

5. CONCLUSIONES

A pesar de la amplia variabilidad y amplitud de los resultados expuestos anteriormente, intentaremos ofrecer una recopilación de las conclusiones más interesantes:

- ✚ En similitud a lo encontrado en otros estudios desarrollados desde el Observatorio Ocupacional, las condiciones laborales de los egresados universitarios han sufrido un empeoramiento constante con el transcurso de los años, en sintonía con el agudizamiento de la crisis económica actual. Así, durante el año 2010 se produce una caída en cuanto al volumen de contratación con respecto al 2009, según nos indican las entidades consultadas. De este modo, descienden todos los rangos de contratación y se incrementa el intervalo de las no contrataciones en 31,7 puntos porcentuales (del 6,7% al 38,4%).
- ✚ Sin embargo, a pesar de la grave situación económica y de la disminución de egresados en plantilla, las entidades consultadas muestran una alta satisfacción con la incorporación de titulados universitarios, alcanzando una puntuación cercana al notable alto (7,88 sobre 10).
- ✚ Más de siete de cada diez de estos egresados se encuentra desempeñando un puesto de trabajo con arreglo a su nivel de formación, al desarrollarlos como parte de la dirección (6,5%), dentro del cuadro intermedio de mandos (12,2%) o en la parte técnica (52,4%).
- ✚ Los programas de prácticas desarrollados desde la UGR suscitan enorme interés en la práctica totalidad de las entidades consultadas, con un 89% de participación general y alcanzando al 100% cuando se trata de grandes empresas. Tan solo un 12% de las mismas ha dejado de incorporar a universitarios en prácticas en los dos últimos años.
- ✚ Las entidades consultadas muestran mayor interés durante el periodo de referencia (años 2009 y 2010), por las titulaciones de Administración y Dirección de Empresas, Ciencias Empresariales y Arquitectura. Además, se da

la circunstancia de que se trata de carreras con elevado número de egresados por curso académico, sobre todo en la titulación de LADE, según nos indican estudios previos (Valero, 2011). La todavía alta representatividad del sector de la construcción en el momento de la consulta, al inicio de la crisis, junto a la versatilidad demostrada durante largo tiempo, que desde la perspectiva del empleador, tienen las titulaciones del área empresarial, podrían estar explicando estos resultados.

- ✚ El manejo de las competencias lingüísticas e informáticas (en inglés y en ofimática en general como las más valoradas), tienen un peso destacado en la selección de personal universitario. Sin embargo, la posesión de algún tipo de formación de postgrado en concreto, no resulta especialmente atractiva, puesto que casi la mitad de las entidades consultadas (48%), afirma no requerirla en la incorporación de los titulados. Estos datos contrastan con lo observado en otros trabajos (Valero, 2011), donde los egresados de algún máster oficial en la UGR, parecen contar con un perfil más atractivo para la contratación a la vista de los datos de inserción alcanzados con respecto a los que no los tienen cursados este tipo de estudios de especialización.
- ✚ Por orden, la titulación cursada, la experiencia profesional relacionada y la formación complementaria se convierten en las variables vinculadas al curriculum que más valoran las entidades.
- ✚ Existe una alta coincidencia en la consideración de los déficits formativos en los titulados universitarios, donde una de cada dos entidades afirma percibir alguno, sobre todo en la formación práctica asociada al título, con el 34,5% de los casos.
- ✚ Uno de los aspectos que más interés nos despertaba desde el principio en el presente trabajo era el de conocer la valoración otorgada a las competencias transversales durante los procesos de selección. Así, han destacado la motivación por el trabajo, la responsabilidad, la capacidad de trabajo en equipo, en la resolución de problemas y en el aprendizaje continuo como las competencias más atractivas para los empleadores. Estos resultados concuerdan parcialmente con lo encontrado en los estudios de las universidades de la Coruña (Freire, 2008) y de La Laguna (García, 2008b).

- ✚ De otro lado, las competencias en las que mayor dificultad observan las empresas al seleccionar a sus candidatos, son las relacionadas con la capacidad para la toma de decisiones, la negociación eficaz, la resolución de problemas, la capacidad de liderazgo y coordinación de equipos.
- ✚ Se hace necesario destacar también como las competencias más valoradas no coinciden con las que se consideraron más deficitarias. Así, para las empresas, las competencias más apreciadas (motivación por el trabajo, responsabilidad, capacidad de trabajo en equipo, resolución de problemas y aprendizaje continuo) son entre las que menos deficiencias se observa. Al contrario, también sucede la misma tendencia, de modo que las competencias más deficientes (capacidad para la toma de decisiones, negociación eficaz, liderazgo y coordinación de equipos) son, a su vez, las menos consideradas en la selección de universitarios. Así pues, una lectura de este resultado apuntaría a como los universitarios cuentan con un nivel de competencias transversales bastante adecuado a las exigencias de las empresas.
- ✚ Cuando las entidades consultadas tienen la necesidad de incorporar personal a su plantilla recurren en un primer momento a las personas que realizan o han realizado prácticas junto a la promoción interna como medio de canal de selección. Una vez agotadas estas vías, la red de contactos se configura como una alternativa habitual, en la línea de lo encontrado en otros trabajos (Instituto de Cartografía y Estadística de Andalucía, 1999; García, 2008b; ANECA, 2004b). A la importancia de las redes de contactos derivadas directamente de la interacción presencial, habría que añadir actualmente los derivados directamente de la red 2.0 (redes sociales y de las redes sociales profesionales), de los que actualmente no contamos con datos objetivos y que sería interesante incorporar en los futuros trabajos, a la luz de la proliferación de artículos publicados sobre el tema.
- ✚ La entrevista se convierte en la prueba de selección más elegida como primera opción, dado cuenta de la enorme importancia que los aspectos relacionados con las impresiones sociales, la comunicación verbal y no verbal, y el “marketing personal” generan entre los empleadores, por lo que los candidatos deberán contar con aquellos recursos que les permitan afrontar exitosamente este tipo de situaciones.

- ✚ La contratación indefinida, según nos informan las entidades consultadas, alcanza unas cotas del 20%, dato que sorprende pues se sitúa muy por encima de lo observado en otros trabajos con población universitaria, donde se ubicaba entre el 8% y el 12% (Valero, 2011).
- ✚ Por último, a la mitad de las entidades consultadas les interesaría recibir formación por parte de la UGR, de la que podemos destacar la relacionada con el área de finanzas, el sanitario y los idiomas.