

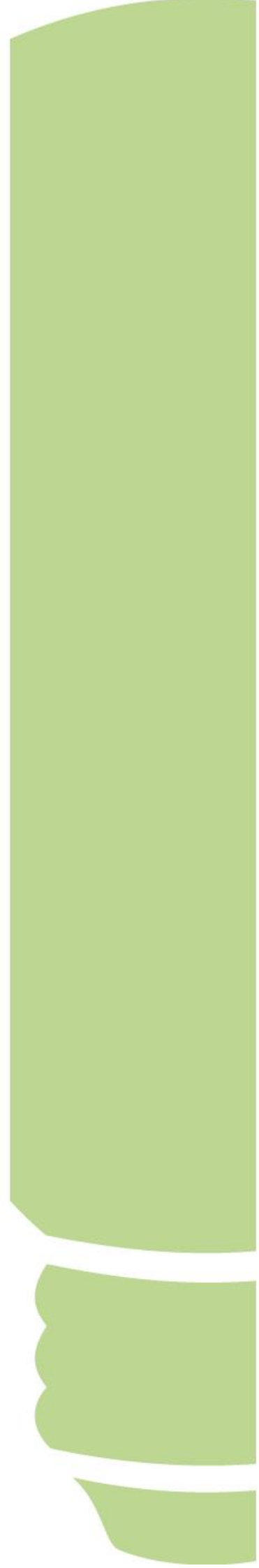


Agència  
per a la Qualitat  
del Sistema Universitari  
de **Catalunya**

# OCUPABILITAT I COMPETÈNCIES DELS GRADUATS RECENTS

L'opinió d'empreses  
i institucions

**Joan Guardia**







Agència  
per a la Qualitat  
del Sistema Universitari  
de **Catalunya**

# OCUPABILITAT I COMPETÈNCIES DELS GRADUATS RECENTS

L'opinió d'empreses  
i institucions

**Joan Guardia**

**AQU CATALUNYA, 2017**

© **Agència per a la Qualitat del Sistema  
Universitari de Catalunya**

C. dels Vergós, 36-42  
08017 Barcelona

Joan Guàrdia Olmos, Cristina Cañete  
Massé, Mar Martínez Ricard, Jaume  
Turbany Oset, Vanessa Berlanga  
Silvente, Maribel Però Cebollero de la  
Universitat de Barcelona

Primera edició: maig de 2017

Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObresDerivades 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial. La llicència completa es pot consultar a:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>



Hi col·labora:



Aquest document no s'ha corregit lingüísticament

### ÍNDEX

0.	Resum executiu .....	7
1.	Introducció .....	10
1.1	Introducció als diferents apartats de l'informe .....	10
2.	Descripció de les variables de l'estudi Ocupadors .....	12
2.1	Bloc 1: Identificació de l'empresa .....	12
2.2	Bloc 2: Procés de contractació .....	17
2.3	Bloc 3: Competències.....	25
2.4	Bloc 4: Col·laboració amb les universitats .....	31
2.5	Bloc 5: Estratègia empresarial.....	34
2.6	Bloc 6: Empreses que no han contractat a recent titulats universitaris .....	37
2.7	Bloc 7: Dades de la persona que respon l'enquesta .....	38
3.	Propietats del mostratge.....	40
4.	ESTUDI PSICOMÈTRIC.....	42
4.1	Anàlisi de fiabilitat, anàlisi exploratòria i anàlisi confirmatòria dels ítems .....	42
4.2	Anàlisi de fiabilitat i anàlisi factorial exploratòria .....	43
4.2.1	Constructe 1. Importància del currículum en la contractació. ....	44
4.2.2	Constructe2. Importància de les competències.....	45
4.2.3	Constructe 3. Grau de satisfacció amb les competències assolides pels recent titulats universitaris.....	47
4.2.4	Constructe 4. Col·laboració amb les universitats.....	49
4.2.5	Constructe 5. Millora de l'ocupabilitat. ....	50
4.2.6	Constructe 6. Activitat productiva nova a l'empresa.....	52
4.2.7	Constructe 7. Gestió dels recursos humans.....	53
4.3	Anàlisi factorial confirmatòria .....	55
4.4	Conclusions.....	56
5.	Anàlisi Bivariant.....	58
5.1	Introducció .....	58
5.2	Anàlisi per objectius .....	59
5.2.1	Detectar els factors que influeixen en el reclutament de graduats recents.....	59
5.2.2	Conèixer les dificultats de contractació que afronten els ocupadors a Catalunya.....	81
5.2.3	Conèixer la importància de les diferents competències requerides a la població graduada. ....	88
5.2.4	Conèixer els nivells de satisfacció amb aquestes competències i identificar deficiències en la formació dels graduats.....	91

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

5.2.5 Informar sobre el grau i la tipologia de cooperació entre les empreses i institucions i les universitats.....	94
6. Anàlisi Multivariant .....	101
6.1 Regressions logístiques .....	101
6.2 Model d'Equacions Estructurals (SEM) .....	106
7. CONCLUSIONS .....	111
8. Referències Bibliogràfiques.....	115
9. Annexes .....	116

### 0. RESUM EXECUTIU

L'estudi d'ocupadors s'emmarca dins d'un projecte més ampli que pretén aportar la visió de les empreses i institucions sobre l'ocupabilitat dels graduats recents. L'objectiu de l'estudi és proporcionar informació de la visió dels ocupadors de Catalunya sobre les competències i la formació dels graduats universitaris recents.

S'han recollit un total de 1325 enquestes, en un 54,5% de les empreses enquestades es manifesta haver contractat a recent titulats dels últims cinc anys, un 38,1% no han contractat i per un 7,4% no es disposa d'aquesta informació. Les empreses que sí han contractat a recent titulats donen força importància a les competències que haurien de tenir els recent titulats, però el grau de satisfacció amb l'assoliment no és tan bo. Respecte a les empreses que no han contractat a recent titulats, remarquen com a motius principals la manca de vacants, l'empresa no requereixen aquest nivell de qualificació i sí que contracten a titulats universitaris però amb experiència laboral prèvia.

Cal comentar que la distribució de la mostra estudiada no s'ajusta al teixit empresarial català segons dades de l'IDESCAT tenint en compte tres sectors: serveis, construcció i indústria, degut a que el sector indústria està sobre representat en tant que el sector serveis està infra representat.

Les anàlisis bivariants realitzades per determinar les variables que estan vinculades amb el fet de contractar o no a recent titulats mostren que les variables que discriminen són:

- Número de treballadors de l'empresa
- Percentatge de treballadors de l'empresa a temps complert amb titulació universitària
- Antiguitat de l'empresa
- Activitat principal de l'empresa (CCAIE-2009)
- Si és fa tenint en compte el camp, humanitats, ciències social i de l'educació, ciències de la salut i ciències experimentals i ciències tècniques, en el que s'ha fet la contractació cal afegir les següents variables entre els que sí han contractat:
  - Importància de tenir una titulació universitària
  - Importància de tenir un màster
  - Importància de tenir un doctorat
  - Si és establiment únic a l'empresa o no
  - Si l'empresa té relacions internacionals
  - Constructe importància del currículum
  - Voler col·laborar amb l'AQU

De les empreses que sí han contractat a recent titulats, les variables estadísticament relacionades amb el número de recent titulats contractats són:

- Número de treballadors de l'empresa
- Percentatge de treballadors de l'empresa a temps complert amb titulació universitària
- Importància de tenir un màster
- Si l'empresa té relacions internacionals
- Voler col·laborar amb l'AQU
- Constructe grau de satisfacció amb les competències assolides

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Tenint en compte les variables que a nivell bivariant s'ha detectat que estaven estadísticament relacionades amb la contractació s'han plantejat models de regressió logística i un model d'equacions estructurals.

Pel que fa als models de regressió logística cal comentar que només el model ajustat a nivell global per determinar quines són les millors variables predictorres que discriminen entre les empreses que han contractat i les que no a recent titulats presenta un bon ajust, amb un 72,6% de classificacions totals correctes, sent un 84,2% de classificacions correctes per les empreses que sí han contractat a recent titulats universitaris i un 51,2% de classificacions correctes per les empreses que no han contractat a recent titulats universitaris. Les variables predictorres són:

- Número de treballadors de l'empresa, a més treballadors més contractació de nous titulats universitaris.
- Percentatge de treballadors amb titulació universitària, les empreses amb percentatges d'un 61 a un 70% i d'un 81 a un 90% de titulats universitaris contracten a més recent titulats que les empreses amb un percentatge de titulats universitaris entre un 1 i un 9%.
- Col·laboració amb l'AQU, les empreses que mostren voluntat de voler col·laborar amb l'AQU contracten a més recent titulats que les que no mostren aquesta voluntat.
- Activitat principal de l'empresa (CCAIE-2009), al sector de serveis es contracten a més recent titulats universitaris que al sector de la construcció.
- Antiguitat de l'empresa, a més antiguitat de l'empresa menys es contracte, amb un efecte molt lleu.

En el cas del camp de Ciències socials i de l'educació, el model de regressió logística ajustat tenint en compte només les empreses que si han contractat a recent titulats en algun dels camps es pot considerar acceptable, s'aconsegueix un 66% de classificacions totals correctes, sent aquest percentatge del 61,2% entre els que sí contracten i del 70,4% entre les empreses que no contracten. Les cinc variables predictorres que discriminen entre els dos grups són:

- Número de treballadors de l'empresa, a mesura que augmenta el número de treballadors la probabilitat de contractar a recent titulats també augmenta.
- Activitat principal de (CCAIE-2009), es contracten més treballadors en el sector serveis que en els sectors de la construcció i de l'indústria.
- Antiguitat de l'empresa, a més antiguitat de l'empresa major és la probabilitat de contractar a recents titulats universitaris, amb un efecte molt lleu.
- Importància de tenir un doctorat, les empreses contracten a més recent titulats sense doctorat que amb doctorat.
- Constructe col·laboració amb les universitats, les empreses que més col·laboren amb les universitats són les que contracten amb major probabilitat a recent titulats, amb un efecte lleu.

Pel que respecta al model d'equacions estructurals (SEM) ajustat, el primer que cal dir és que les dades presentades s'han de prendre a mode orientatiu, donat que només s'ha treballat amb una grandària de mostra de 150 ja que en moltes de les variables observades no hi havia informació. El model proposat és adequat com indiquen els diferents índexs de bondat d'ajust. El model de mesura de les cinc variables latents proposades és en general bo, tot i que en alguns casos cal revisar el pes d'algunes de les variables. Pel que respecta pròpiament a les relacions estructurals, cal dir que les quatre variables latents expliquen de forma estadísticament significativa la



## **Ocupabilitat i competències dels graduats recents**

variabilitat de la variable latent contractació. Les dues variables que tenen un pes més important són: característiques dels nous treballadors contractats i característiques generals de l'empresa.

### 1. INTRODUCCIÓ

La visió dels ocupadors complementa la dels graduats universitaris, recollida en els estudis d'inserció laboral. Així, el sistema universitari català (SUC) esdevé el primer d'Espanya a disposar d'informació tant de graduats com d'ocupadors.

La intenció de l'estudi d'ocupadors és aconseguir la valoració dels ocupadors sobre les competències dels graduats de Catalunya i la seva adequació a les necessitats del mercat de treball.

Els objectius específics als quals l'estudi d'ocupadors pretén donar resposta són:

- Detectar els factors que influeixen en el reclutament de graduats recents.
- Conèixer les dificultats de contractació que afronten els ocupadors a Catalunya.
- Conèixer la importància de les diferents competències requerides a la població graduada.
- Conèixer els nivells de satisfacció amb aquestes competències i identificar deficiències en la formació dels graduats.
- Informar sobre el grau i la tipologia de cooperació entre les empreses i institucions i les universitats.

L'anàlisi dels resultats de l'estudi aporta informació a les universitats catalanes per tal d'aproximar la formació universitària al mercat laboral. Per tant, aquest estudi té com a finalitat principal proporcionar informació i evidències que serveixin de base per a la reflexió i la discussió sobre el desenvolupament de polítiques de millora en el sistema universitari.

#### 1.1 Introducció als diferents apartats de l'informe

En aquest document es trobaran diferents apartats. A l'inici de cada apartat trobem una petita explicació sobre la prova estadística utilitzada en cada cas per tal de facilitar la lectura del document.

Per començar, trobem en el primer apartat l'anàlisi descriptiva de totes les variables de l'estudi. Les diferents variables s'han classificat en variables qualitatives, quantitatives i preguntes de resposta oberta. Així, es trobaran les descripcions d'aquestes variables en aquest apartat del document, exceptuant la descripció de les preguntes amb resposta oberta, que es troben a l'annex del document.

En el següent apartat del document es valora si la distribució de les empreses que han contestat l'enquesta s'ajusta al teixit empresarial català a partir de l'obtenció d'una prova de bondat d'ajust. Per tant, s'ha utilitzat les dades de l'IDESCAT i les dades de la variable "Activitat principal de l'establiment" de la base de dades de l'estudi d'ocupadors i s'ha realitzat el càlcul de bondat d'ajust a partir de l'estadístic khi-quadrat; per poder fer aquest càlcul s'ha agrupat l'activitat principal de l'establiment en diferents sectors, serveis, construcció i indústria.

Seguidament, presentem l'estudi psicomètric d'alguns ítems. Donat el número de ítems d'alguns dels apartats de l'informe, s'ha realitzat l'estudi psicomètric per tal de comprovar si alguns d'aquests ítems responen a un mateix constructe. Els títols que es proposen per anomenar als diferents constructes corresponen als diferents apartats de l'informe. S'ha realitzat una anàlisi de la fiabilitat com a consistència interna mitjançant l'alfa de Cronbach dels ítems en escala tipus *Likert* que estaven agrupats al qüestionari per temes, és a dir per cadascun dels constructes

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

mesurats. A més a més, per tal de determinar la unidimensionalitat dels diferents constructes, s'ha realitzat una anàlisi factorial exploratòria i una altra de confirmatòria per tal d'estudiar la validesa de constructe. Així doncs, s'ha realitzat l'anàlisi de la fiabilitat i l'anàlisi de la validesa de constructe pels següents factors:

- Constructe 1: Importància del currículum, format per 4 ítems.
- Constructe 2: Importància de les característiques del treballador, format per 14 ítems.
- Constructe 3: Grau de satisfacció, format per 14 ítems.
- Constructe 4: Col·laboració amb les universitats, format per 5 ítems.
- Constructe 5: Millora de l'ocupabilitat, format per 4 ítems.
- Constructe 6: Activitat productiva nova a l'empresa, format per 5 ítems.
- Constructe 7: Gestió dels recursos humans, format per 4 ítems.

En un quart apartat de l'informe, s'ha realitzat una anàlisi bivariant combinant diferents variables de l'informe per tal de respondre als objectius plantejats inicialment per a poder trobar un patró per a identificar les empreses que contracten més estudiants.

Finalment, en l'apartat final de l'informe s'han afegit les anàlisis multivariants realitzades, bàsicament l'ajust de models de regressió logística per determinar les millors variables que ajuden a discriminar entre les empreses que sí contracten i les que no contracten a recent titulats universitaris, i d'altra banda l'ajust d'un model d'equacions estructurals que doni compte de la variabilitat a explicar del fet de contractar a recent titulats universitaris.

## 2. DESCRIPCIÓ DE LES VARIABLES DE L'ESTUDI OCUPADORS

Les diferents variables d'aquesta enquesta s'han classificat en variables qualitatives i quantitatives. En aquesta primera part de l'estudi, s'han descrit les variables qualitatives amb freqüència i percentatge. En algunes variables s'han extret ciclogrames i diagrames de barres per tal de facilitar una interpretació visual. En quant a informació de caire qualitatiu que s'ha recollit en les preguntes amb format de resposta obert, les diferents respostes de les empreses es troben recollides a les taules a l'annex.

En referència a les variables quantitatives en escala *Likert*, s'ha calculat la mitjana, la desviació típica, el mínim, el màxim i l'amplitud interquartílica. A més a més, s'ha calculat la mediana com a indicador robust de tendència central. Tot i el caràcter ordinal d'aquestes variables, s'ha calculat l'interval de confiança amb un nivell de confiança del 95% per a la mitjana a efectes descriptius. Finalment, s'han representat gràficament aquestes variables mitjançant diagrames de caixa per tal de facilitar la interpretació visual.

Cal comentar també que algunes variables s'han recodificat per tal de facilitar-ne també la interpretació. Es tractaria de les variables següents:

- País on es troba la seu central. Aquesta variable s'ha adherit per tal d'esbrinar si la seu central es troba a Amèrica, Europa, Àsia, Europa i Amèrica i Àsia i Europa.
- Any inici. En aquest cas, en comptes de treballar amb la variable any en que l'empresa va iniciar la seva activitat s'ha treballat amb la variable antiguitat de l'empresa, per poder obtenir aquesta variable s'ha assumit que totes les enquestes han estat contestades a l'any 2015.

Les variables estan analitzades per blocs seguint l'ordre de l'enquesta. Així, trobem organitzades en taules les variables de cada bloc segons si són qualitatives o quantitatives.

---

### 2.1 Bloc 1: Identificació de l'empresa

---

A la taula 1 podem observar la freqüència i percentatge de les variables qualitatives del bloc 1. En quant a la variable " Nombre de persones que treballen a l'establiment" la majoria d'empreses es troben entre 1 i 50 assalariats. També podem observar que la majoria d'empreses que participen a l'estudi d'ocupadors són privades i són l'únic establiment de l'empresa. En quant a l'activitat principal de l'establiment, trobem que la majoria es dediquen a activitats professionals científiques i tècniques, indústries manufactureres i informació i comunicacions.

La variable "Tipus de relació internacional", del tipus obert, es troba en l'annex I.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 1: Descripció de les variables qualitatives del bloc 1.

Variables	Valors	Freqüència (%)
Nombre de persones que treballen a l'establiment (excloent subcontractats o autònoms). n= 1325	Empresa no té assalariats	57 (4,3%)
	Entre 1 i 9	444 (33,5%)
	Entre 10 i 50	486 (36,7%)
	Entre 51 i 100	143 (10,8%)
	Entre 101 i 200	85 (6,4%)
	Entre 201 i 250	30 (2,3%)
	Entre 251 i 500	37 (2,8%)
	Més de 500	43 (3,2%)
Percentatge de treballadors amb titulació universitària n= 1325	Cap	10 (0,8%)
	1-10%	262 (19,8%)
	11-20%	124 (9,4%)
	21-30%	100 (7,5%)
	31-40%	71 (5,4%)
	41-50%	101 (7,6%)
	51-60%	70 (5,3%)
	61-70%	66 (5,0%)
	71-80%	77 (5,8%)
	81-90%	95 (7,2%)
	91-100%	214 (16,2%)
	Ns/Nc i No aplica	135 (10,2%)
	Titularitat de l'empresa n= 1325	Pública
Privada		1257 (94,9%)
Altres (semipública)		7 (0,5%)
Ns/Nc		34 (2,6%)
Establiment únic de l'empresa n= 1325	Únic establiment en l'empresa	847 (63,9%)
	Un dels establiments de l'empresa	449 (33,9%)
	Ns/Nc	29 (2,2%)
Seu central de l'empresa. n= 449	No és la seu central	125 (27,83%)
	És la seu central	324 (72,16%)
Lloc de la seu central n= 114	A Catalunya	19 (15,2%)
	Fora de Catalunya	46 (36,8%)
	Fora d'Espanya	49 (39,2%)
	Ns/Nc i No aplica	11 (8,8%)
País on esta la seu central. n=46	Amèrica	10 (8%)
	Europa	32 (25,6%)
	Àsia	2 (1,6%)
	Europa i Amèrica	1 (0,8%)
	Àsia i Europa	1 (0,8%)
Activitat principal de l'establiment per categories CCAE 2009 n= 1283	Agricultura ramaderia silvicultura i pesca	24 (1,9%)
	Indústries extractives	10 (0,8%)
	Indústries manufactureres	370 (28,8%)
	Subministrament energia elèctrica gas vapor i aire condicionat	12 (0,9%)
	Subministrament aigua activitats de sanejament gestió de residus i descontaminació	9 (0,7%)
	Construcció	77 (6,0%)
	Comerç a engròs i al detall reparació de vehicles de motor i motocicletes	128 (10%)
	Transport i emmagatzematge	24 (1,9%)
	Hostaleria	20 (1,6%)

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Variables	Valors	Freqüència (%)
	Informació i comunicacions	210 (16,4%)
	Activitats financeres i assegurances	48 (3,7%)
	Activitats immobiliàries	27 (2,1%)
	Activitats professionals científiques i tècniques	207 (16,1%)
	Activitats administratives i serveis auxiliars	44 (3,4%)
	Administració pública i defensa; seguretat social obligatòria	0 (0,0%)
	Educació	0 (0,0%)
	Activitats sanitàries i de serveis socials	0 (0,0%)
	Activitats artístiques recreatives i entreteniment	9 (0,7%)
	Altres serveis	61 (4,8%)
	Organismes extraterritorials	3 (0,2%)
Subactivitat categoria C (Indústries manufactureres) <b>n=370</b>	Indústria química i/o farmacèutica	93 (25,1%)
	Indústria alimentària	92 (24,9%)
	Resta indústria	185 (50,00%)
Subactivitat categoria J (Informació i comunicacions) <b>n=171</b>	Tecnologies de comunicació	94 (55,0%)
	Mitjans de comunicació	77 (45,0%)
Subactivitat categoria M (Activitats professionals, científiques i tècniques) <b>n=207</b>	Serveis a empreses	207 (100%)
	Activitats veterinàries	0 (0,0%)
	Recerca i desenvolupament	0 (0,0%)
Subactivitat categoria R (Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment) <b>n=8</b>	Activitats relacionades amb els jocs atzar i les apostes i activitats esportives recreatives i entreteniment	8 (100%)
	Activitats de creació, artístiques i d'espectacles	0 (0,0%)
Subactivitat categoria S (Altres serveis) <b>n= 43</b>	Activitats associatives	32 (74,4%)
	Reparació ordinadors efectes personals i efectes domèstics i altres activitats de serveis personals	11 (25,6%)

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

A la taula 2 podem observar la mitjana, la desviació típica, l'IQR, el mínim, el màxim i l'interval de confiança per a les variables quantitatives del bloc 1. Com s'ha comentat en la introducció del document de l'anàlisi descriptiva, la variable "Antiguitat de l'empresa" s'ha calculat a partir de la variable any d'inici per tal de poder-la analitzar com una variable quantitativa. Trobem que la mitjana de la variable "Antiguitat de l'empresa" és de 26,80 anys, tot i que existeix una gran variabilitat entre les empreses de la mostra. A les figures 1 i 2 trobem els diagrames de caixa d'aquestes variables quantitatives del bloc 1. Com es pot veure, en relació a la ubicació de les vendes, en general les empreses de la mostra tenen el seu lloc de vendes o clients a Catalunya, seguit amb uns 10 punts percentuals pel mercat espanyol i l'internacional.

Taula 2: Descripció de les variables quantitatives del bloc 1 ( $\bar{x}$ : Mitjana, Md: mediana, Sd: desviació típica, IQR: amplitud interquartílica, Min: valor mínim observat, Màx: valor màxim observat i IC: interval de confiança de la mitjana amb un nivell de confiança del 95%).

Variable	$\bar{x}$	Md	Sd	IQR	Min.	Màx.	IC.	
							Inf.	Sup.
Antiguitat de l'empresa n=1232	26,80	20	27,75	26	0	316	25,25	28,35
Distribució percentual de les vendes o clients al mercat local n= 1138	19,64	0,00	32,32	25	0	100	17,76	21,52
Distribució percentual de les vendes o clients a Catalunya. n= 1146	32,21	20,00	31,96	45	0	100	30,36	34,06
Distribució percentual de les vendes o clients a Espanya. n= 1155	24,94	15,00	27,585	40	0	100	23,35	26,53
Distribució percentual de les vendes o clients al mercat internacional n= 1161	23,72	5,00	31,82	40	0	100	21,89	25,55

Dels que han respost un 0% de vendes o clients al mercat internacional, val a dir que 182 empreses (13.7% del total) si que tenen establert algun tipus de relació internacional. La descripció del "Tipus de relació internacional", recollida a la pregunta de tipus obert, es troba en l'annex I.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

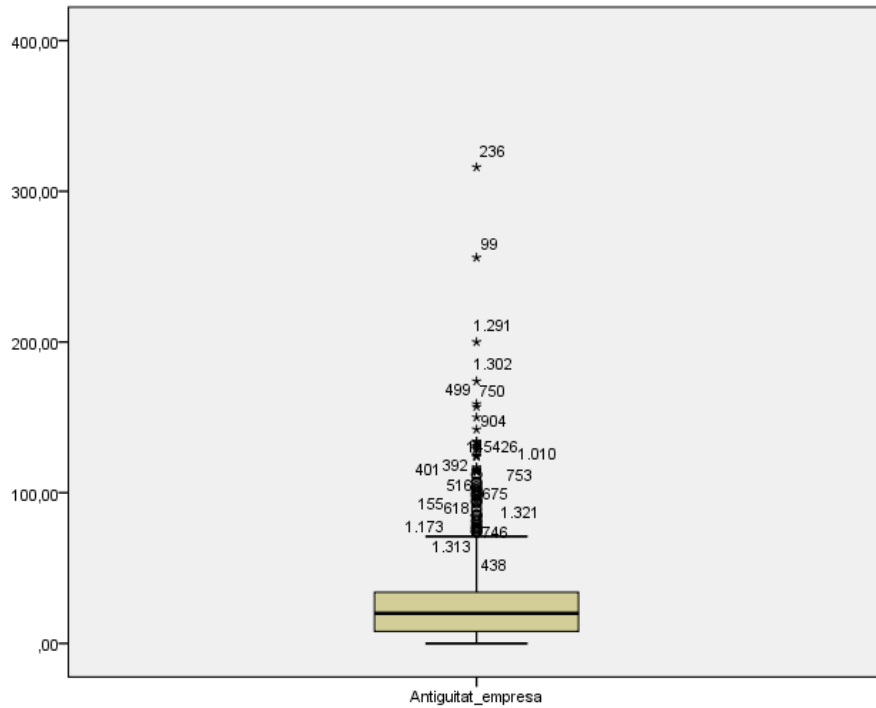


Figura 1: Diagrama de caixa de la variable “Antiguitat de l’empresa”.

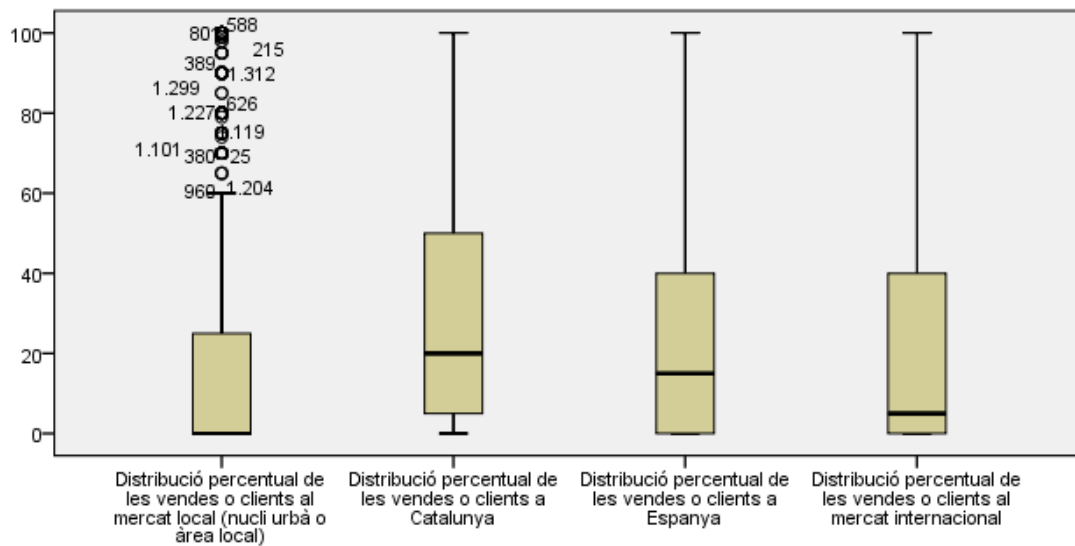


Figura 2: Diagrames de caixa de les variables “Distribució percentual de les vendes o clients al mercat local”, “Distribució percentual de les vendes o clients a Catalunya”, “Distribució percentual de les vendes o clients a Espanya” i “Distribució percentual de les vendes o clients al mercat internacional”.



### 2.2 Bloc 2: Procés de contractació

En aquest segon bloc, de procés de contractació, existeix una petita distinció. En funció de la resposta a la primera pregunta de l'enquesta d'aquest bloc, *En els darrers 5 anys, heu contractat a persones recentment titulades*, les empreses que no contracten no seguiran responnent la resta de preguntes d'aquest bloc, així doncs per la resta de preguntes la grandària de mostra no és de 1325 ja que és inferior a aquest valor. A la taula 3 podem trobar la freqüència i percentatge de la resposta a aquesta pregunta. Així, podem observar que un 54,5% de les empreses que responen a l'enquesta contracten a persones recentment titulades en els darrers cinc anys, un 38,1% d'empreses no han contractat a persones recentment titulades en els darrers cinc anys. A la figura 3 es pot observar a nivell gràfic la descripció d'aquesta variable. Com s'acaba de comentar, per la resta de variables d'aquest bloc, només s'ha tingut en compte les 722 empreses que si han manifestat contractar a persones recentment titulades en els últims 5 anys.

Taula 3: Descripció de la variable "Contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys".

Variables	Valors	Freqüència (%)
Contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys. n=1325	Si	722 (54,5%)
	No	505 (38,1%)
	Ns/Nc i No aplica	98 (7,4%)

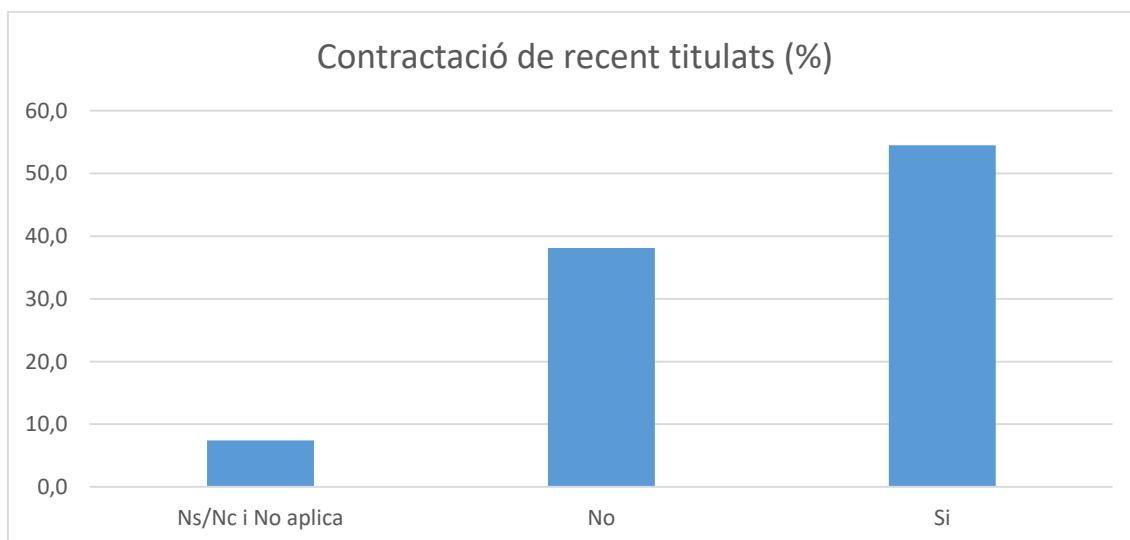


Figura 3: Gràfic de barres de la variable "Contractació de persones recentment titulades".

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

A la taula 4 podem observar la mitjana, mediana, desviació típica, IQR, mínim, màxim i interval de confiança de la variable: “Número de persones contractades recentment titulades en els darrers 5 anys”. Es contracten una mitjana de 12 persones recentment titulades en els darrers cinc anys, tot i que la variabilitat entre les empreses és molt elevada, i de fet hi ha empreses que han arribat a contractar a 750 recents titulats en els últims 5 anys, cal remarcar en aquest punt que malgrat la descripció d’aquesta variable només s’ha fet per aquelles empreses que van manifestar haver contractat a recents titulats en els darrers cinc anys, quan se’ls ha preguntat pel número de recents titulats contractats la seva resposta ha estat de 0 persones, i això es dona en 2 de les 676 empreses que han contestat a aquesta pregunta. A la figura 4 trobem el diagrama de caixa de la variable anteriorment esmentada.

Taula 4: Descripció de la variable “Número de persones contractades recentment titulades en els darrers 5 anys” ( $\bar{x}$ : Mitjana, Md: mediana, Sd: desviació típica, IQR: amplitud interquartílica, Min: valor mínim observat, Màx: valor màxim observat i IC: interval de confiança de la mitjana amb un nivell de confiança del 95%).

Variable	$\bar{x}$	Md	Sd	IQR	Min.	Màx.	IC.	
							Inf.	Sup.
Número de persones contractades recentment titulades en els darrers 5 anys <b>n=676</b>	12,01	3,00	45,17	5	0	750	8,60	15,42

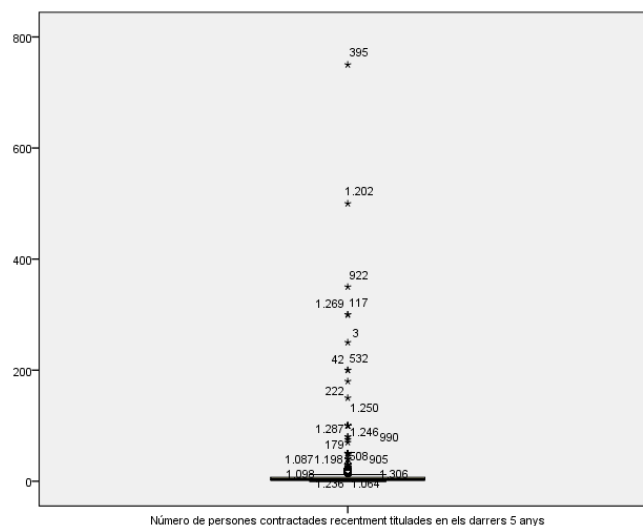


Figura 4: Diagrama de caixa de la variable “Número de persones contractades recentment titulades en els darrers cinc anys”

Seguidament, a la taula 5, trobem la freqüència i el percentatge de les variables qualitatives del bloc 2. Com podem observar, les empreses que més contracten pertanyen a les àrees

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

d'Economia, Administració i Direcció d'Empreses i Empresarials, Enginyeries de la producció i TICs.

Taula 5: Descripció dels camps educatius en que s'ha contractat a recent titulats.

Variables	Valors	Freqüència (%)
Humanitats, història, arts n= 722	Si contracta	34 (4,7%)
	No contracta	685 (94,9%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,4%)
Llengües n= 722	Si contracta	19 (2,6%)
	No contracta	700 (97%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,4%)
Economia, ADE i Empresarials n= 722	Si contracta	248 (34,3%)
	No contracta	471 (65,2%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,4%)
Dret, Sociologia, Relacions Laborals, Treball Social i Polítiques n= 722	Si contracta	88 (12,2%)
	No contracta	631 (87,4%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,4%)
Comunicació, Documentació n= 722	Si contracta	110 (15,2%)
	No contracta	609 (84,3%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,4%)
Psicologia, Pedagogia i Psicopedagogia. n= 722	Si contracta	31 (4,3%)
	No contracta	688 (95,3%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,4%)
Mestres i Educació Social. n= 722	Si contracta	3 (0,4%)
	No contracta	716 (99,2%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,4%)
Turisme n= 722	Si contracta	23 (3,2%)
	No contracta	696 (96,4%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,4%)
Ciències experimentals: Química, ambientals. n= 722	Si contracta	74 (10,2%)
	No contracta	645 (89,3%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,4%)
Diplomats sanitaris n= 722	Si contracta	12 (1,7%)
	No contracta	707 (97,9%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,4%)
Medicina i Odontologia n= 722	Si contracta	1 (0,1%)
	No contracta	718 (99,4%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,4%)
Farmàcia, Ciència i tecnologia dels aliments n= 722	Si contracta	31 (4,3%)
	No contracta	688 (95,3%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,4%)
Arquitectura i Enginyeria Civil n= 722	Si contracta	62 (8,6%)
	No contracta	657 (91%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,4%)
Enginyeries de la producció (industrial, química, etc). n= 722	Si contracta	221 (30,6%)
	No contracta	498 (69%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,4%)
TIC (Informàtica, Telecomunicacions, Electrònica). n= 722	Si contracta	198 (27,4%)
	No contracta	521 (72,2%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,4%)
Enginyeries agrícoles n= 722	Si contracta	20 (2,8%)
	No contracta	699 (96,8%)

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Variables	Valors	Freqüència (%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,4%)

A la taula 6 podem observar les freqüències i percentatges d'algunes de les variables del bloc 2. Un 85,2% de les empreses donen importància en el procés de selecció de tenir una titulació específica. Per una altra banda, només un 19% d'empreses donen importància en el procés de selecció de tenir un màster. Finalment, només un 4% de les empreses donen importància a tenir un doctorat.

Taula 6: Descripció de la importància de formació dels recent titulats per la contractació.

Variables	Valors	Freqüència
Importància en el procés de selecció de tenir una titulació específica. n= 722	Si	615 (85,2%)
	En determinats llocs de treball	40 (5,5%)
	No	65 (9%)
	Ns/Nc i No aplica	2 (0,3%)
Importància en el procés de selecció de tenir un màster n= 722	Si	137 (19%)
	En determinats llocs de treball	97 (13,4%)
	No	460 (63,7%)
	Ns/Nc i No aplica	28 (3,9%)
Importància en el procés de selecció de tenir un doctorat n= 722	Si	29 (4%)
	En determinats llocs de treball	26 (3,6%)
	No	621 (86%)
	Ns/Nc i No aplica	46 (6,4%)

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

A la taula 7 trobem la mitjana, mediana, desviació típica, IQR, mínim, màxim i interval de confiança de les variables quantitatives del bloc 2. Trobem que les empreses donen més importància en el procés de contractació a tenir una titulació universitària obtinguda a l'estranger, seguidament, donarien importància a haver realitzat pràctiques en empreses durant els estudis, posteriorment, donarien importància a haver realitzat estades internacionals durant els estudis i finalment donarien menys importància al prestigi de la universitat. De totes maneres val a dir que, que en els 4 casos la mitjana es situa en la part intermitja de l'escala ja que està entre el 5,49 i el 6,58 sobre 10 amb una variabilitat baixa en les respostes, tot i que de fet algunes empreses no donen importància a aquests aspectes ja que els han valorat amb un 0. A la figura 5 trobem els diagrames de caixa d'aquestes mateixes variables.

Taula 7: Descripció de les variables quantitatives del bloc 2 ( $\bar{x}$ : Mitjana, Md: mediana, Sd: desviació típica, IQR: amplitud interquartílica, Min: valor mínim observat, Màx: valor màxim observat i IC: interval de confiança de la mitjana amb un nivell de confiança del 95%).

Variable	$\bar{x}$	Md	Sd	IQR	Min.	Màx.	IC.	
							Inf.	Sup.
Importància en el procés de contractació de tenir una titulació universitària obtinguda a l'estranger. n= 597	6,58	8,00	2,59	6	3	10	6,38	6,79
Importància en el procés de contractació d'haver fet estades internacionals (per estudis, idiomes...). n= 715	6,35	7,00	2,767	3	0	10	6,15	6,56
Importància en el procés de contractació del prestigi de la universitat on han estudiat. n= 708	5,49	6,00	2,607	2	0	10	5,29	5,68
Importància en el procés de contractació d'haver realitzat pràctiques en empreses durant els estudis n= 715	6,50	7,00	2,619	3	0	10	6,30	6,69

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

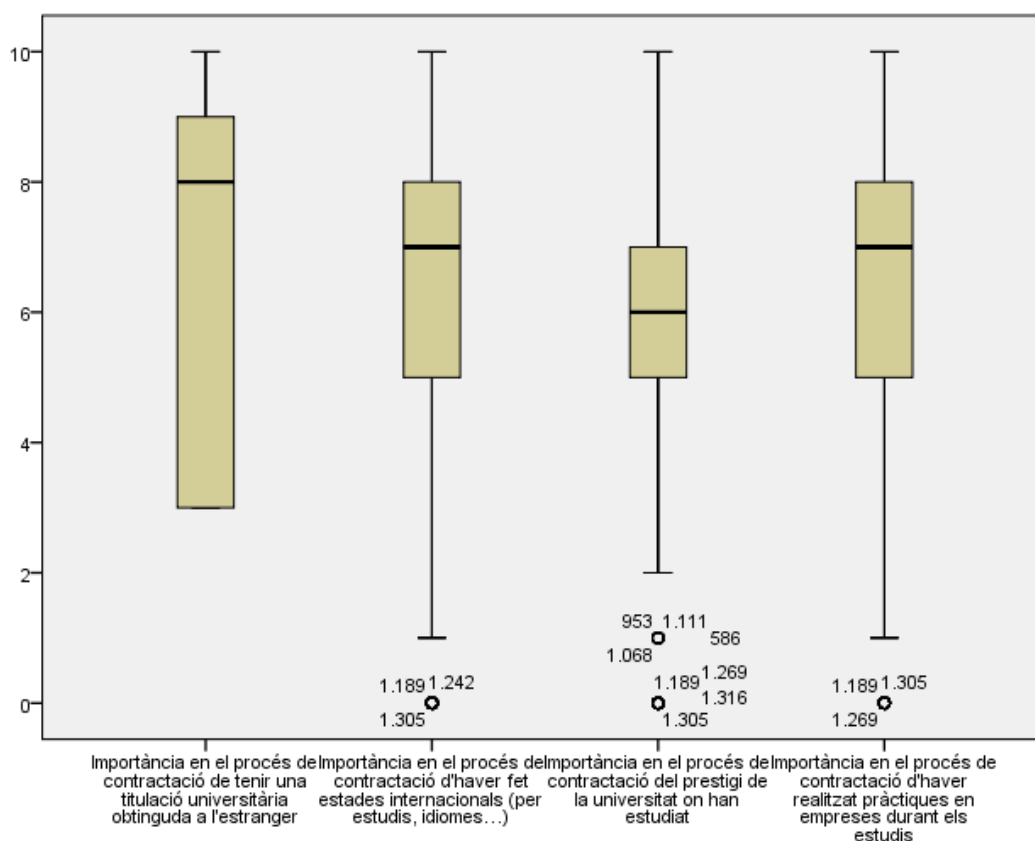


Figura 5: Diagrama de caixa de les variables “Importància en el procés de contractació de tenir una titulació universitària obtinguda a l’estranger”, “Importància en el procés de contractació d’haver fet estades internacionals (per estudis, idiomes...)”, “Importància en el procés de contractació del prestigi de la universitat on han estudiat” i “Importància en el procés de contractació d’haver realitzat pràctiques en empreses durant els estudis”.

A la taula 8 trobem la freqüència i percentatge de la variable “Dificultats en la contractació de persones adequades en un determinat lloc de treball”. Un altre cop, només es realitzarà la descripció de les següents variables pe aquelles empreses que en aquesta pregunta hagin contestat que si tenen dificultats en la contractació. Com podem observar, un 41,8% de les empreses tenen dificultats en la contractació de persones adequades.

Taula 8: Descripció de la variable “dificultats en la contractació”.

Variables	Valors	Freqüència (%)
Dificultats en la contractació de persones adequades. n= 722	Si	302 (41,8%)
	No	420 (58.2%)

A la taula 9 trobem la freqüència i percentatge dels principals motius pels que consideren que han tingut dificultats, i aquesta informació es presenta també a la figura 6. Com es pot observar tant a la taula 9 com a la figura 6, la principal dificultat està en la manca de sol·licitants amb les competències necessàries pel lloc de treball, seguit per la manca de titulats universitaris en un

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

àmbit en concret. Les respostes de la variable “Dificultats en la contractació: Recursos limitats per a donar a conèixer les ofertes de treball adequadament”, del tipus obert, es troben recollides a l’annex II. Les respostes a la variable “Observació respostes bloc 2”, es troben recollides a l’annex III.

Taula 9: Descripció de les variables tipus de dificultats en la contractació.

Variables	Valors	Freqüència (%)
Manca de titulats universitaris en un àmbit concret. n= 302	Si	90 (29,8%)
	No	212 (70,2%)
Manca de sol·licitants amb les competències necessàries pel lloc de treball. n= 302	Si	181 (40,1%)
	No	121 (59,9%)
Manca de sol·licitants amb disponibilitat de mobilitat geogràfica. n= 302	Si	36 (11,9%)
	No	266 (88,1%)
Manca de sol·licitants amb disponibilitat per adaptar-se a la jornada laboral n= 302	Si	38 (12,6%)
	No	264 (87,4%)
Manca de sol·licitants amb disponibilitat per adaptar-se a la tipologia de contracte n= 302	Si	23 (7,6%)
	No	279 (92,4%)
Manca de sol·licitants amb disponibilitat per acceptar el salari n= 302	Si	59 (19,5%)
	No	243 (80,5%)
Manca de sol·licitants amb disponibilitat per adaptar-se a la ubicació de l'establiment n= 302	Si	29 (9,6%)
	No	273 (90,4%)
Recursos limitats per a donar a conèixer les ofertes de treball adequadament. n= 302	Si	19 (6,3%)
	No	283 (93,7%)
Altres motius n= 302	Si	17 (5,6%)
	No	285 (94,4%)

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

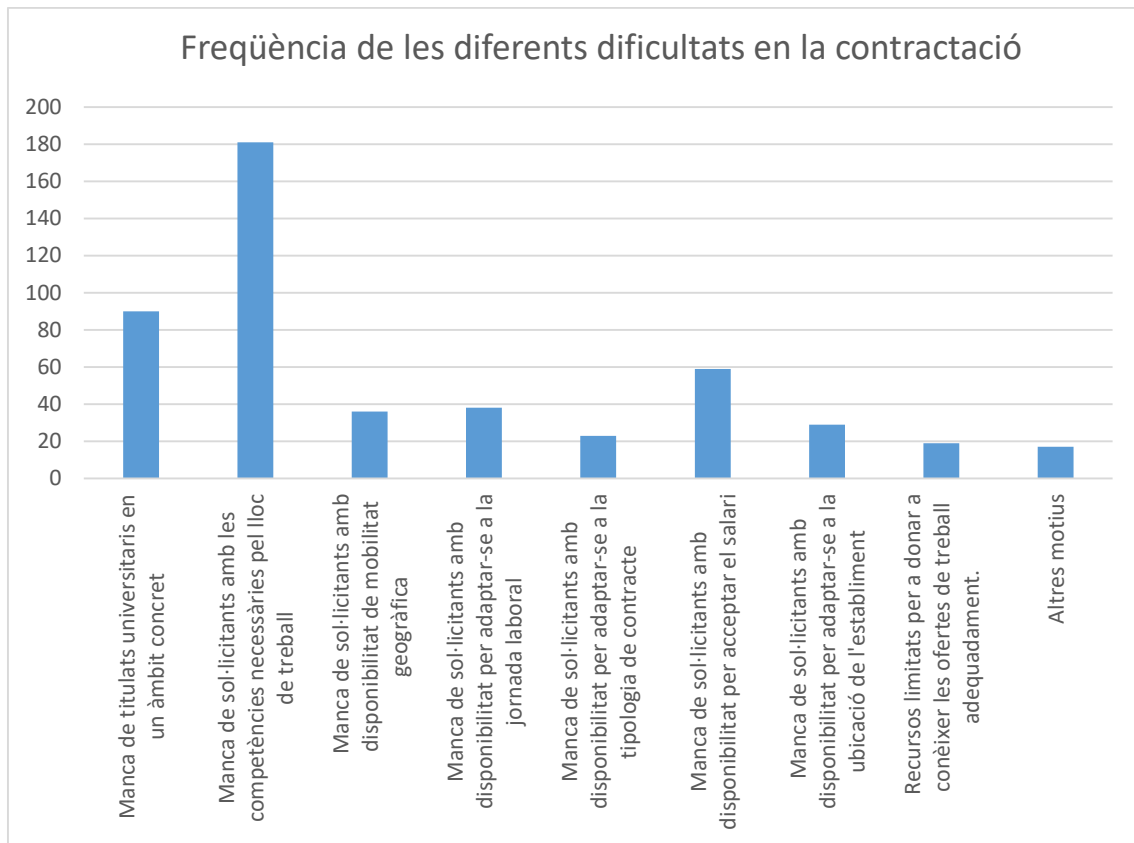


Figura 6: Gràfic de freqüència de la variable "Dificultats en la contractació" i dels tipus de contractació .



## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

### 2.3 Bloc 3: Competències

A la taula 10 trobem la mitjana, mediana, desviació típica, IQR, mínim, màxim i interval de confiança per les variables que valoren el grau d'importància de la competències valorades al qüestionari. En general les empreses donen força importància als aspectes consultats, donat que les mitjanes estan totes per sobre del 6,4, de fet en la seva majoria per sobre del 7, i el nivell de variabilitat és baix; de totes maneres cal remarcar que donen més importància a l'anàlisi i resolució de problemes., a la capacitat d'aprendre i actuar en noves situacions, a l'ús d'eines informàtiques, al treball en equip i a la responsabilitat. A la figura 8 trobem els diagrames de caixa d'aquestes mateixes variables.

Taula 10: Descripció de les variables grau d'importància de les competències ( $\bar{x}$ : Mitjana, Md: mediana, Sd: desviació típica, IQR: amplitud interquartílica, Min: valor mínim observat, Màx: valor màxim observat i IC: interval de confiança de la mitjana amb un nivell de confiança del 95%): Grau d'importància i grau d'importància.

Tipus de competències	Variable	$\bar{x}$	Md	Sd	IQR	Min.	Màx.	IC	
								Inf.	Sup.
Formació teòric-pràctica	Formació teòrica n= 719	7,16	7,00	1,62	2	0	10	7,05	7,28
	Formació pràctica n= 718	7,69	8,00	1,98	2	0	10	7,55	7,84
Competències cognitives	Anàlisi i resolució de problemes n= 716	8,18	8,00	1,54	2	2	10	8,06	8,29
	Habilitats numèriques n= 708	7,00	7,00	1,768	2	0	8	6,87	7,13
	Capacitat de prendre decisions n=717	7,61	8,00	1,696	2	1	10	7,49	7,74
	Capacitat de generar noves idees i solucions n=718	8,01	8,00	1,6263	2	0	10	7,90	8,13

### Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Tipus de competències	Variable	$\bar{x}$	Md	Sd	IQR	Min.	Màx.	IC	
								Inf.	Sup.
Competències de gestió personal	Capacitat d'aprendre i actuar en noves situacions <b>n=715</b>	8,39	8,00	1,34	2	3	10	8,29	8,48
	Treball autònom (determinar les pròpies tasques, mètodes i distribució de temps) <b>n= 714</b>	7,72	8,00	1,63	2	0	10	7,60	7,84
Competències instrumentals	Habilitats comunicatives: expressió oral i escrita, habilitat de presentar i escriure informes i memòries, etc. <b>n= 716</b>	7,91	8,00	1,55	2	1	10	7,80	8,03
	Idiomes <b>n= 713</b>	7,63	8,00	2,10	3	0	10	7,47	7,78
	Ús de les eines d'informàtica més habituals <b>n= 718</b>	8,25	8,00	1,54	3	0	10	8,14	8,36
Competències interpersonals	Treball en equip <b>n=717</b>	8,33	8,00	1,39	2	3	10	8,23	8,44
	Lideratge <b>n=713</b>	6,62	7,00	1,83	2	0	10	6,48	6,72
	Habilitats de negociació <b>n= 709</b>	6,43	7,00	2,02	3	0	10	6,27	6,57
Actitud i ètica professional	Responsabilitat en el treball <b>n= 718</b>	8,91	9,00	1,30	2	2	10	8,82	9,01

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

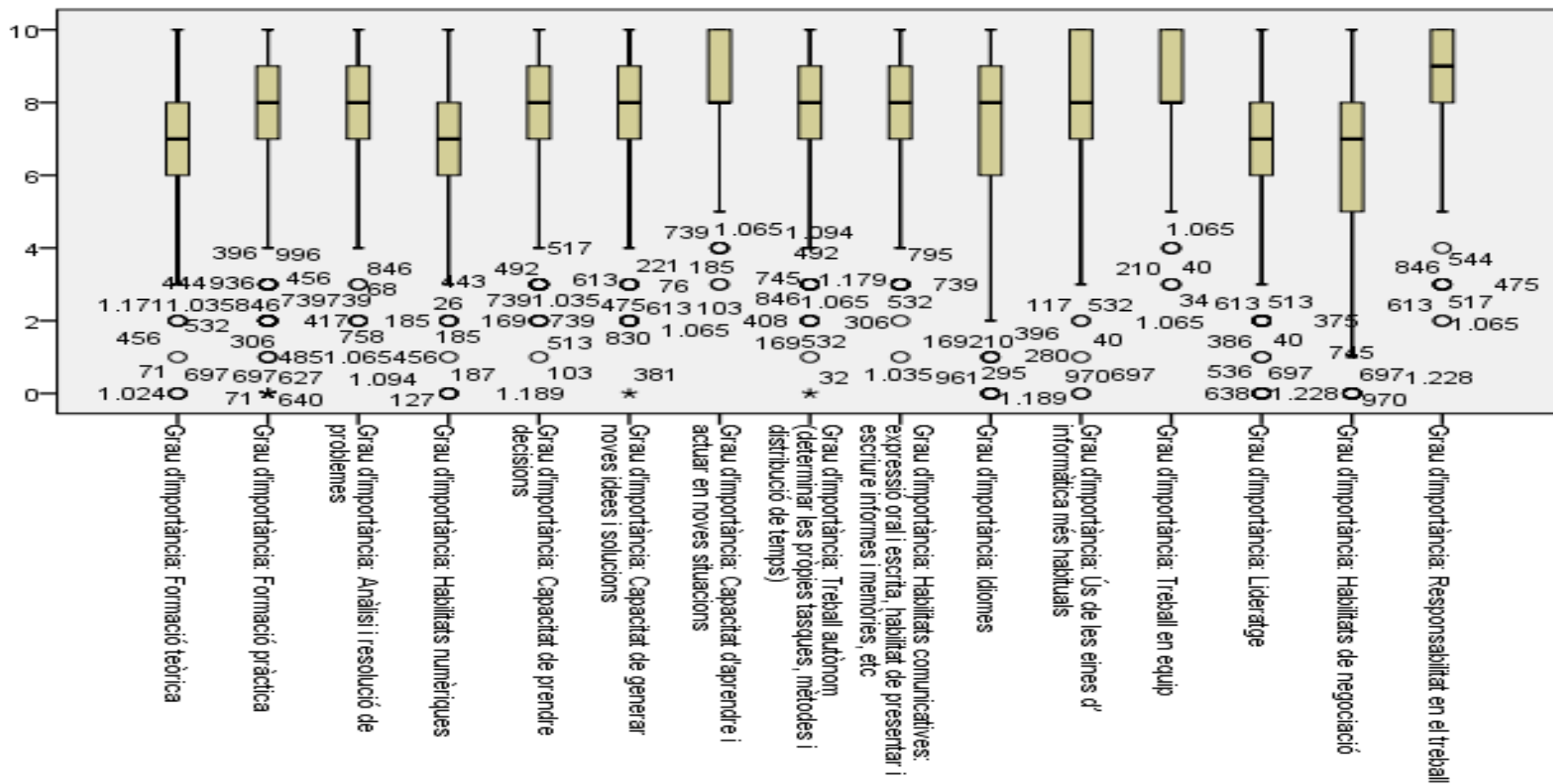


Figura 7 Diagrames de caixa de les variables de "Grau d'importància".

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

A la taula 11 trobem la mitjana, mediana, desviació típica, IQR, mínim, màxim i interval de confiança per les variables que valoren el grau de satisfacció de la competències valorades al qüestionari. Cal comentar que les mitjanes són una mica més baixes que les obtingudes en la valoració del grau d'importància de les competències, el que indica cert grau de desajust entre el que és rellevant per l'empresari i el que en realitat hi ha en el mercat laboral. Es pot dir que les empreses estan més satisfetes amb la formació teòrica, el coneixement de les eines d'informàtica més habituals, la capacitat de treball en equip i finalment amb la responsabilitat en el treball. A la figura 8 trobem els diagrames de caixa d'aquestes mateixes variables.

Les respostes a la variable "Observacions del bloc 3" es troben recollides a l'annex IV.

Taula 11: Descripció de les variables grau de satisfacció amb les competències dels recent titulats universitaris ( $\bar{x}$ : Mitjana, Md: mediana, Sd: desviació típica, IQR: amplitud interquartílica, Min: valor mínim observat, Màx: valor màxim observat i IC: interval de confiança de la mitjana amb un nivell de confiança del 95%).

Tipus de competències	Variable	$\bar{x}$	Md	Sd	IQR	Min.	Màx.	IC	
								Inf.	Sup.
Formació teòric-pràctica	Formació teòrica n= 686	7,19	7,00	1,69	2	0	10	7,06	7,32
	Formació pràctica n= 688	6,13	6,00	2,209	3	0	10	5,97	6,30
Competències cognitives	Anàlisi i resolució de problemes n= 689	6,51	7,00	1,86	3	0	10	6,37	6,65
	Habilitats numèriques n=665	6,88	7,00	1,67	2	0	10	6,75	7,00
	Capacitat de prendre decisions n= 687	6,21	6,00	1,93	2	0	10	6,06	6,35
	Capacitat de generar noves idees i solucions n=687	6,58	7,00	1,83	2	0	10	6,45	6,72
Competències de gestió personal	Capacitat d'aprendre i actuar en noves situacions n=687	7,03	7,00	1,73	2	0	10	6,90	7,16
	Treball autònom (determinar les pròpies tasques, mètodes i distribució de temps) n=683	6,66	7,00	1,84	2	0	10	6,52	6,80

### Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Tipus de competències	Variable	$\bar{x}$	Md	Sd	IQR	Min.	Màx.	IC	
								Inf.	Sup.
Competències instrumentals	Habilitats comunicatives: expressió oral i escrita, habilitat de presentar i escriure informes i memòries, etc. <b>n=685</b>	6,71	7,00	1,88	2	0	10	6,57	6,85
	Idiomes <b>n=679</b>	6,68	7,00	2,09	2	0	10	6,52	6,83
	Coneixement de les eines d'informàtica més habituals <b>n=688</b>	7,87	8,00	1,58	2	0	10	7,75	7,99
Competències interpersonals	Treball en equip <b>n= 685</b>	7,51	8,00	1,54	1	0	10	7,40	7,63
	Lideratge <b>n= 672</b>	5,82	6,00	1,94	2	0	10	5,67	5,97
	Habilitats de negociació <b>n= 6659</b>	5,68	6,00	1,97	2	0	10	5,53	5,83
Actitud i ètica professional	Responsabilitat en el treball <b>n= 688</b>	7,55	8,00	1,78	2	0	10	7,42	7,69

### Ocupabilitat i competències dels graduats recents

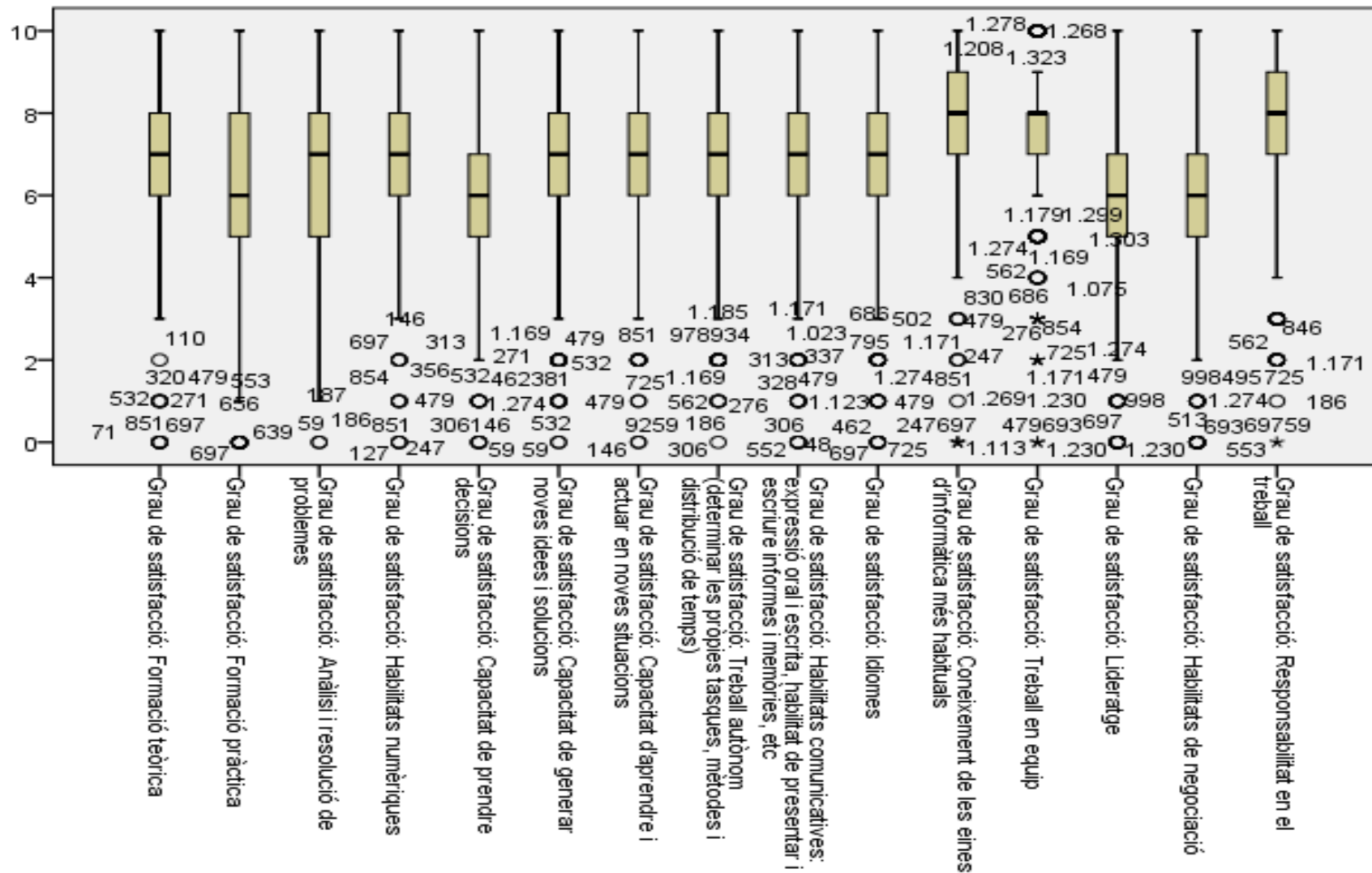


Figura 8: Diagrames de caixa de les variables "Grau de satisfacció"

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

A la taula 12 es mostra la mitjana, mediana, desviació típica, IQR, mínim, màxim i interval de confiança del grau de satisfacció global amb les competències dels recent graduats universitaris i a la figura 9 presentem el diagrama de caixa d'aquesta variable. Com a comentari general es pot dir que els empresaris que si han contractat recent graduats en aquests cinc últims anys estan força satisfets amb les competències que tenen, ja que el 50% dels que han contestat marquen el seu grau de satisfacció amb un valor de 7 o superior. De totes maneres, val la pena remarcar que en algun cas han valorat amb un 0 aquest grau de satisfacció.

Taula 12: Descripció de la variable grau de satisfacció global amb les competències dels recents graduats universitaris ( $\bar{x}$ : Mitjana, Md: mediana, Sd: desviació típica, IQR: amplitud interquartílica, Min: valor mínim observat, Màx: valor màxim observat i IC: interval de confiança de la mitjana amb un nivell de confiança del 95%).

Variable	$\bar{x}$	Md	Sd	IQR	Min.	Màx.	IC	
							Inf.	Sup.
Grau de satisfacció global amb les competències dels recents graduats universitaris N= 720	7,01	7,00	1,388	2	0	10	6,91	7,11



Figura 9: Diagrama de caixa del grau de satisfacció global amb les competències dels recent graduats universitaris.

---

### 2.4 Bloc 4: Col·laboració amb les universitats

---

Les preguntes de l'enquesta d'aquest bloc 4 les poden respondre totes les empreses que participen en l'estudi. No obstant, el que s'observa després de fer l'anàlisi descriptiva, és que la

---

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

majoria que han respost són els que si que contracten. A la taula 13 trobem la freqüència i percentatge per la descripció de les variables d'aquest bloc. Així, podem observar que el 38,4% de les empreses no col·laboren mai amb les universitats en l'elaboració dels plans docents. També podem observar que un 19,5% de les empreses contracten poc a recent graduats a través de les borses de treball de les universitats. Un 30% de les empreses mai participen en fòrums d'empreses i conferències que organitza la universitat. D'altra banda, un 17,8% de les empreses ofereixen pràctiques als estudiants de la universitat. Finalment, un 28,1% de les empreses mai realitzen convenis de col·laboració de recerca i/o utilització de serveis tècnics de la universitat. Cal remarcar en tots els casos l'alt percentatge de respostes en l'opció no sap, no contesta o no aplica, al voltant del 40%, que com acabem de comentar està vinculat al fet que les empreses que no han contractat en els últims cinc anys a recent graduats no han contestat a aquest bloc del qüestionari.

Taula 13: Descripció de les variables freqüència amb la que participen en activitats relacionades amb la col·laboració amb les universitats.

Variables	Valors	Freqüència (%)
Col·laboració amb les Universitats en l'elaboració dels plans d'estudis n= 1325	Mai	509 (38,4%)
	Poc	160 (12,1%)
	Bastant	66 (5,0%)
	Molt	37 (2,8%)
	Ns/Nc i No aplica	553 (41,7%)
Contractació de recent graduats a través de les borses de treball de les Universitats n= 1325	Mai	163 (12,3%)
	Poc	259 (19,5%)
	Bastant	236 (17,8%)
	Molt	117 (8,8%)
	Ns/Nc i No aplica	550 (41,5%)
Participació en fòrums d'empreses i conferències que organitza la universitat n= 1325	Mai	397 (30,0%)
	Poc	242 (18,3%)
	Bastant	107 (8,1%)
	Molt	28 (2,1%)
	Ns/Nc i No aplica	551 (41,6%)
Ofereir pràctiques als estudiants de la Universitat n= 1325	Mai	118 (8,9%)
	Poc	185 (14,0%)
	Bastant	241 (18,2%)
	Molt	236 (17,8%)
	Ns/Nc i No aplica	545 (41,1%)
Realització de convenis de col·laboració de recerca i/o utilització de serveis tècnics de la universitat n= 1325	Mai	372 (28,1%)
	Poc	206 (15,5%)
	Bastant	110 (8,3%)
	Molt	85 (6,4%)
	Ns/Nc i No aplica	552 (41,7%)



## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Seguidament, a la taula 14, trobem la mitjana, mediana, desviació típica, IQR, mínim, màxim i interval de confiança de les variables recollides a la pregunta 20 del qüestionari que fan referència a la importància de diferents accions que es poden fer per part de les universitats per a millorar l'ocupabilitat dels seus titulats. Es pot observar que és dona major importància a incloure pràctiques obligatòries a empreses com a part integral del pla d'estudis. També li donen molta importància a incloure classes pràctiques en els cursos. Tot i que cal comentar que les quatre opcions presenten mitjanes per sobre del 8 i amb poca variabilitat en les respostes donades, el que indicia l'homogeneïtat de les empreses que han respost en donar importància a aquests quatre aspectes. A la figura 10 es mostren els diagrames de caixa de les variables anteriorment esmentades. Les respostes a la variable "Tipus d'activitats que estaríeu /voldríeu col·laborar amb la universitat" es troben recollides a l'annex V.

Taula 14: Descripció de les variables importància de determinades accions per part de les universitats per a millorar l'ocupabilitat dels seus titulats ( $\bar{x}$ : Mitjana, Md: mediana, Sd: desviació típica, IQR: amplitud interquartílica, Min: valor mínim observat, Màx: valor màxim observat i IC: interval de confiança de la mitjana amb un nivell de confiança del 95%).

Variable	$\bar{x}$	Md	Sd	IQR	Min.	Màx.	IC	
							Inf.	Sup.
Fer cursos més rellevants a les necessitats de les empreses n= 771	8,12	8,00	1,788	3	0	10	7,99	8,24
Incloure classes pràctiques en els cursos n= 778	8,52	9,00	1,568	2	0	10	8,41	8,63
Incloure pràctiques obligatòries a empreses com a part integral en el pla d'estudis n= 780	8,68	9,00	1,556	2	0	10	8,57	8,79
Proveir de suport després d'obtenir la titulació (facilitar relació entre graduats i empreses) n= 765	8,07	8,00	1,742	3	0	10	7,95	8,20

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

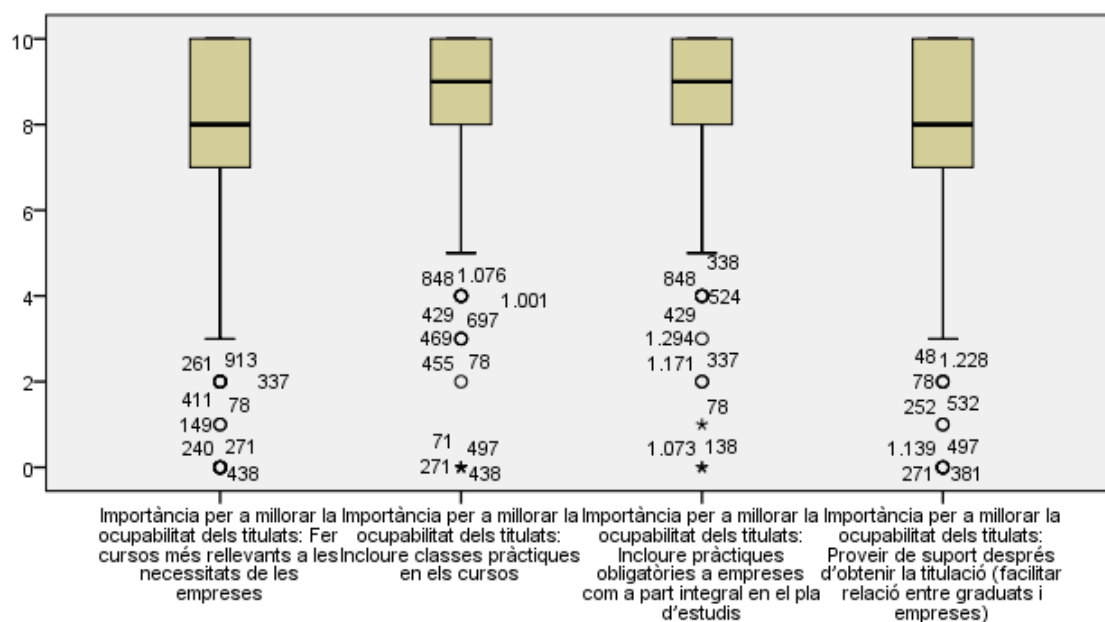


Figura 10: Diagrames de caixa de les variables Importància de determinades accions per part de les universitats per a millorar l'ocupabilitat dels seus titulats.

### 2.5 Bloc 5: Estratègia empresarial

A la taula 15 es mostra la descripció de la pregunta si la seva empresa fa formació als recent titulats, aquesta descripció està feta per les 722 empreses que han manifestat haver contractat en els últims cinc anys a recent graduats. Com es pot observar un 73,5% de les empreses realitzen formació als recent titulats.

Taula 15: Descripció de la variable "L'empresa realitza formació als recent titulats universitaris".

Variables	Valors	Freqüència (%)
L'empresa realitza formació als recents titulats universitaris n= 531	Si	531 (73,5%)
	No	182 (25,2%)
	Ns/Nc i No aplica	9 (1,2%)

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

De les 531 empreses que han contestat que sí que fan formació als seus recents titulats que han contractat s'ha realitzat la descripció sobre quin tipus de formació els hi fan. Aquesta descripció es mostra a la taula 16. Com es pot observar en aquesta taula, aquesta formació està encaminada a millorar la formació específica del sector. Les respostes a la pregunta " Formació. Altres. Específica", del tipus obert, es troben recollides a l'annex VI.

Taula 16: Descripció de les variables tipus de formació que realitza l'empresa als seus recents titulats.

Variables	Valors	Freqüència (%)
Formació per a millorar la formació específica del sector n= 531	Si	420 (79,1%)
	No	109 (20,5%)
	Ns/Nc i No aplica	2 (0,4%)
Formació per manca de coneixements bàsics (suplir deficiències de la formació universitària) n= 531	Si	178 (33,5%)
	No	353 (66,5%)
Formació per a millorar competències transversals n= 531	Si	255 (48,%)
	No	276 (52%)
Formació per a millorar el nivell d'idiomes n= 531	Si	174 (32,76%)
	No	357 (67,23%)
Formació per a adaptar als contractats a les característiques i cultura de l'empresa n=531	Si	347 (66,34%)
	No	184 (34,65%)
Formació. Altres. n= 531	Si	27 (5,08%)
	No	504 (94,91%)

A la taula 17 es mostra la descripció de les variables que fan referència al desenvolupament de l'activitat productiva de l'empresa. Tot i que aquesta pregunta (23 del qüestionari) podia ser resposta tant per els empresaris que contracten com pels que no han contractat en els últims cinc anys a recent titulats, cal dir que la majoria dels que responen són els empresaris que contracten a recent titulats, a més a més cal dir que els que no han contractat a recent titulats i han contestat a aquesta pregunta de l'enquesta tots són de la modalitat de resposta via mail. només han respost. Únicament els subjectes que responen aquesta part de l'enquesta són aquells que han realitzat l'enquesta via e-mail. En tot cas, cal comentar que un percentatge important d'empreses ha introduït canvis en els últims tres anys en la tecnologia de procés: nova maquinària o software (41,1%), productes o serveis totalment nous a l'empresa però ja existents al mercat (35%) i en la tecnologia de procés: noves formes de gestió (producció *just-in-time*, gestió de la qualitat i/o del coneixement) (35%)

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 17: Descripció de les variables novetats introduïdes a l'empresa en els últims tres anys respecte a la forma en que l'empresa desenvolupa la seva activitat productiva.

Variables	Valors	Freqüència (%)
Productes o serveis totalment nous a l'empresa i nous al mercat <b>n= 1325</b>	Si	375 (28,3%)
	No	344 (26,0%)
	Ns/Nc i No aplica	606 (45,7%)
Productes o serveis totalment nous a l'empresa però ja existents al mercat <b>n= 1325</b>	Si	471 (35,5%)
	No	253 (19,1%)
	Ns/Nc i No aplica	601 (45,4%)
Canvis importants en la tecnologia de procés: nova maquinària o software <b>n= 1325</b>	Si	545 (41,1)
	No	197 (14,9%)
	Ns/Nc i No aplica	583 (44,0%)
Canvis importants en la tecnologia de procés: noves formes de gestió (producció just-in-time, gestió de la qualitat i/o del coneixement) <b>n= 1325</b>	Si	464 (35,0%)
	No	266 (20,1%)
	Ns/Nc i No aplica	595 (44,9%)
Noves formes de relacionar-se amb altres empreses o institucions (externalitzacions de producció, sub-contractació o acords de col·laboració) <b>n= 1325</b>	Si	397 (30,0%)
	No	332 (25,1%)
	Ns/Nc i No aplica	596 (45,0%)

A la taula 18 es mostra la descripció de les variables que fan referència a la gestió dels recursos humans de l'empresa. Com passa a la pregunta 23, en aquesta la majoria dels que han respost són dels que si han contractat en els últims cinc anys a recents titulats universitaris i els poc que no han contractat i si han respost corresponen tots a la modalitat de qüestionari via mail. En tot cas val la pena comentar que un 39,2% de les empreses que han respost en aquesta pregunta utilitzen com a forma de gestió dels recursos humans el treball en equip, com grups de treball semi-autònoms, cercles de qualitat o equips de solució de problemes.

Taula 18: Descripció de les variables vinculades amb la gestió dels recursos humans de l'empresa.

Variables	Valors	Freqüència (%)
Sistemes formalitzats de compartir informació direcció-treballadors <b>n= 1325</b>	Si	487 (36,8%)
	No	240 (18,1%)
	Ns/Nc i No aplica	598 (45,1%)
Formes de treball en equip, com grups de treball semi-autònoms, cercles de qualitat o equips de solució de problemes <b>n=1325</b>	Si	519 (39,2%)
	No	216 (16,3%)
	Ns/Nc i No aplica	590 (44,5%)
Sistemes de remuneració dels treballadors amb components variables regulars <b>n= 1325</b>	Si	380 (28,7%)
	No	340 (25,7%)
	Ns/Nc i No aplica	605 (45,7%)
Sistema de presa de decisions descentralitzada on els treballadors tenen molta autonomia en la seva actuació <b>n= 1325</b>	Si	388 (29,3%)
	No	322 (24,3%)
	Ns/Nc i No aplica	615 (46,4%)

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

### 2.6 Bloc 6: Empreses que no han contractat a recent titulats universitaris

En aquest bloc, només es té en compte a les empreses que no han contractat en els últims cinc anys a recents titulats universitaris, per tant en aquest cas estem treballant amb una mostra de 505 empresaris. A la taula 19 es mostra la descripció dels motius pels que no han fet aquest tipus de contractació. Així, podem observar que un 52,5% de les empreses no han contractat a recent titulats universitaris ja que no hi havia vacants, sent aquest el motiu principal, seguit per que l'activitat de l'empresa no requereix contractar a treballadors amb aquest nivell de qualificació (34,7%), la resta de raons per les que s'ha preguntat ja presenta un percentatge de selecció més baix. Aquesta mateixa informació es mostra a nivell gràfic a la figura 11. Les respostes a la pregunta "Raons per les quals no heu contractat a recent titulats universitaris: altres", del tipus obert, es troben recollides a l'annex VII.

Taula 19: Descripció de les variables raons per les quals no han contractat a recent titulats universitaris.

Variables	Valors	Freqüència (%)
Manca de vacants n= 505	Si	265 (52,5%)
	No	237 (46,9%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,6%)
S'han contractat titulats però amb experiència laboral prèvia n= 505	Si	98 (19,4%)
	No	404 (80%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,6%)
L'activitat de l'empresa no requereix contractar a treballadors amb aquest nivell de qualificació n= 505	Si	175 (34,7%)
	No	327 (64,8%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,6%)
Manca de graduats en un àmbit concret n= 505	Si	7 (1,4%)
	No	495 (98,8%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,6%)
Manca de sol·licitants amb les competències necessàries pel lloc de treball n= 505	Si	36 (7,1%)
	No	466 (92,3%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,6%)
Manca de sol·licitants amb disponibilitat de mobilitat laboral n= 505	Si	2 (0,4%)
	No	500 (99%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,6%)
Manca de sol·licitants amb disponibilitat per adaptar-se a la jornada laboral n= 505	Si	4 (0,8%)
	No	498 (98,6%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,6%)
Manca de sol·licitants amb disponibilitat per adaptar-se a la tipologia de contracte n= 505	Si	6 (1,2%)
	No	496 (98,2%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,6%)
Manca de sol·licitants amb disponibilitat per acceptar el salari n= 505	Si	8 (1,6%)
	No	502 (99,4%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,6%)
Manca de sol·licitants amb disponibilitat per adaptar-se a la ubicació de l'establiment n= 505	Si	1 (0,2%)
	No	501 (99,2%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,6%)

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Variables	Valors	Freqüència (%)
No hi han hagut sol·licituds n= 505	Si	33 (6,5%)
	No	469 (92,9%)
	Ns/Nc i No aplica	3 (0,6%)

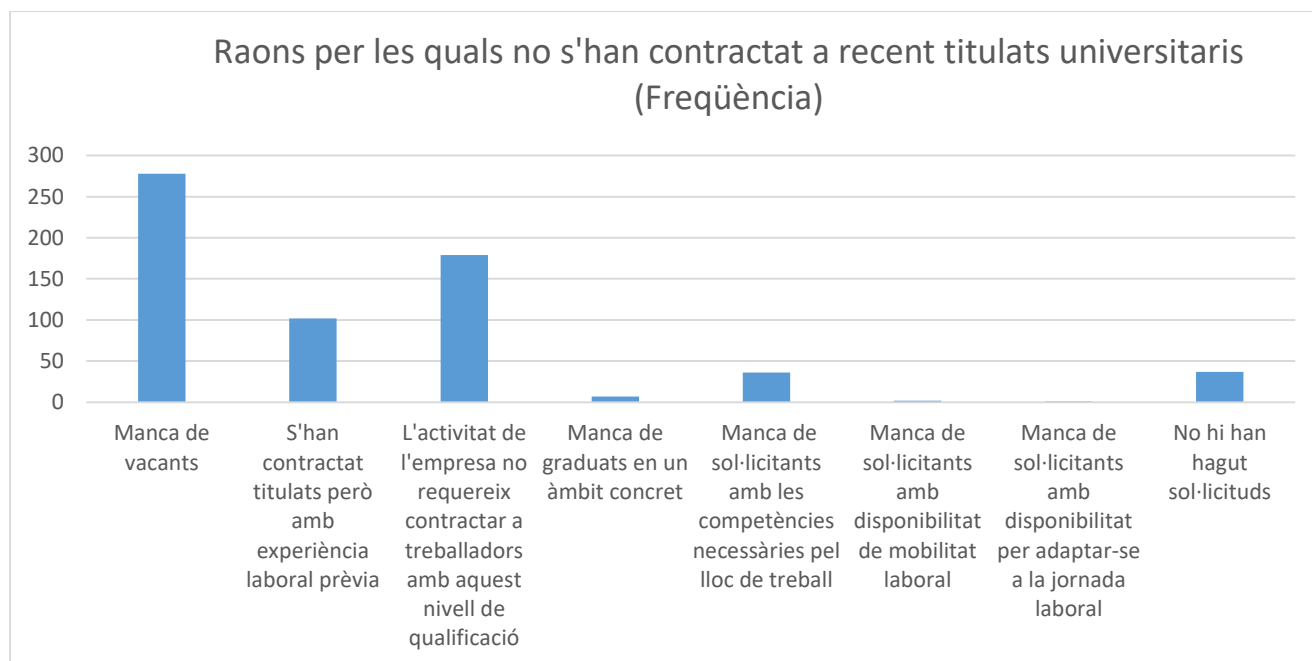


Figura 11: Gràfic de barres de les variables “Raons per les quals no s’han contractat recentment titulats”.

### 2.7 Bloc 7: Dades de la persona que respon l'enquesta

A la taula 20 es mostra la descripció de les preguntes realitzades al bloc 7 del qüestionari i que fan referència a les característiques de la persona que ha respost el qüestionari. Així, podem observar que el 27% dels que han respost l'enquesta eren directors generals o gerents, un 22,8% eren els directors de RRHH, i la resta es distribueix entre diferents opcions. Les respostes a la variable “Càrrec que ocupeu a l'empresa. Altres”, del tipus obert, es troben recollides a l'annex VIII.

Un 62% de les empreses que han participat en l'estudi d'ocupadors volen col·laborar amb AQU Catalunya. Finalment, un 40,3% de les enquestes s'han realitzat via e-mail i un 59,7% de les enquestes s'han realitzat via telèfon.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 20: Descripció de les variables qualitatives del bloc 7.

Variables	Valors	Freqüència (%)
Càrrec que ocupeu a l'empresa n= 1325	Administratius	67 (5,1%)
	Altres	166 (15,5%)
	Cap/Director de Recursos Humans (RRHH) / Cap d'un departament de RRHH	303 (22,86%)
	Caps de departament	139 (10,5%)
	CEO, Conseller delegat/Dad	6 (0,5%)
	Director general / Director / Gerent	369 (27,09%)
	Membres de departament	17 (1,3%)
	Altres	1 (0,1%)
	Ns/Nc i No aplica	257 (19,4%)
Col·laborar amb AQU Catalunya n= 1325	Si	822 (62,0%)
	No	376 (28,4%)
	Ns/Nc i No aplica	127 (9,6%)
Tipologia d'enquesta n= 1325	e-mail	534 (40,3%)
	telefòniques	791 (59,7%)

### 3. PROPIETATS DEL MOSTRATGE

En aquest apartat es realitzarà el càlcul d'una mesura de bondat d'ajust amb l'objectiu de determinar si la mostra estudiada s'ajusta a la distribució d'empreses del teixit empresarial català. Per a realitzar aquest càlcul s'han utilitzat les dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT), que recull per sectors d'activitat les empreses amb establiments a Catalunya a l'any 2015 segons la classificació del CCAE 2009 (Classificació catalana d'activitats econòmiques) utilitzada per recollir el sector d'activitat principal en el que treballen les empreses que han respost al qüestionari.

No s'han tingut en compte les següents branques del codi CCAE ja que no s'inclouen en les dades de l'IDESCAT:

- Organismes extraterritorials
- Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca

Els sectors de l'IDESCAT i de la AQU s'han agrupat en tres grups principals:

- Serveis: format per les següents branques del CCAE:
  - o Activitats administratives i serveis auxiliars
  - o Activitats artístiques recreatives i d'entreteniment
  - o Activitats financeres i assegurances
  - o Activitats professionals científiques i tècniques
  - o Altres serveis
  - o Comerç a l'engròs i al detall, reparació de vehicles de motor i motocicletes
  - o Hostaleria
  - o Indústries manufactureres
  - o Informació i comunicacions
  - o Transport i emmagatzematge
- Construcció: format per les següents branques del CCAE:
  - o Activitats immobiliàries
  - o Construcció
- Indústria: format per les següents branques del CCAE:
  - o Indústries extractives
  - o Indústries manufactureres
  - o Subministrament d'aigua, activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació.

El càlcul de la bondat d'ajust s'ha realitzat mitjançant l'estadístic *khi quadrat* ( $\chi^2$ ) com a prova de bondat d'ajust, i per tant s'ha tingut en compte les freqüències observades en aquests tres grups de les empreses que han contestat l'enquesta i les freqüències esperades s'han calculat tenint en compte la distribució d'empreses segons informació de l'IDESCAT en aquests tres grups. A la taula 21 podem observar les freqüències observades de la distribució de les empreses que han participat a l'estudi d'ocupadors i com a freqüències esperades obtingudes tenint en compte la informació de l'IDESCAT com s'acaba de comentar.

Com podem observar en el càlcul de la  $\chi^2$ , la distribució de les empreses de la nostra mostra no s'ajusta correctament el número d'empreses que participen en cada sector d'activitat a la distribució d'empreses proporcionat per l'IDESCAT. Aquest desajust es produeix bàsicament perquè el sector indústria està altament representat a la mostra estudiada bàsicament en detriment del sector serveis.



## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 21: Freqüències observades i esperades.

Sectors	Freqüències AQU	Freqüències esperades IDESCAT
Serveis	751,00	1021,40
Construcció	104,00	156,00
Indústria	401,00	78,61
Total	1256,00	1256,00

$\chi^2$	g.l.	p
1411,08	2	< ,001

### 4. ESTUDI PSICOMÈTRIC

#### 4.1 Anàlisi de fiabilitat, anàlisi exploratòria i anàlisi confirmatòria dels ítems

S'ha decidit fer un estudi psicomètric de diferents constructes del qüestionari donat que en alguns blocs existeix tot un seguit de preguntes vinculades amb diferents constructes com pot ser en el bloc 2 el grau d'importància de determinats factors en el procés de contractació, o en el bloc 3 per una banda el grau d'importància de determinades competències per l'actuació professional i el grau de satisfacció amb l'assoliment d'aquestes competències per part dels recent titulats universitaris, o en el bloc 4 la freqüència en la que participen en activitats de col·laboració amb la universitat i accions que pot fer la universitat per a millorar l'ocupabilitat dels seus recent titulats, o en el bloc 5 les novetats introduïdes en l'empresa i la gestió de recursos humans.

Aquest estudi psicomètric ha consistit en l'anàlisi de la fiabilitat i la validesa de cadascun dels constructes. La fiabilitat fa referència a la precisió de l'instrument de mesura en tant que la validesa fa referència al grau en que l'instrument mesura allò que pretén mesurar.

La fiabilitat dels set constructes mencionats en el primer paràgraf d'aquest apartat s'ha fet a nivell de fiabilitat com a consistència interna a partir de l'obtenció del coeficient de fiabilitat alfa de Cronbach i la validesa s'ha estudiat en la faceta de validesa de constructe. En aquest cas per tal d'estudiar la unidimensionalitat de cadascun dels set constructes s'ha fet primer una anàlisi factorial exploratòria a partir del mètode de components principals i en segon lloc una anàlisi factorial confirmatòria de l'estructura unidimensional de cada constructe. Així doncs s'ha dividit la mostra total de forma aleatòria en dues mostres (aproximadament 50% de la mostra). Amb una meitat de la mostra s'ha analitzat la fiabilitat com a consistència interna i la validesa de constructe a partir de l'anàlisi factorial exploratòria i amb l'altra meitat de la mostra s'ha dut a terme l'anàlisi factorial confirmatòria.

L'anàlisi factorial exploratòria s'utilitza per intentar descobrir l'estructura interna d'un número relativament gran de variables. La hipòtesi a priori de l'investigador és que poden existir una sèrie de factors associats a grups de variables. Les cargues dels diferents factors s'utilitzen per intuir la relació d'aquests amb les diferents variables (Piera i Carrasco, 2010). Com acabem de dir, en aquest estudi s'ha hipotetitzat una estructura unidimensional de totes les escales analitzades.

L'anàlisi factorial confirmatòria intenta determinar si el número de factors obtinguts i les seves càrregues es corresponen amb els que esperaríem a la llum d'una teoria prèvia sobre les dades. La hipòtesis a priori és que existeixen uns determinats factors preestablerts i que cada un d'ells està associat amb un determinat subconjunt de les variables (Piera i Carrasco, 2010). Novament en aquest cas s'ha avaluat l'adequació d'una estructura unidimensional per als set constructes estudiats.

### 4.2 Anàlisi de fiabilitat i anàlisi factorial exploratòria

El mètode de consistència interna basat en el coeficient alfa de *Cronbach* permet estimar la fiabilitat d'un instrument de mesura a través d'un conjunt d'ítems que s'espera que mesurin el mateix constructe o dimensió teòrica. La mesura de la fiabilitat mitjançant el coeficient alfa de *Cronbach* assumeix que els ítems (mesurats en escala tipus *Likert*) mesuren un mateix constructe i estan altament relacionats. Quan més a prop es troba el valor del coeficient alfa de *Cronbach* a 1 major és la consistència interna dels ítems analitzats. La fiabilitat de l'escala ha d'obtenir-se sempre amb les dades de cada mostra, per a garantir la mesura fiable del constructe de la mostra concreta de la investigació. Com a criteri general, George i Mallery (2003) suggereixen les recomanacions per a avaluar els coeficients de l'alfa de *Cronbach* que podem observar a la taula 22:

Taula 22: Recomanacions per avaluar els coeficients de l'alfa de Cronbach.

**Coeficient alfa >.9 és excel·lent**

**Coeficient alfa >.8 és bo**

**Coeficient alfa >.7 és acceptable**

**Coeficient alfa >.6 és qüestionable**

**Coeficient alfa >.5 és pobre**

**Coeficient alfa <.5 és inacceptable**

Pel que fa a l'anàlisi factorial exploratòria, permet estimar a quins constructes pertany cada variable. En aquest apartat en concret s'ha realitzat una anàlisi de components principals per ser la més exploratòria de les diferents tècniques de reducció de dimensionalitat. La informació que es reporta en aquest cas és la següent:

- Mesures d'idoneïtat per a la reducció de la dimensionalitat:
  - Criteri de Kaiser-Meyer-Olkin: aquest indicador pren valors entre 0 i 1; valors propers a 1 ens indiquen que les variables estan altament relacionades entre sí i per tant té sentit reduir la dimensionalitat
  - Test d'esfericitat de Bartlett: es tracta d'una prova de bondat d'ajust a una esfera, en la mesura que les variables no ajusten a una esfera indica que estan relacionades entre sí i per tant que té sentit reduir la dimensionalitat.
- Percentatge de variabilitat total explicada a partir de la solució factorial, en aquest cas un únic component, ja que hem dit que la hipòtesis de partida és que els constructes són unidimensionals.
- Matriu de càrregues factorials.

Així doncs, totes aquestes anàlisis s'han realitzat pels següents constructes:

- Constructe 1: Importància del currículum en la contractació, format per 4 ítems (pregunta 12 del bloc 2).
- Constructe 2: Importància de les competències, format per 15 ítems (pregunta 15 corresponent al bloc 3).
- Constructe 3: Grau de satisfacció amb les competències assolides pels recent titulats universitaris, format per 15 ítems (pregunta 16 corresponent al bloc 3).

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

- Constructe 4: Col·laboració amb les universitats, format per 5 ítems (pregunta 19 corresponent al bloc 4).
- Constructe 5: Millora de l'ocupabilitat, format per 4 ítems (pregunta 20 corresponent al bloc 4).
- Constructe 6: Activitat productiva nova a l'empresa, format per 5 ítems (pregunta 23 corresponent al bloc 5).
- Constructe 7: Gestió dels recursos humans, format per 4 ítems (pregunta 24 corresponent al bloc 5).

---

### 4.2.1 Constructe 1. Importància del currículum en la contractació.

---

Es refereix a aquelles coses que l'empresa considera importants respecte a la formació i al currículum dels universitaris per tal de plantejar-se la seva contractació. Aquest constructe està format per 4 ítems que podem observar a la taula 22.

#### Anàlisi de la fiabilitat com a consistència interna

En quant al valor de alfa de *Cronbach* ( $\alpha=0,671$ ) amb un total de 296 subjectes, trobaríem que es tracta d'un valor entre qüestionable i acceptable.

Si s'elimina l'element, quan es realitza l'alfa de *Cronbach* els valors de l'alfa disminueixen, per tant no s'eliminarà cap dels ítems. A la taula 23 podem observar el valor dels índexs de discriminació per a cada ítem. Com podem observar, tots els valors estarien per sobre el 0,3 i per tant podríem dir que són bons i per tant que cal mantenir els 4 ítems en aquesta escala.

Taula 23: Índex de discriminació per a cada ítem del constructe importància del currículum en la contractació.

Ítems	Índex de discriminació	Alfa de Cronbach si s'elimina el ítem
Importància en el procés de contractació de tenir una titulació universitària obtinguda a l'estranger	,410	,632
Importància en el procés de contractació d'haver fet estades internacionals (per estudis, idiomes...)	,446	,609
Importància en el procés de contractació del prestigi de la universitat on han estudiat	,532	,551
Importància en el procés de contractació d'haver realitzat pràctiques en empreses durant els estudis	,425	,623

#### Anàlisi de la validesa del constructe.

Tot i que el valor del criteri de Kaiser-Meyer-Olkin no indica clarament l'adequació de la reducció de la dimensionalitat, la prova d'esfericitat de Bartlett ens indica que és adequat reduir la dimensionalitat donat que les dades no ajusten a una esfera (taula 24). Si es força la solució a un únic component s'aconsegueix explicar un 50,602% de la variabilitat total a explicar, el que indica l'adequació de la solució, a més a més les càrregues factorials en aquest component són superiors

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

a 0,6 el que indica que tots els ítems carreguen de forma important en el constructe i per tant es tracta d'una evidència més a favor de la unidimensionalitat del constructe.

Taula 24: Matriu de càrregues factorials del constructe importància del currículum en la contractació.

Ítems	CP	
Importància en el procés de contractació de tenir una titulació universitària obtinguda a l'estranger	,663	
Importància en el procés de contractació d'haver fet estades internacionals (per estudis, idiomes...)	,693	
Importància en el procés de contractació del prestigi de la universitat on han estudiat	,780	
Importància en el procés de contractació d'haver realitzat pràctiques en empreses durant els estudis	,701	
Mesures d'idoneïtat		
Criteri de Kaiser-Meyer-Olkin	,550	
Test d'esfericitat de Bartlett	$\chi^2$	252,700
	g.ll.	6
	p	< ,001

---

### 4.2.2 Constructe2. Importància de les competències.

---

Es refereix a aquelles característiques pròpies del treballador que l'empresa considera importants a l'hora de treballar i que s'aprenen sobretot en el període universitari. Aquest constructe està format per 15 ítems i els podem trobar a la taula 25.

#### Anàlisi de la fiabilitat com a consistència interna

En quant al valor de alfa de *Cronbach* ( $\alpha=0,844$ ) amb un total de 350 subjectes, trobaríem que es tracta d'un valor entre bo i excel·lent.

Si s'elimina l'ítem, quan es realitza l'alfa de *Cronbach* no milloren gaire per tant no s'eliminaria cap dels ítems. A la taula 25 podem trobar el valor dels índexs de discriminació pels diferents ítems. En quant a l'índex de discriminació, podem observar que en la majoria dels casos és bo, exceptuant en el cas de la variable formació teòrica que encara així, seria molt pròxim a 0,3, valor a partir del qual es considera que té una bona discriminació.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 25: Índex de discriminació per a cada ítem del constructe importància de les competències.

Ítems	Índex de discriminació	Alfa de Cronbach si s'elimina el ítem
Grau d'importància: Formació teòrica	,243	,847
Grau d'importància: Formació pràctica	,473	,835
Grau d'importància: Anàlisi i resolució de problemes	,577	,830
Grau d'importància: Habilitats numèriques	,226	,849
Grau d'importància: Capacitat de prendre decisions	,570	,829
Grau d'importància: Capacitat de generar noves idees i solucions	,564	,830
Grau d'importància: Capacitat d'aprendre i actuar en noves situacions	,567	,831
Grau d'importància: Treball autònom (determinar les pròpies tasques, mètodes i distribució de temps)	,579	,828
Grau d'importància: Habilitats comunicatives: expressió oral i escrita, habilitat de presentar i escriure informes i memòries, etc	,617	,827
Grau d'importància: Idiomes	,364	,845
Grau d'importància: Ús de les eines d'informàtica més habituals	,362	,841
Grau d'importància: Treball en equip	,520	,833
Grau d'importància: Lideratge	,567	,829
Grau d'importància: Habilitats de negociació	,514	,832
Grau d'importància: Responsabilitat en el treball	,535	,834

### Anàlisis de la validesa del constructe.

Tant el criteri de Kaiser-Meyer-Olkin com la prova d'esfericitat de Bartlett indiquen l'adequació de reduir la dimensionalitat dels ítems analitzats. Forçant la solució factorial a un únic factor s'aconsegueix explicar un 34,533% de total de la variància del constructe. A la taula 26 trobem la matriu de càrregues factorials, i novament s'observa que la càrrega factorial corresponent a l'ítem grau d'importància de la formació teòrica és baixa, el que aporta una evidència més que compromet la pertinença d'aquest ítem a l'escala, també cal comentar que l'ítem importància d'habilitats numèriques presenta una baixa càrrega factorial. La resta d'ítems presenten càrregues factorial elevades en el constructe el que seria una evidència més a favor de l'estructura unidimensional del constructe.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 26: Matriu de càrregues factorials del constructe importància de les competències.

Ítems	CP	
Grau d'importància: Formació teòrica	0,262	
Grau d'importància: Formació pràctica	0,569	
Grau d'importància: Anàlisi i resolució de problemes	0,685	
Grau d'importància: Habilitats numèriques	0,233	
Grau d'importància: Capacitat de prendre decisions	0,694	
Grau d'importància: Capacitat de generar noves idees i solucions	0,679	
Grau d'importància: Capacitat d'aprendre i actuar en noves situacions	0,685	
Grau d'importància: Treball autònom (determinar les pròpies tasques, mètodes i distribució de temps)	0,681	
Grau d'importància: Habilitats comunicatives: expressió oral i escrita, habilitat de presentar i escriure informes i memòries, etc.	0,700	
Grau d'importància: Idiomes	0,431	
Grau d'importància: Ús de les eines d'informàtica més habituals	0,419	
Grau d'importància: Treball en equip	0,604	
Grau d'importància: Lideratge	0,644	
Grau d'importància: Habilitats de negociació	0,586	
Grau d'importància: Responsabilitat en el treball	0,643	
Mesures d'idoneïtat		
Criteri de Kaiser-Meyer-Olkin	,878	
Test d'esfericitat de Bartlett	$\chi^2$	1647,227
	g.ll.	105
	p	< ,001

### 4.2.3 Constructe 3. Grau de satisfacció amb les competències assolides pels recent titulats universitaris.

Es refereix a la satisfacció de l'empresa amb les característiques dels treballadors universitaris contractats. Podem trobar els ítems que formen part del constructe de grau de satisfacció a la taula 27.

#### Anàlisis de la fiabilitat com a consistència interna

En quant al valor de alfa de *Cronbach* ( $\alpha=0,939$ ) amb un total de 334 subjectes, trobaríem que es tracta d'un valor excel·lent.

Si s'elimina l'element, quan es realitza l'alfa de *Cronbach* no millora gaire per tant no s'eliminaria cap dels ítems. A la taula 27 podem observar els valors dels índexs de discriminació dels ítems. Com podem observar, en tots els casos l'índex de discriminació és superior a 0,3 i per tant tots els valors serien bons.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 27: Índex de discriminació per a cada ítem del constructe grau de satisfacció amb les competències assolides pels recent titulats universitaris.

Ítems	Índex de Discriminació	Alfa de Cronbach si s'elimina el ítem
Grau de satisfacció: Formació teòrica	,495	,939
Grau de satisfacció: Formació pràctica	,720	,934
Grau de satisfacció: Anàlisi i resolució de problemes	,838	,930
Grau de satisfacció: Habilitats numèriques	,475	,939
Grau de satisfacció: Capacitat de prendre decisions	,845	,930
Grau de satisfacció: Capacitat de generar noves idees i solucions	,741	,933
Grau de satisfacció: Capacitat d'aprendre i actuar en noves situacions	,745	,933
Grau de satisfacció: Treball autònom (determinar les pròpies tasques, mètodes i distribució de temps)	,776	,932
Grau de satisfacció: Habilitats comunicatives: expressió oral i escrita, habilitat de presentar i escriure informes i memòries, etc	,721	,934
Grau de satisfacció: Idiomes	,634	,936
Grau de satisfacció: Coneixement de les eines d'informàtica més habituals	,499	,939
Grau de satisfacció: Treball en equip	,654	,935
Grau de satisfacció: Lideratge	,760	,932
Grau de satisfacció: Habilitats de negociació	,730	,933
Grau de satisfacció: Responsabilitat en el treball	,660	,935

### Anàlisis de la validesa del constructe.

Tant el valor del criteri de Kaiser-Meyer-Olkin com la prova d'esfericitat de Bartlett indiquen que és adequat reduir la dimensionalitat. Forçant la solució a un únic factor s'aconsegueix explicar un 54,573% de total de la variància del constructe. D'altra banda, a la matriu de carregues factorials podem veure que aquestes carregues factorials són altes a tots els ítems (taula 28).



## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 28: Matriu de càrregues factorials del constructe grau de satisfacció amb les competències assolides pels recent titulats universitaris.

Ítems	CP	
Grau de satisfacció: Formació teòrica	0,535	
Grau de satisfacció: Formació pràctica	0,765	
Grau de satisfacció: Anàlisi i resolució de problemes	0,874	
Grau de satisfacció: Habilitats numèriques	0,516	
Grau de satisfacció: Capacitat de prendre decisions	0,880	
Grau de satisfacció: Capacitat de generar noves idees i solucions	0,787	
Grau de satisfacció: Capacitat d'aprendre i actuar en noves situacions	0,792	
Grau de satisfacció: Treball autònom (determinar les pròpies tasques, mètodes i distribució de temps)	0,821	
Grau de satisfacció: Habilitats comunicatives: expressió oral i escrita, habilitat de presentar i escriure informes i memòries, etc.	0,769	
Grau de satisfacció: Idiomes	0,680	
Grau de satisfacció: Coneixement de les eines d'informàtica més habituals	0,539	
Grau de satisfacció: Treball en equip	0,702	
Grau de satisfacció: Lideratge	0,801	
Grau de satisfacció: Habilitats de negociació	0,774	
Grau de satisfacció: Responsabilitat en el treball	0,715	
Mesures d'idoneïtat		
Criteri de Kaiser-Meyer-Olkin	,943	
Test d'esfericitat de Bartlett	$\chi^2$	3380,703
	g.ll.	105
	p	< ,001

### 4.2.4 Constructe 4. Col·laboració amb les universitats.

Aquest constructe es refereix a la valoració de la freqüència en que les empreses col·laboren amb les universitats en determinades activitats mitjançant 5 ítems que podem trobar a la taula 29.

#### Anàlisis de la fiabilitat com a consistència interna

En quant al valor de alfa de *Cronbach* ( $\alpha=0,711$ ) amb un total de 386 subjectes, trobaríem que es tracta d'un valor acceptable.

Si s'elimina l'element, quan es realitza l'alfa de *Cronbach* no hi ha cap que millori la consistència interna, per tant no s'eliminaria cap ítem. A la taula 29 podem observar els valors dels índexs de discriminació per cada ítem, com podem observar, tots els valors són superiors a 0,3 i per tant són bons.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 29: Índex de discriminació per a cada ítem del constructe col·laboració amb les universitats.

Ítems	Índex de discriminació	Alfa de Cronbach si s'elimina el ítem
Col·laboració amb les Universitats en l'elaboració dels plans d'estudis	,364	,700
Contractació de recent graduats a través de les borses de treball de les Universitats	,474	,660
Participació en fòrums d'empreses i conferències que organitza la universitat	,511	,648
Oferir pràctiques als estudiants de la Universitat	,457	,670
Realització de convenis de col·laboració de recerca i/o utilització de serveis tècnics de la universitat	,546	,628

### Anàlisi de la validesa del constructe

Tant el valor corresponent al criteri de Kaiser-Meyer-Olkin com el test d'esfericitat de Bartlett indiquen que és adequat reduir la dimensionalitat. Si es força la solució a un únic component s'aconsegueix explicar el 46,701% de la variància total dels ítems. Els valors de les carregues factorials dels ítems són bons donat que són superiors a 0,5, el que és una evidència més a favor de la unidimensionalitat de l'escala (taula 30).

Taula 30: Matriu de càrregues factorials del constructe col·laboració amb les universitats.

Ítems	CP	
Col·laboració amb les Universitats en l'elaboració dels plans d'estudis	,573	
Contractació de recent graduats a través de les borses de treball de les Universitats	,683	
Participació en fòrums d'empreses i conferències que organitza la universitat	,725	
Oferir pràctiques als estudiants de la Universitat	,667	
Realització de convenis de col·laboració de recerca i/o utilització de serveis tècnics de la universitat	,755	
Mesures d'idoneïtat		
Criteri de Kaiser-Meyer-Olkin		
	,777	
Test d'esfericitat de Bartlett	$\chi^2$	317,355
	g.ll.	10
	p	< ,001

### 4.2.5 Constructe 5. Millora de l'ocupabilitat.

En aquest constructe les empreses responen sobre la importància que elles creuen que tenen les diferents mesures proposades per millorar l'ocupabilitat dels titulats. Aquest constructe està format per 4 ítems que es corresponen als que podem observar en la taula 31.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

### Anàlisi de la fiabilitat com a consistència interna

En quant al valor de alfa de *Cronbach* ( $\alpha=0,683$ ) amb un total de 385 subjectes, trobaríem que es tracta d'un valor acceptable.

Si s'elimina l'element, quan es realitza l'alfa de *Cronbach* no hi ha cap que millori la consistència interna, per tant no s'eliminaria cap ítem. A la taula 31 podem observar els valors dels índexs de discriminació dels ítems, i en tots els casos són valors més que acceptables.

Taula 31: Índex de discriminació per a cada ítem del constructe millora de l'ocupabilitat.

Ítems	Índex de discriminació	Alfa de Cronbach si s'elimina el ítem
Importància per a millorar la ocupabilitat dels titulats: Fer cursos més rellevants a les necessitats de les empreses	,458	,624
Importància per a millorar la ocupabilitat dels titulats: Incloure classes pràctiques en els cursos	,523	,583
Importància per a millorar la ocupabilitat dels titulats: Incloure pràctiques obligatòries a empreses com a part integral en el pla d'estudis	,485	,606
Importància per a millorar la ocupabilitat dels titulats: Proveir de suport després d'obtenir la titulació (facilitar relació entre graduats i empreses)	,404	,659

### Anàlisi de la validesa del constructe.

Tant el valor corresponent al criteri de Kaiser-Meyer-Olkin com la prova d'esfericitat de Bartlett indiquen l'adequació de reduir la dimensionalitat dels ítems. El 51,619% de la variància dels ítems s'explicaria amb un sol factor. Els valors de la taula 32 de carregues factorials dels ítems són bons ja que en tots els casos les càrregues factorials són superiors a 0,6, el que és una evidència més a favor de la estructura unidimensional del constructe.

Taula 32: Matriu de càrregues factorials del constructe millora de l'ocupabilitat.

Ítems	CP	
Importància per a millorar la ocupabilitat dels titulats: Fer cursos més rellevants a les necessitats de les empreses	,711	
Importància per a millorar la ocupabilitat dels titulats: Incloure classes pràctiques en els cursos	,766	
Importància per a millorar la ocupabilitat dels titulats: Incloure pràctiques obligatòries a empreses com a part integral en el pla d'estudis	,738	
Importància per a millorar la ocupabilitat dels titulats: Proveir de suport després d'obtenir la titulació (facilitar relació entre graduats i empreses)	,654	
Mesures d'idoneïtat		
Criteri de Kaiser-Meyer-Olkin		
	,731	
Test d'esfericitat de Bartlett	$\chi^2$	233,605
	g.ll.	6
	p	< ,001

### 4.2.6 Constructe 6. Activitat productiva nova a l'empresa

Aquest constructe es refereix a les novetats que ha incorporat l'empresa en relació amb la seva activitat productiva. A la taula 33 podem observar els diferents ítems que formen aquest constructe. Cal comentar que la resposta a aquests ítems és de si/no i per tant això pot explicar part dels resultats que s'han obtingut.

#### Anàlisi de la fiabilitat com a consistència interna

En quant al valor de alfa de *Cronbach* ( $\alpha=0,603$ ) amb un total de 348 subjectes, trobaríem que es tracta d'un valor entre millorable i acceptable..

Si s'elimina l'element, quan es realitza l'alfa de *Cronbach*, no hi ha cap que millori la consistència interna, per tant no s'eliminaria cap ítem. A la taula 33 podem observar els valors dels índexs de discriminació que ens indiquen que cada una de les variables presenta un adequat valor discriminant.

Taula 33: Índex de discriminació per a cada ítem del constructe activitat productiva nova a l'empresa.

Ítems	Índex de discriminació	Alfa de Cronbach si s'elimina el ítem
Productes o serveis totalment nous a l'empresa i nous al mercat	,305	,578
Productes o serveis totalment nous a l'empresa però ja existents al mercat	,414	,519
Canvis importants en la tecnologia de procés: nova maquinària o software	,359	,549
Canvis importants en la tecnologia de procés: noves formes de gestió (producció <i>just-in-time</i> , gestió de la qualitat i/o del coneixement)	,383	,536
Noves formes de relacionar-se amb altres empreses o institucions (externalitzacions de producció, sub-contractació o acords de col·laboració)	,336	,561

#### Anàlisi de la validesa del constructe.

El valor corresponent al criteri de Kaiser-Meyer-Olkin no mostra de forma clara l'adequació de la reducció de la dimensionalitat, però si el test d'esfericitat de Bartlett que clarament no ajusta a una esfera. Forçant la solució a un únic component s'aconsegueix explicar el 38,896% de la variància total dels ítems. A més a més, els valors de carregues factorials dels ítems són bons, el que és una evidència més a favor de la unidimensionalitat de l'escala (taula 34).

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 34: Matriu de càrregues factorials del constructe activitat productiva nova a l'empresa.

Ítems		CP
Productes o serveis totalment nous a l'empresa i nous al mercat		,553
Productes o serveis totalment nous a l'empresa però ja existents al mercat		,678
Canvis importants en la tecnologia de procés: nova maquinària o software		,630
Canvis importants en la tecnologia de procés: noves formes de gestió (producció <i>just-in-time</i> , gestió de la qualitat i/o del coneixement)		,656
Noves formes de relacionar-se amb altres empreses o institucions (externalitzacions de producció, sub-contractació o acords de col·laboració)		,594
Mesures d'idoneïtat		
Criteri de Kaiser-Meyer-Olkin		,692
Test d'esfericitat de Bartlett	$\chi^2$	160,737
	g.ll.	6
	p	< ,001

### 4.2.7 Constructe 7. Gestió dels recursos humans

Aquest constructe es refereix a com l'empresa gestiona els recursos humans. A la taula 35 podem observar els ítems que el formen. Cal comentar que la resposta a aquests ítems és de si/no i per tant això pot explicar part dels resultats que s'han obtingut.

#### Anàlisi de la fiabilitat com a consistència interna

En quant al valor de alfa de *Cronbach* ( $\alpha=0,589$ ) amb un total de 352 subjectes, trobaríem que es tracta d'un valor millorable.

Si s'elimina l'element, quan es realitza l'alfa de *Cronbach* no hi ha cap que millori la consistència interna, per tant no s'eliminarà cap ítem. A la taula 35 podem observar els valors dels índexs de discriminació dels ítems, i que en tots els casos presenten valors adequats.

Taula 35: Índex de discriminació per a cada ítem del constructe gestió dels recursos humans.

Ítems	Índex de discriminació	Alfa de Cronbach si s'elimina el ítem
Sistemes formalitzats de compartir informació direcció-treballadors	,409	,487
Formes de treball en equip, com grups de treball semi-autònoms, cercles de qualitat o equips de solució de problemes	,442	,463
Sistemes de remuneració dels treballadors amb components variables regulars	,274	,593
Sistema de presa de decisions descentralitzada on els treballadors tenen molta autonomia en la seva actuació	,364	,522

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

### Anàlisi de la validesa del constructe.

El valor corresponent al criteri de Kaiser-Meyer-Olkin no mostra de forma clara l'adequació de la reducció de la dimensionalitat, però si el test d'esfericitat de Bartlett que clarament no ajusta a una esfera. Si es força la solució factorial a un únic component, aquest explica un 45,377% del total de la variància dels ítems. A la taula 36 es mostra la matriu de càrregues factorials, on es pot observar que els valors d'aquestes en els quatre ítems és elevat, aspecte que va a favor de la unidimensionalitat de l'escala.

Taula 36: Matriu de càrregues factorials del constructe gestió dels recursos humans.

Ítems		CP
Sistemes formalitzats de compartir informació direcció-treballadors		,728
Formes de treball en equip, com grups de treball semi-autònoms, cercles de qualitat o equips de solució de problemes		,755
Sistemes de remuneració dels treballadors amb components variables regulars		,531
Sistema de presa de decisions descentralitzada on els treballadors tenen molta autonomia en la seva actuació		,658
Mesures d'idoneïtat		
Criteri de Kaiser-Meyer-Olkin		,663
Test d'esfericitat de Bartlett	$\chi^2$	139,924
	g.ll.	6
	p	<001

### 4.3 Anàlisi factorial confirmatòria

A la taula 37 trobem l'anàlisi factorial confirmatòria. Amb la segona meitat de la mostra s'han confirmat tots els models factorials unidimensional per a cada escala, s'han estimat els ajustos dels models factorials confirmatoris a partir de les matrius de correlacions de Pearson entre els ítems de cada factor. Les estimacions per a cada model s'han fet amb el programa MPLUS 5.0 (Muthén i Muthén, 2007) i fent servir estimacions basades en Màxima Versemblança (ML). Els resultats per a cada model es recullen a la taula següent:

Taula 37: Resultats de l'anàlisi factorial confirmatori.

Variable latent	Nombre indicadors	$\chi^2$	p	CFI	TLI	AIC	BIC	RMSR	IC 95%
Importància del currículum	4	423,72	0,13	,934	,914	-1246,12	-1276,13	,04	,03 - ,05
Importància de les característiques del treballador	15	259,45	0,08	,949	,927	-1577,19	-1591,23	,05	,04 - ,06
Satisfacció	15	352,17	0,25	,919	,939	-2123,11	-2155,19	,04	,03 - ,05
Col·laboració amb les universitats	5	871,12	0,36	,926	,945	-1799,34	-1820,21	,03	,02 - ,04
Millora de l'ocupabilitat	4	548,22	0,18	,922	,953	-1221,09	-1262,34	,04	,03 - ,05
Activitat productiva nova a l'empresa	5	732,48	0,04	,939	,948	-1659,21	-169,02	,05	,04 - ,06
Gestió dels recursos humans	4	433,87	0,19	,932	,922	-1492,16	-1497,14	,03	,02 - ,04

CFI: Comparative Fit Index; TLI: Tucker Lewis Index; AIC: Akaike Criteria; BIC: Bayesian Criteria; RMSE: Arrel quadrada dels residuals; IC: Interval de confiança dels residuals amb un nivell de confiança del 95%.

Dels resultats de la taula 37 es desprèn que en tots els casos hi ha un ajust suficient com per assumir que cada variable latent està conformada pels ítems indicats i que disposem, per tant, d'una suficient validesa de constructe pel que fa a la utilització de les puntuacions de cada escala com indicadors de cada factor latent de l'estructura unidimensional.

### 4.4 Conclusions

Tenint en compte les anàlisis realitzades es pot considerar l'estructura unidimensional dels set constructes analitzats. Així doncs per tal de poder treballar a partir d'ara amb aquests constructes s'ha procedit a l'obtenció de les puntuacions en cadascun d'ells. El procés seguit ha consistit, en:

1. Obtenir la suma de les puntuacions dels ítems que formen cadascun dels constructes.
2. Transforma a puntuació z la puntuació total de cada constructe. Per això s'ha tingut en compte la mitjana i la desviació estàndard de les puntuacions sumades. Aquests valors es mostren a la taula 38.

Taula 38: Mitjanes i desviacions estàndards dels constructes.

Constructes	$\bar{x}$	Sd
Importància del currículum en la contractació	24,27	7,45
Importància de les competències	116,25	14,49
Grau de satisfacció amb les competències	101,40	20,20
Col·laboració amb les universitats	10,22	3,26
Millora de l'ocupabilitat	33,42	4,96
Activitat productiva nova a l'empresa	3,03	1,54
Gestió dels recursos humans	2,44	1,28

A la taula 39 es mostren els descriptius de les puntuacions z de cadascun dels set constructes generats, com es pot veure la mitjana presenta un valor proper a 0 en tant que la desviació estàndard presenta valors propers a 1. De totes maneres cal comentar que les puntuacions dels nous constructes generades en puntuacions z no segueixen el model de la llei normal, ja que en alguns casos el valor de la mediana no és molt semblant al 0 como passa en el constructe gestió dels recursos humans, o bé el rang de puntuacions z és asimètric, això es pot veure en el constructe millora de l'ocupabilitat en el que el valor z mínim és de -5,53 i el màxim és de 1,33.



## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 39: Descripció dels constructes generats ( $\bar{x}$ : Mitjana, Md: mediana, Sd: desviació típica, IQR: amplitud interquartílica, Min: valor mínim observat, Màx: valor màxim observat i IC: interval de confiança de la mitjana amb un nivell de confiança del 95%).

Variable	$\bar{x}$	Md	Sd	IQR	Min.	Màx.	IC	
							Inf.	Sup.
Importància del Currículum n= 592	0,0005	0,0980	1,0000	1,44	-2,86	1,98	-0,0802	0,0812
Importància de les competències n= 691	-0,0001	0,0518	0,9999	1,17	-3,81	2,33	-0,0748	0,0746
Grau de satisfacció amb les competències n= 633	-0,0002	0,0792	1,0002	1,24	-4,08	2,41	-0,0782	0,0779
Col·laboració amb les universitats n= 758	-0,0003	-0,0675	1,0015	1,23	-1,60	3,00	-0,0717	0,0711
Millora de l'ocupabilitat n= 757	0,0000	0,1169	0,9998	1,21	-5,53	1,33	-0,0713	0,0714
Activitat nova de l'empresa n= 676	-0,0022	-0,0195	1,0027	1,30	-1,97	1,28	-0,0779	0,0735
Gestió dels recursos humans n= 675	-0,0035	0,4375	0,9971	0,78	-1,91	1,22	-0,0788	0,0719

# 5. ANÀLISI BIVARIANT

## 5.1 Introducció

Les tècniques estadístiques bivariants permeten l'anàlisi conjunta de dues característiques dels individus d'una població amb l'objectiu de detectar possibles relacions entre elles. La naturalesa de les variables (qualitatives o quantitatives) determinarà les eines més adequades per la seva anàlisi (Peró, Leiva, Solanas i Guàrdia, 2012).

- Quan s'analitza la relació existent entre dues variables qualitatives, es presenten els resultats amb la prova khi quadrat ( $\chi^2$ ). Així, es presenta una taula de contingència amb les freqüències observades de les dues variables. A més a més, es presenten els resultats de la khi quadrat, amb el grau de significació i la V de Cramér per valorar la grandària de l'efecte. No obstant, per presentar els resultats de la prova de khi quadrat, cal que es compleixi la condició d'aplicació: les freqüències esperades de totes les caselles han de ser majors o iguals a cinc. Si no es compleixen les condicions d'aplicació, s'intentarà reduir la taula. Quan la taula ja és de 2x2, s'aplicarà la prova exacta de Fisher o la correcció de continuïtat de Yates, depenent del valor de la freqüència esperada més petita.
- Quan s'analitza la relació existent entre una variable qualitativa i una variable quantitativa d'interval o raó es presenten els resultats paramètrics amb l'estadístic t-Student per a grups independents. Es presenten, a més a més, el grau de significació i la grandària d'efecte a partir de l'indicador r. Es presenten també els descriptius de les dues variables on es detalla la mitjana i la desviació estàndard. No obstant, per aplicar aquesta prova, cal que compleixi les condicions d'aplicació de normalitat, que en aquest cas s'assumeix, i d'homoscedasticitat (igualtat de variàncies). Per tal de comprovar que les variàncies siguin iguals, s'utilitzarà la prova de Levene. Si no es compleix la condició d'aplicació s'aplicarà la prova no paramètrica U de Mann-Whitney. També en aquest cas es calcularà la grandària de l'efecte a partir de l'indicador r i es presentaran els descriptius amb la mediana donat que es tracta d'una prova no paramètrica.
- Quan s'analitza la relació existent entre una variable qualitativa amb més de dues categories i una variable quantitativa d'interval o raó, s'aplica la prova estadística Anàlisi de la variància (ANOVA) per a grups independents. Per una banda, es donaran els resultats descriptius de les dues variables, on es detalla la mitjana, la desviació estàndard, l'interval de confiança per a la mitjana i el mínim i màxim. Per altra banda, es calcularà la grandària de l'efecte a partir de l'indicador  $\eta^2$ . No obstant, quan no es compleixen les condicions d'aplicació (llei normal i homoscedasticitat) s'aplicarà aleshores la prova no paramètrica H de Kruskal Wallis. De totes maneres, cal mencionar que en tots els casos s'assumeix la normalitat. Per una altra banda, per a comprovar que compleixi la condició d'aplicació d'homoscedasticitat, s'utilitzarà la prova de Levene. Si no es compleix, s'aplicarà la prova de H de Kruskal Wallis i es calcularà la grandària de l'efecte a partir de l'indicador V de Cramér. En aquest cas, es presentaran els descriptius amb la mediana donat que es tracta d'una prova no paramètrica.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

- Quan s'analitza la relació existent entre dues variables quantitatives d'interval o raó s'obté el coeficient de correlació de Pearson quan la relació és lineal. No obstant, quan no existeix una relació lineal entre les dues variables, s'obté el coeficient de correlació d'Spearman. Per a obtenir la grandària de l'efecte es calcularà amb el coeficient de determinació ( $R^2$ ).

Cal mencionar que tots els indicadors de grandària de l'efecte que s'han mencionat en els paràgrafs anteriors prenen valors entre 0 i 1, i que quan els valors estan a prop del 0 indiquen poca importància de la relació, en tant que quan més a prop de l'1 indiquen molta importància de la relació. D'altra banda, cal dir, que en aquelles variables que a nivell descriptiu s'ha detectat una baixa variabilitat degut a que la majoria de les respostes estaven en un dels valors de la variable no s'han tingut en compte en l'anàlisi bivariant, com és el cas de la variable titularitat de l'empresa. Finalment dir que a continuació es presentaran els resultats de l'anàlisi bivariant seguint l'ordre dels objectius inicials.

## 5.2 Anàlisi per objectius

---

### 5.2.1 Detectar els factors que influeixen en el reclutament de graduats recents

---

Per detectar els factors que influeixen en el reclutament de graduats recents s'han contrastat de un seguit de variables que es consideren rellevants per a la anàlisi que estem realitzant.

#### **Relació entre la variable “Número de persones que treballen a l'establiment” i la variable “Contractació de persones recentment titulades ens els darrers 5 anys”**

S'ha analitzat la relació existent entre el nombre de persones que treballen a la empresa i si la empresa contracta persones recentment titulades, una variable dicotòmica de resposta tancada SI/NO. Seguidament es presenten els resultats de la prova paramètrica. En la taula 40, podem observar la taula de contingència entre les variables “Número de persones que treballen a l'establiment” i “Contractació de persones recentment titulades ens els darrers 5 anys” on es mostra el nombre i percentatge d'empreses que contracten o no a persones recentment titulades segons el nombre de persones que treballen a l'establiment. Seguidament, trobarem els resultats de la prova khi quadrat, on podem afirmar que existeix relació estadísticament significativa entre ambdues variables amb una intensitat moderada. Aquesta relació indica que existeix una tendència a que siguin les empreses amb més treballadors les que contracten recentment titulats/des.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 40: Taula de contingència entre les variables “Número de persones que treballen a l’establiment” i “Contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys”. Es presenten els percentatges entre parèntesis.

		Contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys	
		No	Si
<b>Nombre de persones que treballen a l'establiment (excloent subcontractats o autònoms)</b>	Empresa no te assalariats	32 (6,34%)	6 (0,83%)
	Entre 1 i 9	189 (37,43%)	233 (32,27%)
	Entre 10 i 50	220 (43,56%)	243 (33,66%)
	Entre 51 i 100	42 (8,32%)	87 (12,05%)
	Entre 101 i 200	14 (2,77%)	65 (9,00%)
	Entre 201 i 250	3 (0,59%)	24 (3,32%)
	Entre 251 i 500	2 (0,40%)	29 (4,02%)
	Més de 500	3 (0,59%)	35 (4,85%)

$\chi^2$	g.ll.	p	V Cramér
103,808	7	< ,001	,291

### Relació entre la variable “Número de persones que treballen a l’establiment” i la variable “Número de persones contractades recentment titulades en els darrers 5 anys”

L’objectiu de l’anàlisi és veure la relació existent entre el número de persones que treballen a l’establiment i el número de persones contractades per l’empresa que han obtingut la seva titulació en els darrers 5 anys. Degut a l’incompliment de la condició d’aplicació, l’homoscedasticitat ( $F= 76,569$ ,  $p<,001$ ), es presentaran els resultats de la prova no paramètrica. A la taula 41 es presenten els descriptius corresponents a les esmentades variables. Com es pot observar, l’opció de resposta “l’empresa no té assalariats” no s’ha tingut en compte per a realitzar el càlcul de la prova no paramètrica ja que la  $n$  no era suficientment gran ( $n=6$ ). Complementàriament, a la figura 12, el gràfic de les mitjanes de cada grup mostra un clar efecte. Es desprèn que hi ha una clara tendència a que el nombre de contractacions de graduats recents s’incrementa en el cas de les empreses de major grandària. Com podem observar, la grandària de l’efecte indica una relació moderada. No obstant, per tal de treure uns resultats més homogenis, s’han classificat les respostes en empreses petites (menys de 50 treballadors), empreses mitjanes (menys de 250 treballadors) i empreses grans (més de 250 treballadors), on novament podem observar, que existeix relació estadísticament significativa entre les dues variables, amb una intensitat moderada.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 41: Descriptius de les variables “Número de persones que treballen a l'establiment” i “Número de persones contractades recentment titulades en els darrers 5 anys”.

	n	$\bar{x}$	Sd	95% de IC $\bar{x}$		Md
				Inf.	Sup.	
Empresa no té assalariats	6	-	0,55	,93	2,07	1,50
Entre 1 i 9	224	2,51	1,98	2,25	2,77	2,00
Entre 10 i 50	229	4,99	6,60	4,13	5,85	3,00
Entre 51 i 100	83	9,51	12,38	6,80	12,21	5,00
Entre 101 i 200	62	17,76	27,77	10,71	24,81	8,00
Entre 201 i 250	21	50,81	94,51	7,79	93,83	8,00
Entre 251 i 500	28	29,36	45,68	11,64	47,07	10,00
Més de 500	24	109,54	182,82	32,34	186,74	28,50

### H de Kruskal-Wallis per als set grups

$\chi^2$	g.l.	p	V Cramér
204,605	6	< ,001	,225

### H de Kruskal-Wallis per als tres grups

$\chi^2$	g.l.	p	V Cramér
178,532	2	< ,001	,364

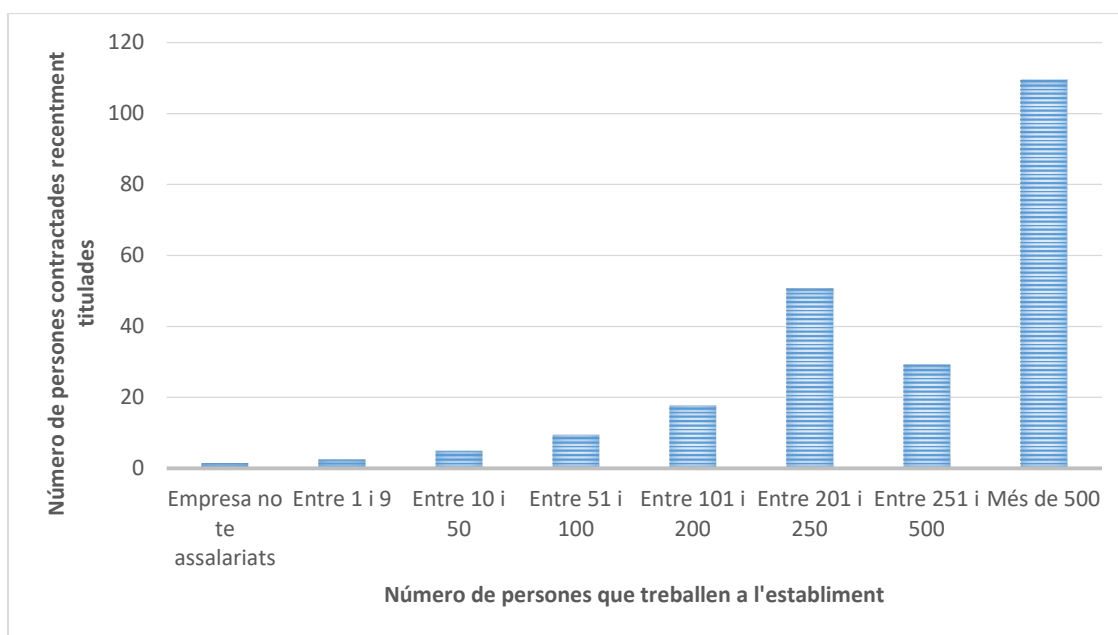


Figura 12: Mitjanes del nombre de persones contractades en els darrers cinc anys segons la grandària de l'empresa.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

### Relació entre la variable “Percentatge de treballadors amb titulació universitària” i la variable “Contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys”

En la taula 42 trobem la taula de contingència en la qual es descriu la relació existent entre el percentatge de treballadors amb titulació universitària i si l’empresa contracta o no recentment titulats. Existeix relació estadísticament significativa entre ambdues variables amb una intensitat moderada. Aquesta relació indica una tendència a que siguin les empreses amb més treballadors amb titulació universitària aquelles que en els darrers cinc anys han contractat a persones recentment titulades.

Taula 42: Taula de contingència entre les variables “Percentatge de treballadors amb titulació universitària” i “Contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys”. Es presenten els percentatges entre parèntesis.

		Contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys	
		No	Si
Percentatge de treballadors amb titulació universitària, tant a temps complet com a temps parcial	1-10%	164 (41,00%)	91 (12,80%)
	11-20%	47 (11,75%)	72 (10,13%)
	21-30%	38 (9,50%)	59 (8,30%)
	31-40%	27 (6,75%)	40 (5,63%)
	41-50%	29 (7,25%)	65 (9,14%)
	51-60%	21 (5,25%)	42 (5,91%)
	61-70%	6 (1,50%)	53 (7,45%)
	71-80%	22 (5,50%)	49 (6,89%)
	81-90%	9 (2,25%)	79 (11,11%)
	91-100%	37 (9,25%)	161 (22,64%)

$\chi^2$	g.ll.	p	V Cramér
160,578	9	< .001	,380

### Relació entre la variable “Percentatge de treballadors amb titulació universitària” i la variable “Número de persones contractades recentment titulades en els darrers 5 anys”

En aquest cas presentarem els resultats de la relació entre el percentatge de treballadors amb titulació universitària i el nombre de persones contractades recentment titulades. Mostrem el resultat de les proves no paramètriques degut a l’incompliment de la condició d’homoscedasticitat ( $F= 7,27$ ,  $p<,001$ ). Així doncs, es presenten els descriptius corresponents a les esmentades variables a la taula 43. Podem observar que existeix relació estadísticament significativa entre les dues variables amb una intensitat molt lleu. A la figura 13, podem observar el gràfic de les mitjanes, que mostra un clar efecte. Es desprèn que hi ha una clara tendència a que el número de contractacions de graduats recents s’incrementa en el cas de les empreses que compten amb un percentatge més elevat de treballadors amb titulació universitària. No obstant, a les empreses amb un 61-70% de treballadors amb titulació universitària és on es contracten més número de persones recentment titulades.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 43: Descriptius de les variables “Percentatge de treballadors amb titulació universitària” i “Nombre de persones contractades recentment titulades en els darrers 5 anys”

	n	$\bar{x}$	s	95% de IC $\bar{x}$		Md
				Inf.	Sup.	
1-10%	87	2,91	2,98	2,27	3,54	2,00
11-20%	69	7,75	30,12	,52	14,99	2,00
21-30%	51	6,69	7,50	4,58	8,80	3,00
31-40%	34	5,76	8,80	2,69	8,84	3,00
41-50%	64	8,55	17,03	4,29	12,80	3,00
51-60%	39	8,90	11,56	5,15	12,64	4,00
61-70%	48	38,98	118,49	4,57	73,38	4,50
71-80%	46	10,96	27,06	2,92	18,99	3,00
81-90%	75	17,48	32,85	9,92	25,04	5,00
91-100%	153	14,33	55,13	5,52	23,13	3,00

H de Kruskal-Wallis			
$\chi^2$	g.ll.	p	V de Cramér
54,183	9	< ,001	,095

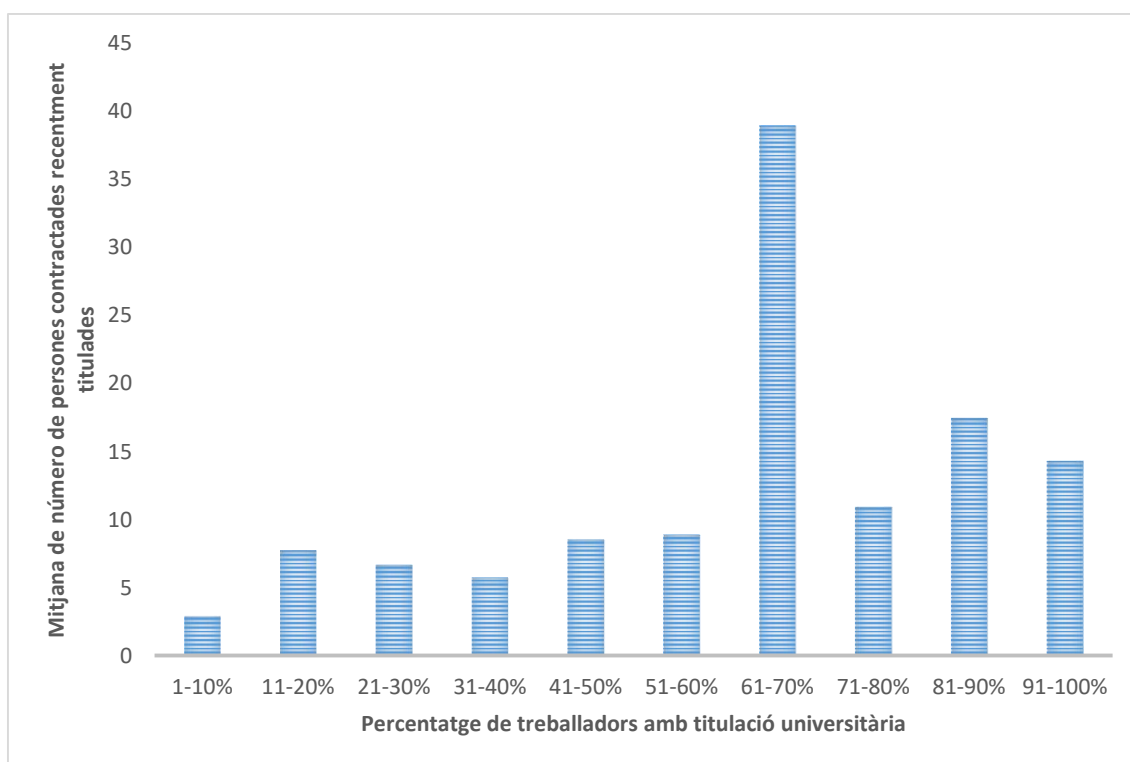


Figura 13: Mitjanes del nombre de persones contractes en els darrers cinc anys segons el percentatge de treballadors amb titulació universitària.

**Relació entre la variable “Antiguitat de l’empresa” i la variable “Contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys”**

En aquest apartat s’avalua si existeix una relació entre la contractació de recent titulats i l’antiguitat de l’empresa. Com que es compleix la condició d’homoscedasticitat ( $F=2,095$ ,  $p=,148$ ),

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

es presentaran els resultats de les proves paramètriques. A la taula 44 trobem els descriptius de les variables esmentades anteriorment. Complementàriament, a la figura 14 trobem el gràfic de les mitjanes de cada grup, que mostra un clar efecte en la relació. Podem afirmar que existeix una relació estadísticament significativa entre les dues variables amb una intensitat lleu. Així, s'observa en la figura 14 que existeix una tendència de que les empreses que han començat la seva activitat més tard contractin a persones recentment titulades.

Taula 44: Descriptius de les variables "Antiguitat de l'empresa" i "Contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys".

	n	$\bar{x}$	s	95% de IC $\bar{x}$		Mín.	Màx.
				Inf.	Sup.		
No	472	30,61	30,17	27,88	33,34	0	316
Si	691	24,58	26,18	22,62	26,53	0	256

t	g.ll.	p	r
3,625	1161	<,001	,105

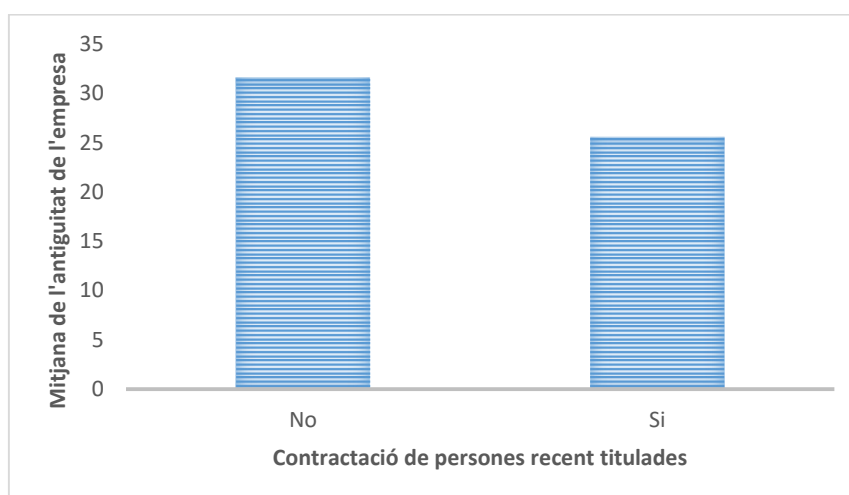


Figura 14: Mitjanes de l'antiguitat de l'empresa segons si contracten o no persones recentment titulades en els darrers cinc anys.

### Relació entre la variable "Antiguitat de l'empresa" i la variable "Número de persones contractades recentment titulades en els darrers 5 anys"

Com podem observar en la figura 15, es contracten molt poques persones recentment titulades en els darrers cinc anys, per tant hi ha poca variabilitat en aquesta variable i per tant no té sentit obtenir el coeficient de correlació lineal de Pearson.



## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

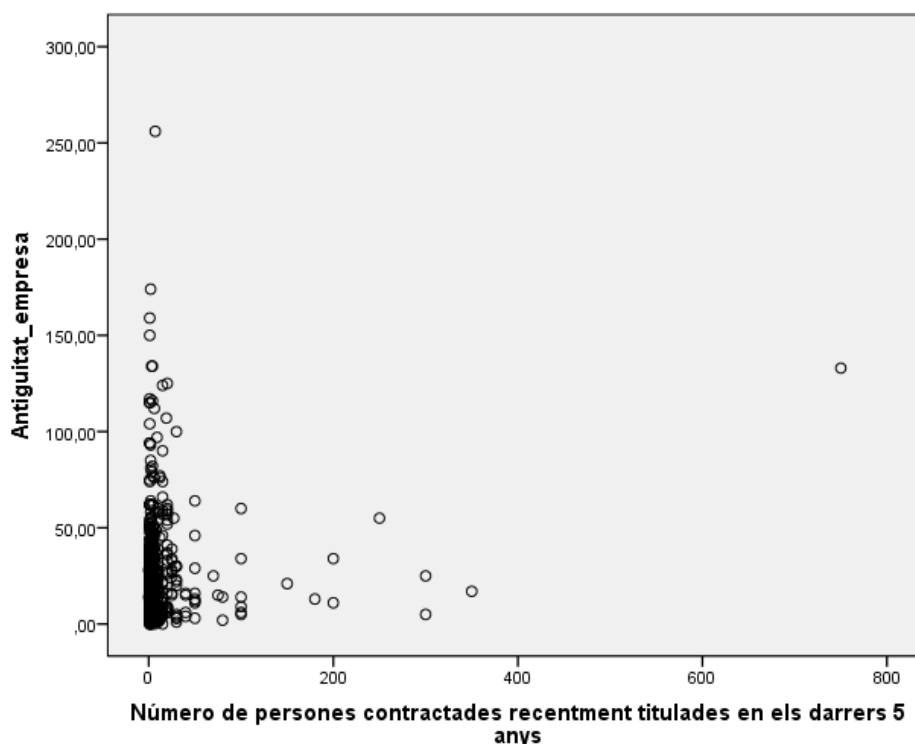


Figura 15: Gràfic de dispersió de les variables “Antiguitat de l’empresa” i “Número de persones contractades recentment titulades en els darrers cinc anys”.

### Relació entre la variable “Establiment únic de l’empresa” i la variable “Contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys”

Es busca veure si existeix una relació entre el fet de que l’empresa tingui un sol establiment o varis i la contractació de recent titulats. A la taula numero 45 es poden veure els descriptius de la variable i seguidament els resultats paramètrics. Com podem observar, existeix relació estadísticament significativa entre les dues variables, observant una clara tendència de que les empreses amb un únic establiment contracten amb més freqüència recent titulats.

Taula 45: Taula de contingència entre les variables “Establiment de l’empresa” i “Contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys”.

		Contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys	
		No	Si
Establiment de l’empresa	Únic establiment de l’empresa	377 (74,7%)	434 (60,1%)
	Un dels establiments de l’empresa	128 (25,3%)	288 (39,9%)

$\chi^2$	g.l.	p	V Cramér
28,044	1	< .001	,151

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

### Relació entre la variable “Establiment únic de l’empresa” i la variable “Número de persones contractades recentment titulades en els darrers 5 anys”

En aquest apartat s’avalua si existeix una relació entre el fet de que l’empresa tingui un sol establiment o varis i el número de recent titulats contractats. Com que no es compleix la condició d’aplicació, l’homoscedasticitat ( $F=52,849$ ,  $p<,001$ ), es presenta els resultats de la prova no paramètrica U de Mann-Whitney. A la taula 46 es mostren els descriptius de les variables esmentades anteriorment. Complementàriament, a la figura 16 trobem el gràfic de les mitjanes de cada grup, que mostra un clar efecte en la relació. Podem afirmar que existeix una relació estadísticament significativa entre les dues variables amb una intensitat alta. Així, s’observa en la figura 16 que les empreses que no són l’únic establiment contracten a més recent titulats que les empreses que són l’únic establiment.

Taula 46: Descriptius de les variables “Establiment únic de l’empresa” i “Número de persones recentment titulades en els darrers 5 anys”.

	n	$\bar{x}$	s	95% de IC $\bar{x}$		Mín.	Màx.	Md
				Inf.	Sup.			
Únic establiment en l’empresa	486	4,86	10,72	3,81	5,90	0	100	2
Un dels establiments de l’empresa	290	22,90	69,18	14,58	31,22	1	750	5

U de Mann-Whitney	n	p	r
29766	677	<,001	,391

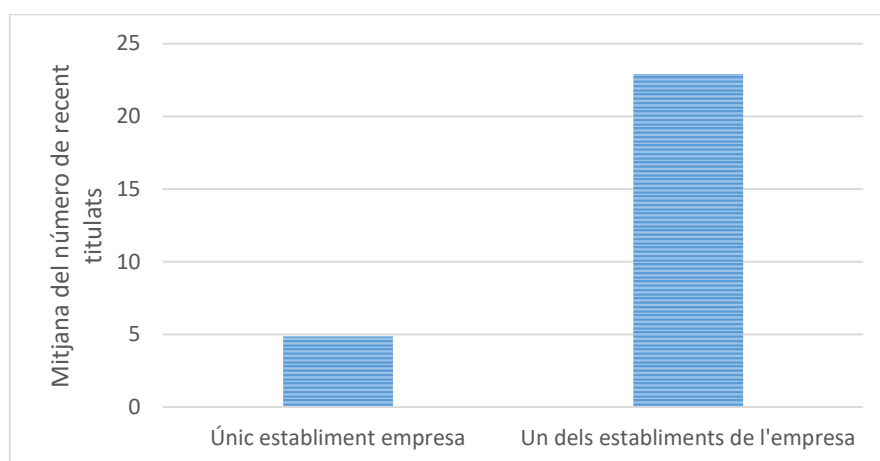


Figura 16: Mitjanes del número de recent titulats segons si es tracta de l’únic establiment de l’empresa o no.

### Relació entre la variable “Activitat principal de l’establiment per categories CCAE 2009” i la variable “Contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys”

Analitzem si hi ha una relació entre el tipus d’activitat principal a la que es dedica l’establiment i la contractació de persones recentment titulades. Es presenta la taula de contingència de les variables esmentades. No obstant, cal comentar que no compleix les condicions d’aplicació ja que existeixen freqüències esperades inferiors a cinc. Per això s’ha decidit eliminar de l’anàlisi aquelles

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

categories que tenen una freqüència esperada menor a cinc, i que a continuació s'enumeren: activitats artístiques recreatives i entreteniment, indústries extractives, organismes extraterritorials, subministrament aigua activitats de sanejament gestió de residus i descontaminació i subministrament energia elèctrica gas vapor i aire condicionat.

A la taula 47 podem observar el resultat un cop eliminades aquestes categories de l'anàlisi. Com s'observa a la mateixa podem dir que hi ha relació estadísticament significativa entre ambdues variables amb una intensitat moderada. Aquesta relació indica una tendència a que siguin les empreses que es dediquen a activitats financeres i assegurances, activitats professionals científiques i tècniques, altres serveis i informació i comunicacions les que més contracten recentment titulats.

Taula 47: Taula de contingència entre les variables "Activitat principal de l'establiment per categories CCAE 2009" i "Contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys". Es presenten els percentatges entre parèntesis.

Sector		Contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys	
		No	Si
Activitat principal	Agricultura ramaderia silvicultura i pesca	12 (2,48%)	12 (1,67%)
	Indústries extractives	4 (0,80%)	5 (0,70%)
	Indústries manufactureres	178 (35,67%)	180 (25,17%)
	Subministrament energia elèctrica gas vapor i aire condicionat	4 (0,80%)	8 (1,12%)
	Subministrament aigua activitats de sanejament gestió de residus i descontaminació	4 (0,80%)	5 (0,7%)
	Construcció	42 (8,42%)	29 (4,06%)
	Comerç a engròs i al detall reparació de vehicles de motor i motocicletes	74 (14,82%)	50 (6,99%)
	Transport i emmagatzematge	14 (2,80%)	8 (1,12%)
	Hostaleria	6 (1,20%)	13 (1,81%)
	Informació i comunicacions	49 (9,82%)	152 (21,25%)
	Activitats financeres i assegurances	14 (2,80%)	32 (4,47%)
	Activitats immobiliàries	18 (3,60%)	8 (1,12%)
	Activitats professionals científiques i tècniques	46 (9,21%)	153 (21,39%)
	Activitats administratives i serveis auxiliars	19 (3,81%)	18 (2,51%)
	Activitats artístiques, recreatives i entreteniment	2 (0,40%)	5 (0,70%)
	Altres serveis	12 (2,40%)	35 (4,89%)
Organismes extraterritorials	1 (0,20%)	2 (0,28%)	

$\chi^2$	g.l.	p	V Cramér
111,009	11	< ,001	,307

Relació entre la variable "Activitat principal de l'establiment per categories CCAE 2009" i la variable "Número de persones contractades recentment titulades en els darrers anys"

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

En aquest apartat s'avalua la relació que existeix entre el número de persones contractades i l'activitat principal de l'establiment". A la taula 48 podem trobar els estadístics descriptius bivariants. No obstant, com es pot observar en la taula, hi ha grups poc representats perquè la mostra és molt petita. És per aquesta raó que per l'anàlisi només s'han tingut en compte els següents sectors: Activitats professionals científiques i tècniques, Indústries manufactureres i Informació i comunicacions. Es presenten els resultats de la prova paramètrica degut al compliment de la condició d'aplicació, l'homoscedasticitat ( $F = 0,773$ ,  $p = ,462$ ).

Podem observar que no existeix relació estadísticament significativa entre les dues variables. A la figura 17, podem observar el gràfic de les mitjanes de cada grup: del gràfic es desprèn que les empreses que es dediquen a activitats financeres i assegurances i a altres serveis contracten a més persones recentment titulades.

Taula 48: Descriptius de les variables "Activitat principal de l'establiment per categories CCAE 2009" i "Número de persones contractades recentment titulades en els darrers anys".

Sector		$\bar{x}$	Sd	95% de IC: $\bar{x}$		Md
				Inf.	Sup.	
Agricultura ramaderia silvicultura i pesca	11	5,09	8,49	-0,61	10,79	2,00
Indústries extractives	5	7	8,12	-3,09	17,09	2,00
Indústries manufactureres	173	7,44	20,23	4,40	10,48	3,00
Subministrament energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	8	14	19,52	-2,32	30,32	3,50
Subministrament aigua activitats de sanejament gestió de residus i descontaminació	4	2,25	1,89	-0,76	5,26	1,50
Construcció	28	2,54	1,62	1,91	3,16	2,00
Comerç a engròs i al detall reparació de vehicles de motor i motocicletes	46	9,28	30,01	,37	18,19	2,50
Transport i emmagatzematge	8	4,13	3,40	8,64	15,50	3,50
Hostaleria	12	24,33	32,90	3,43	45,24	8,50
Informació i comunicacions	143	9,86	19,88	6,57	13,15	4,00
Activitats financeres i assegurances	28	68,96	173,57	1,66	136,27	5,00
Activitats immobiliàries	8	15,38	34,25	-13,26	44,01	3,50
Activitats professionals científiques i tècniques	147	8,67	30,90	3,63	13,70	3,00
Activitats administratives i serveis auxiliars	17	6,53	12,04	0,34	12,72	3,00
Activitats artístiques, recreatives i entreteniment	3	12,67	15,04	-24,71	50,04	5,00
Altres serveis	29	31,00	64,35	6,52	55,48	8,00
Organismes extraterritorials	2	-	-	-	-	2,50

F	g.ll.	p	$\eta^2$
0,398	2	2; 460	,672

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

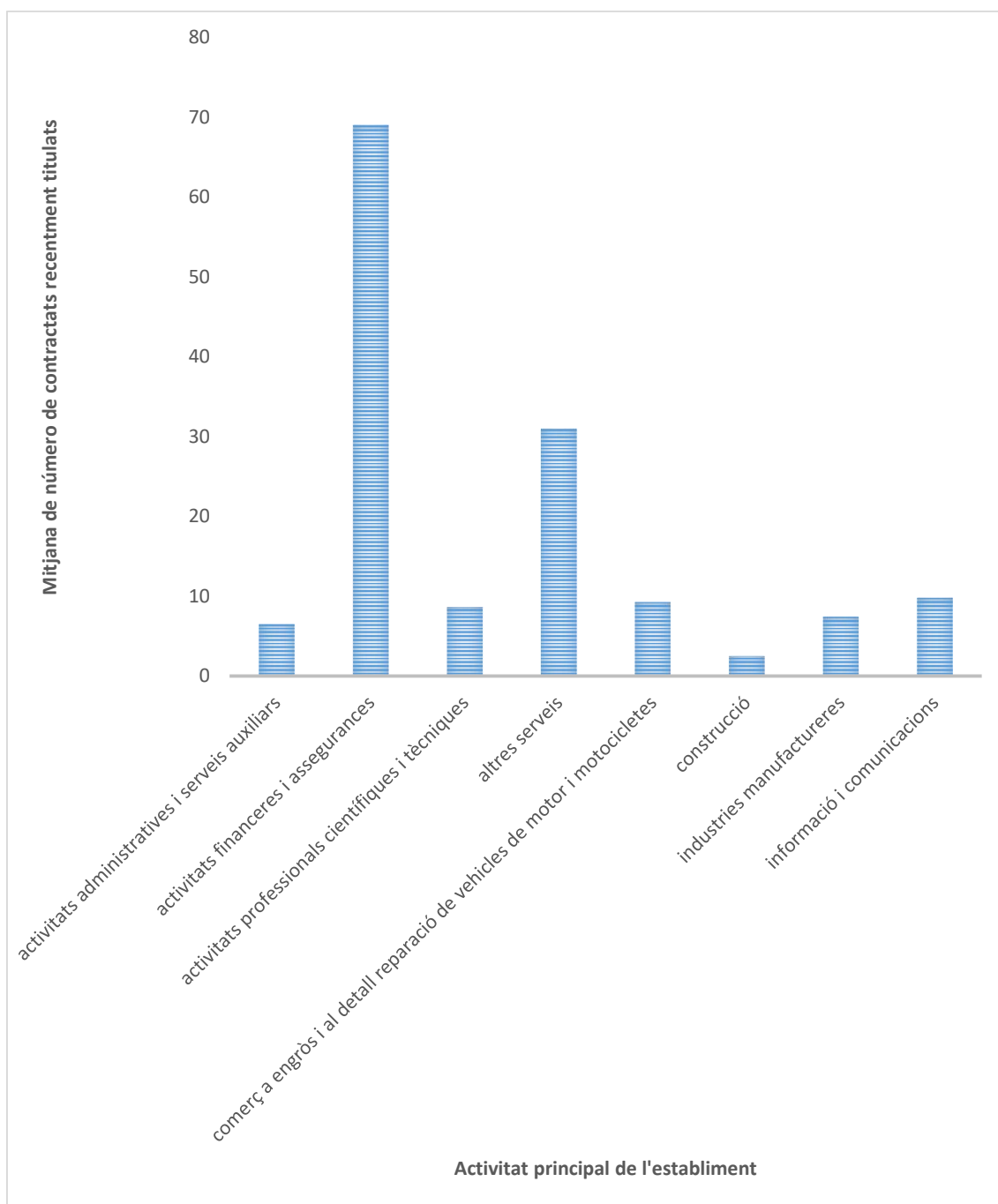


Figura 17: Mitjanes del nombre de persones contractades en els darrers cinc anys segons la l'activitat principal de l'establiment.

### Relació entre la variable "Importància en el procés de selecció de tenir una titulació específica" i la variable "Número de persones contractades recentment titulades en els darrers 5 anys"

S'estudia la relació que existeix entre la importància en tenir una titulació específica i el número de persones que es contracten recentment titulades. A la taula 49 podem observar els descriptius de les dues variables anteriorment esmentades. Així, podem observar que hi ha grups poc representats perquè el número de respostes en aquest grup és molt petit. Per aquest motiu s'han eliminat aquelles empreses que han respost "En determinats llocs de treball" en aquesta variable per a poder fer l'anàlisi. En aquest cas presentem els resultats corresponents a la prova t de

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Student de grups independents degut a que es compleix la condició d'aplicació, l'homoscedasticitat ( $F=0,784$ ,  $p=,376$ ). A la taula 47 podem observar els descriptius de les variables esmentades. Tot i que, com podem observar, no hi ha relació estadísticament significativa entre les dues variables, en la figura 18 podem trobar el gràfic de mitjanes segons la importància de tenir una titulació específica, on s'observa que les empreses que contracten a més persones recentment titulades són aquelles que creuen que tenir una titulació específica té importància en determinats llocs de treball.

Taula 49: Descriptius de les variables "Importància en el procés de selecció de tenir una titulació específica" i "Número de persones contractades recentment titulades en els darrers 5 anys".

	n	$\bar{x}$	s	95% de IC $\bar{x}$		Md
				Inf.	Sup.	
Si	579	11,78	45,94	8,03	15,53	3,00
No	60	7,45	26,37	,64	14,26	2,00
En determinats llocs de treball	35	23,97	56,80	4,46	43,48	5,00

t	g.ll.	p	r
0,718	637	0,473	-

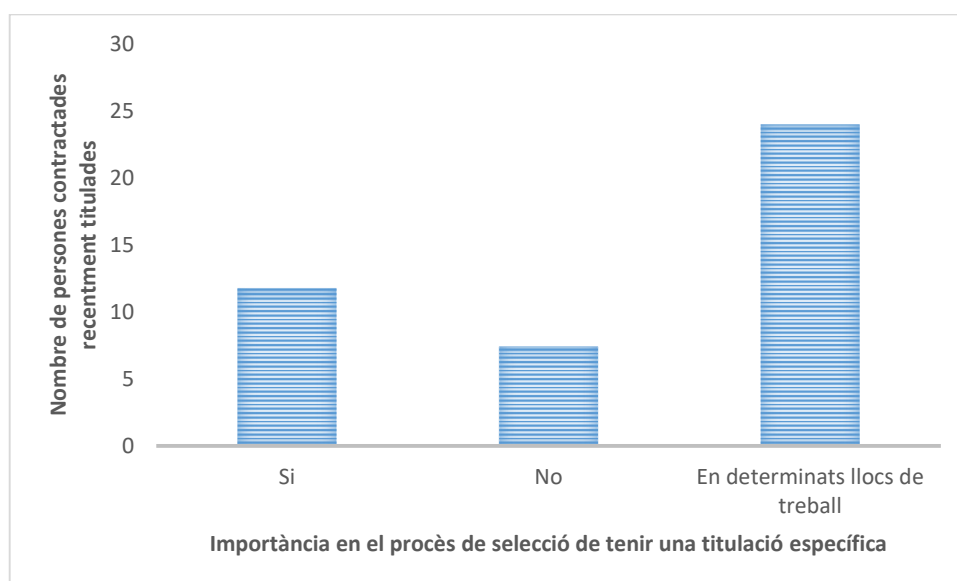


Figura 18: Mitjana del número de persones contractades segons la importància que doni l'empresa en el procés de selecció de tenir una titulació específica.

### Relació entre la variable "Importància en el procés de selecció de tenir una titulació específica" i la Contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys per camp temàtic.

En aquest cas es pretén avaluar la relació que hi ha entre la contractació en diferents camps i la importància que li donen les empreses a tenir una titulació específica en el procés de selecció. A l'anàlisi d'aquestes dues variables s'ha decidit agrupar l'apartat de camps en 4 branques en funció del tipus d'estudis. Aquestes branques són:

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

- Humanitats:
  - o Humanitats, història i arts.
  - o Llengües.
- Ciències Socials i de l'educació:
  - o Dret i Sociologia.
  - o Economia, ADE i empresarials.
  - o Psicologia, Pedagogia i Psicopedagogia.
  - o Comunicació i Documentació.
  - o Turisme
  - o Mestres i Educació Social.
- Ciències de la Salut i Ciències Experimentals:
  - o Diplomats Sanitaris.
  - o Medicina i Odontologia.
  - o Farmàcia i Ciència i tecnologia dels aliments.
  - o Ciències experimentals, Química i Ambientals.
- Ciències Tècniques:
  - o Arquitectura i Enginyeria Civil
  - o Enginyeries agrícoles.
  - o Enginyeries de la producció.
  - o TIC

Val a dir, que en les anàlisis que es mostren en aquest bloc de l'informe (5. Estadística bivariant) sempre que parlem de contractació pels quatre camps, es té en compte sobre les empreses que sí han contractat a recents titulats en els últims cinc anys, si han contractat o no en el camp d'Humanitats, si han contractat o no en el camp de Ciències socials i de l'educació, si han contractat o no en el camp de Ciències de la salut i Ciències experimentals i finalment si han contractat o no en el camp de Ciències tècniques.

Com que no es compleixen les condicions d'aplicació ja que les freqüències esperades d'algunes caselles són menors a cinc perquè hi ha poca variabilitat s'elimina l'opció "en determinats llocs de treball", ja que té una freqüència molt menor a les altres dues opcions de resposta. A la taula 50 podem observar la taula de contingència entre les variables esmentades.

En quant a la variable que es refereix a si contracten o no a recent titulats en l'àrea d'humanitats, hi ha relació estadísticament significativa amb la variable "Importància en el procés de selecció de tenir una titulació específica" amb una lleu intensitat. Aquesta relació indica una tendència a que siguin les empreses que donin importància en el procés de selecció de tenir una titulació específica les que no contracten persones de l'Àrea d'humanitats (humanitats, història, arts, llengües, mestres, educació social i turisme).

No existeix relació estadísticament significativa entre la variable "Importància en el procés de selecció de tenir una titulació específica" i contractar o no a persones recentment titulades en l'àrea de Ciències socials, Ciències de la salut i Ciències tècniques.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 50: Taula de contingència entre les variables “Importància en el procés de selecció de tenir una titulació específica” i Contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys segons el camp temàtic.

		Importància en el procés de selecció de tenir una titulació específica	
		Si	No
Humanitats	No	580 (94,6%)	54 (84,4%)
	Si	33 (5,4%)	10 (15,6%)
Ciències Socials i de l'educació	No	297 (48,5%)	37 (57,8%)
	Si	316 (51,5%)	27 (42,2%)
Ciències de la salut i Ciències experimentals	No	523 (85,35%)	60 (93,75%)
	Si	90 (14,68%)	4 (6,25%)
Ciències tècniques	No	246 (40,13%)	29 (45,31%)
	Si	367 (59,87%)	35 (54,69%)

Àrea	$\chi^2$	g.ll.	p	V Cramér
Humanitats*	8,57	1	,003	,123
Ciències socials i de l'educació	2,032	1	,154	-
Ciències de la salut i Ciències Experimentals	3,446	1	,063	-
Ciències Tècniques	0,645	1	,422	-

\* Khi quadrat amb la correcció de continuïtat de Yates

### Relació entre la variable “Importància en el procés de selecció de tenir un màster” i la variable “Número de persones contractades recentment titulades en els darrers 5 anys”

L'objectiu d'aquesta anàlisi és esbrinar si existeix relació entre el número de persones recentment titulades que contracta l'empresa i si aquesta mateixa empresa li dona o no importància a tenir un màster en el procés de selecció.

En aquest cas presentem els resultats corresponents a les proves no paramètriques degut a l'incompliment de la condició d'aplicació, l'homoscedasticitat ( $F= 5,822$ ,  $p=,003$ ). A la taula 51 podem observar els estadístics descriptius. Com podem observar, existeix relació estadísticament significativa entre les dues variables anteriorment esmentades.

A la figura 19 podem observar un gràfic de mitjanes del número de persones contractades recentment titulades segons la importància que tingui en el procés de selecció tenir un màster. Així, les empreses que contracten a més persones recentment titulades són aquelles que creuen que tenir un màster té importància en determinats llocs de treball.



## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 51: Descriptius de les variables “Importància en el procés de selecció de tenir un màster” i “Número de persones contractades recentment titulades en els darrers 5 anys”

	n	$\bar{x}$	Sd	95% de IC $\bar{x}$		Md
				Inf.	Sup.	
Si	128	14,34	54,66	4,78	23,90	3,00
No	434	8,91	41,48	4,99	12,82	3,00
En determinats llocs de treball	89	24,83	50,40	14,21	35,45	8,00

<i>H de Kruskal-Wallis</i>			
$\chi^2$	g.ll.	p	V de Cramér
64,795	2	< ,001	,315

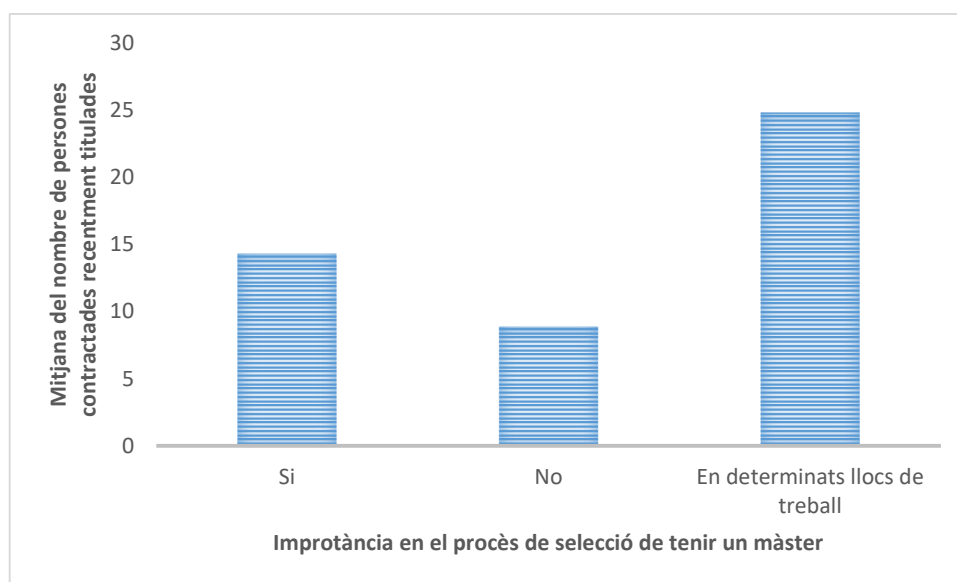


Figura 19: Mitjana del número de persones contractades segons la importància que doni l'empresa en el procés de selecció de tenir un màster.

### Relació entre la variable “Importància en el procés de selecció de tenir un màster” i la contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys per camp temàtic

En aquest apartat es tracta d'esbrinar si existeix relació entre si l'empresa contracta o no en els diferents camps i la importància que se li dona a tenir un màster en el procés de selecció.

A la taula 52 podem observar la taula de contingència entre les variables esmentades. En totes les àrees estudiades existeix relació estadísticament significativa a excepció de l'àrea d'humanitats. De totes maneres, a les tres àrees que si que existeix relació estadísticament significativa, aquesta és de baixa intensitat.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 52: Taula de contingència entre les variables “Importància en el procés de selecció de tenir un màster” i Contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys segons el camp temàtic.

		Importància en el procés de selecció de tenir un màster		
		Si	No	En determinats llocs de treball
Humanitats	No	128 (94,1%)	423 (92,4%)	91 (93,8%)
	Si	8 (5,9%)	35 (7,6%)	6 (6,2%)
Ciències Socials i de l'educació	No	61 (44,9%)	240 (52,4%)	30 (30,9%)
	Si	75 (55,1%)	218 (47,6%)	67 (69,1%)
Ciències de la salut i Ciències experimentals	No	111 (81,6%)	407 (88,9%)	77 (79,4%)
	Si	25 (18,4%)	51 (11,1%)	20 (20,6)
Ciències tècniques	No	69 (50,7%)	175 (38,2%)	32 (33,0%)
	Si	67 (49,3%)	283 (61,8%)	65 (67,0%)

Àrea	$\chi^2$	g.ll.	p	V Cramér
Humanitats	0,633	2	,729	
Ciències socials i de l'educació	15,421	2	<,001	,149
Ciències de la salut i Ciències Experimentals	8,87	2	,012	,113
Ciències Tècniques	9,132	2	,010	,115

### Relació entre la variable “Importància en el procés de selecció de tenir un doctorat” i la variable “Número de persones contractades recentment titulades en els darrers 5 anys”

Com podem observar en la taula 53 es mostra a nivell descriptiu la relació que existeix entre la importància que té per a les empreses el fet de tenir un doctorat i el nombre de persones que contracta l'empresa recentment titulades. Com es pot observar el 92% de les empreses no donen importància en el procés de selecció a tenir un doctorat. Els grups, per tant, no són homogenis i no es poden realitzar les proves de relació pertinents. No obstant, tot i que els grups no siguin homogenis, a la figura 20 podem veure que les empreses que contracten a més persones recentment titulades són aquelles que creuen que tenir un doctorat té molta importància.

Taula 53: Descriptius de les variables “Importància en el procés de selecció de tenir un doctorat” i “Número de persones contractades recentment titulades en els darrers 5 anys”.

	n	$\bar{x}$	Sd	95% de IC $\bar{x}$		Md
				Inferior	Superior	
Si	29	29,62	92,89	-5,71	64,95	2,00
No	584	10,71	42,26	7,28	14,15	3,00
En determinats llocs de treball	23	21,57	39,91	4,31	38,82	10,00

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

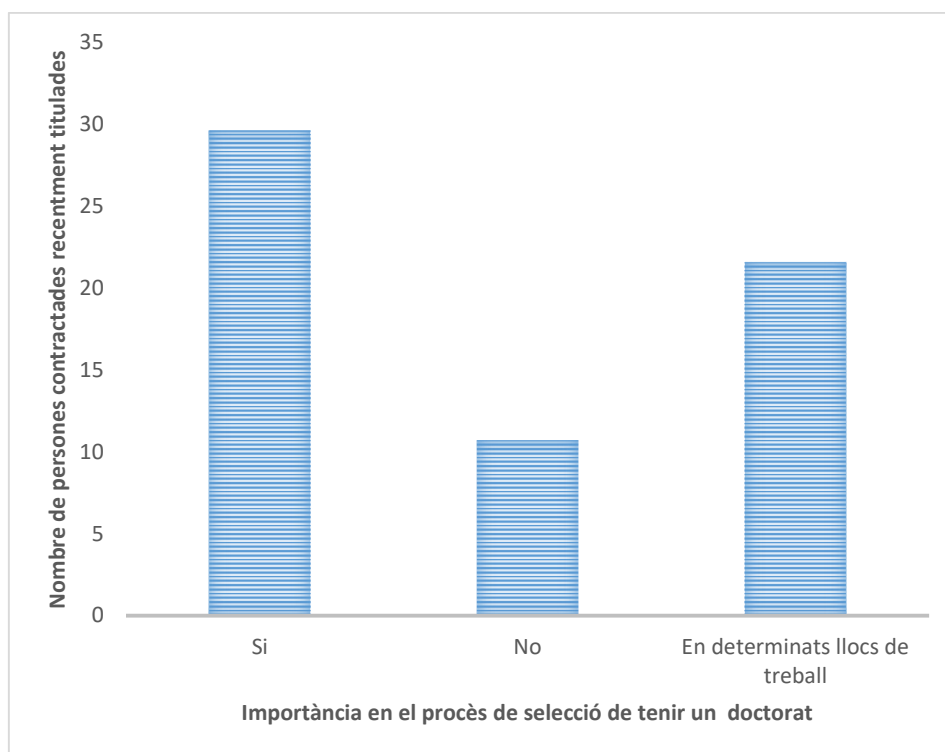


Figura 20: mitjana del número de persones contractades segons la importància que doni l'empresa en el procés de selecció de tenir un doctorat.

### Relació entre la variable "Importància en el procés de selecció de tenir un doctorat" i la contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys per camp temàtic

En aquesta anàlisi es tracta de relacionar la importància que dona l'empresa a tenir un doctorat i si contracta o no en els diferents camps. Els camps d'Humanitats i Ciències de la salut i experimentals no compleixen les condicions d'aplicació per aplicar la prova de  $\chi^2$  ja que hi ha algunes freqüències esperades menors a cinc, per aquest motiu, s'elimina una de les opcions de resposta (en determinats llocs de treball en la variable importància en el procés de selecció de tenir un doctorat), i s'ha seguit aquest criteri per la contractació en els quatre camps estudiats. Com es pot observar, existeix relació estadísticament significativa entre importància de tenir un doctorat i els camps de ciències socials i de l'educació i ciències de la salut i ciències experimentals, en ambdós casos la relació és de baixa intensitat (taula 54).

Taula 54: Taula de contingència entre les variables "Importància en el procés de selecció de tenir un doctorat" i Contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys segons el camp temàtic.

		Importància de tenir un doctorat	
		Si	No
Humanitats	No	26 (92,9%)	574 (92,7%)
	Si	2 (7,1%)	45 (7,3%)
Ciències Socials i de l'educació	No	21 (75%)	296 (47,8%)
	Si	7 (25%)	323 (52,2%)
Ciències Salut i ciències experimentals	No	19 (67,9%)	544 (87,9%)
	Si	9 (32,1%)	75 (12,1%)
Ciències Tècniques	No	11 (39,3%)	247 (39,9%)
	Si	17 (60,7%)	372 (60,1%)

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Àrea	$\chi^2$	g.ll.	p	V de Cramér
Humanitats*	-	1	,668	-
Ciències Socials i de l'educació	7,920	1	,005	,111
Ciències Salut i Ciències Experimentals#	7,820	1	,005	,121
Ciències Tècniques	0,004	1	,948	-

\* Prova exacta de Fisher

# Khi quadrat amb la correcció de continuïtat de Yates

### Relació entre la variable "Relacions internacionals" i la variable "Contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys"

A la taula 55 podem observar les anàlisis entre les dues variables esmentades on es tracta de veure si influeix o no sobre la contractació de recent titulats el fet de tenir relacions internacionals. Existeix relació estadísticament significativa entre ambdues variables amb una intensitat moderada. Així, trobaríem que entre les empreses que si contracten n'hi ha més que tenen relacions internacionals que entre les empreses que no contracten.

Taula 55: Taula de contingència entre les variables "Relacions internacionals" i "Contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys".

		Contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys	
		No	Si
Relacions internacionals	No	186 (76,9%)	163 (56,4%)
	Si	56 (23,1%)	126 (43,6%)

$\chi^2$	g.ll.	p	V de Cramér
24,470	1	< ,001	,215

### Relació entre la variable "Relacions internacionals" i la variable "Número de persones contractades recentment titulades en els darrers 5 anys"

En aquest cas s'avalua si existeix algun efecte en el nombre de persones contractades recentment titulades i que l'empresa tingui relacions internacionals. En aquest cas s'utilitzarà una prova no paramètrica ja que no compleix la condició d'aplicació d'homoscedasticitat ( $F=7,287$ ;  $p=,007$ ). Com podem observar en la taula 56, existeix relació estadísticament significativa entre les dues variables anteriorment esmentades amb una intensitat moderada. A la figura 21 podem observar que les empreses que tenen relacions internacionals contracten més persones recentment titulades.

Taula 56: Descriptius de les variables "Relacions internacionals" i "Número de persones contractades recentment titulades en els darrers 5 anys".

	Relacions internacionals	n	$\bar{x}$	Sd	Md
Número de persones contractades recentment titulades	No	154	6,63	15,25	2,00
	Si	115	12,39	29,96	4,00

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

<i>U de Mann-Whitney</i>	n	p	r
6228,5	269	< ,001	,257

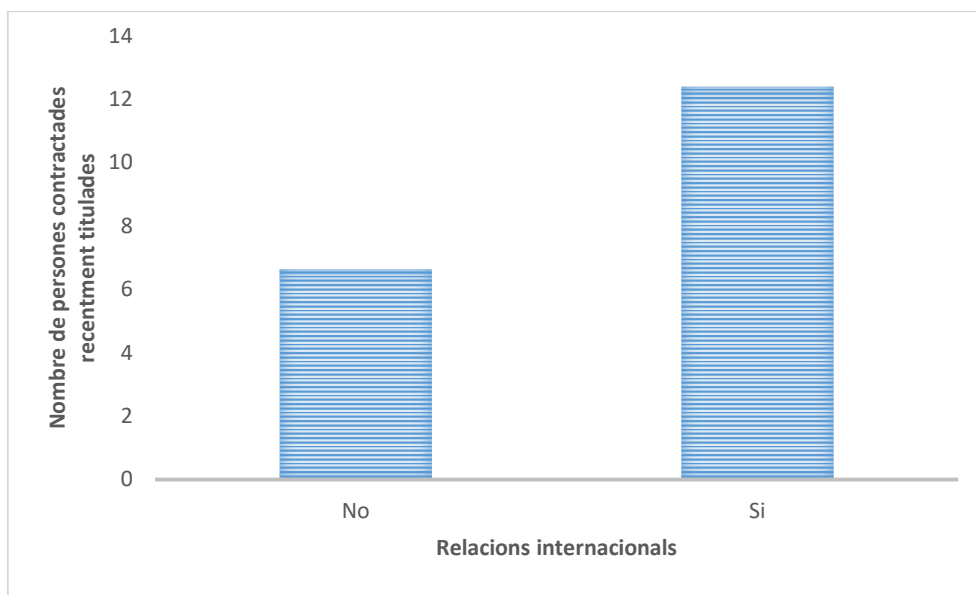


Figura 21: Mediana del número de persones contractades recentment titulades en els últims cinc anys segons si l'empresa té o no relacions internacionals.

### Relació entre la variable "Importància del Currículum en la contractació" i la variable "Número de persones contractades recentment titulades en els darrers 5 anys"

En aquest cas com que es tracta de dues variables quantitatives una mesurada en escala d'interval i l'altra en escala de raó s'utilitza el coeficient de correlació de Pearson per determinar si existeix relació estadísticament significativa entre les dues variables. Com podem observar en la taula 57 no existeix relació estadísticament significativa entre les dues variables. A la figura 22 es pot veure el gràfic de dispersió entre aquestes dues variables.

Taula 57: Correlació de Pearson entre les dues variables esmentades.

Correlació Pearson	g.ll.	p	R <sup>2</sup>
,053	555	,215	-

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

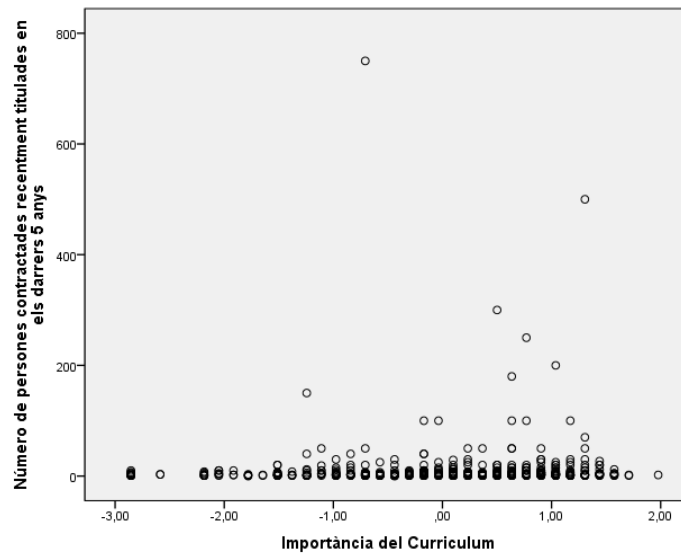


Figura 22: Gràfic de dispersió entre “Importància del Currículum” i “Número de persones contractades recentment titulades en els darrers cinc anys”.

### Relació entre la variable “Activitat productiva nova a l’empresa” i la variable “Número de persones contractades recentment titulades en els darrers 5 anys”

Com podem observar en la taula 58 no existeix relació estadísticament significativa entre les dues variables, aspecte que també s’observa a la figura 23, on es mostra el gràfic de dispersió entre les dues variables.

Taula 58: Correlació de Pearson entre les dues variables esmentades.

Correlació Pearson	g.ll.	p	R <sup>2</sup>
,077	586	,061	-

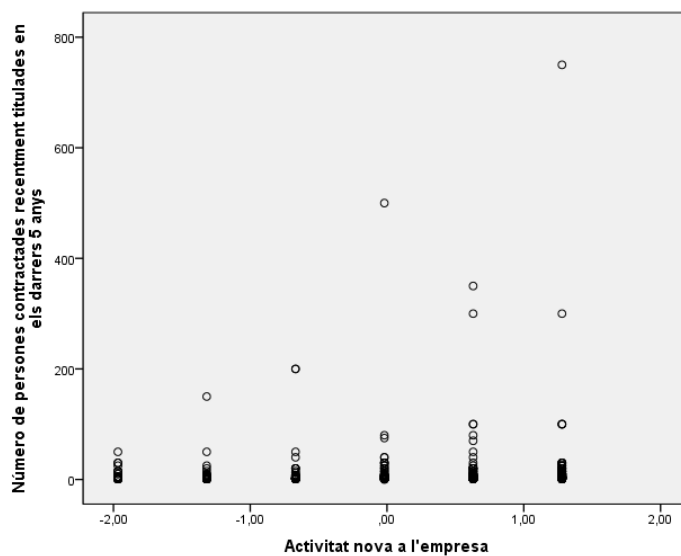


Figura 23: Gràfic de dispersió entre “Activitat nova de l’empresa” i “Nº de persones contractades recentment titulades en els darrers 5 anys”.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

### Relació entre la variable “Gestió dels Recursos Humans” i la variable “Número de persones contractades recentment titulades en els darrers 5 anys”

Com podem observar en la taula 59 no existeix relació estadísticament significativa entre les dues variables, aspecte que també s’observa a la figura 24 on es mostra el gràfic de dispersió entre les dues variables.

Taula 59: Correlació de Pearson entre les dues variables esmentades.

Correlació Pearson	g.ll.	p	R <sup>2</sup>
,50	596	,222	-

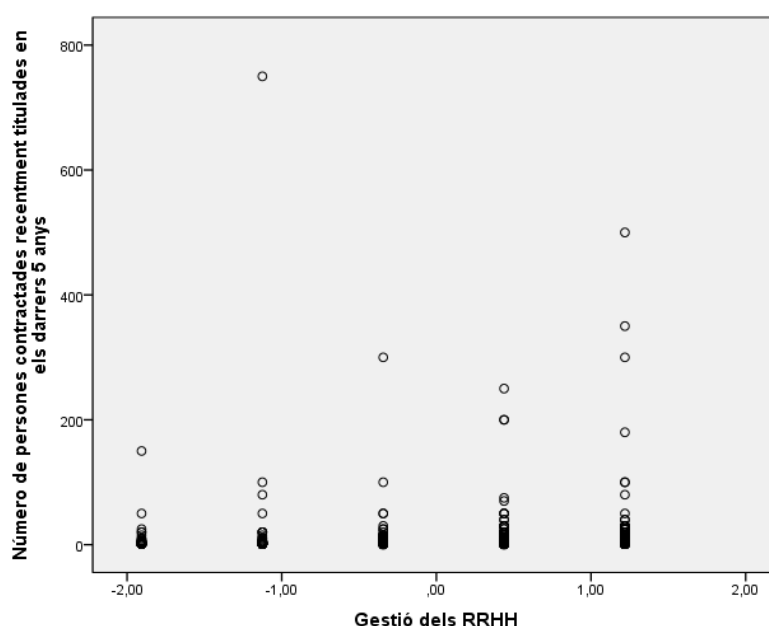


Figura 24: Gràfic de dispersió entre “Gestió dels Recursos Humans” i “Número de persones contractades recentment titulades en els darrers cinc anys”.

### Relació entre la variable “Importància del currículum en la contractació” i si contracten o no en els diferents camps estudiats

Aquest anàlisi es realitza per tal de veure si hi ha alguna relació entre la contractació en els diferents camps estudiats i la importància que els empresaris donen a diferents aspectes del currículum dels recents titulats.

En aquest cas es mostren els valors corresponents a la prova t de Student de grups independents donat que es compleix la condició d’aplicació d’homoscedasticitat (Humanitats:  $F=1,851$ ,  $p=,174$ ; Ciències socials i de l’educació:  $F= 0,963$ ,  $p=,327$ ; Ciències de la Salut i Ciències experimentals:  $F=0,413$ ,  $p=,521$ ; Ciències Tècniques:  $F=0,904$ ,  $p=,342$ ).

Com es pot veure a la taula 60 existeix relació estadísticament significativa entre la importància del currículum i contractar o no a les àrees d’Humanitats i de Ciències Socials i de l’educació, tot

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

i que la importància d'aquesta relació és molt baixa. Si ens fixem en les mitjanes, en el cas de l'àrea d'Humanitats, els que no contracten puntuen més alt en importància al currículum que els que sí contracten, en tant que pel que fa a l'àrea de Ciències socials i de l'educació és al revés.

Taula 60: Descriptius de les variables "Importància del currículum" i contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys segons camp.

Àrea		n	$\bar{x}$	Sd	t	g.ll.	p	r
Humanitats	Si	37	-0,312	1,16	1,962	588	,050	,081
	No	553	0,021	0,99				
Ciències socials i de l'educació	Si	297	0,092	0,97	2,242	588	,025	,092
	No	293	-0,093	1,03				
Ciències de la salut i Ciències experimentals	Si	81	0,098	0,99	0,946	588	,344	-
	No	509	-0,015	1,00				
Ciències Tècniques	Si	357	0,024	0,97	0,713	588	,470	-
	No	233	-0,036	1,05				

### Relació entre la variable "Activitat productiva nova a l'empresa" i si contracten o no en els diferents camps estudiats

Aquest anàlisi es realitza per tal de veure si hi ha alguna relació entre la contractació en els diferents camps estudiats i la innovació en les activitats productives de l'empresa al mercat.

En aquest cas es mostren els valors corresponents a la prova t de Student de grups independents donat que es compleix la condició d'aplicació d'homoscedasticitat (Humanitats:  $F=0,456$ ,  $p=,500$ ; Ciències socials i de l'educació:  $F= 2,557$ ,  $p=,110$ ; Ciències de la salut i Ciències experimentals:  $F=0,296$ ,  $p=,587$ ; Ciències Tècniques:  $F=0,068$ ,  $p=,794$ ).

Com es pot veure a la taula 61 només existeix diferències estadísticament significatives en l'activitat productiva nova a l'empresa a l'àrea de Ciències socials i de l'educació tot i que la intensitat de les diferències és baixa, si ens fixem en les mitjanes, les empreses que si contracten puntuen més alt en el constructe activitat productiva nova a l'empresa que els que no contracten.

Taula 61: Descriptius de les variables "Activitat productiva nova a l'empresa" i contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys segons camp.

Àrea		n	$\bar{x}$	Sd	t	g.ll.	p	r
Humanitats	Si	45	0,110	0,95	0,630	619	,529	-
	No	576	0,012	1,01				
Ciències socials i de l'educació	Si	311	0,133	0,97	2,833	619	,005	,113
	No	310	-0,095	1,03				
Ciències de la salut i Ciències experimentals	Si	86	0,177	1,02	1,565	619	,118	-
	No	535	-0,006	1,00				
Ciències Tècniques	Si	372	0,035	1,01	0,466	619	,641	-
	No	249	-0,004	1,01				



## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

### Relació entre la variable “Gestió dels Recursos Humans” i si contracten o no en els diferents camps estudiats

En aquest apartat es pretén avaluar si la gestió dels recursos humans influeix en la contractació de persones recentment titulades en els diferents camps.

En aquest cas es mostren els valors corresponents a la prova t de Student de grups independents donat que es compleix la condició d’aplicació d’homoscedasticitat (Humanitats:  $F=1,915$ ,  $p=,167$ ; Ciències socials i de l’educació:  $F= 0,003$ ,  $p=,957$ ; Ciències de la salut i Ciències experimentals:  $F=3,478$ ,  $p=,063$ ; Ciències Tècniques:  $F=0,451$ ,  $p=,502$ ).

Com es pot veure a la taula 62, només existeixen diferències estadísticament significatives en la puntuació del constructe gestió dels recursos humans entre les empreses que sí contracten i les que no en l’àrea de ciències socials i de l’educació, tot i que de baixa intensitat. Si ens fixem en les mitjanes, les empreses que sí contracten a recent titulats en aquesta àrea puntuen més alt en aquest constructe que les empreses que no contracten a recents titulats.

Taula 62: Descriptius de les variables “Gestió dels recursos humans” i contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys segons camp.

Àrea		n	$\bar{x}$	Sd	t	g.ll.	p	r
Humanitats	Si	42	0,196	0,95	1,184	626	,237	-
	No	586	0,008	0,99				
Ciències socials i de l’educació	Si	321	0,138	0,99	3,053	626	,002	,121
	No	307	-0,102	0,99				
Ciències de la salut i Ciències experimentals	Si	89	0,174	0,89	1,577	626	,115	-
	No	539	-0,005	1,01				
Ciències Tècniques	Si	374	-0,009	1,00	0,928	629	,354	-
	No	254	0,065	0,98				

---

### 5.2.2 Conèixer les dificultats de contractació que afronten els ocupadors a Catalunya.

---

#### Relació entre les variables “Dificultats en la contractació” i contractació pels diferents camps

En aquest apartat s’intenta esbrinar si hi ha una influència en el fet de que l’empresa tingui dificultats en la contractació amb si contracten o no en els diferents camps.

A la taula 63 podem trobar la taula de contingència entre les dues variables esmentades. Cap d’aquestes relacions és estadísticament significativa.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 63: Taula de contingència de les variables "Dificultats en la contractació" i si contracten o no segons camps.

		Dificultats en la contractació de persones adequades	
		No	Si
Humanitats	No	393 (94,0%)	277 (92,0%)
	Si	25 (6,0%)	24 (8,0%)
Ciències Socials i de l'educació	No	205 (49,0%)	142 (47,2%)
	Si	213 (51,0%)	159 (52,8%)
Ciències de la salut i Ciències experimentals	No	360 (86,1%)	259 (86,0%)
	Si	58 (13,9%)	42 (14%,0)
Ciències Tècniques	No	179 (42,8%)	108 (35,9%)
	Si	239 (57,2%)	193 (64,1%)

Àrea	$\chi^2$	g.ll.	p	V Cramér
Humanitats	1,094	1	,296	-
Ciències socials i de l'educació	0,244	1	,621	-
Ciències de la salut i Ciències experimentals	0,001	1	,976	-
Ciències Tècniques	3,517	1	,061	-

Com s'ha mostrat a l'apartat d'estadística descriptiva els motius principals pel que han tingut dificultats en la contractació han estat manca de titulat universitaris en un àmbit concret, manca de sol·licitants amb les competències necessàries pel lloc de treball i manca de sol·licitants amb disponibilitat per acceptar el salari, per tant s'ha fet la comparació entre si han contractat o no en els diferents camps en funció de si han marcat o no tenir cadascuna d'aquestes dificultats, aquestes anàlisis es presenten a continuació.

### Manca de titulats universitaris en un àmbit concret

Un altre cop, la variable camps fa referència a una variable en que les empreses han de respondre si contracten o no persones d'un determinat camp de coneixement. Per tant el que es realitza es la anàlisis de si existeix una relació entre els camps i si l'empresa té dificultats en la contractació per manca de titulats en un àmbit concret. A la taula 64 es mostren les quatre taules de contingència per les variables esmentades. Com es pot veure en cap dels quatre casos la relació resulta estadísticament significativa.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 64: Taula de contingència de les variables "Dificultats en la contractació: manca de titulats universitaris en un àmbit concret" i si contracten o no segons camps

		Manca de titulats universitaris en un àmbit concret	
		No	Si
Humanitats	No	196 (92,5%)	81 (91,0%)
	Si	16 (7,5%)	8 (9,0%)
Ciències Socials i de l'educació	No	93 (43,9%)	49 (55,1%)
	Si	119 (56,1%)	40 (44,9%)
Ciències de la salut i Ciències experimentals	No	187 (82,2%)	72 (80,9%)
	Si	25 (11,8%)	17 (19,1%)
Ciències Tècniques	No	80 (37,7%)	28 (31,5%)
	Si	132 (62,3%)	61 (68,5%)

Àrea	$\chi^2$	g.l.	p	V Cramér
Humanitats	0,178	1	,673	-
Ciències socials i de l'educació	3,149	1	,076	-
Ciències de la salut i Ciències experimentals	2,789	1	,095	-
Ciències Tècniques	1,073	1	,300	-

### Manca de sol·licitants amb les competències necessàries pel lloc de treball

Un altre cop, la variable camps fa referència a una variable en que les empreses han de respondre si contracten o no persones d'un determinat camp de coneixement. Per tant el que es realitza es la anàlisi de si existeix una relació entre els camps i si l'empresa té dificultats en la contractació per manca de sol·licitants amb les competències necessàries pel lloc de treball. A la taula 65 es mostren les quatre taules de contingència per les variables esmentades. Com es pot veure en cap dels quatre casos la relació resulta estadísticament significativa.

Taula 65: Taula de contingència de les variables "Dificultats en la contractació: manca de sol·licitants amb les competències necessàries pel lloc de treball" i si contracten o no segons camps.

		Manca de titulats manca de sol·licitants amb les competències necessàries pel lloc de treball	
		No	Si
Humanitats	No	111 (92,5%)	166 (91,7%)
	Si	9 (7,5%)	15 (8,3%)
Ciències Socials i de l'educació	No	56 (46,7%)	86 (47,5%)
	Si	64 (53,3%)	95 (52,5%)
Ciències de la salut i Ciències experimentals	No	102 (85,0%)	157 (86,7%)
	Si	18 (15,0%)	24 (13,3%)
Ciències Tècniques	No	44 (36,7%)	64 (35,4%)
	Si	76 (63,3%)	117 (64,6%)

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Àrea	$\chi^2$	g.ll.	p	V Cramér
Humanitats	0,061	1	,805	-
Ciències socials i de l'educació	0,021	1	,885	-
Ciències de la salut i Ciències experimentals	0,182	1	,670	-
Ciències Tècniques	0,054	1	,817	-

### Manca de sol·licitants amb disponibilitat per acceptar el salari

Igualment, en aquest apartat l'objectiu es esbrinar si existeix una influència en la contractació en els diferents camps amb si l'empresa té dificultats en la contractació per falta de titulats que acceptin el salari. A la taula 66 podem observar les taules de contingència entre aquestes variables, on la variable "camps" es refereix a si les empreses contracten o no persones dels diferents àmbits. Cap d'aquestes relacions entre variables és estadísticament significativa.

Taula 66: Taula de contingència de les variables "Dificultats en la contractació: manca de sol·licitants amb disponibilitat per acceptar el salari" i si contracten o no segons camps.

		Manca de sol·licitants amb disponibilitat per acceptar el salari	
		No	Si
Humanitats	No	219 (90,5%)	58 (98,3%)
	Si	23 (9,5%)	1 (1,7%)
Ciències Socials i de l'educació	No	115 (47,5%)	27 (45,8%)
	Si	127 (52,5%)	32 (54,2%)
Ciències de la salut i Ciències experimentals	No	207 (85,5%)	52 (88,1%)
	Si	35 (14,5%)	7 (11,9%)
Ciències Tècniques	No	88 (36,4%)	20 (33,9%)
	Si	154 (63,6%)	39 (66,1%)

Àrea	$\chi^2$	g.ll.	p	V de Cramér
Humanitats*	2,950	1	,086	-
Ciències socials i de l'educació	0,059	1	,808	-
Ciències de la salut i Ciències experimentals	0,276	1	,606	-
Ciències Tècniques	0,125	1	,723	-

\*Khi quadrat amb correcció de continuïtat de Yates

### **Relació entre les variables " Dificultats en la contractació" i la variable "Activitat principal de l'establiment (CAAE)"**

A la taula 67 podem observar la taula de contingència entre les variables " Dificultats en la contractació" i la variable "Activitat principal de l'establiment (CAAE)", per tal d'esbrinar si existeixen dificultats en la contractació en alguna de les activitats principals, no s'han pogut tenir en compte totes les opcions de resposta de l'activitat principal de l'establiment perquè no es complien les condicions d'aplicació, així doncs, les següents opcions no s'han tingut en compte: indústries extractives, subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat, subministrament d'aigua, activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació, transport i emmagatzematge, activitats immobiliàries, activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment i

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

organismes extraterritorials. Podem afirmar que existeix relació estadísticament significativa entre activitat principal de l'establiment i el fet d'haver tingut dificultats en la contractació de baixa intensitat; si ens fixem a la taula de contingència aquesta relació ve marcada bàsicament pels sectors informació i comunicacions, i indústries manufactureres, que és el dos sectors on la diferència en el percentatge de resposta és més gran.

Taula 67: Taula de contingència entre les variables "Dificultats en la contractació" i "Activitat principal de l'establiment". Els percentatges es troben entre parèntesis.

		Dificultats en la contractació de persones adequades	
		No	Si
Activitat principal	Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	5 (1,3%)	7 (2,5%)
	Indústries manufactureres	116 (29,6%)	64 (22,7%)
	Construcció	25 (6,4%)	4 (1,4%)
	Comerç a engròs i al detall reparació de vehicles de motor i motocicletes	31 (7,9%)	19 (6,7%)
	Hosteleria	5 (1,3%)	8 (2,8%)
	Informació i comunicacions	73 (18,6%)	79 (28,0%)
	Activitats financeres i assegurances	21 (5,4%)	11 (3,9%)
	Activitats professionals científiques i tècniques	89 (22,7%)	64 (22,7%)
	Activitats administratives i serveis auxiliars	11 (2,8%)	7 (2,5%)
	Altres serveis	16 (4,1%)	19 (6,7%)

$\chi^2$	g.ll.	p	V de Cramér
25,453	9	,003	,194

### Relació entre la variable "Dificultats en la contractació" i la variable "Importància del Currículum en la contractació"

En aquest cas, s'analitza si les dificultats en la contractació estan relacionades amb la importància del currículum en la contractació. Es presenten els resultats corresponents a la prova paramètrica t de Student de grups independents donat que es compleix la condició d'aplicació, l'homocedasticitat ( $F=0,857$ ,  $p=,355$ ). Com podem observar en la taula 68, no existeixen diferències estadísticament significatives entre els que si han manifestat tenir dificultats en la contractació i els que no n'han tingut en el constructe importància del currículum en la contractació.

Taula 68: Descriptius de la variable "Importància del currículum en la contractació" segons si les empreses han tingut dificultats en la contractació.

Dificultats		n	$\bar{x}$	Sd	t	g.ll.	p	r
Dificultats en la contractació	Si	242	0,017	0,98	0,345	590	,730	-
	No	350	-0,011	1,02				

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

### Relació entre la variable “ Dificultats en la contractació” i la variable “Importància de les competències”

Com podem observar en la taula 69, es presenten els resultats corresponents a la prova paramètrica t de Student de grups independents donat que es compleix la condició d'aplicació, l'homocedasticitat ( $F=0,931$ ,  $p=,335$ ). Com podem observar en la taula 66, no existeixen diferències estadísticament significatives entre els que sí han manifestat tenir dificultats en la contractació i els que no n'han tingut en el constructe importància de les competències.

Taula 69: Descriptius de la variable “Importància de les competències” segons si les empreses han tingut dificultats en la contractació.

Dificultats		n	$\bar{x}$	Sd	t	g.ll.	p	r
Dificultats en la contractació	Si	291	-0,010	1,05	0,231	689	,818	-
	No	400	0,007	0,96				

### Relació entre la variable “ Dificultats en la contractació” i la variable “Grau de satisfacció amb les competències assolides pels recent titulats”

L'objectiu d'aquest anàlisi es esbrinar si existeixen diferències en el grau de satisfacció amb les competències assolides pels recents titulats universitaris entre les empreses que manifesten haver tingut dificultats en la contractació i les que no han tingut dificultats. Es presenten els resultats corresponents a la prova paramètrica t de Student de grups independents donat que es compleix la condició d'aplicació, l'homocedasticitat ( $F=0,273$ ,  $p=,601$ ). Com podem observar en la taula 70. Com podem observar en la taula 68, existeixen diferències estadísticament significatives en el grau de satisfacció amb les competències assolides pels recent titulats, així els que sí han tingut dificultats en la contractació valoren pitjor aquest constructe que els que no han tingut dificultats, tot i que cal dir que aquestes diferències són d'intensitat baixa.

Taula 70: Descriptius de la variable “Grau de satisfacció amb les competències assolides pels recent titulats” segons si les empreses han tingut dificultats en la contractació.

Dificultats		n	$\bar{x}$	Sd	t	g.ll.	p	r
Dificultats en la contractació	Si	265	-0,222	1,00	4,816	631	<,001	,188
	No	368	0,159	0,97				

### Relació entre la variable “ Dificultats en la contractació” i la variable “Col·laboració amb les Universitats”

Es presenten els resultats corresponents a la prova paramètrica t de Student de grups independents donat que es compleix la condició d'aplicació, l'homocedasticitat ( $F=0,708$ ,  $p=,400$ ). Com podem observar en la taula 71, existeixen diferències estadísticament significatives en el constructe col·laboració amb les universitats, així els que no han tingut dificultats en la contractació valoren pitjor aquest constructe que els que sí han tingut dificultats, és a dir, col·laboren menys amb les universitats, tot i que cal dir que aquestes diferències són d'intensitat baixa

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 71: Descriptius de la variable “Col·laboració amb les universitats” segons si les empreses han tingut dificultats en la contractació.

Dificultats		n	$\bar{x}$	Sd	t	g.ll.	p	r
Dificultats en la contractació	Si	286	0,204	1,016	3,012	692	,003	,114
	No	408	-0,025	0,960				

### Relació entre la variable “ Dificultats en la contractació” i la variable “Millora de l’ocupabilitat”

Es presenten els resultats corresponents a la prova paramètrica t de Student de grups independents donat que es compleix la condició d’aplicació, l’homocedasticitat ( $F=0,057$ ,  $p=,811$ ). Com podem observar en la taula 72, existeixen diferències estadísticament significatives entre els que manifesten haver tingut dificultats en la contractació i els que no en el constructe millora de l’ocupabilitat, sent els que no han tinguts dificultats en la contractació els que puntuen més baix en aquest constructe, és a dir consideren aquestes millores menys rellevants, tot i que cal remarcar que la intensitat de les diferències és baixa.

Taula 72: Descriptius de la variable “Millora de l’ocupabilitat” segons si les empreses han tingut dificultats en la contractació.

Dificultats		n	$\bar{x}$	Sd	t	g.ll.	p	r
Dificultats en la contractació	Si	286	0,142	0,97	2,305	689	,021	,087
	No	405	-0,027	0,94				

### Relació entre la variable “ Dificultats en la contractació” i la variable “Activitat productiva nova en l’empresa

Es presenten els resultats corresponents a la prova paramètrica t de Student de grups independents donat que es compleix la condició d’aplicació, l’homocedasticitat ( $F=2,947$ ,  $p=,087$ ). Com podem observar en la taula 73, existeixen diferències estadísticament significatives entre els que manifesten haver tingut dificultats en la contractació i els que no en el constructe activitat productiva nova en l’empresa, sent els que no han tinguts dificultats en la contractació els que puntuen més baix en aquest constructe, és a dir, que han incorporat menys novetats productives a l’empresa, tot i que cal remarcar que la intensitat de les diferències és baixa.

Taula 73: Descriptius de la variable “Activitat productiva nova en l’empresa” segons si les empreses han tingut dificultats en la contractació.

Dificultats		n	$\bar{x}$	Sd	t	g.ll.	p	r
Dificultats en la contractació	Si	252	0,161	0,948	2,917	622	,004	0,116
	No	372	-0,077	1,034				

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

### Relació entre la variable “Dificultats en la contractació” i la variable “Gestió dels Recursos Humans”

Es presenten els resultats corresponents a la prova paramètrica t de Student de grups independents donat que es compleix la condició d'aplicació, l'homocedasticitat ( $F=0,643$ ,  $p=,423$ ). Com podem observar en la taula 74, existeixen diferències estadísticament significatives entre els que manifesten haver tingut dificultats en la contractació i els que no en el constructe gestió dels recursos humans, sent els que no han tinguts dificultats en la contractació els que puntuen més baix en aquest constructe, és a dir, que tenen menys pràctiques de les que es preguntava en el qüestionari en la gestió dels recursos humans que els que sí han tingut dificultats en la contractació, tot i que cal remarcar que la intensitat de les diferències és baixa.

Taula 74: Descriptius de la variable “Gestió dels recursos humans” segons si les empreses han tingut dificultats en la contractació.

Dificultats		n	$\bar{x}$	Sd	t	g.ll.	p	r
Dificultats en la contractació	Si	264	0,136	0,97	2,438	629	,015	0,097
	No	367	-0,059	0,99				

---

### 5.2.3 Conèixer la importància de les diferents competències requerides a la població graduada.

---

### Relació entre la variable “Importància de les competències” i la variable “Nº de persones contractades recentment titulades en els darrers 5 anys”

Com podem observar en la taula 75 de resultats, no existeix relació estadísticament significativa entre les dues variables, aspecte que també s'observa a la figura 25.

Taula 75: Correlació de Pearson entre les dues variables esmentades.

Correlació Pearson	g.ll.	p	R <sup>2</sup>
,007	648	,858	-



## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

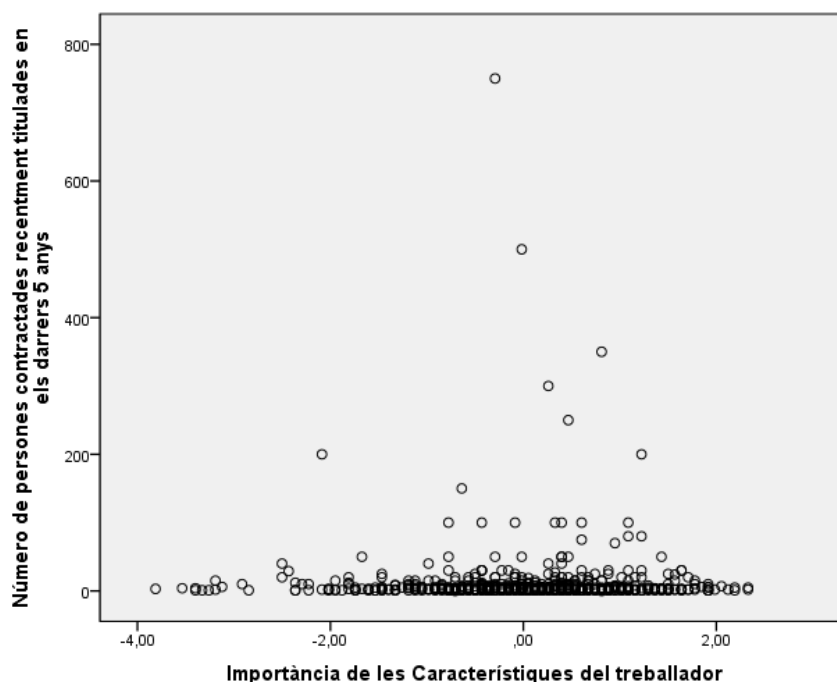


Figura 25: Gràfic de dispersió entre “Importància de les competències” i “Número de persones contractades recentment titulades en els darrers cinc anys”.

### Relació entre la variable “Importància de les competències” i contractació pels diferents camps

En aquest cas es presenten els resultats corresponents a la t de Student de grups independents donat que es compleix la condició d’aplicació d’homoscedasticitat (Humanitats:  $F=1,211$ ,  $p=,271$ ; Ciències socials i de l’educació:  $F=0,082$ ,  $p=,774$ ; Ciències de la salut i Ciències experimentals:  $F=0,793$ ,  $p=,374$ ; Ciències Tècniques:  $F=,328$ ,  $p=,567$ ).

Com podem observar a la taula 76, no existeixen diferències estadísticament significatives en el constructe importància de les competències en funció de si contracten o no en cap dels quatre camps estudiats.

Taula 76: Descriptius de la variable “Importància de les competències” i si contracten o no segons camp.

Àrea		n	$\bar{x}$	Sd	t	g.ll.	p	r																																		
Humanitats	Si	45	-0,088	1,12	0,589	687	,550	-																																		
	No	644	0,005	0,99					Ciències socials i de l’educació	Si	354	0,029	1,01	0,819	687	,413	-	No	335	-0,034	0,99	Ciències de la salut i Ciències experimentals	Si	95	-0,095	0,91	0,981	687	,327	-	No	594	0,014	1,01	Ciències Tècniques	Si	415	-0,036	0,98	1,117	687	,264
Ciències socials i de l’educació	Si	354	0,029	1,01	0,819	687	,413	-																																		
	No	335	-0,034	0,99					Ciències de la salut i Ciències experimentals	Si	95	-0,095	0,91	0,981	687	,327	-	No	594	0,014	1,01	Ciències Tècniques	Si	415	-0,036	0,98	1,117	687	,264	-	No	274	0,051	1,03								
Ciències de la salut i Ciències experimentals	Si	95	-0,095	0,91	0,981	687	,327	-																																		
	No	594	0,014	1,01					Ciències Tècniques	Si	415	-0,036	0,98	1,117	687	,264	-	No	274	0,051	1,03																					
Ciències Tècniques	Si	415	-0,036	0,98	1,117	687	,264	-																																		
	No	274	0,051	1,03																																						

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

### Relació entre les variables “ Importància de les competències” i la variable “Activitat principal de l’empresa”

A la taula 77 podem observar els descriptius bivariants d’aquetes dues variables, com podem observar, hi ha grups poc representats perquè la mostra és molt petita. Per aquest motiu, per a determinar si existeixen diferències estadísticament significatives en el constructe importància de les competències en funció de l’activitat principal de l’empresa només s’han tingut en compte els següents factors: Activitats professionals científiques i tècniques, Indústries manufactureres i Informació i comunicacions. Com es compleix la condició d’aplicació d’igualtat de variàncies ( $F=0,442$ ,  $p=,643$ ) es mostra el valor de l’estadístic de contrast corresponent a l’ANOVA de grups independents, com es pot observar no existeixen diferències estadísticament significatives en el constructe entre els tres grups comparats.

Taula 77: Descriptius de les variables “Importància de les competències” i la variable “ Activitat principal de l’empresa”.

	n	$\bar{x}$	Sd	95% de IC $\bar{x}$		Mín.	Màx.
				Inf.	Sup.		
Agricultura ramaderia silvicultura i pesca	10	0,466	0,794	-0,102	1,034	-0,707	1,777
Indústries extractives	4	0,707	1,424	-1,558	2,973	-1,121	2,329
Indústries manufactureres	173	-0,055	1,012	-0,207	0,097	-3,813	2,329
Subministrament energia elèctrica gas vapor i aire condicionat	8	-0,017	0,860	-0,737	0,702	-1,605	1,225
Subministrament aigua activitats de sanejament gestió de residus i descontaminació	5	-0,445	1,119	-1,834	0,944	-2,226	0,880
Construcció	28	-0,106	1,093	-0,530	0,318	-2,847	1,915
Comerç a engròs i al detall reparació de vehicles de motor i motocicletes	50	0,204	0,990	-0,078	0,485	-2,433	2,191
Transport i emmagatzematge	7	-0,076	1,817	-1,756	1,604	-3,123	2,053
Hostaleria	13	0,222	0,922	-0,335	0,779	-0,983	1,915
Informació i comunicacions	144	0,089	0,946	-0,067	0,245	-3,399	2,191
Activitats financeres i assegurances	32	0,123	0,727	-0,139	0,385	-1,121	1,846
Activitats immobiliàries	8	-0,017	0,696	-0,599	0,565	-1,121	0,811
Activitats professionals científiques i tècniques	150	-0,086	1,009	-0,249	0,077	-3,606	1,984
Activitats administratives i serveis auxiliars	17	0,096	1,198	-0,520	0,712	-2,502	1,639
Activitats artístiques recreatives i entreteniment	5	-0,362	0,528	-1,018	0,293	-1,052	0,190
Altres serveis	30	-0,250	0,970	-0,612	0,113	-2,916	1,570
Organismes extraterritorials	2	-0,569	0,781	-7,585	6,446	-1,121	-0,017

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

F	g.ll.	p	$\eta$
1,310	2; 464	,271	-

---

### 5.2.4 Conèixer els nivells de satisfacció amb aquestes competències i identificar deficiències en la formació dels graduats.

---

**Relació entre la variable “Grau de satisfacció amb les competències assolides pels recents titulats” i la variable “Nº de persones contractades recentment titulades en els darrers 5 anys”**

Com podem observar en la taula 78, a partir del coeficient de correlació de Pearson poden dir que existeix relació estadísticament significativa entre les dues variables, no obstant, és d'intensitat molt lleu aspecte que també s'observa a la figura 26. De fet, possiblement la significació pot ser deguda a la grandària de mostra i no tant a que en realitat existeixi relació entre les dues variables.

Taula 78: Correlació de Pearson entre les dues variables esmentades.

Correlació Pearson	g.ll.	p	R <sup>2</sup>
-,085	592	,039	,007

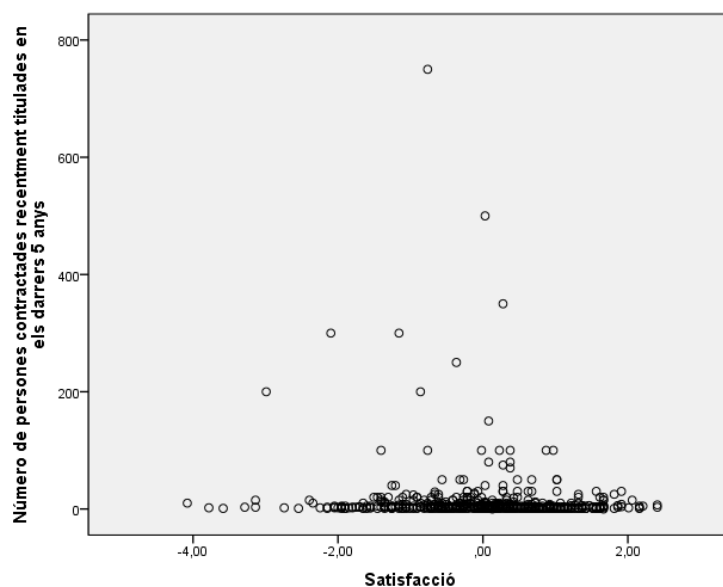


Figura 26: Gràfic de dispersió entre “Grau de satisfacció amb les competències assolides pels recents titulats” i “Número de persones contractades recentment titulades en els darrers cinc anys”.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

### Relació entre la variable “Grau de satisfacció amb les competències assolides pels recents titulats” i la contractació per camps

A la taula 79 es mostren els quatre contrastos fets a partir de l'estadístic t de Student de grups independents donat que es compleix la condició d'aplicació, l'homocedasticitat (Humanitats:  $F=2,040$ ,  $p=,154$ ; Ciències socials i de l'educació:  $F=0,323$ ,  $p=,570$ ; Ciències de la salut i Ciències experimentals:  $F=0,489$ ,  $p=,485$ ; Ciències Tècniques:  $F=0,692$ ,  $p=,406$ ). Com es pot veure a la taula 76 no existeixen diferències estadísticament significatives en el constructe grau de satisfacció amb les competències assolides pels recents titulats entre els que contracten i els que no en cap de les quatre àrees analitzades.

Taula 79: Descriptius de la variable “Grau de satisfacció amb les competències assolides pels recent titulats” i si contracten o no segons camp.

Àrea		n	$\bar{x}$	Sd	t	g.ll.	p	r
Humanitats	Si	37	-0,085	1,17	0,511	629	,610	-
	No	594	0,001	0,99				
Ciències socials i de l'educació	Si	330	-0,042	0,98	0,998	629	0,319	-
	No	301	0,038	1,02				
Ciències de la salut i Ciències experimentals	Si	86	-0,128	1,10	1,240	629	,215	-
	No	545	0,016	0,98				
Ciències Tècniques	Si	383	-0,018	0,99	0,434	629	,664	-
	No	248	0,018	1,02				

### Relació entre les variables “Activitat de l'establiment” i la variable “Grau de satisfacció amb les competències assolides pels recents titulats”

A la taula 80 podem observar els descriptius de les dues variables anteriorment esmentades per tal de veure si segons l'activitat de l'empresa tenen més o menys satisfacció. Com podem veure, hi ha grups poc representats perquè la mostra és molt petita. És per això que per l'ANOVA només s'han tingut en compte els següents grups: Activitats professionals científiques i tècniques, Indústries manufactureres i Informació i comunicacions. Com que es compleix la condició d'aplicació, l'homocedasticitat ( $F=2,257$ ,  $p=,106$ ) es pot interpretar el valor de F de Snedecor de l'ANOVA; que en aquest cas ens porta a dir que existeixen diferències estadísticament significatives en el grau de satisfacció amb les competències assolides en els tres grups comparats, sent el sector d'activitats professionals científiques i tècniques els que pitjor valoren aquests constructes. De totes maneres cal remarcar que la grandària de l'efecte indica que la importància de les diferències és molt baixa.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 80: Descriptius de les variables "activitat de l'establiment" i "Grau de satisfacció amb les competències assolides pels recent titulats".

	n	$\bar{x}$	Sd	95% de IC $\bar{x}$		Mín.	Màx
				Inf.	Sup.		
Agricultura ramaderia silvicultura i pesca	11	0,291	1,454	-0,686	1,268	-3,58	1,61
Indústries extractives	4	0,290	0,932	-1,193	1,772	-,56	1,61
Indústries manufactureres	157	0,041	0,945	-0,108	,190	-3,14	2,21
Subministrament energia elèctrica gas vapor i aire condicionat	8	-0,162	0,911	-0,924	,600	-1,21	1,02
Subministrament aigua activitats de sanejament gestió de residus i descontaminació	5	-0,485	0,931	-1,641	,670	-1,90	,43
Construcció	24	0,403	0,897	0,024	,782	-1,26	1,66
Comerç a engròs i al detall reparació de vehicles de motor i motocicletes	49	0,271	0,896	0,014	,529	-2,99	2,41
Transport i emmagatzematge	6	0,525	1,16	-0,702	1,751	-,61	2,41
Hostaleria	12	-0,338	0,852	-0,879	,204	-2,15	1,42
Informació i comunicacions	131	0,092	0,947	-0,072	,256	-2,74	2,16
Activitats financeres i assegurances	27	0,175	0,724	-0,112	,461	-1,16	1,56
Activitats immobiliàries	7	0,199	0,987	-0,714	1,112	-,96	1,86
Activitats professionals científiques i tècniques	135	-0,317	1,105	-0,505	-,128	-4,08	2,16
Activitats administratives i serveis auxiliars	18	0,129	1,113	-0,425	,682	-1,95	1,56
Activitats artístiques recreatives i entreteniment	4	-0,057	0,332	-0,585	,471	-,51	,28
Altres serveis	28	-0,099	0,889	-0,444	,2455	-2,10	1,42
Organismes extraterritorials	1	-	-	-	-	-	-

F	g.ll.	p	$\eta^2$
6,764	2; 420	,001	,031

### Relació entre la variable "L'empresa realitza formació als recent titulats universitaris" i la variable "Grau de satisfacció amb les competències assolides pels recents titulats"

Com que es compleix la condició d'aplicació, l'homoscedasticitat ( $F=0,511$ ,  $p=,475$ ) podem interpretar el valor de la prova t de Student de grups independents, que com es pot veure a la 81 mostra que no existeixen diferències estadísticament significatives entre les empreses que realitzen formació i les que no en el constructe grau de satisfacció amb les competències assolides pels recent titulats.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 81: Descriptius de la variable “Grau de satisfacció amb les competències assolides pels recent titulats” en funció de si l’empresa realitza formació als recent titulats universitaris.

Variable		n	$\bar{x}$	Sd	t	g.ll.	p	r
L'empresa realitza formació als recent titulats universitaris	Si	463	-0,021	0,98	1,514	624	0,131	-
	No	163	0,114	0,99				

### 5.2.5 Informar sobre el grau i la tipologia de cooperació entre les empreses i institucions i les universitats.

Relació entre la variable “Col·laboració amb les universitats” i la variable “Número de persones contractades recentment titulades en els darrers 5 anys”

Com es pot observar a la taula 82 existeix relació directa estadísticament significativa entre les dues variables, encara que de molt baixa intensitat, aspecte que es pot observar clarament a la figura 27.

Taula 82: Correlació de Pearson entre les dues variables esmentades.

Correlació Pearson	g.ll.	p	R <sup>2</sup>
,201	651	<,001	,040

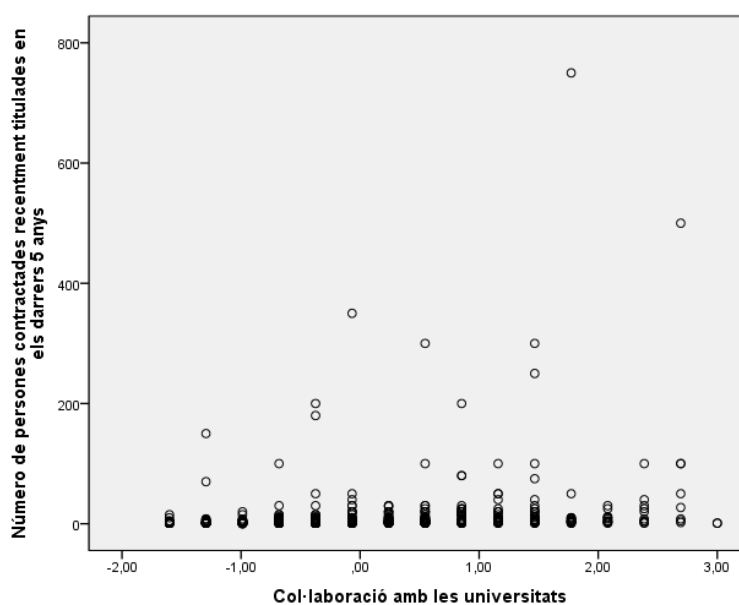


Figura 27: Gràfic de dispersió entre “Col·laboració amb les universitats” i “Número de persones contractades recentment titulades en els darrers cinc anys”.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

### Relació entre la variable “Col·laboració amb les universitats” i si contracten o no pels diferents camps

La comparació s’ha realitzat a partir de l’estadístic t de Student de grups independents en els quatre camps donat que es compleix la condició d’aplicació, l’homocedasticitat( Humanitats:  $F=0,109$ ,  $p=,741$ ; Ciències socials i de l’educació:  $F= 0,411$ ,  $p=,522$ ; Ciències de la salut i Ciències Experimentals:  $F=1,032$ ,  $p=,310$ ; Ciències Tècniques:  $F=0,246$ ,  $p=,620$ ).

Com podem observar a la taula 83, existeix diferències estadísticament significatives en el constructe col·laboració amb les universitats en el camp de ciències socials i de l’educació i en el camp de ciències de la salut i ciències experimentals, en tots dos casos de baixa intensitat. Si ens fixem en les mitjanes, els que sí contracten tant en ciències socials i de l’educació com en ciències de la salut i ciències experimentals puntuen més alt que els que no contracten en aquest constructe, és a dir, en aquests dos camps, les empreses que si contracten col·laboren més amb les universitats que les empreses que no contracten.

Taula 83: Descriptius de la variable “Col·laboració amb les universitats” i si contracten o no segons camp.

Àrea		n	$\bar{x}$	s	t	g.ll.	p	r
Humanitats	Si	45	0,158	0,96	0,627	690	,531	-
	No	647	0,062	0,99				
Ciències socials i de l’educació	Si	358	0,209	1,00	3,929	690	<,001	,148
	No	334	-0,083	0,95				
Ciències de la salut i Ciències experimentals	Si	96	0,342	1,04	-2,936	690	,003	,111
	No	596	0,024	0,97				
Ciències Tècniques	Si	414	0,091	0,99	0,744	690	,457	-
	No	278	0,034	0,99				

### Relació entre les variables “ Col·laboració amb les universitats” i la variable “Activitat principal de l’empresa”

A la taula 84 es mostren els descriptius bivariants, com podem observar, hi ha grups poc representats perquè la mostra és molt petita. Per aquest motiu, per a realitzar la comparació entre les dues variables només s’han tingut en compte els següents grups: Activitats professionals científiques i tècniques, Industries manufactureres i Informació i comunicacions. Com no es compleix la condició d’aplicació d’igualtat de variàncies, l’homocedasticitat ( $F=3,168$ ,  $p=,043$ ), es presenten els resultats corresponents a la prova no paramètrica H de Kruskal-Wallis, on podem observar que no existeixen diferències estadísticament significatives en el constructe col·laboració amb les universitats en els tres grups comparats.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 84: Descriptius de les variables “Col·laboració amb les universitats” segons la variable “ Activitat principal de l’empresa”.

	n	$\bar{x}$	Sd	95% de IC $\bar{x}$		Mín.	Màx
				Inf.	Sup.		
Agricultura ramaderia silvicultura i pesca	13	0,334	1,316	-0,461	1,129	-1,29	3,00
Indústries extractives	5	0,546	1,106	-0,827	1,919	-,99	1,77
Indústries manufactureres	189	0,012	1,020	-0,134	0,158	-1,60	2,69
Subministrament energia elèctrica gas vapor i aire condicionat	8	0,584	1,366	-0,558	1,727	-1,29	2,69
Subministrament aigua activitats de sanejament gestió de residus i descontaminació	5	0,178	0,336	-0,239	0,595	-,37	,55
Construcció	31	-0,414	0,814	-0,713	-0,115	-1,60	1,77
Comerç a engròs i al detall reparació de vehicles de motor i motocicletes	62	-0,810	0,717	-0,992	-0,628	-1,60	1,47
Transport i emmagatzematge	11	-0,625	1,121	-1,379	0,128	-1,60	2,08
Hostaleria	13	0,640	1,065	-0,003	1,284	-1,60	2,69
Informació i comunicacions	149	0,130	0,927	-0,020	0,280	-1,60	2,39
Activitats financeres i assegurances	31	0,239	0,976	-0,119	0,597	-1,60	2,69
Activitats immobiliàries	9	0,648	1,188	-0,265	1,561	-,99	2,69
Activitats professionals científiques i tècniques	155	0,000	0,930	-0,148	0,147	-1,60	3,00
Activitats administratives i serveis auxiliars	24	-0,080	0,911	-0,465	0,305	-,99	2,08
Activitats artístiques recreatives i entreteniment	6	-0,272	0,882	-1,198	0,654	-1,60	1,16
Altres serveis	38	0,481	1,070	0,130	0,833	-1,60	2,69
Organismes extraterritorials	3	-0,067	0,307	-0,829	0,695	-,37	0,24

H de Kruskal-Wallis			
$\chi^2$	g.ll.	p	V Cramér
2,789	2	,248	-

### Relació entre la variable “Millora de l’ocupabilitat” i la variable “Número de persones contractades recentment titulades en els darrers 5 anys”

Com es pot veure a la taula 85 i la figura 28 no existeix relació estadísticament significativa entre el número de recent titulats contractats per les empreses i el constructe millora de l’ocupabilitat, que recordem fa referència a les accions que poden fer les universitats perquè millori l’ocupabilitat dels seus titulats.



## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 85: Correlació de Pearson entre les dues variables esmentades.

Correlació Pearson	g.ll.	p	R <sup>2</sup>
,040	645	,310	-

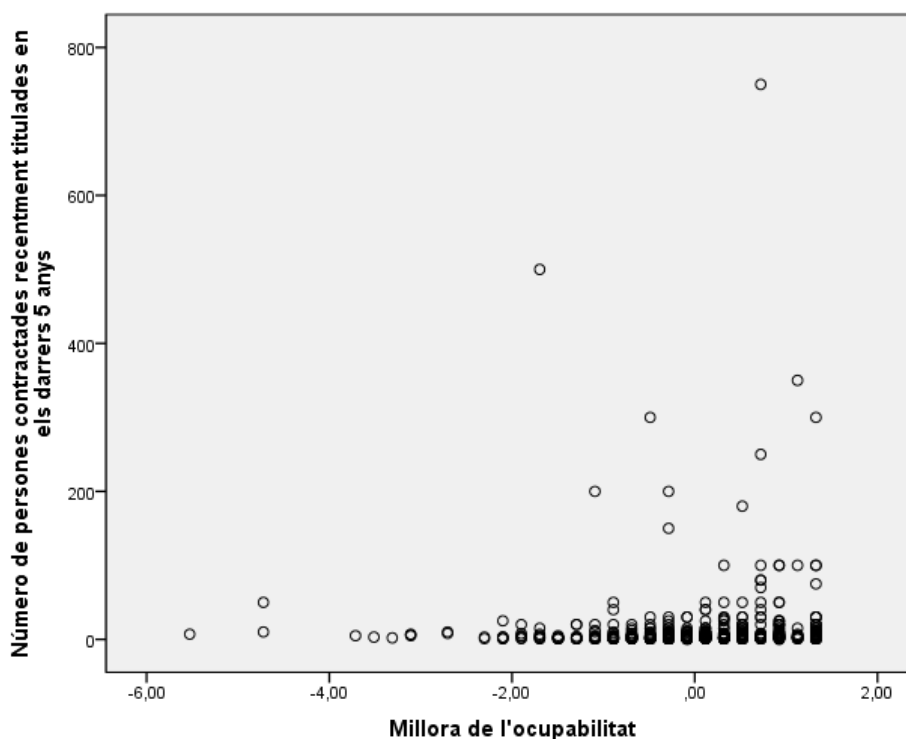


Figura 28: Gràfic de dispersió entre “Millora de l’Ocupabilitat” i “Número de persones contractades recentment titulades en els darrers cinc anys”.

### Relació entre la variable “Millora de l’ocupabilitat” i si contracten o no pels diferents camps

Per determinar si existeixen diferències en el constructe millora de l’ocupabilitat en funció de si contracten per camp o no s’ha fet servir la prova no paramètrica t de Student de grups independents perquè es compleix la condició d’aplicació de l’homocedasticitat, a excepció del camp d’humanitats en que no es complia la condició d’aplicació i en aquest cas s’ha obtingut la prova no paramètrica corresponent U de Mann-Whitney (Humanitats:  $F=5,841$ ,  $p=,016$ ; Ciències socials i de l’educació:  $F=1,603$ ,  $p=,206$ ; Ciències de la salut i Ciències Experimentals:  $F=0,300$ ,  $p=,584$ ; Ciències Tècniques:  $F=0,000$ ,  $p=,994$ ).

A la taula 86 es mostren els valors dels estadístics obtinguts, com s’observa en aquesta taula, per cap dels quatre camps existeixen diferències estadísticament significatives entre els que si i els que no contacten en el constructe millora de l’ocupabilitat.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 86: Descriptius de la variable “Millora de l’ocupabilitat” i si contracten o no segons camp.

Àrea		n	$\bar{x}$	Sd	U de Mann Whitney	n	p	r
Humanitats	Si	44	-0,066	1,30	13798,5	688	,771	-
	No	644	0,051	0,93				
Àrea		n	$\bar{x}$	Sd	t	g.ll.	p	r
Ciències socials i de l’educació	Si	355	0,073	1,02	0,855	686	,393	-
	No	333	0,011	0,88				
Ciències de la salut i Ciències experimentals	Si	96	-0,049	0,92	1,020	686	,308	-
	No	592	0,058	0,96				
Ciències Tècniques	Si	414	0,040	0,96	0,105	686	,917	-
	No	274	0,048	0,95				

### Relació entre les variables “Millora de l’ocupabilitat” i la variable “Activitat principal de l’empresa”

A la taula 87 es mostren els descriptius de les bivariants, com podem observar, hi ha grups poc representats perquè la mostra és molt petita. Per aquest motiu, per a fer les comparacions per sector d’activitat de l’empresa en el constructe millora de l’ocupabilitat, només s’han tingut en compte els següents grups: Activitats professionals científiques i tècniques, Indústries manufactureres i Informació i comunicacions. Com es compleix la condició d’aplicació d’igualtat de variàncies u homocedasticitat ( $F=0,148$ ,  $p=,862$ ), es presentaran els resultats corresponents a la prova paramètrica ANOVA, on podem observar que no existeixen diferències estadísticament significatives en el constructe millora de l’ocupabilitat en els tres grups comparats.

Taula 87: Descriptius de les variables “Millora de l’ocupabilitat” i la variable “Activitat principal de l’empresa”.

	n	$\bar{x}$	Sd	95% de IC $\bar{x}$		Mín.	Màx
				Inf.	Sup.		
Agricultura ramaderia silvicultura i pesca	13	-0,038	0,957	-0,616	0,540	-2,10	1,33
Indústries extractives	5	0,117	0,867	-0,960	1,194	-,89	1,33
Indústries manufactureres	191	-0,091	1,002	-0,234	0,052	-3,71	1,33
Subministrament energia elèctrica gas vapor i aire condicionat	8	-0,740	1,760	-2,211	0,732	-4,72	1,13
Subministrament aigua activitats de sanejament gestió de residus i descontaminació	5	0,480	0,675	-0,358	1,318	-,29	1,33
Construcció	31	-0,104	0,864	-0,421	0,213	-2,10	1,33
Comerç a engròs i al detall reparació de vehicles de motor i motocicletes	58	-0,161	1,036	-0,434	0,111	-4,52	1,33
Transport i emmagatzematge	11	-0,231	1,243	-1,066	0,604	-2,71	1,33
Hostaleria	13	0,225	1,100	-0,439	0,890	-2,50	1,33
Informació i comunicacions	153	0,056	1,034	-0,109	0,222	-5,53	1,33

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

	n	$\bar{x}$	Sd	95% de IC $\bar{x}$		Mín.	Màx
				Inf.	Sup.		
Activitats financeres i assegurances	34	0,069	0,835	-0,222	0,361	-1,70	1,33
Activitats immobiliàries	7	0,117	0,981	-0,790	1,024	-1,09	1,33
Activitats professionals científiques i tècniques	154	0,053	1,045	-0,114	0,219	-4,72	1,33
Activitats administratives i serveis auxiliars	24	0,361	0,651	0,086	0,636	-1,29	1,33
Activitats artístiques recreatives i entreteniment	6	-0,051	1,226	-1,337	1,235	-1,90	1,33
Altres serveis	34	0,081	0,776	-0,189	0,352	-2,10	1,33
Organismes extraterritorials	3	0,050	0,308	-0,715	0,815	-,29	,32

F	g.ll.	p	$\eta^2$
1,187	2; 495	,306	

### Relació entre la variable “ Col·laboració amb AQU” i “Contractació de persones recentment titulades”

A la taula 88 podem observar la taula de contingència entre les dues variables. Podem afirmar que existeix relació estadísticament significativa entre la col·laboració amb l'AQU i la contractació de persones recentment titulades d'intensitat lleu. Així, podem observar que les empreses que sí contracten persones recentment titulades en els darrers 5 anys són les que col·laboren més amb l'AQU.

Taula 88: Taula de contingència entre les dues variables esmentades.

		Contractació de persones recentment titulades en els darrers 5 anys	
		No	Si
Col·laborar amb AQU Catalunya	No	194 (39,8%)	176 (25,5%)
	Si	294 (60,2%)	514 (74,5%)

$\chi^2$	g.ll.	p	V Cramér
26,93	1	<,001	,151

### Relació entre la variable “ Col·laboració amb AQU” i “Número de persones recentment titulades contractades”

La prova de relació realitzada es la prova no paramètrica U de Mann-Whitney donat que no compleix la condició d'aplicació d'homoscedasticitat ( $F=15,229$ ,  $p<,001$ ). A la taula 89 podem observar que existeixen diferències estadísticament significatives d'intensitats molt baixa en el número de recent titulats contractats en funció de si manifesten que estan disposats a col·laborar més amb l'AQU que els que manifesten que no, si ens fixem en les mitjanes, les empreses que diuen voler continuar col·laborant amb l'AQU són les que contracten a més recent titulats.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 89: Descriptius de les variables “Col·laboració amb AQU” i “Número de persones recentment titulades contractades en els darrers 5 anys”.

Col·laborar amb AQU	n	$\bar{x}$	Sd	95% de IC		Mín.	Màx
				Inf.	Sup.		
Si	481	14,80	53,16	10,04	19,50	0	750
No	167	4,90	6,17	3,96	5,85	0	40

U de Mann Whitney	g.l.	p	r
35724,5	648	0,031	0,085

# 6. ANÀLISI MULTIVARIANT

## 6.1 Regressions logístiques

En aquest apartat es presenta el resum de les regressions logístiques que s'han fet. Com ja s'ha dit anteriorment en el present informe, en aquest cas es pretén determinar quines són les variables que poden discriminar entre les empreses que si contracten i les que no contracten a recent titulats. Per tant per aquesta anàlisi s'han tingut en compte les variables que a nivell bivariant s'ha determinat que estaven relacionades de forma estadísticament significativa amb el fet de contractar o no a recent titulats, i que són:

- Número de treballadors de l'empresa
- Percentatge de treballadors amb titulació universitària
- Antiguitat de l'empresa
- Si és establiment únic de l'empresa
- Activitat principal de l'empresa (recodificat en els tres sectors analitzats: serveis, indústria i construcció) (CCAIE-2009)
- Col·laboració amb l'AQU

Totes elles són variables qualitatives, a excepció d'antiguitat de l'empresa, i per tant s'han declarat com a variables qualitatives en el model de regressió logística binària. A més a més, s'ha ajustat el mateix model pel cas de contractació en els diferents camps estudiats, és a dir, Humanitats, Ciències socials i de l'educació, Ciències de la salut i Ciències experimentals i Ciències Tècniques. En aquest punt cal dir, que a nivell bivariant només s'han tingut en compte si contractaven en aquests camps per aquelles empreses que havien manifestat que sí havien contractat a recent titulats, però de cara a l'anàlisi aquí presentada s'han generat les quatre variables pel total de la mostra estudiada.

Pels cinc models de regressió logística ajustats s'ha seguit el mètode d'estimació de paràmetres pas a pas condicional cap endavant, amb la finalitat d'establir el model més parsimoniós possible que classifiqui correctament als dos grups estudiats, contractar i no contractar a recent titulats.

Com es pot observar a la taula 90, es pot afirmar que els cinc models presenten un bon ajust, ja que la prova òmnibus mostra que els coeficients estimats són estadísticament significatius, i la prova de *Hosmer-Lemeshow* indica que l'ajust és adequat donat que no resulta estadísticament significativa en cap dels cinc models ajustats, de totes maneres cal dir que en el cas dels camps Humanitats i Ciències de la salut i Ciències Experimentals és millor no interpretar aquesta prova donat que no es compleix la condició d'aplicació perquè hi ha freqüències esperades força inferiors a 5. D'altra banda, si ens fixem en percentatge de variabilitat explicada, podem dir que és adequat en el cas del model total però per els diferents camps aquest valor ja no és tan bo, tant si ens fixem en la *r* quadrat de *Cox i Snell* com si ens fixem en la *r* quadrat de *Nagelkerke*. Així doncs, a partir de les mesures de bondat d'ajuts sembla que tots els models podrien ser adequats, ara bé, si ens fixem en el percentatge de classificacions correctes (taula 91), malgrat que en

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

general el percentatge de classificacions correctes total és elevat, no passa el mateix si ens centrem en els dos grups a classificar, el grup d'empreses que si contracten no queda ben classificada a partir de les variables del model ajustat, en tots els casos aquest percentatge és inferior al 50% en els cas dels models ajustats per camps. Només pel model total s'aconsegueix classificar correctament un 84,2% de les empreses que sí contracten, però amb una pèrdua de classificacions correctes en les empreses que no contracten, 51,2% de classificacions correctes. En aquest cas, es mostren les variables que formen part del model definitiu a la taula 92.

Taula 90: Mesures de bondat d'ajuts pels cinc models ajustats (n = 974).

Model	Nº pas.	Prova omnibus			Prova Hosmer-Lemeshow			-2 LL	R² Cox i Snell	R² Nag.
		$\chi^2$	g.ll.	p	$\chi^2$	g.ll.	p			
Global	5	245,935	19	<,001	8,092	8	,425	1016,648	,223	,307
Humanitats *	2	49,513	11	<,001	4,882	7	,674	309,024	,050	,161
Ciències socials i de l'educació	4	164,166	18	<,001	4,356	8	,824	1070,618	,155	,216
Ciències de la salut i Ciències experimentals *	3	122,245	17	<,001	5,227	8	,733	482,415	,118	,255
Ciències tècniques	3	118,325	16	<,001	11,502	8	,175	1183,623	,114	,155

Nº pas.: Número de passos

-2LL: -2 el logaritme de la versemblança.

R² Nag: R quadrat de Nagelkerke.

\* En aquest casos no es compleix la condició d'aplicació per poder interpretar la prova de bondat d'ajuts de Hosmer-Lemeshow donat que hi ha freqüències esperades molt inferiors a 5.

Taula 91: Classificacions correctes pels cinc models ajustats (n = 974).

Model	Classificacions correctes		
	Total	Sí contracten	No contracten
Global	72,6%	532 de 632 (84,2%)	175 de 242 (51,2%)
Humanitats	95,5%	0 de 44 (0,0%)	930 de 930 (100,0%)
Ciències socials i de l'educació	72,5%	112 de 321 (34,9%)	594 de 653 (91,0%)
Ciències de la salut i Ciències experimentals	90,8%	8 de 83 (8,8%)	876 de 883 (99,2%)
Ciències tècniques	67,4%	126 de 379 (33,2%)	530 de 595 (89,1%)

Com es pot observar a la taula 92, les variables que ajuden a discriminar entre els dos grups a nivell global de si les empreses contracten o no a recent titulats són:

- Número de treballadors de l'empresa
- Percentatge de treballadors amb titulació universitària
- Col·laboració amb l'AQU
- Activitat principal de l'empresa (recodificat en els tres sectors analitzats: serveis, indústria i construcció) (CCAIE-2009)
- Antiguitat de l'empresa

És a dir, totes les variables que s'havien introduït en el model a excepció de la variable si es tracta de l'únic establiment a l'empresa. Com es pot veure a la taula 92, a mesura que augmenta el número de treballadors a l'empresa el valor de l'*odds ratio* [Exp(B)] augmenta, per tant a més treballadors a l'empresa major és la probabilitat de que contractin a recent titulats respecte a les empreses que tenen de 1 a 9 treballadors; de totes maneres cal remarcar que en alguns casos l'interval de confiança del valor de l'*odds ratio* és molt ampli, el que indica la poca precisió en

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

l'estimació puntual degut a que en alguns grups la grandària de mostra és petita. En el cas del percentatge de treballadors amb titulació universitària a l'empresa són en els grups de 61 a 70% i de 81 a 90% de titulats universitaris que contracten amb major probabilitat a recent titulats respecte al grup d'empreses que tenen entre un 1 a un 9% de treballadors amb titulació universitària. En relació a la voluntat de voler col·laborar amb l'AQU, cal dir que per cada 2 treballadors que les empreses que manifesten no voler col·laborar amb l'AQU, les que manifesten que si volen col·laborar contracten més de tres treballadors (*odds ratio*=1,625). En relació a l'activitat principal de l'empresa (CCAIE-2009), malgrat a nivell global és estadísticament significativa, en realitat és degut a la comparació entre el sector de construcció respecte a serveis, de tal manera que per cada treballador recent titulat que es contracta en l'àmbit de la construcció és contracten dos treballadors recent titulats a serveis (*odds ratio*=0,462). Finalment respecte a l'antiguitat de l'empresa, val a dir que amb un efecte molt lleu es pot dir que a més antiguitat de l'empresa menys contracten a recent titulats (*odds ratio*=0,993)

Taula 92: Coeficients de regressió de les variables predictorres pel model ajustat global (n = 974).

Variables	B	Error estàndar	Test de Wald			Exp(B)	95% I.C. EXP(B)	
			$\chi^2$	g.l.	p		Inferior	Superior
Nº Treballadors			58,510	6	,000			
10 a 50 respecte a 1 a 9	0,615	0,197	9,769	1	,002	1,850	1,258	2,720
51 a 100 respecte a 1 a 9	1,150	0,279	17,017	1	,000	3,159	1,829	5,457
101 a 200 respecte a 1 a 9	2,185	0,396	30,380	1	,000	8,888	4,087	19,327
201 a 250 respecte a 1 a 9	2,889	0,783	13,610	1	,000	17,973	3,873	83,398
251 a 500 respecte a 1 a 9	3,577	1,071	11,151	1	,001	35,775	4,383	292,041
Més de 500 respecte a 1 a 9	2,826	0,787	12,893	1	,000	16,885	3,610	78,986
Percentatge treballadors amb titulació universitària			92,097	9	,000			
11 a 20% respecte a 1 a 10%	0,851	0,267	10,137	1	,001	2,342	1,387	3,956
21 a 30% respecte a 1 a 10%	0,540	0,293	3,399	1	,065	1,716	,967	3,046
31 a 40% respecte a 1 a 10%	0,760	0,325	5,455	1	,020	2,137	1,130	4,043
41 a 50% respecte a 1 a 10%	1,269	0,303	17,513	1	,000	3,557	1,963	6,443
51 a 60% respecte a 1 a 10%	1,106	0,337	10,811	1	,001	3,023	1,563	5,847
61 a 70% respecte a 1 a 10%	2,771	0,522	28,121	1	,000	15,971	5,736	44,471
71 a 80% respecte a 1 a 10%	1,368	0,342	16,035	1	,000	3,928	2,011	7,674
81 a 90% respecte a 1 a 10%	2,713	0,427	40,281	1	,000	15,076	6,523	34,847
91 a 100% respecte a 1 a 10%	2,283	0,289	62,220	1	,000	9,807	5,561	17,293
Col·laboració AQU (Sí respecte a No)	0,486	0,168	8,317	1	,004	1,625	1,168	2,261
CCAIE (Activitat principal)			7,483	2	,024			
Construcció respecte a Serveis	-0,772	0,289	7,114	1	,008	0,462	0,262	0,815
Indústria respecte a Serveis	-0,227	0,188	1,462	1	,227	0,797	0,551	1,152
Antiguitat empresa	-0,007	0,003	5,699	1	,017	0,993	0,987	0,999
Constant	-1,163	0,267	18,919	1	,000	0,312		

Donat que el model de regressió logística no comptava a unes adequades variables predictorres en el cas de fer l'anàlisi per camp, i tenint en compte que en l'apartat d'estadística bivariant, quan s'ha estudiat entre els que si contractaven si contractaven o no en els diferents camps hi havia altres variables que si mostraven relació estadísticament significativa amb contractar o no en els diferents camps, s'ha decidit ajustar el model de regressió logística afegint a les sis variables anteriors les variables següents:

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

- Importància de tenir una titulació específica
- Importància de tenir un màster
- Importància de tenir un doctoral
- Importància del currículum
- Col·laboració amb les universitats

Les tres primeres variables són qualitatives, en tant que les dues últimes són quantitatives de raó, ja que són puntuacions z. Cal dir que en aquest cas pels quatre models ajustats la grandària de mostra és menor donat que per aquestes variables només hi ha informació de les empreses que sí han contractat recent titulats en algun dels camps, així doncs i donat que a més a més hi ha no respostes en alguna de les onze variables introduïdes com a possibles predictores en el model per les quatre regressions logístiques ajustades s'ha treballat amb una mostra de 482. A les taules 93 i 94 es mostren les mesures de bondat d'ajust del model i el percentatge de classificacions correctes respectivament.

Com s'observa a la taula 93, en els quatre models ajustats es pot considerar que el model és vàlid donat que la prova òmnibus resulta estadísticament significativa, el que indica que globalment els coeficients estimats són estadísticament significatius, ara bé els valors de la r quadrat de Cox i Snell o de Nagelkerke no són gaire elevats. D'altra banda, pel que respecte a la prova de bondat d'ajust de Hosmer-Lemeshow cal dir que en tots els casos indica un bon ajust del model a excepció del camp d'Humanitats, on el model no ajusta, de totes maneres en aquest cas no es pot interpretar el valor perquè existeixen freqüències esperades substancialment inferiors a 5, el que passa també pel camp de Ciències de la salut i Ciències experimentals.

A més a més, si ens fixem en el percentatge de classificacions correctes (taula 94), malgrat presentar uns valors a nivell total adequats i fins i tot molt bons en el cas d'Humanitats i de Ciències de la salut i Ciències experimentals, si ens fixem en els dos grups a classificar, sí i no contracten en el grup de sí contracten aquest percentatge és molt baix. En tot cas dels quatre models el que si podríem afirmar que presenta un ajust moderat és l'ajustat en el camp de Ciències socials i de l'educació, a la taula 95 es mostra l'estimació dels coeficients de les variables predictores incloses en aquest model. Pel que fa als altres tres camps, malgrat que l'ajust no és bo, en tot cas a continuació s'enumeren les variables predictores que entrarien a formar part del model:

- Camp d'humanitats:
  - CCAE, en aquest cas el sector d'indústria respecte al sector de serveis.
  - Importància de tenir una titulació universitària, categoria sí respecte a no tenir-la.
- Camp de ciències de la salut i ciències experimentals:
  - Número de treballadors de l'empresa
  - CCAE, en aquest cas el sector d'indústria respecte al sector de serveis.
  - Importància de tenir un doctorat, categoria sí respecte a no tenir-lo.
  - Constructe col·laboració amb les universitats
- Ciències tècniques:
  - CCAE, en aquest cas el sector construcció respecte al sector serveis i el sector d'indústria respecte al sector de serveis.
  - Antiguitat de l'empresa
  - Importància de tenir un màster, categoria sí respecte a no tenir-lo.



## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 93: Mesures de bondat d'ajuts pels quatre models ajustats (n = 482).

Model	Nº pas.	Prova omnibus			Prova Hosmer-Lemeshow			-2 LL	R <sup>2</sup> Cox i Snell	R <sup>2</sup> Nag.
		$\chi^2$	g.ll.	p	$\chi^2$	g.ll.	p			
Humanitats *	2	17,015	4	<,001	8,901	3	,031	207,682	,035	,093
Ciències socials i de l'educació	5	83,659	12	<,001	7,915	8	,442	583,863	,159	,213
Ciències de la salut i Ciències experimentals *	4	81,108	6	<,001	12,925	8	,114	311,160	,155	,278
Ciències tècniques	3	27,600	5	<,001	12,543	8	,129	617,976	,056	,075

Nº pas.: Número de passos

-2LL: -2 el logaritme de la versemblança.

R<sup>2</sup> Nag: R quadrat de Nagelkerke.

\* En aquest casos no es compleix la condició d'aplicació per poder interpretar la prova de bondat d'ajuts de Hosmer-Lemeshow donat que hi ha freqüències esperades molt inferiors a 5.

Taula 94: Classificacions correctes pels quatre models ajustats (n = 482).

Model	Classificacions correctes		
	Total	Sí contracten	No contracten
Humanitats	93,8%	0 de 30 (0,0%)	452 de 452 (100,0%)
Ciències socials i de l'educació	66,0%	112 de 232 (61,2%)	176 de 250 (70,4%)
Ciències de la salut i Ciències experimentals	86,7%	7 de 68 (10,3%)	411 de 414 (99,3%)
Ciències tècniques	63,5%	261 de 293 (89,1%)	45 de 189 (23,8%)

En el cas del camp de Ciències socials i de l'educació, com es considera que l'ajust és relativament adequat, com acabem de comentar a la taula 95 mostrem l'estimació dels coeficients associats a les variables predictorres del model. Com es pot veure a la taula 95, són cinc les variables predictorres que entren en el model:

- Número de treballadors de l'empresa
- Activitat principal de l'empresa (recodificat en els tres sectors analitzats: serveis, indústria i construcció) (CCAE-2009)
- Antiguitat de l'empresa
- Importància de tenir un doctorat
- Constructe col·laboració amb les universitats

Pel que respecta a la variable número de treballador de l'empresa, es pot considerar que a mesura que augmenta el número de treballadors la probabilitat de contractar a recent titulats també augmenta, fins a una grandària d'empresa de 200 treballadors, ja que per empreses més grans el coeficient estimat no sempre resulta estadísticament significatiu; així doncs, per cada treballador recent titulat que es contracta en empreses de 1 a 9 treballadors gairebé es contracten a cinc treballadors en empreses de 101 a 200 treballadors (*odds ratio* = 4,865). Pel que respecte al sector principal d'activitat de l'empresa les dues variables *dummy* resulten estadísticament significatives, i es pot afirmar que per cada treballador recent titulat que es contracta en el sector de la construcció pràcticament es contracten quatre en el sector de serveis (*odds ratio* = 0,266), i el mateix passa en la comparació sector industrial amb sector serveis (*odds ratio* = 0,267). Pel que respecta a la variable antiguitat a l'empresa, tot i que amb un efecte molt baix, es pot dir que en aquest camp a més antiguitat major és la probabilitat de contractar a

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

recent titulats (*odds ratio* = 1,011). Pel que respecta a la variable importància de tenir un doctorat es pot dir que per cada persona recent titulada que es contracta entre el grup que sí tenen un doctorat es contracten 20 entre els que no el tenen (*odds ratio* = 0,052), de totes maneres val a dir que en aquest cas la precisió de l'estimació puntual de l'*odds ratio* és molt baixa perquè l'amplitud de l'interval de confiança és molt gran. Finalment, pel que fa al constructe col·laboració amb les universitats, tot i que amb un efecte baix (*odds ratio* = 1,277), es pot afirmar les empreses que més col·laboren amb les universitats són les que contracten amb major probabilitat a recent titulats.

Taula 95: Coeficients de regressió de les variables predictorres pel model ajustat en el camp de Ciències socials i de l'educació (n = 482).

Variables	B	Error estàndar	Test de Wald			Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
			$\chi^2$	g.Ll.	p		Inferior	Superior
Nº Treballadors			24,381	6	,000			
10 a 50 respecte a 1 a 9	,502	,249	4,041	1	,044	1,651	1,013	2,693
51 a 100 respecte a 1 a 9	1,432	,371	14,864	1	,000	4,186	2,022	8,667
101 a 200 respecte a 1 a 9	1,582	,410	14,871	1	,000	4,865	2,177	10,871
201 a 250 respecte a 1 a 9	,614	,591	1,081	1	,299	1,848	,581	5,881
251 a 500 respecte a 1 a 9	,666	,672	,981	1	,322	1,946	,521	7,271
Més de 500 respecte a 1 a 9	1,461	,607	5,790	1	,016	4,312	1,311	14,181
CCAE (Activitat principal)			29,886	2	,000			
Construcció respecte a Serveis	-1,324	,484	7,485	1	,006	,266	,103	,687
Indústria respecte a Serveis	-1,321	,256	26,584	1	,000	,267	,162	,441
Antiguitat empresa	,011	,004	5,927	1	,015	1,011	1,002	1,020
Importància tenir un doctorat			7,315	2	,026			
Sí respecte a No	-2,951	1,096	7,251	1	,007	,052	,006	,448
En determinats llocs respecte a No	,124	,560	,049	1	,825	1,132	,378	3,393
Col·laboració amb les universitats	,244	,112	4,755	1	,029	1,277	1,025	1,590
Constant	-,431	,175	6,047	1	,014	,650		

## 6.2 Model d'Equacions Estructurals (SEM)

Finalment en aquest apartat es fa la proposta de model estructural per explicar les relacions entre diferents variables que poden donar compte de la contractació per part de les empreses de recent titulats dels últims cinc anys. A la figura 29 es mostra de la representació gràfica del model proposat (*path* diagrama). Com es pot veure, en funció de les proves d'estadístiques inferencials realitzades en l'apartat 5 del present informe s'han hipotetitzat 5 variables latents, quatre exògenes (predictives) i una endògena (criteri). Pel que fa la model de mesura, com s'observa al *path* diagrama, la primera variable exògena, característiques generals de l'empresa, està formada per quatre indicadors observats, la segona variable exògena, sector de l'empresa, està formada per un indicador observat, la tercera variable exògena, col·laboració de l'empresa, està formada per tres indicadors observats, la quarta variable exògena, característiques dels nous treballadors contractats, està formada per quatre indicadors observats i finalment la variable endògena, contractació, està formada per set indicadors observats. En relació al model estructural, tal com

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

s'observa a la figura 29 s'ha hipotetitzat una relació directa de cadascuna de les variables latents exògenes sobre la variable latent endògena, a més a més, cal dir que s'ha hipotetitzat que les quatre variables exògenes estan correlacionades entre sí, aquestes sis correlacions no s'han dibuixat en el *path* diagrama per facilitar la lectura del gràfic. Així doncs l'equació fonamental del model estructural ajustat és:

$$\eta_1 = \gamma_{11} \xi_1 + \gamma_{12} \xi_2 + \gamma_{13} \xi_3 + \gamma_{14} \xi_4 + \zeta_1$$

On  $\eta_1$  és la variable latent endògena contractació,  $\xi_{11}$  és la variable latent exògena característiques generals de l'empresa,  $\xi_{12}$  és la variable latent exògena sector de l'empresa,  $\xi_{13}$  és la variable latent exògena col·laboració de l'empresa,  $\xi_{14}$  és la variable latent exògena característiques dels nous treballadors contractats, els coeficients  $\gamma$  són els paràmetres a estimar i per tant indiquen la influència de cada variable de cara a explicar la variabilitat de la variable latent endògena i  $\zeta_1$  és l'error de predicció en la variable endògena que es comet amb el model estructural ajustat.

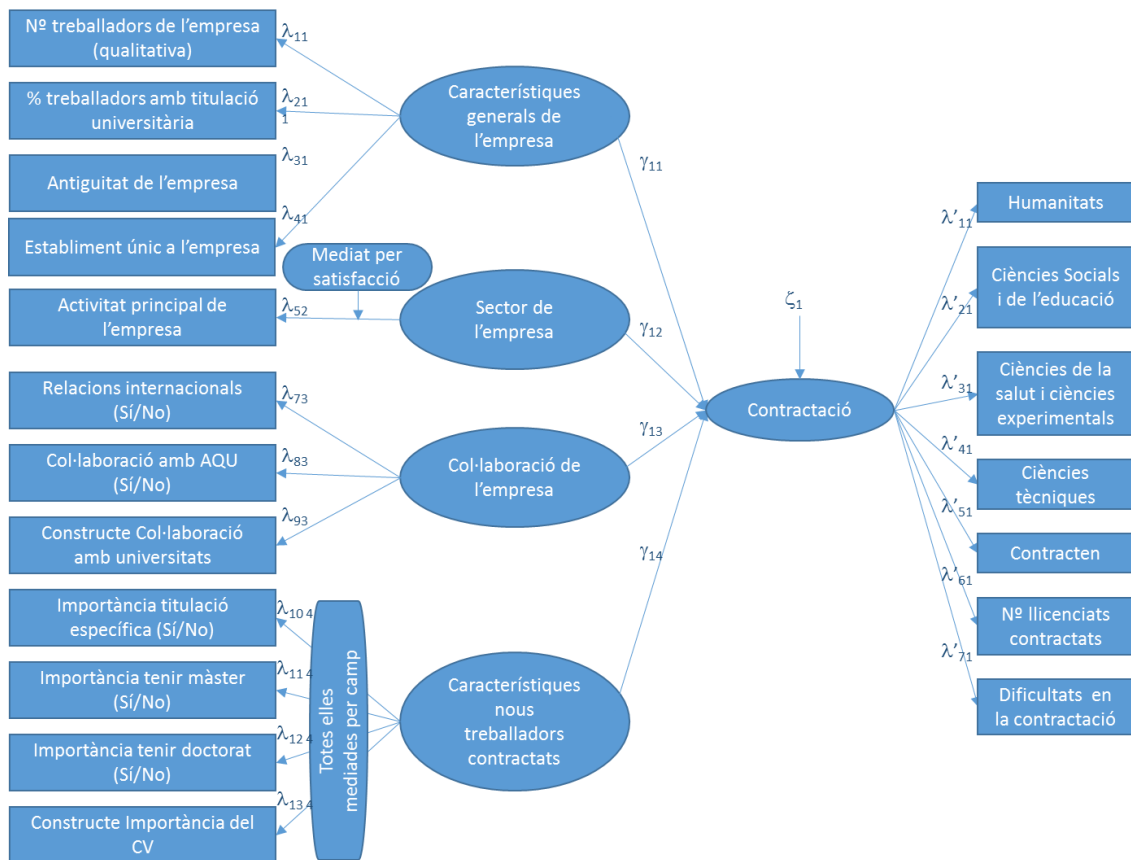


Figura 29: *Path* diagrama del model estructural proposat, entre les quatre variables endògenes s'ha hipotetitzat correlació entre elles.

L'ajust del model estructural proposat s'ha fet amb el *software* MPLUS versió 5.0, sent la tècnica d'estimació de paràmetres la màxima versemblança robusta donat que les variables observades presenten una mètrica molt diferent entre elles, des de variables qualitatives nominals a variables

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

quantitatives de raó. D'altra banda, per les cinc variables latents s'ha fixat a 1 la variància de la variable per tal de proporcionar mètrica a la variable latent. En aquest punt cal dir que malgrat que la grandària de mostra de l'estudi és de 1325 qüestionaris contestats, en l'ajust del model només s'ha treballat amb una mostra de 150 donat que en bastantes variables observades implicades en el model no tothom havia de respondre, per tant el resultat que aquí es presenten s'han de tenir en compte únicament com una primera aproximació.

A la taula 96 es mostren els índex d'ajust obtinguts. Com es pot observar, l'estadístic  $\chi^2$  no indica un bon ajust de les dades a l'estructura proposada donat que resulta estadísticament significatiu, de totes maneres, aquest és un indicador molt sensible a la grandària de mostra (Bentler i Bonnet, 1980), per això és més adequat interpretar el quocient entre el valor de l'estadístic  $\chi^2$  i els seus graus de llibertat, que en aquest cas és de 1,6356, el que indica un adequat ajust de les dades a l'estructura avaluada segons el criteri de Bentler (1989) i de Bentler i Wu (1995) que consideren que l'ajust és adequat quant aquest quocient és inferior a 5. D'altra banda, els índexs CFI i TLI tendeixen a la unitat, el que indica un bon ajust (Schumacker i Lomax, 1996) i el residual tendeix a 0, el que també indica un bon ajust del model (Hu i Bentler, 1999). A més a més els criteris d'informació AIC i BIC tendeixen a valors petits el que també va en la línia d'un bon ajust del model.

Tabla 96: Índexs de bondat d'ajust del model estructural ajustat.

Índex d'ajust	Valor
Khi quadrat	$\chi^2 = 276,43$ g.l. = 169 p <,001 $\chi^2 / \text{g.l.} = 1,6356$
Índice de ajuste comparativo (CFI)	0,94
Índex de Tucker-Lewis (TLI)	0,93
Criteri d'informació d'Akaike (AIC)	-3743,12
Criteri d'informació bayesià (BIC)	-3799,33
Residual medio cuadrado estandarizado (RSMR)	,04 (,03 ÷ ,05)

Com que a partir dels índexs de bondat d'ajust s'arriba a la conclusió de que el model estructural ajustat és adequat, a continuació presentem l'estimació dels diferents paràmetres estimats en el model. Aquests valors es presenten a les taules 97, 98 i 99; a les taules 97 i 98 es presenten els paràmetres vinculats amb els models de mesura, en tant que a la taula 99 es presenten els paràmetres vinculats amb el model estructural pròpiament dit.

Com es pot observar a la taula 97, tots els paràmetres vinculats amb el model de mesura de quatre de les cinc variables latents són estadísticament significatius, el que indica l'adequació de les variables latents estimades. En aquest punt cal comentar que el model de mesura per les variables latents sector de l'empresa i característiques dels nous treballadors contractats no és tan simple com en les altres tres variables latents, donat que aquest model està condicionat pel constructe grau de satisfacció amb les competències assolides pels recents titulats en el primer cas i per camp en el segon cas, tal com es mostra en el *path* diagrama de la figura 29. Per tant en aquest dos casos es va determinar primer la càrrega factorial sense tenir en compte aquestes

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

dues variables que condicionaven l'efecte, i posteriorment es van afegir al model, a les taules 97 i 98 ja es dona el valor d'aquestes càrregues factorial un cop fet aquest segon pas. Pel que respecta a la variable latent sector de l'empresa, quan es té en compte l'efecte condicionat del constructe grau de satisfacció amb les competències assolides pels recent titulats dicotomitzat en sí i no satisfets tenint en compte com a punt de tall la mitjana del factor, el valor de la càrrega factorial és diferent, sent superior entre els que sí estan satisfets respecte als que no estan satisfets (0,279 en relació a 0,198) (taula 97).

A la taula 98 es presenten les càrregues factorials corresponents a la variable latent característiques dels nous treballadors contractats condicionades a la variable camp. En aquest cas no totes les càrregues factorials resulten estadísticament significatives, en tot cas cal destacar que la variable observada importància de tenir un doctorat no seria un bon indicador observat d'aquest constructe perquè en cap dels quatre camps analitzats la càrrega factorial resulta estadísticament significativa. Comentar també que en el cas d'humanitats la càrrega factorial associada a la variable observada importància de tenir un màster tampoc resulta estadísticament significativa i que la càrrega factorial del constructe importància del currículum tampoc resulta estadísticament significativa en els camps de ciències de la salut i ciències experimentals i en ciències tècniques.

Taula 97: Estimació de paràmetres corresponent al modelo de mesura de les cinc variables latents.

Variable latent	Indicador observat	Paràmetre
Característiques generals de l'empresa	Nº de treballadors de l'empresa	$\lambda_{11} = 0,321$
	Percentatge de treballadors amb titulació universitària	$\lambda_{21} = 0,277$
	Antiguitat de l'empresa	$\lambda_{31} = 0,291$
	Establiment únic a l'empresa	$\lambda_{41} = 0,178$
Sector de l'empresa	Activitat principal de l'empresa	$\lambda_{52, Sí} = 0,279$ $\lambda_{52, No} = 0,198$
Col·laboració de l'empresa	Existència de relacions internacionals	$\lambda_{73} = 0,215$
	Col·laboració amb AQU	$\lambda_{83} = 0,201$
	Constructe col·laboració amb universitats	$\lambda_{93} = 0,307$
Característiques dels nous treballadors contractats*	Importància titulació específica	$\lambda_{104}$
	Importància de tenir un màster	$\lambda_{114}$
	Importància de tenir un doctorat	$\lambda_{124}$
	Constructe importància del currículum	$\lambda_{134}$
Contractació	Contractació al camp d'humanitats	$\lambda'_{11} = 0,227$
	Contractació al camp de ciències socials i de l'educació	$\lambda'_{21} = 0,282$
	Contractació al camp ciències de la salut i ciències experimentals	$\lambda'_{31} = 0,199$
	Contractació al camp ciències tècniques	$\lambda'_{41} = 0,218$
	Contractació recent titulats	$\lambda'_{51} = 0,317$
	Nº recent titulats contractats	$\lambda'_{61} = 0,301$
	Dificultats en la contractació	$\lambda'_{71} = 0,311$

\* Els valors corresponents a l'estimació d'aquests paràmetres es presenten a la taula 97, donat que s'han estimat condicionats al camp.

Tots els paràmetres són estadísticament significatius amb un grau de significació inferior a 0,05.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Taula 98: Estimació de paràmetres condicionats a la variable camp corresponents al modelo de mesura de la variable latent característiques dels nous treballadors contractats.

Camp	Importància titulació específica	Importància de tenir un màster	Importància de tenir un doctorat	Constructe importància del currículum
Humanitats	$\lambda_{10\ 4} = 0,277$	$\lambda_{11\ 4} = 0,112$	$\lambda_{12\ 4} = 0,008$	$\lambda_{13\ 4} = 0,207$
Ciències socials i de l'educació	$\lambda_{10\ 4} = 0,212$	$\lambda_{11\ 4} = 0,301$	$\lambda_{12\ 4} = 0,013$	$\lambda_{13\ 4} = 0,178$
Ciències de la salut i ciències experimentals	$\lambda_{10\ 4} = 0,412$	$\lambda_{11\ 4} = 0,300$	$\lambda_{12\ 4} = 0,107$	$\lambda_{13\ 4} = 0,112$
Ciències tècniques	$\lambda_{10\ 4} = 0,372$	$\lambda_{11\ 4} = 0,270$	$\lambda_{12\ 4} = 0,019$	$\lambda_{13\ 4} = 0,198$

Tots els paràmetres són estadísticament significatius amb un grau de significació inferior a 0,05, a excepció dels que s'han marcat en cursiva.

Finalment a la taula 99 es mostren els paràmetres vinculats pròpiament amb el model estructural proposat. El primer que cal comentar és que tots els valors vinculats amb els paràmetres del model estructural són estadísticament significatius, el que novament aporta evidència empírica a favor de l'adequació del model proposat. Les quatre variables latents exògenes presenten coeficients de correlació estadísticament significatius entre sí, tot i que la intensitat dels mateixos és baixa. El que és més important a destacar d'aquesta taula, és el valor dels paràmetres  $\gamma$ , donat que indiquen la influència de cada variable latent exògena en l'explicació de la variabilitat de la variable latent endògena, contractació. Com es pot veure a la taula 99, les quatre variables tenen un pes directe en la contractació, però les dues de major influència són característiques dels nous treballadors i característiques generals de l'empresa, cal mencionar de totes maneres que un 47,2% de la variabilitat total a explicar de la variable latent contractació no queda explicada pel model proposat.

Taula 99: Estimació de paràmetres corresponent al model estructural.

Model estructural		
Variable latent endògena	Variable latent exògena	Paràmetre
Contractació	Característiques generals de l'empresa	$\gamma_{11} = 0,301$
	Sector de l'empresa	$\gamma_{12} = 0,217$
	Col·laboració de l'empresa	$\gamma_{13} = 0,212$
	Característiques nous treballadors contractats	$\gamma_{14} = 0,311$
	Error de predicció	$\zeta_1 = 0,472$
Correlacions entre les variables latents exògenes		
Variable latent exògena	Variable latent exògena	Paràmetre
Característiques generals de l'empresa	Sector de l'empresa	$\phi_{12} = 0,122$
Característiques generals de l'empresa	Col·laboració de l'empresa	$\phi_{13} = 0,173$
Característiques generals de l'empresa	Característiques nous treballadors contractats	$\phi_{14} = 0,198$
Sector de l'empresa	Col·laboració de l'empresa	$\phi_{23} = 0,197$
Sector de l'empresa	Característiques nous treballadors contractats	$\phi_{24} = 0,161$
Col·laboració de l'empresa	Característiques nous treballadors contractats	$\phi_{34} = 0,216$

Tots els paràmetres corresponents a les relacions estructurals ( $\gamma$ ) són estadísticament significatius amb un grau de significació inferior a 0,001 i les correlacions entre les variables exògenes són estadísticament significatius amb un grau de significació inferior a 0,05.

### 7. CONCLUSIONS

L'apartat de conclusions s'ha organitzat en quatre grans blocs i que venen derivats de com està estructurat l'informe, per una banda les principals conclusions en referència a les anàlisis descriptives, les principals conclusions en quant a l'estudi psicomètric, les principals conclusions en relació a les anàlisis bivariants i finalment les principals conclusions en relació a les anàlisis multivariants.

#### Anàlisis descriptives

- De les 1325 enquestes emplenades per les empreses enquestades, val a dir que en un 54,5% (722) es manifesta haver contractat a recent titulats dels últims cinc anys, un 38,1% (505) manifesten que no han contractat a recent titulats universitaris i que per un 7,4% (98) no es disposa d'aquesta informació.
- De les empreses que sí contracten donen força importància a les competències per les que es pregunta en el bloc tres del qüestionari, però quan es pregunta pel grau de satisfacció amb les competències assolides pels recent titulats, la valoració ja no és tan bona, i acostuma a estar un punt per sota de la importància concedida a la competència.
- De les empreses que sí contracten a recent titulats, un 73,55% manifesten fer-los formació vinculada amb aspectes específics del sector.
- Els motius bàsics que manifesten per a no contractar a recent titulats universitaris, les empreses que no han contractat, són: manca de vacants, l'empresa no requereixen aquest nivell de qualificació i sí que contracten a titulats universitaris però amb experiència laboral prèvia.
- Existeix un percentatge molt elevat de no respostes a les preguntes dels bloc 4 que se suposa havien de contestar tant els que han contractat a recent titulats universitaris com els que no; de fet el percentatge de no respostes està per sobre del 40%. Tot i així els que han contestat a les preguntes d'aquest bloc valoren molt alt les accions sobre les que es pregunta que les universitats podrien fer per millorar l'ocupabilitat, valors de mediana en els diferents ítems entre 8 i 9.
- Existeix un percentatge molt elevat de no respostes a les preguntes 23 i 24 del bloc 5 que se suposa havien de contestar tant els que han contractat com els que no han contractat a recent titulats universitaris. Pel que respecta a la pregunta 23, dels que han contestat comentar que les novetats introduïdes en els darrers tres anys a l'establiment han anat principalment en la línia de producte nous per l'empresa ja existents en el mercat, nova maquinària o software i noves formes de gestió.
- Finalment comentar, que la distribució no s'ajusta al teixit empresarial català segons dades de l'IDESCAT tenint en compte tres sectors: serveis, construcció i indústria, bàsicament això és degut a que el sector indústria està sobre representat a la mostra en tant que el sector serveis està infra representat.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

### Estudi psicomètric

- S'han generat set constructes que a continuació es descriuen:
  - Importància currículum - 4 ítems, P12, Bloc 2
  - Importància de les competències – 15 ítems, P15, Bloc 3
  - Grau de satisfacció amb l'assoliment de les competències – 15 ítems, P16, Bloc 3
  - Col·laboració amb universitats – 4 ítems, P19, Bloc 4
  - Millorar l'ocupabilitat – 4 ítems, P20, Bloc 5
  - Activitat productiva nova a l'empresa – 5 ítems, P23, Bloc 5
  - Gestió dels recursos humans – 4 ítems, P24, Bloc 5
- Els set constructes mostren evidències a favor de la unidimensionalitat de l'escala en els set casos donat que presenten bons valors de fiabilitat com a consistència interna, i en alguns casos excel·lent, els índexs de discriminació dels ítems són bons, i tant a partir de l'anàlisi factorial exploratòria a partir del mètode de components principals com a partir de l'anàlisi factorial confirmatòria queda mostrada la unidimensionalitat de l'escala en els set constructes.
- Donat que els set constructes mostren una adequada mètrica s'ha obtingut una puntuació per constructe a partir de puntuacions z i aquesta puntuació és la que s'ha tingut en compte per l'anàlisi bivariant i l'anàlisi multivariant

### Anàlisi bivariant

- L'objectiu de l'anàlisi bivariant ha consistit en determinar quines són les variables que estan relacionades amb el fet de contractar o no a recent titulats i en el cas de les empreses que si contracten a recent titulats determinar quines són les variables que estan relacionades amb el número de recent titulats contractats.
- Pel que respecta a les variables que estan estadísticament relacionades amb el fet de contractar o no a recent titulats a continuació s'enumeren:
  - Número de treballadors de l'empresa.
  - Percentatge de treballadors de l'empresa a temps complert amb titulació universitària.
  - Antiguitat de l'empresa.
  - Activitat principal de l'empresa (CCAIE-2009).
  - Si és fa tenint en compte el camp, humanitats, ciències social i de l'educació, ciències de la salut i ciències experimentals i ciències tècniques, en el que s'ha fet la contractació cal afegir les següents variables entre els que si han contractat:
    - Importància de tenir una titulació universitària
    - Importància de tenir un màster
    - Importància de tenir un doctorat
    - Si és establiment únic a l'empresa o no
    - Si l'empresa té relacions internacionals
    - Constructe importància del currículum
    - Voler col·laborar amb l'AQU
- Pel que respecta a les variables que estan estadísticament relacionades amb el número de recent titulats contractats a continuació s'enumeren:



## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

- Número de treballadors de l'empresa.
- Percentatge de treballadors de l'empresa a temps complert amb titulació universitària.
- Importància de tenir un màster
- Si l'empresa té relacions internacionals
- Voler col·laborar amb l'AQU
- Constructe grau de satisfacció amb les competències assolides

### Anàlisi multivariant

- Pel que respecta als nou models de regressió logística ajustats cal comentar que només el model ajustat a nivell global per determinar quines són les millors variables predictores que discriminen entre les empreses que han contractat i les que no a recent titulats presenta un bon ajust, amb un 72,6% de classificacions totals correctes, sent un 84,2% de classificacions correctes per les empreses que sí han contractat a recent titulats universitaris i un 51,2% de classificacions correctes per les empreses que no han contractat a recent titulats universitaris.

Les variables predictores incloses en el model són:

- Número de treballadors de l'empresa, en general a més treballadors més contractació de nous titulats universitaris
  - Percentatge de treballadors amb titulació universitària, les empreses amb percentatges de un 61 a un 70% i d'un 81 a un 90% de titulats universitaris clarament contracten a més recent titulats que les empreses amb un percentatge de titulats universitaris entre un 1 i un 9%.
  - Col·laboració amb l'AQU, les empreses que mostren voluntat de voler col·laborar amb l'AQU contracten a més recent titulats que les que mostren la voluntat de no voler col·laborar amb l'AQU.
  - Activitat principal de l'empresa (recodificat en els tres sectors analitzats: serveis, indústria i construcció) (CCAIE-2009), al sector de serveis es contracten a més recent titulats universitaris que al sector de la construcció
  - Antiguitat de l'empresa, a més antiguitat de l'empresa menys es contracte, però amb un efecte molt lleu.
- En el cas del camp de Ciències socials i de l'educació, del model de regressió logística ajustat tenint en compte només les empreses que si han contractat a recent titulats en algun dels camps, l'ajust del model es pot considerar acceptable. En aquest cas s'aconsegueix un 66% de classificacions totals correctes, sent aquest percentatge del 61,2% entre els que sí contracten en aquest camp i del 70,4% entre les empreses que no contracten en aquest camp. Les cinc variables predictores que discriminen entre els dos grups són:
    - Número de treballadors de l'empresa, es pot considerar que a mesura que augmenta el número de treballadors la probabilitat de contractar a recent titulats també augmenta.
    - Activitat principal de l'empresa (recodificat en els tres sectors analitzats: serveis, indústria i construcció) (CCAIE-2009), es pot considerar que es contracten més treballadors en el sector serveis que en els sectors de la construcció i de l'indústria.
    - Antiguitat de l'empresa, a més antiguitat de l'empresa major és la probabilitat de contractar a recents titulats universitaris, però amb un efecte molt lleu.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

- Importància de tenir un doctorat, les empreses contracten a més recent titulats sense doctorat que amb doctorat.
- Constructe col·laboració amb les universitats, les empreses que més col·laboren amb les universitats són les que contracten amb major probabilitat a recent titulats, tot i que l'efecte és lleu.
- Pel que respecta al model d'equacions estructurals ajustat (SEM) el primer que cal dir és que les dades presentades en el present informe s'han de prendre a mode orientatiu, donat que en aquest punt només s'ha treballat amb una grandària de mostra de 150 ja que en moltes de les variables observades no hi havia informació donat que no tothom havia de contestar a totes les preguntes del qüestionari. Fet aquest aclariment les principals conclusions que es poden dir sobre el model ajustat són:
  - El model proposat és adequat donat que els diferents índexs de bondat d'ajust del model així ho indiquen.
  - El model de mesura de les cinc variables latents proposades en el model és en general bo. En tot cas caldria revisar el model de mesura de la variable latent característiques dels nous treballadors, donat que quan es condiciona a la variable camp alguns dels indicadors observables no presenten una càrrega factorial estadísticament significativa. A més a més, vinculat amb aquesta variable latent cal dir que la càrrega factorial associada a importància de tenir una titulació específica és especialment elevada en el camp de ciències de la salut i ciències experimentals, en tant que és més baixa per ciències social i de l'educació.
  - Pel que respecta a la variable latent sector de l'empresa, quan la càrrega factorial es condiciona per grau de satisfacció amb les competències assolides pels recent titulats, la càrrega factorial és superior entre les empreses que sí estan satisfetes respecte a les que no estan satisfetes (el punt de tall de Sí/No satisfetes s'ha fet a partir de la mediana).
  - Pel que respecta pròpiament a les relacions estructurals, cal dir que les quatre variables latents expliquen de forma estadísticament significativa la variabilitat de la variable latent contractació, tot i que un 47,2% de la seva variabilitat queda sense explicar. Les dues variables que tenen un pes més important són: característiques dels nous treballadors contractats i característiques generals de l'empresa.
  - Com ja s'ha dit aquest model estructural és una primera aproximació a l'explicació multivariant del fenomen, però cal recollir més evidència empírica que permeti treballar amb la informació de tots els empresaris que contesten el qüestionari.

## 8. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- Bentler, P.M. (1989). *EQS structural equations program manual*. Los Angeles: BMDP Statistical Software.
- Bentler, P.M., i Bonett, D.G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Bentler, P.M., i Wu, E.J.C. (1995). *EQS for Windows User's Guide*. Encino, CA: Multivariate Software, Inc. ISBN 1-885898-01-0.
- George, D., i Mallery, P. (2003). *Using SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference*. Boston: Allyn and Bacon.
- Guàrdia, J., Freixa, M., Però, M., i Turbany, J. (2008). *Análisis de Datos en Psicología*. Madrid: Delta.
- Hu, L., i Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Muthén, L.K., i Muthén, B.O. (2007). *Mplus User's Guide*. Fifth Edition. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén
- Peró, M., Leiva, D., Solanas, A., i Guàrdia, J. (2012). *Estadística Aplicada a las Ciencias Sociales y de la Salud mediante R y R-Commander*. Madrid: Garceta.
- Piera, P. J. F., i Carrasco, C. A. (2010). *El análisis factorial como técnica de investigación en psicología*. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 18-33.
- Schumacker, R.E., i Lomax, R.G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

## 9. ANNEXES

### Annex I: Descripció de la variable “ Tipus de relació internacional (oberta)”

Tipus de relació internacional	Freqüència
Companyia Internacional	1
Empreses a Alemanya	1
A nivell comercial	1
Els accionistes són europeus	1
Agent a Portugal	1
Algun contacte puntual	1
Alguna cosa puntual a Anglaterra i Andorra	1
Lloguer de cotxe	1
Altres empreses del grup	1
Amb els proveïdors	1
Amb la marca de cotxes, són proveïdors	1
Arquitectura	1
Associació internacional del sector	1
Assessoria	1
Central a Alemanya	1
Centres de producció i comercials al estranger	1
Client internacional ubicat a Barcelona	1
Clients	2
Clients que tenen allà una cadena d'hotels	1
Col·laboració amb una empresa Americana	1
Col·laborar amb clients xinesos	1
Col·laboradors estranger corresponsals	1
Comercial	1
Compra	1
Compra a xina	1
Compra material	1
Comprar proveïdors	1
Compres	4
Compres a l'estranger	1
Compres Internacionales	1
Compren Hardware i algunes compres petites	1
Compres producte eco i matèria primera	1
Amb despatxos col·laboradors d'altres empreses	1
Consortis Europeus	1
Construcció	1
Convenis d'investigació	1
Convenis de col·laboració projectes conjunts	1
Corresponsal internacionals	1
Delegació internacional	1
Delegacions	1
Depenem de la central a Alemanya/Regne Unit	1
Depenem d'una matriu europea, purina	1
Depenem d'una matriu a alemanya	1
Depenen d'una matriu que està a EEUU	1
Deponent empresa italiana	1

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Tipus de relació internacional	Freqüència
Distribució	1
Distribuïdors	2
El nostre negoci és nacional	1
Començant a tenir relacions internacionals	1
Empresa americana	1
Empresa matriu	1
Empresa a Mèxic	1
Empreses catalanes que exporten	1
Empreses clients amb deutes a l'estranger	1
Empreses d'altres països	1
Entre subsidiàries i alguna venda petita	1
Esportiva/Futbol/Pàdel	1
Estem establint un associació amb una empresa	1
Exportació	1
Exportació productes	1
Fires, acords amb consultores	1
Forma indirecta	1
Formem part d'una altre empresa que té relació	1
Formen part de diferents institucions europees	1
Grup Internacional	3
Importació	1
Importacions, prospectiva de proveïdors	1
Importem de tot el món	1
Importem productes i tenim un intermediari	1
Importem de EEUU i d'Europa	1
Importem productes de fora	1
Importem productes	1
Inversors americans	1
L'empresa pertany a una multinacional	1
La fundació Arquia que es destinen ajudes, beques	1
La matriu es estrangera	1
Lloguen pisos a persones estrangeres	1
Lloguer d'equips	1
Màrqueting turístic a gent de fora	1
Matèria prima comprar a Europa	1
Mèxic	1
Multinacional	1
No és significatiu	1
Obrint mercat a Aràbia	1
Oficines comercials	1
Oficines	1
ONGD	1
Part del grup Thomson Reuters	1
Partners	1
Patronal europea	1
Pel·lícules	1
Portugal	1
Programes de filiació dona com a exemple el AT	1
Properament mercat europeu	1
Proveïdors	5
Proveïdors estrangers, fires	1
Proveïdors i alguna fira	1
Proveïdors internacionals	1

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Tipus de relació internacional	Freqüència
Proveïdors possibles distribuïdors	1
Publicitat	1
Xarxa internacional de professionals del sector	1
Relació amb proveïdors	1
Relació amb la resta d'empreses del grup	1
Relació petita	1
Relacions laborals	1
Relacions comercials y de desenvolupament	1
Representació	1
Representants	1
S'assisteix a fires com a visitant	1
Serveis arquitectura	1
Serveis Consultoria Arboricultura	1
Serveis de cooperació internacional	1
Sinèrgies amb altres empreses del grup Adecco	1
Sistemes d'automatització	1
Som concessionaris Renault i tenen una mica	1
Som filial d'un grup internacional	1
Som filial d'una multinacional alemanya	1
Som importadors	1
Som una consultoria a nivell internacional	1
Som una multinacional	2
Som una petita multinacional	1
Son franquícia d'una empresa francesa	1
Tenen oficina al Marroc, Portugal i a Chile	1
Tenen ràdios a Sud-Amèrica i cotitzen a la borsa	1
Tenen relacions amb empreses estrangeres	1
Tenim altres delegacions internacionals	1
Té proveïdors internacionals	1
Transport internacional	1
Treballen amb un grup internacional	1
Venda	1
Venda de mercaderia	1
Venda serveis	1
Vendes a Portugal, Xina, USA i Índia	1
Vendes	1
vendes de producte propi ( software per call)	1
Venta poc	1

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

### Annex II: Descripció de la variable “Dificultats en la contractació: Recursos limitats per a donar a conèixer les ofertes de treball adequadament. Especifiqueu (oberta)”

Dificultats en la contractació
Nivell d'idiomes ( anglès i francès), experiència específica (només tenen coneixements generals i teòrics), per això sempre contractem gent que prèviament hagi fet pràctiques de mínim un any.
En la nostra empresa es treballa amb una tecnologia concreta que no s’ensenya a les universitats i implica que nosaltres haguem de formar-los.
Grau en Relacions Laborals.
Ciències Actuarials i Financeres i nivell anglès insuficient.
Informàtics, competències lideratge i localització empresa (Palamós).
Som una empresa de traducció especialitzada en localització de software, jocs, pàgines web, i traducció biomèdica. Trobem a faltar més especialització en els estudis de traducció per cobrir aquestes necessitats. També ens manca gent amb estudis i preparació específica de gestió de projectes de traducció i localització i testers lingüístics de software. Els portals d'anuncis més populars.
A Girona, on tenim la central de l'empresa, ens costa molt trobar persones amb la titulació de Relacions Laborals, ja que a la Universitat de Girona no s'imparteix aquesta titulació. Per l'activitat de la nostra empresa ens calen sovint persones amb aquests estudis.
Actualment ens trobem dificultats en poder ocupar llocs de treball específics amb una mínima experiència
Amb experiència en el desenvolupament de software d'entorn empresarial (ERP, etc.).
Anglès fluid, per mantenir converses amb el client i assessorar-lo en funció de les seves necessitats.
Antigament si era un problema l'idioma (anglès), però des de fa dos o tres anys ja ha deixat de ser un problema per les contractacions més fortes que fem (enginyers navals). El nivell d'anglès amb el que ara em trobo és força acceptable com per poder treballar utilitzant aquest idioma, que és el cas de la nostre empresa.
Bàsicament idioma. Necessitem nivell molt alt d'anglès i/o nivell alt d'alemany.
Bon nivell tècnic de competències a nivell de programació C++.
Competències socials/personals com la humilitat, l'interès, etc.
Competències en programari concret.
Competències tècniques: - anglès - disseny - sector tèxtil.
Coneixement de programes específics.
Coneixements d'accessibilitat.
Coneixements específics de la nostra àrea de treball.
Coneixements matemàtics i de programació a l'hora Idiomes.
<i>Data mining.</i>
Degut a que som part d'una multinacional, es requereix un nivell d'anglès alt i no és una competència desenvolupada en els estudiants.
Dificultat per trobar persones amb un nivell alt d'anglès.
Dificultat en trobar candidats amb les competències requerides pel perfil de tècnic d'estudis i estratègia per a projectes internacionals.
El problema és quan es busca personal que hagi finalitzat els estudis encara que sigui sense experiència, però hagi fet practiques en empreses.
El sector en el que s’inscriu l'activitat de la nostra empresa requereix d'uns coneixements molt tècnics i específics i d'un perfil competencial molt concret que fa de la selecció una tasca complexa. Requereix dels alumnes haver estat treballant o bé haver cursat màsters; normalment amb els coneixements adquirits en una enginyeria / llicenciatura els falta bagatge.
El sol·licitants recent titulats en enginyeria del software mostren en general una manca de competències en arquitectura del software, procés del software i capacitats per desenvolupar un treball de recerca d'una forma autònoma. Es possible que la poca o nul·la experiència pràctica sigui una causa determinant en aquests punts.
El tema idiomes continua sent una necessitat que s'ha de millorar. Tot i la millora dels últims es necessari tenir un domini de l'idioma que permeti una comunicació perfecte.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Dificultats en la contractació
Ells no paguen per a donar a conèixer aquestes ofertes i hi ha llocs que demanen remuneració econòmica
Els perfils sol·licitats normalment costen de trobar dins el mercat.
En el nostre cas, al tractar-se de titulacions d'àmbit psicologia, psicopedagogia, ... ha mancat l'àmbit de coneixement de la gestió de la formació i recursos humans. Són titulacions molt generalistes. A nivell de competències, falta de flexibilitat, necessitat de tenir molt concretades les tasques a la fase d'entrevista, o indicar, algú ja m'ensenyarà, ... delegant la responsabilitat només a l'organització.
En el sector d'aromes i fragàncies, amb coneixements de productes químics aromàtics, no hi ha titulacions ni postgraus específics. Per altra banda, és important que el recent titulat tingui adquirits hàbits d'organització, treball en equip...Més relacionats amb l'actitud, que actualment no solen presentar i han d'adquirir en la seva vida professional.
En general les titulacions universitàries, especialment a Catalunya són molt pobres vinculant formació amb capacitació laboral. Personalment trobo que els continguts que s'estudien no s'ajusten a la necessitat empresarial i a la pràctica, i es requereix massa esforç de l'empresa en formació de coneixements bàsics. En massa casos els coneixements són desfasats. Les <i>soft skills</i> tot i que millorades encara s'han de millorar.
En un determinat llenguatge de programació.
Enginyers òptics i tèrmics per I+D tècnics amb seguiment de Motllos.
Enginyers industrials.
Ens trobem que no tenen prou domini de l'anglès. I que en català i castellà escriuen horrorosament malament, són incapaços de fer textos ben redactats, sense faltes, rics, etc. Estem parlant no d'e ficció literària, sinó d'escriure un text tècnic, tipus informe, molt acotat al que han estudiat o al que hauran de fer per feina. I ni així. A la vegada, a molts titulats en TIC (enginyeries, ets els manca).
És molt complicat cercar persones de caràcter tècnic amb vocació i/o dots comercials.
Especialitats en àmbit farmacèutic de vigilància de la salut.
Estudis específics de construcció.
Experiència.
Experiència prèvia en el sector.
Falta d'enginyers/es tèxtils.
Falta d'experiència seria de programació. Haver cursat alguna assignatura a la carrera en aquest àmbit no és suficient per a nosaltres, volem que la persona tingui un profund coneixement de la programació i això només s'aconsegueix amb l'experiència. Els candidats que passen el nostre procés, tot i ser recent titulats, han participat pel seu compte en projectes <i>open source</i> , o han desenvolupat software.
Falta de coneixent idioma portugués i experiència.
Falta enorme de motivació de la gent jove per a treballar.
He acabat contractant amb agència, no hi ha lloc a la universitat per a ells. L'escola d'arquitectes cobra per a posar els anuncis.
Hem trobat que el nivell de preparació dels enginyers ha canviat els darrers anys i ara no semblen preparats per tasques de disseny i desenvolupament en l'àmbit de l'enginyeria electrònica. La impressió és que ara els estudiant estan formats per UTILITZAR equips i dispositius electrònics i integrar-los en processos industrials però no estan preparats per DISSENYAR-LOS. És una gran diferència i por perjudicar molt.
Idioma natiu alemany, escandinau i xec.
Idiomes (alemany).
Idiomes.
Idiomes i coneixements tècnics.
La majoria de candidats no tenen el nivell d'idiomes que requerim. L'anglès encara segueix sent molt bàsic.
La pàgina web de l'empresa.
Les competències tecnològiques són molt específiques i no estan resoltes pels plans d'estudis actuals. Les plataformes del servei d'ocupació, borsa de treball de la universitat no donen bons resultats, al final s'ha d'acabar utilitzant els serveis d'empreses de reclutament.
Les dificultats ha estat bàsicament de compromís amb l'empresa i manca de valors professionals.
Manca d'enginyers elèctrics.



## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Dificultats en la contractació
Manca d'enginyers informàtics, programadors Junior.
Manca d'especialització en desenvolupament amb tecnologies web.
Manca d'idiomes.
Manca d' experiència.
Manca de competències tècniques específiques relacionades amb programes informàtics. Manca de caràcter competitiu i proactiu.
Manca de coneixement d'Anglès, manca d'habilitats de comunicació, manca d'habilitats de relació personal.
Manca de coneixement de software de disseny (CATIA). Manca d'idiomes (alemany). Manca de coneixement en disseny mecànic.
Manca de coneixements específics d'internet (programació HTML, javascript).
Manca de formació adequada al mercat, actualment les titulacions no s'adeqüen a les necessitats del mercat, hi ha que formar-les de nou.
Manca de formació específica en el àmbit del comerç internacional i la logística.
Manca de perfils amb la experiència requerida.
Manca de pràctica.
Manca de sol·licitants amb idiomes necessaris específics.
Manca de titulats tècnics químics especialitzats en Tèxtil o <i>Curtits</i> .
Manca del domini de l'idioma francès.
Manquen titulats d' Informàtica i manca en general l'actitud adient.
Metal·lúrgia.
Millorar la relació universitat / empresa. L'empresa vol cobrir lloc de treball i promocionar als joves. La sensació que en traiem com empresa , a vegades, es de tramitació.
Molta oferta laboral i pocs candidats
Molts universitaris que creuen que per tenir una llicenciatura es mereixen un sou com si tinguessin 4 anys d'experiència professional. Poca experiència i moltes exigències dels candidats. De 20 persones que vam entrevistar, totes sense experiència professional rellevant, poques van demostrar ganes de treballar i gairebé totes preguntaven si les hores extres se'ls hi pagarien i si podien escollir els dies de vacances.
Motius econòmics.
Nivell alt de l'idioma anglès.
Nivell baix de matemàtiques, geometria i programació.
Nivell d'anglès.
Nivell Idiomes baix.
No formats per a la redacció de projectes.
No s'adaptaven al buscat.
No tenien els coneixements requerits per al lloc de treball, potser aquests específics del sector.
Noves tecnologies com la impressió 3D, aplicacions en robòtica.
Per especificitat del perfil cercat, hem hagut de contractar algú que disposava de les aptituds mínimes per tal que s'anés especialitzant fins a assolir el perfil desitjat.
Per una banda hi ha poc atur entre els programadors i per altra desenvolupem en entorn .NET mentre que sembla que la majoria de formació a les universitats fa servir Java.
Per una empresa com la nostra és important que els col·laboradors puguin comunicar-se bé o molt bé al menys en una llengua estrangera (francès, anglès o alemany).
Personalitat i competències que s'adaptessin a l'empresa i al lloc de treball.
Poca gent que vol aprendre no esta a l'alçada.
Poc àgil
Pocs Enginyers en Informàtica que busquen feina per la quantitat d'ofertes que hi ha. Enginyers en Informàtica poc preparats per les tecnologies, metodologies i pràctiques que s'utilitzen en àmbits empresarials.
Prevenió riscos laborals.
Principalment, el problema es degut al gran nombre d'incorporacions que tenim en èpoques concretes, que fa que no hi hagin suficients candidats (Enginyers) que es decantin per una feina de gestió i que, addicionalment, tinguin les competències necessàries per tractar amb clients (bon nivell d'interlocució, empatia, enfoc d'empresa...).

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Dificultats en la contractació
Problema per a trobar persones amb domini de francès i anglès.
Responsabilitat, tolerància a la frustració, iniciativa.
Seguretat informàtica, intel·ligència artificial, web semàntica, ...
Sobretot tècnics comercials, no existeixen, no tenen experiència, és molt difícil.
Tecnologies molt punteres i específiques que no s'estudien a la Universitat.
Tot i tenir la Politècnica de la Universitat de Girona, no sempre surten amb els coneixements que necessitem.
Total: n=101

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

### Annex III: Descripció de la variable “Observació respostes bloc 2”.

Observacions del bloc 2
Ens trobem amb recent llicenciats que no han fet mai practiques i no estan disposats a fer-ne.
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La dificultat per a connectar amb el demandant amb al ofertant (webs adequades, etc.)</li> <li>2. Quan ha tractat de contractar a través de les universitats, aquestes han posat molts problemes (firma de convenis, papers...) poca agilitat en la gestió administrativa.</li> </ol>
El 60% derivades de la gent que fer pràctiques després son contractats per l'empresa.
A traves del SOC mai ha estat afectiu trobar llicenciats i el millor son les borses de treball de la universitat
Amb el tema directe d'animals perfecte, amb el tema informàtic va haver més embolic.
Amb el nou pla Bolonya estan carregant el àmbit de poder fer pràctiques perquè tenen classes al mati i a la tarda.
Buscàvem una persona amb francès alt.
Cal un ajust de les titulacions a la pràctica de les empreses, adquirir també un bon nivell tecnològic i <i>soft skills</i> . Actualment els titulats universitaris, si no han passat per pràctiques a l'empresa o estades internacionals surten sense coneixements tècnics aplicables en un curt termini, poca cultura del esforç i amb coneixements desfasats.
Coneixements teòrics molt amplis però sense concreció a l'hora de poder-los aplicar.
Crec que hi hauria d'haver una relació constant entre universitat i empresa amb moltes més pràctiques en diferents empreses.
Demanen molta implicació i una alta vinculació a l'empresa des del principi.
Després de moure's molt va ser a traves d un programa de rac 1 que oferien contactes entre llicenciats i empreses i allà va trobar la directora tècnica actual.
Dificultats en trobar gent preparada amb els idiomes (anglès).
El nivell de llengua estrangera, nivell alt en anglès.
El que ha tingut en compte més és que el seu nivell educatiu la vàlua com a persona, això ha decidir de quedar-se'l.
El seu mostrari és molt petit perquè té poca gent.
Els tenen més en compte l'actitud que la formació.
Els costa assolir la formació donada per l'empresa.
Els hi falta pràctica, la feina és a peu d'obra i no t'ensenyen res a peu d'obra.
Els idiomes són un problema, tenir un bon nivell.
Els universitaris estan molt verd només tenen coneixements.
En el nostre cas va ser clau la relació prèvia com a becari de la persona finalment contractada
En aquesta empresa es busquen més perfils tècnics que graduats.
En aquest cas era més important que fos la seva primera experiència professional, per a poder formar-lo a la manera de l'empresa. No volien “vics” adquirits en altres empreses.
En general els recent titulats contractats van començar fent pràctiques.
En general hi ha poca disponibilitat a la mobilitat i a les jornades irregulars.
En quant a la contractació de recent titulats a través de borses de treball universitàries: A arquitectura hi ha dues universitats públiques i les privades. Les borses de treball de les Universitats públiques tenen una gestió molt poc.
Ens els últims anys han disminuït les expectatives de salari de recent titulats, fa uns anys eren massa altes per tenir falta d'experiència.
Entre universitats no hi ha tanta diferencia.
Es important la experiència, la universitat només dona coneixements però no tens experiència quan entres a una empresa, i no saps solucionar problemes de empresa.
És important que les universitats tinguin un sistema que faciliti aquests tipus de contractacions.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Observacions del bloc 2
És més senzill contractar a l'estranger que a Espanya en general. Concretament en algunes de Catalunya per exemple la Universitat Autònoma.
És molt individualitzat per la valoració del lloc però sempre amb uns requeriments de coneixement.
Falta de coneixements d'idiomes.
Manca de preparació sobre tot a nivell informàtic.
Falta titulacions amb caràcter comercial.
Falten titulats amb alts coneixements en metal·lúrgia i mecànica al mateix temps.
Hi ha un salt molt gran com surten preparats els recents titulats amb molts coneixements però sense habilitats comercials.
Hem contractat a més de 50 persones en els darrers 2 anys. Per a aconseguir-ho hem entrevistat a més de 400 persones. Estem molt preocupats pels coneixements que tenen els estudiants, sobretot en l'àmbit de lletres! Hem hagut d'incorporar un dictat i una prova de comprensió lectora als processos de selecció! On hi participaven llicenciats en periodisme, història, ADE, comunicació... Estem parlant de 10 faltes d'ortografia en una carta d'una pàgina.
Hi ha molta diferència entre les necessitats de l'empresa i la preparació dels titulats.
Incidir en els idiomes.
La base està bé però no podem valorar amb criteri objectiu la qualitat de l'ensenyament universitària perquè és l'empresa la que fa la formació per ser d'un àmbit molt determinat que no s'estudia a la universitat.
La contractació ve per becaris.
La falta d'experiència de la gent de 30 anys.
La pràctica costa de trobar.
La recerca ha estat difícil de trobar la persona adequada
Les comunicacions no necessiten una titulació sinó més experiència.
Les dues persones contractades han fet abans pràctiques com a becaris i després han estat contractades.
Les matèries són correctes però falten valor a la universitat.
Les persones recents titulades han estat contractades a través de borses de treball de les Universitats o escola d'enginyers
Els hi interessa més estudiar a l'estranger que treballar i anar al món laboral.
Els convenis amb la universitat tenen una clàusula referent a la propietat intel·lectual que els fa difícilment acceptables per a qualsevol empresa.
Manca una formació in situ amb les empreses.
Més alt nivell anglès.
Més fàcil contactar algun, menys paperassa.
Molts pocs catalans parlen un segon idioma internacional fluid.
No confien en el Instituto Nacional de Empleo (INEM).
No els importen els estudis de la gent sinó l'actitud dels treballadors.
No ho pot valorar perquè la persona ja la coneixia.
No tenim dificultat perquè el procés de selecció és molt apurat.
No trobes persones que parlin francès o alemany a menys que siguin natives o hagin fet Erasmus.
Normalment sempre agafem noies i nois de pràctiques (si és de màster millor) i al acabar les pràctiques, si és possible i encaixen amb les nostres necessitats, els contractem.
Només contactem persones que estan a la base de dades.
Noten diferències entre la Universitat Pompeu Fabra que són llicenciades en dret que són millor que les altres.
Per mi el més important més que els estudis són les ganes de treballar, perquè els estudis sobretot d'informàtica aviat queden obsolets.
Per nosaltres el més important és l'educació de la persona en el servei als altres. Molts arriben per desenvolupar els somnis que tenen, o bé demanen els drets, vacances i salaris. Per això més important que la formació (que ho és i molt) és la solidesa, la consciència del treball que té la persona que ens arriba.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Observacions del bloc 2
Per nosaltres més que les titulacions ens importa que la persona s'hagi mogut, fet pràctiques, tingut alguna feina, etc. Que es mostrin desperts, però som conscients que ara mateix no tenen molt marge de moviment i no ens molesta ajudar-los a formar-se si veiem una actitud.
Pràctiques en les Universitats massa burocràcia per poder aconseguir la contractació de l'estudiant.
Problema d'aprenentatge i d'interès en el lloc de treball.
Són les ganes de començar a treballar.
Tenen que treballar per agafar experiència perquè no tenen idea de treballar.
Tenim un equip de caps de setmana que practicaven amb nosaltres i després els contractem quan acaben la carrera.
Tot i que amb contractes de pràctiques els perfils s'ajusten millor.
Per trobar un perfil determinat he tingut que mirar 80 currículums.
Trobem que hi ha una manca en coneixements "soft" com gestió del temps, gestió de conflictes, proactiva, capacitat analítica, etc.
Unia titulació és important però es valora la persona responsable i treballadora més que la seva titulació.
Utilitzen ESADE com a intermediari. Ho fa molt bé ja que atrau a gent de tot el món. Estan molt satisfets amb aquesta col·laboració.
Vaig trobar-lo gràcies a una empresa privada i el vaig contractar.
Valora capacitats de l'alumne per les capacitats pugui portar-les a terme el coneixements teòrics i a vegades no és així.
Van començar fent practiques i els ha contractat.
Ja havien treballat amb ells anteriorment con autònoms per a projectes puntuals i ja coneixien com treballaven.
Total: n=81

**Annex IV: Descripció de la variable “Observacions del bloc 3”**

Observacions del Bloc 3
Falta de formació pràctica amb els mitjans de comunicació.
1. Idiomes: ha observat que hi ha una gran mancança. 2. Expectatives de sous: comenta que els universitaris tenen una idea molt equivocada de la realitat del mercat, esperen cobrar més. 3. Predisposició a desplaçaments: no en tenen, a la seva empresa.
A nivell internacional és molt important els idiomes.
A vegades els títols no valen tant com les ganes de treballar i fer bé la feina.
Més important l'actitud de la persona, els seus valors i no acaba de veure que destaquin en cap de les persones contractades. Més que la formació.
Més recent titulats universitats amb agilitat alhora d'aprendre.
Adaptar la formació teòrica als requeriments de les empreses.
Als recent graduats en traducció els manca coneixement de com es fan les coses a nivell pràctic en la indústria de la traducció.
Amb els que hem acabat contractant estem molt satisfets però no tant amb d'altres que hem entrevistat i que semblen "cansats" abans de començar una feina o que fins i tot no es dignen a respondre a una trucada de feina, prenent-se la molèstia de comunicar-nos que ja n'han trobat. Creiem que és important que els estudiants siguin educats amb capacitat de treball i bona actitud envers el món del treball. Amb actitud resolutiva, flexible i ganes de treballar i aprendre.
Aquesta persona ha estat formada fora de Catalunya (a Espanya).
Caldria més formació pràctica orientada a l'especialitat que ha fet l'universitari. Sobretot a nivell de gestió general, tenen molta formació teòrica però poca pràctica específica i pocs o nuls coneixements de gestió d'una empresa.
Certes competències tenen més pes en alguns llocs de treball que en altres, per tant la valoració respon a un criteri global.
Com que només són 4 i han sortit bé, tampoc podem valorar massa, hem valorat bastant alt.
Com sempre hi ha de tot, si es fa un bon procés de selecció en principi tindrem millors perfils i millors resultats.
Coneixements pràctics insuficients nivell anglès correcte, coneixement correcte del català a nivell escrit insuficient- detecto dèficit en l'escriptura correcte de documents en català, faltes gramaticals i ortogràfiques i poc domini del llenguatge; en castellà el nivell és molt millor. En el meu àmbit, despatx d'advocades, es treballa bàsicament en català, i la persona que ha vingut de la UDG no domina l'escriptura, ni l'estil ni la gramàtica, ni l'ortografia.
Coneixements tècnics més adaptats a les necessitats de l'empresa.
Considerem que els hi falta formació pràctica, no vénen adequadament formats per entrar al món empresarial.
Creiem que és molt important que adquireixin més coneixements pràctics; hi ha encara força desconexió entre universitat i empresa. Potser seria bona opció valorar de fer una formació dual com els estudis de Formació Professional com a mínim l'últim any d'estudis universitaris.
Dir que potser tenen més coneixement els directors de sistemes, en el qüestionari a més de RRHH que participin també els encarregats.
El grau de coneixement està poc orientat al món de l'empresa en general.
El nivell que surten és baix-mig i no es culpa dels estudiants, el nivell de la universitat no és adequat, hi ha moltes assignatures que les persones que ensenyen no tenen nivell.
El nivell dels universitaris recent titulats és molt correcte. A la zona nostra és important l'idioma francès i és difícil trobar gent que el domini.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Observacions del Bloc 3
El que potser en general quan surts la major deficiència es per prendre decisions sobre tot i la habilitat de la confecció d'informes o elaborar projectes.
El recent titulat si que disposava de les competències adequades, però les va adquirir al màster, NO a la carrera. Quan ha agafat gent de pràctiques (de la carrera) ha vist que no tenen les competències que requereix el món laboral.
El tema de formació es important la experiència es molt important mes que la titulació.
El tema de informàtica es consideraria importa que veiessis els ERP com ARASAP o d altres. Molt important millorar el nivell d'Excel. Veure llenguatge de programació mes habituals en el mercat laboral. La base si però s'ha d'evolucionar.
Els estudiants de carreres tècniques tindrien que tenir un grau de cultura superior : Filosofia, Història, Literatura, Són poc cultes i llegits i això els hi treu possibilitats de resoldre problemes complexos.
Els falta la part d'autonomia, no se'ls ensenya a prendre decisions de manera autònoma.
Els hi falta formació.
Els hi falta molt camp pràctic.
Els recent graduats reben una formació distorsionada de la realitat. Sovint el professorat es una compilació d'informació bibliogràfica, que esdevé dogma, però no hi ha la experiència empírica de les situacions reals que envolten les situacions. Resumint, docents massa teòrics, principalment a les universitats públiques, on el fet de ser un funcionari prima per damunt de la vocació docent.
Els recent graduats tenen una mancança molt important de pràctica apresada a la universitat. Les persones que han adquirit aquesta part pràctica és per voluntat pròpia al col·laborar en mitjans de comunicació de proximitat. Creiem que la universitat no crearà bons periodistes fins que no es consideri un ofici i s'ensenyi com a tal.
Em preocupa molt el nivell dels nostres graduats i la manca de competitivitat que tenim front d'altres graduats estrangers. La universitat està traient professionals allunyats de la pràctica empresarials, amb habilitats poc adequades als temps actuals.
En comparació amb graduats d'altres països del nord d'Europa penso que en general els nostres graduats mostren importants carències a l'hora de saber com elaborar tasques de recerca i poder expressar el resultats tant de forma oral com escrita d'una forma clara i estructurada.
En el nostre cas, nutrició humana i dietètica, els recent titulats universitaris estan molt enfocats a l'àmbit sanitari (hospitals, residències...) i això no encaixa amb la realitat laboral molt més enfocada a l'àmbit privat d'assessorament a empreses.
En general dona la sensació que estan poc preparats per treballar en ambient dinàmic i canviant, de tenir molta por al fracàs / error.
En general es difícil parlar de competències com a mitja d'un grup. A mes depèn molt de la apreciació del avaluador. Òbviament cada candidat aporta competències diferents i contractes al que millor sembla que es pugui adaptar. Per tant, els resultats en general son positius.
En general la formació és bona, estan acostumats a treballar en equip i els idiomes va millorant. Potser els falta maduresa laboral. Però en general la resposta de tenir recent titulats és bona.
En l'àmbit concret de l'enginyeria informàtica, manca coneixement de gestió de projectes, negociació i comunicació.
En la nostra feina és molt important l'actitud de cadascuna de les persones contractades: la motivació i les ganes d'aprendre són fonamentals. En el nostre cas, les dues persones contractades han tingut aquesta actitud.
En un món tant canviant com ara és indispensable el contacte empresa-universitat i no s'està donant, les experiències que hem tingut nosaltres no responen massa a aquest criteri i la universitat hauria de conèixer més la realitat de cada empresa.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Observacions del Bloc 3
Encara s'observa que el que s'ensenyava està allunyat de la realitat de l'empresa; et trobes amb graduats d'ADE que no han vist mai i desconeixen què és un ERP, per exemple.
És molt important que hi hagi una formació en idiomes i una bona experiència pràctica.
Es necessita més pràctica en el món real.
Es nota que treballen molt mitjans de comunicacions però falta competència creativitats i la realitat que estudien no és real a les empreses.
És una resposta molt general perquè els contracto i van a Oviedo i no puc fer seguiment.
Falta a nivell universitat el treball en equip i les habilitats comunicatives, saber vendre i comunicar, que no es fa a la universitat.
Falta d'estudis pràctics tècnics, desconeixements de normatives tècniques.
Falta aprofitar al talent dins de la universitat amb pràctiques d'estudi.
Falta d'idiomes i formació real laboral.
Falta formació pràctica i potenciar capacitat d'autoaprenentatge, negociació, autonomia i lideratge.
Falta de pràctica en habilitats de comunicació i lideratge.
Faltes d'ortografia en l'escriptura del castellà (són catalans) quan han d'enviar <i>emails</i> a nivell nacional.
Falten hores de pràctica !!!!
He trobat gent brillant i gent menys. Notes de 9, 7 i 6 per a cada un dels recents titulats contractats.
Hi ha moltes diferències entre universitats com la Pompeu Fabra amb ESERP en el tema de la publicitat.
He trobat que la capacitació dels recents titulats universitaris que han passat per la nostra empresa deixa molt que desitjar, doncs el que aprenen a la universitat no es correspon amb la necessitat de la nostra empresa.
Hi ha aspectes de la seva preparació on es nota un alt grau de mancança, com es la ortografia i la preparació pràctica, l'ús d'eines adequades per a les seves tasques.
Hi ha un desfàs molt gran entre la formació universitària i les necessitats del mercat.
La formació en general com no és del seu ram d'estudis no pot aplicar la formació que ha rebut a la universitat.
La formació teòrica es correcta però la pràctica es molt baixa.
La formació universitària està encara molt desvinculada de la realitat empresarial. Veuen com en altres països la obligatorietat de efectuar 1 any de contracte amb empresa per poder obtenir el títol universitari, unit a ajudes a empreses/bonificacions per aquests contractes podria funcionar aquí. Les beques <i>Citius</i> són les úniques similars. Beques curtes de durada no són eficients ni pels estudiants ni per les empreses.
La gent jove entra amb moltes exigències i poca disposició.
La major part dels recents titulats que contractem són estrangers dins la UE, poden no reflectir a la preparació dels recents titulats de Catalunya.
La universitat no dona formació en pràctiques per empreses.
Lamentablement estan poc motivats per fer una feina no relacionada amb els seus estudis, els hi falta dinamisme i orientació al client. A part de tenir un anglès oral poc fluid.
Les persones titulades que són tècnics tenen falta d'organització econòmica i els professionals d'econòmica tenen falta de tècnica.
Les competències de pràctiques van molt bé, així veuen la realitat del dia a dia, tindre experiència professional ajuda a una ràpida adaptació.
Les competències en quant amb temes de lideratge, treballar en equip, resolució de problemes, habilitats personals, surten totalment peixos.



## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Observacions del Bloc 3
Els donen oportunitats a persones amb dificultats per a que les puguin desenvolupar per això les puntuacions que he donat.
Els hi falta iniciativa al principi.
Les habilitats tècniques d'aquestes persones no necessiten que destaquin de la resta. Prefereixen contractar gent recent titulada, sense vicis per a poder formar-les d'acord a la cultura de l'empresa. Aposten per la capacitat per la auto motivació.
Els hi falta molta proximitat a la empresa.
Els hi falta ser més madurs.
Manca a nivell universitari el tema dels idiomes, manca total de negociació en les universitats a nivell teòric molt be però a nivell pràctic res de autonomia ni resolucions.
Manca molt en els titulats la formació pràctica. Convé recuperar el grau d'aprenent", i si és possible compaginar darrers anys d'estudis amb estades a empresa, com fan els alemanys.. Així ajudarem a unir el mon de l'empresa amb el mon universitari, on hi ha el talent, i les empreses necessitem aquest talent.
Manca molta mes formació practica, el nivell d'estudiants Francesos es mes alt degut a les estades obligatòries en empreses.
Mancances importants en formació teòrica. Base tècnica descuidada.
Més oportunitats en comunicacions, presentacions, expressió oral...
Molt poca preparació al mon laboral real.
Molta teoria poca practiques poca formació laboral.
Molta teòrica poca practiques.
Moltes de les competències que tenen les han adquirit fent pràctiques, no a la carrera ( ex: informàtica, sobretot coneixements d'Excel).
No és rellevant, només tinc una persona.
No hi ha titulació especifica y surten amb mancança de coneixements teòrica i practica.
No saben què estudien, falten teoria, els més elementals.
Normalment estan molt ben preparats a nivell d'estudis, sempre amb algun màster complementari o curset, però no coneixen la realitat laboral i de les empreses, vénen amb poca pràctica prèvia.
On es troba més problemes és a l'hora de trobar becaris perquè sembla que amb el pla Bolonya és més complicat contractar becaris.
Personalment si he notat una millora considerable, en tots els nivells, en les noves promocions que m'arriben d'enginyers navals.
Poca formació pràctica i d'habilitats.
Poca pràctica, desconexió del mon real amb la Universitat. És necessiten més professors que estiguin a l'empresa privada.
Potenciar mes els idiomes.
Preparar els estudiants en idiomes, i enfoc en desenvolupament d'habilitats pràctiques.
Quan contractem un titulat universitari busquem bàsicament competències d'actitud sobre una base de competències d'aptituds mínimes de sortida. Esforç, paciència, honestedat, implicació en l'equip i il·lusió en el projecte. Si es té tot això els <i>skills</i> individuals s'aprenen ràpidament,
Que la valoració genèrica no permet fer una valoració d'acord amb els diferents perfils requerits que exigeixen coneixements molt diferents.
Que varien molt depenent de la universitat d'on provenen si venen de la UPC o de l'autònoma, els de la UPC estan millor preparats i sols demanen aquests.
S'hauria de millorar la relació i comunicació entre empresa i universitat que tothom hi parla però ningú no fa res i que s'ampliés el rang de persones en practiques dins de la pròpia carrera no quan acaben

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Observacions del Bloc 3
S'està valorant molt les competències i no es dona massa importància a l'anglès, les competències penso que tothom les te hi ha qui les desenvolupa amb menys o mes mesura amb el grau d'experiència, hi ha coses com el lideratge que no es poden avaluar.
Seria molt recomanable que la part pràctica i coneixement del món laboral fos més present als continguts de les titulacions universitàries.
Sistema universitari està malament i falten coneixements, surten de la carrera sense saber programar.
Sota el meu punt de vista els hi falten hores de pràctiques en empreses fent feines de certa qualitat.
Surten i venen a treballar "molt nens" i molt "tous".
Surten masses expectatives poc realistes.
Tenen molta teoria i poca practica i per això s'estimen mes contractar estrangers.
Titulars amb nostre sector amb formació més específica del sector.
Tot el que el ha valorat amb un 2 o un 3 són coses bàsiques que haurien de tindre millor el recents titulats.
Treball en equip i la capacitat per assumir responsabilitats, es valora molt en el seu cas. Són punts importants.
Triem a gent bona i després cal fer-hi formació "corporativa" i per tant un cert temps d'adequació a l'empresa...no estan del tot formatats pel que fa a treball pràctic, enfoc a resultats i usuari final i venda comercial. O millor dit, depèn molt d'on vinguin: titulació i centre que la imparteix.
Troba ha faltar sentit pràctic davant del treball, manca de habilitats d'intel·ligència emocional conscient.
Trobo que els graduats en informàtica tenen pocs coneixements dels llenguatges de programació més utilitzats en l'empresa.
Total: n=110

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

### Annex V: Descripció de la variable “ Tipus d'activitats que estaríeu /voldríeu col·laborar amb la universitat”

Tipus d'activitats que estaríeu /voldríeu col·laborar amb la universitat	Freq.
Acords de col·laboració en tots els àmbits que desenvolupa la seva empresa (programació de software i videojocs): disseny, programació, comunicació.	1
Pràctiques en empreses	1
Convenis col·laboració recerca , pràctiques , elaboració pla estudis	1
Oferir pràctiques a la meua empresa, realitzar convenis de col·laboració d'investigació i d'utilització de serveis tècnics de la universitat, contractació de recent graduats, col·laboració en la elaboració dels plans d'estudi.	1
A la recerca per mesurar l'impacte que tenen les entitats socials a la comunitat, per fer una part de sensibilització cap a les causes socials.	1
A nivell tècnic.	1
Acol·lim visites a les universitats perquè coneguin les instal·lacions reals.	1
Acollida d'estudiants en període de pràctiques.	1
Acollida d'estudiants en pràctiques; activitats per col·locar gent jove.	1
Acollir estudiants en pràctiques però que fossin pràctiques amb una durada ja important perquè sovint són pràctiques de 100-200 hores i amb això ni ells aprenen res ni a les empreses ens serveix massa	1
Acollir estudiants en pràctiques.	1
Activitats recerca	1
Actualment no	5
Agafant becaris amb arquitectura i enginyeria i fem formació en temes d'urbanisme i habitatge.	1
Agafar alumnes en pràctiques	1
Agafar els alumnes en pràctiques s'ho estan plantejant.	1
Agafar estudiants per pràctiques perquè ens interessa i a la universitat també. Inclús agafar algun contracte d'inserció laboral de fa dos anys que es poden agafar per treballar a la empresa durant un any (inserció laboral).	1
Això ella no ho pot contestar. Depèn de la gerència.	1
Ajudar en temes de recerca i, ajudar en temes de formació	1
Al ser un centre de producció i tenir tot el management centralitzat al Regne Unit, tenim poc marge a l'hora de col·laborar.	1
Algun curs tècnic relacionat amb la universitat tècnica i amb algun estudiant d'econòmiques a nivell de pràctiques.	1
Amb caire formatiu o investigació a nivell tècnic.	1
Amb el que estaven fins ara la possibilitat de fer practiques en formació. però no aquí.	1
Amb frigoristes però no hi és.	1
Amb la qualitat i desenvolupament de projectes.	1
Anàlisis de productes	1
Aportacions pràctiques	1
Ara mateix no perquè estem coberts i no fem cap treball d'investigació.	1
Ara no, tal com està el mercat. Si col·laboraria en el moment en el que canviï el mercat doncs no hi ha moviments de paper o tecnologia.	1
Àrea de Negoci	1
Arquitectura	1
Becaris treballar practiques	1
Becaris i informació pràctiques de programació a la empresa.	1

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Tipus d'activitats que estaríeu /voldríeu col·laborar amb la universitat	Freq.
Borsa de treball	4
Cap	62
Cap cosa. No hi ha gaire moviment de personal.	1
Cap en concret hauria d'estudiar la situació	1
Cap perquè aquest sector no necessita una titulació universitària per treballar aquí, sinó FP.	1
Cap perquè con mecànics i la universitat no te mecànics i agafa els que fan cicles formatius	1
Cap. El sector d'activitat no requereix de perfils universitaris	1
Cap. Hauria de parlar amb el director financer	1
Xerrades tècniques i orientació laboral.	1
Coedicions editorials.	1
Col·laboració en elaboració de plans d'estudis , acollir estudiants en pràctiques	2
Col·laborar en els plans d'estudis.	4
Col·laboraren teòrica i practica a la formació	1
Col·laboren amb becaris	1
Col·laboren en el programa de desenvolupament de nous productes	1
Col·laboració en recerca.	1
Col·laboració en l'elaboració de projectes., desenvolupament de noves aplicacions, noves tecnologies.	1
Col·laboració mitjançant grups de treball en projectes de comunicació. Acollida de gent en practiques.	1
Col·laboració amb les universitats en la elaboració dels plans d'estudis. Visita estudiants a la nostra empresa (plantes producció) Pràctiques i convenis	1
Col·laboració pràctiques	1
Col·laborar amb el tema de pràctiques obligatòries	1
Col·laborar en pràctiques a l'empresa	1
Col·laboració en projectes d'investigació	1
Col·laborar o realitzar acords de col·laboració amb alguns departaments tècnics de les universitats per desenvolupar noves metodologies o serveis.	1
Col·laboració amb les universitats en l'elaboració dels plans d'estudis Participació en fòrums d'empreses i conferències que organitza la universitat	1
Col·laborar amb el pla d'estudis Contractar en pràctiques Participar en la formació a classe i a l'empresa	1
Col·laborem amb les pràctiques. Participem en formacions que organitzen entitats de recerca. "Treballar i col·laborar amb la universitat a priori es un tema que el veiem 'feixuc' i burocràtic. L'empresa anem a un altre ritme.."	1
Com a empresa ja hem col·laborat amb la FIB a crear un aula on els estudiants treballin amb les noves tecnologies.	1
Comercial, administració, bioquímics, electromecànics però crec que això és més de FP.	1
Com docent.	1
Comunicacions i informació pràctiques	1
Conferencia sectorial	1
Conferències	1
Conferències, cursos, portes obertes, innovació.	1
Conferències, formacions	1
Confia poc en els nous titulats en el tema de recerca però pot col·laborar amb el tema de formació en pràctiques.	1
Consultes tècniques que els universitaris podrien resoldre	1
Comptabilitat, tasques relacionades amb immobiliària	1
Contractació de recent graduats a través de les borses de treball de les universitats Participació en fòrums d'empreses i conferències que organitza la universitat Oferir pràctiques als estudiants de la universitat Realització de convenis de col·laboració de recerca i/o utilització de serveis tècnics de la universitat	1
Contractes en formació. Becaris.	1

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Tipus d'activitats que estaríeu /voldríeu col·laborar amb la universitat	Freq.
Contractacions puntuals de personal amb perfils més tècnics.	1
Contractem becaris.	1
Contractant a persones que necessiten pràctiques.	1
Convenis amb la universitat, tot lo vinculat amb el tema editorial i màrqueting, edició de llibres, contingut vinculat que puguin servir de eina als estudiants	1
Convenis de pràctiques, seminaris	1
Crear perfils i competències en base a les seves necessitats.	1
Qualsevol que ajudi als estudiants a incorporar-se al sistema laboral.	1
Qualsevol de les que no realitzem i no han sigut nombrades.	1
Curso compartits, coorganitzats...y pràctiques	1
Cursos	1
Cursos, pràctiques, I+D	1
Cursos pràctics a l'empresa.	1
CV. Teoria per veure com funciona les empreses, per adequar el CV i que sigui més real.	1
Donar treball per a formar més als estudiants.	1
De moment cap	1
De moment no ens ho hem plantejat	1
Definir el pla d'estudi.	1
Depèn de l'activitat i els moments.	1
Desenvolupar treballs de pràctiques amb alumnes d'últim any o recent graduats.	1
Desenvolupament de tecnologia adaptada a les necessitats de millora de la meua empresa.	1
Desenvolupament d'estudis, recerca, col·laboració en recerca desenvolupament estudis, recerca, col·laboració recerca cosmètica i indústria cosmètica.	1
Desenvolupar alguna eina d'automatismes de vigilància per la seva activitat	1
Determinar quin hauria de ser el currículum de les carreres, més orientat a les necessitats empresarials.	1
Dissenys pràctiques.	1
Docència (assignatures d'il·luminació en el sector d'arquitectura)	1
Donar a conèixer els nous processos tecnològics en el camp del tractament de superfícies	1
Donar formació pràctica	1
Donar temaris d'inserció laboral	1
Edicions, classes, pràctiques.	1
El nostre sector s'adequa mes a una persona de formació professional, podem tenir un contacte amb la universitat puntual si desenvolupem un nou producte	1
El seu sector és una mica complicat.	1
El tipus de feina nostre no requereix ni fer pràctiques universitàries.	1
Elaboració de plans d'estudis, màster classes, seminaris,... fins i tot a participar en impartir alguna assignatura.	1
Ells havien demanat de Vilanova i la Geltrú si volien anar a fer practiques tocant maquines i veient la realitat de la empresa i en 8 anys han anat una vegada. Si no volen vindre es el seu problema.	1
Ells ja tenen molta relació i a més a més estan a punt de produir una càtedra amb la universitat de Lleida i participació de mòduls del màster del món animal.	1
Empresa petita i no fan cap activitat	1
En aquest moment cap, dependria de la millora del mercat.	1
En beques	1
En qualsevol tipus d'activitat que pugui preparar millor al estudiant en les pràctiques professionals, incloent el desenvolupament d'investigacions pràctiques.	1
En donar a conèixer la companyia. Les escoles de negocis fan cada any una trobada d'empreses a on es dona a conèixer les mateixes i tenen un <i>stand</i> per poder atendre estudiants, obtenir currículum de persones interessades, etc. És una manera de apropar la realitat empresarial als estudiants.	1
En el disseny de plans d'estudi	1

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Tipus d'activitats que estaríeu /voldríeu col·laborar amb la universitat	Freq.
En fer el post grau de les universitats. Pràctiques.	1
En fires de treball.	1
En formació tècnic-pràctica, com a mètode d'aprenentatge en pràctiques.	1
En la actualitat no podem oferir res. Abans ho fèiem en fires i es donaven a conèixer però ara no tenen possibilitats de contractar.	1
En laboratori i tècnic en alimentació animal	1
En principi no.	2
En qualsevol de les relacionades	1
En qualsevol que ens ajudi a fer-nos conèixer i les persones que vulguin puguin créixer amb nosaltres	1
En qualsevol tipus. Crec que seria interessant i disposats en participar en la docència de classes pràctiques relacionades amb l'auditoria i consultoria.	1
En qüestions químiques i decolorants.	1
En tema de convenis només.	1
En tots els camps necessaris.	1
En totes	2
En totes les anteriors	2
en totes les del llistat	1
En totes.	1
En totes. Creiem que és essencial la relació entre els mitjans de comunicació de proximitat i les universitats, sempre i quan aquestes últimes apliquin un sistema d'ensenyament enfocat a crear persones amb capacitats de treball i no tant teòriques.	1
En traslladar la realitat del mercat laboral als universitaris. Disfunció entre el que ofereixen les universitats i la realitat.	1
Enginyeria	1
Ens agradaria poder participar en tots.	1
És molt difícil per la situació de la companyia en aquest moment.	1
Establir els plans d'estudi per que les persones surtin més formades als perfils que necessiten.	1
Estan oberts a tot.	1
Estan realitzant un projecte d'internacionalització dins de la empresa, quin pla es pot seguir per vendre intercomunitari a nivell mundial amb la UVIC	1
Estan replantant unes vinyes a l'Urgell i l'estudi el fa la Universitat de Tarragona (URV).	1
Estan utilitzant a persones de la universitat en desenvolupament de processos i desenvolupament de productes.	1
Estaria be fer sessions monogràfiques que expliquin com és treballar a l'empresa i quines aptituds es valoren més professionalment. També seria bo que els estudiants sàpiguen quines sortides professionals reals tindran al seu abast.	1
Estaríem disposats a col·laborar en el desenvolupament d'aplicacions i programes informàtics.	1
Estaríem disposats a fer presentacions a la Universitat per explicar la nostra activitat i quins són els requisits que més valorem a l'hora de contractar nous professionals.	1
Estaríem interessats en poder accedir coneixement fruit de la recerca i fins i tot incidir en els temes de recerca	1
Estem oberts a continuar col·laborant amb aquelles Universitats i escoles de la nostra àrea d'influència més propera en tot allò que sigui útil i al nostre abast de recursos materials i humans.	1
Estudi, investigació i gestió de l'arbrat públic, singular i monumental	1
Estudiants en practiques obligatòries.	1
Estudis d'interiorisme, decoradors, periodisme. Oferir pràctiques per a la gent de l'últim any.	1
Estudis de productes	1
Estudis sobre la matèria primera que és el cafè.	1

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Tipus d'activitats que estaríeu /voldríeu col·laborar amb la universitat	Freq.
Facilitar les pràctiques i la incorporació d'estudiants que acaben carrera. Ja ho fan amb FP i fan integració laboral de gent major de 45 anys	1
Fan visites a la planta de producció als universitaris de la politècnica de Manresa	1
Fer conferències, xerrades de coses innovadores sobre alguna matèria. Informacions sobre les últimes tendències.	1
Fer cursos mes rellevants a les necessitats de les empreses fent classes mes practiques	1
Fer cursos més rellevants i incloure classes pràctiques.	1
Fer formació	1
Fer formació als estudiants i pràctiques.	1
Fer més estudis i més investigació conjunta amb les empreses.	1
Fer pràctiques a estudiants i l'ajudes i tu te'n beneficies d'aquesta pràctica.	1
Fer pràctiques de formació a la gent	1
Fer recerca	1
Fer recerca dintre del nostre sector de fabricació de maquinaria	1
Fer temes de comunicacions conjuntes.	1
Fer, preparar, col·laborar en pràctiques.	1
Finances, màrqueting	1
Formació (cursos)	3
Formació Procés de selecció de candidats Comunicació conjunta dels llocs de treball	1
Formació del nostre personal	1
Formació i sensibilització sobre temes relacionats amb les relacions Internacionals i Drets Humans	1
Formació sobre realitat a les empreses. Es a dir per exemple ensenyar com funciona el mon real. Coses que potser costa més que els professors tinguin experiència.	1
Formació tècnica especifica Borsa de treball	1
Fòrums	1
Fòrums, conferències, formació de casos reals, pràctiques... en general estem oberts a moltes opcions.	1
Generar exercicis reals de les empreses.	1
Fer conferències per a la universitat.	1
Fins ara col·laborem i volem seguir fent-ho donant conferències a les universitats sobre solucions integrals dels nostres productes perquè se les mostra les solucions més tècniques.	1
Haurien d estar mes connectades empresa-universitat i compartir mes objectius i també coneixements perquè estan molt deslligades, i també compartir mes necessitats	1
No ho sé	1
I+D	3
I+D+i	1
Incloure classes pràctiques en els cursos	2
Incloure pràctiques a l'empresa que desenvolupin un projecte per una empresa determinada	1
incloure pràctiques en els cursos	1
Incloure practiques obligatòries a empreses	1
Incloure practiques obligatòries a empreses com a part integral en el pla d'estudis.	6
Incloure pràctiques obligatòries a empreses.	1
Industrial	1
Informació de processos de treball d'animals. Millorar amb pisos.	1
Informar de quines són les necessitats reals de les empreses per tal d'adaptar els temaris dels cursos de la universitat.	1
Informàtica practiques	1
Enginyers industrials de regulació.	1
Innovacions	1
Interactuar sobre la base de l'experiència professional (una mena de panell públic assessor)	1

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Tipus d'activitats que estaríeu /voldríeu col·laborar amb la universitat	Freq.
Intervenir amb els plans d estudis per valorar les temàtiques mes adients i pròpies del tema químic.	1
Introducció en el comandament integral, direcció, gestió d empresa. màrqueting innovació. noves tecnologies	1
Investigació i gestió administrativa empresarial, comercial.	1
Investigació i recerca	2
Investigació	3
Investigació en productes i millores	1
Investigació i desenvolupament.	1
Investigació i diferents projectes.	1
Investigació, pràctiques	1
IT	1
Ja agafen alumnes en pràctiques	1
Ja col·laborem amb UB /UPC (Fòrums + projectes específics)	1
Ja hi col·laborem amb contractació i col·laboració amb les conferències i fòrums	1
Ja hi col·labora	1
Ja hi col·laborem amb intensitat i els resultats son bons	1
Ja som col·laborador amb la facultat FIB de l'UPC. Sorprèn la poca sol·licitud per part de les Universitats ( la FIB i altres ) en sol·licitar-nos mes col·laboració	1
Ja tenen un conveni amb la Universitat de Lleida	1
Jornades de formació	1
Jornades relacionades amb el seu sector (editorial)	1
Jornades universitat-empresa.	1
La borsa de treball i les activitats/jornades a les facultats són una eina molt important per captar nous talents.	1
La nostra política d'empresa es basa en contractar gent jove que pugui desenvolupar una carrera professional a llarg termini. Ens agradaria poder tenir algun tipus d'acord amb universitats per que fos més senzill poder trobar persones per fer practiques i contractar-les després	1
La opció d'incloure pràctiques a les titulacions universitàries és una bona iniciativa per introduir l'estudiant al mon laboral, però també és una manera d'encobrir llocs de treball	1
Les que ens proposin, estem oberts a tot	1
Les relacionades amb l'educació, administració i gestió d'empreses i esportiva. Oferir pràctiques als estudiants de la universitat	1
Ho tindria que valorar	1
Logística, Comerç exterior i Comercial	1
Mantenir la contractació de recent graduats a través de les borses de treball de les universitats i seguir oferint pràctiques als estudiants de la universitat.	1
Màrquetings internacional. Estudis de mercat	1
Matemàtiques, Comunicació, Periodisme	1
Més relació graduats i empreses i practiques obligatòries	1
Res	24
Networking	1
No és el moment idoni.	1
No ens ho hem plantejat	1
No és valorable	1
No especifica	7
No estarien interessats.	1
No estem en disposició de col·laborar en aquests moments.	1
No ho contempen de moment.	1
No ho ha pensat i no ho sap.	1
No ho sap	20
No ho saben perquè estan en un moment d'impàs	1



## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Tipus d'activitats que estaríeu /voldríeu col·laborar amb la universitat	Freq.
No m'ho he plantejat	2
No necessita a ningú que pot col·laborar.	1
No podem	1
No podem col·laborar per motius anteriorment explicats	1
No pot contestar.	1
No sap	1
No sap (la enquestadora és del departament de RRHH i hauria de consultar amb gerència per qualssevol tipus de col·laboració)	1
No sap si estaria preparada la seva empresa per a col·laborar en això, però alguna cosa relacionada amb la seva activitat.	1
No se li acut en aquest moment	1
No s'ho han plantejat.	1
No se pas	1
No té interès per a nosaltres.	1
No tenen cap activitat que puguin tenir feedback amb la universitat	1
No tenen res pensat.	1
No tenim temps.	1
No tinc res previst.	1
No, perquè ja col·laboren en les escoles professionals tècniques de la zona	1
No estaria disposat a col·labora en cap ara mateix	1
Nosaltres hem creat una Càtedra com a pont entre l'escola i l'empresa	1
Nosaltres ja tenim conveni de practiques extra curriculars amb UAB i UVic	1
Nous dissenys per àmbit urbà o de habitatge sostenible. empreses constructores amb el mon universitari	1
Noves tecnologies aplicades a la gestió i control sobre dispositius PDA, lectura de codis de barra, vehicles, optimització càrregues i rutes (transport i logística integral).	1
Ns/Nc	8
Oferir espai per a becaris en Pràctiques.	1
Oferir l'empresa on poder fer les classes practiques i/o contractar estudiants o llicenciats en practiques	1
Oferir pràctiques	14
Oferir pràctiques especialitzades per a que coneguin el seu sector, que és molt específic	1
Oferir pràctiques, però d'un termini més llarg al que han tingut, per tal de que puguin aprendre i puguin continuar un cop ja han après , tot i que sigui remunerat... ja que necessiten un temps d'adaptació.	1
Oferir pràctiques a la nostra empresa	1
Oferir pràctiques als estudiants de la universitat	1
Oferir pràctiques als estudiants de la universitat i formar-los	1
Oferir pràctiques als estudiants de la universitat. Convenis de col·laboració de recerca amb la universitat.	1
Oferir practiques d'una certa durada i que l'administració col·labori amb els costos d'aquestes practiques	1
Oferir practiques de llarga durada (1 any min), com la col·laboració q estan fent actualment amb FP dual	1
Oferir practiques, sessions docents	1
Oferir practiques. Participar en algun fòrum Universitari per aportar coneixement, opinions i per a conèixer què es fa a la Universitat	1
Oferir visites a alumnes	1
Oferir xerrades sobre l'activitat de l'empresa	1
Oficina tècnica, recerca i desenvolupament.	1
Ofereixen pràctiques. Col·laboren amb empreses per a atraure talent de recent titulats.	1
Oferir pràctiques d'oficina tècnica (desenvolupament de CAD)	1

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Tipus d'activitats que estaríeu /voldríeu col·laborar amb la universitat	Freq.
Oferir pràctiques i formar als propis estudiants a la universitat en les mateixes empreses. Hi ha treball però els estudiants no venen preparats.	1
Oferir pràctiques, xerrades.	1
Oferir pràctiques, realitzar xerrades reals, conferències, cursos pràctics on s'explica l'experiència d'emprenedors, les PYMES. Ensenyar el seu lloc de treball per que els estudiants puguin veure el seu camí al món laboral.	1
Orientació laboral	1
Orientar a l'alumne.	1
Parlar amb els alumnes i fer-li arribar el que es el negoci a ells i fer pràctiques.	1
Participació en el temari dels darrers cursos. Participació en plans d'investigació relacionats amb el tractament d'aigua, incorporació d'aprenents.	1
Participació en fòrums d'empreses i conferències que organitza la universitat Contractació de recent graduats a través de les borses de treball de les universitats	1
Participació en Fòrums i col·laboració en l'elaboració dels plans d'estudis	1
Participació en fòrums i conferències, convenis i pràctiques	1
Participar en el desenvolupament d'algun projecte.	1
Participar com empresa de pràctiques	1
Participar en pràctiques	1
Participem cada any en el fòrum d'ocupació de la URV.	1
Personalment ja col·laboro molt amb diferents universitats, UPC, UVic, UAB i EADA principalment. Tinc molt d'interès en difondre la cultura emprenedora i innovadora entre els estudiants. Alhora tinc un enorme interès en portar plans d'estudi i de màster cap a les necessitats empresarials introduint continguts, promocionant visites...	1
Persones de la universitat.	1
Plans formatius (oferir pràctiques)	1
Plans relacionats amb el treball de l'empresa de pràctiques.	1
Podem en les quatre propostes.	1
Podem fer practiques a la empresa però sense els requeriments actuals ( ens estimem més pagar un salari per feina feta que altres acords)	1
Poder donar practiques	1
Poder fer pràctiques. Però el problema es que es Fraga-Osca- però els més propers són de Lleida i han de venir a Barcelona a estudiar veterinària.	1
Podríem participar en la part de donar suport després d'obtenir la titulació, o en acollir alumnes en pràctiques, però tot i així és una feina molt costosa (si es vol fer bé) i moltes vegades per compromisos amb clients no es pot fer...	1
Potser en un futur, ara hem de subsistir.	1
Pràctiques	41
Pràctiques d'empresa en àmbits d'arquitectura i temes d'urbanisme, habitatge i adaptació a persones discapacitades (accessibilitat).	1
Pràctiques i fòrums.	1
Pràctiques relacionades amb mercats internacionals.	1
Pràctiques 3 d	1
Pràctiques d'informàtica.	1
Pràctiques dins l'empresa.	1
Pràctiques, intervenció en classes, col·laborar en pràctiques, li interessa molt col·laborar amb la universitat.	1
Pràctiques obligatòries a les empreses.	1
Pràctiques tècniques i comercials.	1
Pràctiques universitàries, conferències.	1
Pràctiques, col·laboracions, xerrades a la universitat.	1
Pràctiques. Premi/concurs a nous projectes o idees professionals.	1
Pràctiques, recerca, formació	1
Pràctiques, becaris.	1

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Tipus d'activitats que estaríeu /voldríeu col·laborar amb la universitat	Freq.
Pràctiques, projectes, col·laborar en màster de formació, compartir projectes d'universitat, becaris projectes finals...	1
Pràctiques ,xarrades	1
Pràctiques a empreses	3
Pràctiques a estudiants	1
Pràctiques a les empreses Convenis de col·laboració empresa-universitat Contractació a través borses treball universitats	1
Pràctiques, becàries...	1
Pràctiques com a part del pla d'estudis	1
Pràctiques com a part integral del pla d'estudis, participar en algun tipus de borsa de treball per a recent titulats	1
Pràctiques d'universitaris in situ.	1
Pràctiques dins de l'empresa.	2
Pràctiques estudiants de dret, . judicis, redacció de documents etc. , bàsicament en català,	1
Pràctiques i convenis de col·laboració de recerca i/o utilització de serveis tècnics de la universitat	1
Practiques i estudis	1
Pràctiques i borses de treball.	1
Pràctiques i més gent.	1
Pràctiques i projectes de recerca.	1
Practiques obligatòries	1
Pràctiques obligatòries a empreses	1
Pràctiques obligatòries a empreses.	2
Pràctiques obligatòries amb empreses, classes pràctiques en els cursos.	1
Pràctiques obligatòries.	1
Pràctiques per a que puguin obtenir la realitat en una obra.	1
Pràctiques per alumnes	1
Pràctiques software	1
Practiques.	3
Preparació practica de les tasques a desenvolupar en l'àmbit de les empreses. Fer cursos propedèutics adequats a les necessitats reals del mercat	1
Presentació de tecnologia electrònica aplicada a la industria	1
Presentació o fòrum ,cursos tècnics	1
Professora de classes pràctiques Aportar la visió d'empresa al món universitari	1
Programa a imatge i semblança del "dual Ausbildung" alemany	1
Programa per practiques gent universitaris	1
Programes amb conjunt a la universitat.	1
Projecte de recerca.	1
Projectes conjunts.	1
Projectes de recerca o desenvolupament de producte.	1
Promoció del coneixement del debat europeu.	1
Proveir de suport després d'obtenir la titulació	2
Proveir de suport després d'obtenir la titulació (facilitar relació entre graduats i empreses)	1
Què el treball final i pugui ser publicat i sigui mes real. Mes vinculació amb el mon real i el dia a dia	1
Què facin pràctiques en el sector càrnic i que aprenguin i a lo millor els podríem contractar	1
Què l'empresa pugui entrar a la universitat explicant i formant les pràctiques diàries	1
Realització de pràctiques en l'empresa	1
Realitzar ensenyament pràctic.	1
Recerca	4
Recerca i desenvolupament tant de productes com de processos industrials.	1
Recerca i innovació. Docència	1
Recerca química matèria prima.	1

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Tipus d'activitats que estaríeu /voldríeu col·laborar amb la universitat	Freq.
Recerca, plans de formació de postgrau, pràctiques universitàries	1
Recerca, xerrades, practiques	1
Relació amb les universitats	1
Res	14
Res perquè no estan al dia i no saben que oferir.	1
Res. Estan en un moment complicat.	1
Recerca en productes nous de software	1
Recerca i desenvolupament del nostres productes	1
Sector biològic control qualitat.	1
Seminari per a que els estudiants coneguin millor les tecnologies que s'emplenen a les empreses.	1
Seminaris	1
Serveis d'anàlisis	1
Si, però amb res amb concret	1
Simulació	1
Sistema financer i borsa	1
Són moments difícils i no ho sé.	1
Són una empresa petita que no farien res.	1
Són una empresa molt petita i no són molt aportadors a nivell universitari.	1
Suport com a empresa, adequació al pla d'estudis amb la realitat laboral.	1
Tallers pràctics, cursos, fòrums de col·laboració per a adaptar plans d'estudis.	1
Tècniques d'elaboració de vins.	1
Tècniques industrials.	1
Tècnics informàtics, gestió de sistemes.	1
Temes de màrqueting, turisme, restauració, Hosteleria.	1
Temes tècnics, veterinària, administració, empreses, empresarials	1
Tenen un perfil que no necessiten universitaris i fan practiques als de FP perquè reparen automòbils	1
Tenim estudiants en pràctiques i volen continuar tenint, treballadors nosaltres havíem donat classes a la universitat en màsters de comunicació corporativa i estaríem disposats a fer-ne més.	1
Totes les activitats poden tenir potencialitat de col·laboració	1
Totes les opcions plantejades són interessants. El més immediat i que ja fem és tenir estudiants en pràctiques.	1
Totes!	1
Treballar sobre problemes reals de les empreses en equip	1
Utilització de la borsa de treball, participar en fòrums i conferències de la universitat.	1
Veure les dificultats dins de l'empresa.	1
Veure les necessitats del mercat s esta creixent com a empresa' i estarien disposats a preparar universitaris a nivell informàtic	1
Vinculat amb la recerca	1
Visites a la empresa per estudiant universitaris ,beques .	1
Visites a universitaris (arquitectes)	1
Xerrades	1
Xerrades als graduats	1
Xerrades sobre el sector, continguts activitat turística	1
Xerrades sobre temes més concrets. Donar a conèixer més a petits estudis a la universitat.	1
Realitzar pràctiques, facilitar mercat laboral a los universitaris.	1
Total	625

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

### Annex VI: Descripció de la variable “ Formació. Altres. Específica (oberta)”

Formació. Altres	Freq.
Actualitzar la formació del recents titulats	1
Actualitzar	1
Certificacions amb fabricants	1
Classes de riscos laborals perquè una persona treballi com és correcte i no es faci mal.	1
Conèixer les eines de treball	1
De prevenció	1
Depèn de les necessitats	1
És molt específic del seu sector	1
Especialització de projectes	1
Formació continua	1
Formació pràctica escassa	1
Formacions del funcionament d'altres departaments amb els que ha d'interactuar. Pla d'acollida	1
Formem titulats universitaris en les eines en que podem tenir necessitat en el present o un futur mes o menys immediat.	1
L'actualització dels coneixements perquè es un camp que hi ha renovació continua (el camp del mon digital, webs, plataformes...	1
La formació la realitzen els proveïdors sobre els productes que distribueixen.	1
Les formen en un software específic que tenen ells.	1
Millorar el coneixement en temes de seguretat de l'empresa.	1
Oficina, administració	1
Per què guanyin més diners	1
Per la millor adequació a la feina	1
Perquè van evolucionant de llocs de treball.	1
Prevenció de riscos	1
Softwares o coses tècniques específiques de l'empresa.	1
Temes de reciclatge en formació	1
Temes de seguretat	1
Total	25

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

### Annex 7: Descripció de la variable “ Raons per les quals no heu contractat a recent titulats universitaris: Altres (oberta)”.

Raons per les quals no heu contractat a recent titulats universitaris: Altres (oberta).	
Massa barreres per part de la universitat	1
Tenen autònoms i no contracten personal	6
Acabem d'iniciar l'activitat	1
Actualment el mercat laboral te gent	1
Els treballadors requereixen un nivell alt	1
Amb reduir plantilla	1
Contracten a gent amb experiència	1
Crisis	5
Quan necessitem gent la contractem	1
El mercat ofereix gent amb experiència	1
El personal de la empresa porta molts anys	1
El problema el tenen a la gestió	1
El sol·licitant que estava en pràctiques	1
L'últim treballador que han contracta es	1
El volum d'activitat es molt baix als últims anys.	1
Empresa de recent creació	1
Eren càrrecs de responsabilitat	1
Es empresa familiar	1
Es empresa de treball online.	1
Falta de ventes	1
Falta financiació	1
Falta recursos	1
Han agafat una persona que ja coneixien	1
Han estat en concurs d'acreditadors i han reduït personal	1
Han tingut que reduir plantilla.	1
Hem col·laborat sense contracte laboral	1
Hi ha poca feina	1
Ja portaven molts anys amb el títol	1
L'únic universitari contractat el coneixien	1
La majoria de vacants son per a gent de	1
La política de la empresa es de col·laboració	1
La relació amb titulats es subcontractats	1
La universitat no es resolt la nostre necessitats	1
Ho subcontractant	1
Mal moment econòmic	1
Manca d'expectatives immediates del negoci	1
Manca de comandes	1
Manca de feina per part del despatx	1
Manca de recursos de l'empresa	1

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Raons per les quals no heu contractat a recent titulats universitaris: Altres (oberta).	
Manca de Treball	1
Manca de ventes	1
Mateix personal des de fa temps	1
Necessitaven personal amb molta experiència	2
No distingeixen entre recent titulat o no	1
No es necessari una titulació .Si experiència	1
No estan qualificats	1
No es van presentar	1
No ha crescut la empresa i no cal	1
No he necessitat gent	1
No han tingut necessitat d ampliar	1
No havia necessitat	2
No hi ha feina	1
Han fet fora molta gent.	1
No cal.	1
No ho han necessitat	1
No necessaris titulats	1
No necessitat de mes personal	1
No s'ha donat el cas.	1
No tenen feina.	1
No tenim capacitat econòmica per contracta	1
No volien treballar els caps de setmana	1
Només hi ha un universitari i és el director.	1
Pel volum de l'empresa no hi cal	1
Per la crisi no han incrementat la plantilla	1
Per la crisi i estat de l'economia	1
Per la crisi no han contractat a ningú	1
Per la crisi disminueix l'activitat	1
No ho necessitem	1
Per la falta de feina.	1
Per manca d'experiència	1
per tema econòmic, si poguéssim contractaríem	1
Perfil que necessita l'empresa	1
Perquè necessitem persones amb experiència	1
Per què som tres socis i portem l'empresa	1
Poca feina	1
Per la tipologia del mercat i el producte	1
Perquè treballem amb autònoms i subcontractats	1
Raons econòmiques	1
Reducció de plantilla	2
Requerim experiència prèvia	1
S'han contractat recent titulats	1
Situació econòmica	1
Agafem becaris d'últim any	1
Tenim persones sense acabar la carrera	1
Tipus de contracte, pel risc que comporta	1

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Raons per les quals no heu contractat a recent titulats universitaris: Altres (oberta).	
Vam tenir dos ERES	1
Anem a tancar	1
Volien algú amb experiència	1
Per formació i experiència	1
Total	797



## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

### Annex VIII: Descripció de la variable “ Càrrec que ocupeu a l'empresa. Altres”

Càrrec	Freq.
Administratiu/a	96
Adjunt a direcció	4
Adjunt de direcció general	1
Adjunt del departament tècnic	1
Adjunt direcció RRHH	1
Administrador Manager	1
Administració comptabilitat i laboral	1
Administratiu/a de RRHH	6
Administratiu i cap qualitat	1
Administrativa financera	1
Administrativa-comptable	2
Administració i responsable de comptabilitat	1
Administrativa i gestora de clients	1
ADVA	7
Ajudant	1
Apoderat/da	7
Apoderat cap d'administració	1
Arquitecte Tècnic	2
Arquitecte	1
Assessor	1
Assistent RRHH	1
Assistent de direcció	1
Auditora interna	1
Autònom	2
Auxiliar administrativa	1
Cap	1
Cap Administració	12
Cap àrea de formació i desenvolupament rural	1
Cap d'administració i finances	1
Cap del departament de comptabilitat	4
Cap de factoria	1
Cap de personal	3
Cap de planta	1
Cap de producció	1
Cap de serveis de la fabrica Tarragona i porto el tema dels estudiants	1
Cap del departament de vendes	1
Cap del departament de qualitat	1
Cap departament d'enginyeria	1
Cap web	1
CEO	1
CEO i fundador	1
Cofundador	1
Comercial	1
Comercial Tècnic	1
Compres i ventes	1
Comptabilitat	4
Comunicacions	1
Conseller delegat	4
Consultor	2

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Consultor/a Associat	1
Consultor RRHH	2
Consultor Sènior RRHH	1
Consultora	2
Consultora de selecció	1
Consultora immobiliària	1
Comptabilitat	1
Comptable	6
Comptabilitat i ajudant gerent	1
Control financer	1
<i>Controller</i>	1
<i>Controller</i> financer i ajudant de recursos humans	1
Coordinació de recursos humans	1
Coordinació selecció formació i desenvolupament	1
Coordinador comercial	1
Coordinador de magatzem	1
Coordinador de Programes i Projectes	1
Coordinador de projecte	1
Coordinador de serveis	1
Coordinador RRHH	1
Coordinadora de producció	2
Coordinadora editorial	1
Delegat de Catalunya	1
Departament administració	1
Departament comptabilitat-administració-formació	1
Departament ventes	1
Departament administració	2
Departament administració i comptabilitat	1
Departament administratiu	2
Departament de comunicació	1
Departament de comptabilitat i gestió de qualitat	1
Departament de promoció	1
Departament de qualitat i personal	1
Departament de Recursos Humans	2
Departament financer	1
Departament de ventes	1
Desenvolupament de negoci	1
Desenvolupador de producte	1
Director Tècnic	1
Director Qualitat	1
Director de <i>Marketing</i>	1
Director Comercial	1
Director finances i operacions	1
Direcció comercial	1
Director estratègic	1
Director	1
Director Administració	1
Director comercial	5
Director comercial de Espanya	1
Director comptabilitat	1
Director de innovacions	1
Director d'administració	1
Director d'agències	1
Director d'operacions	1

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

Director d'equip	1
Director d'exportacions	1
Director de producte	1
Director de qualitat	1
Director/a financer	15
Director Financer - <i>Controller</i>	1
Director Financer / RRHH	1
Director General	1
Director i administrador únic	1
Director <i>màrqueting</i> i comercial	1
Director/a d'operacions	3
Director de producció	1
Director R+D	1
Director tècnic	5
Director	1
Director ADVA	1
Directora comunicació	1
Directora d'operacions	2
Directora de comptes	2
Directora de Màrqueting y sòcia fundadora.	1
Directora de màrqueting	1
Directora de Programes	2
Directora financera i Planning	1
Directora tècnica	1
Departament d'administració	1
Departament laboral	1
Departament de Comptabilitat	2
Departament d'administració	1
Departament de manteniment	1
Fundador	2
Editora	1
Empleada	1
Empleat Recursos Humans	1
Encarregada de continguts	1
Encarregat de selecció	1
Encarregada d'administració	1
Encarregada del departament administratiu	3
Encarregat	1
Enginyer	1
Equip de RRHH	1
Formació i selecció	1
Freelance	1
Gerent	1
Gestora de projectes de producció	1
Graduada Social	1
HR Executive	1
HR Generalist	1
HR Specialist	1
Human Resurts Generalist	1
Director del departament de compres	1
Director d'operacions	1
Director de projectes	1
Director de Recursos Industrials	1
Laboral	1

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents

<i>Management Recruitment</i>	1
<i>Manager</i>	1
Mestre Cerveser	1
Office manager	2
<i>Office Manager/Apoderada</i>	1
Part del departament tècnic i de qualitat i porta departament de formació	1
President	2
Producció	1
<i>Product Manager</i>	1
Productor	1
Professional alliberat/autònom	1
<i>Project Manager</i>	1
Propietari	1
R+D+I	1
Responsable administració	1
Recursos Humans i Operacions	1
Responsable formació	1
Responsable màrqueting	1
Responsable qualitat	1
Responsable Comunicació	1
Responsable Comptabilitat	1
Responsable qualitat	1
Responsable Recursos Humans	10
Responsable administració	9
Responsable administració i vendes	1
Responsable Centre	1
Responsable àrea de consum	1
Responsable de comptabilitat	4
Responsable de desenvolupament	1
Responsable de formació desenvolupament	2
Responsable de la qualitat i producte	1
Responsable de laboratori	1
Responsable de màrqueting	3
Responsable de qualitat	5
Responsable de RRHH de un centre	1
Responsable de Sistemes, Qualitat i Medi ambient	1
Responsable del departament comptable i administratiu.	2
Responsable Departament	1
Responsable del departament de formació	1
Responsable Desenvolupament RRHH	1
Responsable en recerca i desenvolupament	1
Responsable financer	2
Responsable financer i responsable de prevenció	1
Responsable laboratori	1
Responsable màrqueting	1
Responsable oficina tècnica i producció i qualitat	1
Responsable personal amb jubilació parcial	1
Responsable de producció	1
Responsable de projectes	1
Responsable de qualitat	1
Responsable de selecció	1
Responsable de selecció, formació i desenvolupament	1
Responsable de serveis generals	1
Responsable de sistemes	1

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents


Responsable de tecnologia	1
Responsable administració de personal	2
Responsable de gestió	1
Responsable de gestió	1
Riscos laborals	1
Secretari	5
Secretaria Administració	1
Secretaria de direcció	3
Secretaria de direcció i contingut	1
Secretaria de gerència	1
Seleccionadora	1
Soci/a	11
Soci consultor	1
Soci i fundador	2
Soci i director de màrqueting i sistemes	1
Soci minoritari	1
Sòcia - Administradora	1
Sòcia Advocada	1
Sòcia despatx d arquitectura	1
Sòcia propietària	1
Social Media	1
<i>Software Group Leader</i>	1
Subdirector	1
<i>Sport Manager</i>	1
Tècnic	5
Tècnic Recursos Humans	13
Tècnic de contes d'adwords	1
Tècnic selecció i formació	1
Tècnica administrativa	1
Tècnic de selecció de personal	2
Tema laboral i comptabilitat	1
Un dels socis administradors	1
Total	885

Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya

Maig de 2017 · AQU-6-2017



Agència  
per a la Qualitat  
del Sistema Universitari  
de **Catalunya**

 [www.aqu.cat](http://www.aqu.cat)  
 [@aqucatalunya](https://twitter.com/aqucatalunya)