

RESULTADOS GENERALES

NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES

El conocimiento de idiomas es el aspecto menos demandado por las empresa que en los dos últimos años han realizado algún proceso de selección en Aragón, reflejando la relevancia que el mercado interior tiene para el entramado empresarial. Le sigue en este ranking el uso de tecnologías de la información, el cual no fue tenido en cuenta por un 24,5% de las empresas regionales, frente al 12,7% nacional. En términos generales destaca la menor necesidad de candidatos con formación específica declarada por la empresa aragonesa (en torno a la mitad de la nacional para las diferentes competencias estudiadas).

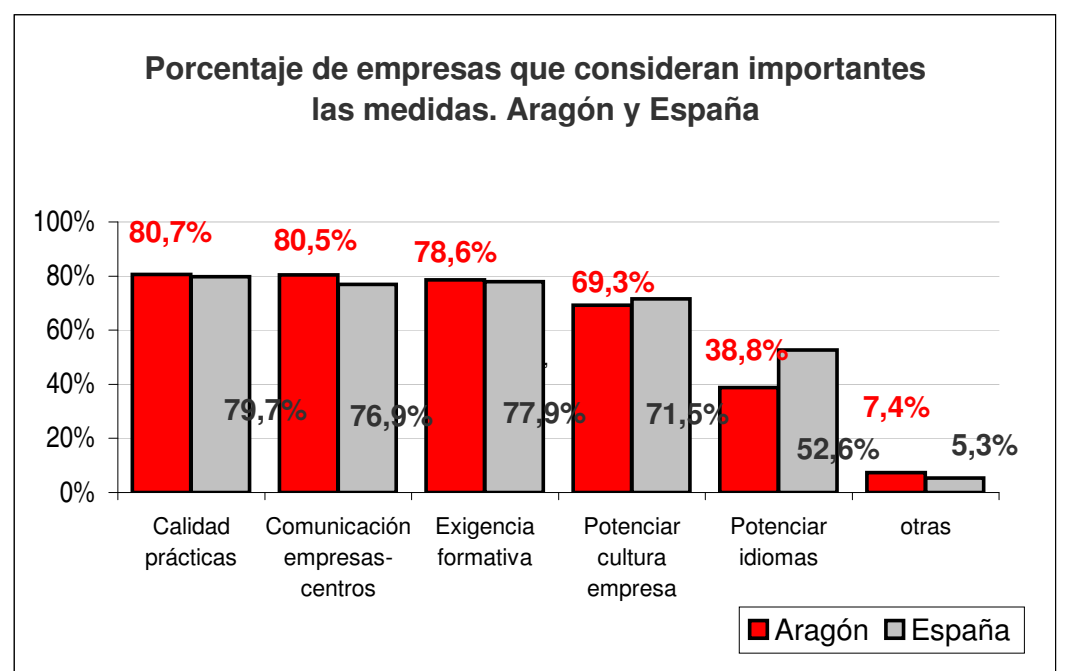
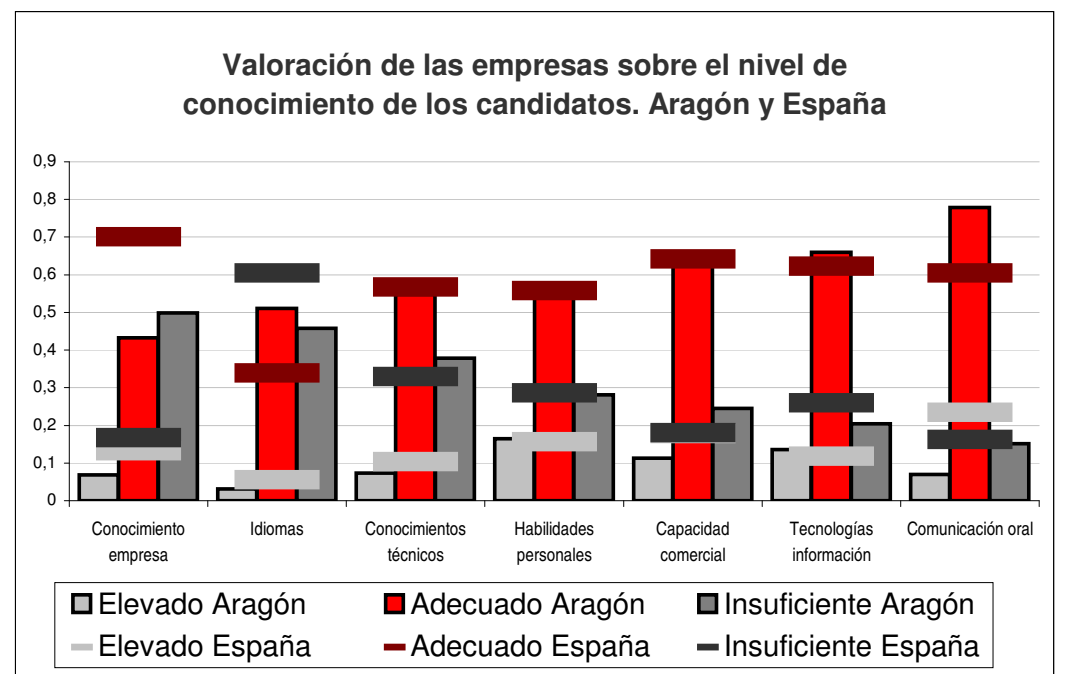
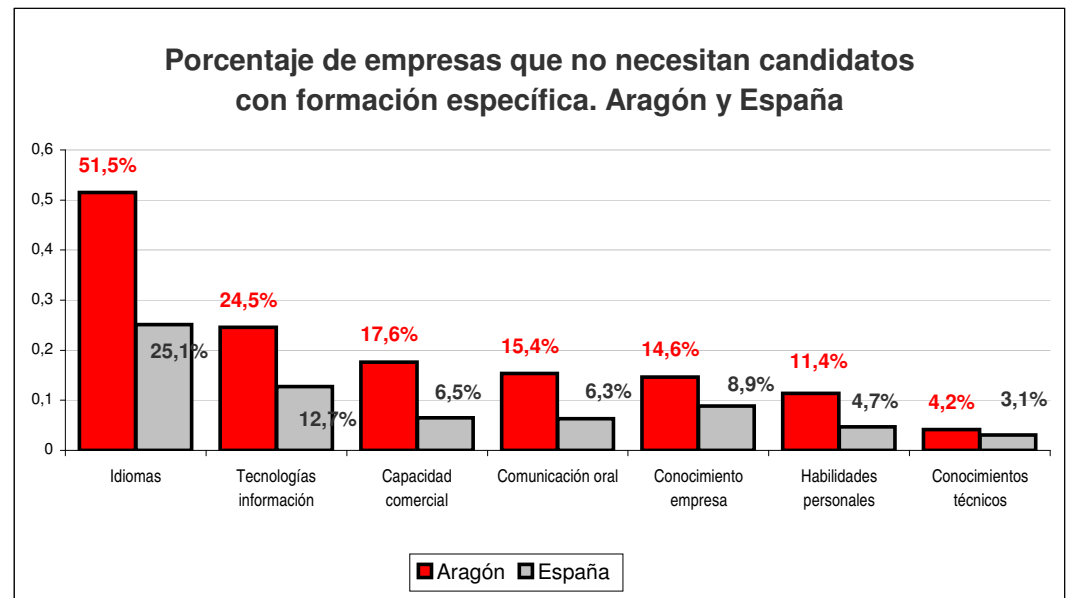
En el lado opuesto, conocimientos técnicos, habilidades personales, conocimientos de la empresa, comunicación oral y capacidad comercial son destrezas perseguidas por más del 80% de las empresas a la hora de seleccionar personal.

Más del 50% de las empresas aragonesas consideran adecuada la formación de los candidatos en todos los aspectos estudiados excepto el conocimiento de la empresa. Sin embargo, no deja de ser preocupante, que el 50% de las firmas encuentren deficiente el conocimiento de la empresa de los candidatos, que 46% tengan problemas para contratar personal con formación en idiomas o que el 38% perciba como deficientes los conocimientos técnicos de los candidatos.

MEDIDAS PARA ADECUAR LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA

Una mayor involucración del alumno en prácticas en la estructura de la empresa; un mayor flujo de información empresa-centros que favorezca la impartición de asignaturas que se ajusten a los requerimientos formativos empresariales; y una mayor exigencia formativa son las medidas a las que las empresas confieren mayor utilidad tanto en el ámbito regional como en el nacional (en torno a un 80% de los casos). Los empresarios valoran, por tanto, muy positivamente las posibilidades que ofrece el contacto directo con la empresa así como reconocen el rol que los centros formativos pueden jugar a la hora de impartir asignaturas especializadas. La importancia que confieren a la exigencia formativa de cara, sobre todo, a la obtención de una cultura general y de conocimientos técnico-profesionales también es notoria.

El fomento de la cultura empresarial también se percibe como una medida de utilidad por casi el 70% de las empresas. Sorprende, sin embargo, como a pesar de las insuficiencias idiomáticas, tan sólo un 38,8% de las empresas da valor a la potenciación de las asignaturas c



RESULTADOS POR SECTORES

NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES

El sector industrial (incluida construcción) señala una mayor deficiencia en los candidatos a seleccionar que el sector servicios, en contra de lo que ocurre para el conjunto de España. Este aspecto es significativo dada la fuerte competencia que sufre nuestra industria, y el previsible incremento de empleo en construcción vinculado al fenómeno Expo. Los servicios, aunque dejan ligeramente mejor parados a sus demandantes de empleo, no dejan de señalar deficiencias en un 59,9% de los casos.

Por áreas de formación, más del 50% de las empresas demanda en sus procesos de selección las habilidades analizadas, a excepción de los idiomas. Con todo, los conocimientos técnicos ocupan una posición destacada, llegando prácticamente al 100% en el sector secundario y alcanzando el 95% en los servicios. El resto de cualidades son demandados prácticamente en idéntica proporción (en torno al 80%) en el sector terciario, mientras que en la industria (incluida la construcción) los conocimientos más demandados después de los técnicos son las habilidades personales, el conocimiento de empresa y la comunicación oral.

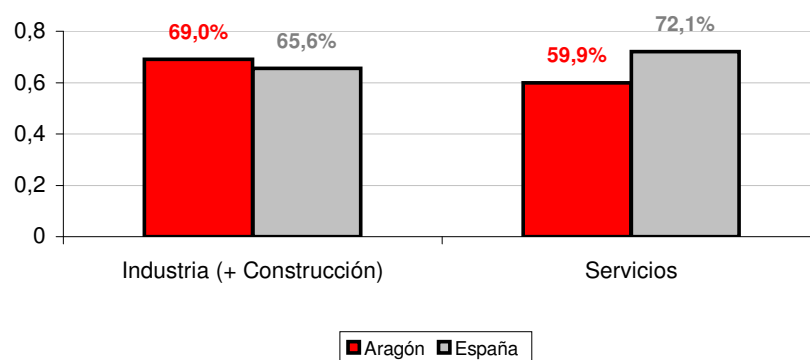
La carencia de conocimientos de idiomas, los conocimientos de empresa, la capacidad para manejar ordenadores y herramientas informáticas y las habilidades personales son mayores en la industria que en el sector servicios, ocurriendo lo contrario con los conocimientos de empresa y con la capacidad comercial.

MEDIDAS PARA ADECUAR LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA

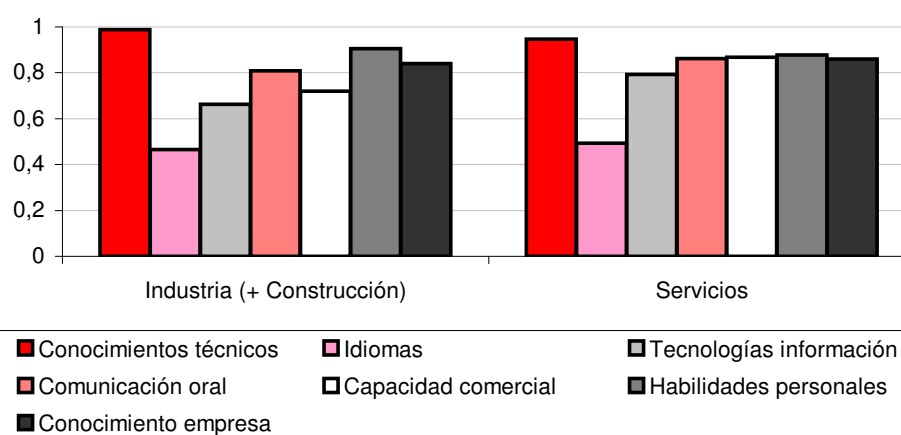
Tanto para el sector industrial como para el terciario, mejorar la calidad de las prácticas, elevar el grado de exigencia de la formación reglada y el nivel de conocimientos técnico- profesionales que se imparten son, junto con una mejora de la comunicación entre empresas y centros formativos, son las medidas más convenientes.

Potenciar las asignaturas de idiomas extranjeros es la medida menos valorada por los dos sectores.

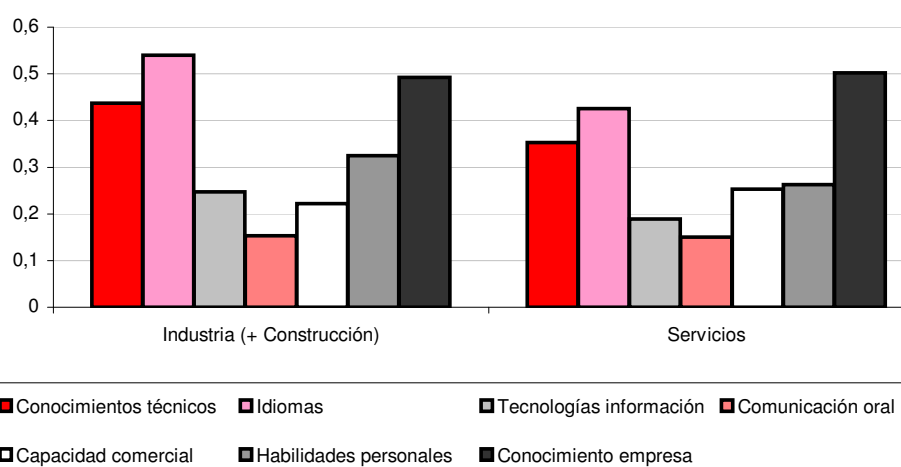
Porcentaje de empresas que señala algún tipo de deficiencia en la formación de los candidatos



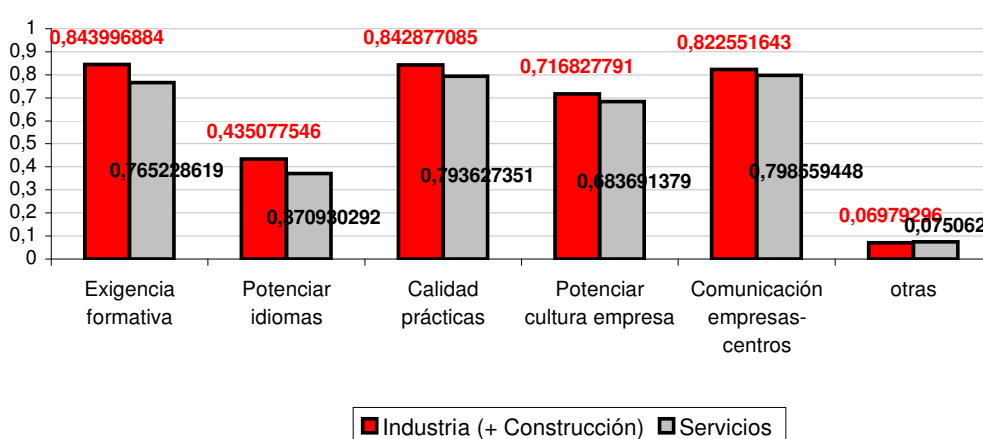
Porcentaje de empresas que necesitan candidatos con formación específica



Porcentaje de empresas que señalan deficiencias formativas en los candidatos



Medidas que adecuarían la formación del empleo a las necesidades de la empresa



Resultados generales

P.1. En los procesos de selección de personal que ha realizado su empresa en los últimos dos años, indique el nivel de conocimientos de los candidatos en cada uno de los siguientes aspectos:

	Elevado	Adecuado	Insuficiente
1º Conocimiento técnico-profesionales específicos del puesto de trabajo	7,4%	54,7%	37,9%
2º Idiomas extranjeros (y conocimiento del idioma del país por los trabajadores inmigrantes)	3,1%	51,1%	45,8%
3º Tecnologías de la información y comunicación (TIC): utilización de ordenadores, Internet, correo electrónico	13,6%	65,9%	20,4%
4º Comunicación oral y escrita	7,0%	77,9%	15,1%
5º Capacidad comercial (relación con clientes, relación con proveedores)	11,3%	64,2%	24,5%
6º Habilidades personales (responsabilidad, compromiso con la empresa, trabajo en equipo,...)	16,4%	55,4%	28,1%
7º Conocimiento sobre el funcionamiento de la empresa (organización, funcionamiento)	6,8%	43,3%	49,9%

P.2. Señale las medidas que, a su juicio, serían más útiles a la hora de adecuar la formación del empleo a las necesidades de la empresa.

1º Elevar el grado de exigencia de la formación reglada y el nivel de conocimientos técnicos- profesionales que se imparten	78,6%
2º Potenciar las asignaturas de idiomas extranjeros durante la formación reglada	38,8%
3º Mejorar la calidad de las prácticas en empresas con una mayor implicación de alumnos y empresas	80,7%
4º Introducir o potenciar asignaturas de cultura empresarial en la formación reglada y adecuar los contenidos a la realidad de la empresa.	69,3%
5º Mejorar la comunicación entre las empresas y los diferentes centros formativos con la finalidad de adaptar la oferta formativa a las necesidades de la empresa	80,5%
6º Otras medidas	7,4%

Ficha técnica

Analizamos 619 empresas con al menos un trabajador, distribuidas por todo el territorio nacional. El margen de error máximo para un nivel de confianza del 95% es de +/- 6,7%. La encuesta se llevó a cabo durante el mes de julio de 2005

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Pregunta 1

1. Conocimientos técnico-profesionales específicos: Formación que permite al empleado desarrollar su labor de manera eficiente

2. Idiomas extranjeros (y conocimiento del idioma del país por los trabajadores inmigrantes): Conocimiento de lenguas diferentes a la nativa, que es útil o necesario para el correcto desempeño de las funciones del puesto de trabajo

3. Tecnologías de la información y comunicaciones: Capacidad para manejar ordenadores y herramientas informáticas.

4. Comunicación oral y escrita: Capacidad del empleado para expresarse correctamente y de manera clara.

5. Capacidad comercial: Habilidad para desenvolverse adecuadamente tanto con los proveedores como con los clientes de la empresa.

6. Habilidades personales: Capacidad del empleado para adaptarse a los requerimientos de la empresa: responsabilidad, trabajo en equipo...

7. Conocimiento sobre el funcionamiento de una empresa: conocimiento del empleado sobre la estructura de la empresa y las relaciones entre sus diferentes áreas.

Conocimiento sobre la relación de la empresa con el entorno económico

Pregunta 2

1. Elevar el grado de exigencia de la formación reglada y el nivel de conocimientos técnico-profesionales que se imparten: Aumento en la calidad de la formación en todas sus etapas. Incremento de los conocimientos necesarios para desempeñar labores en los diferentes sectores empresariales para llevar a cabo las tareas de las diferentes áreas de la empresa.

2. Potenciar las asignaturas de idiomas extranjeros durante la formación reglada: Reforzar la enseñanza de idiomas extranjeros en todas las etapas de la formación, ya sea con asignaturas específicas o con la impartición de asignaturas específicas o con la impartición de asignaturas generales en otro idioma

3. Mejorar la calidad de las prácticas en empresas con una mayor implicación de alumnos y empresas: Involucrar al alumno en prácticas en la estructura de la empresa, permitiéndole asumir cierta responsabilidad en las tareas que realiza

4. Introducir o potenciar asignaturas de cultura empresarial en la formación reglada y adecuar los contenidos a la realidad empresarial: Introducción de asignaturas de cultura empresarial para permitir a los alumnos obtener el

conocimiento adecuado sobre el funcionamiento de la empresas, así como fomentar el surgimiento de emprendedores.

5. Mejorar la comunicación entre empresas y los diferentes centros formativos: Intercambio de información entre empresas y centros formativos para que estos últimos impartan asignaturas especializadas de acuerdo a las necesidades de cada sector