

ESTUDIO EMPLEADORES 2010

ANÁLISIS DE LA DEMANDA DE UNIVERSITARIOS EN LA REGIÓN DE MURCIA

Autores:

M^a Belén García Palma
Antonia Martínez Pellicer
M^a Isabel Sánchez-Mora Molina

Tratamiento estadístico:

M^a Dolores Moya Gómez

Documentación:

Prudencia Tomás Galipienso

Edita:

Universidad de Murcia
Centro de Orientación e Información de Empleo (COIE)
Observatorio de Empleo

ISBN: 978-84-693-4040-0

Maquetación:

Publicidad líquida, S.L.

Imprime:

Depósito Legal:

> ÍNDICE.

PRESENTACIÓN	4
1. INTRODUCCIÓN: CONTEXTUALIZACIÓN	5
2. REVISIÓN DOCUMENTAL	7
2.1. Estudios sobre las demandas de titulados universitarios por parte de los empleadores	7
2.2. El análisis de las competencias	9
3. DISEÑO DEL ESTUDIO	11
3.1. Objetivos	11
3.2. Tipo de estudio	11
3.3. Metodología	12
3.3.1. Técnicas cuantitativas: cuestionarios	12
3.3.2. Técnicas cualitativas: grupos de discusión	15
4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA	16
4.1. Descripción de la muestra de empleadores de la Región de Murcia	16
4.2. Presencia de personal universitario en las empresas: evolución y perspectivas	18
4.3. Previsiones de contratación: formación requerida	24
4.4. Procesos de selección	27
4.5. Competencias más valoradas	30
4.6. Condiciones de contratación y recursos humanos	31
4.7. Relaciones Universidad - Empresa	33
4.8. Análisis diferencial por sectores de actividad y tamaño de la empresa por número de empleados	37
5. RESULTADOS DE LA FASE CUALITATIVA	58
5.1. Características de la demanda de titulados: perfil del candidato ideal	58
5.2. Situación actual y perspectivas de futuro en la demanda de titulados	62
5.3. Valoración de los empleadores sobre la formación de posgrado	65
5.4. Expectativas de los empleadores sobre el Espacio Europeo de Educación Superior	68
CONCLUSIONES	70
BIBLIOGRAFÍA	73
RELACIÓN DE GRÁFICOS Y TABLAS	78
ANEXOS	83
I. Empresas e Instituciones colaboradoras	83
II. Tablas de resultados no incluidas en el informe	89

> PRESENTACIÓN.

Conocer y analizar la realidad profesional en la que se desenvuelven nuestros egresados, es una apuesta firme de la Universidad de Murcia en los últimos años. Con este propósito se ha realizado este ***“ESTUDIO EMPLEADORES 2010. Análisis de la demanda de universitarios en la Región de Murcia”***, que presentamos.

A través de este estudio se establece un canal de comunicación con la otra parte implicada en la inserción profesional de los universitarios, las empresas e instituciones, permitiendo a la Universidad disponer de una información útil en el complejo contexto actual, configurado por los cambios en el marco institucional generado por la implantación de los nuevos títulos derivados del EEES y por de la situación económica, laboral y social que atravesamos.

Los resultados de este estudio, realizado a nivel regional, junto a los estudios de “Perspectivas profesionales” e “Inserción laboral” de los titulados de la UMU, que se realizan desde el Observatorio de Empleo del COIE, y otros estudios e informes recientemente publicados, nos permitirán vislumbrar, hacia donde se dirigirá la oferta de empleo en los próximos años, y realizar los ajustes necesarios en nuestros títulos de grado y posgrado.

Conocer aspectos tales como características de las empresas que emplean a titulados, evolución en la contratación, perfiles profesionales más demandados, previsiones de contratación, procesos de reclutamiento y selección, competencias profesionales más requeridas a los universitarios, grado de satisfacción general con la formación universitaria y conocer la relación Universidad-Empresa a través de los servicios universitarios, es de vital importancia para la Universidad

En esta presentación, solo hemos mencionado algunos de los principales aspectos del estudio. Pero, aquellos que se adentren en su lectura, con seguridad encontrarán otros aspectos y matices de interés para conocer el entorno laboral universitario. Por ello, considero que este estudio contiene una información valiosa para gestores universitarios, empresarios, responsables de recursos humanos, y para los titulados universitarios que buscan empleo.

En nombre de la Universidad de Murcia, agradezco el apoyo de todos los profesionales y expertos que han participado, así como de las más de ochocientas empresas e instituciones que han colaborado en la realización de este estudio.

JOSÉ ANTONIO COBACHO GÓMEZ
RECTOR.

1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO.

Con el presente informe presentamos la realización de un **estudio sobre la demanda de universitarios en la Región de Murcia**.

La realización de un estudio como el que se presenta, viene determinado por el contexto en el que se realiza. En primer lugar, el contexto universitario, sometido a una amplia transformación que hace que nos encontremos ante una oferta de títulos indeterminada, por lo que es difícil poder analizar las demandas de forma desagregada. En segundo lugar, el contexto económico, que determina necesariamente las demandas de contratación de titulados de las empresas e instituciones.

Respecto al contexto universitario, hay que manifestar que con este estudio se intenta establecer las bases para estudios posteriores, cuando el mapa de titulaciones se encuentre más estable y cuando realmente se puedan medir las demandas para los distintos grados y posgrados e incorporarlas, como un criterio más a considerar, en la oferta de títulos.

Respecto al contexto económico, a priori, parecería inapropiado presentar un estudio de este tipo en una situación de crisis, sin embargo, hay que tener en cuenta, además del carácter repentino con el que se presentó la situación, que ahora, más que nunca, es necesario mantener un contacto y comunicación fluida con los agentes productivos y generadores de empleo, esto es, con las empresas y organizaciones, para avanzar, mejorar y adaptarse a los nuevos tiempos. La Universidad, como máxima institución educativa, tiene la responsabilidad de proporcionar personal cualificado, para atender a las nuevas circunstancias económicas y laborales, por lo que, es más necesario aún que exista una estrecha relación entre la Universidad y la Empresa.

Son numerosas las razones que pueden justificar la realización de un trabajo de este tipo, sin embargo, y sin ánimo de ser exhaustivos, podría ser suficiente exponer algunas referencias presentes en el propio marco legal de la Universidad y en otros documentos relacionados con el sistema universitario.

Así, tal y como se recoge en el Preámbulo de la LOU/2007, *la implicación de las universidades en la respuesta a las demandas de la sociedad y el sistema productivo, es otro de los ejes sobre los que ha girado la presente reforma. Las Universidades deben perseguir una mejor formación de sus graduadas y graduados para que éstos sean capaces de adaptarse tanto a las demandas sociales, como a las demandas del sistema científico y tecnológico.*

A nivel regional, también en el artículo 12 del capítulo I de la Ley 3/2005 de Universidades de la Región de Murcia, relativo a los *Criterios aplicables a la Universidades Públicas*, se detalla que *las actuaciones de ordenación de las Universidades públicas de la Región de Murcia se desarrollarán, entre otros criterios, de acuerdo a las demandas sociales y, en especial, de los sectores productivos de la Región de Murcia.*

Más allá del propio marco legal, los distintos documentos generados por el Espacio Europeo de Educación Superior, hacen referencia también a la necesidad de que las Universidades se adapten continuamente a las necesidades cambiantes, las demandas de la sociedad y los avances en el conocimiento científico tal y como expresa *la Declaración de Bolonia* (Junio, 1999), o de manera más concreta manifestado en *la Declaración de Praga* (Febrero, 2001), al hablar de que *los programas que conducen a un título pueden, y en verdad deberían, tener diferentes orientaciones y varios perfiles para acomodar una diversidad de necesidades individuales, académicas y de mercado laboral y tal y como se concluyó en el seminario de Helsinki en las titulaciones universitarias.*

1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO.

Como se puede observar, por un lado son diversas las referencias, no sólo a lo que a inserción laboral se refiere, sino a las demandas sociales y del tejido productivo.

Por otro, nos encontramos una primera delimitación necesaria al plantear un trabajo de este tipo, esto es, demandas sociales vs. demandas de empleadores. Lógicamente, las demandas sociales conllevan una acepción más general que incluye no sólo a los empleadores, sino a la propia demanda de titulaciones por parte de los alumnos, demandas e implicaciones de la Universidad respecto a la investigación o la transferencia de conocimiento, difusión de la cultura, etc. Por tanto, lo que en este proyecto se plantea es un estudio ceñido a las demandas de los empleadores.

Queremos recordar en esta introducción, que el término “empleabilidad”, según la OIT (Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos de 2004), *se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.* Partiendo de esta idea, es fácil observar que las cuestiones relativas a la empleabilidad e inserción laboral de los titulados, y por tanto, la adaptación de la cualificación profesional a las demandas sociales y laborales es también una cuestión fundamental de la función docente de la Universidad.

El contexto en el que surge esta necesidad lo describe muy bien Zabalza Beraza (2005): *Está bien, finalmente, situar la discusión en el contexto de la Educación Superior. Los otros niveles de la formación profesional tienen una tradición más consolidada. También la tiene la formación universitaria pero ésta fue construida desde una perspectiva diversa. Salvo en el caso de las profesiones tradicionales (Medicina, Derecho, ingenierías, etc.) la formación universitaria fue concebida como un proceso orientado más al desarrollo intelectual y cultural, a la acumulación de conocimientos que al ejercicio de funciones profesionales específicas. Por eso choca tanto la actual presión hacia el profesionalismo. Algunos responsables universitarios lo tienen a menos, como si ello significara convertir la universidad en una academia que prepara para el empleo.*

Hasta ahora, la Universidad de Murcia no ha dispuesto de un servicio permanente que recoja, analice y proporcione esta información. Sin embargo, con la configuración del Observatorio de Empleo del COIE de la Universidad de Murcia, se dan las condiciones idóneas para una adecuada obtención de información que permita una planificación de los estudios de una manera acorde a los criterios que caracterizan el nuevo Espacio Europeo de Educación Superior, y por ende, a las necesidades del entorno.

2. REVISIÓN DOCUMENTAL.

2.1 ESTUDIOS SOBRE LAS DEMANDAS DE TITULADOS UNIVERSITARIOS POR PARTE DE LOS EMPLEADORES.

Si atendemos a los trabajos elaborados hasta el momento sobre las demandas de empleadores, se pueden destacar varios estudios realizados. Sin embargo, previamente apuntamos algunas cuestiones.

Como afirman algunos autores, el sistema educativo y el mercado de trabajo, son dos instituciones dinámicas, dado que las personas no permanecen indefinidamente en alguna de ellas, sino que cambian su situación a lo largo de la vida, generándose flujos entre ambas. Estos flujos, producen desajustes, dificultándose la inserción laboral, en este caso de los jóvenes, y ello conlleva no sólo costes de tipo personal, sino también costes sociales (Albert et al. 1998). La tendencia a la consideración de los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios y la adaptación de los planes de estudio al mercado de trabajo, ha generado ciertos debates en el mundo universitario, ya que hay quienes postulan que la universidad con ello “se mercantiliza” y que debe de ser ante todo una institución máxima del conocimiento independiente en su formación e investigación. Probablemente, no sea algo incompatible. En cualquier caso, no podemos olvidar que la gran mayoría de los estudiantes universitarios sólo pasan unos años en la Universidad para posteriormente desarrollar una labor profesional en la sociedad. Así que *la difícil, y por ello nunca bien resuelta, polémica entre formación liberal y formación profesional sigue presente en la concepción de las enseñanzas y los planes de estudio. Encontrar un modelo único para todo tipo de formación es equivocado pero los mensajes que las Universidades reciben de la sociedad son inequívocos en el sentido de reforzar los objetivos de adecuación al mercado laboral (Ortega, 2003).*

Si nos centramos en las demandas del mercado de trabajo, los trabajos elaborados hasta el momento son más incipientes, pero con una clara tendencia a incrementarse. Se pueden destacar algunos trabajos realizados al efecto, por ejemplo, el de Rial Sánchez (2004), en el que establece tres aspectos a tener en cuenta para realizar una aproximación de la formación superior al trabajo, esto es, la complejidad de los mercados laborales, los requerimientos en términos formativos del trabajo y la definición de los perfiles profesionales en ocupaciones de niveles superiores. También García Espejo e Ibáñez Pascual (2006), exponen algunos principios metodológicos clave en el estudio de las competencias para el empleo, así como el análisis empírico de la utilidad de las competencias en los puestos de trabajo ocupados por los universitarios, y la detección de desajustes entre la formación recibida por la Universidad y la demandada por el puesto. También Cajide et al. (2002), realizan un estudio donde analizan los contenidos requeridos, habilidades y otras variables con un enfoque comparativo entre graduados universitarios y directivos de empresas.

De manera más concreta, la ANECA, aunque ya elaboró un informe titulado *Las empresas y la inserción laboral de los universitarios*, realmente es desde tiempo más reciente cuando se ha programado el análisis de las demandas de los empleadores como una línea de trabajo importante, y al amparo del Proyecto REFLEX, se han publicado varios informes donde podemos encuadrar el *Informe de Empleadores. Titulados universitarios y mercado laboral*, (2008).

También la Fundación CYD publica informes anuales con un contenido mucho más amplio y diverso sobre la relación Universidad - Empresa. En ellos, se recogen aspectos relacionados con las demandas de empleadores en el ámbito de la formación.

Finalmente, en este ámbito habría que destacar el estudio elaborado recientemente por Accenture y Universia (2007), donde se hace una comparativa entre competencias más valoradas por las empresas, la formación para el desarrollo de competencias que se imparte en la Universidad y la visión de estudiantes, docentes y empresas sobre el desarrollo actual de las competencias como factor clave para la inserción laboral.

2. REVISIÓN DOCUMENTAL.

Entre otros trabajos empíricos realizados hasta ahora, se pueden destacar varias investigaciones que analizan esta cuestión, considerando la demanda de titulados a corto plazo y el tipo de titulados que se precisan (Neira Gómez, Fernández López y Vaquero García, 2007). En primer lugar la investigación realizada desde la Confederación Regional de Empresarios de Aragón, CREA (1995) cuyos principales objetivos versaban sobre la tendencia futura de la demanda de profesionales por nivel de formación y titulación académica y el grado de compromiso que las empresas adquieren con el personal para su formación, entre otros. Así, detectan una previsión mayor de demanda de titulados en Formación Profesional, a pesar de un incremento significativo de la demanda de titulados universitarios, entre los que destacarían aquellos que pertenecen a las áreas de ciencias económicas e ingenierías. Es interesante destacar la comparativa que ofrece este estudio sobre la necesidad sobre la necesidad de titulados por parte de las empresas según nivel formativo.

En segundo lugar, podríamos destacar el estudio realizado por la Fundación Universidad-Empresa (2005), realizado al amparo del Programa de Estudios y Análisis de la Dirección General de Universidades del Ministerio de Educación y Ciencia, que tiene como objetivo *identificar las necesidades reales del sector productivo en lo que se refiere a los conocimientos y competencias requeridos de los titulados españoles, con el fin de contribuir a una adecuada adaptación de los estudios universitarios españoles al Espacio Europeo de Educación Superior, mejorando los niveles actuales de competitividad tanto del sistema universitario español como de sus titulados*. Recogiendo información de titulados y empleadores y realizando un análisis comparativo, valora las posibilidades de inserción laboral, según la opinión emitida por los empleadores respecto a: titulaciones demandadas, características de las ofertas a titulados, valoración sobre la realización de prácticas en empresas, idiomas, nuevas tecnologías, etc. En cuanto a la demanda de titulaciones, destacan de nuevo los perfiles económicos y jurídicos y las ingenierías.

Finalmente, destacar, el estudio realizado por ACSUG (2007), cuyo objetivo general consiste en estimar la potencial demanda de titulados a corto plazo por parte de las PYMES gallegas. Para ello, se estudia la situación de las PYMES gallegas en relación a sus trabajadores universitarios, se analiza la demanda futura de titulados por rama de conocimiento y titulación y se analizan los factores que contribuyen en mayor medida a la contratación de titulados. En cuanto a los resultados, destaca una mayor demanda de profesionales no universitarios por parte de las PYMES gallegas (algo que en otras ocasiones se ha contrastado mostrando la relación positiva que existe entre tamaño de la empresa por número de empleados y proporción de titulados en su plantilla). En cuanto a las ramas de conocimiento destacarían en primer lugar las científico-técnicas seguidas de las ciencias sociales y jurídicas.

Además de estas investigaciones, encontramos otros estudios que han realizado algunas Universidades.

Desde la Universidad Politécnica de Valencia, se publicó otro estudio (Ayats Salt, Zamora Suárez, y Desantes Fernández, 2004), en el que a través de una colaboración con la Confederación de Empresarios Valenciana, se planteaban los objetivos, entre otros, de conocer cómo se realizan los procesos de selección y cómo valoran las empresas aspectos como la experiencia, las prácticas externas y las estancias en el extranjero, así como las competencias más demandadas por las empresas y el grado de satisfacción que obtienen de los titulados universitarios.

También la Universidad de Castilla La Mancha (2005), ha publicado otro informe, a través del Centro de Información y Promoción del Empleo, realizando una encuesta a empresas y con unos objetivos similares al caso anterior, añade las previsiones de contratación de las empresas de titulados universitarios, obteniendo una respuesta afirmativa en el 33,4% de las empresas encuestadas.

2. REVISIÓN DOCUMENTAL.

La Universidad Miguel Hernández de Elche, también ha realizado un estudio recogiendo la opinión de empleadores (Gómez Gras et al. 2006). En este caso, las cuestiones han estado más centradas en la adecuación de las competencias adquiridas por sus titulados y las requeridas por las empresas.

Por su parte, la Universidad Autónoma de Madrid, a través del Observatorio de Empleo, ha elaborado un estudio (UAM-AICA, 2006), que con una reducida muestra y a modo de estudio piloto, ha definido un número importante de variables para medir las demandas de las empresas.

También desde la Fundación Canaria Empresa - Universidad de La Laguna (2007), se ha publicado un estudio sobre qué demandan las empresas, con los objetivos de describir las empresas que contratan titulados, conocer los procesos de selección, conocer también el impacto de los programas de prácticas y analizar las demandas de competencias.

Podemos destacar, por un lado, que no existen demasiadas experiencias de este tipo, aunque sí se desprende un interés creciente, ya que los estudios elaborados hasta el momento sobre esta cuestión han sido publicados recientemente, y por otro, que es una cuestión de interés no sólo para universidades, sino también para asociaciones empresariales, organizaciones del ámbito universitario, fundaciones, etc.

A pesar de la importancia de considerar esta información, aún son pocas las universidades que realizan este tipo de estudios, si bien, cada vez más Universidades planifican recoger datos sobre estas cuestiones.

En cuanto a los contenidos recogidos en estos informes, nos encontramos los siguientes, si bien algunos son más comunes que otros:

- Proporción de titulados universitarios en las empresas.
- Titulaciones más demandadas por las empresas.
- Previsiones de contratación de titulados en un plazo estimado.
- Proceso de reclutamiento y criterios de selección de titulados universitarios por parte de las empresas.
- Valoración de la formación y grado de satisfacción de los empleadores.
- Valoración de las competencias profesionales.
- Áreas funciones en las que participan y condiciones de contratación.

2.2 EL ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS.

El aspecto más comúnmente tratado en los estudios mencionados es la valoración de las **competencias profesionales**. Gracias al trabajo desarrollado en el Proyecto Tuning y los Libros Blancos de las titulaciones, se han definido de forma más clara las competencias en el ámbito de la formación universitaria. A pesar, de que existe una gran diversidad de definiciones y tipologías y una cierta profusión de estudios que analizan de forma teórica las competencias profesionales en relación a los titulados universitarios.

2. REVISIÓN DOCUMENTAL.

Tal y como recoge Yániz (2004), a través de la relación de tareas y funciones se favorece la identificación de capacitaciones necesarias para llevarlas a cabo, y esta capacitación, a su vez, puede describirse a través de las competencias que permiten a cada titulado realizar con éxito las tareas profesionales propias. Por tanto, un perfil profesional descrito de manera precisa permite la adecuación de cada titulación a la realidad profesional y laboral, lo que facilita la identificación de los elementos formativos que deben contemplarse en un currículum.

Sin embargo, como apuntan García Espejo e Ibáñez Pascual (2006), a pesar de la relevancia que está tomando la investigación sobre competencias, dista mucho de estar clarificada. No existe gran unanimidad en el nombre, definición y por supuesto en el análisis de estas competencias, incluso en el marco europeo. Sin embargo, podemos destacar el desarrollo de distintos proyectos que tratan la cuestión, como el Proyecto DeSeCo (Proyecto Definición y Selección de Competencias), de la OCDE, o el proyecto CHEERS (Careers after Higher Education: a European Research Study), o más recientemente el Proyecto REFLEX (The Flexible Professional in the Knowledge Society). También habría que destacar las aportaciones de Zabalza Beraza (2005) ó Navío Gámez (2005).

Dado que hay distintas definiciones y clasificaciones de competencias (Navío Gámez 2005), también se habla de distintas formas de medición de las competencias en los titulados universitarios. Algunos autores recogen tres formas básicas (Vidal García, 2003): el "método del experto"; la "evaluación del supervisor" o la "autoevaluación del titulado". Todos conllevan ciertas ventajas e inconvenientes, si bien, en la mayor parte de las ocasiones, en los estudios relativos a empleadores, el método seguido se aproxima a la "evaluación del supervisor" o la "autoevaluación del titulado". Hay quien defiende que entre la evaluación realizada por los empleadores y la que realiza el propio titulado no hay grandes diferencias, produciéndose grandes correlaciones en las respuestas, por lo que consideran a los egresados universitarios quienes mejor darán la medida de la demanda de competencias de los puestos de trabajo (García Espejo e Ibáñez Pascual, 2006). Al margen de estas cuestiones, hay quien considera que *"La polémica teórica sobre los métodos de detección de la necesidad de cualificaciones indica cada vez más que la mejor determinación de las cualificaciones necesarias es la dialógica dado que una necesidad de cualificaciones no es fija ni surge por si sola, además las cualificaciones latentes o informales resultan difíciles de detectar, las que suelen detectarse como necesarias, son cualificaciones prácticamente visibles y formalizables"* (Büchter, 1999), por lo que se apuesta por una estimación de cualificaciones y competencias a través de métodos cualitativos y procedimientos analíticos adaptados al caso.

Otros estudios recientes a destacar son: El debate de las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España (Luis Enrique Alonso y otros, 2009), donde a través del desarrollo de unos grupos de discusión se recoge el discurso de empleadores y titulados sobre la formación universitaria, y Las competencias para el empleo en los titulados universitarios, (García García, L., 2009), estudio cuantitativo que recoge la opinión de profesores, alumnado egresado y empleadores sobre las competencias.

Para finalizar, y tras el breve repaso de los diversos planteamientos que tienen lugar en torno al análisis de las demandas, hay que decir que el trabajo que se presenta, toma como referencia para su desarrollo el Proyecto Tuning y los Libros Blancos de las distintas titulaciones, por considerar que han logrado un gran consenso sobre algunas cuestiones básicas (por ejemplo en torno a las competencias) dentro del ámbito universitario y por la metodología clara empleada en cada caso.

3. DISEÑO DEL ESTUDIO.

3.1 OBJETIVOS.

El objeto del presente trabajo es recoger información de las demandas de los empleadores de la Región de Murcia sobre los titulados universitarios, entendidas éstas en su doble vertiente, esto es, por un lado, conocer las necesidades de personal titulado de las empresas y titulaciones más demandadas, y por otro, conocer los requerimientos de los empleadores sobre los titulados universitarios y que valoran tanto en la selección de personal como en el desempeño del puesto de trabajo. Para ello, desglosamos los siguientes objetivos específicos:

- Describir las principales características de las empresas que emplea a titulados universitarios en la Región de Murcia.
- Conocer la evolución reciente del personal titulado presente en las empresas, a través de la distribución de las titulaciones y las perspectivas de crecimiento en la contratación de titulados.
- Conocer los principales perfiles profesionales que demandan las empresas.
- Obtener una aproximación de las previsiones de contratación de las empresas/instituciones de titulados universitarios en el plazo de un año.
- Describir el proceso de reclutamiento y selección de personal titulado que realizan las empresas/instituciones.
- Conocer las competencias profesionales más significativas para los empleadores requeridas a los titulados universitarios.
- Detectar el grado de satisfacción general de los empleadores con la formación universitaria.
- Conocer la relación Universidad-Empresa a través de los servicios universitarios.

Los objetivos planteados permiten la realización de un estudio global, obteniendo una primera aproximación a las demandas de titulados de la Universidad de Murcia, para en posteriores ediciones del mismo, realizarlo de forma más específica por grupos de titulaciones y áreas de conocimiento, permitiendo así, tener una mayor información específica disponible para cada centro de la Universidad de Murcia.

3.2 TIPO DE ESTUDIO.

Toda investigación social es susceptible de ser clasificada. Siguiendo a Sierra Bravo (1995), vamos a describir nuestro trabajo con el objetivo de conocer el alcance del proyecto desarrollado y proporcionar una visión general sobre el estudio realizado.

En primer lugar y por alcance temporal sería un estudio seccional o sincrónico, ya que los datos obtenidos están referidos a un momento puntual. Si bien, sucesivas ediciones del estudio empleando los mismos indicadores, nos pueden proporcionar en el futuro una evolución global sobre las variables a medir.

Una de las cuestiones más significativas que describen un proyecto de investigación es su profundidad. En este caso, nos encontramos ante un estudio descriptivo, ya que de lo que se trata es de realizar

3. DISEÑO DEL ESTUDIO.

una “medición precisa de una o más variables en una muestra de población”, compuesta en este caso por los empleadores de la Región de Murcia. Aunque tiene un carácter exploratorio al ser el primer trabajo que se realiza, también tiene intención de continuidad, como línea de trabajo para estudios posteriores.

Respecto al carácter del trabajo, es mixto, por un lado cuantitativo, ya que nos referimos a una población amplia que ha conllevado el empleo de técnicas cuantitativas de recogida de información, en este caso, un cuestionario como instrumento de obtención de datos, y por otro, cualitativo, dado que el desarrollo de grupos de discusión, nos ha aportado una comprensión mayor de las opiniones y necesidades de los empleadores. Tal y como afirma Miguel Beltrán (2000), respecto a los métodos cuantitativo y cualitativo, *no sólo no se excluyen mutuamente, sino que se requieren y complementan, tanto más cuanto que el propósito de abarcar la totalidad del objeto sea más decidido.*

3.3 METODOLOGIA.

3.3.1 Técnicas cuantitativas: cuestionarios.

La obtención de información en este estudio se basa en las técnicas de recogida de información primaria.

Cuestionarios.

Considerando los objetivos de nuestro estudio y con la finalidad de obtener mediciones cuantitativas de diversas variables, se justifica el empleo de un cuestionario como principal técnica de recogida de información.

La estructura del cuestionario y los bloques de preguntas están determinados por dos aspectos, por un lado, las propias características de la población a la que nos dirigimos (empleadores), y por otro, los objetivos propuestos en nuestro estudio. Una aproximación al contenido de la misma es la siguiente:

- Bloque 1: caracterización de los empleadores.
- Bloque 2: descripción de la plantilla de la empresa y evolución.
- Bloque 3: necesidades de personal titulado universitario de la empresa.
- Bloque 4: descripción de los procesos de selección de personal titulado.
- Bloque 5: valoración de la preparación de los titulados y grado de satisfacción.

Población y muestra. La realización de un trabajo de este tipo conlleva serias dificultades, algunas de las cuales han sido muy bien sintetizadas por Roig Cotanda (2007), al referirse a las dificultades para realizar un diseño muestral representativo sobre las empresas que proporcionan empleo a los titulados universitarios, así como a las dificultades añadidas para realizar un cuestionario en el que tiene gran influencia, no sólo los objetivos de la investigación, sino también las características del colectivo al que se realiza la encuesta.

Además, no podemos obviar los costes, tanto económicos, como en personal y tiempo que conlleva la realización del trabajo.

Teniendo en cuenta todo lo comentado anteriormente, así como el objetivo del estudio, es necesario tomar decisiones que definan claramente la información que se va a obtener, los recursos que se van a destinar y la metodología que se va a seguir. Las características metodológicas del estudio son las siguientes:

3. DISEÑO DEL ESTUDIO.

Universo de estudio. El universo de estudio ha estado compuesto por las empresas de la Región de Murcia que tienen contratados a titulados universitarios en su plantilla.

Aquí reside una de las principales dificultades del diseño muestral, ya que no se dispone de información que nos diga cuántas empresas de la Región tienen contratados a titulados universitarios. En cualquier caso, esta dificultad no cambia nuestra población objetivo, pero obliga a utilizar una pregunta filtro en el cuestionario para identificar aquellas empresas que si los tienen.

También podríamos optar, por no descartar las empresas que en el momento de hacer la encuesta no tengan contratados a titulados. Sin embargo, dado que mermaría la información a obtener para cubrir los objetivos del estudio, no se van a considerar, limitándonos pues a las empresas anteriormente descritas.

En este caso el marco muestral queda definido por la disponibilidad de una base de datos empresarial de la Región de Murcia, en concreto se ha empleado la base de datos SABI.

Diseño y tamaño de la muestra. Del Directorio Central de Empresas del INE, (DIRCE, 2007) se ha tomado el número de empresas dadas de alta por actividad principal y número de asalariados para el ámbito geográfico de la Región de Murcia.

Para las secciones A y B de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93), se han tomado los datos del Directorio de Actividades Económicas de la Región de Murcia (DAERM, 2006), elaborado por el Centro Regional de Estadística de Murcia, (CREM).

Desechamos la sección C (Industrias extractivas), dada la escasa representatividad en la Región de Murcia, con lo que inicialmente nuestra población de partida es la que se muestra en la Tabla M1.

Excluimos de nuestro estudio el estrato de 1 a 9 empleados (microempresas), ya que es donde resulta más difícil encontrar titulados, cuestión que diversos estudios han puesto de manifiesto, mostrando la relación positiva entre el tamaño de la empresa y la presencia de titulados, aumentando así la efectividad de la encuesta, por lo que finalmente nuestra población de estudio, agrupando por sectores de actividad y por número de asalariados, es la siguiente:

Tabla M1. Distribución de la población de estudio según sector de actividad y tamaño de la empresa por número de empleados.

	De 10 a 49 empleados	De 50 a 99 empleados	100 o más empleados	Total
Agricultura	52	3	3	58
Industria	1320	128	77	1525
Construcción	1846	115	58	2019
Servicios	2818	257	237	3312
Total	6036	503	375	6914

3. DISEÑO DEL ESTUDIO.

Para el cálculo del tamaño de la muestra, siguiendo un muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional, inicialmente fijamos un error máximo del 0,03 y un nivel de confianza del 95% ($K=1,96$). Considerando que $N=6914$, y tomando el peor de los casos, en el que $P=Q=0,5$, concluimos que una muestra de 800 encuestas cumpliría los requisitos que hemos fijado.

Para la distribución de la muestra por sector de actividad, se ha tenido en cuenta que en el sector Servicios la presencia de titulados es mayor, según el último estudio *La inserción laboral de los titulados de la Universidad de Murcia, 2004/2005 (2009)*, y menor en Construcción, adaptamos el tamaño de la muestra en esos sectores, fijando un error máximo por sector de actividad del 0,05.

Igual planteamiento se ha utilizado para el tamaño de la empresa, dado que a medida que ésta es mayor, la presencia de titulados aumenta, por lo que se ha adaptado el tamaño de la muestra a dicha circunstancia, fijando de nuevo un error máximo por tamaño de la empresa del 0,05.

Fijamos un error máximo del 0,10 en cada sector de actividad y cada grupo por tamaño de empresa.

Teniendo en cuenta las condiciones mencionadas anteriormente, la muestra final se distribuye de la manera siguiente:

Tabla M2. Distribución de la muestra por sector de actividad y tamaño de la empresa por número de empleados.

	De 10 a 49 empleados	De 50 a 99 empleados	100 o más empleados	Total
Agricultura	36	3	3	42
Industria	101	40	29	170
Construcción	86	34	13	133
Servicios	341	62	54	457
Total	564	139	99	802

La fijación de los distintos errores nos garantiza la inferencia estadística, siendo el error de muestreo total obtenido del 3,9%. A continuación se muestran los errores de muestreo por sector de actividad y tamaño de la empresa.

Tabla M3. Errores de muestreo por sector de actividad.

Global	0,035
Agricultura	0,082
Industria	0,082
Construcción	0,095
Servicios	0,044

Tabla M4. Errores de muestreo por tamaño de empresa.

Global	0,035
10 a 49 empleados	0,044
50 a 99 empleados	0,072
100 o más empleados	0,088

El trabajo de campo fue realizado a finales del año 2008 y llevado a cabo por una empresa externa especializada en los estudios de opinión y mercado.

3. DISEÑO DEL ESTUDIO.

3.3.2 Técnicas cualitativas: grupos de discusión.

El uso combinado de los grupos de discusión y la encuesta puede perseguir distintos fines. El grupo de discusión puede desarrollarse antes de la encuesta para preparar y mejorar su diseño, pero si lo realizamos posteriormente al trabajo de campo de la encuesta, tal y como lo planteamos para nuestro estudio, ofrece una *evaluación cualitativa de la operación de la encuesta (reacciones, clima social, representaciones psicosociales...)* (Valles, 1997), a la vez que permite recoger información no susceptible de hacerlo en encuesta.

Para la realización del estudio, se ha contactado con responsables de empresas e instituciones que se han distribuido en dos grupos. En cuanto a las características de su composición, el criterio a seguir ha sido la representación sectorial, intentando que estén representados los diversos sectores que pueden ser empleadores de las distintas titulaciones de la Universidad de Murcia.

- **Grupo 1.** Grandes empresas e instituciones; número de participantes: 9. Entidades participantes: Dirección General de Empleo Público de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, El Pozo Alimentación, Sinergia Tecnológica SLU, IKEA, Intersa, CROEM, Cajamurcia, Estrella de Levante, Halcón Viajes.
- **Grupo 2.** PYMES y otras instituciones; número de participantes: 11. Entidades participantes: Observatorio Ocupacional del SEF, GADE Gestión y Asesoramiento, Biocampo, Inforges, UCOMUR, Publicidad líquida, Conproject, Fundación Diagrama, CENDEAC, Lorca Taller del Tiempo, La Huertecica.

El desarrollo de los grupos, estuvieron guiados por un/a moderador/a, que bajo un guión de cuestiones, actuaron para favorecer la dinamicidad y participación del grupo. Así mismo, se facilitó previamente un informe de resultados de la fase cuantitativa.

Las cuestiones planteadas, incidían sobre los aspectos relacionados con las necesidades de personal titulado de las empresas, así como otros aspectos no fáciles de obtener en la fase cuantitativa. Se plantearon los siguientes temas, que a su vez, abarcaban otras cuestiones más específicas:

- Perfil ideal del candidato universitario y necesidades de las organizaciones en cuanto a personal titulado para el logro de sus objetivos.
- Evolución en la contratación del personal titulado, expectativas a medio plazo.
- Importancia y utilidad de la formación de posgrado.
- Expectativas de los empleadores sobre el Espacio Europeo de Educación Superior.

Ambos grupos fueron recibidos en el Rectorado de la Universidad de Murcia en mayo de 2009 en el Edificio Convalecencia, donde posteriormente desarrollaron su trabajo.

El análisis de resultados de los grupos de discusión es siempre complejo, pero la guía a seguir han de ser los objetivos planteados al inicio. Siguiendo a Krueger, R. A., 1988, la profundidad del análisis cualitativo se sitúa en un continuo que va desde los *datos directos* hasta la *interpretación*, encontrándose en una situación intermedia las frases *descriptivas*, nivel en el que nos hemos situado en nuestro caso, manteniendo así la homogeneidad con el resto del informe. El resultado es una organización de la información, bajo la selección de los datos pertinentes.

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

4.1 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE EMPLEADORES DE LA REGIÓN DE MURCIA.

A continuación, mostramos las principales características de los empleadores de la Región de Murcia que han respondido a nuestra encuesta.

Gráfico 1. Sector de Actividad

Respecto al sector de actividad, más de la mitad (57,0%) son empresas del sector Servicios, seguidos a distancia de Industrial (21,2%) y Construcción (16,6%), y una proporción menor en el caso del sector Agrícola (5,2%).

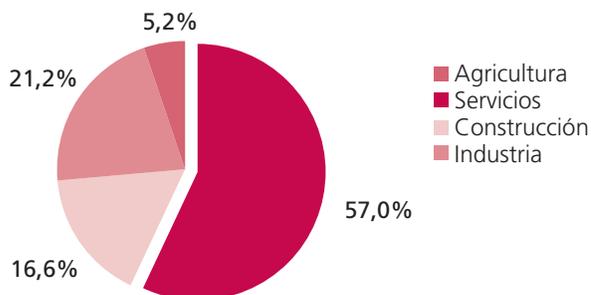


Gráfico 2. Localidad

Las empresas encuestadas se distribuyen geográficamente entre los municipios de la Región (44,0%), destacando los municipios con una mayor representación, a saber, Murcia (36,0%), Cartagena (12,7%) y Lorca (7,2%).

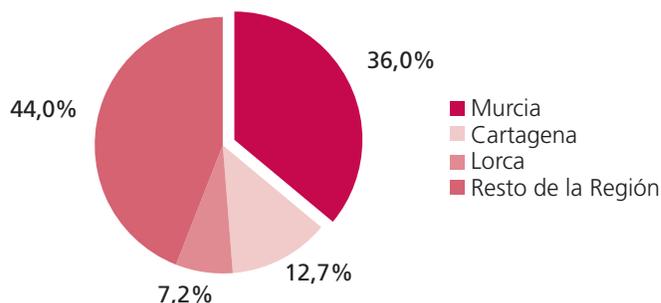
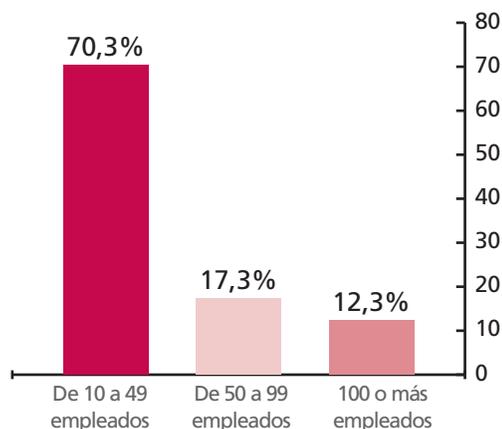


Gráfico 3. Tamaño de la empresa por número de empleados

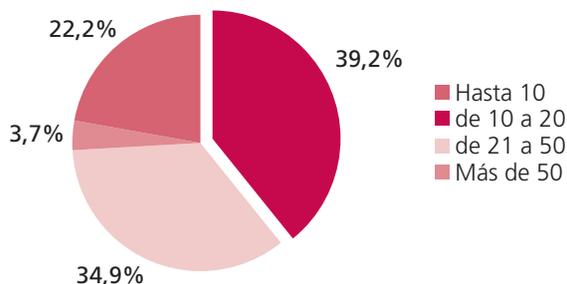
Por número de empleados, la distribución es mayoritaria para el grupo de empresas que tienen entre 10 y 49 empleados (70,3%), disminuyendo esta proporción a medida que aumenta el número de empleados, esto es, el 17,3% para empresas de 50 a 99 empleados y el 12,3% de 100 o más empleados.



4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Además de encontrarnos con empresas pequeñas por número de empleados, suelen ser relativamente jóvenes, ya que, un 22,2% no supera una antigüedad de 10 años, la mayor parte (39,2%) tiene entre 10 y 20 años, muy seguidas de aquellas que tienen entre 21 y 50 años (34,9%), y solamente un 3,7% tiene más de 50 años.

Gráfico 4. Antigüedad de la empresa



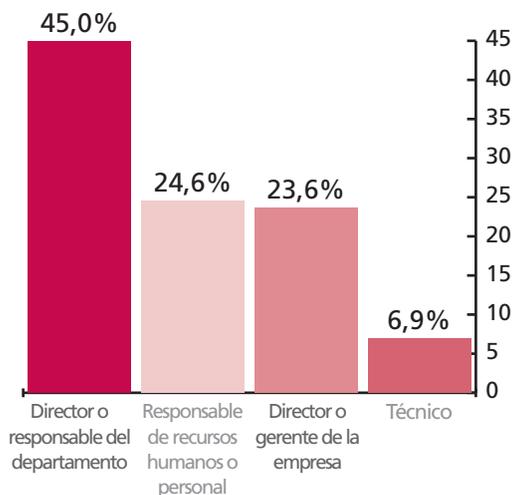
Finalmente, respecto al ámbito de actuación de las empresas es mayoritariamente regional, (63,1% de las empresas), le sigue a distancia, el 19,6% de las empresas que participa en un ámbito nacional, un 14,8% que lo hace tanto a nivel nacional como internacional, y solamente un 2,5% que lo hace en el sureste de la península, esto es, la Región de Murcia y otras regiones limítrofes.

Gráfico 5. Ámbito de actuación de la empresa



Gráfico 6. Cargo de la persona que cumplimenta la encuesta

La encuesta ha sido respondida principalmente por directores o responsables de departamento, en el (45,0%) de los casos, seguidos con escasa diferencia entre responsables de recursos humanos o personal, (24,6%) y directores o gerentes de empresa, (23,6%).



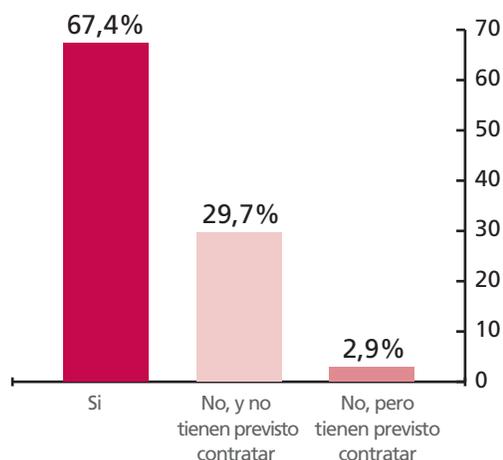
4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

4.2 PRESENCIA DE PERSONAL UNIVERSITARIO EN LAS EMPRESAS: EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS.

En este apartado, analizamos cómo ha evolucionado el personal titulado universitario en las empresas y cómo lo hará en un futuro próximo. Para ello, preguntamos en primer lugar, si tenían personal titulado universitario contratado, y nos encontramos que un 67,4% responde afirmativamente, un 29,7% responde negativamente y además no tiene previsto contratar, y un escaso 2,9% que no tiene en ese momento contratados a universitarios, pero si tendría previsto hacerlo.

En relación a esta respuesta, podemos decir que la proporción de empresas que tiene personal universitario es alta, si bien, hay que considerar que una empresa puede responder afirmativamente a esta pregunta aunque sólo tengan una persona contratada, por lo que cuantificamos posteriormente esta cuestión.

Gráfico 7. ¿Tiene titulados universitarios entre el personal de su empresa?



Para cuantificar el personal titulado en plantilla, se consideró conveniente conocer la proporción que representa frente al personal no universitario. Pues bien, la proporción media de titulados universitarios en las empresas de la Región es del 18,3%, frente al 81,7% restante que representaría el personal no titulado.

Tabla 1. ¿Cuál es la distribución en porcentaje del personal universitario y no universitario en su empresa?

	n	Media	Desv. T.
% Personal Universitario	767	18,3	21,9
% Personal No Universitario	767	81,7	21,9

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Para obtener una información más detallada de esta cuestión mostramos la proporción de titulados universitarios en las empresas por rangos. De esta manera, podemos detallar que en el 60,6% de las empresas encuestadas, su personal universitario no supera el 10%, le sigue a gran distancia el 16,3% de las empresas que tienen entre un 11% y un 20% de personal universitario, encontrándonos muy pocas empresas que tengan proporciones superiores, tal y como se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 2. ¿Cuál es la distribución en porcentaje del personal universitario en su empresa? (Distribución por categorías).

	n	%	% acumulado
Hasta el 10%	465	60,6	60,6
Entre el 11% y el 20%	125	16,3	76,9
Entre el 21% y el 30%	44	5,7	82,7
Entre el 31% y el 40%	39	5,1	87,7
Entre el 41% y el 50%	36	4,7	92,4
Entre el 51% y el 60%	13	1,7	94,1
Entre el 61% y el 70%	11	1,4	95,6
Entre el 71% y el 80%	7	0,9	96,5
Entre el 81% y el 90%	13	1,7	98,2
Más del 90%	14	1,8	100
Total	767	100	

De forma más concreta, queríamos saber si nos referíamos principalmente a titulados de la Universidad de Murcia, o si eran de otras universidades. Teniendo en cuenta que nos movemos a nivel regional, no es extraño que el 84,5% de las empresas tienen contratados egresados de la Universidad de Murcia, si bien, un 51,2% contrata también egresados de otras Universidades.

Gráfico 8. Titulados de la Universidad de Murcia

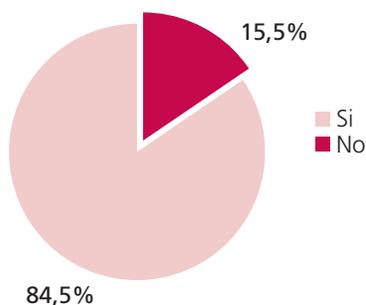
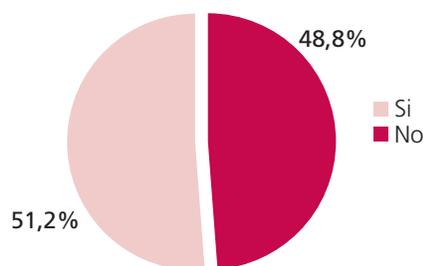


Gráfico 9. Titulados de otras Universidades



4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Para detallar más la información al respecto, se preguntó a las empresas por las titulaciones presentes en su empresa y número de personas que la poseen.

Los resultados los mostramos en primer lugar como porcentajes sobre casos, esto es, proporción de empresas que afirman tener cada una de las titulaciones que a continuación se muestra en la Tabla 3, donde podemos ver que destaca el 29,7% y el 26,6% de empresas que tienen a Dip. en CC. Empresariales y Ldo. en Economía respectivamente. Además, el 21,3% de las empresas tienen Dip. en Relaciones Laborales y en Ingenierías no especificadas el 15%, destacando finalmente el 11,3% de empresas que tienen Ldo. en Administración y Dirección de Empresas.

Tabla 3. Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen.

Titulación	n	%
Dip. en Ciencias Empresariales	226	29,7
Ldo. en Economía	203	26,6
Dip. en Relaciones Laborales	162	21,3
Ingeniero no especificado	114	15,0
Ldo. en ADE	86	11,3
Ldo. en Derecho	67	8,8
No especificadas	59	7,7
Ldo. en Química	57	7,5
Ingeniero Industrial	47	6,2
Dip. en Turismo	40	5,2
Ingeniero en Informática	33	4,3
Maestro	32	4,2
Ingeniero Agrónomo	31	4,1
Ldo. en Psicología	31	4,1
Ldo. en Biología	27	3,5
Ingeniero Tec. Agrícola	26	3,4
Ingeniero Téc. Industrial	24	3,1
Arquitecto	22	2,9
Ldo. en Filología Inglesa	18	2,4
Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos	16	2,1
Arquitecto Técnico	14	1,8
Ldo. en Periodismo	14	1,8
Ldo. en Publicidad y Relaciones Públicas	14	1,8
Ldo. en Ciencias del Trabajo	13	1,7
Ldo. en Veterinaria	12	1,6
Ingeniero de Telecomunicación	11	1,4
Ingeniero Téc. Obras Públicas	10	1,3
Dip. en Enfermería	9	1,2
Ldo. en Filología Hispánica	9	1,2
Diplomado no especificado	8	1,0
Ldo. en Historia	8	1,0
Total	1443	189,4

* Se muestran las titulaciones que suponen al menos un 1%

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Si analizamos cómo se distribuyen los empleados universitarios por titulaciones, encontramos que destacan básicamente dos, el 17,5% de Ingenierías (no especificadas), el 13,0% de Dip. en CC. Empresariales, e incluso el 9,1% de Ldo. en Economía.

Tabla 4. Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen.

Titulación	Nº titulados	%
Ingeniero no especificado	811	17,5
Dip. en Ciencias Empresariales	599	13,0
Ldo. en Economía	422	9,1
Dip. en Relaciones Laborales	285	6,2
Ldo. en Periodismo	254	5,5
Ldo. en ADE	177	3,8
Ldo. en Química	161	3,5
Ldo. en Medicina	160	3,5
Ingeniero Industrial	158	3,4
Ldo. en Derecho	136	2,9
Dip. en Turismo	128	2,8
Ingeniero en Informática	110	2,4
Ingeniero de Telecomunicación	106	2,3
No especificadas	103	2,2
Dip. en Enfermería	96	2,1
Maestro	85	1,8
Ingeniero Téc. Agrícola	83	1,8
Arquitecto	71	1,5
Ingeniero Agrónomo	66	1,4
Ingeniero Téc. Industrial	65	1,4
Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos	58	1,3
Ingeniero en Electrónica	56	1,2
Ldo. en Psicología	46	1,0
Total	4236	91,6

* Se muestran las titulaciones que suponen al menos un 1%

Respecto al género del personal universitario contratado por las empresas de la Región, tenemos un 56,0% masculino, frente a un 44,0% femenino. Por titulaciones podemos ver la mayor presencia de hombres contratados en Ingenierías, no especificadas (12,4% de hombres frente a 5,2% de mujeres) o Ldo. en Economía (5,4% de hombres frente al 3,7% de mujeres). Con proporciones menores, ellas son mayoría en el caso de Dip. en Relaciones Laborales (3,8% de mujeres frente a 2,3% de hombres), Ldo. en Periodismo (3,5% de mujeres y 2,0% de hombres), Dip. en Turismo, (2,0% de mujeres frente a 0,8% de hombres) o Maestro (1,3% de mujeres frente a 0,6% de hombres).

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

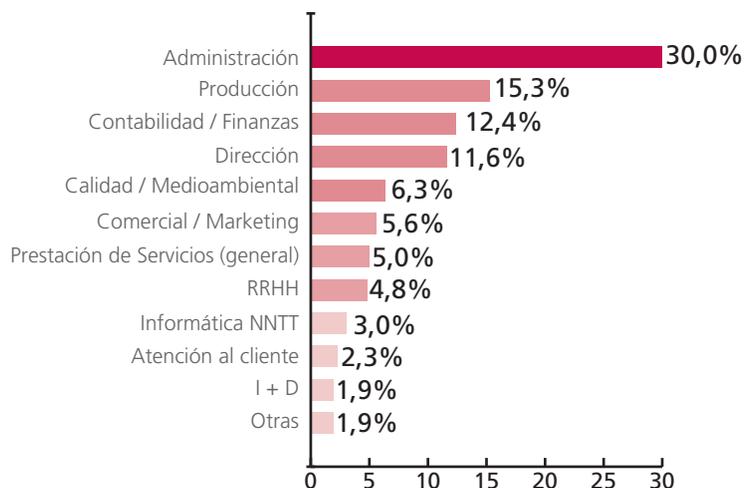
Tabla 5. Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen y género.

Titulación	Nº mujeres	%	Nº hombres	%	Nº titulados	%
Ingeniero no especificado	239	5,2	572	12,4	811	17,5
Dip. en Ciencias Empresariales	299	6,5	300	6,5	599	13,0
Ldo. en Economía	170	3,7	252	5,4	422	9,1
Dip. en Relaciones laborales	178	3,8	107	2,3	285	6,2
Ldo. en Periodismo	160	3,5	94	2,0	254	5,5
Ldo. en ADE	101	2,2	76	1,6	177	3,8
Ldo. en Química	75	1,6	86	1,9	161	3,5
Ldo. en Medicina	74	1,6	86	1,9	160	3,5
Ingeniero Industrial	29	0,6	129	2,8	158	3,4
Ldo. en Derecho	53	1,1	83	1,8	136	2,9
Dip. en Turismo	91	2,0	37	0,8	128	2,8
Ingeniero en Informática	30	0,6	80	1,7	110	2,4
Ingeniero de Telecomunicación	37	0,8	69	1,5	106	2,3
No especificadas	38	0,8	65	1,4	103	2,2
Dip. en Enfermería	60	1,3	36	0,8	96	2,1
Maestro	58	1,3	27	0,6	85	1,8
Ingeniero Téc. Agrícola	22	0,5	61	1,3	83	1,8
Arquitecto	25	0,5	46	1,0	71	1,5
Ingeniero Agrónomo	21	0,5	45	1,0	66	1,4
Ingeniero Téc. Industrial	21	0,5	44	1,0	65	1,4
Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos	20	0,4	38	0,8	58	1,3
Ingeniero en Electrónica	20	0,4	36	0,8	56	1,2
Ldo. en Psicología	26	0,6	20	0,4	46	1,0
Total	1847	39,9	2389	51,7	4236	91,6

* Se muestran las titulaciones que suponen al menos un 1%

Gráfico 10. Áreas funcionales en la empresa en las que participan los titulados universitarios.

Tras observar los resultados en las titulaciones, podemos añadir, que la mayor parte de los titulados, desempeñan sus funciones en las áreas de Administración (30,0%), Producción en general (15,0%), Contabilidad y Finanzas (11,6%) y Dirección (11,6%), lo que deja el dato negativo en áreas como la I + D.



4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Una vez descrita la presencia del personal titulado en las empresas encuestadas, pasamos a conocer su evolución en comparación con el personal no universitario.

En primer lugar, y respecto a los dos últimos años (tomando como referencia el momento en el que se hizo la encuesta), vemos que el personal universitario contratado se ha mantenido estable en el 61,5% de las empresas, aumentando sólo en un 29,3%. Esta situación es más positiva que en el caso de los no universitarios, teniendo en cuenta que el personal contratado no universitario se ha mantenido en el 48,0% de las empresas, y además ha disminuido en una proporción del 14,8%.

Tabla 6. Respecto al total de empleados universitarios y no universitarios, ¿cómo describiría la evolución de su plantilla en los dos últimos años?

Evolución en los últimos 2 años	Universitario		No Universitarios	
	n	%	n	%
Ha aumentado	225	29,3	261	32,5
Se ha mantenido más o menos igual	473	61,5	385	48,0
Ha disminuido	58	7,5	119	14,8
Ha seguido una evolución irregular	13	1,7	33	4,1
NS/NC	0	0,0	4	0,5
Total	769	100	802	100

Describiendo ahora las perspectivas de evolución en el plazo de un año, nos encontramos que mayoritariamente se prevé que se mantendrá, en ambos tipos de personal, titulado (78,1%) y no titulado (72,9%), si bien, las perspectivas son levemente mejores en el caso de los titulados, ya que una proporción ligeramente superior prevé que aumente (12,6% de titulados frente al 10,5% de no titulados) y porque sólo un 6,4% prevé que disminuya el personal titulado frente al 13,3% que cree que lo hará en personal no titulado. Ya es conocido el papel protector de la titulación universitaria frente al desempleo, así mismo, esto se ha puesto de manifiesto en la actual coyuntura de crisis y desempleo, que ha afectado principalmente a puestos no cualificados.

Tabla 7. Y ahora, pensando en el futuro, ¿cómo prevé la evolución de la plantilla en el próximo año?

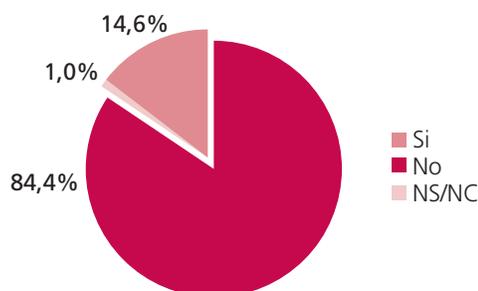
Evolución en el próximo año	Universitario		No Universitarios	
	n	%	n	%
Aumentará	101	12,6	84	10,5
Se mantendrá	626	78,1	585	72,9
Disminuirá	51	6,4	107	13,3
Seguirá una evolución irregular	15	1,9	18	2,2
NS/NC	9	1,1	8	1,0
Total	802	100	802	100

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

4.3 PREVISIONES DE CONTRATACIÓN: FORMACIÓN REQUERIDA.

Si un 12,6% de las empresas tenían previsto que aumentara en el plazo de un año el personal titulado, a la pregunta concreta de si va a contratar responde afirmativamente el 14,6%, sin embargo, hay que destacar que un 84,4% afirma que no lo va hacer.

Gráfico 11. ¿Tiene previsión de contratar titulados en el plazo de 1 año?



Considerando solamente aquellas empresas que tienen previsto contratar a titulados, le preguntamos qué titulaciones requieren y número de personas con esa titulación.

Mostramos en primer lugar el porcentaje por casos, es decir, proporción de empresas que ha marcado una determinada titulación y encontramos que un 19,8% de las mismas requiere a Dip. en CC. Empresariales, seguido de un 15,5% a Ldo. en Economía y un 12,9% Ingenierías (no especificadas), también destacan con un 8,6% a Ldo. en Publicidad y Relaciones Públicas y Ldo. en Administración y Dirección de Empresas. Salvo en el caso de Ldo. en Publicidad y Relaciones Públicas, estos resultados repiten los resultados del apartado anterior, no apreciándose tendencias nuevas en la contratación.

Tabla 8. ¿Podría indicar en qué titulaciones y número de titulados?

Titulación	n	%
Dip. en Ciencias Empresariales	23	19,8
Ldo. en Economía	18	15,5
Ingeniero no especificado	15	12,9
Ldo. en Publicidad y Relaciones Publicas	10	8,6
Ldo. en ADE	10	8,6
Ingeniero Industrial	7	6,0
No especificada	5	4,3
Ldo. en Derecho	5	4,3
Dip. en Enfermería	4	3,4
Ingeniero Téc. Agrícola	4	3,4
Ingeniero en Informática	4	3,4
Ldo. en Medicina	3	2,6
Ingeniero de Telecomunicación	3	2,6
Arquitecto Técnico	3	2,6
Ldo. en Biología	3	2,6
Ldo. en Filología Inglesa	3	2,6
Ingeniero Téc. Obras Públicas	3	2,6
Ldo. en Química	3	2,6
Dip. en Relaciones Laborales	3	2,6
Ingeniero Agrónomo	2	1,7
Dip. en Turismo	2	1,7
Arquitecto	2	1,7
Total	135	116,4

* Se muestran las titulaciones que suponen al menos un 1%

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Si analizamos el porcentaje sobre el total de titulados demandados, tenemos que un 12,7% pertenecen Dip. en CC. Empresariales y un 12,2% Ldo. en Economía, les seguirían las titulaciones sanitarias, Dip. en Enfermería con un 11,4% y Ldo. en Medicina, con un 9,4%. Destacar a los Ingenieros (no especificados) e Ingenieros en Telecomunicaciones, con un 6,5% respectivamente, y titulados como Ldo. en Publicidad y Relaciones Públicas, Ldo. en ADE e Ingeniero Industrial, con un 4,5% del total, seguido del 4,1% de Ldo. en Derecho.

Los resultados de las titulaciones sanitarias (Dip. en Enfermería y Ldo. en Medicina) así como en las Ingenierías (no especificadas) e Ingeniero en Telecomunicaciones, cambian respecto a la tabla anterior, es decir, hay menos empresas que demandan estas titulaciones, pero las que lo hacen requieren mayor número de titulados.

Tabla 9. ¿Podría indicar en qué titulaciones y número de titulados?

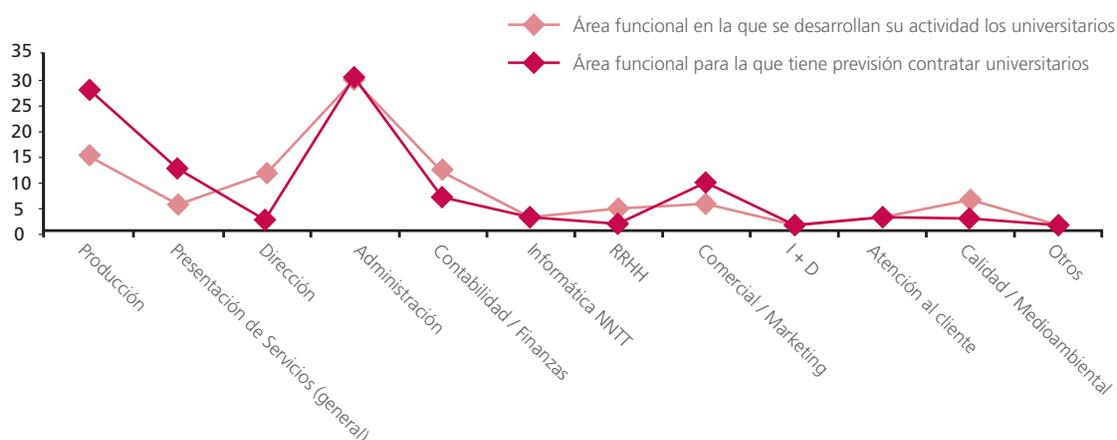
Titulación	Nº titulados	%
Dip. en Ciencias Empresariales	31	12,7
Ldo. en Economía	30	12,2
Dip. en Enfermería	28	11,4
Ldo. en Medicina	23	9,4
Ingeniero no especificado	16	6,5
Ingeniero de Telecomunicación	16	6,5
Ldo. en Publicidad y Relaciones Públicas	11	4,5
Ldo. en ADE	11	4,5
Ingeniero Industrial	11	4,5
Ldo. en Derecho	10	4,1
Ingeniero Agrónomo	7	2,9
No especificada	5	2,0
Ingeniero Téc. Agrícola	4	1,6
Ingeniero en Informática	4	1,6
Arquitecto Técnico	4	1,6
Dip. en Turismo	4	1,6
Ldo. en Periodismo	4	1,6
Ldo. en Biología	3	1,2
Ldo. en Filología Inglesa	3	1,2
Ingeniero Téc. Obras Públicas	3	1,2
Ldo. en Química	3	1,2
Dip. en Relaciones Laborales	3	1,2
Total	234	95,5

* Se muestran las titulaciones que suponen al menos un 1%

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

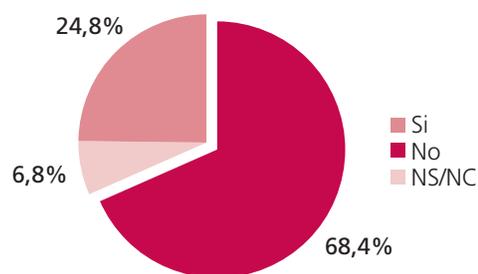
En el Gráfico 12, se muestra una comparativa de las áreas funcionales en las que ya participan titulados y aquellas para las que las empresas tienen previsto contratar. Excepto en las áreas de Producción y de Comercial / marketing, no hay cambios significativos entre las nuevas demandas y la contratación existente.

Gráfico 12. Áreas funcionales en las que participan los titulados universitarios



A aquellas empresas que reconocieron una demanda de titulados universitarios, se les preguntó también por las necesidades de personal titulado con formación de posgrado, y los resultados muestran que un 24,8% ha respondido afirmativamente, si bien, la mayoría, 68,4% no la considera. Sin embargo, otra lectura posible a estos resultados, es la mayor tendencia de las empresas a necesitar personal titulado pero polivalente en su formación y en sus competencias. En cualquier caso, dada su importancia, volvemos a esta cuestión en el análisis de la información recogida por los empleadores que han participado en los grupos de discusión.

Gráfico 13. ¿Requiere su empresa de personal con formación de posgrado en alguna especialización?



4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Para conocer las necesidades de las empresas, se preguntó qué especializaciones serían de su interés. Los resultados se muestran a continuación, y se observa que destaca lo que podríamos denominar *másteres tradicionales* o áreas de conocimiento donde, de manera habitual, ha sido necesario una formación especializada. Estos resultados coinciden con los resultados obtenidos por otras Universidades en estudios similares a éste, referenciados en la Bibliografía.

Tabla 10. En general, ¿qué especializaciones serían de interés para su empresa?

Especialidad	Nº respuestas	%
Finanzas	19	13,0
Prevención de Riesgos Laborales	11	7,5
Marketing	6	4,1
Ciencias de la Empresa	5	3,4
Sociología. Análisis y Gestión de lo Social	5	3,4
Tecnología, Gestión y Administración del Agua	5	3,4
Dirección de Empresas	4	2,7
Dirección y Gestión de Recursos Humanos	4	2,7
Tecnologías de la Información y Telemática Avanzadas	4	2,7
Ingeniería Química	3	2,1
Productividad y Sanidad Vegetal:		
Avances Fisiológicos y Biotecnológicos	3	2,1
Química Agrícola	3	2,1
Técnicas y Métodos Actuales en		
Comunicación y Documentación	3	2,1
Química	2	1,4
NS/NC	57	39,0
Total	134	91,7

* Se muestran las especializaciones que suponen al menos un 1%

4.4 PROCESOS DE SELECCION.

A continuación se muestran los resultados referidos a los métodos de reclutamiento, mostrando la proporción de empresas que utiliza cada uno de los métodos indicados. Para la selección a gran escala priman los métodos de fácil acceso, como curriculum de autocandidaturas (76,7%) y referencias (33,3%), y aquellos que permiten un reclutamiento masivo de candidatos, anuncios en prensa (27,0%), Internet (26,5%), etc. El resto de métodos están menos generalizados en las empresas, pero pueden ser muy utilizados por algunas de ellas.

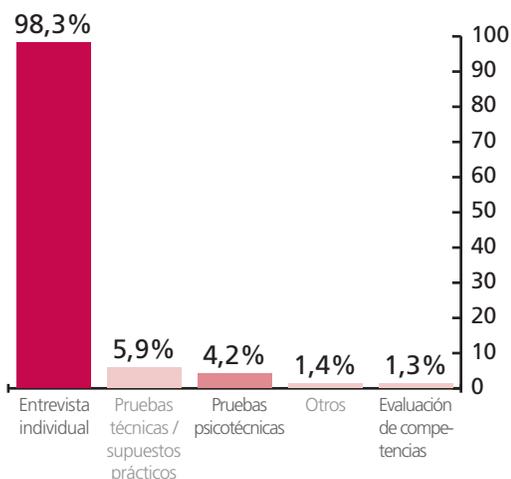
4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Tabla 11. ¿Qué medios emplea habitualmente para reclutar personal titulado?

	n	%
Curriculum disponible en la empresa por autocandidaturas	590	76,7
Referencias de contactos y conocidos	256	33,3
Anuncios en prensa	208	27,0
Internet: portales de empleo	204	26,5
COIE (Centro de Orientación e Empleo de la Universidad de Murcia)	125	16,3
Empresas de selección personal y consultoría de RRHH	68	8,8
SEF (Servicio Regional de Empleo y Formación)	62	8,1
Bolsas de trabajo: asociaciones empresariales, agencias de empleo municipales, etc.	54	7,0
ETT (Empresa de trabajo temporal)	51	6,6
Reclutamiento interno	32	4,2
Foros de empleo	10	1,3
Head Hunting (Caza-talentos)	7	0,9
A través de las prácticas en empresas	7	0,9
Otros:	26	3,4
Total	1700	221,1

Gráfico 14. ¿Qué métodos de selección emplea habitualmente para seleccionar personal universitario?

Respecto a los métodos de selección de personal, la entrevista individual, sigue siendo, casi en exclusiva, el método más generalizado por las empresas, ya que la emplea el 98,3% de las mismas. Otros métodos sugeridos, como entrevistas grupales o dinámicas de grupo, assessment center o role playing, no han sido señalados por las empresas.



4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Posteriormente, se les preguntó a las empresas encuestadas por los aspectos más valorados en la selección de personal. Dado que la pregunta tenía la posibilidad de respuesta múltiple, mostramos la proporción de empresas que consideran cada uno de los criterios propuestos.

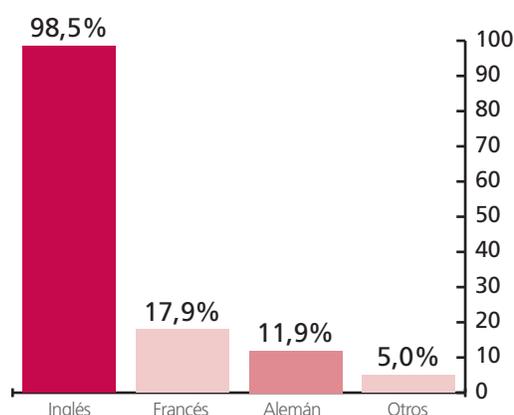
Como se puede observar la experiencia laboral es uno de los aspectos más generalizados, ya que lo es para el 79,7% de las empresas encuestadas, muy seguido, del expediente académico, con el 74,8% de las empresas. Como tercer criterio importante se encuentra la personalidad del candidato, ya que es valorada por el 61,1% de las empresas. Hay que tener en cuenta, que los resultados no quieren decir que para cada empresa la experiencia laboral o el expediente académico sea lo más importante, sino que son los criterios más compartidos por las empresas en general.

Tabla 12. ¿Cuáles son los principales criterios de selección que utiliza su empresa?

	n	%
Experiencia laboral	639	79,7
Expediente académico	600	74,8
Personalidad del candidato	490	61,1
Tener referencias	267	33,3
Conocimiento de idiomas	201	25,1
Especialización dentro de la carrera	200	24,9
Conocimientos de informática	187	23,3
Prácticas durante la carrera	101	12,6
Actitudes y competencias profesionales	98	12,2
Tener un Master o posgrado	46	5,7
Resultados de los test y pruebas de selección	23	2,9
Flexibilidad y disponibilidad para viajar o trasladarse	19	2,4
Reputación del centro universitario donde estudió	12	1,5
Estancias en el extranjero	7	0,9
Otros:	10	1,2
Total	2900	361,6

Gráfico 15. Conocimientos de idiomas

El idioma es uno de los criterios de selección más valorados para el 25,1% de las empresas, y entre ellos, hay un primacía total del inglés, ya que así lo considera el 98,5% de estas empresas.



4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

4.5 COMPETENCIAS MAS VALORADAS.

No cabe duda que las competencias se han convertido en el eje fundamental sobre el que basar la enseñanza universitaria y establecer la empleabilidad de sus graduados. Por esto es imprescindible en cualquier estudio, que se recoja la opinión sobre su desarrollo. En nuestro caso, se han empleado las competencias recogidas y más demandadas en el proyecto Tuning y algunas que hemos detectado en los informes del Observatorio de Empleo del COIE como muy significativas para los empleadores.

Que las competencias son clave para los empleadores, lo pone de manifiesto el hecho de que todas han recibido una valoración positiva. Sin duda, lo que más valoran los empleadores es la *responsabilidad y compromiso*, con una media de 4,5 sobre 5, algo que se repite de forma insistente en los diversos trabajos elaborados desde el Observatorio de Empleo y la Bolsa de Trabajo del COIE. Cuestión sobre la que ampliaremos la información en los resultados de la fase cualitativa.

Muy importantes son también *el trabajo en equipo, la capacidad de aprendizaje, la orientación a resultados y la resolución de problemas*, con una media obtenida en cada una de ellas de 4,2. Las valoraciones más bajas, si bien, no dejan de ser valores altos, se obtienen en *creatividad* con un 3,8 y en *diseño y gestión de proyectos y liderazgo* con un 3,7 en cada caso.

Los resultados detallados para cada competencia se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 13. A continuación, valore la importancia en su empresa de las siguientes competencias en el personal titulado (escala 1 - 5).

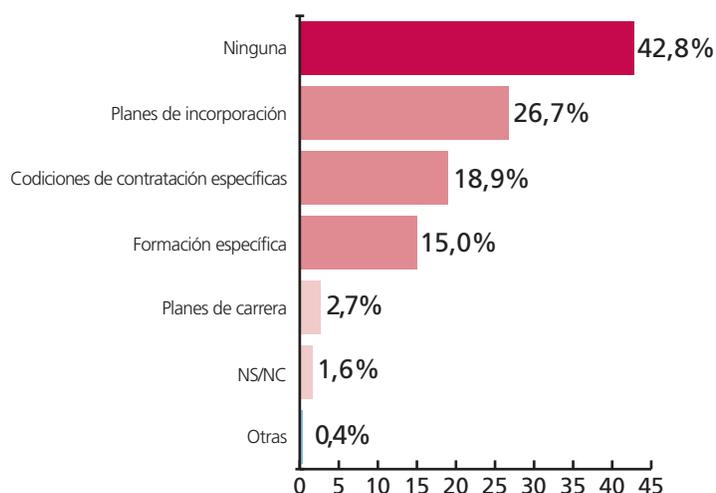
	n	Media	Desv. T.
Responsabilidad y compromiso	696	4,5	0,7
Trabajo en equipo	762	4,2	0,7
Capacidad de aprendizaje	746	4,2	0,7
Orientación a resultados	698	4,2	0,8
Resolución de problemas	771	4,2	0,8
Preocupación por la calidad	714	4,1	0,8
Capacidad de organización y planificación	794	4,1	0,8
Orientación al cliente	704	4,1	0,8
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	750	4,1	0,7
Capacidad de comunicación oral y escrita	780	4,1	0,7
Compromiso ético	753	4,1	0,8
Motivación de logro	709	4,1	0,8
Capacidad de adaptación y cambio	743	4,1	0,8
Habilidades de gestión de información	776	4,0	0,7
Iniciativa y espíritu emprendedor	720	4,0	0,9
Conocimientos básicos de la profesión	789	4,0	0,8
Habilidades interpersonales	758	4,0	0,8
Capacidad de trabajar de forma autónoma	731	3,9	0,9
Capacidad de análisis y síntesis	800	3,9	0,7
Toma de decisiones	767	3,9	0,9
Creatividad	738	3,8	0,9
Diseño y gestión de proyectos	723	3,7	0,9
Liderazgo	734	3,7	0,9

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

4.6 CONDICIONES DE CONTRATACION Y RRHH.

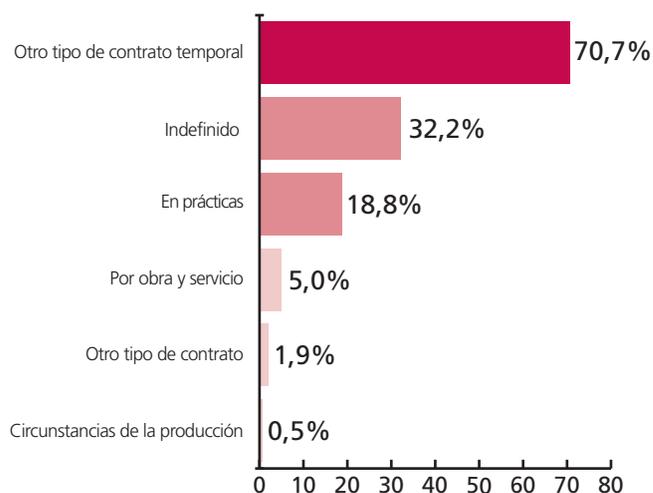
Uno de los resultados obtenidos en este apartado muestra la ausencia de políticas formales de RRHH específicas para el personal titulado, ya que lo ha afirmado la mayoría de las empresas encuestadas, el 42,8%, si bien, entre aquellas que se realizan destacan los planes de incorporación, generalizable al 26,7% de las empresas, seguido de condiciones específicas de contratación (18,9%) y formación específica (15,0%).

Gráfico 16. ¿Qué políticas de RRHH se llevan a cabo en su empresa para el personal universitario?



Centrándonos ya en las condiciones de contratación, o tipo de contrato que suelen ofrecer las empresas a los titulados universitarios cuando se incorporan, destacan los contratos de tipo temporal, alcanzando su uso en el 70,7% de las empresas, aunque le sigue el contrato indefinido con el 32,2% de los casos. Como tercera opción se sitúa el contrato en prácticas, empleado por el 18,8% de las empresas encuestas. Insistimos que este porcentaje no implica que el 70,7% de los titulados obtenga un contrato temporal o un 32,2% un contrato indefinido, sino que representa la proporción de empresas que suelen ofrecer cada tipo de contrato.

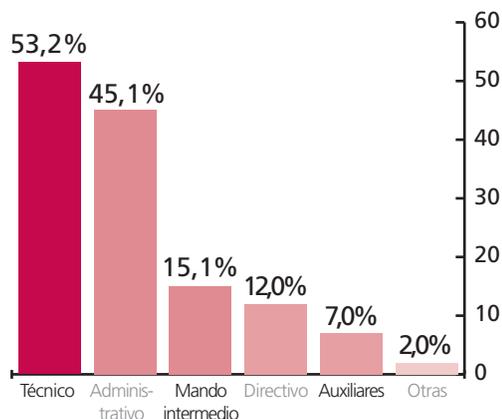
Gráfico 17. ¿Qué tipo de contrato suele ofrecer a los universitarios al incorporarse a su empresa?



4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

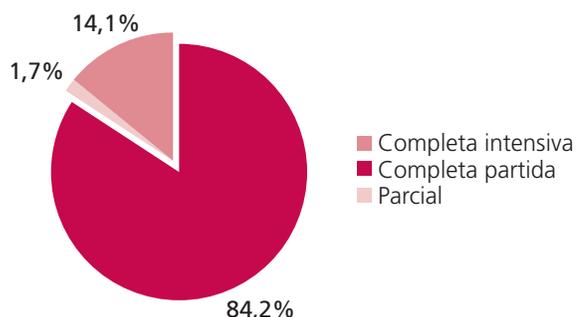
Respecto a la categoría profesional, se mantiene la tendencia reflejada en otros informes realizados desde el Observatorio de Empleo del COIE. La mayoría se concentra en la categoría de técnico (53,2%), siendo importante la de administrativo, (45,1%).

Gráfico 18. ¿Y la categoría profesional?



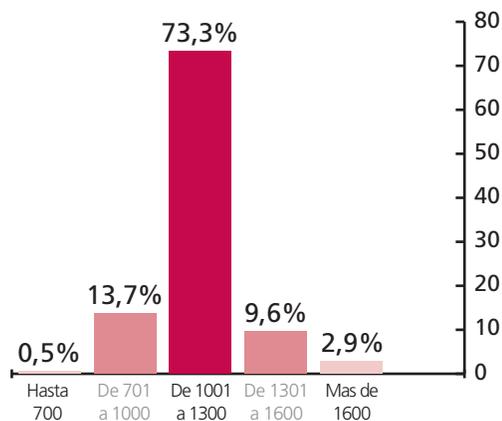
El tipo de jornada más empleada sigue siendo la jornada completa partida, a pesar de una posible tendencia a la jornada europea, con reducción del horario de comida para finalizar antes la jornada de trabajo. El 84,2% de las empresas contrata a titulados con este tipo de jornada.

Gráfico 19. ¿Para qué tipo de jornada?



Otra variable importante es la retribución que se ofrece al titulado al incorporarse a la empresa, pues bien, la mayor parte de las empresas, el 73,3%, afirma ofrecer entre 1.001 y 1.300 euros netos mensualmente.

Gráfico 20. Retribución mensual neta que ofrece al incorporarse a la empresa



4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

4.7 RELACIONES UNIVERSIDAD-EMPRESA.

No podemos obtener una visión de las demandas de las empresas, sin contextualizar de una manera más general las relaciones entre la universidad y la empresa.

Así, hemos querido obtener la opinión de las empresas encuestadas sobre la función básica de la Universidad y el objeto de nuestro estudio, esto es, la idoneidad de la formación universitaria, por lo que le hemos preguntado a las empresas de una manera abierta, codificando posteriormente las respuestas, los aspectos a destacar de la formación universitaria, así como los principales déficits.

Respecto a la primera cuestión, entre los aspectos señalados como positivos, destacan el propio nivel de conocimiento y formación adquiridos, en general, ya que aglutina el 54,7% de las respuestas, y el nivel de conocimientos teóricos y técnicos en particular, aunque con un porcentaje ya del 13,0%. Finalmente el 12,4% que ha destacado el desarrollo de determinadas capacidades (capacidad de aprendizaje, amplitud mental, análisis y razonamiento...).

Tabla 14. Según su opinión, ¿cuáles son los principales aspectos a destacar en la formación universitaria?

	n	%
Nivel de formación y conocimiento adquiridos en general, la preparación que obtienen	460	54,7
Nivel de conocimientos teóricos y técnicos adquiridos	109	13,0
Desarrollo de capacidades de aprendizaje, comprensión, amplitud mental, análisis, razonamiento...	104	12,4
Otros	54	6,4
La formación práctica, la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica...	28	3,3
Nivel educativo y cultural obtenido, las inquietudes formativas y personales, el saber estar	24	2,9
La implicación, responsabilidad, motivación, garantía de logro, capacidad de comprensión...	24	2,9
Profesionalización, visión hacia el trabajo, ganas de trabajar...	17	2,0
El título en sí	11	1,3
No sabe	5	0,6
Todo en general	3	0,4
Nada	2	0,2
Total	841	100

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

En cuanto a los principales déficit, la variedad de respuestas ha sido algo mayor, aunque destacan las debilidades en la formación práctica en general, representando el 64,3% de las respuestas, aunque también se mencionan otras como la falta de experiencia (16,4%), o el desconocimiento del mundo laboral y de la realidad empresarial, (4,7%).

Tabla 15. ¿Y cuáles los principales déficits?

	n	%
Escasez de formación práctica/habilidades prácticas/aplicación de la teoría a la práctica...	509	64,3
Falta de experiencias reales, experiencia laboral, etc.	130	16,4
Otros	37	4,7
Desconocimiento de la realidad empresarial, laboral...	36	4,5
Actitudes: aspiraciones excesivas, exigencias laborales, falta de ambición, falta de humildad, valor al trabajo...	26	3,3
Nada	21	2,7
Carencias en habilidades y competencias: motivación, iniciativa, autonomía, implicación y responsabilidad, liderazgo...	12	1,5
No sabe	7	0,9
Falta de conocimientos específicos en determinadas áreas	6	0,8
Asignaturas innecesarias	3	0,4
Formación humana y cívica	3	0,4
Idiomas	2	0,3
Total	792	100

Aunque una de las funciones básicas de la Universidad es la formación de profesionales, son muchos los servicios que la Universidad ofrece a la sociedad en general, y a las empresas e instituciones en particular. El conocimiento y uso de las posibilidades ofrecidas, puede cambiar la visión que se tiene sobre la función formativa de la Universidad.

Así pues, le preguntamos por los distintos servicios de la Universidad de Murcia que ha utilizado o utilizaría. Comenzando por los primeros, destacan que el 38,4% de las empresas encuestadas han acogido alumnos en prácticas. No cabe duda, que es una respuesta fundamental que confirma los resultados positivos que ya mostramos en el informe *las prácticas en empresas y su influencia en la inserción laboral de los alumnos de la UMU*, (2008) realizado por el Observatorio de Empleo del COIE, y que sin duda infiere un gran conocimiento por parte de las empresas de las prácticas formativas universitarias, por lo que son conscientes de la necesidad de incentivar este método, cuando apuntaban que uno de los principales déficit de la formación universitaria es la formación práctica, tal y como mostrábamos anteriormente. Le sigue, la Bolsa de Trabajo de titulados del COIE (Selección de personal) (24,1%), y a distancia otros como la Formación complementaria (8,6%).

El dato negativo, lo representa el 51,2% de las empresas que han afirmando no haber tenido ningún tipo de relación con la Universidad.

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Tabla 16. De los posibles servicios que ofrece la Universidad de Murcia a las empresas, indique por favor aquellas que ha utilizado.

	n	%
Prácticas de alumnos en empresas	308	38,4
Bolsa de trabajo de titulados (Selección de personal)	193	24,1
UMUEMPLEO (Salón de Orientación y Empleo)	37	4,6
Formación (cursos, posgrados, jornadas...)	69	8,6
Servicios de transferencia tecnológica y resultados de la investigación	6	0,7
Participación en convenios, proyectos y/o contratos de investigación	26	3,2
Servicios en materia científica y tecnológica (asesoramiento, expertos...)	9	1,1
Asesoramiento en la creación de empresas de base tecnológica	9	1,1
Utilización de infraestructuras y recursos	8	1,0
Ninguno	411	51,2
No recuerda	1	0,1
Otros	3	0,4
Total	1080	134,7

Si atendemos a los servicios que utilizarían aquellas empresas que no han tenido relación con la Universidad en algunos de los aspectos indicados, en general se obtienen porcentajes de respuesta más altos que en el caso anterior, aunque vuelven a destacar los mismos servicios, las Prácticas de alumnos en Empresas, con un 59,9% de las respuestas y la Bolsa de Trabajo para titulados y selección del personal con el 62,5%.

Tabla 17. De los posibles servicios que ofrece la Universidad de Murcia a las empresas, indique por favor aquellos que utilizaría.

	n	%
Prácticas de alumnos en empresas	303	59,9
Bolsa de trabajo de titulados y selección de personal	316	62,5
UMUEMPLEO (Salón de Orientación y Empleo)	133	26,3
Formación (cursos, posgrados, jornadas...)	88	17,4
Servicios de transferencia tecnológica y resultados de la investigación	21	4,2
Participación en convenios, proyectos y/o contratos de investigación	26	5,1
Servicios en materia científica y tecnológica (asesoramiento, expertos...)	15	3,0
Asesoramiento en la creación de empresas de base tecnológica	8	1,6
Utilización de infraestructuras y recursos	9	1,8
En principio ninguno	11	2,2
Total	930	183,8

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Una vez recogida la opinión sobre la formación universitaria y los servicios que la Universidad ofrece a las empresas, se les pidió que valoraran en una escala de 1 a 5 (siendo 1= nada y 5= mucho) una serie de afirmaciones.

Todos los aspectos se sitúan alrededor del valor medio, aunque destacan por un lado con medias más altas, *el grado de satisfacción con la formación que se imparte en la Universidad, y el grado de conocimiento sobre la oferta de titulaciones de la UMU*, con una media en cada caso de 3,7. Por su parte, la media más baja se obtiene en el *grado de conocimiento sobre el Espacio Europeo de Educación Superior*, con un 2,5, algo sobre lo que volveremos en el análisis de resultados de la fase cualitativa.

Tabla 18. Valore por favor los siguientes aspectos (escala 1 - 5).

	n	Media	Desv. T.
Grado de satisfacción con la formación que se imparte en la Universidad	802	3,7	0,8
Grado de conocimiento sobre el EEES (Espacio Europeo de Educación Superior)	800	2,5	1,4
Grado de conocimiento sobre la oferta de titulaciones de la UMU	802	3,7	0,9
Grado de conocimiento sobre la oferta de posgrado de la UMU	802	3,4	1,0
Grado de conocimiento sobre los servicios que ofrece el COIE de la UMU	802	3,1	1,3

Finalmente, se les pidió que valoraran una serie de aspectos que miden la relación entre la Universidad como institución educativa y las empresas, y que ha sido ampliamente utilizada por los distintos estudios sobre demandas de empleadores en el ámbito universitario, como el estudio que hace la ANECA sobre las “Empresa y la inserción laboral de los universitarios”, la “Enquesta a ocupadors 2005 Entitats de l'entorn de la Universitat Jaume I ocupadors de titulats universitaris” y “La demanda de titulados por parte de las Pymes gallegas” de la ACSUG.

Entre los que podíamos calificar de aspectos más positivos, tenemos que las empresas reconocen que tienen una labor fundamental en la formación laboral de los titulados, obteniéndose una media de 4,0. Sin embargo, entre los más negativos encontramos que las empresas no están de acuerdo con que la educación universitaria está orientada al mercado laboral, con una media de 2,6, que faltan titulados en el mercado laboral español, 2,7 o que siempre es mejor contratar a un titulado universitario aunque el puesto a cubrir no lo requiera, 2,8.

En posiciones intermedias se encuentran el resto, es decir, hay cierto grado de acuerdo en que es más importante el “saber estar” que los conocimientos adquiridos por los titulados en la Universidad, con una media de 3,5, y un grado de acuerdo no tan claro en el hecho de que es más fácil cubrir un puesto que requiere un universitario que uno que precisa un grado en formación profesional, 3,2 o de que la Universidad se debería de encargar de proporcionar una formación básica y la empresa ya se encarga de proporcionar la formación específica que se necesite, también con una media de 3,2.

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Tabla 19. Valore por favor su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones (escala 1 - 5).

	n	Media	Desv. T.
La empresa tiene una misión fundamental en la formación laboral de los titulados	802	4,0	1,0
Es más importante el "saber estar" (honestidad, dinamismo, creatividad, flexibilidad) que los conocimientos adquiridos por los titulados en la Universidad	802	3,5	0,9
La mayor parte de los nuevos titulados universitarios tienen una concepción errónea o poco clara de lo que significa el mundo del trabajo	802	3,8	1,2
Es más fácil cubrir un puesto que requiere un universitario que un puesto que precisa un graduado en formación profesional	802	3,2	1,1
La universidad debería proporcionar una formación básica y la empresa ya se encarga de darles la formación específica que precisen	802	3,2	1,2
La educación universitaria está muy orientada al mercado laboral	802	2,6	1,1
Faltan titulados universitarios en el mercado laboral	802	2,7	1,2
Siempre es mejor contratar un titulado universitario aunque el puesto a cubrir no lo requiera	802	2,8	1,2

4.8 ANÁLISIS DIFERENCIAL POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE LAS EMPRESAS POR NÚMERO DE EMPLEADOS.

A continuación, analizamos en este apartado las diferencias en las respuestas emitidas por las empresas, según el sector de actividad al que pertenecen y según el tamaño de la misma por número de empleados. Aquí se muestran los datos desagregados en las variables principales, pudiendo ser consultadas el resto en el anexo.

Respecto a la primera cuestión relativa a la presencia de personal titulado universitario entre las empresas, vemos que mayoritariamente la respuesta es afirmativa, oscilando entre el 64,4% de las empresas del sector Industrial y el 75,9% del Agrícola.

Tabla 20. ¿Tiene entre el personal de su empresa titulados universitarios? Sector de Actividad.

	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Si	41	75,9	163	64,4	127	70,9	438	66,9	769	67,4
No	12	22,2	83	32,8	46	25,7	198	30,2	339	29,7
No, pero tienen previsto contratar	1	1,9	7	2,8	6	3,4	19	2,9	33	2,9
Total	54	100	253	100	179	100	655	100	1141	100

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Por tamaño de la empresa, se mantiene la relación en numerosas ocasiones manifestada, de que a medida que aumenta el número de empleados, aumenta también la presencia de personal titulado. Así, mientras que en las pequeñas empresas de 10 a 49 empleados responde afirmativamente el 61,5%, alcanza el 90,7% de las empresas de 100 o más empleados.

**Tabla 21. ¿Tiene entre el personal de su empresa titulados universitarios?
Tamaño de la empresa.**

	De 10 a 49 empleados		De 50 a 99 empleados		100 o más empleados		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
	Sí	533	61,5	139	82,7	97	90,7	769
No	302	34,9	29	17,3	8	7,5	339	29,7
No, pero tienen previsto contratar	31	3,6	0	0,0	2	1,9	33	2,9
Total	866	100	168	100	107	100	1141	100

También se mantiene la tendencia general al desagregar las respuestas, por sector y tamaño de la empresa, a la pregunta sobre si son titulados de la Universidad de Murcia o de otras Universidades, siendo mayoritaria la primera opción.

Respecto a la distribución del personal universitario y no universitario, sí se manifiestan diferencias entre las empresas de los sectores Agrícola, Industrial y Construcción por un lado, y Servicios por otro. Así, entre las primeras, la proporción de personal titulado oscila entre un porcentaje medio de 11,9% del sector Agrícola y un 14,3% en Construcción, mientras que en Servicios, la presencia de los titulados alcanza un porcentaje medio de 21,6%.

**Tabla 22. ¿Cuál es la distribución en porcentaje del personal universitario y no universitario
en su empresa? Sector de Actividad.**

	Agricultura			Industria			Construcción			Servicios			Total		
	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.
% Personal Universitario	39	11,9	13,3	163	13,8	15,2	127	14,3	16,5	438	21,6	25,2	767	18,3	21,9
% Personal No Universitario	39	88,1	13,3	163	86,2	15,2	127	85,7	16,5	438	78,4	25,2	767	81,7	21,9

A continuación mostramos los resultados por tramos de porcentaje. Podemos observar como en los sectores Agrícola, Industrial y Construcción, la proporción del personal titulado suele ser pequeña superando en raras ocasiones categorías del 30% del personal. Sin embargo, entre las empresas de servicios podemos encontrar todas las posibilidades, por lo que hay empresas que alcanzan el 80% y el 90% de personal titulado en plantilla.

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Tabla 23. ¿Cuál es la distribución en porcentaje del personal universitario en su empresa? (Distribución por categorías). Sector de Actividad.

	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Hasta el 10%	29	74,4	111	68,1	87	68,5	238	54,3	465	60,6
Entre el 11% y el 20%	4	10,3	27	16,6	15	11,8	79	18,0	125	16,3
Entre el 21% y el 30%	0	0,0	11	6,7	9	7,1	24	5,5	44	5,7
Entre el 31% y el 40%	4	10,3	4	2,5	6	4,7	25	5,7	39	5,1
Entre el 41% y el 50%	2	5,1	5	3,1	6	4,7	23	5,3	36	4,7
Entre el 51% y el 60%	0	0,0	2	1,2	2	1,6	9	2,1	13	1,7
Entre el 61% y el 70%	0	0,0	1	0,6	0	0,0	10	2,3	11	1,4
Entre el 71% y el 80%	0	0,0	0	0,0	1	0,8	6	1,4	7	0,9
Entre el 81% y el 90%	0	0,0	2	1,2	1	0,8	10	2,3	13	1,7
Más del 90%	0	0,0	0	0,0	0	0,0	14	3,2	14	1,8
Total	39	100	163	100	127	100	438	100	767	100

En cambio, por tamaño de la empresa, las diferencias son mínimas, siendo algo superior en el caso de las empresas de 100 o más empleados, cuya proporción media de personal titulado es del 19,0%.

Tabla 24. ¿Cuál es la distribución en porcentaje del personal universitario y no universitario en su empresa? Tamaño de la empresa.

	De 10 a 49 empleados			De 50 a 99 empleados			100 o más empleados			Total		
	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.
% Personal Universitario	531	18,2	21,5	139	18,1	24,2	97	19,0	20,8	767	18,3	21,9
% Personal No Universitario	531	81,8	21,5	139	81,9	24,2	97	81,0	20,8	767	81,7	21,9

Si observamos los resultados por tramos de porcentaje entre las empresas de distinto tamaño, vemos que las diferencias son menores, si bien, hay una ligera tendencia a que las empresas más grandes, esto es, de 100 o más empleados, difícilmente alcancen las proporciones más altas de personal titulado, dándose en este caso, un número menor de empresas, sólo tres empresas superan el 80% de personal titulado.

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Tabla 25. ¿Cuál es la distribución en porcentaje del personal universitario en su empresa? (Distribución por categorías). Tamaño de la empresa.

	De 10 a 49 empleados		De 50 a 99 empleados		100 o más empleados		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
	Hasta el 10%	318	59,9	91	65,5	56	57,7	465
Entre el 11% y el 20%	93	17,5	17	12,2	15	15,5	125	16,3
Entre el 21% y el 30%	29	5,5	7	5,0	8	8,2	44	5,7
Entre el 31% y el 40%	28	5,3	5	3,6	6	6,2	39	5,1
Entre el 41% y el 50%	27	5,1	4	2,9	5	5,2	36	4,7
Entre el 51% y el 60%	5	0,9	6	4,3	2	2,1	13	1,7
Entre el 61% y el 70%	10	1,9	0	0,0	1	1,0	11	1,4
Entre el 71% y el 80%	4	0,8	2	1,4	1	1,0	7	0,9
Entre el 81% y el 90%	6	1,1	4	2,9	3	3,1	13	1,7
Más del 90%	11	2,1	3	2,2	0	0,0	14	1,8
Total	531	100	139	100	97	100	767	100

Es interesante observar la distribución del personal titulado en las empresas por sectores de actividad.

En las empresas del sector Agrícola, destacan sobremanera los Ingenieros Agrónomos con un 19,8% de los casos, otras titulaciones mayoritarias que le siguen son los Ldo. en Economía (12,2%), Dip. en Relaciones laborales (11,52%) e Ingenieros Téc. Agrícolas (9,9%).

Tabla 26. Sector Agricultura: considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen.

Titulación	Nº titulados	%
Ingeniero Agrónomo	26	19,8
Ldo. en Economía	16	12,2
Dip. en Relaciones Laborales	15	11,5
Ingeniero Téc. Agrícola	13	9,9
Dip. en Ciencias Empresariales	11	8,4
Ldo. en Veterinaria	11	8,4
Maestro	6	4,6
Ldo. en ADE	5	3,8
Ingeniero no especificado	5	3,8
Ingeniero en Informática	4	3,1
Ldo. en Psicología	4	3,1
Ldo. en Derecho	3	2,3
Ldo. en Biología	2	1,5
Ldo. en Ciencia y Tecnología de los alimentos	2	1,5
Ingeniero Industrial	2	1,5
Total	125	95,4

* Se muestran las titulaciones que suponen al menos un 1%

En el sector Industrial, hay una mayor variedad de titulaciones, pero en realidad destacan los Ingenieros (no especificados) con un 42,2% de los casos, y a distancia titulaciones como Ldo. en Economía (11,9%) y Dip. en CC. Empresariales (9,8%), así como Ldo. en Química (8,5%), el resto tienen proporciones menores.

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Tabla 27. Sector Industria: considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen.

Titulación	Nº titulados	%
Ingeniero no especificado	506	42,2
Ldo. en Economía	143	11,9
Dip. en Ciencias Empresariales	118	9,8
Ldo. en Química	102	8,5
Ingeniero Industrial	63	5,3
Ldo. en ADE	54	4,5
Dip. en Relaciones Laborales	29	2,4
Ingeniero Tec. Agrícola	25	2,1
Ingeniero en Informática	25	2,1
Otras titulaciones	17	1,4
Ldo. en Derecho	16	1,3
Ingeniero Téc. Industrial	15	1,3
Ldo. en Biología	13	1,1
Total	1126	94,0

* Se muestran las titulaciones que suponen al menos un 1%

De nuevo, en el sector de la Construcción, encontramos una gran variedad de titulaciones, destacando nuevamente los titulados de Ingenierías (no especificadas), aunque en este caso alcanza solamente un 15,8% a pesar de ser los titulados mayoritarios, seguidos de Ingenieros Industriales (9,2%), y de Dip. en CC. Empresariales (8,0%), Arquitectos (7,5%) e Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos (7,5%). Finalmente podemos destacar a los titulados Ldo. en Economía, que suponen el 6,8%.

Tabla 28. Sector Construcción: considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen.

Titulación	Nº titulados	%
Ingeniero no especificado	93	15,8
Ingeniero Industrial	59	10,1
Dip. en Ciencias Empresariales	47	8,0
Arquitecto	44	7,5
Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos	44	7,5
Ldo. en Economía	40	6,8
Dip. en Relaciones Laborales	28	4,8
Ldo. en Derecho	26	4,4
Ldo. en ADE	25	4,3
Ingeniero Téc. Forestal	20	3,4
Ingeniero Téc. Obras Públicas	19	3,2
Arquitecto Técnica	18	3,1
Ingeniero Téc. Industrial	12	2,0
Ingeniero Agrónomo	11	1,9
Ldo. en Ciencias del Trabajo	8	1,4
Ldo. en Bellas Artes	7	1,2
Ingeniero Téc. Topografía	6	1,0
Ingeniero de Telecomunicación	6	1,0
No especificadas	48	8,2
Total	561	95,6

* Se muestran las titulaciones que suponen al menos un 1%

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Finalmente, respecto al sector Servicios, se da una gran variedad de titulaciones y el grupo mayoritario esté formado por los titulados en Dip. en CC. Empresariales, alcanzando un 15,6% de los casos. Le siguen los titulados Ldo. en Periodismo (9,3%), Ldo. en Economía (8,2%), Ingenierías (no especificadas) aunque pueden ser de tipo informático (7,6%) y Ldo. en Medicina (5,9%).

Tabla 29. Sector Servicios: considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen.

Titulación	Nº titulados	%
Dip. en Ciencias Empresariales	423	15,6
Ldo. en Periodismo	253	9,3
Ldo. en Economía	223	8,2
Dip. en Relaciones Laborales	213	7,9
Ingeniero no especificado	207	7,6
Ldo. en Medicina	160	5,9
Dip. en Turismo	121	4,5
Ingeniero de Telecomunicación	99	3,7
Ldo. en ADE	93	3,4
Dip. en Enfermería	93	3,4
Ldo. en Derecho	91	3,4
Ingeniero en Informática	80	3,0
Maestro	70	2,6
Ingeniero en Electrónica	56	2,1
Ldo. en Química	54	2,0
Ingeniero Tec. Agrícola	44	1,6
Ingeniero Téc. Industrial	38	1,4
No especificadas	37	1,4
Ldo. en Psicología	35	1,3
Ingeniero Industrial	34	1,3
Ingeniero Agrónomo	28	1,0
Arquitecto	26	1,0
Total	2478	91,5

* Se muestran las titulaciones que suponen al menos un 1%

Por **áreas funcionales**, podemos afirmar que la participación de los titulados universitarios prima en determinadas áreas según el sector. Así aunque en todos los sectores las áreas en las que participan en mayor grado los titulados son Administración, Producción, Contabilidad y Finanzas y Dirección, podemos observar como en el sector Industrial, las proporciones son algo mayores en Calidad y Medio Ambiente (9,0%), Comercial/marketing (6,3%) o en I+D (4,0%). En el sector Construcción destacan también Calidad y Medio Ambiente (7,9%) y Recursos Humanos (6,7%); y en el sector Servicios el área de Comercial/marketing (6,4%) y de Atención al Cliente (3,5%).

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Tabla 30. Áreas funcionales de la empresa en las que participan los titulados universitarios. Sector de actividad.

	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Producción	17	17,2	74	18,5	65	25,6	107	11,0	263	15,3
Prestación de Servicios (general)	5	5,1	12	3,0	12	4,7	57	5,9	86	5,0
Dirección	14	14,1	43	10,8	21	8,3	122	12,6	200	11,6
Administración	28	28,3	109	27,3	70	27,6	309	31,9	516	30,0
Contabilidad / Finanzas	12	12,1	43	10,8	29	11,4	129	13,3	213	12,4
Informática / NNTT	5	5,1	8	2,0	5	2,0	33	3,4	51	3,0
RRHH	4	4,0	20	5,0	17	6,7	41	4,2	82	4,8
Comercial / Marketing	4	4,0	25	6,3	6	2,4	62	6,4	97	5,6
I + D	4	4,0	16	4,0	2	0,8	10	1,0	32	1,9
Atención al cliente	0	0,0	5	1,3	1	0,4	34	3,5	40	2,3
Calidad / Medioambiente	4	4,0	36	9,0	20	7,9	48	5,0	108	6,3
Otros	2	2,0	8	2,0	6	2,4	17	1,8	33	1,9
Total	99	100	399	100	254	100	969	100	1721	100

Atendiendo al tamaño de la empresa se puede destacar como en las empresas más pequeñas (de 10 a 49 empleados), tiene una mayor importancia el área de Administración (32,5%) y la menor proporción de áreas como Calidad y Medio Ambiente o Recursos Humanos, donde apenas suponen un 4,9% y un 3,0% respectivamente. En este último caso, el área de Recursos Humanos, se ve claramente como aumenta su participación a medida que el tamaño de la empresa es mayor.

Tabla 31. Áreas funcionales de la empresa en las que participan los titulados universitarios. Tamaño de la empresa.

	De 10 a 49 empleados		De 50 a 99 empleados		100 o más empleados		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Producción	157	14,9	56	15,8	50	16,2	263	15,3
Prestación de Servicios (general)	55	5,2	18	5,1	13	4,2	86	5,0
Dirección	131	12,4	37	10,4	32	10,4	200	11,6
Administración	343	32,5	89	25,1	84	27,2	516	30,0
Contabilidad / Finanzas	134	12,7	42	11,8	37	12,0	213	12,4
Informática / NNTT	31	2,9	10	2,8	10	3,2	51	3,0
RRHH	32	3,0	21	5,9	29	9,4	82	4,8
Comercial / Marketing	58	5,5	22	6,2	17	5,5	97	5,6
I + D	12	1,1	11	3,1	9	2,9	32	1,9
Atención al cliente	30	2,8	7	2,0	3	1,0	40	2,3
Calidad / Medioambiente	52	4,9	32	9,0	24	7,8	108	6,3
Otros	22	2,1	10	2,8	1	0,3	33	1,9
Total	1057	100	355	100	309	100	1721	100

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Uno de los aspectos más importantes de nuestro informe es conocer la evolución del personal universitario en las empresas. En primer lugar, podemos observar que el personal universitario se ha mantenido en los últimos dos años en todos los sectores. Ahora bien, si observamos donde ha tenido una trayectoria más positiva, destacan todos los sectores a excepción del sector Agrícola donde ha tenido una evolución menor (14,6%), y se ha alcanzando el máximo en el 31,7% de las empresas del sector Servicios.

Si comparamos los resultados con el resto de personal no universitario, destaca que el aumento de este tipo de personal también ha sido considerable, ya que se ha reflejado en el 30,1% de las empresas del sector Construcción y en el 36,3% de las empresas del sector Servicios; se ha mantenido, mayoritariamente, en las empresas del sector Agrícola (61,9%). Sin embargo, el personal no universitario ha tenido un descenso mayor que el universitario, alcanzando un 20,0% en el sector Construcción y un 19,5% en el sector Servicios. En definitiva, se podría decir que, en general, la evolución de la plantilla de personal no universitario ha sido más inestable.

Tabla 32. Respecto al número total de empleados universitarios y no universitarios, ¿cómo describiría la evolución de su plantilla en los dos últimos años? Sector de actividad.

	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Universitarios										
Ha aumentado	6	14,6	43	26,4	37	29,1	139	31,7	225	29,3
Se ha mantenido más o menos igual	28	68,3	100	61,3	75	59,1	270	61,6	473	61,5
Ha disminuido	6	14,6	16	9,8	13	10,2	23	5,3	58	7,5
Ha seguido una evolución irregular	1	2,4	4	2,5	2	1,6	6	1,4	13	1,7
Total	41	100	163	100	127	100	438	100	769	100
No Universitarios										
Ha aumentado	7	16,7	48	28,2	40	30,1	166	36,3	261	32,5
Se ha mantenido más o menos igual	26	61,9	83	48,8	55	41,4	221	48,4	385	48,0
Ha disminuido	6	14,3	34	20,0	26	19,5	53	11,6	119	14,8
Ha seguido una evolución irregular	3	7,1	5	2,9	11	8,3	14	3,1	33	4,1
NS/NC	0	0,0	0	0,0	1	0,8	3	0,7	4	0,5
Total	42	100	170	100	133	100	457	100	802	100

Respecto a las diferencias por tamaño de la empresa, se observa que a medida que ésta es mayor en número de empleados, el aumento del personal universitario es más generalizado, alcanzando el 48,5% en las empresas de 100 o más empleados, manteniéndose el volumen de plantilla del personal titulado en las pequeñas empresas de 10 a 49 empleados, ya que así lo ha manifestado el 67,9% de las mismas.

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

En relación al personal no universitario, su crecimiento ha sido más significativo en las empresas pequeñas (de 10 a 49 empleados), representando un 30,7% del total, superior al aumento del personal universitario, que ascendía al 23,3% de las mismas. Situación contraria ocurre en las grandes empresas (de 100 o más empleados), ya que el aumento del personal no universitario se ha producido en el 41,4% de las mismas, frente al 48,5% que afirmaba haber aumentado la plantilla de titulados. De nuevo, nos encontramos que la disminución ha sido más significativa en el personal no universitario, mostrando también una evolución más irregular.

Tabla 33. Respecto al número total de empleados universitarios y no universitarios, ¿cómo describiría la evolución de su plantilla en los dos últimos años? Tamaño de la empresa.

	De 10 a 49 empleados		De 50 a 99 empleados		100 o más empleados		Total	
Universitarios	n	%	n	%	n	%	n	%
Ha aumentado	124	23,3	54	38,8	47	48,5	225	29,3
Se ha mantenido más o menos igual	362	67,9	70	50,4	41	42,3	473	61,5
Ha disminuido	37	6,9	13	9,4	8	8,2	58	7,5
Ha seguido una evolución irregular	10	1,9	2	1,4	1	1,0	13	1,7
Total	533	100	139	100	97	100	769	100
No Universitarios	n	%	n	%	n	%	n	%
Ha aumentado	173	30,7	47	33,8	41	41,4	261	32,5
Se ha mantenido más o menos igual	287	50,9	59	42,4	39	39,4	385	48,0
Ha disminuido	77	13,7	28	20,1	14	14,1	119	14,8
Ha seguido una evolución irregular	24	4,3	4	2,9	5	5,1	33	4,1
NS/NC	3	0,5	1	0,7	0	0,0	4	0,5
Total	564	100	139	100	99	100	802	100

Una vez valorada la evolución de las plantillas de personal de los últimos años de las empresas, a partir de ahora valoraremos las previsiones de evolución y contratación de las empresas, teniendo en cuenta, la innegable influencia en las respuestas de la coyuntura económica.

Pues bien, a la cuestión de cómo prevé la evolución de la plantilla, la respuesta mayoritaria es que se mantendrá el personal universitario en todos los sectores, oscilando entre los 76,2% de las respuestas de empresas del sector Agrícola y el 80,0% de las empresas del sector Industrial, siendo muy inferior la proporción de empresas que consideran que aumentará, dándose los valores más altos en el sector Servicios, alcanzando el 14,0% de las respuestas.

Resultados similares nos encontramos en el caso del personal no universitario que se mantendrá, sin embargo, también hay mayores proporciones de empresas que afirman que disminuirá, siendo esta respuesta más acentuada en el sector Industrial, 17,1% y en el sector Construcción, 18,0%.

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Tabla 34. Y ahora, pensando en el futuro, ¿cómo prevé la evolución de la plantilla en el próximo año? Sector de actividad.

	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Universitarios										
Aumentará	5	11,9	14	8,2	18	13,5	64	14,0	101	12,6
Se mantendrá	32	76,2	136	80,0	104	78,2	354	77,5	626	78,1
Disminuirá	3	7,1	15	8,8	8	6,0	25	5,5	51	6,4
Seguirá una evolución irregular	2	4,8	2	1,2	2	1,5	9	2,0	15	1,9
NS/NC	0	0,0	3	1,8	1	0,8	5	1,1	9	1,1
Total	42	100	170	100	133	100	457	100	802	100
No Universitarios										
Aumentará	3	7,1	16	9,4	14	10,5	51	11,2	84	10,5
Se mantendrá	33	78,6	120	70,6	91	68,4	341	74,6	585	72,9
Disminuirá	4	9,5	29	17,1	24	18,0	50	10,9	107	13,3
Seguirá una evolución irregular	2	4,8	3	1,8	4	3,0	9	2,0	18	2,2
NS/NC	0	0,0	2	1,2	0	0,0	6	1,3	8	1,0
Total	42	100	170	100	133	100	457	100	802	100

Respecto a posibles diferencias por tamaño de la empresa, hay que decir que no se aprecian, siendo algo diferentes los resultados entre las empresas de 50 a 99 empleados, donde sólo el 8,6% de las mismas dice que aumentará el personal universitario, alcanzando en el resto de categorías valores en torno al 13%. Además un 19,4% de las mismas afirma que disminuirá su personal no universitario, representando en torno al 12% de las empresas del resto de categorías.

Tabla 35. Y ahora, pensando en el futuro, ¿cómo prevé la evolución de la plantilla en el próximo año? Tamaño de la empresa.

	De 10 a 49 empleados		De 50 a 99 empleados		100 o más empleados		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Universitarios								
Aumentará	76	13,5	12	8,6	13	13,1	101	12,6
Se mantendrá	437	77,5	111	79,9	78	78,8	626	78,1
Disminuirá	33	5,9	12	8,6	6	6,1	51	6,4
Seguirá una evolución irregular	13	2,3	1	0,7	1	1,0	15	1,9
NS/NC	5	0,9	3	2,2	1	1,0	9	1,1
Total	564	100	139	100	99	100	802	100
No Universitarios								
Aumentará	57	10,1	14	10,1	13	13,1	84	10,5
Se mantendrá	419	74,3	95	68,3	71	71,7	585	72,9
Disminuirá	68	12,1	27	19,4	12	12,1	107	13,3
Seguirá una evolución irregular	14	2,5	3	2,2	1	1,0	18	2,2
NS/NC	6	1,1	0	0,0	2	2,0	8	1,0
Total	564	100	139	100	99	100	802	100

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Una vez conocida la evolución de las plantillas de personal, preguntábamos por las previsiones de contratación en el plazo de un año, y apenas se dan diferencias en las respuestas emitidas por las empresas, por sector de actividad o tamaño. Tan sólo se puede destacar que la respuesta es menos positiva en el sector Industrial, donde las previsiones de contratación representan un 10,6%, frente al 16,4% del sector de Servicios.

Tabla 36. Respecto al personal universitario, ¿tiene previsto contratar titulados en el plazo de 1 año? Sector de actividad.

	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sí	6	14,3	18	10,6	18	13,5	75	16,4	117	14,6
No	36	85,7	149	87,6	114	85,7	378	82,7	677	84,4
NS/NC	0	0,0	3	1,8	1	0,8	4	0,9	8	1,0
Total	42	100	170	100	133	100	457	100	802	100

Por tamaño, las empresas entre 50 y 99 empleados responden afirmativamente el 10,8%, diferenciándose del resto, cuyos valores alcanzan el 15%.

Tabla 37. Respecto al personal universitario, ¿tiene previsto contratar titulados en el plazo de 1 año? Tamaño de la empresa.

	De 10 a 49 empleados		De 50 a 99 empleados		100 o más empleados		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Sí	87	15,4	15	10,8	15	15,2	117	14,6
No	471	83,5	122	87,8	84	84,8	677	84,4
NS/NC	6	1,1	2	1,4	0	0,0	8	1,0
Total	564	100	139	100	99	100	802	100

A continuación, se muestran las titulaciones y número de titulados demandados por las empresas que responden afirmativamente a la previsión de contratar titulados, según sector de actividad.

Dada la baja previsión de contratación de titulados, se da un escaso número de casos al desagregar los datos por sector de actividad, aún así, se puede observar cierta afinidad de algunas titulaciones en los distintos sectores.

Tabla 38. Sector Agricultura: Previsiones de contratación por titulaciones y número de titulados.

Titulación	Nº titulados	%
Dip. en Ciencias Empresariales	2	28,6
Ingeniero Téc. Agrícola	2	28,6
No especificada	1	14,3
Ingeniero Agrónomo	1	14,3
Ingeniero de Telecomunicación	1	14,3
Total	7	100

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Tabla 39. Sector Industria: Previsiones de contratación por titulaciones y número de titulados.

Titulación	Nº titulados	%
Ldo. en Economía	7	25,9
Ingeniero Agrónomo	6	22,2
Ldo. en Publicidad y Relaciones Publicas	4	14,8
Ingeniero no especificado	3	11,1
Dip. en Ciencias Empresariales	2	7,4
Ldo. en Biología	1	3,7
Ingeniero Téc. Industrial	1	3,7
Ingeniero Industrial	1	3,7
Ldo. en Química	1	3,7
No especificadas	1	3,7
Total	27	100

Tabla 40. Sector Construcción: Previsiones de contratación por titulaciones y número de titulados.

Titulación	Nº titulados	%
Arquitecto Técnico	4	15,4
Ingeniero Industrial	4	15,4
Ldo. en Economía	3	11,5
Ingeniero Téc. Obras Públicas	3	11,5
Dip. en Relaciones Laborales	3	11,5
Ingeniero no especificado	2	7,7
Ldo. en Derecho	2	7,7
Ldo. en ADE	1	3,8
Arquitecto	1	3,8
Ldo. en Ciencias del Trabajo	1	3,8
Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos	1	3,8
Ingeniero en Electrónica	1	3,8
Total	26	100

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Tabla 41. Sector Servicios: Previsiones de contratación por titulaciones y número de titulados.

Titulación	Nº titulados	%
Ingeniero en Informática	28	15,1
Ldo. en Derecho	27	14,6
Ingeniero Industrial	26	14,1
Dip. en Turismo	23	12,4
Ldo. en Publicidad y Relaciones Publicas	20	10,8
Ldo. en ADE	10	5,4
Dip. en Enfermería	8	4,3
Ldo. en Geología	7	3,8
Ingeniero de Telecomunicación	4	2,2
Ldo. en Química	4	2,2
Arquitecto	4	2,2
Ldo. en Psicología	4	2,2
Ldo. en Filología Inglesa	3	1,6
Dip. en Terapia Ocupacional	3	1,6
Ldo. en Economía	2	1,1
Ldo. en Biología	2	1,1
Ingeniero Téc. Agrícola	2	1,1
Ldo. en Humanidades	2	1,1
Total	179	96,8

* Se muestran las titulaciones que suponen al menos un 1%

Ya veíamos en el apartado 4.3 relativo a las previsiones de contratación, que la demanda de personal con formación de posgrado era bastante baja, lo que implica que al desagregar los resultados por sectores de actividad y tamaño de la empresa, sean aún más débiles. Eso puede explicar que el sector donde el porcentaje de respuesta afirmativo sea mayor sea en el caso del sector Agrícola, con un 33,3%, aunque sólo se registren dos respuestas afirmativas, y sea más bajo en el sector Servicios con un 25,3%, y con un número mayor de respuestas.

Tabla 42. ¿Requiere su empresa personal con formación de posgrado en alguna especialización? Sector de actividad.

	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sí	2	33,3	3	16,7	5	27,8	19	25,3	29	24,8
No	4	66,7	13	72,2	13	72,2	50	66,7	80	68,4
NS/NC	0	0,0	2	11,1	0	0,0	6	8,0	8	6,8
Total	6	100	18	100	18	100	75	100	117	100

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Respecto a los resultados obtenidos por tamaño de la empresa, tampoco se aprecian grandes diferencias, sin embargo, son precisamente las empresas más grandes, (de 100 o más empleados), las que en menor medida han afirmado requerir de personal con formación del posgrado, si bien, esto se puede explicar también porque sean las empresas que, en mayor medida, ya tienen personal en plantilla con formación especializada acorde a las necesidades de la empresa o incluso que gestionen su propia formación en base a sus necesidades.

Tabla 43. ¿Requiere su empresa personal con formación de posgrado en alguna especialización? Tamaño de la empresa.

	De 10 a 49 empleados		De 50 a 99 empleados		100 o más empleados		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Sí	22	25,3	4	26,7	3	20,0	29	24,8
No	59	67,8	9	60,0	12	80,0	80	68,4
NS/NC	6	6,9	2	13,3	0	0,0	8	6,8
Total	87	100	15	100	15	100	117	100

A continuación mostramos los resultados sobre las especializaciones de interés para las empresas por sector de actividad.

Tabla 44. Sector Agricultura: en general, ¿qué especializaciones serían de interés para su empresa?

Especialización	Nº respuestas	%
Productividad y Sanidad Vegetal: Avances Fisiológicos y Biotecnológicos	2	25
Química Agrícola	1	12,5
Sociología. Análisis y Gestión de lo Social	1	12,5
Tecnología, Gestión y Administración del Agua	1	12,5
Tecnología de Alimentos, Nutrición y Bromatología	1	12,5
Tecnologías de la Información y Telemática Avanzadas	1	12,5
NS/NC	1	12,5
Total	8	100

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Tabla 45. Sector Industria: en general, ¿qué especializaciones serían de interés para su empresa?

Especialización	Nº respuestas	%
Finanzas	3	13,6
Ciencias de la Empresa	2	9,1
Tecnología, Gestión y Administración del Agua	2	9,1
Biología Molecular y Biotecnología	1	4,5
Dirección y Gestión de Recursos Humanos	1	4,5
Marketing	1	4,5
Prevención de Riesgos Laborales	1	4,5
Química	1	4,5
Química Agrícola	1	4,5
Química Teórica y Modelización Computacional	1	4,5
Sociología. Análisis y Gestión de lo Social	1	4,5
Tecnologías de la Información y Telemática Avanzadas	1	4,5
NS/NC	6	27,3
Total	22	100

Tabla 46. Sector Construcción: en general, ¿qué especializaciones serían de interés para su empresa?

Especialización	Nº respuestas	%
Prevención de Riesgos Laborales	4	16,0
Finanzas	3	12,0
Biología y Tecnología de la Reproducción en Mamíferos	1	4,0
Ciencias de la Empresa	1	4,0
Dirección de Empresas	1	4,0
Dirección y Gestión de Recursos Humanos	1	4,0
Ingeniería Química	1	4,0
Química	1	4,0
Química Agrícola	1	4,0
NS/NC	11	44,0
Total	25	100

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Tabla 47. Sector Servicios: en general, ¿qué especializaciones serían de interés para su empresa?

Especialización	Nº respuestas	%
Finanzas	13	14,3
Prevención de Riesgos Laborales	6	6,6
Marketing	5	5,5
Dirección de Empresas	3	3,3
Sociología. Análisis y Gestión de lo Social	3	3,3
Técnicas y Métodos Actuales en Comunicación y Documentación	3	3,3
Ciencias de la Empresa	2	2,2
Dirección y Gestión de Recursos Humanos	2	2,2
Ingeniería Química	2	2,2
Tecnología, Gestión y Administración del Agua	2	2,2
Tecnologías de la Información y Telemática Avanzadas	2	2,2
Análisis, Gestión y Conservación de Ambientes Mediterráneos	1	1,1
Desarrollo Económico y Cooperación Internacional	1	1,1
Filosofía	1	1,1
Gestión y Planificación del Desarrollo Local y el Empleo	1	1,1
Informática y Matemática aplicadas en Ciencias e Ingeniería	1	1,1
Investigación y Gestión del Patrimonio Histórico-Artístico y Cultural	1	1,1
Investigación y producción artística	1	1,1
Productividad y Sanidad Vegetal: Avances Fisiológicos y Biotecnológicos	1	1,1
Salud Pública	1	1,1
NS/NC	39	42,9
Total	91	100

A continuación, les preguntábamos a las empresas por diversas cuestiones relativas a los procesos de selección. Dado que la desagregación de los datos no aporta diferencias significativas por sectores de actividad o tamaño de la empresa, mostramos las tablas de datos en anexo, recogiendo en este apartado los comentarios de los principales resultados. Hay que tener en cuenta que dado que en cada una de las siguientes cuestiones podían marcar varias opciones (respuesta múltiple), el porcentaje de casos que se comenta, muestra la proporción de empresas que han marcado o emplean cada una de las categorías contempladas en cada pregunta y no una distribución porcentual de las respuestas.

En primer lugar, algunas tendencias reflejadas, en relación con los **medios de reclutamiento** de personal titulado universitario y a pesar de que, en todos los sectores, los medios mayoritarios son currículum disponibles de autocandidaturas, las referencias y contactos o los anuncios en prensa e Internet, si que se observa como las empresas de selección de personal y consultoría de RRHH, son más utilizadas en los sectores Industrial Servicios, (9,2% y 9,4% respectivamente, frente a 4,4% del Agrícola y 7,9% del sector Construcción), aunque son de uso más restringido. También en el sector Industrial se utiliza más el Servicio Público de Empleo (SEF), con un 11,7%. Así como en los sectores Agrícola e Industrial se utilizan más las empresas de trabajo temporal, con un 7,3% y 8,6% respectivamente. Hay que tener en cuenta que estos resultados podían ser muy distintos si nos refiriéramos al personal no titulado.

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Por tamaño de la empresa, destacar que hay mayor proporción de empresas grandes que emplean el reclutamiento de personal a través del COIE (32,0%), las empresas de selección de personal y consultoría de RRHH (19,6%), el Servicio Regional de Empleo y Formación (17,5%) y los Foros de Empleo (4,1%). En definitiva, las empresas más grandes emplean más métodos diversos de reclutamiento de personal.

Respecto a los **métodos de selección** de titulados, apenas hay diferencias, siendo mayoritario, en todos los casos, la entrevista individual y alcanzando la práctica totalidad en todos los sectores. Por tamaño de las empresas, se da un mayor uso de otro tipo de pruebas como las pruebas técnicas/supuestos prácticos o pruebas psicotécnicas, aunque con porcentajes solamente del 8,2% y 7,2% respectivamente.

Los principales **criterios de selección** de personal titulado son la experiencia laboral, el expediente académico y la personalidad del candidato, siendo común en todos los sectores. Tan sólo destacar que en el sector Industrial y de Servicios el conocimiento de idiomas tiene más importancia, con un 33,5% y un 26,9% respectivamente. También las prácticas durante la carrera son un criterio de selección, al menos para el 15,9% de las empresas. Por tamaño de la empresa, las más grandes dan más importancia a la experiencia laboral (89,9%), el conocimiento de idiomas (31,3%) e informática (27,3%), las prácticas durante la carrera (22,2%) y las actitudes y competencias profesionales (18,2%), ya que en todos los casos es mayor la proporción de empresas que han marcado dichos aspectos entre sus criterios de selección.

En lo que se refiere a la **valoración de las distintas competencias**, hay una gran homogeneidad en la valoración de las mismas por parte de las empresas de los distintos sectores de actividad, ya que nos estamos refiriendo a competencias de tipo transversal.

Igual situación nos encontramos con las respuestas emitidas por tamaño de la empresa, hay una homogeneidad en las respuestas. Tan sólo destacar que la responsabilidad y el compromiso es más valorado a medida que disminuye el tamaño de la empresa.

Por otro lado, respecto a las cuestiones relativas a las condiciones de contratación y recursos humanos, recogíamos información en primer lugar **sobre las políticas de recursos humanos** para universitarios. Hay que decir que este tipo de políticas no están muy generalizadas en las empresas, oscilando entre el 36,8% del sector Industrial y el 51,2% del Agrícola. Sin embargo, hay que decir que es precisamente en el sector Industrial donde en mayor medida se llevan a cabo determinadas acciones, así el 31,9% realiza planes de incorporación, el 21,5% condiciones específicas de contratación, el 19,0% formación específica, y el 4,3% planes de carrera, porcentajes algo superiores en todos los casos al resto de sectores.

Por tamaño de la empresa, curiosamente las empresas más grandes son las que en mayor medida no llevan a cabo políticas de recursos humanos para el personal universitario (49,5%), si bien es posible que en mayor medida los tengan a nivel global, no diferenciados para este personal. En cualquier caso, se puede decir que los planes de incorporación se dan más en las empresas de 50 a 99 empleados (31,7%); así mismo las condiciones de contratación específicas están más generalizadas en las pequeñas empresas, alcanzando un 19,9%, siendo menor este porcentaje en el resto y la formación específica en las grandes empresas de 100 o más empleados, alcanzando en este caso el 22,7%.

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

A continuación mostramos los resultados obtenidos en lo relativo a las condiciones de contratación, desagregados por sector de actividad y tamaño de la empresa.

En relación al **tipo de contrato** que suelen ofrecer a los universitarios, el contrato más generalizado es el de duración determinada, dándose escasas diferencias entre los distintos sectores. Sin embargo se pueden apreciar algunas diferencias en otros tipos de contrato, aunque tal vez, éstas serían mayores si comparáramos los contratos que se ofrecen a personal titulado y no titulado.

También, destacar que el contrato indefinido es ofrecido por una proporción muy similar de empresas de los sectores de Agrícola, Industrial y Servicios, con valores que superan el 30%, en cambio, es en el sector de la Construcción donde se ofrecen menos contratos indefinidos. Por el contrario, la Construcción es el sector donde más contratos en prácticas se realizan, representando un 21,8%.

También hay que destacar que los contratos por obra y servicios son más numerosos en las empresas del sector Agrícola y de Construcción, con un 9,5% y un 9,0% respectivamente, y bastante inferiores en el resto de sectores.

Hay que advertir que estos resultados indican la proporción de empresas que suelen ofrecer cada tipo de contrato, y no la proporción de personal que obtiene un contrato de un determinado tipo, esto puede hacer que el porcentaje del contrato indefinido sea algo superior. De hecho en nuestro estudio, *Las prácticas en empresas y su influencia en la inserción laboral de los alumnos de la UMU* (2008), el porcentaje de titulados que se incorporaban tras un periodo de prácticas con contrato indefinido se situaba en el 15%.

Tabla 48. ¿Qué tipo de contrato suele ofrecer a los universitarios al incorporarse a su empresa? Sector de actividad.

	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Otro tipo de contrato de duración determinada	28	66,7	125	73,5	93	69,9	321	70,2	567	70,7
Indefinido	15	35,7	59	34,7	34	25,6	150	32,8	258	32,2
En prácticas	7	16,7	29	17,1	29	21,8	86	18,8	151	18,8
Por obra y servicio	4	9,5	3	1,8	12	9,0	21	4,6	40	5,0
Otro tipo de contrato	1	2,4	2	1,2	3	2,3	9	2,0	15	1,9
Circunstancias de la producción	1	2,4	2	1,2	0	0,0	1	0,2	4	0,5
Total	56	133,3	220	129,4	171	128,6	588	128,7	1035	129,1

Por tamaño de la empresa, destacar como las empresas medianas de 50 a 99 empleados son las que, en mayor medida, ofrecen contratos indefinidos al personal titulado, alcanzando un 41,0%, frente al 28,3% de las más grandes, de 100 o más empleados, siendo éstas las que más contratos en prácticas realizan, con un 25,3% de los casos.

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Tabla 49. ¿Qué tipo de contrato suele ofrecer a los universitarios al incorporarse a su empresa? Tamaño de la empresa.

	De 10 a 49 empleados		De 50 a 99 empleados		100 o más empleados		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
	Otro tipo de contrato de duración determinada	396	70,2	95	68,3	76	76,8	567
Indefinido	173	30,7	57	41,0	28	28,3	258	32,2
En prácticas	100	17,7	26	18,7	25	25,3	151	18,8
Por obra y servicio	28	5,0	7	5,0	5	5,1	40	5,0
Otro tipo de contrato	11	2,0	3	2,2	1	1,0	15	1,9
Circunstancias de la producción	3	0,5	1	0,7	0	0,0	4	0,5
Total	711	126,1	189	136,0	135	136,4	1035	129,1

Respecto a la **categoría profesional**, se pueden apreciar algunas diferencias. Así, las categorías de administrativo son mayoritarias en los sectores Agrícola (57,1%) y Servicios (49,0%), mientras que la de técnico lo es en el sector de la Construcción (67,7%) y en el sector Industrial (59,4%). Por otro lado, hay que destacar la baja proporción de empresas del sector de la Construcción que ofrecen la categoría de directivo (5,3%), frente a valores en torno al 13,0% del resto de sectores. Finalmente, en el sector Industrial se alcanza la proporción más alta de la categoría ofrecida como mando intermedio con un 17,6% de las empresas.

Tabla 50. ¿Y la categoría profesional? Sector de actividad.

	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Técnico	23	54,8	101	59,4	90	67,7	213	46,6	427	53,2
Administrativo	24	57,1	72	42,4	42	31,6	224	49,0	362	45,1
Mando intermedio	4	9,5	30	17,6	17	12,8	70	15,3	121	15,1
Directivo	6	14,3	23	13,5	7	5,3	60	13,1	96	12,0
Auxiliares	3	7,1	9	5,3	4	3,0	40	8,8	56	7,0
Otras:	0	0,0	2	1,2	1	0,8	13	2,8	16	2,0
Total	60	142,9	237	139,4	161	121,1	620	135,7	1078	134,4

También se pueden apreciar diferencias en las categorías según el tamaño de la empresa. Así a medida que éste aumenta, disminuye la proporción de empresas que ofrecen contratos con categoría de directivo, oscilando entre el 12,1% de las más pequeñas (de 10 a 49 empleados) y el 11,1% de las más grandes (de 100 o más empleados). Sin embargo, son las empresas más grandes las que en mayor proporción alcanzan una categoría de técnico o administrativo, suponiendo el 63,6% y el 53,5% de las empresas respectivamente. Por último, destacar que a medida que aumenta el tamaño de la empresa disminuye la categoría de auxiliar, oscilando entre el 8,3% de las empresas de más pequeñas y el 3,0% de las más grandes.

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Tabla 51. ¿Y la categoría profesional? Tamaño de la empresa.

	De 10 a 49 empleados		De 50 a 99 empleados		100 o más empleados		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
	Técnico	289	51,2	75	54,0	63	63,6	427
Administrativo	248	44,0	61	43,9	53	53,5	362	45,1
Mando intermedio	75	13,3	26	18,7	20	20,2	121	15,1
Directivo	68	12,1	17	12,2	11	11,1	96	12,0
Auxiliares	47	8,3	6	4,3	3	3,0	56	7,0
Otras:	11	2,0	5	3,6	0	0,0	16	2,0
Total	738	130,9	190	136,7	150	151,5	1078	134,4

Respecto al tipo de jornada, aunque los resultados son bastante similares por sectores, mostrando en todos los casos como categoría mayoritaria la jornada completa partida, cabría destacar la menor proporción de empresas que ofrecen una jornada completa intensiva en el sector de las construcción, representando solamente un 7,5% de las respuestas.

Tabla 52. ¿Para qué tipo de jornada? Sector de actividad.

	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Completa intensiva	6	14,3	26	15,3	10	7,5	71	15,5	113	14,1
Completa partida	35	83,3	141	82,9	119	89,5	380	83,2	675	84,2
Parcial	1	2,4	3	1,8	4	3,0	6	1,3	14	1,7
Total	42	100	170	100	133	100	457	100	802	100

Apenas se dan diferencias por tamaño de la empresa, tan sólo una ligera tendencia a que se acentúe la jornada completa partida en las empresas más grandes.

Tabla 53. ¿Para qué tipo de jornada? Tamaño de la empresa.

	De 10 a 49 empleados		De 50 a 99 empleados		100 o más empleados		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
	Completa intensiva	81	14,4	21	15,1	11	11,1	113
Completa partida	471	83,5	116	83,5	88	88,9	675	84,2
Parcial	12	2,1	2	1,4	0	0,0	14	1,7
Total	564	100	139	100	99	100	802	100

4. RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA.

Respecto a la retribución, aunque en todos los casos la categoría mayoritaria es la que recoge una retribución de 1001 a 1300 euros, los porcentajes oscilan entre el 70,9% de las empresas del sector Servicios y el 78,2% de empresas del sector de la Construcción. Por el contrario, entre las retribuciones más bajas de 701 a 1000 euros, destaca el sector Servicios que alcanza el 16,6% de las empresas de dicho sector, frente al 7,1% de las empresas del sector Agrícola. Así mismo, las proporciones mayores de respuestas de las empresas en las categorías de retribución más altas, son mayores en empresas del sector Agrícola, donde un 14,3% sitúa la retribución entre 1.301 a 1600 euros y el 4,8% que responde lo hace en más de 1600 euros.

Tabla 54. Retribución mensual neta que ofrece al incorporarse a la empresa. Sector de actividad.

	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Hasta 700 €	0	0,0	2	1,2	1	0,8	1	0,2	4	0,5
De 701 a 1000 €	3	7,1	20	11,8	11	8,3	76	16,6	110	13,7
De 1001 a 1300	31	73,8	129	75,9	104	78,2	324	70,9	588	73,3
De 1301 a 1600	6	14,3	17	10,0	12	9,0	42	9,2	77	9,6
Más de 1600	2	4,8	2	1,2	5	3,8	14	3,1	23	2,9
Total	42	100	170	100	133	100	457	100	802	100

Por tamaño, se puede observar que en las empresas más pequeñas, es mayor la proporción de empresas que han señalado una retribución de 701 a 1000 euros, alcanzando un 16,1%, a pesar, de que la categoría mayoritaria sigue siendo la de 1001 a 1300 euros, con un 71,1%. Las categorías más altas de retribución, se dan en las empresas medianas de 50 a 99 empleados, ya que el 10,8% ha respondido que ofrece una retribución entre 1301 y 1600 euros y el 4,3% más de 1600 euros, proporciones minoritarias, pero mayores que en resto de categorías de empresa. En todas las respuestas se observa un comportamiento algo diferencial de las empresas de este grupo.

Tabla 55. Retribución mensual neta que ofrece al incorporarse a la empresa. Tamaño de la empresa.

	De 10 a 49 empleados		De 50 a 99 empleados		100 o más empleados		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Hasta 700 €	4	0,7	0	0,0	0	0,0	4	0,5
De 701 a 1000 €	91	16,1	9	6,5	10	10,1	110	13,7
De 1001 a 1300	401	71,1	109	78,4	78	78,8	588	73,3
De 1301 a 1600	54	9,6	15	10,8	8	8,1	77	9,6
Más de 1600	14	2,5	6	4,3	3	3,0	23	2,9
Total	564	100	139	100	99	100	802	100

Los datos del resto de cuestiones, se encuentran desagregadas en anexo para su consulta.

5. RESULTADOS DE LA FASE CUALITATIVA.

Antes de describir los resultados, hay que aclarar que nuestra intención a la hora de utilizar grupos de discusión como técnica de recogida de información, es conocer el discurso de los empleadores, los argumentos y valoraciones que tienen sobre los aspectos planteados, en los que, en general, se ha producido gran unanimidad en las opiniones.

5.1 CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA: PERFIL DEL CANDIDATO IDEAL.

Ajustar la educación y formación a las necesidades productivas, es un reto permanente y difícil de conseguir, pero al que hemos pretendido acercarnos. Responder a una pregunta tan genérica como el perfil del candidato universitario ideal, es intentar acercarnos a las necesidades de personal universitario de las empresas e instituciones para cumplir sus objetivos; esto conlleva también una respuesta genérica, pero no por ello menos interesante, ya que nos remite a los aspectos básicos que todo candidato ha de tener, que no es otra que "competencias genéricas", aunque se pueden matizar algunas de éstas competencias.

Los empleadores requieren personas tituladas con iniciativa, autonomía y responsabilidad, personas con entusiasmo, capaces de involucrarse con su puesto de trabajo, en definitiva, requieren proactividad en un sentido amplio.

- *"Desde hace varios años necesitamos personas tituladas que tengan iniciativa, cuando digo iniciativa es iniciativa, autonomía, responsabilidad [...] aspectos que no se aprenden por estudiar una carrera, son aspectos que tienen que ver con la cultura".*
- *"La mayoría de los empleadores, como vosotros nos habéis denominado, necesitamos a gente con ganas, con entusiasmo y con ilusión, yo sé que eso es complicadísimo meterlo en un libro de texto y ponerlo en marcha, pero no es así el hecho de promover e incentivar el que las personas se sientan involucradas con su puesto de trabajo".*

Esas competencias de tipo actitudinal, pueden llegar a ser más importantes que algunos conocimientos, ya que en cierto modo implican también las *ganas de aprender*. El grado de acuerdo sobre esta cuestión, es prácticamente total. Esta efusiva valoración de las competencias es mucho más evidente para un recién titulado, dado que éste no tiene otros valores añadidos, como una experiencia o unos conocimientos especiales y la titulación por sí misma no es diferenciadora, así pues, para ir mas allá, está la ilusión que puedan aportar al integrarse en una organización.

- *"Si queremos licenciados universitarios, digamos que la titulación la traen de oficio, ¿Qué es lo que podemos buscar más allá?, la ilusión... yo me he encontrado con entrevistas donde no saben a la empresa a la que vienen o que no se han enterado para el puesto al que van".*

5. RESULTADOS DE LA FASE CUALITATIVA.

Otras competencias que suelen ser requeridas, como el liderazgo, no implican el mismo grado de acuerdo, dado que hay que entender que, si bien son necesarias, un recién titulado todavía tiene numerosas capacidades por desarrollar, requiriendo de una mayor experiencia para su desarrollo.

- *“En la mayoría de los casos yo he intentado valorar, para empezar, los valores personales, la educación al hablar, la modestia, las ganas de aprender, es decir, esa gente que son como esponjas que quieren aprenderlo todo, o sea, esa capacidad de iniciativa, no puedo pretender que un estudiante la tenga, yo no lo he encontrado nunca, y que tenga capacidad de liderazgo ya quisiera yo”.*

Sin embargo, hay que matizar o entender bien esta iniciativa de la que hablábamos al principio, ya que tiene que partir desde la humildad, del saber escuchar al que lleva más tiempo en la organización.

Por tanto, los conocimientos son importantes, pero tanto o más lo son las competencias. Ahora bien, también valoran otras competencias muy vinculadas a las ya mencionadas, destacando la flexibilidad y capacidad de adaptación, especialmente entre las grandes empresas y organizaciones donde puede darse un mayor nivel de rotación entre distintos puestos, reestructuración de plantillas o asunción de nuevas funciones.

- *“Para nosotros quizás el punto de partida de un proceso de selección y de incorporación a nuestra empresa quizás sea más el perfil personal que el profesional, el perfil profesional obviamente importa, más conforme la especialización del puesto es mayor [...] y realmente lo más importante para nosotros [...] es el perfil personal que implica ser emprendedor, entusiasta...”.*

También el trabajo en equipo y el compañerismo, incluyendo la capacidad de saber aprender de los otros, son aspectos esenciales y demandados a un titulado.

- *“Lo que yo me encuentro es que no saben de relaciones humanas, no saben trabajar en equipo, no saben escuchar al otro, [...] cuando contratamos a alguien, hay que relajarlo, es decir, mira acabamos de salir de la Universidad y ahora tenemos que empezar a aprender de relaciones humanas, tanto para trabajar en equipo como para trabajar con la gente”.*
- *“Faltan valores en la empresa, el compañerismo, el trabajo en equipo cuando hablo de liderazgo no hablo del típico líder que cojo el látigo y todos para adentro, no, tiene que ir de integrador”.*

La demanda de estas competencias consideradas básicas, como los propios empleadores reconocen, están vinculadas con los valores personales y la educación en su acepción más general. Por tanto, la posible carencia de esas competencias básicas, se puede vincular al cambio sociológico generacional que ya muchos apuntan.

- *“Eso es un poco el reflejo de que evidentemente hay un cambio sociológico en España, la famosa generación Y, que la tenemos aquí, que ya nos están mandando trabajo y que están introduciéndose en las empresas y, que estoy completamente de acuerdo contigo, no conecta con los perfiles que las empresas estamos demandando”.*

5. RESULTADOS DE LA FASE CUALITATIVA.

También hay otros rasgos muy demandados por los empleadores, como son la responsabilidad y el compromiso, y reconocen las dificultades para encontrarlos, pero también son aspectos en los que las organizaciones reconocen su papel activo para lograrlos. Los empleadores entienden que estas actitudes que exigen, han de ser promovidas también desde la propia organización.

- *“Pero es que éste también nos lo tenemos que ganar nosotros, es decir, que no podemos pretender que entre un chaval joven y recién titulado y que diga mira es que éste es responsable y va a ser fiel, va a ser responsable y fiel si encuentra un intercambio de algo, no le vamos a exigir solo nosotros a él y él a nosotros no”.*

Valorando el perfil del titulado universitario desde la perspectiva de la empresa o institución, se reconoce que ésta ha de partir de sus propias necesidades, de tal manera que el encaje entre lo que el titulado desea y lo que la empresa o institución puede ofrecer sea adecuado, evitando posibles fracasos. Especialmente esto es significativo en las grandes empresas, donde entienden que ofrecen una carrera y un desarrollo profesional, y no tanto un puesto de trabajo, independientemente de cual sea el punto de partida del titulado en la organización. Esto implica que el titulado obtenga resultados profesionales a medio o largo plazo, aunque requiere un compromiso desde el inicio, que a veces se echa en falta en los recién titulados.

Otro aspecto importante es el papel de la Universidad en el desarrollo de estas competencias. Todo lo comentado anteriormente en relación a las competencias y actitudes de los titulados, son aspectos que no se adquieren actualmente solamente por estudiar una carrera, sin embargo, es algo que las empresas e instituciones reclaman de la Universidad y será ésta la que defina cómo desarrollar dichas competencias, independientemente de la titulación.

Sin embargo, que la Universidad deba tener este papel activo en el desarrollo del perfil profesional y competencial del titulado, no quiere decir que sea la única responsable, ya que la propia iniciativa del alumno en tener otras experiencias de tipo laboral, aunque no estén relacionadas con su titulación u otras experiencias de otro tipo vinculadas a inquietudes culturales, sociales, etc. pueden contribuir a que desarrollen esas competencias que se demandan.

- *“Cada vez tengo menos en cuenta el currículum escrito de las personas, licenciado en..., un máster en..., no se cuanto inglés, no, a mi me gusta más que un tío me diga que ha estado seis meses de colaborador en una ONG en no sé dónde, o me gusta un tío que le guste el deporte y que resulta que es monitor de vela, o toque un instrumento... y me gusta ese tipo de cosas porque al final [...] si le exijo el primer día que ejecute una acción concreta, [...] el tío que llega que ha estudiado 4 años de carrera no tiene ni idea, [...], mucha gente ha fracasado en la selección porque se ponen nerviosos al enfrentarse con esa situación”.*

En definitiva el valor humano es lo que importa en una organización. Los universitarios pueden poseer un título, un máster... pero si carecen de entusiasmo tendrán deficiencias. Esto es especialmente importante en determinados sectores por su propia idiosincrasia, como el tecnológico, donde los avances y cambios son permanentes y por tanto la capacidad de aprender es fundamental, o en las organizaciones que trabajan en el ámbito social y comunitario (tercer sector) donde la orientación hacia lo social es más débil que la orientación hacia la empresa y las relaciones humanas adquieren un papel fundamental.

5. RESULTADOS DE LA FASE CUALITATIVA.

Es importante también la labor de la orientación profesional en los titulados universitarios para definir sus intereses profesionales, de tal manera, que puedan definir de forma clara unos objetivos profesionales y que no vayan perdidos, lo que les permitirá acercarse a las empresas y organizaciones con más seguridad.

- *“Y que esa falta de experiencia en muchas ocasiones también le acarrea el no saber ni siquiera lo que quiere”.*
- *“Ese es otro gran problema que nos encontramos, que te llega allí, yo hago selección, le pregunto que hacia dónde enfocas tu carrera profesional, hacia dónde quieres ir, qué quieres hacer si has estudiado que rama te gustaría ejercer más o qué”.*
- *“Si es que no es posible que lo sepa”.*

En definitiva, se pone un gran énfasis en los valores, las organizaciones las componen personas y sobre eso se construye lo demás.

- *“Yo creo que la Universidad no debe formar profesionales, se deben formar personas, que además sean profesionales, pero personas”.*
- *“Que sea una persona que se incorpore al equipo [...], yo busco a una persona, no busco un titulado, no busco un licenciado, busco una persona que se incorpore, busco una persona que solucione un problema, que cubra una necesidad, que aporte cosas el día de mañana”.*

Otros aspectos requeridos en el perfil y de carácter más técnico son el inglés y los propios conocimientos técnicos. Respecto al primero, no hay un acuerdo generalizado, especialmente entre las pequeñas y medianas empresas, aunque algunos consideran que es algo fundamental, no sólo en las empresas sino una necesidad social y por tanto incuestionable, para otros no deja de ser una necesidad localizada en determinados sectores o actividades, pero no un requisito imprescindible en todos los casos.

También existe una queja sobre el conocimiento de cuestiones básicas, reconocen carencias en algunos conocimientos específicos aunque, en general, se contextualiza en el entorno educativo más amplio.

- *“Ella ha dado en el clavo con la expresión oral y escrita en la propia lengua, los futuros universitarios se devalúan porque salen licenciados y diplomados universitarios y no saben expresarse”.*
- *“Que hay un problema educacional preuniversitario, eso lo sabemos todos y hemos pasado por varias épocas”.*

5.2 SITUACION ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO EN LA DEMANDA DE TITULADOS.

Hablar de una previsión de la demanda de personal titulado por parte de los empleadores, en un contexto económico como el que tenemos, es hablar de una escasa previsión, dado que no sólo se trata de una demanda escasísima, sino de una incertidumbre de tal magnitud que impide ver posibles tendencias de perfiles demandados más allá de la situación actual de crisis. Esto es lo que se ha reflejado en las opiniones en los grupos, si bien, no es algo que se pueda generalizar por sectores, dado que algunos presentan unos resultados más positivos en esta cuestión.

La tendencia en la demanda y contratación de titulados es claramente negativa, incluso cuando hay puestos vacantes que pueden ser cubiertos mediante el reparto de tareas o alternativas similares. Esto no solo se debe a la situación económica y financiera de las organizaciones, sino que el nivel de incertidumbre frena la contratación, mucho más la de tipo indefinido.

Los empleadores reconocen que actualmente, y en lo que a esta cuestión respecta, es un momento muy duro, que entraña grandes dificultades para todos.

- *“Por parte del empresario, contratar a un titulado superior es una empresa cara, los comienzos son muy caros, cuando lo que te aporta el titulado es poco, meterte en esa historia en éste momento, personalmente, pues es duro”.*

Al menos en el inicio de la coyuntura económica, el desempleo en la Región de Murcia afectó principalmente a perfiles menos cualificados, siendo menos negativa en el caso de los universitarios, aunque esta tendencia posteriormente se ha ido ampliado también a otros perfiles universitarios. En cuanto a la nueva contratación, resulta baja, tanto en universitarios como en no universitarios, por tanto, las mayores dificultades las encontrarán aquellos universitarios que finalicen sus estudios y deseen incorporarse al mercado laboral actualmente.

- *“En cuanto a nueva contratación se está contratando igual de poco a universitarios”.*
- *“Es más difícil despedir a un universitario, a un titulado superior, que esté fijo, que no a una persona con un puesto inferior”.*

En cualquier caso, esta cuestión hay que analizarla por sectores. En el **tercer sector**, se puede decir que la contratación se está manteniendo, incluso, debido a coyunturas externas (como el desarrollo de la Ley de la Dependencia), puede aumentar. Cierto es que el crecimiento de la demanda puede ser muy ligero, pero no es negativo. El problema en este sector es que se parte de grandes necesidades y que la situación de crisis está ralentizando posibles mejoras.

- *“En el tercer sector se está manteniendo y mi sensación es que puede ir a más”. [...] Todo el mundo está en crisis, y hay poco y se ralentiza, pero el que vaya más lento no quiere decir que no vaya en progresión”.*

5. RESULTADOS DE LA FASE CUALITATIVA.

Otro sector que parece repuntar algo o al que la crisis le está afectando de forma diferente (p. ej. cambios en los modelos de consumo) es el de **alimentación y bebidas**. Aunque al principio los resultados en contratación fueron negativos también para titulados universitarios, se apunta que, posteriormente, en el transcurso del año 2009 ha comenzado a cambiar ligeramente la tendencia, con repuntes positivos, si bien en pequeñas magnitudes, pero que lo aleja de los resultados negativos. Además, es uno de los sectores donde se pueden intuir tendencias de futuro en la contratación de titulados, y que estarían muy enfocadas al aspecto más técnico y experimental, esto es, se puede aventurar una pequeña demanda de perfiles universitarios para puestos muy específicos y relacionados con las nuevas tecnologías, el medio ambiente, etc.

- *“Nuestros proyectos específicos de energía, proyecto específicos de reciclaje o puestos muy específicos de medio ambiente o de nuevas tecnologías [...] donde realmente, a través primero de los alumnos en prácticas a través del COIE, que quieren una primera experiencia profesional a través de las prácticas y demás, es donde quizás en un futuro no muy lejano pudiéramos empezar a realizar algún tipo de contratación. [...] Se necesitan unos determinados licenciados o diplomados que además tienen que ser específicamente técnicos”.*

También el **sector de la tecnología de la información y la informática**, siguen manteniendo la demanda y no se ha destruido empleo.

Otros sectores se encuentran claramente más condicionados en la demanda, no sólo presente, sino futura. En el **sector de la construcción**, hay una reestructuración muy fuerte de personal, que afecta también al personal universitario. El **sector financiero**, que se encontraba en situación de crecimiento, ha ido disminuyendo, posibilitando en un momento posterior la destrucción de empleo. En el **sector de turismo y ocio** se está deteriorando la demanda, y es uno de los sectores en los que incluso se opina que a medio o largo plazo puede no crecer o incluso decrecer, por la implicación de otras variables que afectan al sector, llegando en algunos casos al despido de titulados universitarios.

Finalmente, la **Administración Pública**, como organización empleadora de gran volumen de titulados universitarios, pero que no puede permanecer ajena a la realidad del entorno por el que se sostiene, seguirá cubriendo necesidades de personal en temas asistenciales, educativos y sanitarios, aunque no sólo estará dirigida a universitarios. Los mayores cambios en este sentido se apreciarán en los cuerpos generales de gestión y administración, donde la demanda puede ser muy baja.

Además hay otros factores que van a condicionar la previsible demanda de universitarios. Por un lado, los empleadores reconocen malas políticas de contratación o excesos de contratación en la situación anterior de bonanza, que hace más difícil aún ajustar las necesidades de personal en este momento.

- *“Porque, en cuanto a los excesos en políticas de contratación de estos últimos años, los estamos pagando ahora y sobre todo lo están pagando ellos”.*
- *“Esas políticas que no eran exactamente el perfil de la persona al puesto, es decir, [...] puestos administrativos que están siendo ocupados por titulados universitarios, claro, qué pasa, que esos titulados universitarios a los dos años su actitud ha cambiado totalmente, por tanto, esos problemas que llevamos arrastrando son los que ahora están encima de la mesa y que se debe solucionar evidentemente”.*

5. RESULTADOS DE LA FASE CUALITATIVA.

Otra cuestión añadida, que dificulta la demanda, y por tanto la incorporación al mercado laboral del universitario, es que hay un mayor número de candidatos y de perfiles que participan en los procesos selectivos. Esta situación, junto a lo mencionado anteriormente, está permitiendo a las empresas realizar verdaderas reestructuraciones de personal, no sólo en cantidad, sino de ajuste de puestos, niveles formativos y competencias.

El grado de conocimiento por parte de los empleadores de las distintas titulaciones que ofrece la Universidad de Murcia, los perfiles que genera y para los que capacita, es otra cuestión que puede condicionar la demanda de titulados, no sólo en cuanto al número de titulados a contratar, sino en cuanto a la elección de la titulación.

En este sentido se percibe que en muchas ocasiones, diversas titulaciones pueden realizar las mismas funciones dentro de la organización, a pesar de que existen unas pocas titulaciones que priman sobre las demás. Esto implica que se clarifiquen las demandas de los empleadores hacia la Universidad, sobre las funciones a realizar y las competencias que necesitan y que ésta defina claramente las competencias de sus titulaciones.

-“Salvo en titulaciones habilitantes, [...], el resto a mí, de verdad, que para el sector en el que trabajo, me da igual que sea licenciado en Derecho, que sea de ADE, que sea de Empresariales, que sea de Turismo, que sea de Relaciones Laborales, da igual, lo tenemos comprobado, tenemos magníficos directores y jefes de zona que son psicólogos y magníficos que son de Derecho”.

-“Yo he participado en dos estudios de organización que conllevaban un análisis de puestos muy descriptivos, y dónde únicamente había problemas era en la definición reglada asociada al puesto”.

- “La percepción que yo tengo [...] es que las empresas recurren siempre a las mismas titulaciones, a las que conocen, y en mi caso, nosotros somos los que muchas veces tenemos que abrir un poco las miras”.

-“Es que vosotros podíais ofertar competencias, es decir, nosotros cuando pedimos alguien, vuestra respuesta suele ser tengo el licenciado en no se qué, podíais ofertar y decir no, mira, tengo estas personas que tienen estas competencias, y me han venido de cuatro titulaciones, no tiene por qué ser sólo de una, es decir, creo que todas las empresas de un tamaño grande vamos ya a una gestión por competencias”.

Esto implica un conocimiento sesgado de las titulaciones en algunas organizaciones, no así en las que profesionalmente su actividad implica el conocimiento de las mismas, así como la existencia de determinadas prácticas o inercias dentro de las propias empresas e instituciones, que hace que se conozcan y se demanden unas titulaciones más que otras. En cualquier caso, se echa en falta una mayor comunicación externa por parte de la Universidad sobre este aspecto.

-“Quizás yo eche en falta, desde un punto de vista constructivo, una comunicación externa que podría tener la Universidad como iniciativa propia, para conocer, [...], un programa de asignaturas, eso muchas veces te facilita la labor a la hora de que, la mayoría de las veces nos toca vender por qué vamos a contratar a la persona, por qué la necesitamos”.

5. RESULTADOS DE LA FASE CUALITATIVA.

5.3 VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN DE POSGRADO.

Hay un discurso notorio por parte de los empleadores sobre la formación de posgrado, especialmente másteres (apenas se considera el doctorado, dado que hay una falta de conexión entre el mercado laboral y el doctorado). Se reconocen algunas ventajas, sin embargo, la nueva formación de posgrado implantada recientemente en las Universidades y fruto del desarrollo del Espacio Europeo de Educación Superior, tiene de momento bastantes debilidades para que resulte, de forma generalizada, realmente interesante a sus organizaciones, especialmente entre aquellas que pueden proporcionar su propia formación.

La formación de posgrado resulta siempre un valor positivo. Esta formación, especialmente los másteres, que en su mayoría incluyen prácticas externas, completa los conocimientos que no se han adquirido durante la carrera y permite desarrollar determinadas habilidades y competencias como el trabajo en equipo (al trabajar con aulas menos numerosas), etc. Y todo esto, es de especial interés en aquellas titulaciones de tipo más generalista, donde es más difícil concretar la preparación recibida o determinar de forma más clara un perfil profesional.

- “En nuestro caso igual, no exigimos el máster, pero si lo traen lo valoramos positivamente, y de hecho a veces hemos incorporado incluso a gente del máster [...], gente que ha entrado en prácticas y se ha quedado con nosotros”.*
- “El máster, lo que está haciendo es completar o suplir la carencia de los conocimientos que no se han adquirido durante la carrera”.*
- “La formación de posgrado yo la veo imprescindible para aquellas titulaciones que son tan genéricas, que cuando les preguntas qué saben hacer, terminan pronto con qué cosas saben hacer, y no encuentro que sea un requisito imprescindible en aquellas titulaciones en las que se avanza más con programas de formación práctica”.*

Por otro lado, es innegable que los nuevos másteres implantados en la Universidad, están suponiendo un mayor contacto entre ésta y las empresas e instituciones, ya que su personal, en ocasiones, es una cantera de alumnos, y en otras, favorecen otro tipo de participaciones o relaciones entre la Universidad y las organizaciones externas. Pero además, puede suponer una bolsa de trabajo para posibles selecciones de personal, ya que permite identificar a titulados con una formación específica que sea necesario incorporar a la empresa o institución.

Respecto a la formación que se ofrece en los másteres, es percibida como una continuación de la formación universitaria de grado, por lo que se entiende como una formación con falta de orientación práctica hacia la realidad del trabajo diario de cualquier organización, entre otras razones, porque el personal que imparte la formación, es básicamente el mismo que imparte la formación en las titulaciones de grado, por lo que faltaría incorporar al posgrado un enfoque menos teórico, más cercano a la realidad del trabajo.

5. RESULTADOS DE LA FASE CUALITATIVA.

- “Los profesores de los máster no pueden ser profesores universitarios [...], yo también he hecho un máster y para mí son mucho más interesantes las conferencias magistrales de un presidente de una compañía, de un director general de un banco, de gente que no sean profesores que, sin embargo, te contaban unas experiencias maravillosas”.*
- “Y el profesor de Universidad debería tener cierta formación y experiencia práctica también, [...], sales de la Universidad con una visión de unos profesores que no han pasado jamás por ninguna organización, ni empresarial, ni social, ni de ningún tipo, lo que transmiten es algo muy sesgado de la realidad”.*
- “Por lo menos, el caso concreto de lo que yo estoy cursando, sí veo un problema, se le ha dado un enfoque de continuación universitaria, clases magistrales, falta de orientación práctica, estoy pagando un máster y yo lo estoy sufriendo, [...], y eso redundo en formación evidentemente teórica, en la cual, la práctica no estaba orientada hacia la realidad de la calle o la realidad del trabajo diario de las empresas, yo creo que esto es una cuestión inicial, con el tiempo desde luego se irá subsanando”.*
- “Vuelvo a insistir, desde la primera promoción se tenía que haber concebido con esa orientación práctica, y tengo la percepción, porque conozco varios másteres de los que se están ofreciendo, que no dejan de funcionar bajo ese modelo teórico que ha sido definido por los profesores del departamento, pero eso es muy preocupante, la concepción de todos tiene que ser evidentemente práctica”.*

Por tanto, se entiende que si antes los másteres eran concebidos como una formación de especialización para profesionales, ahora se ha transformado casi en un año más de carrera, perdiendo la conexión con el mundo profesional. El máster tiene que tener un enfoque eminentemente práctico, y bien diferenciado de aquellos másteres que estén dirigidos a la formación investigadora, ya que desde el exterior esta diferencia no se percibe.

- *“Si el máster oficial se convierte en el quinto de carrera déjalo como quinto de carrera, yo quiero hacer un máster para hacer algo diferente, no quiero hacer un máster para hacer quinto de carrera”.*
- *“Las universidades públicas tienen que demostrar, ésta en concreto, que ese máster va a ser profesionalizante y que no me van a dar clase los mismos dieciséis profesores que me daban en la carrera”.*

Además, se advierte que, el máster, puede convertirse por inercia y otras razones inherentes al mercado de trabajo y la realidad social, en una continuación casi obligada de los grados, pudiendo perder el valor añadido que supone una especialización práctica adecuada.

Por otro lado, respecto al titulado, el máster aporta un valor positivo al candidato que lo posee, y por tanto a la organización, pero en raras ocasiones llega a convertirse en un requisito o necesidad para ésta, al menos, de momento.

5. RESULTADOS DE LA FASE CUALITATIVA.

-“Nosotros, si tienen un posgrado pues qué bien, pero no es imprescindible, alguna vez para un proyecto muy técnico, de algo muy puntual, pero por ahora no”.

-“Para nosotros no es requisito imprescindible, tampoco creo que llegue a ser importante, es algo positivo, un añadido, un extra, pero no un requisito”.

Lo importante, lo que marca la diferencia entre candidatos no es la posesión de un máster sino que tenga determinadas competencias, que pueden haber sido adquiridas también con las distintas experiencias prácticas o profesionales. Las competencias son las que marcan la diferencia, y por lo tanto, sólo ante una hipotética igualdad entre las competencias de los candidatos, que no se da en la realidad, el máster puede jugar un papel diferenciador. Especialmente esto es así, en las grandes empresas e instituciones que poseen medios o recursos para impartir su propia formación, hecha a medida para su organización.

- “Para mí es un elemento diferenciador de cara a tomar una decisión, únicamente si se diera el hipotético caso de dos personas en igualdad de condiciones, pues selecciono al candidato que tiene el máster, pero esto no se da”.

- “Si las competencias personales las tiene un candidato mejor, pero hay otro que tiene un posgrado, yo, obviamente, selecciono el que posea las competencias personales, porque luego la formación de desarrollo la damos nosotros”.

El hecho de demandar competencias personales y profesionales antes que una formación reglada determinada, hace que para las empresas llegue a tener más valor la experiencia o las prácticas de un candidato, que un posgrado, como método eficaz de adquirir competencias.

-“En nuestro caso, [...] es un añadido más a valorar, pero no es determinante a la hora de la elección, nosotros valoramos en concreto, en nuestro caso, el que la persona haya tenido una práctica dilatada, la mínima experiencia laboral antes que un posgrado”.

Actualmente se entiende por parte de los empleadores que, el máster no garantiza la posesión de determinadas competencias por parte de los titulados y que, en cualquier caso, el titulado al incorporarse a la empresa, empieza de cero. Esto puede conllevar algunos problemas, dado que el titulado puede pensar que ha adquirido determinadas competencias que realmente no tiene, produciéndose un choque o conflicto cuando entre en contacto con el mundo profesional.

-“El máster te puede generar falsas expectativas, [...] el problema de las personas que no conocen un campo profesional, es que se va a encontrar que se puede dirigir al mercado de trabajo pensando que tiene determinadas competencias y realmente no las tiene y que el máster no capacita para realizar un determinado trabajo, entonces, [...] el choque se producirá cuando llegue a la empresa”.

También se valora la posesión del máster desde el punto de vista de los resultados que proporciona a la organización, y en este sentido, no se reconoce una diferencia o una aportación más significativa entre aquellos que poseen el master y los que no.

5. RESULTADOS DE LA FASE CUALITATIVA.

-“No hemos identificado diferencias entre los candidatos que han venido a la empresa con máster y los que han venido sin un máster, pero esa es la conclusión mía, no me han aportado nada más a la empresa”.

Incluso advierten que situaciones de crisis como en la que nos encontramos, puedan aumentar el alumnado de los másteres ante la falta de otras oportunidades profesionales, sin que posteriormente tenga un reflejo en los resultados de inserción profesional.

En la Administración Pública, la valoración del máster es distinta, dado que los procesos de selección son de otro tipo, con escasa posibilidad de valorar otras competencias, y aunque tanto el máster como el doctorado no sea valorado en la selección, si es considerado para el cambio de puesto.

En definitiva, el máster es una oportunidad que puede ser excelente, pero siempre y cuando se logre esa vinculación con el ámbito profesional, algo que hasta ahora no se ha podido conseguir, pero que es posible en un futuro. Además, la formación de posgrado, supone una oportunidad de ofrecer formación especializada y adaptada al tejido productivo de la Región de Murcia.

-“Se ha desvirtuado la idea original de los másteres de posgrado para reciclaje, para especialización, para profesionales en activo..., entonces se ha convertido en un año más de formación universitaria, [...] pero que si ya era de tres, cuatro o cinco años y ahora es un año más o dos años más, no era eso lo que yo estaba buscando, entonces se ha perdido esa forma de conectar con el mercado de trabajo”.

-“Yo creo que un posgrado es como esté planteado, los másteres suelen tener cosas adicionales, [...], si el máster o el posgrado tiene prácticas o tiene otras actividades, trabajar en grupos, dinámicas..., es una aportación muy interesante”.

-“La Universidad también tiene que ser creativa aportando titulados y personal cualificado, tiene que ser creativa en las soluciones que da a esos titulados”.

5.4 EXPECTATIVAS SOBRE EL ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

Es muy difícil obtener un discurso generalizado sobre el Espacio Europeo de Educación Superior por parte de los empleadores, debido en gran parte al mayor desconocimiento que tienen sobre el mismo y a que la información que les llega, lo hace de una manera inconexa, siéndoles más difícil identificar y conocer los objetivos y propósitos del nuevo sistema universitario.

5. RESULTADOS DE LA FASE CUALITATIVA.

Una queja básica de los empleadores es la falta de información, especialmente de las pequeñas y medianas empresas e instituciones. Las propias características de sus organizaciones les hace centrar sus esfuerzos en sus propios negocios, más aún en esta coyuntura económica negativa, por lo que en gran medida no son conscientes del impacto que las nuevas titulaciones universitarias pueden tener sobre el desarrollo de las organizaciones. Por tanto, un aspecto a destacar que Bolonia tiene un problema de comunicación. Además los diferentes tipos de noticias aparecidos en los medios de comunicación, mostrando las críticas, tanto de alumnos como de otros colectivos, repercuten en una mayor desinformación sobre las repercusiones de los nuevos títulos en el sistema productivo. Ante esta situación, la demanda de los empleadores es que la Universidad debería realizar mayores esfuerzos en la difusión del Espacio Europeo de Educación Superior.

-“Del tema del Espacio Europeo de Educación Superior, mi percepción es que información se ha dado poca”.

Por parte de las grandes empresas e instituciones, aunque también muestran gran desconocimiento, hay una valoración más consistente sobre determinados aspectos del Espacio Europeo de Educación Superior. Así por ejemplo, destaca el fomento de la movilidad, que se valora positivamente, ya que abrir las fronteras hace aumentar la competencia, aunque esa situación también pone de manifiesto determinadas carencias. Este incremento de la movilidad, requiere de una mayor capacidad de adaptación y subsanación del déficit de conocimiento de otros idiomas, muy generalizado en nuestro entorno.

- “A mi sí me gusta el hecho de facilitar la movilidad, el hecho de que no haya tantas titulaciones raras y que esté todo unificado y que un chaval pueda empezar aquí la carrera y terminarla en Alemania, si quiere, y que ésta tenga la misma validez para luego trabajar allí o para trabajar aquí, el hecho de que haya más prácticas, [...], he oído gente que protesta, no sé por qué, pero bueno”.

-“Estoy de acuerdo en todo y tampoco sé por qué protestan”.

También tener más prácticas externas o de mayor duración, son valoradas muy positivamente por los empleadores, considerándolo como una oportunidad de mejorar la formación práctica universitaria.

Respecto a los grados, apenas se identifican cambios, aunque se espera que permitan trabajar con grupos más pequeños para poder poner en práctica determinadas habilidades (trabajo en equipo, capacidad crítica...). Respecto a los másteres no pueden ser una continuación de la carrera, tal y como hemos descrito anteriormente, sin ligazón con el ámbito profesional.

> CONCLUSIONES.

La **presencia del personal universitario en las empresas**, es relativamente elevada, pero mejorable. Un 67,4% es la proporción de empresas que cuenta con universitarios entre su personal, teniendo en cuenta que se han descartado las microempresas (de cero a nueve a empleados).

Además, el personal universitario representa, como media, un 18,3% de la plantilla total de las empresas y algo más de las tres cuartas partes de las empresas no superan el 20% de personal universitario en la plantilla. La parte más positiva es que, mayoritariamente en la Región, este personal es titulado por la Universidad de Murcia.

Respecto a las titulaciones con mayor presencia en el ámbito empresarial, destacan aquellas más directamente vinculadas a la empresa, esto es, Dip. en CC. Empresariales, Ldo. en Economía, Dip. en Relaciones Laborales, también diversas Ingenierías o incluso otras como Ldo. en ADE y Ldo. en Derecho. Hay que valorar estos resultados teniendo en cuenta la relación de algunas titulaciones con el autoempleo, como vía importante del desarrollo profesional de sus titulados y que en otras titulaciones finalizan un escaso número de titulados que es suficiente para cubrir la demanda.

En cualquier caso, si parece claro que la evolución del personal universitario en las empresas, tiene una ligera tendencia más positiva que para el resto de personal, ya que se mantiene en niveles más estables y tiene más opciones de que aumente y menos de que disminuya, frente al resto de personal no universitario.

A pesar de todo, las previsiones de contratación de titulados son escasas, un 14,6% de las empresas ha afirmado que tenía previsto contratar en un año. Además, en cuanto a las titulaciones demandadas se incide sobre aquellas que ya están más presentes en las empresas, esto es, Dip. en CC. Empresariales, Ldo. en Economía, Ingenierías, y con unos resultados intermedios, Ldo. en Publicidad y Relaciones Públicas, Ldo. en ADE o Ldo. en Medicina.

La demanda de titulados está bastante ralentizada e incluso contrayéndose en algunos sectores, ahora bien, de una manera más general, y considerando también el medio o largo plazo, puede mantenerse o aumentar ligeramente en sectores como alimentación y bebidas, tercer sector, informática y nuevas tecnologías, educación o sanidad.

También es escasa la demanda de titulados con **formación de posgrado**, ya que, el 24,8% de las empresas que tenía previsto contratar, ha respondido afirmativamente a esta cuestión, demandando principalmente especializaciones tradicionales en la formación de posgrado como Finanzas o Prevención de Riesgos Laborales.

La formación de posgrado en general, y los másteres en particular, tienen aún un camino por hacer para que resulte de interés práctico para las organizaciones. Los empleadores consideran que, básicamente los másteres, carecen del enfoque práctico necesario para dar resultados a la organización, entre otras razones porque el profesorado organiza e imparte la formación de posgrado de manera similar a la formación de grado. Esto hace que no proporcionen ventajas significativas en los procesos de selección a los titulados que los poseen, ya que no les garantiza la posesión de determinadas competencias, al carecer de una buena formación práctica.

Hay también una respuesta clara en relación a la importancia y demanda de las empresas sobre **competencias profesionales transversales** entre las que destacan la responsabilidad y el compromiso, el trabajo en equipo, la capacidad de aprendizaje la orientación a resultados y la resolución de problemas, respuesta generalizada a empresas de cualquier sector o tamaño.

Estas competencias transversales se han mostrado como fundamentales en los resultados del informe, tal es así, que las empresas describen el perfil del candidato ideal como aquel que tiene unas determinadas competencias como pueden ser la iniciativa, la autonomía, el compromiso y, en definitiva, una actitud, el entusiasmo. Una serie de competencias y habilidades que les haga integrarse como personas y profesionales en un grupo de trabajo, resolviendo problemas a las organizaciones y desarrollando una carrera profesional.

Respecto a los **procesos de selección**, se mantienen las características de los métodos tradicionales, la mayor parte de las empresas priman el reclutamiento de candidatos a través de las autocandidaturas; se utilizan mayoritariamente las entrevistas individuales como método de selección y se valoran de forma generalizada la experiencia laboral, el expediente académico y la personalidad del candidato.

En relación a las **condiciones de contratación y gestión de recursos humanos**, destaca, en primer lugar, la falta de políticas específicas de recursos humanos para los titulados universitarios, lo que no quiere decir, que de una manera menos formal se lleven a cabo determinadas prácticas, o que existan de una forma generalizada para todo el personal.

Laboralmente, respecto a las condiciones ofrecidas a los universitarios cuando se incorporan a la empresa, destacan los contratos de duración determinada, con categorías profesionales de técnico o administrativo, para jornadas completas partidas y con retribuciones que oscilan, entre los 1001 y los 1300 euros.

De las **relaciones Universidad - Empresa**, señalar que aunque reconocen que la formación universitaria provee de un nivel de formación y conocimientos importante, inciden mayoritariamente en la falta de formación práctica de ésta. En cuanto a los servicios que la Universidad ofrece, estas relaciones vienen muy marcadas por los servicios del COIE, ya que los más utilizados por las empresas y aquellos que en un futuro serían de mayor interés, son las Prácticas externas y la Bolsa de trabajo de titulados (selección de personal). También destacan la Formación en general (cursos, posgrados, jornadas...), y a mayor distancia les seguirían el resto de servicios.

Los empleadores comparten mayoritariamente la opinión de que la empresa tiene una misión fundamental en la formación laboral de los titulados. En otro sentido, creen que muchos titulados tienen concepciones erróneas de lo que es el mercado de trabajo y que la formación universitaria no está bien orientada al mercado laboral, por lo que tampoco consideran que falten titulados.

Si consideramos los resultados en función de los sectores a los que pertenecen las empresa, se encuentran algunas diferencias, así, la proporción media de titulados universitarios en las empresas del sector Servicios es mayor, alcanzando el 21,6% y dándose el caso de empresas donde la mayoría de su personal sea universitario.

También es en el sector servicios donde las previsiones de contratación pueden ser ligeramente superiores, 16,4%. Destacar también, como hay unas titulaciones más afines a determinados sectores que a otros.

Respecto a las políticas de contratación y gestión de recursos humanos, las respuestas cambian según tamaño de las empresas. Las grandes empresas son las que utilizan métodos más diversos de reclutamiento, y las que más emplean proporcionalmente los servicios del COIE, así como criterios de selección más variados.

En general, tienen un conocimiento relativo de la oferta de titulaciones de la UMU, manifestando un desconocimiento importante sobre los aspectos relacionados con el Espacio Europeo de Educación Superior, aunque reconocen algunas ventajas como el fomento de la movilidad o el fomento de las prácticas externas.

> BIBLIOGRAFÍA.

ACCENTURE UNIVERSIA. *Las competencias profesionales en los titulados. Contraste y diálogo Universidad-Empresa* [en línea]. Disponible en:

http://www.accenture.com/Countries/Spain/Research_and_Insights/Government/carrera_prof.htm
[Consulta: 15 diciembre 2009].

ACSUG. *La demanda de titulados por parte de las Pymes gallegas (borrador)* [en línea]. Disponible en: <http://www.acsug.es/webs/ficheros/18e.pdf>
[Consulta: 15 diciembre 2009].

ALBERT, C.; et al. *Las transiciones de los jóvenes de la escuela al mercado de trabajo: un análisis de flujos* [en línea]. [Valencia]: Instituto Valenciano de Investigaciones científicas, 1998.

Disponible en:

<http://www.ivie.es/downloads/docs/98/ec98-24.pdf> [Consulta: 15 diciembre 2009].

ANECA. *Las empresas y la inserción laboral de los universitarios* [en línea]. Disponible en: <http://www.insercionlaboral.net> [Consulta: 15 diciembre 2009].

AYATS SALT, J.C.; P. ZAMORA SUÁREZ; R. DESANTES FERNÁNDEZ. *Los titulados de la Universidad Politécnica y los empleadores* [en línea]. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia; Confederación Empresarial Valenciana, 2004. Disponible en:

http://www.sie.upv.es/empleadores_UPRO.asp [Consulta: 15 diciembre 2009].

BAJO, M.T.(coord.); et al. *Las competencias en el nuevo paradigma educativo para Europa* [en línea]. Granada: Universidad de Granada, 2004. Disponible en:

http://www.ugr.es/~psicolo/docs_espacioeuropeo/analisis_de_competencias_europa.doc
[Consulta: 15 diciembre 2009].

BELTRÁN, M. "Cinco vías de acceso a la realidad social". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 1985, núm. 29, p. 7-42.

BRUNNER, J.J. *Informe CYD 2006: La contribución de las universidades españolas al desarrollo*. Barcelona: Fundación CYD, 2006. (disponible Fundación CYD).

BÜCHTER, K. "Reglas para detectar la necesidad de cualificaciones en empresas" [en línea].

Revista Europea de Formación Profesional, 1999, núm. 16, p. 7-15. Disponible en:

http://www.oei.es/etp/reglas_detectar_necesidad_cualificaciones_empresas_buchter.pdf
[Consulta: 19 diciembre 2009].

BUECHTEMANN, CH. F. "El cambio en la demanda de cualificaciones"[en línea].

Revista Europea de Formación Profesional, 1999, núm. 16, p. 67-70. Disponible en:

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131246> [Consulta: 15 diciembre 2009].

CAJIDE, J.; et al. Competencias adquiridas en la universidad y habilidades requeridas por los empresarios. *Revista de Investigación Educativa*, 2002, v. 20, núm. 2, pp. 449-467.

CONFEDERACIÓN REGIONAL DE EMPRESARIOS DE ARAGÓN. *Adecuación del sistema educativo a las necesidades del desarrollo regional: III. Problemas, análisis y planes de actuación*. Zaragoza: Confederación regional de empresarios de Aragón, 1994.

COX ALVARADO, A. *Estudio de empleadores: de los profesores de educación secundaria de ciencias, español, estudios sociales, inglés y matemáticas en Costa Rica. 2004. Informe final*. Costa Rica: Consejo Nacional de Rectores. Oficina de Planificación de la Educación Superior, 2005.

CONFEDERACIÓN REGIONAL DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DE MURCIA (CROEM). *Investigación sobre la demanda empresarial de la Región de Murcia*. Murcia: CROEM, 1995.

ENRIQUE ALONSO, L.; et al. *El debate de las competencias: Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Madrid: ANECA, 2009.

Fundación CYD. *Informe CYD 2007: El papel de la universidad en España*. Barcelona: Fundación CYD, 2007. (Colección de documentos CYD, 6/2007) (disponible Fundación CYD).

FUNDACIÓN UNIVERSIDAD-EMPRESA. *Las demandas sociales y su influencia en la planificación de las titulaciones en España en el marco del proceso de convergencia europea en educación superior*. Proyecto EA2004-0009. [en línea]. Madrid: Fundación Universidad-Empresa, 2005. Disponible en:
<http://www.fue.es/HTML/IMAGES/50545212/52932375669.pdf> [Consulta: 15 diciembre 2009].

GAIO ALVES, M. "La inserción profesional de titulados superiores desde una perspectiva educativa" [en línea]. *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 34, p. 30-43. Disponible en:
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1313799> [Consulta 15 diciembre 2009].

GALLEGO ABAROA, E.; et al. "Competencias y habilidades de los licenciados en ciencias económicas y empresariales: desajustes entre formación y requerimientos de las empresas" [en línea]. En: *VII Jornadas de la Asociación Española de Economía Laboral (Gran Canaria, 12 y 13 de julio de 2007)*. Disponible en:
http://www.congresos.ulpgc.es/aeet_aede/Descargas/Sesion1Sala4/Gallego-Delalglesia-Gracia-Grandal-Iriondo.pdf [Consulta: 15 diciembre 2009].

GARCÍA ESPEJO, I.; M. IBÁÑEZ PASCUAL. "Competencias para el empleo: demandas de las empresas y medición de los desajustes" [en línea]. *Revista Internacional de Sociología*, vol. LXIV, núm. 43, p. 139-168. Disponible en:
<http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/44/44>
[Consulta: 15 diciembre 2009].

GARCÍA FERRANDO, M.; J. IBÁÑEZ y F. ALVIRA (comps.). *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación*. 3ª ed. Madrid: Alianza, 2005.

MALLET ET ALII, L. "Títulos, competencias y mercados de trabajo en Europa" [en línea]. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1997, núm. 12, p. 22-38. Disponible en:
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131218>
[Consulta: 15 diciembre 2009].

MARTÍN, R.; et al. "Demanda y satisfacción empresarial del I.T. industrial formado en la escuela politécnica superior de Algeciras" [en línea]. En: *XIII Congreso Universitario de Innovación Educativa de las Enseñanzas Técnicas (Gran Canaria 21, 22 y 23 de septiembre de 2005)*. Disponible en: http://www.eup.ulpgc.es/XIIICUIEET/Ficheros/Ponencias/23_SEP/Sala_2/PON-B-12.pdf [Consulta: 15 diciembre 2009].

MARTÍNEZ MARTÍN, R. *La inserción laboral de los universitarios: evaluación de las prácticas en empresas en la Universidad de Granada*. Granada: Universidad de Granada, 2002.

MARTÍNEZ PELLICER, A.; M.B. GARCÍA PALMA; A. LLAMAS BOTÍA. *Informe de evaluación del programa formativo para el desarrollo de competencias profesionales y su influencia en la inserción laboral de los universitarios*. Murcia: Universidad de Murcia, Centro de Orientación e Información de Empleo (COIE), DL. 2007.

MARTÍNEZ PELLICER, A.; M.B. GARCÍA PALMA; M.I. SÁNCHEZ-MORA MOLINA. *Las prácticas en empresas y su influencia en la inserción laboral de los alumnos de la UMU*. Murcia: Universidad de Murcia, Centro de Orientación e Información de Empleo (COIE), DL. 2008.

MARZO NAVARRO, M.; M. PEDRAJA IGLESIAS; P. RIVERA TORRES. "Incidencia y determinantes del desajuste educativo entre los universitarios" [en línea]. En: *VII Jornadas de la Asociación Española de Economía Laboral (Gran Canaria, 12 y 13 de julio de 2007)*. Disponible en: http://www.congresos.ulpgc.es/aeet_aede/Descargas/Sesion4Sala4/Marzo-Pedraja-Rivera.pdf [Consulta: 15 diciembre 2009].

MARZO NAVARRO, M.; M. PEDRAJA IGLESIAS; P. RIVERA TORRES. "Las competencias profesionales demandadas por las empresas: el caso de los ingenieros" [en línea]. *Revista de Educación*, 2005, num. 341, p. 643-661. Disponible en: http://www.revistaeducacion.mec.es/re341/re341_26.pdf [Consulta: 15 diciembre 2009].

NAVÍO GÁMEZ, A. "Propuestas conceptuales en torno a la competencia profesional" [en línea]. *Revista de Educación*, 2005, núm. 337, p. 213-234. Disponible en: http://www.revistaeducacion.mec.es/re337/re337_11.pdf [Consulta: 19 diciembre 2009].

NEIRA GÓMEZ, I.; S. FERNÁNDEZ LÓPEZ; A. VAQUERO GARCÍA. "Factores determinantes de la demanda de titulados universitarios por parte de las pymes gallegas" [en línea]. En: *VII Jornadas de la Asociación Española de Economía Laboral (Gran Canaria, 12 y 13 de julio de 2007)*. Disponible en: http://www.congresos.ulpgc.es/aeet_aede/Descargas/Sesion3Sala4/Neira-Fernandez-Vaquero.pdf [Consulta: 15 diciembre 2009].

OFICINA D'ORIENTACIÓ I INSERCIÓ LABORAL; ASSOCIACIÓ D'AMICS DE LA UPC. *Observatorio de las empresas 2003-2004*. Barcelona: Universitat Politècnica de Catalunya, 2005.

ORTEGA, V. "La Declaración de Bolonia y la formación de profesionales". *Bit*, núm. 137, 2003, p. 52-53.

RIAL SÁNCHEZ, A. "Adecuación de los títulos universitarios a los perfiles ocupacionales del mercado de trabajo". *Cuadernos para la Educación Superior*, 2004, p.141-156.

ROIG COTANDA, J.M. "La opinión de los empleadores de titulados universitarios [en línea]: dificultades en el diseño de las encuestas". En: *XVI Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación (Gran Canaria, 12 y 13 de julio 2007)*. Disponible en: http://www.congresos.ulpgc.es/aeet_aede/Descargas/Sesion1Sala5/Roig.pdf [Consulta: 15 diciembre 2009].

SIERRA BRAVO, R. *Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios*. Madrid: Paraninfo, 1985.

STEEDMAN, H. "Títulos frente a competencias" [en línea]. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1999, núm. 16, p. 71-75. Disponible en: http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/123/16_es_steadman.pdf [Consulta: 15 diciembre 2009].

UAM-AICA. Informe estudio empleadores UAM-AICA [en línea]. Madrid: Observatorio de Empleo de la Universidad Autónoma de Madrid, 2006. Disponible en: http://www.uam.es/otros/o.empleo/imagenes/estudio_empleadores_AICA-UAM_30.01.07_para_web.pdf [Consulta: 15 diciembre 2009].

UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA. *Estudios sobre calidad e inserción laboral y encuesta a empleadores: graduados por la UCLM en 2001 y 2002*. [Ciudad Real]: Universidad de Castilla-La Mancha, 2005.

UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO. Programa institucional de seguimiento de egresados y opinión de empleadores [en línea]. Tabasco: Universidad Juárez Autónoma, 2004. Disponible en: http://www.ujat.mx/dese/programas_proyectos_estrategicos/seguimiento_egresados/Programaegresadosempleadores.pdf [Consulta: 15 diciembre 2009].

UNIVERSITAT JAUME I. Enquesta a ocupadors 2005: entitats de l'entorn de la Universitat Jaume I ocupadores de titulats universitaris [en línea]. Disponible en: <http://www.uji.es/bin/serveis/ocie/acil/prog/obser/enqocu08/infocomp.pdf> [Consulta: 16 diciembre 2009].

UNIZAR. UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA. Análisis de la inserción laboral y expectativas profesionales de los diplomados en la escuela universitaria de ciencias de la salud: 1999-2000 / 2003-2004 [en línea]. Zaragoza: Universidad de Zaragoza, 2006. Disponible en: <http://www.insercionlaboral.net> [Consulta: 15 diciembre 2009].

VALLES, M. *Técnicas cualitativas de Investigación social: Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis, 1997.

VIDAL GARCÍA, J. (coord.). *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios (Seminario celebrado en León)*. Madrid: Consejo de Coordinación Universitaria, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2003.

VISAUTA VINACUA, B. *Técnicas de investigación social I. Recogida de datos*. Barcelona: PPU, 1989.

YÁNIZ, C. "Convergencia europea de las titulaciones universitarias". *El proceso de adaptación: fases y tareas*. [en línea]. *Revista de la Red Estatal de Docencia Universitaria*, 2004, v. 4, núm. 1, p. 3-14.

ZABALZA BERAZA, M.A. "La formación por competencias: entre la formación integral y la empleabilidad" [en línea]. En: *IV Congreso de formación para el trabajo: nuevos escenarios de trabajo y nuevos retos en la formación (Zaragoza 9, 10, 11 de noviembre 2005)*. Disponible en: <http://tecnologiaedu.us.es/formaytrabajo/Documentos/lin6zab.pdf> [Consulta: 15 diciembre 2009].

> RELACIÓN DE GRÁFICOS Y TABLAS.

GRÁFICOS

Gráfico 1: Sector de actividad.

Gráfico 2: Localidad.

Gráfico 3: Tamaño de la empresa por número de empleados.

Gráfico 4: Antigüedad de la empresa.

Gráfico 5: Ámbito de actuación de la empresa.

Gráfico 6: Cargo de la persona que cumplimenta la encuesta.

Gráfico 7: ¿Tiene titulados universitarios entre el personal de su empresa?

Gráfico 8: Titulados de la Universidad de Murcia.

Gráfico 9: Titulados de otras Universidades.

Gráfico 10: Áreas funcionales de la empresa en las que participan los titulados universitarios en la empresa.

Gráfico 11: ¿Tiene previsto contratar titulados en el plazo de 1 año?

Gráfico 12: Áreas funcionales de la empresa en las que participan los titulados universitarios.

Gráfico 13: ¿Requiere su empresa de personal con formación de posgrado en alguna especialización?

Gráfico 14: ¿Qué métodos de selección emplea habitualmente para seleccionar personal universitario?

Gráfico 15: Conocimientos de idiomas.

Gráfico 16: ¿Qué políticas de RRHH se llevan a cabo en su empresa para el personal universitario?

Gráfico 17: ¿Qué tipo de contrato suele ofrecer a los universitarios al incorporarse a su empresa?

Gráfico 18: ¿Y la categoría profesional?

Gráfico 19: ¿Para qué tipo de jornada?

Gráfico 20: Retribución mensual neta que ofrece al incorporarse a la empresa.

TABLAS - RESULTADOS

Tabla 1. ¿Cuál es la distribución en porcentaje del personal universitario y no universitario en su empresa?

Tabla 2. ¿Cuál es la distribución en porcentaje del personal universitario en su empresa? (Distribución por categorías).

Tabla 3. Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen. (Porcentaje respecto a empresas).

Tabla 4. Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen. (Porcentaje respecto a número de titulados).

Tabla 5. Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen y género. (Porcentaje respecto a número de titulados).

Tabla 6. Respecto al total de empleados universitarios y no universitarios, ¿cómo describiría la evolución de su plantilla en los dos últimos años?

Tabla 7. Y ahora, pensando en el futuro, ¿cómo prevé la evolución de la plantilla en el próximo año?

Tabla 8. ¿Podría indicar en qué titulaciones y número de titulados? (Porcentaje respecto a empresas).

Tabla 9. ¿Podría indicar en qué titulaciones y número de titulados? (Porcentaje respecto a número de titulados).

Tabla 10. En general, ¿qué especializaciones serían de interés para su empresa?

Tabla 11. ¿Qué medios emplea habitualmente para reclutar personal titulado?

Tabla 12. ¿Cuáles son los principales criterios de selección que utiliza su empresa?

Tabla 13. A continuación, valore la importancia en su empresa de las siguientes competencias en el personal titulado.

Tabla 14. Según su opinión, ¿cuáles son los principales aspectos a destacar en la formación universitaria?

Tabla 15. ¿Y cuáles los principales déficits?

Tabla 16. De los posibles servicios que ofrece la Universidad de Murcia a las empresas, indique por favor aquellas que ha utilizado.

Tabla 17. De los posibles servicios que ofrece la Universidad de Murcia a las empresas, indique por favor aquellos que utilizaría.

Tabla 18. Valore por favor los siguientes aspectos.

Tabla 19. Valore por favor su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

Tabla 20. ¿Tiene entre el personal de su empresa titulados universitarios? Sector de Actividad.

Tabla 21. ¿Tiene entre el personal de su empresa titulados universitarios? Tamaño de la empresa.

Tabla 22. ¿Cuál es la distribución en porcentaje del personal universitario y no universitario en su empresa? Sector de Actividad.

Tabla 23. ¿Cuál es la distribución en porcentaje del personal universitario en su empresa? (Distribución por categorías). Sector de Actividad.

Tabla 24. ¿Cuál es la distribución en porcentaje del personal universitario y no universitario en su empresa? Tamaño de la empresa.

Tabla 25. ¿Cuál es la distribución en porcentaje del personal universitario en su empresa? (Distribución por categorías). Tamaño de la empresa.

Tabla 26. Sector Agricultura: considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen.

Tabla 27. Sector Industria: considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen.

Tabla 28. Sector construcción: considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen.

Tabla 29. Sector servicios: considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen.

Tabla 30. Áreas funcionales de la empresa en las que participan los titulados universitarios. Sector de actividad.

Tabla 31. Áreas funcionales de la empresa en las que participan los titulados universitarios. Tamaño de la empresa.

Tabla 32. Respecto al número total de empleados universitarios y no universitarios, ¿cómo describiría la evolución de su plantilla en los dos últimos años? Sector de actividad.

Tabla 33. Respecto al número total de empleados universitarios y no universitarios, ¿cómo describiría la evolución de su plantilla en los dos últimos años? Tamaño de la empresa.

Tabla 34. Y ahora, pensado en el futuro, ¿cómo prevé la evolución de la plantilla en el próximo año? Sector de actividad.

Tabla 35. Y ahora, pensado en el futuro, ¿cómo prevé la evolución de la plantilla en el próximo año? Tamaño de la empresa.

Tabla 36. Respecto al personal universitario, ¿tiene previsto contratar titulados en el plazo de 1 año? Sector de actividad.

Tabla 37. Respecto al personal universitario, ¿tiene previsto contratar titulados en el plazo de 1 año? Tamaño de la empresa.

RELACIÓN DE GRÁFICOS Y TABLAS.

Tabla 38. Sector Agricultura: Previsiones de contratación por titulación y número de titulados.

Tabla 39. Sector Industria: Previsiones de contratación por titulación y número de titulados.

Tabla 40. Sector Construcción: Previsiones de contratación por titulación y número de titulados.

Tabla 41. Sector Servicios: Previsiones de contratación por titulación y número de titulados.

Tabla 42. ¿Requiere su empresa personal con formación de posgrado en alguna especialización? Sector de actividad.

Tabla 43. ¿Requiere su empresa personal con formación de posgrado en alguna especialización? Tamaño de la empresa.

Tabla 44. Sector Agricultura: En general, ¿qué especializaciones serían de interés para su empresa?

Tabla 45. Sector Industria: En general, ¿qué especializaciones serían de interés para su empresa?

Tabla 46. Sector Construcción: En general, ¿qué especializaciones serían de interés para su empresa?

Tabla 47. Sector Servicios: En general, ¿qué especializaciones serían de interés para su empresa?

Tabla 48. ¿Qué tipo de contrato suele ofrecer a los universitarios al incorporarse a su empresa? Sector de actividad.

Tabla 49. ¿Qué tipo de contrato suele ofrecer a los universitarios al incorporarse a su empresa? Tamaño de la empresa.

Tabla 50. ¿Y la categoría profesional? Sector de actividad.

Tabla 51. ¿Y la categoría profesional? Tamaño de la empresa.

Tabla 52. ¿Para qué tipo de jornada? Sector de actividad.

Tabla 53. ¿Para qué tipo de jornada? Tamaño de la empresa.

Tabla 54. Retribución mensual neta que ofrece al incorporarse a la empresa. Sector de actividad.

Tabla 55. Retribución mensual neta que ofrece al incorporarse a la empresa. Tamaño de la empresa.

TABLAS - METODOLOGÍA

Tabla M1. Distribución de la población en estudio según sector de actividad y tamaño por número de empleados.

Tabla M2. Distribución de la muestra por sector de actividad y tamaño por número de empleados.

Tabla M3. Errores de muestreo por sector de actividad.

Tabla M4. Errores de muestreo por tamaño de empresa.

TABLAS - ANEXOS

Tabla A1. Si tiene titulados universitarios entre el personal de su empresa. Sector de actividad.

Tabla A2. Si tiene titulados universitarios entre el personal de su empresa. Tamaño de la empresa.

Tabla A3. Sector Agricultura: Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen. (Porcentaje respecto a empresas).

Tabla A4. Sector Industria: Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen. (Porcentaje respecto a empresas).

Tabla A5. Sector Construcción: Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen. (Porcentaje respecto a empresas).

Tabla A6. Sector Servicios: Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen. (Porcentaje respecto a empresas).

Tabla A7. Tamaño de la empresa de 10 a 49 empleados: Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen. (Porcentaje respecto a empresas).

Tabla A8. Tamaño de la empresa de 10 a 49 empleados: Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen. (Porcentaje respecto a titulados).

Tabla A9. Tamaño de la empresa de 50 a 99 empleados: Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen. (Porcentaje respecto a empresas).

Tabla A10. Tamaño de la empresa de 50 a 99 empleados: Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen. (Porcentaje respecto a titulados).

Tabla A11. Tamaño de la empresa 100 o más empleados: Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen. (Porcentaje respecto a empresas).

Tabla A12. Tamaño de la empresa 100 o más empleados: Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen. (Porcentaje respecto a titulados).

Tabla A13. Sector Agricultura: Tiene previsión de contratar titulados. ¿Podría indicar en qué titulaciones? (Porcentaje respecto a empresas).

Tabla A14. Sector Industria: Tiene previsión de contratar titulados. ¿Podría indicar en qué titulaciones? (Porcentaje respecto a empresas).

Tabla A15. Sector Construcción: Tiene previsión de contratar titulados. ¿Podría indicar en qué titulaciones? (Porcentaje respecto a empresas).

Tabla A16. Sector Servicios: Tiene previsión de contratar titulados. ¿Podría indicar en qué titulaciones? (Porcentaje respecto a empresas).

Tabla A17. Tamaño de la empresa de 10 a 49 empleados: Tiene previsión de contratar titulados. ¿Podría indicar en qué titulaciones? (Porcentaje respecto a empresas).

Tabla A18. Tamaño de la empresa de 10 a 49 empleados: Tiene previsión de contratar titulados. ¿Podría indicar en qué titulaciones y número de titulados? (Porcentaje respecto a titulados).

Tabla A19. Tamaño de la empresa de 50 a 99 empleados: ¿Podría indicar en qué titulaciones y número de titulados? (Porcentaje respecto a empresas).

Tabla A20. Tamaño de la empresa de 50 a 99 empleados: Tiene previsión de contratar titulados. ¿Podría indicar en qué titulaciones y número de titulados? (Porcentaje respecto a titulados).

Tabla A21. Tamaño de la empresa 100 o más empleados: Tiene previsión de contratar titulados. ¿Podría indicar en qué titulaciones? (Porcentaje respecto a empresas).

Tabla A22. Tamaño de la empresa 100 o más empleados: Tiene previsión de contratar titulados. ¿Podría indicar en qué titulaciones y número de titulados? (Porcentaje respecto a titulados).

Tabla A23. Tamaño de la empresa de 10 a 49 empleados: En general, ¿qué especializaciones serían de interés para su empresa?

Tabla A24. Tamaño de la empresa de 50 a 99 empleados: En general, ¿qué especializaciones serían de interés para su empresa?

Tabla A25. Tamaño de la empresa 100 o más empleados: En general, ¿qué especializaciones serían de interés para su empresa?

Tabla A26. ¿Qué medios emplea habitualmente para reclutar personal titulado universitario? Sector de actividad.

Tabla A27. ¿Qué medios emplea habitualmente para reclutar personal titulado universitario? Tamaño de la empresa.

Tabla A28. ¿Qué métodos de selección emplea habitualmente para seleccionar personal universitario? Sector de actividad.

Tabla A29. ¿Qué métodos de selección emplea habitualmente para seleccionar personal universitario? Tamaño de la empresa.

Tabla A30. ¿Cuáles son los principales criterios de selección que utiliza su empresa? Sector de actividad.

Tabla A31. ¿Cuáles son los principales criterios de selección que utiliza su empresa? Tamaño de la empresa.

Tabla A32. Conocimiento de idiomas. Sector de actividad.

Tabla A33. Conocimiento de idiomas. Tamaño de la empresa.

Tabla A34. A continuación, valore la importancia en su empresa de las siguientes competencias en el personal titulado (Escala de 1 a 5). Sector de actividad.

Tabla A35. A continuación, valore la importancia en su empresa de las siguientes competencias en el personal titulado (Escala de 1 a 5). Tamaño de la empresa.

Tabla A36. ¿Qué políticas específicas de RRHH para el personal universitario se llevan a cabo en su empresa? Sector de actividad.

Tabla A37. ¿Qué políticas específicas de RRHH para el personal universitario se llevan a cabo en su empresa? Tamaño de la empresa.

Tabla A38. Según su opinión, ¿cuáles son los principales aspectos a destacar en la formación universitaria? Sector de actividad.

Tabla A39. Según su opinión, ¿cuáles son los principales aspectos a destacar en la formación universitaria? Tamaño de la empresa.

Tabla A40. Según su opinión, ¿cuáles son los principales déficits en la formación universitaria? Sector de actividad.

Tabla A41. Según su opinión, ¿cuáles son los principales déficits en la formación universitaria? Tamaño de la empresa.

Tabla A42. De los posibles servicios que ofrece la Universidad de Murcia a las empresas, indique por favor aquellos que ha utilizado. Sector de actividad.

Tabla A43. De los posibles servicios que ofrece la Universidad de Murcia a las empresas, indique por favor aquellos que ha utilizado. Tamaño de la empresa.

Tabla A44. De los posibles servicios que ofrece la Universidad de Murcia a las empresas, indique por favor aquellos que utilizaría. Sector de actividad.

Tabla A45. De los posibles servicios que ofrece la Universidad de Murcia a las empresas, indique por favor aquellos que utilizaría. Tamaño de la empresa.

Tabla A46. A continuación, valore por favor los siguientes aspectos (Escala de 1 a 5). Sector de actividad.

Tabla A47. A continuación, valore por favor los siguientes aspectos (Escala de 1 a 5). Tamaño de la empresa.

Tabla A48. Valore por favor su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones (Escala de 1 a 5). Sector de actividad.

Tabla A49. Valore por favor su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones (Escala de 1 a 5). Tamaño de la empresa.

I. EMPRESAS PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO.

Grupos de discusión:

Grupo 1.

- CAJA DE AHORROS DE MURCIA (CAJAMURCIA).
- CONFEDERACIÓN REGIONAL DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DE MURCIA (CROEM).
- DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO PÚBLICO (CARM).
- EL POZO ALIMENTACIÓN S.A.
- ESTRELLA DE LEVANTE S.A.
- HALCÓN VIAJES S.A.
- IKEA IBÉRICA S.A.
- INTERSA - INFRAESTRUCTURAS TERRESTRES S.A.
- SINERGIA TECNOLÓGICA SLU.

Grupo 2.

- BIOCAMPO S.L.
- CENTRO DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS AVANZADOS DE ARTE CONTEMPORÁNEO (CENDEAC).
- COMPROJECT S.L.
- FUNDACIÓN DIAGRAMA-INTERVENCION PSICOSOCIAL
- G.A.D.E. GESTIÓN Y ASESORAMIENTO S.L.
- INFORGES S.A.
- COLECTIVO LA HUERTECICA .
- LOCATUR, LORCA TALLER DEL TIEMPO S.A.
- OBSERVATORIO OCUPACIONAL (SEF).
- PUBLICIDAD LÍQUIDA S.L.
- UNIÓN DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO DE LA REGIÓN DE MURCIA (UCOMUR).

Empresas encuestadas que se han identificado:

1. ABRASIVOS PEÑARRUBIA S.L.
2. ACCESORIOS TÉCNICOS DEL ALUMINIO S.L.
3. ACEPRO CARTHAGO S.L.
4. ADHESIVOS INDUSTRIALES C.E. S.L.
5. AGRÍCOLA AGUILEÑA S.A.T. NÚMERO 1179
6. AGRÍCOLA CAMPANA DE ORO S.L.
7. AGRÍCOLA LOS ABETOS S.A.
8. AGRÍCOLA MUÑOZ S.L.
9. AGRÍCOLAS LAS SUERTES S.L.
10. AGRICULTORES DEL SURESTE (ADESUR)
11. AGROLINGO S.L.
12. AGROMASAN S.L.
13. AGROTERRA 98 S.L.
14. AGRUMEXPORT S.A.
15. AGRUPACIÓN DE SERVICIOS PASAJE S.L.
16. AGUAS DE CIEZA S.A.
17. AGUAS DE LORCA S.A.
18. AIDAS PUBLICIDAD S.L.
19. AIREMAR RESTAURANTE Y ESTACIÓN DE SERVICIO
20. AJD MONTAJES CARTAGENA S.L.
21. ALA 30 S.L.
22. ALHAMA SPAIN S.L.
23. ALIMINTER S.A.
24. ALMACÉNES BEMALU S.A.
25. ALTERNATIVAS ENERGÉTICAS MURCIA S.L.
26. AMC CONSTRUCTORES MAR MENOR S.L.
27. ANDRÉS GUTIÉRREZ CONSTRUCCIONES Y SUMINISTROS S.L.
28. ANDRÉS MARTÍNEZ GARCÍA E HIJOS S.L.
29. ANTONIO MUÑOZ BAENA S.L.
30. ANVIMUR TELECOMUNICACIONES S.L.
31. APARCAMIENTOS LA FUENSANTA S.A.
32. AQUATEC PISCINAS S.L.
33. ARCO LUZ S.A.
34. ARCOMÓVIL S.L.
35. ARCONSA S.A.
36. ARIAL CONSULTORES S.L.
37. ARMANDO CALERO E HIJOS S.L.
38. AROM S.A.
39. ARTEMUR S.A.
40. ASEMUR ASESORAMIENTO Y SERVICIO DE EMPRESAS S.L.
41. ASESORES CARTAGO S.L.
42. ASESORES Y TÉCNICAS AGRÍCOLAS S.A.
43. ASESORÍA LABORAL ALBALADEJO S.L.
44. ASESORÍA ORTEGA Y AYALA S.L.
45. ASESORÍA SERVICIOS DE INGENIERÍA Y GESTIÓN MEDIO-AMBIENTAL S.A.
46. ASESORÍAS N. GÓMEZ S.L.
47. ASOCIACIÓN EMPRESARIAL CENTRO TECNOLÓGICO DEL METAL
48. ASTRAL POOL
49. AUTO ESCUELA BRASILIA S.L.
50. AUTO INDUSTRIA DE CARTAGENA S.L.
51. AUTOCARES LORBUS S.L.
52. AUTONAVAL S.A.
53. AVÍCOLA VIRGEN DEL PASICO S. COOP.
54. AXA SEGUROS E INVERSIONES
55. AZULEJERA HUERTANA S.A.
56. AZULEJOS ESTEBAN S.A.
57. AZULEJOS GALISAN S.L.
58. BABY FOODS S.A.
59. BAGON MUEBLES S.L.
60. BALCOSTA MURCIA S.L.
61. BALNEARIO DE ARCHENA, S.A.
62. BARWELL INTERNACIONAL S.L.
63. BLAS BERMEJO S.L.
64. BLAS LÓPEZ GABARRON S.L.
65. BLUE EYES S.A.
66. BODEGAS ANTONIO CANDELA E HIJOS S.L.
67. BOLNUEVO PLAYA S.L.
68. C G MATELEC S.A.
69. CABANES & ORTUÑO S.L.
70. CABISUAR CARTAGENA S.A.
71. CALIDAD DEPORTIVA S.L.
72. CAMPO DE LORCA SOCIEDAD COOPERATIVA
73. CAMPOCITRUS S.C.L.
74. CAMPOCITRUS SDAD.COOP.LTDA.
75. CAMPOES SERVICIO INTEGRAL XXI S.A.
76. CANFROST S.L.
77. CAPEL VINOS S.A.
78. CARAVANING LA PUERTA S.L.
79. CARAVANINGS COSTA CÁLIDA S.A.
80. CARDIOMEDICAL DEL MEDITERRÁNEO S.L.
81. CARLOS GONZÁLEZ SAMPER S.L.
82. CÁRNICAS CIEZANAS S.A.
83. CÁRNICAS LA FUENSANTICA S.L.
84. CÁRNICAS LA NORIA S.L.
85. CARRASCO SURESTE PINTURAS S.L.
86. CARRILLO ASESORES S.L.
87. CARROCEÍAS LUCAS INDUSTRIALES S.L.
88. CARTAGENERA DE PROMOCIONES HNOS. CABRERA MARTÍNEZ S.L.
89. CARTHAGOVIN S.L.
90. CASH EUROPA S.A.
91. CASH LEVANTE S.L.
92. CASINO RINCÓN DE PEPE S.A.
93. CAYMSA PREP. Y TRATAM. DE SUPERFICIES
94. CEFU S.A.
95. CEMELORCA S.A.
96. CEMENTOS LA CRUZ S.L.
97. CENTRAMIRSA
98. CENTRO ASESOR MEDICO MURCIA S.L.
99. CENTRO DE ESTUDIOS INVESTIGACIONES Y CONTROL DE OBRAS S.L. (CEICO)
100. CENTRO TECNOLÓGICO DEL MÁRMOL Y LA PIEDRA DE LA REGIÓN DE MURCIA
101. CERATOSA S.A.L.
102. CETEC S.L.
103. CEUASER S.L.
104. CHIP DIGITAL S.L.
105. CIMIENTOS Y PANTALLAS S.L.

106. CITRIESPAN S.L.
107. CLASIFICACIONES Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS HOSPITALARIOS CLAERH S.A.
108. CLÍNICA DEL PIE RIVERA S.L.
109. CMMP ARQUITECTOS ASOCIADOS S.A.
110. COALOR SDAD.COOP. AGRARIA
111. COCETT INGENIERÍA S.L.
112. COFOOD S.L.
113. COFRUTOS S.A.
114. COLCHONES GOMARCO S.L.
115. COLEGIO HISPANIA S.L.
116. COMERCIAL ALHAMA S.A.
117. COMERCIAL CARAVACA S.L.
118. COMERCIAL FERCANCAR S.L.
119. COMERCIAL INDUSTRIAL GARCÍA S.A.
120. COMERCIAL MEDIA DE LEVANTE S.L.
121. COMPOSITES DE LEVANTE S.L.
122. CONEJO-MURCIA S.L.
123. CONPROJECT S.L.
124. CONSERVAS FERNÁNDEZ S.A. Y ALCON FUTS
125. CONSERVAS MARTÍNEZ S.A.
126. CONSORCIO DE EXPORTACIÓN AMACO S.L.
127. CONSTRUCCIONES BERYGAN S.L.
128. CONSTRUCCIONES FERRER CELDRAN Y CIA. S.A.
129. CONSTRUCCIONES HERMANOS CHELINES S.A.
130. CONSTRUCCIONES HNOS ESPÍN S.L.
131. CONSTRUCCIONES METÁLICAS DE SANTOMERA S.L.
132. CONSTRUCCIONES METÁLICAS SAN JOSÉ S.L.L.
133. CONSTRUCCIONES RUIZ ALEMÁN S.A.
134. CONSTRUCCIONES SANGONERA S.A
135. CONSTRUCCIONES SANIMAR S.L.
136. CONSTRUCCIONES TORRE PACHECO S.A.
137. CONSTRUCCIONES VILLEGAS S.L.
138. CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS DE LORCA S.L.
139. CONSTRUCCIONES Y ESTRUCTURAS JOSÉ INIESTA MOLINA S.L.
140. CONSTRUCCIONES Y PROMOCIONES ROLDANMUR S.L.
141. CONSTRUCCIONES Y REFORMAS SANMARTÍN S.L.
142. CONSTRUCCIONES ZOILO E HIJO S.L.
143. CONSTRUFONT S.L.
144. CONSTRUGLOBAL, S.L.
145. COOPBOX IBÉRICA S.L.
146. COPIMUR S.L..
147. CORBALÁN MATAALLANA S.L.
148. COSMÉTICA LORQUINA S.L.
149. COSTAMOTOR S.A.
150. COURBE SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
151. CREACIONES ARTIBER S.L.
152. CRISTALERÍA JORMA S.L.
153. CUBIERTAS PELLICER S.L.
154. DALLAND HYBRID ESPAÑA S.A.
155. DAVA S.A.
156. DC METAL S.L.
157. DENTAL CARTAGENA S.L.
158. DESGUACE Y GRÚAS PARIS S.L.
159. DESIGN MANAGEMENT S.L.
160. DESTILERÍAS GULF STREAM S.L.
161. DIATOSTA ESPAÑA S.L.
162. DIEGO GARCÍA CAYUELA S.L.
163. DIEGO MENDOZA S.L.
164. DISTRIBUCIONES INTEGRADAS LÓPEZ TORTOSA S.L.
165. DOMINGO ANDRÉU S.L.
166. DULCIPEMA S.L.
167. ECOCIVIL ELECTROMUR G. E. S.L.
168. EL ALMACÉN DEL AISLAMIENTO S.L.
169. EL UNIVERSO DEL COLOR S.L.
170. ELCOM MATERIAL ELÉCTRICO E INDUSTRIAL S.L.
171. ELECTRICAR S.A.
172. ELECTRICIDAD SANTA S.L.
173. ELECTRICIDAD Y MOTORES NAVARRO S.L.
174. ELECTROMUR S.A.
175. ELECTRÓNICA MARTÍNEZ DE CARTAGENA S.L.
176. EMPALME ARCHENA S.L.
177. EMPRESA DE AUTOBUSES FIDELBÚS S.A.
178. EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO DE MURCIA S.A.
179. EMURTEL S.A.
180. ESCALERAS BALSÁN S.L.
181. ESMONTAR S.L.
182. ESTABLECIMIENTOS HERVI S.L.
183. ESTACIÓN DE SERVICIO EL POLIGONO TORRECIEGA S.L.
184. ESTRUCTURAS DE HORMIGÓN LARDIN S.L.
185. ESTRUCTURAS ESMERALDA S.L.
186. ESTRUCTURAS ESTRELLA DEL SUR S.L.
187. ESTRUCTURAS LOYMA S.L.
188. ESTRUCTURAS MARPU S.L.
189. ESTRUCTURAS MARTELOS S.L.L.
190. ESTRUCTURAS METÁLICAS FORTALEZA S.L.
191. ESTRUCTURAS Y FERRALLA GONZÁLEZ CRISTIAN
192. EUROAISLA S.L.
193. EUSEBIO ABELLÁN S.L.
194. EXCLUSIVAS DIPER S.L.
195. EXCOMTI DESARROLLOS S.L.
196. EXPLOTACIONES AGRÍCOLAS GANADERAS PADRES FILIPENSES S.L.
197. FAGAR SERVICIOS-97 S.L.
198. FERGAMAR UNIÓN TRANSPORTADORA S.A.
199. FERRALCAN I S.L.
200. FERRALLA Y MECANIZADOS FERGUE S.L.
201. FIRE FOX S.L.
202. FOMENTO DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD S.A.L.
203. FONTANEROS HNOS. CONESA S.L.
204. FORMULACIONES TENSOACTIVAS S.L.
205. FRANCISCO GEA PERONA S.A.
206. FRANCISCO JOSÉ DAVÓ RUBÍ S.L.
207. FRANCISCO LÓPEZ DÍAZ E HIJOS S.L.
208. FRANCO MARÍN S.L.
209. FRAVE MUEBLES S.L.
210. FRIGOHEREDIA S.L.
211. FRIGORÍFICOS MORALES S.A.

212. FRIPOZO S.A.
213. FRUGARVA S.A.
214. FRUMOLY S.L.
215. FRUTAS ALI S.L.
216. FRUTAS BUENDÍA S.A.
217. FRUTAS CARLOS S.L.
218. FRUTAS EL DULZE S.L.
219. FRUTAS TORERO S.A.
220. FRUTEMI S.L.
221. FRUTOS SECOS EL LLANO S.L.
222. FUNDOWN PLANT S.L.
223. FUNERARIA SAN ROQUE S.L.
224. FURFURAL ESPAÑOL S.A.
225. GARAJE LEÓN S.L.
226. GAS MÓVIL S.L.
227. GERIÁTRICO SAN PABLO S.L.
228. GESTICAR OBRAS Y SERVICIOS S.L.
229. GESTIÓN Y PROYECTOS GANADEROS S.L.
230. GESTIPLAST ESPAÑA S.U.L.
231. GESTOMUR-2000 S.L.
232. GLOBOLANDIA S.L..
233. GODIMA MOTORES S.L.
234. GOLDEN FOODS S.A.
235. GRUPO ALIMENTARIO DE LORCA S.L.
236. GRUPO EL ÁRBOL
237. GRUPO EMPRESARIAL DE TELEVISIÓN DE MURCIA S.A.
238. GRUPO HOSTELERO LORUIZ S.L.
239. GRUPO LUGASA MURCIA S.A.L.
240. GRUPO MONTCROSS S.L.
241. GRUPO SERGE S.A.
242. GRUPO UMANO
243. H. M. HISPAMICRO SISTEMAS INFORMÁTICOS S.L.
244. HEREDAMIENTO DE SIERRA S.L.
245. HERMANOS DÍAZ ALMAGRO S.L.
246. HERMANOS JIMENEZ CAYUELA S.L.
247. HERMANOS SÁNCHEZ FERNÁNDEZ S.L.
248. HIDRACUR S.A.
249. HIDROCONTA S.A.
250. HIERROS DEL NOROESTE S.L.
251. HIERROS J. OLMOS S.A.
252. HIERROS MAFERCO S.L.L.
253. HIPERCO S.A.
254. HOGAR HOTEL DÍAZ S.L.
255. HORMIGONES MARIANO S.A.
256. HORMIGONES PREFABRICADOS SAURA S.L.
257. HORTAMIRA SDAD.COOP.LTDA.
258. HORTIMUR S.L.
259. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PERPETUO SOCORRO S.A.
260. HOTEL ARCO DE SAN JUAN
261. HOTEL AVENIDA
262. HOTEL HYLTOR S.L.
263. HOTEL PUERTO DE LA CADENA S.L.
264. HRS SPIRATUBE S.L.
265. HUEVOS INMACULADA S.A.
266. IBERCHEM S.A.U.
267. IBERCONSUMÁTICA C. E. S.L.
268. IKON MONTEAGUDO
269. INDITAR
270. INDUSTRIAS ANFRA S.A.
271. INDUSTRIAS CÁRNICAS HALA S.L.
272. INDUSTRIAS DE CABEZO S.L.
273. INDUSTRIAS ELÉCTRICAS BROCAL S.A.
274. INDUSTRIAS PEÑALVER S.L.
275. INDUSTRIAS QUÍMICAS VIRGEN DE LA SALUD S.L.
276. INFORGES S.L.
277. INFRAESTRUCTURAS TERRESTRES S.A.
278. INGREMAT S.L.
279. INMESOL S.L.
280. INMOELEC S.L.
281. INSTALACIONES Y REPARACIONES ELÉCTRICAS LEONCIO S. COOP. LTDA.
282. INSTITUTO SUPERIOR DE ENSEÑANZAS S.L.
283. INTER ACTIVA DE MANTENIMIENTO
284. INTERNACIONALES PEDREÑO S.A.
285. INVERSIÓN Y EDIFICACIONES SODELOR S.L.
286. ISLA PLANA S.L.
287. J. J. DISENGRAF S.L.
288. J. J. ROS RESTAURACIÓN S.L.
289. JAMEXPORT S.L.
290. JDOM S.L.
291. JERÓNIMO GARCÍA SOLANO S.L.
292. JNC SISTEMAS INFORMÁTICOS S.L.
293. JOMI MUEBLES S.A.
294. JUAN ENRIQUE SANDOVAL S.L.
295. JUAN NAVARRO GARCÍA, S.A.
296. JULIÁN LOZANO MARTÍNEZ
297. KERNEL SPORT
298. KETTLE PRODUCE ESPAÑA S.L.
299. KOMERCAN PUERTAS DE COCINA S.L.
300. LA HUERTANICA S.L.
301. LABORATORIO QUÍMICO MICROBIOLÓGICO S.A.
302. LABORATORIOS ALMOND S.L.
303. LABORATORIOS DEL SURESTE S.L.
304. LEIVASOL S.L.
305. LIGATURE E. T. T. S.L.
306. LIMPIEZAS FAUSÁN S.L.
307. LINCAMAR S.L.
308. LÍNEA MOSAICO S.L.
309. LITORAL ESTRUCTURAS S.L.
310. LOGITAS S.L.
311. LÓPEZ Y ABELLÁN S.L.
312. LÓPEZ Y CARRASCO ASESORES S.L.
313. LORCATUR LORCA TALLER DEL TIEMPO S.A.
314. LORQUIMUR S.L.
315. LUCAS VEHÍCULOS FRIGORÍFICOS S.L.
316. LUJÁN MÁRMOLES S.A.
317. M.G.L. CONSTRUCCIÓN DE OBRAS S.L.
318. MACONSE S.A.
319. MADERAS MARTIMOR S.L.

320. MANIPULACIÓN DE MERCANCÍAS S.L.
321. MANUEL GAMBÍN S.L.
322. MANUEL LÓPEZ FERNÁNDEZ ENVASES METÁLICOS S.L.
323. MAPIL S.L.
324. MAQUINARIA JUMILLA S.L.
325. MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS DEL SURESTE S.A.
326. MAQUINASA S.A.
327. MARCA PROTECCIÓN LABORAL S.L.
328. MARCOPACK S.L.
329. MARIANO FARRUGIA S.L.
330. MARÍTIMA SURESTE SHIPPING S.L.U.
331. MÁRMOLES TORREMAR S.L.
332. MARTÍNEZ BADIA S.L.
333. MATEO GARCÍA INGLÉS S.L.
334. MATEO HIDALGO S.A.
335. MATERIALES GANADEROS S.A.
336. MATRIMUR S.L.
337. MEDITERRÁNEA MERCH S.L.
338. MENSAJERO ALIMENTACIÓN S.L.
339. MERCADOS CENTRALES DE ABASTECIMIENTO DE MURCIA S.A.
340. MET MURCIA S.L.
341. METALARCÓN S.L.
342. METALOX DE CARTAGENA S.L.
343. MGM CONSTRUCCIONES S.L.
344. MI MORTERO SECO 1 S.A.
345. MIGUEL GAMBÍN S.A.
346. MIGUEL PARRA E HIJOS S.A.
347. MIÑGUEZ Y SÁEZ CORREDURÍA DE SEGUROS S.L.
348. MIPASER S.L.
349. MIUDA GAROTA SAB S.L.
350. MKIT MODULARES MURCIA S.L.
351. MOBEMUR S.L.
352. MOLINENSE PRODUCCIONES NATURALES S.L.
353. MONTOYA Y GIL MOBILIARIO S.L.L.
354. MORGIA SISTEMAS S.L.
355. MOVIPLAS S.L.
356. MUEBLES JURACO S.L.
357. MUEBLES MARÍN DISENOS S.L.
358. MUEBLES OLIVA S.L.
359. MUEBLES PANAMAR S.L.
360. MUEBLES SANTO TOMÁS S.A.
361. MUEBLES TINTO S.L.
362. MURCIANA DE EXPOSITORES S.A.
363. MURETT S.A.
364. MUROS Y CERRAMIENTOS S.L.
365. MURSA S.L.
366. NASSTI TODO PARA COCINAS S.L.
367. NATURAL SALADS S.L.
368. NEFRO CLUB CARTHAGO S.L.
369. NEUMÁTICOS DEL SEGURA S.L.
370. NOVEDADES AGRÍCOLAS S.A.
371. NUTRICONTROL S.L.
372. OBRAS Y ESTRUCTURAS CALISAN S.R.L.L.
373. OLIVOS Y ALMENDROS OLIMENDROS S.L.
374. ONDA DEL GUADALENTÍN Y VALLE DE ALMANZORA
375. ORENES BINGO MOLINA S.A.
376. OROVAL MEDITERRÁNEA S.L.
377. PALEC ECOLÓGICO S.L.
378. PAMTELEX S.L.
379. PEINSA 97 S.L.
380. PICTOGRAFÍA S.L.
981. PIENSOS CARTAGENA S.L.
382. PIENSOS ORTÍN S.A.
383. PIERNAS S.L.
384. PIMENTÓN, ESPECIAS Y PREPARADOS LA FLOR DE ESPAÑA S.L.
385. PINTURAS Y DECORACIÓN CORCHITO S.L.
386. POSTRES Y DULCES REINA S.L.
387. PRABAL FORMAS S.L.
388. PRAMAC IBÉRICA S.A.
389. PREMAROSA S.L.
390. PREMIUM INGREDIENTS S.L.
391. PREPARADAS DE LA TAPICERÍA S.L.
392. PREVEMUR PREVENCIÓN Y SALUD S.L.
393. PRIMAFRÍO S.L.
394. PRIMARY NET S.L.
395. PRODUCTOS LA CONSTANCIA S.L.
396. PRODUCTOS NATURALES DEL MEDITERRÁNEO S.A.
397. PRODUCTOS QUÍMICOS DE MURCIA S.A.
398. PRODUCTOS SUR S.A.
399. PROGARPI S.L.
400. PROMOCIÓN DE VEHÍCULOS DE MURCIA S.A.
401. PUERTAS AUTOMÁTICAS SERVICIO INTEGRAL S.L.
402. QUÍMICAS MEROÑO S.L.
403. RADITEL LEVANTE S.L.
404. RAPID CENTRO COLOR S.L.
405. RECHAPADOS RUIZ S.L.
406. RECO E.T.T.
407. RECTIFICADOS S.A.L. (RECTISA)
408. RED 78 TRANS S.A.
409. REDYSER TRANSPORTE S.L.
410. RESTAURACIONES HERCA S.L.
411. RESTAURANTE CÁNOVAS S.L.
412. RIEGOS Y TECNOLOGÍA S.L.
413. ROCHINA MURCIA CLIMANT S.L.
414. RODOLFO Y CERVANTES S.L.
415. RUMBO S.A.
416. S.A.T. 8362 LA SALA
417. S.T.V.GESTIÓN S.L.
418. S.A. ESPAÑOLA DE CARTÓN ONDULADO
419. SALVADOR RUBIO BARCELÓ S.L.
420. SANATORIO MESA DEL CASTILLO S.L.
421. SANCAL DISEÑO S.L.
422. SÁNCHEZ MORALES HERMANOS S.A.
423. SANEAMIENTOS PÉREZ CARRASCO S.L.
424. SANIZHER S.L.
425. S.A.T. 9895 AGRÍCOLA PERICHÁN
426. S.A.T. CAMPOTEJAR DEL SEGURA
427. S.A.T. NÚMERO 2457 SAN CAYETANO

428. S.A.T. URCISOL
429. SCANDI LOGISTIC S.L.
430. SCHOELLER ARCA SYSTEMS S.L.U.
431. SEA NOSTROMO S.L.
432. SEGIMU S.L.
433. SEGURA RUIZ INVERSIONES S.L.
434. SEGURIDAD MURCIANA EN EL TRABAJO Y LA SALUD S.L.
435. SEMILLEROS EL JIMENADO S.A.
436. SEMILLEROS FUENTE ÁLAMO S.L.
437. SEMIRED S.L.
438. SERFRIAL HNOS. FUENTES S.L.
439. SERMOGRU S.L.
440. SERMUBENIEL S.A.
441. SERVICIOS PLÁSTICOS S.A.
442. SERVIFRIO SDAD.COOP.
443. SERVIMAN MURCIA S.L.
444. SERVIYECLA S.L.
445. SISTEMA AZUD S.A.
446. SOCIEDAD AGRARIA DE TRANSFORMACION 2439
447. SOCIEDAD COOPERATIVA LIMITADA DE INDUSTRIAS DE LA MADERA DE ALHAMA DE MURCIA
448. SOCIEDAD DE CONSTRUCCIÓN ALICANTINA 28 S.L.
449. SOFIMER CONSULTORES S.L.
450. SOL Y TIERRA CAMPO DE CARTAGENA S.L.
451. SOLPLAST S.A.
452. SONORA PRODUCCIONES S.L.
453. SUBIELA S.L.
454. SUDITRANS S.L.
455. SUINTOR S.A.
456. SUMINISTROS GAROL S.L.
457. SUMINISTROS HEMASUR S.L.
458. SYSTEL LEVANTE S.L.
459. TAKASAGO INTERNATIONAL CHEMICALS (EUROPE) S.A.
460. TALLERES ASOMADA S.L.
461. TALLERES CEFERINO S.L.
462. TALLERES GUILLAMÓN Y HERNÁNDEZ S.L.
463. TALLERES GUMILA S.L.
464. TALLERES MARTÍNEZ LORENTE S.L.
465. TALLERES PEMAR S.L.
466. TAPICERÍAS NAVARRO S.L.
467. TAPIZADOS DOMINGO S.L.
468. TECENVAS S.L.
469. TÉCNICAS Y SERVICIOS INTEGRALES DE LEVANTE S.L.
470. TECNOCAP-MET S.L.
471. TECNOLOGÍA APLICADA DEL METAL S.A.L.
472. TECNY STAND S.A.
473. TECSELOR S.L.
474. TEDITRONIC S.L.
475. TEJIDOS HERNÁNDEZ S.L.
476. TELECABLE JUMILLA S.L.
477. TELEMAG DE LORCA S.L.
478. TELEMARKETING RUBY S.L.
479. TELEVISIÓN MURCIANA S.A.
480. TERRA FECUNDIS E.T.T. S.L.
481. TODOMADERA LEVANTE S.L.
482. TRACTORES VIRGEN DE LAS HUERTAS S.L.
483. TRANSFRUTAS S.A.
484. TRANSPORTES ARGOS S.L.
485. TRANSPORTES CUCALERAS S.A.
486. TRANSPORTES EUROCRUZ S.L.
487. TRANSPORTES EUROTUA S.L.
488. TRANSPORTES MARCIAL S.L.
489. TRANSPORTES URBANO DE CARTAGENA S.A.
490. TRESSA, S.A.
491. TRUCKS STOP S.L.
492. TUBOS Y FLEJES S.L.
493. TURBO KIT S.L.
494. UNIÓN DE EMPRESARIOS MURCIANOS SOCIEDAD DE GARANTÍA RECÍPROCA
495. UNIVERSAL DE EXTINTORES S.A.
496. UNIVERSAL PRESTO EMPLEO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL S.L.
497. URBANIZADORA MUNICIPAL S.A.
498. URDEMA S.A.
499. VENTA VISUAL S.A.
500. VERA SICILIA ASESORES S.L.
501. VIAJES SOLTOUR S.A.
502. VIMUR 93 S.L.
503. VIPRIMAR S.L.
504. VIRGOSA S.L.
505. VITACRESS IBERIA
506. VIVEROS BERMEJO S.L.
507. VIVEROS MURCIA SDAD COOP.
508. ZAPATA Y COMPAÑÍA S.L.

II. TABLAS DE RESULTADOS NO INCLUIDAS EN EL INFORME

Tabla A1. Si tiene titulados universitarios entre el personal de su empresa. Sector de actividad.

Titulados de la UMU	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sí	34	82,9	135	82,8	101	79,5	380	86,8	650	84,5
No	7	17,1	28	17,2	26	20,5	58	13,2	119	15,5
Total	41	100	163	100	127	100	438	100	769	100

Titulados de otras universidades	n		%		n		%		n		%	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sí	20	48,8	89	54,6	73	57,5	212	48,4	394	51,2		
No	21	51,2	74	45,4	54	42,5	226	51,6	375	48,8		
Total	41	100	163	100	127	100	438	100	769	100		

Tabla A2. Si tiene titulados universitarios entre el personal de su empresa. Tamaño de la empresa.

Titulados de la UMU	De 10 a 49 empleados		De 50 a 99 empleados		100 o más empleados		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Sí	445	83,5	114	82,0	91	93,8	650	84,5
No	88	16,5	25	18,0	6	6,2	119	15,5
Total	533	100	139	100	97	100	769	100

Titulados de otras universidades	n		%		n		%		n		%	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sí	238	44,7	92	66,2	64	66,0	394	51,2				
No	295	55,3	47	33,8	33	34,0	375	48,8				
Total	533	100	139	100	97	100	769	100				

Tabla A3. Sector Agricultura: Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen. (Porcentaje respecto a empresas).

Titulación	n	%
Ldo. en Economía	10	25,6
Ingeniero Agrónomo	10	25,6
Dip. en Relaciones Laborales	9	23,1
Dip. en Ciencias Empresariales	8	20,5
Ingeniero Tec. Agrícola	6	15,4
Ldo. en ADE	5	12,8
Ldo. en Veterinaria	4	10,3
Ingeniero no especificado	3	7,7
Maestro	3	7,7
Ldo. en Biología	2	5,1
Ldo. en Derecho	2	5,1
Ingeniero Industrial	2	5,1
Ingeniero en Informática	2	5,1
Ldo. en Psicología	2	5,1
Ldo. en Ciencia y Tecnología de los alimentos	1	2,6
Ldo. en Ciencias del Trabajo	1	2,6
Diplomado no especificado	1	2,6
Ingeniero de Telecomunicación	1	2,6
Ldo. en Publicidad y Relaciones Publicas	1	2,6
Ldo. en Química	1	2,6
No especificadas	1	2,6
Total	75	192,3

Tabla A4. Sector Industria: Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen. (Porcentaje respecto a empresas).

Titulación	n	%
Dip. en Ciencias Empresariales	53	32,5
Ldo. en Economía	48	29,4
Ingeniero no especificado	33	20,2
Ldo. en Química	32	19,6
Ldo. en ADE	23	14,1
Dip. en Relaciones Laborales	23	14,1
Ingeniero Industrial	20	12,3
No especificadas	13	8,0
Ldo. en Derecho	12	7,4
Ldo. en Biología	10	6,1
Ingeniero en Informática	9	5,5
Ingeniero Téc. Industrial	7	4,3
Ldo. en Psicología	5	3,1
Dip. en Turismo	5	3,1
Maestro	4	2,5
Ldo. en Veterinaria	4	2,5
Ldo. en Ciencia y Tecnología de los Alimentos	3	1,8
Ldo. en Filología Inglesa	3	1,8
Ldo. en Ciencias del Trabajo	2	1,2
Diplomado no especificado	2	1,2
Filología no especificada	2	1,2
Ldo. en Geografía	2	1,2
Ingeniero Naval y Oceánico	2	1,2
Ldo. en Publicidad y Relaciones Publicas	2	1,2
Total	319	195,7

* Se muestran las titulaciones que suponen al menos un 1%

Tabla A5. Sector Construcción: Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen. (Porcentaje respecto a empresas).

Titulación	n	%
Ingeniero no especificado	36	28,3
Dip. en Ciencias Empresariales	31	24,4
No especificadas	25	19,7
Dip. en Relaciones Laborales	20	15,7
Ldo. en Economía	17	13,4
Ingeniero Industrial	14	11,0
Ldo. en ADE	13	10,2
Arquitecto	11	8,7
Ldo. en Derecho	10	7,9
Ingeniero Téc. Industrial	9	7,1
Arquitecto Técnico	8	6,3
Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos	7	5,5
Ingeniero Agrónomo	5	3,9
Ingeniero Téc. Obras Públicas	5	3,9
Ingeniero de Minas	4	3,1
Ldo. en Ciencias del Trabajo	3	2,4
Ldo. en Química	3	2,4
Ldo. en Bellas Artes	2	1,6
Ingeniero Téc. Topografía	2	1,6
Ingeniero de Telecomunicación	2	1,6
Dip. en Turismo	2	1,6
Total	229	180,3

* Se muestran las titulaciones que suponen al menos un 1%

Tabla A6. Sector Servicios: Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen. (Porcentaje respecto a empresas).

Titulación	n	%
Dip. en Ciencias Empresariales	134	30,9
Ldo. en Economía	128	29,6
Dip. en Relaciones Laborales	110	25,4
Ldo. en ADE	45	10,4
Ldo. en Derecho	43	9,9
Ingeniero no especificado	42	9,7
Dip. en Turismo	33	7,6
Maestro	25	5,8
Ldo. en Psicología	23	5,3
Ingeniero en Informática	21	4,8
Ldo. en Química	21	4,8
No especificadas	20	4,6
Ingeniero Téc. Agrícola	18	4,2
Ingeniero Agrónomo	15	3,5
Ldo. en Biología	14	3,2
Ldo. en Filología Inglesa	14	3,2
Ldo. en Periodismo	13	3,0
Ingeniero Industrial	11	2,5
Ldo. en Publicidad y Relaciones Publicas	11	2,5
Arquitecto	10	2,3
Dip. en Enfermería	8	1,8
Ldo. en Filología Hispánica	8	1,8
Ldo. en Historia	8	1,8
Ingeniero Téc. Industrial	8	1,8
Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos	8	1,8
Ingeniero de Telecomunicación	8	1,8
Ldo. en Ciencias del Trabajo	7	1,6
Ldo. en Medicina	7	1,6
Arquitecto Técnico	6	1,4
Ldo. en Ciencias Ambientales	6	1,4
Ldo. en Farmacia	6	1,4
Ingeniero Téc. Obras Públicas	5	1,2
Total	836	193,1

* Se muestran las titulaciones que suponen al menos un 1%

Tabla A7. Tamaño de la empresa de 10 a 49 empleados: Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen. (Porcentaje respecto a empresas).

Titulación	n	%
Dip. en Ciencias Empresariales	158	29,9
Ldo. en Economía	121	22,9
Dip. en Relaciones laborales	108	20,5
Ingeniero no especificado	61	11,6
Ldo. en ADE	58	11,0
Ldo. en Derecho	44	8,3
No especificadas	39	7,4
Dip. en Turismo	35	6,6
Ldo. en Química	27	5,1
Ingeniero Industrial	25	4,7
Maestro	25	4,7
Ingeniero en Informática	23	4,4
Ldo. en Psicología	18	3,4
Ingeniero Agrónomo	17	3,2
Ldo. en Biología	16	3,0
Ingeniero Téc. Agrícola	14	2,7
Arquitecto	13	2,5
Ldo. en Filología Inglesa	12	2,3
Ldo. en Periodismo	12	2,3
Ldo. en Publicidad y Relaciones Publicas	11	2,1
Ingeniero Téc. Industrial	10	1,9
Ldo. en Ciencias del Trabajo	9	1,7
Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos	9	1,7
Ingeniero de Telecomunicación	9	1,7
Arquitecto Técnico	8	1,5
Ingeniero Téc. Obras Públicas	7	1,3
Dip. en Enfermería	6	1,1
Ldo. en Historia	6	1,1
Ldo. en Veterinaria	6	1,1
Total	907	171,8

* Se muestran las titulaciones que suponen al menos un 1%

Tabla A8. Tamaño de la empresa de 10 a 49 empleados: Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen. (Porcentaje respecto a titulados).

Titulación	Nº titulados	%
Dip. en Ciencias Empresariales	291	14,8
Ingeniero no especificado	197	10,0
Dip. en Relaciones laborales	189	9,6
Ldo. en Economía	186	9,4
Ldo. en ADE	95	4,8
Dip. en Turismo	90	4,6
Ldo. en Derecho	82	4,2
Ingeniero Industrial	75	3,8
Ldo. en Química	68	3,5
No especificadas	63	3,2
Ingeniero en Electrónica	56	2,8
Ingeniero en Informática	53	2,7
Ldo. en Periodismo	51	2,6
Maestro	46	2,3
Dip. en Enfermería	31	1,6
Ingeniero Téc. Agrícola	30	1,5
Arquitecto	27	1,4
Ldo. en Ciencias del Trabajo	26	1,3
Ldo. en Biología	24	1,2
Ingeniero Agrónomo	24	1,2
Ingeniero Téc. Industrial	22	1,1
Ingeniero de Telecomunicación	22	1,1
Ldo. en Publicidad y Relaciones Publicas	22	1,1
Ingeniero Téc. Obras Públicas	21	1,1
Ldo. en Psicología	20	1,0
Total	1811	92,0

* Se muestran las titulaciones que suponen al menos un 1%

Tabla A9. Tamaño de la empresa de 50 a 99 empleados: Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen. (Porcentaje respecto a empresas).

Titulación	n	%
Ldo. en Economía	40	29,0
Dip. en Ciencias Empresariales	33	23,9
Ingeniero no especificado	29	21,0
Dip. en Relaciones Laborales	24	17,4
Ldo. en ADE	17	12,3
Ldo. en Química	15	10,9
Ldo. en Derecho	14	10,1
Ingeniero Industrial	14	10,1
No especificadas	14	10,1
Ingeniero Téc. Industrial	10	7,2
Ldo. en Biología	9	6,5
Ingeniero en Informática	7	5,1
Arquitecto	6	4,3
Ingeniero Agrónomo	6	4,3
Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos	6	4,3
Maestro	6	4,3
Ldo. en Psicología	6	4,3
Arquitecto Técnico	4	2,9
Ldo. en Veterinaria	4	2,9
Ldo. en Ciencias del Trabajo	3	2,2
Ldo. en Farmacia	3	2,2
Ldo. en Filología Hispánica	3	2,2
Ldo. en Filología Inglesa	3	2,2
Ldo. en Geología	3	2,2
Ldo. en Medicina	3	2,2
Ldo. en Ciencia y Tecnología de los Alimentos	2	1,4
Diplomado no especificado	2	1,4
Dip. en Enfermería	2	1,4
Ingeniero Téc. Agrícola	2	1,4
Ingeniero Téc. Obras Públicas	2	1,4
Ldo. en Publicidad y Relaciones Publicas	2	1,4
Dip. en Turismo	2	1,4
Total	296	214,5

* Se muestran las titulaciones que suponen al menos un 1%

Tabla A10. Tamaño de la empresa de 50 a 99 empleados: Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen. (Porcentaje respecto a titulados).

Titulación	Nº titulados	%
Ldo. en Medicina	112	11,2
Dip. en Ciencias Empresariales	99	9,9
Ingeniero no especificado	99	9,9
Ldo. en Economía	87	8,7
Ingeniero Industrial	53	5,3
Ldo. en Química	47	4,7
Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos	41	4,1
Ingeniero en Informática	39	3,9
Ldo. en ADE	38	3,8
Dip. en Relaciones Laborales	38	3,8
Maestro	38	3,8
Arquitecto	33	3,3
Ingeniero Téc. Industrial	33	3,3
Ldo. en Derecho	29	2,9
Ingeniero Agrónomo	29	2,9
Dip. en Enfermería	25	2,5
No especificadas	23	2,3
Ingeniero Téc. Forestal	20	2,0
Ldo. en Psicología	16	1,6
Ldo. en Biología	12	1,2
Dip. en Turismo	11	1,1
Total	922	92,0

* Se muestran las titulaciones que suponen al menos un 1%

Tabla A11. Tamaño de la empresa 100 o más empleados: Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen. (Porcentaje respecto a empresas).

Titulación	n	%
Ldo. en Economía	42	43,8
Dip. en Ciencias Empresariales	35	36,5
Dip. en Relaciones Laborales	30	31,3
Ingeniero no especificado	24	25,0
Ldo. en Química	15	15,6
Ldo. en ADE	11	11,5
Ingeniero Téc. Agrícola	10	10,4
Ldo. en Derecho	9	9,4
Ingeniero Industrial	8	8,3
Ingeniero Agrónomo	8	8,3
Ldo. en Psicología	7	7,3
No especificadas	6	6,3
Ingeniero Téc. Industrial	4	4,2
Arquitecto	3	3,1
Ldo. en Filología Inglesa	3	3,1
Ingeniero en Informática	3	3,1
Dip. en Turismo	3	3,1
Arquitecto Técnico	2	2,1
Ldo. en Biología	2	2,1
Diplomado no especificado	2	2,1
Ldo. en Farmacia	2	2,1
Ingeniero de Telecomunicación	2	2,1
Ldo. en Medicina	2	2,1
Ldo. en Veterinaria	2	2,1
Ldo. en Bellas Artes	1	1,0
Ldo. en Ciencia y Tecnología de los Alimentos	1	1,0
Ldo. en Ciencias del Trabajo	1	1,0
Dip. en Enfermería	1	1,0
Filología no especificada	1	1,0
Ldo. en Filología Hispánica	1	1,0
Ldo. en Historia	1	1,0
Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos	1	1,0
Ingeniero de Minas	1	1,0
Ingeniero Naval y Oceánico	1	1,0
Maestro	1	1,0
Ldo. en Matemáticas	1	1,0
Ingeniero Téc. Obras Públicas	1	1,0
Ldo. en Periodismo	1	1,0
Ldo. en Publicidad y Relaciones Públicas	1	1,0
Ldo. en Sociología	1	1,0
Total	251	261,5

Tabla A12. Tamaño de la empresa 100 o más empleados: Considerando solamente sus empleados con titulación universitaria, indique por favor titulación y número de empleados que la poseen. (Porcentaje respecto a titulados).

Titulación	Nº titulados	%
Ingeniero no especificado	515	31,1
Dip. en Ciencias Empresariales	209	12,6
Ldo. en Periodismo	200	12,1
Ldo. en Economía	149	9,0
Ingeniero de Telecomunicación	84	5,1
Dip. en Relaciones Laborales	58	3,5
Ingeniero Téc. Agrícola	50	3,0
Ldo. en Química	46	2,8
Ldo. en ADE	44	2,7
Ldo. en Medicina	41	2,5
Dip. en Enfermería	40	2,4
Ingeniero Industrial	30	1,8
Dip. en Turismo	27	1,6
Ldo. en Derecho	25	1,5
Ingeniero en Informática	18	1,1
No especificadas	17	1,0
Total	1553	93,9

* Se muestran las titulaciones que suponen al menos un 1%

Tabla A13. Sector Agricultura: Tiene previsión de contratar titulados. ¿Podría indicar en qué titulaciones? (Porcentaje respecto a empresas).

Titulación	n	%
Dip. en Ciencias Empresariales	2	40,0
No especificadas	2	40,0
Ingeniero Téc. Agrícola	1	20,0
Ingeniero Agrónomo	1	20,0
Ingeniero de Telecomunicación	1	20,0
Total	7	140,0

Tabla A14. Sector Industria: Tiene previsión de contratar titulados. ¿Podría indicar en qué titulaciones? (Porcentaje respecto a empresas).

Titulación	n	%
Ldo. en Economía	5	27,8
Ldo. en Publicidad y Relaciones Publicas	4	22,2
Ingeniero no especificado	3	16,7
Dip. en Ciencias Empresariales	2	11,1
Ldo. en Biología	1	5,6
Ingeniero Téc. Industrial	1	5,6
Ingeniero Agrónomo	1	5,6
Ingeniero Industrial	1	5,6
Ldo. en Química	1	5,6
No especificadas	1	5,6
Total	20	111,1

Tabla A15. Sector Construcción: Tiene previsión de contratar titulados. ¿Podría indicar en qué titulaciones? (Porcentaje respecto a empresas).

Titulación	n	%
Arquitecto Técnico	3	16,7
Ldo. en Economía	3	16,7
Ingeniero Téc. Obras Públicas	3	16,7
Dip. en Relaciones Laborales	3	16,7
Ingeniero no especificado	2	11,1
Ingeniero Industrial	2	11,1
Ldo. en ADE	1	5,6
Arquitecto	1	5,6
Ldo. en Ciencias del Trabajo	1	5,6
Ldo. en Derecho	1	5,6
Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos	1	5,6
Ingeniero en Electrónica	1	5,6
Total	22	122,2

Tabla A16. Sector Servicios: Tiene previsión de contratar titulados. ¿Podría indicar en qué titulaciones? (Porcentaje respecto a empresas).

Titulación	n	%
Dip. en Ciencias Empresariales	19	25,3
Ldo. en Economía	10	13,3
Ingeniero no especificado	10	13,3
Ldo. en ADE	9	12,0
Ldo. en Publicidad y Relaciones Publicas	6	8,0
Ldo. en Derecho	4	5,3
Dip. en Enfermería	4	5,3
Ingeniero en Informática	4	5,3
Ingeniero Industrial	4	5,3
Ldo. en Filología Inglesa	3	4,0
Ldo. en Medicina	3	4,0
No especificada	3	4,0
Ldo. en Biología	2	2,7
Ingeniero Téc. Agrícola	2	2,7
Ingeniero de Telecomunicación	2	2,7
Ldo. en Química	2	2,7
Dip. en Turismo	2	2,7
Arquitecto	1	1,3
Ldo. en Ciencia y Tecnología de los Alimentos	1	1,3
Ldo. en Geología	1	1,3
Ldo. en Humanidades	1	1,3
Ldo. en Periodismo	1	1,3
Ldo. en Psicología	1	1,3
Dip. en Terapia Ocupacional	1	1,3
Total	96	128,0

Tabla A17. Tamaño de la empresa de 10 a 49 empleados: Tiene previsión de contratar titulados. ¿Podría indicar en qué titulaciones? (Porcentaje respecto a empresas).

Titulación	n	%
Dip. en Ciencias Empresariales	17	19,8
Ldo. en Economía	14	16,3
Ingeniero no especificado	12	14,0
Ldo. en ADE	8	9,3
Ldo. en Publicidad y Relaciones Publicas	6	7,0
Ingeniero Industrial	5	5,8
No especificadas	4	4,7
Ldo. en Derecho	4	4,7
Ldo. en Filología Inglesa	3	3,5
Dip. en Relaciones Laborales	3	3,5
Ldo. en Química	3	3,5
Arquitecto	2	2,3
Arquitecto Técnico	2	2,3
Ldo. en Biología	2	2,3
Dip. en Enfermería	2	2,3
Ingeniero Téc. Agrícola	2	2,3
Ingeniero en Informática	2	2,3
Ingeniero de Telecomunicación	2	2,3
Ingeniero Téc. Obras Públicas	2	2,3
Dip. en Turismo	2	2,3
Ldo. en Ciencia y Tecnología de los Alimentos	1	1,2
Ldo. en Ciencias del Trabajo	1	1,2
Ldo. en Humanidades	1	1,2
Ingeniero Agrónomo	1	1,2
Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos	1	1,2
Ingeniero en Electrónica	1	1,2
Ldo. en Medicina	1	1,2
Ldo. en Psicología	1	1,2
Dip. en Terapia Ocupacional	1	1,2
Total	106	123,3

Tabla A18. Tamaño de la empresa de 10 a 49 empleados: Tiene previsión de contratar titulados. ¿Podría indicar en qué titulaciones y número de titulados? (Porcentaje respecto a titulados).

Titulación	Nº titulados	%
Dip. en Ciencias Empresariales	20	15,2
Ldo. en Economía	14	10,6
Ingeniero no especificado	13	9,8
Ingeniero de Telecomunicación	11	8,3
Ldo. en ADE	9	6,8
Ldo. en Publicidad y Relaciones Publicas	7	5,3
Ingeniero Industrial	7	5,3
Dip. en Enfermería	7	5,3
Ldo. en Derecho	5	3,8
No especificadas	4	3,0
Dip. en Turismo	4	3,0
Ldo. en Filología Inglesa	3	2,3
Ldo. en Química	3	2,3
Dip. en Relaciones Laborales	3	2,3
Arquitecto	2	1,5
Arquitecto Técnico	2	1,5
Ldo. en Biología	2	1,5
Ingeniero Téc. Agrícola	2	1,5
Ingeniero en Informática	2	1,5
Ingeniero Téc. Obras Públicas	2	1,5
Ldo. en Medicina	2	1,5
Total	124	93,9

* Se muestran las titulaciones que suponen al menos un 1%

Tabla A19. Tamaño de la empresa de 50 a 99 empleados: Tiene previsión de contratar titulados. ¿Podría indicar en qué titulaciones? (Porcentaje respecto a empresas).

Titulación	n	%
Ldo. en Economía	3	20,0
Ldo. en ADE	2	13,3
Dip. en Enfermería	2	13,3
Ingeniero Téc. Agrícola	2	13,3
Ldo. en Medicina	2	13,3
Ldo. en Biología	1	6,7
Dip. en Ciencias Empresariales	1	6,7
Ldo. en Geología	1	6,7
Ingeniero Téc. Industrial	1	6,7
Ingeniero no especificado	1	6,7
Ingeniero Industrial	1	6,7
Ingeniero Téc. Obras Públicas	1	6,7
Ldo. en Publicidad y Relaciones Publicas	1	6,7
Total	19	126,7

Tabla A20. Tamaño de la empresa de 50 a 99 empleados: Tiene previsión de contratar titulados. ¿Podría indicar en qué titulaciones y número de titulados? (Porcentaje respecto a titulados).

Titulación	Nº titulados	%
Dip. en Enfermería	21	35,0
Ldo. en Medicina	21	35,0
Ldo. en Economía	6	10,0
Ldo. en ADE	2	3,3
Ingeniero Téc. Agrícola	2	3,3
Ldo. en Biología	1	1,7
Dip. en Ciencias Empresariales	1	1,7
Ldo. en Geología	1	1,7
Ingeniero Téc. Industrial	1	1,7
Ingeniero no especificado	1	1,7
Ingeniero Industrial	1	1,7
Ingeniero Téc. Obras Públicas	1	1,7
Ldo. en Publicidad y Relaciones Publicas	1	1,7
Total	60	100

Tabla A21. Tamaño de la empresa 100 o más empleados: Tiene previsión de contratar titulados. ¿Podría indicar en qué titulaciones? (Porcentaje respecto a empresas).

Titulación	n	%
Dip. en Ciencias Empresariales	5	33,3
Ldo. en Publicidad y Relaciones Publicas	3	20,0
Ingeniero no especificado	2	13,3
Ingeniero en Informática	2	13,3
Arquitecto Técnico	1	6,7
Ldo. en Economía	1	6,7
Ldo. en Derecho	1	6,7
Ingeniero Agrónomo	1	6,7
Ingeniero de Telecomunicación	1	6,7
Ingeniero Industrial	1	6,7
Ldo. en Periodismo	1	6,7
No especificadas	1	6,7
Total	20	133,3

Tabla A22. Tamaño de la empresa 100 o más empleados: Tiene previsión de contratar titulados. ¿Podría indicar en qué titulaciones y número de titulados? (Porcentaje respecto a titulados).

Titulación	Nº titulados	%
Dip. en Ciencias Empresariales	10	18,9
Ldo. en Economía	10	18,9
Ingeniero Agrónomo	6	11,3
Ldo. en Derecho	5	9,4
Ingeniero de Telecomunicación	5	9,4
Ldo. en Periodismo	4	7,5
Ldo. en Publicidad y Relaciones Publicas	3	5,7
Ingeniero Industrial	3	5,7
Ingeniero no especificado	2	3,8
Ingeniero en Informática	2	3,8
Arquitecto Técnico	2	3,8
No especificadas	1	1,9
Total	53	100

Tabla A23. Tamaño de la empresa de 10 a 49 empleados: En general, ¿qué especializaciones serían de interés para su empresa?

Titulación	Nº respuestas	%
Finanzas	15	14,4
Prevención de Riesgos Laborales	8	7,7
Marketing	5	4,8
Ciencias de la Empresa	3	2,9
Dirección y Gestión de Recursos Humanos	3	2,9
Productividad y Sanidad Vegetal:		
Avances Fisiológicos y Biotecnológicos	3	2,9
Tecnología, Gestión y Administración del Agua	3	2,9
Tecnologías de la Información y Telemática Avanzadas	3	2,9
Dirección de Empresas	2	1,9
Ingeniería Química	2	1,9
Química Agrícola	2	1,9
Técnicas y Métodos Actuales en		
Comunicación y Documentación	2	1,9
Desarrollo Económico y Cooperación Internacional	1	1,0
Filosofía	1	1,0
Gestión y Planificación del Desarrollo Local y el Empleo	1	1,0
Investigación y Gestión del Patrimonio		
Histórico-Artístico y Cultural	1	1,0
Investigación y producción artística	1	1,0
Química	1	1,0
Química Teórica y Modelización Computacional	1	1,0
Sociología. Análisis y Gestión de lo Social	1	1,0
Tecnología de Alimentos, Nutrición y Bromatología	1	1,0
NS/NC	44	42,3
Total	104	100

Tabla A24. Tamaño de la empresa de 50 a 99 empleados: En general, ¿qué especializaciones serían de interés para su empresa?

Especialización	Nº respuestas	%
Sociología. Análisis y Gestión de lo Social	3	14,3
Prevención de Riesgos Laborales	2	9,5
Tecnología, Gestión y Administración del Agua	2	9,5
Análisis, Gestión y Conservación de Ambientes Mediterráneos	1	4,8
Biología y Tecnología de la Reproducción en Mamíferos	1	4,8
Ingeniería Química	1	4,8
Marketing	1	4,8
Química	1	4,8
Química Agrícola	1	4,8
Salud Pública	1	4,8
NS/NC	7	33,3
Total	21	100

Tabla A25. Tamaño de la empresa 100 o más empleados: En general, ¿qué especializaciones serían de interés para su empresa?

Especialización	Nº respuestas	%
Finanzas	4	19,0
Ciencias de la Empresa	2	9,5
Dirección de Empresas	2	9,5
Biología Molecular y Biotecnología	1	4,8
Dirección y Gestión de Recursos Humanos	1	4,8
Informática y Matemática aplicadas en Ciencias e Ingeniería	1	4,8
Prevención de Riesgos Laborales	1	4,8
Sociología. Análisis y Gestión de lo Social	1	4,8
Tecnologías de la Información y Telemática Avanzadas	1	4,8
Técnicas y Métodos Actuales en Comunicación y Documentación	1	4,8
NS/NC	6	28,6
Total	21	100

Tabla A26. ¿Qué medios emplea habitualmente para reclutar personal titulado universitario?
Sector de actividad.

	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Curriculum disponible en la empresa por auto candidaturas	30	73,2	126	77,3	98	77,2	336	76,7	590	76,7
Referencias de contactos y conocidos	9	22,0	54	33,1	49	38,6	144	32,9	256	33,3
Anuncios en prensa	9	22,0	50	30,7	36	28,3	113	25,8	208	27,0
Internet: portales de empleo	11	26,8	41	25,2	34	26,8	118	26,9	204	26,5
COIE (Centro de Orientación e Empleo de la Universidad de Murcia)	4	9,8	34	20,9	19	15,0	68	15,5	125	16,3
Empresas de selección de personal y consultoría de RRHH	2	4,9	15	9,2	10	7,9	41	9,4	68	8,8
SEF (Servicio Regional de Empleo y Formación)	2	4,9	19	11,7	6	4,7	35	8,0	62	8,1
Bolsas de trabajo: asociaciones empresariales, agencias de empleo municipales, etc.	2	4,9	12	7,4	10	7,9	30	6,8	54	7,0
ETT (Empresa de trabajo temporal)	3	7,3	14	8,6	7	5,5	27	6,2	51	6,6
Reclutamiento interno	2	4,9	5	3,1	5	3,9	20	4,6	32	4,2
Foros de empleo	1	2,4	2	1,2	3	2,4	4	0,9	10	1,3
Head Hunting (Caza-talentos)	0	0,0	0	0,0	2	1,6	5	1,1	7	0,9
A través de las prácticas en empresas	0	0,0	1	0,6	1	0,8	5	1,1	7	0,9
Otros:	2	4,9	4	2,5	0	0,0	20	4,6	26	3,4
Total	77	187,8	377	231,3	280	220,5	966	220,5	1700	221,1

Tabla A27. ¿Qué medios emplea habitualmente para reclutar personal titulado universitario? Tamaño de la empresa.

	De 10 a 49 empleados		De 50 a 99 empleados		100 o más empleados		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
	Curriculum disponible en la empresa por auto candidaturas	396	74,3	113	81,3	81	83,5	590
Referencias de contactos y conocidos	172	32,3	47	33,8	37	38,1	256	33,3
Anuncios en prensa	126	23,6	48	34,5	34	35,1	208	27,0
Internet: portales de empleo	130	24,4	38	27,3	36	37,1	204	26,5
COIE (Centro de Orientación e Empleo de la Universidad de Murcia)	64	12,0	30	21,6	31	32,0	125	16,3
Empresas de selección de personal y consultoría de RRHH	34	6,4	15	10,8	19	19,6	68	8,8
SEF (Servicio Regional de Empleo y Formación)	32	6,0	13	9,4	17	17,5	62	8,1
Bolsas de trabajo: asociaciones empresariales, agencias de empleo municipales, etc.	36	6,8	10	7,2	8	8,2	54	7,0
ETT (Empresa de trabajo temporal)	33	6,2	9	6,5	9	9,3	51	6,6
Reclutamiento interno	16	3,0	9	6,5	7	7,2	32	4,2
Foros de empleo	4	0,8	2	1,4	4	4,1	10	1,3
Head Hunting (Caza-talentos)	5	0,9	0	0,0	2	2,1	7	0,9
A través de las prácticas en empresas	4	0,8	1	0,7	2	2,1	7	0,9
Otros:	21	3,9	4	2,9	1	1,0	26	3,4
Total	1073	201,3	339	243,9	288	296,9	1700	221,1

Tabla A28. ¿Qué métodos de selección emplea habitualmente para seleccionar personal universitario? Sector de actividad.

	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Entrevista individual	41	100,0	159	97,5	125	98,4	431	98,4	756	98,3
Pruebas técnicas/supuestos prácticos	1	2,4	9	5,5	7	5,5	28	6,4	45	5,9
Pruebas psicotécnicas	1	2,4	6	3,7	6	4,7	19	4,3	32	4,2
Evaluación de competencias	0	0,0	1	0,6	3	2,4	6	1,4	10	1,3
Otros:	0	0,0	4	2,5	1	0,8	6	1,4	11	1,4
Total	43	104,9	179	109,8	142	111,8	490	111,9	854	111,1

Tabla A29. ¿Qué métodos de selección emplea habitualmente para seleccionar personal universitario? Tamaño de la empresa.

	De 10 a 49 empleados		De 50 a 99 empleados		100 o más empleados		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Entrevista individual	524	98,3	135	97,1	97	100,0	756	98,3
Pruebas técnicas/supuestos prácticos	27	5,1	10	7,2	8	8,2	45	5,9
Pruebas psicotécnicas	19	3,6	6	4,3	7	7,2	32	4,2
Evaluación de competencias	6	1,1	3	2,2	1	1,0	10	1,3
Otros:	6	1,1	5	3,6	0	0,0	11	1,4
Total	582	109,2	159	114,4	113	116,5	854	111,1

Tabla A30. ¿Cuáles son los principales criterios de selección que utiliza su empresa? Sector de actividad.

	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Experiencia laboral	37	88,1	134	78,8	114	85,7	354	77,5	639	79,7
Expediente académico	30	71,4	136	80,0	100	75,2	334	73,1	600	74,8
Personalidad del candidato	22	52,4	112	65,9	77	57,9	279	61,1	490	61,1
Tener referencias	13	31,0	57	33,5	40	30,1	157	34,4	267	33,3
Conocimiento de idiomas	6	14,3	57	33,5	15	11,3	123	26,9	201	25,1
Especialización dentro de la carrera	11	26,2	47	27,6	32	24,1	110	24,1	200	24,9
Conocimientos de informática	11	26,2	39	22,9	23	17,3	114	24,9	187	23,3
Prácticas durante la carrera	4	9,5	27	15,9	18	13,5	52	11,4	101	12,6
Actitudes y competencias profesionales	5	11,9	20	11,8	13	9,8	60	13,1	98	12,2
Tener un Máster o posgrado	1	2,4	13	7,6	9	6,8	23	5,0	46	5,7
Resultados de los test y pruebas de selección	1	2,4	4	2,4	6	4,5	12	2,6	23	2,9
Flexibilidad y disponibilidad para viajar o trasladarse	3	7,1	4	2,4	2	1,5	10	2,2	19	2,4
Reputación del centro universitario donde estudió	0	0,0	7	4,1	2	1,5	3	0,7	12	1,5
Estancias en el extranjero	0	0,0	5	2,9	0	0,0	2	0,4	7	0,9
Otros:	0	0,0	2	1,2	0	0,0	8	1,8	10	1,2
Total	144	342,9	664	390,6	451	339,1	1641	359,1	2900	361,6

Tabla A31. ¿Cuáles son los principales criterios de selección que utiliza su empresa? Tamaño de la empresa.

	De 10 a 49 empleados		De 50 a 99 empleados		100 o más empleados		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Experiencia laboral	444	78,7	106	76,3	89	89,9	639	79,7
Expediente académico	417	73,9	103	74,1	80	80,8	600	74,8
Personalidad del candidato	343	60,8	83	59,7	64	64,6	490	61,1
Tener referencias	173	30,7	54	38,8	40	40,4	267	33,3
Conocimiento de idiomas	139	24,6	31	22,3	31	31,3	201	25,1
Especialización dentro de la carrera	127	22,5	42	30,2	31	31,3	200	24,9
Conocimientos de informática	132	23,4	28	20,1	27	27,3	187	23,3
Prácticas durante la carrera	55	9,8	24	17,3	22	22,2	101	12,6
Actitudes y competencias profesionales	64	11,3	16	11,5	18	18,2	98	12,2
Tener un Máster o posgrado	24	4,3	11	7,9	11	11,1	46	5,7
Resultados de los test y pruebas de selección	16	2,8	5	3,6	2	2,0	23	2,9
Flexibilidad y disponibilidad para viajar o trasladarse	14	2,5	1	0,7	4	4,0	19	2,4
Reputación del centro universitario donde estudió	4	0,7	4	2,9	4	4,0	12	1,5
Estancias en el extranjero	5	0,9	1	0,7	1	1,0	7	0,9
Otros:	5	0,9	4	2,9	1	1,0	10	1,2
Total	1962	347,9	513	369,1	425	429,3	2900	361,6

Tabla A32. Conocimiento de idiomas. Sector de actividad.

	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Inglés	6	100,0	55	96,5	15	100,0	122	99,2	198	98,5
Francés	2	33,3	12	21,1	1	6,7	21	17,1	36	17,9
Alemán	1	16,7	3	5,3	0	0,0	20	16,3	24	11,9
Otros	0	0,0	2	3,5	0	0,0	8	6,5	10	5,0
Total	9	150,0	72	126,3	16	106,7	171	139,0	268	133,3

Tabla A33. Conocimiento de idiomas. Tamaño de la empresa.

	De 10 a 49 empleados		De 50 a 99 empleados		100 o más empleados		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
	Inglés	136	97,8	31	100,0	31	100,0	198
Francés	26	18,7	2	6,5	8	25,8	36	17,9
Alemán	17	12,2	2	6,5	5	16,1	24	11,9
Otros	8	5,8	0	0,0	2	6,5	10	5,0
Total	187	134,5	35	112,9	46	148,4	268	133,3

Tabla A34. A continuación, valore la importancia en su empresa de las siguientes competencias en el personal titulado (Escala de 1 a 5). Sector de actividad.

	Agricultura			Industria			Construcción			Servicios			Total		
	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.
Responsabilidad y compromiso	38	4,5	0,7	146	4,4	0,9	106	4,6	0,6	406	4,5	0,7	696	4,5	0,7
Trabajo en equipo	39	4,3	0,6	160	4,2	0,7	126	4,3	0,7	437	4,2	0,8	762	4,2	0,7
Capacidad de aprendizaje	39	4,1	0,8	154	4,2	0,7	123	4,2	0,7	430	4,2	0,8	746	4,2	0,7
Orientación a resultados	38	4,3	0,6	148	4,1	0,8	106	4,1	0,8	406	4,2	0,8	698	4,2	0,8
Resolución de problemas	40	4,1	0,8	162	4,1	0,8	129	4,2	0,7	440	4,1	0,8	771	4,2	0,8
Preocupación por la calidad	38	4,1	0,7	151	4,1	0,9	113	4,2	0,8	412	4,2	0,8	714	4,1	0,8
Capacidad de organización y planificación	42	4,1	0,8	168	4,0	0,9	132	4,2	0,6	452	4,2	0,8	794	4,1	0,8
Orientación al cliente	38	4,1	0,7	148	4,1	0,8	111	4,0	0,8	407	4,2	0,8	704	4,1	0,8
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	39	4,1	0,6	155	4,1	0,8	123	4,1	0,7	433	4,1	0,7	750	4,1	0,7
Capacidad de comunicación oral y escrita	40	4,0	0,8	164	4,0	0,8	130	4,1	0,7	446	4,1	0,7	780	4,1	0,7
Compromiso ético	39	4,0	0,7	155	4,0	0,8	123	4,2	0,8	436	4,1	0,8	753	4,1	0,8
Motivación de logro	38	3,9	0,7	150	4,0	0,8	112	4,1	0,8	409	4,1	0,8	709	4,1	0,8
Capacidad de adaptación y cambio	38	4,0	0,8	152	4,1	0,8	123	4,0	0,8	430	4,0	0,8	743	4,1	0,8
Habilidades de gestión de información	40	3,9	0,9	164	4,0	0,8	130	4,0	0,7	442	4,1	0,7	776	4,0	0,7
Iniciativa y espíritu emprendedor	38	4,0	0,7	152	3,8	0,9	114	4,1	0,7	416	4,0	0,9	720	4,0	0,9
Conocimientos básicos de la profesión	41	3,9	0,8	168	3,8	0,8	131	4,1	0,7	449	4,0	0,8	789	4,0	0,8
Habilidades interpersonales	39	3,8	0,6	158	4,0	0,8	125	4,0	0,8	436	4,0	0,8	758	4,0	0,8
Capacidad de trabajar de forma autónoma	38	4,0	0,8	152	3,9	0,8	118	4,0	1,0	423	3,9	0,9	731	3,9	0,9
Capacidad de análisis y síntesis	42	3,9	1,0	170	3,8	0,8	132	3,9	0,7	456	4,0	0,7	800	3,9	0,7
Toma de decisiones	40	4,0	0,7	161	3,9	0,9	128	4,0	0,7	438	3,9	0,9	767	3,9	0,9
Creatividad	38	3,8	0,9	152	3,8	0,9	121	3,8	0,9	427	3,8	0,9	738	3,8	0,9
Diseño y gestión de proyectos	38	3,6	0,7	152	3,7	0,9	115	3,8	0,8	418	3,7	1,0	723	3,7	0,9
Liderazgo	38	3,6	0,9	152	3,7	0,8	120	3,7	0,9	424	3,7	1,0	734	3,7	0,9

Tabla A35. A continuación, valore la importancia en su empresa de las siguientes competencias en el personal titulado (Escala de 1 a 5). Tamaño de la empresa.

	De 10 a 49 empleados			De 50 a 99 empleados			100 o más empleados			Total		
	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.
Responsabilidad y compromiso	476	4,6	0,7	129	4,5	0,7	91	4,3	0,9	696	4,5	0,7
Trabajo en equipo	531	4,2	0,7	136	4,2	0,6	95	4,2	0,7	762	4,2	0,7
Capacidad de aprendizaje	519	4,2	0,8	133	4,3	0,7	94	4,2	0,6	746	4,2	0,7
Orientación a resultados	478	4,2	0,8	129	4,1	0,7	91	4,2	0,8	698	4,2	0,8
Resolución de problemas	538	4,2	0,8	137	4,2	0,8	96	4,1	0,8	771	4,2	0,8
Preocupación por la calidad	493	4,2	0,8	130	4,0	0,9	91	4,2	0,7	714	4,1	0,8
Capacidad de organización y planificación	558	4,1	0,8	137	4,1	0,9	99	4,2	0,6	794	4,1	0,8
Orientación al cliente	484	4,1	0,8	129	4,1	0,8	91	4,1	0,7	704	4,1	0,8
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	522	4,1	0,7	134	4,1	0,8	94	4,1	0,6	750	4,1	0,7
Capacidad de comunicación oral y escrita	546	4,1	0,7	137	4,1	0,8	97	4,1	0,6	780	4,1	0,7
Compromiso ético	525	4,1	0,8	134	4,0	0,8	94	4,0	0,7	753	4,1	0,8
Motivación de logro	489	4,1	0,8	129	4,0	0,8	91	4,0	0,7	709	4,1	0,8
Capacidad de adaptación y cambio	517	4,0	0,8	133	4,1	0,8	93	4,0	0,8	743	4,1	0,8
Habilidades de gestión de información	542	4,0	0,7	137	4,0	0,7	97	4,1	0,6	776	4,0	0,7
Iniciativa y espíritu emprendedor	498	4,0	0,9	130	3,9	0,8	92	4,0	0,7	720	4,0	0,9
Conocimientos básicos de la profesión	554	4,0	0,8	137	4,0	0,8	98	4,0	0,7	789	4,0	0,8
Habilidades interpersonales	528	4,0	0,8	136	3,9	0,8	94	4,0	0,6	758	4,0	0,8
Capacidad de trabajar de forma autónoma	508	3,9	0,9	131	4,0	0,9	92	3,9	0,7	731	3,9	0,9
Capacidad de análisis y síntesis	563	3,9	0,7	138	3,9	0,8	99	4,1	0,6	800	3,9	0,7
Toma de decisiones	536	3,9	0,9	136	4,1	0,8	95	3,9	0,9	767	3,9	0,9
Creatividad	514	3,8	0,9	131	3,8	0,9	93	3,7	0,9	738	3,8	0,9
Diseño y gestión de proyectos	501	3,7	0,9	130	3,7	0,9	92	3,7	0,9	723	3,7	0,9
Liderazgo	511	3,6	0,9	131	3,7	0,9	92	3,7	0,8	734	3,7	0,9

Tabla A36. ¿Qué políticas específicas de RRHH para el personal universitario se llevan a cabo en su empresa? Sector de actividad.

	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ninguna	21	51,2	60	36,8	57	44,9	191	43,6	329	42,8
Planes de incorporación	11	26,8	52	31,9	31	24,4	111	25,3	205	26,7
Condiciones de contratación específicas	7	17,1	35	21,5	21	16,5	82	18,7	145	18,9
Formación específica	4	9,8	31	19,0	20	15,7	60	13,7	115	15,0
Planes de carrera	0	0,0	7	4,3	4	3,1	10	2,3	21	2,7
Otras....	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	0,7	3	0,4
NS/NC	1	2,4	1	0,6	2	1,6	8	1,8	12	1,6
Total	44	107,3	186	114,1	135	106,3	465	106,2	830	107,9

Tabla A37. ¿Qué políticas específicas de RRHH para el personal universitario se llevan a cabo en su empresa? Tamaño de la empresa.

	De 10 a 49 empleados		De 50 a 99 empleados		100 o más empleados		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Ninguna	228	42,8	53	38,1	48	49,5	329	42,8
Planes de incorporación	141	26,5	44	31,7	20	20,6	205	26,7
Condiciones de contratación específicas	106	19,9	22	15,8	17	17,5	145	18,9
Formación específica	67	12,6	26	18,7	22	22,7	115	15,0
Planes de carrera	9	1,7	6	4,3	6	6,2	21	2,7
Otras....	2	0,4	1	0,7	0	0,0	3	0,4
NS/NC	9	1,7	1	0,7	2	2,1	12	1,6
Total	562	105,4	153	110,1	115	118,6	830	107,9

Tabla A38. Según su opinión, ¿cuáles son los principales aspectos a destacar en la formación universitaria? Sector de actividad.

	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Nivel de formación y conocimiento adquiridos en general, la preparación que obtienen	22	48,9	99	55,9	84	62,2	255	52,7	460	54,7
Nivel de conocimientos teóricos y técnicos adquiridos	11	24,4	17	9,6	19	14,1	62	12,8	109	13,0
Desarrollo de capacidades de aprendizaje, comprensión, amplitud mental, análisis, razonamiento...	6	13,3	27	15,3	9	6,7	62	12,8	104	12,4
Otros	4	8,9	10	5,6	7	5,2	33	6,8	54	6,4
Las prácticas, la formación práctica, la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica...	0	0,0	8	4,5	0	0,0	20	4,1	28	3,3
Nivel educativo y cultural obtenido, las inquietudes formativas y personales, el saber estar	1	2,2	3	1,7	5	3,7	15	3,1	24	2,9
La implicación, responsabilidad, motivación, garantía de logro, capacidad de comprensión y comprensión	0	0,0	5	2,8	4	3,0	15	3,1	24	2,9
Profesionalización, visión hacia el trabajo, ganas de trabajar...	0	0,0	5	2,8	3	2,2	9	1,9	17	2,0
El título en sí	0	0,0	1	0,6	3	2,2	7	1,4	11	1,3
No sabe	1	2,2	0	0,0	1	0,7	3	0,6	5	0,6
Todo en general	0	0,0	1	0,6	0	0,0	2	0,4	3	0,4
Nada	0	0,0	1	0,6	0	0,0	1	0,2	2	0,2
Total	45	100	177	100	135	100	484	100	841	100

Tabla A39. Según su opinión, ¿cuáles son los principales aspectos a destacar en la formación universitaria? Tamaño de la empresa.

	De 10 a 49 empleados		De 50 a 99 empleados		100 o más empleados		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Nivel de formación y conocimientos adquiridos en general, la preparación que obtienen	315	54,1	88	56,8	57	54,8	460	54,7
Nivel de conocimientos teóricos y técnicos adquiridos	76	13,1	21	13,5	12	11,5	109	13,0
Desarrollo de capacidades de aprendizaje, comprensión, amplitud mental, análisis, razonamiento...	69	11,9	21	13,5	14	13,5	104	12,4
Otros	40	6,9	10	6,5	4	3,8	54	6,4
Las prácticas, la formación práctica, la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica...	21	3,6	4	2,6	3	2,9	28	3,3
Nivel educativo y cultural obtenido, las inquietudes formativas y personales, el saber estar	15	2,6	3	1,9	6	5,8	24	2,9
La implicación, responsabilidad, motivación, garantía de logro, capacidad de comprensión y comprensión	18	3,1	3	1,9	3	2,9	24	2,9
Profesionalización, visión hacia el trabajo, ganas de trabajar...	11	1,9	4	2,6	2	1,9	17	2,0
El título en sí	8	1,4	1	0,6	2	1,9	11	1,3
No sabe	4	0,7	0	0,0	1	1,0	5	0,6
Todo en general	3	0,5	0	0,0	0	0,0	3	0,4
Nada	2	0,3	0	0,0	0	0,0	2	0,2
Total	582	100	155	100	104	100	841	100

Tabla A40. Según su opinión, ¿cuáles son los principales déficits en la formación universitaria? Sector de actividad.

	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
La formación práctica/habilidades prácticas/más prácticas externas/aplicación de la teoría a la práctica	28	66,7	96	56,8	82	63,1	303	67,2	509	64,3
Falta de experiencias reales, práctica, laboral, etc.	4	9,5	37	21,9	22	16,9	67	14,9	130	16,4
Otros	1	2,4	8	4,7	6	4,6	22	4,9	37	4,7
Desconocimiento de la realidad empresarial, laboral...	4	9,5	8	4,7	6	4,6	18	4,0	36	4,5
Actitudes: aspiraciones excesivas, exigencias laborales, falta de ambición, falta de humildad, valor al trabajo...	0	0,0	8	4,7	3	2,3	15	3,3	26	3,3
Nada	3	7,1	5	3,0	5	3,8	8	1,8	21	2,7
Carencias en habilidades y competencias: liderazgo, motivación, iniciativa, autonomía, implicación y responsabilidad...	0	0,0	3	1,8	3	2,3	6	1,3	12	1,5
No sabe	1	2,4	0	0,0	1	0,8	5	1,1	7	0,9
Falta de conocimientos en determinadas áreas o específicos	1	2,4	2	1,2	1	0,8	2	0,4	6	0,8
Asignaturas innecesarias	0	0,0	0	0,0	1	0,8	2	0,4	3	0,4
Formación humana y cívica	0	0,0	1	0,6	0	0,0	2	0,4	3	0,4
Idiomas	0	0,0	1	0,6	0	0,0	1	0,2	2	0,3
Total	42	100	169	100	130	100	451	100	792	100

Tabla A41. Según su opinión, ¿cuáles son los principales déficits en la formación universitaria? Tamaño de la empresa.

	De 10 a 49 empleados		De 50 a 99 empleados		100 o más empleados		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
	La formación práctica/habilidades prácticas/más prácticas externas/aplicación de la teoría a la práctica	343	62,5	97	68,8	69	67,6	509
Falta de experiencias reales, práctica, laboral, etc.	94	17,1	23	16,3	13	12,7	130	16,4
Otros	30	5,5	5	3,5	2	2,0	37	4,7
Desconocimiento de la realidad empresarial, laboral...	23	4,2	6	4,3	7	6,9	36	4,5
Actitudes: aspiraciones excesivas, exigencias laborales, falta de ambición, falta de humildad, valor al trabajo...	20	3,6	2	1,4	4	3,9	26	3,3
Nada	11	2,0	6	4,3	4	3,9	21	2,7
Carencias en habilidades y competencias: liderazgo, motivación, iniciativa, autonomía, implicación y responsabilidad...	11	2,0	1	0,7	0	0,0	12	1,5
No sabe	7	1,3	0	0,0	0	0,0	7	0,9
Falta de conocimientos en determinadas áreas o específicos	5	0,9	0	0,0	1	1,0	6	0,8
Asignaturas innecesarias	2	0,4	1	0,7	0	0,0	3	0,4
Formación humana y cívica	2	0,4	0	0,0	1	1,0	3	0,4
Idiomas	1	0,2	0	0,0	1	1,0	2	0,3
Total	549	100	141	100	102	100	792	100

Tabla A42. De los posibles servicios que ofrece la Universidad de Murcia a las empresas, indique por favor aquellos que ha utilizado. Sector de actividad.

	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Prácticas de alumnos en empresas	14	33,3	72	42,4	47	35,3	175	38,3	308	38,4
Bolsa de trabajo de titulados y selección de personal	5	11,9	46	27,1	24	18,0	118	25,8	193	24,1
UMUEMPLEO (Salón de Orientación y Empleo)	2	4,8	10	5,9	2	1,5	23	5,0	37	4,6
Formación (cursos, posgrados, jornadas...)	4	9,5	23	13,5	9	6,8	33	7,2	69	8,6
Servicios de transferencia tecnológica y resultados de la investigación	0	0,0	0	0,0	2	1,5	4	0,9	6	0,7
Participación en convenios, proyectos y/o contratos de investigación	1	2,4	10	5,9	3	2,3	12	2,6	26	3,2
Servicios en materia científica y tecnológica (asesoramiento, expertos...)	1	2,4	4	2,4	0	0,0	4	0,9	9	1,1
Asesoramiento en la creación de empresas de base tecnológica	0	0,0	4	2,4	1	0,8	4	0,9	9	1,1
Utilización de infraestructuras y recursos	0	0,0	2	1,2	2	1,5	4	0,9	8	1,0
Ninguno	27	64,3	80	47,1	73	54,9	231	50,5	411	51,2
No recuerda	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,2	1	0,1
Otros	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	0,7	3	0,4
Total	54	128,6	251	147,6	163	122,6	612	133,9	1080	134,7

Tabla A43. De los posibles servicios que ofrece la Universidad de Murcia a las empresas, indique por favor aquellos que ha utilizado. Tamaño de la empresa.

	De 10 a 49 empleados		De 50 a 99 empleados		100 o más empleados		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Prácticas de alumnos en empresas	191	33,9	64	46,0	53	53,5	308	38,4
Bolsa de trabajo de titulados y selección de personal	121	21,5	38	27,3	34	34,3	193	24,1
UMUEMPLEO (Salón de Orientación y Empleo)	17	3,0	6	4,3	14	14,1	37	4,6
Formación (cursos, posgrados, jornadas...)	37	6,6	20	14,4	12	12,1	69	8,6
Servicios de transferencia tecnológica y resultados de la investigación	3	0,5	2	1,4	1	1,0	6	0,7
Participación en convenios, proyectos y/o contratos de investigación	11	2,0	6	4,3	9	9,1	26	3,2
Servicios en materia científica y tecnológica (asesoramiento, expertos...)	5	0,9	3	2,2	1	1,0	9	1,1
Asesoramiento en la creación de empresas de base tecnológica	7	1,2	1	0,7	1	1,0	9	1,1
Utilización de infraestructuras y recursos	5	0,9	0	0,0	3	3,0	8	1,0
Ninguno	309	54,8	60	43,2	42	42,4	411	51,2
No recuerda	1	0,2	0	0,0	0	0,0	1	0,1
Otros	3	0,5	0	0,0	0	0,0	3	0,4
Total	710	125,9	200	143,9	170	171,7	1080	134,7

Tabla A44. De los posibles servicios que ofrece la Universidad de Murcia a las empresas, indique por favor aquellos que utilizaría. Sector de actividad.

	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Prácticas de alumnos en empresas	13	61,9	61	53,5	57	63,3	172	61,2	303	59,9
Bolsa de trabajo de titulados y selección de personal	13	61,9	69	60,5	60	66,7	174	61,9	316	62,5
UMUEMPLEO (Salón de Orientación y Empleo)	4	19,0	27	23,7	28	31,1	74	26,3	133	26,3
Formación (cursos, posgrados, jornadas...)	3	14,3	19	16,7	14	15,6	52	18,5	88	17,4
Servicios de transferencia tecnológica y resultados de la investigación	2	9,5	8	7,0	2	2,2	9	3,2	21	4,2
Participación en convenios, proyectos y/o contratos de investigación	0	0,0	8	7,0	0	0,0	18	6,4	26	5,1
Servicios en materia científica y tecnológica (asesoramiento, expertos...)	1	4,8	5	4,4	0	0,0	9	3,2	15	3,0
Asesoramiento en la creación de empresas de base tecnológica	0	0,0	1	0,9	0	0,0	7	2,5	8	1,6
Utilización de infraestructuras y recursos	0	0,0	1	0,9	2	2,2	6	2,1	9	1,8
En principio ninguno	1	4,8	2	1,8	2	2,2	6	2,1	11	2,2
Total	37	176,2	201	176,3	165	183,3	527	187,5	930	183,8

Tabla A45. De los posibles servicios que ofrece la Universidad de Murcia a las empresas, indique por favor aquellos que utilizaría. Tamaño de la empresa.

	De 10 a 49 empleados		De 50 a 99 empleados		100 o más empleados		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
	Prácticas de alumnos en empresas	223	62,1	48	55,2	32	53,3	303
Bolsa de trabajo de titulados y selección de personal	220	61,3	56	64,4	40	66,7	316	62,5
UMUEMPLEO (Salón de Orientación y Empleo)	90	25,1	31	35,6	12	20,0	133	26,3
Formación (cursos, posgrados, jornadas...)	61	17,0	18	20,7	9	15,0	88	17,4
Servicios de transferencia tecnológica y resultados de la investigación	15	4,2	6	6,9	0	0,0	21	4,2
Participación en convenios, proyectos y/o contratos de investigación	16	4,5	6	6,9	4	6,7	26	5,1
Servicios en materia científica y tecnológica (asesoramiento, expertos...)	9	2,5	3	3,4	3	5,0	15	3,0
Asesoramiento en la creación de empresas de base tecnológica	5	1,4	3	3,4	0	0,0	8	1,6
Utilización de infraestructuras y recursos	7	1,9	2	2,3	0	0,0	9	1,8
En principio ninguno	8	2,2	0	0,0	3	5,0	11	2,2
Total	654	182,2	173	198,9	103	171,7	930	183,8

Tabla A46. A continuación, valore por favor los siguientes aspectos (Escala de 1 a 5). Sector de actividad.

	Agricultura			Industria			Construcción			Servicios			Total		
	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.
Grado de satisfacción con la formación que se imparte en la Universidad	42	3,6	0,7	170	3,7	0,8	133	3,8	0,7	457	3,7	0,8	802	3,7	0,8
Grado de conocimiento sobre el EEES (Espacio Europeo de Educación Superior)	42	2,2	1,3	170	2,6	1,4	133	2,6	1,3	455	2,5	1,4	800	2,5	1,4
Grado de conocimiento sobre la oferta de titulaciones de la UMU	42	3,7	0,7	170	3,7	0,9	133	3,7	0,9	457	3,8	0,9	802	3,7	0,9
Grado de conocimiento sobre la oferta de posgrado de la UMU	42	3,4	0,9	170	3,3	1,0	133	3,4	1,0	457	3,4	1,0	802	3,4	1,0
Grado de conocimiento sobre los servicios que ofrece el COIE de la UMU	42	2,8	1,2	170	2,9	1,3	133	3,1	1,3	457	3,1	1,3	802	3,1	1,3

Tabla A47. A continuación, valore por favor los siguientes aspectos (Escala de 1 a 5). Tamaño de la empresa.

	De 10 a 49 empleados			De 50 a 99 empleados			100 o más empleados			Total		
	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.
Grado de satisfacción con la formación que se imparte en la Universidad	564	3,7	0,8	139	3,8	0,7	99	3,8	0,7	802	3,7	0,8
Grado de conocimiento sobre el EEES (Espacio Europeo de Educación Superior)	563	2,5	1,4	139	2,6	1,3	98	2,5	1,3	800	2,5	1,4
Grado de conocimiento sobre la oferta de titulaciones de la UMU	564	3,8	0,9	139	3,5	1,0	99	3,8	0,9	802	3,7	0,9
Grado de conocimiento sobre la oferta de posgrado de la UMU	564	3,4	1,0	139	3,3	1,0	99	3,5	0,9	802	3,4	1,0
Grado de conocimiento sobre los servicios que ofrece el COIE de la UMU	564	3,0	1,3	139	3,1	1,3	99	3,4	1,2	802	3,1	1,3

Tabla A48. Valore por favor su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones (Escala de 1 a 5). Sector de actividad.

	Agricultura			Industria			Construcción			Servicios			Total		
	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.
La empresa tiene una misión fundamental en la formación laboral de los titulados	42	4,1	0,9	170	3,9	1,0	133	4,0	1,0	457	4,1	1,0	802	4,0	1,0
Es más importante el "saber estar" (honestidad, dinamismo, creatividad, flexibilidad) que los conocimientos adquiridos por los titulados en la Universidad	42	3,7	0,8	170	3,5	0,9	133	3,5	1,0	457	3,6	0,9	802	3,5	0,9
La mayor parte de los nuevos titulados universitarios tienen una concepción errónea o poco clara de lo que significa el mundo del trabajo	42	3,9	1,2	170	3,6	1,2	133	3,8	1,1	457	3,8	1,2	802	3,8	1,2
Es más fácil cubrir un puesto que requiere un universitario que un puesto que precisa un graduado en formación profesional	42	3,2	1,1	170	3,2	1,2	133	3,2	1,0	457	3,1	1,1	802	3,2	1,1
La universidad debería proporcionar una formación básica y la empresa ya se encarga de darles la formación específica que precisen	42	3,3	1,2	170	3,3	1,1	133	3,2	1,2	457	3,2	1,2	802	3,2	1,2
La educación universitaria está muy orientada al mercado laboral	42	2,6	1,1	170	2,5	1,1	133	2,7	1,1	457	2,6	1,1	802	2,6	1,1
Falta titulados universitarios en el mercado laboral español	42	2,7	1,2	170	2,7	1,1	133	2,8	1,2	457	2,7	1,2	802	2,7	1,2
Siempre es mejor contratar un titulado universitario aunque el puesto a cubrir no lo requiera	42	2,6	1,2	170	2,8	1,2	133	2,9	1,2	457	2,8	1,2	802	2,8	1,2

Tabla A49. Valore por favor su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones (Escala de 1 a 5). Tamaño de la empresa.

	De 10 a 49 empleados			De 50 a 99 empleados			100 o más empleados			Total		
	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.	n	Media	Desv.T.
La empresa tiene una misión fundamental en la formación laboral de los titulados	564	4,0	1,0	139	4,1	1,0	99	4,2	0,9	802	4,0	1,0
Es más importante el "saber estar" (honestidad, dinamismo, creatividad, flexibilidad) que los conocimientos adquiridos por los titulados en la Universidad	564	3,6	0,9	139	3,5	0,9	99	3,5	0,9	802	3,5	0,9
La mayor parte de los nuevos titulados universitarios tienen una concepción errónea o poco clara de lo que significa el mundo del trabajo	564	3,8	1,2	139	3,6	1,2	99	3,8	1,2	802	3,8	1,2
Es más fácil cubrir un puesto que requiere un universitario que un puesto que precisa un graduado en formación profesional	564	3,2	1,1	139	3,0	1,1	99	3,2	1,1	802	3,2	1,1
La universidad debería proporcionar una formación básica y la empresa ya se encarga de darles la formación específica que precisen	564	3,3	1,2	139	3,3	1,1	99	2,8	1,1	802	3,2	1,2
La educación universitaria está muy orientada al mercado laboral	564	2,6	1,1	139	2,7	1,2	99	2,4	1,0	802	2,6	1,1
Falta titulados universitarios en el mercado laboral español	564	2,8	1,2	139	2,9	1,3	99	2,2	1,1	802	2,7	1,2
Siempre es mejor contratar un titulado universitario aunque el puesto a cubrir no lo requiera	564	2,9	1,2	139	2,8	1,3	99	2,5	1,1	802	2,8	1,2

www.um.es/coie