

EMPLEABILIDAD Y COMPETENCIAS DE LOS RECIÉN GRADUADOS: LA OPINIÓN DE EMPRESAS E INSTITUCIONES

Principales resultados del estudio de empleadores 2014



Agència
per a la Qualitat
del Sistema Universitari
de Catalunya





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

EMPLEABILIDAD Y COMPETENCIAS DE LOS RECIÉN GRADUADOS LA OPINIÓN DE EMPRESAS E INSTITUCIONES

Principales resultados del estudio de empleadores 2014

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

C. dels Vergós, 36-42
08017 Barcelona

Primera edició: Juny 2015
Depòsit legal: B 13431 2015

Los contenidos de esta obra están sujetos a una licencia de Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas 3.0 de Creative Commons. Se permite su reproducción, distribución y comunicación pública siempre que se cite a su autor y no se haga un uso comercial de los mismos. La licencia completa puede consultarse en:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.es>



Colabora:



Disponible también en versión electrónica:
<www.aqu.cat>

SUMARIO

Índice de tablas	5
Índice de figuras	5
Índice de gráficos	5
0. Resumen ejecutivo	9
1. Introducción	15
1.1. El proyecto Empleadores.....	15
1.2. Objetivos del estudio de empleadores (fase 1)	16
1.3. Importancia de la percepción de los empleadores	16
1.4. Estudios de referencia	18
2. Población y muestra	21
3. Características de los empleadores de la muestra	25
3.1. Características de las organizaciones de la muestra	25
3.2. Informantes de la muestra	29
3.3. Comparativa entre los empleadores de Cataluña y de la muestra	30
4. Contratación de recién graduados	35
4.1. Contratación de recién graduados.....	35
4.2. Características de las organizaciones contratantes de la muestra	37
4.3. Factores relevantes de contratación de recién graduados.....	42
4.4. Dificultades en la contratación de recién graduados	44
5. Competencias de los recién graduados	49
5.1. Importancia y satisfacción con las competencias de los recién graduados	49
5.2. Comparativa de la importancia y la satisfacción con las competencias de los recién graduados	53
5.3. Margen de mejora en las competencias de los recién graduados	59
6. Formación de los recién graduados en la empresa o institución	67

6.1.	Formación en la empresa o institución	67
6.2.	Motivos para realizar formación en la empresa o institución.....	70
7.	Colaboración entre universidad y empresa o institución.....	73
7.1.	Frecuencia de colaboración entre universidad y empresa o institución	73
7.2.	Acciones para mejorar la empleabilidad de los recién graduados	74
8.	Comparativa internacional	79
9.	Conclusiones.....	83
10.	Referencias bibliográficas.....	87
Anexo 1.	Ficha técnica.....	91
Anexo 2.	Cuestionario encuesta empleadores	92
Anexo 3.	Equipo de redacción	102
Anexo 4.	Elaboración del censo de empresas	103
Anexo 5.	Clasificación ramas de actividad de AQU Catalunya	105

Índice de tablas

Tabla 1. Características de la población y la muestra	22
Tabla 2. Distribución de las empresas e instituciones según el tamaño	23
Tabla 3. Distribución de las empresas e instituciones según la rama de actividad	23
Tabla 4. Cargo del informante según el tamaño de la empresa o institución	30
Tabla 5. Comparativa de las empresas e instituciones de Cataluña y de la muestra según el tamaño y la rama de actividad	33
Tabla 6. Promedio de graduados contratados según el tamaño de la empresa o institución (últimos cinco años)	38
Tabla 7. Promedio de graduados contratados según el porcentaje de trabajadores universitarios en la empresa o institución (últimos cinco años)	39
Tabla 8. Promedio de graduados contratados según el índice de innovación (últimos cinco años).....	40
Tabla 9. Promedio de graduados contratados según el índice de gestión de los recursos humanos (últimos cinco años).....	41
Tabla 10. Distribución de las dificultades de contratación según el tamaño de la empresa o institución.....	48
Tabla 11. Ejemplos de buenas prácticas de colaboración entre universidad y empresa o institución.....	76
Tabla 12. Beneficios de las prácticas de colaboración entre universidad y empresa o institución	77
Tabla 13. Comparativa de los principales resultados del estudio de empleadores con otros estudios internacionales	79
Tabla 14. Fuente de origen de los registros de empresas de la población y de la muestra	103
Tabla 15. Ramas de actividad de AQU Catalunya según el porcentaje de graduados por subárea en cada rama de actividad económica.....	105

Índice de figuras

Figura 1. Fases del proyecto Empleadores	16
Figura 2. Comparativa de estudios de empleadores	19

Índice de gráficos

Gráfico 1. Distribución de las empresas e instituciones según el tamaño y la proporción de trabajadores con estudios universitarios	26
Gráfico 2. Empresas e instituciones de la muestra según el mercado de ventas y el tamaño ..	27
Gráfico 3. Empresas e instituciones de la muestra según el nivel de innovación y el tamaño ..	28

Gráfico 4. Empresas e instituciones de la muestra según la gestión de los recursos humanos y el tamaño.....	29
Gráfico 5. Comparativa de las empresas e instituciones de Cataluña y de la muestra según el tamaño.....	31
Gráfico 6. Comparativa de las empresas e instituciones de Cataluña y de la muestra según la rama de actividad	32
Gráfico 7. Contratación de recién graduados en los últimos cinco años	36
Gráfico 8. Ámbitos educativos de los recién graduados contratados	37
Gráfico 9. Empresas e instituciones que han contratado a recién graduados según el tamaño (últimos cinco años)	38
Gráfico 10. Empresas e instituciones que han contratado a recién graduados según el porcentaje de universitarios en la empresa o institución (últimos cinco años)	39
Gráfico 11. Empresas e instituciones que han contratado a recién graduados según el índice de innovación (últimos cinco años)	40
Gráfico 12. Empresas e instituciones que han contratado a recién graduados según el índice de gestión de los recursos humanos (últimos cinco años)	41
Gráfico 13. Relevancia del tipo de titulación en el proceso de contratación según el tamaño de la empresa o institución.....	42
Gráfico 14. Importancia media en el proceso de contratación.....	43
Gráfico 15. Dificultades de contratación entre las empresas e instituciones que han contratado a recién graduados en los últimos cinco años	45
Gráfico 16. Empresas e instituciones con dificultades de contratación de recién graduados según el tamaño	45
Gráfico 17. Empresas e instituciones con dificultades de contratación de recién graduados según el porcentaje de trabajadores universitarios en la empresa o institución	46
Gráfico 18. Motivos por los que las empresas e instituciones han tenido dificultades para contratar a recién graduados	47
Gráfico 19. Importancia media de las competencias de los recién graduados	51
Gráfico 20. Satisfacción media con las competencias de los recién graduados	52
Gráfico 21. Comparativa de las medias de importancia y satisfacción con las competencias de los recién graduados	53
Gráfico 22. Comparativa de las medias de importancia y satisfacción con las competencias de los recién graduados según la rama de actividad.....	54
Gráfico 23. Comparativa de las medias de importancia y satisfacción con las competencias de los recién graduados según la rama de actividad.....	55
Gráfico 24. Comparativa de las medias de importancia y satisfacción con las competencias de los recién graduados según el tamaño de la empresa o institución	58
Gráfico 25. Diferencia entre las medias de satisfacción e importancia de las competencias de los recién graduados	60

Gráfico 26. Diferencia entre las medias de satisfacción e importancia de las competencias de los recién graduados según la rama de actividad.....	62
Gráfico 27. Diferencia entre las medias de satisfacción e importancia de las competencias de los recién graduados según el tamaño de la empresa o institución	65
Gráfico 28. Formación de los recién graduados en la empresa o institución	68
Gráfico 29. Formación de los recién graduados en la empresa o institución según el tamaño .	68
Gráfico 30. Formación de los recién graduados en la empresa o institución según el índice de innovación	69
Gráfico 31. Formación de los recién graduados en la empresa o institución según el índice de gestión de los recursos humanos.....	70
Gráfico 32. Razones por las que se realiza formación a los recién graduados.....	71
Gráfico 33. Frecuencia de colaboración entre universidad y empresa o institución.....	74
Gráfico 34. Importancia de las medidas para mejorar la empleabilidad de los recién graduados	75

0.RESUMEN EJECUTIVO

El estudio de empleadores

- El estudio de empleadores se enmarca dentro de un **proyecto más amplio** que pretende aportar la **visión de las empresas y las instituciones sobre la empleabilidad de la población recién graduada**. El proyecto consta de tres fases: encuesta a los empleadores de graduados de Cataluña, grupos de discusión con los empleadores de graduados por rama de actividad, y ayudas de investigación a las universidades catalanas para profundizar en el estudio y mejora de la empleabilidad de los universitarios recién titulados.
- A partir de los resultados de la encuesta, el presente informe proporciona información de la **visión de los empleadores sobre las competencias y la formación de los recién graduados**.
- **La perspectiva de los empleadores complementa a la de los graduados universitarios, recogida en los estudios de inserción laboral**. Además, el presente estudio sitúa a Cataluña en **perspectiva internacional**, ya que es comparable con estudios europeos tales como el Eurobarómetro (Eurobarometer).
- En este estudio **no se incluyen los ámbitos sanitario y educativo**, para los que se han llevado a cabo encuestas aparte, dadas sus especificidades.

Población y muestra

- **El censo de empresas e instituciones se elaboró gracias a la colaboración de las universidades catalanas, a través de sus bolsas de prácticas y trabajo**. Adicionalmente, se incorporaron medianas y grandes empresas con actividad productiva en Cataluña (Anuario ACICSA 2014).
- El estudio de empleadores de AQU Catalunya consta de **1.325 respuestas de empresas e instituciones** con actividad productiva en Cataluña. Las encuestas se han realizado en línea y por vía telefónica.
- **El 66% de las empresas e instituciones de la muestra provienen de las bolsas de prácticas y trabajo de las universidades catalanas**, de modo que podemos considerarlas buenas informantes de las competencias de los graduados.
- **La muestra no es representativa** de las organizaciones con actividad productiva en Cataluña. Las **medianas y grandes empresas están sobrerrepresentadas** en relación con el conjunto de empresas e instituciones de Cataluña, puesto que son las que emplean a un mayor volumen de graduados universitarios.

Características de los empleadores del estudio

- **En el 47% de las empresas e instituciones contactadas más de la mitad de sus trabajadores tienen estudios universitarios.** Muchas de estas organizaciones pueden ser consideradas como organizaciones con capacidad para aportar productos y servicios con valor añadido.
- **Las microempresas y pequeñas empresas concentran las ventas en el mercado local y catalán,** mientras que **las medianas y grandes empresas están más orientadas al ámbito español e internacional.** Hay que tener en cuenta estas diferencias al hacer la valoración de las competencias, especialmente en idiomas y en experiencia en el extranjero.
- Entre las empresas e instituciones contactadas, las que tienen **un mayor número de trabajadores también tienden a ser más innovadoras** (introducción de nuevos productos y servicios en la empresa y en el mercado, cambios en tecnología de proceso...). La evidencia internacional muestra que las organizaciones más innovadoras tienden a contratar a más graduados.
- **Entre las empresas e instituciones de la muestra, la flexibilización en la gestión de los recursos humanos aumenta a medida que lo hace el número de trabajadores de la organización.** Las prácticas flexibles de gestión de los recursos humanos hacen referencia a la compartición de información, las formas de trabajo, los sistemas de remuneración y la toma de decisiones.
- **El 35% de los informantes son los directores de la empresa o institución, el 28% son los jefes de Recursos Humanos y el 37% restante tiene otros cargos dentro de la organización.** En las microempresas el informante acostumbra a ser el propio director o gerente, mientras que en las medianas y grandes empresas es el jefe o el director de Recursos Humanos quien acostumbra a responder la encuesta. En las pequeñas empresas los informantes son más variados.

Contratación de recién graduados

- **Alrededor del 60% de las organizaciones de la muestra han contratado, en los últimos cinco años, a recién graduados.** Esta es una cifra esperanzadora si tenemos en cuenta el contexto de crisis económica de los últimos años.
- **Los principales ámbitos educativos de los graduados contratados son Economía, ADE y Empresariales (34%), Ingenierías de la Producción (31%) y Tecnologías de la Información y la Comunicación (28%).** Estas titulaciones se caracterizan por producir un alto volumen de graduados, a la vez que presentan una elevada transversalidad en términos de empleo.
- **Las empresas e instituciones que contratan a un mayor volumen de graduados se caracterizan por ser grandes empresas, tener más del 60% de los trabajadores con estudios universitarios y ser innovadoras en sus productos, servicios y procesos.**
- **El 91% de las empresas e instituciones de la muestra consideran la titulación de grado universitario como un factor importante de contratación,** mientras que las

titulaciones de máster (34%) y doctorado (8%) son menos relevantes para la mayoría de las organizaciones.

- En una escala de 0 a 10, las titulaciones en el extranjero (6,6), las prácticas en empresas (6,5), las estancias internacionales (6,4) y el prestigio de la universidad (5,5) son algunos de los **factores de contratación valorados por los empleadores que han contratado a graduados**.
- **El 42% de las empresas e instituciones contratantes han tenido dificultades en el proceso de contratación**. Los principales motivos son la falta de solicitantes con las competencias necesarias (60%), la falta de titulados en un ámbito concreto (30%) y la falta de solicitantes que acepten el salario ofrecido (20%).

Competencias de los recién graduados

- En una escala de 0 a 10, las **competencias que los empleadores de la muestra consideran más importantes** son la responsabilidad en el trabajo (8,9), la capacidad de aprender (8,4) y el trabajo en equipo (8,3). Las menos importantes son las habilidades de negociación (6,4) y el liderazgo (6,6).
- **La satisfacción global con las competencias de los graduados contratados es de 7 sobre 10 (notable)**. A pesar de que la nota varía en función de la competencia, todas superan el aprobado del 5.
- En una escala de 0 a 10, las **competencias con las que los empleadores de la muestra están más satisfechos** son las herramientas informáticas (7,9), la responsabilidad en el trabajo (7,6), el trabajo en equipo (7,5), la formación teórica (7,2) y la capacidad de aprender (7,0). Las competencias con las que están menos satisfechos son el liderazgo (5,8) y las habilidades de negociación (5,7).
- El nivel de importancia y de satisfacción con las competencias de los graduados **no varía de forma destacable según la rama de actividad y el tamaño de la empresa o institución, excepto en la competencia en idiomas**.
- **Las ramas de actividad que menos valoran la competencia en idiomas** son Construcción (6,1), Medios de comunicación (6,8) y Servicios a empresas (7,4).
- **Las grandes empresas son las que consideran la competencia en idiomas como más importante** (8,4), mientras que las medianas empresas (7,9) y las pequeñas empresas y microempresas (7,1) la consideran menos importante.
- Donde hay **más diferencias entre el grado de importancia y de satisfacción con las competencias de los graduados** es en la **resolución de problemas (-1,7)**, la **formación práctica (-1,6)** y la **capacidad de generar nuevas ideas (-1,5)**. Por lo tanto, se considera que estas son las competencias donde existe mayor margen de mejora.

Formación de los recién graduados en la empresa o institución

- **El 74% de las organizaciones que han contratado a recién graduados les proporcionan algún tipo de formación en la empresa o institución**. Este porcentaje varía según las características de la organización.

- Las **grandes empresas e instituciones** (87%) son las que más formación realizan, mientras que las microempresas (67%) son las que menos.
- Las **organizaciones más innovadoras** (85%) efectúan más formación que las menos innovadoras (50%).
- Las **organizaciones con más flexibilidad de gestión de los recursos humanos** (84%) realizan más formación que las que son menos flexibles (55%).
- Los **principales motivos para realizar formación en la empresa o institución** son mejorar la formación específica en el sector (79%), adaptar a los contratados a las características de la empresa o institución (65%) y mejorar las competencias transversales (48%). La formación por falta de conocimientos básicos (34%) y para mejorar el nivel de idiomas (33%) son otras razones a tener en cuenta.

Colaboración entre universidad y empresa o institución

- Más del 60% de las empresas e instituciones colaboran de manera frecuente con las universidades a través de la **oferta de prácticas para los estudiantes de grado**.
- El 86% de los empleadores de la muestra **no han participado nunca en la elaboración de los planes de estudios universitarios**.
- Según los empleadores del estudio, la mejor acción para mejorar la empleabilidad de los graduados es la **introducción de prácticas en empresas como parte del plan de estudios**.

Comparativa internacional

- A escala europea, las organizaciones que contratan a más graduados son las grandes empresas y las más innovadoras. Estas son también las que valoran más la titulación de máster.
- Una de las competencias consideradas más importantes tanto por los empleadores europeos como por los catalanes es el trabajo en equipo.
- Coincidiendo con la valoración a escala europea, dos de las competencias con las que los empleadores están más satisfechos son las habilidades informáticas y el trabajo en equipo.
- Tanto en el ámbito catalán como europeo, la forma de colaboración más frecuente entre universidad y empresa es la oferta de prácticas en empresas. Asimismo, es la acción mejor considerada para mejorar la empleabilidad de los graduados.

Propuestas de mejora

DIAGNOSIS	PROPUESTA DE MEJORA
1. Las organizaciones que contratan a más graduados son: <ul style="list-style-type: none"> - Grandes empresas e instituciones - Con más del 60% de los trabajadores universitarios 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover y facilitar la contratación por parte de este tipo de organizaciones ▪ Promover el emprendimiento de empresas con alto valor añadido ▪ Promover el contacto entre graduados y organizaciones de este tipo (foros de

- Innovadoras	empresas, prácticas en empresas...)
2. Dificultad de la empresa o institución para contratar a graduados en un ámbito concreto y por falta de solicitantes con las competencias necesarias	<ul style="list-style-type: none">▪ Establecer vínculos entre las bolsas de trabajo de las universidades y las empresas con dificultad de contratación de titulaciones concretas▪ Difundir el Marco de Cualificaciones de los graduados
3. Diferencias en la importancia de la competencia en idiomas según el tamaño de la organización y la rama de actividad	<ul style="list-style-type: none">▪ Valorar la mejora de la formación en idiomas en las titulaciones donde el mercado de trabajo considere más importante esa competencia
4. Margen de mejora en las competencias de resolución de problemas y formación práctica	<ul style="list-style-type: none">▪ Introducir en el plan de estudios prácticas obligatorias en empresas
5. Formación en la empresa o institución para suplir carencias de la formación universitaria	<ul style="list-style-type: none">▪ Incluir a empleadores en la elaboración de los planes de estudios
6. Información imperfecta y falta de coordinación entre los distintos actores	<ul style="list-style-type: none">▪ Promover un sistema de coordinación de la información y los datos a fin de emprender acciones conjuntas para mejorar la empleabilidad de los recién graduados

1. INTRODUCCIÓN

El estudio de empleadores se enmarca dentro de un proyecto más amplio que pretende aportar la visión de las empresas e instituciones sobre la empleabilidad de la población recién graduada.

La intención del estudio es proporcionar información de la visión de los empleadores de Cataluña sobre las competencias y la formación de los universitarios recién graduados.

La visión de los empleadores complementa a la de los graduados universitarios, recogida en los estudios de inserción laboral. Así, el sistema universitario catalán (SUC) se convierte en el primero de España en disponer de información tanto de graduados como de empleadores.

1.1. El proyecto Empleadores

Con la intención de completar los estudios de inserción laboral de los graduados universitarios, AQU Catalunya ha iniciado el proyecto Empleadores, financiado por la Obra Social “la Caixa”. La primera fase del mismo consiste en la realización de un estudio que recoge la percepción de los empleadores sobre las competencias y la formación de la población recién graduada en Cataluña. Los resultados del estudio son los que se presentan en este informe. Las siguientes fases del proyecto Empleadores consisten en la realización de grupos de discusión por ramas de actividad, para profundizar en los resultados generales de este estudio. Y se finalizará el proyecto con una convocatoria de ayudas de investigación dirigida a la comunidad académica, para ir más allá en el conocimiento del ajuste entre la formación universitaria y las demandas del mercado de trabajo.

Figura 1. Fases del proyecto Empleadores

FASE 1: Estudio de empleadores (2014-2015)	<ul style="list-style-type: none">• Diseño y administración de la encuesta• Explotación y análisis de los resultados
FASE 2: Grupos de discusión (2015)	<ul style="list-style-type: none">• Grupos de discusión por rama de actividad• Profundización en los resultados de la encuesta
FASE 3: Ayudas de investigación (2015-2016)	<ul style="list-style-type: none">• Convocatoria de ayudas de investigación• Profundización en la adecuación de la formación universitaria

1.2. Objetivos del estudio de empleadores (fase 1)

La intención del estudio de empleadores es conseguir la valoración de los empleadores sobre las competencias de los graduados de Cataluña y su adecuación a las necesidades del mercado de trabajo.

Algunas de las cuestiones a las que el estudio de empleadores pretende dar respuesta son:

- Detectar los factores que influyen en el reclutamiento de recién graduados.
- Conocer las dificultades de contratación que afrontan los empleadores en Cataluña.
- Conocer la importancia de las distintas competencias requeridas a la población graduada.
- Conocer los niveles de satisfacción con dichas competencias e identificar deficiencias en la formación de los graduados.
- Informar sobre el grado y la tipología de cooperación entre las empresas e instituciones y las universidades.
- Comparar los datos de empleabilidad de la población graduada en Cataluña con los de otros estudios en el ámbito internacional.

El análisis de los resultados del estudio aporta información a las universidades catalanas para aproximar la formación universitaria al mercado laboral. Por lo tanto, el presente estudio tiene como principal finalidad proporcionar información y evidencias que sirvan de base para la reflexión y discusión acerca del desarrollo de políticas de mejora en el sistema universitario a través de:

- Planes de formación más relevantes para el mercado laboral.
- Mejora del enfoque de la dimensión práctica del currículo universitario.
- Mejora de las acciones y servicios institucionales que facilitan la transición de la universidad al mundo del trabajo.

1.3. Importancia de la percepción de los empleadores

Una de las funciones de la universidad es la de proporcionar a las personas conocimientos y competencias relevantes para el mercado de trabajo (Santiago et al., 2008b). Aunque la

principal forma de conocimiento aportada por las universidades es teórica, también tienen la responsabilidad de introducir en sus planes de estudios formación práctica y competencias relevantes para el mercado de trabajo (European Commission/EACEA/Eurydice, 2014). Además, la sociedad del conocimiento exige, cada vez más, competencias y conocimientos a los trabajadores.

Esta no es una tarea fácil, puesto que las necesidades y prioridades del mercado de trabajo son cambiantes y difíciles de pronosticar a corto plazo. Según la encuesta más extensa de empleadores realizada en el Reino Unido, más del 70% de los empresarios prevén que las competencias requeridas para cubrir sus puestos de trabajo cambiarán a lo largo del año (Winterbotham et al., 2014). El estudio también muestra que los empleos de los profesionales (mayoritariamente ocupados por graduados) son los que más requieren de una constante mejora en las competencias.

La dificultad para prever las competencias requeridas en el futuro (CEDEFOP, 2008; Royal Society, 2010; PWC, 2015) hace que los esfuerzos se centren en la provisión de evidencia para reflexionar en torno a la temática, en lugar de predecirlas específicamente y para cada ámbito en concreto (European Commission, 2012; University of South Wales, 2014).

Así, universidades y organizaciones tienen que trabajar de forma conjunta para asegurar un buen encaje entre las competencias que se aprenden en la universidad y las que se utilizan en el puesto de trabajo. La colaboración entre universidades y organizaciones es básica para asegurar que la formación aportada por unas y otras se complementa adecuadamente (QAA, 2014), dividiéndose sus responsabilidades:

- Las universidades deben formar a las personas en conocimientos y competencias generales y transversales, las cuales tienen que ser de posible aplicación en la mayor parte de los empleos y ramas de actividad. También deben aportar competencias teóricas y prácticas específicas del ámbito de estudio (European Commission/EACEA/Eurydice, 2014).
- Las organizaciones deben complementar la formación universitaria facilitando la aplicación práctica de los conocimientos teóricos adquiridos y el aprendizaje de competencias propias del mundo del trabajo, así como la formación en temáticas específicas del sector de actividad y/o características de la empresa o institución (QAA, 2010).

En el ámbito de Cataluña, disponemos de información amplia y de calidad en cuanto a las competencias y el nivel de formación de los graduados y a las acciones llevadas a cabo por las universidades para mejorar las competencias de sus estudiantes (AQU Catalunya, 2014). Sin embargo, no contamos con información concreta sobre cómo valoran y qué consideran relevante los empleadores de los recién graduados en Cataluña, de modo que falta una parte de la fotografía sobre la valoración de las competencias de los recién graduados.

Para realizar una aproximación al actual nivel de adecuación de las competencias de los graduados en el ámbito catalán, el presente estudio recoge la opinión de una muestra de empleadores de Cataluña que han valorado las competencias de los recién graduados. Aunque la muestra no es representativa de las organizaciones empleadoras de graduados de Cataluña,

es variada en cuanto a la rama de actividad y al número de trabajadores de la empresa o institución. Por lo tanto, cumple la función de aportar información interesante a fin de reflexionar y emprender acciones para mejorar la empleabilidad de los graduados.

1.4. Estudios de referencia

A la hora de diseñar y llevar a cabo este estudio, se han utilizado como referencia dos encuestas de empleadores en el ámbito europeo: el Eurobarómetro de la Comisión Europea (The Gallup Organization, 2010) titulado “Employers’ perception of graduate employability” y el estudio del Reino Unido (Winterbotham et al., 2014) *UK Commission’s Employer Skills Survey 2013: UK Results*.

Ambos estudios tienen en común con el presente que han llevado a cabo encuestas a empleadores para obtener información de la valoración de los mismos sobre las competencias de universitarios, trabajadores y recién titulados, respectivamente. Los estudios también coinciden en focalizarse en competencias genéricas y transferibles en distintos ámbitos, ya que los empleadores han contestado haciendo referencia a trabajadores de diferentes ámbitos de estudio. Los informantes de las empresas e instituciones son los responsables de selección y contratación, o bien las personas con mayor contacto laboral con los contratados.

La figura 2 muestra las principales características de ambas encuestas en relación con la de AQU Catalunya en cuanto al diseño y la metodología. Aunque el objeto de estudio es compartido, las diferencias en la metodología (población, territorio, muestreo y año) pueden explicar parcialmente las diferencias en algunos resultados. A lo largo de este informe se comentan los principales resultados obtenidos en estos tres estudios de referencia.

Figura 2. Comparativa de estudios de empleadores

Estudio de empleadores de AQU Catalunya	Eurobarómetro "Employers' perception of graduate employability"	UK Commission's Employer Skills Survey 2013
<ul style="list-style-type: none"> • Población: empresas e instituciones con asalariados y actividad económica en Cataluña (incluidos autónomos), empleadoras potenciales de recién graduados • Territorio: Cataluña • N = 1.325 • Muestreo: cuotas por rama de actividad (clasificación de AQU Catalunya). No incluidas las ramas Administración pública, Educación y Sanidad • Método: encuesta en línea y telefónica • Año encuesta: noviembre-diciembre de 2014 	<ul style="list-style-type: none"> • Población: empresas del sector público y privado de más de 50 trabajadores, empleadoras potenciales de universitarios • Territorio: 31 países europeos (los 27 miembros de la UE más Croacia, Islandia, Noruega y Turquía) • N España = 401 • N total = 7.036 • Muestreo: aleatorio simple, sin cuotas. No incluidos los sectores agrícola y educativo • Método: encuesta telefónica • Año encuesta: agosto-septiembre de 2010 	<ul style="list-style-type: none"> • Población: establecimientos ubicados en el Reino Unido con al menos dos personas trabajando (propietarios o empleados) • Territorio: Reino Unido (Inglaterra, Irlanda del Norte, Escocia y Gales) • N = 91.279 • Muestreo: cuotas por regiones y por sector de actividad • Método: encuesta telefónica • Año encuesta: marzo-julio de 2013

El estudio del Eurobarómetro es el más similar al que ha realizado AQU Catalunya, ya que, aparte de la valoración de las competencias de los recién graduados, también se incluye información acerca de contratación y formación en la empresa, así como del ámbito y las formas de colaboración entre universidad y empresa. Sin embargo, la principal diferencia con el presente estudio es que el Eurobarómetro tiene en cuenta a los graduados universitarios en general, y no solo a los recién graduados. Asimismo, cabe destacar que en el estudio del Eurobarómetro solo se incluyen empresas de más de 50 trabajadores, mientras que el estudio de AQU Catalunya incluye también microempresas (entre 1 y 9 trabajadores) y pequeñas empresas (entre 10 y 49 trabajadores). Quedan excluidos de la encuesta del Eurobarómetro los sectores agrícola y educativo, mientras que el estudio de AQU Catalunya sí incluye el sector agrícola y se está elaborando un estudio específico para los centros educativos de primaria y secundaria.

En cuanto al estudio del Reino Unido, la principal diferencia con el estudio de empleadores de AQU Catalunya es que la encuesta no está focalizada exclusivamente en los titulados universitarios, sino que va dirigida a todas las empresas e instituciones de dos o más personas (propietarios y/o empleados) (IFF Research, 2014). No obstante, se ha tomado como referencia por la importancia que da a los factores de innovación y gestión de los recursos humanos en relación con las competencias de los trabajadores.

En el ámbito de España, las encuestas a empleadores llevadas a cabo hasta ahora se han focalizado en los graduados de una universidad concreta o bien incluyen un número reducido de empresas e instituciones (ANECA, 2004; Freire Seoane, 2007; García García, 2007; Freire Seoane et al., 2011; Observatorio Ocupacional Universitat Jaume I, 2005; Observatorio del Mercado de Trabajo, 2008; UPC, 2004; Vicerrectorado de Empleo de la UPV, 2004). Así, el SUC se convierte en el primer sistema universitario de España en disponer de información sobre las competencias de los titulados tanto desde la perspectiva de los graduados como de los empleadores.

La riqueza de información y diversidad aportada por las dos partes implicadas (graduados y empleadores) ofrece una fotografía más fiel a la realidad sobre la empleabilidad de los graduados. Además, permite a las universidades y a la sociedad una reflexión basada en la evidencia para orientar a los recién graduados y mejorar los planes de estudios universitarios, tal como ocurre en otros países líderes en la materia (ACNielsen Research Services, 2000; Mourshed et al., 2012).

En el diseño y elaboración del presente informe también se han tenido en cuenta otros estudios, por su temática relacionada con las competencias y la adecuación entre la formación de graduados y las demandas del mercado de trabajo. Sin embargo, no han formado parte de los principales estudios de referencia por diferencias en la metodología, por no focalizarse exclusivamente en graduados universitarios y/o por no incluir datos concretos sobre España y/o Cataluña (CEDEFOP, 2013; European Commission/EACEA/Eurydice, 2014; Emerging, 2013; Mourshed et al., 2013).

2. POBLACIÓN Y MUESTRA

El estudio de empleadores de AQU Catalunya consta de 1.325 respuestas de empresas e instituciones con actividad productiva en Cataluña. Las encuestas se han realizado en línea y por vía telefónica.

El 66% de las empresas e instituciones de la muestra provienen de las bolsas de prácticas y trabajo de las universidades catalanas, de forma que podemos considerarlas buenas informantes de las competencias de los graduados.

La intención de la muestra no es ser representativa de las empresas e instituciones empleadoras de graduados en Cataluña, sino que pretende aportar información para valorar y mejorar la empleabilidad de los recién graduados.

Las medianas y grandes empresas están sobrerrepresentadas en la muestra en relación con el conjunto de empresas e instituciones de Cataluña, puesto que son las que emplean en mayor proporción a los graduados universitarios.

A diferencia de las encuestas de inserción laboral de graduados de AQU Catalunya, una de las principales dificultades a la hora de realizar el estudio de empleadores ha sido obtener un censo de empresas e instituciones, ya que no se disponía de un registro de organizaciones empleadoras de graduados universitarios con actividad económica en Cataluña.

La elaboración del censo de empresas e instituciones empleadoras de recién graduados no habría sido posible sin la colaboración de las bolsas de prácticas y trabajo de las universidades catalanas. Dado que la intención del estudio es conseguir que los empleadores valoren la empleabilidad de los recién graduados, se ha contactado con las empresas e instituciones que nos han facilitado las universidades catalanas, a las que conocen a través de sus bolsas de prácticas y trabajo. También se ha contactado con medianas y grandes empresas e instituciones, por su mayor capacidad de contratación de recién titulados (ver el anexo 4 para más información).

A pesar de estos esfuerzos, no pueden considerarse ni la población ni la muestra obtenida como representativas de las organizaciones empleadoras de recién graduados en Cataluña. Por lo tanto, los resultados del estudio no pueden inferirse a las empresas e instituciones empleadoras de graduados de Cataluña, ni a las empresas e instituciones con actividad en Cataluña.

El registro de empresas e instituciones finalmente logrado consta de 16.757 registros de empresas contactables, de los que 11.570 disponen de correo electrónico y 13.779 de teléfono. Algunas empresas e instituciones (8.592) disponen de ambas formas de contacto.

La administración de los cuestionarios constó de dos fases:

- **Fase 1:** administración del cuestionario en línea, previo contacto a través del envío de una carta firmada por el consejero de Economía y Conocimiento y el de Empresa y Empleo explicando el proyecto. Fruto de esta primera fase se consiguieron 534 respuestas útiles.
- **Fase 2:** administración del cuestionario por vía telefónica. Figuran en la lista de empresas a contactar las que disponen de teléfono de contacto, incluidas las que ya habían sido contactadas por correo electrónico y no habían proporcionado respuesta a la encuesta. Fruto de esta fase se consiguieron 791 respuestas útiles.

Esto supone una muestra de 1.325 empresas que han respondido al cuestionario, con una tasa de respuesta global del 7,91% y un error muestral del 0,0264. Por lo tanto, podemos considerar que se está dentro de los parámetros de calidad.

Tabla 1. Características de la población y la muestra

	Población	Muestra	Tasa de respuesta	Error muestral
En línea	11.570	534	4,62%	0,0423
Telefónica	13.779	791	5,74%	0,0345
Total	16.757	1.325	7,91%	0,0264

Nota: El total de la población no se corresponde con la suma de la población en línea y telefónica, ya que existen 8.592 registros que disponen tanto de correo electrónico como de teléfono de contacto.

Las tablas 2 y 3 muestran la comparativa entre las empresas e instituciones de la población y de la muestra. Mientras que la tabla 2 presenta la distribución según el número de trabajadores, la tabla 3 presenta la distribución según la rama de actividad económica (clasificación de AQU Catalunya; ver el anexo 5 para más información).

En cuanto al tamaño de la empresa, vemos que las microempresas y las pequeñas y medianas empresas están representadas en mayor proporción entre las empresas de la muestra que en la población. Sin embargo, cabe destacar que en el 19% de los casos no se conoce el número de trabajadores de las organizaciones de la población.

Tabla 2. Distribución de las empresas e instituciones según el tamaño

	Población		Muestra	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Microempresa	5.487	40,80%	501	37,81%
Pequeña empresa	5.786	36,50%	486	36,68%
Mediana empresa	2.519	15,71%	258	29,47%
Gran empresa	1.138	7,00%	80	6,04%
Total	16.757	100,00%	1.325	100,00%

Nota: Microempresa (1-9 trabajadores), pequeña empresa (10-50 trabajadores), mediana empresa (51-250 trabajadores), gran empresa (más de 250 trabajadores). No se dispone de información sobre el tamaño de todas las organizaciones de la población (1.106).

En referencia a la rama de actividad, la tabla 3 muestra la distribución de las empresas de la muestra y de la población según la clasificación de AQU Catalunya, la cual es de especial relevancia para los titulados universitarios. Si se compara el peso de cada una de las ramas de actividad en la muestra y en la población, puede verse que la rama Servicios al consumidor es la que presenta una mayor diferencia porcentual entre población y muestra. En el resto de las ramas, la diferencia entre el peso del sector en la población y en la muestra es menor.

Tabla 3. Distribución de las empresas e instituciones según la rama de actividad

	Población		Muestra	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Industria química y farmacéutica	521	3,11%	93	7,02%
Industria alimentaria	627	3,74%	92	6,94%
Resto de la industria	3.686	22,00%	264	19,92%
Construcción	903	5,39%	77	5,81%
Servicios al consumidor	5.055	30,17%	220	16,60%
Tecnologías de la comunicación	645	3,85%	94	7,09%

Medios de comunicación	354	2,11%	77	5,81%
Instituciones financieras e inmobiliarias	544	3,25%	75	5,66%
Servicios a empresas	2.821	16,83%	251	18,94%
Ns/Nc	1.601	9,55%	82	6,19%
Total	16.757	100,00%	1.325	100,00%

Hay que destacar que en este estudio no se incluyen las ramas de actividad Administración pública, Educación, cultura e investigación, y Sanidad y asistencia social. Dadas las características específicas de estos sectores, se han llevado a cabo estudios particulares para los ámbitos de educación y salud.

3. CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEADORES DE LA MUESTRA

En el 47% de las empresas e instituciones de la muestra más de la mitad de sus trabajadores tienen estudios universitarios.

Las ventas de las medianas y grandes empresas están más orientadas al ámbito español e internacional, mientras que las microempresas y pequeñas empresas concentran las ventas en el mercado local y catalán.

Las organizaciones con mayor número de trabajadores también tienden a ser más innovadoras y flexibles en la gestión de los recursos humanos.

El 35% de los informantes son los directores de la empresa o institución, el 28% son los jefes de Recursos Humanos y el resto tienen otros cargos dentro de la organización.

3.1. Características de las organizaciones de la muestra

A partir de los resultados del estudio puede efectuarse una primera fotografía de algunos de los rasgos diferenciales de las empresas e instituciones de la muestra. La principal característica que quiere destacarse es el tamaño de la empresa o institución según su número de trabajadores.

A continuación se presentan las características de las empresas e instituciones participantes en relación con su tamaño y cuatro factores más:

1. Porcentaje de trabajadores con estudios universitarios
2. Mercado al que se dirigen sus ventas
3. Nivel de innovación
4. Nivel de flexibilidad en la gestión de los recursos humanos

Empezando por la proporción de trabajadores con estudios universitarios en la organización, se observa que en el 47% de las empresas e instituciones encuestadas más de la mitad de trabajadores tienen estudios universitarios. Sin embargo, la distribución de las organizaciones según el porcentaje de trabajadores universitarios se encuentra polarizada en los extremos: el 31% de las empresas e instituciones tienen menos del 20% del personal con estudios

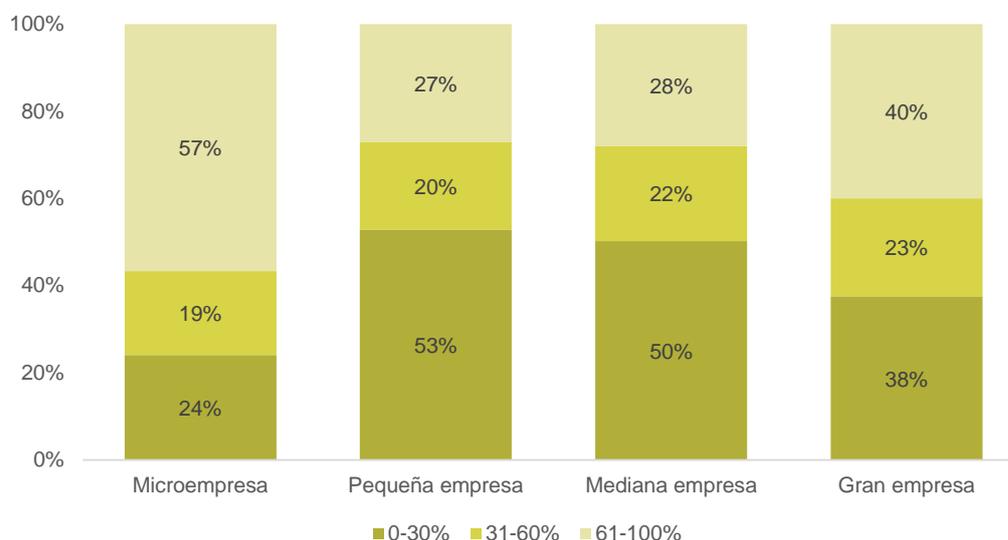
universitarios, mientras que el 28% tienen más del 80% de la plantilla con estudios universitarios.

Esta polarización en la distribución según los estudios de los trabajadores de la organización varía en función del tamaño de la empresa o institución. Como muestra el gráfico 1, alrededor del 50% de las pequeñas y medianas empresas e instituciones tienen menos del 30% de trabajadores universitarios, mientras que las microempresas y las grandes empresas destacan por tener una mayor representación de organizaciones con más del 60% del personal con estudios universitarios.

Estos datos nos hacen pensar que hay dos tipos de organizaciones que, potencialmente, pueden contratar a recién graduados:

- Empresas e instituciones de menos de 10 trabajadores (microempresas), más especializadas en un ámbito concreto y con una actividad con alto valor añadido. Algunos ejemplos serían las consultorías especializadas, los bufetes de abogados, los estudios de arquitectura o las empresas especializadas en comunicación.
- Empresas e instituciones de más de 250 trabajadores (grandes empresas), que pueden dar una primera oportunidad a los recién graduados en su entrada al mercado laboral, ofreciendo también posibilidades de promoción dentro de la empresa. Algunos ejemplos los encontramos en la industria química, farmacéutica y alimentaria.

Gráfico 1. Distribución de las empresas e instituciones según el tamaño y la proporción de trabajadores con estudios universitarios

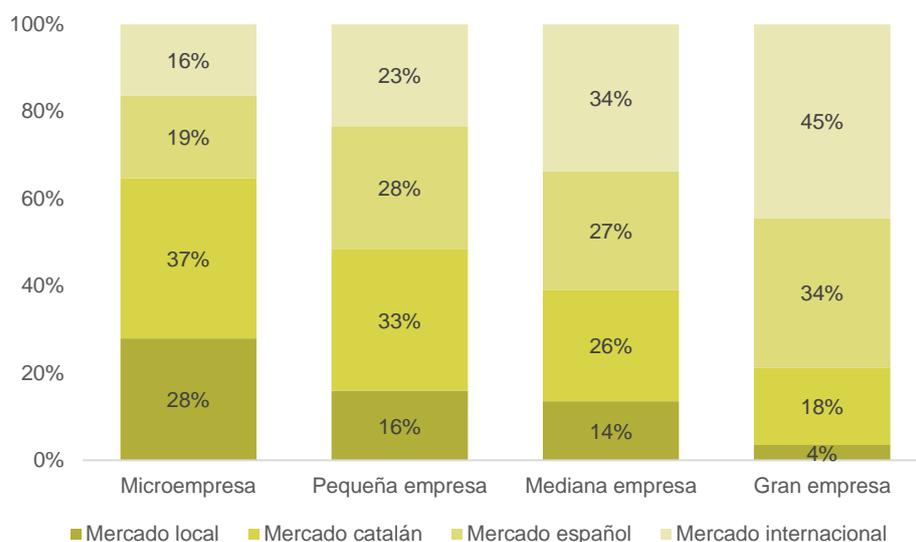


En referencia a la distribución de las empresas e instituciones según su mercado de ventas, se observan claras diferencias según el tamaño de la organización. Tal como muestra el gráfico 2,

las microempresas destacan por orientar la mayoría de sus ventas al mercado local y catalán, mientras que las grandes empresas las orientan mayoritariamente al internacional y español.

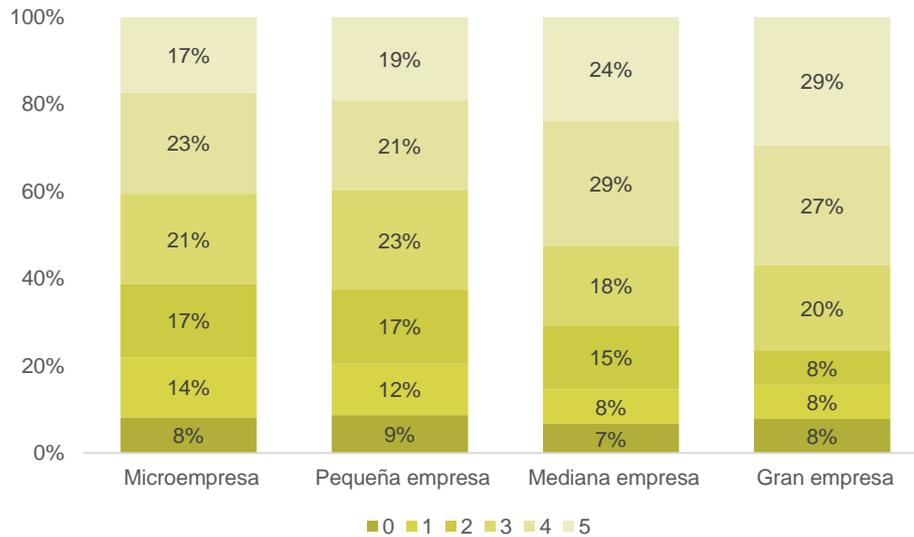
A pesar de que estos resultados no son sorprendentes, las diferencias en el tipo de mercado al que se dirige la organización son un factor a tener en cuenta a la hora de valorar la importancia y la satisfacción con las competencias de los graduados, ya que la orientación a distintos mercados puede comportar diferentes necesidades, como la competencia en idiomas.

Gráfico 2. Empresas e instituciones de la muestra según el mercado de ventas y el tamaño



Pasando al nivel de innovación de las empresas de la muestra, la tendencia mostrada en el gráfico 3 es que, a mayor tamaño de la organización, mayor puntuación en el índice de innovación. Las formas de innovación en la empresa consideradas en el índice incluyen la introducción de productos y servicios totalmente nuevos en la empresa y en el mercado, cambios importantes en tecnología de proceso, cambios en las formas de gestión y nuevas maneras de relacionarse con otras organizaciones. Es importante tener en mente este dato a lo largo del informe, ya que se presupone que las organizaciones más innovadoras también pueden tener mayor necesidad de trabajadores con altos niveles de estudios y competencias, como son los graduados universitarios (Winterbotham et al., 2014).

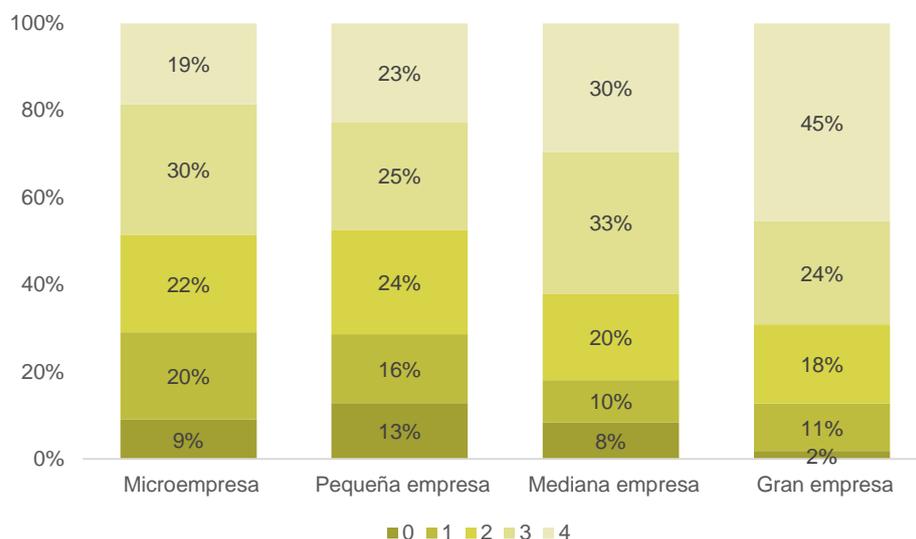
Gráfico 3. Empresas e instituciones de la muestra según el nivel de innovación y el tamaño



Nota: El índice indica el número de acciones de innovación productiva llevadas a cabo durante los últimos tres años. El 0 indica ninguna innovación productiva y el 5 indica cinco acciones de innovación productiva (ver la pregunta 23 de la encuesta en el anexo 2).

De manera similar a lo que acabamos de ver con el índice de innovación, el gráfico 4 muestra la tendencia que, a mayor número de trabajadores en la organización, mayor puntuación en el índice de gestión de los recursos humanos. De modo que puede intuirse que, entre las organizaciones de la muestra, son las de mayor tamaño las que utilizan más acciones de flexibilización de los recursos humanos. Una puntuación más alta en el índice indica mayor número de prácticas flexibles de gestión de los recursos humanos en cuanto a la compartición de información, las formas de trabajo, los sistemas de remuneración y la toma de decisiones, en línea con lo que presentan otros informes internacionales (Winterbotham et al., 2014).

Gráfico 4. Empresas e instituciones de la muestra según la gestión de los recursos humanos y el tamaño



Nota: El índice indica el número de prácticas de gestión de los recursos humanos consideradas como flexibles y que promueven la contratación de graduados universitarios. El 0 indica la ausencia de práctica de estas formas de gestión en la organización y el 4 indica la práctica de las cuatro formas de gestión de los recursos humanos (ver la pregunta 24 de la encuesta en el anexo 2).

3.2. Informantes de la muestra

Además de las características de las organizaciones incluidas en el estudio, una de las principales informaciones que hay que saber antes de presentar y analizar los resultados es quién es la persona informante de cada organización. Dependiendo de quién sea, puede variar su nivel de familiaridad y conocimiento de las necesidades de la empresa o institución, así como su compromiso con la misma.

Igualmente, hay que tener en cuenta el nivel de proximidad entre el informante y los recién titulados que se valoran. Si la persona que facilita la información tiene poco contacto laboral con los graduados, seguramente no podrá aportar una valoración tan fiel a la realidad como la que aportaría un informante que trabaja codo con codo con un recién graduado. Esto puede variar en función del número de trabajadores de la empresa o institución.

Según los resultados del estudio, el 28% de las personas que responden son el director o el jefe del Departamento de Recursos Humanos y el 35% son el director o el gerente de la empresa. El resto de los informantes (37%) tienen otros cargos (adjuntos de dirección, técnicos de recursos humanos, administrativos, supervisores, etc.).

Esta distribución varía según el número de trabajadores de la organización. Tal como muestra la tabla 4, en las microempresas la mayoría de los informantes son el director de la empresa (59%). Este porcentaje se reduce a medida que aumenta el tamaño de la organización: en las pequeñas empresas la mayoría de los informantes tienen otro cargo distinto al de director o jefe

de Recursos Humanos (43%), y en las medianas y grandes empresas la mayoría de los informantes son el director de Recursos Humanos (57% y 61%, respectivamente).

Tabla 4. Cargo del informante según el tamaño de la empresa o institución

	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Director general, director, gerente	58,67%	29,57%	9,09%	1,75%
Director de RRHH, jefe del Departamento de RRHH	8,42%	27,32%	57,27%	61,40%
Otros	32,91%	43,11%	33,64%	36,84%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

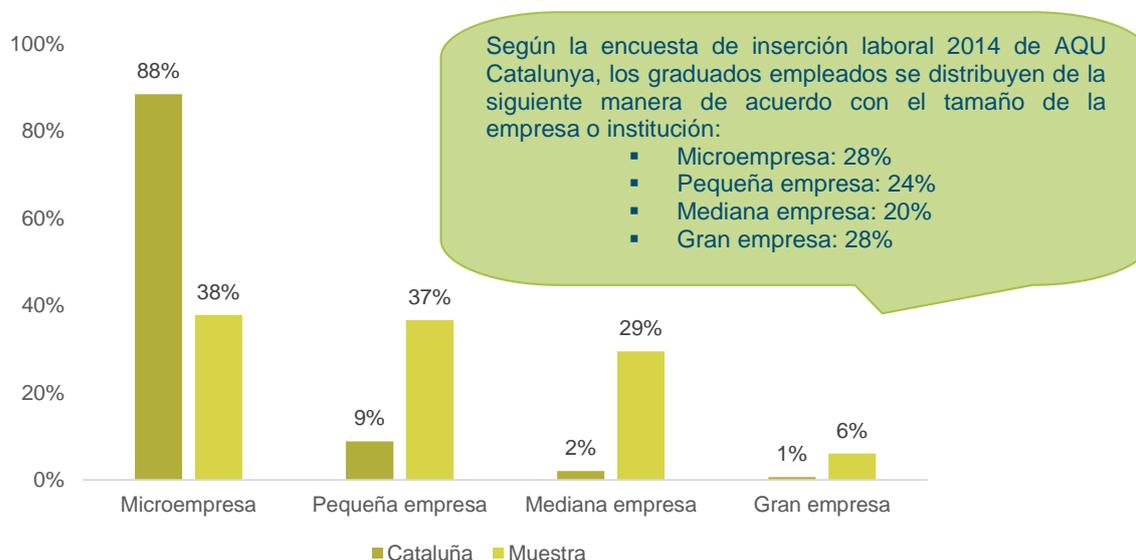
3.3. Comparativa entre los empleadores de Cataluña y de la muestra

Las características de las empresas e instituciones de la muestra difieren de las del conjunto de empresas e instituciones con actividad económica en Cataluña. Este sesgo en la muestra de organizaciones que han participado en el estudio de empleadores está justificado por la naturaleza de las organizaciones que tienen más contacto con recién graduados y por su capacidad de contratación.

A partir de la información disponible, pueden compararse las empresas e instituciones de Cataluña con las de la muestra en dos aspectos: tamaño de la organización y rama de actividad.

El gráfico 5 presenta la comparativa entre el tamaño de las empresas con asalariados del conjunto de Cataluña y las de la muestra del estudio. Mientras que en Cataluña el 88% de las empresas e instituciones son microempresas (menos de 10 trabajadores), en la muestra solo el 36% de las organizaciones encuestadas tienen ese tamaño. Las pequeñas empresas (de 10 a 50 trabajadores), las medianas empresas (de 51 a 250 trabajadores) y las grandes empresas (más de 250 trabajadores) están sobrerrepresentadas en relación con el conjunto de empresas e instituciones de Cataluña.

Gráfico 5. Comparativa de las empresas e instituciones de Cataluña y de la muestra según el tamaño

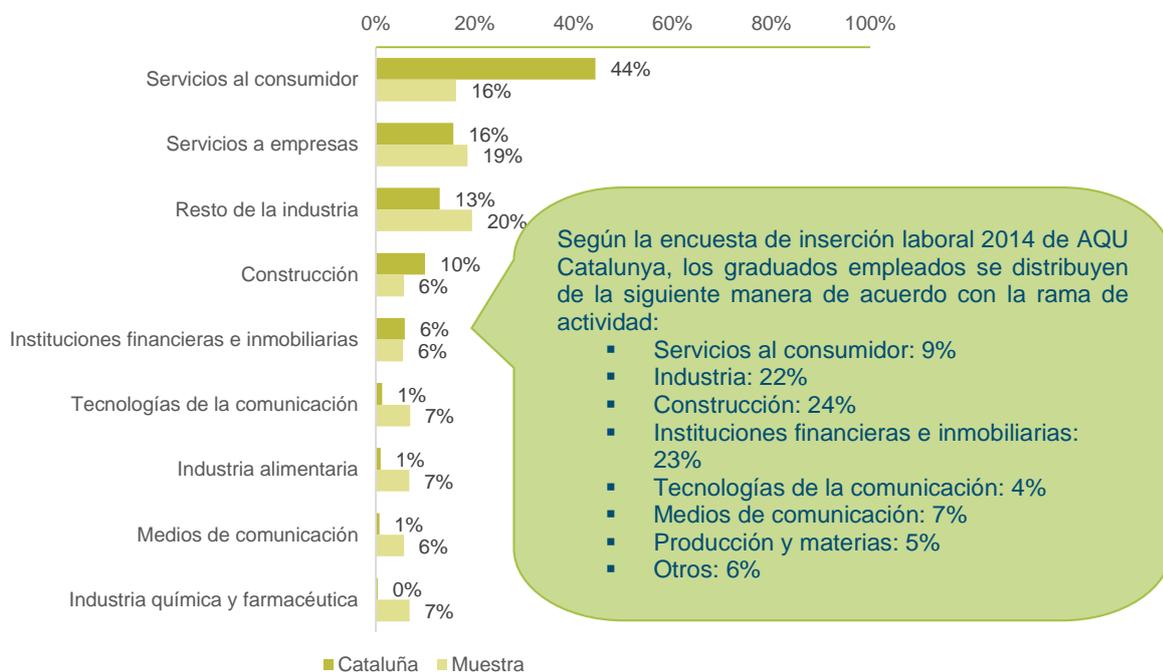


Nota: Las empresas de Cataluña incluyen las organizaciones con asalariados. No se incluyen las empresas de los sectores Agricultura, ganadería y pesca, Administración pública, defensa y Seguridad Social obligatoria, y Actividades de los hogares y organismos extraterritoriales (CCAE-2009 01-03, 84 y 97-99, respectivamente).

Fuente: elaboración propia e IDESCAT, a partir del Directorio central de empresas (DIRCE) del INE.

El gráfico 6 muestra que el 44% de las organizaciones de Cataluña con asalariados corresponden a la rama Servicios al consumidor, mientras que en la muestra del estudio de empleadores solo el 16% de los participantes pertenecen a esa rama. La rama de actividad Construcción también está infrarrepresentada en la muestra, en relación con el conjunto de organizaciones de Cataluña con asalariados. El resto de las ramas de actividad están proporcionalmente más representadas en la muestra que en el conjunto de Cataluña. Sin embargo, como ya se ha mencionado, la muestra de empleadores del estudio no pretende ser representativa de las empresas de Cataluña, sino relevante para mejorar la empleabilidad de los graduados.

Gráfico 6. Comparativa de las empresas e instituciones de Cataluña y de la muestra según la rama de actividad



Nota: Las empresas de Cataluña incluyen las organizaciones con asalariados. No se incluyen las empresas de los sectores Agricultura, ganadería y pesca, Administración pública, defensa y Seguridad Social obligatoria, y Actividades de los hogares y organismos extraterritoriales (CNAE-2009 01-03, 84 y 97-99, respectivamente).

Fuente: elaboración propia e IDESCAT, a partir del Directorio central de empresas (DIRCE) del INE.

Si se compara el tamaño de las empresas e instituciones de la muestra con las de Cataluña según la rama de actividad, pueden identificarse dos grupos: las que tienen mayor proporción de microempresas (Construcción, Tecnologías de la comunicación, Medios de comunicación, Instituciones financieras e inmobiliarias y Servicios a empresas) y las que tienen mayor dispersión según el tamaño de la empresa (el resto).

Tabla 5. Comparativa de las empresas e instituciones de Cataluña y de la muestra según el tamaño y la rama de actividad

	IDESCAT					Muestra				
	Microemp resa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total	Microemp resa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Industria química y farmacéutica	43,91%	30,79%	18,88 %	6,42%	100%	8,60%	39,78%	41,94%	9,68%	100%
Industria alimentaria	62,06%	27,32%	7,58%	3,04%	100%	15,22%	48,91%	26,09%	9,78%	100%
Resto de la industria	79,99%	15,47%	3,62%	0,93%	100%	21,21%	48,11%	21,97%	8,71%	100%
Construcción	91,59%	7,45%	0,79%	0,17%	100%	53,25%	32,47%	14,29%	0,00%	100%
Servicios al consumidor	91,87%	6,53%	1,24%	0,36%	100%	28,18%	40,91%	25,00%	5,91%	100%
Tecnologías de la comunicación	79,52%	14,16%	3,99%	2,33%	100%	43,62%	37,23%	13,83%	5,32%	100%
Medios de comunicación	77,87%	15,90%	4,16%	2,08%	100%	53,25%	28,57%	16,88%	1,30%	100%
Instituciones financieras e inmobiliarias	94,82%	3,42%	1,14%	0,62%	100%	36,00%	30,67%	18,67%	14,67 %	100%
Servicios a empresas	88,83%	8,38%	1,87%	0,92%	100%	62,95%	25,10%	9,56%	2,39%	100%
Total	88,49%	8,85%	2,01%	0,66%	100%	36,04%	37,57%	20,19%	6,19%	100%

Nota: Las empresas de Cataluña incluyen las organizaciones con asalariados. No se incluyen las empresas de los sectores Agricultura, ganadería y pesca, Administración pública, defensa y Seguridad Social obligatoria, y Actividades de los hogares y organismos extraterritoriales (CCAE-2009 01-03, 84 y 97-99, respectivamente).

Fuente: elaboración propia e IDESCAT, a partir del Directorio central de empresas (DIRCE) del INE.

4. CONTRATACIÓN DE RECIÉN GRADUADOS

El 59% de las empresas e instituciones de la muestra han contratado a recién graduados en los últimos cinco años.

Los principales ámbitos educativos de los graduados contratados son Economía, ADE y Empresariales (34%), Ingenierías de la Producción (31%) y Tecnologías de la Información y la Comunicación (28%).

Las organizaciones que contratan a un mayor volumen de graduados se caracterizan por ser grandes empresas e instituciones, tener más del 60% de los trabajadores con estudios universitarios y ser innovadoras en sus productos, servicios y procesos.

El 91% de las empresas e instituciones de la muestra consideran la titulación de grado universitario (o equivalente) como un factor importante de contratación, mientras que las titulaciones de máster (34%) y doctorado (8%) son menos relevantes para la mayoría de las organizaciones.

Las titulaciones en el extranjero, las prácticas en empresas y las estancias internacionales son algunos de los factores de contratación valorados por los empleadores de la muestra.

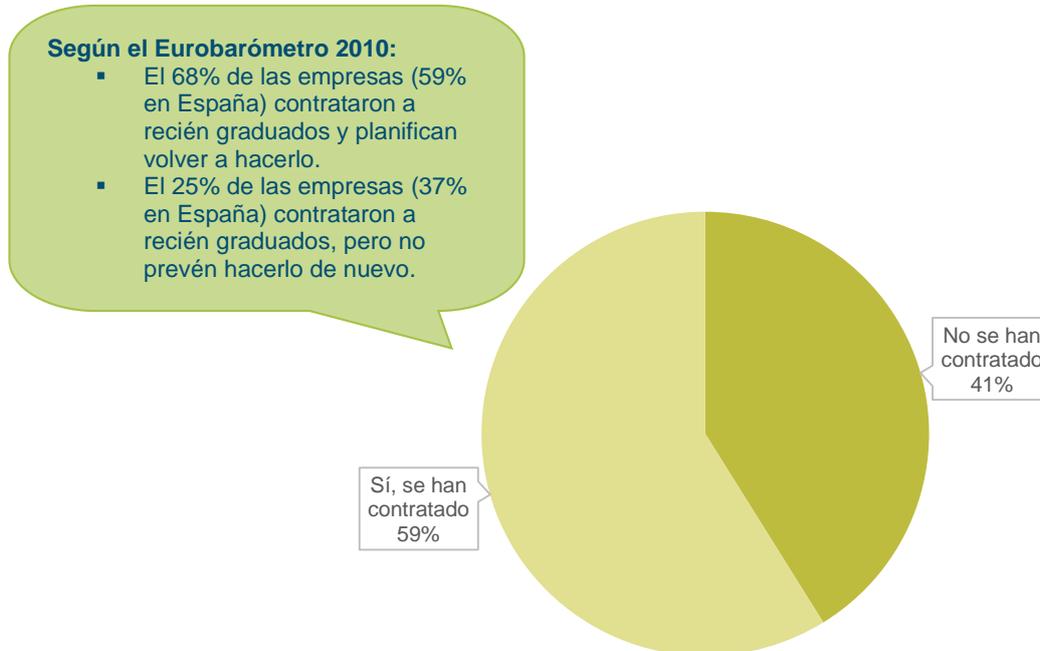
El 42% de las organizaciones de la muestra han tenido dificultades en el proceso de contratación. Los principales motivos son la falta de solicitantes con las competencias necesarias (60%), la falta de titulados en el sector específico (30%) y la falta de solicitantes que acepten el salario ofrecido (20%).

4.1. Contratación de recién graduados

El 59% de las empresas e instituciones del estudio han contratado a recién graduados en los últimos cinco años. Puesto que el estudio va dirigido a empleadores que tienen o han tenido algún tipo de contacto con las universidades catalanas y a medianas y grandes empresas, podría esperarse un porcentaje más alto de contratación. Sin embargo, hay que tener en

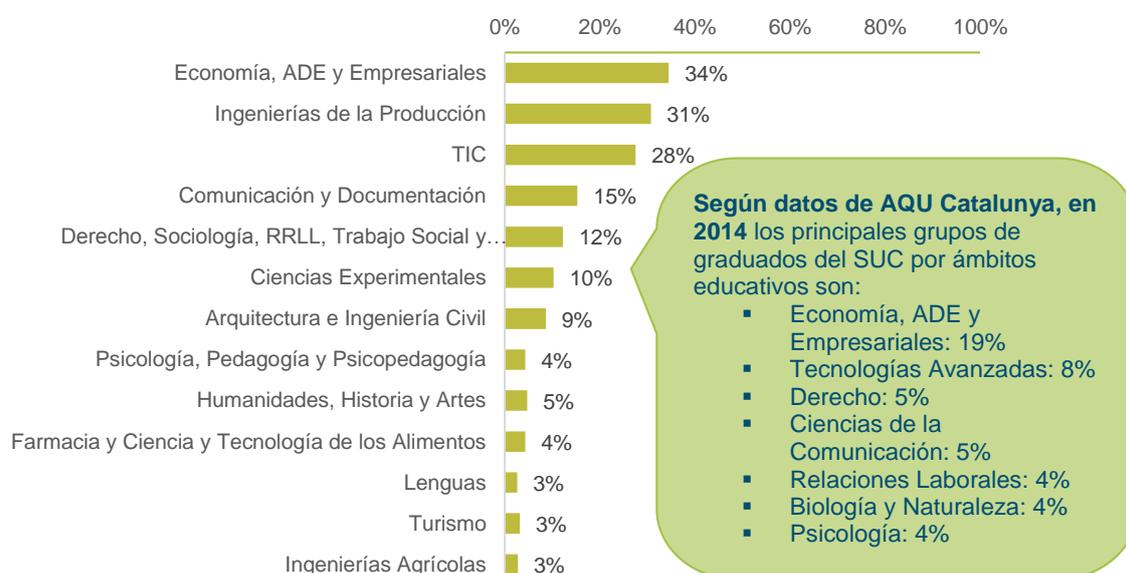
cuenta el contexto económico de los últimos años, que ha hecho disminuir el volumen de contratación y ha dificultado el acceso al empleo a los graduados universitarios.

Gráfico 7. Contratación de recién graduados en los últimos cinco años



Tal como muestra el gráfico 8, los principales ámbitos educativos de los que provienen los graduados contratados por las organizaciones del estudio son Economía, ADE y Empresariales (34%), Ingenierías de la Producción (31%) y Tecnologías de la Información y la Comunicación (28%). Uno de los motivos por el que estos son los ámbitos educativos con mayor volumen de contratados es porque también están entre los que proporcionan un mayor número de graduados (AQU Catalunya, 2014). Además, estas titulaciones se caracterizan por tener un alto porcentaje de empleo y una elevada transversalidad en sectores donde emplearse. En el caso de los graduados en Economía, ADE y Empresariales, no es sorprendente que sean los más contratados por las organizaciones, ya que la contabilidad y el control financiero son tareas comunes en todas las empresas e instituciones. Hay que destacar la baja contratación de graduados en Arquitectura e Ingenierías Civiles, probablemente debido al contexto de crisis que ha afectado fuertemente al sector de la construcción, tanto en el ámbito público como en el privado.

Gráfico 8. Ámbitos educativos de los recién graduados contratados



Nota: Este estudio no incluye los ámbitos educativos y sanitarios.

4.2. Características de las organizaciones contratantes de la muestra

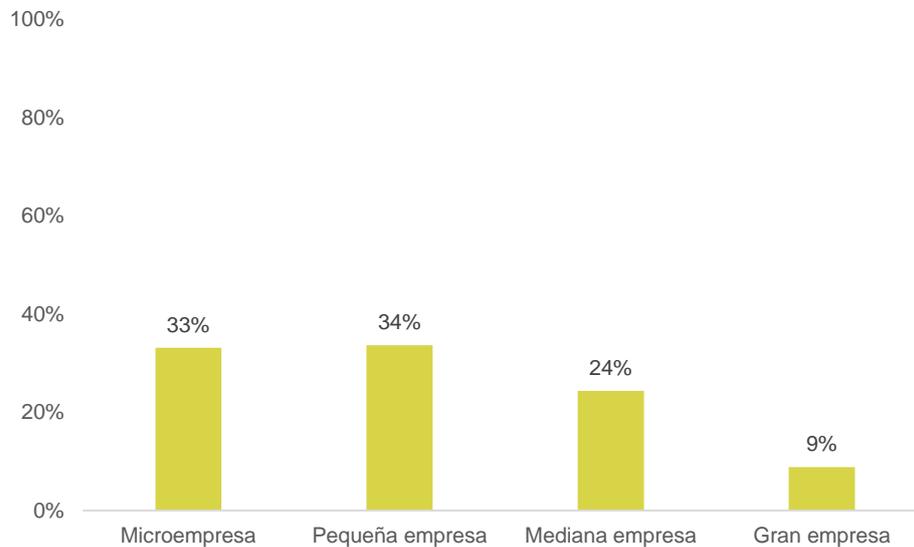
No todas las empresas e instituciones contratan a recién graduados y, las que lo hacen, no lo hacen en la misma proporción. La necesidad de contratar a recién graduados y el volumen de titulados contratados depende de varios factores. A partir de la información de las personas que han respondido al estudio y que han contratado a recién titulados durante los últimos cinco años, se identifican algunas características de las empresas e instituciones que nos ayudan a reconocer cuáles son las organizaciones más susceptibles de contratar a recién graduados y en qué volumen son capaces de hacerlo.

Los factores tenidos en cuenta son:

1. Tamaño de la organización
2. Porcentaje de trabajadores con estudios universitarios en la empresa
3. Nivel de innovación
4. Nivel de flexibilidad en la gestión de los recursos humanos

Empezando por el número de trabajadores, el gráfico 9 muestra que, entre las organizaciones contratantes de la muestra, más de la mitad son microempresas (33%) y pequeñas empresas (34%), mientras que las medianas empresas representan el 24% sobre el total de las empresas contratantes, y las grandes empresas, solo el 9%.

Gráfico 9. Empresas e instituciones que han contratado a recién graduados según el tamaño (últimos cinco años)



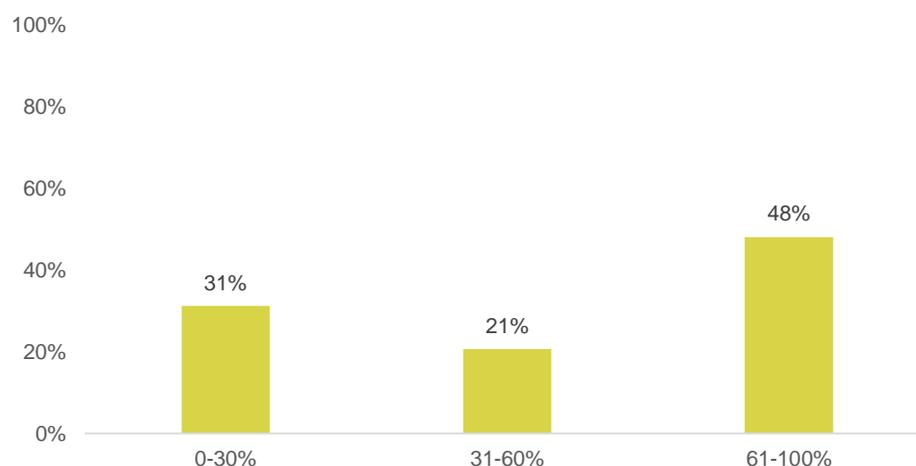
No obstante, si se centra la atención en el número de recién graduados contratados según el tamaño de la empresa, la fotografía cambia. Tal como muestra la tabla 6, a mayor tamaño de la empresa, más graduados se contratan por término medio. Aunque las microempresas y pequeñas empresas son muy numerosas, contratan a poco volumen de graduados. Las grandes empresas son las que mayor volumen de graduados contratan.

Tabla 6. Promedio de graduados contratados según el tamaño de la empresa o institución (últimos cinco años)

Tamaño de la empresa	Promedio de contratados	Mínimo	Máximo	Desviación típica
Microempresa	2,49	1	11	1,96
Pequeña empresa	4,99	1	50	6,60
Mediana empresa	17,81	1	300	40,21
Gran empresa	67,67	2	750	134,44
Total general	12,03	1	750	45,20

Si pasamos al segundo factor, vemos en el gráfico 10 que casi la mitad de las empresas e instituciones que han contratado a recién graduados tienen más del 60% de la plantilla con estudios universitarios. De modo que parece ser que un factor relevante para entender la contratación de recién graduados es la naturaleza de la organización en cuanto a su composición en capital humano.

Gráfico 10. Empresas e instituciones que han contratado a recién graduados según el porcentaje de universitarios en la empresa o institución (últimos cinco años)



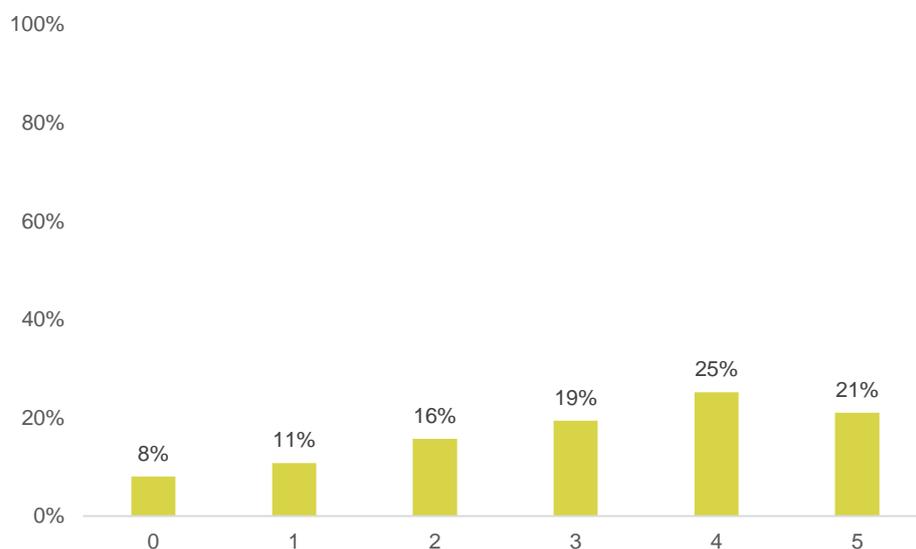
Igualmente, si se pone el énfasis en el volumen de graduados, en la tabla 7 se observa que, a mayor porcentaje de trabajadores con estudios universitarios en la empresa o institución, más titulados se contratan. Las empresas e instituciones con mayor porcentaje de trabajadores con estudios universitarios contratan, en promedio, 18,31 recién graduados. Sin embargo, la variación es alta (62,74), ya que dentro del grupo de empresas e instituciones con un alto porcentaje de trabajadores muy cualificados hay tanto microempresas (con una capacidad limitada de contratación) como grandes empresas (con un alto volumen de contratación).

Tabla 7. Promedio de graduados contratados según el porcentaje de trabajadores universitarios en la empresa o institución (últimos cinco años)

Porcentaje de universitarios en la empresa	Promedio de contratados	Mínimo	Máximo	Desviación típica
0-30%	5,48	1	250	17,97
31-60%	7,96	1	100	13,86
61-100%	18,31	1	750	62,74
Total general	12,19	1	750	45,55

Si pasamos al tercer factor relevante para la contratación, el gráfico 11 indica una tímida relación entre el nivel de innovación y la contratación de recién graduados. Las formas de innovación incluyen la introducción de productos y servicios totalmente nuevos en la organización y en el mercado, cambios importantes en tecnología de proceso, cambios en las formas de gestión y nuevas maneras de relacionarse con otras empresas e instituciones. En el Reino Unido, las empresas con mayor número de innovaciones son las que ofrecen más puestos de trabajo para graduados (Winterbotham et al., 2014).

Gráfico 11. Empresas e instituciones que han contratado a recién graduados según el índice de innovación (últimos cinco años)



Nota: El índice indica el número de acciones de innovación productiva llevadas a cabo durante los últimos tres años. El 0 indica ninguna innovación productiva y el 5 indica cinco acciones de innovación productiva (ver la pregunta 23 de la encuesta en el anexo 2).

La fotografía es más clara si ponemos el foco en el número de graduados contratados, ya que la tendencia indica que las empresas e instituciones con mayor puntuación en el índice de innovación contratan, en promedio, a más graduados. Por lo tanto, parece que el grado de innovación de la organización supone una característica relevante para la contratación de recién graduados.

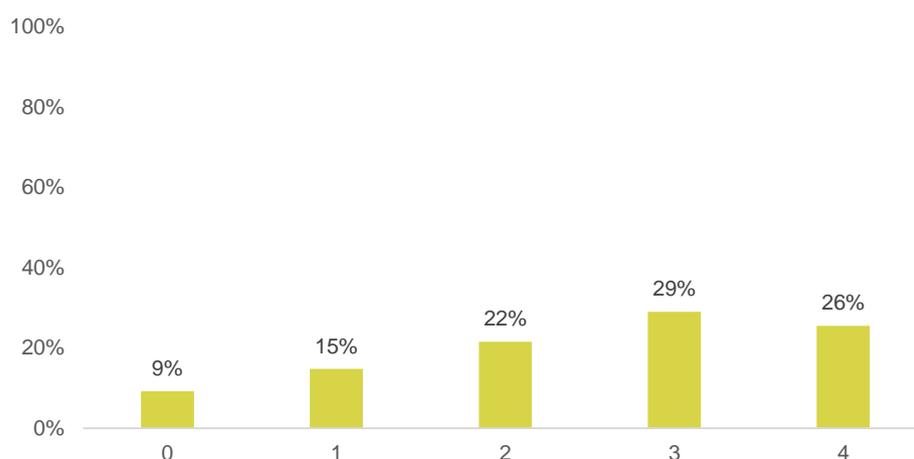
Tabla 8. Promedio de graduados contratados según el índice de innovación (últimos cinco años)

Índice de innovación	Promedio de contratados	Mínimo	Máximo	Desviación típica
0	6,24	1	50	9,42
1	6,69	1	150	19,92
2	8,91	1	200	29,94
3	11,54	1	500	47,59
4	12,00	1	350	39,90
5	18,02	1	750	73,29
Total general	11,66	1	750	46,45

La última de las características de las organizaciones a tener en cuenta en relación con la contratación de recién graduados es el índice de gestión de los recursos humanos. Una puntuación más elevada en el índice indica mayor número de prácticas flexibles de gestión de los recursos humanos en cuanto a la compartición de información, las formas de trabajo, los sistemas de remuneración y la toma de decisiones. En el Reino Unido, las empresas que

efectúan este tipo de prácticas de gestión de los recursos humanos tienden a ofrecer más puestos de trabajo y a cubrirlos con mayor facilidad (Winterbotham et al., 2014). El gráfico 12 muestra que hay una tímida tendencia a que las organizaciones con mayor puntuación en el índice de gestión de los recursos humanos contraten a más recién graduados.

Gráfico 12. Empresas e instituciones que han contratado a recién graduados según el índice de gestión de los recursos humanos (últimos cinco años)



Nota: El índice indica el número de prácticas de gestión de los recursos humanos consideradas como flexibles y que promueven la contratación de graduados universitarios. El 0 indica la ausencia de práctica de estas formas de gestión en la organización y el 4 indica la práctica de las cuatro formas de gestión de los recursos humanos (ver la pregunta 24 de la encuesta en el anexo 2).

Cuando se centra la atención en el volumen de graduados contratados según el índice de gestión de los recursos humanos, no se observa una tendencia clara. Aunque las que presentan un mayor número de contratados, en promedio, son las organizaciones con una puntuación más elevada en el índice, la segunda posición la ocupan las que presentan solo una forma de las acciones de gestión de los recursos humanos previstas en el índice.

Tabla 9. Promedio de graduados contratados según el índice de gestión de los recursos humanos (últimos cinco años)

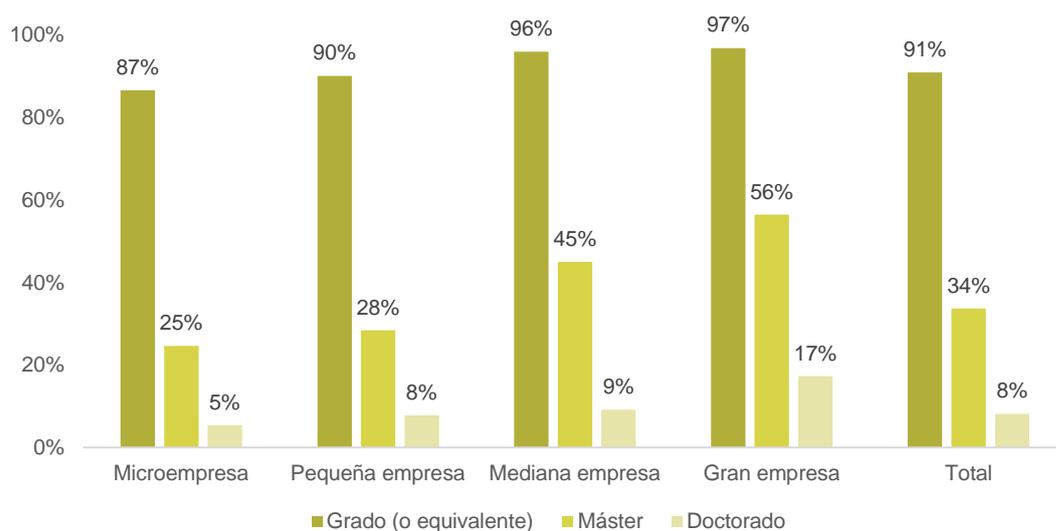
Índice de gestión de los recursos humanos	Promedio de contratados	Mínimo	Máximo	Desviación típica
0	7,45	1	150	21,16
1	14,19	1	750	79,29
2	8,54	1	300	28,45
3	11,01	1	250	29,77
4	17,97	1	500	57,89
Total general	12,37	1	750	47,59

4.3. Factores relevantes de contratación de recién graduados

En el anterior apartado se han repasado las características de las empresas e instituciones de la muestra que contratan en mayor medida a recién graduados. En este apartado se exploran cuáles son los factores en relación con los graduados que las organizaciones de la muestra consideran importantes para la contratación.

Entre los empleadores de la muestra hay un claro consenso (91%) en que la titulación de grado (o equivalente) es un factor relevante en la contratación en general o en determinados puestos de trabajo. Sin embargo, otras titulaciones universitarias superiores, como el máster y el doctorado, no disfrutaban de este apoyo. Solo el 34% de los empleadores de la muestra consideran la titulación de máster relevante para la contratación, mientras que el porcentaje disminuye hasta el 8% en el caso de la titulación de doctorado.

Gráfico 13. Relevancia del tipo de titulación en el proceso de contratación según el tamaño de la empresa o institución



Nota: Los porcentajes incluyen aquellas respuestas que han declarado que la titulación es importante en general, así como aquellas que han declarado que lo es en determinados puestos de trabajo.

Estos resultados varían según el tamaño de la organización. En el caso del grado (o equivalente), se observa que las microempresas son las que menos valoran dicha titulación (87%), mientras que las grandes empresas son las que más importancia le dan (97%). En el caso de los másteres, el 25% de las microempresas y el 28% de las pequeñas empresas de la muestra consideran esta titulación relevante en el proceso de contratación. El porcentaje de valoración del máster aumenta entre las medianas (45%) y grandes empresas (56%). Esta tendencia de mayor valoración del máster a medida que aumenta el tamaño de la empresa coincide con los resultados aportados por el estudio del Eurobarómetro (The Gallup Organization, 2010). En el caso de la titulación de doctorado, destaca la alta valoración que de

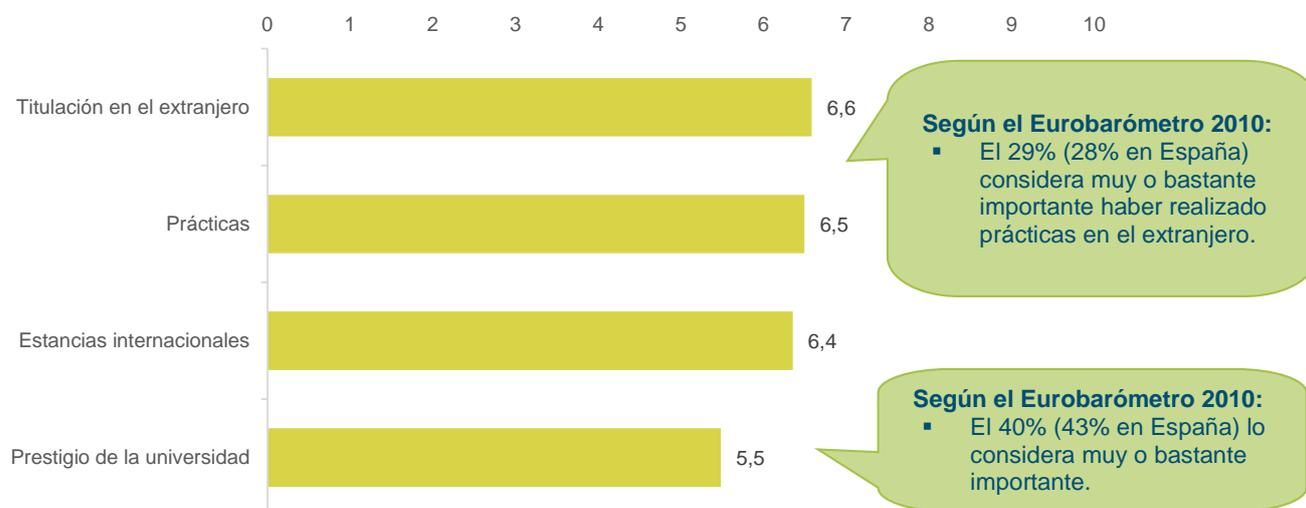
la misma realizan las grandes empresas (17%) en comparación con el total de organizaciones (8%).

Estos resultados contrastan con los presentados por el Eurobarómetro (The Gallup Organization, 2010). El 55% de las empresas (37% en el caso de España) consideraron que el nivel de grado es el más adecuado para cubrir las necesidades de sus organizaciones, mientras que el 35% (47% en el caso de España) consideraron que la titulación más adecuada es la de máster y el 3% (9% en el caso de España) la de doctorado. Probablemente esta divergencia se deba a que el estudio del Eurobarómetro solo contempla empresas de más de 50 trabajadores, las cuales, como ya se ha comentado, valoran en mayor proporción la titulación de máster.

Tampoco se observan diferencias destacables según el porcentaje de universitarios en la organización. Solo en el caso de la valoración del máster hay que destacar que las organizaciones con más del 60% de la plantilla con estudios universitarios valoran más la titulación de máster, mientras que en el caso del doctorado declaran en mayor proporción que es un factor relevante de contratación en determinados puestos de trabajo.

Otras características de los graduados que pueden tener influencia en el proceso de contratación y que este estudio ha tenido en cuenta son: poseer una titulación universitaria obtenida en el extranjero, haber efectuado prácticas en empresas durante los estudios, haber realizado estancias internacionales (estudios, idiomas...) y el prestigio de la universidad. El gráfico 14 muestra el promedio de importancia de estos factores en el proceso de contratación. El hecho de tener una titulación extranjera, haber efectuado prácticas en empresas y haber realizado estancias en el extranjero presentan un peso similar en la contratación (6,4-6,5 sobre 10), mientras que el prestigio de la universidad es el factor menos relevante, a pesar de que con una puntuación de aprobado (5,5 sobre 10).

Gráfico 14. Importancia media en el proceso de contratación



Estos promedios de importancia varían en función del tamaño de la organización. Mientras que entre las microempresas y pequeñas empresas se valoran menos las estancias internacionales (5,9 y 6,1, respectivamente), las medianas (6,7) y sobre todo las grandes empresas (7,8) las valoran en mayor medida. También son las medianas y grandes empresas las que, por término medio, dan más importancia a tener una titulación universitaria extranjera (6,9 y 7,6, respectivamente). Asimismo, hay que destacar la importancia que otorgan las grandes empresas a las prácticas (7,3). De acuerdo con los resultados del estudio del Eurobarómetro, donde las grandes empresas tienen un mayor peso, la experiencia profesional o haber realizado prácticas en el extranjero son algunos de los factores más relevantes para la contratación (The Gallup Organization, 2010).

Tal como se ha presentado en el gráfico 2, las medianas y grandes empresas destacan por tener una mayor proporción de ventas dirigidas al mercado internacional. Esta diferencia puede explicar parcialmente la importancia que estas organizaciones dan a la experiencia internacional de los graduados. Probablemente, el hecho de tener más competencia en idiomas, conocimiento de otros entornos y/o facilidad y disponibilidad para viajar son factores valorados por empresas enfocadas al mercado internacional. Según el estudio del Eurobarómetro, las empresas con contactos internacionales son las que más valoran que los titulados hayan estudiado o trabajado en el extranjero (The Gallup Organization, 2010). No se observan diferencias destacables según el porcentaje de trabajadores con estudios universitarios en la empresa o institución.

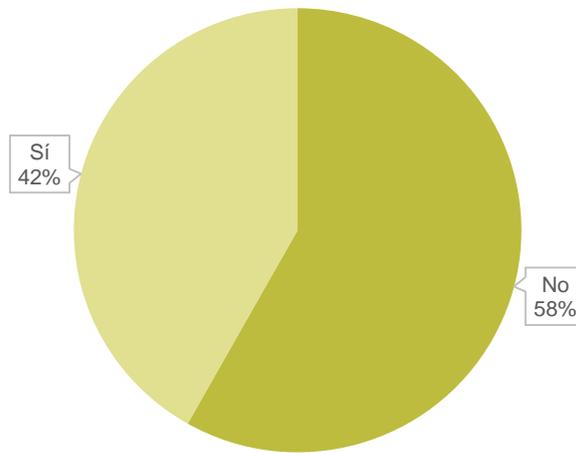
4.4. Dificultades en la contratación de recién graduados

En muchos países convive un alto nivel de paro con la declaración de dificultades por parte de los empleadores para contratar a trabajadores que se adecúen a las necesidades del puesto de trabajo (Conseil d'orientation pour l'emploi, 2013; Mourshed et al., 2012; OECD, 2012). Esta paradoja denota la dificultad para encajar de modo satisfactorio la oferta de trabajadores con las demandas de las empresas e instituciones del mercado de trabajo. Cataluña no queda al margen de esa tendencia internacional, ya que los altos porcentajes de paro no han hecho desaparecer las dificultades de contratación de los empleadores.

A pesar de que los graduados universitarios son los que disfrutan de un mayor nivel de empleo en comparación con los que solo tienen estudios secundarios o primarios (Santiago et al., 2008a; AQU Catalunya, 2014; OECD, 2014), tampoco quedan libres de críticas por parte de los empleadores, quienes consideran que, en numerosas ocasiones, no cuentan con los solicitantes adecuados a las necesidades de sus organizaciones. Parte de esta problemática puede deberse a un tema de información imperfecta en el mercado de trabajo entre los conocimientos y competencias de los graduados y lo que las organizaciones requieren. Esta problemática puede ser resuelta parcialmente difundiendo y facilitando la información recogida por el Marco de Cualificaciones de las titulaciones universitarias.

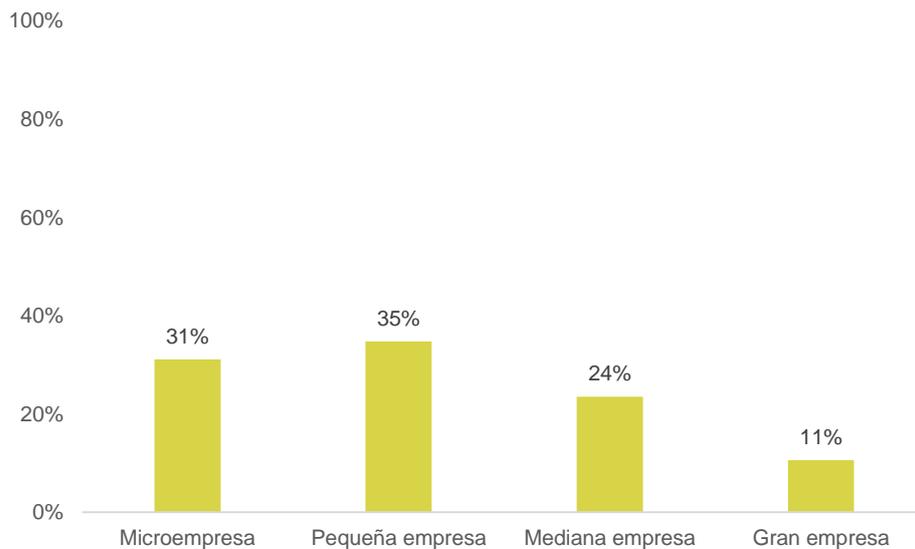
Tal como se ha presentado en el anterior apartado, el 59% de los empleadores de la muestra han contratado a recién graduados en los últimos cinco años. El 42% de estas organizaciones empleadoras declaran haber tenido dificultades para contratar.

Gráfico 15. Dificultades de contratación entre las empresas e instituciones que han contratado a recién graduados en los últimos cinco años



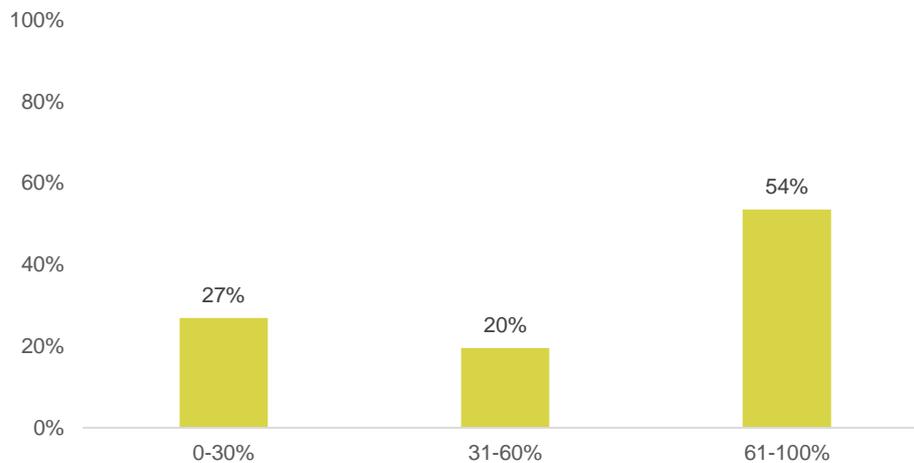
Las organizaciones de la muestra que declaran haber tenido dificultades en el proceso de contratación son diversas. Tal como muestra el gráfico 16, la distribución de estas empresas e instituciones según su tamaño es prácticamente idéntica a la distribución de las que han contratado a recién graduados (gráfico 9). Por lo tanto, entre las organizaciones contratantes de la muestra no se observan diferencias en la dificultad de contratación según su tamaño.

Gráfico 16. Empresas e instituciones con dificultades de contratación de recién graduados según el tamaño



Algo similar pasa si se fija la atención en la distribución de las empresas e instituciones con dificultades de contratación de la muestra según el porcentaje de trabajadores universitarios. En relación con el conjunto de empresas e instituciones contratantes (gráfico 10), las organizaciones con mayor porcentaje de trabajadores altamente cualificados están sobrerrepresentadas entre las que tienen dificultades de contratación. Seguramente las organizaciones que requieren trabajadores con mayor capital humano tienen más dificultades de contratación porque sus niveles de exigencia son más elevados.

Gráfico 17. Empresas e instituciones con dificultades de contratación de recién graduados según el porcentaje de trabajadores universitarios en la empresa o institución



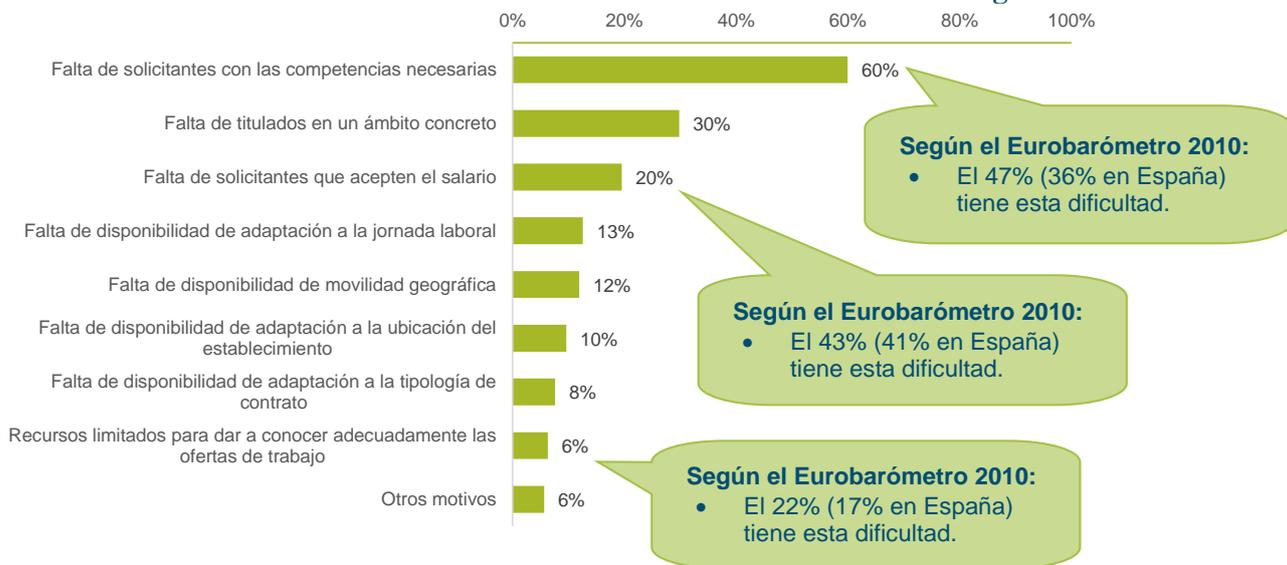
Existen varios motivos por los que los empleadores pueden tener dificultades en el proceso de contratación. Entre las organizaciones contratantes de la muestra, la principal dificultad que han afrontado en el proceso de contratación es la falta de solicitantes con las competencias necesarias (60%), en línea con el que se ha visto en otros estudios similares (The Gallup Organization, 2010; Winterbotham et al., 2014). A cierta distancia, otros motivos que han dificultado la contratación son la falta de titulados en un ámbito concreto (30%) y la falta de solicitantes que acepten el salario (20%). El motivo salarial es una dificultad en el proceso de contratación destacada por más del 40% de los empleadores que han contratado en el ámbito europeo (The Gallup Organization, 2010).

Otros motivos declarados por un menor porcentaje de informantes son la falta de disponibilidad de adaptación a la jornada laboral (13%), a la movilidad geográfica (12%), a la ubicación del establecimiento (10%) o a la tipología de contrato (8%). Algunas empresas e instituciones de la muestra también declaran tener dificultades para dar a conocer sus ofertas (6%).

Mientras que las dos principales dificultades de contratación hacen referencia a carencias de los graduados, el resto se caracterizan por ser motivos ligados a las condiciones de trabajo (salario, horario, disponibilidad de movilidad...). Aunque una parte de las dificultades pueden ser atribuidas a la oferta del mercado de trabajo (los trabajadores), el resto de las dificultades

hacen referencia a limitaciones provenientes de los demandantes de trabajo (los empleadores) por no poder ofrecer unas mejores condiciones del puesto de trabajo.

Gráfico 18. Motivos por los que las empresas e instituciones han tenido dificultades para contratar a recién graduados



Nota: Las empresas podían declarar más de una dificultad de contratación, por cuyo motivo el porcentaje total no suma 100.

No todas las empresas e instituciones experimentan estas dificultades en la misma proporción. En comparación con la media, las grandes empresas tienen menos dificultades para cubrir sus vacantes por falta de solicitantes con las competencias necesarias (50%), pero tienen más dificultades para encontrar a graduados en un ámbito concreto (34%), por falta de disponibilidad de movilidad geográfica (22%) y por falta de disponibilidad de adaptación a la jornada laboral (16%).

Las medianas empresas presentan más dificultades por falta de disponibilidad de movilidad geográfica de los solicitantes (18%) respecto a los valores medios. Las pequeñas empresas destacan por ser las que tienen mayores dificultades para encontrar a solicitantes con las competencias necesarias (66%) y que acepten el salario (24%) y la tipología de contrato (10%). Las microempresas no se diferencian de forma destacada de los valores medios del grupo en ninguno de los motivos presentados.

Tabla 10. Distribución de las dificultades de contratación según el tamaño de la empresa o institución

	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Valor medio
Falta de solicitantes con las competencias necesarias	55,32%	65,71%	61,97%	50,00%	59,93%
Falta de titulados en un ámbito concreto	32,98%	29,52%	23,94%	34,38%	29,80%
Falta de solicitantes que acepten el salario	21,28%	23,81%	14,08%	12,50%	19,54%
Falta de disponibilidad de adaptación a la jornada laboral	12,77%	14,29%	8,45%	15,63%	12,58%
Falta de disponibilidad de movilidad geográfica	5,32%	10,48%	18,31%	21,88%	11,92%
Falta de disponibilidad de adaptación a la ubicación del establecimiento	9,57%	8,57%	11,27%	9,38%	9,60%
Falta de disponibilidad de adaptación a la tipología de contrato	8,51%	10,48%	4,23%	3,13%	7,62%
Recursos limitados para dar a conocer adecuadamente las ofertas de trabajo	6,38%	9,52%	4,23%	0,00%	6,29%
Otros motivos	2,13%	2,86%	12,68%	9,38%	5,63%

Si se analizan las diferencias en las dificultades de contratación según el porcentaje de trabajadores con estudios universitarios en la organización, hay que destacar que las empresas e instituciones con menos del 30% de trabajadores universitarios tienen menos dificultades para encontrar a solicitantes con las competencias necesarias (49%) y en el ámbito en concreto (25%), mientras que presentan mayores dificultades en los motivos relacionados con las condiciones del puesto de trabajo: adaptación a la jornada laboral (20%), movilidad geográfica (17%), ubicación del establecimiento (15%) y tipología de contrato (11%). Las organizaciones con más del 30% de trabajadores universitarios presentan como principal dificultad la falta de solicitantes con las competencias necesarias (65%).

5. COMPETENCIAS DE LOS RECIÉN GRADUADOS

Las competencias que los empleadores de la muestra consideran más importantes son la responsabilidad en el trabajo (8,9 sobre 10), la capacidad de aprender (8,4) y el trabajo en equipo (8,3). Las menos importantes son las habilidades de negociación (6,4) y el liderazgo (6,6).

La satisfacción global de los empleadores con las competencias de los recién graduados contratados es de 7 sobre 10 (notable).

Las competencias con las que están más satisfechos son las herramientas informáticas (7,9 sobre 10), la responsabilidad en el trabajo (7,6), el trabajo en equipo (7,5), la formación teórica (7,2) y la capacidad de aprender (7).

Los niveles de importancia y de satisfacción con las competencias de los recién graduados no varían de manera destacable según la rama de actividad ni el tamaño de la organización, salvo la competencia en idiomas.

Donde existe mayor margen de mejora para alcanzar las demandas de las empresas e instituciones es en las competencias de resolución de problemas, formación práctica y capacidad de generar nuevas ideas.

5.1. Importancia y satisfacción con las competencias de los recién graduados

Tal como establece la introducción del informe, el principal objetivo del presente estudio es conseguir la valoración de los empleadores sobre las competencias de los recién graduados. La valoración de las competencias se hace desde una doble perspectiva: la importancia o relevancia que tienen para el mundo laboral, y la satisfacción con esas competencias. Esta doble perspectiva parte de la premisa de que, para determinar las necesidades de formación, hay que complementar la medida de las competencias con su grado de utilidad. Así, para determinar las necesidades formativas, tiene sentido priorizar las competencias que no llegan a cubrir lo que es necesario, más que priorizar aquellas que tienen un nivel de satisfacción bajo (Allen, Van Der Velden, 2005).

Para valorar las competencias de los recién graduados, hay que haber tenido contacto laboral con ellos, de modo que los resultados presentados corresponden a aquellos empleadores que han contratado a recién graduados en los últimos cinco años, los cuales han sido caracterizados en anteriores apartados.

Las competencias valoradas incluyen competencias teóricas, prácticas, cognitivas, de gestión personal, instrumentales, interpersonales y de actitud y ética profesional (ver el bloque 3 del anexo 2 para una lista detallada). Puesto que la encuesta va dirigida a empleadores que valoran las competencias de graduados provenientes de diferentes ámbitos de estudio, se han considerado las competencias establecidas como relevantes para la actividad laboral en términos generales,¹ dejando de lado competencias específicas de cada campo, tal como se ha hecho en otros estudios (Freire Seoane, 2007).

El gráfico 19 muestra el promedio de importancia de cada competencia desde el punto de vista de los empleadores de la muestra que han contratado a recién graduados en los últimos cinco años. La competencia más valorada, con diferencia, es la responsabilidad en el trabajo (8,9 sobre 10), seguida de la capacidad de aprender (8,4), el trabajo en equipo (8,3) y las herramientas informáticas y la resolución de problemas (8,2). Estas competencias coinciden con las más valoradas en otros estudios similares (Figueras Moreno, 2013; Freire Seoane, 2007), siendo siempre la responsabilidad en el trabajo la que se considera más importante. Según un estudio realizado en la provincia de Tarragona, los empleadores consideran como requisitos imprescindibles para acceder al puesto de trabajo la responsabilidad, la autodisciplina y la integridad, pero también esperan que los titulados universitarios muestren implicación, compromiso y flexibilidad de adaptación al trabajo (Figueras Moreno, 2013).

Los principales resultados del estudio del Eurobarómetro en relación con la valoración de las competencias de los recién titulados señalan la alta valoración del trabajo en equipo, las competencias específicas del sector, las habilidades comunicativas, las habilidades informáticas, la capacidad de adaptación a nuevas situaciones, la competencia en comprensión lectora, escrita y analítica, y la capacidad para resolver problemas. La competencia menos valorada es la de los idiomas extranjeros, aunque sí se exige a los graduados.

Cabe destacar la poca importancia otorgada a las habilidades numéricas (7 sobre 10), competencia poco valorada en términos relativos. Según el estudio del Eurobarómetro, en España las competencias numéricas se valoran menos que en otros países (The Gallup Organization, 2010).

¹ El análisis factorial de la importancia de las competencias de los recién graduados presenta una fiabilidad de la escala de 0,865.

Gráfico 19. Importancia media de las competencias de los recién graduados



El orden en el nivel de importancia de cada una de las competencias no sigue un patrón claro. Se combinan competencias de todos los ámbitos: cognitivas, instrumentales, interpersonales, teóricas, prácticas y de actitud y ética profesional. Así pues, parece ser que los empleadores de la muestra valoran la combinación de competencias de los distintos ámbitos, sin jerarquizar una tipología de competencias por encima de otras.

El análisis factorial de la importancia de las competencias, que recoge el 54% de la varianza, muestra tres factores: el primero relacionado con competencias resolutivas (resolución de problemas, capacidad de aprender, trabajo autónomo, formación práctica, toma de decisiones), el segundo más relacionado con competencias interpersonales (liderazgo, negociación, comunicación, idiomas) y el último donde hay competencias de tipo técnico o específico (conocimiento teórico, habilidades numéricas, informática).

En cuanto al promedio en el nivel de satisfacción con las competencias de los recién graduados que muestra el gráfico 20, hay que destacar en primer lugar el aprobado general. En una escala de 0 a 10, la satisfacción global con el conjunto de competencias de los graduados es de 7 (notable). Si miramos cada competencia por separado, vemos que la media de satisfacción supera en todos los casos el aprobado del 5.² Las competencias con las que los empleadores están más satisfechos son las herramientas informáticas (7,9 sobre 10), la

² El análisis factorial de la satisfacción con las competencias de los recién graduados presenta una fiabilidad de la escala de 0,94.

responsabilidad en el trabajo (7,6), el trabajo en equipo (7,5), la formación teórica (7,2) y la capacidad de aprender (7).

Gráfico 20. Satisfacción media con las competencias de los recién graduados

Según el Eurobarómetro 2010, las competencias con mayor nivel de satisfacción por parte de los empleadores son:

- Habilidades informáticas
- Comprensión lectora y capacidad de redacción
- Trabajo en equipo

Según la encuesta de inserción laboral 2014 de AQU Catalunya, las competencias en las que los graduados creen que han recibido mejor formación son:

- Formación teórica
- Trabajo en equipo
- Pensamiento crítico



Las competencias que presentan un menor grado de satisfacción por parte de los empleadores son las habilidades de negociación (5,7 sobre 10) y el liderazgo (5,8). Estas competencias también están a la cola en la valoración de importancia. No es un hecho sorprendente, ya que son competencias interpersonales asociadas a posiciones más altas y a perfiles con más experiencia laboral. Podríamos pensar, por lo tanto, que estas no son competencias esperadas en recién graduados en una de sus primeras experiencias laborales.

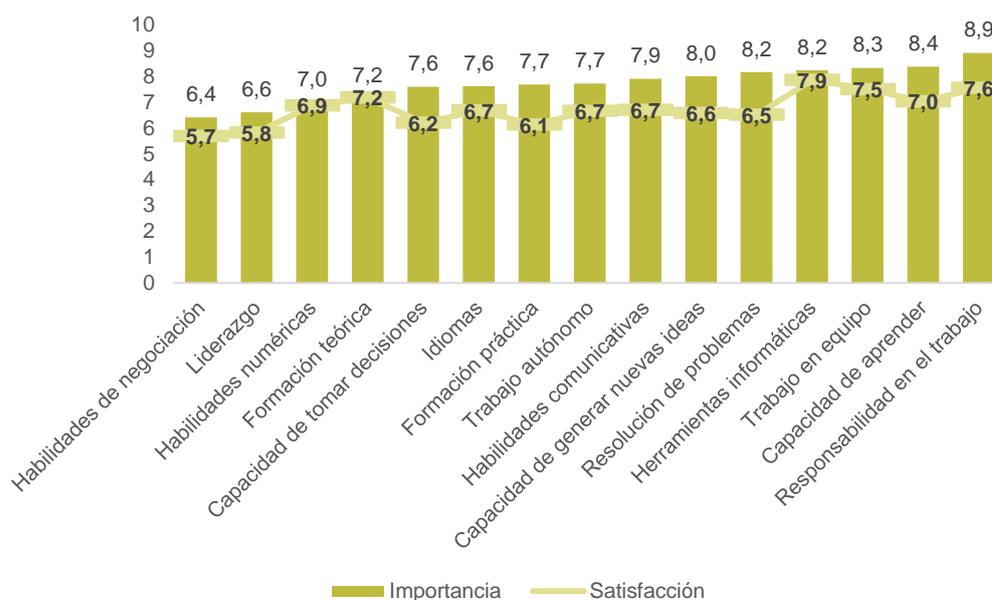
El análisis factorial de la satisfacción de las competencias, que recoge el 63% de la varianza, muestra dos factores: el primero recoge tanto las competencias resolutivas (resolución de problemas, capacidad de aprender, trabajo autónomo, formación práctica, toma de decisiones) como interpersonales (liderazgo, negociación, comunicación, trabajo en equipo), mientras que el segundo incluye competencias de tipo técnico o específico (conocimiento teórico, habilidades numéricas, informática).

5.2. Comparativa de la importancia y la satisfacción con las competencias de los recién graduados

El gráfico 21 presenta la importancia media de cada competencia comparada con la satisfacción media de los empleadores con las competencias de los recién graduados. En todos los casos, el nivel de satisfacción de los empleadores con las competencias de los graduados es inferior al nivel de importancia, excepto en el caso de la formación teórica, que presenta un encaje perfecto entre el nivel de importancia y el de satisfacción.

En el ámbito europeo, en términos generales, los empleadores están satisfechos con las competencias de los graduados, ya que las diferencias entre la importancia otorgada a las competencias y la satisfacción con las mismas no son muy grandes (The Gallup Organization, 2010).

Gráfico 21. Comparativa de las medias de importancia y satisfacción con las competencias de los recién graduados

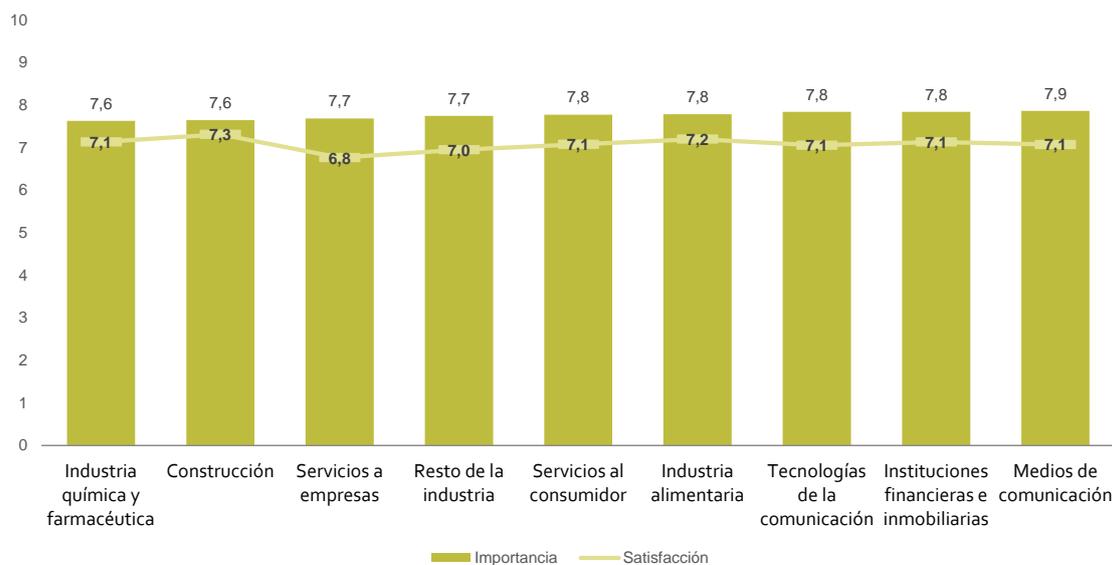


Se observa una tendencia positiva entre la importancia atribuida a cada competencia y la satisfacción con la misma, es decir, a más importancia otorgada a una competencia, mayor grado de satisfacción con ella. Puesto que estas son valoraciones subjetivas, los empleadores tienden a contratar en función de las competencias que consideran más importantes; por lo tanto, parece lógico que el nivel de satisfacción sea cercano a la importancia, ya que el empleador elegirá entre los posibles candidatos a los que cumplan en mayor medida sus criterios de selección.

Si se distingue la información por rama de actividad, tal como muestra el gráfico 22 no se observan diferencias destacables en los promedios de importancia y de satisfacción general

con las competencias de los recién graduados. Por lo tanto, puede considerarse que la formación universitaria proporciona las competencias consideradas en el estudio de forma similar en las distintas ramas de actividad.

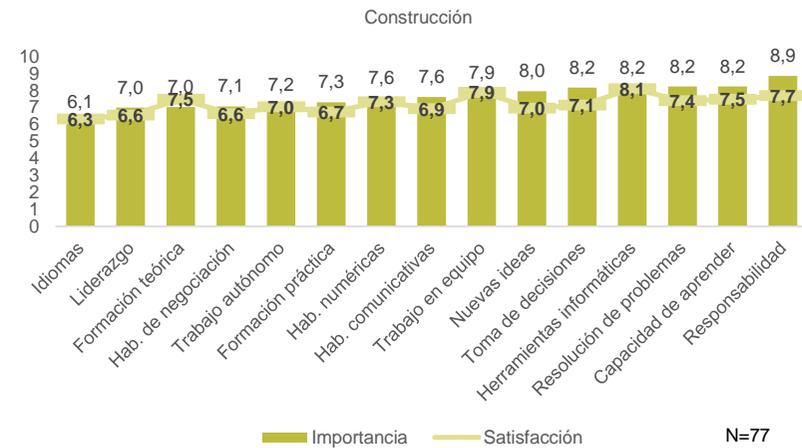
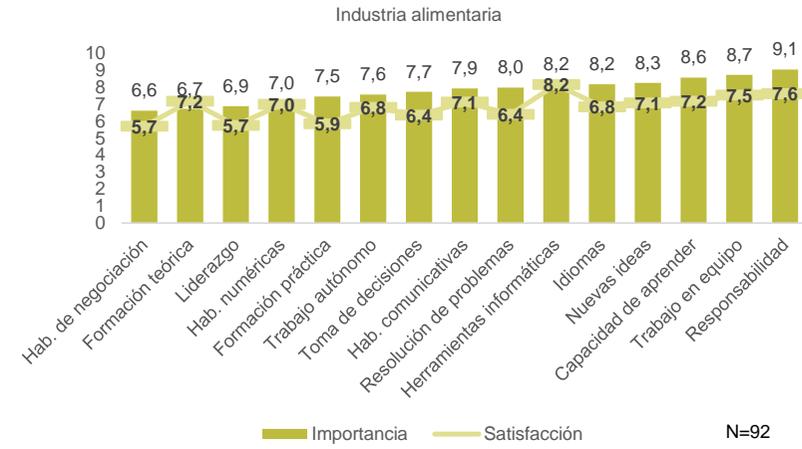
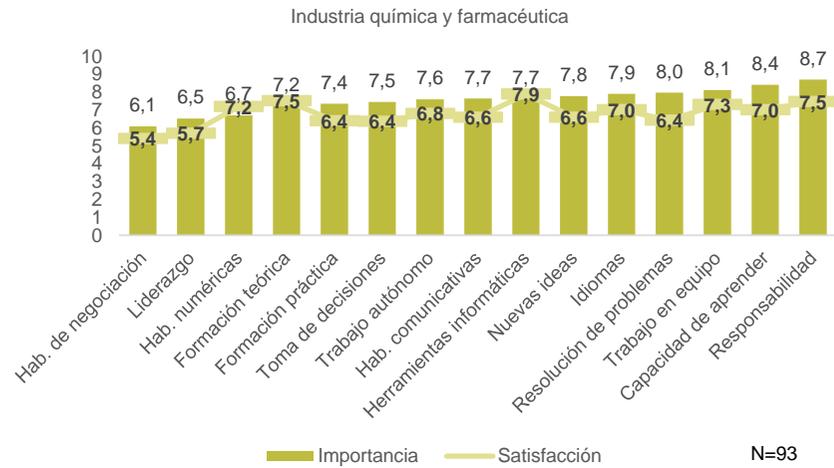
Gráfico 22. Comparativa de las medias de importancia y satisfacción global con las competencias de los recién graduados según la rama de actividad



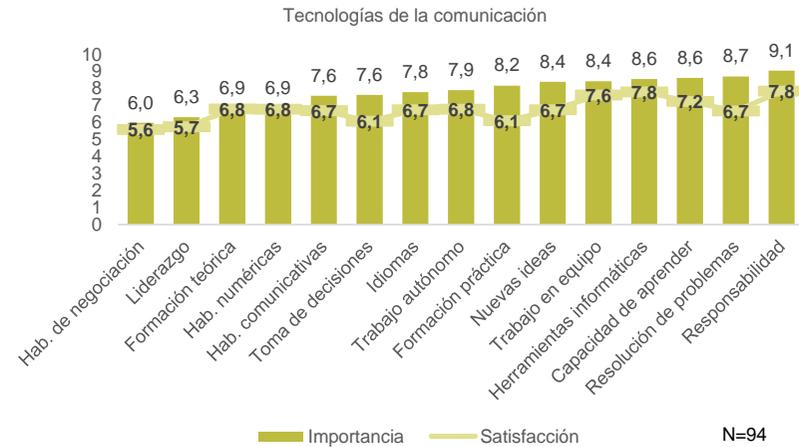
Si se analiza la valoración de cada una de las competencias por rama de actividad (gráfico 23), se observa que la principal diferencia consiste en la importancia atribuida a la competencia en idiomas. Mientras que en las ramas Industria química y farmacéutica, Industria alimentaria y Resto de la industria la competencia en idiomas ocupa una posición por encima de la media, en el caso de Construcción, Medios de comunicación y Servicios a empresas esta competencia es menos valorada. El resto de las ramas sitúan la competencia en idiomas en una posición intermedia.

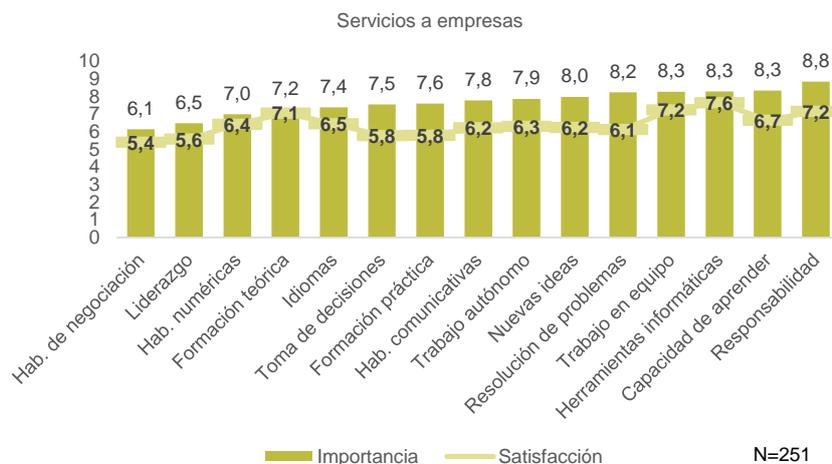
En referencia a las similitudes, hay que destacar, por un lado, que en todas las ramas de actividad, salvo Medios de comunicación, la capacidad de aprender es una de las competencias consideradas como más importantes y mejor valoradas; y, por otro, que en todas las ramas de actividad, salvo Instituciones financieras e inmobiliarias, la competencia en habilidades numéricas presenta un bajo nivel de importancia y satisfacción en comparación con el resto de las competencias.

Gráfico 23. Comparativa de las medias de importancia y satisfacción con las competencias de los recién graduados según la rama de actividad



Empleabilidad y competencias de los recién graduados



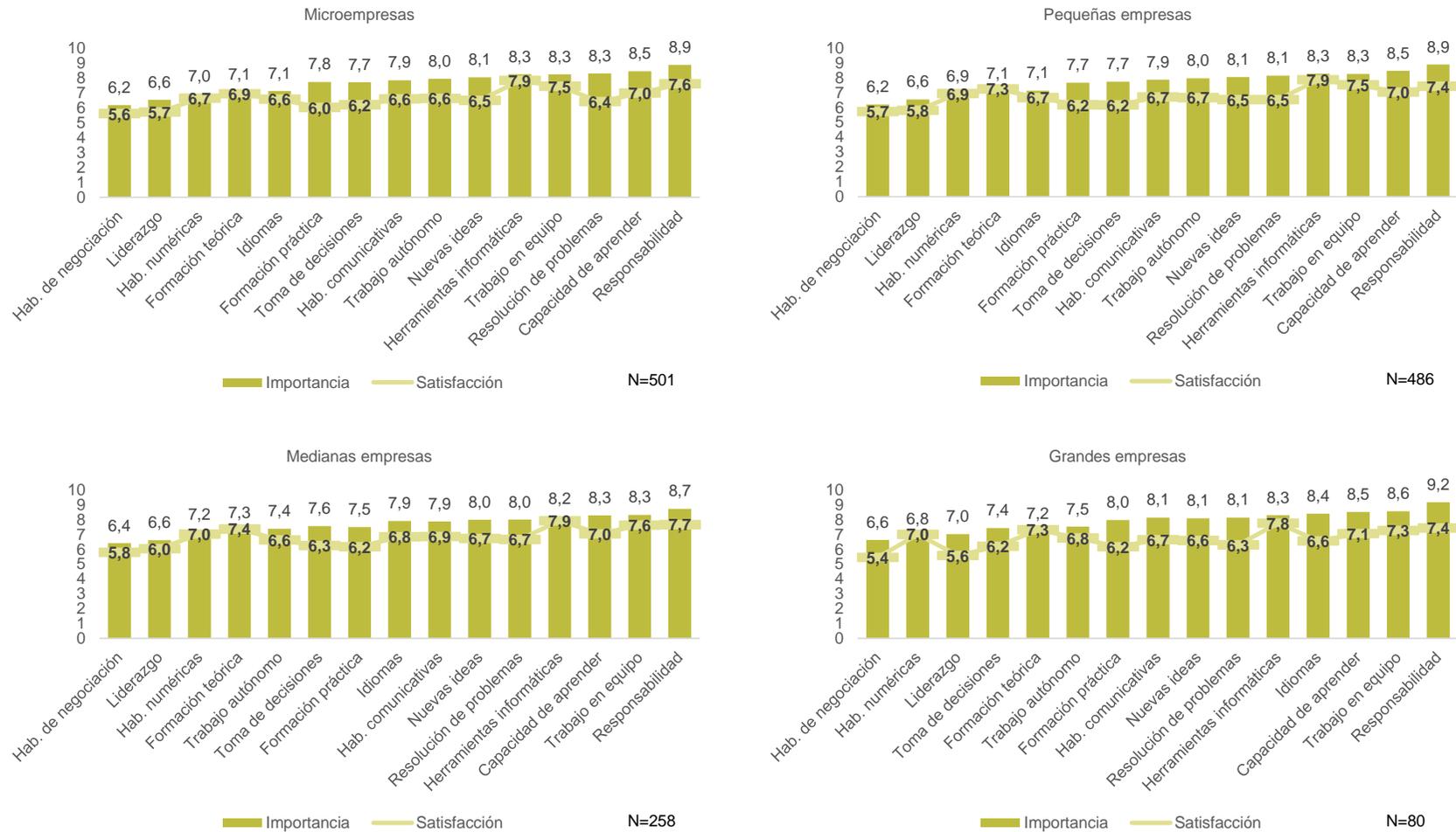


En cuanto a las coincidencias, se ve que en todas las ramas de actividad la competencia más valorada es la responsabilidad en el trabajo, conjuntamente con la capacidad de aprender y el trabajo en equipo. Entre las menos valoradas, todas las ramas de actividad coinciden en situar a la cola en importancia las habilidades de negociación, el liderazgo y la formación teórica.

Si se reproduce el mismo ejercicio según el tamaño de la organización, se observa que tanto las diferencias como las similitudes son parecidas a las que acabamos de ver por rama de actividad. El gráfico 24 muestra que la puntuación media de la importancia y la satisfacción no varía de forma destacable dependiendo del número de trabajadores de la organización. Tampoco varía el orden de importancia atribuida a cada una de las competencias, salvo la competencia en idiomas. Mientras que las microempresas y pequeñas empresas no dan tanta importancia a los idiomas, las medianas y, sobre todo, las grandes empresas consideran más importante la competencia en idiomas. Este resultado tiene relación con lo que indicaba el gráfico 2, en referencia al porcentaje de ventas en el mercado local, catalán, español e internacional. Puesto que las medianas y grandes empresas tienen una mayor proporción de sus ventas orientadas al mercado internacional, tiene sentido que den más importancia a la competencia en idiomas.

En línea con los resultados presentados por rama de actividad, las competencias más valoradas en todas las empresas son la responsabilidad en el trabajo, junto con la capacidad de aprender y el trabajo en equipo, mientras que las menos valoradas son las habilidades comunicativas, las de negociación y las numéricas. Otros estudios ya han mostrado que el trabajo en equipo es una competencia especialmente valorada en España en comparación con otros países (The Gallup Organization, 2010).

Gráfico 24. Comparativa de las medias de importancia y satisfacción con las competencias de los recién graduados según el tamaño de la empresa o institución



5.3. Margen de mejora en las competencias de los recién graduados

Mientras que los anteriores apartados se han centrado en los niveles de importancia y satisfacción media con las competencias de los recién graduados, en este apartado se exploran las diferencias entre el nivel de satisfacción y el de importancia de dichas competencias.

Si se considera la diferencia entre las medias de satisfacción e importancia de las distintas competencias, podemos considerar que los valores negativos nos indican carencias en la formación en competencias y, por lo tanto, que existe un margen de mejora en la formación de estas. Por otro lado, valores positivos señalarían un exceso en la formación en competencias desde la perspectiva de los empleadores, mientras que una puntuación de cero indicaría una perfecta adecuación en esa competencia.

El gráfico 25 muestra estas diferencias entre las medias de satisfacción e importancia. En todos los ámbitos la diferencia es negativa, excepto en la formación teórica. De modo que puede considerarse que los empleadores de la muestra creen que existe un margen de mejora en todas las competencias salvo en la formación teórica. Sin embargo, hay que decir que el nivel de desajuste entre satisfacción e importancia no es muy grande. La mayor diferencia observada es en la competencia de resolución de problemas (-1,7), seguida de la formación práctica (-1,6) y la capacidad para generar nuevas ideas (-1,5). No se identifican mayores deficiencias en tipologías concretas de competencias, sino que las carencias se encuentran tanto en competencias cognitivas como interpersonales, instrumentales o prácticas.

De forma parecida, un estudio de la Universidade da Coruña muestra que en las competencias donde existe un mayor margen de mejora es en la resolución de problemas, la toma de decisiones y los conocimientos prácticos (Freire Seoane, 2007). A diferencia del estudio de AQU Catalunya, el estudio de la Universidade da Coruña relaciona el nivel de competencias declarado por los graduados en la encuesta de inserción laboral de la universidad (oferta) con el nivel de importancia otorgado por las empresas a las competencias (demanda).

Otros estudios que disponen de información cualitativa destacan que los empleadores consideran que los jóvenes graduados tienen una buena formación académica y teórica, pero presentan claras carencias en formación práctica y experiencia laboral, a la vez que muestran poca capacidad de sacrificio y flexibilidad para adaptarse a las necesidades de la organización, lo que ellos consideran “poca cultura del esfuerzo” (Figueras Moreno, 2013).

Gráfico 25. Diferencia entre las medias de satisfacción e importancia de las competencias de los recién graduados



Según la encuesta de inserción laboral 2014 de AQU Catalunya, los graduados universitarios consideran que donde existe un mayor déficit de formación por parte de la universidad en relación con las competencias más utilizadas en el trabajo es en idiomas, toma de decisiones e informática (AQU Catalunya, 2014). Cabe destacar que el nivel de exigencia de los graduados (la diferencia entre el nivel de formación y el de utilidad) es mayor que el de los empleadores (diferencia entre el nivel de satisfacción y el de importancia), de modo que puede considerarse que los graduados son más críticos con la formación recibida en la universidad y su aplicación práctica que las empresas e instituciones.

No todas las ramas de actividad presentan las mismas carencias. El gráfico 26 muestra la diferencia entre las medias de satisfacción e importancia de las competencias valoradas por los empleadores de cada rama de actividad.

La mayoría de las ramas de actividad coinciden en que una de las competencias donde existe una mayor carencia es la capacidad de resolución de problemas. En todas las ramas de actividad, salvo Construcción, el margen de mejora en esta competencia es de más de 1 punto, mientras que la diferencia máxima es de 2,1 en la rama Servicios a empresas.

En referencia a la carencia en formación práctica, la mayoría de las ramas de actividad muestran más de 1 punto de diferencia entre el nivel de satisfacción y el de importancia en formación práctica. Las ramas con mayor carencia de formación práctica son Tecnologías de la comunicación y Resto de la industria (ramas relacionadas con las titulaciones de ingeniería). Contrariamente, las ramas con menor déficit son Industria química y farmacéutica, Construcción e Instituciones financieras e inmobiliarias (carencias en formación práctica iguales o menores a 1).

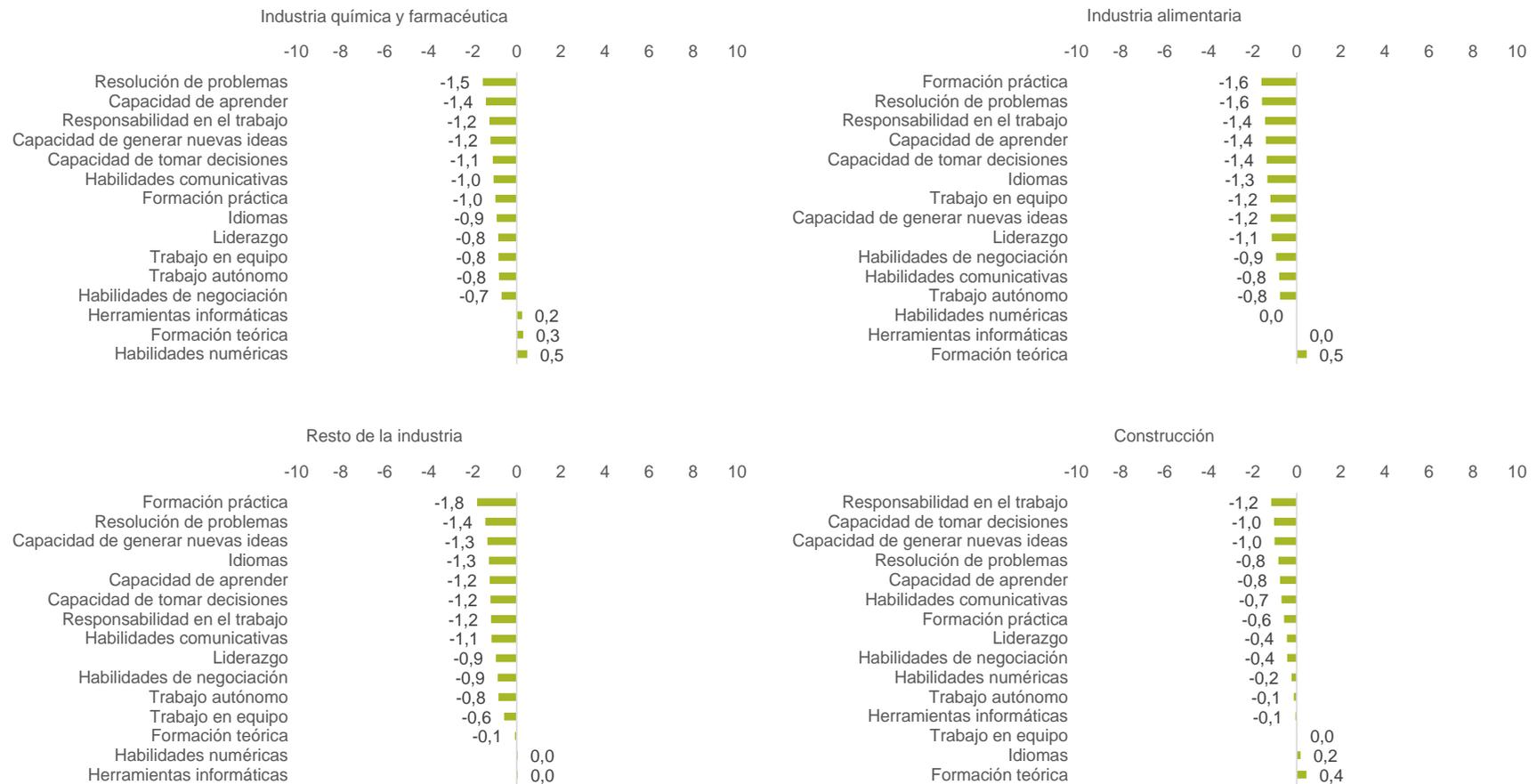
La competencia en idiomas es una de las que más varía según la rama de actividad. Mientras que en las ramas Industria química y farmacéutica, Servicios al consumidor, Medios de comunicación y Servicios a empresas las carencias en idiomas no son muy grandes (menores

a 1 punto), en Industria alimentaria, Resto de la industria, Tecnologías de la comunicación e Instituciones financieras e inmobiliarias las deficiencias son mayores a 1 punto. Construcción es la única rama que presenta un ligero exceso en la competencia en idiomas.

Todas las ramas de actividad coinciden en la adecuación de la formación teórica. Salvo Servicios a empresas, el resto de las ramas de actividad también consideran que las habilidades numéricas son las adecuadas y que no existe mucho margen de mejora en esta competencia, según las valoraciones de los empleadores del estudio.

En términos generales, podemos decir que las ramas Construcción e Instituciones financieras e inmobiliarias son las que presentan menores carencias en formación, mientras que las que presentan mayores carencias son Tecnologías de la comunicación y Servicios a empresas.

Gráfico 26. Diferencia entre las medias de satisfacción e importancia de las competencias de los recién graduados según la rama de actividad



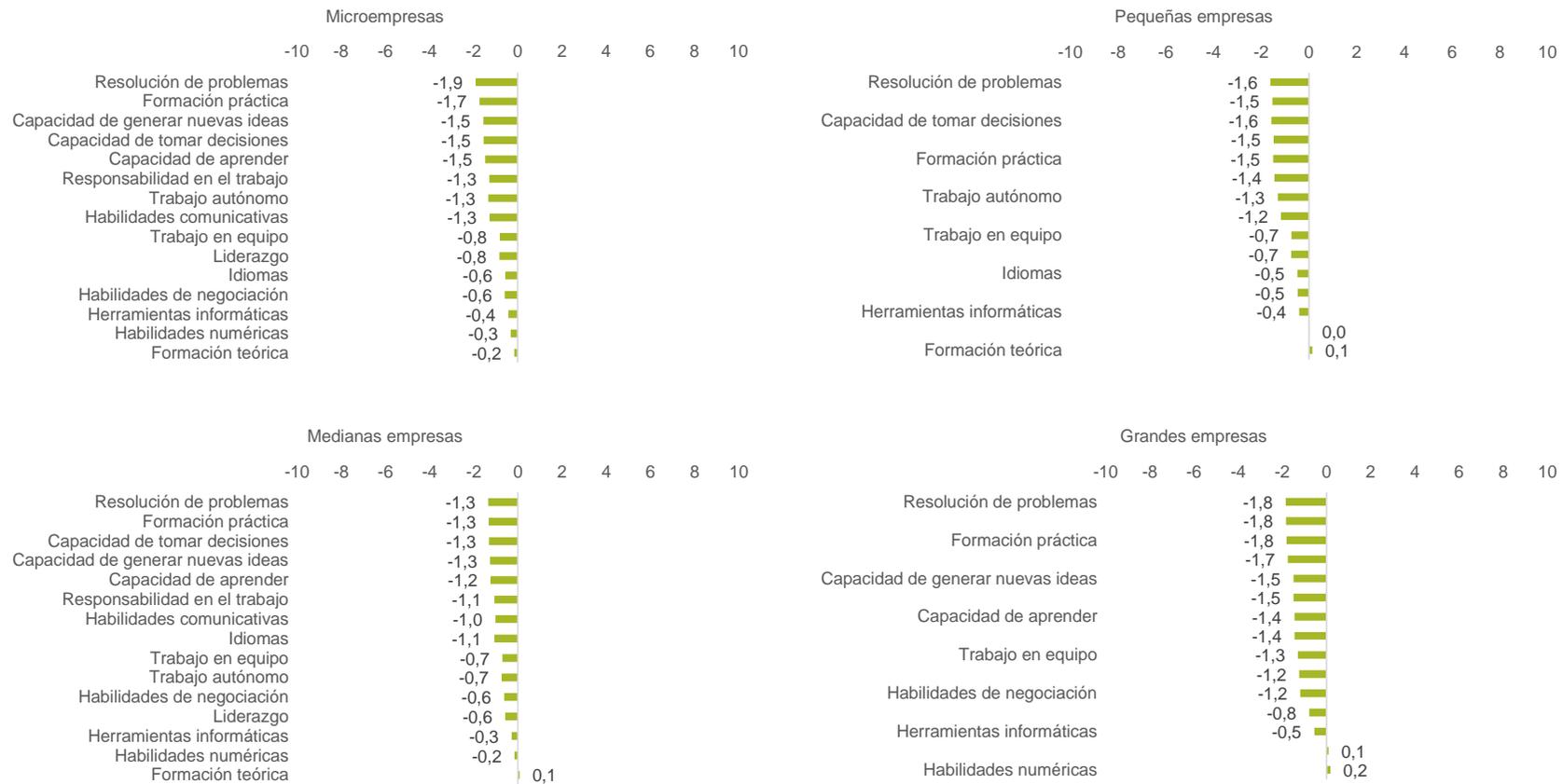
Empleabilidad y competencias de los recién graduados





Si se centra la atención en las diferencias entre las medias de satisfacción e importancia de las competencias según el tamaño de la empresa (gráfico 27), destacan dos cuestiones. La primera es que son las grandes empresas las que declaran una carencia más amplia en idiomas. Esto es coherente con el hecho de que, en promedio, las grandes empresas son las que tienen una mayor participación en el mercado internacional, tal como indica el gráfico 2. La segunda es que microempresas y grandes empresas son las que presentan más exigencias hacia las competencias de los recién graduados. Microempresas, medianas empresas y grandes empresas coinciden en el hecho de que donde existe mayor margen de mejora es en las competencias de resolución de problemas y formación práctica, mientras que donde es menor o nulo es en formación teórica y en habilidades numéricas.

Gráfico 27. Diferencia entre las medias de satisfacción e importancia de las competencias de los recién graduados según el tamaño de la empresa o institución



6. FORMACIÓN DE LOS RECIÉN GRADUADOS EN LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

El 74% de las empresas e instituciones que han contratado a recién graduados les proporcionan algún tipo de formación en la empresa.

Los principales motivos son mejorar la formación específica en el sector (79%), adaptar a los contratados a las características de la organización (65%) y mejorar las competencias transversales (48%). La formación por falta de conocimientos básicos (34%) y para mejorar el nivel de idiomas (33%) son otras razones a tener en cuenta.

Se detecta que las microempresas y pequeñas empresas presentan mayor dificultad para proporcionar formación a los recién graduados que las medianas y grandes empresas.

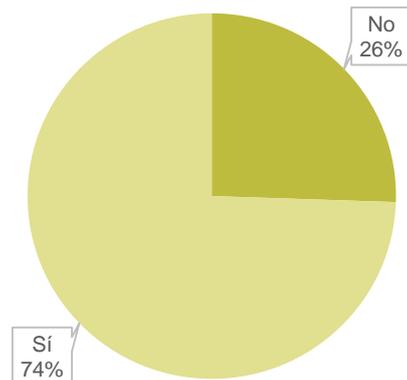
6.1. Formación en la empresa o institución

Aunque una de las principales responsabilidades de la universidad es formar a los graduados en conocimientos y competencias relevantes para el mercado de trabajo, no puede asumir toda la formación, y menos todavía cuando se trata de formación muy especializada y específica de un sector o empleo concreto. Mientras que se espera que la universidad proporcione conocimientos y competencias de tipo más generalista y transversal, las empresas e instituciones tendrían que ser las encargadas de formar a los recién titulados en las competencias más específicas y prácticas del sector y de la empresa (Mourshed et al., 2012).

La mayoría de las organizaciones tienen en cuenta esta necesidad y responsabilidad de formación para complementar los conocimientos y competencias adquiridos en la universidad. Tal como se muestra en el gráfico 28, tres cuartas partes de las empresas de la muestra que han contratado a recién graduados les proporcionan algún tipo de formación. Este es un porcentaje muy elevado si lo comparamos con los promedios europeos, según los cuales solo un tercio de las empresas aseguran haber proporcionado formación a los graduados (The Gallup Organization, 2010) o al conjunto de trabajadores en general (Winterbotham et al., 2014). Esta proporción varía mucho según el país: mientras que en Austria y el Reino Unido supera los dos tercios, en Rumanía y Bulgaria se encuentra por debajo del 20%. A escala

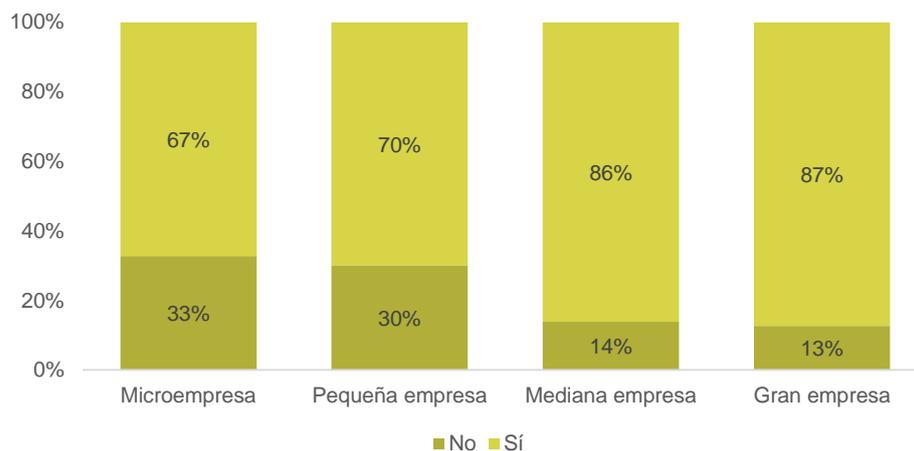
Europea también se observa una disminución en el nivel de inversión en formación durante los últimos años.

Gráfico 28. Formación de los recién graduados en la empresa o institución



Sin embargo, si se fija la atención en la formación según el tamaño de la empresa, se observan claras diferencias. El gráfico 29 muestra que las microempresas (66%) y las pequeñas empresas (70%) proporcionan formación en menor medida que las medianas (86%) y las grandes empresas (88%).

Gráfico 29. Formación de los recién graduados en la empresa o institución según el tamaño



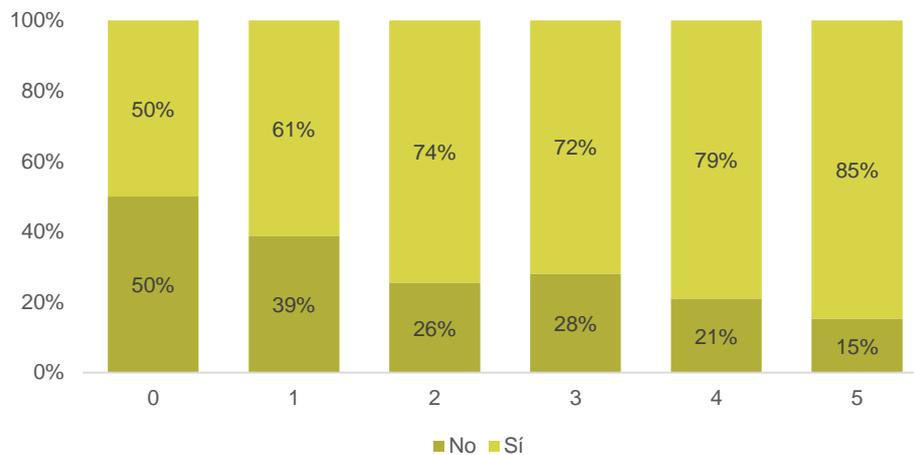
Esta diferencia según el número de trabajadores puede estar denotando dos cosas: o bien una menor necesidad de formación específica por parte de las microempresas y pequeñas empresas, o bien una mayor dificultad de las empresas e instituciones con menos trabajadores para proporcionar formación a sus empleados. A pesar de tener necesidades y voluntad de

formación específica de los recién graduados, las organizaciones más pequeñas pueden encontrarse con una mayor limitación de recursos y tiempo disponible para realizar esa formación.

No se observan diferencias en la formación de recién graduados según el porcentaje de trabajadores con estudios universitarios en la organización. Por lo tanto, parece que la hipótesis de dificultades de formación ganaría peso frente a la de falta de necesidad.

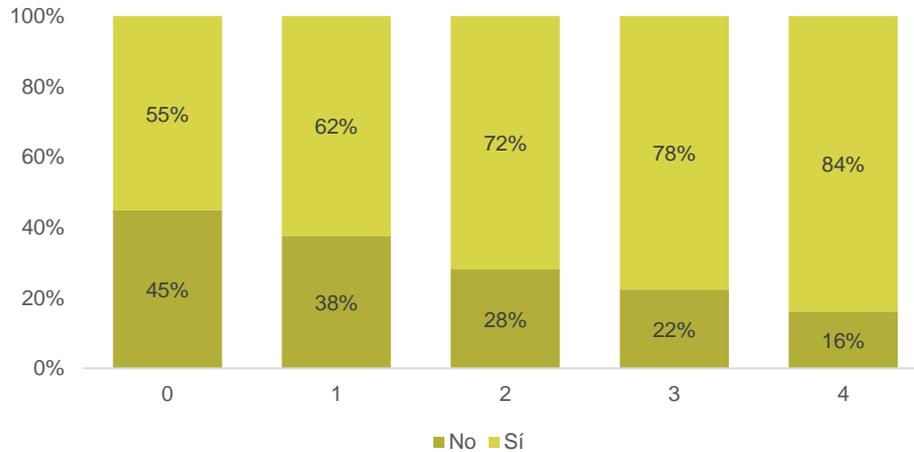
Sí se observan diferencias en la formación de recién graduados según el índice de innovación y de gestión de los recursos humanos. El gráfico 30 muestra que, a mayor puntuación en el índice de innovación, más formación se realiza en la empresa o institución. Lo mismo ocurre en el caso de la flexibilidad en la gestión de los recursos humanos. Como muestra el gráfico 31, a mayor puntuación en el índice de gestión de los recursos humanos, más elevado es el porcentaje de organizaciones que declaran realizar formación en la empresa para los recién graduados. Estos resultados van en el mismo sentido que los obtenidos en el estudio británico (Winterbotham et al., 2014), de modo que parece que la evidencia apunta a que las organizaciones con estas características son las que más formación realizan a recién graduados.

Gráfico 30. Formación de los recién graduados en la empresa o institución según el índice de innovación



Nota: El índice indica el número de acciones de innovación productiva llevadas a cabo durante los últimos tres años. El 0 indica ninguna innovación productiva y el 5 indica cinco acciones de innovación productiva (ver la pregunta 23 de la encuesta en el anexo 2).

Gráfico 31. Formación de los recién graduados en la empresa o institución según el índice de gestión de los recursos humanos



Nota: El índice indica el número de prácticas de gestión de los recursos humanos consideradas como flexibles y que promueven la contratación de graduados universitarios. El 0 indica la ausencia de práctica de estas formas de gestión en la organización y el 4 indica la práctica de las cuatro formas de gestión de los recursos humanos (ver la pregunta 24 de la encuesta en el anexo 2).

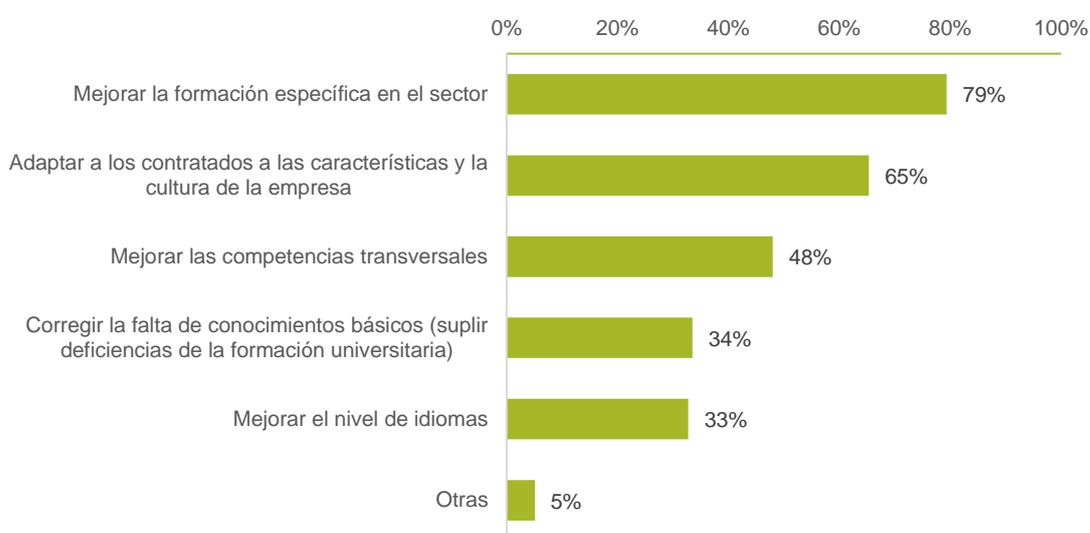
6.2. Motivos para realizar formación en la empresa o institución

Los motivos por los que las empresas e instituciones proporcionan formación a los recién graduados son diversos: por un lado, encontramos razones de formación para la mejora de conocimientos y competencias específicas y, por otro, razones de formación en competencias de tipo más genérico y transversal. Mientras que sería de esperar que las empresas e instituciones realizaran formación en ámbitos específicos, la formación en materia de competencias generales y transversales en las empresas puede estar indicando carencias de la formación universitaria desde la perspectiva de los empleadores.

Tal como se presenta en el gráfico 32, la principal razón por la que se declara realizar formación es la mejora de la formación específica en el sector (79%). Esta es una de las razones por las que se espera que las organizaciones efectúen formación, junto con la necesidad de adaptación a las características y la cultura de la empresa (65%), la segunda razón más citada por las empresas de la muestra.

Las empresas e instituciones también declaran que realizan formación a los recién graduados en aquello que consideran competencias transversales (48%), conocimientos básicos (34%) y nivel de idiomas (33%), teóricamente responsabilidad de las universidades.

Gráfico 32. Razones por las que se realiza formación a los recién graduados



Nota: Las empresas podían declarar más de una razón para realizar formación, por cuyo motivo el porcentaje total no suma 100.

Las diferencias en los motivos por los que se realiza formación también varían según el tamaño de la empresa. En términos comparativos, las microempresas y pequeñas empresas tienden a declarar en mayor proporción que realizan formación para mejorar la formación específica en el sector (82%) y corregir la falta de conocimientos básicos de los graduados (41% y 33%, respectivamente), mientras que las medianas y grandes empresas consideran en mayor porcentaje que las anteriores que las razones para realizar formación son mejorar las competencias transversales (55%), mejorar el nivel de idiomas (46% y 51%) y adaptar a los recién graduados a las características y la cultura de la empresa (72% y 73%).

Estas diferencias según el tamaño de la organización pueden obedecer a dos motivos: por tener distintas necesidades, debido a su tamaño y diferencia en la actividad, o bien por el hecho de que el perfil de graduado que entra en cada tipo de organización sea diferente, así como sus conocimientos y competencias.

En resumen, puede concluirse que las empresas e instituciones empleadoras realizan formación mayoritariamente para mejorar la formación específica de los recién graduados, pero también para suplir lo que consideran deficiencias de formación por parte de la universidad. Esto puede parecer contradictorio con el análisis efectuado en el anterior apartado, donde se constata que la única competencia sobre la que no se percibe necesidad de mejora es la formación teórica y, en cambio, se declara realizar formación por déficits en las competencias más transversales o *soft-skills*. Este aspecto será objeto de estudio en la segunda fase del proyecto Empleadores, donde se profundizará en estos resultados desde una perspectiva cualitativa.

7. COLABORACIÓN ENTRE UNIVERSIDAD Y EMPRESA O INSTITUCIÓN

Más del 60% de las organizaciones colaboran de manera frecuente con las universidades a través de la oferta de prácticas para los estudiantes de grado.

El 86% de los empleadores de la muestra no han participado nunca en la elaboración de los planes de estudios universitarios.

Según los empleadores del estudio, la mejor acción para mejorar la empleabilidad de los graduados es la introducción de prácticas en la empresa como parte del plan de estudios.

7.1. Frecuencia de colaboración entre universidad y empresa o institución

La transición de la universidad al mercado de trabajo no es una tarea fácil. Para muchos jóvenes la universidad supone la finalización de una larga etapa de formación teórica y el paso a la actividad laboral a tiempo completo. En la mayoría de los casos se ha tenido escaso o nulo contacto con el mercado de trabajo, de modo que esta debería ser una transición acompañada y facilitada tanto por las universidades como por las organizaciones, si se quiere asegurar que tenga éxito (Mourshed et al., 2012; Santiago et al., 2008a). De hecho, la relación entre las universidades y el mercado de trabajo es una de las áreas más complejas en cuanto a la formulación de políticas públicas, debido a los intensos debates que la rodean (Santiago et al., 2008a).

Tal como se presenta en el gráfico 33, una de las principales formas de colaboración entre universidades y empresas o instituciones es la oferta de prácticas, coincidiendo con la dinámica europea (The Gallup Organization, 2010) y mundial (Emerging, 2013). La mayoría de las organizaciones declaran hacer oferta de prácticas a las universidades muy o bastante a menudo (63%).

La segunda forma de colaboración más extendida es a partir de la bolsa de trabajo de la universidad. Ya sea a través del anuncio de ofertas de trabajo o de la contratación a partir de esa bolsa, el 45% de los empleadores de la muestra declaran que colaboran con la universidad de ese modo con mucha o bastante frecuencia.

Otra forma de colaboración es la participación en la elaboración de los planes de estudios. El 86% de las organizaciones empleadoras que han respondido la encuesta declaran que nunca o pocas veces han participado en la elaboración de planes de estudios universitarios. Esta cifra es superior a la presentada en otros estudios internacionales, que reducen el porcentaje de empleadores no participantes en planes de estudios hasta cerca del 50% (Mourshed et al., 2012).

Gráfico 33. Frecuencia de colaboración entre universidad y empresa o institución



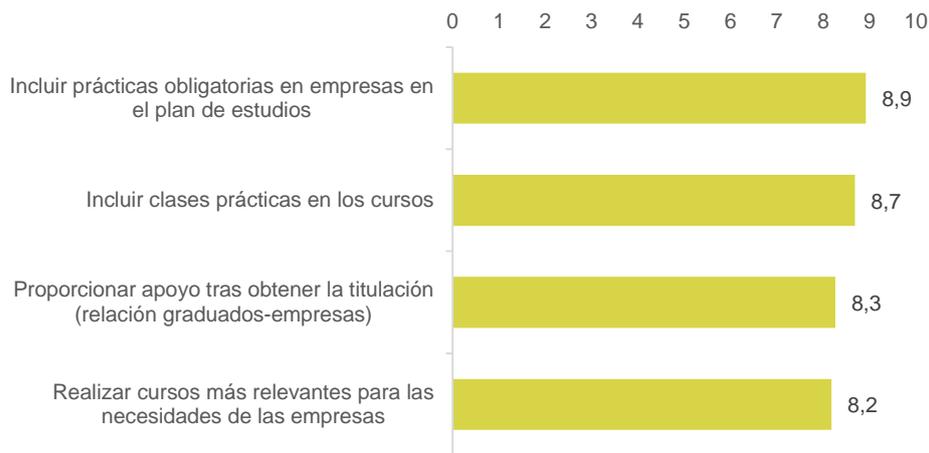
Por lo tanto, parece ser que las empresas e instituciones están más implicadas en el proceso de inserción laboral de los graduados universitarios, pero lo están en menor medida en el diseño de la formación universitaria. Estableciendo medidas de colaboración en el diseño de los estudios y a lo largo de la realización de estos, podrían facilitar la incorporación al mercado de trabajo y la empleabilidad de los graduados. Así, la comunicación y el conocimiento entre las partes serían mayores y podrían adecuarse más fácilmente las necesidades y expectativas tanto de graduados como de empresas e instituciones.

7.2. Acciones para mejorar la empleabilidad de los recién graduados

La frecuencia en las formas de colaboración entre universidad y empresa o institución tiene sentido con lo que los empleadores consideran más relevante para mejorar la empleabilidad de los recién graduados. En línea con la evidencia proporcionada por otros estudios similares (UPC, 2004; Freire Seoane, 2007; The Gallup Organization, 2010; Emerging, 2013; European Commission/EACEA/Eurydice, 2014), la acción concreta que los empleadores consideran que tiene más influencia en la mejora de la empleabilidad de los graduados es un período de prácticas obligatorias como parte de los planes de estudios universitarios. Dado que algunas de

las competencias mejor valoradas por los empleadores hacen referencia a la adaptación al puesto de trabajo (responsabilidad en el trabajo, trabajo en equipo, capacidad de resolución de problemas), parece lógico proponer un período de prácticas en la empresa para asegurar la adquisición de competencias relacionadas con el mundo del trabajo.

Gráfico 34. Importancia de las medidas para mejorar la empleabilidad de los recién graduados



Otras acciones igualmente importantes, identificadas en el gráfico 34, son:

- La introducción de clases prácticas en los cursos universitarios, para promover la competencia de aplicabilidad de los conocimientos teóricos en situaciones prácticas. Esta es una de las medidas también propuestas por empleadores en el ámbito europeo y catalán (Serra Ramoneda, 2007; The Gallup Organization, 2010).
- La provisión de apoyo tras la obtención de la titulación universitaria, a fin de guiar a los graduados en la búsqueda de empleo en el mercado de trabajo y facilitar la comunicación entre graduados y empresas e instituciones.
- La realización de cursos más relevantes para las necesidades de las empresas. Aunque la formación universitaria está orientada desde una perspectiva teórica y tiene la intención de aportar conocimientos no específicos de un sector o empresa muy concretos, existen competencias comunes a las diferentes empresas y sectores de actividad. Pueden identificarse esas competencias y proporcionar cursos que las promuevan y faciliten su adquisición.

No se observan diferencias destacables según el tamaño de la organización, ni en la valoración ni en el orden de importancia de las acciones de mejora de la empleabilidad.

Los empleadores de la muestra han identificado, como elementos importantes (por encima del 8) para mejorar la empleabilidad de los recién graduados, acciones que están consideradas buenas prácticas en el ámbito internacional. A lo largo de los años algunos organismos se han

dedicado a estudiar y recoger estas buenas prácticas de colaboración entre universidad y empresa o institución (Serra Ramoneda, 2007; Mourshed et al., 2012; QAA, 2014). Algunas de estas buenas prácticas se presentan en la tabla 11.

Tabla 11. Ejemplos de buenas prácticas de colaboración entre universidad y empresa o institución

1. CURRÍCULO UNIVERSITARIO

- Informar a los empleadores sobre el desarrollo del currículum, para que valoren la relevancia y validez del programa
- Incluir a colegios profesionales y cámaras de comercio en el proceso de validación del currículum y de garantía de estándares
- Incluir a los sindicatos en el proceso de validación del currículum
- Tener en cuenta las características específicas de cada sector de actividad en la elaboración del currículum
- Promover la incorporación de materias prácticas en el currículum
- Promover la realización de trabajos de fin de grado y trabajos de fin de máster orientados a la resolución de problemas prácticos, a fin de aplicar los contenidos aprendidos a situaciones prácticas
- Facilitar la incorporación de profesorado proveniente del mundo del trabajo

2. PRÁCTICAS EN EMPRESAS E INSTITUCIONES

- Ofrecer oportunidades de aprendizaje en puestos de trabajo que involucren a los estudiantes en proyectos reales
- Enfocar las prácticas en empresas al desarrollo de competencias relevantes para el mundo del trabajo
- Crear, desarrollar y coordinar las oficinas de inserción laboral de las universidades para que gestionen los convenios de prácticas y aseguren su calidad

3. INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN

- Recoger y facilitar información sobre las características y oportunidades laborales de los estudios, creando órganos e institutos independientes especializados en la temática
- Exigir a las universidades que recojan y faciliten información sobre la situación laboral de sus graduados unos meses después de la graduación y unos años después
- Facilitar información a los empleadores sobre el perfil de los distintos estudios y las expectativas de sus graduados
- Involucrar a los empleadores en los servicios de orientación laboral de las universidades

Estas prácticas proporcionan beneficios para todas las partes involucradas.

Tabla 12. Beneficios de las prácticas de colaboración entre universidad y empresa o institución

1. GRADUADOS

- **Mejora de la empleabilidad**
- **Conocimientos, competencias y experiencia actualizados y relevantes para el mercado de trabajo**
- **Opciones para seguir formándose en el puesto de trabajo**

2. UNIVERSIDADES

- **Transferencia e intercambio de conocimientos entre universidad y empresa**
- **Mejora del estatus y la reputación de la universidad en el mercado de trabajo y la sociedad**
- **Oferta de un currículo actualizado y relevante para el mercado de trabajo**
- **Capacidad de respuesta frente a cambios en las necesidades del mercado de trabajo**

3. EMPRESAS E INSTITUCIONES

- **Disponibilidad de graduados con competencias y conocimientos útiles para el mercado de trabajo**
- **Acceso a servicios de investigación y consultoría**
- **Valoración de su visión en el sistema universitario**
- **Capacidad de influencia en la formación universitaria**

Obviamente, todas estas propuestas no están libres de limitaciones (QAA, 2014). Algunos de los retos a los que tienen que enfrentarse las universidades son los siguientes:

- **Falta de recursos a fin de ofrecer cursos más variados y relevantes para el mercado de trabajo.** La promoción y utilización de los MOOC (*Massive Open Online Courses*) puede ser una solución parcial a la problemática.
- **Limitación en el número de puestos para realizar prácticas en empresas e instituciones.** Las organizaciones no siempre pueden ofrecer el suficiente número de puestos de prácticas de calidad, ni las universidades gestionar de forma igual los convenios de prácticas. Una opción es la utilización de simulaciones o *serious games* para proporcionar competencias prácticas a los estudiantes, tal como se hace en el ámbito sanitario a partir de la evaluación clínica objetiva estructurada (ECO).E).
- **Reticencia de las empresas e instituciones a proporcionar formación transferible.** Muchas organizaciones se muestran reticentes a formar a estudiantes en competencias y conocimientos que pueden transferirse a otras empresas e instituciones. Una posible solución es llegar a acuerdos por sectores, para que todas

las organizaciones del sector formen a los estudiantes en un paquete básico de competencias transferibles y en otras específicas en la empresa o institución.

8. COMPARATIVA INTERNACIONAL

El hecho de disponer de una encuesta con la opinión de los empleadores de Cataluña acerca de las competencias de los universitarios recién graduados nos permite situar y comparar la situación de los graduados que trabajan en empresas e instituciones de Cataluña a escala internacional. Aunque no todas las dimensiones y temáticas son comparables por motivos metodológicos, la siguiente tabla presenta la comparación de los principales resultados del estudio de empleadores de AQU Catalunya con los resultados del Eurobarómetro “Employers’ perception of graduate employability” (2010), el estudio *UK Commission’s Employer Skills Survey* (2013) y el Emerging “Global Employability Survey and University Ranking” (2013).

La comparativa hace referencia a los siguientes temas:

- Contratación de recién graduados
- Factores importantes de contratación
- Dificultades de contratación
- Importancia de las competencias de los graduados
- Satisfacción con las competencias de los graduados
- Colaboración entre universidad y empresa

Tabla 13. Comparativa de los principales resultados del estudio de empleadores con otros estudios internacionales

Estudio de empleadores de AQU Catalunya	Estudios internacionales
CONTRATACIÓN DE RECIÉN GRADUADOS	
- El 59% de los empleadores contrataron a recién graduados	- El 68% de las empresas en Europa (59% en España) contrataron a graduados y planifican volver a hacerlo (Eurobarómetro) - El 25% de las empresas en Europa (37% en España) contrataron a graduados y no planifican volver a hacerlo (Eurobarómetro)
- Las grandes empresas e instituciones contratan a un mayor volumen de graduados	- Las grandes empresas contratan a un mayor volumen de graduados (Eurobarómetro)
- A mayor nivel de innovación de la empresa o	- A mayor nivel de innovación de la empresa,

institución, mayor volumen de contratación de graduados	mayor volumen de contratación de universitarios (UK Commission's Employer Skills Survey)
- A mayor tamaño de la empresa o institución, mayor valoración de la titulación de máster	- A mayor tamaño de la empresa, mayor valoración de la titulación de máster (Eurobarómetro)
FACTORES IMPORTANTES DE CONTRATACIÓN	
<p>- Importancia en el proceso de contratación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Titulaciones en el extranjero (6,6) • Prácticas en empresas (6,5) • Estancias internacionales (6,4) • Prestigio de la universidad (5,5) 	<p>- El 29% de las empresas en Europa (28% en España) consideran muy o bastante importante haber realizado prácticas en el extranjero (Eurobarómetro)</p> <p>- El 40% de las empresas en Europa (43% en España) consideran muy o bastante importante el prestigio internacional de la universidad (Eurobarómetro)</p>
DIFICULTADES DE CONTRATACIÓN	
- El 60% por falta de solicitantes con las competencias necesarias	- El 47% en Europa (36% en España) por falta de solicitantes con las competencias necesarias (Eurobarómetro)
- El 20% por falta de solicitantes que acepten el salario	- El 43% en Europa (41% en España) por ofrecer un salario poco competitivo (Eurobarómetro)
- El 6% por recursos limitados para dar a conocer adecuadamente las ofertas de trabajo	- El 22% en Europa (17% en España) por recursos limitados para dar a conocer adecuadamente las ofertas de trabajo (Eurobarómetro)
IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS DE LOS GRADUADOS	
<p>- Las competencias consideradas más importantes por los empleadores son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad en el trabajo • Capacidad de aprender • Trabajo en equipo 	<p>- Las competencias consideradas más importantes por los empleadores europeos (Eurobarómetro) son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Competencias específicas del sector • Habilidades comunicativas
SATISFACCIÓN CON LAS COMPETENCIAS DE LOS GRADUADOS	
<p>- La satisfacción global con las competencias de los graduados es de 7 sobre 10 (notable)</p> <p>- El 94% de los empleadores valoran la satisfacción con las competencias de los</p>	<p>- El 89% en Europa (94% en España) creen que las competencias de los graduados son muy o bastante adecuadas (Eurobarómetro)</p>

graduados igual o por encima del 5	
<p>- Las competencias con mayor nivel de satisfacción son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herramientas informáticas • Responsabilidad en el trabajo • Trabajo en equipo 	<p>- Las competencias con mayor nivel de satisfacción en el ámbito europeo (Eurobarómetro) son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades informáticas • Comprensión lectora y capacidad de redacción • Trabajo en equipo
COLABORACIÓN ENTRE UNIVERSIDAD Y EMPRESA	
<p>- El 63% de las empresas e instituciones colaboran con las universidades a través de la oferta de prácticas</p>	<p>- En el ámbito internacional, el 57% de las empresas colaboran con las universidades a través de la oferta de prácticas (Emerging)</p>
<p>- Acciones de mejora de la empleabilidad de los graduados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incluir prácticas obligatorias en los planes de estudios (8,9) • Incluir clases prácticas (8,7) • Proporcionar apoyo tras la titulación (relación entre graduados y empresas) (8,3) • Realizar cursos más relevantes para las necesidades de las empresas (8,2) 	<p>- Las mejores formas de cooperación entre universidad y empresa según las empresas europeas (Eurobarómetro) son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prácticas en empresas (52%) • Contratación desde las universidades (32%) • Cooperación con <i>career centers</i> (24%) • Conversaciones con directores de programas y profesores (24%)

9. CONCLUSIONES

El proyecto Empleadores tiene la intención de completar la evidencia aportada por los estudios de inserción laboral de AQU Catalunya sobre las competencias de los graduados del SUC. El objetivo del presente estudio es proporcionar información sobre la visión de los empleadores de Cataluña acerca de las competencias y la formación de los universitarios recién graduados.

Esta información permite realizar una aproximación a la realidad de los graduados y empleadores de Cataluña. A partir de los resultados del estudio, pueden identificarse una serie de fortalezas y debilidades sobre la empleabilidad de los recién graduados que sirven de base para la reflexión y discusión de políticas de mejora de los planes de estudios, así como de la relación entre las universidades y el mercado de trabajo.

Una buena noticia aportada por el estudio es que los empleadores de la muestra están satisfechos con las competencias de los recién graduados, con una valoración media de notable (7 sobre 10). De modo que puede considerarse esta información como una señal del buen nivel de salud de la formación proporcionada por las universidades catalanas.

Sin embargo, siempre existe margen para la mejora. Los resultados más destacables que este estudio proporciona para aumentar la empleabilidad de los graduados son:

- Contratación de recién graduados. Las organizaciones que contratan a mayor número de recién graduados se caracterizan por ser grandes empresas e instituciones (más de 250 trabajadores), tener más del 60% de la plantilla de trabajadores con estudios universitarios y ser organizaciones innovadoras.
 - **Acciones de mejora** → Facilitar la creación y contratación de recién graduados por parte de este tipo de organizaciones, promover el emprendimiento de empresas e instituciones con valor añadido y promover el contacto entre graduados y esta tipología de organizaciones (foros de empresas, prácticas en empresas...).
- Dificultades de contratación. Una proporción importante de empresas e instituciones declaran tener dificultades de contratación por falta de solicitantes con las competencias necesarias y por falta de titulados en un ámbito concreto.
 - **Acciones de mejora** → Difundir el Marco de Cualificaciones de nivel universitario entre los empleadores y establecer vínculos entre las bolsas de trabajo de las universidades y las organizaciones con mayores dificultades de contratación.

- Competencia en idiomas. La importancia y la satisfacción otorgadas a la competencia en idiomas varían según el sector de actividad y el tamaño de la empresa o institución.
 - **Acción de mejora** → Valorar la mejora de la formación en idiomas en las titulaciones en las que el mercado de trabajo considere más importante esta competencia.
- Resolución de problemas y formación práctica. Las competencias en resolución de problemas y formación práctica son las que presentan un mayor margen de mejora desde la perspectiva de los empleadores.
 - **Acción de mejora** → Introducir prácticas obligatorias en empresas o instituciones en el plan de estudios, así como la incorporación de cursos con una vertiente más práctica y orientada al mercado de trabajo.
- Formación en la empresa o institución en conocimientos básicos. Uno de los motivos declarados para realizar formación en la empresa o institución es suplir deficiencias de la formación universitaria en aquello que los empleadores consideran conocimientos básicos que la universidad tendría que proporcionar a los estudiantes.
 - **Acción de mejora** → Incluir a los empleadores en la elaboración de los planes de estudios para incorporar su visión sobre los conocimientos básicos que los estudiantes deberían alcanzar al finalizar los estudios universitarios.

Los estudios en el ámbito internacional destacan dos características comunes a todas las iniciativas y programas de éxito de colaboración entre universidad y empresa para mejorar la empleabilidad de los graduados (Santiago et al., 2008a; Mourshed et al., 2012; QAA, 2014):

- Estrecha colaboración entre universidad y empresa. Universidades y empresas no separan sus ámbitos de actuación, sino que trabajan conjuntamente y sin crear fronteras en las esferas de actuación de cada organización.
- Colaboración entre universidad y empresa en todo el proceso. La colaboración entre universidad y empresa empieza desde el momento en el que los estudiantes tienen que elegir los estudios hasta la transición al mercado de trabajo. La colaboración debe cubrir todo el período de formación e inserción laboral de los jóvenes, y no solamente el momento del paso de la universidad al mercado de trabajo.

Actualmente, la mayoría de los países no disponen de un sistema de colaboración de este tipo (Santiago et al., 2008a). Para alcanzarlo, es necesario realizar una serie de cambios en el sistema que faciliten la coordinación de la información proporcionada por los estudiantes, las universidades, las empresas y los sindicatos. En líneas generales, la experiencia internacional muestra una serie de acciones comunes en diferentes países que han ayudado a mejorar la relación entre la educación superior y el mercado de trabajo (Santiago et al., 2008a):

- Coordinación de políticas educativas y de trabajo. La transición de la universidad al mercado de trabajo involucra tanto el ámbito educativo como el laboral. A menudo

ambas esferas se encuentran comunicadas a escala política, o bien colaboran menos de lo que sería deseable.

- Orientación de los estudiantes, las universidades y las empresas. En el momento de elegir estudios, buscar trabajo, elaborar el currículum o seleccionar a los trabajadores, muchas decisiones son tomadas con desconocimiento o falta de información completa por parte de los distintos actores. La orientación basada en la evidencia mejoraría el resultado final de las decisiones y acciones iniciadas.
- Potenciación del Marco de Cualificaciones. Esta es una herramienta que puede ayudar tanto a estudiantes como a empresas a esclarecer dudas y formular expectativas realistas sobre lo que se espera de cada tipo de formación y estudios. Divulgando la herramienta y promocionando su uso, puede facilitarse la toma de decisiones.
- Aprendizaje a lo largo de la vida. La etapa formativa no acaba una vez los estudiantes se gradúan, sino que los rápidos cambios en las necesidades del mercado hacen que las personas tengan que seguir formándose. La universidad puede tomar parte en esa actividad, flexibilizando horarios y ofreciendo cursos y formación más orientada a la empleabilidad y a varios perfiles de estudiantes, más allá del estudiante joven a tiempo completo. La colaboración con empresas y la familiaridad de los graduados con la universidad pueden facilitar el desarrollo de cursos de formación para el empleo en la universidad. Al mismo tiempo, las organizaciones también tienen que seguir formando a sus trabajadores en competencias específicas en la empresa.
- Respuesta a demandas del mercado de trabajo. Disponer de información actualizada y por sectores permite estar al día de las necesidades del mercado de trabajo. A partir de un sistema de coordinación puede responderse rápidamente a dichas necesidades, conectando la información de las distintas ramas de actividad con los responsables de las titulaciones afectadas.
- Información sobre buenas prácticas. La recogida y difusión de buenas prácticas en todos los ámbitos (local, catalán, español e internacional) ayudaría a proporcionar ideas y a estar al día de las últimas tendencias para adaptarlas al entorno.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACNIELSEN RESEARCH SERVICES (2000) *Employer Satisfaction with Graduate Skills: Research Report* (febrero).

ALLEN, J.; VAN DER VELDEN, R. (2005) "The Role of Self-Assessment in Measuring Skills". En: *REFLEX Working Paper*, marzo, pág. 1-24.
<<http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/publicationspublic.htm>>.

ANECA (2004) *Las empresas y la inserción laboral de los universitarios*. Madrid: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.

AQU CATALUNYA (2014) *Universitat i treball a Catalunya 2014*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

CEDEFOP (2008) *Future skill needs in Europe. Medium-term forecast*. Office for Official Publications of the European Communities.

CEDEFOP (2013) *User guide to developing an employer survey on skill needs*. Publications Office of the European Union.

EUROPEAN COMMISSION/EACEA/EURYDICE (2014) *Modernisation of Higher Education in Europe. Access, Retention and Employability*. Luxemburg: Eurydice Report.
<<http://doi.org/10.2797/72146>>.

CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI (2013) *Emplois durablement vacants et difficultés de recrutement*. COE.

EMERGING (2013) "Global Employability Survey and University Ranking 2013". En: *Emerging, Révéler les talents*.

EUROPEAN COMMISSION (2012) *Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes*. European Commission.

FIGUERAS MORENO, M. M. (2013) *Model de competències personals per a l'empleabilitat internacional dels alumnes de postgrau*. Universitat Rovira i Virgili.

FREIRE SEOANE, M. J. (2007) *Competencias profesionales de los universitarios*. Consello Social Universidade da Coruña, Universidade da Coruña.

GARCÍA GARCÍA, L. A. (2007) *¿Qué demandan las empresas de los titulados universitarios? Análisis desde la perspectiva del empresariado tinerfeño sobre el proceso de selección de*

jóvenes titulados universitarios y las características competenciales de estos. Fundación Canaria Empresa, Universidad de La Laguna.

IFF RESEARCH (2014) *UK Commission's Employer Skills Survey 2013: Technical Report*. UK Commission for Employment and Skills.

FREIRE SEOANE, M. J.; TEJEIRO ÁLVAREZ, M.; PAIS MONTES, C. (2011) "La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios". En: *Revista de Educación*, 362, pág. 13-41. <<http://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2011-362-151>>.

MOURSHED, M.; FARRELL, D.; BARTON, D. (2012) *Education to employment: Designing a system that works*. McKinsey Center for Government.

MOURSHED, M.; PATEL, J.; SUDER, K. (2013) *Education to employment: Getting Europe's Youth into Work*. McKinsey Center for Government.

OBSERVATORIO OCUPACIONAL UNIVERSITAT JAUME I (2005) *Enquesta a ocupadors 2005. Entitats de l'entorn de la Universitat Jaume I ocupadores de titulats universitaris*. Oficina de Cooperación Internacional y Educativa Universitat Jaume I.

OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO (2008) *La opinión de los empleadores y de las personas tituladas sobre el mercado de trabajo politécnico*. Oficina de Orientación e Inserción Laboral, Asociación de Amigos de la UPC.

OECD (2012) *Better Skills Better Jobs Better Lives. A strategic approach to skills policies*. París: OECD Publishing.

OECD (2014) *Education at a Glance 2014. OECD Indicators. Education*. París: OECD Publishing. <<http://doi.org/10.1787/eag-2013-en>>.

PWC (2015) *The World in 2050. Will the shift in global economic power continue?* PWC Contents.

QAA (2010) *Employer-responsive provision survey. A reflective report*. The Quality Assurance Agency for Higher Education.

QAA (2014) *Employer Engagement. Emerging Practice from QAA Reviews Summary*. The Quality Assurance Agency for Higher Education.

ROYAL SOCIETY (2010) *The Scientific Century. Securing our future prosperity*. The Royal Society Science Policy Centre.

SANTIAGO, P.; TREMBLAY, K.; BASRI, E.; ARNAL, E. (2008a) *Tertiary Education for the Knowledge Society* (vol. 2: *Special features: Equity, Innovation, Labour Market, Internationalisation*). París: OECD Publishing. <<http://doi.org/10.1787/9789264046535-en>>.

SANTIAGO, P.; TREMBLAY, K.; BASRI, E.; ARNAL, E. (2008b) *Tertiary Education for the Knowledge Society* (vol. 1: *Special features: Governance, Funding, Quality*). París: OECD Publishing. <<http://doi.org/10.1787/9789264063518-hu>>.

SERRA RAMONEDA, A. (2007) *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

THE GALLUP ORGANIZATION (2010) *Employers' perception of graduate employability. Analytical report*. European Commission.

UNIVERSITY OF SOUTH WALES (2014) *The Future of Work: Jobs and skills in 2030*. UKCES.

UPC (2004) *Observatorio de las Empresas 2003-2004*. Oficina de Orientación e Inserción Laboral, Asociación de Amigos de la UPC.

VICERRECTORADO DE EMPLEO DE LA UPV (2004) *Los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia y los empleadores*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.

WINTERBOTHAM, M.; VIVIAN, D.; SHURY, J.; DAVIES, B.; KIK, G. (2014) *UK Commission's Employer Skills Survey 2013: UK Results*. UK Commission for Employment and Skills.

ANEXO 1. FICHA TÉCNICA

Empresa que ha llevado a cabo el trabajo de campo	Instituto DYM
Población	Universo: empleadores de universitarios recién graduados (tanto empresas como autónomos) con establecimientos situados en Cataluña (sean o no sede central) en 2014. Han sido excluidas las empresas de las siguientes ramas: Administración pública, Educación, cultura e investigación, y Sanidad y asistencia social. Población de empresas contactables: 16.757
Metodología	Encuesta en línea en una primera fase. Encuesta telefónica en una segunda fase. Entrevistas telefónicas asistidas por ordenador, sistema CATE.
Muestra	Tipo de muestreo: cuotas por rama de actividad (clasificación de AQU Catalunya). Muestra alcanzada en la encuesta en línea: 534 Muestra alcanzada en la encuesta telefónica: 791 Muestra total: 1.325
Período	Encuesta en línea: del 27 de octubre al 11 de noviembre de 2014. Encuesta telefónica: pilotaje el 24 y 25 de noviembre de 2014; trabajo de campo del 27 de noviembre al 22 de diciembre de 2014.
Horario de las llamadas	De 9.00 a 19.00 h, siendo el habitual de 9.00 a 15.00 h. No se han realizado llamadas durante el fin de semana por inactividad de la mayoría de las empresas.
Tiempo medio de las llamadas	El tiempo medio de las llamadas ha sido de 15 minutos y 45 segundos.
Número de encuestadores	12

ANEXO 2. CUESTIONARIO ENCUESTA EMPLEADORES

La percepción de las empresas sobre las competencias de los universitarios recién titulados

De acuerdo con la Comisión Europea, uno de los retos de la formación universitaria consiste en atender las necesidades del mercado de trabajo. El objetivo de este cuestionario, que coordina AQU Catalunya y financia la Obra Social “la Caixa”, consiste en conocer la percepción de las empresas sobre la adecuación a sus necesidades de la formación universitaria de las personas recién tituladas. Esta información permitirá identificar los puntos fuertes y débiles de las competencias de los universitarios recién titulados que trabajan e informar de ello a la comunidad universitaria. Por eso le pedimos su participación y que conteste las preguntas que hay a continuación. El cuestionario tiene una duración estimada de 10 a 15 minutos.

Muchas gracias por su colaboración.

NOTA: Consideramos que los universitarios recién titulados son aquellos que han obtenido un título universitario durante los dos años anteriores a la contratación y, por lo tanto, con escasa o nula experiencia profesional.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN (BBDD)

Nombre empresa
CIF empresa
Dirección establecimiento
Principal rama de actividad económica

BLOQUE 1. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

1. ¿Cuántas personas trabajan en este establecimiento? (Incluya al personal tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, pero excluya al personal subcontratado o autónomos.)

(1) La empresa no tiene asalariados

Pasar a los bloques 6 y 7 (versión *online*)

Pasar a la pregunta 3 (versión telefónica)

- | | | |
|---------------------|---------------------|---------------------|
| (2) Entre 1 y 9 | (3) Entre 10 y 50 | (4) Entre 51 y 100 |
| (5) Entre 101 y 200 | (6) Entre 201 y 250 | (7) Entre 251 y 500 |
| (8) Más de 500 | | |

2. De estas personas, ¿cuál es el porcentaje aproximado de trabajadores (tanto a tiempo completo como a tiempo parcial) que tienen una titulación universitaria?

(1) Ninguna Pasar a los bloques 6 y 7 (versión *online*)

Pasar a la pregunta 3 (versión telefónica)

- | | | | | |
|------------|------------|------------|-------------|--------------|
| (2) 1-10% | (3) 11-20% | (4) 21-30% | (5) 31-40% | (6) 41-50% |
| (7) 51-60% | (8) 61-70% | (9) 71-80% | (10) 81-90% | (11) 91-100% |

3. Titularidad de la empresa:

- | | | |
|-------------|-------------|-----------|
| (1) Pública | (2) Privada | (3) Otros |
|-------------|-------------|-----------|

4. ¿Qué año empezó este establecimiento su actividad? (4 dígitos)

5. Este establecimiento:

- | | |
|--|-------------------------|
| (1) Es el único establecimiento de la empresa | Pasar a la pregunta 6 |
| (2) Es uno de los establecimientos de la empresa | Pasar a la pregunta 5.1 |

5.1. ¿Es este establecimiento la sede central?

- | | |
|--------|-------------------------|
| (1) Sí | Pasar a la pregunta 6 |
| (2) No | Pasar a la pregunta 5.2 |

5.2. ¿Dónde está la sede central?

- | | |
|---|-----------------------|
| (1) En Cataluña | Pasar a la pregunta 6 |
| (2) Fuera de Cataluña pero dentro de España | Pasar a la pregunta 6 |
| (3) Fuera de España. Especificar el país (codificación) | Pasar a la pregunta 6 |

6. ¿Cuál es la principal actividad de su establecimiento (código CCAE-2009)?

- (1) Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- (2) Industrias extractivas
- (3) Industrias manufactureras
 - (3.1) Industria química y/o farmacéutica
 - (3.2) Industria alimentaria
 - (3.3) Resto de la industria
- (4) Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
- (5) Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
- (6) Construcción
- (7) Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas
- (8) Transporte y almacenamiento
- (9) Hostelería
- (10) Información y comunicaciones
 - (10.1) Tecnologías de comunicación (Telecomunicaciones, Servicios de tecnologías de la

información, Servicios de información)

(10.2) Medios de comunicación (Edición, Actividades de cinematografía, vídeo y programas de televisión; actividades de registro de sonido y edición musical, Actividades de emisión y programación de radio y televisión)

(11) Actividades financieras y de seguros

(12) Actividades inmobiliarias

(13) Actividades profesionales, científicas y técnicas

(13.1) Investigación y desarrollo

(13.2) Actividades veterinarias

(13.3) Servicios a empresas (Actividades jurídicas y de contabilidad, Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial, Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos, Publicidad y estudios de mercado, Otras actividades profesionales, científicas y técnicas)

(14) Actividades administrativas y servicios auxiliares

(15) Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria

(16) Educación

(17) Actividades sanitarias y de servicios sociales

(18) Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento

(18.1) Actividades de creación, artísticas y de espectáculos, Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales

(18.2) Actividades relacionadas con los juegos de azar y las apuestas, Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento

(19) Otros servicios

(19.1) Actividades asociativas

(19.2) Reparación de ordenadores, de efectos personales y efectos domésticos, Otras actividades de servicios personales

(20) Actividades de los hogares que emplean a personal doméstico, o producen bienes y servicios para uso propio

(21) Organismos extraterritoriales

7. Aproximadamente, ¿podría indicar cómo se distribuyen porcentualmente sus ventas o sus clientes entre los siguientes mercados? (La distribución de los porcentajes tiene que sumar 100.)

(1) Local (casco urbano o área local)%

(2) Cataluña%

(3) España%

(4) Internacional (fuera de España)%

Si la respuesta es 0, pasar a la pregunta 7.1

7.1. En caso de que haya especificado 0% de ventas o servicios internacionales en la anterior pregunta, responda la siguiente pregunta. En el desarrollo de trabajo de la empresa, ¿tiene establecido algún tipo de relación internacional?

(1) Sí En caso afirmativo, especificar la actividad o relación internacional (abierta)

(2) No

BLOQUE 2. PROCESO DE CONTRATACIÓN

En este apartado le preguntamos sobre cuestiones relacionadas con el proceso de contratación de los **universitarios recién titulados**, es decir, aquellos que han obtenido un título universitario durante los dos años anteriores a la contratación y, por lo tanto, con escasa o nula experiencia profesional. Valore **solo** a los universitarios recién titulados que han sido contratados para realizar tareas adecuadas a su nivel educativo.

8. En los últimos cinco años, ¿ha contratado a personas recién tituladas?

- | | |
|-----------------------|--|
| (1) Sí, he contratado | Pasar a la pregunta 9 |
| (2) No he contratado | Si $P(1) > 1$ y $P(2) > 1$, pasar a los bloques 6, 4 y 5 (solo 23 y 24) |
| | Si $P(1) = 1$, pasar al bloque 6 y fin de la encuesta |
| | Si $P(2) = 1$, pasar al bloque 6 y fin de la encuesta |

9. ¿Cuál es su número aproximado (en los últimos cinco años)?

10. ¿En qué campos educativos los ha contratado (en los últimos cinco años)? Puede elegir más de una opción.

- | | | |
|---|---|---|
| (1) Humanidades, Historia, Artes | (2) Lenguas | (3) Economía, ADE y Empresariales |
| (4) Derecho, Sociología, Relaciones Laborales, Trabajo Social y Políticas | (5) Comunicación, Documentación | (6) Psicología, Pedagogía y Psicopedagogía |
| (7) Maestros y Educación Social | (8) Turismo | (9) Ciencias Experimentales: Química, Ambientales... |
| (10) Diplomados Sanitarios | (11) Medicina, Odontología | (12) Farmacia y Ciencia y Tecnología de los Alimentos |
| (13) Arquitectura e Ingeniería Civil | (14) Ingenierías de la Producción (Industrial, Química, etc.) | (15) TIC (Informática, Telecomunicaciones, Electrónica) |
| (16) Ingenierías Agrícolas | | |

11. Indique si en el proceso de selección de los universitarios recién titulados han sido importantes los siguientes factores:

- | | | | | |
|-------------------------------------|----|----|------------------------------------|-------|
| (1) Tener una titulación específica | Sí | No | En determinados puestos de trabajo | Ns/Nc |
| (2) Tener un máster | Sí | No | En determinados puestos de trabajo | Ns/Nc |
| (3) Tener un doctorado | Sí | No | En determinados puestos de trabajo | Ns/Nc |

12. Puntúe de 0 a 10 el grado de importancia de los siguientes factores en el proceso de contratación de los universitarios recién titulados (0 indica nada importante y 10 muy importante).

- | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|
| (1) Tener una titulación universitaria obtenida en el extranjero | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Ns/Nc |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|

(2) Haber realizado estancias internacionales (por estudios, idiomas...)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(3) El prestigio de la universidad donde han estudiado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(4) Haber efectuado prácticas en empresas durante los estudios	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc

13. ¿Ha tenido dificultades para contratar a las personas adecuadas en un determinado puesto de trabajo?

(1) Sí Pasar a la pregunta 13.1

(2) No Pasar a la pregunta 14

13.1. En caso de que haya respondido “Sí” a la anterior pregunta, indique los principales motivos. Si lo considera necesario, puede elegir más de una opción.

- (1) Falta de titulados universitarios en un ámbito concreto. Especificar (abierta)
- (2) Falta de solicitantes con las competencias necesarias para el puesto de trabajo. Especificar (abierta)
- (3) Falta de solicitantes con disponibilidad de movilidad geográfica
- (4) Falta de solicitantes con disponibilidad para adaptarse a la jornada laboral
- (5) Falta de solicitantes con disponibilidad para adaptarse a la tipología de contrato
- (6) Falta de solicitantes con disponibilidad para aceptar el salario
- (7) Falta de solicitantes con disponibilidad para adaptarse a la ubicación del establecimiento
- (8) Recursos limitados para dar a conocer adecuadamente las ofertas de trabajo. Especificar (abierta)
- (9) Otros motivos. Especificar (abierta)

14. Si quiere realizar alguna observación o apreciación sobre sus respuestas a las preguntas de este bloque, puede hacerlo en el siguiente espacio.

BLOQUE 3. COMPETENCIAS

En este apartado le pedimos que valore la **importancia** y su **grado de satisfacción** con la formación y las competencias de los **universitarios recién titulados** de su empresa que realizan tareas adecuadas a su nivel educativo.

15. Valore de 0 a 10 el **grado de importancia** de las siguientes competencias en su actuación profesional (0 indica nada importante y 10 muy importante).

Formación teórica y práctica

(1) Formación teórica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(2) Formación práctica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc

Competencias cognitivas

(3) Análisis y resolución de problemas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(4) Habilidades numéricas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(5) Capacidad para tomar decisiones	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(6) Capacidad para generar nuevas ideas y soluciones	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc

Competencias de gestión personal

(7) Capacidad de aprender y actuar en nuevas situaciones	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(8) Trabajo autónomo (determinar las propias tareas, métodos y distribución de tiempo)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc

Competencias instrumentales

(9) Habilidades comunicativas: expresión oral y escrita, habilidad para presentar y escribir informes y memorias, etc.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(10) Idiomas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(11) Uso de las herramientas de informática más habituales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc

Competencias interpersonales

(12) Trabajo en equipo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(13) Liderazgo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(14) Habilidades de negociación	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc

Actitud y ética profesional

(15) Responsabilidad en el trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

16. Valore de 0 a 10 su **grado de satisfacción** con cada una de las siguientes competencias de los universitarios recién titulados (0 indica nada satisfecho y 10 muy satisfecho).

Formación teórica y práctica

(1) Formación teórica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(2) Formación práctica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc

Competencias cognitivas

(3) Análisis y resolución de problemas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(4) Habilidades numéricas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(5) Capacidad para tomar decisiones	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(6) Capacidad para generar nuevas ideas y soluciones	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc

Competencias de gestión personal

(7) Capacidad de aprender y actuar en nuevas situaciones	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(8) Trabajo autónomo (determinar las propias tareas, métodos y distribución de tiempo)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc

Competencias instrumentales

(9) Habilidades comunicativas: expresión oral y escrita, habilidad para presentar y escribir informes y memorias, etc.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(10) Idiomas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(11) Uso de las herramientas de informática más habituales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc

Competencias interpersonales

(12) Trabajo en equipo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(13) Liderazgo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(14) Habilidades de negociación	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc

Actitud y ética profesional

(15) Responsabilidad en el trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

17. Puntúe de 0 a 10 su **grado de satisfacción global** con las competencias de los universitarios recién titulados (0 indica nada satisfecho y 10 muy satisfecho).

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

18. Si quiere realizar alguna observación o apreciación sobre sus respuestas a las preguntas de este bloque, puede hacerlo en el siguiente espacio.

BLOQUE 4. COLABORACIÓN CON LAS UNIVERSIDADES

En este apartado le preguntamos sobre algunas cuestiones relacionadas con la colaboración de su empresa con las universidades.

19. Valore la frecuencia con la que participa en actividades relacionadas con la **colaboración con las universidades.**

(1) Colaboración con las universidades en la elaboración de los planes de estudios	Nunca	Poco	Bastante	Mucho	Ns/Nc
(2) Contratación de recién titulados a través de las bolsas de trabajo de las universidades	Nunca	Poco	Bastante	Mucho	Ns/Nc
(3) Participación en foros de empresas y conferencias que organiza la universidad	Nunca	Poco	Bastante	Mucho	Ns/Nc
(4) Oferta de prácticas a los estudiantes de la universidad	Nunca	Poco	Bastante	Mucho	Ns/Nc
(5) Realización de convenios de colaboración de investigación y/o utilización de servicios técnicos de la universidad	Nunca	Poco	Bastante	Mucho	Ns/Nc

20. Valore de 0 a 10 la importancia de las siguientes acciones por parte de las universidades para **mejorar la empleabilidad de sus titulados (0 indica nada importante y 10 muy importante).**

(1) Realizar cursos más relevantes para las necesidades de las empresas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(2) Incluir clases prácticas en los cursos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(3) Incluir prácticas obligatorias en empresas como parte integral en el plan de estudios	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(4) Proporcionar apoyo tras obtener la titulación (facilitar la relación entre graduados y empresas)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ns/Nc
(5) Otras. Especificar (abierto)												

21. ¿En qué tipo de actividad estaría dispuesto a / querría colaborar con la universidad? Puede elegir opciones de la anterior lista o incluir opciones nuevas.

BLOQUE 5. ESTRATEGIA EMPRESARIAL

En este apartado le preguntamos sobre distintas características productivas de este establecimiento, así como de la gestión de los recursos humanos.

22. ¿Su empresa realiza formación a los universitarios recién titulados?

- (1) Sí Pasar a la pregunta 22.1
- (2) No Pasar a la pregunta 23

22.1. En caso de que haya respondido “Sí” a la anterior pregunta, indique las razones por las que realiza esta formación. Si lo considera necesario, puede elegir más de una opción.

- (1) Mejorar la formación específica en el sector
- (2) Corregir la falta de conocimientos básicos (suplir deficiencias de la formación universitaria)
- (3) Mejorar las competencias transversales
- (4) Mejorar el nivel de idiomas
- (5) Adaptar a los contratados a las características y la cultura de la empresa
- (6) Otras. Especificar (abierta)

23. En cuanto a la forma en la que desarrolla su actividad productiva, en los últimos tres años, ¿su establecimiento ha introducido novedades?

- | | | | |
|---|----|----|-------|
| (1) Productos o servicios totalmente nuevos en la empresa y nuevos en el mercado | Sí | No | Ns/Nc |
| (2) Productos o servicios totalmente nuevos en la empresa pero ya existentes en el mercado | Sí | No | Ns/Nc |
| (3) Cambios importantes en la tecnología de proceso: nuevo equipamiento o software | Sí | No | Ns/Nc |
| (4) Cambios importantes en la tecnología de proceso: nuevas formas de gestión (producción <i>just-in-time</i> , gestión de la calidad y/o del conocimiento) | Sí | No | Ns/Nc |
| (5) Nuevas formas de relacionarse con otras empresas o instituciones (externalizaciones de producción, subcontratación o acuerdos de colaboración) | Sí | No | Ns/Nc |

24. En cuanto a cómo se gestionan los recursos humanos en su establecimiento, ¿se están utilizando las siguientes prácticas?

- | | | | |
|---|----|----|-------|
| (1) Sistemas formalizados de compartir información dirección-trabajadores | Sí | No | Ns/Nc |
| (2) Formas de trabajo en equipo, tales como grupos de trabajo semiautónomos, círculos de calidad o equipos de solución de problemas | Sí | No | Ns/Nc |
| (3) Sistemas de remuneración de los trabajadores con componentes variables regulares | Sí | No | Ns/Nc |
| (4) Sistema de toma de decisiones descentralizada donde los trabajadores tienen mucha autonomía en su actuación | Sí | No | Ns/Nc |

BLOQUE 6: EMPRESAS QUE NO HAN CONTRATADO A UNIVERSITARIOS RECIÉN TITULADOS

9. ¿Cuáles son las razones por las que no ha contratado a universitarios recién titulados durante los últimos cinco años? Si lo cree necesario, puede elegir más de una opción.

- (1) Falta de vacantes
- (2) Se han contratado titulados pero con experiencia laboral previa
- (3) La actividad de la empresa no requiere contratar a trabajadores con este nivel de cualificación
- (4) Falta de graduados en un ámbito concreto
- (5) Falta de solicitantes con las competencias necesarias para el puesto de trabajo
- (6) Falta de solicitantes con disponibilidad de movilidad laboral
- (7) Falta de solicitantes con disponibilidad para adaptarse a la jornada laboral
- (8) Falta de solicitantes con disponibilidad para adaptarse a la tipología de contrato
- (9) Falta de solicitantes con disponibilidad para aceptar el salario
- (10) Falta de solicitantes con disponibilidad para adaptarse a la ubicación del establecimiento
- (11) No ha habido solicitudes
- (12) Otras. Especificar (abierta)

BLOQUE 7: DATOS DE LA PERSONA QUE RESPONDE LA ENCUESTA

¿Qué cargo ocupa en la empresa?

- | | | |
|--|---|----------------------------------|
| (1) Jefe o director de Recursos Humanos (RRHH) / jefe de un departamento de RRHH | (2) Director general / director / gerente | (3) Otros. Especificar (abierta) |
|--|---|----------------------------------|

Si AQU Catalunya quisiera trabajar más sobre estas cuestiones, ¿estaría dispuesto a colaborar?

- (1) Sí (2) No

Si no tiene ningún inconveniente,

¿nos podría facilitar su nombre y apellidos?

¿nos podría facilitar su correo electrónico?

Muchas gracias por responder la encuesta.

ANEXO 3. EQUIPO DE REDACCIÓN

Redacción

Queralt Capsada Munsech	Técnica del Área de Evaluación de la Calidad
Anna Prades Nebot	Gestora de proyectos del Área de Evaluación de la Calidad

Colaboración

Maria Giné Soca	Secretaria de AQU Catalunya y del Consejo de Dirección
Carme Edo Ros	Gestora de proyectos del Área de Evaluación de la Calidad

Comisión Científica

Jaume Garcia Villar	Presidente de la Comisión Científica (UPF)
Pilar Figuera Gazo	Miembro de la Comisión Científica (UB)
Santiago Gilbert Fortet	Miembro de la Comisión Científica (CEMEX, representante de los empleadores)
Ferran Mañé Vernet	Miembro de la Comisión Científica (URV)
Joan Miquel Verd Pericàs	Miembro de la Comisión Científica (UAB)
Sebastián Rodríguez Espinar	Miembro de la Comisión Científica (UB)
Sandra Nieto Viramontes	Secretaria de la Comisión Científica (AQU Catalunya)

ANEXO 4. ELABORACIÓN DEL CENSO DE EMPRESAS

Con el objetivo de conseguir la valoración de los empleadores de Cataluña sobre las competencias de los graduados, AQU Catalunya ha recurrido a dos fuentes para elaborar el censo de empresas:

1. Las **bolsas de prácticas y de trabajo de las universidades catalanas**. Las universidades del SUC han facilitado a AQU Catalunya el registro de empresas e instituciones con las que han tenido contacto, ya sea con motivo de prácticas curriculares, prácticas extracurriculares o contratación laboral. Por lo tanto, son empresas que han tenido algún tipo de relación con las universidades catalanas.
2. El **Anuario ACICSA 2014**. Esta base de datos proporciona registros de 15.000 empresas e instituciones catalanas, incluyendo más de 12.000 empresas con facturación superior al millón y medio de euros anuales, asociaciones, gremios, colegios profesionales, etc. Se trata, principalmente, de medianas y grandes empresas, las cuales tienen mayor capacidad de contratación de recién titulados.

A partir de estas dos fuentes, se ha elaborado un censo de empresas, depurando los registros repetidos y actualizando la información de contacto cuando ha sido posible. La población final conseguida es de 16.756 registros de empresas contactables. Aunque casi el 60% de las empresas de la población provienen del Anuario ACICSA 2014, la mayor parte de las respuestas de la muestra (66%) provienen de los contactos proporcionados por las universidades.

Tabla 14. Fuente de origen de los registros de empresas de la población y de la muestra

Fuente del registro	Población	Porcentaje población	Muestra	Porcentaje muestra
Universidades	6.719	40,09%	879	66,26%
ACICSA 2014	10.038	59,90%	446	33,66%
Total	16.757	100,00%	1.325	100,00%

Este esfuerzo inicial en la elaboración del censo de empresas supone un paso necesario para la consecución de este proyecto, a la vez que se convierte en fundamento y pieza clave para la elaboración de futuros estudios que permitan ver la evolución de la opinión y valoración que los empleadores llevan a cabo de los graduados universitarios en Cataluña.

ANEXO 5. CLASIFICACIÓN RAMAS DE ACTIVIDAD DE AQU CATALUNYA

Las ramas de actividad propuestas en este estudio por AQU Catalunya se basan en la combinación de la clasificación de ramas de actividad económica del IDESCAT (a partir de la clasificación CNAE-2009) y del porcentaje de graduados del SUC por subáreas empleados en cada rama de actividad.

El criterio de clasificación de subámbitos educativos en las distintas ramas económicas ha sido considerar como rama económica de cada subámbito educativo aquel donde se acumula una mayor proporción de trabajadores según su subámbito educativo. Además, si en otra rama de un subámbito educativo determinado se acumula más del 15% de los trabajadores, también se incluye. Por lo tanto, un mismo subámbito educativo puede encontrarse en dos ramas económicas.

Tabla 15. Ramas de actividad de AQU Catalunya según el porcentaje de graduados por subárea en cada rama de actividad económica

Clasificación de AQU Catalunya: ramas de actividad económica	N (titulados)	Porcentaje	Subáreas incluidas en cada rama	IDESCAT (CNAE-2009)	Descripción
1. Industria química y farmacéutica	364	3,71%	Química (25%)	20	Industrias químicas
				21	Industrias farmacéuticas y cosméticas
2. Industria alimentaria	286	2,92%	Técnica Agrícola (17,6%) Farmacia y Ciencia y Tecnología de los Alimentos (21%)	10-12	Productos alimentarios, bebidas y tabaco
3. Resto de la industria	1.069	10,90%	Agrícola (11,5%) Técnicas y Tecnologías Avanzadas de la Producción (16,6%) Tecnologías Avanzadas de la Producción (26%)	1-2	Agricultura, ganadería, silvicultura, caza
				3	Pesca y piscicultura, acuicultura de aguas continentales o marinas
				5-7	Combustibles sólidos, petróleo, gas y minerales radioactivos
				8-9	Extracción y transformación de minerales
				35-39	Electricidad, gas y agua. Fabricación de generadores de vapor,

				24-28, 33	captación, depuración y distribución de agua Metalurgia, material eléctrico y de precisión
				29-30	Materiales de transporte. Fabricación de vehículos de motor, bicicletas, construcción naval, material ferroviario
				13-15	Industrias textiles, del cuero y de confecciones
				16, 31	Industrias de la madera, corcho y muebles de madera
				17-18	Papel y artículos derivados. Artes gráficas y edición. Fabricación de pasta de papel, cartón
				22-23, 32, 38-39	Caucho y plástico. Otras industrias manufactureras. Reciclaje. Fabricación de vidrio y fibras sintéticas
4. Construcción	702	7,16%	Arquitectura (75%) Ingeniería Civil (50,5%) Ingeniería Civil y Técnica (67,3%)	41-43	Construcción
5. Servicios al consumidor	1.451	14,80%	Turismo (44,5%) Aviación (57,4%) Náutica (40%) Farmacia y Ciencia y Tecnología de los Alimentos (23,9%) Deportes (28,6%)	45-47	Comercio y reparaciones
				55-56	Restaurantes, cafés y hostelería
				49-53	Transporte y actividades afines
				92-93, 95-99	Otros servicios prestados a la comunidad
6. Tecnologías de comunicación	723	7,38%	Información y Comunicación (37%) Técnica Información y Comunicación (42%)	61-63	Tecnologías de comunicación
7. Medios de comunicación	307	3,13%	Comunicación (36%)	58-60	Medios de comunicación (radio, televisión, cine, vídeo, editoriales...)
8. Instituciones financieras e inmobiliarias	783	7,99%	Economía y ADE (29,6%) Empresariales (31%)	64-68	Instituciones financieras, seguros y actividades inmobiliarias
9. Servicios a empresas	1.596	16,28%	Bellas Artes (32%) Derecho (37,2%) Economía y ADE (22,5%) Empresariales (17%) Ingeniería Civil (21%) Laboral (21%)	69-71, 73-74, 77-82	Servicios a empresas. Alquiler de bienes

Colabora



Obra Social "la Caixa"