



Valoración de competencias desarrolladas

5.1 - Introducción

Entendemos por competencia la capacitación, adquirida como consecuencia de la integración de características personales, conocimientos y experiencias, que deben poseer los titulados universitarios para el ejercicio de sus responsabilidades profesionales en el desempeño de su puesto de trabajo en la empresa. Son muchas las clasificaciones de competencias existentes en la bibliografía y las utilizadas en diferentes estudios sobre inserción laboral y empleabilidad de los titulados universitarios. Para este estudio nosotros hemos elegido las que hemos considerado más básicas para la mayor eficacia de la actividad de los titulados dentro de la empresa y que, al mismo tiempo, pensamos que podrían interesar más a los empleadores de los egresados con el perfil de titulaciones ofertadas por la Universidad Politécnica de Valencia. Entendemos que en la adquisición de unas u otras competencias no solo interviene la formación universitaria, sino también las características personales y la experiencia adquirida en la trayectoria de cada persona en la realización de actividades de diversa índole. Pero, sin duda, la influencia de la estancia en la universidad es clave en este desarrollo.

El tratamiento se ha realizado en primer lugar analizando la valoración, que atribuyen las empresas a las competencias requeridas para la ocupación, y el grado de cumplimiento, es decir el grado de satisfacción que, según los empleadores presentan los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia cuando han ingresado en la empresa. En un capítulo posterior se compara la información de la valoración, es decir la demanda, con el grado de cumplimiento, es decir la satisfacción, para, así, cuantificar el grado de ajuste entre las competencias desarrolladas por los titulados y las demandadas por el mercado laboral.

5.2 - Demanda de competencias.

El tratamiento de la información lo realizaremos de forma análoga a apartados anteriores, los porcentajes de las valoraciones sobre las respuestas y el análisis por tamaños sobre el valor medio de las valoraciones. El porcentaje de no respuesta es pequeño; solo la gestión de proyectos tiene una no respuesta del 3%; para el resto de competencias analizadas la no respuesta es inferior al 2%. Las valoraciones, que indican la demanda de desarrollo de competencias por los empleadores encuestados, se muestra en el siguiente cuadro.

		Mucho	Bastante	Medio	Poco	Muy poco	V. media
Liderazgo	%	17,1%	26,2%	26,2%	16,5%	14,0%	3,16
	Acumulado	17,1%	43,3%	69,5%	86,0%	100,0%	
Capacidad de trabajo en equipo	%	38,4%	36,0%	7,3%	11,0%	7,3%	3,87
	Acumulado	38,4%	74,4%	81,7%	92,7%	100,0%	
Adaptación al cambio	%	28,2%	41,1%	14,7%	9,8%	6,1%	3,75
	Acumulado	28,2%	69,3%	84,0%	93,9%	100,0%	
Cultura básica empresarial	%	12,3%	26,4%	41,1%	14,7%	5,5%	3,25
	Acumulado	12,3%	38,7%	79,8%	94,5%	100,0%	
Identificación y resolución de problemas	%	39,3%	33,1%	12,3%	9,8%	5,5%	3,91
	Acumulado	39,3%	72,4%	84,7%	94,5%	100,0%	
Creatividad iniciativa	%	36,2%	39,3%	9,8%	9,8%	4,9%	3,92
	Acumulado	36,2%	75,5%	85,3%	95,1%	100,0%	
Capacidad de comunicación	%	25,3%	42,0%	16,0%	10,5%	6,2%	3,70
	Acumulado	25,3%	67,3%	83,3%	93,8%	100,0%	
Gestión de proyectos	%	26,3%	38,8%	19,4%	10,6%	5,0%	3,71
	Acumulado	26,3%	65,0%	84,4%	95,0%	100,0%	

Como puede observarse, en general la demanda de competencias es más elevada que la demanda de conocimientos. Podemos establecer tres grupos; en el primero de ellos, con valores medios en torno al 3,90, se encuentran en orden descendente de valoración la creatividad e iniciativa, identificación y resolución de problemas y capacidad de trabajo en equipo. En estas competencias el valor acumulado por encima del valor medio se sitúa en torno al 75% de las empresas consultadas. Después, nos encontramos un segundo grupo con un valor medio de valoración de la demanda de 3,72; en este grupo, en orden decreciente de valoración media, encontramos la adaptación al cambio, la gestión de proyectos y la capacidad de comunicación. En porcentajes, la suma de las valoraciones Mucho y Bastante se mueve en una horquilla entre el 69,3% y el 65%. Por último, están la cultura básica empresarial, con una valoración media de 3,25, y el liderazgo, con una valoración de 3,16. En ambas competencias el acumulado de satisfacción por encima

de la media ronda el 40%. En comparación con el anterior estudio, con participación de diferentes sectores empresariales, en este estudio hay una valoración más elevada de la creatividad e iniciativa y gestión de proyectos, y menor de la capacidad de trabajo en equipo, aunque las diferencias son pequeñas.

Análisis por tamaño.

Como en apartados anteriores, el análisis por tamaños lo realizaremos sobre la valoración media. Las diferencias de valoración son más elevadas que en anteriores apartados. Las valoraciones se muestran en el siguiente cuadro. En general, las microempresas son las más exigentes en cuanto a competencias, a excepción del liderazgo y la cultura básica empresarial, cuyos niveles de exigencia más elevados los encontramos en las grandes empresas, comportamiento lógico debido a que normalmente en las empresas con poco número de trabajadores se realizan actividades más diversas, mientras que en las empresas con más número de trabajadores las actividades son más especializadas y planificadas.

	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Liderazgo	2,86	3,46	3,25	3,42
Capacidad de trabajo en equipo	4,07	3,88	3,50	3,67
Adaptación al cambio	3,86	3,88	3,53	3,25
Cultura básica empresarial	3,19	3,22	3,39	3,42
Identificación y resolución de problemas	4,06	3,88	3,75	3,58
Creatividad iniciativa	4,04	4,04	3,59	3,58
Capacidad de comunicación	3,72	3,94	3,41	3,33
Gestión de proyectos	3,85	3,76	3,42	3,42

Las pequeñas empresas presentan un comportamiento medio con valores entre 3,22 y 4,04, y las medianas y grandes empresas tienen un comportamiento análogo con valores entre 3,25 y 3,59, con un menor nivel de exigencia. El liderazgo muestra una tendencia creciente con el tamaño de las empresas, aunque la pequeña empresa presenta un nivel análogo a las grandes empresas. La capacidad de trabajo en equipo y la adaptación al cambio varían de forma inversa al tamaño de las empresas del 4,07 de la microempresa al 3,25 de la gran empresa. La cultura básica empresarial es lógicamente creciente con el tamaño de las empresas, aunque la horquilla es pequeña, del 3,19 para las microempresas al 3,42 de las grandes empresas. La identificación y resolución de problemas varía de forma inversa al tamaño de las empresas, desde el 4,06 de las microempresas

al 3,58 de las grandes empresas. Creatividad e iniciativa y gestión de proyectos tiene un comportamiento inverso con el tamaño de la empresa habiendo un salto importante entre las pequeñas empresas y las medianas empresas. La capacidad de comunicación no presenta un comportamiento claro.

5.3 - Satisfacción con las competencias desarrolladas

Una vez analizada la demanda de competencias, continuaremos con la satisfacción de los empleadores en cuanto al desempeño de competencias, que han desarrollado los titulados en las empresas. El primer aspecto a resaltar es que la no respuesta es pequeña; en todos los casos se sitúa por debajo del 2,5%. En general los niveles de satisfacción son altos, excepto para tres competencias, en orden decreciente, la gestión de proyectos con una valoración media de 2,86, la cultura básica empresarial y el liderazgo con valoraciones medias de 2,80 y 2,69 respectivamente. Para estas competencias el acumulado de los porcentajes superiores a la media es inferior al 26%. Los porcentajes de valoración y valoración media se muestran en el cuadro.

		Mucho	Bastante	Medio	Poco	Muy poco	V. media
Liderazgo	%	2,4%	14,6%	40,9%	33,5%	8,5%	2,69
	Acumulado	2,4%	17,1%	57,9%	91,5%	100,0%	
Capacidad de trabajo en equipo	%	9,3%	42,9%	35,4%	10,6%	1,9%	3,47
	Acumulado	9,3%	52,2%	87,6%	98,1%	100,0%	
Adaptación al cambio	%	8,5%	34,8%	40,2%	16,5%	0,0%	3,35
	Acumulado	8,5%	43,3%	83,5%	100,0%	100,0%	
Cultura básica empresarial	%	2,5%	19,3%	14,1%	23,6%	10,6%	2,80
	Acumulado	2,5%	21,7%	65,8%	89,4%	100,0%	
Identificación y resolución de problemas	%	9,8%	23,3%	46,0%	16,6%	4,3%	3,18
	Acumulado	9,8%	33,1%	79,1%	95,7%	100,0%	
Creatividad iniciativa	%	8,0%	32,5%	39,3%	18,4%	1,8%	3,26
	Acumulado	8,0%	40,5%	79,8%	98,2%	100,0%	
Capacidad de comunicación	%	8,0%	29,0%	45,7%	13,6%	3,7%	3,24
	Acumulado	8,0%	37,0%	82,7%	96,3%	100,0%	
Gestión de proyectos	%	7,5%	18,6%	33,5%	32,9%	7,5%	2,86
	Acumulado	7,5%	26,1%	59,6%	92,5%	100,0%	

La competencia mejor desempeñada, según la opinión de los empleadores, es el trabajo en equipo, con una valoración media de 3,47 el acumulado de satisfacción por encima del valor medio es superior a la mitad de los encuestados, un 52,2%. Le sigue la adaptación al cambio, con un acumulado de satisfacción por encima de la media del 43,3%. Con comportamientos muy análogos le siguen la creatividad e iniciativa y la capacidad de comunicación con porcentajes de valoración por encima de la media del 40,5% y 37,5% respectivamente. Y a continuación se sitúan la identificación y resolución de problemas, con una valoración media de 3,18 y con un acumulado de satisfacción por encima de la media del 33,1%. Para el resto de competencias, gestión de proyectos, cultura básica empresarial y liderazgo, como hemos señalado al principio el acumulado de satisfacción por encima del valor medio es inferior al 26%.

Análisis por tamaño

Este análisis lo realizaremos sobre las valoraciones medias, como en otros apartados. Los valores se muestran en el cuadro. En primer lugar destacar, que en general, el nivel de satisfacción mostrado por los empleadores consultados es creciente con el tamaño de las empresas, presentando las pequeñas empresas y las medianas valores semejantes. Con respecto al liderazgo hay una tendencia ligeramente creciente, la horquilla está entre el 2,61 de las microempresas al 2,92 de las grandes empresas. La capacidad de trabajo en equipo, adaptación al cambio y la resolución de problemas, no hay tendencias claras, siendo los márgenes pequeños. En la cultura básica empresarial, hay una clara tendencia creciente con el tamaño de las empresas, la horquilla se sitúa entre el 2,59 de las microempresas y el 3,17 de las grandes empresas.

	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Liderazgo	2,61	2,74	2,69	2,92
Capacidad de trabajo en equipo	3,54	3,34	3,53	3,50
Adaptación al cambio	3,29	3,50	3,25	3,42
Cultura básica empresarial	3,59	2,80	3,09	3,17
Identificación y resolución de problemas	3,13	3,24	3,10	3,42
Creatividad iniciativa	3,16	3,36	3,28	3,42
Capacidad de comunicación	3,23	3,20	3,31	3,25
Gestión de proyectos	2,68	2,94	3,06	3,00

La creatividad e iniciativa y capacidad de comunicación no presentan tendencias claras, con márgenes de variación pequeños, y, por último, la gestión de proyectos que marca una ligera tendencia creciente y tiene una la valoración inferior en las microempresas de 2,68 frente al 3,06 de las medianas empresas.

5.4 - Ajuste en el desempeño de las competencias.

En este apartado se compararán para los distintas competencias para la ocupación, la demanda de las empresas, es decir, cómo les gustaría que estuvieran formados los titulados y cómo cumplen los titulados con respecto a esas demandas, desde su punto de vista de los empleadores. Esta comparación permite cuantificar la falta de formación o la formación ajustada. Las valoraciones medias se muestran en el cuadro.

	Demanda	Satisfacción	Diferencia
Liderazgo	3,16	2,69	-0,47
Capacidad de trabajo en equipo	3,87	3,47	-0,40
Adaptación al cambio	3,75	3,35	-0,40
Cultura básica empresarial	3,25	2,80	-0,45
Identificación y resolución de problemas	3,91	3,18	-0,73
Creatividad iniciativa	3,92	3,26	-0,66
Capacidad de comunicación	3,70	3,24	-0,46
Gestión de proyectos	3,71	2,86	-0,85

Como en el caso de los conocimientos, que la demanda supere a la satisfacción es lógico, puesto que las expectativas en este campo son siempre superiores a la realidad. El tratamiento es análogo al capítulo anterior, valores negativos reflejan falta de formación y los positivos sobre-formación. Lo primero a destacar frente a los conocimientos, es que las diferencias de valoración entre demanda y satisfacción de competencias son sensiblemente más elevadas en este caso, siendo las máximas en identificación y resolución de problemas con una diferencia de 0,73 y en la gestión de proyectos con una diferencia de valoración de 0,85 y estando

el resto de competencias analizadas por encima del 0,40, cuando para los conocimientos solo la formación teórica superaba esta diferencia. Tras la gestión de proyectos nos encontramos la identificación y resolución de problemas con una diferencia de valoración de 0,73 y la creatividad e iniciativa con una diferencia de 0,66. En un nivel muy similar nos encontramos el liderazgo, la capacidad de comunicación y la cultura básica empresarial con niveles cercanos al 0,46. Y donde el ajuste formativo es mayor es para la capacidad de trabajo en equipo y la adaptación al cambio. Los resultados se corresponden con el dinamismo de este sector productivo, donde hay que enfrentarse a problemas muy diversos en el ejercicio profesional, y donde la resolución de problemas y la iniciativa y creatividad son muy necesarias.

