

La brecha de habilidades de los recién graduados. Un análisis desde la perspectiva de la edad, el género y las características de las empresas.

The skills' gap of fresh graduates. An analysis from the perspective of age, gender and firms' characteristics.

Manuela Alcañiz-Zanón¹, Ana M. Pérez-Marín¹, Maria Pujol-Jover², Maria-Carme Riera-Prunera¹
malcaniz@ub.edu, amperez@ub.edu, mpujoljo@uoc.edu, mcriera-prunera@ub.edu

¹Departamento de Econometría, Estadística y
Economía Aplicada
Universitat de Barcelona
Barcelona, España

²Departamento de Economía y Empresa
Universitat Oberta de Catalunya
Barcelona, España

Resumen- El presente estudio pretende analizar las diferencias conceptuales y prácticas existentes entre lo que la Universidad enseña a sus estudiantes y lo que las empresas aprecian y buscan en los nuevos trabajadores focalizándonos en cuatro aspectos: sexo, edad, tamaño y propiedad de las empresas, con especial atención al género. A partir de los resultados de una encuesta realizada en la Universidad de Barcelona entre profesores y ocupadores, este estudio revela la existencia de un sesgo de género en el proceso de evaluación de las competencias. Nuestros hallazgos muestran que las principales discrepancias de las mujeres se centran en las habilidades de gestión y confianza en sí mismas, mientras que en el caso de los hombres, las brechas encontradas tienden a referirse a habilidades específicas de trabajo. El estudio también revela cómo las empresas se inclinan a favor de las competencias relacionadas con la productividad a medio y corto plazo, mientras que la universidad se resiste a arrinconar los conocimientos fundamentales.

Palabras clave: *competencias, universidad, mercado laboral, brecha de género.*

Abstract- This study analyses the conceptual and practical differences between what University teaches their students and what companies appreciate and look for in new job candidates. To delve into this issue, we concentrate mainly on four aspects: gender, age, size, and ownership of firms, with special attention to gender. According to the results from a survey conducted at University of Barcelona among professors and employers, this study reveals the existence of gender bias in the competences' assessment process. Our findings show that women's main discrepancies concentrate on managerial and self-confident skills, whereas in the case of men, the gaps found tend to refer to specific working skills. The study also reveals how firms turn in favour of competencies related to medium-short term productivity, whereas the university baulks at cornering fundamental knowledge.

Keywords: *competencies, university, labour market, gender bias.*

1. INTRODUCCIÓN

La sociedad exige visión, espíritu empresarial y generación de nuevas ideas, por lo tanto, la capacitación de los estudiantes universitarios es crucial. Munroe y Westwind (2009) enfatizan el papel central de la universidad en el fomento de un enfoque global del conocimiento y la innovación, destacando su profunda importancia en la construcción de una economía fuerte. Mientras tanto, Etkowitz (2003) enfatiza la necesidad de

enriquecer la interacción entre la universidad, las empresas y el gobierno, para que este último establezca las bases para el mejoramiento de las habilidades y el conocimiento de los graduados. Para lograr esto, las facultades o las universidades no deben escatimar esfuerzos. Por el contrario, debe fomentarse una cooperación continua y fluida entre el mundo académico y la industria (Cabrera et al., 1999; Nyborg, 2003; Rodríguez, 2002; Van Dyke y Williams, 1995) sin olvidar al actor principal: los estudiantes. Gracias a ellos podemos recopilar una gran cantidad de información que ayudará a introducir los ajustes y mejoras necesarios en la educación superior (Cabrera et al., 2005).

Para lograr estos objetivos, la adquisición de un sólido y alto nivel de competencias es extremadamente importante, ya que facilita la transición de los estudiantes al mercado laboral (Albert et al., 2000; Roberson et al., 2002; Salas, 2003). Heijke, (2003) refuerza esta idea, señalando que la velocidad con la que los graduados aprenden a desarrollar su trabajo se basa en el nivel y el tipo de habilidades adquiridas. Moore y Murphy (2009) agregaron que los estudiantes que aprenden a manejar su propio aprendizaje durante sus estudios universitarios se manejarán mejor con sus tareas profesionales gracias a la creatividad, la iniciativa y el grado de autonomía requerido. Por lo tanto, las habilidades que un graduado necesita desarrollar constituyen la piedra angular de su formación en la universidad (Martin et al., 2013). En este sentido, varias universidades españolas ya se han centrado en la promoción de la formación específica en habilidades (Carreras et al, 2006; Ugarte y Naval, 2008). Además, una gran cantidad de maestros trabajan para proporcionarles a sus colegas herramientas para planificar y evaluar actividades educativas diseñadas para mejorar el desarrollo de las habilidades de sus estudiantes (Cano y Ion, 2012).

En este contexto, este documento pretende mostrar que la aproximación entre el mundo académico y las empresas aún tiene un largo camino por recorrer, dado que aún existen grandes diferencias conceptuales y prácticas entre lo que la Universidad enseña a sus estudiantes y lo que las empresas buscan y aprecian de los nuevos graduados que empieza a trabajar para ellos. Más específicamente, sobre la base de un estudio de caso, analizaremos cuáles son las principales discrepancias entre las habilidades de capacitación que las empresas requieren para los

Octubre 9-11, 2019, Madrid, ESPAÑA

V Congreso Internacional sobre Aprendizaje, Innovación y Competitividad (CINAIC 2019)

graduados y las habilidades y conocimientos que los profesores creen que los estudiantes deberían adquirir antes de ingresar al mercado laboral.

El resto del artículo se organiza de la siguiente manera. La sección dos presenta el contexto, la sección tres describe el análisis, la sección cuatro presenta los resultados y los analiza. Finalmente, la sección cinco concluye.

2. CONTEXTO

Los roles tradicionales de género y su impacto en el tipo de empleo, salario, satisfacción, etc. han sido ampliamente analizados desde el punto de vista del trabajador (Karakaya y Karakaya, 1996; Willis y Taylor, 1999; Hesketh, 2000; Biesma et al., 2007), pero, por lo que sabemos, no existen estudios que comparen si los hombres y las mujeres dan prioridad a diferentes tipos de habilidades o competencias cuando capacitan a sus estudiantes o cuando contratan nuevos trabajadores.

El objetivo principal de este documento es mostrar dónde está exactamente la brecha entre las competencias que requieren las empresas y la capacitación que la universidad otorga a los universitarios, así como cuáles son las causas de esa brecha. Para profundizar en este tema, profundizaremos en la existencia de diferencias de género, que pueden resultar en una prioridad diferente en términos de competencias requeridas y capacitadas. Los roles de género tradicionales y su impacto en el tipo de empleo, salario, satisfacción, etc., han sido ampliamente analizados desde el punto de vista del trabajador Hoyt (2012), pero, hasta donde sabemos, no existen muchos análisis desde el punto de vista del género que comparen las prioridades en términos de habilidades y competencias a la hora de capacitar a los estudiantes universitarios o al contratar nuevos trabajadores.

En segundo lugar, se evaluará la posibilidad de que la percepción de la importancia de las habilidades varíe dependiendo de la edad de los docentes y empleadores. La visión o apreciación diferente que los dos grupos pueden tener según su edad puede arrojar luz sobre cómo las tendencias y los cambios sociales pueden influir en el papel de la Universidad. Finalmente, también tendremos en cuenta el tamaño de la empresa y su propiedad para identificar la presencia de patrones específicos.

3. DESCRIPCIÓN

Siguiendo la clasificación elaborada por el proyecto Tuning Educational Structures en Europa (Pagani, 2009), llevamos a cabo dos encuestas paralelas para evaluar la importancia que ambos grupos bajo análisis (profesores universitarios y empleadores) otorgan a cada una de las habilidades genéricas. La primera encuesta fue dirigida a los académicos que estaban enseñando en ese momento en la Facultad de Economía y Empresa en la Universidad de Barcelona y a las empresas incluidas en la base de datos corporativa de la Universidad. Todos los datos fueron amablemente proporcionados por el Departamento de Relaciones Externas. Con respecto a las empresas, incluimos solo a aquellas, públicas o privadas, que habían contratado en los últimos cinco años al menos a un empleado con un título en la facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Barcelona, ya fuera en prácticas o como parte integrante de su plantilla. El estudio completo también incluyó una tercera población: estudiantes graduados, que

habían estado trabajando al menos 2 años pero no más de 5. Sin embargo, no nos centramos en ellos en este análisis.

La implementación y distribución de los cuestionarios se realizó a través de un software específico de encuestas en línea. Un total de 185 docentes y 238 empresas respondieron el cuestionario, que bajo el supuesto de indeterminación máxima ($p = q = 0.5$), y con un nivel de confianza del 95%, permite un error del 5% y un error del 4.7% en las estimaciones, respectivamente.

El cuestionario evaluó cada competencia a través de una escala de Likert cuantitativa de 1 a 6, desde la importancia más baja a la más alta. Se pidió a los empresarios que calificaran el nivel requerido de cada competencia para que los graduados trabajen en sus empresas, y el nivel que tenían cuando comenzaron a trabajar, es decir, el nivel adquirido por los graduados en la universidad. Mientras tanto, a los académicos se les pidió que calificaran la presencia de cada competencia en su enseñanza y la importancia que dieron a cada competencia en el proceso de capacitación de un graduado. Junto con esto, también se les preguntó sobre su edad, género y tamaño de la empresa.

El análisis estadístico se realizó mediante el programa SPSS Statistics 25. Las puntuaciones entre 1 y 6 proporcionadas por los individuos de cada grupo para cada tipo de competencia (instrumental, interpersonal y sistémica) se estandarizaron para homogeneizarlas y tener escalas comparables. Por lo tanto, al realizar una prueba de diferencias de medias para datos pareados, fue posible observar si las afirmaciones en términos de competencias hechas por las empresas estaban en línea con la importancia dada por los profesores.

4. RESULTADOS

Las puntuaciones promedio que los académicos y los empleadores otorgan a cada competencia se muestran en la Tabla 1, que también incluye los resultados de las pruebas de diferencias de medias. Primero, se observa que la mayor discrepancia corresponde al razonamiento económico, que fue puntuado casi medio punto más alto entre los académicos; seguido por la exigencia y la motivación para el éxito, que se ubica mejor entre los empleadores. Las empresas también califican mejor la ética, las habilidades informáticas, las habilidades para resolver problemas o para trabajar bajo presión, la administración de la información y el trabajo en equipo. Mientras tanto, los académicos creen que el énfasis debe estar en las habilidades relacionadas con el establecimiento de conclusiones, el conocimiento de idiomas extranjeros, la capacidad de analizar y resumir, la capacidad crítica y autocrítica y, en menor medida, la aplicación del conocimiento específico de los estudios. En todos los casos, estas diferencias son significativas a un nivel del 5%. Para el resto de competencias no se obtuvo diferencia significativa.

Tabla 1. Tests de diferencia de medias (datos estandarizados).

Competencias	Valoración		
	Empresas =[1]	Académicos =[2]	Diferencia de medias= [1]-[2]
Instrumentales			
Análisis y síntesis	-0,001	0,345	-0,346**
Organización y planificación	0,170	0,126	0,044
Conocimientos generales	-0,284	-0,393	0,110
Con. específicos titulación	-0,326	-0,147	-0,179
Lengua extranjera	-0,561	-0,202	-0,359*
Habilidades informáticas	0,020	-0,352	0,373**
Conocimiento aplicado	0,047	0,249	-0,202*
Resolución de problemas	0,351	-0,045	0,396**
Gestión de la información	0,175	-0,127	0,302**
Trabajo autónomo	0,079	-0,052	0,131
Interpersonales			
Comunicación oral	0,411	0,405	0,005
Comunicación escrita	0,406	0,422	-0,016
Capacidad crítica y autocrítica	-0,038	0,307	-0,345**
Trabajo en equipo	0,450	0,215	0,235*
Lideraje	-0,394	-0,281	-0,113
Trabajo bajo presión	0,191	-0,134	0,325**
Transmitir conocimiento	-0,077	0,002	-0,079
Capacidad de negociación	-0,155	-0,156	0,001
Apreciación multiculturalidad	-0,394	-0,537	0,143
Imponer autoridad	-0,887	-0,886	-0,001
Sistémicas			
Adaptación a nuevas situaciones	0,158	0,090	0,068
Capacidad de aprendizaje	0,358	0,157	0,202
Creatividad	-0,392	-0,239	-0,153
Iniciativa y emprendeduría	-0,033	-0,219	0,186
Autoexigencia y motivación éxito	0,036	-0,433	0,469**
Responsabilidad y toma decisiones	-0,117	0,023	-0,140
Razonamiento económico	-0,757	-0,272	-0,484**
Elaborar conclus. e interpretar rdos.	-0,085	0,304	-0,390**
Elaborar informes técnicos	-0,434	-0,474	0,039
Ética empresarial	-0,043	-0,453	0,410**

Nivel de significación: *5%, **1%. Elaboración propia.

La Tabla 2 muestra el detalle de aquellas competencias cuya evaluación difiere significativamente entre el mundo empresarial y el mundo académico. Además, examinamos las competencias según el sexo, la edad (menores o mayores de 30 años), así como el tamaño de las empresas (menos o más de 50 trabajadores) y la propiedad (pública, mixta o privada). De acuerdo con esto, se encuentra que hay dos habilidades que los académicos y las mujeres académicas acuerdan valorar más que los empleadores, a saber: la capacidad de ser crítico y autocrítico y el conocimiento de idiomas extranjeros. En su lugar, tanto los empresarios como las empresarias valoran más que sus homólogos académicos aquellas habilidades que tienen una traducción inmediata al trabajo. Además, mientras que entre los empleadores las competencias instrumentales se califican mejor entre los académicos (gestión de la información, autoempleo), las empleadoras, y en comparación con las académicas, optan por competencias sistémicas (iniciativa y espíritu empresarial o auto exigentes y motivación para el éxito). La capacidad de resolver problemas es la única competencia que los empresarios y las empresarias valoran más que sus homólogos universitarios.

También hemos revisado las discrepancias existentes con respecto a la edad, para ver si las nuevas generaciones son más favorables para la adquisición de más habilidades aplicadas, con un mayor contenido tecnológico, y para otorgar mayor autonomía a la iniciativa de los estudiantes. Entre los empresarios y empresarias menores de 30 años, las competencias con una evaluación positiva más alta en comparación con colegas de mayor edad son: conocimientos específicos de grado, elaboración de informes técnicos y ética empresarial. El resto de las habilidades se valoran de la misma

manera, independientemente de la edad de los empleadores. Por otro lado, los profesores jóvenes valoran más que los mayores de 30 años solo la capacidad de imponer autoridad. Sin embargo, estos últimos le otorgan mayor importancia a la gestión de la información, tanto a la comunicación oral como a la escrita, a la capacidad de trabajar de forma autónoma y en equipo, y a la capacidad de aprender.

Finalmente, el análisis por tamaño de empresa muestra diferencias significativas con respecto a cinco competencias, que son más valoradas por empresas más pequeñas: capacidad crítica y autocrítica, creatividad, exigencia propia y motivación para el éxito, la responsabilidad y la toma de decisiones, y la capacidad de aplicar el conocimiento en la práctica. Además, de acuerdo con la propiedad de la empresa, se desprende que las competencias de las empresas públicas y semipúblicas valoran más que las empresas privadas por sus habilidades de comunicación escritas, conocimiento general y específico del grado y su implementación. Mientras tanto, entre las empresas privadas, las competencias que mejor se clasifican son la auto exigencia y la motivación por el éxito, la responsabilidad y la toma de decisiones, las habilidades de negociación y la ética empresarial.

Se aprecia una brecha no despreciable entre lo que se enseña, lo que a los académicos les gustaría enseñar a los estudiantes de pregrado y lo que las empresas esperan de ellos. Además, se observa que los académicos tienden a captar los reclamos que la sociedad hace a los graduados en términos de razonamiento crítico, incluido el conocimiento de lenguas extranjeras, que actúa como un vehículo que facilita el acceso a la ciencia y la difusión del conocimiento. De los resultados se deduce que las prioridades de la enseñanza universitaria se centran en un nivel teórico, que debería ser capaz de configurar los fundamentos de la aplicación empírica. Lo contrario se observa en el caso de las empresas. Su evaluación se centra en aspectos más pragmáticos como parte de las tareas de los trabajadores, ya que se relacionan directamente con los objetivos de la empresa, en lugar del conocimiento en sí, ya sea general o específico.

Más concretamente, la evaluación más baja de los idiomas extranjeros hecha por las empresas resulta muy sorprendente. No estamos diciendo que los empleadores no lo valoren, sino que lo hacen en un nivel más bajo que los académicos. Una posible razón para explicar esta discrepancia sería el nivel relativamente bajo de internacionalización de la economía y, por extensión, de la estructura corporativa: las exportaciones tienen un largo camino por recorrer y muchas pequeñas empresas sobreviven principalmente gracias a la demanda interna.

Si nos centramos en empresas pequeñas, las competencias como la capacidad crítica y autocrítica, la creatividad, la auto demanda y la motivación hacia el éxito, y la responsabilidad y la toma de decisiones son más apreciadas que en las empresas de gran tamaño. Esto podría sugerir que las pequeñas empresas quizás estén otorgando un mayor peso a la contribución al valor agregado por parte de los empleados, lo cual entra dentro de la lógica de las pequeñas y medianas empresas que constituyen la base económica de nuestro país. Deberían realizarse análisis futuros más detallados para confirmarlo

Tabla 2. Evaluación de las discrepancias competenciales.

Panel A. Diferencias entre académicos y empresas. Total hombres y mujeres	
<i>Mejor valorado por las empresas</i>	<i>Mejor valorado por los académicos</i>
Resolución de problemas Gestión de la información Habilidad para trabajar en equipo Trabajo bajo presión Capacidad de aprendizaje Autoexigencia y motivación por el éxito Ética empresarial	Análisis y síntesis Idioma extranjero Conocimiento aplicado Capacidad de crítica y autocrítica Razonamiento económico Obtener conclusiones e interpretar resultados
Panel B. Diferencias entre académicos y empresas. Hombres	
<i>Mejor valorado por las empresas</i>	<i>Mejor valorado por los académicos</i>
Resolución de problemas Gestión de la información Trabajo autónomo	Análisis y síntesis Idioma extranjero Conocimiento aplicado Capacidad de crítica y autocrítica Creatividad Razonamiento económico Obtener conclusiones e interpretar resultados
Panel C. Diferencias entre académicos y empresas. Mujeres	
<i>Mejor valorado por las empresas</i>	<i>Mejor valorado por los académicos</i>
Habilidades informáticas Resolución de problemas Trabajo bajo presión Iniciativa y emprendeduría Autoexigencia y motivación por el éxito	Idioma extranjero Capacidad de crítica y autocrítica
Panel D. Diferencias en función de la edad de los empresarios	
<i>Mejor valorado por los menores de 30 años</i>	<i>Mejor valorado por los mayores de 30 años</i>
Conocimientos específicos de la titulación Habilidad para elaborar informes técnicos Ética empresarial	
Panel E. Diferencias en función de la edad de los académicos	
<i>Mejor valorado por los menores de 30 años</i>	<i>Mejor valorado por los mayores de 30 años</i>
Habilidad para imponer autoridad	Gestión de la información Trabajo autónomo Habilidad para comunicarse oralmente Habilidad para comunicarse por escrito Trabajo en equipo Capacidad de aprendizaje
Panel F. Differences according to size of firm	
<i>Mejor valorado empresas <50 trabajadores</i>	<i>Mejor valorado empresas >50 trabajadores</i>
Capacidad de crítica y autocrítica Creatividad Autoexigencia y motivación por el éxito Responsabilidad y toma de decisiones Conocimiento aplicado	
Panel G. Diferencias según la propiedad de la empresa	
<i>Mejor valorado por empresas públicas</i>	<i>Mejor valorado por empresas privadas</i>
Habilidad para comunicarse por escrito Conocimientos básicos Conocimientos específicos de la titulación	Self-demand & success concern Responsib. and decision making Ability to negotiate Business ethics

Nivel de significación: *5%, **1%. Elaboración propia.

En cualquier caso, y en línea con las conversaciones que los autores han mantenido con la patronal de la pequeña y mediana empresa, puede ser importante rediseñar el currículo académico de tal manera que incluya algún tipo de diferenciación frente a la posibilidad de que los estudiantes trabajen en una empresa de gran tamaño o en una pequeña o mediana empresa.

En esta misma línea, la distinción entre empresas públicas y privadas también es interesante, ya que no solo proporciona información sobre el tipo de habilidades que requieren las empresas, sino que también proporciona una perspectiva sobre el desempeño de cada una. El hecho de que las empresas públicas clasifiquen mejor que las privadas las habilidades de escritura, mientras que las preferencias privadas se centran en la motivación y la auto demanda o la negociación, nos habla de las características y del dinamismo de cada sector, lo que puede terminar traducándose en términos de productividad.

A partir de los resultados, está claro que los diferentes tipos de empresas requieren diferentes tipos y niveles de competencias. Pero, ¿cómo cambian estas evaluaciones según el género y la edad de las personas? En línea con varios estudios (Mandell y Pherwani, 2003), nuestro análisis muestra que las

mujeres parecen inclinarse por habilidades más relacionadas con la inteligencia emocional.

Hay una competencia, la resolución de problemas, es considerada más importante tanto por los empresarios como por las empresarias con respecto a los profesores del mismo género. Está claro que los problemas son parte de la dinámica de las organizaciones y, más allá de las discrepancias de género, se requieren trabajadores diligentes, que pueden manejar las crisis y las emergencias, tomando las decisiones apropiadas para reconducir la situación por el camino correcto. Además, el empleado que también trabaja con cierta autonomía, auto exigencia, iniciativa y resistencia, terminará consiguiendo una mejor posición en la empresa.

Por otro lado hay dos habilidades que los profesores, tanto hombres como mujeres, valoran mejor que los empleadores del mismo género: lenguas extranjeras y crítica y autocrítica. El primero estaría en línea con el grado de internacionalización de las empresas, discutido previamente. En contraste, el segundo debe considerarse en el contexto del tipo de trabajadores que necesitan las empresas. Boden y Nedeva (2010) indican que se están creando dos tipos de universidades: aquellas que capacitan a los empleados dóciles y las que capacitan a los líderes. Este puede ser el resultado de la necesidad urgente de aumentar la empleabilidad de los graduados y todos debemos ser conscientes de ello y trabajar en esa dirección.

Por otro lado, el alto valor que otorgan las empresarias a las habilidades sistémicas captó nuestra atención, fundamentalmente porque no sucede así entre las académicas. Quizás la razón pueda encontrarse en el androcentrismo que aún domina gran parte del sector empresarial, y que lleva a las empresarias a demostrar aún con más fuerza su capacidad de liderazgo y las habilidades relacionadas con ella (Huang et al., 2012).

La edad también aparece como un factor influyente. Los académicos y las académicas jóvenes valoran más que los empresarios y empresarias jóvenes solo la capacidad de imponer autoridad. Este resultado nos permite hablar de disciplina en la universidad: la falta de autoridad por parte de los docentes se está extendiendo de las escuelas primarias y secundarias a la universidad. Se trata de un resultado esperado, ya que los estudiantes con problemas severos de disciplina están pasando a niveles más altos de educación. En consecuencia, se necesitarían acciones específicas y bien enfocadas para abordarlo desde el principio, enfocados fundamentalmente en la regulación de los derechos y deberes de los estudiantes universitarios. Se trata de una iniciativa que ya se está desarrollando en algunas universidades. De lo contrario, existe el riesgo de que el problema se magnifique.

Finalmente, es gratificante comprobar la elevada valoración que de la ética hacen las empresas, ya que es un aspecto clave en el desarrollo de una economía –de ahí una sociedad fuerte, estable y sostenible–. Los resultados provenientes de los diferentes grupos analizados revelan tres aspectos importantes en relación con esta competencia. Primero, los empresarios y empresarias menores de 30 años destacaron su importancia más que los académicos menores de 30. A partir de este resultado, se puede inferir que las nuevas generaciones de empleadores pueden poner más énfasis en este aspecto, que es un indicador positivo del desempeño futuro. Por otro lado, dado que la ética es mejor valorada por las empresas privadas que por las públicas, deberían incluirse acciones dirigidas a fortalecer los valores éticos en el sector público encaminados a evitar problemas de

corrupción, por ejemplo. Tercero, y en línea con el trabajo de Franke et al. (1997), cuando se desglosan por género, las empresarias también brindan una mayor apreciación de los problemas éticos que las académicas, lo que no ocurre con los empleadores. Aquí debe destacarse la presencia de un fuerte componente social en relación con las empresarias. En cualquier caso, el hecho de que los empresarios en general valoren mejor la competencia ética que sus colegas académicos puede considerarse un buen indicador de la salud del sector empresarial en relación con su compromiso con las buenas prácticas (Sánchez-Runde et al., 2013).

5. CONCLUSIONES

Este documento analiza la relación entre las habilidades y competencias desarrolladas en la universidad y las demandas del mercado laboral, en relación a la edad, el tamaño de las empresas empleadoras y si éstas son públicas/privadas, con especial atención también a las posibles discrepancias de género. Durante las últimas décadas, especialmente en el siglo XXI, las competencias se han convertido en un concepto generalizado y tanto en la academia como en el mercado laboral ha habido una creciente preocupación por ellas. De hecho, el primero ha superado las deficiencias de los sistemas de escuelas secundarias anteriores, en particular fomentando un papel más activo de los estudiantes. Sin embargo, el sistema educativo enfrenta nuevos y continuos desafíos para hacer frente a la necesidad de nuevas habilidades en el mercado laboral para realizar nuevos trabajos en un entorno en constante cambio.

Los hallazgos de la investigación resaltan la presencia de diferencias significativas en la percepción de cuáles son las habilidades más importantes para un buen desarrollo del operador profesional de un estudiante graduado, según el grupo, los académicos/cas o empresarios/as que realizaron la evaluación. Estas diferencias entre las empresas y el mundo académico parecen llevar a los graduados a aprender en la universidad una cierta cantidad de conocimientos que, aparentemente, podrían no ser tan útiles en el futuro inmediato para incorporarse con éxito al mercado laboral.

Los empleadores reafirman la demanda de un mayor esfuerzo para fortalecer las habilidades individuales y colectivas, así como un aprendizaje más orientado a la práctica, donde las competencias como la aplicación de conocimiento y la resolución de problemas adquieren mayor importancia. Mientras tanto, los académicos parecen tener una visión más tradicional de la capacitación, no buscan tanto la eficiencia práctica inmediata, sino reforzar el conocimiento y el progreso cognitivo. Incluso llegando al límite, parece que la universidad buscare el desarrollo intelectual del estudiante, confiando en el hecho de que le permitirá encontrar soluciones prácticas a problemas específicos; mientras que las empresas parecen estar contentas con el empleado que sabe cómo tratar enérgicamente los contratiempos que surgen, a menudo sin previo aviso, en la agenda diaria de la empresa.

Este estudio revela también que existe un sesgo de género al analizar las discrepancias de habilidades entre la academia y el mercado laboral. Nuestros hallazgos indican que las principales discrepancias entre las mujeres se centran en las habilidades de gestión y confianza en sí mismas, mientras que en el caso de los hombres, las brechas encontradas tienden a referirse a habilidades específicas de trabajo. La brecha de género parece ser más pronunciada cuando se trata de competencias

relacionadas con el conocimiento y las capacidades de razonamiento, que los docentes valoran mucho mejor que sus colegas femeninas.

También se han analizado algunos otros aspectos, como el tamaño de las empresas, la propiedad y la edad. El hecho de que las empresas más pequeñas y privadas califiquen sistemáticamente mejor habilidades prácticas y críticas, y que las empresas públicas estén más interesadas en el conocimiento general y las habilidades escritas, tiene implicaciones importantes en términos de los requisitos laborales y los perfiles de aprendizaje específicos. Finalmente, la edad juega también un papel importante. La evidencia muestra que los jóvenes académicos están preocupados principalmente por la disciplina, mientras que los empleadores jóvenes parecen dar más valor a los aspectos técnicos.

En definitiva, una estrecha colaboración entre las empresas y el mundo académico es deseable para que los graduados reciban la mejor capacitación posible que les permita mejorar su empleabilidad, algo que luego resultará esencial para su éxito profesional (van Dierendonck y van der Gaast, 2013; Álvarez-González, López-Miguens y Caballero, 2017; Akermans y Kubasch, 2017).

Ahora bien, antes de que podamos establecer implicaciones generales de género en la evaluación de competencias es necesario profundizar en su investigación. En particular, es relevante explorar si las diferencias de género pueden deberse al hecho de que las mujeres tienen un concepto diferente de habilidades directivas y de trabajo. Un razonamiento similar puede aplicarse al tamaño y edad de las empresas. El análisis de estos aspectos, aunque interesante, va más allá del alcance de este estudio. Mientras tanto, es indudablemente importante para los graduados recientes ingresar al mercado laboral con algunas habilidades específicas que mejorarán con la experiencia, así como con altas capacidades de razonamiento y capacidad de auto exigencia. Esto requiere, en cualquier caso, haber adquirido previamente una visión general a largo plazo sobre la cual construir un conocimiento más específico.

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo ha recibido financiación por parte del Instituto de Ciencias de la Educación en la Universidad de Barcelona; a través de la concesión del proyecto REDICE16-1562.

REFERENCIAS

- Akermans, J. and Kubasch, S. (2017). Trending topics in careers: a review and future research agenda. *Career Development International*, 22(6), 586-627.
- Albert, C., Juárez, J.P., Sánchez, R. and Toharia, L. (2000). La Transición de la Escuela al Mercado de Trabajo en España: Años 90. *Papeles de Economía Española*, 86, 42.
- Álvarez-González, P., López-Miguens, M. J. and Caballero, G. (2017). Perceived employability in university students: developing an integrated model. *Career Development International*, 22(3), 280-299.
- Biesma, R.G., Pavlova, M., Van Merode, G.G. and Groot, W. (2007). Using conjoint analysis to estimate employers' preferences for key competencies of master level Dutch graduates entering the public health field. *Economics of Education Review*, 26(3), 375-386.

- Boden, R. and Nedeve, M. (2010). Employing discourse: universities and graduate "employability. *Journal of Education Policy*, 25(1), 37-54.
- Cabrera, A.F., Colbeck, C.L. and Terenzini, P.T. (1999). Desarrollo de Indicadores de Rendimiento para Evaluar las Prácticas de Enseñanza en el Aula: el Caso de Ingeniería, in J. Vidal (Coord.), *Indicadores para la Universidad: Información y Decisiones*. Madrid, España: Ministerio de Educación y Cultura.
- Cabrera, A.F., Weerts, D.J. and Zulick, B.J. (2005). Making an impact with alumni surveys. *New Directions for Institutional Research. Enhancing Alumni Research: European and American Perspectives, Special Issue*, 126, 5-17.
- Cano, E. and Ion, G. (2012). La formación del profesorado universitario para la implementación de la evaluación por competencias, *Educación XXI*, 15(2), 249-270.
- Carreras, J., Martínez, M. and Carrasco, J. (2006). Propuestas para el cambio docente en la universidad. Barcelona, España: Octaedro/Universidad de Barcelona.
- Etzkowitz, H. (2003) Innovation in innovation: the Triple Helix of university-industry-government relations. *Social Science Information sur les Sciences Sociales*, 42 (3), 293-337.
- Franke, G.R., Crown, D.F. and Spake, D.F. (1997). Gender differences in ethical perceptions of business practices: A social role theory perspective. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 920-934.
- Heijke, H., Meng C. and Ris, C. (2003). Fitting to the job: the role of generic and vocational competencies in adjustment and performance. *Labour Economics*, 10 (2), 215-229.
- Hesketh, A.J. (2000). Recruiting an Elite? Employers' Perceptions of Graduate Education and Training. *Journal of Education and Work*, 13(3), 245-271.
- Hoyt, C. L. (2012). Gender bias in employment contexts: A closer examination of the role incongruity principle. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 86-96.
- Huang, K.H., Mas-Tur, A. and Yu, T.H. (2012). Factors affecting the success of women entrepreneurs. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 8(4), 487-497.
- Karakaya, F. and Karakaya, F. (1996). Employer expectations from a business education. *Journal of Marketing for Higher Education*, 7(1), 9-16.
- Mandell, B. and Pherwani, S. (2003). Relationship between emotional intelligence and transformational leadership style: a gender comparison, *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 387-401.
- Martin, M., Rabadán, A.B. and Hernández, J. (2013). Desajustes entre formación y empleo en el ámbito de las Enseñanzas Técnicas universitarias: la visión de los empleadores de la Comunidad de Madrid. *Revista de Educación*, 360 (1), 244-267.
- Moore, S. and Murphy, M. (2009). Estudiantes excelentes. 100 ideas prácticas para mejorar el autoaprendizaje en Educación Superior, Madrid, España: Narcea.
- Munroe, T. and Westwind, M. (2009). What makes Silicon Valley tick? The Ecology of Innovation at work. New York, USA: Nova Vista Publishing.
- Nyborg, P. (2003). Higher Education as a Public Good and a Public Responsibility. *Higher Educ. in Europe*, 28 (3), 355-359.
- Pagani, R. (2009). Una introducción a Tuning Educational Structures in Europe. La contribución de las universidades al proceso de Bolonia, Bilbao, España: Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- Roberson, M.T., Carnes, L.W. and Vice, J.P. (2002). Defining and Measuring Student Competencies: a Content Validation Approach for Business Program Outcome Assessment. *Delta Pi Epsilon Journal*, 44 (1), 13-24.
- Rodríguez, G. (2002). El Reto de Enseñar Hoy en la Universidad, in V. Álvarez Rojo and A. Lázaro Martínez, (Coords.), *Calidad de las Universidades y Orientación Universitaria*. Málaga, España: Aljibe.
- Salas, M. (2003). Educación Superior y Mercado de trabajo. Granada, España: Grupo Editorial Universitario.
- Sanchez-Runde, C.J., Nardon, L. and Steers, R.M. (2013). The cultural roots of ethical conflicts in global business. *Journal of Business Ethics*, 116(4), 689-701.
- Ugarte, C. and Naval, C. (2008). Formación en competencias profesionales: una experiencia docente online-presencial," *Estudios sobre Educación*, 15, 53-86.
- Van Dierendonck, D. and van der Gaast, E. (2013), Goal orientation, academic competences and early career success. *Career Development International*, 18(7), 694-711.
- Van Dyke, J. and Williams, G.W. (1995). Involving Graduates and Employers in Assessment of a Technology Program, in T. W. Banta, J. P. Lund, K. E. Black y F. W. Oblander, (Coords), *Assessment in Practice: Putting Principles to Work on College Campuses*, 99-101. San Francisco: USA Jossey-Bass.
- Willis, T.H. and Taylor, A.J. (1999). Total Quality Management and Higher Education: the Employers' Perspective. *Total Quality Management*, 10(7), 997-1007.