



UNIVERSIDAD
DE GRANADA

Vicerrectorado de Estudiantes
y Empleabilidad

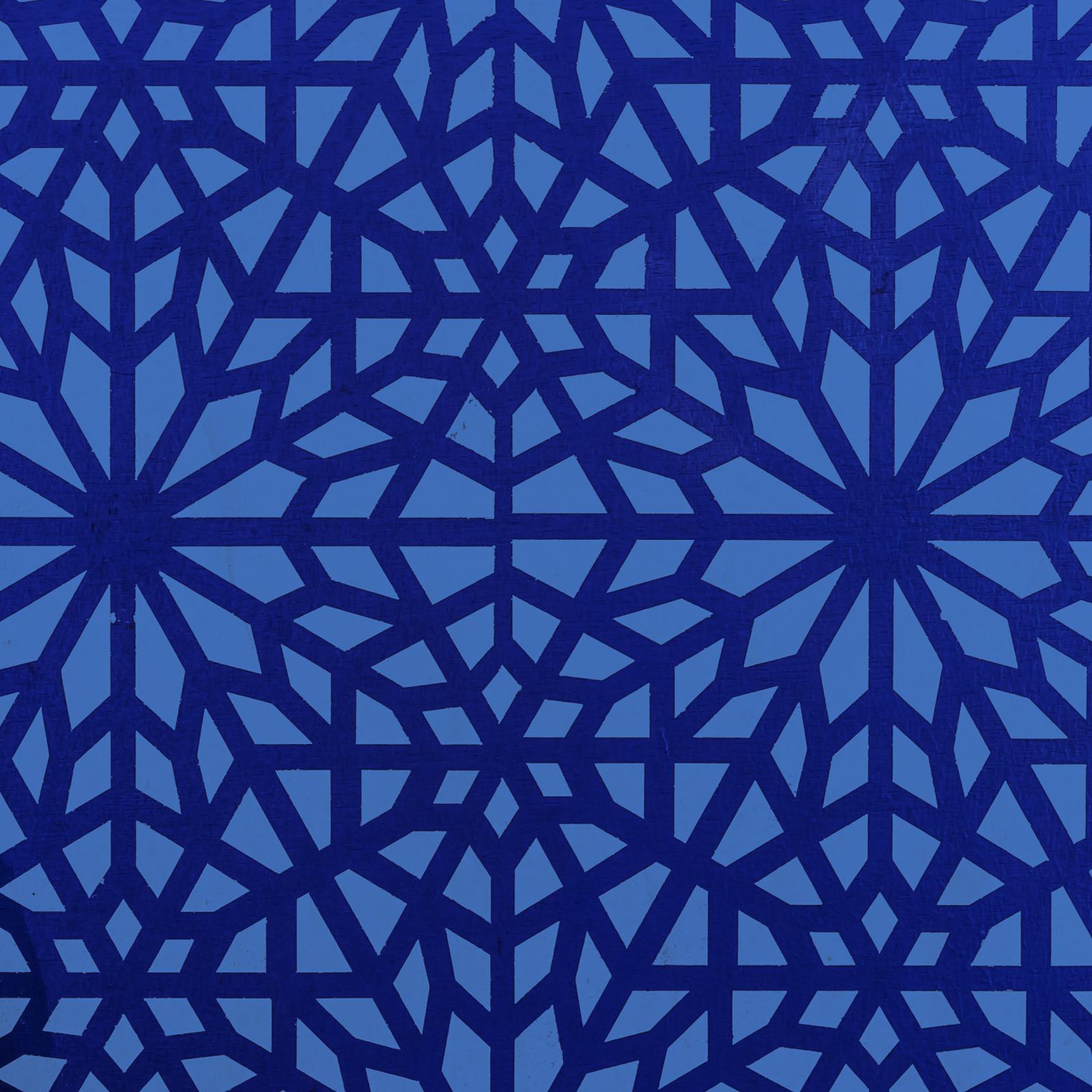


Vicerrectorado de
Estudiantes y Empleabilidad
Universidad de Granada



Estudio sobre las demandas del mercado laboral a los graduados de la Universidad de Granada

Centro de Promoción de Empleo y Prácticas
VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES Y EMPLEABILIDAD
UNIVERSIDAD DE GRANADA



Estudio sobre las demandas del mercado laboral a los graduados de la Universidad de Granada

Centro de Promoción de Empleo y Prácticas
VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES Y EMPLEABILIDAD
UNIVERSIDAD DE GRANADA



*Vicerrectorado de
Estudiantes y Empleabilidad
Universidad de Granada*



**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**

Vicerrectorado de Estudiantes
y Empleabilidad

Título: Estudio sobre las demandas del mercado laboral a los graduados de la Universidad de Granada.
Centro de Promoción de Empleo y Prácticas. VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES Y EMPLEABILIDAD
UNIVERSIDAD DE GRANADA

Autor: Centro de Promoción de Empleo y Prácticas. Universidad de Granada

ISBN:

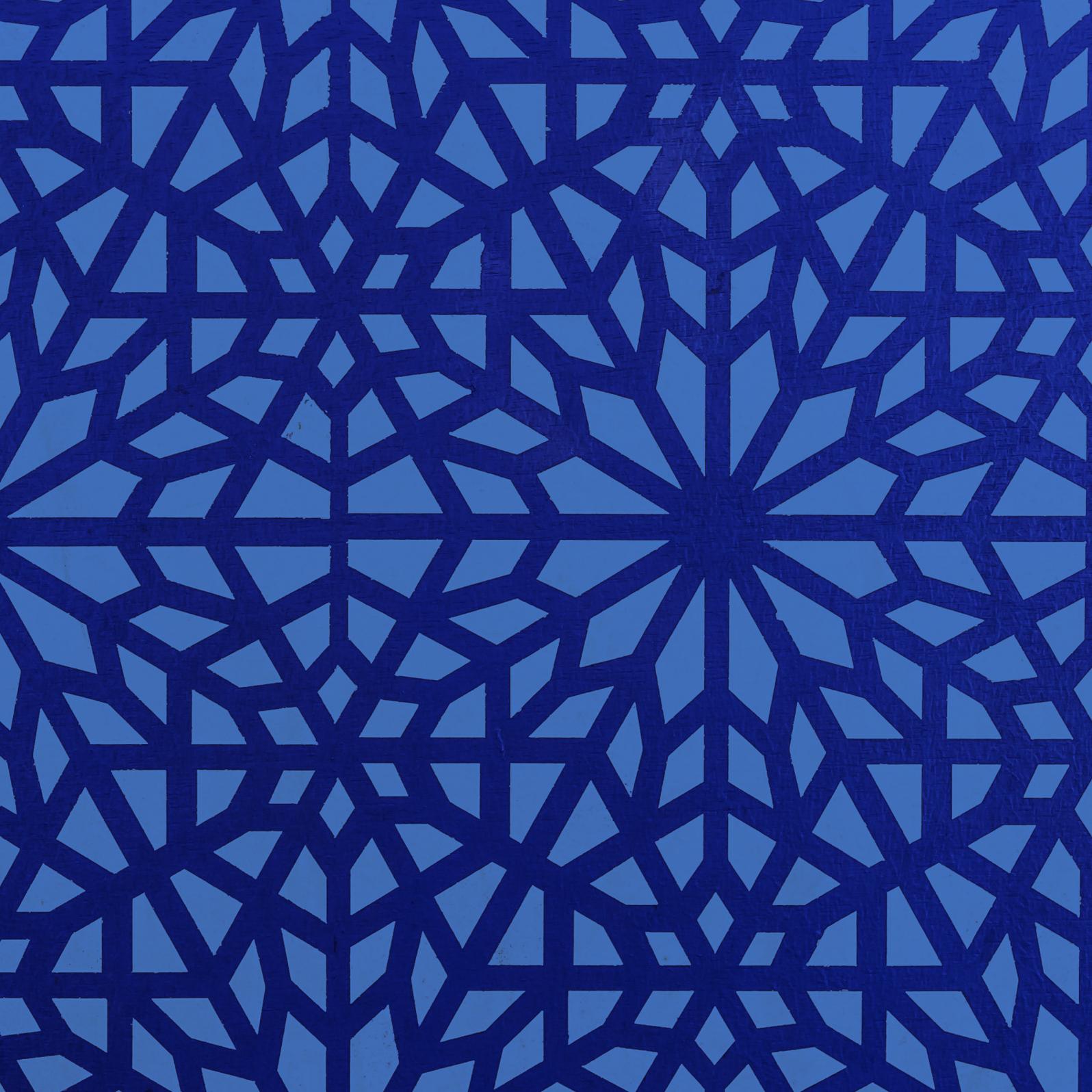


SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Justificación	11
1.2. Algunas consideraciones sobre el concepto de empleabilidad	11
1.3. Las competencias transversales	14
2. OBJETIVOS	25
3. METODOLOGÍA	31
3.1. Participantes	31
3.2. Instrumento	32
3.3. Procedimiento	33
3.4. Diseño y análisis de datos	34
4. RESULTADOS	39
4.1 Caracterización de la muestra	39
4.2. Incorporación de titulados en las entidades usuarias	45
4.2.1. Puestos ocupados por los universitarios en las entidades participantes	50

4.2.2. Departamentos en los que se ubican los titulados universitarios	51
4.2.3. Valoración de la satisfacción con la incorporación de titulados	52
4.2.4. Participación en los programas de prácticas	54
4.2.5. Valoración de los programas de prácticas	56
4.2.6. Contratación posterior de alumnos en prácticas	58
4.3. Aspectos a valorar en los procesos de selección de personal	63
4.3.1. Titulaciones más demandadas	63
4.3.2. Formación de postgrado más valorada	68
4.3.3. Valoración de idiomas	74
4.3.4. Valoración de conocimientos informáticos	76
4.3.5. Preferencia por la universidad de origen	77
4.3.6. Valoración de las variables curriculares	78
4.3.7. Valoración de los aspectos socio-demográficos	82
4.3.8. Valoración de las competencias transversales en los procesos de selección de egresados universitarios	84
4.3.9. Valoración de déficits formativos	87
4.3.10. Valoración de los déficits en competencias transversales	90
4.4. Procesos de selección aplicados	95
4.4.1. Fuentes de reclutamiento más habituales	95
4.4.2. Pruebas de selección de personal aplicadas	100
4.4.3. Tipo de contrato más habitual	101
4.5. Posibles vías de colaboración	102

5. CONCLUSIONES	107
6. REFERENCIAS	113
7. ANEXOS	121



1

Introducción



1. INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación

El trabajo que aquí se presenta viene a continuar al iniciado en el año 2012 por el Observatorio Ocupacional del Centro de Promoción de Empleo y Prácticas sobre las demandas del mercado laboral a los egresados de la Universidad de Granada. Por el momento en el que este se desarrolla, pensamos que culmina, en cierto modo, una parte importante del proceso de implementación de los actuales grados en nuestra institución, cumplidos dos años desde la finalización de las primeras promociones e iniciada durante este periodo su andadura en el actual mercado de trabajo.

Así, mientras que en un primer momento la intención fue la de extraer información de primera mano por parte de las empresas y entidades acerca de los principales requerimientos a los titulados de las extintas titulaciones de primer y segundo ciclo (Valero, 2012), el objetivo ahora es hacerlo con relación a los grados, una vez transcurridos dos años desde la finalización de la primera de estas promociones en la Universidad de Granada: la del curso 2013-2014.

1.2. Algunas consideraciones sobre el concepto de empleabilidad

La mejora de la empleabilidad de estudiantes y egresados se ha convertido en un aspecto clave de las políticas universitarias durante los últimos años, como así lo refleja el cambio tanto de filosofía, estructura y nomenclatura de la mayor parte de los servicios universitarios de orientación y empleo de este país¹.

El término empleabilidad procede de la palabra inglesa “employability”, resultado de unión de las palabras “employ” (empleo) y “ability” (habilidad), haciendo referencia, en general, a las posibilidades que tienen las personas de encontrar y mantener un trabajo. De hecho, es un término

1 Así, uno de los objetivos fundamentales del Espacio Europeo de Educación Superior consiste en la mejora de la competitividad de los sistemas universitarios europeos así como el incremento de la empleabilidad y movilidad de sus ciudadanos.

registrado hace relativamente poco en el diccionario de la Real Academia Española. Así, en su vigésima tercera edición, del año 2014, queda definido como el “conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo”.

Sin embargo, para entender mejor dicho concepto debemos de comprender antes cómo las transformaciones económicas, sociales y tecnológicas acaecidas durante las últimas décadas han supuesto necesariamente un cambio en las relaciones establecidas entre los trabajadores y las organizaciones. Así, hemos visto desvanecer el paradigma del empleo estable y para toda la vida, generando un estado de inestabilidad en los trabajadores que les obliga a que tengan que disponer de aquellas habilidades y competencias que permitan hacerlos atractivos y competitivos para el mayor rango de empleadores, puestos y organizaciones y, de esta forma, reducir el nivel de inseguridad laboral que tienen. Es en este escenario donde aparece el concepto de empleabilidad como un mecanismo de protección en el actual mercado de trabajo.

Además, hay que decir que en la literatura se recogen numerosas definiciones e interpretaciones acerca del concepto de empleabilidad, pues en opinión de algunos autores, su uso se ha extendido a multitud de contextos tales como el de la política pública y el empleo, el asesoramiento profesional, el de la economía o el de los recursos humanos (Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró, 2007). En este sentido, en función de la perspectiva desde la que se analice, las interpretaciones sobre el término han variado, yendo desde aquellas que consideran a la persona como la portadora de las capacidades necesarias que incrementan sus posibilidades para encontrar o mantener un empleo (Groot y Maassen van den Brink, 2000; Silla, Gracia y Peiró, 2005; van der Heijden, 2002; Hillage y Pollard, 1998, cit. en Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró, 2007), hasta aquellas otras que incorporan la influencia del mercado laboral y su estructura de oportunidades como elementos clave que promueven o coartan dicha empleabilidad², no siendo un elemento estático de las personas, sino más bien cambiante en el tiempo y el espacio (Thijssen, 2000; Chan, 2000; McQuaid y Lindsay, 2002, cit. en Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró, 2007) ofreciendo así una visión más interactiva del concepto. Sin embargo, en lo que sí existe cierto consenso es en la consideración de la empleabilidad como un mecanismo preventivo del desempleo (aunque

2 Como lo son la situación económica del mercado de trabajo o la discriminación de ciertos colectivos más vulnerables al desempleo.

también correctivo), pues permite pasar del no poder optar a una oportunidad de empleo al poder hacerlo.

Por lo expuesto anteriormente, y sin extendernos en exceso, los servicios universitarios de empleo han venido entendiendo la empleabilidad con arreglo a esta perspectiva, es decir, como las competencias que tienen las personas que les permiten incrementar las posibilidades de encontrar un empleo (o mantenerlo) en un contexto socio-económico determinado. Pero no solo tener unas competencias, sino también la percepción subjetiva de que esas competencias influirán en la consecución del éxito. Así, entre las competencias o capacidades procedentes de la persona destacarían la formación (formal e informal), la experiencia, las actitudes y cualidades personales. En este sentido, a una persona con alto grado de empleabilidad le resultará más factible acceder a un empleo (o mantenerlo), por lo que las nuevas formas de seguridad laboral vienen dadas a través de la empleabilidad.

Desde esta aproximación global del término debemos de tener en cuenta que la mejora de la empleabilidad pasa necesariamente por la adquisición de una serie de conocimientos, recursos y capacidades que inciden directamente en la consecución de los objetivos planteados: emplearse (o mantenerse en un empleo). Y lo que es más importante en este caso, no podemos reducir la empleabilidad a la posesión o no de una determinada titulación académica. El título, en muchos casos se va a convertir en requisito fundamental de acceso al empleo, pero no determinante en el proceso de inserción laboral, aún a pesar de que, en teoría, los estudiantes han adquirido una serie de competencias que les habilitan para el desarrollo de una determinada actividad profesional. Así pues, la titulación constituye un factor más, pero no el único.

Nuestra experiencia acumulada en el campo de la orientación profesional y en la selección de personal durante años nos dice que, en un contexto de recesión como el que hemos experimentado, de enorme complejidad y competitividad, los tradicionales criterios de selección basados en la acumulación de títulos académicos no pronostican ya, por sí solos, el rendimiento de los “buenos profesionales”, ganando cada vez más relevancia los aspectos relacionados con la posesión o no de determinadas competencias (tanto *genéricas* como *transversales*), haciendo a los candidatos que las poseen más atractivos para su contratación. No es de extrañar por tanto, que la empleabi-

lidad se haya convertido en un tema de especial relevancia en aquellos foros que abordan la problemática de la educación superior universitaria.

No cabe duda, pues, que las universidades deben de poner al servicio de sus estudiantes, futuros alumnos, gestores universitarios y egresados, así como de la sociedad en general, los recursos necesarios para que estos conozcan con precisión y rigor cuáles son los resultados de inserción relacionados con las diferentes titulaciones (perfiles más demandados, competencias más atractivas, canales de reclutamiento preferentes, tasas de demanda y paro o tasas de ocupación, entre otros) al objeto de poder tomar decisiones más informadas.

Todas estas cuestiones nos llevan a plantearnos la necesidad de volver a preguntar a las empresas y entidades sobre todos 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.

1.3. Las competencias transversales

De otro lado, conviene recordar cómo 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-, ha supuesto un incremento en las medidas adoptadas para mejorar la empleabilidad y 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)³, facilitando información precisa que evalúe el grado de ajuste-desajuste con el mercado laboral. Todo esto se ha traducido en el impulso otorgado a los servicios de orientación y empleo universitarios apuntado anteriormente, acuciado todo esto, por la grave situación

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

económica sufrida en los últimos años y de la, que según apuntan voces autorizadas, nos encontramos en el camino de la recuperación.

De otro lado, y sin profundizar en el tema, 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. Sirvan, cronológicamente, algunas de las que nosotros destacamos:

- *“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, movilizando recursos psico-sociales (que incluyen habilidades y actitudes) en un contexto particular”* (OCDE, 2005).
- *“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 de nuestra investigación, hemos definido 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 sus consecuencias, y sin entrar en detalle sobre un tema que rebasaría de largo las pretensiones de este estudio, la coincidencia de los autores se observa al 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 en *competencias específicas*, entendiéndose estas últimas como aquellas 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.

Así pues, gran parte del interés de nuestros trabajos se ha centrado precisamente en el conocimiento de las *competencias genéricas o transversales* desde el punto de vista del empleador. Para tal empeño, algunos de los estudios llevados a cabo tanto por instituciones públicas como privadas durante los últimos años nos sirven como referencia (Universidad de la Laguna, Universidad de la Coruña, Proyecto REFLEX de la ANECA, Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios de la Cátedra UNESCO o la Fundación EVERIS, entre otros)⁴

En nuestro caso, se procedió con todos ellos a una revisión y análisis exhaustivo de las competencias allí evaluadas, cuyo resultado se tradujo en la selección de aquellas que más se ajustaban a los objetivos de nuestra investigación.

4 No siempre todos ellos desde la perspectiva del empleador.

COMPARATIVA ENTRE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES CONSIDERADAS EN LOS ESTUDIOS DE REFERENCIA

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

Capacidad por el aprendizaje continuo	SI (Parcialmente)	SI	NO	NO
Capacidad por el trabajo autónomo	SI	SI	NO	SI
Compromiso ético	SI	NO	NO	SI
Conocimiento de otras áreas o disciplinas	NO	NO	SI	NO
Conocimientos básicos de la profesión	SÍ	NO	NO	NO
Coordinación de actividades	NO	NO	SI	
Creatividad e innovación	SI (Parcialmente)	SÍ	SI (Parcialmente)	SI
Cultura básica empresarial	NO	SI	NO	NO
Dominio de tu área o disciplina	NO	NO	SI	NO
Habilidades interpersonales	SI	SI	NO	SI
Iniciativa, espíritu emprendedor	NO	SI	SI (Parcialmente)	SI
Liderazgo y coordinación de equipos	NO	SI	NO	SI
Mediación de conflictos	NO	SÍ	NO	NO
Motivación por alcanzar las metas	SI	NO	NO	NO
Motivación por el trabajo	SI	SI	NO	NO
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	NO	NO	SI	SI
Preocupación por la calidad y la mejora	SI	SI (Parcialmente)	NO	SI
Responsabilidad	SI	NO	NO	SI
Uso efectivo del tiempo	NO	SI	SI	NO

Posteriormente, como criterios para la elección de las mismas se establecieron, de un lado, el grado de pertinencia y significación de la competencia en el ámbito de nuestro estudio y, de otro, 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

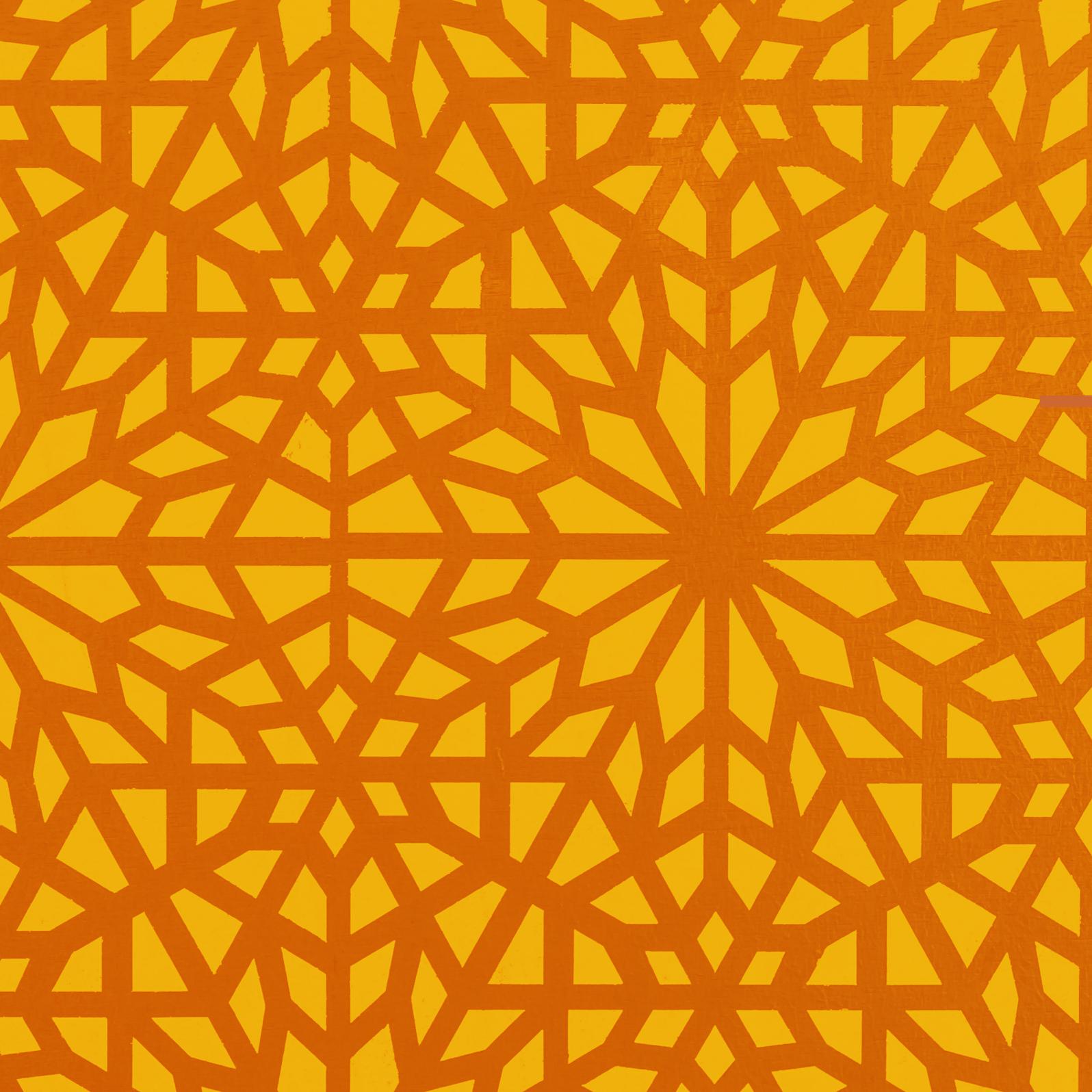
por motivos metodológicos, se decidió restringir su número a un tamaño manejable (de 20 competencias), lo que ha permitido la obtención de información muy apreciable.

Como resultado de la aplicación de los criterios anteriormente mencionados, las competencias transversales incorporadas en este trabajo han sido las siguientes:

COMPETENCIAS TRANSVERSALES RECOGIDAS EN EL ESTUDIO DE LA UGR	Definición
1. 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.
2. Aplicabilidad de conocimientos	Capacidad para transferir el conocimiento adquirido académicamente a los problemas y situaciones de la actividad profesional.
1. 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
2. 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.
3. 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).
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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.

9. Capacidad para rendir bajo presión	Capacidad para afrontar exitosamente las exigencias del trabajo sin merma de la adecuación de los procesos o productos involucrados.
10. 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
11. 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.
12. Compromiso ético	Capacidad para inclinarse positivamente hacia el bien moral de uno mismo y de los demás perseverando en dicho bien moral.
13. 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.
14. Habilidades interpersonales	Conductas aprendidas que se ponen de manifiesto en situaciones interpersonales en las que se requiere o exige comportarse de manera socialmente competente.
15. 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.
16. 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.
17. 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.
18. Responsabilidad	Se define como la capacidad de las personas para asumir compromisos con entusiasmo y de manera eficaz.





2

Objetivos



2. OBJETIVOS

En el presente trabajo nos hemos propuesto como objetivo fundamental conocer los requerimientos del actual mercado de trabajo hacia los egresados de grado de la Universidad de Granada. Es decir, el conocimiento directo sobre cuáles son los modos y vías de acceso al empleo, las competencias y características más valoradas por los empleadores con respecto a nuestros titulados, de modo que podamos transmitir cuáles son los aspectos formativos y/o competenciales que estos deben adquirir y desarrollar al objeto de intentar ajustarlos a las necesidades de las empresas, contribuyendo de esta forma en la mejora de su *empleabilidad*. Por tanto, nuestra intención no es la de conocer las condiciones del mercado de trabajo en general con respecto a los egresados universitarios, sino como hemos dicho anteriormente, conocer el comportamiento del mercado de trabajo particular de los egresados de la Universidad de Granada.

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

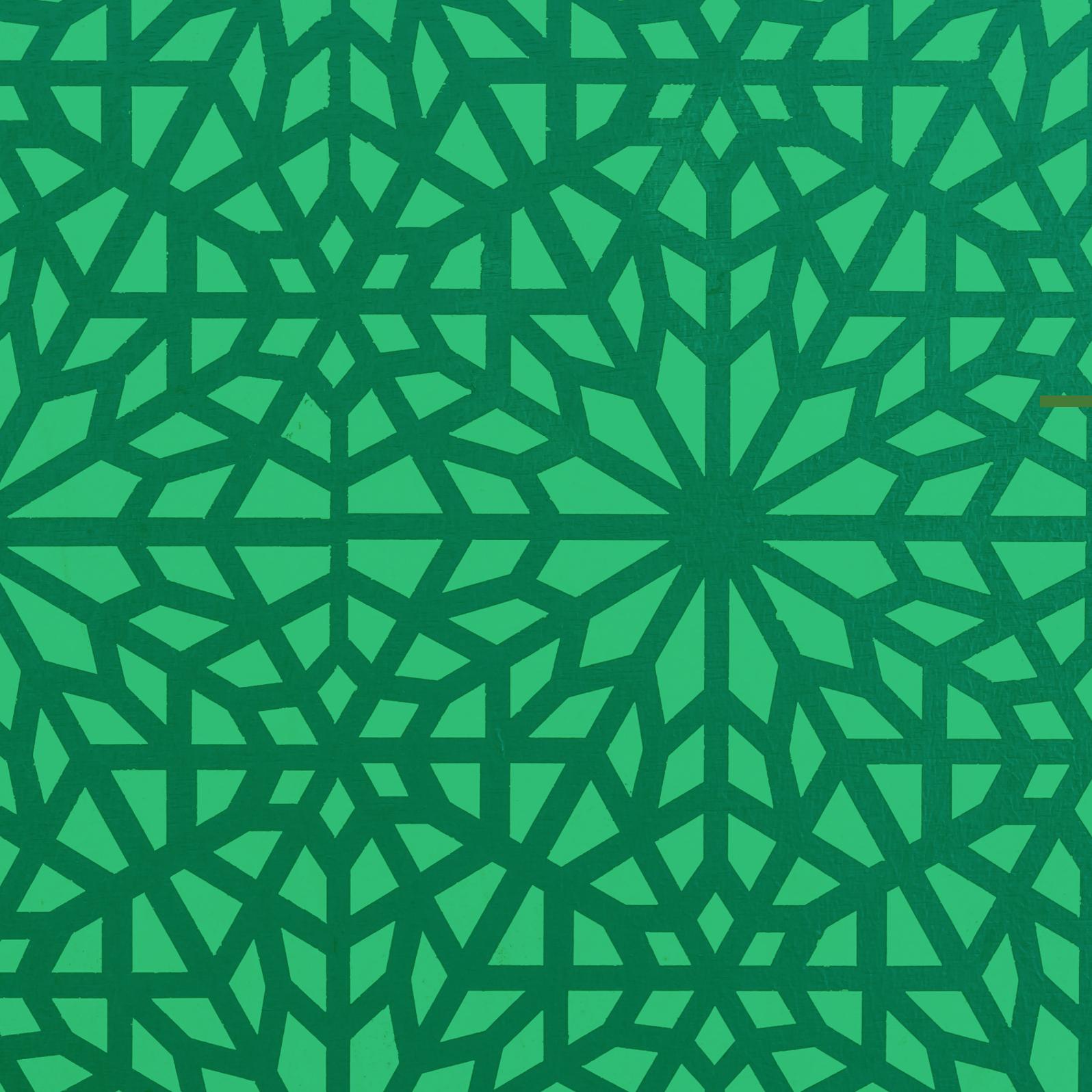
Con esta finalidad, en lo que sigue abordaremos en primer lugar los aspectos metodológicos emprendidos para el abordaje de la cuestión planteada. Se recogen aquí, entre otras, las cuestiones relativas a la descripción de las entidades participantes (tipología, tamaño, actividad económica, ámbito de actuación 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.

A continuación analizaremos los principales resultados agrupándolos en torno a cuatro 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, contratación posterior, 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 postgrado 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 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, expondremos las principales conclusiones derivadas de la investigación.





3

Metodología



3. METODOLOGÍA

En el presente estudio hemos empleado una metodología descriptiva y correlacional de tipo transversal, ya que la información obtenida a través de los cuestionarios administrados representa la opinión de los empleadores en el momento en el que se realizó el trabajo. Al ser una metodología correlacional, solo podemos aventurarnos a dar información descriptiva de nuestra población objeto de estudio sin tener la posibilidad de demostrar relaciones causales entre las variables.

3.1. Participantes

El estudio se llevó a cabo entre las 1.027 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 para este trabajo como entidades usuarias aquellas que durante los años 2015 y 2016, es decir, durante los dos años siguientes a la finalización de la primera promoción de grados en la UGR, habían sido incorporadas a la plataforma de gestión de prácticas y empleo Ícaro como demandantes de alguno de los servicios prestados en el Centro de Promoción de Empleo y Prácticas con al menos una oferta durante el periodo de referencia, que es el comprendido entre el 1 de octubre de 2014 al 30 de septiembre de 2016. De estas entidades 461 respondieron correctamente y por completo al cuestionario, lo que supone una tasa de respuesta del 44,9% sobre el total de la población, siendo por tanto representativa¹, asumiendo un nivel de confianza del 95% y un error muestral del 5%. De otro lado, 476 entidades no terminaron de completar la encuesta.

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

$$n = \frac{NZ_{\alpha/2}^2 pq}{\varepsilon^2(N-1) + Z_{\alpha/2}^2 pq}$$

Ya que en nuestro estudio el tamaño de población es de 1.027 entidades usuarias y aplicando la fórmula anterior, la muestra sería representativa con 277 encuestas. Por tanto, el número de cuestionarios cumplimentados es considerado como representativo.

3.2. Instrumento

El instrumento usado para la recogida de datos ha sido el “*Cuestionario a Empleadores*” (Anexo 1), cuestionario de elaboración propia que consta de 45 ítems y cuya duración media para cumplimentarlo es de 12 a 15 minutos. Se articula en torno a los siguientes 5 grandes bloques:

1. 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, tipología jurídica y ámbito de actuación, además del nombre y el puesto que ostenta la persona que cumplimenta el cuestionario.
2. Incorporación de titulados en las entidades usuarias. Aquí se recogen aquellos datos que tienen como finalidad conocer el número de titulados contratados en los dos últimos años anteriores a la investigación (2015 y 2016), 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).
3. 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 postgrado, 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.
4. 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.
 5. 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, así como a cualquier otro tipo de colaboración.

3.3. Procedimiento

Los cuestionarios se administraron enviando un correo electrónico a la persona de contacto en las entidades usuarias en el que se les conminaba a contestar al cuestionario vía telemática a través de la aplicación informática *LimeSuvey*². El periodo temporal convenido fue el comprendido entre los días 20 de octubre y 14 de noviembre de 2016. El primer envío se realizó el 20 de octubre, llevándose a cabo un segundo y un tercer recordatorio los días 31 de octubre y 14 de noviembre respectivamente, dándose por concluida la fase de recogida de datos el día 23 de noviembre.

² 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.

3.4. Diseño y análisis de datos

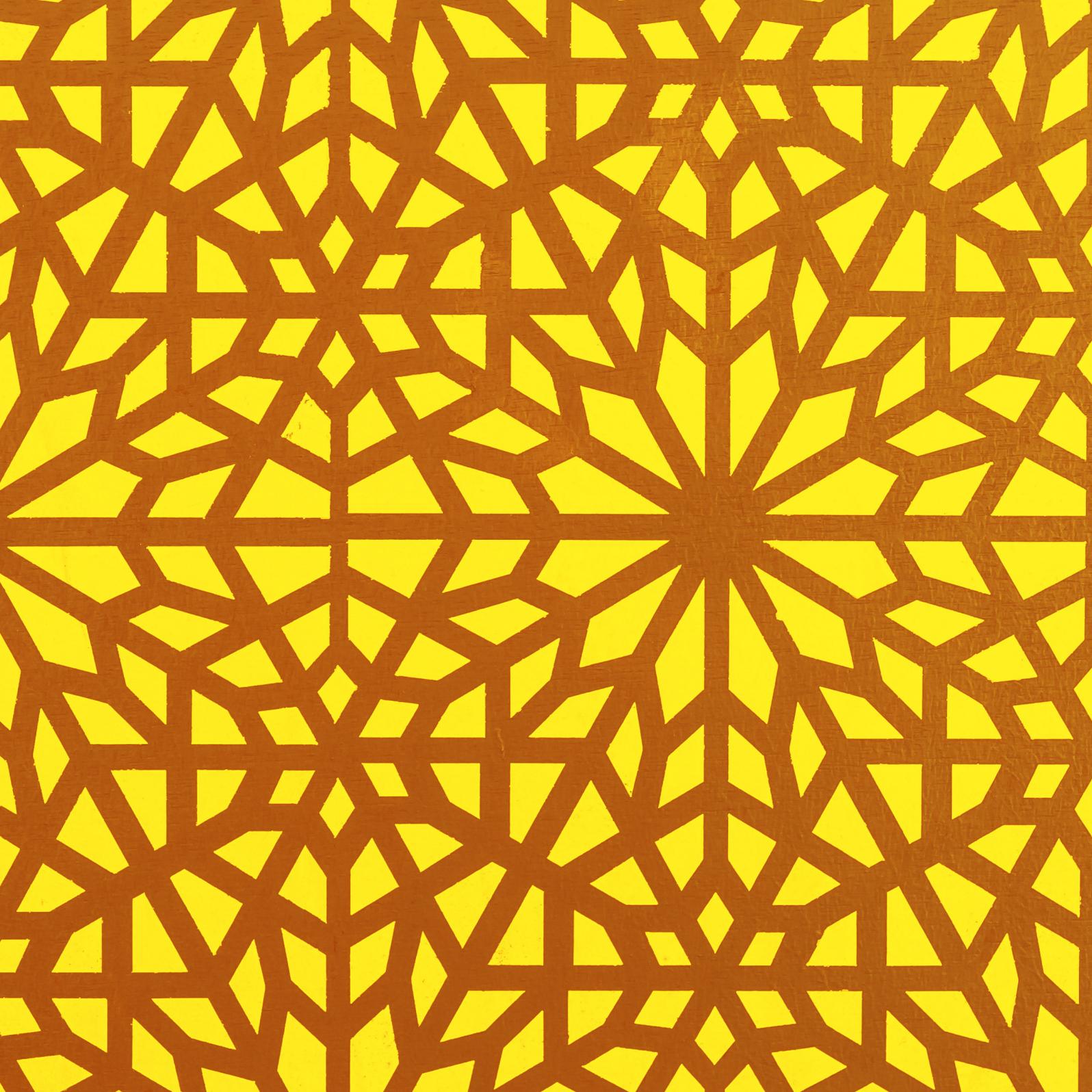
Para el análisis estadístico del “*Cuestionario a Empleadores*” se usó el paquete estadístico SPSS (v.20). Previamente, los datos fueron importados desde la aplicación *LimeSurvey*®. El período de extracción de datos y la posterior elaboración del informe se ha llevado a cabo en el mes de diciembre de 2016.

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:

1. Los estadísticos Chi-cuadrado y el Coeficiente de Contingencia, así como el coeficiente lambda de Goodman y Kruskal, para el caso de variables nominales.
2. El coeficiente de correlación de Pearson, en el caso de las variables de escala.
3. 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.





4

Resultados



4. RESULTADOS

4.1 Caracterización de la muestra

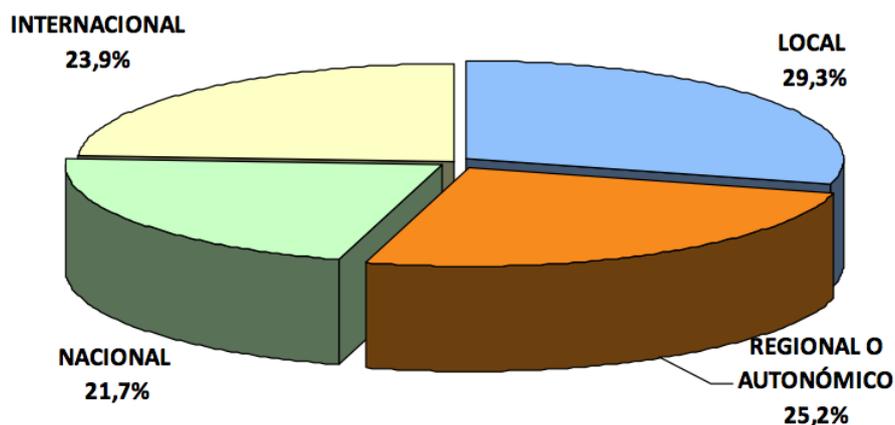
El contexto en el que se ubican la mayor parte de las entidades encuestadas es el de Granada y su provincia, alcanzando al 69%, mientras que un 21,7% se sitúan en otras provincias de la comunidad autónoma andaluza y un 8,9% lo hacen en el resto del territorio nacional (Tabla 1). En comparación con el primer trabajo, se observa un incremento en las entidades autonómicas y nacionales en detrimento de las locales.

TABLA 1. ÁMBITO GEOGRÁFICO DE UBICACIÓN DE LAS ENTIDADES PARTICIPANTES

DOMICILIO DE REFERENCIA	Frecuencia	Porcentaje
Granada y provincia	317	68,8%
Resto de Andalucía	100	21,7%
Resto de España	41	8,9%
Unión Europea	3	,7%
Total	461	100%

El ámbito territorial de actuación en el que las entidades consultadas desarrollan su actividad está bastante repartido (Gráfico 1), destacando ligeramente el ámbito local (29,3%) y el regional o autonómico (25,2%) frente al internacional (23,9%) y al nacional (21,7%).

GRÁFICO 1. ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LAS ENTIDADES USUARIAS



En cuanto a la actividad económica de las entidades consultadas¹, las más representadas son las relacionadas con las actividades sanitarias, veterinarias y de servicios sociales (16,3% de los casos), junto a la prestación de servicios profesionales, científicos y técnicos (16,1%), absorbiendo a un importante volumen de egresados. La siguiente actividad destacada, pero ya a gran distancia, son las Administraciones Públicas, alcanzando al 8,9% de las entidades encuestadas. Dentro de estas, el ámbito local, representado en los ayuntamientos, alcanza el primer lugar, con 35 consistorios participantes. Se detecta, también, una presencia cada vez más destacada del sector de la información y de las comunicaciones, con el 7,8% de los casos (Tabla 2).

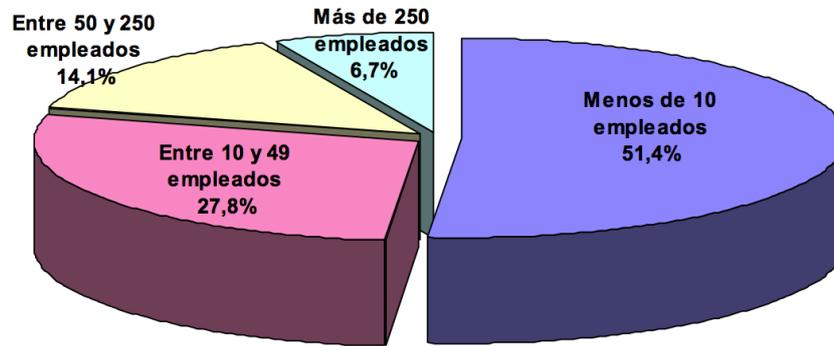
¹ Para el análisis de la presente variable se consideró la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE).

TABLA 2. ACTIVIDAD ECÓNÓMICA DE LAS ENTIDADES ENCUESTADAS

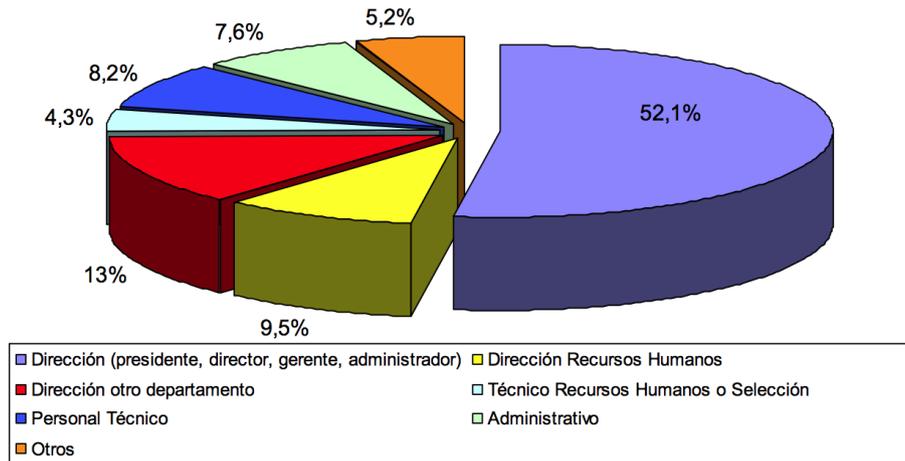
ACTIVIDAD ECÓNÓMICA	Frecuencia	Porcentaje
Actividades sanitarias, veterinarias y de servicios sociales	75	16,3%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	74	16,1%
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	41	8,9%
Información y comunicaciones	36	7,8%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	34	7,4%
Educación	33	7,2%
Comercio al por mayor y al por menor	27	5,9%
Construcción	23	5%
Industria manufacturera	20	4,3%
Hostelería	18	3,9%
Otros servicios	17	3,7%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	16	3,5%
Actividades asociativas	16	3,5%
Actividades financieras y de seguros	9	2%
Actividades inmobiliarias	8	1,7%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5	1,1%
Transporte y almacenamiento	3	,7%
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	2	,4%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	2	,4%
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	1	,2%
Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones	1	,2%
Total	461	100%

En cuanto al tamaño de las entidades encuestadas, observamos como en el 51,4% de los casos se trata de empresas de menos de 10 trabajadores (microempresas), seguidas por aquellas que tienen entre 10 y 49 empleados (27,8%), acumulando ambas al 79,3% del total. El 14,1% son empresas de entre 50 y 250 empleados (medianas), mientras que en el 6,7% de los casos se trata de grandes empresas de más de 250 trabajadores. (Gráfico 2).

GRÁFICO 2. TAMAÑO DE LA ENTIDAD PARTICIPANTE

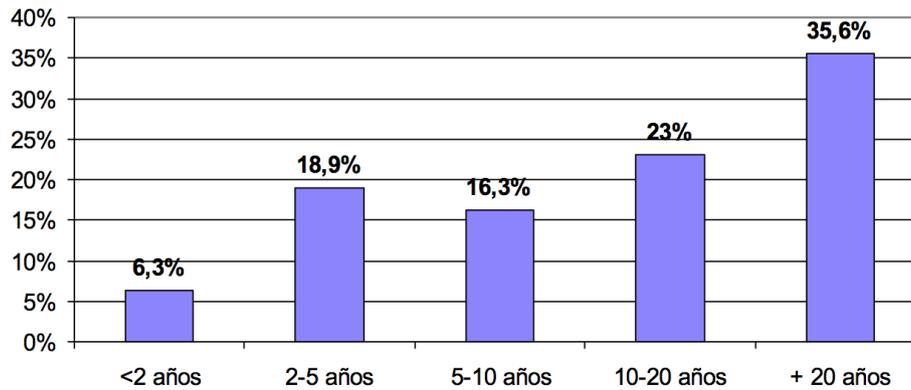


El 52,1% de las personas que han respondido al cuestionario ocupa cargos de dirección; el 13,8% son personas relacionadas con el área de recursos humanos (9,5% directores/as o responsables del área y 4,3% técnicos/as); y el 13% son los/as responsables de otros departamentos. En líneas generales se puede afirmar 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 3).

GRÁFICO 3. PUESTO OCUPADO POR EL PERSONAL ENCUESTADO

Si atendemos ahora a la antigüedad de la entidad participante, un 35,6% de los casos cuenta con más de 20 años de antigüedad, seguidas por aquellas que se encuentran en el intervalo de 10 a 20 años, con un 23%. De este modo, el porcentaje de entidades consolidadas, con más de 10 años de antigüedad, asciende al 58,6%. De otro lado, un 6,3% son empresas “jóvenes” al contar con menos de 2 años desde su creación (Gráfico 4).

GRÁFICO 4. ANTIGÜEDAD DE LAS ENTIDADES ENCUESTADAS



Merece la pena señalar como, entre las empresas más noveles (de menos de 2 años), un 22,2% pertenecen al sector de actividad de la información y las comunicaciones. Es precisamente en este sector donde se pueden encuadrar a la mayoría de las *Startups*, entidades relacionadas con la innovación y el desarrollo tecnológico. Sin embargo, y como sería esperable, encontramos en el otro extremo, como entidades más “veteranas” (más de 20 años), a las Administraciones Públicas (24,1% de los casos).

Finalmente, el 50,3% de las entidades participantes son Sociedades Limitadas, mientras que las Personas Físicas representan al 16% y las Sociedades Anónimas al 10,3% (Tabla 3). El porcentaje de las entidades procedentes del denominado “*Tercer Sector*” (Fundaciones, ONGs o asociaciones), supone un 7,9%, observándose un descenso con respecto al estudio de 2012, donde fue del 12,7%.

TABLA 3. TIPOLOGÍA JURÍDICA DE LAS ENTIDADES ENCUESTADAS

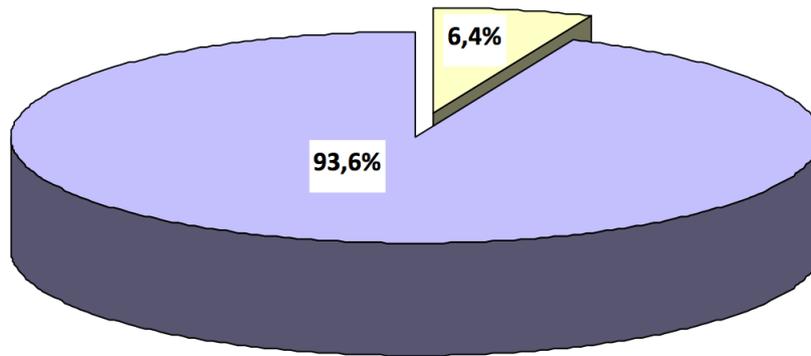
TIPOLOGÍA JURÍDICA DE LA EMPRESA	Porcentaje
Sociedad limitada	50,3%
Persona física	16%
Sociedad anónima	10,3%
Asociación, ONG y otros	7,9%
Corporación local	7,7%
Sociedad cooperativa	3,3%
No especificada	2,4%
Organismo autónomo de la administración	,9%
Comunidad de bienes	,9%
Órgano de la admón. del Estado o CCAA	,4%
TOTAL	100%

4.2. Incorporación de titulados en las entidades usuarias

El promedio de titulados que se encuentran trabajando entre las entidades consultadas, incluyendo la Administración Pública, es de 29,9. Los valores oscilan entre ningún titulado contratado en plantilla hasta los 5.000 trabajadores de máximo, siendo los más frecuentes el de 2 y 3 titulados contratados en plantilla, situación que afecta al 11,6% de los casos observados.

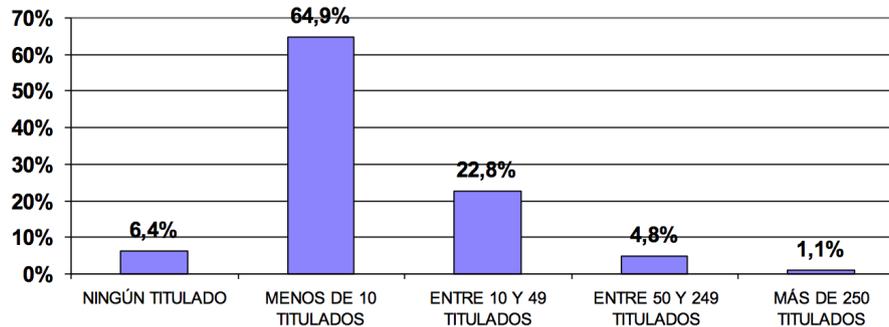
El 93,6% de las entidades encuestadas incorporan al menos a un titulado entre los trabajadores de su plantilla, mientras que tan solo el 6,4% no lo hace (Gráfico 5).

GRÁFICO 5. PORCENTAJE DE ENTIDADES CON TITULADOS EN PLANTILLA



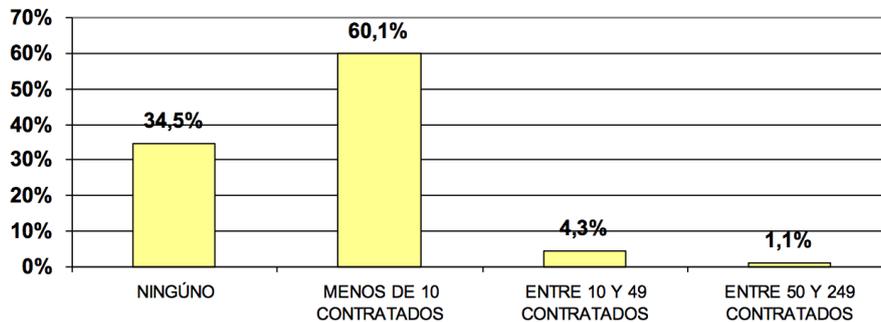
Por intervalos, el 64,9% de las entidades encuestadas cuenta con menos de 10 trabajadores titulados universitarios en plantilla mientras que un 22,8% cuenta con entre 10 y 49 empleados con título universitario (Gráfico 6).

GRÁFICO 6. PROMEDIO DE TITULADOS EN PLANTILLA DE LAS ENTIDADES USUARIAS



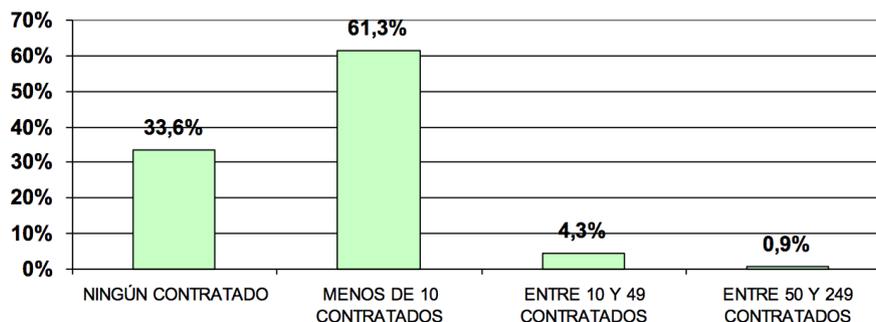
El total de contrataciones informadas por las entidades consultadas durante el **año 2015** asciende a 1.397, lo que supone un promedio de 3,15 titulados universitarios contratados durante ese año; la desviación típica fue de 10,41 y los valores oscilaron entre ningún titulado incorporado en el año de referencia hasta las 120 contrataciones. Por rangos, el 60,1% de las entidades encuestadas contrató entre 1 y 9 titulados, mientras que un 34,5% no hizo ninguna contratación y un 4,3% de las entidades contrató entre 10 y 49 egresados universitarios durante el 2015 (Gráfico 7).

GRÁFICO 7. UNIVERSITARIOS CONTRATADOS DURANTE EL AÑO 2015 ENTRE LAS ENTIDADES USUARIAS



Para el **año 2016**, el total de contrataciones informadas por las entidades asciende a 1.338, lo que supone un descenso de 59 contrataciones con respecto a 2015. La media de contratados universitarios en las entidades usuarias fue de 3,01. La desviación típica fue de 10,542 y los valores oscilaron entre ningún titulado contratado hasta los 140 contratados. El 61,3% de las entidades contrataron entre 1 y 9 titulados, y entre 10 y 49 contrataciones lo hizo un 4,3% (el mismo porcentaje que en 2015); sin embargo, un 33,6% no contrató a ningún titulado universitario (Gráfico 8), cifra que supone un descenso de casi un punto porcentual con respecto al año anterior.

GRÁFICO 8. UNIVERSITARIOS CONTRATADOS DURANTE EL AÑO 2016 ENTRE LAS ENTIDADES USUARIAS



A tenor de lo que observamos en la Tabla 4, los porcentajes en las contrataciones son muy similares en cada uno de los rangos durante los años 2015 y 2016, siendo la diferencia más resaltable la que se produce en el rango que va desde 1 a 9 contrataciones, con tan solo 1,2 puntos porcentuales a favor del 2016, junto con el ya comentado descenso de las no contrataciones.

TABLA 4. DIFERENCIAS ENTRE LOS AÑOS 2015 Y 2016 EN EL PORCENTAJE DE TITULADOS CONTRATADOS POR RANGOS

TITULADOS CONTRATADOS	EN 2015	EN 2016	GAP
NINGÚN TITULADO	34,5%	33,6%	-0,9
MENOS DE 10 TITULADOS	60,1%	61,3%	+1,2
ENTRE 10 Y 49 TITULADOS	4,3%	4,3%	0
ENTRE 50 Y 249 TITULADOS	1,1%	,9%	-0,2
MÁS DE 250 CONTRATADOS	-	-	-

La contratación por rangos en 2015 varía en función del tamaño de la empresa, existiendo una asociación estadísticamente significativa². Las denominadas “micro-empresas” (de menos de 10 trabajadores) son las que menos titulados contratan, con el 71,2% de los casos (Tabla 5)³, seguidas de las empresas de entre 10 y 49 empleados, con el 17% de los casos. Por contra, las entidades que más contratación llevan a cabo durante el 2015 (entre 50 y 246 titulados contratados) han sido las de tamaño medio (entre 20 y 250 empleados), con el 60% de los casos.

TABLA 5. CONTRATACIÓN EN 2015 POR TAMAÑO DE EMPRESA Y RANGO DE CONTRATACIONES

TAMAÑO DE LA EMPRESA	TITULADOS CONTRATADOS EN 2015			
	NINGUNA CONTRATACIÓN	MENOS DE 10 TITULADOS CONTRATADOS	ENTRE 10 Y 49 TITULADOS CONTRATADOS	ENTRE 50 Y 249 TITULADOS CONTRATADOS
Menos de 10 empleados	71,2%	44,9%	21,1%	20%
Entre 10 y 49 empleados	17%	36,3%	10,5%	0%
Entre 50 y 250 empleados	9,2%	14,2%	36,8%	60%
Más de 250 empleados	2,6%	4,5%	31,6%	20%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

En el año 2016 se observa, igualmente, que existe relación estadísticamente significativa entre contratación de titulados y tamaño de la empresa⁴, repitiéndose exactamente la misma situación que en 2015 para las entidades que menos y que más han contratado (Tabla 6).

2 $(\chi^2(9)=81,397 \text{ p}<0,000 \text{ y } C=0,394 \text{ p}<0,000)$.

3 Los porcentajes mostrados se refieren al valor de los porcentajes en la columna, es decir, a la contratación que se produce en 2015 (por rangos) en cada uno de los distintos tamaños de empresa.

4 $(\chi^2(9)=46,339 \text{ p}<0,000 \text{ y } C=0,307 \text{ p}<0,000)$.

TABLA 6. CONTRATACIÓN EN 2016 POR TAMAÑO DE EMPRESA Y RANGO DE CONTRATACIONES

TAMAÑO DE LA EMPRESA	TITULADOS CONTRATADOS EN 2016			
	NINGUNA CONTRATACIÓN	MENOS DE 10 TITULADOS CONTRATADOS	ENTRE 10 Y 49 TITULADOS CONTRATADOS	ENTRE 50 Y 249 TITULADOS CONTRATADOS
Menos de 10 empleados	65,1%	48,2%	26,3%	25,0%
Entre 10 y 49 empleados	21,5%	33,1%	15,8%	0,0%
Entre 50 y 250 empleados	11,4%	13,6%	31,6%	50,0%
Más de 250 empleados	2,0%	5,1%	26,3%	25,0%

4.2.1. Puestos ocupados por los universitarios en las entidades participantes

El mayor porcentaje de los titulados contratados, con un 60,6%, se encuentran desempeñando puestos técnicos, que incluyen a aquellos puestos en los que se requiere un alto nivel de cualificación profesional para su desempeño y que están relacionados con el nivel académico adquirido a través de su paso por la institución universitaria; un 15,8% ocupan puestos de mandos intermedios, y un 5% puestos directivos. Por tanto, el total de egresados universitarios que se encuentran desempeñando un puesto con arreglo a su nivel formativo ascendería a un 78,4%, equiparable con los grupos de ocupación 0, 1 y 2 de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CON-94)⁵. El 15,8% ocupan la categoría de Administrativos (Tabla 7).

⁵ Identificando dichos niveles a los Directores, a los Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales y a los Técnicos y Profesionales de Apoyo.

TABLA 7. PUESTOS OCUPADOS POR LOS TITULADOS EN LAS ENTIDADES PARTICIPANTES CON UNIVERSITARIOS EN SUS PLANTILLAS

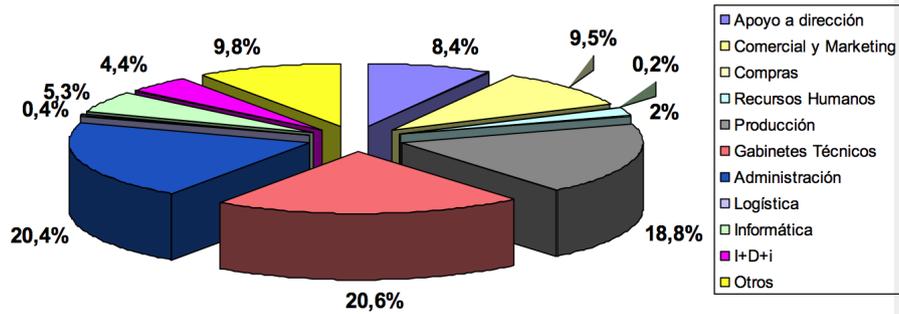
PUESTOS OCUPADOS POR LOS TITULADOS	PORCENTAJE
TÉCNICOS	60,6%
ADMINISTRATIVOS	15,8%
MANDOS INTERMEDIOS	12,8%
DIRECTIVOS	5%
COMERCIALES	3,4%
OPERARIOS	1,4%
DEPENDIENTES	,9%
TRABAJADORES NO CUALIFICADOS	,2%
TOTAL	100%

4.2.2. Departamentos en los que se ubican los titulados universitarios

Los egresados universitarios se ubican, en un 20,6% de los casos, dentro de los gabinetes Técnicos, cuyas actividades requieren, fundamentalmente, de personal con un elevado grado de cualificación, dado el alto nivel de especialización de las tareas que se realizan. Como ejemplo, baste mencionar ocupaciones tales como la médico, profesor, psicólogo, arquitecto o consultor, entre otras (Gráfico 9).

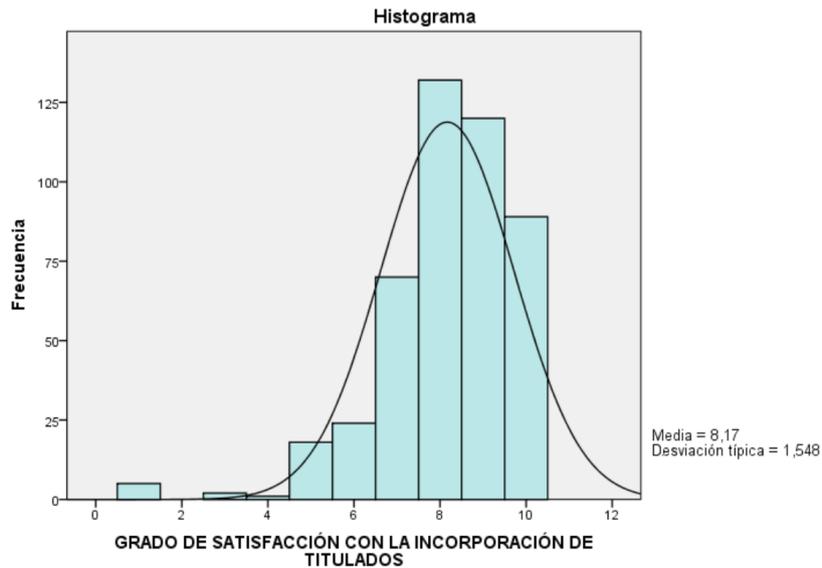
Otros departamentos con amplia representatividad de egresados son los correspondientes a Administración (20,4%) y Producción (18,8%), similar a lo observado en el anterior trabajo.

GRÁFICO 9. DEPARTAMENTOS EN LOS QUE SE UBICAN LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS



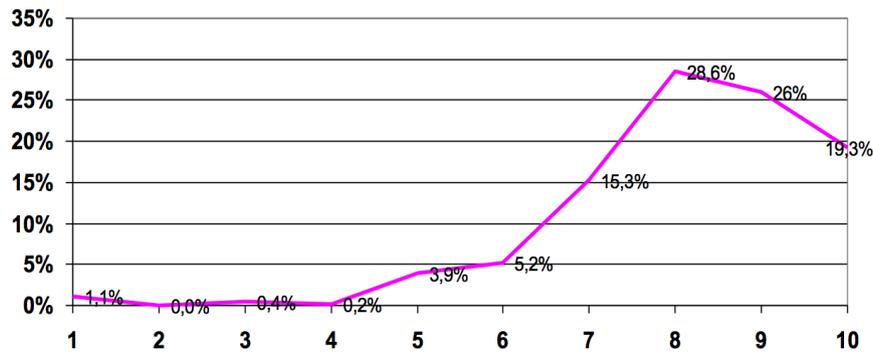
4.2.3. Valoración de la satisfacción con la incorporación de titulados

Este 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 8,17, lo que correspondería a un notable alto si atendemos a una clasificación académica tradicional. La desviación típica es de 1,548, mientras que el valor más observado ha sido el 8, con un 28,6% de los casos (Gráficos 10 y 11).

GRÁFICO 10. VALORACIÓN CON LA INCORPORACIÓN DE TITULADOS

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

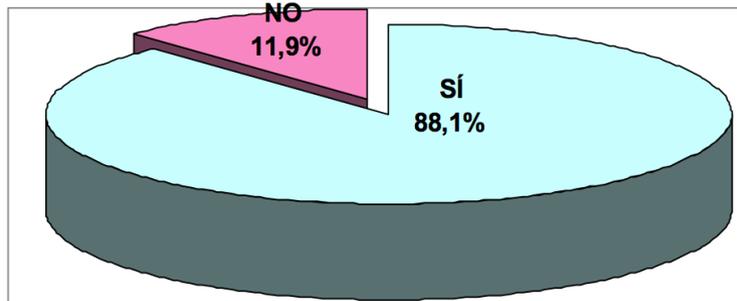
GRÁFICO 11. GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA INCORPORACIÓN DE TITULADOS



4.2.4. Participación en los programas de prácticas

Casi 9 de cada 10 entidades encuestadas (88,1%) participa en los programas de prácticas, destacando de este modo el alto porcentaje de entidades que manifiesta su interés en este tipo de actividades (Gráfico 11).

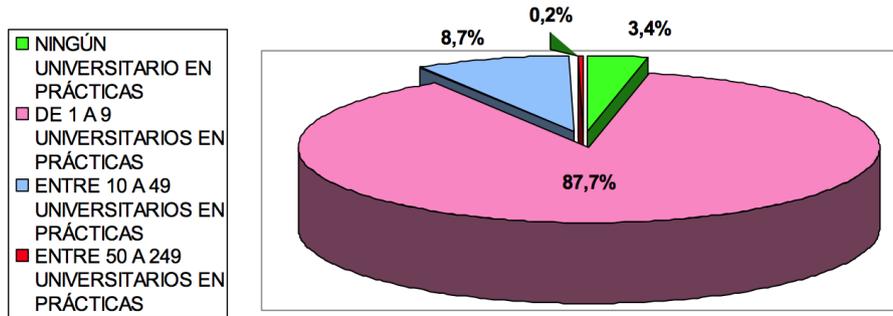
La explicación a esta situación podría encontrarse en las enormes ventajas competitivas que convierten a los estudiantes que las desarrollan en candidatos fiables para las entidades receptoras, formados y socializados bajo su amparo, con mínimos costes de formación y de selección. En paralelo se contribuye a la proyección de la firma en el entorno económico y social más cercano, tal y como han puesto de manifiesto trabajos previos (Martínez, 1999; Valero, 2003).

GRÁFICO 11. PARTICIPACIÓN EN LOS PROGRAMAS DE PRÁCTICAS

No se observa asociación entre la incorporación de universitarios en prácticas con el tamaño de la empresa, el domicilio, el ámbito de actuación y la antigüedad.

Fueron un total de 1.765 alumnos los que desarrollaron prácticas durante el periodo de referencia repartidos en 402 entidades, incluidas las administraciones públicas. Así las cosas, el promedio de alumnos en prácticas solicitado por las entidades encuestadas es de 4,39. La desviación típica es de 11,145 mientras que el valor que más se repite es el de un universitario en prácticas, oscilando entre 0 a 200 alumnos. Por rangos (Gráfico 12), casi el 88% de las entidades participantes acogieron entre 1 y 9 universitarios en prácticas, un 8,7% acogió entre 10 y 49 universitarios en prácticas y un 0,2% a entre 50 y 249 alumnos. Tan sólo un 3,4% afirma no haber acogido estudiantes en prácticas.

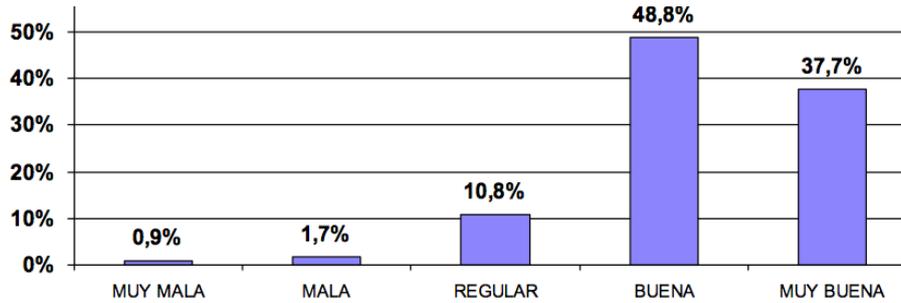
GRÁFICO 12. RANGO DE UNIVERSITARIOS ACOGIDOS EN PRÁCTICAS ENTRE LAS ENTIDADES PARTICIPANTES



4.2.5. Valoración de los programas de prácticas

Los resultados obtenidos en esta pregunta muestran una muy alta valoración de los programas de prácticas, resultado que se encuentra muy asociado a los observados anteriormente en cuanto a la participación de las entidades en este tipo de experiencias (Gráfico 13). De este modo, casi nueve de cada diez de las entidades encuestadas los ha considerado de manera positiva, como buenos o muy buenos (el 48,8% y el 37,7% respectivamente).

GRÁFICO 13. VALORACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE PRÁCTICAS ENTRE LAS ENTIDADES PARTICIPANTES



Además, estos resultados vienen a coincidir con los obtenidos en trabajos previos, tanto en la valoración realizada por los estudiantes como la realizada por las entidades y empresas (Valero, 2003; Valero, 2012).

De otro lado, se observa asociación estadísticamente significativa para el ámbito de actuación de la empresa⁶. Así, conforme incrementa el ámbito de actuación de la entidad son menos frecuentes las altísimas valoraciones (las muy buenas) y se incrementan las más negativas, con la excepción en ambos casos del ámbito nacional (Tabla 8). Las valoraciones regulares también siguen una tendencia parecida (se incrementan según crece el ámbito), decayendo en el ámbito internacional.

6 $(\chi^2(12)=37,466 p<0,000$ y $C=0,274 p<0,000$)

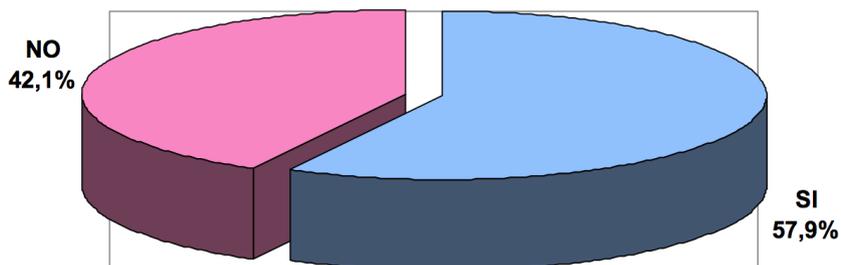
TABLA 8. TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LA ENTIDAD Y LA VALORACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE PRÁCTICAS (por filas)

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	VALORACIÓN PROGRAMAS DE PRÁCTICAS					TOTAL
	MUY MALA	MALA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	
LOCAL	0,7%	0%	2,2%	47,4%	49,6%	100%
REGIONAL O AUTONÓMICO	0%	1,7%	15,5%	50,9%	31,9%	100%
NACIONAL	1,%	1,%	14,%	41,%	43,%	100%
INTERNACIONAL	1,8%	4,5%	13,6%	55,5%	24,5%	100%

4.2.6. Contratación posterior de alumnos en prácticas

Correspondientes a los ítems 15 y 16 de la encuesta, donde se da cuenta de la contratación posterior de alumnos en prácticas, el 57,9% de las entidades consultadas afirman haber contratado alumnos tras el periodo de finalización de las mismas⁷ (Gráfico 14).

GRÁFICO 14. CONTRATACIÓN POSTERIOR DE ESTUDIANTES EN PRÁCTICAS



⁷ 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.

Sin embargo, y dado que las respuestas a este ítem pudieran encontrarse expuestas a cierta “deseabilidad social” en sentido afirmativo, se procedió a establecer una medida indirecta que diera cuenta del grado de verosimilitud o certeza de esta cuestión. Para ello, se recabó información procedente de dos ítems; de un lado, el número total de alumnos que realizan prácticas (pregunta 13), y de otro, el total de alumnos que finalmente resultaron contratados (pregunta 16). Aunque ambas cuestiones son respuestas informadas por parte de las empresas, de su relación podría obtenerse un indicador que se asimilase al porcentaje de contratación posterior de alumnos que realizaron prácticas para este periodo. Al cruzar estos datos, observamos cómo de entre los 1.468 alumnos que realizaron prácticas durante el periodo de referencia, fueron contratados 543 (por 243 entidades), lo que supone un porcentaje de contratación del 36,99%.

De otro lado, el promedio de alumnos contratados es de 2,23, siendo la desviación típica de 3,046. Los valores oscilan entre 1 y 40 contratados, lo que supone un total de 567 contrataciones entre las 253 entidades que informan de tal hecho. Como se muestra en la Tabla 9, el valor en el que más contratación se produce es 1, con 130 entidades implicadas (lo que supone el 51,4% del total de las contrataciones), seguido de 2 contrataciones, con 65 entidades involucradas (el 25,7%).

TABLA 9. DISTRIBUCIÓN EN LA CONTRATACIÓN POSTERIOR A LAS PRÁCTICAS

Nº becarios contratados	Frecuencia	Porcentaje válido
1	130	51,4%
2	65	25,7%
3	20	7,9%
4	16	6,3%
5	11	4,3%
6	1	,4%
7	3	1,2%
8	1	,4%
9	3	1,2%

Nº becarios contratados	Frecuencia	Porcentaje válido
12	1	,4%
14	1	,4%
40	1	,4%
Total	253	100%

Se observa asociación de esta variable para el tamaño⁸ y la tipología jurídica de la empresa⁹. De este modo, en función del tamaño de la empresa (Tabla 10), se observa mayor o menor frecuencia de contratación, de forma que son las entidades de entre 50 y 250 empleados (medianas) las que más informan de una contratación posterior, junto a las de entre 10 a 49 empleados (pequeñas) y las de más de 250 empleados (grandes), siendo las de menos de 10 empleados (microempresas) las que menos contratan.

TABLA 10. TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE LA CONTRATACIÓN POSTERIOR A LAS PRÁCTICAS Y EL TAMAÑO (por columnas)

CONTRATACIÓN POSTERIOR A LAS PRÁCTICAS	TAMAÑO DE LA EMPRESA:			
	Menos de 10 empleados	Entre 10 y 49 empleados	Entre 50 y 250 empleados	Más de 250 empleados
Sí	48,5%	67,8%	75%	65,4%
No	51,5%	32,2%	25%	34,6%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

En cuanto a la tipología jurídica de la empresa se observan, igualmente, diferencias con respecto a la contratación¹⁰ (Tabla 11). Así, entre las comunidades de bienes y las sociedades anónimas,

8 $(\chi^2(3)=19,399$ $p<0,000$ y $C=0,210$ $p<0,000)$

9 $(\chi^2(9)=39,297$ $p<0,000$ y $C=0,281$ $p<0,000)$

10 Se excluyen del presente análisis a las Administraciones Públicas al contar con diferentes canales de provisión de personal

a pesar de no ser las más representativas (sobre todo las primeras), las contrataciones son más elevadas, mientras que en las que menos contrataciones se observan es entre las personas físicas, fácilmente comprensible si tenemos en cuenta la naturaleza de esta tipología. No obstante, hemos de significar que al contar con pocos casos en algunas de estas casillas, se han de considerar estos datos con total prudencia.

TABLA 11. TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE LA CONTRATACIÓN POSTERIOR A LAS PRÁCTICAS Y LA TIPOLOGÍA JURÍDICA DE LA ENTIDAD (por columnas)

CONTRATACIÓN POSTERIOR A LAS PRÁCTICAS	TIPOLOGÍA JURÍDICA DE LA ENTIDAD						
	Sociedad limitada	Sociedad cooperativa	Sociedad anónima	Persona física	Comunidad de bienes	Asociación, ONG y otros	No especificada
Sí	60,4%	66,7%	70,2%	37,0%	100%	66,7%	45,5%
No	39,6%	33,3%	29,8%	63%	0%	33,3%	54,5%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

De otro lado, y aunque no se muestra asociación, merece la pena detenerse a analizar esta variable para las 5 actividades económicas más representativas. Según se muestra en la Tabla 12, donde se informa de mayor contratación es en el sector de la Información y las comunicaciones junto a las actividades sanitarias, veterinarias y de servicios sociales, y donde menos es entre las actividades administrativas y de servicios auxiliares y los servicios técnicos y profesionales.

TABLA 12. TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE LA CONTRATACIÓN POSTERIOR A LAS PRÁCTICAS Y LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA ENTIDAD (por columnas)

CONTRATACIÓN POSTERIOR A LAS PRÁCTICAS	5 ACTIVIDADES ECONÓMICAS MÁS REPRESENTATIVAS				
	Actividades administrativas	Servicios profesionales	Actividades sanitarias	Educación	Información y comunicaciones
Sí	44,1%	50%	64,0%	54,5%	75%
No	55,9%	50%	36%	45,5%	25%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

También es interesante observar cómo se informa de una ligera mayor contratación entre las entidades afincadas en Granada capital y provincia, con respecto a las del resto de Andalucía y a las del resto del territorio nacional, aunque en este caso tampoco existe asociación estadísticamente significativa (Tabla 13)¹¹. La cercanía, el compromiso con el entorno o la ya comentada proyección social, podrían ser criterios que explicasen tal situación.

TABLA 13. TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE LA CONTRATACIÓN POSTERIOR A LAS PRÁCTICAS Y LA RAZÓN SOCIAL DE LA ENTIDAD (por columnas)

CONTRATACIÓN POSTERIOR A LAS PRÁCTICAS	RAZÓN SOCIAL		
	Granada capital y provincia	Resto de Andalucía	Resto de España
Sí	59,6%	53,5%	53,8%
No	40,4%	46,5%	46,2%
TOTAL	100%	100%	100%

Finalmente, para el ámbito de actuación, con una asociación muy cercana a la significatividad, se observa mayor frecuencia de las contrataciones entre las entidades que desarrollan su activi-

11 Quedan excluidas del presente análisis las entidades con razón social en la Unión Europea al contar con menos de 5 casos.

dad en el ámbito internacional, mientras que las del ámbito autonómico, son las que menos afirman que se produce esta contratación (Tabla 14).

TABLA 14. TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE LA CONTRATACIÓN POSTERIOR A LAS PRÁCTICAS Y EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN (por columnas)

CONTRATACIÓN POSTERIOR A LAS PRÁCTICAS	ÁMBITO DE ACTUACIÓN			
	LOCAL	AUTONÓMICO	NACIONAL	INTERNACIONAL
Sí	53,6%	50,9%	58,2%	68,8%
No	46,4%	49,1%	41,8%	31,2%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

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

4.3.1. Titulaciones más demandadas

En términos generales, las entidades consultadas han señalado en primer lugar como titulaciones más demandadas al Grado en Administración y Dirección de Empresas (18,9% de los casos), Ingeniería Informática (8%) y Arquitectura (6,1%), sobre un total de 461 respuestas (Tabla 15).

Una vez consultadas las empresas sobre esta cuestión se les pidió que, seguidamente, reflejaran cuáles son las titulaciones más demandadas en segundo lugar¹², señalando los Grados de Administración y Dirección de Empresas (12,6%), Ingeniería Informática (6,8%) y Arquitectura (6,8%), sobre un total de 461 respuestas. Se repite, por tanto, la misma tendencia que la observada para la primera elección.

12 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 de grado más demandadas en tercer lugar¹³. Los datos nos muestran cómo las entidades demandan básicamente a los grados de Administración y Dirección de Empresas (9,6%), Economía (6,1%) y Contabilidad y Finanzas (6,1%), sobre un total de 461 respuestas.

TABLA 15. TITULACIONES DE GRADO MÁS DEMANDADAS EN PRIMER, SEGUNDO Y TERCER LUGAR

ÁREAS	GRADOS	Titulaciones más demandadas en 1 ^{er} lugar (en %)	Titulaciones más demandadas en 2 ^o lugar (en %)	Titulaciones más demandadas en 3 ^{er} lugar (en %)
TÉCNICAS	ARQUITECTURA	6,1%	6,8%	3,5%
	ING. CIVIL	4,6%	1,9%	4%
	GRADO EN EDIFICACIÓN	3,9%	5,8%	4%
	ING. TECNOL. DE TELECOMUNICAC.	3,5%	2,8%	2,1%
	ING. ELECTRÓNIC. INDUSTRIAL	2,4%	4,9%	5,6%
	ING. INFORMÁTICA	8%	6,8%	4,3%
	ING. INFORM. Y MATEMÁTICAS	,7%	1,6%	2,1%
	ING. QUÍMICA	1,7%	1,2%	1,9%

13 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.

JURÍDICO-SOCIAL	ADE	18,9%	12,6%	9,6%
	ADE-DERECHO	4,6%	6,5%	2,9%
	ANTROPOL. SOCIAL Y CULTURAL	-	,2%	-
	CC ACTIVIDAD FÍSICA Y DEP.	1,5%	,7%	,5%
	CCPP Y ADMNÓN.	-	,2%	1,3%
	COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL	1,1%	,7%	1,6%
	CRIMINOLOGÍA	-	-	-
	DERECHO	3,3%	2,6%	4,3%
	CCPP ADMNÓN.-DERECHO	,7%	,2%	2,1%
	ECONOMÍA	1,3%	2,1%	6,1%
	EDUCACIÓN INFANTIL	2,8%	,7%	,8%
	EDUCACIÓN PRIMARIA	,2%	2,1%	1,9%
	EDUC. PRIM. Y CC ACTIV. FÍS. Y DEP.	-	,7%	,5%
	EDUC. PRIM. Y ESTUD. FRANCESES	-	-	-
	EDUC. PRIM. Y ESTUDIOS INGLESES	,2%	,2%	,8%
	EDUCACIÓN SOCIAL	,9%	,9%	,5%
	FINANZAS Y CONTABILIDAD	2,2%	3,7%	6,1%
	GEOGRAFÍA Y GEST. DEL TERRIT.	,2%	,2%	-
	GESTIÓN Y ADMÓN PÚBLICA	,2%	,7%	,3%
	INFORMAC.Y DOCUMENTAC.	,2%	,2%	,3%
	MARKETING E INVEST. MERCADOS	3%	5,4%	4%
	PEDAGOGÍA	,9%	,9%	1,3%
	RRLL Y RRHH	2,6%	3,7%	4,8%
	SOCIOLOGÍA	,2%	,2%	,3%
	TRABAJO SOCIAL	1,5%	2,1%	2,1%
	TURISMO	2,6%	1,6%	1,9%

SALUD	ENFERMERÍA	,7%	,5%	,8%
	FARMACIA	1,1%	1,6%	-
	FISIOTERAPIA	3,9%	,7%	1,9%
	LOGOPEDIA	,4%	,5%	,8%
	NUTRICIÓN HUMANA Y DIETÉTICA	,9%	,5%	,5%
	ODONTOLOGÍA	,2%	-	,3%
	PSICOLOGÍA	2%	,9%	,3%
	TERAPIA OCUPACIONAL	,2%	,7%	1,9%
EXPERIMENTALES	BIOLOGÍA	,4%	,7%	,8%
	BIOQUÍMICA	-	,2%	,5%
	BIOTECNOLOGÍA	,4%	,2%	,5%
	CIENCIA Y TECNOL. ALIMENTOS	,9%	,5%	,3%
	CIENCIAS AMBIENTALES	,7%	,2%	,5%
	ESTADÍSTICA	-	,9%	1,1%
	FÍSICA	-	,7%	,3%
	GEOLOGÍA	-	-	-
	MATEMÁTICAS	-	,5%	,3%
	ÓPTICA Y OPTOMETRÍA	,7%	,2%	,3%
	QUÍMICA	1,7%	1,2%	,5%

HUMANIDADES	ARQUEOLOGÍA	,2%	1,6%	,3%
	BELLAS ARTES	,4%	,2%	1,6%
	CONSER. Y RESTUAR. BIENES CULT.	-	,7%	,3%
	ESTUDIOS ÁRABES E ISLÁMICOS	-	1,9%	,8%
	ESTUDIOS FRANCESES	-	,5%	1,6%
	ESTUDIOS INGLESES	1,5%	,2%	,3%
	FILOLOGÍA CLÁSICA	-	-	-
	FILOLOGÍA HISPÁNICA	,9%	,5%	-
	FILOSOFÍA	-	-	,3%
	HISTORIA	,2%	,2%	,3%
	HISTORIA DEL ARTE	,2%	,7%	,5%
	HISTORIA Y CC MÚSICA	,2%	-	,3%
	LENGUAS MODERNAS Y SUS LITER.	-	,7%	,3%
	LITERATURAS COMPARADAS	-	,2%	-
	TRADUC.E INTERPRET.	2,4%	3%	,5%
	TOTAL	100%	100%	100%

Si estableciésemos una clasificación por áreas de conocimiento, considerando las 5 más habitualmente utilizadas, las peticiones de graduados más frecuentes se concentran en el área jurídico-social (la más numerosa de todas ellas en cuanto al número de alumnos y egresos), seguida por el área de las ingenierías y la construcción.

A modo de resumen (Tabla 16), se observan cuatro titulaciones que se repiten como las más demandadas, ocupando siempre el primer lugar el Grado en Administración y Dirección de Empresas. También destacan tres grados que repiten en dos ocasiones: Ingeniería Informática, Arquitectura (ambas como segunda y tercera opción respectivamente), junto a la doble titulación de ADE-Derecho. Estos datos apoyan la idea de que son tres titulaciones las más elegidas entre las entidades consultadas.

TABLA 16. RESUMEN SOBRE LAS 5 TITULACIONES DE GRADO 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	ADE (18,9%)	ADE (12,6%)	ADE (9,6%)
2 ^a	INGENIERÍA INFORMÁTICA (8%)	INGENIERÍA INFORMÁTICA (6,8%)	ECONOMÍA (6,1%)
3 ^a	ARQUITECTURA (6,1%)	ARQUITECTURA (6,8%)	FINANZAS Y CONTABILIDAD (6,1%)
4 ^a	INGENIERÍA CIVIL (4,6%)	ADE-DERECHO (6,5%)	ING. ELECTRÓNICA INDUSTRIAL (5,6%)
5 ^a	ADE-DERECHO (4,6%)	GRADO EN EDIFICACIÓN (5,8%)	RRLL Y RRHH (4,8%)

4.2.2. Formación de postgrado más valorada

Ante la cuestión de cuál es la formación de postgrado que más valoran las empresas entre los egresados universitarios para la selección de su personal, para un 40,3% no es necesaria una formación específica entre los titulados (Tabla 17). Este dato viene a contradecir lo encontrado en los estudios realizados con egresados, donde se observa cómo entre aquellos titulados que han desarrollado una formación de postgrado, 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 (Centro de Promoción de Empleo y Práctica, 2016).

Entre las entidades que valoran positivamente la formación de postgrado, se procedió a la categorización de las alternativas más frecuentes, encontrando que la formación relacionada con Administración y Dirección de Empresas (donde se ubican, entre otros, los MBA) alcanza al 5,6% de los casos. Los que demandan formación de postgrado relacionada con las actividades sanitarias supone el 5% de los casos (donde se encuentran algunos másteres habilitantes así como los relacionados con la propia práctica clínica), al igual que para la formación relacionada con las Finanzas

y la Contabilidad (5%). Muy cerca se encuentra la valoración de formación especializada en Edificación, Arquitectura y Obra Civil (4,6%).

TABLA 17. MÁSTER O POSGRADO MÁS DEMANDADO ENTRE LAS ENTIDADES PARTICIPANTES A LOS EGRESADOS UNIVERSITARIOS

FORMACIÓN DE POSTGRADO MÁS VALORADA	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	186	40,3%
Administración y Dirección de Empresas	26	5,6%
Actividad Sanitaria	23	5%
Finanzas	23	5%
Edificación, Arquitectura, Obra Civil	21	4,6%
Marketing y Dirección Comercial	19	4,1%
Otros Posgrados	19	4,1%
Informática	13	2,8%
Fiscalidad	12	2,6%
Formación profesorado	11	2,4%
Prevención de Riesgos Laborales	10	2,2%
Idiomas	10	2,2%
Administración Pública	10	2,2%
Medio Ambiente y/o Calidad	9	2%
Recursos Humanos	9	2%
Formación y Orientación Laboral	7	1,5%
Turismo	7	1,5%
Diseño Industrial, Ingeniería	7	1,5%
Servicio social, deportivo y personal	7	1,5%
Diseño Multimedia	4	,9%
Urbanismo	4	,9%
Tecnología de los Alimentos	4	,9%
Patrimonio	3	,7%
Telecomunicaciones	3	,7%
Internet (Redes Sociales, Big Data)	3	,7%
Química	3	,7%
Comercio Exterior	2	,4%
Biotecnología	2	,4%
Periodismo y Comunicación	2	,4%
Estadística	1	,2%
Cooperación Internacional	1	,2%
TOTAL	461	100%

La valoración por un tipo u otro de formación de postgrado varía en función del sector de actividad de la entidad participante¹⁴, del domicilio (razón social)¹⁵, de la tipología jurídica¹⁶ y del ámbito de actuación¹⁷, encontrándose asociación en cada uno de ellos. De esta forma, y partiendo de la base de que la opción más recurrente ha sido que los titulados no necesitan una formación de postgrado, observamos ciertas variaciones de los valores para cada una de estas variables.

Así, si tenemos en cuenta el área de actividad económica de la entidad consultada (Tabla 18), se observa cómo entre las entidades del sector de las actividades administrativas y de servicios auxiliares, la formación en finanzas es la más requerida, mientras que las entidades que prestan servicios técnicos y profesionales (las más numerosas), se decantan en mayor porcentaje por la formación en Edificación, Arquitectura y Obra Civil, con gran parte de los másteres “profesionalizantes” en este grupo (como el máster habilitante en Arquitectura o el Máster en Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos). Por su parte, entre las actividades sanitarias la predilección es, lógicamente, por la propia formación sanitaria, en tanto que entre las actividades de la Información y las Comunicaciones, destaca la formación en Marketing y Dirección Comercial. Finalmente, entre el sector de la Educación, sorprende la elevada presencia de la alternativa vinculada al resto de formación de postgrado (72,7%), donde, de entre las 33 entidades vinculadas a esta área, 10 se interesan por las actividades de formación relacionadas con la propia formación del profesorado (30,3% del área de actividad) y 6 entidades valoran la formación en Formación y Orientación Laboral (18,2% del área de actividad).

14 $(\chi^2(600)=1252,987 \text{ p}<0,000 \text{ y } C=0,855 \text{ p}<0,000)$

15 $(\chi^2(90)=164,275 \text{ p}<0,000 \text{ y } C=0,513 \text{ p}<0,000)$

16 $(\chi^2(180)=263,599 \text{ p}<0,000 \text{ y } C=0,623 \text{ p}<0,000)$

17 $(\chi^2(90)=171,801 \text{ p}<0,000 \text{ y } C=0,521 \text{ p}<0,000)$

TABLA 18. TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE LA FORMACIÓN DE POSGRADO MÁS VALORADA Y LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA ENTIDAD CONSULTADA¹⁸ (por columnas)

FORMACIÓN DE POSGRADO MÁS VALORADA	Actividades administrativas	Actividades profesionales, científicas y técnicas	Actividades sanitarias, veterinarias	Administración Pública	Educación	Información y comunicaciones
Administración y Dirección de Empresas	8,8%	2,7%	2,7%	0%	0%	2,8%
Marketing y Dirección Comercial	2,9%	1,4%	5,3%	0%	0%	13,9%
Actividad Sanitaria	2,9%	2,7%	21,3%	0%	0%	0%
Finanzas	23,5%	4,1%	1,3%	4,9%	0%	0%
Edificación, Arquitectura, Obra Civil	0%	12,2%	2,7%	4,9%	0%	0%
Ninguno	29,4%	35,1%	34,7%	58,5%	27,3%	58,3%
RESTO	32,5%	41,8%	32%	31,7%	72,7%	25%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Por lo que se refiere al ámbito territorial en el que se ubican las entidades¹⁹, se observa cómo en Granada capital y provincia se valora más la formación relacionada con las actividades sanitarias, en Andalucía lo hace en mayor proporción la relacionada con las finanzas, y en el territorio nacional se valora más la formación complementaria vinculada a las áreas del Marketing y de la Dirección Comercial (Tabla 19).

18 La siguiente tabla se ha editado considerando únicamente las 6 áreas de actividad más representativas y excluyendo a aquella formación de posgrado que contaba con menos de 5 casos.

19 Los porcentajes mostrados se refieren al valor de los porcentajes en la columna, es decir, al valor otorgado a esa formación de postgrado dentro de cada alternativa relativa a la sede o domicilio de la entidad consultada. Además, para la edición de la tabla se han considerado solamente las 5 alternativas más valoradas junto a la opción "Ninguna formación", agrupándose el resto de categorías. Además se ha excluido a las entidades ubicadas en la Unión Europea, al no existir ningún caso.

TABLA 19. TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE LA FORMACIÓN DE POSGRADO MÁS VALORADA Y EL DOMICILIO O SEDE DE LA ENTIDAD CONSULTADA (por columnas)

FORMACIÓN DE POSGRADO VALORADA	DOMICILIO (RAZÓN SOCIAL)		
	Granada capital y provincia	Resto de Andalucía	Resto de España
Administración y Dirección de Empresas	5%	8%	4,9%
Marketing y Dirección Comercial	3,8%	2%	12,2%
Actividad Sanitaria	6%	3%	2,4%
Finanzas	4,4%	9%	0%
Edificación, Arquitectura, Obra Civil	2,8%	8%	9,8%
NINGUNA FORMACIÓN	42,6%	35%	36,6%
RESTO	35,4%	35%	34,1%
TOTAL	100%	100%	100%

En cuanto al ámbito de actuación de la entidad consultada (Tabla 20), en el local se valora más frecuentemente la formación relacionada con la Actividad Sanitaria, en el autonómico la que lo hace con las Finanzas y la Contabilidad, mientras que en el territorio nacional y en las de ámbito internacional lo hacen la relacionada con la Administración y Dirección de Empresas.

TABLA 20. TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE LA FORMACIÓN DE POSGRADO MÁS VALORADA Y EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LA ENTIDAD CONSULTADA²⁰

FORMACIÓN DE POSGRADO VALORADA	ÁMBITO DE ACTUACIÓN			
	LOCAL	AUTONÓMICO	NACIONAL	INTERNACIONAL
Administración y Dirección de Empresas	3%	6%	8%	6,4%
Marketing y Dirección Comercial	2,2%	3,4%	7%	4,5%
Actividad Sanitaria	8,1%	4,3%	2%	4,5%
Finanzas	5,9%	8,6%	4%	0,9%
Edificación, Arquitectura, Obra Civil	1,5%	7,8%	5%	4,5%
NINGUNA FORMACIÓN	50,4%	42,2%	37%	29,1%
RESTO	28,9%	27,7%	37%	50,1%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Atendiendo a las tipologías jurídicas más frecuentes, las Sociedades Limitadas valoran más frecuentemente la formación de posgrado en Administración y Dirección de Empresas junto a la de Marketing y Dirección Comercial. Las Sociedades Anónimas valoran más la formación en Administración y Dirección de Empresas más frecuentemente que las otras opciones y no contemplan en ningún caso la formación en finanzas, mientras que las Personas Físicas y sobre todo las Asociaciones y ONGs se inclinan por la formación relacionada con la Actividad Sanitaria (Tabla 21)²¹.

20 Los porcentajes mostrados se refieren nuevamente al valor de los porcentajes en las columnas. La edición de la tabla sigue los mismos parámetros que la anterior.

21 Los porcentajes se muestran por columnas. La tabla se ha editado recogiendo tan solo las opciones más frecuentemente valoradas y las tipologías jurídicas más representativas entre las entidades consultadas. Quedan excluidos del presente análisis los Organismos autónomos de la administración, las Corporaciones Locales y los Órganos de la Administración del Estado o CCAA.

TABLA 21. TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE LA FORMACIÓN DE POSGRADO MÁS VALORADA Y EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LA ENTIDAD CONSULTADA

FORMACIÓN DE POSGRADO VALORADA	TIPOLOGÍA JURÍDICA DE LA EMPRESA			
	Sociedad limitada	Sociedad anónima	Persona física	Asociación, ONG y otros
Administración y Dirección de Empresas	6,5%	8,5%	1,4%	0%
Marketing y Dirección Comercial	6,5%	4,3%	2,7%	0%
Actividad Sanitaria	4,3%	4,3%	9,6%	11,1%
Finanzas	6,1%	0%	5,5%	0%
Edificación, Arquitectura, Obra Civil	4,3%	4,3%	8,2%	2,8%
NINGUNA FORMACIÓN	38,7%	44,7%	35,6%	47,2%
RESTO	33,6%	33,9%	37%	38,9%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

4.2.3. Valoración de idiomas

Con gran diferencia, el idioma más valorado por el 85,9% de las entidades que participan en el trabajo es el Inglés. Le segunda, a gran distancia, la alternativa que no considera el manejo de ninguna lengua para la selección de su personal (el 6,1%). En tercer lugar, el francés (3,9%) y, a continuación, se encuentra la alternativa de otros idiomas (donde se encuentran fundamentalmente el castellano y alguna lengua cooficial del Estado). Lenguas como el alemán, el portugués o el árabe alcanzan una representatividad testimonial o simbólica, mientras que otras, como el ruso o el chino son prácticamente inexistentes (Tabla 22)²².

22 Algunos datos recientes procedentes de empresas dedicadas a la gestión de recursos humanos y selección de personal afirman que el conocimiento de idiomas aumenta un 37% las posibilidades de encontrar empleo (Extraído de <https://randstad-es-pro.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2017/01/el-conocimiento-de-idiomas-aumenta-un-37-por-ciento-las-posibilidades-de-encontrar-empleo.pdf>).

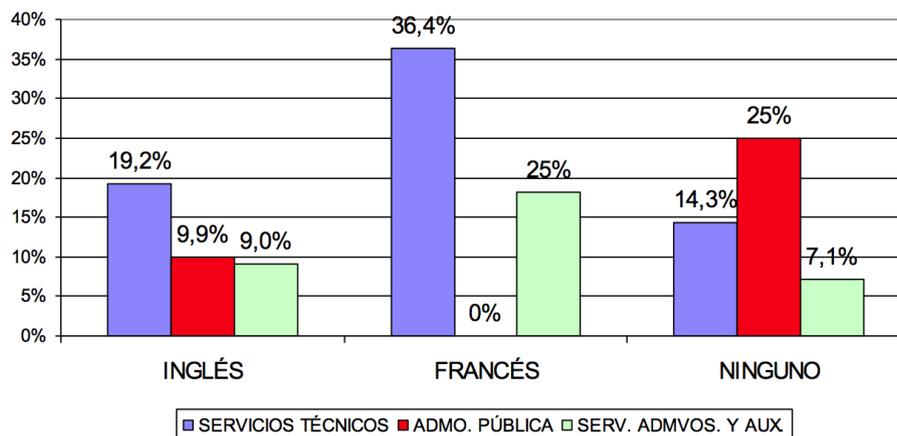
TABLA 22. IDIOMAS MÁS VALORADOS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL

IDIOMAS VALORADOS	Frecuencia	Porcentaje
INGLÉS	396	85,9%
NINGUNO	28	6,1%
FRANCÉS	18	3,9%
OTROS	9	2%
ALEMÁN	4	,9%
PORTUGUÉS	4	,9%
ÁRABE	2	,4%
TOTAL	461	100%

De otro lado, atendiendo a los tres sectores de actividad más representativos en nuestro estudio (servicios técnicos y profesionales, servicios administrativos y auxiliares, y Administración Pública) el francés y el inglés son los idiomas que más se valoran entre los Servicios Técnicos (con un 36,4% y un 19,2% respectivamente), mientras que las AAPP destacan por no valorar ningún idioma (25%)²³.

²³ 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.

GRÁFICO 15. OPCIÓN DE IDIOMA MÁS VALORADO POR SECTOR DE ACTIVIDAD DE LAS ENTIDADES PARTICIPANTES



4.2.4. Valoración de conocimientos informáticos

Los conocimientos de informática más valorados en primer lugar en la selección de titulados universitarios son los relacionados con la Ofimática general (procesadores de textos, hojas de cálculo y presentaciones, entre otros), con el 60,5% de los casos (Tabla 23). Le secundan, a gran distancia, el dominio del software propio de la empresa (8,6%) y el diseño multimedia (7,1%).

En segundo lugar, valoran nuevamente aquellos conocimientos relacionados con la ofimática (20,1%), el software propio de la empresa (15,9%) y las aplicaciones de Contabilidad (14,3%).

Y, en tercer lugar, valoran la importancia de las Bases de Datos (18,5%), la Ofimática general (13,6%), junto a otras aplicaciones no especificadas (13,6%), como por ejemplo algunos sistemas operativos tales como Android, Linux o IOS.

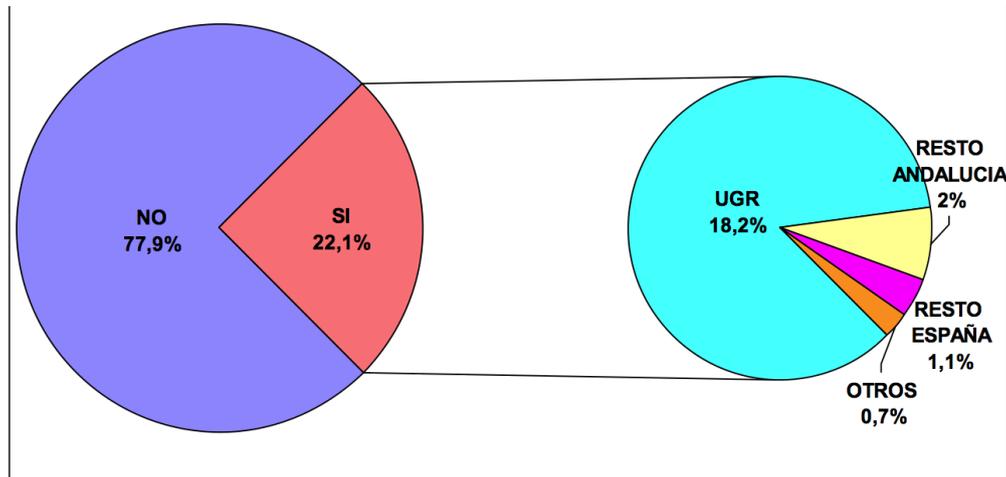
TABLA 23. CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS MÁS VALORADOS EN PRIMER, EN SEGUNDO Y EN TERCER LUGAR

CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS MÁS VALORADOS	INFORMÁTICA 1 ^{er} LUGAR	INFORMÁTICA 2 ^o LUGAR	INFORMÁTICA 3 ^{er} LUGAR
Ofimática general	60,5%	20,1%	13,6%
Aplicaciones de contabilidad	5,7%	14,3%	9,8%
Aplicaciones de nóminas y SS.SS.	2%	4,2%	5,9%
Aplicaciones de facturación	1,1%	4%	10,1%
Gestores de proyectos	4,6%	8,5%	11,5%
Diseño multimedia	7,1%	11,6%	10,1%
Bases de datos	4,2%	12,2%	18,5%
Software estadístico	,7%	,5%	3,5%
Sistemas de información geográfica	1,1%	2,4%	1,4%
Software propio de la empresa	8,6%	15,9%	13,3%
Traducción	,7%	1,1%	-
Internet	,4%	1,6%	1,7%
Lenguajes de programación	1,3%	,5%	-
Otros	2%	3,2%	13,6%
TOTAL	100%	100%	100%

4.2.5. Preferencia por la universidad de origen

Otro aspecto que se ha tenido en cuenta en el presente trabajo ha sido el conocer si las entidades a la hora de hacer la selección de personal tienen alguna preferencia por la universidad de origen en la que el egresado ha cursado sus estudios. En este sentido, un 77,9% no mostró un especial interés por Universidad alguna, mientras que un 22,1% sí que lo hizo. Entre estos últimos, la opción más repetida es la de la UGR, con un 18,2% (Gráfico 16).

GRÁFICO 16. 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 un candidato, entre los que se encuentran la titulación o grado cursados, la nota media (expediente académico), la formación complementaria, la realización de prácticas profesionales o la experiencia profesional previa, tanto en relación con el puesto como de otro tipo.

En este sentido, para más de la mitad de las entidades consultadas, la variable curricular más valorada es la del grado o titulación cursada por el candidato, con el 54,5% de los casos, tal y como se muestra en la Tabla 24.

En segundo lugar, la opción más repetida es la vinculada a la Formación Complementaria (con el 27,7% de las entidades), resultado que viene a contradecir el que hemos comentado con anterioridad que venía a decirnos que el 40,3% de las entidades no consideraba ningún tipo de formación complementaria o de posgrado en los procesos de selección de titulados universitarios.

En tercer lugar aparece nuevamente la formación complementaria como la opción más señalada (33,9%).

Tal y como encontramos en el anterior trabajo, 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, poniéndose de manifiesto que en la realidad un buen expediente académico no es sinónimo de un mayor rendimiento para las empresas. Sin embargo, su influencia parece quedar más bien restringida al ámbito de la investigación, tanto en el sector público como en el privado.

Igualmente, y a tenor de los resultados obtenidos, podemos observar cómo la experiencia profesional relacionada posee un peso destacado en cuanto a su representatividad en el conjunto de las diferentes alternativas, aunque no tan alto como se pudiera suponer a priori, y en contra de la opinión generalizada que la sitúa como una de las variables con más trascendencia en la selección de personal. Sin embargo, el hecho de que la encuesta se centre en aquellos egresados con un máximo de 2 años de experiencia, pudiera estar tamizando estos mismos resultados.

Sorprende, también, en función de los porcentajes observados, la relativa importancia que se otorga a las prácticas en empresa como elemento curricular a valorar en los procesos de selección, en comparación con la que alcanzan como canal o vía de reclutamiento de titulados universitarios, como se expondrá más adelante.

TABLA 24. CARACTERÍSTICAS CURRICULARES MÁS VALORADAS EN LA CONTRATACIÓN DE EGRESADOS UNIVERSITARIOS (con menos de dos años de experiencia)

VALORACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS CURRICULARES	En 1 ^{er} lugar	En 2 ^o lugar	En 3 ^{er} lugar
TITULACIÓN	54,5%	17,5%	11,8%
CONOCIMIENTOS TEÓRICOS (Nota media expediente)	4,8%	10,7%	8,4%
FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	4,3%	27,7%	33,9%
PRÁCTICAS EN EMPRESA (formación práctica)	6,6%	14,8%	18,8%
EXPERIENCIA PROFESIONAL NO RELACIONADA	,7%	3,9%	8,1%
EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA	29,1%	25,5%	19%
Total	100%	100%	100%

Si tenemos en cuenta el tamaño de la empresa, se observa cómo la titulación con la que cuenta el candidato es la opción más frecuentemente señalada, sobre todo entre el conjunto de las grandes entidades, de más de 250 empleados (Tabla 25). Como matiz, destacar que la experiencia profesional relacionada con el puesto va ganando representatividad en la primera opción conforme se incrementa el tamaño de la empresa y desciende al llegar a las grandes corporaciones. Una posible interpretación sería la mayor capacidad que tienen las grandes entidades, en general, para 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 profesionalmente²⁴.

En cuanto a la característica curricular más valorada en segundo lugar, también se encuentran algunas diferencias. Así, mientras que las grandes entidades valoran la titulación de origen en la mayoría de los casos, las entidades medianas (de entre 50 a 250 empleados) y las más pequeñas (o microempresas con menos de 10 empleados) lo hacen con la formación complementaria. Sin

²⁴ 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.

embargo, las pequeñas empresas (de entre 10 a 49 empleados) valoran la experiencia profesional relacionada con el puesto en segundo lugar.

Para la característica curricular más valorada en tercera opción no se observan diferencias con respecto a la tendencia general, siendo la formación complementaria la opción más elegida. Sin embargo, se aprecian ciertos matices, como por ejemplo que la nota media no cuente con ningún peso para las grandes entidades en la contratación de personal.

TABLA 25. CARACTERÍSTICAS CURRICULARES MÁS VALORADAS EN LA CONTRATACIÓN DE UNIVERSITARIOS EN FUNCIÓN DEL TAMAÑO DE LA EMPRESA

TAMAÑO	ORDEN	CARACTERÍSTICAS CURRICULARES					
		TITULACIÓN	NOTA MEDIA	FORMACIÓN COMPL.	PRÁCTICAS EN EMPRESA	EXP. PROF. NO RELACIONADA	EXP. PROF. RELACIONADA
- 10 empleados	1 ^{er} lugar	51,8%	7%	5,3%	7,9%	0,4%	27,6%
	2 ^o lugar	12,9%	9,4%	30,4%	16,5%	2,2%	28,6%
	3 ^{er} lugar	13,4%	10,7%	29,9%	18,8%	9,4%	17,9%
10 y 49 empleados	1 ^{er} lugar	56,6%	1,6%	4,9%	4,1%	0,8%	32%
	2 ^o lugar	23,2%	9,6%	22,4%	12%	4,8%	28%
	3 ^{er} lugar	10,4%	7,2%	34,4%	20%	7,2%	20,8%
50 - 250 empleados	1 ^{er} lugar	54,8%	1,6%	1,6%	8,1%	1,6%	32,3%
	2 ^o lugar	17,7%	17,7%	30,6%	11,3%	8,1%	14,5%
	3 ^{er} lugar	12,9%	6,5%	40,3%	17,7%	6,5%	16,1%
+ 250 empleados	1 ^{er} lugar	67,9%	7,1%	0%	3,6%	0%	21,4%
	2 ^o lugar	27,6%	10,3%	24,1%	20,7%	3,4%	13,8%
	3 ^{er} lugar	3,2%	0%	48,4%	16,1%	6,5%	25,8%

4.2.7. Valoración de los aspectos socio-demográficos

Entendemos por valoración de los factores socio-demográficos al peso que las entidades le dan en los procesos de selección de personal a determinadas variables como la edad, el sexo, el estado civil, el lugar de residencia o el lugar de nacimiento de los candidatos. A este respecto, el lugar de residencia del candidato (52,1% de los casos) 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 en la satisfacción del empleado con su ocupación (Tabla 26). En esta primera valoración, la edad ostenta la segunda elección de respuesta, con el 30,4% de los casos.

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%), seguido nuevamente por el lugar de residencia (29,5%). Según se desprende de los datos, la existencia de cargas familiares (asociadas al estado civil) o el sexo del candidato, no suelen tener demasiada trascendencia en la contratación de titulados universitarios. En cualquier caso, la supuesta *deseabilidad social* pudiera condicionar el sentido de estas respuestas.

Finalmente, y una vez agotadas las alternativas de respuesta en las preguntas previas, la opción de “ninguna variable socio-demográfica es considerada” se convierte en la mayoritaria, abarcando al 27,5% de los casos, dejando constancia de que para un elevado porcentaje de las entidades consultadas, este tipo de factores dejan de tener trascendencia.

TABLA 26. 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	30,4%	38,8%	9,3%
SEXO	2,6%	5%	16,5%
ESTADO CIVIL	-	2,2%	15,6%
LUGAR DE RESIDENCIA	52,1%	29,5%	8,2%
NINGUNO	8,2%	15,2%	27,5%
LUGAR DE NACIMIENTO	1,1%	5,2%	10,6%
OTRO	5,6%	4,1%	12,1%
TOTAL	100%	100%	100%

Atendiendo al tamaño de la entidad, todas conceden al lugar de residencia la más alta valoración en primer lugar, pero menos entre las microempresas y las grandes empresas (Tabla 27).

De otro lado, mientras que la edad es valorada en segundo lugar por todas ellas con el mayor número de casos, las que cuentan con entre 50 y 250 empleados siguen considerando al lugar de residencia la opción más valorada²⁵.

Finalmente, la opción “Ninguna” es la más valorada en tercer lugar por todas las entidades, en función de su tamaño. Sin embargo, se presentan algunos matices, como que el porcentaje de esta alternativa se incrementa lentamente con el tamaño de la empresa.

²⁵ 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.

TABLA 27. TABLA DE CONTINGENCIA DE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS MÁS VALORADAS EN FUNCIÓN DEL TAMAÑO DE LA EMPRESA

TAMAÑO	ORDEN	CCAS. SOCIO-DEMOGRÁFICAS							Total
		EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	LUGAR RESID.	NINGUNO	LUGAR NACIM.	OTRO	
- 10 empleados	1 ^{er} lugar	30%	3,8%	-	50,6%	8%	0,4%	7,2%	100%
	2 ^o lugar	40,1%	5,9%	1,7%	30%	13,1%	4,6%	4,6%	100%
	3 ^{er} lugar	9,7%	20,7%	16,5%	8,4%	25,7%	9,3%	9,7%	100%
10- 49 empleados	1 ^{er} lugar	31,2%	1,6%	-	55,5%	5,5%	1,6%	4,7%	100%
	2 ^o lugar	41,4%	4,7%	3,1%	27,3%	18,0%	3,1%	2,3%	100%
	3 ^{er} lugar	9,4%	13,3%	18,8%	6,2%	25,8%	9,4%	17,2%	100%
50 - 250 empleados	1 ^{er} lugar	29,2%	1,5%	-	52,3%	10,8%	3,1%	3,1%	100%
	2 ^o lugar	26,2%	3,1%	3,1%	32,3%	15,4%	13,8%	6,2%	100%
	3 ^{er} lugar	7,7%	10,8%	9,2%	13,8%	33,8%	13,8%	10,8%	100%
+ 250 empleados	1 ^{er} lugar	32,3%	0%	-	48,4%	16,1%	0%	3,2%	100%
	2 ^o lugar	45,2%	3,2%	0%	29%	19,4%	0%	3,2%	100%
	3 ^{er} lugar	9,7%	9,7%	9,7%	3,2%	35,5%	19,4%	12,9%	100%

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 (Tabla 28), la *motivación por el trabajo* (4,69 sobre 5), la *capacidad de trabajo en equipo* (4,61) y la *responsabilidad* (4,60), ocupan las posiciones más elevadas (Tabla 26). También destacan otras competencias como la *capacidad en la resolución de problemas* (4,43), la *capacidad por el aprendizaje continuo* (4,42) y la *comunicación oral y escrita* (4,40).

Además, las entidades consultadas le conceden una puntuación considerable a la *organización y a la planificación* (4,32), al *compromiso ético* (4,28), a la *preocupación por la calidad y la mejora* (4,27) y la *adaptación al cambio* (4,26).

En el otro extremo se sitúan, el *liderazgo y la coordinación de equipos* (3,57), la *capacidad para negociar eficazmente* (3,59) y la *capacidad para la toma de decisiones* (3,87).

Similares resultados encontramos en el anterior trabajo (Valero, 2012), donde la única diferencia se encuentra en la posición alcanzada por la segunda y tercera competencia -la *capacidad de trabajo en equipo* (4,61) y la *responsabilidad* (4,60)-, que en este caso intercambian posición con respecto a lo allí encontrado, pero con una distancia mínima entre ambas. Por abajo, los resultados son también muy similares, con algún cambio de posición entre las que ocupan las cuatro competencias menos valoradas, pues aun siendo las mismas, presentan unas valoraciones mínimas superiores a las de aquel otro estudio.

De este modo, la valoración global ante el conjunto de competencias transversales que se presentaban a las entidades se puede considerar alta, en general, no observándose ningún valor por debajo del 3,5.

Estos resultados muestran bastante similitud con lo encontrado en el estudio previo (Valero, 2012) y, parcialmente, con los estudios de las Universidades de A Coruña (Freire, 2008) y de La Laguna (García, 2008b).

TABLA 28. 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	4,69	,626
Capacidad de trabajo en equipo	4,61	,700
Responsabilidad	4,60	,692
Capacidad en la resolución de problemas	4,43	,732
Capacidad por el aprendizaje continuo	4,42	,735
Capacidad de comunicación oral y escrita	4,40	,723
Capacidad de organización y planificación	4,32	,766
Compromiso ético	4,28	,955
Preocupación por la calidad y la mejora	4,27	,804
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	4,26	,812
Aplicabilidad de conocimientos	4,19	,768
Capacidad de análisis y síntesis	4,14	,835
Habilidades interpersonales	4,14	,813
Búsqueda y gestión de la información	4,12	,847
Capacidad para rendir bajo presión	4,08	,945
Creatividad e innovación	4,01	,911
Capacidad por el trabajo autónomo	3,98	,957
Capacidad en la toma de decisiones	3,97	,904
Capacidad para negociar eficazmente	3,59	1,059
Liderazgo y coordinación de equipos	3,57	1,062

En los Anexos del 4 al 10 del presente trabajo se muestran las distintas valoraciones sobre estas competencias transversales, pero desagregadas a nivel de tamaño de la empresa y por áreas de actividad económica más representativas, donde podemos observar la concordancia que existe en la valoración concedida, tanto entre las competencias más puntuadas como entre las que lo son menos.

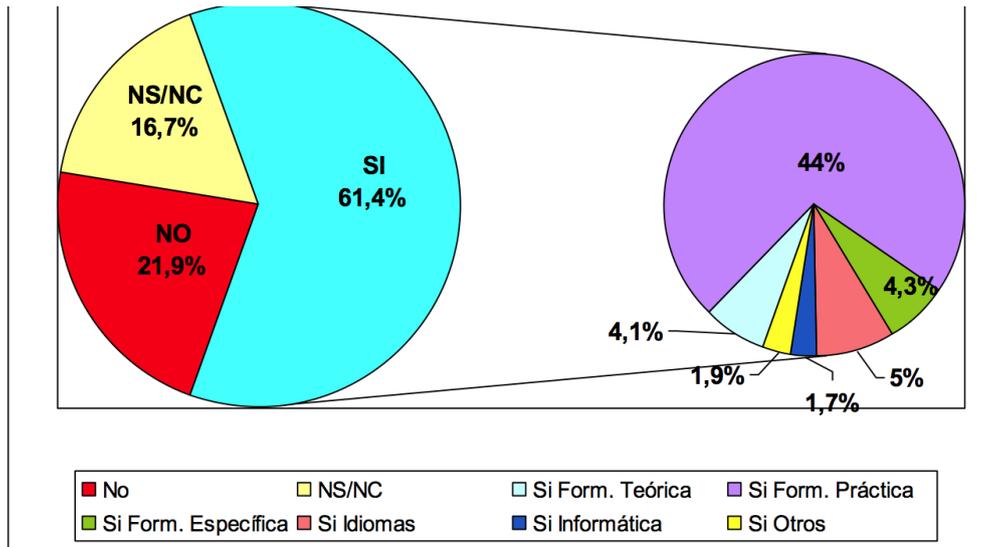
4.2.9. Valoración de déficits formativos

Más de seis de cada diez entidades consultadas (61,4%) encuentran déficits formativos entre los egresados de grado que participan en sus procesos de selección. Este valor es sensiblemente superior al observado en el trabajo previo, que allí supuso un 49%. Por tanto, parece que esta deficiencia se ha incrementado con el paso de los extintos primer y segundo ciclos a los grados.

En el lado opuesto, encontramos que un 21,9% de las entidades no consideran que existan déficits formativos en los egresados, mientras que un 16,7% no sabe identificar si existen dichos déficits (Gráfico 18).

Entre los que observan que existen déficits formativos, el más recurrente es la formación práctica asociada al título, siendo un 74,4% de las entidades las que manifiestan encontrarse con dicha carencia. A gran diferencia se ubican la formación en idiomas (8,3%) y la formación específica para el puesto (7%).

GRÁFICO 18. PERCEPCIÓN DE DÉFICITS FORMATIVOS ENTRE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS



Atendiendo ahora a las 10 áreas de actividad más numerosas, según se muestra en la Tabla 29, las entidades que más déficits formativos encuentran son las del sector de actividades profesionales, científicas y técnicas (74,3%), mientras que las que menos son instituciones de la Administración Pública (39%)²⁶.

²⁶ 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 29. TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y LA PERCEPCIÓN DE DÉFICITS FORMATIVOS

ACTIVIDAD ECONÓMICA	¿ENCUENTRA DÉFICITS FORMATIVOS?		
	SI	NO	NS/NC
Actividades sanitarias, veterinarias y de servicios sociales	58,7%	20%	21,3%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	74,3%	9,5%	16,2%
Administración pública y defensa	39%	41,5%	19,5%
Información y comunicaciones	72,2%	8,3%	19,4%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	67,6%	14,7%	17,6%
Educación	57,6%	21,2%	21,2%
Comercio al por mayor y al por menor	55,6%	25,9%	18,5%
Construcción	60,9%	26,1%	13%
Industria manufacturera	70%	20%	10%
Hostelería	55,6%	44,4%	0%

Un examen más detallado para las 10 áreas de actividad más representativas nos muestra que la formación práctica sigue siendo la asignatura pendiente entre los candidatos contratados, sobre todo entre la Administración Pública (85,7% de los casos), aunque con matices dependiendo de cada actividad concreta (Tabla 30). Así por ejemplo, entre las actividades sanitarias y las de servicios técnicos y profesionales, los idiomas y la formación específica respectivamente, cuentan también con un peso importante como áreas deficitarias, al igual que entre el sector educativo lo hace la formación teórica, en el comercio la informática y en la hostelería los idiomas.

TABLA 30. TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA ENTIDAD Y LOS DÉFICITS FORMATIVOS OBSERVADOS ENTRE LOS EGRESADOS²⁷

ACTIVIDAD ECONÓMICA	DÉFICITS FORMATIVOS OBSERVADOS ENTRE LOS EGRESADOS				
	FORMACIÓN TEÓRICA	FORMACIÓN PRÁCTICA	FORMACIÓN ESPECÍFICA	IDIOMAS	INFORMÁTICA
Act. sanitarias, veterinarias y de SS	9,5%	71,4%	4,8%	14,3%	0%
Serv. Técnicos y profesionales	3,6%	72,7%	14,5%	3,6%	5,5%
Administración pública y defensa	7,1%	85,7%	7,1%	0%	0%
Información y comunicaciones	13%	78,3%	4,3%	4,3%	0%
Act. administrativas y auxiliares	13%	87%	0%	0%	0%
Educación	15,8%	63,2%	10,5%	5,3%	5,3%
Comercio al por mayor y al por menor	0%	69,2%	0%	7,7%	23,1%
Construcción	7,1%	64,3%	14,3%	7,1%	7,1%
Industria manufacturera	0%	78,6%	7,1%	14,3%	0%
Hostelería	0%	80%	0%	20%	0%

4.2.10. Valoración de los déficits en competencias transversales

A tenor de los resultados obtenidos, podemos decir que, *a priori*, por parte de las entidades consultadas no existe una valoración general muy negativa sobre los déficits competenciales observados entre los egresados de la UGR, pues ninguna de las competencias evaluadas supera el valor del 3,1 sobre 5 (siendo 1 poco y 5 mucho déficit).

²⁷ 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.

De este modo, los mayores déficits en competencias transversales apreciados por las entidades durante los procesos de selección de egresados universitarios se dan en la *capacidad para la toma de decisiones* (3,05), en el *liderazgo y coordinación de equipos* (3,01), en la *capacidad para la negociación eficaz* (2,9), y en la *capacidad para la resolución de problemas* (2,86).²⁸ Se da la circunstancia, además, de que tres de estas cuatro competencias ocupan tres de los últimos cuatro puestos entre las competencias menos valoradas en la selección de personal (en concreto, los puestos 17º para la toma de decisiones, el 19º para el liderazgo y coordinación de grupos y el 20º para la negociación eficaz), tal y como apuntábamos anteriormente (Tabla 31). La excepción la constituye la *capacidad en la resolución de problemas*, que además de ser altamente valorada (4º puesto), se le atribuye un déficit importante (4º puesto).

En el otro lado, los menores déficits en competencias se observan en *el compromiso ético* (2,3), *la capacidad de trabajo en equipo* (2,32), *la capacidad para el aprendizaje continuo* (2,36) y *la motivación por el trabajo* (2,39). Como se recordará, tanto la *motivación por el trabajo* como la *capacidad para el trabajo en equipo* y, algo más distanciado, el *compromiso para el aprendizaje continuo*, ocupaban tres de las cinco competencias altamente valoradas en la selección de los egresados universitarios (las 1ª, 2ª y 5ª respectivamente).

Los déficits competenciales desagregados tanto por tamaño de la entidad como por las áreas de actividad económica más representativas se muestran en los anexos del 11 al 17.

²⁸ Los resultados son bastante similares a los observados en el estudio previo en los 4 primeros, con la excepción del *liderazgo y coordinación de equipos* y la *resolución de problemas*, que descienden un puesto, y con unas puntuaciones medias también más bajas.

TABLA 31. 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	3,05	1,081
Liderazgo y coordinación de equipos	3,01	1,064
Capacidad para negociar eficazmente	2,90	1,100
Capacidad en la resolución de problemas	2,86	1,100
Capacidad por el trabajo autónomo	2,85	1,078
Capacidad para rendir bajo presión	2,79	1,084
Aplicabilidad de conocimientos	2,74	1,093
Creatividad e innovación	2,71	1,082
Preocupación por la calidad y la mejora	2,71	1,096
Capacidad de comunicación oral y escrita	2,67	1,108
Capacidad de análisis y síntesis	2,67	1,020
Capacidad. de organización y planificación	2,65	1,023
Búsqueda y gestión de la información	2,53	1,088
Responsabilidad	2,49	1,118
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	2,48	1,082
Habilidades interpersonales	2,47	,988
Motivación por el trabajo	2,39	1,149
Capacidad por el aprendizaje continuo	2,36	1,039
Capacidad de trabajo en equipo	2,32	1,046
Compromiso ético	2,30	,998

A la vista de los datos, parece oportuno afirmar que las tres competencias en las que mayores déficits se observan son, asimismo, las menos valoradas en la selección de egresados, mientras que las más valoradas a la hora de seleccionar personal, no se encuentran entre las que se percibe un mayor déficit, sino más bien al contrario. Así por ejemplo, podemos observar cómo la competencia *capacidad de liderazgo y coordinación de equipos* ocupa la segunda posición entre las competencias más deficitarias mientras que lo hace en la vigésima posición entre las más valoradas, o cómo la *capacidad de trabajo en equipo*, que ocupa la segunda posición entre las más valoradas, se sitúa como la decimoctava más deficitaria (Tabla 32)²⁹.

TABLA 32. 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	3,05	18º	3,97
Liderazgo y coordinación de equipos	2º	3,01	20º	3,57
Capacidad para negociar eficazmente	3º	2,90	19º	3,59
Capacidad en la resolución de problemas	4º	2,86	4º	4,43
Capacidad por el trabajo autónomo	5º	2,85	17º	3,98
Capacidad para rendir bajo presión	6º	2,79	15º	4,08
Aplicabilidad de conocimientos	7º	2,74	11º	4,19
Creatividad e innovación	8º	2,71	16º	4,01
Preocupación por la calidad y la mejora	9º	2,71	9º	4,27
Capacidad de comunicación oral y escrita	10º	2,67	6º	4,40
Capacidad de análisis y síntesis	11º	2,67	12º	4,14
Capacidad de organización y planificación	12º	2,65	7º	4,32

²⁹ La excepción a esta tendencia la constituye la competencia *capacidad en la resolución de problemas*, ocupando el cuarto puesto entre las deficitarias y el cuarto entre las más valoradas.

Búsqueda y gestión de la información	13°	2,53	14°	4,12
Responsabilidad	14°	2,49	3°	4,60
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	15°	2,48	10°	4,26
Habilidades interpersonales	16°	2,47	13°	4,14
Motivación por el trabajo	17°	2,39	1°	4,69
Capacidad por el aprendizaje continuo	18°	2,36	5°	4,42
Capacidad de trabajo en equipo	19°	2,32	2°	4,61
Compromiso ético	20°	2,30	8°	4,28

La siguiente tabla (Tabla 33), nos muestra el diferencial o gap existente entre la valoración de las competencias requeridas y las deficitarias. Donde se observan las mayores diferencias es en las competencias *motivación para el trabajo* (2,3 puntos), *capacidad de trabajo en equipo* (2,29 puntos), y *responsabilidad* (2,11 puntos), idénticos resultados que los obtenidos en el estudio previo. Además, no existe un ítem con diferencias inferiores a 0,5 puntos.

TABLA 33. 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 en la toma de decisiones	3,97	3,05	+0,92
Liderazgo y coordinación de equipos	3,57	3,01	+0,56
Capacidad para negociar eficazmente	3,59	2,90	+0,69
Capacidad en la resolución de problemas	4,43	2,86	+1,57
Capacidad por el trabajo autónomo	3,98	2,85	+1,13
Capacidad para rendir bajo presión	4,08	2,79	+1,29
Aplicabilidad de conocimientos	4,19	2,74	+1,45

Creatividad e innovación	4,01	2,71	+1,3
Preocupación por la calidad y la mejora	4,27	2,71	+1,56
Capacidad de comunicación oral y escrita	4,40	2,67	+1,73
Capacidad de análisis y síntesis	4,14	2,67	+1,47
Capacidad de organización y planificación	4,32	2,65	+1,67
Búsqueda y gestión de la información	4,12	2,53	+1,59
Responsabilidad	4,60	2,49	+2,11
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	4,26	2,48	+1,78
Habilidades interpersonales	4,14	2,47	+1,67
Motivación por el trabajo	4,69	2,39	+2,3
Capacidad por el aprendizaje continuo	4,42	2,36	+2,06
Capacidad de trabajo en equipo	4,61	2,32	+2,29
Compromiso ético	4,28	2,30	+1,98

4.3. Procesos de selección aplicados

4.3.1. Fuentes de reclutamiento más habituales

Ante la pregunta de cuáles son las fuentes de reclutamiento más habituales para la captación de candidatos (Tabla 34), un 32,4% 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 formación práctica previa en esa entidad³⁰. La segunda alternativa más frecuente es la de reclutar titulados universitarios a través de la red de contactos (16,9%), seguida muy de cerca por el reclutamiento de titulados a través de Internet (portales de empleo, redes sociales y redes sociales

³⁰ Este porcentaje es bastante cercano a la estimación indirecta que sobre la contratación posterior a las prácticas llevamos a cabo en el epígrafe 4.1.6.

profesionales fundamentalmente), con un 14,5% de los casos. A continuación, quienes se nutren con los trabajadores de la propia entidad (promoción interna), suponen un 13,1% y, finalmente, entre las respuestas más recurrentes, se encuentran los intermediarios públicos del mercado de trabajo (SAE, SEPE, o Agencias Privadas de Colocación)³¹.

TABLA 34. FUENTES DE RECLUTAMIENTO UTILIZADAS POR LAS ENTIDADES

FUENTES DE RECLUTAMIENTO	En 1 ^{er} lugar	En 2 ^o lugar
Anuncios en prensa	1,4%	3,1%
Propia empresa	13,1%	13,3%
Intermediarios públicos del mercado de trabajo (SAE, SEPE, Agencias Privadas de Colocación, etc...)	10,2%	9,8%
Empresas de Selección de Personal	4,8%	6,7%
Empresas de Trabajo Temporal	1%	1,4%
Prácticas en empresa	32,4%	22,9%
Contactos personales	16,9%	20,2%
Auto-candidaturas	4,3%	11,7%
Internet (portales de empleo, redes sociales,...)	14,5%	10 %
Colegios profesionales	0,2%	-
Otros	1,2%	1%
Total	100%	100%

Cabe destacar en este resultado lo que ya nos veníamos constatando a lo largo del trabajo: el desarrollo de unas prácticas se convierten en una fuente de reclutamiento habitual que permite una transición más fluida hacia el mercado laboral. 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

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

estudios similares³². Además de esto, la irrupción de las redes sociales y las redes sociales profesionales son ya una alternativa consolidada 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 y de su huella digital. Este resultado viene a corroborar los obtenidos en algunos otros trabajos, como el llevado a cabo por la consultora Unique³³, que 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 auto-candidaturas (o solicitudes de empleo) como fuente de reclutamiento, refiriéndonos a aquellas que suceden cuando el candidato presenta su candidatura a entidades en las que *a priori* no se encuentra ningún proceso selectivo abierto, con tan solo un 4,3% de los casos contemplándola como primera opción.

De acuerdo con la información obtenida de las entidades consultadas, la incidencia de todos los intermediarios formales en el mercado laboral supone un 16% (con un 10,2% de los intermediarios públicos del mercado de trabajo, un 4,8% de las Empresas de Selección de Personal y 1% de las ETTs.), situándose a mitad de camino de la que representan los contactos personales e Internet.

En cuanto a las fuentes de reclutamiento elegidas en segundo lugar, la más utilizada sigue siendo las prácticas en empresa (22,9%), seguida muy de cerca por los contactos personales (20,2%) y algo más distanciada la promoción interna (13,3%).

En este sentido, los resultados no han cambiado sustancialmente con respecto a lo observado en el trabajo previo, siendo las prácticas en empresa la fuente de reclutamiento más utilizada para la selección de personal, pero con una mayor presencia ahora de los contactos personales y de Internet en detrimento de la promoción interna.

32 García L. (2008b); Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (1999); ANECA, 2004b.

33 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).

Así mismo, se observa asociación entre las fuentes de reclutamiento de candidatos más habituales en primer lugar y el ámbito de actuación desarrollado por la entidad³⁴. De este modo, a pesar de que las prácticas es la fuente más recurrente, conforme se extiende el ámbito de actuación (de lo local a lo internacional) va ganando peso la presencia de Internet como fuente de reclutamiento (sobre todo en el ámbito nacional) y perdiendo fuerza los contactos personales y algo menos la promoción interna, tal y como se muestra en la Tabla 35.

TABLA 35. TABLA DE CONTIGENCIA ENTRE EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y LA FUENTE DE RECLUTAMIENTO MÁS UTILIZADA EN PRIMER LUGAR³⁵

FUENTES DE RECLUTAMIENTO 1 ^{er} LUGAR	ÁMBITO DE ACTUACIÓN			
	LOCAL	AUTONÓMICO	NACIONAL	INTERNACIONAL
Anuncios en prensa	0%	1,7%	2,1%	1,9%
Propia empresa	17,7%	13,8%	8,2%	13,2%
Intermediarios públicos del mercado de trabajo	8,3%	9,5%	8,2%	15,1%
Empresas de Selección de Personal	3,1%	1,7%	7,2%	7,5%
Empresas de Trabajo Temporal	1%	0,9%	0%	1,9%
Prácticas en empresa	32,3%	37,1%	32%	29,2%
Contactos personales	21,9%	22,4%	15,5%	8,5%
Auto-candidaturas	8,3%	5,2%	3,1%	0,9%
Internet	7,3%	7,8%	23,7%	20,8%
Colegios profesionales	0%	0%	0%	0,9%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

34 $\chi^2(27)=50,091$ $p<0,004$ y $C=0,347$ $p<0,004$

35 Los valores hacen referencia al valor de la casilla en la columna.

Atendiendo ahora al número de trabajadores (Tabla 36), también se observa asociación estadística³⁶ con la fuente de reclutamiento, de modo que cuanto más crece la entidad en plantilla, menos se recurre a las prácticas en empresa y a la red de contactos, y más a la promoción interna y a Internet (caso sobre todo de las entidades más grandes).

TABLA 36. TABLA DE CONTIGENCIA ENTRE EL TAMAÑO DE LA ENTIDAD Y LA FUENTE DE RECLUTAMIENTO MÁS UTILIZADO EN PRIMER LUGAR

FUENTE DE RECLUTAMIENTO 1 ^{er} LUGAR	TAMAÑO DE LA EMPRESA			
	- 10 empleados	10 y 49 empleados	50-250 empleados	+ 250 empleados
Anuncios en prensa	0,9%	1,8%	4,2%	0%
Propia empresa	7,9%	17,5%	22,9%	23,1%
Intermediarios públicos del mercado de trabajo	10,1%	9,6%	12,5%	11,5%
Empresas de Selección de Personal	2,2%	5,3%	10,4%	15,4%
Empresas de Trabajo Temporal	0,4%	1,8%	0%	3,8%
Prácticas en empresa	40,1%	29,8%	16,7%	11,5%
Contactos personales	22,5%	14,9%	4,2%	3,8%
Auto-candidaturas	5,7%	1,8%	6,2%	0%
Internet	10,1%	16,7%	22,9%	30,8%
Colegios profesionales	0%	0,9%	0%	0%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

36 $\chi^2(27)=72,06$ $p<0,000$ y $C=0,385$ $p<0,000$

4.3.2. Pruebas de selección de personal aplicadas

Para más de tres de cada cuatro entidades consultadas (76,4%), 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 37).

Entre las pruebas de selección más usuales en segunda opción podemos observar que, con un 55%, se encuentran las pruebas profesionales, donde se incorporan las pruebas que evalúan los conocimientos propios de las profesiones tales como exámenes, ejercicios de simulación en el puesto, pruebas 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 (aptitudes, personalidad, inteligencia o intereses), con un 41,7%, 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.

Estos datos no difieren ni en lo cuantitativo ni en lo cualitativo con respecto a los resultados obtenidos en el trabajo previo.

TABLA 37. 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...)	19,3%	55%	17,9%
PRUEBAS PSICOTÉCNICAS (Actitudes, Personalidad, Aptitudes, Inteligencia,...)	3,8%	15%	41,7%
DINÁMICAS GRUPALES	,5%	7,4%	23,3%
ENTREVISTAS DE SELECCIÓN	76,4%	22,6%	17,1%
TOTAL	100%	100%	100%

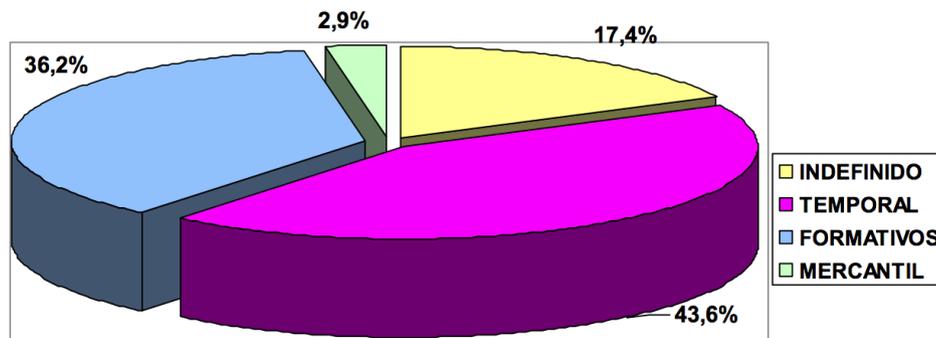
4.3.3. Tipo de contrato más habitual

El contrato de trabajo temporal alcanza al 43,6% de los casos (Gráfico 19). Dentro de este tipo de contratos 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 tanto con la población en general como con la población universitaria, donde el trabajo temporal sigue siendo la alternativa contractual más frecuente entre los empleadores (Centro de Promoción de Empleo y Prácticas, 2015)³⁷.

La siguiente alternativa, con un 36,2% de los casos, son los contratos formativos, como el contrato en prácticas, cuya finalidad es la de incentivar la incorporación de titulados en las empresas para que adquieran experiencia laboral.

En tercer lugar, encontramos que el 17,4% de las entidades participantes recurre al contrato indefinido. Este resultado tiene una cierta importancia, pues las proporciones son sensiblemente superiores a las observadas en los estudios llevados a cabo anteriormente por el Observatorio Ocupacional de la UGR, donde su incidencia afectaba entre el 6,12% y el 11,7% a las promociones que van desde el año 2007 al 2014. El contrato mercantil tiene incidencia en el 2,9% de los casos.

GRÁFICO 19. TIPO DE CONTRATO MÁS HABITUAL



³⁷ En este trabajo se encontró un 91,5% de temporalidad en el primer contrato obtenido tras la titulación para la promoción 2012-13.

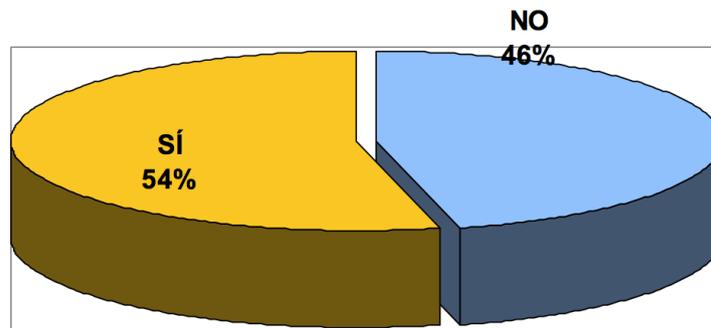
4.4. Posibles vías de colaboración

El Centro de Promoción de Empleo y Prácticas de la Universidad de Granada tiene como misión estrechar y ampliar los vínculos entre la Universidad y la Sociedad en materia de empleo facilitando el conocimiento mutuo de los requerimientos, necesidades y posibilidades de relación de las partes implicadas a fin de mejorar las posibilidades de inserción laboral de los Universitarios/as.

En esta línea, el presente estudio pretende recabar información de las entidades colaboradoras 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, un 54% de las entidades encuestadas estarían interesadas en que su personal recibiese algún tipo de formación por parte de la UGR (Gráfico 20).

GRÁFICO 20. INTERÉS EN RECIBIR FORMACIÓN DESDE LA UGR PARA SU PERSONAL



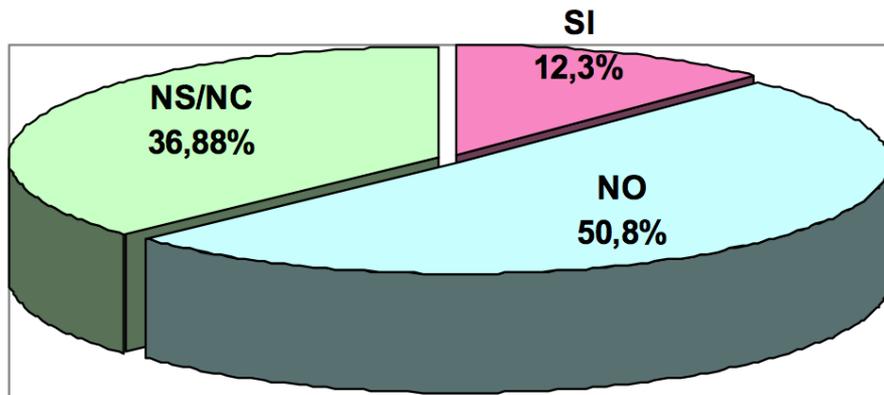
Sin embargo, en un 16,26% no se especifica claramente qué actividad formativa desearía recibir desde la UGR, dispersando así su respuesta, mientras que un 83,63% no cumplimenta esta cuestión. Tan solo una entidad (0,1%) afirma que desearía recibir formación en cursos creativos y de marketing (Tabla 27).

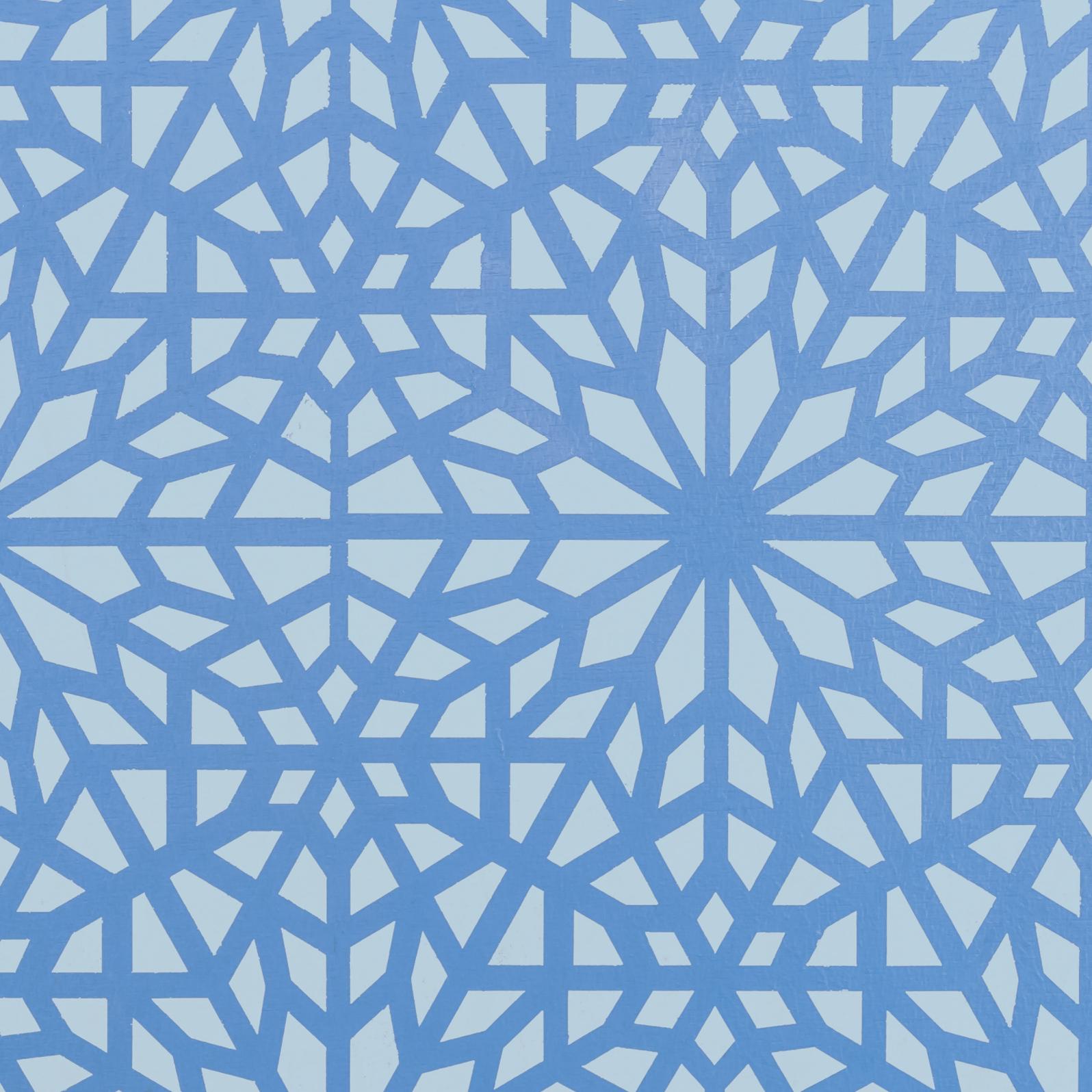
TABLA 36. ÁREAS INTERES POR PARTE DE LAS ENTIDADES USUARIAS EN RECIBIR FORMACIÓN DESDE LA UGR

ÁREAS DE FORMACIÓN	Porcentaje
Otros	16,26%
NS/NC	83.63%
Creativos y de marketing	0,1%

Un 12,3% estaría interesado en otro tipo de colaboración (Gráfico 21), un 50,8% no manifiesta este interés, y un 36,8% no responde a esta cuestión.

GRÁFICO 21. INTERÉS POR OTRO TIPO DE COLABORACIÓN





5

Conclusiones



5. CONCLUSIONES

La extensa variabilidad y amplitud de los resultados expuestos anteriormente, nos obliga a intentar exponer una recopilación sobre aquellas conclusiones más interesantes:

1. En similitud a lo encontrado en otros estudios desarrollados desde el Observatorio Ocupacional de la UGR, las condiciones laborales de los egresados universitarios se han venido recuperando levemente durante los últimos años con respecto al empeoramiento constante derivado de la situación económica global experimentado a finales de la década anterior y principios de la actual. Así, durante el año 2016 se produce un ligero incremento en el volumen de las entidades que han llevado alguna contratación con respecto al año 2015 (de casi un punto porcentual), pasando del 65,5% al 66,4%. Y estos datos a pesar de que durante todo este periodo han quedado “restringidas”-“congeladas” las formas de acceso a la Función Pública, así como mermadas las tasas de reposición a la misma.
2. Además, la satisfacción general con la incorporación de titulados universitarios que manifiestan las entidades consultadas, alcanzaría, según una clasificación académica tradicional, un notable alto (8,17 sobre 10).
3. El 78,4% de los egresados se encuentra desempeñando un puesto de trabajo con arreglo a su nivel de formación, bien como parte de la dirección (5%), dentro del cuadro intermedio de mandos (15,8%) o en la parte técnica (60,6%). Además, gran parte de su trabajo está vinculado fundamentalmente a los gabinetes y departamentos técnicos, a los de Administración y a los de Producción.
4. Existe un elevado interés y atracción por los programas de prácticas extracurriculares desarrollados desde la UGR entre las entidades consultadas, como queda reflejado por el alto porcentaje (88,1%) de entidades que acogen a estudiantes en prácticas (siendo casi del 97% cuando se trata de grandes y medianas empresas y del 93,6% en el caso de las grandes empresas), la alta valoración positiva que les conceden (superior al 86%), y el porcentaje de

contratación derivado de las mismas, donde más de la mitad de las entidades consultadas informan de contratación de universitarios tras haber desarrollado unas prácticas (el 57,9%).

5. Los titulados más demandados son los de Administración y Dirección de Empresas, Ingeniería Informática y Arquitectura. A este respecto, es digno de destacar que el Grado de Administración y Dirección de Empresas se trata de una de las titulaciones con mayor número de egresados por curso académico, según nos indican estudios previos (Centro de Promoción de Empleo y Prácticas, 2016). De otra parte, la cada vez más consolidada presencia del sector de la información, las comunicaciones y las telecomunicaciones, la elevada presencia de empresas con alto contenido tecnológico, el avance imparable de la “digitalización”, así como su transversalidad a todas las actividades económicas, hacen de los egresados en Ingeniería Informática uno de los perfiles con mayor atractivo para las empresas y, por tanto, mejor pronóstico de inserción, resultado que coincide con lo hallado en otros trabajos (Informe InfoJobs ESADE, 2016; SEPE, 2016; Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2015). Por último, la elevada demanda que posee el Grado de Arquitectura podría deberse, más que a la elevada presencia del sector de la construcción entre las entidades encuestadas (solo del 5% sobre el total de actividades), a la percepción que tienen los empleadores sobre la versatilidad de los egresados de las titulaciones del área de las ingenierías y la construcción.
6. El manejo de las competencias lingüísticas e informáticas (más concretamente en inglés y en ofimática en general), tienen un peso destacado en la selección de personal universitario. Sin embargo, la posesión de algún tipo de formación de postgrado específica, no resulta especialmente atractiva, puesto que casi la mitad de las entidades consultadas (40,3%) afirma no quererla en la incorporación de los titulados.
7. La titulación cursada y la formación complementaria, por este orden, se convierten en las variables vinculadas al curriculum vitae que más valoran las entidades consultadas. La experiencia profesional previa relacionada sigue contando con un peso importante en la selección de este personal “junior”. Sin embargo, el expediente académico (nota media), y a pesar de lo que pudiera considerarse *a priori* sobre su impacto, tiene una incidencia residual, más restringida al ámbito de la investigación.

8. Existe una alta coincidencia en considerar que existen déficits formativos en los egresados de grado, pues algo más de seis de cada diez entidades así lo manifiestan (61,4%), sobre todo en lo que respecta a la formación práctica asociada al título, con el 44% de los casos. Este resultado, que ya se obtuvo en el trabajo anterior del Observatorio supone, además, un incremento con respecto a lo allí informado sobre las titulaciones de primer y segundo ciclo.
9. Las entidades otorgan una alta valoración a las competencias transversales en los procesos de selección de egresados universitarios, destacando entre dichas competencias la motivación por el trabajo, la capacidad de trabajo en equipo, la responsabilidad, la capacidad en la resolución de problemas y en el aprendizaje continuo.
10. 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, el liderazgo y coordinación de equipos, la capacidad para la negociación eficaz y la capacidad para la resolución de problemas.
11. Las competencias más apreciadas por las empresas (motivación por el trabajo, capacidad de trabajo en equipo, responsabilidad, y aprendizaje continuo) se encuentran entre las que menos deficiencias observan los empleadores. Al contrario, también sucede la misma tendencia, de modo que las competencias más deficientes (capacidad para la toma de decisiones, liderazgo y coordinación de equipos y negociación eficaz) son, a su vez, las menos consideradas en la selección de universitarios. Así pues, una lectura de este resultado apuntaría a que los universitarios cuentan con un nivel de competencias transversales bastante adecuado a las exigencias de las empresas. De igual forma, podemos afirmar que no existen diferencias entre los actuales titulados de grado y las extintas titulaciones de primer y segundo ciclo universitarios en estas cuestiones.
12. Ante la necesidad de incorporar personal a su plantilla, las entidades consultadas recurren en un primer momento a las personas que realizan o han realizado prácticas, junto a la red de contactos. Internet se postula como otro medio frecuente en la selección de personal (portales de empleo, redes sociales y redes sociales profesionales sobre todo), si bien ac-

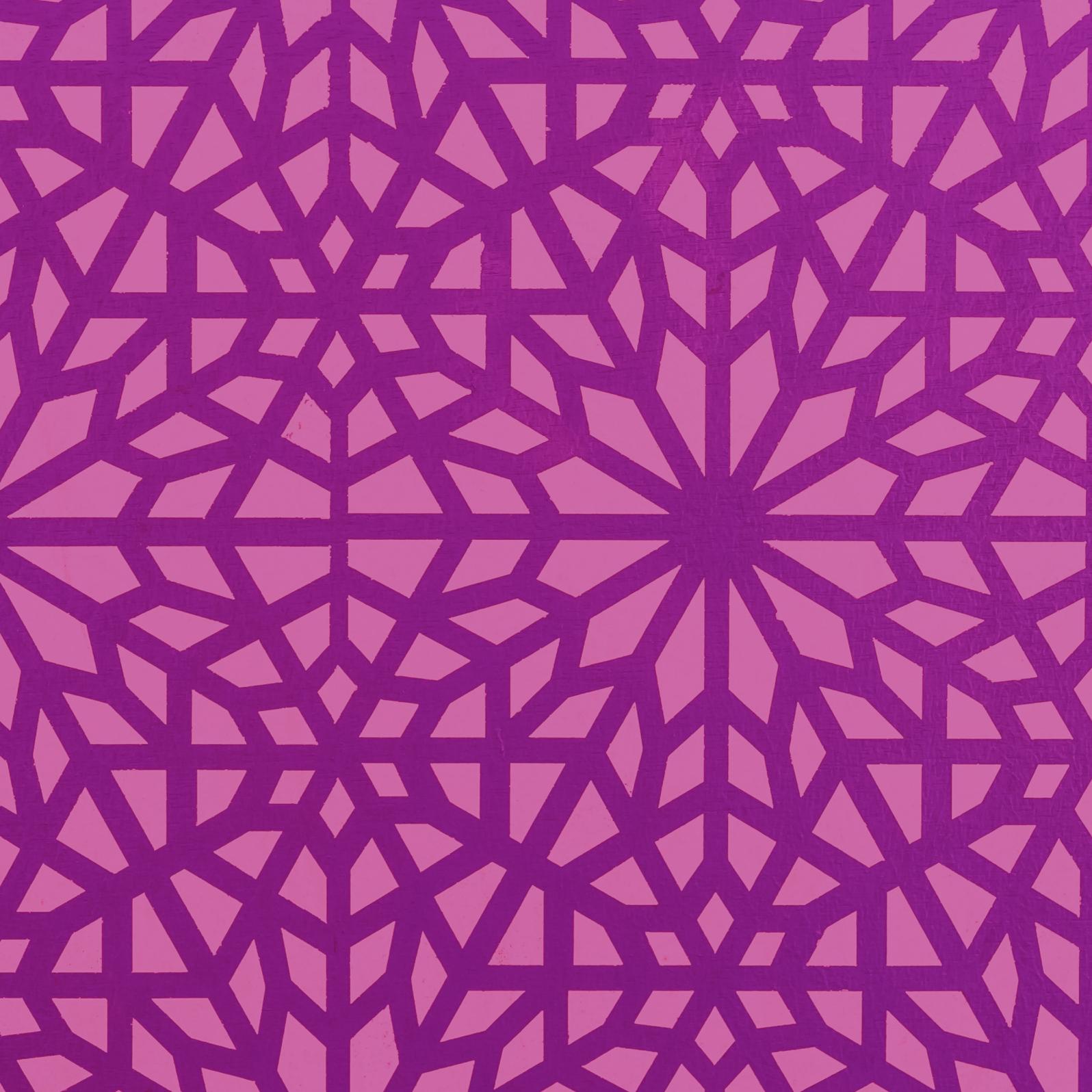
tualmente no contamos con datos objetivos y que sería interesante incorporar en los futuros trabajos, a la luz de la proliferación de artículos publicados sobre el tema.

13. La entrevista se convierte en la prueba de selección más elegida como primera opción, habida cuenta de la enorme importancia que los aspectos relacionados con las impresiones sociales, la comunicación verbal y no verbal así como el “marketing personal” generan entre los empleadores. Es necesario, por tanto, que los candidatos manejen los recursos que les permitan afrontar exitosamente este tipo de situaciones. Pensamos que la entrevista personal despierta el interés de los empleadores porque durante el desarrollo de la misma se pone de manifiesto un importante flujo de información difícilmente accesible mediante otro tipo de pruebas. Sin embargo, la aplicación por parte de personal no formado en la materia, así como la ingente literatura que circula en torno a la temática, pudieran estar desvirtuando y restando validez a un instrumento que viene demostrando su utilidad durante décadas.
14. La contratación indefinida alcanza unas cotas del 14,7%, situándose por encima de lo observado en otros trabajos con egresados de la UGR, donde se ubicaba en el 8,05% para los alumnos de primer y segundo ciclos universitarios (Centro de Promoción de Empleo y Prácticas, 2016).
15. Por último, a casi la mitad de las entidades consultadas les interesaría recibir formación por parte de la UGR, aunque sin quedar clara la forma en la que se concretaría.

Como reflexión final, consideramos que la incorporación a estos trabajos de la metodología cualitativa vendría a suplir, en parte, los déficits derivados de la metodología cuantitativa utilizada hasta ahora, ya que nos permitiría arrojar más luz sobre aspectos y procesos más complejos y confusos tales como:

- Posibles y futuras vías de colaboración entre la universidad y las empresas.
- Detección más exhaustiva de los déficits formativos de nuestros egresados.
- O mayor conocimiento de las ocupaciones emergentes en un contexto espacio-temporal cercano.





6

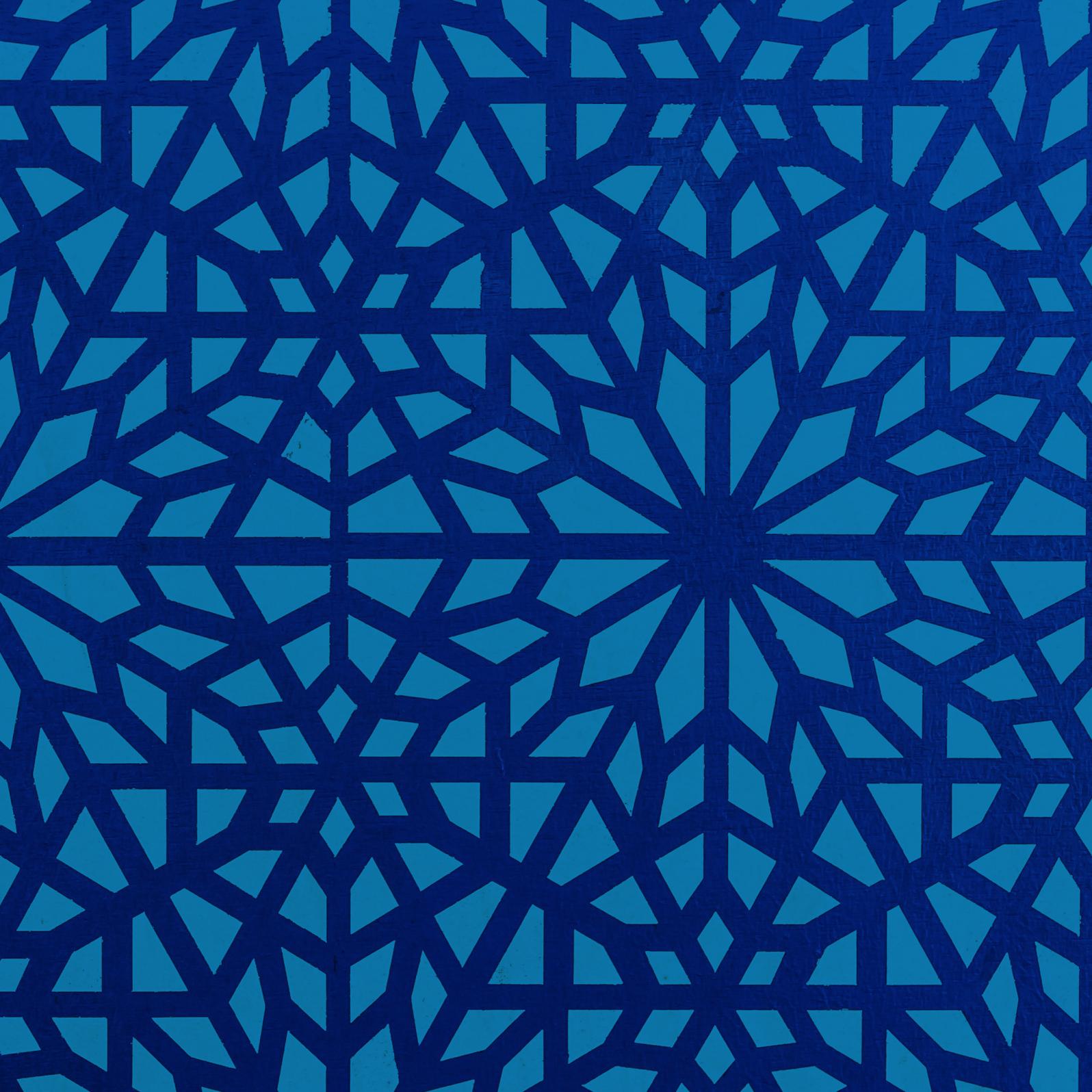
Referencias

6. REFERENCIAS

- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación (2007). El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento. Madrid. ANECA.
- Boyatzis, R.E (1982). The competent manager: a model for effective managers. New York. John Willey & Sons.
- Centro de Promoción de Empleo y Prácticas (2016). Situación laboral de los egresados de la Universidad de Granada: Estudios de seguimiento de las promociones 2012-13 y 2011-12. Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad. Universidad de Granada.
- Freire, M.J. (2008). Competencias profesionales de los universitarios. Consejo Social de la Universidad de la Coruña. Impresores de Galicia.
- Gamboa, J.P., Gracia, F.J., Ripoll, P. y Peiró, J.M. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. Bancaja-Ivie: Valencia.
- García L. (2008b). ¿Qué demandan las empresas de los titulados universitarios? Análisis desde la perspectiva del empresariado sobre el proceso de selección de los jóvenes titulados y sus competencias. La Laguna: Fundación Canaria Empresa Universidad de la Laguna.
- Infojobs (2016). Estado del Mercado Laboral Español 2015. Extraído el 10 de mayo de 2016, de <http://tueligesinfojobs.net/informe-anual-mercado-laboral-infoJobs-2015.pdf>
- Instituto Andaluz de Administración Pública (2010). Diccionario de Competencias Genéricas de la Junta de Andalucía. Consejería de Hacienda y Administración Pública.
- Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (1999). Encuesta a empresas sobre tendencias del mercado laboral. Consejería de Economía, Innovación y Ciencia.

- Klein, A. L. (1996). Validity and reliability for competency-based systems: Reducing litigation risks. *Compensation and Benefits Review*, 28, (4), 31-37
- Martínez, R. (1999). La inserción laboral de los universitarios: evaluación de las prácticas en empresas en la Universidad de Granada. Universidad de Granada.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than "intelligence". *American Psychologist*, 28, 1-14.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2005). The definition and selection of key competences. <http://www.portal-stat.admin.ch/deseco/>
- Spencer, L.M. y Spencer, S.M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York. John Willey & Sons.
- Valero, F.J. (2003). Procesos de Transición al mercado de trabajo: estrés y prácticas en empresa de la Universidad de Granada. Recurso electrónico. Universidad de Granada.
- Valero, F.J. (2009). Las prácticas en empresa de la Universidad de Granada: cuatrienio 2003-2007. Vicerrectorado de Estudiantes. Universidad de Granada.
- Valero, F.J. (2010). Estudio de seguimiento de egresados de la Universidad de Granada: Promociones 2006-2007 y 2005-2006. Vicerrectorado de Estudiantes. Universidad de Granada.
- Valero, F.J. (2011). Situación laboral de los egresados de la Universidad de Granada: Estudios de seguimiento de las promociones 2005-06, 2006-07 y 2007-08. Vicerrectorado de Estudiantes. Universidad de Granada.
- Valero, F. y García, I. (2012). *Estudio sobre las demandas del mercado laboral a los titulados universitarios*. Granada: Universidad de Granada. 2012.
- Vicerrectorado de Estudiantes (2009). Seguimiento de Egresados de la Universidad de Granada: curso 2005-2006. Universidad de Granada.





7

Anexos

7. ANEXOS

ANEXO 1. CUESTIONARIO A EMPLEADORES

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD

NOMBRE ENTIDAD:		CIF:
DOMICILIO:	NOMBRE ENCUESTADO:	PUESTO ENCUESTADO:

P1. SEÑALE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA A LA QUE REPRESENTA:

1. Actividades administrativas y servicios auxiliares
2. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
3. Actividades asociativas
4. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico
5. Actividades financieras y de seguros
6. Actividades inmobiliarias
7. Actividades profesionales, científicas y técnicas
8. Actividades sanitarias, veterinarias y de servicios sociales
9. Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria

- 10. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- 11. Comercio al por mayor y al por menor
- 12. Construcción
- 13. Educación
- 14. Hostelería
- 15. Industria manufacturera
- 16. Información y comunicaciones
- 17. Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones
- 18. Otros servicios
- 19. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos
- 20. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
- 21. Transporte y almacenamiento

P2. TAMAÑO DE LA EMPRESA:

- 1. Menos de 10 empleados
- 2. Entre 10 y 49 empleados
- 2. Entre 50 y 250 empleados
- 3. Más de 250 empleados

P3. ANTIGÜEDAD DE LA EMPRESA:

1. Menos de 2 años
2. Entre 2-5 años
3. 6-10 años
4. 11-20 años
5. Más de 20 años

P4. TIPOLOGÍA JURÍDICA DE LA EMPRESA:

1. Sociedad limitada
2. Sociedad cooperativa
3. Sociedad anónima
4. Persona física
5. Órgano de la admón. del Estado o CCAA
6. Organismo autónomo de la administración
7. Corporación local
8. No especificada
9. Extranjero con NIE
10. Comunidad de propietarios en régimen de propiedad horizontal

11. Comunidad de bienes

12. Asociación, ONG y otros

P5. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

1. Local

2. Regional

3. Nacional

4. Internacional

INCORPORACIÓN DE TITULADOS

P6. SEÑALE EL NÚMERO DE TITULADOS UNIVERSITARIOS QUE HAY EN PLANTILLA:

.....

P7. ¿CUÁNTOS TITULADOS UNIVERSITARIOS HAN CONTRATADO A LO LARGO DEL AÑO 2014?

.....

P8. ¿CUÁNTOS TITULADOS UNIVERSITARIOS HAN CONTRATADO A LO LARGO DEL AÑO 2015?

.....

P9. ¿MAYORITARIAMENTE, QUÉ PUESTOS OCUPAN? (seleccione solamente una alternativa)

- 1. DIRECTIVOS
- 2. MANDOS INTERMEDIOS
- 3. TÉCNICOS
- 4. COMERCIALES
- 5. ADMINISTRATIVOS
- 6. OPERARIOS
- 7. TRABAJADORES NO CUALIFICADOS
- 8. DEPENDIENTES
- 9. OTROS:

P10. ¿EN QUÉ DEPARTAMENTOS SE UBICAN?

Señale la opción más significativa

1. Apoyo a dirección	
2. Comercial y Marketing	
3. Compras	
4. Recursos Humanos	
5. Producción	
6. Gabinetes Técnicos	
7. Administración	
8. Logística	
9. Informática	
10. I+D+i	
11. Otros:	

P11. SEÑALE DE 1 A 10 EL GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA INCORPORACIÓN DE TITULADOS A SU EMPRESA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

P12. ¿HA SOLICITADO ESTUDIANTES EN PRÁCTICAS A LO LARGO DE LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS?

1. SÍ	
2. NO	

P13. SI CONTESTO SÍ, ¿CUÁNTOS?

P14. ¿CÚAL ES SU VALORACIÓN ACERCA DE ESTOS PROGRAMAS DE PRÁCTICAS DE ESTUDIANTES?

1. MUY MALA	
2. MALA	
3. REGULAR	
4. BUENA	
5. MUY BUENA	

P15. ¿HA CONTRATADO POSTERIORMENTE A ALUMNOS QUE HAN REALIZADO PRÁCTICAS?

1. SÍ	
2. NO	

P16. SI CONTESTO SÍ, ¿CUÁNTOS

ASPECTOS A VALORAR EN LA SELECCIÓN DE UNIVERSITARIOS QUE TIENEN COMO MÁXIMO 2 AÑOS DE EXPERIENCIA

TITULACIONES QUE SOLICITAN EN CON MÁS FRECUENCIA:

	P.17. En <u>1^{er}</u> <u>lugar</u>	P.18. En <u>2^o</u> lugar (Señale una alternativa distinta a la anterior)	P.19. En <u>3^{er}</u> -lugar (Señale una alternativa distinta a las anteriores)
1. ARQUITECTURA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ING. CIVIL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. GRADO EN EDIFICACIÓN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ING. TECNOLOGÍA TELECOMUNICACIÓN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ING. ELECTRÓNICA INDUSTRIAL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. ING. INFORMÁTICA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. ING. INFORMÁTICA+MATEMÁTICAS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. ING. QUÍMICA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (ADE)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. ADE+ DERECHO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. ANTROPOLOGÍA SOCIAL Y CULTURAL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. CC ACT. FÍSICA DEPORTE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. CC PP Y ADMÓN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. COMUN. AUDIOVISUAL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. CRIMINOLOGÍA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. DERECHO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. CC PP Y ADMÓN.-DERECHO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. ECONOMÍA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. EDUCACIÓN INFANTIL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. EDUCACIÓN PRIMARIA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. EDUCACIÓN PRIMARIA Y CC ACTIV. FÍSICA Y DEPORTE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. EDUCACIÓN PRIMARIA Y ESTUDIOS FRANCESES	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. EDUCACIÓN PRIMARIA Y ESTUDIOS INGLESES	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. EDUCACIÓN SOCIAL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. FINANZAS Y CONTABILIDAD	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. GEOGRAFÍA Y GESTIÓN DEL TERRITORIO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. MARKETING E INVEST. MERCADOS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. PEDAGOGÍA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. RRLL Y RECURSOS HUMANOS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. SOCIOLOGÍA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. TRABAJO SOCIAL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. TURISMO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. ENFERMERÍA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. FARMACIA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37. FISIOTERAPIA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. LOGOPEDIA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. MEDICINA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. NUTRICIÓN HUMANA Y DIETÉTICA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41. ODONTOLOGÍA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. PSICOLOGÍA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. TERAPIA OCUPACIONAL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. BIOLOGÍA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45. BIOQUÍMICA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46. BIOTECNOLOGÍA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47. CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48. CIENCIAS AMBIENTALES	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49. ESTADÍSTICA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50. FÍSICA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51. GEOLOGÍA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52. MATEMÁTICAS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53. ÓPTICA Y OPTOMETRÍA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54. QUÍMICA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55. ARQUEOLOGÍA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

56. BELLAS ARTES	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57. CONSERVACIÓN Y RESTAUR. BIENES CULTURALES	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58. ESTUDIOS ÁRABES E ISLÁMICOS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59. ESTUDIOS FRANCESES	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60. ESTUDIOS INGLESES	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
61. FILOLOGÍA CLÁSICA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
62. FILOLOGÍA HISPÁNICA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
63. FILOSOFÍA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64. HISTORIA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
65. HISTORIA DEL ARTE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
66. HISTORIA Y CIENCIAS DE LA MÚSICA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
67. LENGUAS MODERNAS Y SUS LITERATURAS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
68. LITERATURAS COMPARADAS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
69. TRADUC. E INTERPRETAC.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

P20. MÁSTERS O FORMACIÓN DE POSGRADO QUE SOLICITAN CON MÁS FRECUENCIA:

P21. IDIOMAS QUE SOLICITAN CON MÁS FRECUENCIA:

1. INGLÉS	
2. FRANCÉS	
3. ALEMÁN	
4. ITALIANO	
5. PORTUGUÉS	
6. RUSO	
7. ÁRABE	
8. OTROS	

CONOCIMIENTOS DE INFORMÁTICA QUE SUELEN REQUERIR:

	P22. En <u>1^{er}</u> lugar	P23. En <u>2^o</u> lugar (Señale una alternativa distinta a la anterior)	P24. En <u>3^{er}</u> lugar (Señale una alternativa distinta a las anteriores)
1. Ofimática general	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Aplicaciones de contabilidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Aplicaciones de nóminas y SS.SS.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Aplicaciones de facturación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Gestores de proyectos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Diseño multimedia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Bases de datos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Software estadístico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Sistemas de información geográfica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Software propio de la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Otros:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

P25. ¿EL HABER CURSADO ESTUDIOS EN UNA UNIVERSIDAD CONCRETA ES UN CRITERIO PREFERENTE?

1. SÍ	<input type="checkbox"/>
2. NO	<input type="checkbox"/>

P26. EN CASO AFIRMATIVO, ¿POR CUAL UNIVERSIDAD?

.....

¿QUÉ CARACTERÍSTICAS CURRICULARES VALORAN CON MAYOR FRECUENCIA EN LOS EGRESADOS QUE CONTRATAN?

	P27. En <u>Primer</u> lugar	P28. En <u>Segundo</u> lugar (Señale una alternativa distinta a la anterior)	P29. En <u>Tercer</u> lugar (Señale una alternativa distinta a las anteriores)
1. TITULACIÓN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. CONOCIMIENTOS TEÓRICOS (Nota media del expediente académico)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. PRÁCTICAS EN EMPRESA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. EXPERIENCIA PROFESIONAL NO RELACIONADA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. OTRAS:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿QUÉ CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS SUELE CONSIDERAR DURANTE EL PROCESO DE SELECCIÓN DE EGRESADOS UNIVERSITARIOS?

	P30. En <u>Primer</u> lugar	P31. En <u>Segundo</u> lugar (Señale una alternativa distinta a la anterior)	P32. En <u>Tercer</u> lugar (Señale una alternativa distinta a las anteriores)
1. EDAD	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. SEXO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ESTADO CIVIL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. LUGAR DE RESIDENCIA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. OTRAS:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

P33. VALORE DE 1 A 5 SU OPINIÓN ACERCA DE LAS SIGUIENTES COMPETENCIAS A LA HORA DE SELECCIONAR TITULADOS UNIVERSITARIOS

	Poco valorada				Muy valorada
	1	2	3	4	5
1. Capacidad de trabajo en equipo	<input type="radio"/>				
2. Capacidad de comunicación oral y escrita	<input type="radio"/>				
3. Capacidad de análisis y síntesis	<input type="radio"/>				
4. Motivación por el trabajo	<input type="radio"/>				
5. C. de organización y planificación	<input type="radio"/>				
6. Habilidades interpersonales	<input type="radio"/>				
7. Creatividad e innovación	<input type="radio"/>				
8. Capacidad por el trabajo autónomo	<input type="radio"/>				
9. Capacidad por el aprendizaje continuo	<input type="radio"/>				
10. Adaptación al cambio (Flexibilidad)	<input type="radio"/>				
11. Liderazgo y coordinación de equipos	<input type="radio"/>				
12. Preocupación por la calidad y la mejora	<input type="radio"/>				
13. C. en la resolución de problemas	<input type="radio"/>				
14. Búsqueda y gestión de la información	<input type="radio"/>				
15. Capacidad en la toma de decisiones	<input type="radio"/>				
16. Aplicabilidad de conocimientos	<input type="radio"/>				
17. Responsabilidad	<input type="radio"/>				
18. Capacidad para rendir bajo presión	<input type="radio"/>				
19. Capacidad para negociar eficazmente	<input type="radio"/>				
20. Compromiso ético	<input type="radio"/>				

P34. ¿ENCUENTRA DÉFICITS FORMATIVOS ENTRE LOS EGRESADOS QUE CONTRATAN?

1. SÍ	
2. NO	
3. NS/NC	

P35. SI CONTESTÓ SÍ, ¿CÚAL APARECE CON MAYOR FRECUENCIA?

1. FORMACIÓN TEÓRICA (asociada al título)	
2. FORMACIÓN PRÁCTICA (asociada al título)	
3. FORMACIÓN ESPECÍFICA (asociada al puesto)	
4. IDIOMAS	
5. INFORMÁTICA	
6. OTRAS:	

P36. ¿QUÉ DEFICIT EN COMPETENCIAS PRESENTAN LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS?

	Poco déficit			Mucho déficit	
	1	2	3	4	5
1. Capacidad de trabajo en equipo	<input type="radio"/>				
2. Capacidad de comunicación oral y escrita	<input type="radio"/>				
3. Capacidad de análisis y síntesis	<input type="radio"/>				
4. Motivación por el trabajo	<input type="radio"/>				
5. C. de organización y planificación	<input type="radio"/>				
6. Habilidades interpersonales	<input type="radio"/>				
7. Creatividad e innovación	<input type="radio"/>				
8. Capacidad por el trabajo autónomo	<input type="radio"/>				
9. Capacidad por el aprendizaje continuo	<input type="radio"/>				
10. Adaptación al cambio (Flexibilidad)	<input type="radio"/>				
11. Liderazgo y coordinación de equipos	<input type="radio"/>				
12. Preocupación por la calidad y la mejora	<input type="radio"/>				

	Poco déficit			Mucho déficit	
	1	2	3	4	5
13. C. en la resolución de problemas	<input type="radio"/>				
14. Búsqueda y gestión de la información	<input type="radio"/>				
15. Capacidad en la toma de decisiones	<input type="radio"/>				
16. Aplicabilidad de conocimientos	<input type="radio"/>				
17. Responsabilidad	<input type="radio"/>				
18. Capacidad para rendir bajo presión	<input type="radio"/>				
19. Capacidad para negociar eficazmente	<input type="radio"/>				
20. Compromiso ético	<input type="radio"/>				

PROCESOS DE SELECCIÓN APLICADOS EN LA EMPRESA

SEÑALE A TRAVÉS DE CÚAL DE LOS CANALES QUE SE INDICAN A CONTINUACIÓN, SE NUTRE HABITUALMENTE PARA SELECCIONAR PERSONAL:

	P37. En <u>Primer</u> lugar	P38. En <u>Segundo</u> lugar (Señale una alternativa distinta a la anterior)
1. Anuncios en prensa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Propia empresa (promoción interna)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Intermediarios públicos del mercado de trabajo (SAE, SEPE, Agencias Privadas de Colocación, etc...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Empresas de Selección de Personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Empresas de Trabajo Temporal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Prácticas en empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Contactos personales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Auto-candidaturas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Internet (Bolsas y portales de empleo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Otros, ¿Cuáles?.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES PRUEBAS DE SELECCIÓN UTILIZAN CON MAYOR FRECUENCIA PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL?

	P39. En <u>Primer</u> lugar	P40. En <u>Segundo</u> lugar (Señale una alternativa distinta a la anterior)	P41. En <u>Tercer</u> lugar (Señale una alternativa distinta a las anteriores)
1. PRUEBAS PROFESIONALES (Evaluación de conocimientos, simulaciones en el puesto, idiomas, informática...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. PRUEBAS PSICOTÉCNICAS (Actitudes, Personalidad, Aptitudes, Inteligencia,...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. DINÁMICAS GRUPALES	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ENTREVISTAS DE SELECCIÓN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

P42. ¿QUÉ TIPO DE CONTRATO ES EL QUE UTILIZAN CON MÁS FRECUENCIA?

1. INDEFINIDO	<input type="checkbox"/>
2. TEMPORAL (por obra y servicio, eventual por circunstancias de la producción, interinidad, etc...)	<input type="checkbox"/>
3. FORMATIVOS (en prácticas)	<input type="checkbox"/>
4. MERCANTIL (autónomo)	<input type="checkbox"/>

POSIBLES VÍAS DE COLABORACIÓN

POR ÚLTIMO, Y COMO MUESTRA DEL INTERÉS QUE DESDE LA UNIVERSIDAD TENEMOS HACIA NUESTRAS ENTIDADES COLABORADORAS, LE SOLICITAMOS QUE NOS CONTESTE A UNAS ÚLTIMAS CUESTIONES:

P43. ¿TENDRÍA INTERÉS SU ENTIDAD EN QUE LA UNIVERSIDAD PROPORCIONASE FORMACIÓN ASU PERSONAL?

1. SÍ	<input type="checkbox"/>
2. NO	<input type="checkbox"/>

44. EN CASO DE HABER CONTESTADO AFIRMATIVAMENTE A LA PREGUNTA ANTERIOR, ¿EN QUÉ ÁREAS O MATERIAS CONCRETAS TENDRÍAN ESE INTERÉS?

45. EN CASO DE ESTAR INTERESADO EN OTRO TIPO DE COLABORACIÓN, ¿NOS PODRÍA DECIR CUAL?

MUCHAS GRACIAS

ANEXO 2. TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE EL PUESTO DESEMPEÑADO EN FUNCIÓN DE LA ACTIVIDAD ECÓNOMICA

(por filas)¹

ACTIVIDAD ECONÓMICA	PUESTOS OCUPADOS								Total
	DIRECTIVOS	MANDOS INTERMEDIOS	TÉCNICOS	COMERCIALES	ADMINISTRATIVOS	OPERARIOS	TRABAJADORES NO CUALIFICADOS	DEPENDIENTES	
Activ. administrativas y servicios auxiliares	0%	12,5%	34,4%	6,2%	43,8%	3,1%	0%	0%	100%
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento	6,7%	6,7%	60%	0%	6,7%	13,3%	0%	6,7%	100%
Actividades financieras y de seguros	0%	0%	22,2%	11,1%	66,7%	0%	0%	0%	100%
Actividades inmobiliarias	0%	16,7%	16,7%	16,7%	50%	0%	0%	0%	100%
Activ. profesionales, científicas y técnicas	5,5%	11,0%	72,6%	1,4%	9,6%	0%	0%	0%	100%
Actividades sanitarias, veterinarias y de servicios sociales	4,1%	11,0%	76,7%	1,4%	2,7%	2,7%	0%	1,4%	100%
Actividades asociativas	0%	12,5%	68,8%	6,2%	12,5%	0%	0%	0%	100%
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	2,9%	2,9%	68,6%	0%	25,7%	0%	0%	0%	100%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	40%	0%	40%	0%	20%	0%	0%	0%	100%
Comercio al por mayor y al por menor;	7,4%	18,5%	18,5%	14,8%	33,3%	0%	0%	7,4%	100%
Construcción	0%	8,7%	87,0%	0%	4,3%	0%	0%	0%	100%
Educación	9,7%	9,7%	77,4%	0%	0%	3,2%	0%	0%	100%
Hostelería	11,1%	33,3%	22,2%	0%	33,3%	0%	0%	0%	100%
Industria manufacturera	10%	25,0%	40%	5,0%	20%	0%	0%	0%	100%
Información y comunicaciones	2,8%	22,2%	63,9%	5,6%	2,8%	0%	2,8%	0%	100%
Otros servicios	6,2%	6,2%	68,8%	6,2%	12,5%	0%	0%	0%	100%

1 Quedan excluidas de la edición de la tablas las actividades económicas con menos de 5 casos.

ANEXO 3. TABLA DE CONTINGENCIA ENTRE LAS TIULACIONES MÁS DEMANDADAS EN PRIMER LUGAR POR ÁREA DE ACTIVIDAD DE LA ENTIDAD PARTICIPANTE

(por filas)²

	Activ. administrativas y servicios auxiliares	Activ. artísticas, recreativas y de entreten.	Activ. inmobiliarias	Activ. profesionales, científicas y técnicas	Activ. sanitarias	Activ. asociativas	Administración pública y defensa;	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Comercio al por mayor y al por menor;	Construcción	Educación	Hostelería	Industria manufacturera	Información y comunicaciones	Otros servicios	TOTAL
ARQUITECTURA	3,6%	0%	3,6%	57,1%	7,1%	3,6%	10,7%	0%	0%	14,3%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
INGENIERÍA CIVIL	4,8%	0%	0%	28,6%	19%	0%	4,8%	0%	0%	42,9%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
GRADO EN EDIFICACIÓN	0%	0%	0%	44,4%	0%	0%	5,6%	0%	0%	44,4%	0%	0%	0%	0%	5,6%	100%
ING. TECNOL. TELECOM.	6,2%	0%	0%	18,8%	12,5%	0%	0%	0%	6,2%	0%	6,2%	0%	0%	37,5%	6,2%	100%
ING. ELECTRÓNICA INDUSTRIAL	0%	0%	0%	27,3%	18,2%	0%	0%	0%	9,1%	0%	0%	0%	18,2%	9,1%	9,1%	100%
ING. INFORMÁTICA	0%	0%	0%	21,6%	13,5%	0%	0%	0%	2,7%	0%	8,1%	0%	2,7%	43,2%	5,4%	100%
ING. INFORMÁTICA-MATEMÁTICAS	0%	0%	0%	0%	66,7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	33,3%	0%	100%
INGENIERÍA QUÍMICA	0%	0%	0%	12,5%	12,5%	12,5%	0%	0%	0%	0%	12,5%	0%	37,5%	0%	0%	100%
ADE	14,9%	3,4%	4,6%	5,7%	5,7%	2,3%	12,6%	2,3%	14,9%	2,3%	1,1%	5,7%	6,9%	6,9%	3,4%	100%
ADE- DERECHO	19%	0%	0%	9,5%	4,8%	0%	38,1%	4,8%	9,5%	0%	0%	0%	0%	0%	9,5%	100%
CC ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	0%	85,7%	0%	14,3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL	0%	0%	0%	20%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	0%	0%	60%	0%	100%
DERECHO	13,3%	0%	13,3%	40%	0%	0%	26,7%	0%	0%	0%	6,7%	0%	0%	0%	0%	100%
CCPP ADMÓN- DERECHO	33,3%	0%	0%	0%	0%	0%	66,7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
ECONOMÍA	16,7%	0%	0%	33,3%	0%	0%	33,3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
EDUCACIÓN INFANTIL	0%	15,4%	0%	0%	0%	7,7%	7,7%	0%	0%	0%	69,2%	0%	0%	0%	0%	100%
EDUCACIÓN PRIMARIA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100%
EDUC. PRIMARIA Y ESTUDIOS INGLESES	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100%
EDUCACIÓN SOCIAL	0%	0%	0%	0%	75,0%	0%	0%	0%	0%	0%	25,0%	0%	0%	0%	0%	100%
FINANZAS Y CONTABILIDAD	30%	0%	0%	10%	0%	0%	0%	0%	10%	0%	0%	0%	0%	0%	10%	100%
GEOGRAFÍA Y GESTIÓN DEL TERRITORIO	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
INFORMAC. Y DOCUMENTAC.	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%

2 Quedan excluidas de la edición de la tablas las actividades económicas con menos de 5 casos

MARKETING E INVESTIGACIÓN DE MERCADOS	0%	7,1%	0%	14,3%	14,3%	0%	0%	0%	28,6%	0%	0%	0%	0%	21,4%	14,3%	100%
PEDAGOGÍA	0%	25,0%	0%	0%	0%	25,0%	0%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	0%	100%
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS	33,3%	0%	8,3%	0%	8,3%	0%	16,7%	0%	0%	0%	0%	0%	8,3%	0%	8,3%	100%
SOCIOLOGÍA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
TRABAJO SOCIAL	14,3%	0%	0%	0%	14,3%	14,3%	28,6%	0%	0%	0%	14,3%	0%	0%	0%	14,3%	100%
TURISMO	0%	8,3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8,3%	83,3%	0%	0%	0%	100%
ENFERMERÍA	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
FARMACIA	0%	0%	0%	0%	40%	60%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
FISIOTERAPIA	5,6%	0%	0%	5,6%	83,3%	5,6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
LOGOPEDIA	0%	0%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
NUTRICIÓN HUMANA Y DIETÉTICA	0%	0%	0%	25%	0%	0%	0%	0%	25,0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
ODONTOLOGÍA	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
PSICOLOGÍA	0%	0%	0%	0%	66,7%	33,3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
TERAPIA OCUPACIONAL	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
BIOLOGÍA	0%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
BIOTECNOLOGÍA	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA ALIMENTOS	25,0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	25,0%	50%	0%	0%	100%
CC AMBIENTALES	0%	0%	0%	33,3%	0%	0%	66,7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
ÓPTICA Y OPTOMETRÍA	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
QUÍMICA	0%	0%	0%	12,5%	12,5%	0%	0%	25,0%	0%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	100%
ARQUEOLOGÍA	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
BELLAS ARTES	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	0%	50%	0%	0%	0%	0%	100%
ESTUDIOS INGLESES	0%	0%	0%	14,3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	57,1%	14,3%	14,3%	0%	0%	100%
FILOLOGÍA HISPÁNICA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	25,0%	0%	75,0%	0%	0%	0%	0%	100%
HISTORIA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
HISTORIA DEL ARTE	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
HISTORIA Y CC MÚSICA	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
TRADUC. E INTERPRETAC.	0%	0%	0%	0%	81,8%	0%	0%	0%	0%	0%	9,1%	9,1%	0%	0%	0%	100%

ANEXO 4. VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DE LAS ENTIDADES CON MENOS DE 10 EMPLEADOS

COMPETENCIAS TRANSEVERSALES	Media	Desv. típ.
Motivación por el trabajo	4,70	,644
Capacidad de trabajo en equipo	4,59	,710
Responsabilidad	4,58	,735
Capacidad por el aprendizaje continuo	4,49	,723
Capacidad en la resolución de problemas	4,46	,733
Capacidad de comunicación oral y escrita	4,40	,744
Capacidad de organización y planificación	4,36	,778
Preocupación por la calidad y la mejora	4,30	,790
Compromiso ético	4,30	,977
Aplicabilidad de conocimientos	4,24	,774
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	4,22	,888
Búsqueda y gestión de la información	4,14	,876
Capacidad de análisis y síntesis	4,11	,914
Habilidades interpersonales	4,11	,811
Creatividad e innovación	4,08	,927
Capacidad por el trabajo autónomo	4,08	,919
Capacidad para rendir bajo presión	4,04	,965
Capacidad en la toma de decisiones	3,98	,925
Capacidad para negociar eficazmente	3,50	1,119
Liderazgo y coordinación de equipos	3,46	1,122

ANEXO 5. VALORACIÓN DE COMPETENCIAS POR LAS ENTIDADES DE ENTRE 10 Y 49 EMPLEADOS

COMPETENCIAS TRANSEVERSALES	Media	Desv. típ.
Motivación por el trabajo	4,74	,521
Capacidad de trabajo en equipo	4,66	,655
Responsabilidad	4,66	,581
Capacidad de comunicación oral y escrita	4,45	,674
Capacidad. en la resolución de problemas	4,40	,714
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	4,37	,719
Capacidad. de organización y planificación	4,35	,716
Capacidad por el aprendizaje continuo	4,35	,769
Preocupación por la calidad y la mejora	4,34	,726
Compromiso ético	4,26	,933
Capacidad de análisis y síntesis	4,21	,739
Habilidades interpersonales	4,18	,808
Aplicabilidad de conocimientos	4,12	,770
Capacidad para rendir bajo presión	4,11	,916
Búsqueda y gestión de la información	4,09	,837
Creatividad e innovación	4,02	,846
Capacidad en la toma de decisiones	4,02	,832
Capacidad por el trabajo autónomo	3,96	,934
Liderazgo y coordinación de equipos	3,74	,949
Capacidad para negociar eficazmente	3,69	,986

ANEXO 6. VALORACIÓN DE COMPETENCIAS POR LAS ENTIDADES DE ENTRE 50 Y 250 EMPLEADOS

COMPETENCIAS TRANSEVERSALES	Media	Desv. típ.
Motivación por el trabajo	4,66	,594
Capacidad de trabajo en equipo	4,63	,720
Responsabilidad	4,60	,607
Capacidad por el aprendizaje continuo	4,45	,613
Capacidad en la resolución de problemas	4,43	,728
Capacidad de comunicación oral y escrita	4,37	,720
Compromiso ético	4,37	,858
Capacidad de organización y planificación	4,23	,745
Aplicabilidad de conocimientos	4,23	,679
Habilidades interpersonales	4,20	,754
Preocupación por la calidad y la mejora	4,20	,775
Capacidad para rendir bajo presión	4,20	,939
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	4,18	,705
Búsqueda y gestión de la información	4,17	,741
Capacidad de análisis y síntesis	4,15	,643
Capacidad por el trabajo autónomo	4,00	,901
Capacidad en la toma de decisiones	3,94	,966
Creatividad e innovación	3,92	,924
Capacidad para negociar eficazmente	3,74	1,020
Liderazgo y coordinación de equipos	3,62	1,026

ANEXO 7. VALORACIÓN DE COMPETENCIAS POR LAS ENTIDADES DE MÁS DE 250 EMPLEADOS

COMPETENCIAS TRANSEVERSALES	Media	Desv. típ.
Responsabilidad	4,52	,926
Capacidad de trabajo en equipo	4,48	,769
Motivación por el trabajo	4,48	,890
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	4,35	,755
C. en la resolución de problemas	4,26	,815
Capacidad de comunicación oral y escrita	4,23	,762
Capacidad por el aprendizaje continuo	4,16	,860
Compromiso ético	4,13	1,088
Habilidades interpersonales	4,03	,983
Aplicabilidad de conocimientos	4,03	,875
Capacidad para rendir bajo presión	4,03	,948
Capacidad de análisis y síntesis	4,00	,931
C. de organización y planificación	4,00	,856
Preocupación por la calidad y la mejora	3,97	1,169
Búsqueda y gestión de la información	3,90	,870
Capacidad en la toma de decisiones	3,81	,910
Creatividad e innovación	3,61	,955
Liderazgo y coordinación de equipos	3,61	1,054
Capacidad para negociar eficazmente	3,52	,926
Capacidad por el trabajo autónomo	3,32	1,194

ANEXO 8. VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS POR LAS ENTIDADES DEDICADAS A LAS ACTIVIDADES SANITARIAS, VETERINARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES

COMPETENCIAS TRANSEVERSALES	Media	Desv. típ.
Motivación por el trabajo	4,64	,607
Responsabilidad	4,61	,695
Capacidad de trabajo en equipo	4,59	,856
Capacidad de comunicación oral y escrita	4,55	,599
Capacidad por el aprendizaje continuo	4,43	,808
Capacidad en la resolución de problemas	4,39	,751
Capacidad de organización y planificación	4,35	,814
Compromiso ético	4,32	,961
Preocupación por la calidad y la mejora	4,31	,788
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	4,28	,831
Aplicabilidad de conocimientos	4,21	,859
Capacidad para rendir bajo presión	4,15	,881
Habilidades interpersonales	4,13	,844
Capacidad por el trabajo autónomo	4,08	,801
Capacidad de análisis y síntesis	4,00	,959
Capacidad en la toma de decisiones	3,99	,878
Búsqueda y gestión de la información	3,89	1,098
Creatividad e innovación	3,84	,987
Capacidad para negociar eficazmente	3,45	,963
Liderazgo y coordinación de equipos	3,36	1,074

ANEXO 9. VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS POR LAS ENTIDADES DEDICADAS A LOS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS

COMPETENCIAS TRANSEVERSALES	Media	Desv. típ.
Motivación por el trabajo	4,76	,518
Capacidad de trabajo en equipo	4,64	,632
Responsabilidad	4,64	,587
C. en la resolución de problemas	4,45	,644
Compromiso ético	4,43	,893
Capacidad por el aprendizaje continuo	4,39	,658
Capacidad de comunicación oral y escrita	4,34	,708
Capacidad de análisis y síntesis	4,34	,708
Preocupación por la calidad y la mejora	4,32	,685
C. de organización y planificación	4,27	,816
Aplicabilidad de conocimientos	4,23	,631
Búsqueda y gestión de la información	4,22	,688
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	4,18	,866
Habilidades interpersonales	4,14	,764
Creatividad e innovación	4,12	,859
Capacidad para rendir bajo presión	4,07	,865
Capacidad en la toma de decisiones	4,04	,835
Capacidad por el trabajo autónomo	3,99	,986
Liderazgo y coordinación de equipos	3,70	1,030
Capacidad para negociar eficazmente	3,47	1,076

ANEXO 10. VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

COMPETENCIAS TRANSEVERSALES	Media	Desv. típ.
Capacidad de trabajo en equipo	4,37	,859
Capacidad de comunicación oral y escrita	4,20	,872
Capacidad de análisis y síntesis	3,93	,721
Motivación por el trabajo	4,41	,741
Capacidad de organización y planificación	4,00	,837
Habilidades interpersonales	3,88	,872
Creatividad e innovación	3,85	,937
Capacidad por el trabajo autónomo	3,73	,923
Capacidad por el aprendizaje continuo	4,15	,853
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	4,00	,866
Liderazgo y coordinación de equipos	3,73	1,025
Preocupación por la calidad y la mejora	4,05	,973
Capacidad en la resolución de problemas	4,27	,775
Búsqueda y gestión de la información	4,17	,892
Capacidad en la toma de decisiones	3,85	1,014
Aplicabilidad de conocimientos	4,20	,813
Responsabilidad	4,39	,771
Capacidad para rendir bajo presión	3,90	,831
Capacidad para negociar eficazmente	3,63	,968
Compromiso ético	4,12	1,029

ANEXO 11. VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN EL SECTOR RELACIONADO CON LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES

COMPETENCIAS TRANSEVERSALES	Media	Desv. típ.
Motivación por el trabajo	4,81	,467
Capacidad de trabajo en equipo	4,64	,543
Capacidad por el aprendizaje continuo	4,61	,599
Capacidad de comunicación oral y escrita	4,53	,654
Responsabilidad	4,50	,697
Capacidad de análisis y síntesis	4,42	,692
Capacidad. en la resolución de problemas	4,42	,841
Capacidad de organización y planificación	4,36	,723
Preocupación por la calidad y la mejora	4,31	,856
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	4,25	,770
Creatividad e innovación	4,22	,760
Búsqueda y gestión de la información	4,19	,786
Aplicabilidad de conocimientos	4,08	,732
Capacidad por el trabajo autónomo	4,06	,826
Compromiso ético	4,06	1,040
Habilidades interpersonales	4,03	,845
Capacidad para rendir bajo presión	4,03	1,028
Capacidad en la toma de decisiones	3,78	,989
Liderazgo y coordinación de equipos	3,39	1,202
Capacidad para negociar eficazmente	3,39	1,271

ANEXO 12. VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES ENTRE LAS ENTIDADES CON ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES

COMPETENCIAS TRANSEVERSALES	Media	Desv. típ.
Capacidad de trabajo en equipo	4,56	,660
Motivación por el trabajo	4,53	,662
Responsabilidad	4,50	,749
Capacidad por el aprendizaje continuo	4,44	,660
Capacidad de organización y planificación	4,26	,666
Capacidad en la resolución de problemas	4,26	,710
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	4,24	,819
Búsqueda y gestión de la información	4,24	,496
Aplicabilidad de conocimientos	4,21	,770
Compromiso ético	4,21	,914
Capacidad de comunicación oral y escrita	4,18	,673
Capacidad para rendir bajo presión	4,18	,834
Capacidad por el trabajo autónomo	4,06	,919
Preocupación por la calidad y la mejora	4,06	,851
Capacidad de análisis y síntesis	4,03	,674
Habilidades interpersonales	3,97	,627
Capacidad en la toma de decisiones	3,91	,900
Creatividad e innovación	3,88	,844
Capacidad para negociar eficazmente	3,76	1,046
Liderazgo y coordinación de equipos	3,65	,917

ANEXO 13. DÉFICITS COMPETENCIALES APRECIADOS POR LAS ENTIDADES CON MENOS DE 10 EMPLEADOS

COMPETENCIAS TRANSEVERSALES	Media	Desv. típ.
Capacidad en la toma de decisiones	3,04	1,100
Liderazgo y coordinación de equipos	3,00	1,124
Capacidad por el trabajo autónomo	2,91	1,141
Capacidad. en la resolución de problemas	2,89	1,156
Capacidad para negociar eficazmente	2,89	1,137
Aplicabilidad de conocimientos	2,86	1,133
Capacidad para rendir bajo presión	2,79	1,162
Preocupación por la calidad y la mejora	2,78	1,181
Capacidad. de organización y planificación	2,75	,997
Creatividad e innovación	2,71	1,125
Capacidad de comunicación oral y escrita	2,68	1,164
Capacidad de análisis y síntesis	2,68	1,068
Búsqueda y gestión de la información	2,63	1,133
Responsabilidad	2,60	1,177
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	2,56	1,082
Habilidades interpersonales	2,50	1,007
Motivación por el trabajo	2,49	1,170
Capacidad por el aprendizaje continuo	2,44	1,090
Capacidad de trabajo en equipo	2,37	1,092
Compromiso ético	2,36	1,075

ANEXO 14. DÉFICITS COMPETENCIALES APRECIADOS POR LAS ENTIDADES DE ENTRE 10 Y 49 EMPLEADOS

COMPETENCIAS TRANSEVERSALES	Media	Desv. típ.
Capacidad en la toma de decisiones	3,04	1,111
Liderazgo y coordinación de equipos	2,99	1,016
Capacidad para negociar eficazmente	2,84	1,097
Capacidad. en la resolución de problemas	2,82	1,104
Capacidad por el trabajo autónomo	2,80	1,073
Creatividad e innovación	2,72	1,108
Capacidad para rendir bajo presión	2,71	1,013
Capacidad de comunicación oral y escrita	2,69	1,063
Capacidad de análisis y síntesis	2,67	1,005
Aplicabilidad de conocimientos	2,66	1,053
Preocupación por la calidad y la mejora	2,62	,965
Capacidad de organización y planificación	2,56	1,107
Búsqueda y gestión de la información	2,46	1,042
Habilidades interpersonales	2,45	,979
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	2,44	1,135
Responsabilidad	2,39	1,110
Capacidad por el aprendizaje continuo	2,30	1,045
Motivación por el trabajo	2,29	1,109
Capacidad de trabajo en equipo	2,28	,980
Compromiso ético	2,23	,909

ANEXO 15. DÉFICITS COMPETENCIALES APRECIADOS POR LAS ENTIDADES CON ENTRE 50 Y 250 EMPLEADOS

COMPETENCIAS TRANSEVERSALES	Media	Desv. típ.
Capacidad en la toma de decisiones	3,20	1,034
Liderazgo y coordinación de equipos	3,05	,926
Capacidad para negociar eficazmente	3,00	,952
Capacidad para rendir bajo presión	2,95	1,037
Capacidad en la resolución de problemas	2,91	,947
Capacidad por el trabajo autónomo	2,72	,944
Capacidad de análisis y síntesis	2,71	1,027
Preocupación por la calidad y la mejora	2,68	1,062
Creatividad e innovación	2,66	,957
Capacidad de comunicación oral y escrita	2,65	1,124
Aplicabilidad de conocimientos	2,62	1,085
Capacidad de organización y planificación	2,57	1,015
Habilidades interpersonales	2,35	,975
Responsabilidad	2,35	1,037
Búsqueda y gestión de la información	2,34	1,065
Capacidad de trabajo en equipo	2,28	1,111
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	2,28	1,053
Motivación por el trabajo	2,26	1,228
Capacidad por el aprendizaje continuo	2,18	,917
Compromiso ético	2,11	,921

ANEXO 16. DÉFICITS COMPETENCIALES APRECIADOS POR LAS ENTIDADES CON MÁS DE 250 EMPLEADOS

COMPETENCIAS TRANSEVERSALES	Media	Desv. típ.
Liderazgo y coordinación de equipos	3,10	1,106
Capacidad para negociar eficazmente	3,03	1,140
Capacidad en la toma de decisiones	2,90	,908
Creatividad e innovación	2,81	,910
Capacidad por el trabajo autónomo	2,77	,845
Capacidad en la resolución de problemas	2,74	,965
Capacidad para rendir bajo presión	2,74	,815
Preocupación por la calidad y la mejora	2,68	1,013
Capacidad de comunicación oral y escrita	2,65	,839
Habilidades interpersonales	2,52	,926
Aplicabilidad de conocimientos	2,52	,890
Capacidad de análisis y síntesis	2,45	,624
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	2,45	,888
Búsqueda y gestión de la información	2,45	,925
Compromiso ético	2,45	,850
Capacidad por el aprendizaje continuo	2,42	,807
Responsabilidad	2,42	,765
Capacidad de organización y planificación	2,39	,803
Motivación por el trabajo	2,29	,938
Capacidad de trabajo en equipo	2,13	,806

ANEXO 17. DÉFICITS COMPETENCIALES APRECIADOS POR LAS ENTIDADES DEDICADAS A LAS ACTIVIDADES SANITARIAS, VETERINARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES

COMPETENCIAS TRANSEVERSALES	Media	Desv. típ.
Liderazgo y coordinación de equipos	3,04	1,120
Capacidad en la toma de decisiones	2,96	1,132
Capacidad para negociar eficazmente	2,89	1,098
Capacidad en la resolución de problemas	2,87	1,057
Capacidad para rendir bajo presión	2,85	1,087
Capacidad por el trabajo autónomo	2,71	1,024
Preocupación por la calidad y la mejora	2,71	1,171
Aplicabilidad de conocimientos	2,69	1,185
Capacidad de comunicación oral y escrita	2,67	1,298
Capacidad de organización y planificación	2,67	1,044
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	2,65	1,157
Capacidad de análisis y síntesis	2,64	1,111
Responsabilidad	2,57	1,187
Creatividad e innovación	2,49	,978
Búsqueda y gestión de la información	2,47	1,095
Capacidad por el aprendizaje continuo	2,32	,932
Motivación por el trabajo	2,29	1,136
Habilidades interpersonales	2,27	,890
Capacidad de trabajo en equipo	2,24	1,101
Compromiso ético	2,13	,963

ANEXO 18. DÉFICITS COMPETENCIALES APRECIADOS POR LAS ENTIDADES DEDICADAS A LAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS

COMPETENCIAS TRANSEVERSALES	Media	Desv. típ.
Capacidad en la toma de decisiones	3,15	1,016
Liderazgo y coordinación de equipos	3,04	1,053
Capacidad para negociar eficazmente	2,91	1,137
Preocupación por la calidad y la mejora	2,88	1,072
Capacidad en la resolución de problemas	2,88	1,046
Aplicabilidad de conocimientos	2,84	,993
Capacidad por el trabajo autónomo	2,81	1,119
Capacidad de análisis y síntesis	2,77	,930
Capacidad de comunicación oral y escrita	2,76	1,057
Capacidad de organización y planificación	2,76	,919
Capacidad para rendir bajo presión	2,76	,948
Búsqueda y gestión de la información	2,65	1,026
Creatividad e innovación	2,64	,973
Responsabilidad	2,61	,977
Capacidad por el aprendizaje continuo	2,51	,969
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	2,51	,880
Habilidades interpersonales	2,50	,864
Motivación por el trabajo	2,49	1,037
Compromiso ético	2,35	,943
Capacidad de trabajo en equipo	2,28	,958

ANEXO 19. DÉFICITS COMPETENCIALES APRECIADOS POR LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

COMPETENCIAS TRANSEVERSALES	Media	Desv. típ.
Capacidad en la toma de decisiones	2,98	1,214
Creatividad e innovación	2,93	1,253
Capacidad de comunicación oral y escrita	2,76	1,157
Liderazgo y coordinación de equipos	2,76	,994
Capacidad en la resolución de problemas	2,76	1,067
Capacidad para negociar eficazmente	2,76	1,090
Capacidad por el trabajo autónomo	2,73	1,096
Capacidad de análisis y síntesis	2,63	1,090
Búsqueda y gestión de la información	2,54	1,164
Aplicabilidad de conocimientos	2,54	1,051
Preocupación por la calidad y la mejora	2,49	1,098
Capacidad para rendir bajo presión	2,49	,978
Capacidad de organización y planificación	2,41	1,048
Habilidades interpersonales	2,41	,948
Capacidad de trabajo en equipo	2,29	1,055
Compromiso ético	2,17	1,022
Capacidad por el aprendizaje continuo	2,15	1,014
Responsabilidad	2,15	1,014
Motivación por el trabajo	2,12	1,144
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	2,07	1,010

ANEXO 20. DÉFICITS COMPETENCIALES APRECIADOS POR EL SECTOR DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES

COMPETENCIAS TRANSEVERSALES	Media	Desv. típ.
Liderazgo y coordinación de equipos	3,25	1,131
Capacidad en la toma de decisiones	3,17	1,028
Capacidad para rendir bajo presión	3,08	1,273
Capacidad por el trabajo autónomo	3,03	1,183
Capacidad en la resolución de problemas	3,03	1,108
Capacidad para negociar eficazmente	3,03	1,108
Aplicabilidad de conocimientos	2,97	1,055
Preocupación por la calidad y la mejora	2,94	,924
Capacidad de análisis y síntesis	2,83	,971
Capacidad de organización y planificación	2,83	1,000
Creatividad e innovación	2,83	1,108
Capacidad de comunicación oral y escrita	2,75	1,228
Motivación por el trabajo	2,58	1,079
Habilidades interpersonales	2,53	1,000
Responsabilidad	2,53	1,082
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	2,47	,941
Búsqueda y gestión de la información	2,47	,971
Capacidad de trabajo en equipo	2,31	1,167
Compromiso ético	2,31	,920
Capacidad por el aprendizaje continuo	2,28	1,031

ANEXO 21. DÉFICITS COMPETENCIALES APRECIADOS POR EL SECTOR DE LAS ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y DE SERVICIOS AUXILIARES

COMPETENCIAS TRANSEVERSALES	Media	Desv. típ.
Capacidad en la resolución de problemas	3,06	1,153
Liderazgo y coordinación de equipos	2,97	1,267
Capacidad en la toma de decisiones	2,97	1,167
Capacidad por el trabajo autónomo	2,88	1,175
Capacidad para rendir bajo presión	2,88	1,175
Aplicabilidad de conocimientos	2,85	1,234
Creatividad e innovación	2,79	1,321
Búsqueda y gestión de la información	2,76	1,281
Capacidad de análisis y síntesis	2,74	1,136
Capacidad para negociar eficazmente	2,74	1,238
Capacidad de organización y planificación	2,68	1,065
Preocupación por la calidad y la mejora	2,68	1,319
Capacidad de trabajo en equipo	2,62	1,129
Capacidad de comunicación oral y escrita	2,59	1,048
Responsabilidad	2,59	1,282
Habilidades interpersonales	2,56	1,211
Compromiso ético	2,50	1,237
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	2,47	1,237
Motivación por el trabajo	2,44	1,236
Capacidad por el aprendizaje continuo	2,44	1,307



Vicerrectorado de
Estudiantes y Empleabilidad
Universidad de Granada



**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**

Vicerrectorado de Estudiantes
y Empleabilidad



<http://cpep.ugr.es/pages/empleo/observatorio-ocupacional-universidad-de-granada>