
Adecuación de la formación universitaria de los titulados en Economía a las necesidades del mercado de trabajo

Pedro Raya Mellado

Resumen: La mayor o menor adecuación de la formación universitaria de los titulados al mercado de trabajo es un síntoma de desequilibrio en el mercado de trabajo y afecta a la productividad del trabajador. Se centran los comentarios, con datos reales, sobre el nivel de satisfacción de las empresas con los titulados en Economía y Empresa, el desajuste en las competencias y habilidades profesionales y en el desajuste en el puesto de trabajo. Los mencionados desajustes tienen efectos directos sobre la productividad y competitividad de las empresas. La nueva oferta educativa de la enseñanza superior pretende dar respuesta a esta problemática.

Palabras claves: Competencias y habilidades profesionales; satisfacción con los conocimientos de los titulados; desajustes en las competencias profesionales; desajustes en el puesto de trabajo.

Códigos JEL: J23; J24; J 44.

La mayor o menor adecuación de la formación universitaria a los requerimientos de las demandas de las empresas constituye uno de los múltiples desajustes que puede presentar el mercado de trabajo. Por ello, conviene empezar con una referencia a la idea de equilibrio en el mercado de trabajo. Si se consulta cualquier manual de introducción a la Economía, el concepto de equilibrio en el mercado de trabajo se articula a partir de las condiciones de la demanda y de la oferta de trabajo; en un mercado competitivo, el salario real de equilibrio y la cantidad de trabajo (empleo).

El tema que nos ocupa se relaciona con la demanda de trabajo que ejercen las empresas, la cual es reflejo de la productividad marginal del trabajo (producción generada por cada unidad adicional de trabajo). Los factores que ejercen una influencia positiva en la demanda de trabajo son la mayor disponibilidad de capital en las empresas (acumulación de capital), la incorporación de nuevas tecnologías (avances tecnológicos) y las mejoras en el conocimiento y formación de los trabajadores (calidad del trabajo).

En un mercado competitivo, se alcanza el equilibrio porque el salario real es completamente flexible y se acopla a las condiciones de la demanda y de la oferta. Pero en la realidad nos encontramos con un mercado de trabajo muy segmentado que da lugar a importantes diferencias salariales

y con unos salarios rígidos en multitud de casos. Fruto, en parte, de comportamientos no competitivos y del hecho de que el factor trabajo dista mucho de constituir un factor de producción con características comunes. Ni todos los puestos de trabajos son homogéneos, ni todos los trabajadores presentan características idénticas.

El estudio de la adecuación de los conocimientos y la formación de los trabajadores al puesto de trabajo se realiza a partir del análisis de las competencias y habilidades profesionales de los titulados universitarios según las demandas de las empresas, en el caso de los titulados en Economía y Empresa. También se hará una mención específica al desajuste entre los conocimientos y la formación de los titulados y los que se derivan de las características del puesto de trabajo.

El concepto de capital humano alude, entre otras cuestiones, a las diferencias que se detectan entre individuos en cuanto a calidad del trabajo y a los diferentes grados de acoplamiento del trabajador a su puesto de trabajo. En la realidad económica se configuran diferentes profesiones laborales vinculadas a la posesión de determinados títulos universitarios que operan como submercados diferentes dentro del mercado de trabajo (mercados segmentados), originando diferencias salariales en función de las condiciones específicas de cada uno de estos submercados. Desde una perspectiva analítica más amplia, los recursos humanos

aparecen como uno de los principales factores del crecimiento económico: la oferta de trabajo, la educación y las competencias y habilidades profesionales, incluidas la motivación y la disciplina.

En un sentido general, el término de competencias profesionales se identifica con el conjunto de conocimientos, actividades y habilidades adquiridas por los individuos y que permiten una mayor eficiencia en la realización de su actividad productiva. Es habitual descomponer las competencias entre los siguientes elementos: saber (acumulación de conocimientos), saber hacer (habilidades) y ser (actitudes del individuo).

El desajuste del mercado de trabajo en las competencias profesionales se materializa en la relación entre las capacidades y habilidades profesionales de los titulados y las demandas de las empresas sobre las competencias que deben poseer dichos titulados para ocupar determinados puestos de trabajo. Evidentemente, la situación ideal será aquella en la que el trabajador está cualificado para realizar su actividad porque posee las competencias y habilidades profesionales que requiere el puesto de trabajo que ocupa.

En el cuadro 1 se recoge el nivel de satisfacción de las empresas malagueñas con los conocimientos de los titulados en Economía y Empresa (Raya, 2011). La mayoría de las empresas expresan un nivel de satisfacción alto con los conocimientos de los recién titulados, el 64,3 por ciento de las mismas; este porcentaje es aún más elevado en el caso de las empresas medianas (51 a 250 trabajadores), mientras que las empresas de gran tamaño (más de 250 trabajadores) son algo más críticas con el 50 por ciento de respuestas. Si atendemos al valor medio de esta variable, las empresas responden

Cuadro 1: Nivel de satisfacción con los conocimientos del titulado (1, nada satisfecho; 5, muy satisfecho)

	Frecuencia	Porcentaje sobre total
1	7	1,8
2	23	5,8
3	113	28,3
4	161	40,3
5	96	24,0
Total observaciones: 400		
Media: 3,79		
Moda: 4		
Desviación típica: 0,93		

Raya (2011)

con un nivel de satisfacción del 3,79; equivalente a una nota de 7,5 sobre 10.

En el cuadro 2 se mide el desajuste en las competencias en el caso de los titulados en economía y empresa, según las opiniones de las empresas de la provincia de Málaga¹. Este desajuste se define como la diferencia entre la valoración que las empresas otorgan a una competencia y el nivel de desarrollo real de esa competencia en los titulados (expresada en porcentaje sobre la valoración media asignada).

Las competencias con mayor desajuste o déficit son la «Autonomía y toma de decisiones» (22,6 por ciento), la «Capacidad de trabajar bajo presión» (22 por ciento), la «Capacidad de negociación» (20,8 por ciento) y el «Dominio de una segunda lengua» (20 por ciento). Estos resultados se ven afectados por el tamaño de la empresa, como puede apreciarse en el cuadro 2. Los desajustes del orden del 20 por ciento o superior afectan a un mayor número de competencias en los casos de las empresas medianas y de gran tamaño, además la intensidad del desajuste también es más pronunciada.

El otro aspecto a comentar es el desajuste en el puesto de trabajo, como diferencia entre el conocimiento y formación que requiere el puesto de trabajo y el nivel educativo del trabajador. La situación ideal se consigue cuando el nivel educativo del trabajador coincida con el nivel educativo asociado al puesto de trabajo que ocupa. En este caso, el desajuste se mide por diferencia entre el total de horas de formación asociadas al puesto de trabajo y el total de horas de formación del trabajador. Para el año 2007, el porcentaje de trabajadores sobreeducados en España era del 24 por ciento y el de infraeducados del 32 por ciento (Nieto y Ramos, 2010). El nivel de trabajadores con sobreeducación en España es superior al de la media de los países de la OCDE que no supera el 12 por ciento. Los resultados indican la existencia de un exceso de oferta de trabajadores con elevado nivel educativo frente a una demanda en la que predominan puestos de trabajo con un nivel educativo inferior. Este tipo de desajuste en el mercado de trabajo es difícil de superar puesto que requiere una transformación de nuestro modelo de crecimiento económico, hasta ahora incapaz de crear un mayor volumen de ocupaciones más adecuadas a la existencia de una población con mayor nivel educativo.

¹ La información estadística procede de Raya (2011).

Cuadro 2: Diferencia importancia asignada y nivel de desarrollo competencias y habilidades profesionales: porcentaje sobre valoración media asignada (1, nada importante; 5, muy importante)

Competencias y habilidades profesionales	Porcentaje sobre total			
	Total de la muestra	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas de gran tamaño
Capacidad de organización y planificación	18,5	19,2	15,9	15,4
Expresión oral y escrita	13,0	13,9	8,2	16,7
Dominio de una segunda lengua	20,0	19,1	22,4	28,2
Informática	13,8	14,1	13,4	8,5
Capacidad para trabajar bajo presión	22,0	20,9	26,4	23,9
Autonomía y toma de decisiones	22,6	20,8	29,4	27,3
Relacionarse con otros y trabajo en equipo	9,6	8,6	13,6	11,1
Capacidad de búsqueda y gestión de información	11,2	9,6	16,0	22,7
Adaptación al cambio	15,7	14,6	21,1	12,8
Creatividad e innovación	16,0	13,8	23,8	24,4
Capacidad de análisis y síntesis	14,2	12,9	19,4	17,0
Liderazgo	15,8	15,5	17,2	14,3
Iniciativa y espíritu emprendedor	16,9	15,7	24,1	4,3
Cultura de la calidad	15,0	13,6	20,7	17,4
Capacidad de negociación	20,8	19,7	24,8	26,2
Motivación y entusiasmo	12,3	12,2	13,3	8,9

Fuente: Raya (2011)

¿Por qué hay que potenciar las competencias y habilidades profesionales y adecuar el nivel de educación del trabajador a su puesto de trabajo? Por cuestiones de eficiencia, la sobreeducación señala la necesidad de reorientar el gasto en educación adecuándolo a las necesidades productivas del país; y en el caso de las competencias profesionales, un mayor ajuste mejoraría la capacidad productiva de las empresas, facilitando la asimilación de tecnologías avanzadas, y aumentaría la productividad de las empresas españolas. En ambos casos, las empresas se encontrarían en mejores condiciones (combinando trabajo cualificado, experiencia laboral y capital tecnológico) para redefinir la organización del trabajo de forma más eficiente,

con efectos positivos sobre la productividad y la competitividad de las empresas. Las ventajas también repercuten en el trabajador, aumentando su grado de satisfacción y de realización y probablemente ajustando en sentido más favorable su salario.

Desde el punto de vista de la oferta educativa, la reforma de la educación universitaria según los acuerdos de Bolonia se plantea como objetivo central potenciar las competencias y habilidades profesionales, para facilitar la inserción laboral de los titulados en el mercado de trabajo. En los nuevos planes de estudios se han modificado incluso los propios sistemas de aprendizaje.

Referencias bibliográficas

NIETO, S. y RAMOS, R. (2010): Sobreeducación, educación no formal y salarios: evidencia para España, Documento de Trabajo nº 577, Funcas.

RAYA MELLADO, P. (2011): Valoración por las empresas de la formación de los titulados de la Facultad de Económicas de la Universidad de Málaga: Competencias profesionales, Colección Estudios Monográficos Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Málaga.