



GRADO EN ADMISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

2012/2013

TRABAJO FIN DE GRADO

ANÁLISIS DE PERFILES PROFESIONALES EN OPERACIONES

AUTORA: M^a ÁNGELES HERRERÍAS RODRÍGUEZ

TUTORA: ANA M^a SERRANO BEDIA

JUNIO 2013

ÍNDICE.

Índice de gráficos y tablas.....	3
Resumen.....	4
Abstract.....	4
Introducción.....	6
1. Análisis de las ofertas de empleo dirigidas a titulados de GADE/LADE.....	8
1.1 Análisis de ofertas publicadas en COIE 2006-2007.....	9
1.1.1 Ofertas publicadas en el año 2006.....	9
1.1.2. Ofertas publicadas en el año 2007.....	11
1.2 Análisis de ofertas publicadas en COIE 2011-2012.....	12
1.2.1. Ofertas publicadas en el año 2011.....	12
1.2.2. Ofertas publicadas en el año 2012.....	13
1.2.2.1 Sobrecualificación.....	15
2. Análisis de mercado desde la perspectiva de los demandantes de empleo..	18
2.1. Competencias asignadas a la titulación.....	18
2.2 Competencias requeridas por las empresas oferentes de empleo.....	23
2.3 Análisis global del mercado de trabajo. Comparativa oferta/demanda 2006/2012.....	26
3. Conclusiones.....	30
4. Bibliografía.....	32

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS.

GRÁFICOS

Gráfico 1.1. Clasificación de ofertas COIE 2006 de LADE.....	10
Gráfico 1.2. Clasificación de ofertas COIE 2007 de LADE.....	11
Gráfico 1.3. Clasificación de ofertas COIE 2011 de LADE.....	12
Gráfico 1.4. Clasificación de ofertas COIE 2012 de LADE/GADE.....	13
Gráfico 2.1. Competencias generales trabajadas.....	22
Gráfico 2.2. Competencias específicas trabajadas.....	23
Gráfico 2.3. Competencias generales requeridas en 2006.....	24
Gráfico 2.4. Competencias generales requeridas en 2012.....	24
Gráfico 2.5. Competencias específicas requeridas en 2006.....	25
Gráfico 2.6. Competencias específicas requeridas en 2012.....	26
Gráfico 2.7. Comparativa competencias generales 2006.....	27
Gráfico 2.8. Comparativa competencias generales 2012.....	27
Gráfico 2.9. Comparativa competencias específicas 2006.....	28
Gráfico 2.10. Comparativa competencias específicas 2012.....	29

TABLAS

Tabla 1.1. Años correspondientes a cada nivel educativo en España.....	16
Tabla 2.1. Módulo de formación básica.....	20
Tabla 2.2. Capacidad lingüística en inglés y formación en valores, competencias y destrezas personales.....	20
Tabla 2.3. Módulo de formación en contabilidad.....	20
Tabla 2.4. Módulo de formación en tecnologías de la información.....	21
Tabla 2.5. Módulo de formación en métodos cuantitativos.....	21
Tabla 2.6. Módulo de formación en organización de empresas.....	21
Tabla 2.7. Módulo de formación en finanzas.....	21
Tabla 2.8. Módulo de formación en marketing.....	22
Tabla 2.9. Módulo de formación en entorno jurídico y económico.....	22

RESUMEN.

Con el presente trabajo se pretende hacer una aproximación al mercado laboral al que un titulado en GADE se enfrenta al finalizar sus estudios universitarios en Cantabria. Debido a la crisis que se está sufriendo en este país en los últimos años, el desempleo se ha convertido en una de las mayores preocupaciones de la población española, especialmente en el intervalo de gente joven, en el que más de la mitad se encuentra en esa situación. Al ser los titulados universitarios de Cantabria parte de ese colectivo, se han analizado las ofertas de empleo destinadas a ese sector de la población en los años previos a la crisis y también en los más recientes. Para ello se han agrupado las ofertas en diferentes categorías, según el puesto y los requisitos solicitados. En función de estas categorías, se han realizado gráficos en los que se muestran cuales fueron los perfiles más demandados en cada año. Dado que las ofertas para titulados han disminuido considerablemente debido a la actual crisis, el problema de la sobrecualificación se ha acentuado en los últimos años, lo cual obliga a los recién graduados a elegir entre el desempleo o un trabajo por debajo de sus capacidades.

Por otro lado se han analizado las competencias, generales y específicas, adquiridas por un titulado en GADE a lo largo de la carrera, especificando en qué asignaturas se trabaja cada competencia. Se han analizado también las competencias requeridas por las empresas tanto en las ofertas previas a la crisis como en las más recientes. Además se ha realizado una comparativa entre competencias adquiridas y competencias demandadas, analizando si el perfil que las empresas de Cantabria buscan en un titulado en GADE es aquel que se está formando en la Universidad. Todo ello se ha realizado mediante tablas y gráficos de elaboración propia, a partir del vaciado de datos obtenidos en la página web del COIE. Si bien es cierto que no se han cubierto todas las fuentes de empleo, si que se ha analizado una de las más utilizadas por los recién graduados de Cantabria.

ABSTRACT.

This paper intends to provide an overview of the labor market that fresh graduates face after finishing college in Cantabria. Due to the economic crisis that has been affecting this country for the last few years, unemployment rate has reached 27%, the second highest in the European Union behind Greece and more than half of Spain's youth are unemployed. Due to the fact that Cantabrian graduates belong to that group, we have analyzed job openings aimed at graduates, before and during the crisis. In order to do that, we have classified the job positions offered in different categories, according to the position offered and the requirements. Based on those categories, we have created graphics that show the profiles that are in demand in the job market every year. Since the number of job openings aimed at graduates has been decreasing substantially because of the crisis, overqualification has escalated in the last years, forcing new graduates to choose between unemployment or having a job in underemployment.

On the other hand, we have analyzed the competences, general and specific skills acquired by a graduate during his or her degree, stating what subjects cultivate every competence. We have also analyzed the competences required by employers before and during the crisis. Finally, we have carried out a comparison between acquired and required competences, by analyzing whether the skills acquired during the degree match the profiles sought by companies in Cantabria. Our analysis is presented with the assistance of tables and graphics, created by personal compilation

based on data from the COIE website. Although not all sources of job openings have been covered, we have indeed analyzed one of the websites most consulted by newly graduates in Cantabria.

INTRODUCCIÓN.

La crisis económica y financiera que se está sufriendo durante los últimos años a nivel mundial, y de manera más profunda en España, parece no haber tocado fondo en cuanto a datos de desempleo se refiere.

Cuando en Europa se comienza a hablar de recuperación, en nuestro país las cifras de desempleo siguen aumentando de manera escalofriante, alcanzando en el último trimestre de 2012 un 26,02%¹, mientras que en otros países miembros de la OCDE (Organización para la Recuperación y el Desarrollo Económico) como Estados Unidos (7,7%), Reino Unido (7,8%) o Alemania (5,3%)² las cifras no sólo no crecen, si no que además parecen mantenerse en porcentajes de un solo dígito.

Si los datos son preocupantes en términos globales de desempleo, al observar los relativos al tramo de jóvenes sin empleo, se alcanzan cifras desesperantes. El 53,2%³ de los jóvenes menores de 25 años se encuentran en situación de desempleo. En este tramo se incluyen todos los niveles de educación, desde aquellos con estudios elementales, hasta aquellas personas con titulación universitaria. Es en este intervalo donde se produce además la mayor cifra de sobrecualificación en los trabajadores. En los últimos años ha habido un aumento de formación dirigido hacia la educación universitaria, provocando un desequilibrio entre la oferta y la demanda de empleo por nivel educativo. Los puestos de trabajo orientados a titulados universitarios no han crecido en España al mismo nivel que el número de titulados, generando unas tasas de desempleo entre titulados superiores muy elevadas en comparación con las que se pueden encontrar en otros países europeos⁴. Dada la escasa oferta para un número tan elevado de titulados, éstos se ven obligados a elegir entre el desempleo o el acceso a puestos que requieren una formación inferior, alcanzando un 40% de ocupados sobrecualificados entre 25 y 29 años en nuestro país.⁵

Según las estadísticas publicadas por el Servicio Cántabro de Empleo, en diciembre de 2012 los demandantes de empleo con titulación de primer o segundo ciclo sumaban un total de 5.937⁶. Por otro lado, los datos ofrecidos por la Memoria de la Universidad de Cantabria 2011-2012, indican que el total de titulados el año anterior

¹ Encuesta de Población activa (EPA) cuarto trimestre de 2012. Madrid, España. INE. Instituto Nacional de Estadística. 2013, página 1, http://www.pdfdownload.org/pdf2html/view_online.php?url=http%3A%2F%2Fwww.ine.es%2Fdaco%2Fdaco42%2Fdaco4211%2Fepa0412.pdf

² Harmonised unemployment rate by sex; total, 2013, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teilm020&plugin=1>

³ Harmonised unemployment rate by sex – age group 15-24, 2013, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teilm021&plugin=1>

⁴ BBVA Research 2011. Desempleo juvenil en España. Causas y soluciones. Análisis económico. Documentos de trabajo 11/30, página 8,

⁵ BBVA Research 2011. Desempleo juvenil en España. Causas y soluciones. Análisis económico. Documentos de trabajo 11/30, página 9,

⁶ Boletín mensual de demandantes de empleo registrados y contratos comunicados en los municipios de Cantabria. Santander, Cantabria. EMCAN. Servicio Cántabro de Empleo. 2012, página 13, http://www.pdfdownload.org/pdf2html/view_online.php?url=http%3A%2F%2Fwww.empleacantabria.com%2Frecursos%2Fdoc%2FObservatorio%2FEstadisticas%2F2012%2FDiciembre%2F1071633501_2112013132332.pdf

fue de 1.798¹, de los cuales 335 corresponden a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

El objetivo del trabajo consiste en analizar la evolución del mercado laboral para los titulados LADE, desde la perspectiva tanto de la oferta como de la demanda de trabajo. El análisis de las ofertas persigue identificar sus principales características y los efectos que la crisis ha podido ejercer sobre las mismas. El análisis desde la perspectiva de la demanda pretende identificar las principales competencias adquiridas por los titulados a través de su programa formativo y ver hasta qué punto las mismas permiten dar o no una respuesta adecuada a las necesidades de las empresas.

¹ Memoria para la solicitud de verificación de títulos oficiales. Propuesta de título de Grado en Administración y Dirección de empresas. III Los estudiantes. Santander, Cantabria. Universidad de Cantabria. 19 de Septiembre de 2008, página 7, http://www.pdfdownload.org/pdf2html/view_online.php?url=http%3A%2F%2Fwww.unican.es%2FNR%2Frdonlyres%2F0A7456E9-2A70-4820-B757-3767C4A827CA%2F79861%2FIIILosestudiantes.pdf

1. ANÁLISIS DE LAS OFERTAS DE EMPLEO DIRIGIDAS A TITULADOS GADE/LADE.

En este primer capítulo se analizarán las ofertas recogidas por el Centro de Orientación e Información al Empleo, COIE, orientadas a los titulados tanto de LADE, titulación en proceso de extinción en la Universidad de Cantabria, como de GADE, titulación que le sucede y cuyo objetivo es conseguir que el graduado en esta disciplina sea capaz¹ de:

- Identificar y desarrollar iniciativas profesionales.
- Gestionar y administrar una empresa, así como otras instituciones públicas y privadas.
- Integrarse en cualquier área funcional de una empresa u organización mediana o grande.
- Aplicar habilidades directivas, como trabajo en equipo y motivación de las personas.
- Resolver problemas de dirección y gestión.
- Realizar tareas de asesoría y consultoría empresarial.
- Utilizar las tecnologías de la información.

La elección del COIE como única fuente de ofertas se debe principalmente a la falta de historial en otras fuentes consultadas. Páginas web como Infojobs.net o trabajocantabria.com no permitían buscar ofertas más atrás de los dos últimos meses, algo que dificultaba el análisis de ofertas que se plantea en este trabajo. Además, en la mayor parte de ellas no estaba disponible la búsqueda por titulación, sino por categoría profesional, y dado que los titulados en GADE tienen ante sí un amplio abanico de salidas profesionales², como docencia, investigación, contabilidad, fiscalidad o gestión de operaciones, entre otras, la búsqueda no haría más que complicarse.

Con una interfaz clara y accesible, el buscador de ofertas del COIE permite acotar la búsqueda por fechas y titulaciones, facilitando el acceso a las que más interesen al usuario. Por otro lado, al ser el COIE³ un servicio dependiente del Vicerrectorado de Estudiantes, Empleabilidad y Emprendimiento y que tiene como una de sus actividades principales la inserción en el mercado de trabajo de los titulados universitarios, parecía la elección más adecuada como fuente de datos.

En cuanto a la línea temporal analizada, *a priori* parece interesante observar si hay alguna diferencia entre lo que las empresas demandaban en los años previos a la crisis, años 2006 y 2007, y los dos últimos años 2011 y 2012. La estructura del capítulo por tanto, se dividirá en dos apartados, el primero de ellos dedicado a los años 2006 y 2007 y el segundo apartado a los años más recientes.

¹ *Justificación de interés académico, científico y profesional.* Santander, Cantabria. Universidad de Cantabria, páginas 2-3.
http://www.pdfdownload.org/pdf2html/view_online.php?url=http%3A%2F%2Fwww.unican.es%2Fof%2FJT%2FJT-G-ADE.pdf

² *Salidas profesionales.* Santander, Cantabria. Universidad de Cantabria, página 1,
http://www.pdfdownload.org/pdf2html/view_online.php?url=http%3A%2F%2Fwww.unican.es%2Fof%2FPIE%2FPIE-G-ADE.pdf

³ *Centro de Orientación e Información al empleo (COIE) de la Universidad de Cantabria. ¿Qué es el COIE?* <http://www.coie.unican.es/mainfile.asp?bloque=coie&tag=quees>

Tras hacer el vaciado de información en los años mencionados, las ofertas analizadas se podían agrupar en las siguientes categorías¹ creadas a partir de la descripción de los puestos y de los requisitos para optar a los mismos:

- Enseñanza: En ella se han incluido todas las ofertas que buscaban un profesor, ya fuera de materias específicas de la titulación o de profesor de apoyo para niveles más bajos como por ejemplo, Bachiller.
- Administrativo: Se incluyen aquí todas las ofertas que demandan personal para trabajos de administración de oficinas, incluyendo contabilidad, fiscalidad, facturación, seguros sociales o nóminas. Además, quedan incluidas también las ofertas para categorías inferiores como puedan ser los auxiliares.
- Asesor/Consultor: En esta categoría se agrupan las ofertas demandando asesores o consultores en materias específicas (Medio ambiente, gestión de patrimonios, asuntos financieros, estudios retributivos, etc).
- Comercial/Ventas: Se engloban en este apartado las ofertas que consideran la comercialización de un producto como la función principal del puesto. Incluye comerciales de banca, de telefonía, visitadores, y en general, aquellas con un fuerte perfil comercial.
- Gerencia: Se incluyen los puestos en busca de mandos medios o superiores, jefes de sección, supervisores, gerentes o responsables de departamentos. En la mayoría solicitan experiencia como requisito indispensable.
- Técnicos: Son puestos en los que se exige un conocimiento específico de una materia concreta como prevención de riesgos laborales o programación. En la mayor parte de los casos exigen una titulación complementaria a LADE/GADE como Master en Prevención de Riesgos o Experto en Contabilidad y Finanzas.
- Seguros: Puestos en los que las funciones son casi exclusivamente la venta y gestión de pólizas de seguros y que contratan a sus empleados mediante contratos mercantiles.

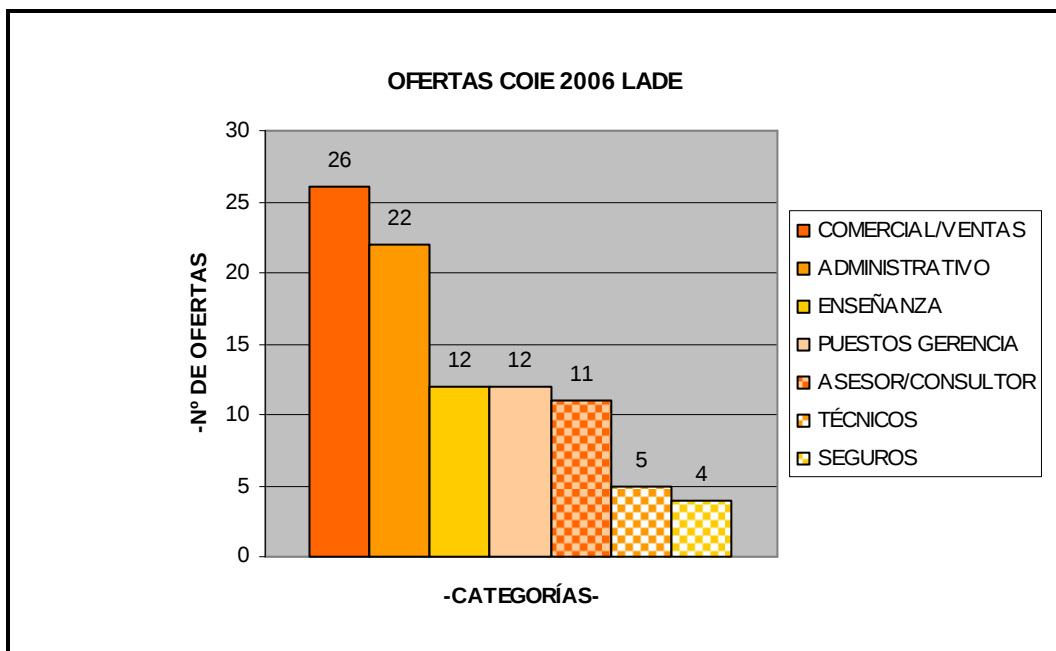
1.1. ANÁLISIS DE OFERTAS PUBLICADAS EN COIE EN 2006-2007.

1.1.1. Ofertas publicadas en el año 2006.

. En el año 2006 el buscador arrojó 98² resultados destinados a titulados de LADE (la titulación GADE aún no había comenzado a implantarse), de los cuales 2 correspondían a presentaciones de empresas, que en realidad no ofertaban ningún puesto en concreto sino que querían informar a los recién titulados de futuros procesos de selección y de su política empresarial. 4 de los resultados correspondían a becas con una duración determinada en la que la situación del titulado no sería la de empleado sino de becario. El resto de ofertas, 92, quedan agrupadas por categorías según la descripción de los puestos ofertados y en el siguiente gráfico quedan plasmadas por orden descendente en cuanto a número de ofertas.

¹ Clasificación de elaboración propia.

² Centro de Orientación e Información al empleo (COIE) de la Universidad de Cantabria.
<http://www.coie.unican.es/bloques/tablon/Tablon.asp?N=1&Car=&T=1&H=0>

Gráfico 1.1. Clasificación Ofertas COIE 2006 LADE

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del COIE en 2006.

Los puestos más demandados fueron aquellos de carácter comercial (26 ofertas), en los que una de las características más solicitadas fue la de poseer alguna experiencia en el terreno de las ventas. Independientemente del objeto social de la empresa, el perfil comercial quedaba claramente definido en la oferta, buscando una persona dinámica, determinada y con excelente capacidad de negociación. En esta categoría se han incluido puestos de tele marketing, comercial de banca, gestores de puntos de venta y atención al cliente.

En segundo lugar nos encontramos con las ofertas destinadas a ocupar puestos de administrativo (22 ofertas), en las que se han incluido desde administrativos financieros, contables y de costes, hasta administrativos de auditoria y de banca. Aunque en este caso la experiencia no es un requisito indispensable, si que es valorada por la mayoría de empresas, no así como los conocimientos informáticos y de idiomas, en especial de inglés, que no sólo son valorados, sino exigidos como imprescindibles a la hora de optar al puesto.

Los puestos de enseñanza ocupan el tercer lugar en el gráfico (12 ofertas) y aunque en su mayoría no son ofertas exclusivas para titulados de LADE, en algunas ocasiones el puesto ofertado es para dar clase en academias privadas de asignaturas específicas de la titulación como Econometría, Estadística o Microeconomía. La experiencia docente era uno de los requisitos más solicitados en este caso.

Las ofertas destinadas a cubrir puestos de gerencia aparecen en siguiente lugar (12 ofertas). Se trata en esta ocasión de mandos medios o superiores donde la experiencia es muy importante. En esta categoría es donde más movilidad geográfica se requiere y es además donde se valora mucho el tener un postgrado o un master.

Las categorías de asesor o consultor (11 ofertas) y técnico (5 ofertas) son las que más titulaciones complementarias requieren. Títulos en Prevención de Riesgos Laborales, Másteres y Expertos son muy valorados a la hora de ejercer como consultor de una empresa. La disponibilidad no sólo para viajar, sino para cambiar de

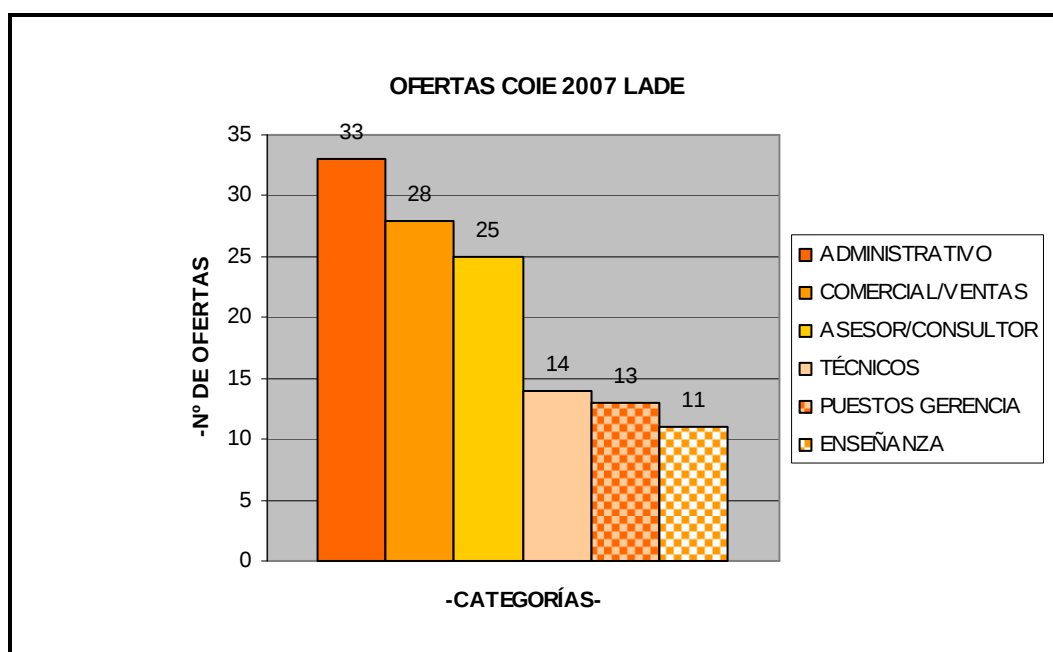
residencia, es muy valorada por los empleadores de estas categorías, donde en alguna ocasión se valora el conocimiento de un segundo idioma, aparte del inglés.

La última categoría es la correspondiente a seguros (4 ofertas) en la que a pesar de tener un perfil comercial, se distingue de la categoría propiamente comercial, donde las tareas a desarrollar son más diversas, por el tipo de contrato que ofrecen (mercantil en su mayoría).

1.1.2. Ofertas publicadas en el año 2007.

Durante el año previo al estallido de la crisis se publicaron en el COIE 124 ofertas¹ dirigidas a titulados de LADE, las cuales se muestran en el gráfico siguiente agrupadas por las categorías ya mencionadas.

Gráfico 1.2. Clasificación Ofertas COIE 2007 LADE



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del COIE en 2007.

El primer lugar lo ocupaban ese año las ofertas para administrativos (33 ofertas). En esa categoría quedaron agrupadas las ofertas en busca de administrativos para departamentos contables, financieros, auditores y fiscales. La experiencia era algo valorable pero no imprescindible y el nivel alto o muy alto de inglés era en muchas ocasiones un requisito indispensable.

Seguidamente encontramos las ofertas en busca de comerciales (28 ofertas) donde quedan incluidos además, los empleos como teleoperador. Se buscaba un perfil comercial, con dotes de gran comunicador, responsable y dinámico.

En tercer lugar, y casi equiparada con la categoría anterior, se encontraban las ofertas para asesores (25 ofertas). Quedaban incluidos aquí analistas, consultores y asesores. La experiencia en esta categoría es uno de los requisitos principales junto con el buen nivel de inglés. Se valoraban otros idiomas como el francés o el alemán, estar en posesión de un master y la disponibilidad para viajar o incluso cambiar de residencia.

¹ Centro de Orientación e Información al empleo (COIE) de la Universidad de Cantabria.
<http://www.coie.unican.es/bloques/tablon/Tablon.asp?N=1&Car=&T=1&H=0>

Las ofertas agrupadas en la categoría de técnicos (14 ofertas) incluyen técnicos en prevención de riesgos laborales y técnicos en seguridad entre otros. La mayor parte requerían una titulación específica, aparte de la de LADE y experiencia en el departamento en el que se encontrase el puesto a cubrir.

Los puestos de gerencia (13 ofertas) iban desde delegados de zona, directores financieros y jefes de sección, hasta ejecutivos de cuentas y mandos de la compañía. En esta categoría la experiencia es imprescindible y en esta ocasión la experiencia solicitada variaba entre 1 y 5 años. Se valoraba un buen expediente, estudios de postgrado y el conocimiento de otros idiomas además del inglés.

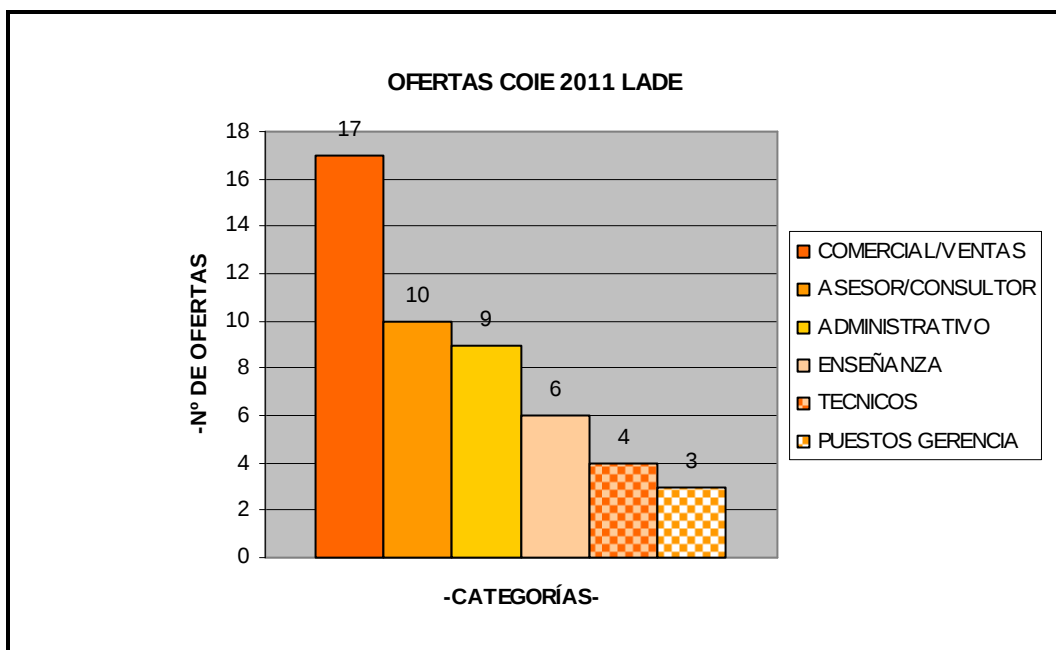
La categoría de enseñanza (11 ofertas) agrupaba todas aquellas ofertas que buscasen un profesor, generalmente para dar clases de apoyo en academias privadas.

1.2. ANÁLISIS DE OFERTAS PUBLICADAS EN COIE EN 2011-2012.

1.2.1. Ofertas publicadas en el año 2011.

En el año 2011 las ofertas publicadas fueron 49, un descenso considerable comparado con los años analizados anteriormente. En el siguiente gráfico observamos que la categoría de comerciales es la que agrupa el mayor número de ofertas, seguida de la categoría asesores.

Gráfico 1.3. Clasificación Ofertas COIE 2011 LADE



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del COIE en 2011.

Como se ha comentado previamente, la categoría comerciales (17 ofertas) es la que agrupaba el mayor número de ofertas ese año. Se valoraba la experiencia en ventas y entre las empresas demandantes de trabajadores se podían encontrar bancos, inmobiliarias, empresas de telefonía o del sector de alimentación. El perfil emprendedor empieza a ser algo que las empresas valoran positivamente y la experiencia sigue siendo una de las cualidades más demandadas en esta categoría.

En segundo lugar se encontraba la categoría asesores/consultores (10 ofertas) en la que se hacía imprescindible un nivel muy alto de inglés y se valoraba

positivamente un segundo idioma, tratándose la mayoría de las veces del alemán. Las empresas que demandaban consultores buscaban personal con conocimientos de SAP (Software para aplicaciones de negocios) y de sistemas ERP (Sistemas de planificación de recursos empresariales o por sus siglas en inglés *Enterprise Resource Planning*).

En tercer lugar se agrupan las ofertas en la categoría administrativos (9 ofertas), siendo los puestos ofertados para los departamentos financieros, contables o administrativos. En parte de ellos el cambio de residencia era un requisito indispensable y el nivel alto de inglés, como en la mayoría de categorías era imprescindible.

Seguidamente se agrupan las ofertas para la categoría enseñanza (6 ofertas) que al igual que en años anteriores, buscaban profesores para academias privadas y valoraban la experiencia docente.

En penúltimo lugar se encuentran las ofertas para técnicos (4 ofertas) en las que las funciones a desarrollar eran de carácter muy específico y el manejo de distintos programas informáticos era muy valorado.

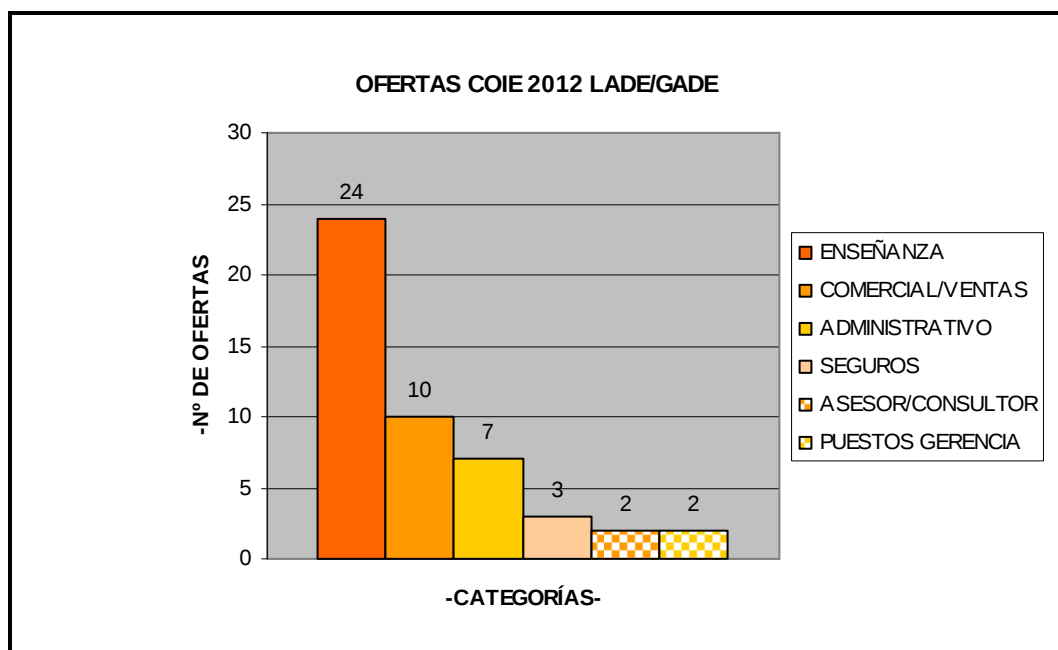
En el último lugar del gráfico se agrupan las ofertas destinadas a puestos de gerencia (3 ofertas), la cuarta parte de lo ofertado en los años previos a la crisis. Concretamente los puestos ofertados ese año fueron un responsable de sección, un gestor de proyectos y un manager de área, en los que el perfil emprendedor era valorado positivamente y un buen nivel de inglés, algo que ya se ha mencionado con anterioridad, era imprescindible.

1.2.2. Ofertas publicadas en el año 2012.

A lo largo del año 2012 se publicaron 48 ofertas destinadas a titulados en LADE/GADE en la página web del COIE.

En el siguiente gráfico se muestran dichas ofertas agrupadas por categorías, según las funciones requeridas para el puesto de trabajo ofertado.

Gráfico 1.4. Clasificación Ofertas COIE 2012 LADE/GADE



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del COIE 2012.

Como se observa en el gráfico, el 50% de las ofertas (24 ofertas) corresponden a la enseñanza, y más concretamente, a la enseñanza en academias privadas. El puesto ofertado en la mayoría de ellas es el de profesor de apoyo en asignaturas de Bachiller, y entre los requisitos más demandados se encuentran la experiencia previa en docencia y un nivel de inglés alto.

Si bien es cierto que las ofertas de enseñanza no iban dirigidas únicamente a titulados de GADE/LADE sino a todos los titulados por la Universidad de Cantabria, es oportuno incluirlas en el análisis, ya que las circunstancias actuales del mercado laboral obligan a convertirse no sólo en un profesional con las capacidades específicas de la titulación elegida, sino también en un candidato versátil, polifacético y capaz de desenvolverse en situaciones distintas a las aprendidas en la titulación.

La segunda categoría más ofertada es la correspondiente a comerciales y/o ventas (10 ofertas). En este caso el principal requisito es la experiencia previa en el sector, seguido muy de cerca de un carácter emprendedor, dominio del inglés y disponibilidad para movilidad geográfica. Se distingue el perfil comercial del perfil de agente de seguros (cuarta categoría en importancia en el gráfico 1.4), porque aún cuando en el primero se pueden encontrar compañías de seguros, sus funciones no son exclusivamente la venta de pólizas, sino que realizan otras tareas comerciales. Encontramos también ofertas que provienen de empresas dedicadas al telemarketing. Son estas plataformas de venta telefónica las que en los últimos años se han convertido en el lugar donde los jóvenes encuentran un empleo con el que mantenerse, mientras siguen a la búsqueda de un puesto más acorde con su titulación.

El tercer lugar lo ocupan los puestos destinados a cubrir trabajos de administrativo (7 ofertas), donde el requisito principal es tener experiencia en tareas administrativas, entre las que se incluyen gestión de albaranes, contabilidad o atención telefónica. Tanto para el inglés como para los conocimientos informáticos se requiere un nivel medio, si bien es de resaltar que en ocasiones se valora positivamente del candidato un manejo de programas específicos como el WinSuite, SAP o DELTA.

En el siguiente puesto se agrupan las ofertas en busca de agentes de seguros (3 ofertas) en las que ser una persona dinámica y tener carácter emprendedor son requisitos valorados.

En quinto lugar encontramos las ofertas para consultores (2 ofertas) en las que la experiencia mínima requerida es de un año, la movilidad geográfica es un requisito indispensable y se valoran conocimientos en sistemas ERP.

Por último se agrupan las ofertas destinadas a puestos de gerencia (2 ofertas), donde la experiencia se hace imprescindible, y la movilidad geográfica es un requisito importante.

Una vez analizadas las ofertas de los distintos años, llama la atención la cantidad de puestos ofertados en los primeros años en comparación con los últimos. En los primeros años la cantidad de ofertas es muy superior a las encontradas en 2011 y 2012, obteniendo en 2007 casi el triple de ofertas que en 2012. La crisis económica ha ido reduciendo la oferta laboral de manera paulatina, dificultando cada vez más encontrar una oferta acorde con las competencias del titulado.

Los puestos destinados a comerciales se mantienen entre los más solicitados a lo largo de los años, incluso en época de crisis, buscando candidatos con dominio de

inglés y claro perfil comercial. No obstante, en los últimos años, el carácter emprendedor es una característica que empieza a ser requerida por las empresas. Se busca una persona con iniciativa, pero al tiempo capaz de asumir riesgos que la empresa, en tiempos de crisis, ya no puede permitirse.

Es destacable mencionar además, que aunque el número de ofertas ha disminuido, los puestos dedicados a la enseñanza han ido aumentando hasta colocarse entre los más ofertados. Un titulado en GADE tiene entre sus salidas profesionales¹ la docencia, tanto universitaria como no universitaria, y es a esta última a la que pertenecen la mayoría de ofertas.

Tanto en las ofertas analizadas de comercial como en las de enseñanza, un graduado sentirá el peso de la sobrecualificación, ya que sus capacidades son superiores a las del puesto requerido. El fenómeno de la sobrecualificación, se explicará en el apartado siguiente.

1.2.2.1. Sobrecualificación.

A la vista del análisis anterior, resulta evidente que cualquier titulado en GADE sufriría los efectos de la sobrecualificación en la mayoría de los puestos ofertados por el COIE ese año. Se puede definir este fenómeno como el desajuste entre la formación adquirida y la formación requerida por el puesto de trabajo a desempeñar²

Existen tres aproximaciones a la sobrecualificación:

a) Aproximación normativa o basada en el análisis del puesto de trabajo.

Para cada puesto existe un nivel de educación específica requerido.

b) Aproximación estadística, o basada en el ajuste observado en cada ocupación.

El nivel educativo apropiado para cada ocupación se obtiene, en este caso, a partir del nivel más frecuente encontrado en dicha ocupación.

c) Aproximación por el procedimiento de autoevaluación.

En este caso se pregunta a los trabajadores su opinión sobre el ajuste entre su nivel formativo y el nivel requerido para desempeñar su puesto de trabajo.

Cualquiera de las tres aproximaciones es válida a la hora de establecer el grado de sobrecualificación de un puesto de trabajo, ya que es complicado considerar alguna de las alternativas superior a las otras dos. En cualquier caso, se debe establecer en primer lugar los años de educación de los niveles formativos, algo que, según el itinerario seguido y de acuerdo con los indicadores creados por García-Montalvo, Peiró y Soro (2006), se plasma en la siguiente tabla:

¹ *Salidas profesionales*. Santander, Cantabria. Universidad de Cantabria, página 1, http://www.pdfdownload.org/pdf2html/view_online.php?url=http%3A%2F%2Fwww.unican.es%2Fof%2FPIE%2FPE-G-ADE.pdf

² García-Montalvo, J. y Peiró, J.M. *Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral*. Valencia, Ivie 2009.

Tabla 1.1. Años correspondientes a cada nivel educativo en España

PREVIO A LA LOGSE		SEGÚN LOGSE	
Sin estudios:	0 años	Sin estudios:	0 años
Primaria/certificado escolar:	6 años	Educación primaria:	6 años.
Graduado escolar/ EGB:	8 años.	ESO, primero y segundo:	8 años.
FP1:	10 años.	ESO, tercero y cuarto:	10 años.
FP2:	12 años.	Bachillerato:	12 años.
BUP:	11 años.	FP grado medio:	12 años.
COU:	12 años.	FP grado superior:	14 años.
Universitario medio:		15 años.	
Tres años de Universidad:		15 años.	
Universitario superior:		17 años.	
Máster:		18 años.	
Doctorado:		21 años.	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la web del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y los indicadores mencionados anteriormente.

Una vez establecidas las correspondencias se hace necesario establecer el nivel formativo requerido en el puesto a desempeñar y con esos datos se acude a la clasificación del desajuste, establecida por categorías¹:

a) Infracualificación fuerte: La producida en los empleos en los que los años de formación requeridos por el puesto de trabajo superan en más de cinco los años de formación del empleado.

b) Infracualificación débil: Similar a la anterior sólo que la formación requerida supera entre tres y cinco años los años de formación del empleado.

c) Cualificación adecuada. Se consideran como tales los empleos en los que la diferencia entre los años de formación requeridos por el puesto y los años de formación del empleado son menores a tres, en valor absoluto. Es decir, el empleado puede superar la formación requerida o por el contrario, ser el puesto el que requiera un formación superior, pero solo en valores de uno o dos años.

d) Sobrecualificación débil: Se produce en empleos en los que el desajuste objetivo se sitúa entre tres y cinco años.

e) Sobrecualificación fuerte: Cuando el desajuste objetivo se sitúa entre seis y nueve años de diferencia entre la formación poseída y la requerida por el puesto de trabajo.

f) Sobrecualificación muy fuerte: Se produce en los empleos en los que el indicador de desajuste objetivo está entre diez y doce años.

g) Sobrecualificación extrema: Se produce cuando el nivel de sobrecualificación supera los doce años de formación.

Analizando los puestos ofertados por el COIE y teniendo en cuenta que un titulado GADE sería siempre un universitario superior (17 años de formación) el grado de sobrecualificación sería el siguiente:

¹ García-Montalvo, J. y Peiró, J.M. *Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral*. Valencia, Ivie 2009

- Enseñanza: Academias privadas buscan profesores de apoyo para asignaturas de bachiller, un puesto que se puede desempeñar con 12 años de formación (COU en el caso de itinerarios previos a la LOGSE y Bachillerato en el itinerario LOGSE). En este caso hay 5 años de diferencia entre lo requerido y lo estudiado, por tanto nos encontramos ante una sobrecualificación débil.
- Comercial/Ventas: Dependiendo del sector en el que se oferte el puesto, las características pueden variar pero el nivel requerido en la mayoría de ofertas estudiadas es Bachillerato, encontrándonos de nuevo ante sobrecualificación débil.
- Administrativo: Los puestos ofertados requieren en su mayoría un nivel equivalente a FP1, FP grado medio o grado superior. Las tareas a realizar serían aquellas acordes a la categoría de un auxiliar administrativo. La sobrecualificación en este caso oscilaría entre débil y fuerte.
- Asesores/Consultores: Los niveles de formación exigida en estos puestos son de carácter específico, a menudo contando entre los requisitos para el puesto una formación de postgrado o de experto. Los empleados en estos puestos generalmente se encuentran en una cualificación adecuada.
- Los puestos ofertados en las categorías de Gerencia los encontraríamos también dentro de la cualificación adecuada en la clasificación anterior. Son puestos orientados a titulados universitarios de grado superior en los que podrían desarrollar sus capacidades y poner en práctica todo aquello que han estudiado durante cuatro años.

A la hora de buscar posibles explicaciones para el desajuste entre formación y tareas del puesto de trabajo, podría decirse que la puerta de entrada a una empresa es mediante una categoría más baja para después ir mejorando progresivamente. Sin embargo, en la mayoría de ofertas analizadas se trata de pymes en las que la permanencia en la misma categoría es la situación más común, dado que cuando el número de trabajadores es bajo, la movilidad entre categorías es poco probable.

2. ANÁLISIS DE MERCADO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DEMANDANTES DE EMPLEO.

En este capítulo se analizarán las competencias asignadas a la titulación, estableciendo la correlación entre las mismas y las asignaturas en las que más se trabajan dichas competencias. Se establecerán también aquellas destrezas más demandadas en un titulado en GADE por las empresas oferentes de empleo y por último se realizará una comparativa entre destrezas adquiridas y demandadas con el fin de identificar posibles desequilibrios en el mercado laboral para los titulados.

El Grado en Administración y Dirección de Empresas tiene atribuidas una serie de competencias, tanto generales como específicas, que todo titulado debe poseer al finalizar sus estudios¹. Esas competencias se trabajan en las distintas asignaturas de la titulación con el objetivo de “formar profesionales y expertos en el conocimiento y utilización de los procesos, procedimientos y prácticas empleados en las organizaciones”.²

La estructura de la titulación consta, a lo largo de cuatro cursos académicos, de diferentes módulos de formación y de intensificación en los que se trabajan las competencias mencionadas. Los itinerarios curriculares del grado constan, todos ellos, de un módulo de formación básica, un módulo de captación lingüística en inglés y formación en valores, competencias y destrezas personales, un módulo de formación en contabilidad, un módulo de formación en técnicas de información, un módulo de formación en métodos cuantitativos, un módulo de formación en organización de empresas, un módulo de formación en finanzas, un módulo de formación en marketing, un módulo de formación en entorno económico y jurídico de la empresa y un módulo de trabajo de fin de grado.

Dependiendo de la especialidad que elija cada titulado, se podrán elegir distintas asignaturas optativas, agrupadas por módulos de intensificación, y se podrá optar además a un módulo de experiencia en empresas, en el que se realizarían prácticas.

2.1. COMPETENCIAS ASIGNADAS A GADE.

En el año 2008, se aprobó el “Plan de Desarrollo de Habilidades, Valores y Competencias Transversales para los Graduados y Graduadas de la Universidad de Cantabria”, dentro del cual se hallaba el “Programa de formación en valores, competencias y destrezas personales”.³ En él se establece una distinción entre competencias generales y competencias específicas. Las primeras se refieren a aspectos más universales, podría decirse que comunes entre los graduados, independientemente del itinerario curricular que sigan. Son destrezas que el individuo debe adquirir durante su formación, pero que no son inherentes a las especialidades

¹ Libro Blanco del Título de Grado en Economía y Empresa. Agencia Nacional de Evaluación y Calidad. Madrid. 2005.

² *Memoria para la solicitud de verificación de títulos oficiales. Propuesta de título de Grado en Administración y Dirección de empresas.* Santander, Cantabria. Universidad de Cantabria. 19 de Septiembre de 2008, página 12, http://www.pdfdownload.org/pdf2html/view_online.php?url=http%3A%2F%2Fwww.unican.es%2Fof%2FDOT%2FMET-G-ADE.pdf

³ *Memoria para la solicitud de verificación de títulos oficiales. Propuesta de título de Grado en Administración y Dirección de empresas.* Santander, Cantabria. Universidad de Cantabria. 19 de Septiembre de 2008, página 14, http://www.pdfdownload.org/pdf2html/view_online.php?url=http%3A%2F%2Fwww.unican.es%2Fof%2FDOT%2FMET-G-ADE.pdf

del Grado en Administración y Dirección de Empresas. Las competencias específicas, por otro lado, se refieren a habilidades concretas para el desempeño de las funciones determinadas de un puesto.

Competencias Generales (CG):

- CG1. Organizar-Planificar. Consiste en ser capaz de plantear, organizar y planear actuaciones a corto, medio y largo plazo, de manera acorde a criterios predeterminados.
- CG2. Resolver. Se trata de estudiar y analizar los posibles problemas que puedan aparecer y darles solución de manera efectiva en base a lo aprendido.
- CG3. Comunicar. Esta competencia hace referencia al conocimiento de la lengua inglesa y el objetivo principal es conseguir que el titulado pueda desenvolverse de manera tanto escrita como oral, siendo capaz de transmitir con precisión lo que sea necesario.
- CG4. Utilizar software. El titulado deberá ser capaz de desenvolverse en un entorno informático, manejando el software necesario para realizar las tareas de su vida laboral.
- CG5. Negociar. Al finalizar el Grado, el estudiante deberá ser capaz de prever, mediar o solucionar, todos aquellos conflictos que se le presenten durante su vida laboral.
- CG6. Cooperar. Un aspecto importante en las titulaciones de Grado es el trabajo en equipo, aprender a colaborar con otros para conseguir un objetivo común, priorizando éste sobre los objetivos individuales.
- CG7. Motivar la excelencia. Se trata de buscar la mayor calidad posible en cada actividad realizada, de una manera eficiente y minimizando los errores.
- CG8. Internacionalizar. En una economía global es importante saber adaptarse a usos y costumbres tanto sociales como empresariales de diferentes países.
- CG9: Decidir éticamente. El compromiso ético con el trabajo es imprescindible, atendiendo a la moral, tanto personal como social y de empresa.

Competencias Específicas (CE):

- CE1. Dirigir, gestionar. El graduado en Administración y Dirección de Empresas debe poseer las aptitudes y los conocimientos para dirigir hacia los objetivos marcados a un área de la organización o a la organización en su conjunto.
- CE2. Asesorar. Capacidad para prestar asesoramiento a directivos y organizaciones con el fin de ayudarles a conseguir los objetivos planteados.
- CE3. Emprender. Poseer un espíritu emprendedor, de manera que puedan materializarse los proyectos empresariales que se diseñen.
- CE4. Liderar la gestión. El titulado podrá integrarse en cualquiera de las áreas de una empresa, liderando el departamento hacia la consecución de objetivos, realizando las tareas específicas del área en cuestión.
- CE5. Diseñar control interno. Diseño de un sistema de auditoría interna en todas las áreas de la empresa, desde contabilidad, fiscalidad o comercial, pasando por la gestión de personal o los sistemas de calidad.
- CE6. Gestionar personas. Analizar el comportamiento de las personas para poder gestionar los individuos y los grupos de trabajo de una manera eficiente.
- CE7. Diseñar política comercial. El titulado reconoce la importancia de la Investigación de mercados y de la comunicación en el diseño de las políticas comerciales de la empresa.

- CE8. Analizar el entorno financiero. El titulado es capaz de valorar e interpretar el entorno financiero en el que se mueve la empresa, reconociendo y aprovechando las posibles oportunidades.
- CE9. Valorar la empresa. El graduado poseerá la capacidad de valorar económicamente cada área de la organización así como el conjunto de la misma en diferentes momentos.

Las siguientes tablas muestran las asignaturas de cada módulo de formación señalando las competencias más trabajadas en ellas¹.

TABLA 2.1 MÓDULO DE FORMACIÓN BÁSICA

	COMPETENCIAS GENERALES									COMPETENCIAS ESPECÍFICAS								
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Int. a la Contabilidad																		
Int. a la Economía de la Empresa																		
Matemáticas Generales																		
Matemáticas para Economistas																		
Estadística I																		
Macroeconomía																		
Microeconomía																		
Derecho de la Empresa																		

Fuente: Elaboración propia

En el Módulo de Formación Básica, las competencias generales más cultivadas son la CG2 (Resolución), CG4 (Utilización de software) y CG6 (Cooperación). El alumno las adquiere mediante la metodología establecida en cada asignatura. La competencia específica más destacada en este primer módulo es la CE2 (Asesoramiento), que se trabaja especialmente en asignaturas introductorias a Contabilidad y Economía de la Empresa.

TABLA 2.2 CAPACITACIÓN LINGÜÍSTICA EN INGLÉS Y FORMACIÓN EN VALORES, COMPETENCIAS Y DESTREZAS PERSONALES

	COMPETENCIAS GENERALES									COMPETENCIAS ESPECÍFICAS								
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Habilidades, Valores y Comp. Trv.																		
Inglés																		

Fuente: Elaboración propia

En el Módulo de Capacitación Lingüística, la competencia general más trabajada es la CG3 (Comunicación), en la que mediante la asignatura Inglés, el alumno no solo aprende a comunicar lo que desea en inglés, sino que además mejora su habilidad de exposición, tanto oral como escrita.

TABLA 2.3 MÓDULO DE FORMACIÓN EN CONTABILIDAD

	COMPETENCIAS GENERALES									COMPETENCIAS ESPECÍFICAS								
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Auditoría de Cuentas																		
Contabilidad Financiera																		
Contabilidad de Sociedades																		
Análisis Contable																		
Contabilidad de Costes																		
Contabilidad de Gestión																		

Fuente: Elaboración propia

¹ Tablas de elaboración propia.

En el Módulo de Formación en Contabilidad las Competencias Generales más trabajadas son la CG1 (Organización), CG2 (Resolver), CG4 (Utilización de Software) y la CG6 (Cooperar), todas ellas reconocibles en cada asignatura del módulo. Las competencias específicas más desarrolladas son la CE2 (Asesoramiento), CE4 (Liderar la gestión), CE5 (Diseñar el control Interno) y CE9 (Valorar la empresa).

TABLA 2.4 MÓDULO DE FORMACIÓN EN TEC. INFORMACIÓN

	COMPETENCIAS GENERALES									COMPETENCIAS ESPECÍFICAS								
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Tcas. para Gest. de Información																		

Fuente: Elaboración propia

En el Módulo de Formación en Tecnologías de la Información la competencia específica menos trabajada es la CE4 (Liderar la gestión) aunque el resto pueden encontrarse en mayor o menor medida en la asignatura correspondiente al módulo.

TABLA 2.5 MÓDULO DE FORMACIÓN EN MÉTODOS CUANTITATIVOS

	COMPETENCIAS GENERALES									COMPETENCIAS ESPECÍFICAS								
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Matemáticas Financieras																		
Estadística II																		
Econometría																		

Fuente: Elaboración propia.

En el Módulo de Formación en Métodos Cuantitativos se trabajan más las competencias generales que las específicas, pero de éstas, el Asesoramiento (CE2) y el Diseño del Control Interno (CE5) se pueden encontrar en las asignaturas de Estadística y Econometría.

TABLA 2.6 MÓDULO DE FORMACIÓN EN ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

	COMPETENCIAS GENERALES									COMPETENCIAS ESPECÍFICAS								
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Dirección Estratégica																		
Estructura y Comp. Organizativos																		
Dirección de Operaciones																		
Herrmts para la Decisión en Op.																		
Administración de Personal																		
Dirección de Recursos Humanos																		

Fuente: Elaboración propia.

En este módulo, sin embargo, las competencias específicas son más cultivadas que las generales, de modo que Dirigir y Gestionar una empresa, Liderar la gestión de la misma y la gestión de personal se trabajan en cada asignatura.

TABLA 2.7 MÓDULO DE FORMACIÓN EN FINANZAS

	COMPETENCIAS GENERALES									COMPETENCIAS ESPECÍFICAS								
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Análisis y Eval. de Inversiones																		
Dirección Financiera																		
Sistema Financiero																		

Fuente: Elaboración propia.

Sucede lo mismo en el Módulo de Formación de Finanzas, donde todas y cada una de las competencias específicas quedan reforzadas en cada asignatura, a excepción del Diseño de Política Comercial, CE7.

TABLA 2.8 MÓDULO DE FORMACIÓN EN MARKETING

	COMPETENCIAS GENERALES									COMPETENCIAS ESPECÍFICAS								
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Dirección Comercial																		
Comunicación Comercial																		
Investigación de Mercados																		

Fuente: Elaboración propia.

En el Módulo de Formación en Marketing, se trabajan y se consideran importantes competencias generales como la Organización (CG1), la Comunicación (CG3), la Cooperación (CG6) y el Compromiso Ético con el Trabajo (CG9). Por supuesto, en cuanto a las específicas, se trabaja en este módulo el Diseño de Política Comercial (CE7), aunque también la Gestión, el Asesoramiento, o el Liderazgo son importantes en la formación en Marketing.

TABLA 2.9 MÓDULO DE FORMACIÓN EN ENT. ECCO Y JURÍDICO

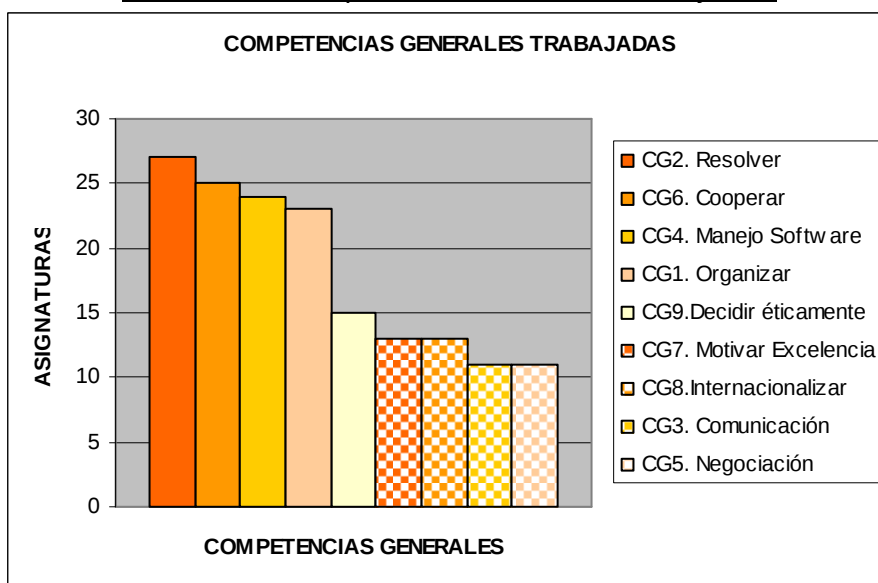
	COMPETENCIAS GENERALES									COMPETENCIAS ESPECÍFICAS								
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Derecho de Sociedades																		
Impuestos Empresariales																		

Fuente: Elaboración propia.

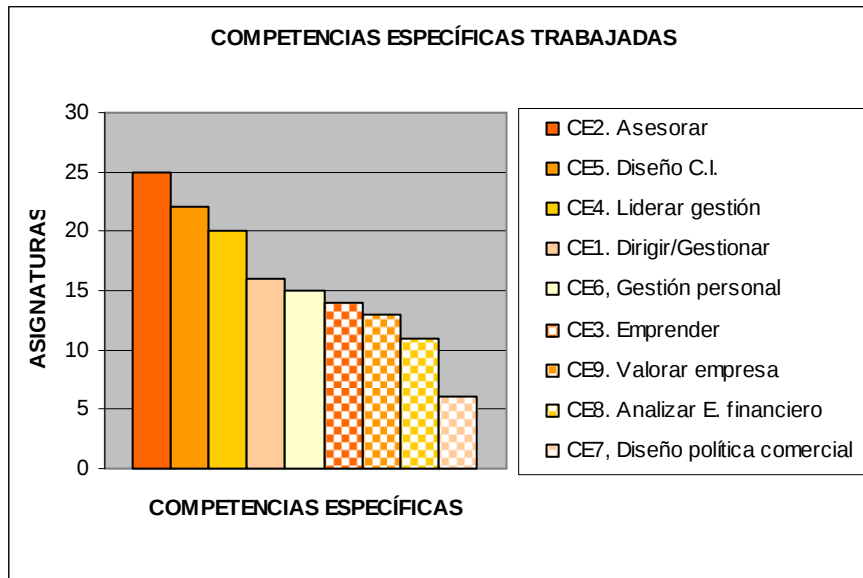
El último Módulo de Formación, dedicado al entorno económico y jurídico, trabaja en sus asignaturas competencias generales como la Organización, Resolución de problemas, Manejo de Software o Decidir éticamente. En cuanto a competencias específicas, hace especial hincapié en el Asesoramiento.

Grosso modo, y para resumir este apartado, en las siguientes gráficas se observan, en orden descendente, las competencias generales y específicas trabajadas por número de asignaturas.

Gráfico 2.1. Competencias Generales Trabajadas.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2.2. Competencias Específicas Trabajadas.

Fuente: Elaboración propia.

El número de asignaturas en los módulos de formación son 34 y las competencias generales más trabajadas son las dedicadas a resolver conflictos y cooperar en el entorno. Las menos trabajadas son las que se refieren a la comunicación y a la negociación.

En cuanto a las competencias específicas, las más trabajadas son las referentes a asesoramiento y a diseño de control Interno y las menos trabajadas las destinadas al análisis del entorno financiero y al diseño de la política comercial.

A la vista de las competencias más trabajadas, el perfil de un titulado en GADE sería el de un individuo con especial destreza en resolución de conflictos y trabajo en equipo, capacitado para el asesoramiento y el diseño del control interno.

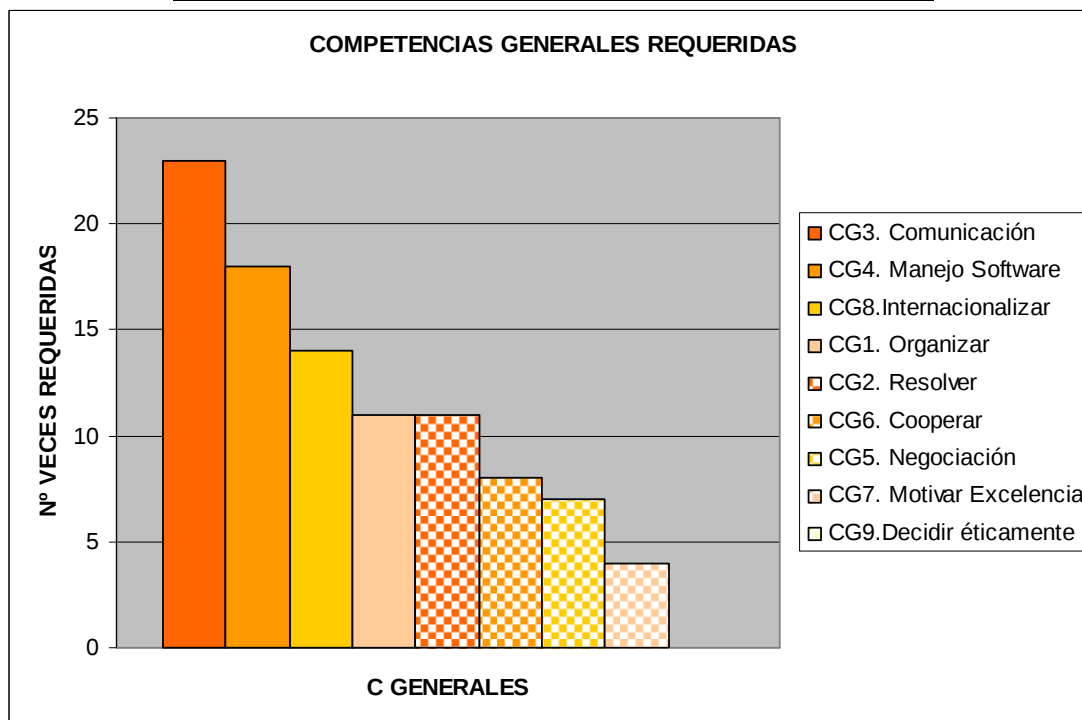
2.2. COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS EMPRESAS OFERENTES DE EMPLEO.

En el capítulo anterior se han analizado las ofertas de empleo dirigidas a los titulados en LADE/GADE de los últimos años. Aunque sería interesante analizar la evolución de las competencias requeridas desde los años previos a la crisis a los años más recientes, por restricciones en la extensión del Trabajo de Fin de Grado, se analizarán solamente las del año 2006 y las del año 2012, ya que de ese modo se comparan dos años en los que el panorama laboral era muy diferente.

Analizando cada oferta, se han clasificado las características según la competencia a la que perteneciera. Si se exigía inglés, la competencia general era la 3, Comunicación y transmisión de ideas, si se exigían conocimientos informáticos, la competencia general era la 4, Utilizar software, y así sucesivamente.

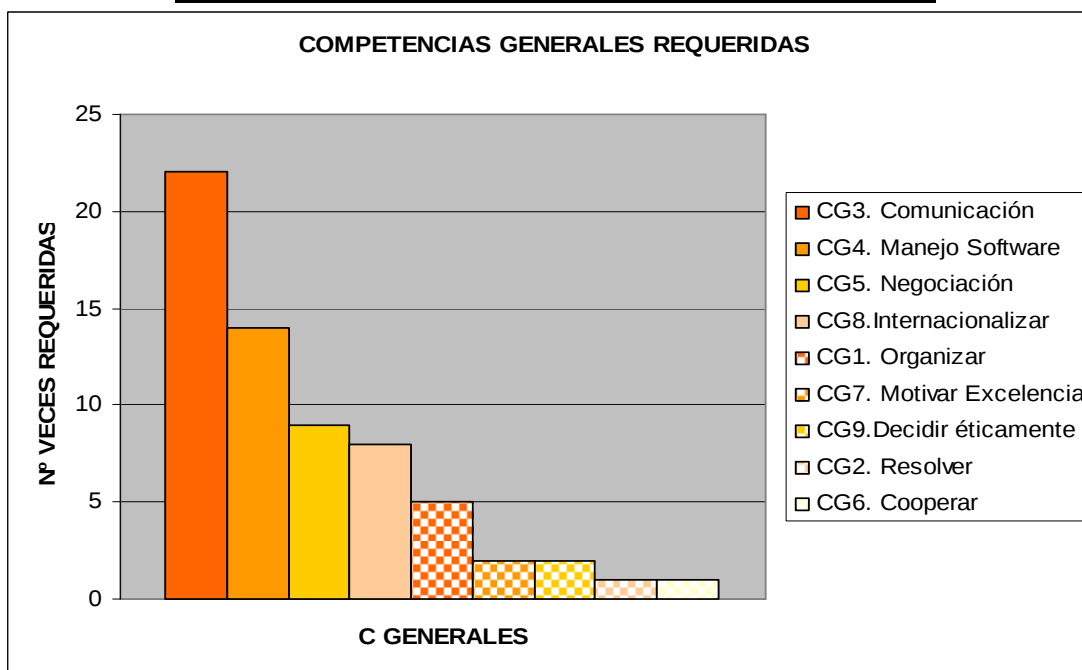
En las competencias específicas, si la oferta buscaba un consultor, la competencia específica era la 2, Asesorar y si se exigía por ejemplo un perfil emprendedor, la competencia específica era la 3, Emprender.

Las siguientes gráficas, de elaboración propia, agrupan las competencias requeridas por las empresas oferentes en el COIE en orden de demanda descendente en dichos años.

Gráfico 2.3. Competencias Generales requeridas en 2006.

Fuente: Elaboración propia

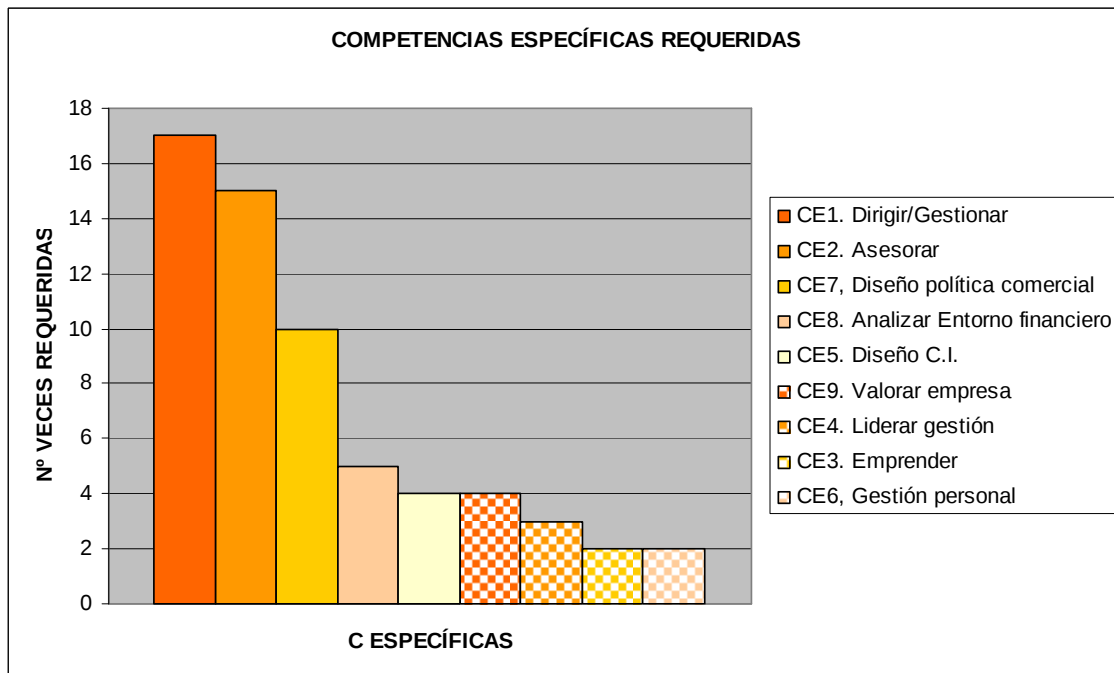
La competencia general más demandada fue la comunicación en lengua inglesa. La capacidad de transmitir ideas en inglés de manera tanto oral como escrita fue un requisito indispensable en la mayoría de las ofertas. La competencia 4, manejo de software, algo para lo que un titulado en LADE/GADE estaría perfectamente cualificado, fue también altamente demandada. Por otro lado, competencias como Motivar la excelencia o decidir de manera ética, no eran competencias muy exigidas por las empresas oferentes aquel año.

Gráfico 2.4. Competencias Generales requeridas en 2012.

Fuente: Elaboración propia

Las competencias generales más demandadas fueron la comunicación y el manejo de software, al igual que sucedía en el año 2006. La demanda por ambas competencias se ha visto incrementada aunque el número de ofertas haya descendido. En tercer lugar se encuentra la negociación, una de las más demandadas, ya que entre los puestos más ofertados se encontraba el de comercial, donde mediar e impactar en las decisiones a tomar en el trato con personas y grupos es parte fundamental.

Gráfico 2.5. Competencias Específicas requeridas en 2006.

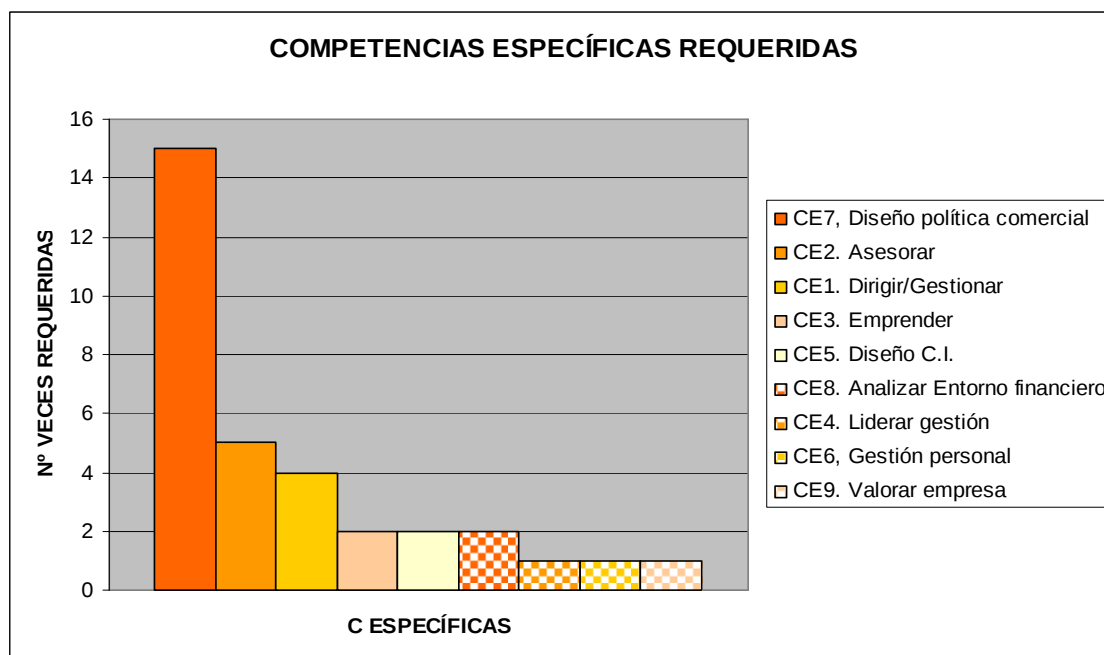


Fuente: Elaboración propia

Las competencias específicas más requeridas fueron la CE1 dirigir/gestionar y la CE2 asesorar. De los años analizados, 2006 es en el que más ofertas para puestos de gerencia se ofertaron, los cuales requerían aptitudes para dirigir hacia los objetivos que se planteasen un departamento o el conjunto de los mismos.

La CE7, diseño de política comercial, es también una de las más demandadas ya que abundaban ofertas en las que el puesto se desempeñaría en departamentos comerciales, definiendo estrategias de venta.

Las menos demandadas fueron la CE3, emprender y la CE6, gestión de personal. En 2006 aún no se les había dado la importancia que se les da actualmente a las iniciativas emprendedoras, que, como se verá en el gráfico siguiente, en unos años se encuentra entre las competencias más demandadas.

Gráfico 2.6. Competencias Específicas requeridas en 2012.

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a competencias específicas en 2012, el diseño de política comercial, CE7, fue la más solicitada. Muchas de las ofertas de ese año buscaban cubrir puestos en departamentos comerciales, por lo que la investigación de mercados era una característica importante. En segundo lugar, asesorar, CE2, ya que la búsqueda de perfiles comerciales con conocimientos de productos financieros, indicaba un empleo en el que el asesoramiento sería una de las funciones principales del puesto. Como se ha mencionado anteriormente, CE3, emprender, se convierte en una de las más demandadas. Competencias como liderar la gestión, CE4 o valorar la empresa, CE9, fueron de las menos demandadas. El ejercicio de dichas competencias implica un puesto en un mando medio o superior, puestos de escasa oferta en 2012, como se ha visto en el análisis del capítulo anterior.

A modo de síntesis de este apartado, indicar que según este estudio, las competencias generales más demandadas han sido la comunicación y el manejo de software, tanto en los años previos a la crisis como en los posteriores. Igualmente, las competencias específicas se han mantenido en ambos periodos de tiempo, siendo el asesoramiento y el diseño de política comercial las más demandadas.

2.3. ANÁLISIS GLOBAL DEL MERCADO DE TRABAJO. COMPARATIVA OFERTA/DEMANDA PARA 2006 Y 2012.

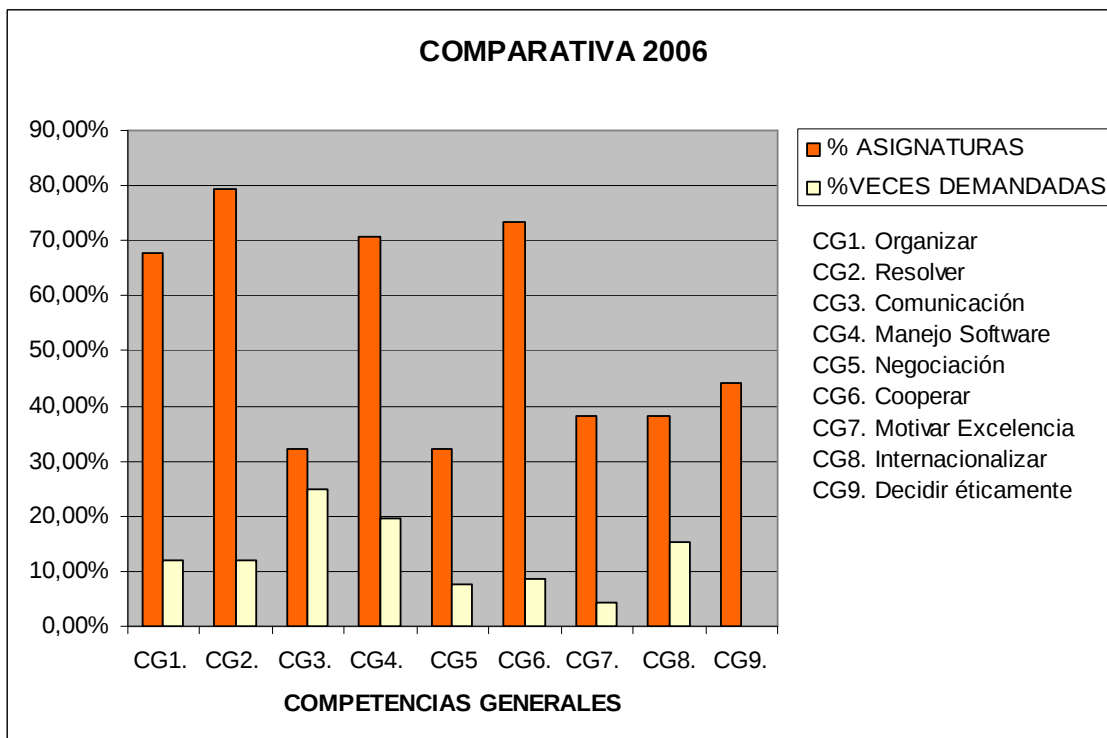
En este último apartado se compararán las competencias más trabajadas en los módulos de formación con las más demandadas en las ofertas de empleo de los años 2006 y 2012.

Como se ha mencionado anteriormente, el total de asignaturas de los módulos de formación, junto al módulo de comunicación son 34. En los siguientes gráficos quedan recogidos el porcentaje de asignaturas que trabaja cada competencia, (en color naranja) así como el porcentaje de veces que fueron demandadas en ofertas de empleo (en color amarillo). De éstas últimas, los porcentajes de competencias

demandadas están calculados sobre un total de 92 ofertas recogidas en el año 2006 y 48 ofertas recogidas en el año 2012.

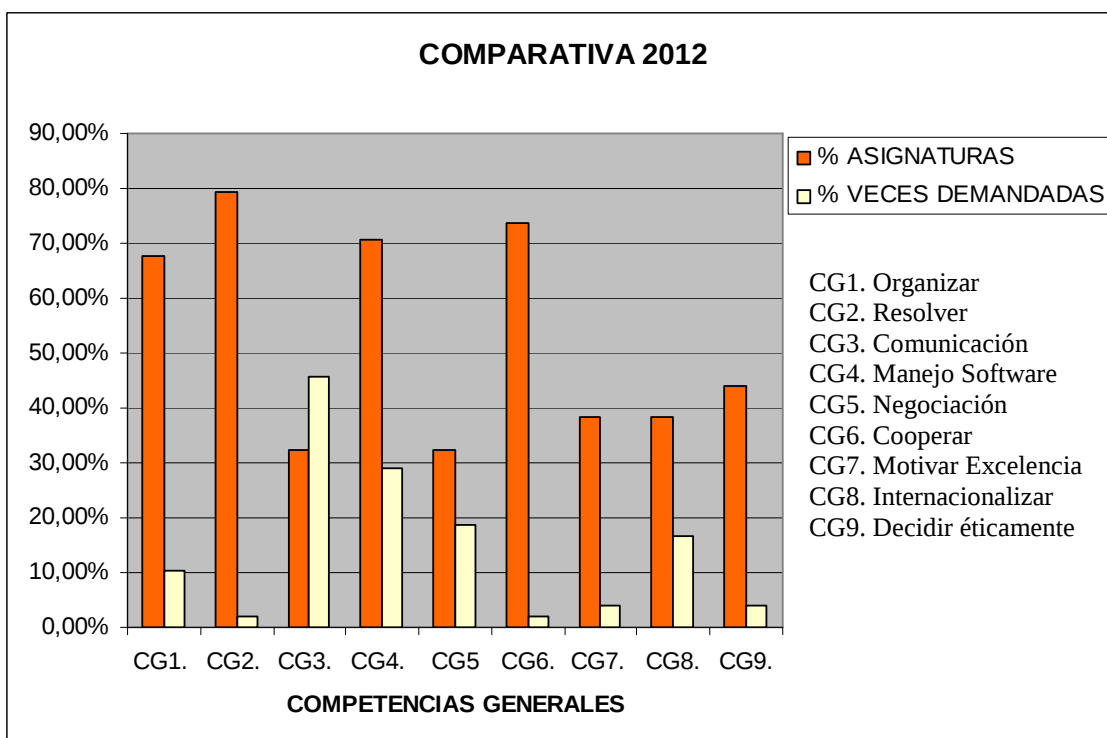
En primer lugar se muestran los gráficos con las comparativas de competencias generales en los años 2006 y 2012.

Gráfico 2.7. Comparativa de Competencias Generales en 2006.



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.8. Comparativa de Competencias Generales en 2012.



Fuente: Elaboración propia

Lo primero que llama la atención es que la competencia más demandada por las empresas tanto en 2006 como en 2012 es la CG3, comunicación, I diferencia de otras como CG2, resolver, o CG6, cooperación.

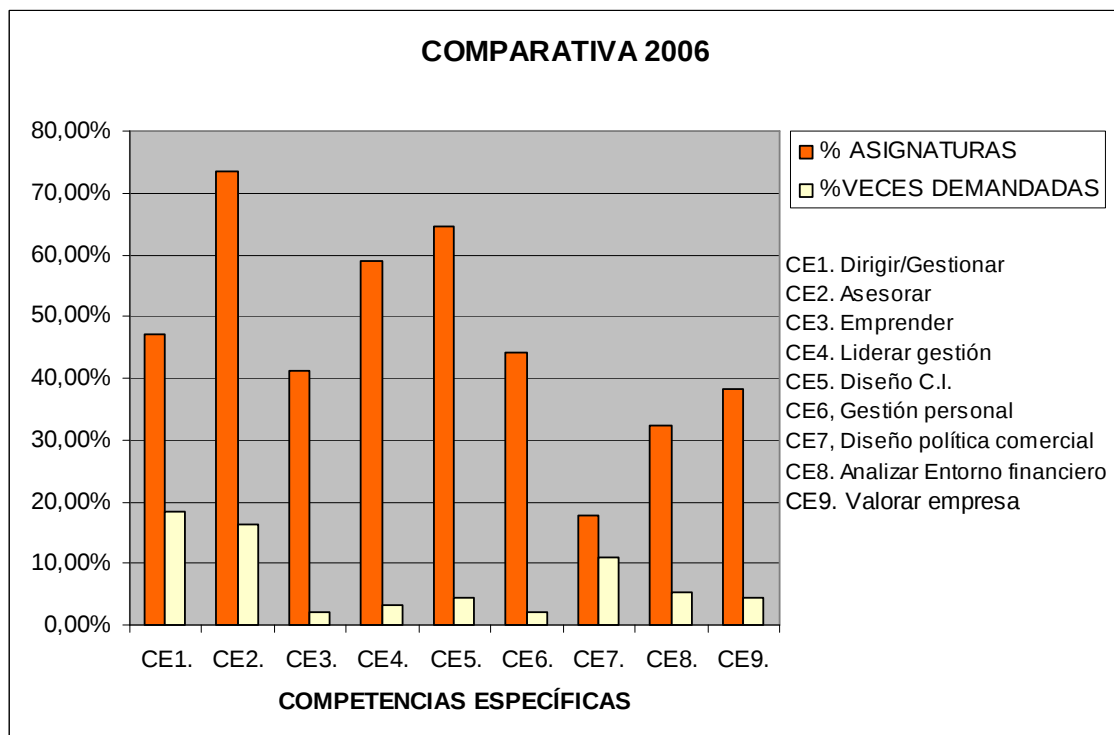
El conocimiento profundo de la lengua inglesa se ha convertido en un requisito cada vez más demandado por las empresas, y es considerado casi imprescindible en cualquier puesto de trabajo.

La competencia CG4, manejo de software, es la segunda más demandada en ambos años, aunque también se encuentra entre las más trabajadas durante la titulación, dando al graduado los conocimientos necesarios para desenvolverse en el mundo laboral.

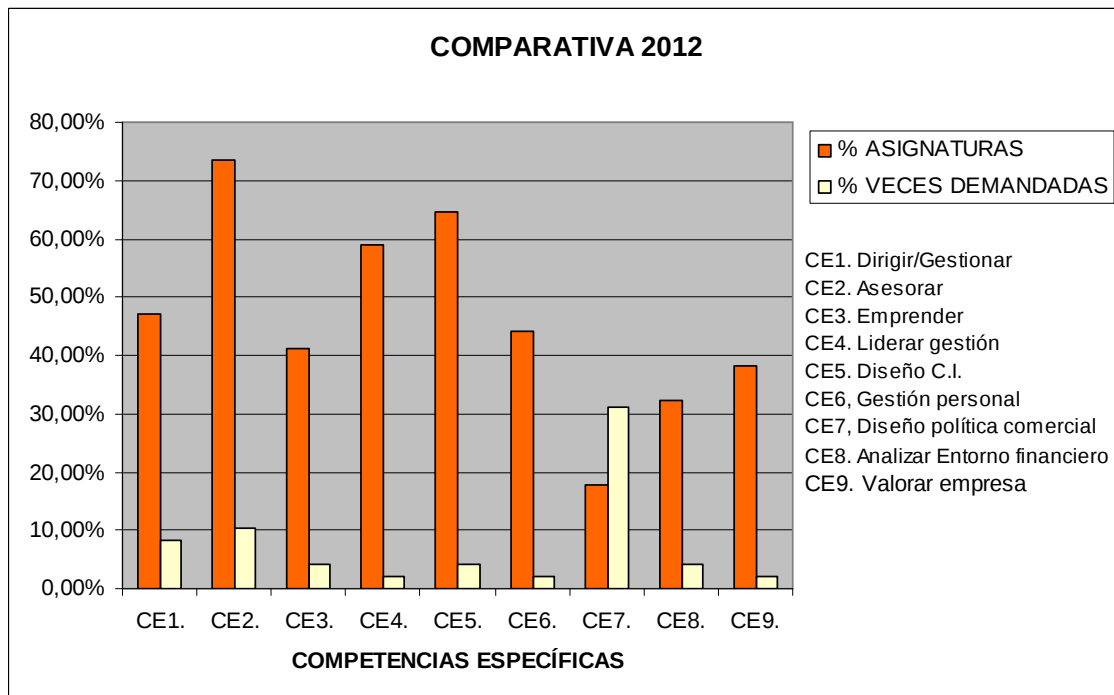
Cabe destacar, como se ha visto en anteriores gráficos, que en las ofertas recogidas va descendiendo cada año el número de ofertas destinadas a gerencia, donde competencias menos demandadas serían más requeridas en el perfil del candidato.

Seguidamente se muestran los gráficos con las comparativas de competencias específicas de los años 2006 y 2012.

Gráfico 2.9. Comparativa de Competencias Específicas en 2006.



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.10. Comparativa de Competencias Específicas en 2012.

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las competencias específicas, la CE2, asesorar y CE5, diseño de control interno, son las más trabajadas. El diseño de política comercial, CE7 es la menos trabajada, menos del 20% de las asignaturas de formación la cultivan, y sin embargo fue de las más demandadas en 2006 y la más demandada en 2012. Como se ha comentado en el capítulo anterior, gran parte de las ofertas buscaban cubrir puestos en departamentos comerciales, donde el diseño de una política comercial era parte imprescindible de las funciones a desempeñar.

Competencias como liderar la gestión, CE4 o valorar la empresa CE9, se demandaron raramente, por los motivos ya expresados, es decir, una oferta muy reducida para puestos de gerencia.

Sintetizando este apartado, es importante señalar que una de las competencias generales más demandadas es la comunicación, y sin embargo, es de las menos trabajadas en la titulación. El conocimiento de la lengua inglesa se valora cada vez más y no existe en el programa una asignatura con la que intensificar esa competencia. La búsqueda de candidatos con dominio del inglés puede generar un desequilibrio en el mercado al no encontrar graduados con dominio de esa competencia.

Sin embargo, la segunda competencia general más demandada es el manejo de software, que se encuentra entre las más trabajadas del Grado.

Entre las competencias específicas más demandadas destaca con claridad el diseño de la política comercial, que se encuentra, no obstante, entre las menos trabajadas.

3. CONCLUSIONES.

La situación actual de este país, asolado por una crisis económica de la que no parece verse el final, tiene entre sus devastadoras consecuencias el incremento de las cifras de desempleo a unos niveles nunca vistos en España. El desempleo juvenil es incluso más preocupante ya que la cifra sobrepasa el 50%. A pesar del incremento de las tasas universitarias, una de las salidas al desempleo más populares entre los jóvenes es la formación universitaria. Tiene sentido creer que con una formación superior, las oportunidades de encontrar un empleo y un salario acorde a las competencias adquiridas serán muy superiores a las de un joven sin estudios o con menor formación.

El objetivo de este trabajo era analizar el mercado laboral para un titulado en GADE tanto desde la perspectiva de la oferta como la de la demanda de empleo. Aunque podría decirse que observar como única fuente de información al COIE de la Universidad de Cantabria resulta escaso para el estudio, es cierto que es la más cercana al recién titulado, objetivo principal de este trabajo. Además, hacer un análisis de ofertas para titulados no era posible utilizando otras fuentes de ofertas de empleo (infojobs.net, infoempleo.com) donde sus buscadores no permitían acotar por titulación.

El número de ofertas de empleo en Cantabria orientadas a titulados en GADE ha ido disminuyendo progresivamente, como se ha visto en el primer capítulo de este trabajo. El mercado laboral al que se enfrenta un graduado, ya de por sí un medio duro y competitivo, se ha endurecido en los últimos años. Ello obliga al titulado a ser un candidato polifacético, capaz de desenvolverse en cualquier entorno. De acuerdo con las gráficas presentadas en este trabajo, la mayoría de puestos a los que puede optar el titulado se encuentran en el trabajo administrativo, la enseñanza, las ventas o el asesoramiento.

En muy pocos de los puestos analizados se le ofrece al candidato un mando intermedio o superior, encontrándose en muchas ocasiones con puestos donde las capacidades requeridas son inferiores a las adquiridas en la carrera. El fenómeno de la sobrecualificación se ha agudizado en los últimos años. Si en los años previos a la crisis el titulado aceptaba empleos por debajo de sus capacidades, era con el objetivo de ir adquiriendo experiencia para avanzar en su vida laboral, escalando a puestos más acordes con su formación. En los últimos años el aumento de estudiantes universitarios ha desestabilizado el equilibrio entre oferentes y demandantes de empleo para titulados y aquellos empleos que anteriormente se consideraban de transición hacia un empleo mejor, se han convertido en puestos de carácter permanente.

Muchos de los puestos ofertados tienen en común la exigencia de un buen nivel de inglés y aunque entre las competencias generales trabajadas en GADE la lengua inglesa es una de ellas, no parece ser suficiente. Sólo una de las asignaturas se dedica a ello, y así como podemos encontrar módulos de intensificación para los distintos itinerarios curriculares del Grado en forma de asignaturas optativas, no hay ninguna asignatura en la que poder afianzar los conocimientos en lengua inglesa. La Universidad de Cantabria, no obstante, a través de su Centro de Idiomas (CIUC) ofrece cursos de inglés entre otros idiomas, pero debido al coste económico que conllevan las clases extras, no todos los alumnos pueden acceder a ellas. La Universidad, además, está haciendo un esfuerzo por mejorar la capacitación lingüística de los estudiantes a través de programas como "Rumbo a un inglés

excelente” UC-Vaughan systems, o mediante formación transversal con asignaturas impartidas en inglés.

Otra de las competencias más requeridas por las empresas es el manejo de software, una competencia muy trabajada en la titulación en diversas asignaturas. El manejo de nuevas tecnologías es algo en lo que el titulado en GADE no se quedará atrás, ya que el programa de la carrera incluye la utilización de diversos programas.

Como se ha observado en las gráficas 2.9 y 2.10, las competencias específicas no son muy exigidas por las empresas, porque como ya se ha comentado, la mayoría de los puestos ofertados buscan un candidato con menor cualificación que la correspondiente a un graduado, aunque es de destacar que hay un aumento de demanda de perfiles emprendedores. En 2006 apenas se mencionaba la característica de emprendimiento, y sin embargo en 2012 un número significativo de empresas buscan ese perfil. Debido a la crisis, los empleadores buscan que el candidato sea capaz de asumir responsabilidades económicas, como por ejemplo, convirtiéndose en autónomo más que en empleado.

A modo de síntesis, la Universidad de Cantabria está formando a titulados para empleos que en este momento escasean. El problema no está en la formación, que cubre en mayor o menor medida las competencias asignadas a la titulación. El graduado, tras obtener el título es una persona con gran capacidad de resolución de conflictos, preparado para el trabajo en equipo, la cooperación entre miembros de un departamento y entre departamentos de una empresa y con aptitudes para gestionar y dirigir una unidad empresarial. El problema reside en un mercado laboral que se va reduciendo progresivamente, que cada vez ofrece menos oportunidades y que busca empleados con una formación media. La figura del emprendedor está tomando fuerza y puede que sea lo que el mercado necesita en este momento. Las Pymes requieren tiempo para crecer y tener la capacidad de contratar y tal vez entonces se incrementen las ofertas para graduados.

4. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.

4.1 BIBLIOGRAFÍA.

- BBVA Research 2011. Desempleo juvenil en España. Causas y soluciones. Análisis económico. Documentos de trabajo 11/30.
- García-Montalvo, J. y Peiró, J.M. *Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral*. Valencia, Ivie 2009.
- Martínez Martín, R. *La inserción laboral de los universitarios*. Granada. Universidad de Granada. 2002.
- YACIMIENTOS DE EMPLEO Y HABILIDADES: HORIZONTE 2010. Infoempleo.com S.L., 2010. Madrid.
- Cano, Ernest y Bilbao, Andrés. *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*. Alzira. Germania. 2000
- Cano, Ernest. *La lógica de la precariedad laboral*. Cuadernos de relaciones laborales. Nº 13, 1998. Pags 207-227.
- Reilly, Peter. *Balancing Flexibility: Meeting the interests of employer and employee*. European Journal of Work and Organizational Psychology. Volumen 1. Marzo de 1998. Págs. 1-6.
- Libro Blanco del Título de Grado en Economía y Empresa. Agencia Nacional de Evaluación y Calidad. Madrid. 2005.
- Memoria para la solicitud de verificación de títulos oficiales del Grado en Administración y Dirección de empresas. Universidad de Cantabria. 2008.

4.2 Webs consultadas.

- Centro de Orientación e Información al empleo (COIE) de la Universidad de Cantabria <http://www.coie.unican.es/bloques/tablon/Tablon.asp>
- Página web <http://www.unican.es/centros/economicas>
- Página web infojobs <https://www.infojobs.net/>
- Página web infoempleo <http://www.infoempleo.com/>
- Página web del servicio de información y fomento al empleo <http://www.trabajocantabria.com/bin/index.asp>
- Página web del Ministerio de Empleo y seguridad social: http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm
- Selección y Formación. <http://www.seleccionformacion.com/Default.aspx>
- Página web del Ministerio de Educación, Cultura y deporte: <http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/sistema-educativo/enseñanzas.html>
- Página web de la legislación de la Unión Europea. http://europa.eu/legislation_summaries/
- Pagina web de los recursos humanos <http://www.losrecursoshumanos.com>
- Información de la estructura del grado. http://www.unican.es/Centros/economicas/planes/eees/detalle_od_ce.asp?id=116&cad=2012