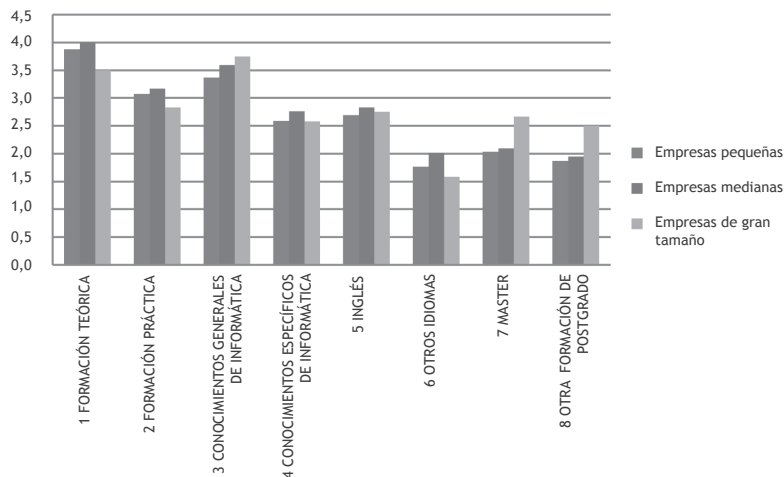
VALORACIÓN MEDIA (1 MUY BAJO; 5 MUY ALTO)

	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas de gran tamaño
1 Formación teórica	3,9	4,0	3,5
2 Formación práctica	3,1	3,2	2,8
3 Conocimientos generales de informática	3,4	3,6	3,8
4 Conocimientos específicos de informática	2,6	2,8	2,6
5 Inglés	2,7	2,8	2,8
6 Otros idiomas	1,8	2,0	1,6
7 Máster	2,0	2,1	2,7
8 Otra formación de postgrado	1,9	1,9	2,5

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.



GRÁFICO 3.9 VALORACIÓN MEDIA  
CONOCIMIENTOS REALES SEGÚN TAMAÑO



La comparación, por diferencia, entre la valoración de los conocimientos deseables y los reales de los titulados se detalla en el Cuadro 3.41 y en el Gráfico 3.10. La valoración superior otorgada a la formación teórica que realmente tienen los titulados respecto a su valoración deseable también se constata en las empresas pequeñas y medianas; en las empresas de gran tamaño ambas valoraciones coinciden. A nivel del conjunto de la muestra, las mayores diferencias se producen en la formación práctica (31,1 por ciento en porcentaje sobre valoración deseable<sup>6</sup>), en el dominio del inglés (23 por ciento) y en otros idiomas (27 por ciento). En la formación práctica los resultados son bastante similares en los tres tamaños de empresas pero no ocurre lo mismo en los otros dos aspectos comentados, hay mayor desajuste en el dominio del inglés en las empresas pequeñas (24,1 por ciento) respecto de las de gran tamaño (15,4 por ciento) y en el dominio de otros idiomas contrasta la diferencia en las empresas medianas (28,6 por ciento) con las de gran tamaño (18,5 por ciento). La información detallada se localiza en el citado cuadro.

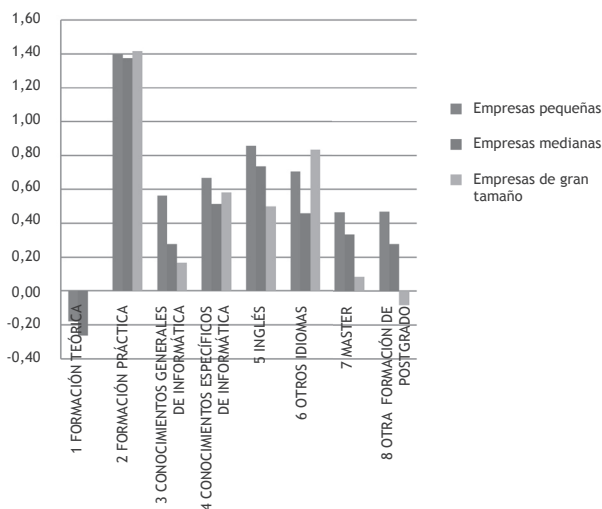
6 El porcentaje sobre valoración deseable se obtiene por el cociente entre la diferencia (entre valoración deseable y real) y la valoración media del nivel de conocimientos y formación deseables.

**CUADRO 3.41: DIFERENCIA VALORACIÓN DEL NIVEL DE CONOCIMIENTOS Y FORMACIÓN DESEABLE Y REAL SEGÚN TAMAÑO.**  
*DIFERENCIA ENTRE VALORACIONES MEDIAS (1 NADA IMPORTANTE; 5 MUY IMPORTANTE)*

	Empresas pequeñas		Empresas medianas		Empresas de gran tamaño	
	Diferencia	Porcentaje sobre valoración deseable	Diferencia	Porcentaje sobre valoración deseable	Diferencia	Porcentaje sobre valoración deseable
1 Formación teórica	-0,18	-4,9%	-0,26	-7,1%	0,00	0,0%
2 Formación práctica	1,40	31,3%	1,38	30,3%	1,42	33,3%
3 Conocimientos generales de informática	0,56	14,3%	0,28	7,2%	0,17	4,3%
4 Conocimientos específicos de informática	0,67	20,5%	0,51	15,7%	0,58	18,4%
5 Inglés	0,86	24,1%	0,74	20,6%	0,50	15,4%
6 Otros idiomas	0,71	28,6%	0,46	18,5%	0,83	34,5%
7 Máster	0,47	18,6%	0,33	13,7%	0,08	3,0%
8 Otra formación de postgrado	0,47	20,0%	0,28	12,5%	-0,08	-3,4%

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

GRÁFICO 3.10 DIFERENCIA VALORACIÓN NIVEL DESEABLE Y REAL SEGÚN TAMAÑO

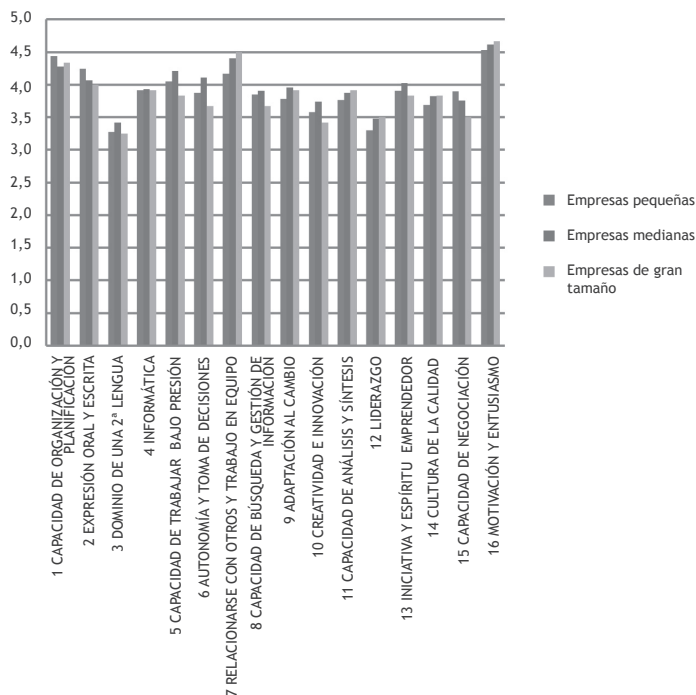


## e) Demanda de competencias y habilidades profesionales.

En el estudio del nivel de importancia que las empresas asignan a las diversas competencias y habilidades profesionales no se aprecian diferencias significativas entre las valoraciones de las empresas pequeñas y los resultados generales (Cuadro 3.42). Idéntica conclusión se da en las empresas medianas pero con ligeros matices, se aprecia una valoración media ligeramente superior en las competencias “autonomía y toma de decisiones” (4,1) y “relacionarse con otros y trabajo en equipo” (4,4). Además, en las empresas pequeñas y medianas también las dos competencias más importantes son la “motivación y entusiasmo” y la “capacidad de organización y planificación”. En las empresas de gran tamaño los resultados son distintos. En principio, las dos competencias mejor valoradas son la “motivación y entusiasmo” (4,7) y la capacidad de “relacionarse con otros y trabajo en equipo” (4,5), el tercer lugar lo ocupa la “capacidad de organización y planificación” (4,3). También las empresas de gran tamaño valoran relativamente mejor a la competencia “relacionarse con otros y trabajo en equipo” (4,5) y relativamente peor a la “capacidad de negociación” (3,5). El Gráfico 3.11 facilita las comparaciones.

CUADRO 3.42: VALORACIÓN COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES. VALORACIÓN MEDIA (1 MUY BAJO; 5 MUY ALTO)			
	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas de gran tamaño
1 Capacidad de organización y planificación	4,4	4,3	4,3
2 Expresión oral y escrita	4,2	4,1	4,0
3 Dominio de una segunda lengua	3,3	3,4	3,3
4 Informática	3,9	3,9	3,9
5 Capacidad para trabajar bajo presión	4,1	4,2	3,8
6 Autonomía y toma de decisiones	3,9	4,1	3,7
7 Relacionarse con otros y trabajo en equipo	4,2	4,4	4,5
8 Capacidad de búsqueda y gestión de información	3,8	3,9	3,7
9 Adaptación al cambio	3,8	4,0	3,9
10 Creatividad e innovación	3,6	3,7	3,4
11 Capacidad de análisis y síntesis	3,8	3,9	3,9
12 Liderazgo	3,3	3,5	3,5
13 Iniciativa y espíritu emprendedor	3,9	4,0	3,8
14 Cultura de la calidad	3,7	3,8	3,8
15 Capacidad de negociación	3,9	3,8	3,5
16 Motivación y entusiasmo	4,5	4,6	4,7
FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.			

GRÁFICO 3.11 VALORACIÓN MEDIA ASIGNADA A LAS COMPETENCIAS SEGÚN TAMAÑO



El Cuadro 3.43 reproduce los resultados sobre el nivel de desarrollo de las competencias y habilidades profesionales según tamaño de las empresas. A nivel general, el mayor nivel de desarrollo se da a la competencia “motivación y entusiasmo” (4 puntos de valoración media), este resultado se mantiene en los tres tipos de empresas por tamaño y en el caso de la gran empresa la citada competencia se puntúa a un mayor nivel (4,3).

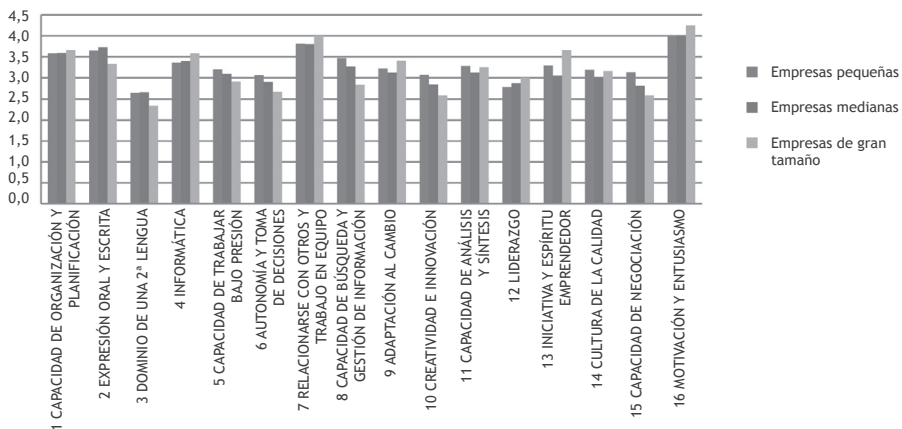
CUADRO 3.43: NIVEL DE DESARROLLO COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES REALES SEGÚN TAMAÑO. VALORACIÓN MEDIA (1 NADA DESARROLLADA; 5 MUY DESARROLLADA)			
	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas de gran tamaño
1 Capacidad de organización y planificación	3,6	3,6	3,7
2 Expresión oral y escrita	3,7	3,7	3,3
3 Dominio de una segunda lengua	2,6	2,7	2,3
4 Informática	3,4	3,4	3,6
5 Capacidad para trabajar bajo presión	3,2	3,1	2,9
6 Autonomía y toma de decisiones	3,1	2,9	2,7

	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas de gran tamaño
7 Relacionarse con otros y trabajo en equipo	3,8	3,8	4,0
8 Capacidad de búsqueda y gestión de información	3,5	3,3	2,8
9 Adaptación al cambio	3,2	3,1	3,4
10 Creatividad e innovación	3,1	2,8	2,6
11 Capacidad de análisis y síntesis	3,3	3,1	3,3
12 Liderazgo	2,8	2,9	3,0
13 Iniciativa y espíritu emprendedor	3,3	3,1	3,7
14 Cultura de la calidad	3,2	3,0	3,2
15 Capacidad de negociación	3,1	2,8	2,6
16 Motivación y entusiasmo	4,0	4,0	4,3

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

En la muestra, en un segundo nivel de desarrollo aparecen la capacidad de “relacionarse con otros y el trabajo en equipo”, la “expresión oral y escrita” y la “capacidad de organización y planificación”. Este resultado es semejante al de las empresas pequeñas y medianas y con coincidencias en las valoraciones medias. En el caso de las empresas de gran tamaño este segundo bloque, según nivel de desarrollo de la competencia, estaría formado por un número mayor de competencias, cuatro en concreto, y no se incluye la “expresión oral y escrita”; y los niveles de desarrollo son distintos, más elevados en las grandes empresas. En dicho colectivo, las de mayores niveles de desarrollo son “relacionarse con otros y trabajo en equipo” (4), “iniciativa y espíritu emprendedor” (3,7) y “capacidad de organización y planificación” (3,7). El Gráfico 3.12 compara los niveles de desarrollo de las competencias entre los distintos tipos de empresas según tamaño.

GRÁFICO 3.12 NIVEL DE DESARROLLO COMPETENCIAS SEGÚN TAMAÑO



Por tamaño de empresas, las diferencias entre la importancia y el nivel de desarrollo de las competencias y habilidades profesionales se calculan en el Cuadro 3.44, recordar que estas diferencias son indicativas del déficit o desajuste que tienen los titulados en cada una de ellas. En los Gráficos 3.13, 3.14 y 3.15 se representan tales diferencias según el tamaño de las empresas.

CUADRO 3.44: DIFERENCIA IMPORTANCIA ASIGNADA Y NIVEL DE DESARROLLO COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES SEGÚN TAMAÑO. (1 NADA IMPORTANTE; 5 MUY IMPORTANTE)						
	Empresas pequeñas		Empresas medianas		Empresas de gran tamaño	
	Diferencia	Porcentaje sobre valoración media asignada	Diferencia	Porcentaje sobre valoración media asignada	Diferencia	Porcentaje sobre valoración media asignada
1 Capacidad de organización y planificación	0,85	19,2%	0,68	15,9%	0,67	15,4%
2 Expresión oral y escrita	0,59	13,9%	0,33	8,2%	0,67	16,7%
3 Dominio de una segunda lengua	0,63	19,1%	0,76	22,4%	0,92	28,2%
4 Informática	0,55	14,1%	0,53	13,4%	0,33	8,5%
5 Capacidad para trabajar bajo presión	0,85	20,9%	1,11	26,4%	0,92	23,9%
6 Autonomía y toma de decisiones	0,80	20,8%	1,21	29,4%	1,00	27,3%
7 Relacionarse con otros y trabajo en equipo	0,36	8,6%	0,60	13,6%	0,50	11,1%
8 Capacidad de búsqueda y gestión de información	0,37	9,6%	0,63	16,0%	0,83	22,7%
9 Adaptación al cambio	0,55	14,6%	0,83	21,1%	0,50	12,8%
10 Creatividad e innovación	0,49	13,8%	0,89	23,8%	0,83	24,4%
11 Capacidad de análisis y síntesis	0,48	12,9%	0,75	19,4%	0,67	17,0%
12 Liderazgo	0,51	15,5%	0,60	17,2%	0,50	14,3%
13 Iniciativa y espíritu emprendedor	0,61	15,7%	0,97	24,1%	0,17	4,3%
14 Cultura de la calidad	0,50	13,6%	0,79	20,7%	0,67	17,4%
15 Capacidad de negociación	0,77	19,7%	0,93	24,8%	0,92	26,2%

16 Motivación y entusiasmo	0,55	12,2%	0,61	13,3%	0,42	8,9%
FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.						

GRÁFICO 3.13 DIFERENCIA ENTRE IMPORTANCIA DE LA COMPETENCIA Y NIVEL DE DESARROLLO. EMPRESAS PEQUEÑAS

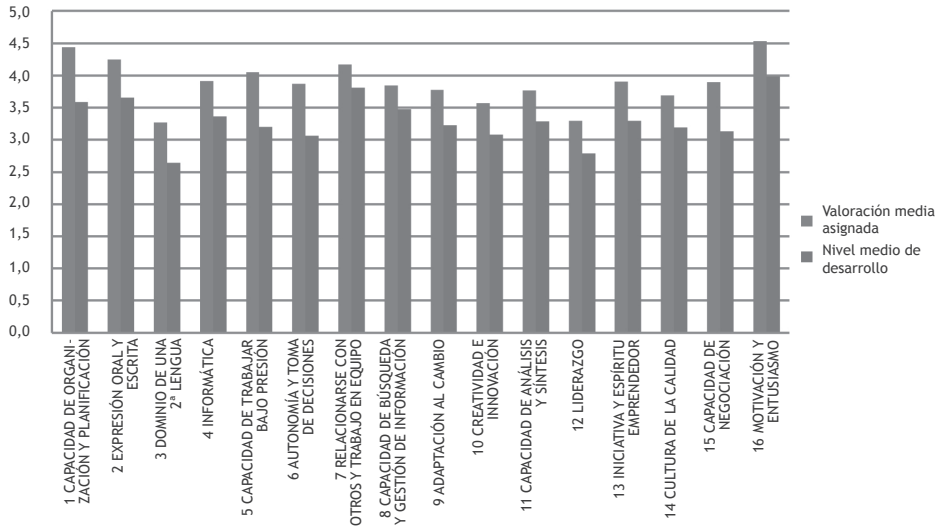


GRÁFICO 3.14 DIFERENCIA ENTRE IMPORTANCIA DE LA COMPETENCIA Y NIVEL DE DESARROLLO. EMPRESAS MEDIAS

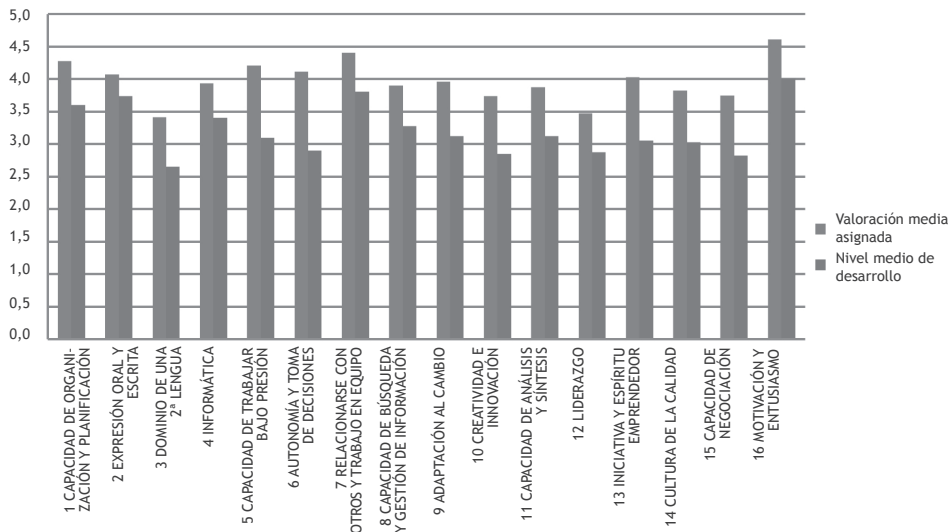
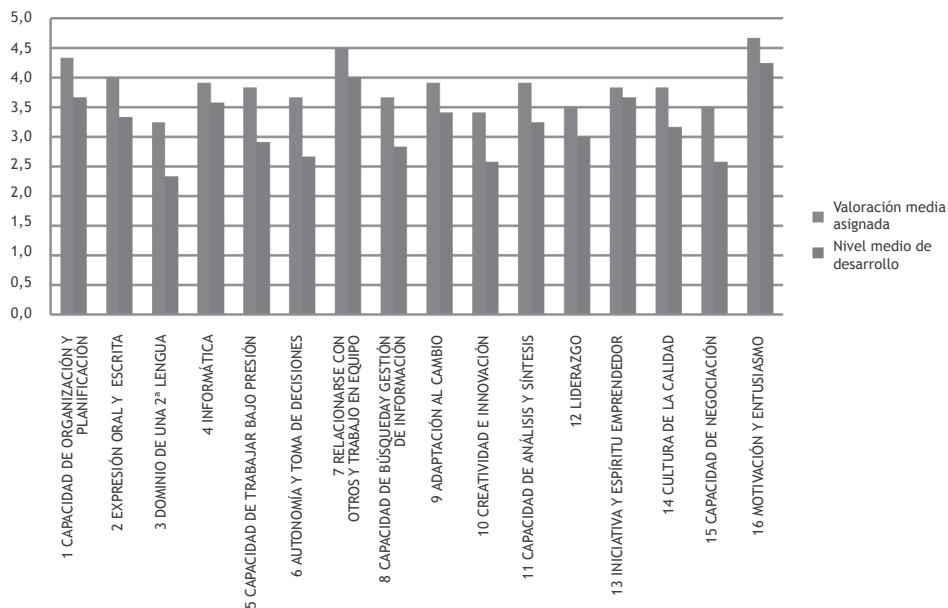


GRÁFICO 3.15 DIFERENCIA ENTRE IMPORTANCIA DE LA COMPETENCIA Y NIVEL DE DESARROLLO EMPRESAS GRAN TAMAÑO



Para comentar los resultados se utilizan los tres niveles en que se clasifican las competencias y habilidades profesionales según la importancia que le otorgan las empresas a nivel general (recogidas en el Cuadro 3.21) y se lleva a cabo expresando la diferencia en términos del porcentaje sobre la valoración media asignada. Las conclusiones más relevantes son las siguientes:

- El primer nivel de importancia lo componen la “motivación y entusiasmo” (12,3 por ciento porcentaje sobre la valoración media asignada) y la “capacidad de organización y planificación” (18,5 por ciento). En la competencia “motivación y entusiasmo” los resultados de las empresas pequeñas y medianas coinciden con los resultados generales; pero en las empresas de gran tamaño la diferencia o desajuste en porcentaje es más reducida (8,9 por ciento) e indica un buen resultado relativo en esta competencia ya que se coloca muy por debajo del desajuste promedio (16,1 por ciento). Y en la “capacidad de organización y planificación”, la diferencia en las empresas pequeñas se aproxima en buena medida a los resultados generales, que son indicativos de un cierto déficit en la competencia, mientras que en las empresas medianas y de gran tamaño los resultados son ligeramente mejores con desajustes en torno al 15 por ciento.

- En el segundo nivel de importancia están la “expresión oral y escrita” (13 por ciento), la “capacidad para trabajar bajo presión” (22 por ciento) y la capacidad de “relacionarse con otros y trabajo en equipo” (9,6 por ciento). En la competencia “expresión oral y escrita” las empresas pequeñas tienen una diferencia muy similar a la del conjunto de la muestra; siendo muy dispar esta variable en las empresas medianas y de gran tamaño, con



porcentajes respectivamente del 8,2 por ciento y del 16,7 por ciento. En la “capacidad de trabajar bajo presión”, de nuevo las empresas pequeñas presentan una diferencia próxima a la del conjunto de la muestra; siendo el desajuste relativamente más pronunciado en las empresas de gran tamaño (23,9 por ciento) y, sobre todo, en las empresas medianas (26,5 por ciento). Y en la competencia “relacionarse con otros y trabajo en equipo”, también el desajuste es relativamente mayor en los casos de las empresas medianas (13,6 por ciento) y de gran tamaño (11,1 por ciento), son porcentajes más elevados que los del conjunto de la muestra pero se sitúan por debajo del desajuste promedio.

- El tercer nivel de importancia lo conforman las habilidades y conocimientos en “informática” (13,8 por ciento), la “autonomía y toma de decisiones” (22,6 por ciento), la “capacidad de búsqueda y gestión de información” (11,2 por ciento), la “iniciativa y espíritu emprendedor” (16,9 por ciento) y la “capacidad de negociación” (20,8 por ciento). Dado el tamaño de este grupo nos limitaremos a resaltar solo las cuestiones más puntuales: menor desajuste o déficit en la competencia conocimientos de “informática” en las empresas de gran tamaño (8,5 por ciento); acentuada diferencia en la “autonomía y toma de decisiones” en los casos de las empresas medianas (29,4 por ciento) y las de gran tamaño (27,3 por ciento); se repite el resultado anterior en la competencia “capacidad de búsqueda y gestión de la información”, con peores resultados en las empresas medianas (16 por ciento) y, sobre todo, en las de gran tamaño (22,7 por ciento); fuerte contraste en los desajustes en la competencia “iniciativa y espíritu emprendedor” entre las empresas medianas (24,1 por ciento) y las empresas de gran tamaño (4,3 por ciento); y en la competencia “capacidad de negociación”, mayores diferencias en las empresas medianas (24,8 por ciento) y en las de gran tamaño (26,2 por ciento), con valores muy por encima del desajuste promedio.

f) Evolución y perspectivas de la demanda de empleo de titulados.

Son las empresas medianas las que responden con mayor énfasis que los efectos de la crisis en el empleo de titulados no se ha visto comparativamente más afectado que el resto de empleos (Cuadro 3.45), lo dicen el 66,7 por ciento de las empresas de este tamaño (frente al 56,5 por ciento del conjunto de la muestra); pero en el caso de las empresas de gran tamaño las opiniones están divididas al 50 por ciento. La evolución de la demanda de empleo de titulados en los últimos tres años (2008, 2009 y 2010) se mantuvo según señalan el 61,7 por ciento de las empresas pequeñas y el 63,9 por ciento de las empresas medianas (Cuadro 3.46), resultado muy en línea con los del conjunto de la muestra; en el caso de las empresas de gran tamaño este porcentaje es del 41,7 por ciento pero el mismo número de empresas opinan también que la demanda disminuyó.

CUADRO 3.45: EFECTOS DE LA CRISIS AL EMPLEO DE TITULADOS RESPECTO AL EMPLEO TOTAL SEGÚN TAMAÑO.			
PORCENTAJE			
	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas de gran tamaño
Sí, afecta en mayor medida	45,6%	33,3%	50,0%
No	54,4%	66,7%	50,0%

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

CUADRO 3.46: EVOLUCIÓN DEMANDA DE TITULADOS 2008, 2009 Y 2010. SEGÚN TAMAÑO.			
PORCENTAJE			
	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas de gran tamaño
Aumentó	9,2%	19,4%	16,7%
Se mantuvo	61,7%	63,9%	41,7%
Disminuyó	29,1%	16,7%	41,7%
FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.			

La perspectiva de evolución de la demanda de titulados en los próximos tres años (2011, 2012 y 2013) es de estabilidad para las empresas con diferentes tamaños, oscilando las respuestas entre el 58,3 por ciento en el caso de las empresas de gran tamaño y el 65,3 por ciento en las empresas medianas, ver Cuadro 3.47.

CUADRO 3.47: PERSPECTIVAS EVOLUCIÓN DEMANDA DE TITULADOS 2011, 2012 Y 2013. SEGÚN TAMAÑO.			
PORCENTAJE			
	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas de gran tamaño
Aumentará	21,5%	23,6%	8,3%
Se mantendrá	61,7%	65,3%	58,3%
Disminuirá	16,8%	11,1%	33,3%
FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.			

### 3.4 EL CASO DE LAS EMPRESAS CON MAYOR TAMAÑO Y GESTIÓN MODERNA DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Este colectivo lo integran 17 empresas (de la muestra de 400 empresas) que reúnen, como se comentó al inicio del capítulo, las siguientes características: tienen 100 o más empleados, disponen de un departamento específico para la gestión de los recursos humanos y practican una gestión de los recursos humanos utilizando técnicas innovadoras. A este conjunto de empresas las denominaremos en los cuadros y gráficos como “Empresas con gestión avanzada de recursos humanos”.

En este apartado se modifica el gui3n de explotaci3n de los resultados, se simplifica el contenido y se concentra la atenci3n en las siguientes cuestiones: a) Valoraci3n de los conocimientos y otros aspectos; b) Satisfacci3n con los conocimientos de los titulados; c) Demanda de competencias y habilidades profesionales.

a) Valoraci3n de los conocimientos y otros aspectos.

Este tipo de empresas valora los diferentes aspectos para la contrataci3n de titulados con una mayor puntuaci3n que el conjunto de la muestra, en todos los aspectos contemplados (Cuadro 3.48) excepto en contactos personales, pr3cticas y otros. En los resultados generales las mayores puntuaciones correspondi3n a la experiencia laboral previa (4,1 puntuaci3n media) y la entrevista (4,1); en las empresas con gesti3n avanzada de los recursos humanos la mayor nota la obtiene la titulaci3n (4,5) y le siguen la experiencia laboral previa (4,3) y la entrevista (4,3), tambi3n valoran alto para la contrataci3n de titulados los conocimientos de inform3tica (4,2). Esta pauta se aproxima a los resultados de las empresas de gran tama3o aunque las valoraciones de esta tipolog3a de empresas son superiores en los principales aspectos.

CUADRO 3.48: VALORACI3N DE DIFERENTES ASPECTOS PARA LA CONTRATACI3N DEL TITULADO. EMPRESAS CON GESTI3N AVANZADA DE RECURSOS HUMANOS.			
	Valoraci3n media	Moda	Desviaci3n t3pica
1 Titulaci3n	4,5	5	0,72
2 Experiencia laboral previa	4,3	4	0,69
3 Conocimiento de idiomas	3,8	5	1,30
4 Conocimientos inform3ticos	4,2	4	0,75
5 Expediente	3,4	3	1,00
6 Entrevista	4,3	5	1,05
7 Contactos personales	2,4	2	0,94
8 Pr3cticas	3,4	3	1,00
9 Formaci3n complementaria	3,2	3	1,07
10 Conocer t3cnicas de b3squeda de empleo	2,0	1	0,87
11 Otros	0,8	1	0,81

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

b) Satisfacción con los conocimientos de los titulados.

Los resultados generales sobre la satisfacción de las empresas con los conocimientos de los titulados en economía y empresa se traducían en un alto nivel de satisfacción, en el caso de las empresas con gestión avanzada de los recursos humanos este nivel es aún mayor (Cuadro 3.49). En general, el 40,3 por ciento de las empresas valoran con 4 estos conocimientos mientras que en este tipo de empresas el porcentaje es del 52,9 por ciento y hasta el 82,4 por ciento indican un nivel de satisfacción con los conocimientos de los titulados de alto (4) o muy alto (5) frente al 64,3 por ciento de la muestra (o el 50 por ciento en el caso de las empresas de gran tamaño). Estos resultados son coherentes puesto que tales empresas someten a los titulados a un proceso de selección más riguroso y, por tanto, el perfil del contratado en cuanto a conocimientos se ajusta en mayor medida a la importancia que le asigna a priori la empresa.

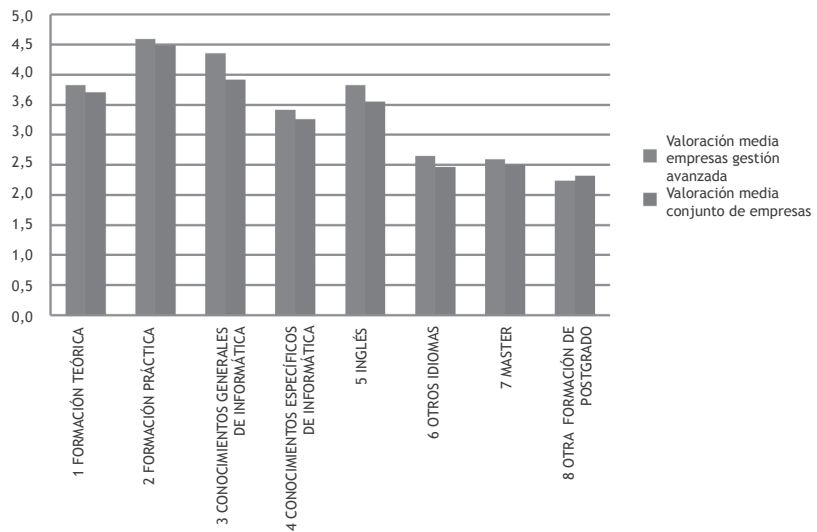
CUADRO 3.49: NIVEL DE SATISFACCIÓN CON LOS CONOCIMIENTOS DEL TITULADO. EMPRESAS CON GESTIÓN AVANZADA DE RECURSOS HUMANOS. (1 NADA SATISFECHO; 5 MUY SATISFECHO)		
	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	3	17,6%
4	9	52,9%
5	5	29,4%
Media	4,1	
Moda	4	
Desv. típ.	0,70	
FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.		

En el conjunto de la muestra, las empresas valoran el nivel de conocimientos y formación de los titulados otorgando una mayor puntuación a la formación práctica seguida de los conocimientos generales de informática y de la formación teórica. Las empresas con gestión avanzada de los recursos humanos muestran resultados similares en cuanto a los aspectos destacados y en su orden de importancia (Cuadro 3.50), con la particularidad de que la puntuación es un poco más elevada: formación práctica (4,6 valoración media), conocimientos generales de informática (4,4) y formación teórica (3.8). Esto ocurre con el resto de conocimientos salvo con el relativo a otra formación postgrado, ver Gráfico 3.16.

CUADRO 3.50: VALORACIÓN DEL NIVEL DE CONOCIMIENTOS Y FORMACIÓN DESEABLES. EMPRESAS CON GESTIÓN AVANZADA DE RECURSOS HUMANOS. (1 NADA IMPORTANTE; 5 MUY IMPORTANTE)			
	Valoración media	Moda	Desviación típica
1 Formación teórica	3,8	4	1,01
2 Formación práctica	4,6	5	0,51
3 Conocimientos generales de informática	4,4	5	0,86
4 Conocimientos específicos de informática	3,4	3	1,33
5 Inglés	3,8	5	1,19
6 Otros idiomas	2,6	3	1,00
7 Máster	2,6	2	1,18
8 Otra formación de postgrado	2,2	1	1,30

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

GRÁFICO 3.16 VALORACIÓN MEDIA  
CONOCIMIENTOS DESEABLES POR TIPOS DE EMPRESAS



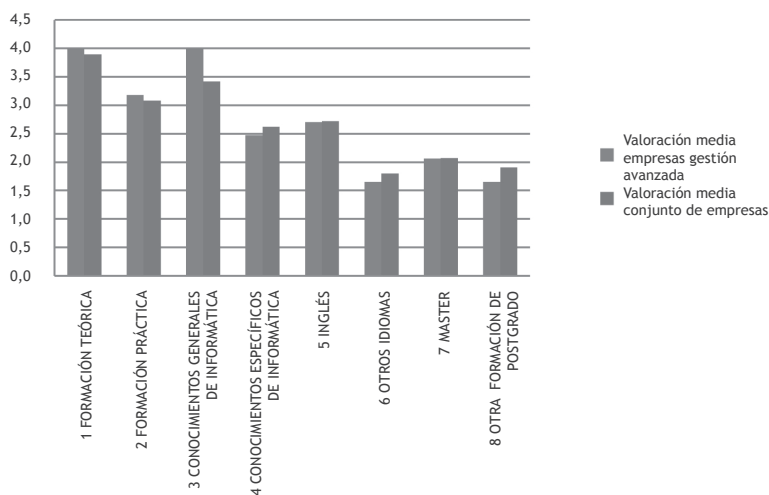
En la valoración del nivel de conocimientos y formación que realmente tienen los titulados, los resultados generales apuntan una mayor valoración para la formación teórica seguida de los conocimientos generales de informática y la formación práctica. En las empresas con gestión avanzada de los recursos humanos también se obtienen estos resultados si bien los aspectos indicados tienen una mayor valoración: formación teórica (4 valor medio), conocimientos generales de informática (4) y formación práctica (3,2), ver Cuadro 3.51.

Este tipo de empresas suelen valorar los diversos aspectos del conocimiento y de la formación que realmente tienen los titulados con una mayor puntuación respecto al conjunto de la muestra, salvo en conocimientos específicos de informática, otros idiomas y otra formación postgrado aunque las diferencias de valoraciones en estas materias son muy reducidas (Gráfico 3.17).

CUADRO 3.51: VALORACIÓN DEL NIVEL DE CONOCIMIENTOS Y FORMACIÓN QUE REALMENTE TIENEN. EMPRESAS CON GESTIÓN AVANZADA DE RECURSOS HUMANOS. (1 NADA IMPORTANTE; 5 MUY IMPORTANTE)			
	Valoración media	Moda	Desviación típica
1 Formación teórica	4,0	5	1,12
2 Formación práctica	3,2	3	0,81
3 Conocimientos generales de informática	4,0	4	0,79
4 Conocimientos específicos de informática	2,5	3	0,62
5 Inglés	2,7	3	0,92
6 Otros idiomas	1,6	1	0,86
7 Máster	2,1	2	0,90
8 Otra formación de postgrado	1,6	1	0,93

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

GRÁFICO 3.17 VALORACIÓN MEDIA  
CONOCIMIENTOS REALES POR TIPOS DE EMPRESAS

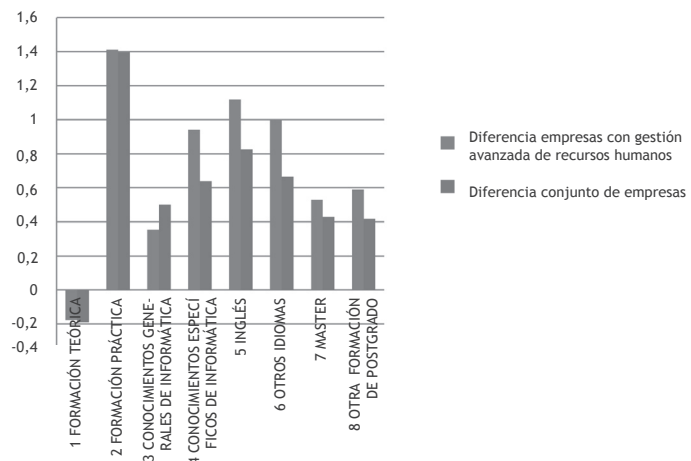


La comparación entre la valoración de los conocimientos y formación deseable y real se registra en el Cuadro 3.52 y en el Gráfico 3.18. Estas empresas también dan una valoración superior a la formación teórica real respecto a la valoración deseable y cuantitativamente similar a la del conjunto de la muestra. Igualmente los resultados son semejantes en las diferencias de valoración en la formación práctica, los conocimientos generales de informática, máster y en otra formación de postgrado. Las empresas con gestión avanzada de los recursos humanos identifican un mayor desajuste (mayor diferencia entre valoración media deseable y valoración media real) en los conocimientos específicos de informática, en el dominio del inglés y en otros idiomas, siempre por comparación con el conjunto de empresas de la muestra.

CUADRO 3.52: DIFERENCIA VALORACIÓN DEL NIVEL DE CONOCIMIENTOS Y FORMACIÓN DESEABLE Y REAL. EMPRESAS CON GESTIÓN AVANZADA DE RECURSOS HUMANOS. (1 NADA IMPORTANTE; 5 MUY IMPORTANTE)				
	Valoración media deseable	Valoración media real	Diferencia	Porcentaje sobre valoración media deseable
1 Formación teórica	3,8	4,0	-0,18	-4,6%
2 Formación práctica	4,6	3,2	1,41	30,8%
3 Conocimientos generales de informática	4,4	4,0	0,35	8,1%
4 Conocimientos específicos de informática	3,4	2,5	0,94	27,6%
5 Inglés	3,8	2,7	1,12	29,2%
6 Otros idiomas	2,6	1,6	1,00	37,8%
7 Máster	2,6	2,1	0,53	20,5%
8 Otra formación de postgrado	2,2	1,6	0,59	26,3%

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

GRÁFICO 3.18 DIFERENCIAS VALORACIÓN CONOCIMIENTOS Y FORMACIÓN POR TIPOS DE EMPRESAS



En esta tipología de empresas, los mayores desajustes entre niveles deseados y reales también se dan en la formación práctica (30,8 por ciento porcentaje sobre la valoración deseable) y en el dominio del inglés (29,2 por ciento) pero sobre todo en el dominio de otros idiomas (37,8 por ciento).

c) Demanda de competencias y habilidades profesionales.

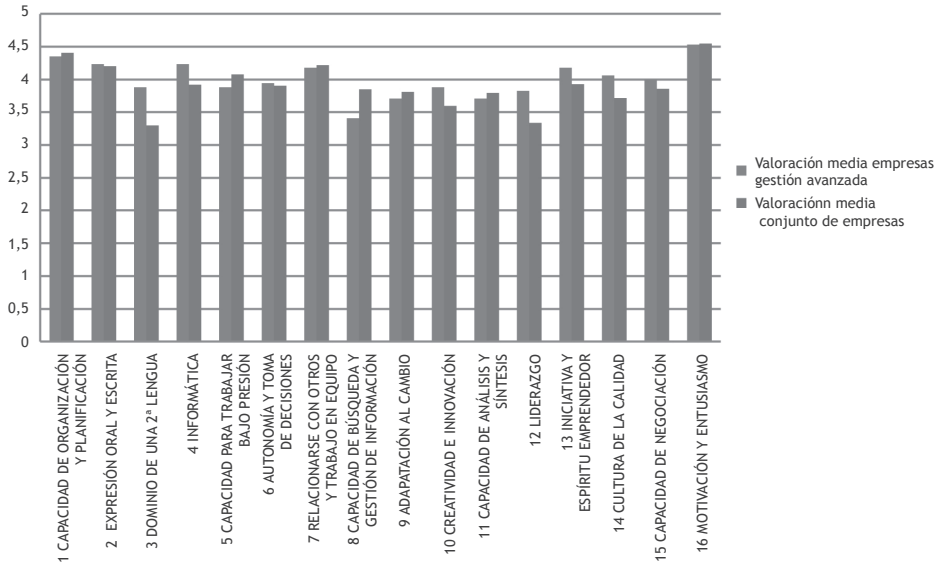
Las empresas con gestión avanzada de los recursos humanos valoran la importancia de las competencias y habilidades profesionales en el Cuadro 3.53. Y el Gráfico 3.19 describe su comportamiento respecto al conjunto de empresas de la muestra.

CUADRO 3.53: VALORACIÓN COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES. EMPRESAS CON GESTIÓN AVANZADA DE RECURSOS HUMANOS. (1 NADA IMPORTANTE; 5 MUY IMPORTANTE)			
	Valoración media	Moda	Desviación típica
1 Capacidad de organización y planificación	4,4	4	0,79
2 Expresión oral y escrita	4,2	5	0,90
3 Dominio de una segunda lengua	3,9	4	1,11
4 Informática	4,2	5	1,03
5 Capacidad para trabajar bajo presión	3,9	5	1,05
6 Autonomía y toma de decisiones	3,9	4	1,03
7 Relacionarse con otros y trabajo en equipo	4,2	4	0,88
8 Capacidad de búsqueda y gestión de información	3,4	3	0,51
9 Adaptación al cambio	3,7	4	0,92
10 Creatividad e innovación	3,9	4	0,60
11 Capacidad de análisis y síntesis	3,7	4	0,77
12 Liderazgo	3,8	4	0,88
13 Iniciativa y espíritu emprendedor	4,2	4	0,81
14 Cultura de la calidad	4,1	4	0,83
15 Capacidad de negociación	4,0	4	1,00
16 Motivación y entusiasmo	4,5	5	0,62

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.



GRÁFICO 3.19 VALORACIÓN MEDIA ASIGNADA A LAS COMPETENCIAS SEGÚN TIPOS DE EMPRESAS



Agrupando las competencias según su orden de importancia se extraen los siguientes resultados:

- Este tipo de empresas asigna una mayor importancia a la “motivación y entusiasmo” (4,5 de valoración media) y a la “capacidad de organización y planificación” (4,4), muy en línea con los resultados generales.

- En el segundo nivel de importancia se ubican hasta seis competencias: “expresión oral y escrita”, conocimientos y habilidades en “informática”, “relacionarse con otros y trabajo en equipo”, “iniciativa y espíritu emprendedor” y “cultura de la calidad”; todas ellas con puntuación de 4,2 menos la última (4,1). El grupo de competencias en este nivel de importancia es más amplio que en el conjunto de la muestra y, por tanto, su composición es distinta.

- Y en el tercer escalón por orden de importancia se registran cuatro competencias, son el “dominio de una segunda lengua”, “capacidad para trabajar bajo presión”, “autonomía y toma de decisiones” y “creatividad e innovación”; todas con puntuación de 3,9. También difiere con el conjunto de la muestra en cuanto a composición.

Las empresas con gestión avanzada de los recursos humanos manifiestan unas valoraciones medias relativamente más elevadas en “expresión oral y escrita” (3,9) y en “liderazgo” (3,8), mientras que son inferiores en “capacidad para trabajar bajo presión” (3,4), siempre

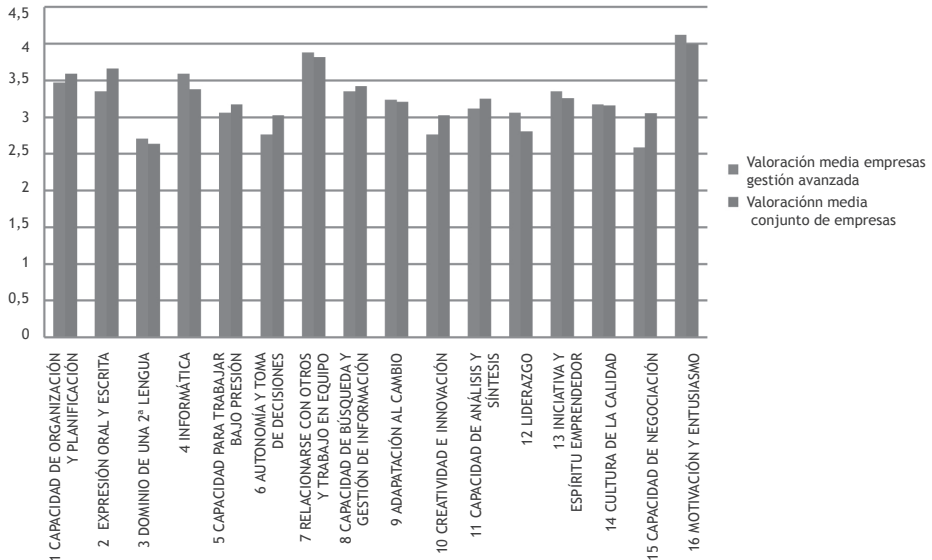
por comparación con las valoraciones del conjunto de la muestra.

Las opiniones de las empresas con gestión avanzada de los recursos humanos sobre el nivel de desarrollo real de las competencias y habilidades en los titulados se recogen en el Cuadro 3.54. Y en el Gráfico 3.20 se comparan con las relativas al conjunto de la muestra.

CUADRO 3.54: NIVEL DE DESARROLLO COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES REALES. EMPRESAS CON GESTIÓN AVANZADA DE RECURSOS HUMANOS. (1 NADA DESARROLLADA; 5 MUY DESARROLLADA)			
	Valoración media	Moda	Desviación típica
1 Capacidad de organización y planificación	3,5	3	0,80
2 Expresión oral y escrita	3,4	3	0,79
3 Dominio de una segunda lengua	2,7	3	0,99
4 Informática	3,6	3	0,80
5 Capacidad para trabajar bajo presión	3,1	2	1,14
6 Autonomía y toma de decisiones	2,8	2	0,97
7 Relacionarse con otros y trabajo en equipo	3,9	4	0,86
8 Capacidad de búsqueda y gestión de información	3,4	4	0,93
9 Adaptación al cambio	3,2	4	1,15
10 Creatividad e innovación	2,8	3	0,66
11 Capacidad de análisis y síntesis	3,1	4	0,93
12 Liderazgo	3,1	4	1,25
13 Iniciativa y espíritu emprendedor	3,4	4	1,22
14 Cultura de la calidad	3,2	4	0,88
15 Capacidad de negociación	2,6	3	0,87
16 Motivación y entusiasmo	4,1	4	0,70

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.

GRÁFICO 3.20 NIVEL DE DESARROLLO COMPETENCIAS SEGÚN TIPOS DE EMPRESAS



Si se ordenan los resultados según los niveles de desarrollo de las competencias, permiten los siguientes comentarios:

- En el mayor nivel de desarrollo, al igual que en el conjunto de la muestra, se ubica la competencia “motivación y entusiasmo” con una valoración media de 4,1, muy similar al resultado general.

- En el segundo escalón de desarrollo, con puntuación de 3,9 está la competencia “relacionarse con otros y trabajo en equipo”. En los resultados generales este grupo estaba formado por tres competencias.

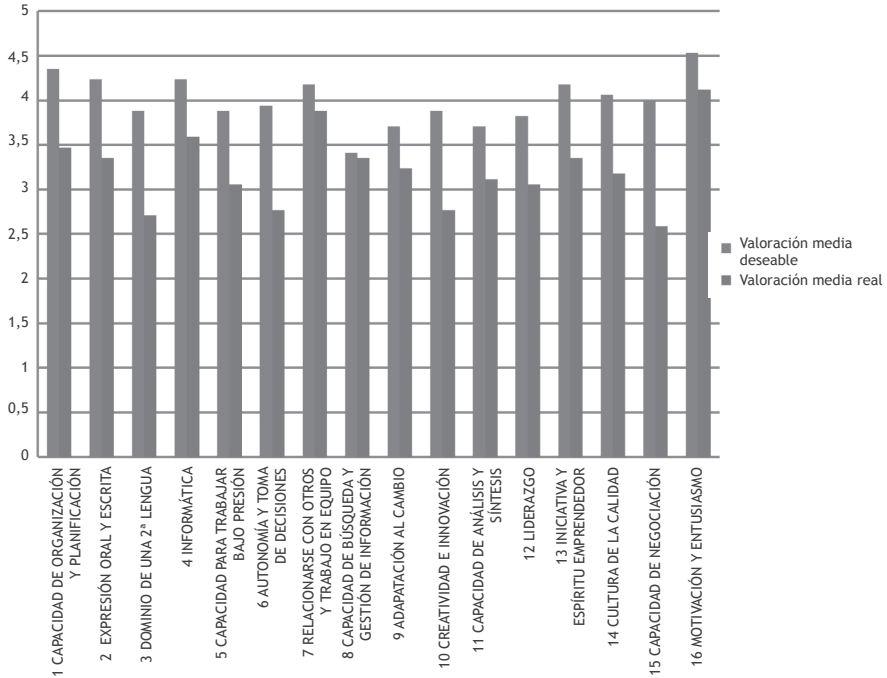
- Y en el tercer nivel, con nota de 3,4, se localizan hasta cinco competencias como puede observarse en el Cuadro 3.54. La composición de este grupo también es diferente a la del equivalente del conjunto de la muestra.

El Gráfico 3.20 facilita la comparación de las valoraciones medias del nivel de desarrollo de las competencias entre las empresas con gestión avanzada de los recursos humanos y el conjunto de empresas. Estas empresas tienen una valoración relativamente más alta en la competencia “liderazgo” (3,1) pero son inferiores en “expresión oral y escrita”, “autonomía y toma de decisiones”, “creatividad e innovación” y sobre todo en “capacidad de negociación” (2,6).

La diferencia entre el nivel de importancia de la competencia y su nivel de desarrollo real en los titulados para las empresas con gestión avanzada de los recursos humanos constituye el contenido del Cuadro 3.55 y del Gráfico 3.21. Los comentarios sobre esta diferencia se basan en el porcentaje sobre la valoración media asignada por la empresa. Además, se toma como patrón de referencia los tres niveles en que se clasifican las competencias y habilidades profesionales según la importancia que le otorgan las empresas del conjunto de la muestra (según el Cuadro 3.21).

CUADRO 3.55: DIFERENCIA IMPORTANCIA ASIGNADA Y NIVEL DE DESARROLLO COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES. EMPRESAS CON GESTIÓN AVANZADA DE RECURSOS HUMANOS. (1 NADA DESARROLLADA; 5 MUY DESARROLLADA)				
	Valoración media deseable	Valoración media real	Diferencia	Porcentaje sobre valoración media deseable
1 Capacidad de organización y planificación	4,4	3,5	0,88	20,3%
2 Expresión oral y escrita	4,2	3,4	0,88	20,8%
3 Dominio de una segunda lengua	3,9	2,7	1,18	30,3%
4 Informática	4,2	3,6	0,65	15,3%
5 Capacidad para trabajar bajo presión	3,9	3,1	0,82	21,2%
6 Autonomía y toma de decisiones	3,9	2,8	1,18	29,9%
7 Relacionarse con otros y trabajo en equipo	4,2	3,9	0,29	7,0%
8 Capacidad de búsqueda y gestión de información	3,4	3,4	0,06	1,7%
9 Adaptación al cambio	3,7	3,2	0,47	12,7%
10 Creatividad e innovación	3,9	2,8	1,12	28,8%
11 Capacidad de análisis y síntesis	3,7	3,1	0,59	15,9%
12 Liderazgo	3,8	3,1	0,76	20,0%
13 Iniciativa y espíritu emprendedor	4,2	3,4	0,82	19,7%
14 Cultura de la calidad	4,1	3,2	0,88	21,7%
15 Capacidad de negociación	4,0	2,6	1,41	35,3%
16 Motivación y entusiasmo	4,5	4,1	0,41	9,1%
FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.				

GRÁFICO 3.21 DIFERENCIA ENTRE IMPORTANCIA DE LA COMPETENCIA Y NIVEL DE DESARROLLO. EMPRESAS GESTIÓN AVANZADA RECURSOS HUMANOS



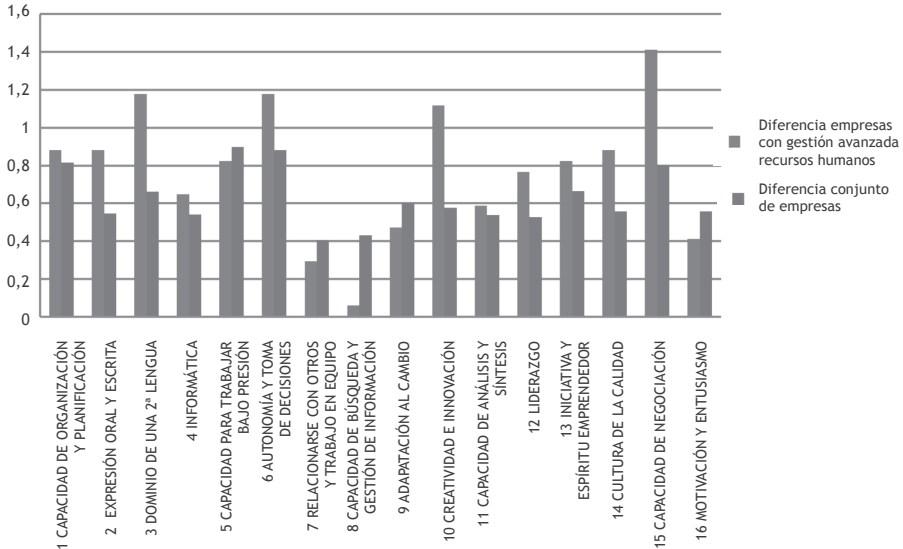
Con el criterio comentado, los resultados más destacados son los siguientes:

- En el primer nivel de importancia están la “motivación y entusiasmo” (12,3 por ciento porcentaje sobre la valoración media deseable) y la “capacidad de organización y planificación” (18,5 por ciento). Para las empresas con gestión avanzada los citados porcentajes son del 9,1 por ciento y del 20,3 por ciento respectivamente; implica un relativamente menor déficit o desajuste en la competencia “motivación y entusiasmo” y una mayor diferencia en la “capacidad de organización y planificación”, esta última supera el desajuste promedio (16,1 por ciento).
- En el segundo nivel de importancia se encuentran la “expresión oral y escrita” (13 por ciento), la “capacidad para trabajar bajo presión” (22 por ciento) y “relacionarse con otros y trabajo en equipo” (9,6 por ciento). En esta tipología de empresas es más intenso del desajuste o déficit en la “expresión oral y escrita” (20,8 por ciento), similar en la “capacidad de trabajar bajo presión” y relativamente menor en “relacionarse con otros y trabajo en equipo” (7 por ciento). También en este grupo los resultados son distintos en este tipo de empresas.
- Y en el tercer nivel de importancia se agrupan las competencias conocimientos y

habilidades en “informática” (13,8 por ciento), “autonomía y toma de decisiones” (22,6 por ciento), “capacidad de búsqueda y gestión de la información” (11,2 por ciento), “iniciativa y espíritu emprendedor” (16,9 por ciento) y “capacidad de negociación” (20,8 por ciento). Al ser más amplio este grupo, solo se menciona las competencias en las que la diferencia o desajuste es muy distinta en las empresas con gestión avanzada de los recursos humanos, son las siguientes: relativamente alto desajuste en la competencia “autonomía y toma de decisiones” (29,9 por ciento) y en “capacidad de negociación” (35,3 por ciento); y es manifiestamente inferior el déficit en la “capacidad de búsqueda y gestión de la información” (1,7 por ciento). Los resultados exhaustivos están en el Cuadro 3.56 y se reproducen en el Gráfico 3.22.

CUADRO 3.56: DIFERENCIA IMPORTANCIA ASIGNADA Y NIVEL DE DESARROLLO COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES. EMPRESAS CON GESTIÓN AVANZADA DE RECURSOS HUMANOS Y CONJUNTO DE EMPRESAS. (1 NADA IMPORTANTE; 5 MUY IMPORTANTE)		
	Diferencia empresas con gestión avanzada de recursos humanos.	Diferencia conjunto de empresas
1 Capacidad de organización y planificación	0,88	0,82
2 Expresión oral y escrita	0,88	0,55
3 Dominio de una segunda lengua	1,18	0,66
4 Informática	0,65	0,54
5 Capacidad para trabajar bajo presión	0,82	0,90
6 Autonomía y toma de decisiones	1,18	0,88
7 Relacionarse con otros y trabajo en equipo	0,29	0,41
8 Capacidad de búsqueda y gestión de información	0,06	0,43
9 Adaptación al cambio	0,47	0,60
10 Creatividad e innovación	1,12	0,58
11 Capacidad de análisis y síntesis	0,59	0,54
12 Liderazgo	0,76	0,53
13 Iniciativa y espíritu emprendedor	0,82	0,67
14 Cultura de la calidad	0,88	0,56
15 Capacidad de negociación	1,41	0,80
16 Motivación y entusiasmo	0,41	0,56
FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.		

GRÁFICO 3.22 DIFERENCIA IMPORTANCIA DE LA COMPETENCIA Y NIVEL DE DESARROLLO SEGÚN TIPOS DE EMPRESAS



En cuanto al sistema de gestión de las competencias y habilidades profesionales, las empresas con gestión avanzada de los recursos humanos valoran en mayor medida al sistema de prácticas en el puesto de trabajo y el mentoring (Cuadro 3.57).

CUADRO 3.57: IMPORTANCIA ASIGNADA A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES. EMPRESAS CON GESTIÓN AVANZADA DE RECURSOS HUMANOS.

	Valoración media	Moda	Desviación típica
Mediante la práctica en el puesto de trabajo	4,9	5	0,32
Mentoring	4,3	5	1,11
A través de seminarios o programas	3,5	3	0,58

FUENTE: ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010.





## 4. PERSPECTIVAS DE FUTURO SOBRE LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES.

### 4.1 PLANTEAMIENTO.

Avanzar las perspectivas de futuro en una materia como las competencias y habilidades profesionales de los titulados en economía y empresa es una tarea compleja en cualquier circunstancia pero sobre todo en los momentos actuales. Entre los múltiples factores que condicionan la evolución en el futuro de las competencias profesionales se encuentran los efectos de la actual crisis económica y financiera y la intensidad del desarrollo tecnológico. La etapa de salida de la crisis económica viene acompañada de fuertes incertidumbres sobre la recuperación de la demanda agregada y el logro de mayores tasas de crecimiento económico, unido a la normalización del crédito. La superación de esta etapa constituye un paso fundamental para garantizar los niveles adecuados de inversión y continuar con el proceso de avance tecnológico en todas las facetas de la actividad productiva. La tecnología marcará, sin duda, la evolución de las competencias y habilidades profesionales a medio y largo plazo.

Para estudiar las competencias y habilidades profesionales de los próximos años se utiliza un procedimiento basado en la metodología Delphi. Esta técnica presenta, al menos, dos características idóneas para el tema objeto de estudio: se adapta especialmente bien al análisis con variables cualitativas y el método se utiliza como medio de previsión basado en los conocimientos de un determinado grupo de expertos, se aplica para la previsión de eventos en condiciones de incertidumbre. Como fin general el método Delphi persigue la obtención de una opinión de grupo fidedigna a partir de un conjunto de expertos, de forma que dicha opinión supere las limitaciones negativas y las imperfecciones subjetivas que tiende a predominar en las entrevistas individuales. La atención se desplaza hacia el campo de los métodos cualitativos, con técnicas de previsión subjetivas en función de las opiniones del grupo.

Se trata de llevar a cabo un proceso estructurado de recogida de información con el grupo de expertos, captando las opiniones mayoritarias sintetizadas en el grupo. La identificación de este método como un proceso estructurado se pone de manifiesto, al menos, en dos niveles: como técnica en la cual se dan las características de mantenimiento del anonimato de los participantes durante su aplicación, retroalimentación controlada y respuesta estadística de grupo; y a nivel de cuestionario Delphi, en el sentido de que la información se canaliza a través de un cuestionario con una serie predeterminada de preguntas.

El método Delphi se concibe como “un proceso sistemático e iterativo encaminado hacia la obtención de las opiniones y si es posible el consenso de un grupo de expertos” (Landeta, 1999). Las principales ventajas del método son las siguientes:

- 1) El resultado final se alcanza cuando las opiniones del grupo de expertos se estabilizan. Como consecuencia de un proceso iterativo en el cual los expertos emiten sus opiniones en diferentes fases, de forma que éstas se aproximen.
- 2) Se garantiza la independencia de las opiniones individuales mediante el anonimato durante la realización de la encuesta. Ningún miembro del grupo conoce la respuesta individual de cualquier otro miembro.
- 3) La retroalimentación controlada evita la confrontación directa entre los miembros del grupo y en las sucesivas fases solo se transmite la posición general del grupo.
- 4) La respuesta estadística de grupo se conforma recogiendo todas las opiniones individuales.

Para aplicar esta técnica al estudio de las competencias y habilidades profesionales hay que delimitar el grupo de expertos y elaborar el cuestionario Delphi. El grupo de expertos se seleccionó en función de los conocimientos y experiencia de sus componentes y el cuestionario Delphi responde al objetivo de conocer en el futuro inmediato la relevancia de las competencias y habilidades profesionales, siempre en el ámbito productivo provincial y con referencia a los titulados en economía y empresa.

El grupo de expertos es el eje clave para una correcta aplicación del método, en este caso la selección del grupo de expertos se realiza en función de los conocimientos, formación y experiencia de sus miembros. Está compuesto por 15 expertos, cinco pertenecientes a instituciones de relevancia (Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Responsable de recursos humanos de la Cámara de Comercio de Málaga, Director del IMFE, Vicerrectora de Relaciones Universidad-Empresa de la UMA y Presidente del Consejo Económico y Social), cinco representantes de las empresas con mayores cuotas de contratación de titulados y, sobre todo, con amplia experiencia profesional (Responsable de selección de personal de Uniempresa-Grupo Vértice; Responsables de recursos humanos en Málaga de Cajamar, Unicaja y Bankinter; y Director de Analistas Económicos de Andalucía) y cinco profesores de la Universidad de Málaga, especialistas en mercado laboral, con amplia experiencia docente e investigadora y con vinculaciones con el sector empresarial, pertenecientes a diferentes departamentos de la UMA.

El diseño del cuestionario Delphi, lógicamente, deriva del objetivo propuesto. Consta de cinco cuestiones: vías de reclutamiento de titulados que pueden predominar en el futuro para los recién titulados de la Facultad de Económicas y Empresariales; valoración de los criterios para seleccionar recién titulados que predominarán en los próximos años; valoración del nivel de conocimientos y la formación que sería deseable que presentasen los nuevos titulados; valoración de la importancia en los próximos años de las competencias y habilidades profesionales de los titulados en economía y empresa; y nivel de desarrollo de las competencias y habilidades profesionales en los nuevos titulados en la actualidad. El contenido del cuestionario se reproduce en el Anexo A.4. Se pretende que la información

obtenida del grupo de expertos sea lo más homogénea posible, para ello el cuestionario se sometió en dos fases a consulta del grupo de expertos.

## 4.2 RESULTADOS SOBRE LAS PERSPECTIVAS DE FUTURO DE LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES.

A continuación se relata la opinión del grupo de expertos sobre los cinco temas incluidos en el cuestionario Delphi. La opinión del grupo de expertos se identifica con la moda como valor promedio del conjunto de respuestas individuales.

La primera cuestión trata sobre las vías de reclutamiento de titulados que pueden predominar en el futuro inmediato para la selección de los recién titulados de la Facultad de Económicas y Empresariales. Ocupa un lugar central las prácticas con el 23,6 por ciento de las respuestas (Cuadro 4.1). Y con frecuencias similares le siguen los contactos personales y mediante la bolsa de trabajo en Universidad o Colegio Profesional.

CUADRO 4.1: VÍAS DE RECLUTAMIENTO QUE PUEDEN PREDOMINAR EN EL FUTURO. ADMITE RESPUESTAS MÚLTIPLES.	
	Porcentaje
1. Empresas de trabajo temporal	1,8%
2. Agencias de selección de personal	1,8%
3. Oficinas públicas de empleo y servicios municipales de empleo	1,8%
4. A través de la Cámara de Comercio	1,8%
5. Bolsa de trabajo en Universidad o Colegio Profesional	18,2%
6. Bolsa de trabajo de la propia empresa	9,1%
7. Anuncios de prensa	0,0%
8. Contactos personales	20,0%
9. Prácticas	23,6%
10. Internet	21,8%
11. Otros	0,0%
FUENTE: ENCUESTA A GRUPO DE EXPERTOS, 2010.	

Estos resultados que se refieren a los próximos años, según opinión de los expertos, difieren de forma significativa con las vías de reclutamiento que utilizan en la actualidad las empresas de la provincia de Málaga (Cuadro 3.5). Sobre todo en las siguientes cuestiones: cambia el peso de las dos vías principales de reclutamiento utilizadas por las empresas en

la actualidad, ganado protagonismo las prácticas y perdiendo cierta relevancia los contactos personales; Internet se refuerza como vía de reclutamiento en los próximos años, lo mismo que la bolsa de trabajo en la Universidad o Colegio Profesional.

La segunda cuestión se refiere a los criterios que predominarán en los próximos años a la hora de seleccionar a un recién titulado de la Facultad de Económicas y Empresariales. Los aspectos mejor valorados por el grupo de expertos son el conocimiento de idiomas, los conocimientos informáticos, las prácticas y la formación complementaria, ver Cuadro 4.2. Hay dos aspectos que ganan en valoración respecto a lo que manifiestan en la actualidad las empresas (Cuadro 3.9), según los valores de la moda, y son el conocimiento de idiomas y la formación complementaria; y obtiene una menor valoración la entrevista.

CUADRO 4.2: VALORACIÓN DE DIFERENTES ASPECTOS PARA LA CONTRATACIÓN DEL TITULADO EN LOS PRÓXIMOS AÑOS. (1 NADA IMPORTANTE; 5 MUY IMPORTANTE)	
	Moda
1. Titulación	3
2. Experiencia laboral previa	3
3. Conocimiento de idiomas	4
4. Conocimientos informáticos	4
5. Expediente	3
6. Entrevista	4
7. Contactos personales	3
8. Prácticas	4
9. Formación complementaria	4
10. Conocer técnicas de búsqueda de empleo	2
11. Ninguno de estos	0
FUENTE: ENCUESTA A GRUPO DE EXPERTOS, 2010.	

El tercer apartado describe la valoración del grupo de expertos sobre el nivel de conocimientos y formación que sería deseable que presentasen los nuevos titulados de la Facultad de Económicas y Empresariales a la hora de incorporarse al mercado laboral. Según el Cuadro 4.3, el grupo de expertos expresa una más alta valoración a la formación práctica y al conocimiento del inglés. En la comparación con la valoración de las empresas en la actualidad sobre el nivel de conocimientos deseables (ver Cuadro 3.15), el grupo de expertos también valora con similar puntuación la formación práctica y otorga una mayor puntuación al dominio del inglés.

CUADRO 4.3: VALORACIÓN DEL NIVEL DE CONOCIMIENTOS Y FORMACIÓN DESEABLES EN LOS NUEVOS TITULADOS. (1 NADA IMPORTANTE; 5 MUY IMPORTANTE)	
	Moda
1. Formación teórica	3
2. Formación práctica	5
3. Conocimientos generales de informática	3
4. Conocimientos específicos de informática	3
5. Inglés	5
6. Otros idiomas comunitarios	3
7. Máster	3
8. Otra formación postgrado	3
FUENTE: ENCUESTA A GRUPO DE EXPERTOS, 2010.	

En cuarto lugar, el grupo de expertos valora la importancia en los próximos años de las competencias y habilidades profesionales a la hora de seleccionar a un recién titulado de la Facultad de Económicas y Empresariales. Según el Cuadro 4.4, en los próximos años las competencias y habilidades más importantes serán el “dominio de una segunda lengua”, “relacionarse con otros y trabajo en equipo” y la “motivación y entusiasmo”. En el citado cuadro se reproduce la valoración del resto de competencias y habilidades profesionales.

CUADRO 4.4: VALORACIÓN COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES EN LOS PRÓXIMOS AÑOS. (1 NADA IMPORTANTE; 5 MUY IMPORTANTE)	
	Moda
1. Capacidad de organización y planificación	4
2. Expresión oral y escrita	4
3. Dominio de una segunda lengua	5
4. Informática	4
5. Capacidad para trabajar bajo presión	4
6. Autonomía y toma de decisiones	4
7. Relacionarse con otros y trabajo en equipo	5
8. Capacidad de búsqueda y gestión de información	3

	Moda
9. Adaptación al cambio	4
10. Creatividad e innovación	4
11. Capacidad de análisis y síntesis	3
12. Liderazgo	3
13. Iniciativa y espíritu emprendedor	3
14. Cultura de la calidad	3
15. Capacidad de negociación	3
16. Motivación y entusiasmo	5
FUENTE: ENCUESTA A GRUPO DE EXPERTOS, 2010.	

Si se compara con las respuestas de las empresas (ver Cuadro 3.18), la “motivación y entusiasmo” es actualmente una de las competencias más valoradas y continuará siéndolo en los próximos años, lo mismo que la capacidad de “relacionarse con otros y trabajo en equipo”; mientras que el “dominio de una segunda lengua” es una competencia que ganará en importancia en los próximos años respecto a su valoración actual. Entre las competencias con valoración 4 en el Cuadro 4.4, la “autonomía y toma de decisiones”, los conocimientos y habilidades en “informática”, la “adaptación al cambio” y la “creatividad e innovación” mantendrán un nivel de importancia en los próximos años igual al que ya tienen en la actualidad según las empresas; perderían algo de relevancia en el futuro inmediato la “capacidad de organización y planificación”, la “expresión oral y escrita” y la “capacidad para trabajar bajo presión”; mientras que aumentará en la “capacidad de búsqueda y gestión de la información”.

Y la quinta cuestión es la relativa a la opinión del grupo de expertos sobre el nivel de desarrollo de las competencias y habilidades profesionales que presentan en la actualidad los nuevos titulados en economía y empresa. El mayor nivel de desarrollo corresponde a la “capacidad de búsqueda y gestión de la información” (4). En el siguiente nivel de desarrollo se sitúan hasta seis competencias como se puede verificar en el Cuadro 4.5.

CUADRO 4.5: NIVEL DE DESARROLLO COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES REALES EN LA ACTUALIDAD. (1 NADA IMPORTANTE; 5 MUY IMPORTANTE)	
	Moda
1. Capacidad de organización y planificación	3
2. Expresión oral y escrita	2

	Moda
3. Dominio de una segunda lengua	2
4. Informática	3
5. Capacidad para trabajar bajo presión	2
6. Autonomía y toma de decisiones	2
7. Relacionarse con otros y trabajo en equipo	3
8. Capacidad de búsqueda y gestión de información	4
9. Adaptación al cambio	2
10. Creatividad e innovación	2
11. Capacidad de análisis y síntesis	3
12. Liderazgo	3
13. Iniciativa y espíritu emprendedor	2
14. Cultura de la calidad	2
15. Capacidad de negociación	2
16. Motivación y entusiasmo	3
FUENTE: ENCUESTA A GRUPO DE EXPERTOS, 2010.	

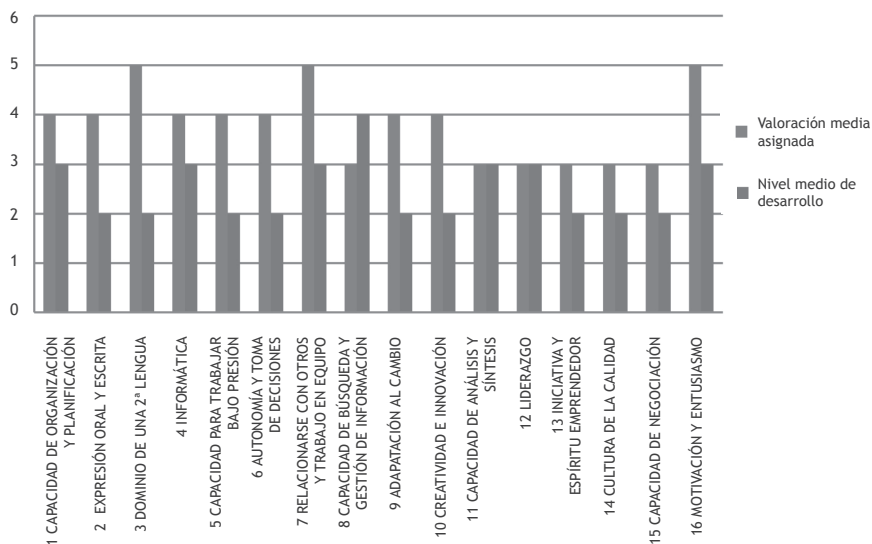
A continuación, se estudia la diferencia entre la puntuación media de la importancia que se le asigna a las competencias en los próximos años y la valoración media del nivel de desarrollo de las competencias en la actualidad. Esta diferencia permite detectar los cambios que deben producirse en los próximos años en las competencias y habilidades profesionales de los titulados en economía y empresa para ajustar sus niveles de desarrollo a la importancia asignada por el grupo de expertos. Las diferentes entidades implicadas en el desarrollo de las competencias y habilidades profesionales (individuos, empresas, sistema educativo y universidad) deberán centrar sus esfuerzos en aquellas competencias que registren una mayor diferencia entre importancia asignada en el futuro y nivel de desarrollo en la actualidad. Los resultados forman parte del Cuadro 4.6 y del Gráfico 4.1.

CUADRO 4.6: DIFERENCIA IMPORTANCIA ASIGNADA EN EL FUTURO Y NIVEL DE DESARROLLO COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES REALES EN LA ACTUALIDAD. SEGÚN LA MODA (1 NADA IMPORTANTE; 5 MUY IMPORTANTE)			
	Valoración media asignada	Nivel medio de desarrollo	Diferencia
1 Capacidad de organización y planificación	4	3	1
2 Expresión oral y escrita	4	2	2

	Valoración media asignada	Nivel medio de desarrollo	Diferencia
3 Dominio de una segunda lengua	5	2	3
4 Informática	4	3	1
5 Capacidad para trabajar bajo presión	4	2	2
6 Autonomía y toma de decisiones	4	2	2
7 Relacionarse con otros y trabajo en equipo	5	3	2
8 Capacidad de búsqueda y gestión de información	3	4	-1
9 Adaptación al cambio	4	2	2
10 Creatividad e innovación	4	2	2
11 Capacidad de análisis y síntesis	3	3	0
12 Liderazgo	3	3	0
13 Iniciativa y espíritu emprendedor	3	2	1
14 Cultura de la calidad	3	2	1
15 Capacidad de negociación	3	2	1
16 Motivación y entusiasmo	5	3	2

FUENTE: ENCUESTA A GRUPO DE EXPERTOS, 2010.

GRÁFICO 4.1 DIFERENCIA IMPORTANCIA EN EL FUTURO Y NIVEL DE DESARROLLO ACTUAL  
COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES





Para comentar la información sobre la diferencia o desajuste se agrupan las competencias y habilidades en función de la importancia asignada por el grupo de expertos en los próximos años, es decir, según los valores de la primera columna del Cuadro 4.6. Los resultados son los siguientes:

- En el primer nivel de importancia, con valor 5, están las competencias “dominio de una segunda lengua”, “relacionarse con otros y trabajo en equipo” y “motivación y entusiasmo”. De éstas, la mayor diferencia se origina en el “dominio de una segunda lengua” (3 puntos de diferencia), esto implica la necesidad de un mayor esfuerzo en los próximos años para potenciar esta competencia. También ocurre, aunque con algo menos de intensidad, con las otras dos competencias citadas, cuyas diferencias o desajustes alcanzan el valor de 2 puntos.

- En el segundo nivel de importancia, con valor 4, se incluyen las siete competencias que aparecen en el Cuadro 4.6. Las mayores diferencias se dan en la “expresión oral y escrita”, la “capacidad de trabajar bajo presión”, la “autonomía y toma de decisiones”, la “adaptación al cambio” y la “creatividad e innovación”, todas con una diferencia de 2 puntos.

- El resto de competencias y habilidades se clasifican en el tercer nivel de importancia, con un valor 3. Son seis competencias según el citado cuadro. Precisamente son en estas competencias y habilidades en las cuales las diferencias o desajustes son menores, incluso hay dos competencias (“capacidad de análisis y síntesis” y “liderazgo”) en las cuales el nivel de desarrollo en la actualidad coincide con la importancia asignada en los próximos años (diferencia 0) y otra competencia (“capacidad de búsqueda y gestión de la información”) en la cual el nivel de desarrollo en la actualidad sobrepasa a su importancia en el futuro (diferencia -1).



## 5. SÍNTESIS DE RESULTADOS.

En principio, se verifica según los datos muestrales que más de la mitad de los **titulados en economía y empresa** ejercen su actividad en el sector Instituciones Financieras, siendo también relevantes en el contexto económico provincial los sectores Comercio y Otras actividades de servicios relacionados con la consultoría, asesoría, auditoría y otros. Las empresas de la provincia de Málaga tienden a contratar a un titulado en economía y empresa por cada 9 trabajadores de plantilla aunque este ratio varía considerablemente por sectores, siendo más positivo en los sectores Instituciones Financieras, Seguros y planes de pensiones, Actividades informáticas y Otras actividades de servicios relacionados con la consultoría, asesoría, auditoría y otros. También son las empresas de menor tamaño ( $\leq 50$  trabajadores) las que exhiben un ratio de empleados por titulado menor, de 4,7, indicativo de una alta predisposición por parte de estas empresas a contratar titulados.

Entre las **vías de reclutamiento** que utilizan habitualmente las empresas para contratar titulados destaca de forma especial los contactos personales (26,9 por ciento), seguida de las prácticas, la bolsa de trabajo de la propia empresa e Internet. Las empresas medianas (51 a 250 trabajadores) y las de gran tamaño ( $> 250$  trabajadores) confirman que las principales vías de reclutamiento de los recién titulados son las citadas anteriormente aunque la importancia relativa de cada una de ellas difiere respecto a los resultados generales, con un mayor uso de la bolsa de trabajo de la propia empresa y un peso menor de los contactos personales. Señalar también en las empresas de gran tamaño el papel de las prácticas como principal vía de reclutamiento y el mayor protagonismo de los contactos personales en las empresas pequeñas.

Los **aspectos mejor valorados para la contratación de un recién titulado en economía y empresa** son la experiencia laboral previa y la entrevista, seguido de la titulación y los conocimientos de informática. Las pautas de comportamiento para contratar titulados son muy similares en los casos de las empresas pequeñas y medianas, mientras que en las empresas de gran tamaño se valora con mayor intensidad la titulación, la experiencia laboral previa y los conocimientos informáticos. En las empresas con gestión avanzada de los recursos humanos la mayor puntuación la obtiene la titulación, seguida de la experiencia laboral previa y la entrevista y también valoran alto para la contratación de titulados los conocimientos informáticos. Estas empresas valoran los diferentes aspectos para la contratación de titulados con una mayor puntuación respecto a los resultados generales.

Otros resultados destacables relacionados con la **inserción laboral de los recién titulados** son los siguientes: la categoría profesional más frecuente según los últimos titulados contratados es la de administrativo (41 por ciento), seguido a distancia por la de técnico medio y técnico superior; predomina la figura del contrato temporal (42,3 por ciento)

frente al indefinido (32,7 por ciento); el 41,1 por ciento de los titulados cobran un salario mensual neto comprendido entre 901 y 1.200 euros y el 25,4 por ciento alcanza un nivel salarial entre 1.201 y 1.800 euros; y en cuanto a la parcela de actividad de la empresa que suelen ocupar los recién titulados en economía y empresa, destacan las áreas de administración y de finanzas.

Respecto a la categoría profesional más frecuente entre los recién titulados, el resultado anterior se repite en las empresas pequeñas pero la categoría de administrativo disminuye en peso conforme aumenta el tamaño de la empresa, siendo del 30,8 por ciento en las empresas de gran tamaño. El contrato temporal como modalidad dominante en la contratación laboral de los titulados adquiere más peso conforme aumenta el tamaño de la empresa, hasta situarse en el 61,5 por ciento en las empresas de gran tamaño. El salario mensual neto también sufre variaciones importantes según el tamaño de la empresa, en las empresas de gran tamaño el 41,7 por ciento de los titulados cobran un salario entre 1.201 y 1.800 euros y en las empresas medianas es mayor la proporción de los que obtienen un salario entre 901-1.200 euros respecto a las empresas pequeñas y a las empresas de gran tamaño.

La mayoría de las empresas expresan **un nivel de satisfacción alto con los conocimientos de los recién titulados** en economía y empresa, el 64,3 por ciento de las mismas responden con nivel alto (4) o muy alto (5). Las empresas pequeñas muestran un nivel de satisfacción muy similar al comentado y los resultados son aún más positivos en el caso de las empresas medianas, un 69,4 por ciento indican niveles alto o muy alto. En cambio, las empresas de gran tamaño mantienen una posición más crítica, solo el 50 por ciento opina que están satisfechas o muy satisfechas con los conocimientos de los recién titulados. Pero no ocurre lo mismo en las empresas con gestión avanzada de los recursos humanos, en las cuales la satisfacción es aún mayor respecto a los resultados generales, hasta el 82,4 por ciento apuntan un nivel de satisfacción alto o muy alto. Puede ser que la mayor rigurosidad en el proceso de selección influya en este resultado.

En cuanto a la **valoración del nivel de conocimientos y formación deseables** de los titulados, obtienen mayor valoración la formación práctica (4,5), seguida de los conocimientos generales de informática (3,9) y de la formación teórica (3,7); las diferencias por tamaño de empresa no son significativas en esta materia. También las empresas con gestión avanzada de los recursos humanos presentan resultados muy similares en cuanto a los aspectos destacados y en su orden de importancia. Y en la **valoración del nivel de conocimientos y formación que realmente tienen los titulados** en economía y empresa, la mayor puntuación corresponde a la formación teórica (3,9), seguida de los conocimientos generales de informática (3,4) y de la formación práctica (3,1). Las empresas con gestión avanzada de los recursos humanos suelen valorar los diversos aspectos del conocimiento y de la formación que realmente tienen los titulados con una mayor puntuación respecto al conjunto de la muestra.

Al contrastar la valoración de los conocimientos deseables con el nivel de conocimientos que realmente tienen los titulados, la formación teórica es más que suficiente y las mayores divergencias o deficiencias se detectan en la formación práctica, el dominio de otros idiomas y el dominio del inglés. Los resultados son bastante similares en los tres tamaños de empresas en lo relativo a la formación práctica pero no ocurre lo mismo en los otros

dos aspectos citados. Hay un mayor desajuste en el dominio del inglés en las empresas pequeñas respecto a las de gran tamaño y en el dominio de otros idiomas son notables las divergencias entre las empresas medianas y las de gran tamaño, más desfavorable en estas últimas.

En la **valoración de las competencias y habilidades profesionales que deben poseer un titulado** en economía y empresa, destacan por orden de importancia según las opiniones de las empresas: la “motivación y entusiasmo” (4,6), la “capacidad de organización y planificación” (4,4), la capacidad de “relacionarse con otros y el trabajo en equipo” (4,2), la “expresión oral y escrita” (4,2) y la “capacidad de trabajar bajo presión” (4,1).

No se aprecian diferencias significativas entre las valoraciones de las empresas pequeñas y estos resultados generales y la misma conclusión, con ciertos matices, se puede extender a las empresas medianas. Pero en las empresas de gran tamaño los resultados son distintos, las competencias mejor valoradas son la “motivación y entusiasmo” (4,7), la capacidad de “relacionarse con otros y trabajo en equipo” (4,5) y la “capacidad de organización y planificación” (4,3). Las empresas con gestión avanzada de los recursos humanos resaltan las siguientes competencias y habilidades profesionales: “motivación y entusiasmo” (4,5), “capacidad de organización y planificación” (4,4), “expresión oral y escrita” (4,2), conocimientos y habilidades en “informática” (4,2), “relacionarse con otros y trabajo en equipo” (4,2) e “iniciativa y espíritu emprendedor” (4,2).

Las opiniones sobre el **nivel de desarrollo de las competencias y habilidades profesionales que realmente presentan los titulados** en economía y empresa permiten identificar las competencias con mayores niveles de desarrollo: “motivación y entusiasmo” (4), “relacionarse con otros y trabajo en equipo” (3,8), “expresión oral y escrita” (3,7) y “capacidad de organización y planificación” (3,6). Por otro lado, las competencias que tienen menores niveles de desarrollo (valoración media igual o inferior a 3) son el “dominio de una segunda lengua”, “liderazgo”, la “autonomía y toma de decisiones” y la “creatividad e innovación”.

En la “motivación y entusiasmo”, el resultado anterior se reproduce en los tres tipos de empresas por tamaño y en las empresas de mayor tamaño la puntuación es superior (4,3). En el resto de las competencias con mayores niveles de desarrollo los resultados generales solo coinciden en alto grado con los de las empresas pequeñas y medianas. En las empresas de gran tamaño aparecen un mayor número de competencias con los citados niveles de desarrollo, no se incluye la “expresión oral y escrita” entre ellas y los niveles de desarrollo marcados son distintos y más elevados. En definitiva, en las empresas de gran tamaño los mayores niveles de desarrollo real se dan en las siguientes competencias: “motivación y entusiasmo” (4,3), “relacionarse con otros y trabajo en equipo” (4), “capacidad de organización y planificación” (3,7) e “iniciativa y espíritu emprendedor” (3,7).

Las empresas con gestión avanzada de los recursos humanos manifiestan sus opiniones sobre el nivel de desarrollo de las competencias y habilidades profesionales puntuando en mayor medida la “motivación y entusiasmo” (4,1), la capacidad de “relacionarse con otros y trabajo en equipo” (3,9) y las habilidades y conocimientos de “informática” (3,6). Según esta tipología de empresas las competencias con menores niveles de desarrollo (valoración media inferior a 3) son la “capacidad de negociación”, el “dominio de una segunda

lengua”, la “autonomía y toma de decisiones” y la “creatividad e innovación”.

En las 16 competencias y habilidades profesionales seleccionadas, el nivel de desarrollo real se encuentra por debajo de la importancia asignada a la competencia, esta diferencia es un **indicador del déficit o desajuste** que tienen los titulados en cada competencia y habilidad. En principio, las mayores diferencias o desajustes se originan en la “capacidad para trabajar bajo presión”, la “autonomía y toma de decisiones”, la “capacidad de organización y planificación” y la “capacidad de negociación”. Y las competencias cuyo nivel medio de desarrollo se aproxima más a la valoración media asignada son la capacidad de “relacionarse con otros y trabajo en equipo” y la “capacidad de búsqueda y gestión de la información”.

Si estas diferencias o desajustes se relativizan, en función de la propia importancia que dan las empresas a cada una de las competencias y habilidades, los resultados facilitan la identificación del colectivo de competencias que se deben potenciar con mayor énfasis. Las competencias con mayor porcentaje de diferencia sobre la valoración media asignada, con mayor déficit, son la “autonomía y toma de decisiones” (22,6 por ciento), “capacidad de trabajar bajo presión” (22 por ciento), “capacidad de negociación” (20,8 por ciento), “dominio de una segunda lengua” (20 por ciento) y “capacidad de organización y planificación” (18,5 por ciento). Hay que tener en cuenta que el desajuste promedio de las 16 competencias y habilidades profesionales es del 16,1 por ciento.

Los resultados anteriores se ven afectados por el tamaño de la empresa. En términos relativos, las mayores diferencias o desajustes en las competencias según los tipos de empresas son los siguientes:

- En las empresas pequeñas, en las competencias “capacidad para trabajar bajo presión” (20,9 por ciento), “autonomía y toma de decisiones” (20,8 por ciento), “capacidad de organización y planificación” (19,2 por ciento) y “dominio de una segunda lengua” (19,1 por ciento).
- En las empresas medianas, en las competencias “autonomía y toma de decisiones” (29,4 por ciento), “capacidad para trabajar bajo presión” (26,4 por ciento), “iniciativa y espíritu emprendedor” (24,1 por ciento) y “creatividad e innovación” (23,8 por ciento).
- Y en las empresas de gran tamaño, en el “dominio de una segunda lengua” (28,2 por ciento), “autonomía y toma de decisiones” (27,3 por ciento), “capacidad de negociación” (26,2 por ciento), “creatividad e innovación” (24,2 por ciento) y “capacidad para trabajar bajo presión” (23,9 por ciento).

La diferencia entre el nivel de importancia de la competencia y su nivel de desarrollo en los titulados en las empresas con gestión avanzada de los recursos humanos es, en términos relativos, mayor en las siguientes competencias: “capacidad de negociación” (35,3 por ciento), “dominio de una segunda lengua” (30,3 por ciento), “autonomía y toma de decisiones” (29,9 por ciento) y “creatividad e innovación” (28,8 por ciento). Las diferencias o desajustes más notables en este tipo de empresas son más intensas que en el conjunto de la muestra y que en el caso de las empresas de gran tamaño.

Si a nivel general se clasifican las competencias según la diferencia entre la importancia asignada y el nivel de desarrollo, se distinguen tres grupos: el primero con las competencias que se encuentran en su nivel de desarrollo más próximo a la importancia asignada (diferencias de 0,4 y 0,5 puntos); el segundo grupo que implica una mayor diferencia (de 0,6 y 0,7 puntos); y el tercer grupo con las competencias que registran un mayor desajuste o déficit (diferencias de 0,8 y 0,9 puntos) y a las cuales hay que prestar especial atención. Esta clasificación también es útil para identificar a las **entidades responsables de potenciar el desarrollo de las competencias**, según las opiniones de las empresas, y por ello se reproduce el siguiente recuadro como síntesis de tales resultados. La Universidad sería la principal entidad responsable de potenciar las competencias “capacidad de búsqueda y gestión de la información”, “capacidad de análisis y síntesis” y “cultura de la calidad”.

RESPONSABILIDAD DE POTENCIAR LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES.	
Primer grupo	
7 Relacionarse con otros y trabajo en equipo	1 El individuo
8 Capacidad de búsqueda y gestión de información	5 La universidad
12 Liderazgo	1 El individuo
11 Capacidad de análisis y síntesis	5 La universidad
4 Informática	4 El sistema educativo
2 Expresión oral y escrita	4 El sistema educativo
Segundo grupo	
14 Cultura de la calidad	5 La universidad
16 Motivación y entusiasmo	6 La empresa
10 Creatividad e innovación	1 El individuo
9 Adaptación al cambio	1 El individuo
3 Dominio de una segunda lengua	4 El sistema educativo
13 Iniciativa y espíritu emprendedor	1 El individuo
Tercer grupo	
15 Capacidad de negociación	6 La empresa
1 Capacidad de organización y planificación	1 El individuo
6 Autonomía y toma de decisiones	1 El individuo
5 Capacidad para trabajar bajo presión	6 La empresa

Predomina como **sistema de gestión de las competencias y habilidades profesionales** el tipo mediante la práctica en el puesto de trabajo (40,4 por ciento) aunque aproximadamente la cuarta parte de las empresas responden que no emplean ningún sistema específico. En las empresas de gestión avanzada de los recursos humanos asignan una mayor importancia al sistema de prácticas en el puesto de trabajo y al mentoring.

Los resultados sobre la **evolución y perspectivas de la demanda de empleo de titulados** se pueden resumir de la siguiente forma: la mayoría de las empresas (56,6 por ciento) responden que la actual crisis económica no ha perjudicado en mayor medida al empleo de titulados respecto al resto del empleo, especialmente en el caso de las empresas medianas; en los últimos tres años (2008, 2009 y 2010) la evolución de la demanda de empleo puede catalogarse de estable (61,5 por ciento de las respuestas) aunque algo más de la cuarta parte de las empresas responde que disminuyó, siendo más elevado este porcentaje en el caso de las empresas de gran tamaño; y las perspectivas de evolución de la demanda de titulados en los próximos tres años (2011, 2012 y 2013) también es mayoritariamente de estabilidad (62,3 por ciento de las respuestas) y el 21,5 por ciento indica que aumentará.

A continuación se exponen los principales resultados de las **perspectivas de futuro sobre las competencias y habilidades profesionales** según la opinión del grupo de expertos. En primer lugar, las **principales vías de reclutamiento de titulados que pueden predominar en el futuro** son las prácticas (23,6 por ciento), Internet (21,8 por ciento) y los contactos personales (20 por ciento). Estos resultados difieren de forma significativa con las vías de reclutamiento que emplean en la actualidad las empresas de la provincia de Málaga.

Entre los **criterios que predominarán en los próximos años en la selección de los recién titulados**, los aspectos mejor valorados por el grupo de expertos son el conocimiento de idiomas, los conocimientos informáticos, las prácticas y la formación complementaria.

En relación al **nivel de conocimientos y formación que sería deseable que presentasen los nuevos titulados** en economía y empresa desde el punto de vista de la inserción laboral, la mayor valoración la obtienen la formación práctica y el conocimiento del inglés.

Según el grupo de expertos, en la **valoración de las competencias y habilidades profesionales en los próximos años** las mayores puntuaciones se otorgan al “dominio de una segunda lengua”, “relacionarse con otros y trabajo en equipo” y “motivación y entusiasmo”. La “motivación y entusiasmo” es actualmente una de las competencias más valoradas y continuará siéndolo en los próximos años junto a la capacidad de “relacionarse con otros y trabajo en equipo”. Y el “dominio de una segunda lengua” es una competencia que incrementará su relevancia en los próximos años. También hay un colectivo de competencias que seguirán manteniendo su actual nivel de importancia en los próximos años, son la “autonomía y toma de decisiones”, “informática”, “adaptación al cambio” y “creatividad e innovación”.

La **diferencia o desajuste** entre la puntuación media de la importancia que se asigna a las competencias en los próximos años y la valoración media del nivel de desarrollo de las competencias en la actualidad mide los cambios que deben producirse en los próximos años potenciando las competencias y habilidades para ajustarlas a sus niveles de importancia. Los mayores esfuerzos deben dirigirse al “dominio de una segunda lengua” y también al siguiente colectivo de competencias: “expresión oral y escrita”, “capacidad para trabajar bajo presión”, “autonomía y toma de decisiones”, “relacionarse con otros y trabajo en equipo”, “adaptación al cambio”, “creatividad e innovación” y “motivación y entusiasmo”.



---

## BIBLIOGRAFÍA.

Albert, C., García Serrano, C. y Toharia, L. (2007): Estudio sobre la inserción laboral de los titulados en Economía y ADE de la Universidad de Alcalá. *Investigaciones de Economía de la Educación*, núm. 2.

Alexander, F., Portela, M. y Sá, C. (2009): Admission conditions and graduates' employability. *Studies in Higher Education*, 34 (7).

ANECA (2005): *Libro Blanco título de Grado en Economía y Empresa*. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y acreditación.

ANECA (2008): *Informe empleadores. Titulados universitarios y mercado laboral*. Proyecto REFLEX.

Ayats, J. C., Zamora, P. y Desantes, R. (2004): *Los titulados de la Universidad Politécnica y los empleadores*. Universidad politécnica de Valencia y Confederación Empresarial Valenciana.

Badillo, L., García Sánchez, A. y Vila, L. E. (2005): Mismatches in the Spanish Labor Market: Education vs. Competence Match. *International Advances in Economic Research*, núm. 11.

Barraycoa Martínez, J. (2009): *Competencias e inserción laboral: Un análisis de la empleabilidad de los recién licenciados en ADE y Economía*. Fundación Universidad San Pablo.

Becker, G. S. (1962): Investment in human capital: a theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, vol. 70, núm. 1.

Boden, R. y Nedeva, M. (2010): Employing discourse: universities and graduate employability. *Journal of Education Policy*, 25 (1).

Cajide, J. y otros (2002): Competencias adquiridas en la Universidad y habilidades requeridas por los empresarios. *Revista de Investigación Educativa*, vol. 20, núm. 2.

Corugedo, I. (2010): Importancia económica del capital humano y razones para invertir en él. *Economistas*, núm. 124.

Fast, J. (2009): *Las competencias desde la perspectiva de la empresa*. Adecco Profesional.

F.CC.EE.EE (2010): *Formulario de solicitud para la verificación de títulos oficiales de grado: Grado en Administración y Dirección de Empresas*. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Málaga.

F.CC.EE.EE (2010): *Formulario de solicitud para la verificación de títulos oficiales de grado: Grado en Economía*. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Málaga.

F.CC.EE.EE (2010): *Formulario de solicitud para la verificación de títulos oficiales de grado: Grado en Finanzas y Contabilidad*. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Málaga.

Fernández, S. y otros (2007): *A demanda de titulados por parte das Pemes galegas*. Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia (ACSUG).

Fernández-Ardavín, A. y Blanco, F. J. (2010): El economista de perfil múltiple: los dobles grados universitarios. *Economistas*, núm 125.

Fina, L., Toharia, L., García-Serrano, C. y Mañé, F. (2000): *Cambio ocupacional y necesidades educativas de la economía española*. En Sáez, F. (coord.): Formación y empleo. Fundación argentaria.

Fundación CYD (2010): *La Universidad y la empresa española*. Colección Documentos CYD 14/2010. Fundación Conocimiento y Desarrollo.

Gallego, E. y otros (2007): *Competencias y habilidades de los licenciados en Ciencias Económicas y Empresariales: Desajustes entre formación y requerimientos de las empresas*. VII Jornadas de la Asociación Española de Economía Laboral.

García Montalvo, J., Peiró, J. M. y Soro, A. (2003): Capital humano. *Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002*. Bancaja.

García-Montalvo, J. (2005): La inserció laboral dels universitaris: la qüestió de la sobrequalificació i el desajust formatiu. *Nota d'Economía 1*.

García-Montalvo, J. y Peiró, J. M. (2009): *Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral*. Ed. Bancaja, IVIE.

García Sánchez, A. (2010): El ajuste educativo en el mercado de trabajo. *Economistas*, núm 124.

Gómez Gras, J. M. y otros (2006): *Competencias profesionales en los titulados UMH*. Universidad Miguel Hernández, Elche.

---

INE (2010). *Directorio Central de Empresas*.

Iriondo, I. y otros (2009): *Inserción laboral y calidad del empleo de los licenciados de la Universidad Complutense*. Instituto de Análisis Industrial y Financiero, Universidad Complutense de Madrid.

Landeta, J. (1999): *El método Delphi*. Ed. Ariel.

Marín, S. (director) (2008): *Los economistas ante el Espacio Europeo de Educación Superior. Análisis desde la experiencia y determinación de las necesidades futuras*. Consejo General de Colegios de Economistas de España, Murcia.

Marín, S., Antón, M. y Palacios, M. (2008): El Espacio Europeo de Educación Superior: estudio empírico sobre los nuevos títulos de grado y la profesión de economista. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, vol. XXXVII, núm. 139.

Mora, J. G., García-Aracil, A. y Vila, L. (2006): Cómo recompensa el mercado laboral europeo las competencias de los jóvenes graduados universitarios. En AA.VV.: *Flexibilidad y competencias profesionales en las universidades iberoamericanas*. Ed. Pomares.

Neira, I., Fernández, S. y Vaquero, A. (2007): Factores determinantes de la demanda de titulados universitarios por parte de las pymes gallegas. *Investigaciones de Economía de la Educación*, núm. 2.

Nieto, S. y Ramos, R. (2010): *Sobreeducación, educación no formal y salarios: evidencia para España*. Fundación de Cajas de Ahorros. Documento de Trabajo núm. 577.

Pastor Narvión, M. S. y otros (2005): *Las demandas sociales y su influencia en la planificación de las titulaciones en España en el marco del proceso de convergencia europea de educación superior*. Fundación Universidad-Empresa.

Pérez Zabaleta, A. e Irazo, J. E. (2010): Los estudios universitarios de Economía en el ámbito del Colegio de Economistas de Madrid. Los nuevos planes de estudio y la profesión del economista. *Economista*, núm. 125.

Periañez, I. y otros (2008): *Estudio para la detección de las competencias profesionales de economistas desde la perspectiva de quienes ofrecen empleo*. Consejo General de Colegios de Economistas de España, Madrid.

Periañez, I. y Luengo, M.J. (2010): Competencias deseables en las/los economistas según las empleadoras. *Economistas*, núm. 125.

Raya, P. (2007): *Inserción laboral de los licenciados en Economía y en Administración y Dirección de Empresas por la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Málaga*. Colección Estudios Monográficos. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de Málaga.

Roig Contada, J. M. (2007): *La opinión de los empleadores de titulados universitarios: dificultades en el diseño de las encuestas*. XVI Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación.

Salas, M. (2004): La relación educación-economía: en estudio del desajuste educativo de los titulados universitarios. *Revista de Educación*, núm. 334.

Serracant, P. (2005): La nueva economía y la sobrecualificación entre los jóvenes catalanes. Principales resultados de un nuevo sistema de indicadores. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm 24, 1.

Schultz, T. W. (1961): Investment in human capital. *American Economic Review*, vol. 51, núm. 1.

Universia, Accenture (2007): *Las competencias profesionales en los titulados*. Contraste y diálogo Universidad-Empresa.

Vidal García, J. (coord.) (2003): *Métodos de análisis de inserción laboral de los universitarios*. Ministerio de Educación y Universidad de León.

Weinert, F. E. (1999): *Concepts of Competence*. OCDE, DeSeCo-Projet.

## ANEXOS.

### A.1: CUESTIONARIO “ENCUESTA SOBRE DEMANDA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, 2010”.

#### CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS LICENCIADOS DE LA FACULTAD DE ECONÓMICAS.

Nombre de la empresa:

Persona de contacto:

Teléfono o correo electrónico:

1. ¿A qué sector pertenece su empresa según su actividad principal?

- 1 Agricultura, ganadería y pesca.
- 2 Industrias extractivas, de electricidad, gas y agua.
- 3 Industrias químicas, papel y plástico, artes gráficas y edición.
- 4 Metalurgia, material eléctrico y de transporte.
- 5 Productos alimentarios, industrias textiles y de la madera.
- 6 Construcción.
- 7 Comercio.
- 8 Restaurantes, hostelería y agencias de viajes.
- 9 Transportes y actividades afines.
- 10 Tecnologías de la comunicación.
- 11 Medios de comunicación (radio, TV, cine, editoriales y productoras).
- 12 Instituciones financieras.
- 13 Seguros y planes de pensiones.
- 14 Actividad inmobiliaria.
- 15 Alquiler de maquinaria, equipos y otros.
- 16 Actividades informáticas.
- 17 Investigación y desarrollo.
- 18 Otras actividades o servicios (consultoría, asesoría, auditoría, etc.).
- 19 Administración pública, defensa y seguridad social.
- 20 Educación.
- 21 Actividades culturales y recreativas.
- 22 Actividades sanitarias, servicios sociales y otras.
- 23 Otros servicios.

2. ¿Cuántas personas trabajaban en su empresa en la provincia de Málaga?

(Número de empleados)

3. Indique el número total de titulados de la Facultad de Económicas en su empresa en la provincia de Málaga.

(Número de titulados)

4. Indique las vías de reclutamiento que utiliza habitualmente su empresa en la selección de los recién titulados de la Facultad de Económicas (Admite respuesta múltiple).

- 1 Empresas de trabajo temporal.
- 2 Agencias de selección de personal.
- 3 Oficinas públicas de empleo y servicios municipales de empleo.
- 4 A través de la Cámara de Comercio.
- 5 Bolsa de trabajo en Universidad o Colegio Profesional.
- 6 Bolsa de trabajo de la propia empresa.
- 7 Anuncios de prensa.
- 8 Contactos personales.
- 9 Prácticas.
- 10 Internet.
- 11 Otros.

5. Valore de 1 (Nada importante) a 5 (Muy importante) las anteriores vías de reclutamiento según la importancia que le da su empresa en la selección de los titulados de la Facultad de Económicas.

- 1 Empresas de trabajo temporal. (Valor de 1 a 5; siendo 1 nada y 5 mucho)
- 2 Agencias de selección de personal.
- 3 Oficinas públicas de empleo y servicios municipales de empleo.
- 4 A través de la Cámara de Comercio.
- 5 Bolsa de trabajo en Universidad o Colegio Profesional.
- 6 Bolsa de trabajo de la propia empresa.
- 7 Anuncios de prensa.
- 8 Contactos personales. (Valor de 1 a 5; siendo 1 nada y 5 mucho)
- 9 Prácticas.
- 10 Internet.
- 11 Otros.

6. Existe en su empresa un departamento específico para la gestión de los recursos humanos.

- Sí.  
No.

7. Cómo calificaría la forma de gestionar los recursos humanos en su empresa. Marque la respuesta adecuada (solo una de ellas).

Gestiona los recursos humanos de forma estándar, en línea con las formas habituales de las empresas de su sector.

Gestiona los recursos humanos en sentido moderno, incorporando nuevas técnicas de gestión.

8. En función de los criterios habitualmente empleados por su empresa, valore los siguientes aspectos en cuanto a su importancia para contratar a un titulado reciente de la Facultad de Económicas. Valore de 1 (Nada importante) a 5 (Muy importante).

- 1 Titulación
- 2 Experiencia laboral previa
- 3 Conocimiento de idiomas
- 4 Conocimientos informáticos
- 5 Expediente
- 6 Entrevista
- 7 Contactos personales
- 8 Prácticas
- 9 Formación complementaria
- 10 Conocer técnicas de búsqueda de empleo
- 11 Ninguno de estos

9. Pensando en los últimos titulados contratados en su empresa, cuál fue la categoría profesional más frecuente.

- 1 Directivo.
- 2 Mando intermedio.
- 3 Supervisor o capataz.
- 4 Técnico superior.
- 5 Técnico medio.
- 6 Administrativo.
- 7 Operario.

10. ¿Qué tipo de contrato predomina cuando su empresa selecciona a un titulado reciente de la Facultad de Económicas?

- 1 Indefinido.
- 2 En práctica o formación.
- 3 Temporal.
- 4 Beca.
- 5 Autónomo.

11. Señale en qué intervalo se sitúa el salario mensual neto (en euros) que suele cobrar un titulado de la Facultad de Económicas recién acabado.

- 1 De 0 a 300

- 2 De 301 a 450
- 3 De 451 a 600
- 4 De 601 a 900
- 5 De 901 a 1.200
- 6 De 1.201 a 1800
- 7 De 1.801 a 2.500
- 8 Más de 2.500

12. ¿En qué parcelas de la actividad de la empresa se suelen ocupar los titulados de la Facultad de Económicas recién terminados que contrata su empresa? Marque las casillas que sean necesarias (permite respuesta múltiple).

- 1 Ventas y marketing.
- 2 Producción o prestación de servicios.
- 3 Servicios generales.
- 4 Administración.
- 5 Finanzas.
- 6 Informática.
- 7 Recursos humanos.
- 8 Atención al cliente.
- 9 Dirección general
- 10 Otras.

13. En general, ¿cuál es el nivel de satisfacción de su empresa con los conocimientos adquiridos en la Facultad de Económicas por los recién titulados que se incorporan en la misma? Marque con un círculo una sola respuesta.

- |      |   |   |   |   |                |
|------|---|---|---|---|----------------|
| Nada |   |   |   |   | Muy satisfecho |
| 1    | 2 | 3 | 4 | 5 |                |

14. Mediante la valoración de los siguientes elementos, exprese el nivel de conocimientos y la formación que sería deseable que presentase los titulados de la Facultad de Económicas para incorporarse en su empresa (Formación requerida o deseada por la empresa). Valore de 1 (Nada importante) a 5 (Muy importante).

- 1 Formación teórica.
- 2 Formación práctica.
- 3 Conocimientos generales de informática.
- 4 Conocimientos específicos de informática.
- 5 Inglés.
- 6 Otros idiomas comunitarios.
- 7 Máster.
- 8 Otra formación postgrado.

15. En función de los titulados de la Facultad de Económicas que contrata su empresa, valore el nivel de conocimientos y la formación que realmente tienen los titulados (Satisfacción de la empresa con la formación de los titulados). Valore de 1 (Muy bajo) a 5 (Muy



alto) cada uno de los siguientes elementos.

- 1 Formación teórica.
- 2 Formación práctica.
- 3 Conocimientos generales de informática.
- 4 Conocimientos específicos de informática.
- 5 Inglés.
- 6 Otros idiomas comunitarios.
- 7 Máster.
- 8 Otra formación postgrado.

16. Valore en qué medida son importantes las siguientes competencias y habilidades profesionales a la hora de seleccionar a un recién titulado de la Facultad de Económicas. Valore de 1 (Nada importante) a 5 (Muy importante) cada una de las competencias.

- 1 Capacidad de organización y planificación.
- 2 Expresión oral y escrita.
- 3 Dominio de una segunda lengua.
- 4 Informática.
- 5 Capacidad para trabajar bajo presión.
- 6 Autonomía y toma de decisiones.
- 7 Relacionarse con otros y trabajo en equipo.
- 8 Capacidad de búsqueda y gestión de información.
- 9 Adaptación al cambio.
- 10 Creatividad e innovación.
- 11 Capacidad de análisis y síntesis.
- 12 Liderazgo.
- 13 Iniciativa y espíritu emprendedor.
- 14 Cultura de la calidad.
- 15 Capacidad de negociación.
- 16 Motivación y entusiasmo.

17. Pensando en los últimos titulados de la Facultad de Económicas contratados por su empresa, ¿cuál es el nivel de desarrollo de estas competencias y habilidades que suelen tener estos titulados recién terminados? Valore de 1 (Nada desarrollada) a 5 (Muy desarrollada) cada una de las competencias.

- 1 Capacidad de organización y planificación.
- 2 Expresión oral y escrita.
- 3 Dominio de una segunda lengua.
- 4 Informática.
- 5 Capacidad para trabajar bajo presión.
- 6 Autonomía y toma de decisiones.
- 7 Relacionarse con otros y trabajo en equipo.
- 8 Capacidad de búsqueda y gestión de información.
- 9 Adaptación al cambio.

- 10 Creatividad e innovación.
- 11 Capacidad de análisis y síntesis.
- 12 Liderazgo.
- 13 Iniciativa y espíritu emprendedor.
- 14 Cultura de la calidad.
- 15 Capacidad de negociación.
- 16 Motivación y entusiasmo.

18. En su opinión, ¿quién debería ser el principal responsable de potenciar cada una de las siguientes competencias y habilidades? Marque una sola casilla para cada una de las competencias.

	<b>1 Capacidad de organización y planificación.</b>				
El individuo	La familia	La sociedad	El sistema educativo	La universidad	La empresa
	<b>2 Expresión oral y escrita.</b>				
El individuo	La familia	La sociedad	El sistema educativo	La universidad	La empresa
	<b>3 Dominio de una segunda lengua.</b>				
El individuo	La familia	La sociedad	El sistema educativo	La universidad	La empresa
	<b>4 Informática.</b>				
El individuo	La familia	La sociedad	El sistema educativo	La universidad	La empresa
	<b>5 Capacidad para trabajar bajo presión.</b>				
El individuo	La familia	La sociedad	El sistema educativo	La universidad	La empresa
	<b>6 Autonomía y toma de decisiones.</b>				
El individuo	La familia	La sociedad	El sistema educativo	La universidad	La empresa
	<b>7 Relacionarse con otros y trabajo en equipo.</b>				
El individuo	La familia	La sociedad	El sistema educativo	La universidad	La empresa
	<b>8 Capacidad de búsqueda y gestión de información.</b>				
El individuo	La familia	La sociedad	El sistema educativo	La universidad	La empresa
	<b>9 Adaptación al cambio.</b>				
El individuo	La familia	La sociedad	El sistema educativo	La universidad	La empresa
	<b>10 Creatividad e innovación.</b>				
El individuo	La familia	La sociedad	El sistema educativo	La universidad	La empresa
	<b>11 Capacidad de análisis y síntesis.</b>				
El individuo	La familia	La sociedad	El sistema educativo	La universidad	La empresa
	<b>12 Liderazgo.</b>				
El individuo	La familia	La sociedad	El sistema educativo	La universidad	La empresa

	<b>13 Iniciativa y espíritu emprendedor.</b>				
El individuo	La familia	La sociedad	El sistema educativo	La universidad	La empresa
	<b>14 Cultura de la calidad.</b>				
El individuo	La familia	La sociedad	El sistema educativo	La universidad	La empresa
	<b>15 Capacidad de negociación.</b>				
El individuo	La familia	La sociedad	El sistema educativo	La universidad	La empresa
	<b>16 Motivación y entusiasmo.</b>				
El individuo	La familia	La sociedad	El sistema educativo	La universidad	La empresa

19. En cuanto a los sistemas de gestión de las competencias y habilidades de los titulados, indique el sistema o los sistemas que emplea para potenciar las competencias y habilidades entre los titulados recién terminados que se incorporan a su empresa (Admite múltiples respuesta).

No emplea ningún sistema específico.  
Mediante la práctica en el puesto de trabajo.  
Sistema de evaluación y objetivos anuales.  
A través de seminarios o programas.  
Mediante rotación interna.  
Mentoring.

20. Valore la importancia que su empresa asigna a los diferentes sistemas de gestión de las competencias y habilidades. Valore de 1 (Nada importante) a 5 (Muy importante).

Mediante la práctica en el puesto de trabajo.  
Sistema de evaluación y objetivos anuales.  
A través de seminarios o programas.  
Mediante rotación interna.  
Mentoring.

21. La actual crisis económica ¿ha afectado en mayor medida al empleo de titulados universitarios respecto al resto de empleados?

Sí.  
No.

22. En los últimos tres años (2008, 2009 y 2010), cómo ha evolucionado la demanda de empleo de titulados en económicas y empresariales por parte de su empresa:

Aumentó.  
Se mantuvo.  
Disminuyó.

23. En los próximos tres años (2011, 2012 y 2013), desde el punto de vista de su empresa valore qué ocurrirá con la demanda de titulados en económicas y empresariales:

Aumentará.  
Se mantendrá.  
Disminuirá.

## ANEXOS.

## A.2: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES POR PARTE DE LAS EMPRESAS.

1. CAPACIDAD DE ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN V16.1	
Valoración de la competencia	Porcentaje
1	0,5
2	1,0
3	10,8
4	33,3
5	54,5
Total	100,0

EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA V16.2	
Valoración de la competencia	Porcentaje
2	2,3
3	16,5
4	39,8
5	41,5
Total	100,0
Total	100,0

3. DOMINIO DE UNA SEGUNDA LENGUA V16.3	
Valoración de la competencia	Porcentaje
1	7,8
2	16,5
3	32,5
4	24,8
5	18,5
Total	100,0

4. INFORMÁTICA V16.4	
Valoración de la competencia	Porcentaje
1	2,0
2	4,5
3	24,5
4	37,8
5	31,3
Total	100,0

5. CAPACIDAD PARA TRABAJAR BAJO PRESIÓN V16.5	
Valoración de la competencia	Porcentaje
1	2,3
2	4,3
3	18,3
4	34,5
5	40,8
Total	100,0

6. AUTONOMÍA Y TOMA DE DECISIONES V16.6	
Valoración de la competencia	Porcentaje
1	1,3
2	6,3
3	22,8
4	40,0
5	29,8
Total	100,0

7. RELACIONARSE CON OTROS Y TRABAJO EN EQUIPO V16.7	
Valoración de la competencia	Porcentaje
1	1,8
2	3,3
3	14,3
4	32,8
5	48,0
Total	100,0

8. CAPACIDAD DE BÚSQUEDA Y GESTIÓN DE INFORMACIÓN V16.8	
Valoración de la competencia	Porcentaje
1	3,5
2	6,5
3	23,8
4	33,8
5	32,5
Total	100,0

9. ADAPTACIÓN AL CAMBIO V16.9	
Valoración de la competencia	Porcentaje
1	2,0
2	7,5
3	24,8
4	38,8
5	27,0
Total	100,0

10. CREATIVIDAD E INNOVACIÓN V16.10	
Valoración de la competencia	Porcentaje
1	3,8
2	10,5
3	29,3
4	35,3
5	21,3
Total	100,0

11. CAPACIDAD DE ANÁLISIS Y SÍNTESIS V16.11	
Valoración de la competencia	Porcentaje
1	2,3
2	7,3
3	24,5
4	41,3
5	24,8
Total	100,0



12. LIDERAZGO V16.12	
Valoración de la competencia	Porcentaje
1	6,5
2	13,3
3	36,5
4	27,8
5	16,0
Total	100,0

13. INICIATIVA Y ESPÍRITU EMPRENDEDOR V16.13	
Valoración de la competencia	Porcentaje
1	1,0
2	4,5
3	26,8
4	36,5
5	31,3
Total	100,0

14. CULTURA DE LA CALIDAD V16.14	
Valoración de la competencia	Porcentaje
1	4,0
2	7,5
3	27,5
4	34,8
5	26,3
Total	100,0

15. CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN V16.15	
Valoración de la competencia	Porcentaje
1	2,3
2	8,8
3	22,3
4	34,3
5	32,5
Total	100,0

16. MOTIVACIÓN Y ENTUSIASMO V16.16	
Valoración de la competencia	Porcentaje
1	0,3
2	1,3
3	8,0
4	24,3
5	66,3
Total	100,0

## ANEXOS.

## A.3: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DEL NIVEL DE DESARROLLO REAL DE LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES SEGÚN OPINIÓN DE LAS EMPRESAS.

1. CAPACIDAD DE ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN V17.1	
Nivel de desarrollo real	Porcentaje
1	2,8
2	8,8
3	34,0
4	36,0
5	18,5
Total	100,0

2. EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA V17.2	
Nivel de desarrollo real	Porcentaje
1	2,5
2	8,8
3	27,8
4	42,3
5	18,8
Total	100,0

3. DOMINIO DE UNA SEGUNDA LENGUA V17.3	
Nivel de desarrollo real	Porcentaje
1	15,3
2	29,0
3	36,5
4	15,3
5	4,0
Total	100,0

4. INFORMÁTICA V17.4	
Nivel de desarrollo real	Porcentaje
1	3,3
2	13,0
3	37,3
4	35,8
5	10,8
Total	100,0

5. CAPACIDAD PARA TRABAJAR BAJO PRESIÓN V17.5	
Nivel de desarrollo real	Porcentaje
1	9,5
2	15,8
3	35,5
4	26,3
5	13,0
Total	100,0

6. AUTONOMÍA Y TOMA DE DECISIONES V17.6	
Nivel de desarrollo real	Porcentaje
1	9,0
2	21,5
3	36,5
4	24,0
5	9,0
Total	100,0

7. RELACIONARSE CON OTROS Y TRABAJO EN EQUIPO V17.7	
Nivel de desarrollo real	Porcentaje
1	3,0
2	3,5
3	30,3
4	35,5
5	27,8
Total	100,0

8. CAPACIDAD DE BÚSQUEDA Y GESTIÓN DE INFORMACIÓN V17.8	
Nivel de desarrollo real	Porcentaje
1	4,5
2	13,0
3	34,3
4	32,3
5	16,0
Total	100,0

9. ADAPTACIÓN AL CAMBIO V17.9	
Nivel de desarrollo real	Porcentaje
1	7,3
2	16,0
3	38,5
4	24,8
5	13,5
Total	100,0

10. CREATIVIDAD E INNOVACIÓN V17.10	
Nivel de desarrollo real	Porcentaje
1	7,5
2	21,8
3	38,8
4	25,0
5	7,0
Total	100,0

11. CAPACIDAD DE ANÁLISIS Y SÍNTESIS V17.11	
Nivel de desarrollo real	Porcentaje
1	4,0
2	15,0
3	40,8
4	32,3
5	8,0
Total	100,0

12. LIDERAZGO V17.12	
Nivel de desarrollo real	Porcentaje
1	12,8
2	24,0
3	39,5
4	17,3
5	6,5
Total	100,0

13. INICIATIVA Y ESPÍRITU EMPRENDEDOR V17.13	
Nivel de desarrollo real	Porcentaje
1	7,0
2	14,8
3	35,3
4	31,3
5	11,8
Total	100,0

14. CULTURA DE LA CALIDAD V17.14	
Nivel de desarrollo real	Porcentaje
1	7,3
2	18,3
3	34,8
4	30,8
5	9,0
Total	100,0

15. CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN V17.15	
Nivel de desarrollo real	Porcentaje
1	7,3
2	22,0
3	36,8
4	25,8
5	8,3
Total	100,0

16. MOTIVACIÓN Y ENTUSIASMO V17.16	
Nivel de desarrollo real	Porcentaje
1	2,8
2	3,5
3	20,3
4	38,8
5	34,8
Total	100,0



## ANEXOS.

### A.4: CUESTIONARIO “ENCUESTA A GRUPO DE EXPERTOS, 2010”.

CUESTIONARIO SOBRE EL FUTURO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS LICENCIADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA.

Experto que realiza el cuestionario:

Nombre de la organización a la que pertenece:

Cargo o responsabilidad:

Teléfono o correo electrónico:

1. En función de su experiencia indique las vías de reclutamiento que cree que pueden predominar en el futuro para la selección de los recién titulados de la Facultad de Ciencias Económicas (señale al menos tres opciones).

1. Empresas de trabajo temporal.
2. Agencias de selección de personal.
3. Oficinas públicas de empleo y servicios municipales de empleo.
4. A través de la Cámara de Comercio.
5. Bolsa de trabajo en Universidad o Colegio Profesional.
6. Bolsa de trabajo de la propia empresa.
7. Anuncios de prensa.
8. Contactos personales.
9. Prácticas.
10. Internet.
11. Otros (especificar):

2. Valore los criterios que según su opinión predominarán en los próximos años a la hora de seleccionar a un recién titulado de la Facultad de Ciencias Económicas. Valore de 1 (Nada importante) a 5 (Muy importante) cada una de las cuestiones.

1. Titulación.
2. Experiencia laboral previa.
3. Conocimiento de idiomas.
4. Conocimientos informáticos.
5. Expediente.
6. Entrevista.

7. Contactos personales.
8. Prácticas.
9. Formación complementaria.
10. Conocer técnicas de búsqueda de empleo.
11. Ninguno de estos.

3. Mediante la valoración de los siguientes elementos, exprese su opinión sobre el nivel de conocimientos y la formación que sería deseable que presentasen los nuevos titulados de la Facultad de Ciencias Económicas a la hora de incorporarse al mercado laboral (Considerando la formación requerida o deseada en el ámbito empresarial). Valore de 1 (Nada importante) a 5 (Muy importante).

1. Formación teórica.
2. Formación práctica.
3. Conocimientos generales de informática.
4. Conocimientos específicos de informática.
5. Inglés.
6. Otros idiomas comunitarios.
7. Máster.
8. Otra formación postgrado.

4. Indique en qué medida cree que serán importantes en los próximos años las siguientes competencias y habilidades profesionales a la hora de seleccionar a un recién titulado de la Facultad de Ciencias Económicas. Valore de 1 (Nada importante) a 5 (Muy importante).

1. Capacidad de organización y planificación.
2. Expresión oral y escrita.
3. Dominio de una segunda lengua.
4. Informática.
5. Capacidad para trabajar bajo presión.
6. Autonomía y toma de decisiones.
7. Relacionarse con otros y trabajo en equipo.
8. Capacidad de búsqueda y gestión de información.
9. Adaptación al cambio.
10. Creatividad e innovación.
11. Capacidad de análisis y síntesis.
12. Liderazgo.
13. Iniciativa y espíritu emprendedor.
14. Cultura de la calidad.
15. Capacidad de negociación.
16. Motivación y entusiasmo.

5. En su opinión, señale el grado en que las siguientes competencias y habilidades se presentan en los nuevos titulados de la Facultad de Ciencias Económicas en el momento actual. Valore de 1 (Nada desarrollada) a 5 (Muy desarrollada).

1. Capacidad de organización y planificación.
2. Expresión oral y escrita.
3. Dominio de una segunda lengua.
4. Informática.
5. Capacidad para trabajar bajo presión.
6. Autonomía y toma de decisiones.
7. Relacionarse con otros y trabajo en equipo.
8. Capacidad de búsqueda y gestión de información.
9. Adaptación al cambio.
10. Creatividad e innovación.
11. Capacidad de análisis y síntesis.
12. Liderazgo.
13. Iniciativa y espíritu emprendedor.
14. Cultura de la calidad.
15. Capacidad de negociación.
16. Motivación y entusiasmo.





