

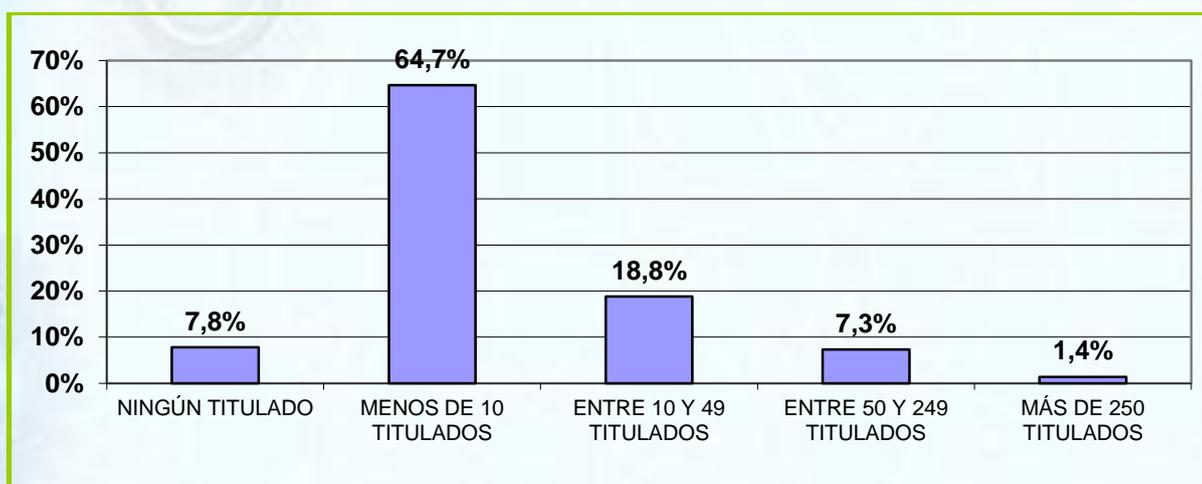
4. RESULTADOS

4.1. Incorporación de titulados en las entidades usuarias

El promedio de titulados universitarios que se encuentran trabajando entre las entidades consultadas es de 18,3. La desviación típica es de 52,195, mientras que los valores oscilan entre ningún titulado contratado en plantilla hasta los 468 trabajadores de máximo. El valor más frecuente es el de un titulado contratado en la plantilla, afectando al 14,6% de los casos observados.

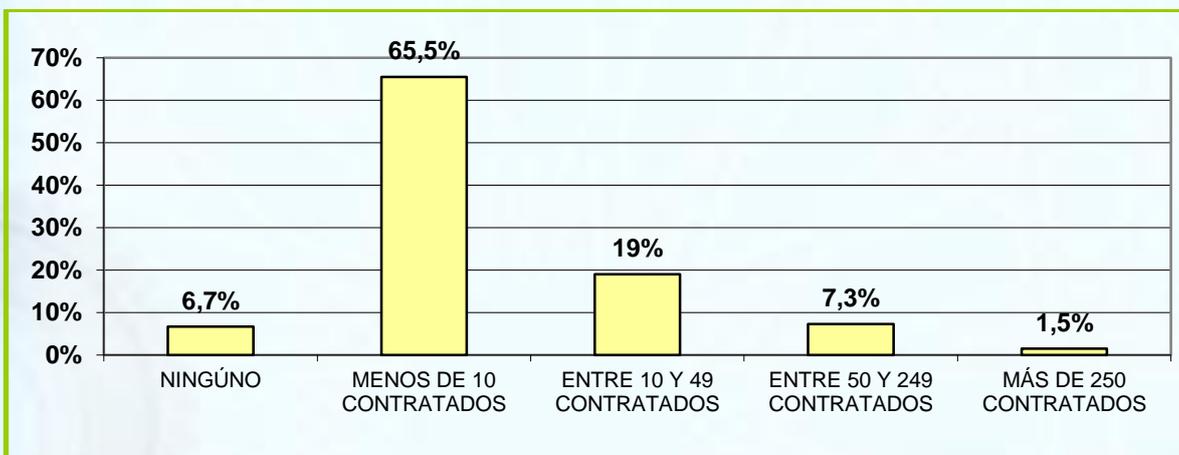
Por intervalos, el 63,9% de las entidades encuestadas cuenta con menos de 10 trabajadores titulados universitarios en plantilla, mientras que un 18,8% cuenta entre 10 y 49 empleados con título universitario (*Gráfico 4*).

GRÁFICO 4. PROMEDIO DE TITULADOS EN PLANTILLA DE LAS ENTIDADES CONSULTADAS



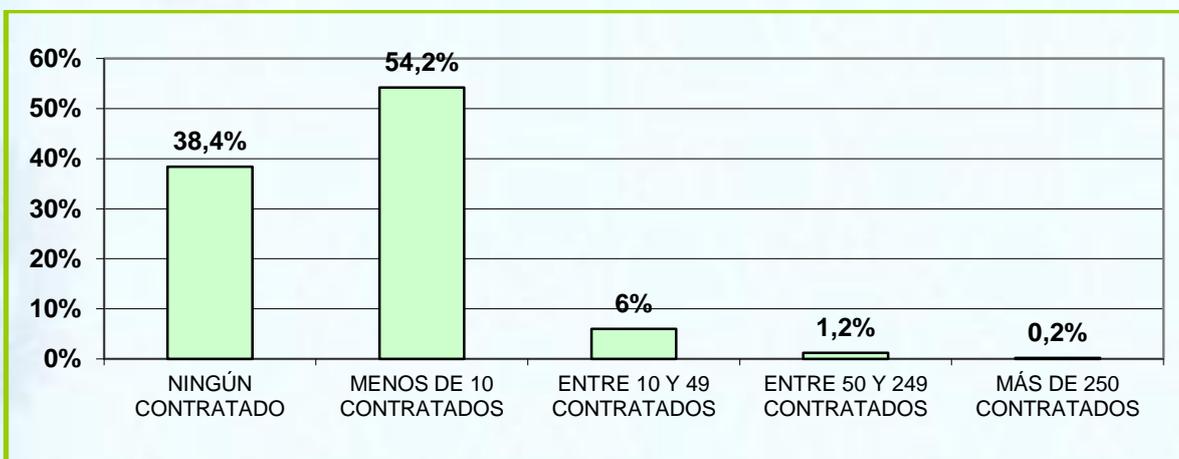
El promedio de titulados universitarios contratados durante el **año 2009** por las entidades encuestadas ha sido de 3,6. La desviación típica fue de 13,851 y los valores oscilaron entre ningún titulado incorporado en el año de referencia hasta las 203 contrataciones. Por rangos, el 65,5% de las entidades encuestadas contrató entre 1 y 9 titulados, mientras que un 19% de las entidades participantes contrató entre 10 y 49 egresados universitarios durante el 2009 (*Gráfico 5*).

GRÁFICO 5. UNIVERSITARIOS CONTRATADOS DURANTE EL AÑO 2009 ENTRE LAS ENTIDADES USUARIAS



Para el año 2010, la media de contratados universitarios en las entidades usuarias fue de 3,34. La desviación típica fue de 13,731 y los valores oscilaron entre ningún titulado contratado hasta los 210 contratados. El 54,2% de las entidades contrataron entre 1 y 9 titulados y un 38,4% no contrató a ningún titulado universitario (*Gráfico 6*), lo que supone un incremento del 31,7 puntos porcentuales con respecto al año anterior.

GRÁFICO 6. UNIVERSITARIOS CONTRATADOS DURANTE EL AÑO 2010 ENTRE LAS ENTIDADES USUARIAS



A tenor de lo observado en la Tabla 4, durante el año 2010 se produjeron menos contrataciones entre todos los rangos descritos, siendo más elevado este descenso entre los intervalos que incluyen a un menor número de titulados y más bajo en los intervalos más numerosos.

TABLA 4. DIFERENCIAS ENTRE LOS AÑOS 2009 Y 2010 EN EL PORCENTAJE DE TITULADOS CONTRATADOS

TITULADOS CONTRATADOS	AÑO 2009	AÑO 2010	GAP
Ningún Contratado	6,7%	38,4%	-31,7
De 1 a 9 Contratados	65,5%	54,2%	-11,3
Entre 10 a 49 Contratados	19%	6%	-13
Entre 50 a 249 Contratados	7%	1,2%	-5,8
Más de 250 Contratados	1,5%	0,2%	-1,3

4.1.1. Puestos ocupados por los universitarios en las entidades participantes

El 52,4% de los titulados contratados se encuentran desempeñando puestos técnicos, es decir, aquellos en los que se requiere un alto nivel de cualificación profesional para su desempeño, en sintonía con el nivel académico adquirido a través de su paso por la institución universitaria. De este modo, un 6,5% ocupan puestos directivos y un 12,2% mandos intermedios. En definitiva, el total de egresados universitarios que se encuentran desempeñando un puesto con arreglo a su nivel formativo ascendería a un 71,1%, siendo estos resultados comparables con los grupos de ocupación 0, 1 y 2 de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CON-94)⁷. El 16,7% ocupan la categoría de Administrativos (Tabla 5).

⁷ Identificando dichos niveles a los Directores, a los Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales y a los Técnicos y Profesionales de Apoyo.

TABLA 5. PUESTOS OCUPADOS POR LOS TITULADOS EN LAS ENTIDADES PARTICIPANTES

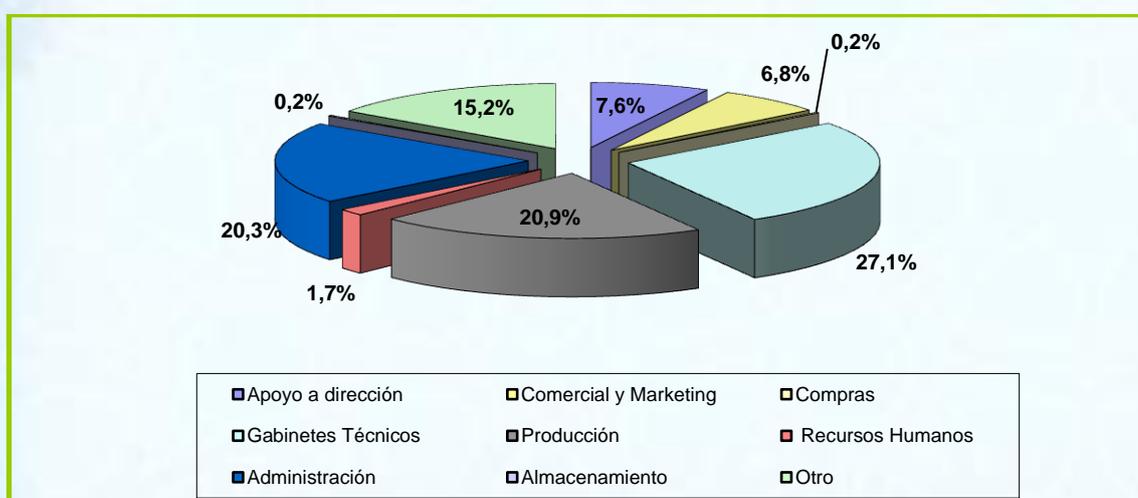
PUESTOS OCUPADOS POR LOS TITULADOS	PORCENTAJE
Técnicos	52,4%
Administrativos	16,7%
Mandos Intermedios	12,2%
Otros	9%
Directivos	6,5%
Comerciales	1,2%
Operarios	1%
Trabajadores No Cualificados	,4%
Dependientes	,4%
TOTAL	100%

4.1.2. Departamentos en los que se ubican los titulados universitarios

Los egresados universitarios se ubican, en un 27,1% de los casos, dentro de los gabinetes Técnicos, cuyas actividades van a requerir, fundamentalmente, de personal con elevado nivel de cualificación, debido al alto nivel de especialización de las tareas que ejecutan. Como ejemplo, baste mencionar a ocupaciones como médico, profesor, psicólogo, arquitecto o consultor, entre otros (Gráfico 7).

Otros departamentos con amplia representatividad de egresados son los correspondientes a Producción, con un 20,9%, y el de Administración (20,3%).

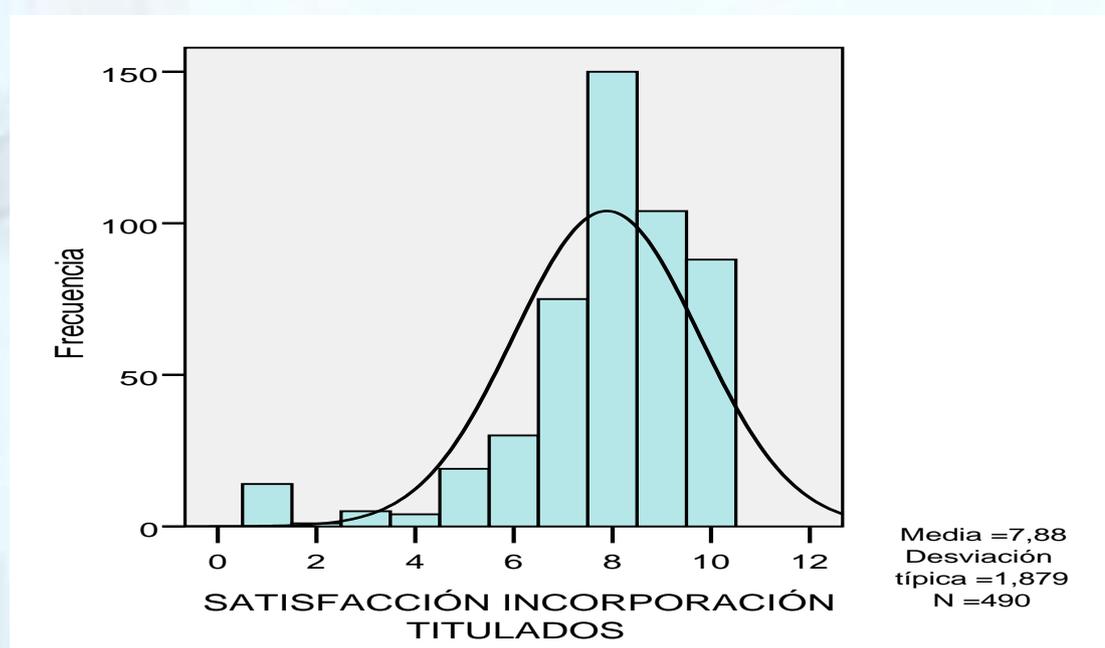
GRÁFICO 7. DEPARTAMENTOS EN LOS QUE SE UBICAN LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS



4.1.3. Valoración de la satisfacción con la incorporación de titulados

El siguiente apartado tiene como finalidad conocer el grado de satisfacción de las entidades con respecto a los titulados ya contratados en sus respectivas plantillas de trabajadores. La valoración se realizó sobre una escala de 1 a 10 y los datos muestran una repuesta media de 7,88, lo que correspondería a un notable si atendemos a una clasificación académica tradicional. La desviación típica es de 1,879, mientras que el valor más observado ha sido el 8, con un 30,6% de los casos (*Gráfico 8*).

GRÁFICO 8. VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN CON LA INCORPORACIÓN DE LOS TITULADOS



De otro lado, no se observaron diferencias estadísticamente significativas de esta variable en relación a las características fundamentales de las entidades participantes, como el tamaño, la actividad, tipología jurídica o antigüedad, así como tampoco se observaron para el puesto desempeñado por la persona encuestada.

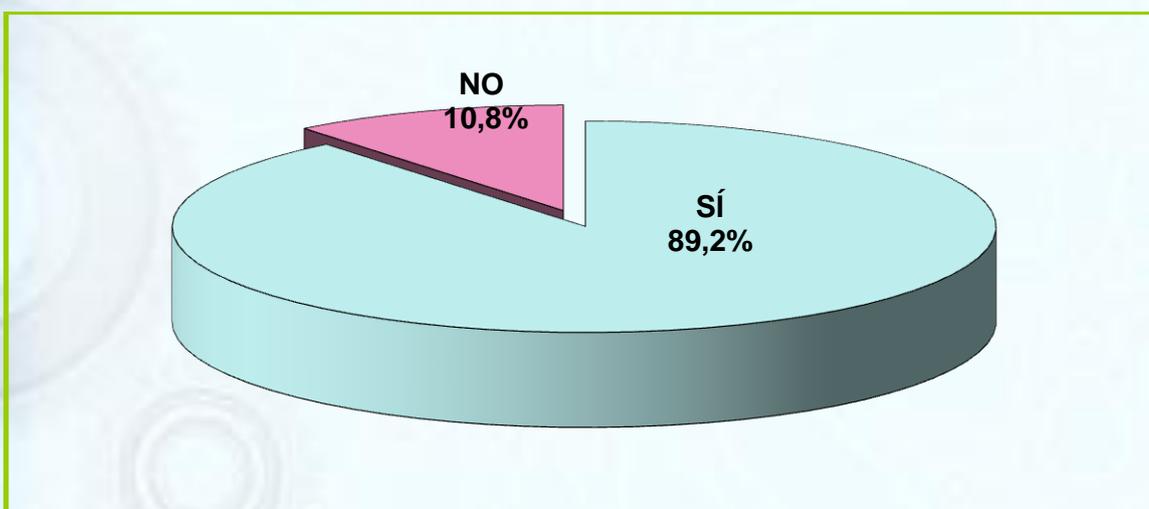
4.1.4. Participación en los programas de prácticas

Casi 9 de cada 10 entidades encuestadas (89,2%) participa en los programas de prácticas. Es necesario, por tanto, destacar el alto porcentaje de entidades que manifiesta su interés en este tipo de actividades (*Gráfico 9*).

Tal y como se ha puesto de manifiesto en otros trabajos (Valero, 2003), este resultado denota el interés por parte de las entidades, tanto públicas como privadas, por

participar en alguno de los diversos programas de prácticas. Su explicación podría encontrarse en que se convierten en una cantera frecuente de candidatos, con costes mínimos de formación y de selección de un lado, a la vez que permiten la proyección o impacto de la firma o entidad en su entorno económico y social más cercano.

GRÁFICO 9. PARTICIPACIÓN EN LOS PROGRAMAS DE PRÁCTICAS



Igualmente se observa asociación entre el tamaño de la empresa y la participación en la incorporación de universitarios en prácticas⁸. Así, conforme incrementa el tamaño de la entidad también lo hace la posibilidad de incorporación de alumnos en prácticas, alcanzando al 100% de las grandes empresas (Tabla 6).

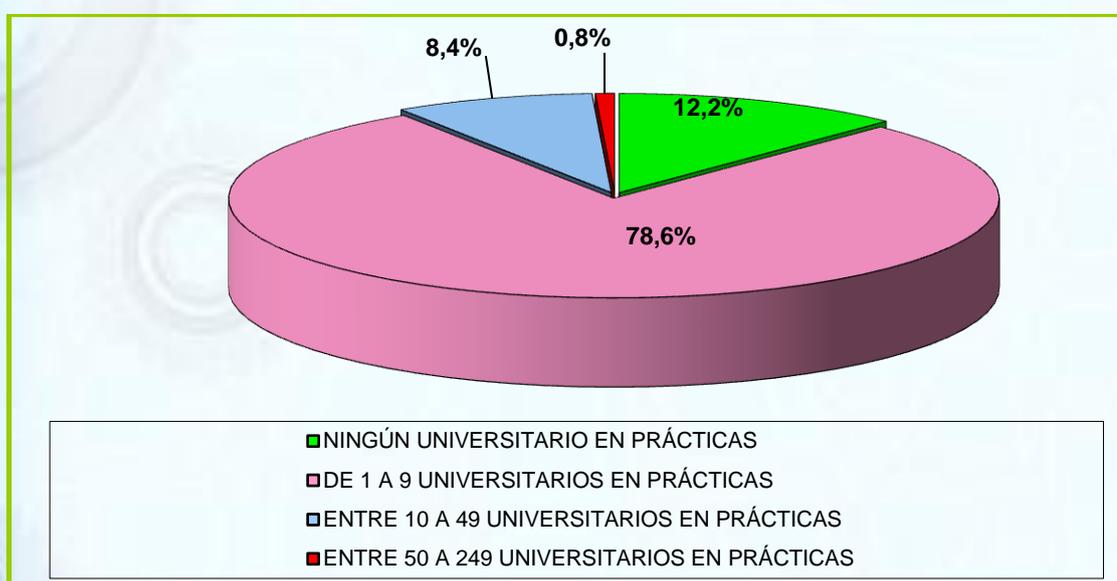
TABLA 6. TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE EL TAMAÑO DE LA ENTIDAD Y LA SOLICITUD DE ESTUDIANTES EN PRÁCTICAS

TAMAÑO	SOLICITUD ESTUDIANTES EN PRÁCTICAS	
	SÍ	No
Menos de 50 empleados	86,5%	13,5%
Entre 50 y 250 empleados	96,5%	3,5%
Más de 250 empleados	100%	,0%
Total	89,2%	10,8%

⁸ ($\chi^2(2)=11,714$ $p<0,003$ y $C=0,153$ $p<0,003$).

El promedio de estudiantes en prácticas solicitado por las entidades encuestadas es de 1,11. La desviación típica es de 0,34620 mientras que el valor más observado es de un universitario en prácticas. Por rangos (*Gráfico 10*), casi 8 de cada 10 entidades participantes (el 89,5%) acogieron entre 1 y 9 universitarios en prácticas durante el periodo de referencia. Tan sólo un 12,2% no acogió estudiantes en prácticas. Este dato nos abre la posibilidad de indagar en futuras investigaciones acerca de los motivos de esta situación. Finalmente, un 8,4% acogió entre 10 y 49 universitarios en prácticas.

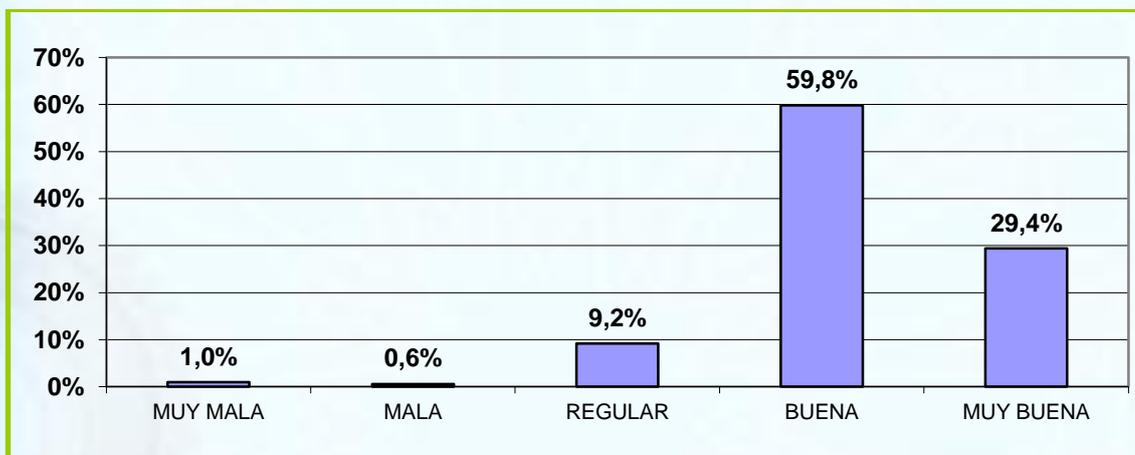
GRÁFICO 10. RANGO DE UNIVERSITARIOS ACOGIDOS EN PRÁCTICAS ENTRE LAS ENTIDADES PARTICIPANTES



4.1.5. Valoración de los programas de prácticas

La alta valoración de los programas de prácticas se encuentra en sintonía con lo expuesto anteriormente en relación a la participación en los mismos (*Gráfico 11*). De este modo, nueve de cada diez de las entidades encuestadas los ha considerado de manera positiva, como buenos o muy buenos (el 59,8% y el 29,4% respectivamente).

GRÁFICO 11. VALORACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE PRÁCTICAS ENTRE LAS ENTIDADES PARTICIPANTES



Además, estos resultados vienen a coincidir con los obtenidos en trabajos previos entre el colectivo del alumnado, donde las valoraciones son muy positivas (Valero, 2003).

4.2. Aspectos a valorar en los procesos de selección de personal

4.2.1. Titulaciones más demandadas

En términos generales, las entidades consultadas han señalado en primer lugar como las titulaciones más demandadas a la licenciatura en Administración y Dirección de Empresas (14,3% de los casos), Arquitectura Técnica (9,4%) y Ciencias Empresariales (7,8%), sobre un total de 490 respuestas (Tabla 7).

Una vez consultadas las empresas sobre esta cuestión se les pidió nuevamente que, a continuación, reflejaran cuáles son las titulaciones más demandadas en segundo lugar⁹. De este modo, se observa como las titulaciones que más demandan en segundo lugar las empresas participantes son la licenciatura en Administración y Dirección de Empresas (10,4%), Arquitectura Técnica (9,9%) y Ciencias Empresariales (8,6%), sobre un total de 463 respuestas.

⁹ Para este propósito se instó a los encuestados que no reflejasen la misma alternativa que en el ítem anterior (Titulación más demandada en primer lugar).

Por último, y siguiendo el mismo procedimiento, se les solicitó que nos indicaran las titulaciones más demandadas en tercer lugar. Los datos nos muestran como las entidades demandan básicamente a las titulaciones de Administración y Dirección de Empresas (11,4%), Ciencias Empresariales (8,8%) y Arquitectura Técnica (8,1%), sobre un total de 420 respuestas¹⁰.

TABLA 7. TITULACIONES MÁS DEMANDADAS EN PRIMER, SEGUNDO Y TERCER LUGAR

	Titulaciones más demandadas en 1 ^{er} lugar (en %)	Titulaciones más demandadas en 2 ^o lugar (en %)	Titulaciones más demandadas en 3 ^{er} lugar (en %)
Arquitecto Técnico	9,4%	9,9%	8,1%
I.T. Informática Gestión	1,8%	3,7%	3,1%
I.T. Informática Sistemas	1,2%	3,5%	2,1%
Arquitecto	6,5%	4,5%	1,2%
Ing. Ccp	3,9%	3%	3,6%
Ing. Telecomunicaciones	,6%	1,9%	1,9%
Ing. Electrónica	2%	1,9%	1,2%
Ing. Informática	4,7%	3,2%	3,8%
Ing. Químico	2%	2,2%	1,4%
Dipl. Bibliot. y Doc.	1,4%	1,3%	,7%
Dipl. CC. Empresariales	7,8%	8,6%	8,8%
Dipl. Educación Social	1%	,9%	1,4%
Dipl. Gest. y Admón. Pública	,6%	1,5%	2,1%
Dipl. Relaciones Laborales	5,9%	4,8%	5%
Dipl. Trabajo Social	1,6%	3,5%	2,6%
Dipl. Turismo	1,8%	1,3%	1,4%
Lic. ADE	14,3%	10,4%	11,4%
Lic. ADE-Derecho	3,9%	2,6%	4,5%

¹⁰ En este caso se les pidió a los encuestados que no reflejasen la misma alternativa que en los ítems anteriores referidos a las titulaciones más solicitadas en primer y segundo lugar.

(Continúa)

	Titulaciones más demandadas en 1 ^{er} lugar (en %)	Titulaciones más demandadas en 2 ^o lugar (en %)	Titulaciones más demandadas en 3 ^{er} lugar (en %)
Lic. CC Act. Física y Deporte	-	,6%	,2%
Lic. Ciencias Trabajo	,6%	1,3%	1,7%
Lic. CC. PP. y Admón.	,4%	,2%	,7%
Lic. Comun. Audiovisual	,6%	,2%	,5%
Lic. Derecho	1,4%	3,5%	4,8%
Lic. Documentación	,4%	,2%	,7%
Lic. Economía	1,6%	4,1%	5%
Lic. Inv. y Técnicas Mercado	,4%	1,5%	,75
Lic. Pedagogía	,8%	,9%	1,9%
Lic. Psicología	1,4%	1,9%	1,2%
Lic. Psicopedagogía	,8%	,9%	1,2%
Lic. Sociología	,6%	,4%	,7%
Dipl. Enfermería	,4%	,4%	,2%
Dipl. Fisioterapia	2%	1,1%	,5%
Dipl. Logopedia	,4%	-	,2%
Dipl. Terapia Ocupacional	,6%	,9%	1,4%
Lic. Farmacia	,4%	,9%	,2%
Lic. Medicina	-	,4%	,2%
Lic. Odontología	,4%	,2%	,2%
Dipl. Nutr. Humana Y Dietét.	,6%	,4%	-
Dipl. Estadística	-	-	,5%
Dipl. Óptica Y Optometría	,6%	-	-
Lic. Biología	1,6%	1,5%	2,4%
Lic. Bioquímica	,2%	,2%	1%
Lic. Cienc. Y Tec. Alimentos	,8%	,6%	,2%
Lic. Ciencias Ambientales	2%	,9%	1,9%

(Continúa)

	Titulaciones más demandadas en 1 ^{er} lugar (en %)	Titulaciones más demandadas en 2 ^o lugar (en %)	Titulaciones más demandadas en 3 ^{er} lugar (en %)
Lic. Física	,2%	-	-
Lic. Matemáticas	-	,2%	-
Lic. Química	1,4%	1,1%	,7%
Lic. Geología	,4%	-	-
Lic. Bellas Artes	1,2%	,4%	,7%
Lic. Filología Hispánica	,4%	,4%	-
Lic. Filología Inglesa	,6%	1,3%	1,4%
Lic. Historia Del Arte	,8%	,2%	-
Lic. Geografía	-	,2%	,5%
Lic. Historia	-	,4%	,2%
Lic. Traduc. e Interpretac.	1,6%	1,1%	1,2%
Lic. Teoría Lit. y Lit. Comp.	-	,2%	-
Maestro Educ. Especial	,2%	,2%	,7%
Maestro Educ. Física	,2%	,2%	,5%
Maestro Educ. Infantil	2,2%	,6%	,5%
Maestro Educ. Primaria	,6%	,4%	,2%
Maestro Lengua Extranjera	-	-	,2%
Maestro Educación Musical	-	-	,2%

A modo de resumen (Tabla 8), se observa como hay cinco titulaciones que son las que más se repiten como las más demandadas. De estas cinco, tres son las más repetidas (Administración y Dirección de Empresas, Arquitectura Técnica y Ciencias Empresariales) ocupando siempre los 3 primeros puestos. Destacar además como LADE repite siempre posición como la más demandada en primer, segundo y tercer lugar. Este dato reforzaría la idea de que son estas tres titulaciones las más elegidas entre las entidades consultadas.

TABLA 8. RESUMEN SOBRE LAS 5 TITULACIONES MÁS DEMANDADAS EN PRIMER, SEGUNDO Y TERCER LUGAR POR LAS ENTIDADES PARTICIPANTES

ORDEN	Titulaciones más demandadas en 1 ^{er} lugar	Titulaciones más demandadas en 2 ^o lugar	Titulaciones más demandadas en 3 ^{er} lugar
1 ^a	LADE (10,4%)	LADE (10,4%)	LADE (11,4%)
2 ^a	Arquitectura Técnica (9,4%)	Arquitectura Técnica (9,9%)	Ciencias Empresariales (8,8%)
3 ^a	Ciencias Empresariales (7,8%)	Ciencias Empresariales (8,6%)	Arquitectura Técnica (8,1%)
4 ^a	Arquitectura (6,5%)	Relaciones Laborales (4,8%)	Relaciones Laborales (5%)
5 ^a	Relaciones Laborales (5,9%)	Arquitectura (4,5%)	Economía (5%)

4.2.2. Formación de posgrado más valorada

Ante la cuestión de cuál es la formación de posgrado que más valoran las empresas entre los egresados universitarios para la selección de su personal, un 48% afirma que no requieren de una formación específica entre los titulados. Este dato choca con lo encontrado en los estudios realizados con egresados, donde se observa como entre aquellos que han desarrollado una formación de posgrado, a través de la realización de un máster oficial, mostraban tasas de inserción más altas en el año posterior al egreso que aquellos con primer y segundo ciclo universitario (Valero, 2011).

Entre las que si valoran la formación de posgrado, la alternativa de Administración y Dirección de Empresas (donde se ubican, entre otros, los MBA) alcanza al 9% de los casos, mientras que la preferencia por otros posgrados no especificados alcanza al 8,8% (Tabla 9). A más distancia se valora la formación en Finanzas (5,1%), en Medio ambiente y Calidad (3,5%) y en Urbanismo (3,1%).

TABLA 9. MÁSTER O POSGRADO MÁS DEMANDADO ENTRE LAS ENTIDADES PARTICIPANTES A LOS EGRESADOS UNIVERSITARIOS

FORMACIÓN DE POSGRADO MÁS VALORADA	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	235	48%
Administración y Dirección de Empresas	44	9%
Otros Postgrados	43	8,8%
Finanzas	25	5,1%
Medio Ambiente y/o Calidad	17	3,5%
Prevención de Riesgos Laborales	15	3,1%
Urbanismo	15	3,1%
Marketing y Dirección Comercial	12	2,4%
Actividad Sanitaria y de Servicio Social	11	2,2%
Informática	11	2,2%
Diseño Multimedia	11	2,2%
Idiomas	10	2%
Recursos Humanos	9	1,8%
Edificación	7	1,4%
Formación y metodología didáctica	6	1,2%
Comercio Exterior	5	1%
Turismo	4	,8%
Extranjería	4	,8%
Estadística	2	,4%
Energías Renovables	2	,4%
Tecnología de los Alimentos	2	,4%
Total	490	100%

La valoración por un tipo u otro de posgrado va a variar en función del sector de actividad de la entidad participante (Tabla 10). Así, la formación de posgrado en Administración y Dirección Empresarial es la más valorada por las empresas que se dedican a la prestación de “Servicios técnicos y profesionales” (25%), a las “Actividades administrativas y de servicios auxiliares” (15,9%) y al “Comercio” (9,1%).

De otro lado, la formación en Finanzas es valorada, fundamentalmente, por las entidades que se dedican a la prestación de “Servicios técnicos y profesionales”, con el 48% de los casos, seguida de las “Actividades administrativas y auxiliares” (24%).

Finalmente, la formación en Medio Ambiente y Calidad es también la más valorada por las entidades dedicadas a la prestación de “Servicios Técnicos”, con el 35,3%, y por las dedicadas a la “Industria” y a las “Actividades artísticas y de entretenimiento” (un 11,8% para cada una de ellas)¹¹.

TABLA 10. FORMACIÓN DE POSGRADO MÁS DEMANDADA POR LAS ÁREAS DE ACTIVIDAD MÁS REPRESENTATIVAS

ÁREA DE ACTIVIDAD	Servicios Técnicos y profesionales	Actividades administrativas y auxiliares	Comercio	Actividades artísticas	Industria	Construcción	Inmobiliarias	Otras	Finanzas y seguros
FORMACIÓN DE POSTGRADO									
Administración y Dirección de empresas	25%	15,9%	9,1%	0%	6,8%	6,8%	6,8%	6,8%	0%
Finanzas	48%	24%	0%	0%	0%	4%	4%	0%	8%
Medio Ambiente y Calidad	35,3%	0%	0%	11,8%	11,8%	5,9%	0%	5,9%	0%

4.2.3. Valoración de idiomas

El idioma más valorado en la selección de personal por el 84,9% de las entidades que participan en el trabajo es el inglés. A más asistencia se observa la preferencia por “otros idiomas” no especificados, con un 2,9%, y el francés con un 2,4%. Además, un 8,6% considera que no es necesario el manejo de ningún idioma como elemento clave para seleccionar personal. Lenguas como el alemán, el ruso o las procedentes de mercados emergentes como el chino, prácticamente alcanzan una representatividad testimonial o simbólica (Tabla 11).

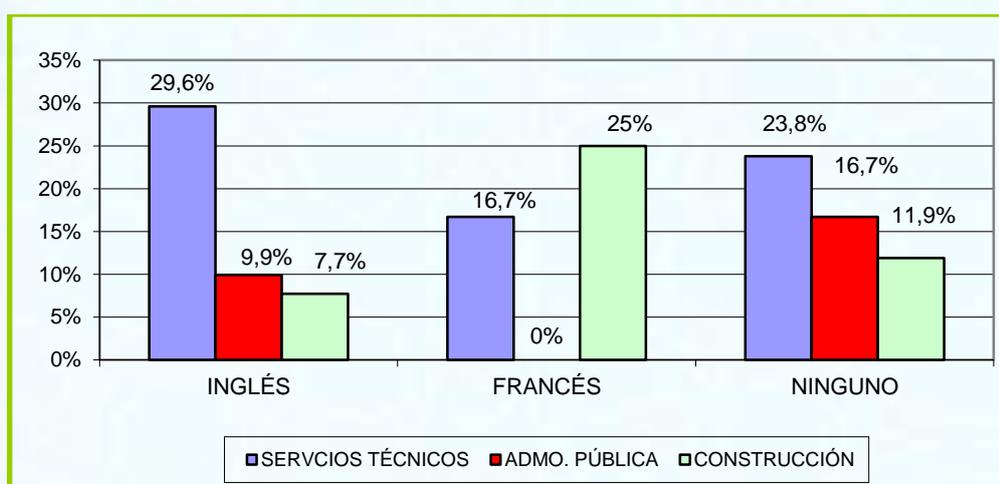
¹¹ Los porcentajes mostrados se refieren al valor de los porcentajes en la fila, es decir, al valor otorgado a esa formación de posgrado en cada una de las áreas de actividad en concreto.

TABLA 11. IDIOMAS MÁS VALORADOS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL

IDIOMAS VALORADOS	Frecuencia	Porcentaje
Inglés	416	84,9%
Ninguno	41	8,6%
Otros	15	2,9%
Francés	12	2,4%
Italiano	2	,4%
Portugués	2	,4%
Alemán	1	,2%
Ruso	1	,2%
TOTAL	490	100%

De otro lado, atendiendo a los tres sectores de actividad más representativos en nuestro estudio en las tres opciones de idioma (inglés, francés o ningún idioma), el inglés es el idioma más valorado por parte de las entidades que prestan “Servicios técnicos y profesionales” (29,6%), mientras que el francés lo es entre las entidades del sector de la “Construcción” (25%). Las entidades participantes que no requieren ningún idioma proceden, en un 23,8%, de la prestación de “Servicios técnicos” (Gráfico 12)¹².

GRÁFICO 12. OPCIÓN DE IDIOMA MÁS VALORADO POR SECTOR DE ACTIVIDAD DE LAS ENTIDADES PARTICIPANTES



¹² Los porcentajes mostrados se refieren al valor de los porcentajes en la fila, es decir, al valor otorgado a ese idioma en cada una de las áreas de actividad en concreto.

4.2.4. Valoración de conocimientos informáticos

Los conocimientos de informática más valorados en primer lugar para la selección de universitarios son los relacionados con la ofimática general (procesadores de textos, hojas de cálculo y presentaciones, entre otros), con el 62,2% de los casos (Tabla 12). Le secundan los conocimientos informáticos no especificados (10,3%) y las aplicaciones de contabilidad (6,8%).

Los conocimientos informáticos más valorados en segundo lugar son los relacionados con el manejo de bases de datos (17,1%), seguido muy de cerca por las aplicaciones de contabilidad (16,2%) y la ofimática general (15,7%).

En tercer lugar, se valora la importancia de las bases de datos (18,5%), el software propio de la empresa (16,3%) y la ofimática general (12%).

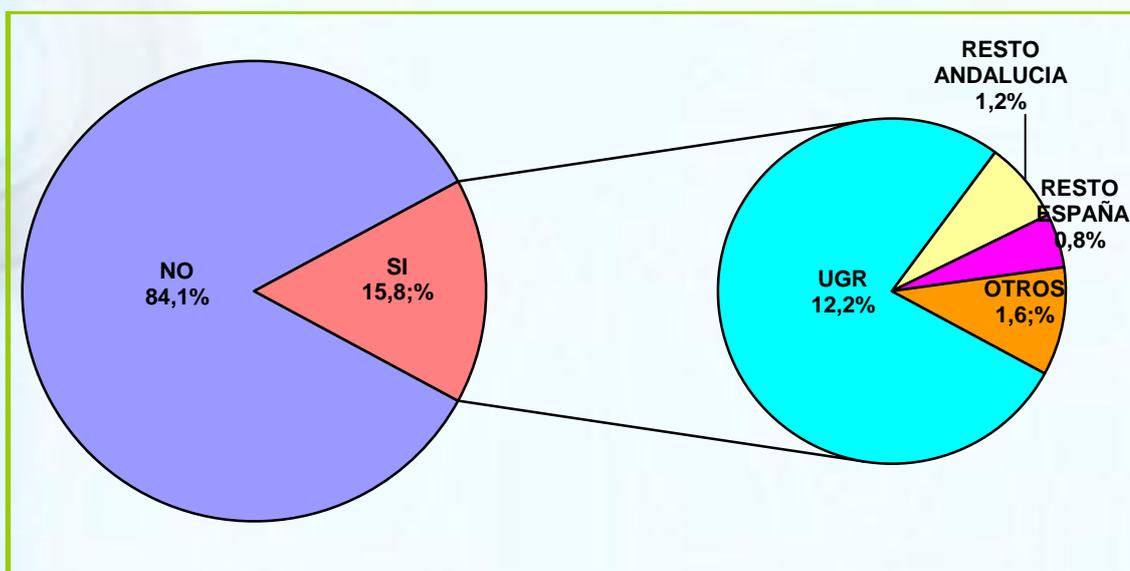
TABLA 12. CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS MÁS VALORADOS EN PRIMER, EN SEGUNDO Y EN TERCER LUGAR

CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS MÁS VALORADOS	PORCENTAJE		
	INFORMÁTICA 1 ^{er} LUGAR	INFORMÁTICA 2 ^o LUGAR	INFORMÁTICA 3 ^{er} LUGAR
Ofimática general	62,2%	15,7%	12%
Aplicaciones de contabilidad	6,8%	16,2%	8,6%
Aplicaciones de nóminas y SS.SS.	2,1%	7,8%	7,7%
Aplicaciones de facturación	,4%	4,3%	8,3%
Gestores de proyectos	3,5%	9,7%	8,6%
Diseño multimedia	5,5%	6,4%	5,8%
Bases de datos	2,9%	17,1%	18,5%
Software estadístico	-	1,9%	3,7%
Sistemas de información geográfica	1,4%	2,1%	3,1%
Software propio de la empresa	4,9%	12,4%	16,3%
Otros	10,3%	6,4%	7,4%

4.2.5. Preferencia por la universidad de origen

Otro aspecto tenido en cuenta en el presente trabajo ha sido el conocer si existe alguna preferencia, de cara a la selección, por la universidad en la que el egresado ha cursado sus estudios. En este sentido un 84,1% no mostró un especial interés por universidad alguna, mientras que un 15,9% si que lo hizo. Entre estos últimos, la opción más repetida es la de la UGR, con un 12,2% (Gráfico 13).

GRÁFICO 13. PREFERENCIA EN LA SELECCIÓN POR ALGUNA UNIVERSIDAD



4.2.6. Valoración de las variables curriculares

Entendemos por variables curriculares aquellas que hacen referencia a los aspectos formativos y experienciales presentes en el currículum vitae visible de cualquier candidato, entre los que se encuentran la titulación cursada, la nota media, la formación complementaria, las prácticas profesionales o la experiencia profesional (tanto en relación con el puesto como de otro tipo).

En este sentido, las entidades consultadas nos informan que las variables curriculares que más valoran para la contratación de egresados son (Tabla 13): En primer lugar, la carrera que ha cursado el candidato (con un 52,9% de los casos para esta opción).

En segundo lugar, la opción más repetida es la vinculada a la Experiencia profesional relacionada (29,4% de las entidades).

En tercer lugar, la más señalada es la formación complementaria (34,9%).

El expediente académico parece no tener demasiada relevancia en este tipo de procesos a la vista de los resultados obtenidos. Se cae, en cierto modo, la creencia bastante extendida que concede un papel determinante en la selección de personal a unas calificaciones brillantes, quedando demostrado en la realidad que estos aspectos no son sinónimo de mayor rendimiento para las empresas. Su influencia quedaría más bien restringida al ámbito de la investigación, tanto en el sector público como privado.

TABLA 13. CARACTERÍSTICAS CURRICULARES MÁS VALORADAS EN LA CONTRATACIÓN DE EGRESADOS UNIVERSITARIOS

VALORACIÓN CCAS. CURRICULARES	En 1 ^{er} lugar	En 2 ^o lugar	En 3 ^{er} lugar
Titulación	52,9%	20,8%	11,2%
Conocimientos Teóricos (Nota media expediente)	4,7%	8,4%	9%
Formación Complementaria	4,3%	23,1%	34,9%
Prácticas En Empresa	5,3%	12,2%	16,7%
Experiencia Profesional No Relacionada	,2%	2,9%	5,1%
Experiencia Profesional Relacionada	28,8%	29,4%	18%
Otro	3,9%	3,3%	5,1%
Total	100%	100%	100%

Si tenemos en cuenta el tamaño de la empresa, se observa como las grandes entidades, de más de 250 empleados, conceden más importancia en primer lugar a la titulación con la que cuenta el candidato y algo menos a la experiencia profesional relacionada con el puesto a la hora de la contratación de egresados, de lo que lo hacen las entidades medianas y pequeñas (Tabla 14). Una posible interpretación sería la mayor capacidad de las grandes entidades, en general, por asumir los gastos derivados de la formación del personal de nuevo ingreso frente a las entidades y empresas más pequeñas, con mayores esfuerzos para llevarlo a cabo, y que por tanto solicitan personal más experimentado profesionalmente¹³.

En cuanto a la característica curricular más valorada en segundo lugar, también se encuentran algunas diferencias. Así, mientras que las grandes entidades valoran la

¹³ Los porcentajes mostrados se refieren al valor de los porcentajes en la fila, es decir, al valor otorgado a las características curriculares con arreglo al tamaño de la entidad consultada.

formación complementaria en la mayor parte de los casos, las entidades más pequeñas lo hacen de nuevo con la experiencia profesional relacionada con el puesto.

Para la característica curricular más valorada en tercera opción no se observan diferencias. Así, la formación complementaria es la opción más consensuada aunque con ciertos matices como, por ejemplo, que la titulación de origen no cuente con ningún peso para las grandes entidades en la contratación de personal.

TABLA 14. CARACTERÍSTICAS CURRICULARES MÁS VALORADAS EN LA CONTRATACIÓN DE UNIVERSITARIOS EN FUNCIÓN DEL TAMAÑO DE LA EMPRESA

TAMAÑO	ORDEN	CCAS. CURRICULARES						
		TITULACIÓN	CONOC. TEÓRICOS	FORMAC. COMPLEM.	PRÁCTICAS EMPRESA	EXP. PROF. NO RELACIONADA	EXP. PROF. RELACIONADA	OTRO
< 50 empleados	1 ^{er} lugar	50,8%	5,1%	4,9%	6,2%	,3%	28,6%	4,1%
	2 ^o lugar	20,3%	8,9%	23,2%	12,2%	3,2%	28,9%	3,2%
	3 ^{er} lugar	13%	9,2%	33,5%	17,3%	5,7%	17,6%	3,8%
50- 250 empleados	1 ^{er} lugar	55,3%	3,5%	3,5%	,0%	,0%	34,1%	3,5%
	2 ^o lugar	25,9%	5,9%	18,8%	10,6%	1,2%	34,1%	3,5%
	3 ^{er} lugar	8,2%	9,4%	41,2%	12,9%	2,4%	17,6%	8,2%
+ 250 empleados	1 ^{er} lugar	68,6%	2,9%	,0%	8,6%	,0%	17,1%	2,9%
	2 ^o lugar	14,3%	8,6%	31,4%	17,1%	2,9%	22,9%	2,9%
	3 ^{er} lugar	,0%	5,7%	34,3%	20%	5,7%	22,9%	11,4%

4.2.7. Valoración de los aspectos socio-demográficos

La incidencia de ciertas variables de corte socio-demográfico (como la edad, el sexo, el estado civil o el lugar de residencia) inherentes a los candidatos en los procesos de selección de personal, fue considerada en el presente trabajo con la intención de intentar arrojar alguna luz sobre el peso concedido a cada una de ellas. Así pues, el ámbito geográfico de procedencia del candidato (49,6%) es la alternativa más valorada

en primer lugar. Estos datos se podrían interpretar entendiendo la cercanía del domicilio del candidato al lugar del centro de trabajo como sinónimo de mayor disponibilidad, y por ende, de mayor atractivo para el empleador al tratarse de personas que no han de desplazarse grandes distancias, con lo que redundaría indirectamente tanto en la motivación como en la satisfacción del empleado con su ocupación (Tabla 15).

El primero de los factores socio-demográficos más valorados en segundo lugar durante la contratación de egresados ha sido el de la edad (38,8%). De otro lado, la existencia de cargas familiares (asociadas al estado civil) o el sexo del candidato, no suelen tener demasiada trascendencia en la selección, según se desprende de la misma Tabla. En cualquier caso, la *deseabilidad social* podría estar tamizando el sentido de estas respuestas.

Finalmente, otros factores no especificados es la más tercera opción más destacada (45,9%). Sin embargo, un análisis más exhaustivo de esta alternativa de respuesta mostró como, para un 43,5% de las entidades consultadas que contestan de este modo, los factores socio-demográficos dejan de tener importancia.

TABLA 15. CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS MÁS VALORADAS EN LA CONTRATACIÓN DE EGRESADOS UNIVERSITARIOS

VALORACIÓN CCAS. SOCIODEMOGRÁFICAS	En 1 ^{er} lugar	En 2 ^o lugar	En 3 ^{er} lugar
Edad	31,4%	38,8%	8,6%
Sexo	4,7%	5,1%	15,2%
Estado Civil	,6%	4,5%	20,1%
Lugar De Residencia	49,6%	27,3%	10,2%
Otro	13,7%	24,3%	45,9%
TOTAL	100%	100%	100%

Atendiendo al tamaño de la entidad, la Tabla 16 nos muestra como, aunque todas ellas conceden al lugar de residencia la valoración más alta en primer lugar, las entidades de más de 250 empleados se la otorgan en mayor medida (54,3%) que las medianas (47,1%) y las pequeñas (28,4%), por ese orden.

De otro lado, mientras que la edad es valorada en segundo lugar por todas ellas con el mayor número de casos, las grandes y las pequeñas lo hacen en mayor proporción que las medianas (41,1% y 42,9%, respectivamente, frente a un 27,1% de los casos)¹⁴.

TABLA 16. TABLA DE CONTINGENCIA DE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS MÁS VALORADAS EN FUNCIÓN DEL TAMAÑO DE LA EMPRESA

TAMAÑO	ORDEN	CCAS. SOCIO-DEMOGRÁFICAS				
		EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	LUGAR DE RESIDENCIA	OTRO
<50 empleados	1 ^{er} lugar	31,6%	5,7%	,8%	49,7%	12,2%
	2 ^o lugar	41,1%	5,4%	4,9%	28,4%	20,3%
	3 ^{er} lugar	8,4%	14,4%	19,3%	11,1%	46,7%
50-250 empleados	1 ^{er} lugar	34,1%	2,4%	,0%	47,1%	16,5%
	2 ^o lugar	27,1%	4,7%	4,7%	27,1%	36,5%
	3 ^{er} lugar	7,1%	22,4%	23,5%	7,1%	40%
+ 250 empleados	1 ^{er} lugar	22,9%	,0%	,0%	54,3%	22,9%
	2 ^o lugar	42,9%	2,9%	,0%	17,1%	37,1%
	3 ^{er} lugar	14,3%	5,7%	20%	8,6%	51,4%

4.2.8. Valoración de las competencias transversales en los procesos de selección de egresados universitarios

En cuanto a la valoración de las competencias transversales en la selección de titulados universitarios, la *motivación por el trabajo* (4,71 sobre 5), la *responsabilidad* (4,64) y la *capacidad de trabajo en equipo* (4,58), ocupan las posiciones más elevadas (Tabla 17). También destacan otras competencias como la *capacidad en la resolución de problemas* (4,43) y la *capacidad por el aprendizaje continuo* (4,40).

Además, las entidades consultadas le conceden una puntuación considerable a la *comunicación oral y escrita* (4,30), a la *organización y a la planificación* (4,29), al *compromiso ético* (4,25), a la *preocupación por la calidad y la mejora* (4,22) y la *adaptación al cambio* (4,21).

¹⁴ Los valores mostrados hacen referencia al porcentaje observado en la fila, es decir, al valor otorgado a las variables sociodemográficas en función del tamaño de la empresa.

En el otro extremo se sitúan la *capacidad para negociar eficazmente* (3,49), el *liderazgo y la coordinación de equipos* (3,5) y la *capacidad para el trabajo autónomo* (3,81).

A similares resultados llegan otros que abordan el estudio de las competencias transversales con población universitaria, como el de la Universidad de La Coruña (2008) o el de la Universidad de La Laguna (2008), donde la *motivación hacia el trabajo* aparece siempre como una de las dos competencias transversales con más alta puntuación. Además, la *responsabilidad* aparece como la competencia más valorada para el primero de los trabajos citados.

En los Anexos del 4, al 10 del presente trabajo se puede observar la valoración sobre las competencias desagregadas a nivel de tamaño de la empresa y por áreas de actividad económica más representativas, donde destaca la concordancia existente en la valoración concedida, tanto de las más puntuadas como de las que lo son menos.

TABLA 17. VALORACIÓN DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN LA SELECCIÓN DE TITULADOS UNIVERSITARIOS

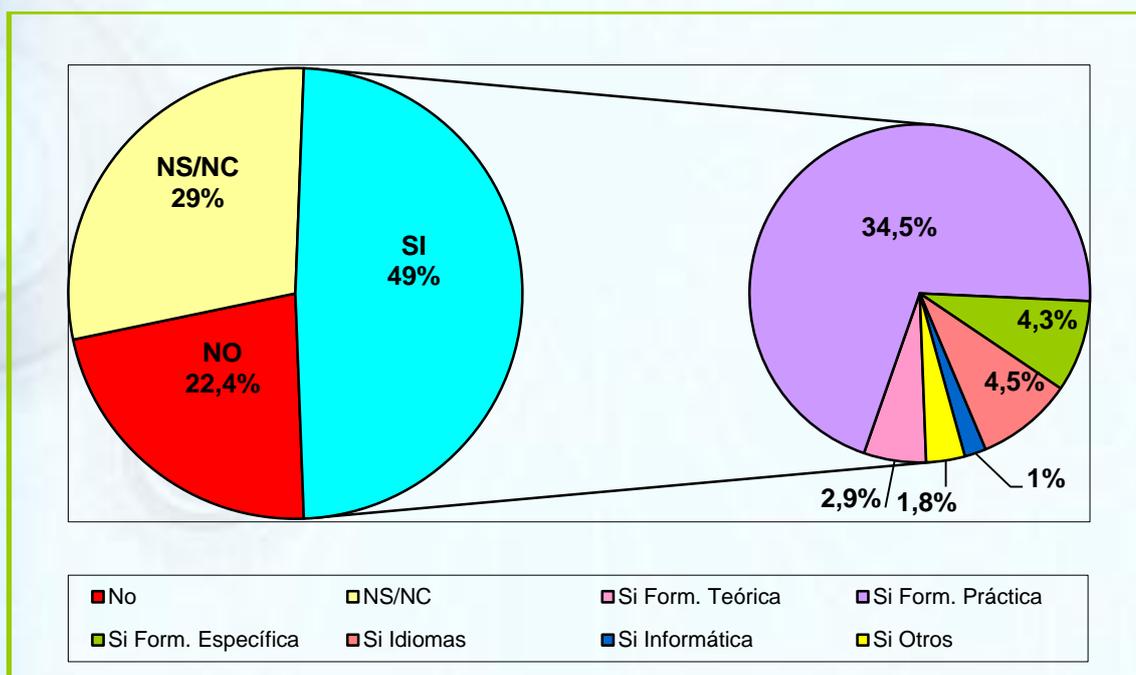
VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA SELECCIÓN DE EGRESADOS	Media	Desv. típ.
Motivación por el trabajo	4,71	,585
Responsabilidad	4,64	,635
Capacidad de trabajo en equipo	4,58	,720
Capacidad en la resolución de problemas	4,43	,737
Capacidad por el aprendizaje continuo	4,40	,709
Capacidad de comunicación oral y escrita	4,30	,750
Capacidad de organización y planificación	4,29	,800
Compromiso ético	4,25	,966
Preocupación por la calidad y la mejora	4,22	,820
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	4,21	,840
Capacidad de análisis y síntesis	4,14	,837
Aplicabilidad de conocimientos	4,11	,809
Búsqueda y gestión de la información	3,99	,863
Creatividad e innovación	3,97	,936
Habilidades interpersonales	3,96	,805
Capacidad para rendir bajo presión	3,96	,982
Capacidad en la toma de decisiones	3,90	,897
Capacidad por el trabajo autónomo	3,81	1,041
Liderazgo y coordinación de equipos	3,50	,997
Capacidad para negociar eficazmente	3,49	1,082

4.2.9. Valoración de déficits formativos

Casi la mitad de las entidades consultadas (49%) encuentran déficits formativos entre los egresados que participan en sus procesos de selección. Un 28,6% de las mismas no los observa, mientras que un 22,4% no los sabe identificar (Gráfico 14).

Así, entre los que si observan déficits formativos, el más recurrente es la formación práctica asociada al título, con el que un 34,5%. A gran distancia se ubican la formación en idiomas (4,5%) y la formación específica para el puesto (4,3%).

GRÁFICO 14. PERCEPCIÓN DE DÉFICITS FORMATIVOS ENTRE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS



Atendiendo ahora al área de actividad de la entidad consultada, según nos muestra la Tabla 18, aquellas que más déficits formativos encuentran son procedentes del sector de la Hostelería y el Turismo (71,4%), mientras que las del sector del Comercio las que menos (37,5%)¹⁵.

¹⁵ Los valores mostrados hacen referencia al porcentaje observado en la fila, es decir, a la percepción de déficit formativo atendiendo al área de actividad de la entidad consultada.

TABLA 18. TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE LA ACTIVIDAD ECÓNOMICA Y LA PERCEPCIÓN DE DÉFICITS FORMATIVOS

ACTIVIDAD ECÓNOMICA	ENCUENTRA DÉFICITS FORMATIVOS		
	SI	NO	NS/NC
Actividades administrativas y servicios auxiliares	40,5%	16,2%	43,2%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	40%	20%	40%
Actividades financieras y de seguros	60%	30%	10%
Actividades inmobiliarias	54,5%	27,3%	18,2%
Servicios profesionales y técnicos	51,4%	23,9%	24,6%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	45,5%	31,8%	22,7%
Administración pública	37,5%	50%	12,5%
Comercio	40,9%	36,4%	22,7%
Construcción	45,5%	36,4%	18,2%
Educación	60,6%	27,3%	12,1%
Hostelería y Turismo	71,4%	14,3%	14,3%
Industria manufacturera	50%	25%	25%
Información y comunicaciones	64,3%	21,4%	14,3%
Asociaciones	46,9%	25%	28,1%
Otras Actividades Empresariales	40%	30%	30%

Por área de actividad de la entidad (Tabla 19), las dedicadas al sector Hostelería y Turismo son las que más deficiencias encuentran en la formación práctica asociada a la titulación (100% de los casos de esta actividad), junto al sector de la construcción (90%). De otro lado, las asociaciones son las que más destacan los déficits en la formación teórica (11,1%), mientras que las entidades que se decidan a otras actividades empresariales señalan con mayor frecuencia como deficitaria a la formación específica (50%). Finalmente, las empresas del sector de la información y las comunicaciones, donde se ubican la mayoría de las entidades del sector de las NNTT, son las que más señalan deficiencias en idiomas (33,3%).

TABLA 19. TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA ENTIDAD Y LOS DÉFICITS FORMATIVOS OBSERVADOS ENTRE LOS EGRESADOS¹⁶

ACTIVIDAD ECONÓMICA	DÉFICITS FORMATIVOS OBSERVADOS ENTRE LOS EGRESADOS					
	FORMACIÓN TEÓRICA (asociada al título)	FORMACIÓN PRÁCTICA (asociada al título)	FORMACIÓN ESPECÍFICA	IDIOMAS	INFORMÁTICA	Otro
Act. administrativas	6,7%	86,7%	6,7%	,0%	,0%	,0%
Act. Artísticas y recreativas	,0%	66,7%	16,7%	16,7%	,0%	,0%
Act. financieras y de seguros	,0%	50%	16,7%	16,7%	16,7%	,0%
Actividades inmobiliarias	,0%	83,3%	16,7%	,0%	,0%	,0%
Servicios técnicos y profesionales	7,0%	74,6%	4,2%	8,5%	2,8%	2,8%
Act. Sanitarias y de SS SS	10%	60%	30,0%	,0%	,0%	,0%
Admón. pública	5,6%	77,8%	11,1%	,0%	5,6%	,0%
Comercio	,0%	88,9%	,0%	,0%	11,1%	,0%
Construcción	5%	90,0%	,0%	5,0%	,0%	,0%
Educación	,0%	75%	,0%	5,0%	,0%	20%
Hostelería y Turismo	,0%	100%	,0%	,0%	,0%	,0%
Industria manufacturera	7,1%	57,1%	14,3%	21,4%	,0%	,0%
Información y comunicaciones	11,1%	44,4%	11,1%	33,3%	,0%	,0%
Asociaciones	13,3%	53,3%	20,0%	13,3%	,0%	,0%
Otras	,0%	50%	50,0%	,0%	,0%	,0%

4.2.10. Valoración de los déficits en competencias transversales

Los mayores déficits en competencias transversales apreciados por las entidades durante los procesos de selección entre egresados universitarios se dan en la *capacidad para la toma de decisiones* (3,1 sobre 5, siendo 1 poco y 5 mucho déficit), en la *capacidad para la negociación eficaz* (3), *resolución de problemas* (2,93) y *liderazgo y coordinación de equipos* (2,91). Son tres de estas cuatro competencias las que, precisamente, menos se valoran en la selección de personal. La excepción la

¹⁶ Los valores mostrados hacen referencia al valor de la casilla en la fila. De este modo, se refleja el porcentaje de déficit formativo observado en función del área de actividad de las entidades consultadas.

constituye la *capacidad en la resolución de problemas* que, además de ser altamente valorada, se le atribuye un déficit importante (Tabla 20).

En el otro lado, los menores déficits en competencias se observan en la *capacidad para el aprendizaje continuo* (2,34), *el compromiso ético* y *la capacidad de trabajo en equipo* (ambas con un 2,36), junto a la *búsqueda y gestión de la información* (2,44). De éstas, la *capacidad para el trabajo en equipo* y la *capacidad para el aprendizaje continuo*, y, algo más distanciado el *compromiso ético*, eran altamente valoradas en la selección de los egresados universitarios.

TABLA 20. DÉFICITS EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES OBSERVADOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE EGRESADOS

DÉFICITS EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN EGRESADOS UNIVERSITARIOS DURANTE LOS PROCESOS SELECTIVOS	Media	Desv. típ.
Capacidad en la toma de decisiones	3,10	1,124
Capacidad para negociar eficazmente	3,00	1,124
Capacidad en la resolución de problemas	2,93	1,145
Liderazgo y coordinación de equipos	2,91	1,115
Capacidad para rendir bajo presión	2,86	1,127
Capacidad por el trabajo autónomo	2,84	1,086
Creatividad e innovación	2,77	1,070
Aplicabilidad de conocimientos	2,75	1,121
Capacidad de comunicación oral y escrita	2,72	1,153
Capacidad de análisis y síntesis	2,72	1,082
Capacidad de organización y planificación	2,70	1,035
Preocupación por la calidad y la mejora	2,68	1,162
Responsabilidad	2,52	1,143
Motivación por el trabajo	2,48	1,242
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	2,48	1,063
Habilidades interpersonales	2,47	,951
Búsqueda y gestión de la información	2,44	1,088
Capacidad de trabajo en equipo	2,36	1,106
Compromiso ético	2,36	1,084
Capacidad por el aprendizaje continuo	2,34	1,035

Igualmente, para aquellos lectores que quieran profundizar en el tema, en los anexos del 11 al 17 pueden consultar las tablas que muestran los déficits competenciales desagregados tanto por tamaño de la entidad como por las áreas de actividad económica más representativas.

Así las cosas, parece oportuno afirmar que aquellas competencias en las que mayores déficits se observan son, asimismo, las menos valoradas en la selección de egresados, mientras que las más valoradas, no son necesariamente, entre las que se percibe un mayor déficit. Así por ejemplo, obsérvese como la competencia *capacidad para negociar eficazmente* ocupa la segunda posición entre las más deficitarias, mientras que lo hace en la vigésima posición entre las más valoradas, o como la *capacidad de trabajo en equipo*, que ocupa la tercera posición entre las altamente valoradas se sitúa como la decimoctava más deficitaria (Tabla 21)¹⁷.

TABLA 21. COMPARACIÓN ENTRE LOS DÉFICITS COMPETENCIALES Y LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DURANTE LA SELECCIÓN DE EGRESADOS

COMPETENCIAS TRANSVERSALES	DÉFICITS EN COMPETENCIAS		VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS	
	Orden	Media	Orden	Media
Capacidad en la toma de decisiones	1º	3,1	17º	3,9
Capacidad para negociar eficazmente	2º	3	20º	3,49
Capacidad en la resolución de problemas	3º	2,93	4º	4,43
Liderazgo y coordinación de equipos	4º	2,91	19º	3,5
Capacidad para rendir bajo presión	5º	2,86	16º	3,96
Capacidad por el trabajo autónomo	6º	2,84	18º	3,81
Creatividad e innovación	7º	2,77	14º	3,97
Aplicabilidad de conocimientos	8º	2,75	12º	4,11
Capacidad de comunicación oral y escrita	9º	2,72	6º	4,3
Capacidad de análisis y síntesis	10º	2,72	11º	4,14
Capacidad de organización y planificación	11º	2,7	7º	4,29
Preocupación por la calidad y la mejora	12º	2,68	9º	4,22
Responsabilidad	13º	2,52	2º	4,64
Motivación por el trabajo	14º	2,48	1º	4,71
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	15º	2,48	10º	4,21
Habilidades interpersonales	16º	2,47	15º	3,96
Búsqueda y gestión de la información	17º	2,44	13º	3,99
Capacidad de trabajo en equipo	18º	2,36	3º	4,58
Compromiso ético	19º	2,36	8º	4,25
Capacidad por el aprendizaje continuo	20º	2,34	5º	4,4

¹⁷ La excepción a esta tendencia la constituye la competencia *capacidad en la resolución de problemas*, ocupando el tercer puesto entre las deficitarias y el cuarto entre las más valoradas.

Más específicamente, la siguiente tabla, nos muestra el diferencial o *gap* entre la valoración de las competencias requeridas y las deficitarias (Tabla 22), Donde se observan las mayores diferencias es en las competencias *motivación para el trabajo* (2,23 puntos), en la *capacidad de trabajo en equipo* (2,22 puntos), y en la *responsabilidad* (2,12 puntos). Además, solo existe un ítem en el que las diferencias son inferiores a 0,5 puntos (*capacidad para negociar eficazmente*).

TABLA 22. DIFERENCIAS ENTRE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS Y LOS DÉFICITS EN COMPETENCIAS DURANTE LA SELECCIÓN DE EGRESADOS

COMPETENCIAS TRANSVERSALES	VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS	DÉFICITS EN COMPETENCIAS	Gap
	Media	Media	
Capacidad para negociar eficazmente	3,49	3	+0,49
Liderazgo y coordinación de equipos	3,50	2,91	+0,6
Capacidad en la toma de decisiones	3,9	3,1	+0,8
Capacidad por el trabajo autónomo	3,81	2,84	+0,97
Capacidad para rendir bajo presión	3,96	2,86	+1,1
Creatividad e innovación	3,97	2,77	+1,2
Aplicabilidad de conocimientos	4,11	2,75	+1,36
Capacidad de análisis y síntesis	4,14	2,72	+1,42
Habilidades interpersonales	3,96	2,47	+1,49
Capacidad en la resolución de problemas	4,43	2,93	+1,5
Preocupación por la calidad y la mejora	4,22	2,68	+1,54
Búsqueda y gestión de la información	3,99	2,44	+1,55
Capacidad de comunicación oral y escrita	4,3	2,72	+1,58
Capacidad de organización y planificación	4,29	2,70	+1,59
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	4,21	2,48	+1,73
Compromiso ético	4,25	2,36	+1,89
Capacidad por el aprendizaje continuo	4,40	2,34	+2,06
Responsabilidad	4,64	2,52	+2,12
Capacidad de trabajo en equipo	4,58	2,36	+2,22
Motivación por el trabajo	4,71	2,48	+2,23

4.3. Procesos de selección aplicados

4.3.1. Canales de selección de personal más habituales

Ante la pregunta de cuáles son los canales de selección más habituales para la captación de candidatos (Tabla 23), el 26,9% de las entidades encuestadas afirma que la primera opción la constituyen las prácticas en empresa, es decir, se elige de entre las personas que han tenido una estancia formativa anterior en esa entidad. Le secunda la alternativa de seleccionar entre los trabajadores de la propia entidad (promoción interna), con un 17% y, finalmente, se recurre a las redes de contactos personales (16,5%)¹⁸.

Cabe destacar de estos resultados como la propia relación “profesional” directa en la entidad (obtenida bien a través de las prácticas, o bien a través de pertenecer ya a la propia entidad como trabajador de la misma) se convierten en la fórmula de reclutamiento y/o selección más habituales. Junto a estas, la red de contactos se consolida como una de las alternativas más fiables para el acceso al empleo, tal y como muestran otros estudios similares¹⁹. Además de esto, la irrupción de las redes sociales ha supuesto una “revolución” tanto en la búsqueda de empleo como en la selección de personal, tanto para el candidato, que consigue hacerse de este modo más visible, como para las empresas, al contar con sistemas de rastreo sobre la imagen de los propios candidatos. Así, diferentes trabajos, como el llevado a cabo por la consultora Unique²⁰ inciden en la importancia de la red 2.0 en la selección de candidatos.

También sorprende en este caso la escasa relevancia asignada a las autocandidaturas (o autocandidaturas espontáneas), refiriéndonos a aquellas que suceden cuando el candidato presenta su candidatura a entidades en las que a priori no se encuentra

¹⁸ Dado el carácter particular de los modos de acceso a la función pública, han sido excluidos del presente análisis todas aquellas entidades que cumplían con esta condición.

¹⁹ García L. (2008b); Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (1999).

²⁰ Este trabajo pone de manifiesto como un 49% de los responsables de selección de personal de empresas españolas, pertenecientes a diversos sectores y de características y tamaño heterogéneo, afirman utilizar las redes sociales para el desempeño de su actividad profesional, el 32% afirma buscar activamente a personas y perfiles que puedan encajar con el proceso de selección y un 24% se decanta por utilizarlas para contrastar referencias de candidatos (Citado en Capital Humano nº 248).

ningún proceso selectivo abierto, con tan solo un 2% de los casos contemplándola como primera opción.

La incidencia de los intermediarios formales en el mercado laboral es igualmente limitada en la captación de candidatos, según nos informan las entidades consultadas, durante este tipo de procesos, siendo muy similar a la de Internet (con un 8,1% y un 7,2% respectivamente).

En cuanto a los canales de selección elegidos en segundo lugar, la opción más votada sigue siendo para las prácticas en empresa (20,2%), seguido muy de cerca por los contactos personales (20%) y la promoción interna (12,9%).

TABLA 23. CANALES DE SELECCIÓN SEGUIDOS POR LAS ENTIDADES

CANALES DE SELECCIÓN DE PERSONAL	En 1 ^{er} lugar	En 2 ^o lugar
Anuncios en prensa	2,3%	5,4%
Propia empresa	17%	12,9%
Intermediarios públicos del mercado de trabajo (INEM, Agencias Privadas de Colocación, etc...)	8,1%	9,8%
Departamento propio de Recursos Humanos	14,5%	8,4%
Empresas de Selección de Personal	2%	3,2%
Empresas de Trabajo Temporal	,5%	1,1%
Prácticas en empresa	26,9%	20,2%
Contactos personales	16,5%	20%
Autocandidaturas	2%	8,2%
Internet	7,2%	7,5%
Otro	2,9%	3,4%
Total	100%	100%

Así mismo, se observa asociación de los canales de selección de candidatos más habituales en primer lugar para el sector de actividad económica desarrollado por la entidad²¹. De este modo, destacamos como entre las actividades económicas más representativas²², aquellas entidades que prestan servicios administrativos y auxiliares, son las que más recurren como primera opción a las prácticas en empresas (35,1%), así como al reclutamiento interno (24,3%). Mientras, entre las que prestan

²¹ $\chi^2(170)=269,98$ $p<0,000$ y $C=0,616$ $p<0,000$

²² Quedan excluidos de nuevo de este análisis los organismos públicos.

servicios técnicos y profesionales, se recurre en mayor medida que en las demás a los contactos personales (22,5%). Las entidades del sector de la construcción son las que con más frecuencia recurren a los departamentos propios de recursos humanos para la selección de su personal. Entre las del sector de educación, destaca el porcentaje de las que recurren a intermediarios públicos (como por ejemplo el Servicio Andaluz de Empleo o las Agencias Privadas de Colocación, entre otros) para seleccionar a su personal (13,3%), siendo el más alto de todas las representadas, según nos muestra la Tabla 24.

TABLA 24. TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y EL CANAL DE SELECCIÓN DE PERSONAL MÁS UTILIZADO EN PRIMER LUGAR²³

CANALES DE SELECCIÓN DE PERSONAL 1 ^{er} LUGAR	ACTIVIDADES ECONÓMICAS MÁS REPRESENTATIVAS			
	Act. administrativas	Servicios profesionales	Construcción	Educación
Anuncios en prensa	2,7%	,7%	2,3%	3,3%
Propia empresa	24,3%	15,9%	,0%	10%
Intermediarios públicos	5,4%	4,3%	9,1%	13,3%
Recursos Humanos	10,8%	7,2%	22,7%	6,7%
Empresas de Selección	0%	,7%	4,5%	,0%
ETTs	0%	,0%	,0%	,0%
Prácticas en empresas	35,1%	34,1%	4,5%	36,7%
Contactos personales	13,5%	22,5%	20,5%	20%
Autocandidaturas	2,7%	2,9%	,0%	,0%
Internet	5,4%	8%	6,8%	6,7%
Otro	0%	3,6%	4,5%	3,3%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Atendiendo ahora al número de trabajadores (Tabla 25), se observa asociación estadística²⁴, de modo que cuanto más crece en plantilla, menos se recurre, tanto a las prácticas en empresa como a la red de contactos y sí más a los departamentos

²³ Los valores hacen referencia al valor de la casilla en la fila.

²⁴ $\chi^2(20)=142,392$ $p<0,000$ y $C=0,494$ $p<0,000$

propios de recursos humanos, alcanzando a más de la mitad de los casos en aquellas entidades que cuentan con más de 250 empleados (54,8%).

TABLA 25. TABLA DE CONTIGENCIA ENTRE EL TAMAÑO DE LA ENTIDAD Y EL CANAL DE SELECCIÓN DE PERSONAL MÁS UTILIZADO EN PRIMER LUGAR

CANALES DE SELECCIÓN DE PERSONAL 1 ^{er} LUGAR	TAMAÑO		
	Menos de 50 empleados	Entre 50 y 250 empleados	Más de 250 empleados
Anuncios en prensa	2,3%	3,2%	,0%
Propia empresa	16,9%	17,7%	16,1%
Intermediarios públicos del mercado de trabajo	8,3%	9,7%	3,2%
Departamento propio de Recursos Humanos	7,2%	35,5%	54,8%
Empresas de Selección de Personal	1,4%	6,5%	,0%
Empresas de Trabajo Temporal	,0%	,0%	6,5%
Prácticas en empresa	32,7%	6,5%	3,2%
Contactos personales	19,5%	8,1%	,0%
Autocandidaturas	2,6%	,0%	,0%
Internet	5,7%	11,3%	16,1%
Otro	3,4%	1,6%	,0%
TOTAL	100%	100%	100%

4.3.2. Pruebas de selección de personal aplicadas

Para más de 7 de cada diez entidades consultadas (73,8%), la entrevista de trabajo se convierte en la prueba más importante en primera opción para determinar el grado de ajuste de los candidatos con los puestos ofertados (Tabla 26). Dado el considerable peso en la selección de personal que adquiere esta prueba, y dado el enorme interés que despierta entre los egresados y estudiantes de últimos cursos, se incentiva en la participación de diferentes talleres y seminarios temáticos entre los universitarios de la UGR, con la intención de adquirir y desarrollar aquellas habilidades que les permitan afrontar con ciertas garantías este tipo de situaciones. En este sentido, el manejo de los aspectos involucrados en la comunicación (verbal y no verbal), el “marketing”

personal, las habilidades interpersonales, la capacidad negociadora, la transmisión de una imagen positiva, así como de la propia competencia laboral, se convierten en elementos decisivos.

Entre las pruebas de selección más usuales en segunda opción se observan a las pruebas profesionales, con un 52,5%, donde se incorporan las pruebas que evalúan los conocimientos propios de las profesiones tales como exámenes, ejercicios de simulación en el puesto, de idiomas o de informática.

Por último, las pruebas psicotécnicas, es decir, aquellas que evalúan el potencial del candidato a través de la medición objetiva de ciertas variables, con un 41,9%, se convierten en la primera de las que más se usan como tercera opción durante un proceso selectivo. Posiblemente, la necesaria formación psicológica previa para su aplicación e interpretación puedan estar condicionando su uso.

TABLA 26. PRUEBAS DE SELECCIÓN APLICADAS MÁS HABITUALES EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL

PRUEBAS DE SELECCIÓN MÁS HABITUALES	En 1 ^{er} lugar	En 2 ^o lugar	En 3 ^{er} lugar
Pruebas Profesionales (Evaluación de conocimientos, simulaciones en el puesto, idiomas, informática...)	20,1%	52,5%	19,5%
Pruebas Psicotécnicas (Actitudes, Personalidad, Aptitudes, Inteligencia,...)	5,2%	15,4%	41,9%
Dinámicas Grupales	,9%	6,8%	23,1%
Entrevistas De Selección	73,8%	25,3%	15,6%
TOTAL	100%	100%	100%

4.3.3. Tipo de contrato más habitual

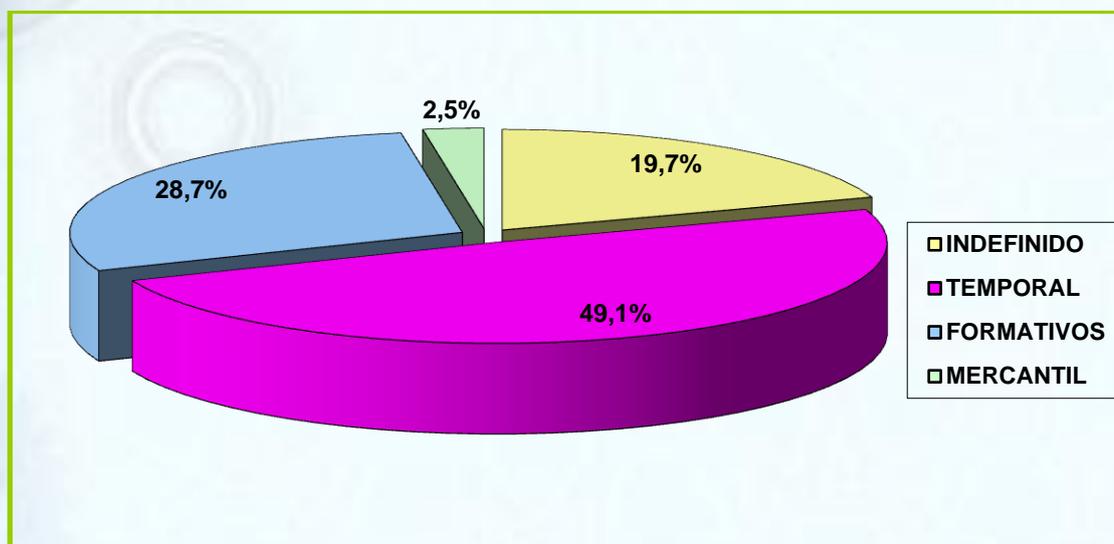
El contrato de trabajo al que se recurre con mayor frecuencia es el temporal, alcanzando al 49,1% de los casos (Gráfico 15). Dentro de este tipo de contratos estamos haciendo referencia a aquellos entre los que se incluyen el de obra o servicio, el eventual por circunstancias de la producción o el de interinidad, entre otros. Este resultado se encuentra en la misma línea de lo que se observa en otros estudios llevados a cabo con población universitaria (Valero, 2011) o con la población en

general, donde sigue siendo la alternativa contractual más frecuente entre los empleadores, pero con una diferencia considerable en las proporciones encontradas²⁵.

Le secundan los contratos formativos, como por ejemplo el contrato en prácticas, cuya finalidad es la de incentivar la incorporación de titulados en las empresas para que adquieran experiencia laboral, con un 28,7% de los casos.

El 20% de las entidades participantes recurre al contrato indefinido. Este resultado tiene una cierta importancia, pues las proporciones son sensiblemente superiores a las observadas en el estudio citado anteriormente, donde su incidencia afecta entre el 8% y el 9% en las promociones del 2005 al 2008. El contrato mercantil apenas tiene una incidencia del 2,5% de los casos.

GRÁFICO 15. TIPO DE CONTRATO MÁS HABITUAL



4.4. Posibles vías de colaboración

Según se establece en el Plan Estratégico del Centro de Promoción de Empleo y Prácticas de la Universidad de Granada, su misión consiste en:

²⁵ En este trabajo se encontró un 91% de temporalidad en el primer contrato obtenido tras la titulación de la promoción 2007-08.

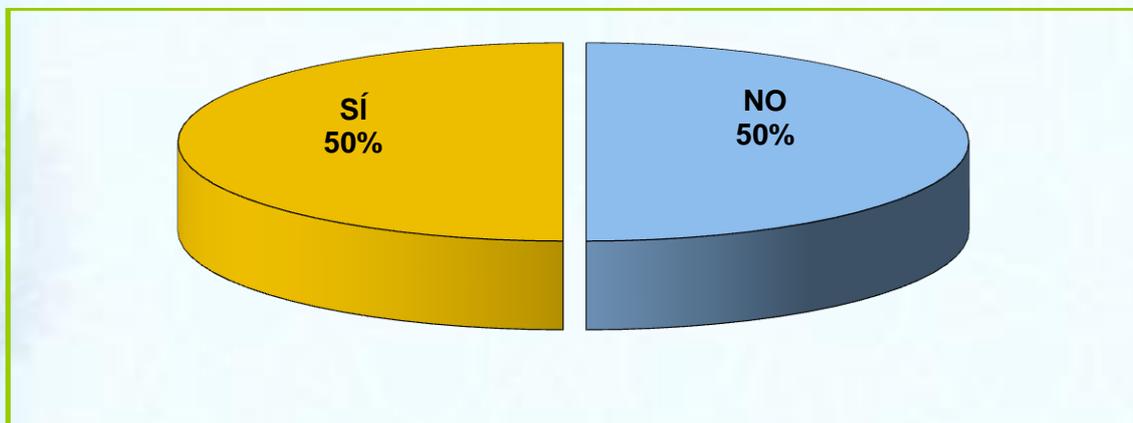
“... mejorar las posibilidades de inserción laboral de los Universitarios/as. Para ello, desarrolla actividades que estrechan vínculos entre la Universidad y la sociedad en materia de empleo y facilitan el conocimiento de las necesidades y oportunidades de ambas partes.”

Más en concreto, en el Eje 4 se establece como Objetivo 2 el “estrechamiento de los vínculos con los empleadores”, estableciendo como una de sus metas “el fidelizar e incrementar el número de entidades colaboradoras”, desarrollando, entre otras, las “actividades de formación dirigidas a las empresas”.

Así pues, el presente estudio, sensible a este objetivo, actúa como canalizador y herramienta que recaba información en las entidades participantes sobre aquellos aspectos formativos en los que estarían interesados en recibir desde la UGR. Se pretende contribuir de esta forma al incremento y desarrollo de la competitividad del capital humano y por extensión, del de nuestras entidades usuarias.

En este sentido, la mitad de las entidades encuestadas (el 50%) estarían interesadas en recibir algún tipo de formación por parte de la UGR (Gráfico 14).

GRÁFICO 16. INTERÉS EN RECIBIR FORMACIÓN DESDE LA UGR



Casi una de cada 4 entidades no especifica claramente la actividad formativa que estaría dispuesta en recibir desde la UGR, dispersando así su respuesta. Sin embargo, un 11% tienen especial interés en el área de finanzas, y un 8,6% lo tienen en la formación sanitaria y de servicios sociales a la par que en los idiomas. Recursos Humanos (7,8%) e informática (7,3%) son las dos otras áreas en las que muestran mayor interés (Tabla 27).

TABLA 27. ÁREAS INTERES POR PARTE DE LAS ENTIDADES USUARIAS EN RECIBIR FORMACIÓN DESDE LA UGR

ÁREAS DE FORMACIÓN	Porcentaje
Otros	24,5%
Finanzas	11%
Actividad sanitaria y de servicio social	8,6%
Idiomas	8,6%
Recursos Humanos	7,8%
Informática	7,3%
Administración y dirección de empresas	5,7%
Medio Ambiente y Calidad	5,7%
Edificación	5,7%
Marketing y Dirección comercial	5,3%
Tecnología de los Alimentos	2%
Diseño Multimedia	1,6%
Urbanismo	1,6%
Energías Renovables	1,2%
Comercio Exterior	1,2%
Prevención de Riesgos Laborales	,8%
Formación y Orientación laboral	,8%
Turismo	,4%