



tino laboral para los españoles que emigran, al menos, es el continente que más mano de obra española demanda, acaparando las primeras posiciones del ranking. Alemania se sitúa a la cabeza por segundo año consecutivo, con el 19% de la oferta, dejando atrás el 16,9% de un año atrás, seguida a bastante distancia por Reino Unido (10,2%) que aumenta 1,1 puntos porcentuales y pasa de ser la tercera a ser la segunda, y Francia, que con el 9,4% de la oferta ocupa el tercer puesto. Estos tres países concentran casi el 40% de la oferta total de empleo generada en el extranjero.

MÁS SALIDAS PROFESIONALES

En el pasado año, los titulados universitarios han mejorado ligeramente su presencia en las ofertas de empleo con respecto al año anterior (+ 0,5 puntos porcentuales) y siguen liderando la oferta de empleo cualificado en nuestro país. El 61,4% de estas ofertas piden expresamente que los candidatos tengan una titulación universitaria. En algunos casos, esta búsqueda se amplía a un abanico de titulaciones de un área concreta. De hecho, más del 8% de las ofertas buscan diplomados o ingenieros técnicos en general, sin especificar titulación, y un 12% solicitan ser ingeniero, licenciado o tener un grado universitario.

Como ya sucedió el año anterior, Administración y Dirección de Empresas (ADE) vuelve a ser la carrera más demandada con el 4,5% de

las ofertas de empleo, lo que supone un aumento de tres décimas con respecto al año anterior, porcentaje que aumenta hasta el 7,3% si se tienen en cuenta sólo las ofertas en las que se demandan universitarios. Tras ella y escalando desde la cuarta posición, Ingeniería Técnica Industrial se erige como la segunda titulación que más solicitan las empresas en sus ofertas de empleo cualificado.

Así, del total de las ofertas analizadas, un 3,5% correspondió a estos ingenieros, cifra que alcanza el 5,6% si se tiene en cuenta sólo la oferta de titulados universitarios.

Muy de cerca, las titulaciones más reclamadas a continuación vuelven a centrarse en el ámbito de la ingeniería: Ingeniería Industrial e Informática ocupan la tercera y cuarta posición del ranking con el 3,4% y el 3,2%, respectivamente.

Los ingenieros superiores industriales pierden una posición con respecto al año anterior a pesar de aumentar timidamente en la aportación a la oferta de empleo, mientras que los ingenieros informáticos crecen tres décimas en los últimos doce meses.

Tras ellas, aparecen titulaciones como Ciencias Empresariales, Economía o Derecho, quienes tradicionalmente eran más solicitadas por el mercado de trabajo pero que llevan años en la parte media-alta del ranking y que este año siguen manteniendo su parcela de contratación con el 2,5%, 2,4% y 1,9% de las ofertas cualificadas, respec-

tivamente. Por el contrario, Medicina, que habitualmente copaba los primeros puestos del ranking, se encuentra en el puesto número doce de la tabla, con el 0,8% de las ofertas, aunque recupera algo de peso con respecto al año anterior cuando representaba el 0,6%.

En general, este año no ha habido grandes incrementos ni caídas bruscas en los valores de la tabla y la gran mayoría de titulaciones universitarias se mantienen en valores similares al año anterior.



Un momento del homenaje a los ingenieros técnicos.

Signo de competitividad

El decano del Colegio de Ingenieros Técnicos Industriales, José Antonio Galdón, que es también presidente del Consejo General de Ingeniería de España -y representa a 94.000 profesionales-, explicó durante una reciente cena homenaje a los compañeros de más de 50 y 25 años de ejercicio profesional colegiado que estos trabajadores representan «el signo evidente de la competitividad que necesita este país para dar por finalizada la crisis y entrar en una nueva etapa de crecimiento».

Galdón destacó los datos recientes de contratación de ingenieros en toda España que han consolidado a estos expertos en la segunda profesión más demandada por las empresas en este nuevo impulso económico que muestra claros indicios de reactivación productiva.

«La ingeniería técnica industrial es la segunda carrera más demandada por los empleadores, según se reco-

ge en el informe sobre estudios con más salidas profesionales», destacó el presidente del Consejo General. Y también hizo alusión a que «iniciativas puestas en marcha desde los colegios junto con el Cogiti han contribuido a mejorar la empleabilidad de los ingenieros como pone de manifiesto la Estrategia de Emprendimiento y Empleo joven, la plataforma proempleoingenieros, la plataforma de formación on-line, el Plan de Movilidad Internacional, o la Escuela de Fomento Industrial, o la Acreditación DPC Ingenieros, entre otras actuaciones».

El Consejo General (Cogiti) formado por los 50 Colegios Profesionales de España, que lidera el murciano José Antonio Galdón, ha puesto en marcha, como novedad internacional, la Institución de Mediación de Ingenieros (In.Me.In), presentada en el Congreso Mundial sobre Mediación (World Mediation Summit 2014). Se trata de un método de resolución de conflictos judiciales.

Talento dormido

La consultora Lee Hecht Harrison, ha constatado a través de su experiencia en gestión del talento en empresas, candidatos y proyectos realizados, el grado de implicación de los trabajadores con sus empresas para saber de esta forma si explotan al máximo su talento como empleados.

El talento dormido son todas aquellas capacidades de los trabajadores que no son suficientemente explotadas en su entorno laboral, aunque existan potencialmente, y constituyen un valor fundamental para las empresas. La actual crisis económica ha provocado que la búsqueda y desarrollo de ese talento quede relegada a un segundo (e incluso tercer) plano para los equipos de recursos humanos, lo que dificulta la mejora económica de las em-

presas que, en gran medida, ya no disponen de ese talento.

De los datos de Lee Hecht Harrison se descubre la existencia de un 60% de trabajadores a nivel nacional que tiene su talento dormido, esto es, que estos empleados no se comprometen lo suficiente con su empleo y que no desarrollan sus capacidades para dar lo mejor de sí mismos en su entorno laboral. Estos datos reflejan una concordancia con las cifras globales que expresan los resultados de la encuesta realizada por Gallup. En este estudio de nivel mundial se pone de manifiesto que el 20% de empleados no está comprometido con su trabajo y un 50% no pone el suficiente entusiasmo, considerando, por tanto, que sólo existe un 30% de trabajadores que esté realmente comprometido con su labor (frente al 40% en España).

