

PERCEPCIÓN DEL EMPRESARIADO DE LAS COMPETENCIAS Y CARACTERÍSTICAS RELEVANTES PARA EL EMPLEO¹

PERCEPTION OF ENTREPRENEURS ABOUT RELEVANT COMPETENCES AND CHARACTERISTICS FOR EMPLOYMENT

Lidia E. **Santana Vega**²

Universidad de La Laguna. Facultad de Educación.
La Laguna, España

Olga **González-Morales**³

Universidad de La Laguna. Facultad de Economía, Empresa y Turismo.
La Laguna, España

Luis **Feliciano García**⁴

Universidad de La Laguna. Facultad de Educación.
La Laguna, España

RESUMEN

La crisis económica en España provocó que los jóvenes tuvieran niveles elevados de desempleo o de precariedad laboral. Al mismo tiempo la sociedad del conocimiento está excluyendo al colectivo con bajo nivel educativo del mercado laboral. El artículo tiene una doble finalidad: a) Conocer cuáles son las competencias más valoradas por las empresas cuando contratan a un nuevo trabajador. b) Indagar su opinión sobre la contratación de trabajadores con bajos niveles

¹ *Agradecimientos y financiación:* Este trabajo ha sido realizado gracias a la financiación de la Agencia Canaria de Investigación, Innovación y Sociedad de la Información del Gobierno de Canarias y de los fondos europeos FEDER (PI2007/027). La investigación es fruto de un trabajo interdisciplinar elaborado por profesorado del Departamento de Didáctica e Investigación Educativa y del Departamento de Economía Aplicada y Métodos Cuantitativos de la Universidad de La Laguna.

² *Correspondencia:* Lidia E. Santana Vega. Av. Trinidad s/n, Campus Central, 38204, La Laguna, Tenerife.
Correo-e: lsantana@ull.es , web: <http://lsantana.webs.ull.es/>

educativos. En la investigación participaron 292 pequeñas y medianas empresas canarias seleccionadas mediante un muestreo aleatorio simple. Los datos se han obtenido a través de: a) un cuestionario diseñado *ad hoc* para la investigación y b) un grupo de discusión con empresarios y representantes de la Asociación de Mujeres Empresarias. Entre los resultados cabría destacar que las empresas cuando realizan la selección de personal: 1) Valoran la responsabilidad, la actitud positiva ante el trabajo, la iniciativa, la adaptabilidad y el trabajo en equipo. 2) Relegan a un segundo plano factores tradicionales como la experiencia o la capacidad de mando. 3) Consideran la formación del candidato a un empleo un valor añadido, pero no es uno de los aspectos principales para contratar. 4) Cuando contratan a trabajadores con bajos niveles educativos no les resulta difícil formarlos en la propia empresa. En definitiva, las empresas priorizan las cualidades personales de los trabajadores. En segundo plano sitúan los conocimientos previos adquiridos en el sistema educativo formal.

Palabras clave: empresas, competencias, jóvenes, mercado laboral, empleo.

ABSTRACT

The economic crisis in Spain has meant that a large number of young people are either unemployed or have little job security. The knowledge society is excluding people with low educational attainment from the labor market. The article has two aims: a) To identify the competences most valued by employers when hiring a new worker b) To investigate employers' opinions about hiring workers with low educational levels. The research involved 292 small and medium-sized local businesses selected by random sampling. The selection took into account the sector of activity and size of the enterprise. The data were obtained by means of: a) a questionnaire designed *ad hoc* for research b) a focus group with entrepreneurs and representatives of the Association of Women Entrepreneurs. The results show that the employers: 1) above all value responsibility, positive attitude towards work, initiative, adaptability and teamwork in personnel selection. 2) Relegate traditional factors such as experience or the ability to manage people when they hire a new worker. 3) Consider the formation of a job candidate an added value, but this is not one of the key issues when hiring. 4) Do not find it difficult to train newly hired workers with low educational levels. In conclusion, the entrepreneurs prioritize the personal qualities of workers and place less importance on the knowledge acquired in the formal education system.

Key Words: enterprises, competence, youth, labor market, employ.

Introducción

En las sociedades de tradición judeocristiana el mundo educativo y el mundo productivo se han dado la espalda. Esta situación de separación del sistema educativo y productivo es poco deseable para tratar de adecuar las demandas del sector empresarial a las competencias y características personales/formativas de los jóvenes. Además el avance socioeconómico, la sociedad del conocimiento y las innovaciones asociadas a las TIC reclaman cada día más que ambos mundos se miren de frente. Uno de los efectos perversos de la sociedad del conocimiento es que excluye a los jóvenes con bajo nivel educativo de los beneficios de este tipo de sociedad y los margina de los procesos de participación real en la toma de decisiones (Ferrer, Castel y Ferrer, 2006).

Hasta mediados del siglo XX, la empresa era el espacio para la formación de competencias específicas necesarias para el trabajo, un oficio se aprendía trabajando. Durante la segunda mitad del siglo XX, los sistemas de enseñanza asumieron la formación de las competencias relevantes para el empleo (Planas, 2005; Sanchis, 1991). A finales del siglo XX y principios del XXI la formación de competencias se produce en distintos espacios, siendo uno de ellos el de la empresa.

Con el inicio de la crisis económica en el año 2008 el mercado laboral ha ido sufriendo constantes transformaciones. La actual crisis económica mundial ha conducido al colectivo de trabajadores jóvenes al desempleo o a la precariedad laboral. La transición sociolaboral de los jóvenes es un reto para todos los sistemas políticos y un desafío en toda regla para el sistema educativo de cada país.

El informe PISA recomienda que el sistema educativo capacite para utilizar los conocimientos y las habilidades necesarias para afrontar las vicisitudes del mundo real. Los diferentes informes PISA no pretenden evaluar la alfabetización funcional de los jóvenes, que incorpora contenidos matemáticos, científicos y lingüísticos; en realidad la evaluación está más interesada en medir aquello que los estudiantes pueden hacer con lo que aprenden en la escuela que en medir su capacidad para reproducir lo aprendido (OECD, 2004; Pajares, 2005).

La complejidad de la sociedad contemporánea requiere articular buenos planes de formación para facilitar la transición del alumnado a la vida activa. En este sentido:

- No es suficiente informar a los jóvenes sobre la forma de obtener un empleo que les proporcione la felicidad de "trabajar en lo que a uno le gusta". Detrás de esta idea subyacen las biografías que podían construirse con itinerarios laborales predecibles. Ahora, las biografías y los itinerarios laborales son construidos al vaivén de las cambiantes fortunas de los tiempos.
- Si se pretende preparar a los jóvenes para la transición a la vida adulta y activa, el sistema educativo ha de tener en cuenta las demandas del mundo laboral.
- Para educar y orientar a las generaciones venideras no basta con poseer conocimientos, es necesario desentrañar las claves de la sociedad, en general, y del mundo laboral, en particular. Además se ha de asumir que si cambian los tiempos, han de cambiar también las competencias y las actitudes hacia el trabajo de los demandantes de empleo.

La toma de decisiones de los adolescentes en la etapa de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) tiene una influencia determinante en su futuro (Santana, Feliciano y Cruz, 2010; Santana y Feliciano 2011; Santana, Feliciano y Santana, 2012; Santana, Feliciano y Jiménez 2012). Un futuro que dependerá de la capacidad intelectual de cada alumno y alumna, de las posibilidades económicas de su familia, del acceso a la información adecuada y de sus actitudes hacia la vida y hacia el trabajo. En el informe sobre el *Estado de la Población Mundial* (UNFPA, 2014) se señala que la demanda de inversiones en la formación de los jóvenes ha crecido de manera pronunciada en los últimos años; cada vez más países se dan cuenta de que las políticas dirigidas a los jóvenes, encaminadas a optimizar al máximo su potencial, impulsan el desarrollo económico. Las inversiones públicas y privadas en la juventud es un requisito indispensable para el desarrollo sostenible.

En esta investigación se pretende conocer: a) cuáles son las características personales y formativas así como las competencias más valoradas por el empresariado canario para contratar a un nuevo trabajador y b) si las empresas están dispuestas a emplear a trabajadores con bajos niveles educativos. En torno a estos objetivos generales surgen los siguientes interrogantes específicos:

- ¿Las empresas buscan actualmente trabajadores con iniciativa y adaptabilidad?
- ¿Las empresas contratarían a personas con bajo nivel educativo si tuvieran actitudes positivas hacia el trabajo?
- ¿Los empresarios han relegado a un segundo plano factores como la capacidad de obedecer órdenes o de mando, la formación, la edad o el sexo cuando van a contratar a un empleado?
- ¿Las actitudes son valoradas de forma diferente según el sector de actividad o el tamaño de la empresa?

Antecedentes y Fundamentación

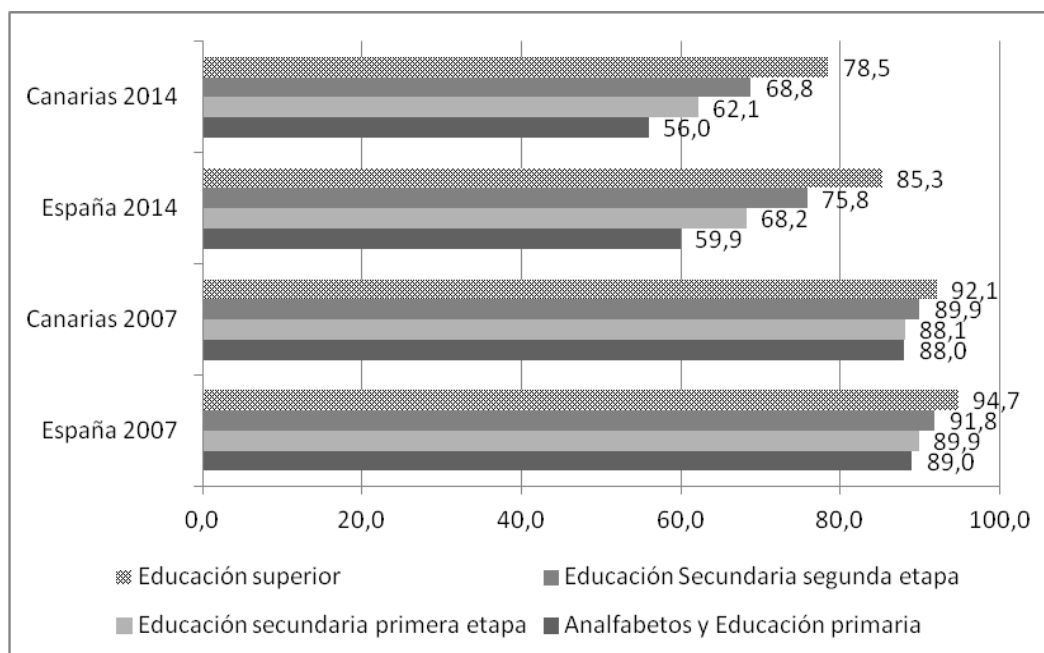
Situación de los jóvenes en un mercado laboral en crisis

La crisis económica, iniciada a finales de 2007, está generando una importante pérdida de empresas en todos los sectores, aunque incide de forma especial en las de menor tamaño dedicadas a la construcción y al sector inmobiliario (OCDE, 2009; González-Morales, 2011). Esta destrucción de empresas genera cambios en el mercado de trabajo, al eliminar empleos o bien transformar los empleos existentes. En este escenario el sistema educativo formal y no formal ha de dar respuesta a las demandas de nuevas competencias.

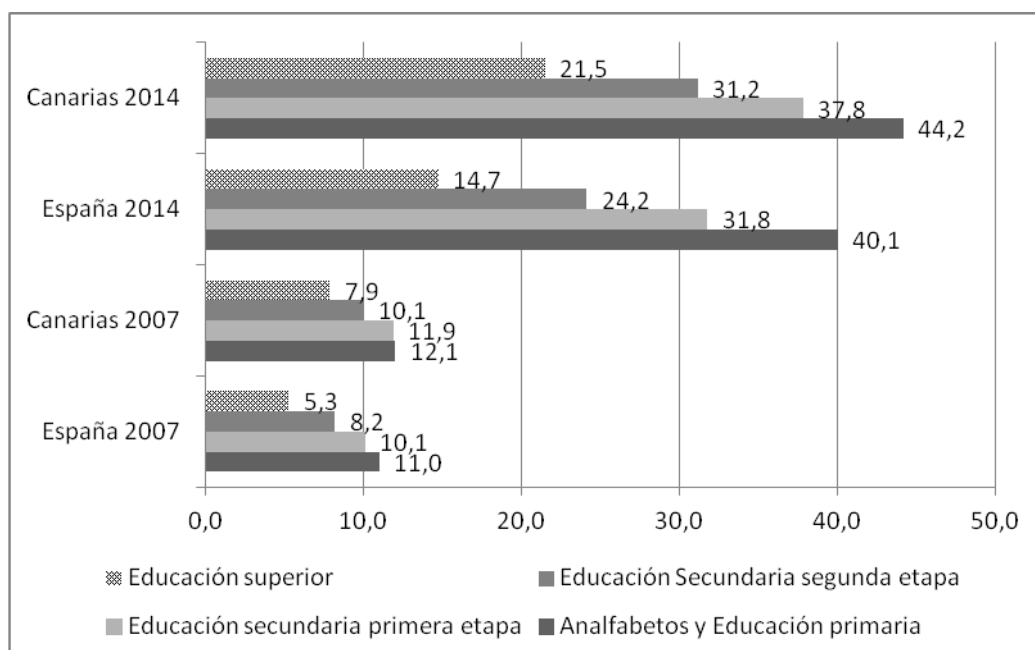
El incremento de la población parada es la consecuencia inmediata de la destrucción de empresas generada por la crisis económica, perjudicando en mayor medida a los trabajadores más jóvenes. De ahí que sea necesario analizar el nivel educativo, tanto de la población ocupada como parada, para saber si puede ser un factor influyente en el mercado laboral en época de crisis.

Los datos en valores absolutos proporcionados por la Encuesta de Población Activa (EPA), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), han sido utilizados para calcular las tasas de empleo y paro por nivel educativo, el resultado es el que se observa en las Gráficas I y II.

El análisis de las tasas de empleo en España nos da información del efecto de la educación sobre la permanencia en el mercado laboral. En todos los niveles educativos se reduce dicha tasa entre 2007 y 2014, teniendo menos impacto a medida que aumenta dicho nivel en la población empleada. En la Gráfica I se pone de manifiesto cómo afecta de forma especial a los colectivos de personas con menor formación. El grupo más afectado es el de la población ocupada analfabeta o con estudios primarios, cuyas tasas de empleo se reducen alrededor de 30 puntos. En Canarias las tasas de empleo se han reducido de una forma similar. Las diferencias entre 2007 y 2014 son de 32 puntos en el estrato de población con pocos estudios.

GRÁFICO I. Comparación entre España y Canarias de las tasas de empleo por nivel educativo (años 2007 y 2014)

Fuente: INE (EPA, 2007 y 2014)

GRÁFICO II. Comparación entre España y Canarias de las tasas de paro por nivel educativo (años 2007 y 2014)

Fuente: INE (EPA, 2007 y 2014)

El análisis de las tasas de paro durante el mismo periodo permite comprobar que se produce un incremento de las mismas en todos los niveles educativos (véase Gráfica II), aunque sigue

siendo el grupo de parados analfabetos o con estudios primarios los más desfavorecidos, cuyas tasas de paro alcanzan el 40,1% en España y el 44,2% en Canarias. De nuevo, el nivel educativo se convierte en un factor importante para permanecer en el mercado laboral, pues, a mayor nivel educativo menor tasa de paro.

Los principales modelos que relacionan la educación de los individuos con su situación en el mercado de trabajo tienen su origen en la teoría del capital humano (Becker, 1964; Schultz, 1961): las características personales (educación, experiencia e inteligencia) influyen decisivamente sobre las oportunidades de empleo y los niveles de ingresos. La educación se entiende como un bien de inversión. La situación del mercado laboral actual corrobora esta teoría ya que son las personas con un menor nivel educativo quienes sufren, en mayor medida, los efectos de la crisis.

Los resultados obtenidos después de realizar el cálculo de las tasas de empleo y paro nos hacen recapacitar sobre otras variables que pueden incidir en la evolución de estos datos. Los trabajadores que pierden su empleo pueden encontrarse en tres situaciones: 1) engrosar las cifras de los parados, como hemos visto anteriormente; 2) salir del mercado laboral constituyéndose en población inactiva que aprovecha la coyuntura económica para seguir formándose o trasladarse de país en busca de mejores oportunidades; 3) conseguir un nuevo empleo en el mismo sector o en otro diferente pero subempleado para su nivel educativo, lo cual perjudica aún más a los trabajadores con menor nivel educativo. Estas situaciones descritas abren nuevos interrogantes para otras líneas de investigación.

Qué competencias demanda el mercado laboral

La Ley Orgánica de Educación (LOE), promulgada en 2006, introduce las competencias básicas en el currículo de la educación obligatoria; este término era usado en la formación profesional desde hacía bastante tiempo. Una de las razones de su inclusión era la preocupación de las organizaciones internacionales por la evaluación del rendimiento de los estudiantes. En 2006 la Unión Europea recomendó a todos los Estados miembros la incorporación de las competencias básicas en el currículo de la educación básica. En España las normas que regulan las enseñanzas mínimas establecieron y definieron las competencias básicas, constituyendo así el núcleo curricular de la educación obligatoria y prestando una especial atención a los aprendizajes no formales y a la influencia de la cultura organizativa y el ambiente escolar sobre el aprendizaje (Tiana, 2011). En el año 2006 la Comisión Europea (2007) definió el concepto competencia como: “una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuadas al contexto. Las competencias claves son aquéllas que todas las personas precisan para su realización y desarrollo personales, así como para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo” (p.3).

Conocer las características personales y las demandas del entorno es una tarea ineludible si queremos diseñar políticas educativas y de empleo encaminadas a mejorar la situación formativa y la inserción socio-laboral de los jóvenes. Las personas comprometidas con el mundo educativo han de reflexionar sobre qué formación, qué competencias y para qué sociedad debe prepararse a los jóvenes. Para llevar a cabo esta tarea tan compleja el sistema educativo ha de realizar una constante evaluación de las competencias demandadas por el mercado laboral (Gil Flores, 2007).

Estudios recientes (OCDE, 2011; Okabe, 2012; Wittmer y Martin, 2011) detectan importantes cambios en el mercado laboral que demanda trabajadores con nuevas competencias. El capital humano adquirido en la escuela tiene una enorme importancia, pero no se limita a los conocimientos, sino también al desarrollo de determinadas habilidades y actitudes necesarias para el desempeño de la profesión. Entre ellas destaca la competencia de *aprender a emprender* orientada a desarrollar un perfil de estudiante más autónomo, con iniciativa personal y espíritu emprendedor. Esta competencia permite a los estudiantes aprender a enfocar y a resolver

problemas de manera integral, fomentando su iniciativa; de ahí que sea una competencia de carácter transversal relevante en la formación del alumnado (Sobrado Fernández y Fernández Rey, 2010); los métodos utilizados en el proceso de formación inciden en la calidad del aprendizaje, en el desarrollo de competencias, en la creación de hábitos de reflexión y en la capacidad de trabajo y de interrelación.

Todo lo anterior unido a las altas tasas de abandono escolar existentes en España, pone en evidencia el funcionamiento del sistema educativo español, que asocia el fracaso escolar con la no consecución del título de ESO. En este sentido, parece conveniente abrir nuevas vías conectadas al mercado laboral para la inserción de los no egresados en estos niveles. Se requiere pues una mayor atención a los programas educativos compensatorios. Estos programas deben: a) insertar competencias de aprender a emprender y b) flexibilizar los currículos (Morales Sequera y Pérez Esparrels, 2011; Vaquero García, 2011).

Metodología

La investigación toma como referencia la población de empresas canarias con trabajadores de la provincia de Santa Cruz de Tenerife del año 2012, compuesta por 29.298 empresas, según el Directorio Central de Empresas (DIRCE) elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Para calcular el tamaño muestral se consideró un nivel de confianza del 95% y un porcentaje de error del $\pm 5\%$. Se aplicó un muestreo aleatorio simple y se contactó con 1.608 empresas. Se utilizó la información de la Cámara de Comercio de Santa Cruz de Tenerife sobre las empresas que forman parte de la misma. Dado el bajo nivel de respuesta (alrededor del 40% de las encuestas cumplimentadas), se contactó con empresas recogidas en la base de datos del Cabildo de Tenerife, respetando la representación por sectores y tamaño empresarial. Respondieron 292 empresas. Esto supone que, para un nivel de confianza del 95%, el error de estimación cometido en la muestra final es del $\pm 5,71\%$. La Tabla 1 recoge la distribución de la muestra de las empresas participantes en función del tamaño empresarial. El 35,6% de las empresas tienen menos de 10 trabajadores. Sumadas al grupo de la pequeña empresa, que posee entre 10 y 49 trabajadores, constituyen el 71,9%. Entre las empresas encuestadas aparecen 6 sin trabajadores que en años anteriores contaban con empleados, pero como consecuencia de la destrucción de empleo por la crisis económica en la actualidad no tienen trabajadores. Estas empresas desarrollan su actividad en cinco grandes sectores: construcción (7,5%), industria (15,1%), turismo (17,1%), comercio (24%), y otros servicios (36,3%).

Tabla 1. Tamaño de las empresas encuestadas

Tamaño empresarial	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sin trabajadores	6	2,1	2,1
Microempresa	98	33,5	35,6
Pequeña empresa	106	36,3	71,9
Mediana empresa	66	22,6	94,5
Gran empresa	16	5,5	100,0
Total	292	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Con el fin de obtener información sobre las dimensiones objeto de estudio se realizó una adaptación del cuestionario diseñado por González-Morales (2004). El cuestionario está estructurado de la siguiente manera (Anexo 1):

- El primer bloque contiene 12 preguntas relativas a la información general de la empresa.
- El segundo bloque consta de 4 preguntas:
 - En la primera pregunta el empresario valora un total de 22 características personales/formativas y competencias que podría tener en cuenta para contratar a un trabajador, en una escala Likert de 1 a 5. Al final de la pregunta había un ítem de respuesta abierta para que los encuestados pudieran añadir otras características y/o competencias no contempladas en el cuestionario. Dada la escasez de respuesta del empresariado a este ítem, no ha sido tenido en cuenta en el tratamiento de los datos.
 - Las preguntas 2, 3 y 4 abordan respectivamente: a) la contratación de trabajadores con bajo nivel educativo (ESO o sin título de ESO), b) los motivos de no contratarlos y c) las dificultades de formarlos.

El cuestionario piloto fue cumplimentado por 15 empresarios para comprobar la existencia de posibles errores en su construcción. Los resultados obtenidos permitieron mejorar la redacción e incluir nuevos ítems.

Para profundizar en los resultados y explorar las opiniones del empresariado, se organizó un grupo de discusión con empresarios de la provincia y representantes de la Asociación de Mujeres Empresarias. La utilización de esta técnica viene justificada por su utilidad para conocer y comprender actitudes, sentimientos, motivaciones, percepciones y opiniones desde la perspectiva de los implicados. Para confeccionar el grupo de discusión se tuvo en cuenta que estuviesen representadas: empresas de distinto tamaño (en base al número de sus trabajadores) y agentes empresariales de ambos sexos.

El grupo de discusión lo integraron 6 sujetos que cumplieron los requisitos de homogeneidad/heterogeneidad. La heterogeneidad quedó garantizada por las diferencias en cuanto al tamaño de la empresa, lo que evitó la redundancia en los discursos de los sujetos. La homogeneidad se logró en función de la pertenencia a un mismo colectivo (Cámara de Comercio), circunstancia que permitió a los participantes tener un referente grupal, sintiéndose entre “iguales” y posibilitando un contexto propicio para expresar todo tipo de ideas. Los sujetos no habían tenido contactos previos entre ellos, lo cual facilitó que expresaran sus ideas de manera libre y sincera. Los temas explorados en el grupo de discusión se centraron en el análisis de: (1) las competencias y las características personales/formativas más valoradas en los candidatos a un puesto de trabajo, (2) las diferencias entre los distintos sectores empresariales en cuanto a la formación del trabajador, (3) las diferencias entre el perfil del trabajador con estudios universitarios y el trabajador con estudios de Ciclo Formativos y (4) la inversión en formación de las empresas.

Con la transcripción de la grabación del grupo de discusión se llevó a cabo el proceso de selección, focalización, simplificación y abstracción del análisis de contenido cualitativo.

Para el análisis de las diferencias por tamaño empresarial y sector de actividad se aplicó la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis. Se utilizó el programa SPSS.19. Esta prueba permite contrastar si “k” muestras aleatorias e independientes proceden de una misma población o de poblaciones idénticas con la misma mediana. Si la hipótesis nula es verdadera, el rango promedio será aproximadamente igual para las k muestras. Si los promedios son distintos, indica que H0 es falsa. El estadístico de prueba es la ecuación (1):

$$H = \frac{12}{n(n+1)} \sum_{j=1}^k \frac{R_j^2}{n_j} - 3(n+1) \quad (1)$$

Por sector de actividad, se parte de las hipótesis:

Ho: La mediana de los cinco sectores de actividad son iguales

Ha: Al menos uno de los sectores tiene mediana distinta a los otros

Por tamaño empresarial, se parte de las hipótesis:

Ho: Las medianas de los dos tipos de tamaño empresarial son iguales

Ha: Al menos uno de los tipos de empresa tiene mediana distinta a la otra

Resultados

Competencias, características personales y formativas valoradas por el empresariado para contratar a un trabajador

En la Tabla 2 se ha obtenido una media ponderada como indicador sintético, expresado en escala porcentual, que permite medir de forma global la valoración del empresariado de determinadas competencias, características personales y formativas para contratar a un trabajador, y clasificarlas. Oscila entre el valor 0, que corresponde al ítem “nada valorado” y el valor 100 del ítem “muy valorado”.

TABLA 2. Competencias, características personales y formativas valoradas por el empresariado

Competencias, características personales y formativas	posición	media ponderada	nada valorado	poco valorado	valor medio	bastante valorado	muy valorado
Responsabilidad	1º	92,0	0,0	1,3	4,1	19,9	74,7
Actitud positiva ante el trabajo	2º	86,1	2,1	0,7	5,5	34,2	57,5
Capacidad de trabajo	3º	84,1	1,4	0,6	8,9	38,4	50,7
Dedicación	4º	82,6	1,4	0,6	15,1	32,2	50,7
Iniciativa	5º	78,6	0,0	2,7	23,3	30,8	43,2
Capacidad de trabajar en equipo	6º	77,6	0,7	2,7	17,1	44,6	34,9
Capacidad para adaptarse a cambios	7º	73,7	1,4	6,2	15,5	50,2	26,7
Formación para el puesto de trabajo	8º	70,6	2,7	6,8	27,4	31,5	31,6
Capacidad de obedecer órdenes	9º	70,2	1,4	6,8	25,3	42,5	24,0
Conocimientos informáticos	10º	60,8	8,2	12,3	28,1	30,9	20,5
Ser creativo	11º	60,6	4,8	13,0	34,3	30,8	17,1
Capacidad comercial	12º	60,5	7,5	13,0	30,9	27,4	21,2
Imagen personal	13º	59,5	6,1	10,3	37,0	32,9	13,7
Conocimientos de idiomas	14º	56,7	8,9	17,8	28,8	26,7	17,8
Experiencia	15º	51,0	9,6	18,5	41,8	18,5	11,6
Altas aspiraciones (ambición)	16º	46,6	10,3	17,8	51,4	16,4	4,1
Capacidad de mando	17º	46,5	6,2	28,1	43,2	18,5	4,0
Tener influencias en el entorno	18º	40,3	21,2	21,9	36,3	15,8	4,8
Características masculinas del puesto	19º	33,4	35,0	16,4	32,9	11,6	4,1
Edad (prefiere a partir de 30 años)	20º	30,4	26,0	34,2	32,9	6,2	0,7
Características femeninas del puesto	21º	30,1	39,1	17,8	30,1	9,6	3,4

Fuente: Elaboración propia

En el primer grupo se hallan los factores más valoradas por el empresariado: 1) Responsabilidad, 2) Actitud Positiva ante el Trabajo, 3) Capacidad de Trabajo, 4) Dedicación. En menor medida son valorados otros factores como: 5) Iniciativa, 6) Capacidad de Trabajar en Equipo, 7) Capacidad para Adaptarse a los Cambios, 8) Formación Adecuada al Puesto de Trabajo y 9) Capacidad de Obedecer Órdenes. Los empresarios señalaron que buscan más las cualidades de las personas que sus conocimientos. En este sentido, necesitan trabajadores comprometidos, que cumplan eficientemente, capaces de integrarse en equipos de trabajo, que organicen bien su tiempo, que tengan empatía, «don de gentes», fluidez verbal, con ideas claras de lo que quieren y pueden hacer. Un segundo grupo de factores son considerados «moderadamente» valiosos: 10) Conocimientos Informáticos, 11) Ser Creativo, 12) Capacidad Comercial, 13) Imagen personal, 14) Conocimientos de Idiomas, 15) Experiencia, 16) Ambición y 17) Capacidad de Mando. El tercer grupo está constituido por factores nada o poco valorados: 18) Tener Influencias en el Entorno, 19) Características Masculinas del Puesto de Trabajo, 20) Edad y 21) Características Femeninas del Puesto de Trabajo.

En el *grupo de discusión* los empresarios manifiestan su buena disposición para contratar a personas con una actitud positiva hacia el trabajo, responsables, con espíritu de iniciativa y creatividad. Desde el punto de vista de los empresarios el sistema educativo no fomenta adecuadamente la capacidad de iniciativa y la creatividad. La formación es un valor añadido, aunque queda relegada a un segundo plano, tal como se desprende de las siguientes afirmaciones:

«En estos momentos en donde no hay trabajo para todos se necesitan personas con actitud, esfuerzo y ganas de aprender. La actitud es importante, pero en igualdad de condiciones la formación es un valor añadido» (E2).

«Lo más importante sobre todo es la capacidad de trabajo (...), la capacidad de dejarse enseñar, no es lo mismo que te enseñen a que te dejes enseñar, y la actitud positiva, al margen de si tienen un Ciclo Formativo» (E3).

Expresiones como «no es lo mismo que te enseñen a que te dejes enseñar» o «una cosa es tener un título universitario y otra cosa es formarse», encierran un problema directamente relacionado con la actitud del trabajador ante el puesto de trabajo y su formación específica. El empresariado demanda un cambio de mentalidad en los alumnos de ESO, Bachillerato y Universidad, porque entienden que los alumnos de Formación Profesional (FP) son los que verdaderamente tienen las actitudes requeridas por el mercado laboral:

«El que tiene un título universitario va a cambiar de mentalidad cuando le surjan problemas, pero tarda más en reaccionar que quienes tienen un título de Formación Profesional, (quienes) salen ya preparados para la vida laboral porque tienen una mentalidad diferente» (E3).

Resultados desagregados por sector de actividad y tamaño empresarial

Si tenemos en cuenta variables como el sector de actividad o el tamaño empresarial, es conveniente aplicar la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis de la varianza para observar la existencia de posibles diferencias entre las muestras.

Los *resultados por sector de actividad* (ver Tabla IV del Anexo 2) ponen de manifiesto: 1) diferencias significativas (menos del 5%) en 6 ítems: formación adecuada al puesto de trabajo, experiencia, características femeninas, características masculinas, ser creativo y conocimientos de idiomas. 2) Diferencias relativamente significativas (menos del 10%) en 3 ítems: trabajo en

equipo, capacidad de obedecer y conocimientos informáticos.

La formación, la experiencia, las características femeninas y las masculinas del puesto de trabajo son más valoradas en el sector de la *construcción y el turismo* ya que estos sectores tradicionalmente han estado condicionados por los patrones culturales vinculados al género masculino o femenino. Ser creativo es valorado por el sector del *comercio y los otros servicios*. Con respecto al conocimiento de idiomas y al trabajo en equipo, los sectores que más los valoran son el *turismo y los otros servicios*. La capacidad de obedecer órdenes es valorada fundamentalmente por los sectores del *turismo, el comercio y la construcción* y los conocimientos informáticos por el sector *otros servicios*.

Los *resultados por tamaño empresarial* (ver Tabla V del anexo) evidencian que no existen diferencias significativas, salvo en un ítem. Esto indica que las características y competencias son valoradas de manera similar independientemente del tamaño de la empresa. La única variable con diferencias significativas (menos del 5%) cuando se agrupan las empresas en dos categorías (pequeñas empresas, medianas y grandes empresas) es la creatividad, mucho más valorada en las empresas de pequeño tamaño. Una de las razones plausibles de este hecho es que las pequeñas empresas necesitan diversificar su oferta para adaptarse de forma flexible a los problemas cotidianos que han de afrontar con escasez de recursos.

Valoración de los empleados con bajo nivel educativo

El 78,8% de las empresas encuestadas tiene o ha tenido trabajadores contratados cuyo nivel educativo es graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o sin título de ESO. El 15,8% tuvo dificultades para formarlos. Las empresas que no han contratado trabajadores con estos bajos niveles educativos, señalan las siguientes razones (Tabla 3): a) carece de vacantes en la empresa, b) prefiere contratar a trabajadores con título de Formación Profesional (FP), c) resulta difícil formarlos en las tareas específicas de la empresa. En menor medida, señalan que: e) prefieren contratar titulados universitarios y f) desconfían de sus actitudes hacia el trabajo, entre otras respuestas.

Tabla 3. Motivos para no contratar a trabajadores con bajo nivel educativo

RAZONES	Frecuencia de Respuesta
Carece de vacantes en la empresa	46
Prefiere contratar a trabajadores con título de Formación Profesional	40
Resulta más difícil formarlos en las tareas de la empresa	38
Prefiere contratar titulados universitarios	28
Desconfía de sus actitudes hacia el trabajo	14
Contrata a autónomos	1
Es una empresa familiar	1
Son puestos muy especializados	1
El trabajo es muy técnico	1

Fuente: Elaboración propia

Según los empresarios participantes en el grupo de discusión, la contratación de mano de obra poco cualificada depende también del sector; en concreto, el peso del sector de la construcción en Canarias ha motivado que la demanda de este tipo de trabajadores haya sido importante:

«El mayor porcentaje de trabajadores en paro son personas que vienen de la construcción sin nada de formación» (E1)

«Para determinados trabajos tú entiendes que a menor formación, menor capacidad de negociación tiene el trabajador. La falta de formación encubre trabajos que no están dispuestos a hacer personas con otra formación u otra aspiración» (E3)

El análisis por sector de actividad indica que, en general, las empresas han contratado a trabajadores con baja cualificación. Las respuestas arrojan cifras inferiores al 75% en los sectores *otros servicios* (64,2%) y *construcción* (72,7%), mientras que los resultados en la industria (90,9%), el comercio (88,6%) y el turismo (88%) son los más elevados. Se ha de tener en cuenta que en el caso de *otros servicios* existe una multitud de empresas con actividades heterogéneas que demanda mano de obra cualificada y especializada, relacionadas con actividades informáticas, auditorías medioambientales, selección y colocación de personal, etc. En el caso de la *construcción*, los resultados llaman la atención al ser un sector que tradicionalmente absorbe mano de obra sin cualificar; no obstante, la especialización y las nuevas técnicas que se han ido introduciendo en el mismo son algunas de las causas de estas respuestas.

En cuanto al tamaño empresarial, el 65,4% de las microempresas, el 83% de la pequeña empresa y el 90,2% de las medianas y grandes empresas tienen o han tenido trabajadores con titulación de ESO o con un nivel educativo inferior, poniendo de manifiesto las posibilidades de empleo que las empresas de un tamaño superior pueden proporcionarles.

Discusión de resultados y conclusiones

En el periodo 2007-2014, la crisis económica ha tenido efectos muy negativos en España, pero ha incidido de manera especialmente grave en Canarias, afectando al entramado empresarial y, por consiguiente, al mercado de trabajo. El grupo de trabajadores con mayor nivel educativo es el que evoluciona mejor dentro del mercado laboral, las tasas de ocupación son más elevadas y las de paro son menores. Este dato coincide con las conclusiones de los estudios de García Montalvo (2007), Nieto Rojas (2014) o Pastor Monsálvez, Peraita de Grado y Zaera Cuadrado (2013) sobre el proceso de inserción de los jóvenes: éstos mejoran su situación en el mercado de trabajo cuando poseen un título universitario.

Así pues, la educación sigue siendo un activo importante tanto para transitar a la vida activa como para permanecer en el mercado laboral. La actuación de los actores implicados en la formación depende de las líneas de acción públicas; estas deberían fomentar la colaboración entre los agentes educativos para ofrecer un proceso formativo de calidad y ajustado a los requerimientos del mercado laboral. La situación es compleja porque existen factores que dificultan la tarea tales como: 1) escasez de recursos públicos, 2) elevada tasa de paro, 3) falta de participación de los miembros de la comunidad educativa, 4) introducción de innovaciones tecnológicas que modifican las relaciones laborales y las cualificaciones. Como ha sido señalado por Castells (2011) las tecnologías de la información y la comunicación han tenido un poderoso efecto sobre la transformación de los mercados de trabajo y del proceso de trabajo.

De los datos obtenidos en nuestra investigación podemos colegir que los responsables de las empresas canarias opinan que la formación de los jóvenes no está acorde con las demandas del mercado laboral. Estos resultados se acercan a los obtenidos por Sánchez Asín, Buisán y Boix (2006), los cuales consideran necesario la flexibilidad y la polivalencia de los currículos para poder

responder a los cambios con prontitud y permitir que los estudiantes puedan ejercitar su capacidad de iniciativa.

Las actitudes del trabajador son más importantes que la propia formación, aunque ésta supone un valor añadido. La responsabilidad es la actitud más valorada, seguida de la buena disposición del trabajador hacia el trabajo; también se valora la iniciativa, la adaptabilidad o el trabajo en equipo. Las actitudes de los egresados de los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior se acercan más a las actitudes demandadas por el mercado laboral que las de los estudiantes que finalizan el Bachillerato o estudios universitarios. Los resultados de Barrigüete Garrido (2005) concuerdan con las percepciones de nuestros empresarios. Para este autor la formación profesional es un instrumento de unión y tránsito a la vida laboral.

Los aspectos socioemocionales (Bassi, Busso, Urzúa y Vargas, 2012) son los que tienen una mayor relevancia para la selección de personal. Los factores tradicionales como edad, características femeninas o masculinas del puesto de trabajo, tener influencias, ser ambicioso o la capacidad de mando, son menos relevantes para la contratación laboral. Los resultados desagregados por sector de actividad muestran la existencia de diferencias significativas entre industria, construcción, comercio, turismo y otros servicios a la hora de valorar las características y las competencias para cubrir un puesto de trabajo. Sin embargo, no existen diferencia significativas cuando se desagregan los resultados por tamaño empresarial, excepto en el caso de la valoración de la creatividad.

Los empresarios contratan a trabajadores con niveles educativos de ESO o inferior y no les resulta difícil formarlos. En este caso, es el tamaño de la empresa y no el sector de actividad el que presenta diferencias significativas, pues a medida que aumenta el tamaño empresarial hay mayor disposición para absorber esta mano de obra poco cualificada. Para que participen también empresas de menor tamaño, el sistema educativo puede iniciar nuevas experiencias adaptadas a la sociedad española. Una experiencia interesante puede ser incentivar el sistema dual de formación profesional adaptado a niveles de secundaria, que permita la absorción de mano de obra en pequeñas empresas (Falcón, 2015).

La demanda laboral actual pone más énfasis en las actitudes, disposiciones personales y capacidades que en las características físicas o en los conocimientos de las personas (OCDE, 2011). Este cambio en los factores considerados relevantes para la selección de personal ha de ser tenidos en cuenta por el sistema educativo; así se evitaría la falta de sintonía con el sector empresarial. De acuerdo con Gil Flores (2007), la armonización entre la demanda del ámbito empresarial y la oferta del sistema educativo requiere que éste realice una constante evaluación de las competencias exigidas por el mercado laboral. Las competencias demandadas por el empresariado han de ser: 1) objeto de atención en el proceso de planificación de la acción docente, 2) construidas cooperativamente en las aulas y 3) resultado de un trabajo conjunto entre el centro educativo, los profesores, los alumnos y sus familias.

Los responsables de las políticas educativas deben prever las competencias exigidas por el mercado laboral, así como la sociedad para la que se debe preparar a los jóvenes. Sólo de esta manera se podrán diseñar políticas educativas que faciliten el tránsito entre el ámbito escolar y el laboral. El diseño de tales políticas aconseja una apuesta decidida por una educación que fomente la actitud positiva hacia el trabajo, la responsabilidad, el espíritu de iniciativa, la creatividad, la adaptación al cambio y la disposición a aprender de los demás. Así, los centros escolares no sólo ofrecerán la oportunidad al alumnado de “aprehender” conocimientos, sino también de desarrollar habilidades y actitudes necesarias para el desempeño laboral (OCDE, 2011; Okabe, 2012; Wittmer y Martin, 2011; Santana Vega, 2013)

El concepto de aprendizaje permanente, propuesto en el informe de Faure y en el informe de Delors, era una utopía política que pretendía cambiar la sociedad sobre la base de los principios

de justicia e igualdad; esta visión de la educación está reñida con la visión utilitaria de la misma (Elfert, 2015). El actual clima político, caracterizado por el particularismo y la hegemonía de la economía, parece poco receptivo al mensaje lanzado por la UNESCO (2013) sobre la necesidad de "repensar la educación". Los informes citados señalan que los climas políticos e ideológicos cambian y que vale la pena imaginar alternativas. Pero pensar las posibles alternativas no es una tarea fácil porque, tal como ha señalado Nair (1999), la ideología hegemónica pretende inocular en la ciudadanía la idea de que "No hay alternativas" ya que estamos viviendo la mejor época de la historia de la humanidad; así pues no es posible encontrar alternativas al mejor de los mundos.

Una de las limitaciones del estudio es que la muestra está circunscrita a una determinada área geográfica. Aunque en la investigación ha participado un alto número de empresarios y empresarias, sería interesante ampliar la población objeto de estudio incluyendo otras regiones españolas para poder extraer conclusiones más generalizables. Asimismo, sería conveniente organizar otros grupos de discusión con responsables de empresas de naturaleza diferente a las contempladas en esta investigación para cotejar los discursos del empresariado que se dedican a otros sectores de actividad.

La investigación abre nuevas vías para estudiar la relación entre las demandas del sector empresarial respecto a las competencias de los trabajadores y las respuestas del sistema educativo ante tales demandas: ¿Existen diferencias de género respecto a las competencias demandadas por los empresarios? ¿Qué diferencias se advierten entre los trabajadores con distinto nivel educativo en su capacidad para dejarse enseñar, su adaptabilidad al puesto de trabajo y su carácter emprendedor? ¿Hasta qué punto estar sobre-cualificado constituye un problema para adaptarse a los puestos de trabajo de determinados sectores empresariales? ¿Los cambios provocados en las empresas por la crisis económica han modificado los criterios del empresariado para contratar a sus trabajadores? El análisis de éstas y de otras cuestiones relevantes nos permitirá avanzar en el conocimiento sobre el tema.

En el futuro, dependiendo de la evolución del mercado laboral y de los ciclos económicos que lo modelan, se debería seguir examinando los cambios en los criterios del empresariado para contratar trabajadores; son las personas con responsabilidades en la política educativa y en la formación de los jóvenes las que pueden dar respuesta a las demandas del mercado de trabajo.

Referencias bibliográficas

- Barrigüete Garrido, L.M. (2005). Examen crítico de la relación entre empleo y educación en el contexto de la globalización. *Revista Complutense de Educación*, 16(2), 543-568.
- Bassi, M., Busso, M., Urzúa, S. y Vargas, J. (2012). *Desconectados. Habilidades, educación y empleo en América Latina*. Washington, D.C.: BID.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Castells, M. (2011). *The rise of the network society: The information age: Economy, society, and culture* (Vol. 1). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Comisión Europea (2007). *Competencias clave para el aprendizaje permanente. Un marco de referencia europeo*. Dirección General de Educación y Cultura. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

- Elfert, M. (2015). UNESCO. The Faure Report, The Delors Report, and The Political Utopia of Lifelong Learning. *European Journal of Education*, 50: 88–100. doi:10.1111/ejed.12104.
- Falcón, J. A. A. (2015). The dual system in the German vocational training: school and enterprise. *Educação e Pesquisa*, (AHEAD), 3-3.
- Ferrer, G. Castel, J.L. y Ferrer, F. (2006). Las desigualdades del sistema educativo a través del estudio PISA 2003. *Revista de Educación*, nº extraordinario, 399-428.
- García Montalvo, J. (2007). La inserción laboral de los universitarios: Entre el éxito y el desánimo. *Panorama Social*, 6, 92-106.
- Gil Flores, J. (2007). La evaluación de las competencias laborales. *Educación XX1*, 10, 83-106.
- González-Morales, O. (2011). El empleo por cuenta propia en España en el periodo 2005-2010. *Información Comercial Española*, 863, 97-110.
- (2004): Educación e iniciativa empresarial: Un análisis centrado en la población juvenil canaria. Colección de soportes audiovisuales e informáticos. Serie Tesis Doctorales del curso 2000-2001. Humanidades y Ciencias Sociales. Servicio de Publicaciones de la Universidad de La Laguna.
- Morales Sequera, S. y Pérez Sparrels, C. (2011). El fracaso escolar en la educación secundaria: factores que explican las diferencias regionales. En Caparrós Ruiz, A. (coord.). *Investigaciones de Economía de la Educación*, 6, (pp.335-352). Málaga: AEDE.
- Naïr, S. (1997). Epílogo. En Estefanía, J. *Contra el pensamiento único*. Madrid: Taurus.
- Nieto Rojas, P. (2014). La formación dual como política activa de empleo. La escasa empleabilidad de los jóvenes sin cualificación como telón de fondo. *Revista de Información Laboral*, nº 2, pp.43-66.
- OCDE (2011). *Perspectivas del empleo 2011*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- (2009). *The impact of the global crisis on SME and entrepreneurship financing and policy responses*. Paris: OCDE.
- (2004). *Informe PISA 2003 Aprender para el mundo del mañana*. Paris: OCDE
- Okabe, Y. (2012). Changes in Japanese manager's work values and attitudes: A comparison of 1995 and 2009. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(6), 1216-1225.
- Pajares, R. (2005). *Resultados en España del estudio PISA 2000. Conocimientos y destrezas de los alumnos de 15 años*. Madrid: MEC-INECSE.
- Pastor Monsálvez, J.M., Peraita de Grado, C. y Zaera Cuadrado, I. (2013). Expectativas laborales y de futuro de los universitarios españoles. En Teijeiro Álvarez, M. (coord.). *Investigaciones de Economía de la Educación*, AEDE, A Coruña, 8, pp. 855-879.
- Planas, J. (2005). El papel de la empresa en la formación de los trabajadores en España. *Revista de Educación*, 338, 125-143
- Sánchez Asín, A., Buisán, C. y Boix, J.L. (2006). La iniciación profesional para jóvenes con necesidades educativas y/o trastornos de aprendizaje. *Revista de Educación*, 341, 171-196.
- Sanchis, E. (1991). *De la escuela al paro*. Madrid: Siglo XXI.
- Santana Vega, L. E. (2013). *Orientación Profesional*. Madrid: Síntesis.
- Santana, L. E.; Feliciano, L. y Cruz, A. (2010). El Programa de Orientación Educativa y Sociolaboral: un instrumento para facilitar la toma de decisiones en educación secundaria. *Revista de Educación*, 351, 73 -105.

- Santana, L. E. y Feliciano, L. (2011). Percepción de apoyo de padres y profesores, autoconcepto académico y toma de decisiones en Bachillerato, *Revista de Educación*, 355, 493-519.
- Santana, L. E., Feliciano L. y Santana, A (2012). Análisis del proyecto de vida del alumnado de educación secundaria, *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 23(1), 26-38.
- Santana, L. E.; Feliciano, L. y Jiménez, A. B. (2012). Toma de decisiones y género en Bachillerato, *Revista de Educación*, 359, pp. 357-387. doi: 10.4438/1988-592X-RE-2011-359-098
- Schultz, T.W. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 51, 1-17.
- Sobrado Fernández, L. y Fernández Rey, E. (2010). Competencias emprendedoras y desarrollo del espíritu empresarial en los centros educativos. *Educación XX1*, 13(1), 15-38.
- Tiana A. (2011). Análisis de las competencias básicas como núcleo curricular en la educación obligatoria española. *Bordón*, 63 (1), 63-75.
- UNESCO (2013). *Rethinking education in a changing world*. Meeting of the Senior Experts' Group, Paris, 12–14 February, 2013.
- UNFPA (2014). *El Estado de la Población Mundial 2014*. New York: UNFPA.
- Vaquero García, A. (2011). El abandono escolar temprano en España ¿es posible su reducción? En Caparrós Ruiz, A. *Investigaciones de Economía de la Educación*, 6. (pp.292-306). Málaga: AEDE.
- Wittmer, J.L. y Martin, J.E. (2011). Effects of scheduling perceptions on attitudes and mobility in different part-time employee types. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 149-158.

Fecha de entrada: 24 de junio de 2015

Fecha de revisión: 5 de noviembre de 2015

Fecha de aceptación: 12 de enero de 2016

Anexo 1

Proyecto: La transición académica y sociolaboral de los jóvenes: Diseño de un programa informatizado de orientación educativa y profesional para la ESO. Proyecto financiado por el Gobierno de Canarias y cofinanciado con fondos europeos FEDER. **Investigadora principal:** Dra. Lidia Santana Vega.

Remitir el cuestionario debidamente cumplimentado a la atención de la Dra. Lidia Santana Vega, por el medio que considere más oportuno:
 Fax: 922319104 Correo electrónico: maseduca@ull.es ó lsantana@ull.es ó olgonzal@ull.es

Se guardará absoluto secreto estadístico sobre la información que faciliten los encuestados.

INFORMACIÓN GENERAL (los datos con * son opcionales)

Nombre y apellidos:		
Cargo:	Nivel educativo*:	
Empresa:		
Sector de actividad:		
Nº de empleados en 2009: <input type="checkbox"/> ninguno <input type="checkbox"/> entre 1 y 9 <input type="checkbox"/> entre 10 y 49 <input type="checkbox"/> entre 50 y 249 <input type="checkbox"/> de 250 en adelante		
Municipio*:	Isla*:	Provincia:
Teléfono*:	Fax*:	e-mail:

CUESTIONARIO

P.1. A la hora de contratar a un nuevo trabajador ¿En qué grado valora usted los siguientes factores? (por favor ponga una X en cada uno de los factores, teniendo en cuenta que **1 es el Menos valorado y 5 el Más valorado**)

Factores		1	2	3	4	5
P1A	Iniciativa					
P1B	Responsabilidad					
P1C	Dedicación					
P1D	Formación adecuada al puesto de trabajo					
P1E	Capacidad de trabajar en equipo					
P1F	Capacidad para adaptarse a los cambios					
P1G	Experiencia					
P1H	Capacidad de mando					
P1I	Capacidad de obedecer órdenes					
P1J	Edad (prefiere personas con 30 o más años)					
P1K	Actitud positiva ante el trabajo					
P1L	Características femeninas del puesto de trabajo en su sector					
P1M	Características masculinas del puesto de trabajo en su sector					
P1N	Altas aspiraciones (ambición)					
P1O	Capacidad de trabajo					
P1P	Tener influencias en el entorno					
P1Q	Imagen personal					
P1R	Ser creativo					
P1S	Conocimientos de idiomas					
P1T	Conocimientos informáticos					
P1U	Capacidad comercial					
P1V	Otros. Especificar cuáles					

P.2. ¿La empresa tiene o ha tenido trabajadores contratados cuyo nivel educativo sea graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o sin título de ESO?

SI	NO

P.3. Si ha contestado NO a la pregunta anterior ¿cuáles son las razones por las que no se plantea contratar trabajadores con ese nivel educativo? Contestar si o no en cada caso.

Razones		SI	NO
P3A	Carece de vacantes en la empresa		
P3B	Prefiere contratar a trabajadores con título de FP		
P3C	Prefiere contratar a titulados universitarios		
P3D	Resulta más difícil formarlos en las tareas específicas de la empresa		
P3E	Desconfía de sus actitudes hacia el trabajo		
P3F	Otras. Especificar cuáles		

P.4. Si contestó SI a la pregunta 2 ¿la empresa tuvo dificultades a la hora de formarlos?

SI	NO

Anexo 2

TABLA 4. Estadísticos de contraste (a, b)

	iniciativa	responsabilidad	dedicación	formación	trabajo equipo	adaptación	experiencia	capacidad de mando	Capacidad de obedecer	edad (preferen 30 años o más)	actitud positiva	características femeninas	características masculinas	altas aspiraciones (ambición)	capacidad de trabajo	influencias	imagen	ser creativo	Conocimientos idiomas	conocimientos informáticos	capacidad comercial
Chi-cuadrado	6,443	1,883	1,811	11,053	8,615	3,080	11,357	1,323	8,853	4,976	4,100	11,993	13,625	7,746	7,139	5,019	7,065	11,174	19,352	8,906	7,212
Gl	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sig. asintót.	0,168	0,757	0,771	0,026	0,071	0,545	0,023	0,857	0,065	0,290	0,393	0,017	0,009	0,101	0,129	0,285	0,132	0,025	0,001	0,063	0,125

a Prueba de Kruskal-Wallis

b Variable de agrupación: sector de actividad

TABLA 5. Estadísticos de contraste (a, b)

	iniciativa	responsabilidad	dedicación	formación	trabajo equipo	adaptación	experiencia	capacidad de mando	capacidad obedecer	edad (preferen 30 años o más)	actitud positiva	características femeninas	características masculinas	altas aspiraciones	capacidad de trabajo	influencias	imagen	creatividad	conocimiento idiomas	conocimientos informática	capacidad comercial
Chi-cuadrado	0,496	0,086	0,012	0,693	1,290	0,721	0,023	1,580	0,005	0,356	1,026	1,097	1,543	0,178	1,535	0,057	0,051	5,207	0,002	0,793	0,242
gl	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sig. asintót.	0,481	0,770	0,913	0,405	0,256	0,396	0,879	0,209	0,943	0,551	0,311	0,295	0,214	0,673	0,215	0,811	0,821	0,022	0,962	0,373	0,622

a Prueba de Kruskal-Wallis

b Variable de agrupación: tamaño empresarial