





Estudio de empleadores

Año 2016

Universidad de Extremadura

Vicerrectorado de Calidad

Unidad Técnica de Evaluación y Calidad



Estudio de empleadores. Año 2016.
Badajoz, octubre 2016

Autores

Borrego Marín, Rafael
Panduro López, Juan Francisco
Trinidad Ruiz, Germán
Villalobos Murillo, Rosa María

© Universidad de Extremadura

PRÓLOGO

ÍNDICE

PRÓLOGO	4
ÍNDICE	5
1. INTRODUCCIÓN	6
2. DISEÑO DEL ESTUDIO	8
3. MATERIAL Y MÉTODO	10
4. RESULTADOS	11
4.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS EMPLEADORES ENCUESTADOS.	11
4.2. EMPLEADORES ENCUESTADOS QUE NO HAN CONTRATADO A TITULADOS UNIVERSITARIOS.	12
4.3. EMPLEADORES ENCUESTADOS QUE HAN CONTRATADO A TITULADOS UNIVERSITARIOS.	16
5. CONCLUSIONES	20
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	22
ANEXO I. FICHA TÉCNICA	23
ANEXO II. CUESTIONARIO PARA EMPLEADORES.	24
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	29
ÍNDICE DE TABLAS.	29
ÍNDICE DE GRÁFICOS.	29

1. INTRODUCCIÓN

Desde el año 2003 la Universidad de Extremadura (UEX) recoge información de la transición de sus estudiantes desde las aulas al mundo laboral, así como del grado de satisfacción con los estudios cursados. No obstante, esa información se venía analizando sólo para algunas titulaciones hasta que en el año 2008, al elaborar dentro del Sistema de Garantía Interno de Calidad (SGIC) el *Procedimiento de inserción laboral (PR/SO001)*, se decidió hacer un estudio más global que abarcara al conjunto total de títulos oficiales impartidos en la UEX.

Tras la publicación del primero de estos estudios (en la primavera de 2009 con entrevistas a los titulados de los cursos 2003-04, 2004-05 y 2005-06) se han ido sucediendo nuevas ediciones y todas ellas pueden consultarse en la web de la Unidad Técnica de Evaluación y Calidad ([consulte aquí](#)).

Los objetivos perseguidos en los estudios de inserción laboral de los egresados de la UEX han sido:

1. Evaluar la relación existente entre los programas formativos desarrollados en la UEX y el empleo de los titulados.
2. Conocer la evolución de la inserción laboral en los últimos años.
3. Tener un conocimiento real de las opiniones de los titulados sobre sus estudios, necesidades formativas adicionales y expectativas de futuro.
4. Orientar el diseño curricular de los estudiantes con el fin de mejorar su nivel de formación y sus expectativas laborales.
5. Detectar las posibilidades que el mercado de trabajo ofrece para las distintas Titulaciones universitarias objeto de estudio.

No obstante estos estudios de inserción laboral tienen en cuenta únicamente la opinión de los titulados y para una correcta toma de decisiones de los órganos de dirección de la UEX se hacía necesario poder contar con el punto de vista de otros *grupos de interés* participantes en este procedimiento. De esta manera, a finales de 2015 y principios de 2016 se planificó un proceso de pase de encuestas sobre el tejido empresarial de la Comunidad Autónoma de Extremadura para conocer de primera mano las opiniones de nuestros empresarios sobre los titulados y las necesidades que tuviesen de este personal cualificado dentro de la plantilla de su empresa.

Con la realización de este primer estudio de empleadores se pretenden los siguientes objetivos:

1. Ofrecer una visión más amplia del panorama laboral que se encuentran los recién egresados incorporando el punto de vista de los empleadores.
2. Atender a las demandas que los *paneles de acreditación de las titulaciones*, que la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) ha enviado y envía a nuestra universidad para el desarrollo del programa ACREDITA, plasman reiteradamente dentro sus informes y que es la necesidad de contar con información de este tipo de estudios.
3. Que los datos y análisis ofrecidos en esta publicación se conviertan en una ayuda valiosa para la actividad de las Comisiones de Calidad de las Titulaciones y de los distintos agentes implicados en los procesos de orientación laboral.

4. Aportar una información significativa para la toma de decisiones vocacionales de los estudiantes preuniversitarios.

Para la consecución de estos objetivos se ha utilizado el cuestionario revisado en 2016, que aparece recogido como **Anexo II**, a través del cual los empleadores pueden dar su opinión sobre competencias, conocimientos y formación de los recién titulados. Además se les pregunta por la situación laboral de los titulados universitarios dentro de sus empresas.

Por último, queremos agradecer a los participantes en el estudio, aquellos empleadores seleccionados para pertenecer a la muestra a estudiar, su disposición y esfuerzo para responder a las diferentes cuestiones con claridad, precisión y amabilidad.

2. DISEÑO DEL ESTUDIO

La realización de las encuestas fue llevada a cabo por una empresa externa a la UEx, que facilitó a la UTEC un censo de empresas afincadas en la Comunidad Autónoma de Extremadura del Directorio empresarial transfronterizo del proyecto CAVATRANS, que contiene los datos de las empresas activas de la zona EUROACE (Extremadura y las regiones portuguesas del Alentejo y Centro).

Una vez estudiado el listado se dieron las siguientes directrices a la empresa colaboradora para extraer la muestra inicial:

- De las 21 empresas que tenían más de 250 empleados, se debía intentar contactar con todas.
- De las 164 empresas que tenían entre 50 y 250 empleados, se debía intentar contactar también con todas.
- De las 1.491 empresas que tenía entre 10 y 49 empleados, se filtraron aquellas que tenían un importe de ventas superior a 0, resultando un total de 1.486 empresas, y se seleccionaron 36 elegidas al azar.
- De las 10.857 empresas que tenían menos de 10 empleados, se filtró por el importe de ventas superior a 0 y también por un número de empleados mayor o igual a 4, quedaban 3.204, y se seleccionaron 179 elegidas al azar.

Por tanto la muestra inicial estaría formada por 400 empresas. Con este supuesto inicial el error muestral para intervalos de confianza de proporciones al 95% hubiese sido de 0,049 y por lo tanto los resultados inferenciales hubiesen sido significativos.

Por diversos problemas surgidos a la hora de la materialización de las encuestas telefónicas no fue posible mantener la idea inicial creando finalmente la muestra de la siguiente forma:

- De las 21 empresas que tenían más de 250 empleados, se logra contactar con 2.
- De las 164 empresas que tenían entre 50 y 250 empleados, se contacta con 20.
- De las 1.491 empresas que tenían entre 10 y 49 empleados, filtradas aquellas que tenían un importe de ventas superior a 0, resultando un total de 1.486 empresas, se logra contactar con 118 elegidas al azar.
- Finalmente, de las 10.857 empresas que tenían menos de 10 empleados, filtradas por el importe de ventas superior a 0 y también por un número de empleados mayor o igual a 4, quedaban 3.204, se contacta con 232 elegidas al azar.

Por tanto el tamaño muestral final es de 372 empresas.

El error muestral para intervalos de confianza de proporciones al 95% será de 0.05 y por lo tanto los resultados inferenciales serán significativos.

Las fases de realización del estudio se muestran gráficamente a continuación:



En primer lugar se plantearon los objetivos que se pretendían alcanzar, decidiendo los intervinientes del proceso, tanto de forma activa como pasiva, y posteriormente se realizó una revisión de otros estudios similares realizados por otras universidades españolas para servir de orientación sobre lo que se podía llegar a hacer con el nuestro.

Tras la extracción de la muestra aleatoria, se realizaron las llamadas telefónicas y seguidamente se inició la depuración de datos y su tratamiento estadístico.

3. MATERIAL Y MÉTODO

El método elegido para la realización de las entrevistas fue el de llamadas telefónicas asistidas con ordenador. Durante el primer trimestre de 2016 se realizaron las entrevistas para recabar la información relacionada con las preguntas que se planteaban en el cuestionario, contando para ello con la empresa colaboradora.

El cuestionario se ha dividido en tres bloques diferenciados cuyo desarrollo transcurre siguiendo una lógica temporal:

BLOQUE 1 (preguntas de la 1 a 6): Las preguntas de este bloque tratan sobre la actividad de la empresa, tamaño de la empresa (en número de empleados), el cargo que ocupa la persona que cumplimenta la encuesta, la formación académica que exige principalmente a sus trabajadores, los medios que utilizan para realizar los procesos de selección y si entre sus trabajadores hay o ha habido titulados universitarios.

El objetivo de este bloque es el de dividir a los empleadores encuestados en dos grupos. Un grupo que no ha contratado nunca titulados universitarios y otro grupo que sí los ha contratado así como conocer distintas características de las empresas contactadas.

BLOQUE 2 (preguntas 7 a 13): Este bloque sólo es contestado por los empleadores que nunca han contratado a titulados universitarios.

Se recoge si dichos empleadores tienen previsto contratar titulados universitarios en los próximos años o no, los aspectos que más valoran en el proceso de selección de empleados, los medios que utilizan para la difusión de sus ofertas de empleo, la modalidad del primer contrato que se realiza habitualmente en su empresa, la continuidad o no en la empresa de los trabajadores que han tenido un contrato en prácticas, el tiempo medio de los empleados en su empresa y la valoración que tienen de distintas competencias que han demostrado sus trabajadores.

BLOQUE 3 (preguntas de la 14 a 23): Este bloque sólo es contestado por los empleadores que han contratado a titulados universitarios.

Se les pregunta por la universidad en la que han estudiado sus trabajadores titulados, el proceso de selección de dichos trabajadores, la opinión que tienen sobre la preparación de los jóvenes titulados, la situación de los titulados universitarios dentro de su empresa (modalidad del primer contrato, categoría laboral que ocupan...) y la valoración que tienen de distintas competencias que han demostrado estos empleados.

Con respecto al tratamiento estadístico, se han usado técnicas de muestreo estratificado para las estimaciones puntuales e intervalos de confianza, empleándose los programas *Microsoft Excel*®, *Microsoft Access*®, *LibreOffice-CALC*, *LibreOffice-WRITER* y los programas estadísticos *R* y *SPSS*®.

4. RESULTADOS

4.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS EMPLEADORES ENCUESTADOS.

Este estudio de empleadores consta de 372 respuestas de empresas e instituciones con actividad productiva en Extremadura y como se ha citado anteriormente las encuestas se han realizado por vía telefónica.

En la clasificación por tamaño de las empresas de la muestra (*tabla 1*), predominan las empresas de menos de 10 empleados (62,37% del total de empresas encuestadas).

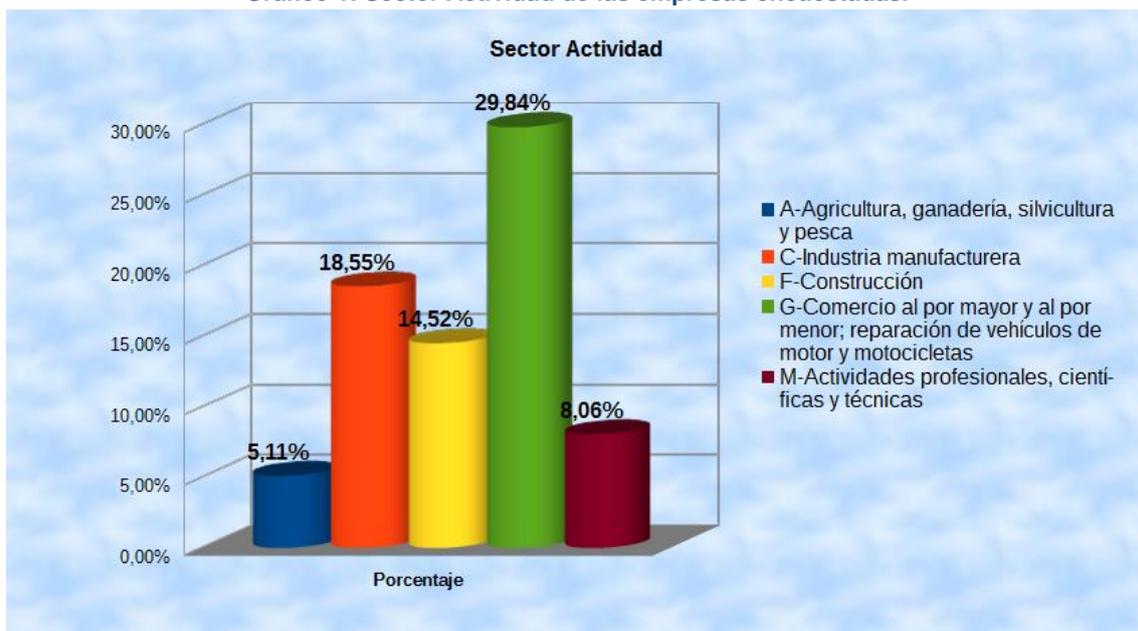
Tabla 1: Tamaño de las empresas encuestadas por número de empleados.

	Menos de 10 empleados	De 10 a 49 empleados	De 50 a 250 empleados	Más de 250 empleados	Suma
Total	232	118	20	2	372
Porcentaje	62,37%	31,72%	5,38%	0,54%	100,00%

Si nos fijamos en la distribución por sector de actividad de las empresas encuestadas observamos que pertenecen principalmente a los sectores de actividad

- *Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (29,84%)*
- *Industria manufacturera (18,55%)*
- *Construcción (14,54%)*
- *Actividades profesionales, científicas y técnicas (8,06%).*
- *Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca (5,11%).*

Gráfico 1: Sector Actividad de las empresas encuestadas.



Respecto a los cargos que ocupan las personas que cumplimentan la encuesta dentro de cada empresa encuestada tenemos que:

- Pertenecen a la categoría de *dirección o mando intermedio* un 70,43%.
- Pertenecen a la categoría de *técnicos y operarios* un 25,54%.
- Pertenecen a *otras categorías* un 4,03%.

Tabla 2: Cargo dentro de la empresa que ocupa la persona que cumplimenta la encuesta.

	Total	Porcentaje
Dirección, mando intermedio, accionistas	262	70,43%
Técnico, operario	95	25,54%
Otro	15	4,03%
Suma	372	100,00%

Sólo un 11,02% de las empresas extremeñas exige principalmente una titulación universitaria a sus trabajadores. Principalmente, se exige el graduado escolar (36,02%) o la formación profesional (22,85%) y destacamos el 21,51% de las empresas entrevistadas que no piden ninguna formación académica a la hora de contratar a su personal.

Según los medios que utilizan para realizar los procesos de selección tenemos que:

- El 83,06% utilizan entrevistas de selección individual.
- El 0,81% utilizan entrevistas de selección grupal.
- El 0,81% utilizan test de aptitudes individuales.
- El 0,54% utilizan test de personalidad.
- El 4,57% utilizan contactos personales o/y profesionales.
- El 12,63% utilizan otros medios

Los resultados pueden sumar más de 100% ya que los empleadores encuestados pudieron indicar más de un medio.

En cuanto al nivel de estudios de sus trabajadores tenemos que un 66,40% (247 del total de 372) de las empresas encuestadas han tenido entre sus trabajadores a titulados universitarios y un 33,60% (125 del total de 372) de estas empresas no han contratado a titulados universitarios.

4.2. EMPLEADORES ENCUESTADOS QUE NO HAN CONTRATADO A TITULADOS UNIVERSITARIOS.

Del total de 372 empresas encuestadas, 125 (33,60%) contestaron que nunca habían contratado titulados universitarios.

Los aspectos más importantes en los procesos de selección de las empresas extremeñas son la personalidad y la experiencia laboral de la persona a contratar (el 92,8% y el 84,8%, respectivamente, los consideran factores bastante o muy importantes), valorando en menor medida los conocimientos informáticos. En cambio, el conocer otros idiomas o las estancias que haya podido tener en el extranjero no se consideran relevantes para la selección de personal (ver *tabla 3*).

Tabla 3: Aspectos importantes en el proceso de selección. Empleadores encuestados sin titulados universitarios.

	Nada importante	Poco importante	Bastante importante	Muy importante	Me resulta indiferente
La personalidad	0,80%	5,60%	50,40%	42,40%	0,80%
La experiencia laboral previa	3,20%	11,20%	40,80%	44,00%	0,80%
El conocimiento de idiomas	40,80%	32,00%	13,60%	3,20%	10,40%
Estancias en el extranjero	53,60%	28,80%	1,60%	0,00%	16,00%
Los conocimientos informáticos	16,80%	19,20%	43,20%	12,80%	8,00%

Los medios utilizados por estos empleadores para la difusión de sus ofertas de empleo son principalmente:

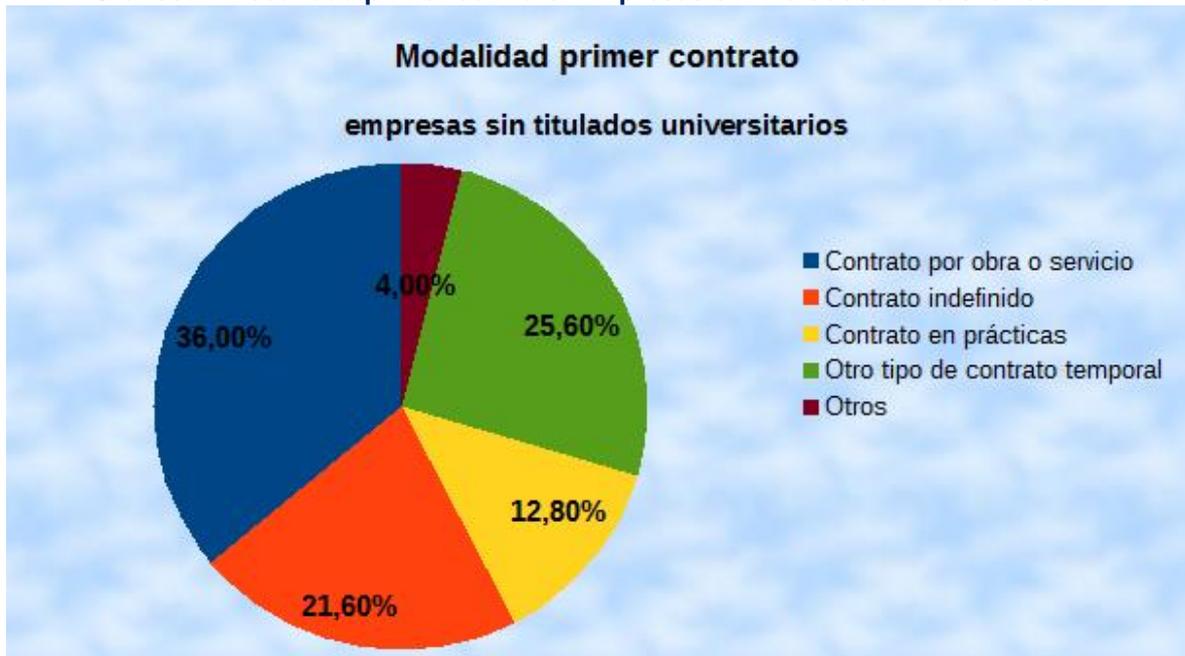
- Contactos personales (58,40%)
- Bolsa propia de currículum (32,80%)
- Servicios públicos de empleo (20,00%)
- Contactos profesionales (10,40%)
- Anuncios en internet (4,80%)

Por otro lado sólo un porcentaje casi testimonial de empleadores encuestados que no han contratado titulados universitarios utilizan los anuncios en prensa, los servicios de empleo universitario (portal de empleo UEx), colegios y asociaciones profesionales, empresas de selección y empresas de trabajo temporal (ETT).

Las modalidades de primer contrato que utilizan estas empresas son:

- Contrato por obra o servicio (36,00%)
- Contrato Indefinido (21,60%)
- Contrato en prácticas (12,80%)
- Otro tipo de contrato temporal (25,60%)
- Otros (4,00%)

Gráfico 2: Modalidad primer contrato. Empresas sin titulados universitarios.



Por otro lado, en el 36,00% de las empresas encuestadas que no han contratado a titulados universitarios se cumple que las personas que han tenido un contrato en prácticas, tras la finalización del mismo, continúan en la empresa, en un 8,00% de estas empresas se cumple que las personas que han tenido un contrato en prácticas tras la finalización del mismo no suelen continuar en la empresa y un 54,40% de estas empresas no suele hacer contratos en prácticas.

En un 61,60% de estas empresas el tiempo medio de los empleados en ellas es de más de 5 años y en un 21,60% de 2 a 5 años. Después en un 8,80% de estas empresas el tiempo medio de los empleados en ellas es de entre 1 y 2 años y en el 8,00% de estas empresas es de 1 año o menos.

Las empresas encuestadas que no han contratado a titulados universitarios tienen una valoración bastante positiva de sus empleados para casi todas las competencias analizadas. Las competencias en las que estas empresas valoran mejor a sus trabajadores son la capacidad de trabajar en equipo (94,40% valoran a sus empleados como *Bastante o muy capaz*), la honestidad (98,40% valoran a sus empleados como *Bastante o muy capaz*) y los conocimientos prácticos de su campo (93,60% valoran a sus empleados como *Bastante o muy capaz*). En el lado negativo tenemos que el 72,80% de estas empresas califican a sus empleados como *Nada capaz o poco capaz* en conocimientos de idiomas. (Ver *tabla 4*).

Tabla 4: Satisfacción con las competencias de los trabajadores contratados. Empleadores encuestados sin titulados universitarios.

	Nada capaz	Poco capaz	Bastante capaz	Muy capaz	No evaluó esta competencia
Capacidad para adaptarse a los cambios	1,60%	8,00%	57,60%	29,60%	3,20%
Capacidad de análisis	2,40%	17,60%	53,60%	12,00%	14,40%
Capacidad de resolver problemas concretos	1,60%	16,80%	60,80%	20,00%	0,80%
Trabajar bajo presión	11,20%	11,20%	41,60%	13,60%	22,40%
Trabajar en equipo	0,00%	4,80%	65,60%	28,80%	0,80%
Capacidad organizativa	2,40%	13,60%	66,40%	16,00%	1,60%
Liderazgo	8,80%	20,80%	42,40%	6,40%	21,60%
Creatividad	4,80%	23,20%	40,00%	12,00%	20,00%
Habilidades de comunicación	0,00%	9,60%	67,20%	18,40%	4,80%
Honestidad	0,00%	0,80%	63,20%	35,20%	0,80%
Iniciativa	2,40%	20,00%	63,20%	12,80%	1,60%
Motivación	2,40%	10,40%	63,20%	22,40%	1,60%
Conocimiento de idiomas	46,40%	26,40%	4,80%	0,80%	21,60%
Conocimientos informáticos	16,94%	24,19%	39,52%	4,03%	15,32%
Conocimientos prácticos de su campo.	0,00%	5,60%	67,20%	26,40%	0,80%
Conocimientos teóricos de su campo	1,60%	8,80%	67,20%	21,60%	0,80%
Conocimientos de otras áreas o disciplinas	8,00%	23,20%	45,60%	4,80%	18,40%
Cultura general	1,60%	22,40%	63,20%	7,20%	5,60%

4.3. EMPLEADORES ENCUESTADOS QUE HAN CONTRATADO A TITULADOS UNIVERSITARIOS.

Del total de 372 empresas encuestadas, 247 (66,40%) contestaron que sí habían contratado titulados universitarios.

Entre las empresas consultadas que sí han contratado titulados universitarios tenemos que en casi la mitad de ellas todos sus trabajadores titulados universitarios han estudiado en la Universidad de Extremadura (49,39%). Además un 35,63% de estas empresas cuentan al mismo tiempo con algunos titulados universitarios que han estudiado en la universidad de Extremadura y con algunos titulados universitarios que han estudiado en otras universidades. Un 11,64% de estas empresas afirmó que ninguno de sus trabajadores titulados universitarios había estudiado en la UEx y un 3,24% afirmó que no sabía.

Por otro lado a un 85,83% de estas empresas no le preocupa la universidad de procedencia de sus empleados y un 10,93% prefieren que hayan cursado sus estudios en la UEx. Un 2,83% afirmó que prefieren que hayan estudiado en otra universidad.

Según los resultados obtenidos los aspectos que dan más importancia en los procesos de selección de titulados universitarios, las empresas encuestadas que han contratado a titulados universitarios dan más importancia a los aspectos de la carrera estudiada (87,85% la consideran *bastante o muy importante*), la personalidad (95,95% la consideran *bastante o muy importante*), la experiencia laboral previa (81,37% la consideran *bastante o muy importante*) y los conocimientos informáticos (87,45% los consideran *bastante o muy importante*) y menos a las estancias en el extranjero (sólo el 21,86% las consideran *bastante o muy importante*) ver *tabla 5*.

Tabla 5: Aspectos importantes en el proceso de selección de titulados universitarios.

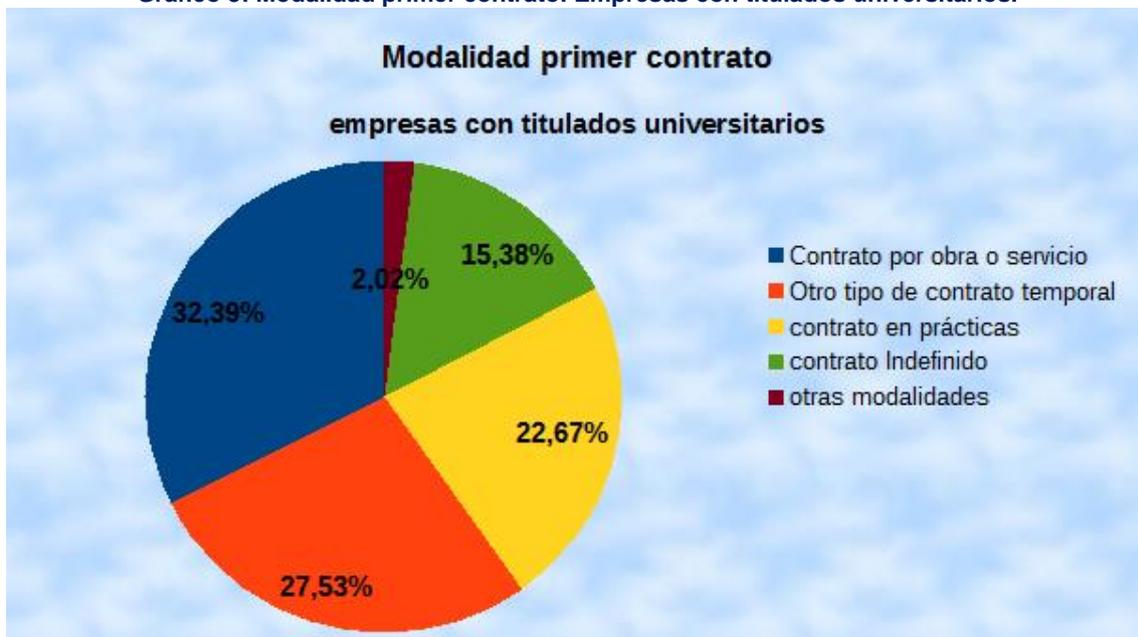
	Nada importante	Poco importante	Bastante importante	Muy importante	Me resulta indiferente
La carrera estudiada	2,83%	4,45%	52,63%	35,22%	4,86%
Las notas del expediente académico	13,77%	31,98%	36,44%	7,29%	10,53%
La especialización dentro de la carrera	6,88%	11,74%	58,30%	16,60%	6,48%
La reputación del centro universitario	16,60%	27,94%	29,96%	7,29%	18,22%
La personalidad	0,40%	1,62%	44,94%	51,01%	2,02%
Los estudios de posgrado	6,88%	23,48%	48,99%	11,34%	9,31%
La experiencia laboral previa	1,62%	13,77%	47,77%	33,60%	3,24%
Prácticas durante la carrera	7,29%	19,43%	51,01%	14,57%	7,69%
El conocimiento	13,77%	27,94%	36,44%	15,38%	6,48%

de idiomas					
Estancias en el extranjero	24,29%	38,46%	15,38%	6,48%	15,38%
Los conocimientos informáticos	3,24%	6,48%	57,09%	30,36%	2,83%

Estos empleadores dan una valoración positiva de la preparación de los jóvenes titulados al acabar sus estudios. Un 58,30% considera que están bastante o muy preparados frente a un 36,43% que considera que están poco o nada preparados.

En las empresas encuestadas que han contratado titulados universitarios la modalidad del primer contrato que se realiza los titulados universitarios más habitual es la de Contrato por obra o servicio (32,39%) seguida de cerca por la de Otro tipo de contrato temporal (27,53%). También utilizan la modalidad de contrato en prácticas (22,67%), la modalidad de contrato Indefinido (15,38%) y otras modalidades un 2,02%.

Gráfico 3: Modalidad primer contrato. Empresas con titulados universitarios.



Al comparar la modalidad de primer contrato que se realiza a los titulados universitarios en las empresas encuestadas que han contratado a titulados universitarios y la modalidad del primer contrato más habitual en las empresas encuestadas que no han contratado titulados universitarios observamos que en ambos casos la modalidad de primer contrato más señalada fue la de *Contrato por obra o servicio* seguida de *Otro tipo de contrato temporal*.

Respecto a los titulados universitarios con contratos en prácticas tenemos que un 40,08% de los empleadores encuestados que han contratado titulados universitarios han afirmado que estos titulados suelen continuar en su empresa tras la finalización del contrato en prácticas, por el contrario un 14,57% de estos empleadores ha afirmado que los titulados universitarios que han disfrutado de un contrato en prácticas en su empresa no suele continuar en ella tras la finalización del mismo. Un 44,53% de los empleadores encuestados que han contratado titulados universitarios han afirmado que no suele hacer ofrecer contratos en prácticas.

En el 59,11% de las empresas encuestadas que sí han contratado titulados universitarios el tiempo medio de los titulados universitarios como empleados en ellas fue de más de 5 años. En el 19,43% el tiempo medio de los titulados universitarios en ellas fue de 2 a 5 años, en el 10,53% de estas empresas el tiempo medio fue de 1 a 2 años y en el 10,53% fue de 1 año o menos. Un 0,4% NS/NC.

En esta encuesta se preguntó a los empleadores que habían contratado titulados universitarios por las categorías laborales de los titulados que trabajaban en su empresa, pudiendo señalar más de una opción. El 57,89% de estos empleadores señalaron la categoría laboral de Técnico, un 36,44% la de Mando intermedio, un 25,51% la de Dirección, un 18,62% la de Operario y un 4,05% Otras categorías.

También se les preguntó a estos empleadores por los departamentos en los que trabajaban los titulados dentro de su empresa, pudiendo señalar también más de una opción. La respuestas más a esta pregunta fueron:

- Administración/ contabilidad (52,63%).
- Oficina Técnica (38,06%).
- Producción (28,74%).
- Dirección (25,51%).
- Comercial / marketing (20,65%).
- Atención a clientes (7,29%).
- Calidad / medio ambiente (5,67%).
- Informática / Telecomunicaciones (4,05%).
- Otros (2,02%).

Las empresas encuestadas que sí han contratado a titulados universitarios tienen una buena valoración de ellos para casi todas las competencias analizadas. Las que valoran mejor son Capacidad para adaptarse a los cambios (92,71% valoran a sus empleados titulados universitarios como *Bastante o muy capaz*), la capacidad de trabajar en equipo (97,16% valoran a sus empleados titulados universitarios como *Bastante o muy capaz*), habilidades de comunicación (92,31% valoran a sus empleados titulados universitarios como *Bastante o muy capaz*) y la honestidad (95,95% valoran a sus empleados como *Bastante o muy capaz*). En el lado negativo tenemos que el 48,99% de las empresas encuestadas que Sí han contratado a titulados universitarios califican a sus empleados titulados universitarios como *Nada capaz o poco capaz* en conocimientos de idiomas. (ver *tabla 6*).

Tabla 6: Satisfacción con las competencias de los titulados universitarios contratados.

	Nada capaz	Poco capaz	Bastante capaz	Muy capaz	No evaluó esta competencia
Capacidad para adaptarse a los cambios	0,81%	4,05%	55,06%	37,65%	2,43%
Capacidad de análisis	0,81%	6,48%	62,35%	26,32%	4,05%
Capacidad de resolver problemas concretos	1,62%	11,74%	60,73%	24,29%	1,62%
Trabajar bajo presión	5,67%	17,81%	42,11%	24,29%	10,12%
Trabajar en equipo	0,00%	2,43%	61,94%	35,22%	0,40%
Capacidad organizativa	0,81%	7,69%	65,18%	24,70%	1,62%
Liderazgo	3,24%	23,08%	53,44%	10,93%	9,31%
Creatividad	1,21%	21,46%	56,68%	12,55%	8,10%
Habilidades de comunicación	0,00%	6,88%	68,83%	23,48%	0,81%
Honestidad	0,00%	2,43%	57,49%	38,46%	1,62%
Iniciativa	0,40%	16,60%	60,73%	20,24%	2,02%
Motivación	0,00%	9,72%	63,16%	25,10%	1,62%
Conocimiento de idiomas	6,88%	42,11%	32,79%	4,45%	13,36%
Conocimientos informáticos	2,02%	10,53%	67,61%	18,62%	0,81%
Conocimientos prácticos de su campo.	3,24%	19,03%	51,82%	24,70%	0,81%
Conocimientos teóricos de su campo	0,81%	9,72%	61,13%	26,72%	1,21%
Conocimientos de otras áreas o disciplinas	4,45%	26,72%	47,32%	8,10%	12,96%
Cultura general	1,21%	12,96%	61,94%	19,43%	4,05%

5. CONCLUSIONES

Los datos que han sido analizados con detalle a lo largo los apartados 4, 5 y 6 nos permiten obtener algunas conclusiones que sirven como un pequeño resumen de todo este estudio de empleadores sobre los egresados de la UEx que complementa a las conclusiones obtenidas en los estudios de inserción laboral sobre titulados universitarios realizados con anterioridad ya que estos últimos se centraban en la opinión de los egresados y en este ponemos de manifiesto el punto de vista de los empleadores.

Del total de empresas encuestadas:

- Dos de cada tres empresas extremeñas cuenta o ha contado con titulados universitarios y una de cada diez exige que lo sean para contratarlos
- Por regla general, se utiliza la entrevista de **selección individual** como medio para realizar los procesos de selección (4 de cada 5 empresas).

Respecto al grupo de empresas encuestadas que nunca han contratado a titulados universitarios:

- El 84,20% de estas empresas no tiene previsto contratar titulados universitarios frente a un 11,20% que sí lo tiene previsto.
- La mayoría de las empresas contactadas (84,20%) no prevé a corto plazo incorporar a nuevos titulados.
- Los aspectos más importantes que valoran los empresarios son la personalidad y la experiencia laboral
- El principal medio de difusión de sus ofertas de empleo es por contacto personal (casi 3 de cada 5 empresas) y el tipo de contrato realizado mayoritariamente es el de obra o servicio o un contrato temporal (más del 60%). El contrato indefinido se realiza en algo más del 20% de las empresas.
- El 36% de las personas que han tenido contratos de prácticas **continúan** en la empresa tras finalizar el mismo, sin embargo todavía casi un 55% de estas empresas **no suele hacer contratos en prácticas**.
- En un 61,60% de estas empresas el tiempo medio de los empleados es de más de 5 años y en un 21,60% de 2 a 5 años.
- Tienen una valoración bastante positiva de sus empleados para casi todas las competencias analizadas. Destacan la capacidad de trabajar en equipo (94,40% valoran a sus empleados como *Bastante o muy capaz*), la honestidad (98,40% valoran a sus empleados como *Bastante o muy capaz*) y los conocimientos prácticos de su campo (93,60% valoran a sus empleados como *Bastante o muy capaz*). En el lado negativo tenemos que el 72,80% de estas empresas califican a sus empleados como *Nada capaz o poco capaz* en conocimientos de idiomas.

Las Conclusiones sobre el grupo de empresas encuestadas que sí han contratado a titulados universitarios son:

- A la mayoría de las empresas no les preocupa la universidad de procedencia de sus empleados pero, a pesar de ello, la mitad solo ha contratado a titulados de la UEx. Más de una tercera parte tiene titulados de la UEx y de otras universidades.
- Los aspectos más importantes que valoran los empresarios son la personalidad, la experiencia laboral, la carrera estudiada y los conocimientos informáticos. Dan menos importancia a las estancias en el extranjero.
- Tres de cada cinco empresas considera que los jóvenes titulados están bastante o muy preparados y a la hora de seleccionarlos dan bastante importancia a su personalidad, la carrera estudiada y la experiencia laboral previa.
- Los contratos que se realizan en más de la mitad de las ocasiones son por obra o servicio y contratos temporales. Casi el 60% de los titulados permanecieron en la empresa por un periodo superior a 5 años.
- Los porcentajes de contratos en prácticas que continúan en la empresa tras su finalización es mayor aquí que en los casos de empresas sin titulados, ya que nos encontramos con que un 40,08% de estos empleadores han afirmado que estos titulados suelen continuar en su empresa tras la finalización del contrato en prácticas. Un 44,53% han afirmado que no suele hacer ofrecer contratos en prácticas.
- Respecto a los titulados universitarios con contratos en prácticas tenemos que un 40,08% de estos empleadores han afirmado que estos titulados suelen continuar en su empresa tras la finalización del contrato en prácticas, por el contrario un 14,57% ha afirmado que los titulados universitarios que han disfrutado de un contrato en prácticas en su empresa no suele continuar en ella tras la finalización del mismo. Así mismo el porcentaje de empresas que no suelen ofrecer contratos en prácticas también es menor: un 44,53%.
- Más de la mitad de los titulados estaban trabajando como técnicos en la empresa y habitualmente en departamentos relacionados con la administración o la contabilidad. Uno de cada cinco ocupaban algún cargo de dirección dentro de la organización.
- Entre las distintas competencias a valorar, los empresarios extremeños destacan la capacidad de trabajo en equipo, la honestidad, las habilidades de comunicación y la capacidad de adaptarse a los cambios mientras que señalan la debilidad que tienen sus empleados universitarios en conocimiento de idiomas.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. *Empleabilidad y competencias de los recién graduados: La opinión de empresas e instituciones. Principales resultados del estudio de empleadores 2014*. Junio de 2015.
- Universidad de Extremadura. *Estudio de Inserción Laboral. Titulados del curso 2009-10*. Badajoz: La Universidad; 2013.
- Universidad de Extremadura. *Estudio de Inserción Laboral. Titulados del curso 2010-11*. Badajoz: La Universidad; 2014.
- Universidad de Extremadura. *Estudio de Inserción Laboral. Titulados del curso 2011-12*. Badajoz: La Universidad; 2015.

ANEXO I. FICHA TÉCNICA

EMPRESA QUE HA LLEVADO A CABO EL TRABAJO DE CAMPO	FITEX
POBLACIÓN	Universo: Empresas de Extremadura listadas en el Directorio de Empresas Transfronterizo del proyecto CAVATRANS
METODOLOGÍA	Entrevistas telefónicas asistidas por ordenador
MUESTRA	Tipo de muestreo: Muestreo aleatorio estratificado por tamaño de la empresa según el número de empleados Muestra total: 372
PERÍODO	Inicio: 15/03/2016 Final: 15/04/2016
HORARIO DE LAS LLAMADAS	8:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00
TIEMPO MEDIO DE LAS LLAMADAS	7,5 minutos
NÚMERO DE ENCUESTADORES	5

ANEXO II. CUESTIONARIO PARA EMPLEADORES.

1. Tamaño de la empresa (en número de empleados). (Esta pregunta se debe rellenar con la información disponible por la empresa entrevistadora, pero se debe contrastar la respuesta con la empresa).
- Menos de 10 empleados.
 - De 10 a 49 empleados.
 - De 50 a 250 empleados.
 - Más de 250 empleados.

2. Sector de actividad. (Esta pregunta se debe rellenar con la información disponible por la empresa entrevistadora, pero se debe contrastar la respuesta con la empresa).

Indique el código de la CNAE-2009

Descripción de la actividad principal (en caso de no aportar código):

3. Indique el cargo, dentro del organigrama de la empresa, que ocupa la persona que cumplimenta la encuesta.

4. ¿Qué formación académica exige principalmente a sus trabajadores?

- Sin formación académica.
- Graduado escolar.
- Formación profesional.
- Titulación universitaria.
- Otros. Especificar: _____

5. ¿Qué medios utiliza para realizar los procesos de selección? (Puede señalar más de una opción).

- Pruebas de conocimientos.
- Entrevistas de selección individual.
- Entrevistas de selección grupal.
- Test de aptitudes intelectuales.
- Test de personalidad.
- Otros: Especificar _____

6. ¿Entre sus trabajadores hay o ha habido titulados universitarios?

- No (pasar a la pregunta 7)
- Sí (pasar a la pregunta 14).

7. Tiene previsto su empresa **contratar titulados universitarios** en los próximos años.

- Sí (pasar a la pregunta 8).
- No (pasar a la pregunta 8).

BLOQUE DE PREGUNTAS PARA EMPRESAS SIN TITULADOS

8. Valore la importancia de los siguientes aspectos en el proceso de selección de los empleados.

	Nada importante	Poco importante	Bastante importante	Muy importante	Me resulta indiferente
La personalidad					
La experiencia laboral previa					
El conocimiento de idiomas					
Estancias en el extranjero					
Los conocimientos informáticos					

9. ¿Qué medios utiliza para la difusión de ofertas de empleo? (Puede señalar más de una opción)

- Contactos profesionales.
- Contactos personales.
- Bolsa propia de curriculum.
- Anuncios en prensa.
- Anuncios en internet.
- Servicios públicos de empleo.
- Servicios de empleo Universitario (Portal de empleo de la UEx).
- Colegios y asociaciones profesionales.
- Empresas de selección.
- Empresas de Trabajo Temporal (ETT).
- Otros. Especificar: _____

10. Especifique la modalidad del primer contrato que se realiza habitualmente en su empresa.

- Indefinido.
- Contrato por obra o servicio.
- Contrato en prácticas.
- Otro tipo de contrato temporal.
- Otras. Especificar _____

11. En caso de haber realizado contratos en prácticas, tras la finalización de los mismos ¿han continuado en su empresa?

- En general no En general sí No suelo hacer este tipo de contratos.

12. Indique **el tiempo medio de permanencia** de los empleados en su empresa.

- Menos de 1 año.
- Entre 1 y 2 años.
- Entre 2 y 5 años.
- Más de 5 años.

13. Valore las siguientes competencias que han demostrado los empleados contratados en los últimos años

	Nada capaz	Poco capaz	Bastante capaz	Muy capaz	No evalúo esta competencia en mis empleados
Capacidad para adaptarse a los cambios					
Capacidad de análisis					
Capacidad de resolver problemas concretos					
Trabajar bajo presión					
Trabajar en equipo					
Capacidad organizativa					
Liderazgo					
Creatividad					
Habilidades de comunicación					
Honestidad					
Iniciativa					
Motivación					
Conocimientos de idiomas					
Conocimientos informáticos					
Conocimientos prácticos de su campo					
Conocimientos teóricos de su campo					
Conocimientos de otras áreas o disciplinas					
Cultura general					

Ha finaliza el cuestionario. Muchas gracias por su colaboración.

BLOQUE DE PREGUNTAS PARA EMPRESAS CON TITULADOS EN LA ACTUALIDAD

14. ¿Son titulados de la Universidad de Extremadura o de otra universidad?:

- Sí, todos de la Universidad de Extremadura.
- No, ninguno de la Universidad de Extremadura.
- Algunos de la Universidad de Extremadura y el resto de otras universidades.
- No lo sé.

15. ¿Prioriza la universidad de la que proceden los titulados?

- Sí, y prefiero que hayan cursado sus estudios en la Universidad de Extremadura.
- Sí, y prefiero que hayan cursado sus estudios en una universidad distinta a la de Extremadura
- No, no me preocupa la universidad de procedencia.
- Otro. Especificar: _____

16. Valore la importancia de los siguientes aspectos en el proceso de selección de un titulado universitario.

	Nada importante	Poco importante	Bastante importante	Muy importante	Me resulta indiferente
La carrera estudiada					
Las notas del expediente académico					
La especialización dentro de la carrera					
La reputación del centro universitario					
La personalidad					
Los estudios de posgrado					
La experiencia laboral previa					
Prácticas durante la carrera					
El conocimiento de idiomas					
Estancias en el extranjero					
Los conocimientos informáticos					

17. Valore la preparación de los jóvenes titulados al acabar sus estudios.

- Nada preparados
- Poco preparados.
- Bastante preparados.
- Muy preparados.
- Me resulta indiferente.

18. Especifique la modalidad del primer contrato que se realiza habitualmente a los titulados universitarios en su empresa.

- Indefinido.
- Contrato por obra o servicio.
- Contrato en prácticas.
- Otro tipo de contrato temporal.
- Otras. Especificar _____

19. En caso de haber empleado a titulados con contrato en prácticas, tras la finalización del mismo ¿han continuado en su empresa?

- En general no En general sí No suelo hacer este tipo de contratos.

20. Indique **el tiempo medio de permanencia** de los titulados en su empresa.

- Menos de 1 año.
- Entre 1 y 2 años.
- Entre 2 y 5 años.
- Más de 5 años.

21. Indique las **categorías laborales** de los titulados que trabajan en su empresa (puede señalar más de una opción).

- Dirección.
- Mando intermedio.

- Técnico.
- Operario.
- Otros. Especificar _____

22. Indique los **departamento** donde trabajan los titulados dentro de su empresa (puede señalar más de una opción).

- Dirección.
- Producción.
- Oficina Técnica.
- Comercial / marketing.
- Administración / contabilidad.
- Calidad / medio ambiente
- Informática / telecomunicaciones.
- Atención a clientes.
- RR. HH.
- Otros. Especificar _____

23. Valore las siguientes competencias que han demostrado los titulados contratados en los últimos años

	Nada capaz	Poco capaz	Bastante capaz	Muy capaz	No evalúo esta competencia en mis empleados
Capacidad para adaptarse a los cambios					
Capacidad de análisis					
Capacidad de resolver problemas concretos					
Trabajar bajo presión					
Trabajar en equipo					
Capacidad organizativa					
Liderazgo					
Creatividad					
Habilidades de comunicación					
Honestidad					
Iniciativa					
Motivación					
Conocimientos de idiomas					
Conocimientos informáticos					
Conocimientos prácticos de su campo					
Conocimientos teóricos de su campo					
Conocimientos de otras áreas o disciplinas					
Cultura general					

Ha finaliza el cuestionario. Muchas gracias por su colaboración.

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 1: Tamaño de las empresas encuestadas por número de empleados.

Tabla 2: Cargo dentro de la empresa que ocupa la persona que cumplimenta la encuesta.

Tabla 3: Aspectos importantes en el proceso de selección. Empleadores encuestados sin titulados universitarios.

Tabla 4: Satisfacción con las competencias de los trabajadores contratados. Empleadores encuestados sin titulados universitarios.

Tabla 5: Aspectos importantes en el proceso de selección de titulados universitarios.

Tabla 6: Satisfacción con las competencias de los titulados universitarios contratados.

ÍNDICE DE GRÁFICOS.

Gráfico 1: Sector Actividad de las empresas encuestadas.

Gráfico 2: Modalidad primer contrato. Empresas sin titulados universitarios.

Gráfico 3: Modalidad primer contrato. Empresas con titulados universitarios.

Vicerrectorado de Calidad
Estudio de Empleadores



Unidad Técnica de Evaluación y Calidad

Vicerrectorado de Calidad

Avda. Elvas, sn. 06006 – Badajoz