



Centro de Información y Promoción del Empleo

ENCUESTA EMPLEADORES 2013

Resumen ejecutivo

1. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS

El objetivo general del presente estudio de carácter exploratorio, es conocer los procesos de selección y la opinión de los empleadores acerca de la formación y el desempeño de los estudiantes en prácticas y egresados de la UCLM. Este objetivo se concreta en varios sub-objetivos que se detallan a continuación:

- Conocer qué competencias son las más demandadas por las empresas, así como el grado de cumplimiento obtienen de los estudiantes en prácticas y egresados que han tenido en sus plantillas.
- Conocer qué se exige habitualmente en las ofertas de puestos de trabajo y qué aspectos se valoran en el proceso de selección.
- Conocer quién realiza los procesos de selección, qué medios se utilizan para difundir las ofertas de empleo y cuáles se usan para realizar la selección.
- Conocer la satisfacción con la gestión de prácticas de la UCLM.

2. METODOLOGÍA

La población objeto de estudio la constituyen las empresas que cuentan entre sus empleados con egresados o bien han acogido estudiantes en prácticas durante los 3 últimos años. El método de recogida de la información utilizado es a través de encuestas on-line reforzado con recordatorios telefónicos y enviadas a través de correo electrónico a las empresas que formaban parte de las bases de datos del CIPE, es decir aquellas que han ofertado prácticas y/o empleo para nuestros estudiantes y egresados. El trabajo de campo se ejecutó a lo largo de los meses de Abril, Mayo y Junio de 2013.

En total se obtuvo una muestra de 330 empleadores. Esta tasa de respuesta se encuentra en el 13,99%, lo que supone un error del 5,11% para un nivel de confianza del 95%.

3. DESCRIPCIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

3.1. Tamaño de la empresa

	Distribución
Microempresas	37,33%
Pequeñas	26,73%
Medianas	20,28%
Grandes	15,67%
Total	100%

Tabla 01: Tamaño de las empresas de la muestra

El 64,06% son empresas con menos de 50 trabajadores (microempresas y pequeñas). Las grandes empresas tan solo representan el 15,67%.

3.2. Sector de actividad

La muestra se distribuye por sectores como se observa en la Tabla 01: Sector de actividad de las empresas de la muestra, destacando la alta representatividad del sector servicios (68,20%) sobre el resto de sectores. El sector industrial ocupa un segundo puesto con un 23,90% y el sector de la construcción y agricultura con un 4,80% y 3,00% respectivamente.

	Absoluto	Relativo
Agricultura	10	3,00%
Construcción	16	4,80%
Industria	79	23,90%
Servicios	225	68,20%
Total	330	100,00%

Tabla 01: Sector de actividad de las empresas de la muestra

	Absoluto	Relativo
Agricultura	Sin datos	-
Construcción	20.508	16,49%
Industria	12.575	10,11%
Servicios	91.272	73,40%
Total	124.355	100,00%

Tabla 02: Distribución de empresas por sector económico en Castilla-La Mancha.
Fuente: Fuente: Directorio Central de Empresas (DIRCE). INE. 2012

4. VALORACIÓN DE LA PREPARACIÓN DE LOS UNIVERSITARIOS

El principal punto de interés de este estudio es conocer la valoración general que hacen los empleadores de los alumnos y titulados de la UCLM.

La escala utilizada para la valoración de los distintos aspectos por parte de los empleadores sobre los estudiantes en prácticas y egresados oscila de 1 a 5 (1 muy poco preparados y 5 muy bien preparados). De los estudiantes en prácticas obtenemos valoraciones de las 44 titulaciones que oferta la UCLM. La valoración media es de 3,00 y la moda es de 3,50. Con respecto a los egresados tenemos valoraciones de 37 titulaciones de las 44 que oferta la UCLM. Las 7

titulaciones de las que no se tienen datos son Bioquímica, Farmacia, Humanidades, Ingeniería Civil, Ingeniería de Recursos Energéticos, Logopedia y Medicina. La valoración media de los egresados es de 3,77 y la moda es de 4,00.

	Media	Desviación típica
Estudiantes en prácticas	3,00	0,71
Egresados	3,77	0,81

Tabla 04: Valoración de los Estudiantes en prácticas y Egresados

A nivel general, tanto los estudiantes en prácticas como los egresados se encuentran muy bien valorados situándose por encima del valor central. Es importante destacar la gran valoración que obtienen los egresados, una media muy cercana al 4,00.

5. VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

Para conocer qué competencias requieren los estudiantes en prácticas y egresados para integrarse en la sociedad del conocimiento se solicitó a los empleadores que valoraran las 19 competencias del Informe Reflex¹ en una escala de 1 a 5², a dos niveles, tanto demostradas en el desempeño de sus tareas como necesarias en el puesto de trabajo.

Resulta importante destacar que las 3 competencias más valoradas como necesarias por los empleadores coinciden con las 3 competencias en mayor grado demostradas por los universitarios. Éstas son: la capacidad para trabajar en equipo valorada con 4,24 y 4,01 respectivamente; capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos, 4,17 y 4,00; y capacidad para utilizar herramientas informática con 4,09 y 3,95.

Las competencias en menor medida demostradas por universitarios son las mismas que las menos necesarias señaladas por los empleadores. Éstas son: la capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros con un 3,35 y 2,84 y la capacidad para hacer valer su autoridad con un 3,49 y 2,90, necesaria y demostrada respectivamente.

		Nivel Demostrado	Nivel Necesario	Déficit
Competencias organizativas		3,26	3,77	-0,52
1	Capacidad para trabajar en equipo	4,01	4,24	-0,22
2	Capacidad para coordinar actividades	3,29	3,79	-0,50
3	Capacidad para movilizar las capacidades de otros	3,06	3,71	-0,66
4	Capacidad para hacer valer su autoridad	2,90	3,49	-0,59
5	Capacidad para negociar de forma eficaz	3,02	3,63	-0,61
Competencias comunicativas		3,40	3,86	-0,46
6	Capacidad para hacerse entender	3,57	4,02	-0,46

¹ Informe Reflex realizado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación en 2007.

² En el informe las competencias se analizan en una escala de 1 a 7. Con la finalidad de realizar una comparativa con estudios anteriores del CIPE se decidió utilizar una escala de 1 a 5.

7	Capacidad para utilizar herramientas informáticas	3,95	4,09	-0,14
8	Capacidad para redactar informes y documentos	3,47	3,99	-0,52
9	Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	3,16	3,83	-0,67
10	Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	2,84	3,35	-0,51
Competencias relacionadas con el conocimiento		3,51	3,88	-0,37
11	Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	4,00	4,17	-0,17
12	Dominio de su área o disciplina	3,49	3,95	-0,46
13	Conocimientos de otras áreas o disciplinas	3,04	3,52	-0,48
Competencias relacionadas con la gestión del tiempo		3,34	4,04	-0,71
14	Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	3,50	4,07	-0,57
15	Capacidad de rendir bajo presión	3,17	4,01	-0,84
Competencias de análisis e innovación		3,23	3,83	-0,61
16	Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	3,28	3,97	-0,69
17	Pensamiento analítico	3,28	3,82	-0,54
18	Capacidad para detectar nuevas oportunidades	3,12	3,78	-0,67
19	Predisposición para cuestionar ideas propias y ajenas	3,22	3,75	-0,53

Tabla 05: Brecha competencial de los universitarios

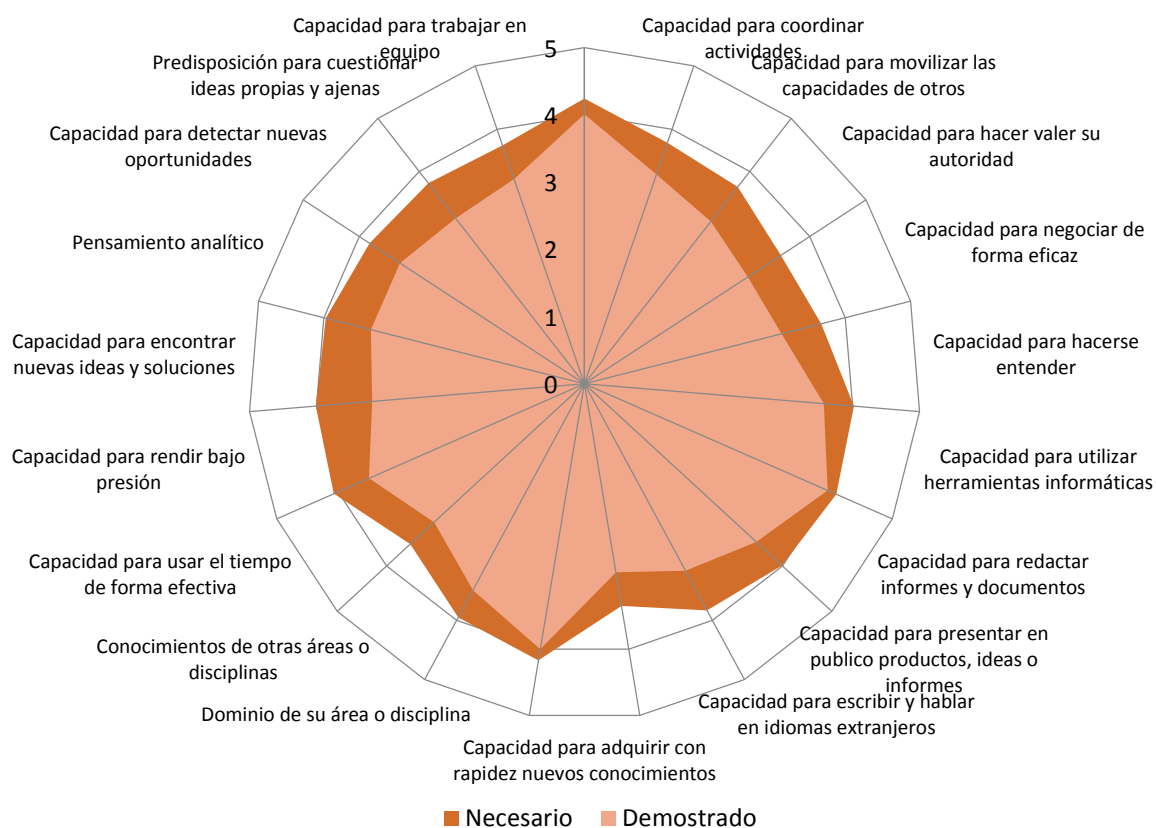


Ilustración 01: Nivel demostrado y nivel necesario de los universitarios

Podemos concluir este apartado hablando del gran nivel demostrado por los universitarios puesto que la diferencia evidenciada entre niveles se encuentra en un intervalo de [0,14-0,84]. En este sentido, la realización de prácticas en empresas ayuda en gran medida a eliminar esas pequeñas diferencias entre niveles debido a que se adquieren y mejoran competencias. Hemos de subrayar además que todas las competencias demostradas alcanzan puntuaciones altas, por encima del valor central.

6. PROCESOS DE SELECCIÓN

En el presente apartado se refleja el proceso que siguen las empresas a la hora de captar y seleccionar a universitarios. En primer lugar, en la encuesta se preguntaba por el medio o medios utilizados para la difusión de las ofertas de empleo.

Posteriormente, este epígrafe también analiza la pregunta realizada a los empresarios acerca de cuál era el departamento que dirigía los procesos de selección de personal universitario o, en su caso, si el proceso era derivado a empresas externas.

Finalmente, se preguntaba por los medios para realizar los procesos de selección, una vez superada la fase de reclutamiento.

6.1. Medios utilizados en la difusión de ofertas

Los medios escogidos para la difusión de ofertas más utilizados son las prácticas en empresas ya que lo realizan el 41,52% de la muestra, seguido de los contactos personales con un 28,79% y los contactos profesionales con un 25,15%. Lo que menos utilizan son las empresas de selección y las Empresas de Trabajo Temporal con un escaso 4,85% y 3,03% respectivamente.

	Absoluto	Relativo
Contactos personales	95	28,79%
Contactos profesionales	83	25,15%
Prácticas en empresas	137	41,52%
Bolsa propia de curriculum de la empresa	88	26,67%
Anuncio de prensa	16	4,85%
Búsqueda en internet	57	17,27%
Servicios públicos de empleo	57	17,27%
Servicios públicos de la universidad	63	19,09%
Colegios y Asociaciones profesionales	33	10,00%
Empresas de selección	16	4,85%
ETT	10	3,03%
Otros	14	4,24%

Tabla 06: Medios para la difusión de ofertas

6.2. Quién realiza habitualmente los procesos de selección

Quiénes realizan los procesos de selección en la empresa es la Dirección en un 42,42% de los casos, seguido del Departamento de Recursos Humanos (RR.HH.) con un 25,76% y Otros Departamentos con un 14,55%. Lo que menos se utiliza es Empresas externas con un 1,21%.

	Absoluto	Relativo
Dirección	140	42,42%
RR.HH.	85	25,76%
Otros Departamentos	48	14,55%
Empresas externas	4	1,21%
Otros	12	3,64%

Tabla 07: Sujetos que realizan los procesos de selección

6.3. Medios utilizados para realizar los procesos de selección

Los medios más utilizados por las empresas a la hora de realizar los procesos de selección son la entrevista de selección individual con un 61,52% y seguido a distancia por las pruebas de conocimientos con un 24,85%. Lo que menos se utiliza es la entrevista de selección grupal con un 3,94%.

	Absoluto	Relativo
Pruebas de conocimientos	82	24,85%
Entrevistas selección individual	203	61,52%
Entrevistas selección grupal	13	3,94%
Test de aptitudes intelectuales	28	8,48%
Test de personalidad	31	9,39%
Otros	16	4,85%

Tabla 08: Medios para los procesos de selección

7. VALORACIÓN DE DISTINTOS ASPECTOS EN LA SELECCIÓN DE TITULADOS

En la selección de un egresado se tienen en cuenta una serie de variables que abarcan distintos aspectos de su trayectoria curricular (tanto laboral como académica), conocimientos en diversas materias específicas o transversales y rasgos de la personalidad del candidato. Partiendo de esta realidad en la gestión de recursos humanos, para la elaboración de la encuesta a los empleadores se han considerado once ítems, pudiendo el empleador valorar cada uno de ellos según la importancia asignada en el proceso de selección de los titulados (se mantiene la escala de 5 puntos, siendo 1: nada importante y 5: muy importante).

La Tabla 09: Valoración de la importancia de diferentes aspectos en el proceso de selección muestra la valoración de estos aspectos en la selección de los estudiantes en prácticas y egresados en una escala de 1 a 5. Como puede apreciarse, los empleadores consideran que el aspecto fundamental a tener en cuenta en el proceso de selección de un universitario es la personalidad del candidato con 4,39, seguido muy de cerca de la carrera estudiada (4,37) y los conocimientos de informática (4,17). Muy por debajo quedan aspectos como reputación del centro universitario (3,03) y las estancias en el extranjero (3,00).

Resulta llamativo el hecho de que sea la personalidad del candidato, por encima de la carrera estudiada, el principal criterio de selección. Esto nos muestra que los empleadores, para determinados puestos, no buscan un candidato con una titulación específica, sino un titulado universitario con determinadas características personales. Esta apreciación debe tomarse con cautela porque la valoración de los diferentes criterios no es excluyentes entre sí, ni se pedía que realizaran una jerarquización de los mismos. Además tenemos que tener presente que el tener una determinada titulación es un requisito previo para entrar en el proceso de selección de la empresa.

	Media	Desviación típica
La carrera estudiada	4,37	0,775
Las notas del expediente académico	3,29	0,926
La especialización dentro de la carrera	3,88	0,851
La reputación del centro universitario	3,03	0,972
La personalidad	4,39	0,731
Los estudios de postgrado	3,65	0,900
La experiencia laboral previa	3,87	1,040
Prácticas durante la carrera	3,69	0,965
El conocimiento de idiomas	3,73	1,152
Estancias en el extranjero	3,00	1,191
Los conocimientos de informática	4,17	0,867

Tabla 09: Valoración de la importancia de diferentes aspectos en el proceso de selección

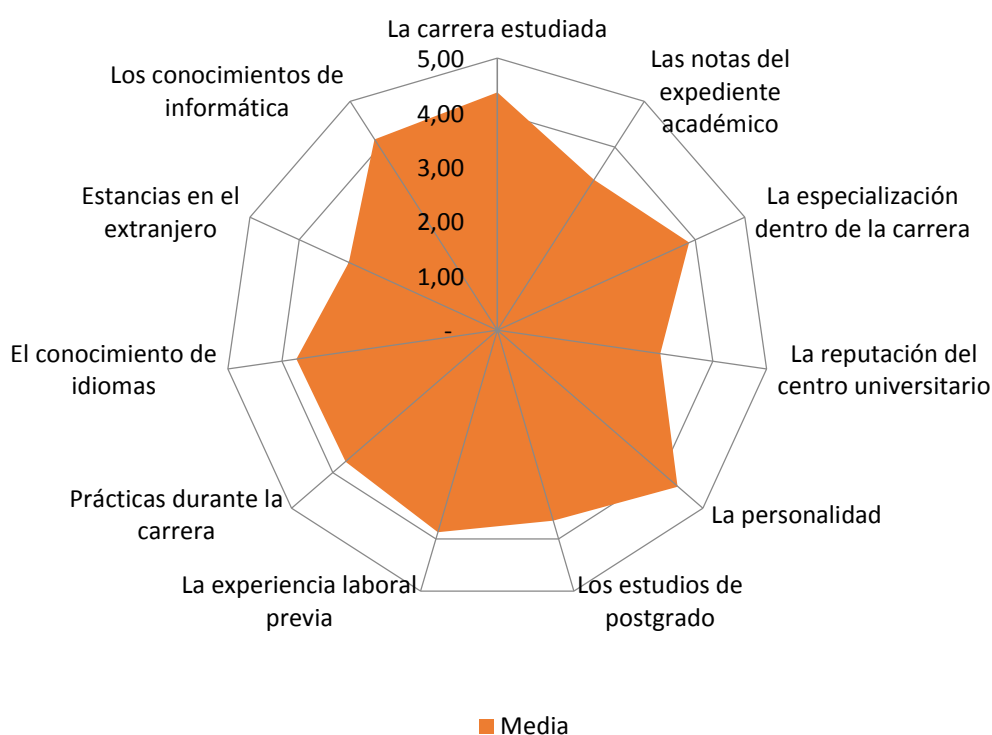


Ilustración 022: Valoración de diferentes aspectos en el proceso de selección

8. VALORACIÓN DE LA GESTIÓN

Tan importante es fomentar la participación de nuestros universitarios en el mercado laboral como realizar una buena gestión de las prácticas que sea capaz de poner en contacto al estudiante y egresado de la UCLM con las empresas de forma efectiva y con un procedimiento sencillo con el propósito de que éstas sigan ofertando prácticas cada año. Los agentes que intervienen en la gestión son tanto profesores de las diferentes titulaciones que realizan la labor de coordinadores o tutores de prácticas como personal de administración y servicios, técnicos de empleo, que apoyan la gestión de las prácticas curriculares y gestionan las prácticas extracurriculares de aquellos centros docentes que lo soliciten.

Los empleadores han valorado positivamente la labor de gestión realizada y han realizado propuestas de mejora. La puntuación más alta, en una escala de 1 a 5, se ha alcanzado en el ítem de la relación entre la empresa y la UCLM con un 3,95, seguido del tiempo transcurrido desde que se solicitó la práctica hasta que se incorporó el alumno con un 3,83 y el grado de participación de la empresa con el plan formativo del alumno en un 3,73. Por último, el seguimiento del coordinador de prácticas de la UCLM durante el periodo de prácticas con un 3,43. Todas ellas se encuentran por encima del valor central lo que permite considerar que son aspectos bien valorados por las empresas.

	Media
La relación de la empresa con la UCLM	3,95
Tiempo transcurrido desde se solicitó las practicas hasta que se incorporó el alumno	3,83
Grado de participación de la empresa con el plan formativo del alumno	3,73
Seguimiento realizado del coordinador de prácticas de la UCLM durante el periodo de practicas	3,43

Tabla 10: Valoración de la gestión de los servicios de la UCLM

9. CONCLUSIONES

La UCLM contribuye al desarrollo económico y social de la Región al dotar a sus empresas de profesionales cualificados que mejoran con su trabajo la competitividad de las mismas. El presente estudio tiene como objetivo conocer los procesos de selección y la opinión de estos empleadores acerca de la formación y el desempeño de los estudiantes en prácticas y egresados de la UCLM.

Los resultados del estudio representan a los estudiantes y egresados de la mayoría de las titulaciones de la UCLM ya que las empresas encuestadas habían recibido estudiantes de casi todas las ofertadas. En concreto, destaca la presencia de Administración y Dirección de Empresas, Derecho, Ciencias Ambientales, y las Ingenierías Eléctrica, Industrial e Informática. La valoración de las titulaciones ofertadas por la UCLM es muy positiva ya que la valoración que realizan de los conocimientos que poseen los universitarios presenta una media de 3,38 puntos, siendo el intervalo de la escala de 1 a 5.

Las competencias más deseadas por los empleadores son la Capacidad para trabajar en equipo, la Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos y la Capacidad para utilizar herramientas informáticas. Todas ellas competencias transversales que el mercado laboral valora por encima del resto.

Los resultados obtenidos ponen de manifiesto la importancia de las Prácticas como método de selección de titulados siendo el procedimiento más utilizado por las empresas de la muestra. La selección es realizada en la mayor parte de los casos por la dirección de la empresa la cual utiliza la Entrevista de Selección Individual para la decisión de incorporación de un estudiante o egresado.

Entre los criterios que utilizan para decantarse por una determinada persona (estudiante o egresado) se encuentran: la Personalidad, la Carrera estudiada y los Conocimientos en Informática. Aunque este estudio es de carácter exploratorio sirve para obtener una imagen de lo que el mercado laboral exige lo que proporciona información crítica para los universitarios y los centros docentes, ya que conocer cuál es la demanda de competencias profesionales y transversales en los universitarios permitirá diseñar el curriculum de los estudiantes de las diferentes titulaciones, ya sea en cuanto al contenido de los títulos

como en la formación complementaria que debe ir cubriéndose a lo largo del periodo de formación en la UCLM.

Este estudio también proporciona información sobre la satisfacción de los empleadores con la gestión de los servicios de la UCLM en materia de prácticas y empleo. Aunque la nota es satisfactoria, por encima del valor central de la escala, nos ha permitido detectar áreas de mejora en la que deberíamos concentrar nuestros esfuerzos para llegar a ofrecer un servicio excelente en este ámbito de relaciones Universidad-Empresa.

Finalmente, volvemos a recodar el carácter exploratorio de este análisis y su principal limitación derivada de la baja tasa de respuesta. Pese a ello el contenido de la información sigue siendo relevante para su uso, siempre tomándolo con la cautela de la representatividad de los datos.