

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación

Buscar trabajo es un trabajo. Esta afirmación, que se repite con frecuencia entre profesionales y usuarios de la orientación, se convierte en una máxima determinante en el grado de inserción alcanzado para los demandantes de empleo en un escenario socio-económico como el actual. Y es que, el afrontamiento de un proceso de búsqueda activa de empleo podría ser comparado, en muchos casos, como un empleo en sí mismo. Para muchos de nuestros egresados, incluso, con el primero con el que van a contar. Así, al igual que en el desempeño de cualquier ejercicio profesional, la búsqueda de empleo va a exigir de una dedicación constante y continua, de una elevada dosis de motivación, y como no, de un esfuerzo físico y emocional (a veces también económico). En ambos supuestos, la finalidad va a consistir fundamentalmente en la consecución de una recompensa, que en el caso que nos ocupa vendrá dado por la obtención de un puesto de trabajo. Sin embargo, la diferencia fundamental entre ambas situaciones se encuentra en el momento en el que esto se produce, al estar pactado previamente en un caso, y ser desconocido en otro.

Además de lo anterior, hay que tener en cuenta que un proceso de búsqueda de empleo puede convertirse en un proceso más o menos largo, más o menos conflictivo en el que interactúan factores de naturaleza diversa y variable (sociales, económicos, políticos, culturales y personales), de modo que se hace necesario para el universitario disponer de toda aquella información útil que le permita dirigir adecuadamente su itinerario de inserción. En este sentido, tres serían, a priori, las fuentes de las que debiera nutrirse para la identificación y elección de sus objetivos profesionales:

- ✚ **Información procedente del perfil personal.** Recabar información sobre los valores, aptitudes, capacidades y destrezas particulares, o sobre las características de personalidad con incidencia en el empleo, constituye un ejercicio indispensable de reflexión previo al inicio de un proceso de búsqueda de empleo, pues estará permitiendo identificar aspectos clave (fortalezas y debilidades) sobre los que planificar la carrera profesional.

- ✚ **Información procedente del propio perfil profesional.** El universitario inmerso en este proceso deberá reflexionar sobre los recursos propios, sobre las competencias genéricas y específicas adquiridas (*qué sé, qué sé hacer y cómo lo hago*), o sobre los intereses y expectativas profesionales. La realización del inventario personal ayuda igualmente en la delimitación de los objetivos profesionales, al facilitar una revisión de la trayectoria académica y profesional descrita. A su vez, sirve para poner de manifiesto aquellos aspectos sobre los que será necesario centrarse, bien para su transmisión efectiva a los potenciales empleadores, bien para su adquisición a través de acciones concretas.
- ✚ **Información procedente del marco de referencia o de la situación actual del mercado de trabajo.** Por último, el conocimiento de aspectos tales como la identificación de los sectores o actividades económicas emergentes, de las características de los perfiles requeridos y de los puestos deseados, de las competencias más demandadas por las entidades de interés, de los canales y las pruebas de selección más habituales y, en definitiva, del entorno que rodea al mercado de trabajo, permitirá a nuestros universitarios orientar sus pasos en la búsqueda de empleo y, más concretamente, adecuar su perfil a las demandas de las empresas y entidades que buscan personal cualificado. Es precisamente en este bloque en el que el presente estudio centra su atención.

La información resultante debe permitir al demandante de empleo identificar y fijar sus objetivos profesionales, donde se incorporan la ocupación u ocupaciones seleccionadas y en las que deberán aparecer las principales características que las describen (como su denominación, su ubicación en el organigrama, las perspectivas laborales, las funciones y tareas propias del puesto, la formación requerida, las competencias exigidas o las entidades que acogen a este tipo de profesionales, entre otras). Así, una vez efectuados todos estos análisis y basándose en los datos obtenidos, podrá diseñar el itinerario de inserción más pertinente y adecuado en cada caso, planificar y programar los diferentes pasos o escalas que tiene que llevar a cabo y priorizar las acciones y esfuerzos encaminados a la consecución del empleo.

De otro lado, además de la información recogida en la “*Guía de salidas profesionales*”, gran parte de la actividad desarrollada desde el Observatorio Ocupacional del Centro de Promoción de Empleo y Prácticas se ha dirigido fundamentalmente al estudio de

las condiciones laborales y profesionales del colectivo de los egresados y del alumnado en prácticas, lo que nos ha permitido recabar información actualizada y certera sobre la relación formación-empleo, generando la aparición de diferentes estudios a lo largo de los últimos años (*Las Prácticas en Empresa de la Universidad de Granada*, 2009; *Seguimiento de Egresados de la Universidad de Granada*, 2009; *Estudio de Seguimiento de Egresados de la Universidad de Granada*, 2010 o *Situación Laboral de los Egresados de la Universidad de Granada*, 2011).

Sin embargo, los resultados obtenidos pudieran ofrecer solamente un aspecto parcial en relación al amplio espectro que supone la realidad laboral, al adolecer de la perspectiva de uno de los agentes clave en la transición al mercado de trabajo: los empleadores. Conscientes de este déficit, y sensibles a esta necesidad, articulamos los mecanismos pertinentes para que, aprovechando nuestra posición de interlocutores directos con las empresas y desde nuestra experiencia acumulada durante más de 30 años, se llevaran a cabo las acciones y esfuerzos que culminan ahora con la redacción de este informe.

De este modo, se procedió a preguntar a las empresas sobre aquellos aspectos relacionados con la incorporación de titulados universitarios, tanto en el ámbito de la selección de personal, como de los procesos de selección aplicados, con especial interés en el campo de las competencias profesionales requeridas a los candidatos demandantes de empleo.

1.2. Las competencias transversales

La llegada del Espacio Europeo de Educación Superior ha supuesto un enorme esfuerzo para nuestras universidades en aras de establecer las condiciones que garanticen la calidad y la excelencia de la docencia y la investigación. En paralelo, el cambio de paradigma, de la acumulación de conocimientos a la adquisición de competencias, supone un incremento en las medidas adoptadas para facilitar la inserción laboral de nuestros egresados universitarios (tal y como recoge, por ejemplo, el RD 1393/2007 de 29 de octubre en su Anexo I)¹, facilitando información precisa que evalúe el grado de ajuste-desajuste con el mercado laboral. Todo esto se ha traducido

¹ Por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

en el impulso otorgado a los servicios de orientación y empleo universitarios en las últimas décadas, acuciado en gran parte, por la grave situación económica actual.

Estas medidas, que se podrían considerar en sintonía con lo que venía acaeciendo en el mercado laboral durante los últimos años, donde el cambio constante y la altísima competitividad a nivel global obligaba a las empresas a incorporar profesionales para los que los tradicionales criterios de selección basados en los títulos académicos ya no servían ya por sí solos para pronosticar el rendimiento de los “buenos profesionales”, facilitando que ganasen cada vez más relevancia los aspectos relacionados con la posesión o no de determinadas competencias².

De otro lado, el concepto de competencia ha generado un extenso debate científico en cuanto a la naturaleza y definición del término, amén de un importante corpus teórico. Así pues, desde McClelland (1973), pionero con sus trabajos sobre el tema, hasta la actualidad, diferentes autores y entidades públicas se han esforzado por ofrecer un concepto identificable, dejando como muestra numerosas definiciones en la literatura. Cronológicamente, destacamos algunas de ellas:

- *“La capacidad referida a una conducta observable que se realiza en la práctica profesional”.* (McClelland, 1973).
- *“Características subyacentes a la persona, que están causalmente relacionadas con una actuación exitosa en el puesto de trabajo”.* (Boyatzis, 1982).
- *“Características personales latentes que mantienen una relación causal con un criterio de desempeño eficaz o superior en un trabajo o en una situación”.* (Spencer y Spencer, 1993).
- *“Comportamientos que los empleados con rendimiento superior exhiben más consistentemente que los empleados con desempeño medio”.* (Klein, 1996).
- *“Una competencia es más que un conjunto de conocimientos y habilidades. Implica la capacidad de satisfacer demandas complejas, movilizandorecursos psico-sociales (que incluyen habilidades y actitudes) en un contexto particular.”* (OCDE, 2005).

² En este sentido, los postulados de la *Inteligencia Emocional*, propuestos por Goleman (1995), contribuyen a propiciar el escenario adecuado que supuso un giro en la dirección de los procesos de selección.

- *“Conjunto integrado de destrezas, habilidades, aptitudes, rasgos de personalidad y motivaciones, que nos predisponen para desempeñar con éxito los requisitos de una ocupación en un contexto profesional dado”.* (Instituto Andaluz de Administración Pública, 2010).

Desde nuestra investigación se decidió definir a las competencias profesionales, como:

“conjunto evaluable de conocimientos, habilidades, capacidades, valores y actitudes relacionadas entre sí y necesarios para el desempeño eficaz y exitoso de un puesto de trabajo concreto directamente observables en la realidad cotidiana del trabajo”.

Sin embargo, a pesar de la profusión conceptual sobre el término, y sin entrar en detalle sobre un tema que rebasaría de largo las pretensiones de este estudio, la coincidencia de los autores se ha centrado en señalar una serie de características comunes a todas las competencias, como es su diferenciación atendiendo a la estructura. De este modo, las competencias suelen ser clasificadas en *competencias genéricas o transversales* y *específicas*, entendiéndose por *competencias específicas* las que se relacionan directamente con la ejecución exitosa de un puesto de trabajo concreto, mientras que las *competencias genéricas o transversales* hacen referencia a aquellas que son transferibles y extrapolables a multitud de ámbitos, tanto laborales como de otra naturaleza.

El interés en el presente trabajo se centra precisamente en las *competencias genéricas o transversales*, y para tal empeño, algunos de los estudios llevados a cabo tanto por universidades como por Fundaciones Estatales, siempre con población universitaria (Universidad de la Laguna, Universidad de la Coruña, Proyecto REFLEX de la ANECA), nos sirven como referencia.

Con todos ellos se ha procedido a una revisión y análisis exhaustivo de las competencias allí evaluadas, cuyo resultado se ha traducido en la selección de aquellas que más se ajustaban a los objetivos de nuestra investigación.

COMPARATIVA ENTRE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES CONSIDERADAS EN LOS ESTUDIOS DE REFERENCIA

COMPETENCIAS CONSIDERADAS	UNIV. LA CORUÑA	UNIV. LA LAGUNA	PROYETO REFLEX
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	SI	SI	NO
Aplicabilidad de conocimientos	SI	NO	NO
Búsqueda y gestión de la información	SI	SI	NO
Capacidad de análisis y síntesis	SI	SI	NO
Capacidad de comunicación oral y escrita	SI	SI (Parcialmente)	SI (parcialmente)
Capacidad de organización y planificación	SI	SI (Parcialmente)	SI (parcialmente)
Capacidad de trabajo en equipo	SI	SI	SI
Capacidad en la resolución de problemas	SI	SI (Parcialmente)	NO
Capacidad en la toma de decisiones	SI	SI (Parcialmente)	NO
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	NO	NO	SI
Capacidad para detectar nuevas oportunidades	NO	NO	SI
Capacidad para generar nuevas ideas	SI	NO	SI
Capacidad para hablar y escribir en otros idiomas	NO	NO	SÍ
Capacidad para hacer valer tu autoridad	NO	NO	SI
Capacidad para movilizar las capacidades de los otros	NO	NO	SI
Capacidad para negociar eficazmente	NO	NO	SI
Capacidad para rendir bajo presión	NO	SI	SI
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	NO	NO	SI
Capacidad por el aprendizaje continuo	SI (Parcialmente)	SI	NO
Capacidad por el trabajo autónomo	SI	SI	NO
Compromiso ético	SI	NO	NO
Conocimiento de otras áreas o disciplinas	NO	NO	SI

(continúa)

COMPETENCIAS CONSIDERADAS	UNIV. LA CORUÑA	UNIV. LA LAGUNA	PROYETO REFLEX
Conocimientos básicos de la profesión	SÍ	NO	NO
Coordinación de actividades	NO	NO	SI
Creatividad e innovación	SI (Parcialmente)	SÍ	SI (Parcialmente)
Cultura básica empresarial	NO	SI	NO
Dominio de tu área o disciplina	NO	NO	SI
Habilidades interpersonales	SI	SI	NO
Iniciativa, espíritu emprendedor	NO	SI	SI (Parcialmente)
Liderazgo y coordinación de equipos	NO	SI	NO
Mediación de conflictos	NO	SÍ	NO
Motivación por alcanzar las metas	SI	NO	NO
Motivación por el trabajo	SI	SI	NO
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	NO	NO	SI
Preocupación por la calidad y la mejora	SI	SI (Parcialmente)	NO
Responsabilidad	SI	NO	NO
Uso efectivo del tiempo	NO	SI	SI

Posteriormente, como criterios para la elección de las mismas se han establecido, de un lado, (1) el grado de pertinencia y significación de la competencia en el ámbito del estudio; de otro, (2) la frecuencia de repetición de las diferentes competencias a lo largo de los trabajos, entendiendo este dato como sinónimo del alto interés suscitado entre la comunidad científica. Finalmente, y por motivos metodológicos, se ha decidido restringir su número a un (3) tamaño manejable, lo que ha permitido la obtención de información muy apreciable. Así pues, las principales competencias transversales incorporadas en este trabajo han sido las siguientes:

COMPETENCIAS TRANSVERSALES RECOGIDAS EN EL ESTUDIO DE LA UGR	Definición
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	Habilidad de las personas para modificar la propia conducta al objeto de satisfacer exitosamente con las condiciones que nos impone el ambiente.
Aplicabilidad de conocimientos	Capacidad para transferir el conocimiento adquirido académicamente a los problemas y situaciones de la actividad profesional.
Búsqueda y gestión de la información	Habilidades de trabajo conducentes a agilizar y facilitar los procesos de documentación con el objeto de transformar la información en conocimiento interrelacionado y eficaz
Capacidad de análisis y síntesis	Capacidad para dividir cada uno de los problemas en tantas partes como sea posible, conociendo las relaciones entre ellos de cara a extraer conclusiones y previsiones futuras, así como la capacidad de construcción novedosa a partir distintos elementos previos mediante la unión, fusión o nueva organización de las diferentes partes.
Capacidad de comunicación oral y escrita	Capacidad para una eficiente transmisión verbal y de redacción del lenguaje, adaptando en ambos casos el mensaje a las características de los receptores y capacidad de escuchar, siendo receptivo a las ideas y opiniones de las personas en general (clientes, usuarios o grupos de interés).
Capacidad de organización y planificación	Capacidad para determinar eficazmente las metas y prioridades del trabajo, estipulando con precisión la acción a desarrollar, los plazos de ejecución y los recursos necesarios.
Capacidad de trabajo en equipo	Capacidad para colaborar coordinadamente con otros miembros de un equipo de personas para la consecución de objetivos comunes de los cuales son responsables.
Capacidad en la resolución de problemas	Capacidad para identificar y detectar las desviaciones de la norma, a través del análisis detallado de la causas, buscando la mejor alternativa.
Capacidad en la toma de decisiones	Capacidad para inclinarse por alguna de las posibles alternativas en función de las necesidades, objetivos y criterios de viabilidad establecidos.
Capacidad para negociar eficazmente	Capacidad para resolver los conflictos con las otras partes, acordando líneas de conducta, buscando las ventajas individuales o colectivas y procurando obtener resultados que sirvan a sus intereses comunes.
Capacidad para rendir bajo presión	Capacidad para afrontar exitosamente las exigencias del trabajo sin merma de la adecuación de los procesos o productos involucrados.
Capacidad por el aprendizaje continuo	Adquisición, actualización o reciclaje de conocimientos o habilidades que permiten a la persona estar permanentemente actualizada en lo relativo a su desempeño profesional

(continúa)

COMPETENCIAS TRANSVERSALES RECOGIDAS EN EL ESTUDIO DE LA UGR	Definición
Capacidad por el trabajo autónomo	Capacidad para desarrollar una tarea o trabajo de manera independiente, ejecutándola de principio a fin, sin necesidad de recibir ayuda o apoyo.
Compromiso ético	Capacidad para inclinarse positivamente hacia el bien moral de uno mismo y de los demás perseverando en dicho bien moral.
Creatividad e innovación	Capacidad de proponer formas innovadoras y eficaces en la realización de tareas, utilizando diversas fuentes para generar nuevas ideas e introduciendo las modificaciones oportunas en los procesos de trabajo.
Habilidades interpersonales	Conductas aprendidas que se ponen de manifiesto en situaciones interpersonales en las que se requiere o exige comportarse de manera socialmente competente.
Liderazgo y coordinación de equipos	Capacidad para orientar la acción de grupos humanos en una dirección determinada, fijando objetivos, haciendo el seguimiento de los mismos y proporcionando feedback a los integrantes incorporando las opiniones de éstos.
Motivación por el trabajo	Actitud positiva y proactiva en el trabajo y capacidad para encontrar satisfacción personal en las actividades a desarrollar, que redunde en la mejora continua de la organización.
Preocupación por la calidad y la mejora	Tendencia observable en las personas en aras de satisfacer las necesidades establecidas o implícitas del conjunto de propiedades y características de un producto, proceso o servicio.
Responsabilidad	Se define como la capacidad de las personas para asumir compromisos con entusiasmo y de manera eficaz.

OBJETIVOS



2. OBJETIVOS

El presente trabajo tiene como objetivo fundamental el conocimiento de los requerimientos del actual mercado de trabajo hacia los egresados universitarios, es decir, el conocer de primera mano cuáles son los modos y vías de acceso, así como las competencias y características más valoradas por los empleadores, de modo que podamos transmitir cuáles son los aspectos que deben adquirir y desarrollar con el fin de intentar ajustarlos a las necesidades de las empresas, contribuyendo de esta forma en la mejora de su *empleabilidad*.

Pero además, el impacto de este estudio no pretende incidir únicamente sobre el colectivo de los egresados, ya que, de sus aportaciones, los responsables y gestores de las políticas universitarias podrán contar igualmente con información útil en la que basarse para la configuración de los futuros itinerarios formativos, procurando de este modo, un ajuste más eficaz con el mundo empresarial. En definitiva, procuramos acercar a las titulaciones universitarias con la realidad del mercado laboral.

Más concretamente, el trabajo aborda en un primer momento los aspectos metodológicos emprendidos para el abordaje de la cuestión planteada. Se recogen aquí, entre otras, las cuestiones relativas a la descripción de las entidades participantes (tipología, tamaño, actividad económica o número de titulados contratados). Igualmente se detallan las principales características del instrumento utilizado, así como el procedimiento llevado a cabo para la obtención de los datos.

El siguiente capítulo analiza los principales resultados agrupándolos en torno a 4 ejes:

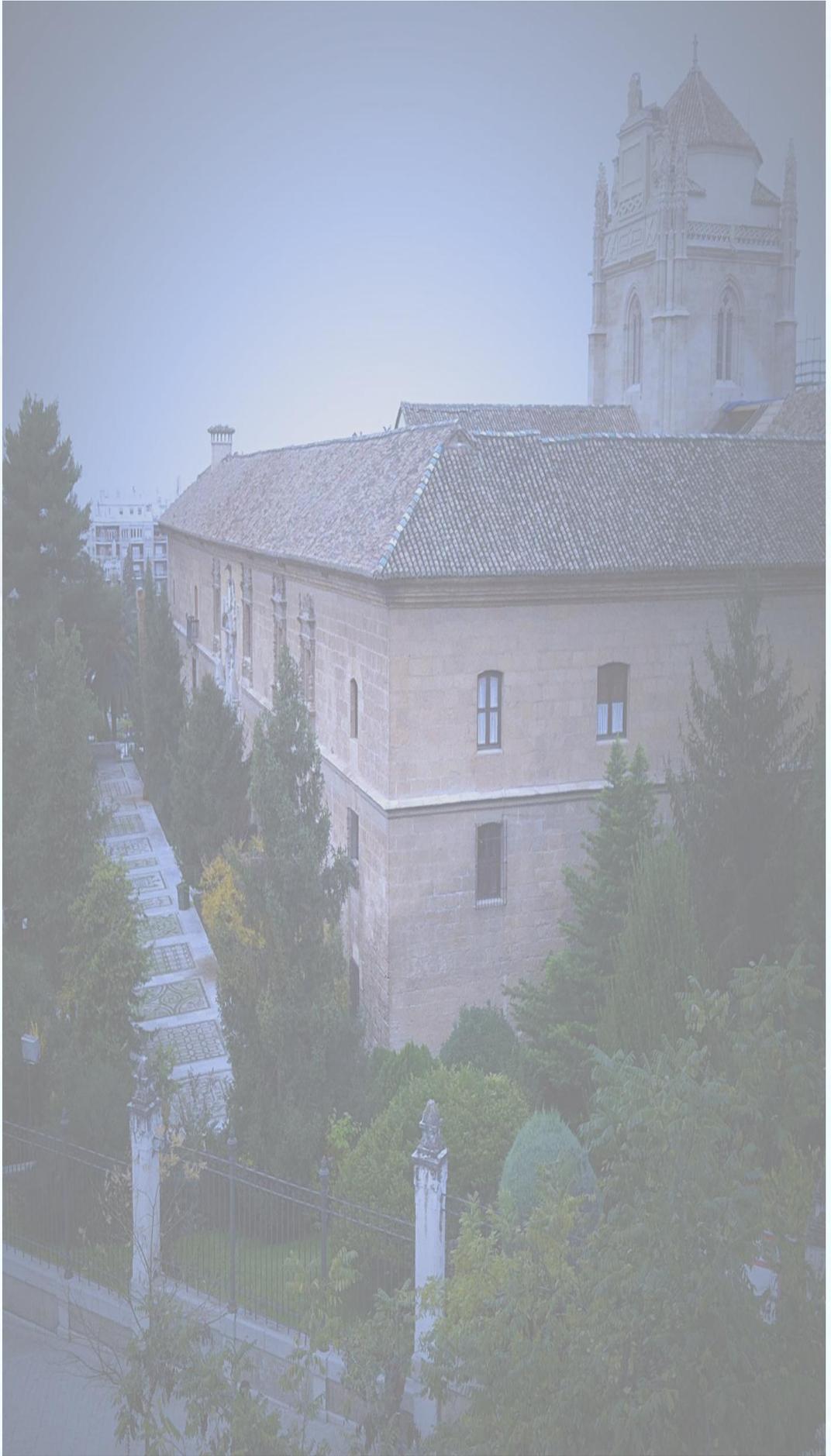
- El primero de ellos tiene que ver con la incorporación de titulados a las empresas (puestos ocupados y departamentos en los que se ubican, impacto de los programas de prácticas, satisfacción con los titulados contratados).
- El segundo eje identifica los aspectos vinculados a la selección de personal, como las titulaciones más demandadas o la formación de posgrado más requerida, los conocimientos de idiomas o de informática, así como los perfiles académicos y profesionales más requeridos. Se incluye aquí la

valoración otorgada a las competencias transversales y a las deficiencias percibidas en las mismas entre los universitarios.

- El tercero se centra en los procesos de selección usados (canales o vías de selección más frecuentes así como en las pruebas más habituales).
- El cuarto eje pretende conocer posibles vías de colaboración con las entidades participantes a través de la realización de determinadas acciones formativas.

Finalmente, el último capítulo expone las principales conclusiones derivadas de la investigación.

METODOLOGÍA



3. METODOLOGÍA

Se describen, a continuación, en el presente epígrafe los aspectos relacionados con la metodología y el procedimiento seguidos en el trabajo.

3.1. Participantes

La encuesta se llevó a cabo entre las 2.351 entidades públicas y privadas usuarias de los servicios del Centro de Promoción de Empleo y Prácticas de la Universidad de Granada (UGR, en adelante). Se consideraron como entidades usuarias aquellas que en los dos últimos años anteriores a la realización del presente trabajo habían sido incorporadas a la plataforma Ícaro como demandantes de alguno de los servicios prestados en el Centro de Promoción de Empleo y Prácticas. De estas entidades, 490 respondieron correctamente y por completo al cuestionario, lo que supone una tasa de respuesta del 20,8% sobre el total de la población, siendo por tanto representativa³, asumiendo un nivel de confianza del 95% y un error muestral del 1,96%. De otro lado, 401 entidades no terminaron de completar la encuesta.

El contexto en el que se ubican la mayor parte de las entidades encuestadas es el de Granada y su provincia, alcanzando al 84,3%, mientras que un 11,6% se sitúan en el ámbito autonómico andaluz y un 3,9% lo hacen en el resto del territorio nacional (Tabla 1)⁴.

³ Cuando el tamaño de la población es conocido y asumiendo la siguiente expresión:

$$n = \frac{Nz_{\alpha/2}^2\sigma^2}{E^2(N-1) + z_{\alpha/2}^2\sigma^2}$$

Ya que en nuestro estudio el tamaño de población es de 2.351 entidades usuarias y aplicando la fórmula anterior, la muestra sería representativa con 226,7 encuestas. Por tanto, el número de cuestionarios rellenos es considerado como representativo.

⁴ Sería recomendable incorporar en futuras investigaciones aquellos ítems que nos permitan identificar igualmente el ámbito territorial de desarrollo de la actividad junto a la ubicación del centro principal de la entidad.

TABLA 1. ÁMBITO GEOGRÁFICO DE UBICACIÓN DE LAS ENTIDADES ENTREVISTADAS

DOMICILIO DE REFERENCIA	Frecuencia	Porcentaje
Granada y provincia	413	84,3%
Resto de Andalucía	57	11,6%
Resto de España	19	3,9%
Unión Europea	1	,2%
Total	490	100%

En cuanto a la actividad económica de la entidad consultada⁵, la prestación de servicios profesionales, científicos y técnicos es la más representada, con un 28,2% de los casos, absorbiendo a un importante volumen de egresados. La presencia de las Administraciones Públicas alcanza al 9,8% de las entidades encuestadas. Dentro de estas, el ámbito local, representado en los ayuntamientos, alcanza el primer lugar, con 33 consistorios participantes. Muy de cerca, el tercer sector de actividad más representado es el de la construcción, con un 9% (Tabla2).

TABLA 2. ACTIVIDAD ECÓNOMICA DE LAS ENTIDADES ENCUESTADAS

ACTIVIDAD ECÓNOMICA	Frecuencia	Porcentaje
Actividades profesionales, científicas y técnicas	138	28,2%
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	48	9,8%
Construcción	44	9%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	37	7,6%
Educación	33	6,7%
Actividades Asociativas	32	6,5%
Industria manufacturera	28	5,7%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	22	4,5%

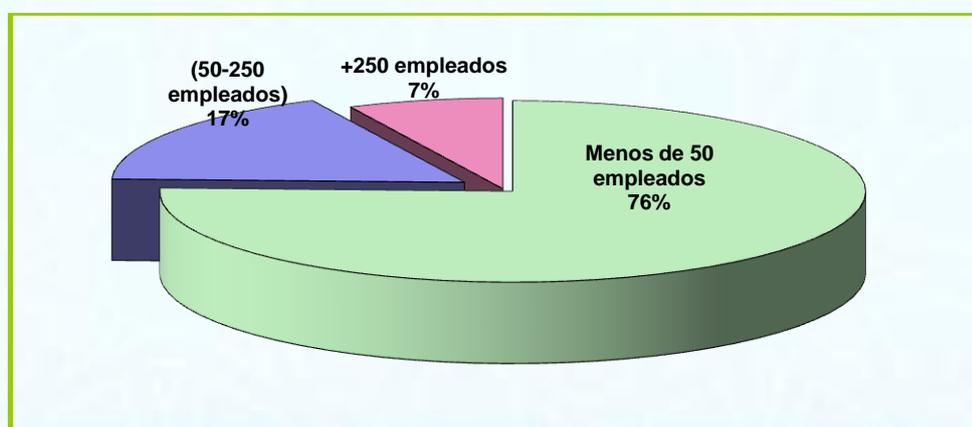
⁵ Para el análisis de la presente variable se consideró la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE).

(Continúa)

ACTIVIDAD ECÓNOMICA	Frecuencia	Porcentaje
Comercio al por mayor y al por menor	22	4,5%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	15	3,1%
Información y comunicaciones	14	2,9%
Actividades inmobiliarias	11	2,2%
Actividades financieras y de seguros	10	2%
Otras Actividades Empresariales	10	2%
Hostelería	7	1,4%
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	7	1,4%
Transporte y almacenamiento	3	,6%
Producción y distribución de energía eléctrica, gas, vapor y agua caliente	3	,6%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2	,4%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	2	,4%
Industria química	2	,4%
Total	490	100%

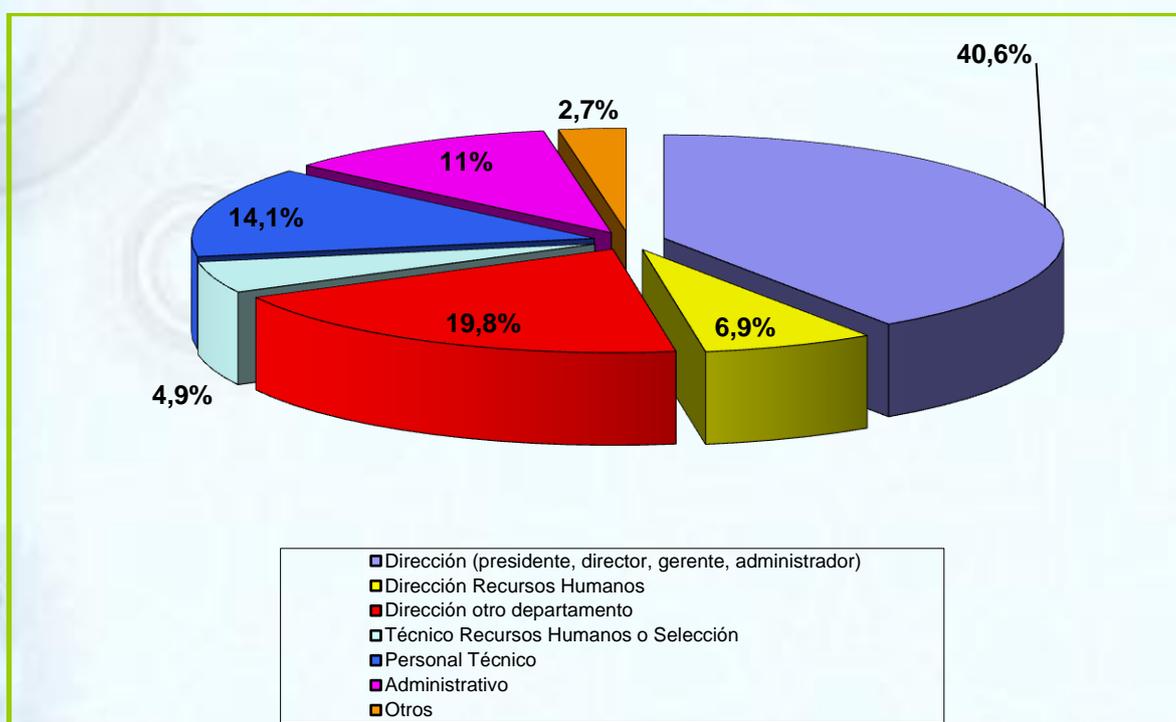
Si atendemos al tamaño de las entidades encuestadas, en el 92,9% de los casos se trata de pequeñas y medianas empresas. Destacan especialmente las pequeñas empresas y las micro-empresas (las de menos de 50 empleados), con un 75,6% del total. En un 7,1% de los casos se trata de grandes empresas de más de 250 trabajadores. (Gráfico 1).

GRÁFICO 1. TAMAÑO DE LA ENTIDAD PARTICIPANTE



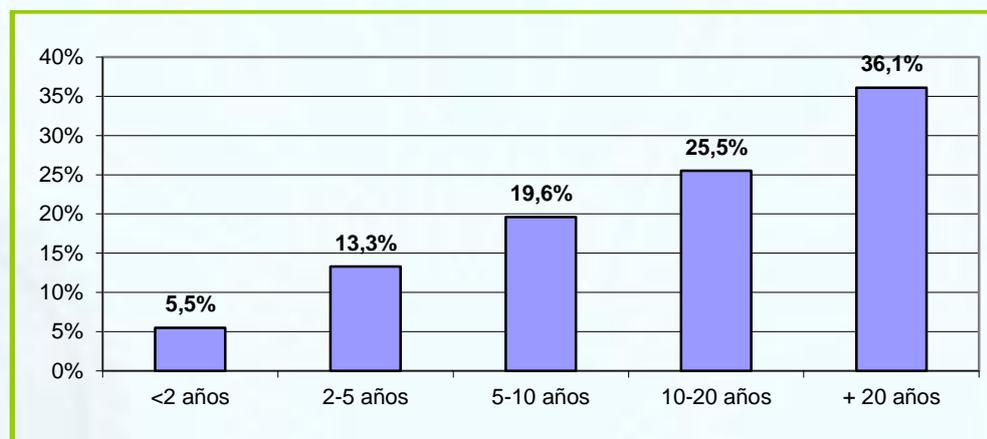
El puesto ocupado por un 40,6% de las personas entrevistadas está integrado en los equipos de dirección, un 19,8% son los responsables de otros departamentos y un 14,1% es personal técnico. El 6,9% de los encuestados son los directores de Recursos Humanos, mientras que un 4,9% son técnicos de selección de personal, para aquellos casos en los que se cuenta con la existencia de este departamento. En definitiva, se puede concluir que la mayoría de las personas de contacto en las entidades usuarias que respondieron al cuestionario se encontraban vinculadas en mayor o menor medida con la selección de personal.

GRÁFICO 2. PUESTO OCUPADO POR EL PERSONAL ENCUESTADO



Si atendemos ahora a la antigüedad de la entidad participante, un 36,1% de los casos cuenta con más de 20 años de antigüedad, seguidas por aquellas que se encuentran en el intervalo de los 10 a los 20 años, con un 25,5%. De este modo, el porcentaje de entidades de más de 10 años de antigüedad asciende al 61,6%. De otro lado, un 5,5% son empresas “jóvenes” al contar con menos de 2 años desde su creación (Gráfico 3).

GRÁFICO 3. ANTIGÜEDAD DE LAS ENTIDADES ENCUESTADAS



Finalmente, el 43,6% de las entidades participantes son Sociedades Limitadas, mientras que las Sociedades Anónimas representan al 14,5% y las Personas Físicas al 13,1%. Destaca también el porcentaje de las entidades procedentes del denominado “*Tercer Sector*” (Fundaciones, ONGs o asociaciones) ⁶, con un 12,7% (Tabla 3).

TABLA 3. TIPOLOGÍA JURÍDICA DE LAS ENTIDADES ENCUESTADAS

TIPOLOGÍA JURÍDICA	Porcentaje
Sociedad limitada	43,6%
Sociedad anónima	14,5%
Persona física	13,1%
Asociación y otros	12,7%
Organismo de la admón. del Estado, CCAA o autónomo	9,8%
Sociedad cooperativa	4,3%
No especificada	1,0%
Comunidad de bienes	,6%
Extranjero con NIE	,2%
Comunidad de propietarios en régimen de propiedad horizontal	,2%
TOTAL	100%

⁶ Entendiendo como tales lo que dice Herrera (1997): “... a aquel conjunto de organizaciones que están caracterizadas por una alta motivación altruista que conduce a los sujetos a individual necesidades colectivas no atendidas suficientemente por la acción del mercado o del Estado, y a transferir recursos productivos para contribuir a satisfacerlas”.

3.2. Procedimiento

Los cuestionarios se aplicaron enviando un correo electrónico a la persona de contacto en las entidades usuarias en el que se les invitaba a contestar al mismo vía telemática. El periodo temporal convenido fue el comprendido entre los días 26 de mayo a 3 de junio de 2011. La aplicación informática utilizada para tal efecto ha sido *LimeSuvey*[®].

LimeSuvey[®] es un software libre gestionado por el Centro de Servicios de Informática y Redes de Comunicaciones de la Universidad de Granada para toda la comunidad universitaria. Este sistema permite hacer encuestas *on line*, convirtiéndose en una aplicación extremadamente útil para quien trabaja recogiendo datos y analizando resultados a través del uso de encuestas.

3.3. Instrumento

El instrumento usado para la recogida de datos ha sido el “*Cuestionario a Empleadores*” (Anexo 1). El carácter de dicha encuesta es transversal y descriptivo. El citado cuestionario consta de 44 ítems y la duración media para cumplimentarlo es de 12 a 15 minutos. Se articula en torno a 5 grandes bloques que se exponen a continuación:

1º. Datos de identificación de la empresa. En este bloque quedan recogidos los aspectos relativos al nombre de la entidad, C.I.F., domicilio, actividad económica principal, tamaño, antigüedad y tipología jurídica, además del nombre y el puesto que ostenta el encuestado.

2º. Incorporación de titulados en las entidades usuarias. Se recogen aquellos datos que tienen como finalidad conocer el número de titulados contratados en los dos últimos años anteriores a la investigación (2009 y 2010), las características de los puestos que ocupan y departamentos en los que se ubican, así como las características de la incorporación de alumnos en prácticas (número, valoración hacia este tipo programas o la contratación posterior, entre otras).

3º. Aspectos a valorar en la selección de personal de egresados con un máximo de dos años de experiencia. Este bloque recoge información relativa a:

- Las titulaciones, la formación de posgrado, los idiomas y los conocimientos más demandados.
- Preferencia o no por la institución académica de origen.
- La valoración sobre la incorporación de titulados a sus entidades.
- Las variables curriculares y socio-demográficas más valoradas.
- Los déficits formativos apreciados entre los titulados.
- Las competencias transversales más valoradas en la selección de egresados universitarios.
- Los déficits en competencias transversales percibidos entre los egresados universitarios.

4º. Procesos de selección aplicados en la empresa. Interesa en este caso conocer el modo en el que, de manera general, nuestras entidades usuarias se nutren de personal. En este sentido aparecen recogidos los canales de selección para la incorporación de personal, así como las pruebas de selección más usadas y los contratos más habituales.

5º. Posibles vías de colaboración. A través de este bloque de preguntas pretendemos conocer aquellas áreas formativas y de asesoramiento en las que las entidades usuarias pudieran estar interesadas en recibir por parte de la UGR.

3.4. Diseño y análisis de datos

Para el análisis estadístico del “*Cuestionario a Empleadores*” se usó el paquete estadístico SPSS (v.15.0). Previamente, los datos fueron importados desde la aplicación *LimeSuvey*®. El período de extracción de datos y la posterior elaboración del informe se ha llevado a cabo en el último trimestre de 2011.

Para la mayoría de las variables del cuestionario se realizaron los análisis de frecuencias correspondientes, al objeto de determinar los porcentajes válidos en cada una de ellas. Igualmente, se han aplicado medias, desviaciones típicas, modas, mínimos y máximos en aquellas variables de escala o de razón.

Además, para determinar el grado de relación entre las variables de interés se aplicaron tablas de contingencia cruzando un máximo de dos variables. Las pruebas aplicadas han sido:

1º. Los estadísticos Chi-cuadrado y el Coeficiente de Contingencia, así como el coeficiente lambda de Goodman y Kruskal, para el caso de variables nominales.

2º. El coeficiente de correlación de Pearson, en el caso de las variables de escala.

3º. Las pruebas de diferencia de medias:

- La prueba T para muestras independientes para comprobar la existencia de diferencias significativas entre dos grupos de empresas/entidades.
- El ANOVA de un factor para comprobar las diferencias significativas entre las medias de 2 o más grupos de empresas/entidades, con los contrastes Tukey (comparaciones a posteriori) en los casos en los que resultó pertinente.