

V

RELACIÓN ENTRE LOS REQUISITOS DE LAS DEMANDAS DEL MERCADO DE TRABAJO Y LOS CONTENIDOS CURRICULARES DE TITULADOS UNIVERSITARIOS

Antonio CHAVES LECHUGA

Cristina SALLÉS DOMENECH

Universidad Ramón Llull

SUMARIO

RESUMEN.

1. INTRODUCCIÓN.
2. DISEÑO METODOLÓGICO.
 - 2.1. Objetivos.
 - 2.2. Contenidos del estudio.
 - 2.3. Fuentes.
 - 2.4. Metodología.
 - 2.5. Ámbitos de la investigación.
 - 2.6. Niveles de análisis.
3. ANÁLISIS DE LOS DATOS.
 - 3.1. Contenido de las demandas.
 - 3.1.1. Licenciaturas.
 - a) Área de formación/educación (62 puestos de trabajo solicitados).
 - b) Área de selección (26 puestos de trabajo solicitados).
 - c) Área de recursos humanos (12 puestos de trabajo solicitados).
 - d) Área de clínica (11 puestos de trabajo solicitados).
 - e) Área de otras ocupaciones (21 puestos de trabajo solicitados).

3.1.2. Diplomaturas.

- a) Educación infantil (52 puestos de trabajo solicitados).
- b) Lenguas extranjeras (39 puestos de trabajo solicitados).
- c) Educación primaria (25 puestos de trabajo solicitados).
- d) Educación física (39 puestos de trabajo solicitados).
- e) Educación especial (22 puestos de trabajo solicitados).
- f) Educación musical (23 puestos de trabajo solicitados).
- g) Magisterio, sin especificar la especialidad (29 puestos de trabajo solicitados).
- h) Logopedia (10 puestos de trabajo solicitados).

3.2. Titulaciones y especialidades más solicitadas. Puntos en común entre los estudios.

3.2.1. Licenciaturas.

- a) Área de formación/educación.
- b) Área de selección.
- c) Área de recursos humanos.
- d) Área de clínica.
- e) Área de otras ocupaciones.

3.2.2. Diplomaturas.

- a) Educación infantil.
- b) Lenguas extranjeras.
- c) Educación primaria.
- d) Educación física.
- e) Educación especial.
- f) Educación musical.
- g) Logopedia.

4. CONCLUSIONES.

4.1. Licenciaturas.

4.2. Diplomaturas.

RESUMEN

Los intentos que la comunidad universitaria realiza por aproximarse al mundo productivo casi siempre encuentran un obstáculo: la falta de sincronía con que la universidad da respuesta a las necesidades que van surgiendo en el mercado laboral. Este hecho, explicable sólo en parte por la rigidez de los planes de estudio, exige una orientación más receptiva por parte de la universidad, obligada hoy más que nunca a escuchar la demanda que le hace la sociedad a través de los condicionantes que imperan en el mercado laboral, y a actuar de forma más dinámica en respuesta a esos requisitos.

Hemos analizado las características de las demandas de titulados recibidas en la bolsa de trabajo durante todo un curso académico, atendiendo al puesto de trabajo, a las funciones principales del mismo y a las competencias profesionales exigidas. Posteriormente estudiamos la relación existente entre las titulaciones más solicitadas y los contenidos exigidos, para finalmente detectar puntos comunes entre titulaciones que puedan dar origen a futuras acciones formativas sobre competencias profesionales.

La comunicación presenta el diseño metodológico, los instrumentos y los resultados de la investigación, así como algunas conclusiones que puedan impulsar cambios concretos en la formación de los futuros profesionales.

1. INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene su origen en la necesidad de conocer qué espera el mercado laboral de la formación que da la Universidad a sus titulados y, de forma mucho más concreta, qué está solicitando en la actualidad el mercado laboral próximo a nuestra Facultad de Psicología y Ciencias de la Educación Blanquerna, de la Universidad Ramón Llull.

Así pues la finalidad prioritaria de esta investigación consiste en ofrecer una respuesta a este interrogante, a partir de la información que el propio mercado proporciona en sus demandas de recién titulados a la bolsa de trabajo de la Facultad, gestionadas por su Gabinet de Promoció Professional (GPP) a lo largo del curso 2000-2001.

Debemos aclarar no obstante que existen dos realidades, dos mercados, bajo el prisma de este análisis: por un lado, el mercado interno de ofertantes compuesto por los graduados en las titulaciones de la FPCEE, y por otro lado, el mercado externo, que formula las demandas concretas de titulados desde diferentes instituciones y organizaciones.

Consideramos que la gestión de todas las demandas recibidas durante un curso académico podía constituir un volumen suficientemente amplio y fiable para llegar a ciertas conclusiones, si bien conviene puntualizar de entrada que los resultados y conclusiones derivadas del análisis deben ser contextualizados en las circunstancias, favorables o desfavorables, del mercado laboral en ese mismo período y que por lo tanto, no son variables absolutas de prospectiva de inserción ni de prospectiva de acciones estratégicas a medio y largo plazo.

La diversidad de factores asociados a la inserción laboral obliga a establecer diferentes niveles de análisis y obliga también a responder a preguntas más concretas, por lo que fue necesario en primer lugar sistematizar la recogida de información mediante la adaptación de los instrumentos de recepción de las demandas. De esta forma los niveles de análisis mencionados pudieron ser enmarcados en tres ámbitos relacionados entre sí: el puesto de trabajo solicitado, las funciones que se le asignaban y los requisitos y competencias necesarios para poder cubrirlo.

A partir de la información obtenida con el nuevo instrumento de recepción de las demandas, se pudieron establecer relaciones entre los tres niveles de

análisis y las titulaciones solicitadas, observando las posibles coincidencias o transferencias de contenidos curriculares entre ellas. Con ello se pretendía facilitar la lectura de compatibilidades posibles entre los contenidos de los diferentes estudios, a la vista de su proximidad epistemológica dentro de las Ciencias Sociales y Educativas, atendiendo a un articulador común cada día más utilizado por el mercado exterior: las competencias profesionales.

2. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. OBJETIVOS

1. Analizar los perfiles de las demandas producidas durante todo un curso (2000-2001).
2. Recoger y analizar la información que permita conocer las principales exigencias del mercado laboral respecto a las titulaciones que ofrece actualmente la Facultat de Psicologia i Ciències de l'Educació Blanquerna.
3. Detectar puntos de convergencia entre las titulaciones a partir de las funciones solicitadas.
4. Formular planteamientos que favorezcan la inserción futura de nuestros titulados.

2.2. CONTENIDOS DEL ESTUDIO

1. Contenido de las demandas en tres niveles de análisis: puestos de trabajo, funciones y competencias.
2. Titulaciones y especialidades más solicitadas y que responden con mayor precisión y eficacia a los diferentes aspectos formulados en las demandas. Puntos comunes entre las titulaciones.

2.3. FUENTES

- Documento de formulación de las demandas.
- Registro de inscripciones, entrevista de inscripción y actualización de currículum vitae.
- Base de datos de los inscritos.
- Artículos y anuncios de prensa y de *job sites*.

2.4. METODOLOGÍA

- Elaboración de los instrumentos de recogida de información.
- Diseño de los criterios de análisis.

- Registro y análisis sistemático de los datos pertenecientes a las demandas gestionadas por el GPP a lo largo del curso 2000-2001.
- Consulta y contraste de los datos con otras fuentes de información internas y externas.
- Descripción de los contenidos de la información, de los resultados y de las conclusiones a dos niveles: cuantitativo y cualitativo.

2.5. ÁMBITOS DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación se basa en la secuencia operativa siguiente:

- **El mercado laboral externo** tiene la necesidad de cubrir unos determinados puestos de trabajo y formula demandas que pueden ser atendidas por diferentes canales de ocupación. Algunas de estas demandas son dirigidas a la bolsa de trabajo de nuestra Facultad, que de esta forma se constituye en una fuente más de suministro de candidatos para aquellos puestos de trabajo que tienen un contenido formativo y competencial relacionados con sus respectivas titulaciones.
- En este sentido, la Facultad dispone de **un mercado interno**, integrado por los titulados inscritos en la base de datos del Gabinet de Promoció Professional, que optan a un puesto de trabajo por primera vez o que, incluso si ya están trabajando en el momento de la demanda, han manifestado mejorar las condiciones de su ocupación y quieren promocionarse profesionalmente, en consonancia con la misión encomendada al GPP.

Obsérvese que nosotros aplicamos a los primeros la terminología que corresponde a la demanda y a los segundos la terminología que corresponde a la oferta, por considerar que refleja más fielmente la situación en la que los titulados se ofrecen al mercado que ya ha generado unos puestos de trabajo y que solicita cubrirlos mediante demandas laborales.

Ambos mercados coexisten. La conexión entre ellos vendrá marcada cada día más por el grado de confianza que generan las «prestaciones de adecuación» entre la oferta y la demanda. Y esto no será del todo posible si, además de mejorar obviamente la formación de base que da consistencia a la oferta, no se pone la máxima atención en encontrar en los candidatos aquellos aspectos que los demandantes destacan como importantes en sus respectivas actividades empresariales. El documento de formulación de demandas intenta recoger estos aspectos y se constituye así en el primer instrumento utilizado como fuente de información para nuestro estudio.

Por otro lado, las competencias e intereses de los titulados también han sido recogidos y registrados en la base de datos, junto con el currículum vitae, gracias a una entrevista individual que se realiza en el momento de la inscripción en el caso de los inscritos por primera vez y gracias a la actualización permanente de los datos de los titulados de promociones anteriores.

La FPCEE tiene unos 3.100 estudiantes, repartidos en las diferentes licenciaturas y diplomaturas. Son estudios de licenciatura los de Psicología, Pedagogía, Psicopedagogía y la recientemente iniciada licenciatura en Ciencias del Deporte. Los estudios de diplomatura están formados por Magisterio, con 6 especialidades diferentes, y Logopedia.

2.6. NIVELES DE ANÁLISIS

Hemos diferenciado el contenido de las demandas en tres apartados, de una información más genérica a una información más específica.

1. El puesto de trabajo solicitado, que identifica la ocupación y la propia inserción cuando se produce.
2. Las funciones principales requeridas, comunes frecuentemente en puestos de trabajo de igual descripción.
3. Las competencias profesionales específicamente detalladas, que en algunos casos constituyen requisitos de la inserción. No se recogen para nuestro estudio todas las que se formulan en el documento, sino sólo aquellas que tienen una relación directa con la formación de base exigida, reglada o no reglada, y que se repiten en el contenido de las demandas.

El primer apartado, el puesto de trabajo, nos permite contestar a una pregunta derivada de la pregunta principal (recordemos que nos preguntábamos como inicio de la investigación qué pide el mercado de trabajo a nuestra Facultad). A saber, si existe una relación entre la titulación o especialidad y el puesto de trabajo solicitado. Los conocimientos que aporta la formación de cada una de las titulaciones y especialidades constituyen en buena parte la base para asociar la titulación a determinados puestos de trabajo, como veremos en las conclusiones, pero no siempre y no en todas las demandas del mercado externo.

El segundo apartado, las funciones, intenta contestar a otra pregunta derivada de la pregunta principal: ¿Qué se espera que hagan las personas que ocupan un determinado puesto de trabajo? Las funciones siempre mantienen una coherencia con la denominación del puesto, pero el abanico de funciones se amplía y diversifica según las necesidades propias de cada demandante. Existen también muchas funciones compartidas por diversos puestos de trabajo y precisamente esta diversificación y permeabilidad funcional permiten, al mismo tiempo, que sean más de una las titulaciones que puedan optar a aproximar candidatos a la inserción. Como puede suponerse, las funciones reclaman un nivel formativo fundamentado en los conocimientos que se suponen propios de cada carrera, pero esperan un nivel de adquisición de habilidades que no siempre puede consolidarse en los cursos de formación reglada universitaria, lo cual deja aún más abierta la posibilidad de optar a estos puestos de trabajo desde diferentes especialidades, siempre que esté asegurada la ejecución de las funciones descritas.

El tercer nivel entra en una concreción más elevada. Nos hemos fijado solamente en los requisitos de carácter formativo, ya que otras condiciones para la inserción puramente laborales (disponibilidad, zona de residencia, horarios, posesión de vehículo propio, etc.) no inciden directamente sobre los postulados de este estudio. De todas formas, conviene destacar que es sobre este último apartado donde se puede discriminar entre los candidatos, porque es gracias a la descripción de este apartado que el mercado exterior se cuestiona los parámetros bajo los cuales aceptará una persona u otra en igualdad de condiciones sobre los dos apartados anteriores; y por este momento se recoge en la solicitud. Sin embargo, en nuestro estudio focalizamos simplemente los rasgos distintivos que serán exigidos en una u otra organización en el ámbito de las competencias profesionales, sobre todo aquellas que esperan encontrar en una persona joven que entrará a formar parte de su organización y que básicamente son las competencias de *querer hacer* y de *saber estar*. La transversalidad de estas competencias entre diferentes puestos de trabajo aumenta aún más las posibilidades de acceder desde diferentes titulaciones o especialidades, ya que se centran en la persona y no tanto en la procedencia de una u otra formación de base.

En aquellas ocasiones en que es muy elevado el grado de exigencia del demandante respecto a los dos últimos apartados, es habitual que se exprese la necesidad de que el candidato tenga experiencia previa o una formación complementaria sólida.

3. ANÁLISIS DE LOS DATOS

3.1. CONTENIDO DE LAS DEMANDAS

Se analizan los tres niveles ya descritos: puestos de trabajo, funciones y competencias. (Fuente: documento de definición de las demandas).

Se recogen en este capítulo el contenido funcional y competencial de las demandas, así como el perfil de la titulación solicitada, atendiendo solamente a la formulación expresada por el demandante, no al contenido de los diferentes currículums obtenidos de nuestra base de datos y enviados como los candidatos que mejor pudieran adecuarse al puesto de trabajo.

3.1.1. LICENCIATURAS

La información obtenida de las demandas de licenciados permite una categorización en áreas, siguiendo un criterio cuantitativo sobre los puestos de trabajo más solicitados, lo cual no resulta en rigor una categorización profesional, pero facilita la lectura general y particular de los datos y permite ver la frecuencia con que el mercado exterior se expresa sobre unas determinadas ocupaciones. Bajo este criterio, resultan cinco áreas como ámbitos de inserción de nuestros licenciados: Formación/educación, selección de personal, recursos humanos en general, clínica y otras ocupaciones diversas.

La distribución de estas áreas según la cantidad de puestos de trabajo solicitados es la siguiente:

- a) Formación/educación: 62 puestos de trabajo solicitados.
- b) Selección: 26 puestos de trabajo solicitados.
- c) Recursos humanos: 12 puestos de trabajo solicitados.
- d) Clínica: 11 puestos de trabajo solicitados.
- e) Otros: 21 puestos de trabajo solicitados.

Total de puestos de trabajo solicitados para licenciados: 132.

Algunos de estos puestos de trabajo permiten la incorporación tanto de licenciados como de diplomados por su proximidad funcional o competencial, pero obviamente han sido considerados como una sola demanda, pese a ofrecer diversas opciones de inserción laboral.

a) **ÁREA DE FORMACIÓN/EDUCACIÓN (62 PUESTOS DE TRABAJO SOLICITADOS)**

Es la que recibe el mayor número de solicitudes del mercado exterior, en consonancia probablemente con la identidad de la Institución como Facultad de Ciencias de la Educación.

El puesto más solicitado es el de asesor de la formación (11)⁽¹⁾, que a veces toma diferentes denominaciones, como la de promotor o la de prospector de la formación. Las funciones de informar y asesorar sobre contenidos formativos se complementa a menudo con la función más puramente comercial de promoción o venta de cursos a instituciones u organizaciones. Tanto en un caso como en el otro, son necesarios, según se expresa el mercado exterior, los conocimientos pedagógicos que aportan las licenciaturas respectivas. Las competencias esperadas también reflejan este doble perfil del candidato, en el ámbito de los conocimientos propios de la titulación y en el ámbito de las habilidades sociales.

La ocupación de formador (9) o la ocupación de monitor (9) hacen referencia a diferentes necesidades del mercado respecto a la formación laboral y a la educación de adultos mayoritariamente (la educación de niños o de adolescentes reclama preferentemente diplomados, en sus diferentes especialidades). Se enfatizan las funciones y competencias que son propias del formador directo (gestión del proceso formativo, habilidades sociales, trabajo en equipo, experiencia y dominio de los instrumentos de gestión de la formación)

Algunas demandas de esta área se alejan un tanto del perfil de formador directo y se centran en el perfil de programador de contenidos educativos (10) o el de coordinador (9), cosa que añade a la función de gestionar programas

(1) Se indica así la cantidad de puestos de trabajo solicitados.

educativos un conjunto de competencias relacionadas con la tutoría de alumnos o de formadores y con la capacidad para el contacto personal con otros agentes o centros educativos.

Los puestos de trabajo de responsable de la formación (2), de evaluador psicopedagógico (3) o de orientador (2) son menos solicitados en términos generales. Pensamos que estos puestos de trabajo superan el nivel exigido a un técnico de la formación y tienen un alto componente relacional y de responsabilidad que no se espera en el perfil de un candidato *junior*, con poca o ninguna experiencia en el área.

Conviene observar también que la mayoría de demandas de esta área de formación se dirige a licenciados, sin especificar una titulación concreta.

b) ÁREA DE SELECCIÓN (26 PUESTOS DE TRABAJO SOLICITADOS)

El puesto de trabajo más solicitado del área es el de técnico de selección (16), que también puede estar definido con diferentes nomenclaturas con el mismo o parecido contenido ocupacional. Se espera que la persona que prospere como candidato conozca el proceso de selección y que domine los instrumentos que intervienen en cada una de sus fases (cv, entrevistas, tests, informes). Habitualmente se encargará de gestionar también el reclutamiento de candidatos, por lo que se espera que tenga también conocimientos informáticos y/o de idiomas y que posea competencias comunicativas destacadas.

Hemos separado en categorías diferentes aquellos puestos de trabajo del área que reclaman una atención funcional especial para el análisis del mercado laboral o para la gestión de bolsas de trabajo o *researcher* (6). La selección para la formación ocupacional y relacionada con el Servei Català de l'Ocupació, se recoge también como otra categoría aparte (3). A todas ellas aplican las mismas exigencias descritas en la primera categoría, la de técnico de selección, aunque la experiencia previa no siempre constituye un requisito imprescindible para la inserción.

Para los responsables del Departamento de Selección (1) son válidas las mismas reflexiones que hicimos para los responsables de formación: el nivel es superior al de técnico y la experiencia y las competencias profesionales esperadas tienen un rango más elevado de exigencia, sobre todo en los aspectos de responsabilidad y de relación, frecuentemente de carácter comercial.

c) ÁREA DE RECURSOS HUMANOS (12 PUESTOS DE TRABAJO SOLICITADOS)

El puesto más solicitado es el de técnico en recursos humanos (7), que se correspondería en algunas denominaciones al de un consultor *junior*. Se trata de un puesto paralelo al de técnico en selección o técnico en formación (las ocupaciones más demandadas en los dos apartados anteriores), pero que ahora también enumeramos en este área por considerar que su perfil es más genera-

lista que el de los dos anteriormente descritos. De igual manera se le asignan funciones de técnico, pero con un alcance más amplio en las diferentes políticas de personal de un departamento de recursos. La posibilidad de aprendizaje suele ser superior por la variedad de instrumentos que pueden llegar a manejar, pero probablemente el puesto de trabajo no ofrezca las mismas posibilidades de promoción en la misma organización, a no ser que ésta esté en una clara fase expansiva. Las tareas también suelen ser más generalistas y a menudo exigen de la persona flexibilidad y una cierta polivalencia. Algunas de las demandas hacen notar la necesidad de que se tendrán que combinar puntualmente las tareas propias con otras tareas administrativas y/o comerciales, lo cual refuerza el carácter de polivalencia que requieren organizaciones no demasiado grandes, con un departamento de recursos humanos reducido.

Podemos observar que los tres puestos de trabajo más solicitados de cada área corresponden al de técnico, cosa que demuestra cómo el mercado exterior asocia este puesto con el perfil de una persona joven, universitaria, con formación inicial suficiente, básicamente especialista, aunque con un grado de responsabilidad limitada debido a su falta de experiencia.

Para el puesto de responsable de recursos humanos (3) también continúan siendo válidas las afirmaciones que hacíamos respecto a los responsables de formación y de selección e incluso con un grado de exigencia superior, ya que todas las demandas para este puesto han expresado la conveniencia de que el candidato tuviese estudios de tercer ciclo, con una especialización en recursos humanos. El bajo índice de demandas para estos puestos de cierta responsabilidad podría denotar, a nuestro entender, que aún existe un desconocimiento generalizado de que algunas bolsas de trabajo, como la nuestra, gestionan también candidatos de promociones pasadas y candidatos con estudios de postgrado, con experiencia y con formación suficientes por lo tanto para asumir funciones más elevadas.

Demandas específicas como la de responsable de administración de personal (1) o la de analista de puestos de trabajo (1) reflejan, aunque no de manera significativa cuantitativamente, que el mercado externo espera cubrir de forma poliédrica algunas necesidades y que un perfil humanista, como el que puede ofrecer nuestra Facultad, ofrezca también competencias instrumentales concretas, más allá de los contenidos propios de la titulación.

d) ÁREA DE CLÍNICA (11 PUESTOS DE TRABAJO SOLICITADOS)

El puesto más solicitado es el de asistente, soporte al tratamiento clínico o soporte a la evaluación psicológica (10). Las funciones, como el mismo enunciado del puesto indica, son aquellas que tienen relación con alguna parte del proceso de diagnóstico o de tratamiento y, en algunos casos, con la estimulación psicoterapéutica de pacientes con dificultades cognitivas o psicomotoras. Así pues se trata de una ocupación conectada de manera muy estrecha con la especialización de Psicología Clínica. Constituye una buena oportunidad para que los titulados de esta especialidad se inicien en el campo y completen su

formación, ya que el nivel de responsabilidad o de promoción profesional inicial, como es lógico, es bajo.

Cinco de estos puestos solicitados ofrecen una contratación en prácticas, lo que exige (y así lo expresan las demandas) una elevada capacidad de aprendizaje por parte del candidato y viene a demostrar de alguna manera que se trata de una vía de inserción en una fase iniciática de la promoción profesional. Esto no es un obstáculo, no obstante, para hacer una lectura sobre la coincidencia con la que se definen las funciones y competencias requeridas en estos puestos. Destacan especialmente la capacidad de trabajar en equipo y la capacidad de dinamizar equipos terapéuticos.

e) **ÁREA DE OTRAS OCUPACIONES (21 PUESTOS DE TRABAJO SOLICITADOS)**

Se incluyen en esta categoría aquellos puestos de trabajo que no tienen una relación, a la menos directa, con el contenido de los diferentes estudios impartidos en la FPCEE, pero que constituyen necesidades reales de los demandantes y, en consecuencia, del mercado laboral. Ignorarlas o no intentar darles una respuesta sería tanto como infrutilizar las posibilidades que una bolsa de trabajo tiene para insertar a sus inscritos o no atender suficientemente las expectativas del mercado interno, que a veces ve en estas demandas la puerta de entrada a posibles promociones posteriores que el propio mercado posibilita.

La discusión de por qué las organizaciones se ven obligadas a solicitar personas tituladas para ocupar estos puestos no relacionados directamente con los estudios universitarios nos llevaría a especulaciones muy alejadas de los propósitos de este estudio. Bastará simplemente, como agentes de una bolsa de trabajo universitaria, hacer una reflexión sobre la inversión actual de la pirámide ocupacional, que sitúa en el mercado un gran número de jóvenes titulados y un número todavía relativamente pequeño de jóvenes no titulados, fenómeno que no siempre deja margen suficiente a las empresas para cubrir estos puestos de trabajo.

Por otro lado, a menudo las funciones requeridas pueden ser implementadas con una relativa facilidad por personas cualificadas que tengan una mediana capacidad de adaptación, requisito éste muy repetido en las demandas. Los titulados que tengan necesidad de trabajar con urgencia o que quieran completar su formación de postgrado pueden tener en estas ocupaciones una vía rápida de inserción, siempre que las condiciones de contratación sean las adecuadas y admitidas libremente por las partes.

Las funciones comerciales, de detección de necesidades, de visita o captación de clientes y otras denominaciones similares hacen referencia a un perfil de prospector comercial (7). Las funciones administrativas se describen normalmente bajo la denominación general de auxiliar administrativa o de secretaria técnica (8). Un número reducido de demandas describe funciones mixtas, administrativas y de atención al cliente a la vez (4).

Buena parte de estas funciones, especialmente las de carácter administrativo, se acaban concretando en tareas que no se alejan excesivamente de algunas de las habilidades que nuestros titulados han tenido que desplegar a lo largo de su formación (redacción de informes, de cartas, etcétera) y van asociadas generalmente al dominio de la informática y de idiomas, sobre todo del inglés.

Las competencias comunes para todas estas ocupaciones se adscriben al terreno de las habilidades de comunicación, necesarias o imprescindibles hoy en la mayoría de las actividades que se realizan en las organizaciones, especialmente las que comportan una relación directa con otras personas. Pero de manera particular, se ponen de manifiesto las competencias actitudinales de tipo *querer hacer* (disponibilidad, capacidad de adaptación, flexibilidad, interés por aprender, etcétera).

3.1.2. DIPLOMATURAS

Siguiendo el mismo criterio que para las licenciaturas, hemos agrupado las ocupaciones solicitadas en categorías para facilitar su lectura e interpretación. Los puestos de trabajo que definen las demandas de diplomados son muy coincidentes con el contenido de la respectiva especialidad requerida, ya que el marco legal de contratación del sector educativo favorece la conexión directa entre el puesto de trabajo y la titulación de base exigida para cubrirlo, bien sea como tutor o como especialista. Por esta razón, se ha hecho coincidir también la misma nomenclatura, tanto para la especialidad como para el puesto de destino, cosa que no era factible en el caso de las licenciaturas, como hemos visto.

Distribución por categorías/especialidades:

- a) Educación infantil: 52 puestos de trabajo solicitados.
- b) Lenguas extranjeras: 39 puestos de trabajo solicitados.
- c) Educación primaria: 25 puestos de trabajo solicitados.
- d) Educación física: 39 puestos de trabajo solicitados.
- e) Educación especial: 22 puestos de trabajo solicitados.
- f) Educación musical: 23 puestos de trabajo solicitados.
- g) Magisterio, sin especificar: 29 puestos de trabajo solicitados.
- h) Logopedia: 10 puestos de trabajo solicitados.

Total de puestos de trabajo solicitados para diplomados: 239.

- a) EDUCACIÓN INFANTIL (52 PUESTOS DE TRABAJO SOLICITADOS)

El puesto más solicitado es el de tutor en educación infantil (40), con funciones propias del tutor de esta especialidad, para ser implementadas en parvularios o en guarderías. La experiencia laboral o en prácticas y el conocimiento de idiomas se repiten como requisitos y competencias esenciales para ocupar estos puestos de trabajo.

En el puesto de auxiliar (9), la función principal consiste en dar soporte al maestro o maestra, tutor del aula.

En algunas ocasiones, el centro demandante pone como requisito que los candidatos tengan una titulación de FP II de guardería o el ciclo formativo correspondiente con una doble finalidad; garantizar una experiencia previa en la etapa de 0 a 3 años y proporcionar un ahorro económico al centro, ya que contrata una categoría de auxiliar, a pesar de que realizará las funciones propias del maestro.

b) LENGUAS EXTRANJERAS (39 PUESTOS DE TRABAJO SOLICITADOS)

El puesto más solicitado es el de especialista (25), que imparte las materias de inglés en las etapas de primaria y/o infantil.

En tres ocasiones la especialidad en lenguas extranjeras ha sido solicitada para realizar las funciones propias de tutor de aula, además de cubrir la impartición del idioma.

El puesto de maestro de extraescolar (11) ha sido demandado por academias y centros de formación no reglada. La dedicación puede ser tanto de media jornada como de jornada completa, según que los centros ofrezcan actividades en franjas de mañana o de tarde.

Las competencias de esta categoría han de ser muy elevadas en los contenidos propios de la especialidad. Repetidamente se ponen de manifiesto en las demandas el nivel de dominio de inglés y la importancia de tener ya experiencia como docente.

c) EDUCACIÓN PRIMARIA (25 PUESTOS DE TRABAJO SOLICITADOS)

El puesto de tutor (17) es el más solicitado, que implica la inserción como maestro generalista en los 3 ciclos (inicial, medio y superior) de la etapa de primaria. Tener un nivel alto de inglés es valorado como un requisito de inserción.

Se pide con frecuencia que el maestro de Educación primaria actúe como maestro extraescolar, sobre todo para refuerzos en materias de inglés y de informática. Disponer de un nivel elevado de inglés, como en el puesto anterior, o tener un postgrado o conocimientos de informática se convierten en un valor añadido para garantizar la adecuación al puesto de trabajo.

Dos demandas del sector editorial han reclamado el perfil de diplomados en Educación primaria para realizar tareas de elaboración de material didáctico y redacción de textos educativos.

d) EDUCACIÓN FÍSICA (39 PUESTOS DE TRABAJO SOLICITADOS)

El volumen más importante de los puestos solicitados en este área se corresponde con los de monitor extraescolar (17) y monitor deportivo (9).

Debemos aclarar no obstante, que se trata de tareas con dedicación parcial y concentradas frecuentemente en la franja de mediodía y de tarde.

Con referencia al ámbito estrictamente escolar, se han contabilizado 6 plazas de maestro de Educación física, 4 de ellas con funciones específicas de la especialidad, y 2 con funciones de tutoría en el aula, además de las propias del área de Educación física.

Siete demandas procedentes de centros deportivos han solicitado el puesto de coordinador, que implica desarrollar tareas de gestión deportiva: coordinación de actividades dirigidas y coordinación de monitores deportivos.

La formación en psicomotricidad, el dominio específico de algún deporte, una actitud dinámica y tener desarrolladas las competencias de trabajo en equipo suelen ser requisitos de inserción para los candidatos de esta titulación.

e) EDUCACIÓN ESPECIAL (22 PUESTOS DE TRABAJO SOLICITADOS)

El puesto de trabajo más solicitado es el de maestro de Educación especial en escuelas ordinarias (8), con funciones de maestro de refuerzo para necesidades educativas especiales en la etapa de primaria. Como requisitos específicos, se valoran la experiencia previa y haber cursado el segundo ciclo de Psicopedagogía.

Los centros de Educación especial y talleres ocupacionales también hacen demandas de profesionales de esta titulación (7), para desarrollar tareas específicas de maestro o como personal de refuerzo (monitor/educador).

También algunos particulares (asesorados por un centro de referencia) han formulado demandas de acompañamiento terapéutico (7), que implica un refuerzo especializado, con una dedicación horaria relativamente intensa. Como requisitos, se pedían conocimientos y experiencia específica en disminución.

f) EDUCACIÓN MUSICAL (23 PUESTOS DE TRABAJO SOLICITADOS)

El maestro especialista en Educación musical es el puesto más solicitado (13), para desarrollar las materias del área de música en la etapa de primaria en escuelas ordinarias. También en una ocasión, se ha solicitado el perfil de maestro de Educación musical para combinar su dedicación con funciones de tutoría de curso.

Destaca también la demanda de maestro extraescolar (8), reclamado principalmente por centros educativos, al que se le exige como requisito de contratación el dominio de un instrumento musical, cuya tipología variará de una demanda a otra.

Además de las demandas procedentes de las escuelas ordinarias, constatamos una tendencia creciente de academias y centros musicales que solicitan los servicios de profesionales de esta titulación.

g) MAGISTERIO SIN ESPECIFICAR LA ESPECIALIDAD
(29 PUESTOS DE TRABAJO SOLICITADOS)

Como puede apreciarse en las categorías anteriores, las diferentes especialidades de magisterio determinan con claridad los contenidos del puesto de trabajo, cosa que no pasa en las licenciaturas según se ha visto anteriormente. Por esta razón, hemos creído conveniente agrupar en una categoría diferente aquellos puestos que pueden ser ocupados por diferentes especialidades y que pueden tener también aspectos comunes en la formación de cara a las funciones y competencias exigidas.

Para ocupar los puestos de monitor de actividades de ocio (7) y de monitor de comedor (6) se requieren normalmente competencias de animación y de dinamización de grupos. También destacan las demandas de refuerzo extraescolar (7).

En otra jerarquía de demandas de diplomados en Magisterio, se solicitan a veces perfiles muy a medida de las necesidades concretas del demandante, como el de maestro de plástica (3), redactor de editorial (3), jefe de estudios (1), maestro de religión (1) y psicomotricista (1). Las funciones y competencias requeridas para estos puestos tienen relación directa con la especificidad de cada demanda. De todas formas, los conocimientos de inglés y de informática suelen aparecer en la mayoría de ellas como requisitos imprescindibles o valorables para la inserción.

h) LOGOPEDIA (10 PUESTOS DE TRABAJO SOLICITADOS)

Las demandas de logopedas tienen un contenido muy específico de la titulación y los ámbitos de ejercicio profesional suelen ser los gabinetes privados de esta especialidad (5), los centros médicos (3) o las escuelas ordinarias (2). Creemos que la Logopedia es un campo aún emergente y que los escasos puestos de trabajo que genera, como en el caso de la psicología clínica, no son cubiertos a través de bolsas de trabajo, sino que utilizan otros canales y fuentes más directas y próximas de inserción. En cualquier caso, hay que hacer notar que, a pesar de que el número absoluto de demandas no es elevado, la mayoría se gestionan y se cierran positivamente, es decir, suponen una inserción real.

Los gabinetes privados suelen poner como requisito de contratación el que los candidatos al puesto sean trabajadores autónomos o estén en condiciones de serlo.

Las escuelas ordinarias, por su parte, siempre formulan como requisito imprescindible que los candidatos tengan además la titulación de Magisterio, con el fin de incorporar a su organización un profesional polivalente que pueda compaginar las funciones propias del logopeda con otras posibles tareas propias del maestro.

3.2. TITULACIONES Y ESPECIALIDADES MÁS SOLICITADAS. PUNTOS EN COMÚN ENTRE LOS ESTUDIOS

3.2.1. LICENCIATURAS

Para este segundo apartado de contenidos estudiados se sigue la misma distribución por áreas que establecimos en el apartado anterior.

a) ÁREA DE FORMACIÓN/EDUCACIÓN

La mayoría de puestos de trabajo de este área tiene como destinatarios a titulados en licenciaturas de nuestra Facultad, sin especificar la titulación (35) o a titulados de tercer ciclo o de Magisterio (19).

b) ÁREA DE SELECCIÓN

La titulación de base más demandada para cubrir estos puestos de trabajo es la de Psicología (12) 7 de las demandas requieren la especialización en Psicología de las Organizaciones, pero las 5 restantes sólo consideran la titulación y aceptan candidaturas tanto de la especialización en Clínica como de la especialización en Organizaciones.

c) ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Las tres plazas que requieren competencias de responsabilidad reclaman un titulado en Psicología, preferentemente con una formación específica de postgrado en Recursos humanos.

En algunos casos las organizaciones reclaman el perfil de un psicólogo que pueda cubrir funciones tanto en el ámbito de las políticas de Recursos humanos (selección, motivación, evaluación) como en el ámbito de la administración del personal (contratación, retribución, cotizaciones).

Otras demandas de este área se centran en algún aspecto de la gestión del personal, que puede concretarse en funciones de análisis, de instrumentalización o incluso de intervención en los procesos organizacionales, cosa que viene a reflejar el carácter multifacial de las necesidades del mercado laboral y que pone el acento en la formación complementaria que pueden realizar los titulados que focalicen este ámbito laboral, ampliando así sus opciones de inserción y de promoción profesional.

d) ÁREA DE CLÍNICA

La inserción en el ámbito clínico, hospitalario o terapéutico no suele ser canalizada, como hemos comentado anteriormente, a través de los servicios de bolsa de trabajo, de aquí que los titulados en Psicología clínica no constituyan un colectivo demasiado demandado por el mercado. Otras vías, como los contactos personales o las convocatorias MIR, ofrecerían unos datos más fiables del índice real de puestos de trabajo a cubrir, que estimamos bajo en

cualquier caso si se tiene en cuenta la cifra de estudiantes que cada año se gradúa en esta especialidad. Una reflexión obligada sobre las posibilidades de inserción de estos titulados llevaría a recomendar acciones de orientación personalizadas que permitan a los interesados flexibilizar y adaptar su formación complementaria a los itinerarios de promoción profesional en el campo social, educativo u organizacional, que también ofrecen opciones de desarrollo muy próximas a los contenidos de la titulación.

Dos de cada tres licenciados en Psicología clínica inscritos en nuestra bolsa de trabajo durante los seis meses anteriores a la finalización de este estudio han manifestado su disponibilidad para aceptar un primer puesto de trabajo en el área de los Recursos humanos, lo que ha permitido al Gabinet de Promoción Profesional gestionar 125 CV de licenciados en Psicología clínica como candidatos de puestos de trabajo con un contenido no estrictamente clínico o terapéutico.

Algunas de las demandas que solicitan un psicólogo de la especialidad (5 de 11 plazas solicitadas) ofrecen un contrato en prácticas. Otras 2 plazas solicitadas permiten también la opción a otras titulaciones, como diplomado en Educación especial, por tratarse de funciones de refuerzo en tratamientos de recuperación psicopedagógica. Todo ello confirma el índice bajo de inserción directa de este área.

e) ÁREA DE OTRAS OCUPACIONES

El primer comentario respecto a esta categoría de demandas que no guardan una relación directa con los contenidos de los diferentes estudios es que todas ellas piden una titulación de base. Ninguna de ellas exige una titulación concreta como requisito de la inserción, lo cual permite a la bolsa de trabajo una gestión abierta, incorporando como candidatos a los graduados que mejor se adapten a las condiciones laborales, en base sus competencias generales o específicas. En estos casos, resulta muy útil el contenido de la entrevista de inscripción y orientación, donde los titulados pueden expresar sus intereses y los márgenes de su disponibilidad, ya que algunas de estas ocupaciones permiten una actividad a tiempo parcial y son un recurso cuando se quiere disponer de tiempo e ingresos económicos para continuar estudios de postgrado u otro tipo de formación complementaria.

3.2.2. DIPLOMATURAS

a) EDUCACIÓN INFANTIL

La especialidad de Educación infantil es, con destacada evidencia, la más adecuada a los puestos de trabajo enumerados en el apartado 3.1.2.a), tutor o auxiliar. De los 54 puestos solicitados, 49 piden esta especialidad de manera exclusiva y 5 permiten la alternancia con un diplomado en Lenguas extranjeras o en Educación primaria o con un licenciado en Pedagogía.

b) LENGUAS EXTRANJERAS

La especialidad en Lenguas extranjeras siempre es exigida para ocupar puestos de trabajo donde se imparten idiomas y se pide de manera exclusiva en 32 ocasiones. El resto de demandas (7) posibilitan también la alternativa de inserción, además de a este colectivo, a los titulados en Educación infantil (1), Educación primaria (5) o Pedagogía (1).

c) EDUCACIÓN PRIMARIA

Las demandas de titulados en Educación primaria son muy específicas respecto a los contenidos de esta especialidad; sólo 3 de los puestos de trabajo pueden ser compartidos con otras especialidades, Educación infantil (2) y Educación especial (1).

d) EDUCACIÓN FÍSICA

La categoría de Educación física también es muy específica. Tan sólo 5 puestos de trabajo de los 39 solicitados contemplan la posibilidad de poder ser ocupados por titulados de esta especialidad o de otras especialidades no concretadas de Magisterio, indistintamente.

e) EDUCACIÓN ESPECIAL

La especialidad en Educación especial es la que tiene mayor conexión con las licenciaturas: 2 de los 22 puestos solicitados valoran la doble titulación en Magisterio y en Psicopedagogía y, en un tercer caso, en alternativa con la licenciatura en Psicología clínica, por tratarse de un acompañamiento terapéutico a personas disminuidas.

f) EDUCACIÓN MUSICAL

También es muy especializada la categoría de Educación musical. Sólo en 2 puestos de trabajo a cubrir es posible compartir opción de inserción con un diplomado en Lenguas extranjeras.

g) LOGOPEDIA

Los 2 puestos de trabajo que pedían un logopeda para una escuela ordinaria exigían también una doble titulación, Educación infantil y Educación especial. Las 8 restantes sólo requerían la diplomatura de Logopedia.

4. CONCLUSIONES

El análisis de los datos anteriores nos permite observar que la relación entre los requisitos de las demandas del mercado de trabajo y los contenidos curriculares de los titulados universitarios, objeto de este estudio, es notablemente alta en el caso de las diplomaturas que se imparten en la FPCEE Blan-

quiera, pero que esta relación no es directa ni uniforme en el caso de las licenciaturas. Esta consideración general nos lleva a plantear, una vez más por separado, las siguientes conclusiones:

4.1. LICENCIATURAS

- Gran parte de las demandas gestionadas no determinan la exigencia de una titulación (69). Consideramos no obstante que la existencia de una titulación constituye el fundamento para que estas demandas se canalicen a través de la bolsa de trabajo de nuestra Facultad.
- Algunas demandas dirigidas a licenciados dan opción a que los posibles candidatos puedan ser también diplomados o que hayan cursado (o estén cursando) estudios de tercer ciclo (35).
- Los licenciados en Psicología clínica son destinatarios de demandas directas en una proporción similar a las veces en que son destinatarios indirectos, es decir, en alternancia con candidatos de otras titulaciones o especialidades (12 y 11).
- Algo similar sucede con los licenciados en Psicología de las Organizaciones (17 y 16).
- Los licenciados en Pedagogía reciben menos demandas de forma exclusiva (3) que compartida con otras titulaciones (9).
- Los licenciados en Psicopedagogía han recibido 7 demandas directas y 4 en competencia con otras titulaciones.
- Sólo 7 demandas exigen una titulación de tercer ciclo como requisito imprescindible de inserción. En otras 28 demandas, los estudios de tercer ciclo son un requisito valorable y a menudo vienen formuladas como «preferentemente con formación de master o de postgrado».

Los datos anteriores permiten afirmar que en el 38,63 por 100 de las demandas dirigidas a licenciados el puesto de trabajo no se alinea directamente con una determinada titulación y permite ser cubierto por cualquier graduado de la FPCEE Blanquerna.

En conclusión y por lo que respecta a este colectivo de licenciados, el mercado laboral parece expresarse en términos de que necesita personas con una formación sólida de base, es decir en posesión de una licenciatura, pero que los aspectos funcionales y de competencia requeridos probablemente no son exclusivos de una formación específica, o bien se espera que las diferentes organizaciones completarán más tarde esta formación con acciones formativas *ad hoc*.

4.2. DIPLOMATURAS

Los 239 puestos de trabajo que solicitan diplomados son muy especializados, si se compara con los que solicitan licenciados. Además los requisitos que

expresan las demandas son muy coincidentes con los contenidos de los estudios o especialidades. Todas las demandas reclaman la titulación alineada a las funciones propias de la ocupación, puesto que el propio marco legal para el ejercicio profesional en el sector educativo, como hemos dicho antes, sirve de referente a la hora de cubrir un puesto de trabajo vacante. Tan sólo en 33 ocasiones (12,13 por 100) se observa la posible permeabilización de la inserción a otros titulados.