



# LA DEMANDA DE TITULADOS POR PARTE DE LAS PYMES GALLEGAS

(BORRADOR)

VERSIÓN EN ESPAÑOL



## **COORDINACIÓN:**

Sara Fernández López  
*Universidad de Santiago de Compostela*

Isabel Neira Gómez  
*Universidad de Santiago de Compostela*

Alberto Vaquero García  
*Universidad de Vigo*

## **EQUIPO DE TRABAJO:**

Sara Fernández López  
*Universidad de Santiago de Compostela*

Almudena Filgueira Vizoso  
*Universidad de A Coruña*

M<sup>a</sup> Luz Gómez Rodríguez  
*Universidad de A Coruña*

Isabel Neira Gómez  
*Universidad de Santiago de Compostela*

Emilio Ruzo Sanmartín  
*Universidad de Santiago de Compostela*

Alberto Vaquero García  
*Universidad de Vigo*

## **PERSONAL DE LA ACSUG:**

Julio Ernesto Abalde Alonso  
*Director*

Juan Luis Casal Buyo  
*Técnico de Inserción Laboral*

Víctor Ballena Domínguez  
*Recogida de datos*

Santiago Chenlo Campos  
*Recogida de datos*



# ÍNDICE



# ÍNDICE GENERAL

<b>ÍNDICE</b> .....	<b>5</b>
<b>ÍNDICE GENERAL</b> .....	7
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b> .....	9
<b>ÍNDICE DE CUADROS</b> .....	11
<b>CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO 2: EDUCACIÓN Y MERCADO LABORAL EN EUROPA Y ESPAÑA</b> .....	<b>19</b>
1. INTRODUCCIÓN .....	21
2. STOCKS DE FORMACIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA EN EUROPA Y ESPAÑA .....	21
3. TASA DE OCUPACIÓN SEGÚN NIVEL DE FORMACIÓN: EUROPA Y ESPAÑA.....	25
4. EL COMPONENTE SALARIAL EN EUROPA Y ESPAÑA.....	27
BIBLIOGRAFÍA .....	28
<b>CAPÍTULO 3: EDUCACIÓN Y MERCADO LABORAL EN GALICIA</b> .....	<b>29</b>
1. INTRODUCCIÓN .....	31
2. POBLACIÓN ACTIVA EN GALICIA: STOCKS DE FORMACIÓN Y TASAS DE ACTIVIDAD .....	31
2.1. <i>Stocks de Formación</i> .....	31
2.2. <i>Tasa de Actividad</i> .....	34
3. STOCKS DE FORMACIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN GALICIA .....	37
4. EL COMPONENTE SALARIAL EN GALICIA.....	40
4.1. <i>Análisis por Comunidad Autónoma</i> .....	40
4.2. <i>Las Diferencias por Género</i> .....	40
BIBLIOGRAFÍA .....	43
<b>CAPÍTULO 4: OBJETIVOS, METODOLOGÍA Y FICHA TÉCNICA DE LA MUESTRA</b> .....	<b>45</b>
1. INTRODUCCIÓN .....	47
1.1. <i>La Actividad Económica</i> .....	47
1.2. <i>Empresas según Tamaño</i> .....	49
2. DATOS TÉCNICOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	51
2.1. <i>Objetivos del Proyecto</i> .....	51
2.2. <i>Método de Recogida de la Información y Variables Objeto de Estudio</i> .....	51
2.3. <i>Características del Muestreo</i> .....	53
2.3.1. <i>Ámbito de la Investigación</i> .....	54
2.3.2. <i>Definiciones y Aspectos Metodológicos</i> .....	54
2.3.3. <i>Trabajo de Campo</i> .....	55
2.3.4. <i>Incidencias: Tratamiento de la No Respuesta</i> .....	56
BIBLIOGRAFÍA .....	56
<b>CAPÍTULO 5: REPRESENTATIVIDAD DE LA MUESTRA Y PERFIL DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS</b> .....	<b>57</b>
1. INTRODUCCIÓN .....	59
2. REPRESENTATIVIDAD DE LA MUESTRA .....	59
3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA .....	60
<b>CAPÍTULO 6: FORMACIÓN UNIVERSITARIA DE LOS EMPLEADOS ACTUALES</b> .....	<b>65</b>
1. INTRODUCCIÓN .....	67
2. EMPLEADOS UNIVERSITARIOS VERSUS NO UNIVERSITARIOS: PRESENCIA E IMPORTANCIA .....	67
2.1. <i>Análisis por Tamaño</i> .....	69
2.2. <i>Análisis Sectorial</i> .....	70
2.3. <i>Análisis Provincial</i> .....	71
3. EMPLEADOS UNIVERSITARIOS EN FUNCIÓN DE LAS RAMAS DE CONOCIMIENTO.....	72
4. EMPLEADOS UNIVERSITARIOS POR TITULACIÓN.....	73
4.1. <i>Enseñanzas Técnicas</i> .....	74
4.2. <i>Ciencias Sociales y Jurídicas</i> .....	75
4.3. <i>Ciencias Experimentales</i> .....	76
4.4. <i>Humanidades</i> .....	76
4.5. <i>Ciencias de la Salud</i> .....	77

BIBLIOGRAFÍA.....	77
<b>CAPÍTULO 7: DEMANDA A CORTO PLAZO DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS.....</b>	<b>79</b>
1. INTRODUCCIÓN .....	81
2. UNA VISIÓN GENERAL .....	81
2.1. <i>Análisis por Tamaño</i> .....	83
2.2. <i>Análisis Sectorial</i> .....	84
2.3. <i>Análisis Provincial</i> .....	85
3. EXPECTATIVAS DE CONTRATACIÓN EN FUNCIÓN DE LAS RAMAS DE CONOCIMIENTO .....	86
4. EXPECTATIVAS DE CONTRATACIÓN POR TITULACIÓN .....	89
5. EXPECTATIVAS DE CONTRATACIÓN: FUNCIONES OFERTADAS .....	92
BIBLIOGRAFÍA.....	93
<b>CAPÍTULO 8: SOBRE LA CONTRATACIÓN DE TITULADOS UNIVERSITARIOS.....</b>	<b>95</b>
1. INTRODUCCIÓN .....	97
2. RAZONES DE CONTRATACIÓN .....	97
2.1. <i>Análisis por Tamaño</i> .....	99
2.2. <i>Análisis Sectorial</i> .....	100
3. ASPECTOS VALORADOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE UNIVERSITARIOS .....	100
3.1. <i>Análisis por Tamaño</i> .....	107
3.2. <i>Análisis Sectorial</i> .....	109
BIBLIOGRAFÍA.....	111
<b>CAPÍTULO 9: REFLEXIONES DESDE LA EMPRESA.....</b>	<b>113</b>
1. INTRODUCCIÓN .....	115
2. FORMACIÓN DESEADA POR LOS EMPRESARIOS .....	115
2.1. <i>Análisis por Tamaño</i> .....	118
2.2. <i>Análisis Sectorial</i> .....	119
3. OPINIONES DE LOS EMPLEADORES .....	120
3.1. <i>Análisis por Tamaño</i> .....	123
3.2. <i>Análisis Sectorial</i> .....	124
BIBLIOGRAFÍA.....	125
<b>CAPÍTULO 10: CONCLUSIONES .....</b>	<b>127</b>
1. LA SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL GALLEGO Y ESPAÑOL .....	130
2. LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS ACTUALMENTE EMPLEADOS POR LAS PYMES GALLEGAS .....	133
3. LA DEMANDA DE TITULADOS UNIVERSITARIOS POR PARTE DE LAS PYMES GALLEGAS PARA LOS PRÓXIMOS DOCE MESES .....	134
4. LOS FACTORES Y LA FORMACIÓN VALORADA POR LOS EMPLEADORES .....	135
5. LA FORMACIÓN DESEADA POR LOS EMPLEADORES Y SUS OPINIONES.....	137
<b>GLOSARIO.....</b>	<b>141</b>
<b>ANEXO: CUESTIONARIO.....</b>	<b>145</b>



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE OCUPACIÓN. POBLACIÓN CON ESTUDIOS PRIMARIOS (1991-2003)	25
GRÁFICO 2: EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE OCUPACIÓN. POBLACIÓN CON ESTUDIOS SECUNDARIOS (1991-2003)	26
GRÁFICO 3: EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE OCUPACIÓN. POBLACIÓN CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS (1991-2003)	27
GRÁFICO 4: STOCKS DE CAPITAL HUMANO PARA LA POBLACIÓN ACTIVA EN GALICIA, EN PORCENTAJE (1991-2004)	32
GRÁFICO 5: STOCKS DE CAPITAL HUMANO PARA LA POBLACIÓN ACTIVA FEMENINA EN GALICIA, EN PORCENTAJE (1991-2004)	33
GRÁFICO 6: TASAS DE ACTIVIDAD POR COMUNIDAD AUTÓNOMA (2004)	35
GRÁFICO 7: TASAS DE OCUPACIÓN POR COMUNIDAD AUTÓNOMA (2004)	38
GRÁFICO 8: STOCKS DE CAPITAL HUMANO DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN GALICIA, EN PORCENTAJE (1991-2004)	39
GRÁFICO 9: STOCKS DE CAPITAL HUMANO DE LA POBLACIÓN FEMENINA OCUPADA EN GALICIA, EN PORCENTAJE (1991-2004)	39
GRÁFICO 10: COMPARACIÓN DEL SALARIO MEDIO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2002	40
GRÁFICO 11: DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DEL PIB. GALICIA Y ESPAÑA (2003)	48
GRÁFICO 12: ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA: EMPLEADOS (TOTAL) X EMPLEADOS (TITULADOS)	62
GRÁFICO 13: ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA: SECTOR X EMPLEADOS TITULADOS	63
GRÁFICO 14: ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA: PROVINCIA X EMPLEADOS TITULADOS	63
GRÁFICO 15: ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA: VOLUMEN DE NEGOCIO (MILL. €) X EMPLEADOS TITULADOS	64
GRÁFICO 16: ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA: ACTIVIDAD EXTERIOR X EMPLEADOS TITULADOS	64
GRÁFICO 17: DISTRIBUCIÓN DE LAS PYMES EN FUNCIÓN DEL NIVEL DE ESTUDIOS DE SUS EQUIPOS DIRECTIVOS	68
GRÁFICO 18: PRESENCIA DE UNIVERSITARIOS CONTRATADOS EN FUNCIÓN DEL TAMAÑO DE LAS PYMES	69
GRÁFICO 19: DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS EN FUNCIÓN DEL NIVEL DE FORMACIÓN DEL PERSONAL CONTRATADO Y SECTOR DE ACTIVIDAD	70
GRÁFICO 20: DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS EN FUNCIÓN DEL NIVEL DE FORMACIÓN DEL PERSONAL CONTRATADO Y LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA	71
GRÁFICO 21: DISTRIBUCIÓN DE LAS PYMES EN FUNCIÓN DE SUS EXPECTATIVAS DE CONTRATACIÓN EN LOS PRÓXIMOS 12 MESES	81
GRÁFICO 22: ESTIMACIÓN DE CONTRATACIÓN DE NUEVO PERSONAL EN FUNCIÓN DEL TAMAÑO Y DE LAS EXPECTATIVAS DE CRECIMIENTO DE LA EMPRESA	83
GRÁFICO 23: DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS EN FUNCIÓN DEL NIVEL DE FORMACIÓN DEL PERSONAL DEMANDADO Y SECTOR DE ACTIVIDAD	84
GRÁFICO 24: DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS EN FUNCIÓN DEL NIVEL DE FORMACIÓN DEL PERSONAL DEMANDADO Y LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA	85
GRÁFICO 25: PESO DE LAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO ACTUALMENTE EMPLEADAS Y DEMANDADAS EN LOS PRÓXIMOS DOCE MESES (EN PORCENTAJE)	89
GRÁFICO 26: PESO DE LAS TITULACIONES ACTUALMENTE MÁS EMPLEADAS Y MÁS DEMANDADAS EN LOS PRÓXIMOS DOCE MESES (EN PORCENTAJE)	90
GRÁFICO 27: FUNCIONES DE LOS TITULADOS DE NUEVA CONTRATACIÓN	93
GRÁFICO 28: MOTIVOS DETERMINANTES DE LA CONTRATACIÓN DE TITULADOS UNIVERSITARIOS	98
GRÁFICO 29: MOTIVOS DETERMINANTES DE LA CONTRATACIÓN DE TITULADOS UNIVERSITARIOS SEGÚN EL TAMAÑO DE EMPRESA	99
GRÁFICO 30: MOTIVOS DETERMINANTES DE LA CONTRATACIÓN DE TITULADOS UNIVERSITARIOS SEGÚN EL SECTOR DE ACTIVIDAD	100
GRÁFICO 31: VALORACIÓN DE ASPECTOS EN LA SELECCIÓN DE TITULADOS: FORMACIÓN ACADÉMICA	102
GRÁFICO 32: VALORACIÓN DE ASPECTOS EN LA SELECCIÓN DE TITULADOS: FORMACIÓN ADICIONAL	104
GRÁFICO 33: VALORACIÓN DE ASPECTOS EN LA SELECCIÓN DE TITULADOS: OTROS FACTORES	105
GRÁFICO 34: VALORACIÓN DE DIFERENTES FACTORES EN LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL UNIVERSITARIO (COMPARATIVA CONSELLO SOCIAL DE LA USC/ANCA/ ACSUG)	106
GRÁFICO 35: VALORACIÓN DE ASPECTOS EN LA SELECCIÓN DE TITULADOS: FORMACIÓN ACADÉMICA SEGÚN EL TAMAÑO DE EMPRESA (COMPARATIVA ACSUG Y CONSELLO SOCIAL DE LA USC)	108

GRÁFICO 36: VALORACIÓN DE ASPECTOS EN LA SELECCIÓN DE TITULADOS: FORMACIÓN ADICIONAL Y OTROS FACTORES, SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA (COMPARATIVA ACSUG Y CONSELLO SOCIAL DE LA USC).....	109
GRÁFICO 37: VALORACIÓN DE ASPECTOS EN LA SELECCIÓN DE TITULADOS: FORMACIÓN ACADÉMICA SEGÚN EL SECTOR DE ACTIVIDAD.....	110
GRÁFICO 38: VALORACIÓN DE ASPECTOS EN LA SELECCIÓN DE TITULADOS: FORMACIÓN ADICIONAL Y OTROS FACTORES SEGÚN EL SECTOR DE ACTIVIDAD .....	111
GRÁFICO 39: VALORACIÓN DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES .....	117
GRÁFICO 40: VALORACIÓN MEDIA DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES (COMPARATIVA CONSELLO SOCIAL DE LA USC/ANECA/ ACSUG).....	118
GRÁFICO 41: VALORACIÓN DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA .....	119
GRÁFICO 42: VALORACIÓN DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES SEGÚN EL SECTOR DE ACTIVIDAD.....	120
GRÁFICO 43: OPINIÓN DE LOS EMPLEADORES: GRADO DE ACUERDO/DESACUERDO.....	122
GRÁFICO 44: OPINIONES DE LOS EMPLEADORES: GRADO DE ACUERDO (COMPARATIVA CONSELLO SOCIAL DE LA USC/ANECA/ ACSUG).....	123
GRÁFICO 45: OPINIÓN DE LOS EMPLEADORES: GRADO DE ACUERDO/DESACUERDO SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA .....	124
GRÁFICO 46: OPINIÓN DE LOS EMPLEADORES: GRADO DE ACUERDO/DESACUERDO SEGÚN EL SECTOR DE ACTIVIDAD .....	125

## ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 1: PORCENTAJE DE POBLACIÓN ACTIVA QUE HA ALCANZADO AL MENOS ESTUDIOS SECUNDARIOS, POR GRUPOS DE EDAD (2003) .....	22
CUADRO 2: POBLACIÓN ACTIVA SEGÚN NIVEL DE FORMACIÓN, EN PORCENTAJE (UE15) (2003) .....	23
CUADRO 3: PORCENTAJE DE POBLACIÓN ACTIVA CON ESTUDIOS MEDIOS Y SUPERIORES, POR GRUPOS DE EDAD (UE (15)) (2003) .....	24
CUADRO 4: SALARIOS RELATIVOS SEGÚN NIVEL DE FORMACIÓN Y EDAD (2º CICLO DE SECUNDARIA =100) (2003) .....	28
CUADRO 5: POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS EN GALICIA, SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS: PORCENTAJE POR PROVINCIA (1994-2001) .....	34
CUADRO 6: PROPORCIÓN DE POBLACIÓN DE 25 A 34 AÑOS EN GALICIA CON NIVEL DE ESTUDIOS SUPERIORES, POR PROVINCIAS (1994-2001) .....	34
CUADRO 7: TASA DE ACTIVIDAD EN ESPAÑA Y GALICIA, POR GÉNERO (2000-2004) .....	35
CUADRO 8: TASA DE ACTIVIDAD POR NIVEL EDUCATIVO Y COMUNIDAD AUTÓNOMA (2003) .....	36
CUADRO 9: TASAS DE ACTIVIDAD PROVINCIAL POR NIVEL DE ESTUDIOS .....	36
CUADRO 10: TASA DE OCUPACIÓN EN ESPAÑA Y GALICIA, POR GÉNERO (2000-2004) .....	37
CUADRO 11: SALARIO MEDIO ANUAL POR NIVEL DE ESTUDIOS: ESPAÑA VS GALICIA (2002) (TOTAL) .....	41
CUADRO 12: SALARIO MEDIO ANUAL POR NIVEL DE ESTUDIOS: ESPAÑA VS GALICIA (2002) .....	42
CUADRO 13: DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DEL EMPLEO. GALICIA (2003) .....	48
CUADRO 14: EMPRESAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA. GALICIA. AÑO 2003 .....	49
CUADRO 15: EMPRESAS POR SEDE SOCIAL. PROVINCIAS GALLEGAS. AÑO 2003 .....	49
CUADRO 16: EMPRESAS SEGÚN NÚMERO DE ASALARIADOS. GALICIA. AÑO 2003. ....	50
CUADRO 17: VARIABLES CUESTIONARIO UTILIZADO. ....	52
CUADRO 18: DATOS DEL MUESTREO .....	54
CUADRO 19: FICHA TÉCNICA DE LA INVESTIGACIÓN EMPÍRICA .....	55
CUADRO 20: COMPARATIVA EMPRESAS SEGÚN EMPLEADOS: SABI (COMPLETA) Y MUESTRA (EMPLEADOS DECLARADOS EN ENCUESTA) .....	59
CUADRO 21: COMPARATIVA EMPRESAS SEGÚN SECTOR: SABI (10-249) Y MUESTRA .....	60
CUADRO 22: COMPARATIVA EMPRESAS SEGÚN PROVINCIA: SABI (10-249) Y MUESTRA .....	60
CUADRO 23: ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA: EMPLEADOS (TOTAL) .....	60
CUADRO 24: ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA: EMPLEADOS (TITULADOS) .....	61
CUADRO 25: ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA: SECTOR .....	61
CUADRO 26: ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA: PROVINCIA .....	61
CUADRO 27: ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA: VOLUMEN DE NEGOCIO (MILL. €) .....	61
CUADRO 28: ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA: ACTIVIDAD EXTERIOR .....	62
CUADRO 29: ESTIMACIÓN DE EMPLEADOS UNIVERSITARIOS ACTUALES POR ÁMBITOS CIENTÍFICOS Y GÉNERO .....	72
CUADRO 30: ESTIMACIÓN DE EMPLEADOS UNIVERSITARIOS ACTUALES POR ÁMBITOS CIENTÍFICOS, DURACIÓN DE ESTUDIOS Y GÉNERO .....	73
CUADRO 31: ESTIMACIÓN DE LAS TITULACIONES UNIVERSITARIAS CON MÁS EMPLEO .....	74
CUADRO 32: ESTIMACIÓN DE EMPLEADOS UNIVERSITARIOS ACTUALES: ENSEÑANZAS TÉCNICAS. ....	75
CUADRO 33: ESTIMACIÓN DE EMPLEADOS UNIVERSITARIOS ACTUALES: CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS. ....	76
CUADRO 34: ESTIMACIÓN DE EMPLEADOS UNIVERSITARIOS ACTUALES: CIENCIAS EXPERIMENTALES .....	76
CUADRO 35: ESTIMACIÓN DE EMPLEADOS UNIVERSITARIOS ACTUALES: HUMANIDADES .....	77
CUADRO 36: ESTIMACIÓN DE EMPLEADOS UNIVERSITARIOS ACTUALES: CIENCIAS DE LA SALUD. ....	77
CUADRO 37: ESTIMACIÓN DE CONTRATACIÓN EN FUNCIÓN DEL CRECIMIENTO ESPERADO EN LAS VENTAS .....	81
CUADRO 38: ÍNDICES DE RIESGO .....	82
CUADRO 39: NIVEL DE FORMACIÓN DEL PERSONAL QUE LA EMPRESA TIENE PREVISTO CONTRATAR EN FUNCIÓN DEL NIVEL DE FORMACIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO .....	83
CUADRO 40: TITULADOS CONTRATADOS Y DEMANDA FUTURA: ANÁLISIS SECTORIAL .....	84
CUADRO 41: TITULADOS CONTRATADOS Y DEMANDA FUTURA: ANÁLISIS PROVINCIAL .....	86
CUADRO 42: ESTIMACIÓN DE EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DEMANDADOS POR ÁMBITOS CIENTÍFICOS Y DURACIÓN DE ESTUDIOS .....	87
CUADRO 43: PORCENTAJE ESTIMADO DE TITULADOS ABSORBIDOS POR LAS PYMES GALLEGAS EN LOS PRÓXIMOS DOCE MESES .....	87
CUADRO 44: TITULACIONES OFICIALES IMPARTIDAS EN EL SUG, POR RAMA DE ENSEÑANZA Y CICLO EDUCATIVO (2005-06) .....	88

CUADRO 45: ESTIMACIÓN DE LAS TITULACIONES UNIVERSITARIAS MÁS DEMANDADAS EN LOS PRÓXIMOS DOCE MESES .....	89
CUADRO 46: ESTIMACIÓN DE LOS EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DEMANDADOS POR ÁMBITOS DE CONOCIMIENTO .....	91
CUADRO 47: FUNCIONES OFERTADAS A LOS NUEVOS PUESTOS .....	92
CUADRO 48: MOTIVOS DETERMINANTES DE LA CONTRATACIÓN DE TITULADOS UNIVERSITARIOS.....	97
CUADRO 49: VALORACIÓN DE ASPECTOS EN LA SELECCIÓN DE TITULADOS: FORMACIÓN ACADÉMICA.....	101
CUADRO 50: VALORACIÓN DE EN LA SELECCIÓN DE TITULADOS: FORMACIÓN ADICIONAL.....	102
CUADRO 51: VALORACIÓN DE ASPECTOS EN LA SELECCIÓN DE TITULADOS: OTROS FACTORES .....	104
CUADRO 52: VALORACIÓN DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES .....	116
CUADRO 53: GRADO DE ACUERDO/DESACUERDO DE LAS EMPRESAS .....	121

# CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

*Sara Fernández*

*Alberto Vaquero*



El problema de la inserción laboral de los jóvenes, y especialmente de aquellos que tienen estudios universitarios, es una de las cuestiones prioritarias a nivel nacional, regional e incluso europeo, debido a la importante inversión económica realizada tanto por la sociedad como por los propios estudiantes y al elevado esfuerzo personal de éstos.

El análisis de la relación entre educación y logros laborales ha sido siempre una cuestión tratada por la literatura económica. Se presupone que una mayor inversión en educación se traducirá en mayores oportunidades laborales de los individuos, lo que a su vez provocará el incremento de las tasas de actividad y ocupación, el descenso de la tasa de desempleo y el aumento de sus rendimientos económicos

Es por todos conocido que las tasas de desempleo durante las décadas de los 80 y 90 se han mantenido en niveles elevados, siendo uno de los colectivos más castigados el juvenil, resultado cuanto menos paradójico si tenemos en cuenta el importante crecimiento de la población con estudios universitarios en este colectivo.

En este contexto, la transición de los jóvenes desde el sistema educativo al mercado laboral ha adquirido una notable importancia. Hasta hace pocos años, transcurría un breve período de tiempo entre la finalización de los estudios y el comienzo del trabajo en una empresa, que en muchas ocasiones era la misma en la que el trabajador se jubilaba.

En la actualidad, la inserción de la población juvenil se ha convertido en un proceso más prolongado y complejo. Los jóvenes, incluso aquellos que han cursado estudios universitarios, son mucho más propensos al desempleo y se mueven con mayor rapidez entre situaciones de empleo, desempleo e inactividad que en décadas anteriores. El trabajo que finalmente consiguen no siempre resulta de calidad y bien remunerado, y la alta rotación laboral es algo bastante habitual.

Dado este conjunto de circunstancias, no es de extrañar que el estudio de los procesos de transición desde el sistema educativo al mercado laboral haya acaparado la atención de numerosos investigadores tanto a nivel internacional como nacional. La mayor parte de estos trabajos se ha centrado en la óptica de la oferta de trabajo, esto es, han analizado como la educación condiciona el grado de empleabilidad desde la perspectiva de los trabajadores que ofrecen su formación, experiencia y conocimientos a las empresas. En la Comunidad Autónoma de Galicia, la Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia (ACSUG) ha llevado a cabo ya dos trabajos que permiten tener una visión dinámica del grado de inserción laboral de los titulados universitarios desde 1996 hasta 2003. Del mismo modo abundan los trabajos centrados en los graduados de una titulación particular.

El estudio que a continuación se presenta adopta un punto de vista diferente y relativamente reciente en la literatura económica, ya que basa sus

planteamientos y resultados en la opinión y demanda de los destinatarios últimos de las cohortes de egresados: los empleadores. Por tanto, el principal *objetivo* de esta investigación es conocer qué necesidades de titulados universitarios tienen los empleadores y en qué medida la formación recibida en las aulas se adecua a tales demandas.

No obstante, el objetivo así definido no deja de ser demasiado ambicioso, ya que el concepto de “empleadores” abarca desde el trabajo autónomo, desarrollado por los propios titulados, al empleo público. Por ello se optó por acotar los empleadores a los que se iba a dirigir el trabajo, centrándose en el caso de las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes). Las Pymes resultan más relevantes por su importancia cuantitativa y cualitativa en la creación de empleo<sup>1</sup>.

Si bien el tejido económico gallego se sustenta, en cuanto al número de entidades, en las microempresas (menos de 10 trabajadores), se las descartó, dado que su generación de empleo cualificado es netamente menor que en las Pymes, y su elevado número implicaría un estudio específico sobre su comportamiento. Las grandes empresas se consideraron como un grupo cuyas características de redes, departamentos, empresas asociadas, etc. son inabarcables para este primer estudio de demanda de titulados, aunque desde luego muy importante como tema de estudio para futuros trabajos. Por último, tampoco se consideraron ni el empleo autónomo ni el empleo público para este primer trabajo.

En síntesis, este trabajo busca conocer la demanda de titulados por parte de las Pymes gallegas (10 a 249 empleados) así como su opinión sobre la preparación de los universitarios contratados en un pasado reciente y qué aspectos estiman mejorables. En nuestra opinión, los resultados aportados pretenden ser útiles para la toma de decisiones de todos los agentes implicados en el proceso universitario:

- Los estudiantes y sus familias pueden contar con información de cuáles son las titulaciones más demandadas y por qué tipo de Pymes (tamaño, sector o provincia). De este modo, se podrán hacer una idea más aproximada de cuales pueden ser sus perspectivas de inserción laboral al finalizar sus estudios.
- Las universidades conocen cuales son las demandas de formación por parte de los empleadores, así como su opinión acerca de aspectos clave que, hasta no hace mucho, no estaban incorporados a los contenidos de las materias impartidas (idiomas, prácticas, nuevas tecnologías, etc). Todo ello, permitirá orientar el diseño de las nuevas titulaciones de grado y postgrado, no sólo como una mera integración en el *Espacio Europeo de Educación Superior*, sino, y lo que es más importante, para responder a las demandas de la sociedad.

---

<sup>1</sup> La información extraída de la base de datos Sistema de Análisis de Balances Ibéricos (SABI) permite afirmar que las Pymes gallegas generan el 48% del empleo, frente al 18% de las microempresas y al 34% de las grandes empresas.



- Las administraciones y organismos autónomos gallegos completan la visión de la situación del mercado laboral para los universitarios, del cual, hasta el momento, sólo existía un enfoque centrado en la oferta de mano de obra. Esta información les permitirá tomar decisiones sustentables en materia de oferta universitaria.
- Los empleadores han tenido un vehículo de expresión para manifestar sus necesidades y sentirse, de este modo, partícipes en el diseño de la formación universitaria que se desea para la próxima década.

La *metodología* empleada ha consistido, fundamentalmente, en el tratamiento estadístico de los datos recogidos mediante la realización de una encuesta telefónica a Pymes gallegas. Asimismo, se han utilizado otras fuentes de información secundarias (Instituto Nacional de Estadística, Instituto Galego de Estadística, etc) que aparecen detalladas a lo largo del informe.

La *estructura* seguida para realizar este informe se puede dividir claramente en dos grandes bloques. El primero, que comienza tras esta introducción, es de naturaleza generalista y pretende servir como referencia para conocer a grandes rasgos el mercado de trabajo al que se enfrentan los titulados universitarios. La justificación de su inclusión responde al deseo de señalar las características básicas del mercado laboral en Galicia, a través de un ejercicio de comparación con la realidad europea (Capítulo 2) y la nacional (Capítulo 3).

El segundo bloque recoge los resultados centrales de esta investigación, extraídos en su práctica totalidad de la explotación estadística de la encuesta específicamente elaborada para las Pymes, con el objeto de conocer tanto la demanda actual y futura de titulados universitarios como las opiniones empresariales acerca de la formación universitaria. Esta segunda parte agrupa a su vez, varios capítulos que brevemente conviene desarrollar en la presente introducción.

En un primer lugar se aborda el marco de referencia para conocer y delimitar la importancia económica de las Pymes, en lo que se refiere a la creación de empleo cualificado y valor añadido, en la comunidad autónoma gallega para, posteriormente, proceder con la metodología y la ficha técnica de la muestra (Capítulo 4). El siguiente capítulo aborda el estudio de la representatividad de la muestra y el análisis descriptivo básico, paso previo para garantizar la robustez de los resultados obtenidos (Capítulo 5).

En el Capítulo 6 se procede a describir la formación universitaria de los empleados actuales, en especial en todo aquello relativo a su presencia e importancia en la plantilla de las empresas, en función de la rama de conocimiento, duración de los estudios, género, titulación, etc. Seguidamente, en el Capítulo 7, se realiza este mismo análisis referido a las titulaciones demandadas por los empleadores para los próximos doce meses. La información obtenida de ambos capítulos permitirá extraer valiosas conclusiones tanto a los futuros estudiantes y a sus familias como a las instituciones y autoridades responsables de establecer la oferta universitaria.

Prosigue el trabajo analizando las razones que justifican la contratación y los aspectos más valorados en los procesos de selección de universitarios así como las funciones que desempeñan en las Pymes. Los resultados obtenidos permitirán responder a si la formación impartida en las aulas universitarias resulta adecuada y valorada por las Pymes (Capítulo 8). Se cierra este segundo bloque aportando un conjunto de reflexiones relativas a la formación que los empleadores desean en sus titulados universitarios y a sus opiniones (Capítulo 9).

En estos capítulos que presentan los resultados de la encuesta, las variables analizadas se relacionan con el tamaño, sector de actividad y provincia de las Pymes, con el objeto de que los futuros titulados tengan mayor información acerca de las características de las empresas en las que pueden trabajar. Asimismo, las conclusiones obtenidas se comparan con las de investigaciones similares con el objeto de obtener una visión más clara y contrastada de las demandas y opiniones de los empleadores.

La investigación finaliza con un conjunto de conclusiones y recomendaciones obtenidas a partir de los resultados comprobados (Capítulo 10).

En definitiva, se pretende hacer partícipes a todos del reto al que se enfrenta la educación universitaria en los próximos años; adecuarse a las necesidades cambiantes de una sociedad globalizada y en constante proceso de transformación.

**CAPÍTULO 2:**  
**EDUCACIÓN Y MERCADO**  
**LABORAL EN EUROPA Y ESPAÑA**

*Isabel Neira*



## 1. INTRODUCCIÓN

Los titulados universitarios constituyen una importante parte del mercado laboral, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo. De hecho, en los estudios de crecimiento económico (Neira, 2003) se ha detectado que éstos, junto con los trabajadores que han finalizado sus enseñanzas medias, representan el grupo de empleados que contribuye en mayor medida a generar riqueza.

Uno de los aspectos a considerar a la hora de tratar el mercado laboral en el ámbito universitario es el de la adecuación de la oferta a la demanda. En términos generales, el objetivo de este primer capítulo del trabajo es analizar la situación del mercado de trabajo a nivel europeo, con especial referencia al caso español. Tomando este estudio como punto de partida, posteriormente, se abordará el análisis de la situación de la comunidad autónoma gallega, en relación a los datos nacionales.

Para acometer esta tarea se presenta, en primer término, la situación de la población activa de la UE15 según su nivel educativo. Este análisis permitirá conocer las carencias formativas de la población adulta, así como los cambios experimentados en los niveles de formación de los trabajadores europeos, y más concretamente españoles, en las últimas décadas.

Una vez situados en el mercado laboral, se plantean los posibles desajustes entre la oferta y la demanda, a través del análisis de las tasas de ocupación. Estas cifras mostrarán el grado de incorporación de los trabajadores al mercado laboral, según el nivel de estudios completado, por tanto, servirán para dilucidar si el disponer de un mayor o menor nivel de estudios, condiciona el hecho de tener o no un puesto de trabajo. Finalmente se analizará el papel de la componente salarial para los titulados universitarios desde una perspectiva comparada, lo que permitirá conocer hasta que punto resulta rentable invertir en educación.

La mayoría de los datos utilizados a lo largo de este capítulo proceden de las bases de datos de la OCDE: *Employment Outlook* y *Education at a Glance* y se refieren fundamentalmente al año 2003. No obstante, con el objeto de tener una visión dinámica de la evolución del mercado laboral europeo y español, se ha escogido como horizonte del estudio el periodo 1991-2003. Los países analizados son los que componían la UE15.

## 2. STOCKS DE FORMACIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA EN EUROPA Y ESPAÑA

El objetivo de este epígrafe es obtener una panorámica del nivel educativo de los trabajadores de la UE15 como paso previo al análisis de los posibles desajustes entre oferta y demanda en el mercado de trabajo.

El análisis de la situación de los titulados universitarios debe complementarse con el de los trabajadores que disponen de estudios medios, ya

que en muchas ocasiones el mercado laboral distribuye su oferta en beneficio de unos u otros. Se trata, por tanto, de observar los niveles de cualificación en los distintos países, para tratar de establecer pautas de comportamiento que permitan comprender mejor los indicadores presentados en el resto del capítulo: tasas de ocupación y paro y el componente salarial.

El punto de partida es el Cuadro 1, que recoge para los países de la UE15 el porcentaje de población activa<sup>2</sup>, por género y tramos de edad, que ha alcanzado al menos estudios secundarios para el año 2003. Las cifras presentadas indican como en España la población activa con este nivel de estudios se sitúa por debajo de la media de los países más desarrollados de la UE15, con una diferencia superior a 20 puntos porcentuales.

**Cuadro 1: Porcentaje de población activa que ha alcanzado al menos estudios secundarios, por grupos de edad (2003)**

	Grupo de edad									
	25-64		25-34		35-44		45-54		55-64	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Austria	84	73	88	83	88	78	82	68	77	60
Bélgica	62	62	76	80	66	69	56	54	46	39
Dinamarca	83	78	86	85	83	80	82	77	80	68
Finlandia	74	78	87	92	82	88	71	75	55	55
Francia	67	63	79	81	70	68	63	55	53	43
Alemania	87	79	86	83	88	84	88	80	86	70
Grecia	51	51	67	77	59	61	45	42	32	24
Irlanda	59	64	75	81	63	71	50	54	37	39
Luxemburgo	45	44	57	62	48	51	42	36	28	19
Italia	63	55	68	69	64	58	59	48	58	41
Holanda	70	63	74	77	72	69	68	56	64	43
Portugal	21	24	32	42	19	25	17	16	11	9
<b>España</b>	<b>43</b>	<b>42</b>	<b>56</b>	<b>64</b>	<b>47</b>	<b>49</b>	<b>36</b>	<b>29</b>	<b>24</b>	<b>14</b>
Suecia	81	84	91	91	86	90	76	83	68	71
Reino Unido	70	59	73	69	70	61	72	55	64	45
<b>Media UE15</b>	<b>64</b>	<b>61</b>	<b>73</b>	<b>76</b>	<b>67</b>	<b>68</b>	<b>60</b>	<b>55</b>	<b>52</b>	<b>42</b>

Fuente: OCDE(2005)

Si el análisis se realiza por grupos de edad, las diferencias son más significativas a medida que envejece la población. Para el primer tramo (25-34 años) la incorporación de la mujer española a la universidad, y, en general, al mercado laboral<sup>3</sup>, ha supuesto que las diferencias en cualificación se reduzcan de modo considerable con respecto a la media de la UE15, alcanzando el 64% de su grupo de edad y superando considerablemente a los varones (56%). Las cifras indican que las mujeres españolas jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo disponen de un alto nivel de cualificación<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> La definición de población activa aparece recogida en el glosario de términos. Los datos disponibles para la UE15 proceden de la OCDE (2003), donde se considera población activa la comprendida entre 25-64 años. El tramo de edad considerado trata de homogeneizar los datos entre países, ya que los períodos de escolaridad son diferentes y, por tanto, considerar población de 16 -25 años implicaría distorsionar los niveles de formación que todavía pueden estar recibiendo.

<sup>3</sup> En Porto y Neira (2006) se presentan las tasas de actividad por niveles educativos en el año 2003. Las universitarias españolas con una tasa de 84,5, se sitúan en torno a la media de la UE (15) y duplican la tasa de actividad de las trabajadoras sin estudios.

<sup>4</sup> Y más concretamente las gallegas, véase página x del trabajo.

La población activa española mayor de 45 años presenta, junto con Portugal, los niveles de cualificación más bajos, ya que el grupo que al menos cuenta con estudios secundarios representa menos del 50% respecto a la media de la UE15. Precisamente, en algunos países, como Inglaterra, este grupo ha sido objeto de un programa de formación universitaria específico (Muñoz *et al.*, 2004, pág. 79). Como resultado, el 5,7% de esta población se encuentra estudiando, frente al 0,4% en España<sup>5</sup>.

Al analizar los distintos niveles de formación (Cuadro 2), se observa como las diferencias de España respecto a la UE15 se producen fundamentalmente en el nivel de enseñanza secundaria de segundo ciclo, donde no se alcanza la mitad de la media de los países analizados. Este nivel formativo actúa como barrera para muchos jóvenes que no consiguen superarlo, al mismo tiempo que filtra a un porcentaje importante hacia la universidad, produciendo un estrangulamiento en nuestro sistema educativo. Por tanto, la inexistencia de una enseñanza secundaria finalista en España ha convertido a este nivel en una mera transición a la universidad, distanciándose en este aspecto de los países de nuestro entorno. Por el contrario, en el ámbito universitario la situación se aproxima más a la de la UE15, ya que el 25% de la población activa española posee este nivel de estudios<sup>6</sup>, un dato similar a la media de la media europea

**Cuadro 2: Población activa según nivel de formación, en porcentaje (UE15) (2003)**

	Primaria	Sec. 1º ciclo	Sec. 2º ciclo	Post secundaria	Ciclo Corto	Superior Ciclo Largo	Doct.
Austria	-	21	56	8	7	7	-
Bélgica	17	21	32	1	16	13	-
Dinamarca	1	17	50	-	7	25	-
Finlandia	14	10	42	-	17	16	1
Francia	16	20	41	0	9	14	1
Alemania	3	14	54	6	10	12	2
Grecia	37	10	29	6	6	12	-
Irlanda	19	19	24	12	10	16	-
Luxemburgo	20	33	34	2		10	-
Italia	20	10	45	10	9	4	-
Holanda	12	22	37	5	3	22	-
Portugal	64	13	12	-	2	8	1
<b>España</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>17</b>	<b>-</b>	<b>7(*)</b>	<b>18</b>	<b>-</b>
Suecia	7	10	49	-	15	18	-
Reino Unido	-	16	56	-	9	14	5
<b>Media UE15</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>39</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>2</b>

NOTA:  
 (\*)Para España, la OCDE incluye los ciclos formativos de carácter superior como primer ciclo de universidad, mientras que las enseñanzas estrictamente universitarias serían las correspondientes a "Ciclo Largo"  
 - Dato no disponible

Fuente: OCDE(2005)

En el Cuadro 3 se presenta el porcentaje de población activa que dispone de estudios medios y universitarios, por grupos de edad para los países de la UE15, en el año 2003. Para la población activa más joven (25-44 años) se observa como los niveles de formación universitaria son similares a los de Francia y los

<sup>5</sup> Estos estudiantes "no tradicionales" son un potencial importante para la universidad europea en general y española en particular, que han sido objeto de un apartado específico en la LOE (Muñoz *et al.*, 2004).

<sup>6</sup> Cifra que representa el 38% para la población más joven.

países nórdicos. No obstante, y como se verá posteriormente, esta situación no se corresponde con niveles de inserción laboral similares.

Si se analizase la distribución por género, el porcentaje de población activa española entre 25-34 años con estudios universitarios sería, para el año 2003, ligeramente superior para las mujeres (un 41% frente al 34% de los hombres, media 38%).

Cuando el análisis se realiza para tramos de mayor edad, las diferencias de España se acrecientan con respecto a los países de la UE15. Así la población universitaria es minoritaria en los trabajadores que tienen entre 45-54 años (18%) y tan sólo representa el 11% en la población entre 55-64 años (17% media de la UE15).

Por su parte, la población activa más joven con estudios medios apenas supera el 20%, lo que nos sitúa muy lejos de la UE15, cuya media duplica los valores obtenidos en España. Cuando el análisis se realiza para tramos de mayor edad, el porcentaje de trabajadores con este nivel de estudios disminuye a medida que envejece la población activa, mientras en la mayor parte de los países de la UE (15), sucede el fenómeno contrario. En España, y tal y como se ha señalado anteriormente, la inexistencia de unos estudios medios finalistas se reproduce en el mercado de trabajo, de forma que en 20 años se ha pasado del 15% (45-54 años) de población con estudios medios al 22% (25-34 años).

**Cuadro 3: Porcentaje de población activa con estudios medios y superiores, por grupos de edad (UE (15)) (2003)**

	25-34		35-44		45-54		55-64	
	Medios	Superior	Medios	Superior	Medios	Superior	Medios	Superior
Austria	70	15	67	16	61	14	58	11
Bélgica	39	39	37	31	30	25	24	19
Dinamarca	51	35	48	34	48	32	48	26
Finlandia	49	40	47	38	42	31	31	24
Francia	43	37	46	23	41	18	34	14
Alemania	63	22	60	26	59	25	56	22
Grecia	48	24	38	22	28	16	17	11
Irlanda	41	37	40	27	32	20	23	15
Luxemburgo	56	12	50	11	44	10	43	7
Italia	41	19	34	16	26	13	13	11
Holanda	48	28	45	26	38	24	34	19
Portugal	21	16	11	11	7	9	4	6
<b>España</b>	<b>22</b>	<b>38</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>11</b>
Suecia	51	40	53	35	48	32	43	26
Reino Unido	38	33	37	28	37	27	36	21
<b>Media UE15</b>	<b>45</b>	<b>29</b>	<b>42</b>	<b>25</b>	<b>37</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>16</b>

Fuente: OCDE(2005)

La mayor parte de los países de la UE15 presentan mercados de trabajo con altos niveles de cualificación en todos los estratos de edad. Por su parte, la población activa española se caracteriza por unos elevados niveles de formación en educación universitaria en las nuevas generaciones 25-44 años, niveles que son similares e incluso superan en algunos tramos a los países de la UE15, no sucediendo lo mismo en relación a los estudios medios. Este fenómeno, junto con otros factores que se analizarán posteriormente, lleva a que las nuevas



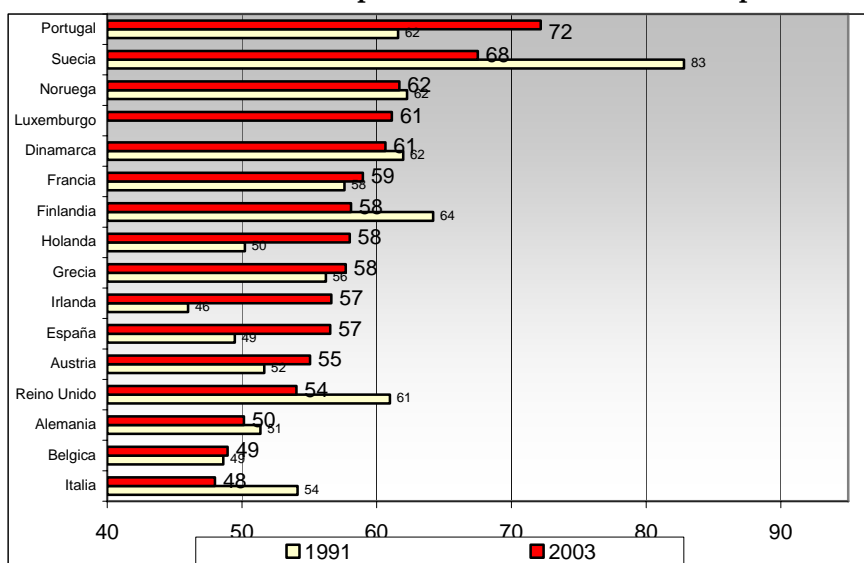
generaciones que se incorporan o tratan de mejorar su situación en el mercado laboral, sean castigadas por un fenómeno todavía muy importante en España, las elevadas tasas de paro. Es por ello, que en los siguientes epígrafes se tratará de clarificar la situación del mercado de trabajo en cuanto a ocupación y paro.

### 3. TASA DE OCUPACIÓN SEGÚN NIVEL DE FORMACIÓN: EUROPA Y ESPAÑA

En este epígrafe se describe cuál es la situación de la población activa en la UE15 según sus tasas de ocupación<sup>7</sup>. Se analizarán las tasas de ocupación en función de los distintos niveles de estudios terminados con el objeto de comprobar si la educación, y en particular los estudios superiores, condicionan el grado de ocupación de la fuerza de trabajo.

Con respecto a la tasa de ocupación de la población con estudios primarios (Gráfico 1), España se sitúa en torno a la media de los países considerados. No se observan diferencias muy significativas, sino más bien un cierto nivel de convergencia, ya que aproximadamente el 50-60% de la población con este tipo de cualificación se encuentra ocupada en el año 2003. Es significativo el caso de Portugal, con un incremento importante del nivel de empleo en el período analizado, situándose a la cabeza de Europa en los niveles de formación más bajos.

Gráfico 1: Evolución de las tasas de ocupación. Población con estudios primarios<sup>8</sup> (1991-2003)



Fuente: OCDE (2005)

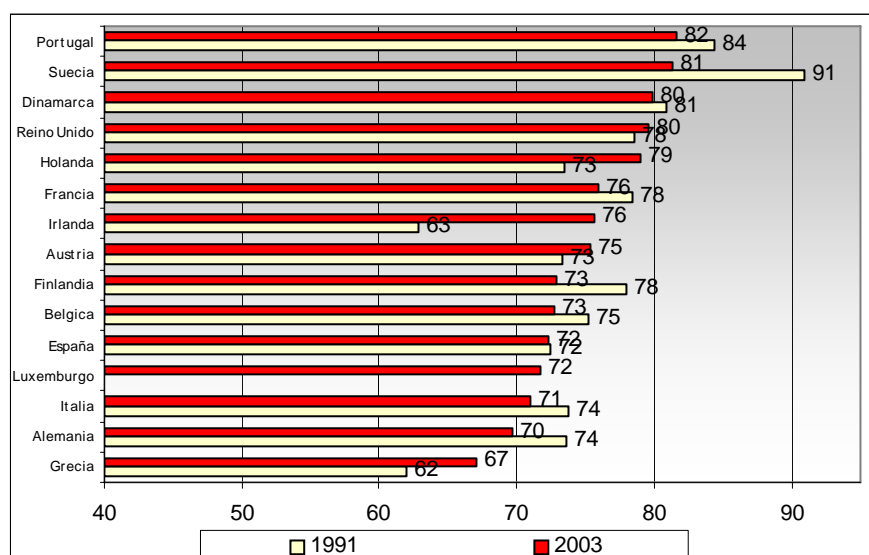
En el Gráfico 2 se recoge la evolución de la tasa de ocupación de los trabajadores con estudios secundarios. En España, la tasa de ocupación para este colectivo se sitúa en torno al 70%, al igual que sucede en un elevado número de países que presentan los menores niveles de inserción. Por el contrario, entre los países con mayores niveles de inserción destacan los del norte de Europa, así como Portugal dentro de los países menos desarrollados.

<sup>7</sup> Ver definición en el glosario de términos.

<sup>8</sup> Nota: Holanda e Italia datos de 2002 Grecia 1995.

Mención especial merece el caso de Irlanda, ya que partiendo de la tasa de ocupación más baja en el año 1991 ha logrado situarse en un nivel medio, debido al enorme crecimiento experimentado en las últimas décadas<sup>9</sup>. Por ello, constituye un importante ejemplo de los beneficios de las inversiones educativas, inversiones que sitúan al gasto educativo en torno al 4,4% del PIB y al 13% de su gasto público total.

**Gráfico 2: Evolución de las tasas de ocupación. Población con estudios secundarios<sup>10</sup> (1991-2003)**

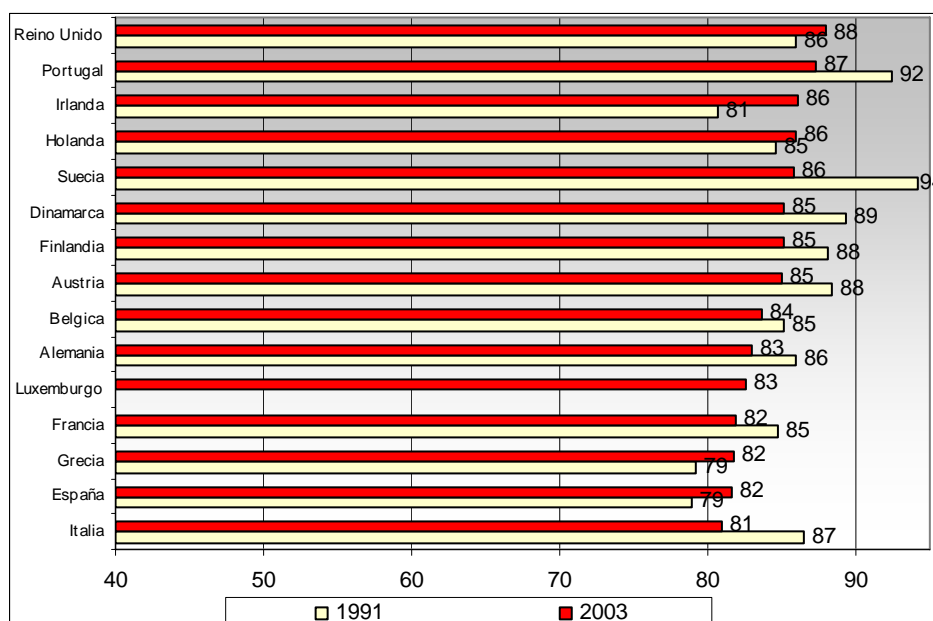


Fuente: OCDE (2005)

Por último, en el Gráfico 3 se recoge la evolución de la tasa de ocupación de los trabajadores con estudios terciarios. La tasa de empleo universitario en España ha experimentado una evolución positiva durante las dos décadas analizadas, incrementándose del 75%, al comienzo del período, hasta el 82% en el año 2003. La mayor parte de los países se encuentran en la banda del 80-85%, sobresaliendo el Reino Unido, resaltando al igual que en el caso de las enseñanzas medias los elevados valores de Portugal.

<sup>9</sup> Según Guisán *et al* (2003, pág 110) “el milagro irlandés está muy relacionado con el incremento de su nivel educativo durante las décadas anteriores a los 90”.

<sup>10</sup> Nota: Holanda e Italia datos de 2002, Grecia 1995.

**Gráfico 3: Evolución de las tasas de ocupación. Población con estudios universitarios<sup>11</sup> (1991-2003)**

Fuente: OCDE (2005)

El análisis de las tasas de ocupación ha permitido observar como a medida que aumenta el nivel de formación, no sólo la tasa de ocupación es más elevada, sino que, además, se reducen las diferencias en tasas de empleo entre los países de la UE15, de modo que para la población que accede a la universidad apenas existen diferencias significativas entre los países analizados. Si la proporción de ocupados es similar, convendría analizar si sucede lo mismo en relación a los parados o si, por el contrario, disminuye la tasa de paro con el nivel educativo. Para clarificar estas cuestiones, en el siguiente epígrafe se presenta un análisis de las tasas de paro, análogo al anterior.

#### 4. EL COMPONENTE SALARIAL EN EUROPA Y ESPAÑA

Una vez estudiada la evolución de las tasas de empleo y desempleo, a continuación se presenta un análisis de las diferencias salariales en función del nivel de estudios terminados, dedicando especial atención a la situación de la población joven.

En el Cuadro 4 se analizan las diferencias salariales en Europa, España presenta unas diferencias salariales en función del nivel de estudios similares a la media europea. Así, los licenciados o ingenieros superiores españoles percibirían un 29% más que los trabajadores que cuentan con estudios secundarios de segundo ciclo. Con el incremento de mano de obra con estudios universitarios de ciclo largo, estas diferencias se han reducido ligeramente para la población más joven, situándose en 22 puntos porcentuales. Para la población femenina entre 30-44 años, disponer de estudios universitarios de ciclo largo ayuda a percibir un salario superior en mayor medida que a los varones. Además, la conciliación de la vida laboral y familiar se presenta complicada

<sup>11</sup> Nota: Holanda e Italia datos de 2002, Grecia 1995.

cuando las mujeres sin hijos tienen unas diferencias salariales de 26 puntos porcentuales, mientras que para las que tienen uno o más hijos esas cifras alcanzan los 48 puntos (Porto y Neira, 2006).

Los trabajadores que no disponen de estudios secundarios reciben el 78% del salario de aquellos, siendo más acusada esta diferencia para las mujeres, que apenas reciben el 65% del salario de las trabajadoras con estudios medios.

A nivel europeo, la incorporación de más jóvenes a la universidad ha propiciado un ligero descenso de las diferencias de salarios. No obstante, continúan existiendo importantes disparidades con respecto a los salarios europeos. Así, para el grupo de edad entre 30 y 44 años, las diferencias más acusadas se encuentran en el Reino Unido y Francia (62 y 50 puntos, respectivamente).

**Cuadro 4: Salarios relativos según nivel de formación y edad (2º ciclo de secundaria =100) (2003)**

	Inferior al 2º ciclo de secundaria		Superior de 1º ciclo		Superior de 2º ciclo		Superior Total	
	25-64	30-44	25-64	30-44	25-64	30-44	25-64	30-44
Bélgica	89	91	114	116	148	148	130	130
Dinamarca	88	86	113	114	126	123	124	121
Finlandia	95	92	121	115	180	169	150	140
Francia	84	84	125	129	167	165	150	150
Alemania	87	83	126	123	163	153	153	144
Irlanda	87	83	124	130	163	152	149	143
Italia	78	80	-	-	153	137	153	137
Luxemburgo	79	76	130	137	166	171	146	152
Holanda	84	84	-	-	-	-	148	147
<b>España</b>	<b>78</b>	<b>80</b>	<b>95</b>	<b>95</b>	<b>141</b>	<b>133</b>	<b>129</b>	<b>122</b>
Suecia	92	90	111	106	146	141	135	130
Reino Unido	69	71	128	123	178	182	162	163
<b>UE (15)</b>	<b>67</b>	<b>67</b>	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>115</b>	<b>112</b>	<b>115</b>	<b>112</b>

Nota: Dinamarca, Finlandia, Francia, Italia, Luxemburgo y Holanda año 2002. Irlanda año 2000. España año 2001.  
(-) Dato no disponible

Fuente: OCDE (2005)

## BIBLIOGRAFÍA

- Guisán, M.C., Cancelo, M. T., Neira, I. Aguayo, E. y Expósito, P. (2003): *Crecimiento económico en los países de la OCDE I*. Edita: Asociación Hispalink-Galicia. Distribuye: Mundi-Prensa.
- Muñoz Camacho, E. et al (2004): Análise dos custos de calidade: indicadores do sistema universitario de Galicia. ACSUG
- Neira, Isabel (2003) Modelos econométricos de capital humano: principales enfoques y evidencia empírica. Working Paper N° 64 (AEEADE) <http://www.usc.es/economet/aea.htm>.
- OCDE (2005): Education at a Glance. Paris.
- Porto, N. y Neira, I. (2006): "El capital intangible desde la perspectiva laboral y femenina" I Congreso Nacional sobre mercado de trabajo y relaciones laborales. Palencia, mayo de 2006.

**CAPÍTULO 3:  
EDUCACIÓN Y MERCADO  
LABORAL EN GALICIA**

*Alberto Vaquero*



## 1. INTRODUCCIÓN

En el capítulo anterior se ha descrito, de forma general, la situación del mercado laboral de España y la UE15, prestando especial atención a la población activa universitaria. El presente capítulo analiza esta misma cuestión en la comunidad autónoma gallega, por ello, mantiene, en la medida de lo posible, la estructura del anterior.

A diferencia del capítulo anterior, que utilizaba como referencia los datos procedentes de la OCDE, éste tiene como fuente primordial de información las cifras elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en especial, aquellas obtenidas a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Encuesta de Estructura Salarial (EES). Resulta posible, al tratarse de fuentes distintas, que algunas cifras no coincidan. Este resultado puede deberse a que si bien el INE es el responsable de enviar la información a la OCDE, este organismo suele corregir ciertos indicadores para que presenten una mayor homogeneidad a la hora de comparar resultados con otros países. No obstante, estas diferencias no suelen ser muy importantes.

Para obtener una visión dinámica de la evolución del mercado laboral gallego, se ha escogido como horizonte del estudio el periodo 1991-2004, centrándose el análisis fundamentalmente en este último año.

## 2. POBLACIÓN ACTIVA EN GALICIA: STOCKS DE FORMACIÓN Y TASAS DE ACTIVIDAD

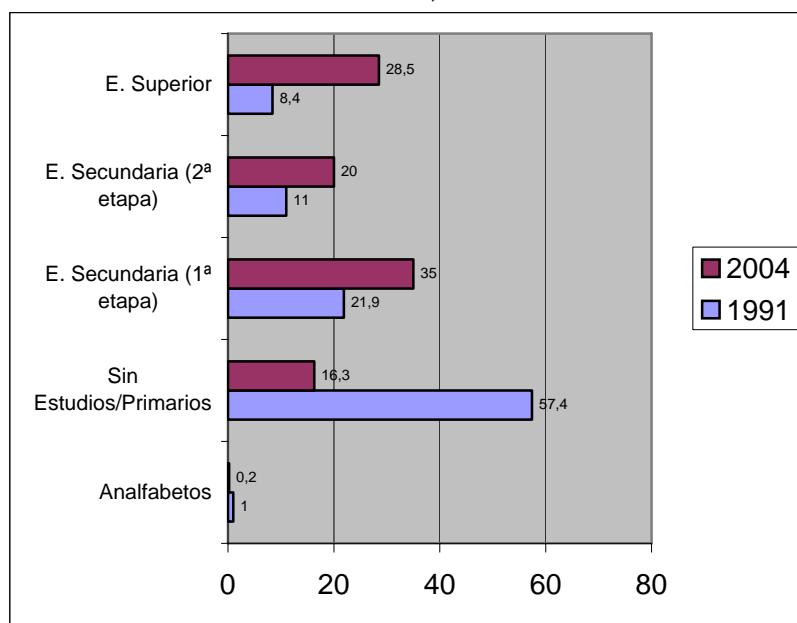
El primer paso para conocer las posibilidades de inserción de nuestros universitarios en el mercado laboral consiste en determinar el número de potenciales oferentes de trabajo, esto es, conocer la situación de la población activa en relación con el nivel educativo. Si se estima que disponer de un mayor nivel educativo es el primer requisito para acceder al mercado de trabajo, es de esperar que aquellos con mayor nivel de preparación tengan mayores oportunidades para convertirse en población potencialmente oferente de trabajo.

### 2.1. STOCKS DE FORMACIÓN

El Gráfico 4 recoge la evolución de la población activa en Galicia en función del máximo nivel educativo alcanzado. Destaca la paulatina pérdida de peso de los grupos con niveles inferiores a la primera etapa de secundaria (analfabetos, sin estudios y primarios), con un 58,4% en 1991 frente al 16,3% en 2004. Además, resulta significativo el aumento del porcentaje de universitarios dentro del grupo de activos (8,4% en 1991 frente al 28,5% en 2004). Estos datos ponen de manifiesto un claro proceso de exclusión (por parte de los

empresarios) y/o de autoexclusión (por parte del individuo) del mercado laboral para los individuos con menores niveles de estudios.

**Gráfico 4: Stocks de capital humano para la población activa en Galicia, en porcentaje (1991-2004)**



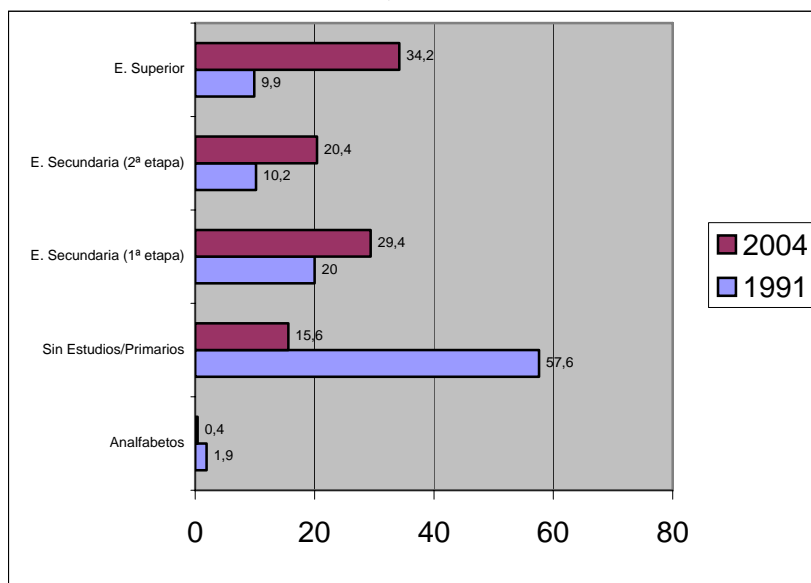
Fuente: Encuestas de Población Activa. (2005)

Cabría preguntarse si los resultados obtenidos se reproducen cuando se distingue por género. En 2004, la población gallega estaba compuesta en un 52% por mujeres (1.250.000) y en un 48% por hombres (1.138.000). No obstante, esta situación no se reproduce para la población activa, donde los resultados de los varones, tanto en número como en tasa de actividad, superan claramente a los de las mujeres. Este resultado, lejos de ser exclusivo de la comunidad gallega es extensible a muchas regiones españolas e, incluso, a países de la Unión Europea (Consello Galego de Relacións Laborais, 2005).

El Gráfico 5 resume la evolución del nivel de formación de la población activa femenina durante el periodo 1991-2004. Se aprecia como la población con estudios inferiores a la primera etapa de secundaria se reduce desde el 59,5% en 1991 al 16% en 2004, un efecto mayor que para el total de la población activa. En segundo lugar, se produce un incremento en el porcentaje de universitarias, que supone el 34,2% de la población activa en el 2004, cuando en 1991 era del 9,9%. Por lo tanto, si bien el aumento del nivel educativo del capital humano ha sido la tónica dominante para la población activa en Galicia, este incremento ha sido especialmente significativo para las mujeres. Este resultado puede deberse a que la inversión en educación está actuando como seguro para reducir la exclusión laboral.



**Gráfico 5: Stocks de capital humano para la población activa femenina en Galicia, en porcentaje (1991-2004)**



*Fuente: Encuesta de Población Activa IGE (2005)*

Sería interesante determinar si existen diferencias en los stocks de capital humano a nivel provincial, ya que es de esperar que el comportamiento no sea homogéneo. El Cuadro 5 recoge la proporción de población con niveles educativos igual o inferior a primaria y superior por provincias, así como la media gallega y nacional. Se aprecia como en 1994 Galicia tenía, para el colectivo masculino, un 18,6% de la población clasificada como analfabeta y sin estudios (4 puntos más que la media nacional), aunque el peor resultado se obtiene para el colectivo femenino (27,8% frente al 21,1% a nivel nacional). En 2001, y a pesar de que Galicia reduce los anteriores diferenciales, ambos colectivos se sitúan 2 y 5 puntos, respectivamente, por encima de la media nacional en población analfabeta y sin estudios, y 4 y 3 puntos por encima del grupo con estudios superiores.

Por provincias el panorama es heterogéneo. Lugo y Ourense contaban en 1994 con una mayor proporción de población analfabeta y sin estudios, lo que representaba prácticamente un tercio de la población masculina y en torno a un 40-50% de la población femenina. El análisis mejora considerablemente en 2001 para el caso de Ourense, cuya situación se aproxima a la de Pontevedra y A Coruña; sin embargo, Lugo sigue manteniendo un porcentaje de población sin estudios próximo al 30%, lo que prácticamente triplica la media española.

En relación a los estudios superiores se constata la situación inversa, aumentando los porcentajes de población en este grupo, especialmente para el colectivo femenino. Por provincias, si bien en 1994 A Coruña y Pontevedra tenían mayores porcentajes que Ourense y Lugo, estas diferencias se reducen notablemente en 2001, produciéndose una homogenización de los resultados.

**Cuadro 5: Población de 16 y más años en Galicia, según nivel de estudios: porcentaje por provincia (1994-2001)**

	Analfabeta o sin estudios				Estudios superiores			
	1994		2001		1994		2001	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
A Coruña	14,4	22,9	13,8	21,7	10,9	9,2	16,0	16,6
Lugo	35,8	48,1	31,4	39,0	10,6	9,6	12,4	14,3
Ourense	29,7	38,0	11,9	19,0	7,5	7,3	14,9	14,5
Pontevedra	10,7	20,6	9,4	20,1	10,9	9,5	17,2	15,3
<i>Galicia</i>	18,6	27,8	14,6	23,1	10,4	9,1	15,7	15,6
<b>Nacional</b>	<b>14,8</b>	<b>21,1</b>	<b>12,6</b>	<b>18,1</b>	<b>13,8</b>	<b>11,5</b>	<b>19,4</b>	<b>17,7</b>

Fuente: INE (2005) e IGE (2005).

Si bien los resultados anteriores reflejan una mejora del nivel educativo en Galicia en los últimos años, posiblemente no recojan íntegramente el efecto global, debido a la amplitud del grupo de edad y a las características propias de la evolución demográfica gallega, donde la población con una edad superior a los 65 años representa un peso importante. Precisamente por ello se ha optado por presentar la proporción, también a nivel provincial, de la población de 25 a 34 años con estudios superiores (Cuadro 6).

Para este grupo de edad las tasas resultan muy elevadas en comparación con toda la población, fenómeno similar al caso español ya analizado en el capítulo anterior, llegando a alcanzar para 2001 el 39,7% para las mujeres gallegas y el 28,1% para los varones (frente al 39% y 32,1% de toda la población). De nuevo se comprueba como la formación universitaria del colectivo femenino ha experimentado un crecimiento espectacular. A nivel provincial, los indicadores más elevados se dan en Lugo para las mujeres (46,6%) y A Coruña para los varones (29,7%).

**Cuadro 6: Proporción de población de 25 a 34 años en Galicia con nivel de estudios superiores, por provincias (1994-2001)**

	1994		2001	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
A Coruña	19,8	26,5	29,7	43,6
Lugo	21,1	24,9	25,8	46,6
Ourense	18,7	22,6	26,7	39,5
Pontevedra	18,5	22,2	27,6	33,0
<i>Galicia</i>	19,4	24,2	28,1	39,7
<b>Nacional</b>	<b>23,7</b>	<b>26,2</b>	<b>32,1</b>	<b>39,0</b>

Fuente: INE (2004)

## 2.2. TASA DE ACTIVIDAD

El cuadro 3 recoge la evolución de la tasa de actividad a partir de la EPA para toda la población y para el colectivo masculino y femenino, tanto de la comunidad autónoma gallega como de España.

A partir de la información presentada se observan los siguientes resultados:

- En los últimos años se produce un incremento de la tasa de actividad de la economía española hasta llegar al 56,2 % en 2004, experimentando una ralentización en su tasa de incremento. Este aumento se ha debido a la

creciente incorporación a la población activa de las mujeres, que ha pasado de representar un 41,2% en 2000 al 45,5% en 2004. Para la comunidad gallega se observa una tasa de actividad inferior en tres puntos porcentuales a la media española.

- En función de género se obtiene que, tanto a nivel nacional como a nivel gallego, los varones tienen una tasa de actividad mayor que las mujeres, llegando a suponer estas diferencias para España y Galicia 22 y 18 puntos porcentuales, respectivamente en 2004.

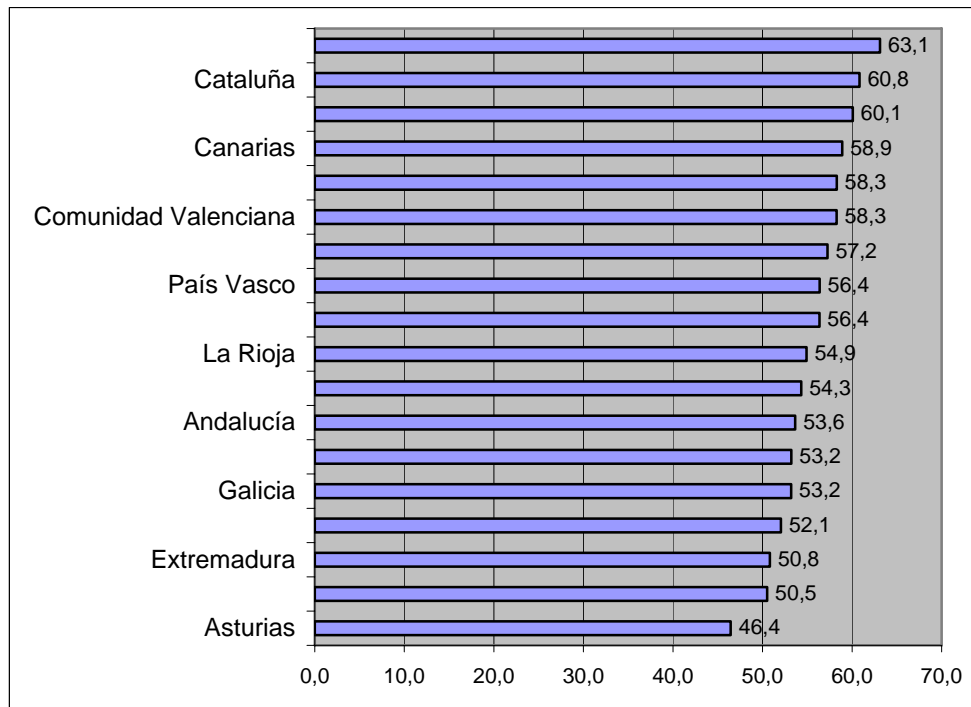
**Cuadro 7: Tasa de actividad en España y Galicia, por género (2000-2004)**

	España			Galicia		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
2000	53,4	66,2	41,2	51,0	61,6	41,4
2001	52,7	66,1	40,1	49,6	60,2	39,9
2002	54,1	66,8	42,1	49,9	60,2	40,6
2003	55,3	67,6	43,6	51,7	61,8	42,6
2004	56,2	67,9	45,5	53,1	62,6	44,5

Fuente: INE e IGE (2005)

El Gráfico 10 recoge las tasas de actividad a nivel regional para 2004. A partir de la información presentada se obtiene como Galicia era la quinta comunidad autónoma con menor tasa de actividad, ya que sólo superaba a Asturias, Castilla-León, Extremadura y Castilla-La Mancha.

**Gráfico 6: Tasas de actividad por comunidad autónoma (2004)**



Fuente: INE, EPA (2005)

El Cuadro 8 recoge la tasa de actividad por nivel educativo y comunidad autónoma, comprobándose significativas diferencias por regiones, que, en

todos los casos, resultan fácilmente atribuibles al nivel educativo, esto es, un mayor nivel educativo suele corresponderse con una mayor tasa de actividad. Si se desglosa a nivel regional, Cataluña e Islas Baleares presentan los mejores resultados en todos los niveles de estudios. La situación contraria se encuentra en Andalucía y Extremadura.

**Cuadro 8: Tasa de actividad por nivel educativo y comunidad autónoma (2003)**

	E. primaria o inferior	E. secundaria (primer ciclo)	E. secundaria (segundo ciclo)	E. superior
Andalucía	52,2	71,6	77,1	86,1
Aragón	52,7	76,4	82,7	88,4
Asturias	42,6	67,2	74,3	80,7
Baleares	58,5	82,3	84,8	91,5
Canarias	56,8	73,8	80,6	89,3
Cantabria	50,5	73,2	74,9	87,1
Castilla y León	51,9	74,7	76,7	87,8
Castilla-La Mancha	53,1	73,1	81,1	86,5
Cataluña	57,3	79,8	84,1	91,7
Comunidad Valenciana	51,9	73,9	81,1	88,2
Extremadura	48,8	73,2	78,5	87,3
<b>Galicia</b>	<b>55,0</b>	<b>16,8</b>	<b>79,2</b>	<b>87,1</b>
Madrid	53,4	74,7	79,5	87,7
Murcia	54,8	72,9	77,0	87,5
Navarra	57,5	73,4	78,7	88,1
País Vasco	51,7	76,6	81,7	88,6
La Rioja	51,6	76,3	76,2	89,1
<b>Total nacional</b>	<b>53,3</b>	<b>75,0</b>	<b>80,0</b>	<b>88,1</b>

Fuente: Instituto Nacional para la Evaluación y Calidad del Sistema Educativo (MEC) (2005)

El Cuadro 9 recoge la tasa de actividad provincial por nivel de estudios para 1994 y 2001. En un análisis estático se aprecia como a medida que aumenta el nivel de formación del individuo se incrementa también la tasa de actividad. Por su parte, desde una perspectiva dinámica se constata la disminución a lo largo del tiempo para los grupos de analfabetos y sin estudios y con estudios primarios. Por el contrario se recoge un considerable aumento para el nivel de estudios medios y superiores. A nivel provincial se siguen manifestando fuertes diferencias, en especial en Ourense y Lugo, donde la población sin estudios continúa manteniendo una tasa de actividad elevada.

**Cuadro 9: Tasas de actividad provincial por nivel de estudios**

	Analfabeta y sin estudios		Estudios primarios		Estudios medios		Estudios universitarios	
	1994	2001	1994	2001	1994	2001	1994	2001
A Coruña	21,1	11,9	51,7	46,8	51,0	59,1	74,1	78,2
Lugo	36,1	21,2	70,0	62,5	67,5	68,5	80,3	83,5
Ourense	30,5	8,3	56,5	44,2	57,8	63,4	70,0	79,2
Pontevedra	22,3	11,4	56,2	45,4	59,8	67,3	77,8	81,3
<i>Galicia</i>	27,2	13,7	55,1	47,7	57,3	63,2	75,8	80
<b>Nacional</b>	<b>21,8</b>	<b>16,8</b>	<b>46,5</b>	<b>40,5</b>	<b>60,5</b>	<b>65,1</b>	<b>78,3</b>	<b>81,5</b>

Fuente: INE (2005) e IGE (2005)

Además del nivel de estudios, la edad es la segunda variable que condiciona la tasa de actividad de la población gallega. Así, tomando como referencia el año 2004, la mayor tasa se recoge para el tramo central de edades

(25-54 años), que alcanzaba el 81,7% de la población en edad de trabajar, seguido del de 20 a 24 años, con un 61,2%. Los tramos inferior (16 a 19) y superior (55 y más) ascendían al 15,4% y 18,5%, respectivamente.

Si se procede a realizar un estudio de la evolución de la variación media de la tasa de actividad por edades, durante el período 2000-04, se observa cómo para el tramo de 16 a 19 años el descenso anual ha sido del 2%, contrastando este resultado con el crecimiento medio anual del 0,5% del tramo de 25 a 54 años (INE, 2005). Este resultado pone de manifiesto la pérdida de importancia de los tramos inferiores de edad a favor de los tramos centrales en términos de tasa de actividad.

### 3. STOCKS DE FORMACIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN GALICIA

Una vez expuestos los elementos básicos sobre el stock de capital humano y las tasas de actividad, el Cuadro 10 analiza para el periodo 2000-04 la evolución de la tasa de ocupación en Galicia, comparándola con los resultados a nivel nacional.

**Cuadro 10: Tasa de ocupación en España y Galicia, por género (2000-2004)**

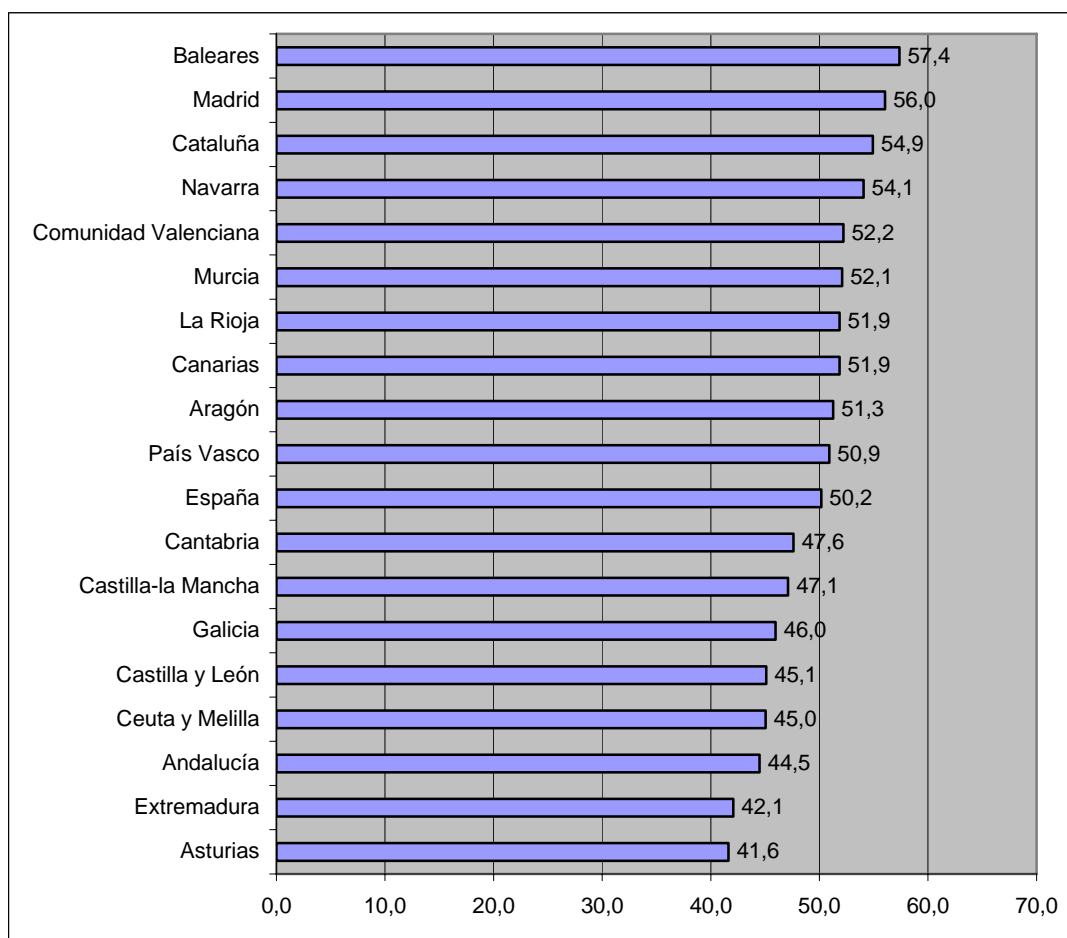
	España			Galicia		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
2000	46,0	59,9	32,8	43,5	55,1	32,9
2001	47,3	61,2	39,1	43,9	55,6	33,4
2002	48,1	61,5	35,2	43,9	55,5	33,4
2003	49,1	62,1	36,7	45,6	56,8	35,3
2004	50,0	62,3	38,1	45,5	56,8	35,2

*Fuente: INE (2005) e IGE (2005)*

En términos generales y para 2004, la tasa de ocupación en Galicia (45,5%) resulta inferior en 5 puntos a la media nacional. Además, el colectivo masculino presenta siempre una tasa de ocupación mayor que el femenino, llegando estas diferencias a superar los 20 puntos porcentuales. Comparando los resultados de Galicia y España, las diferencias en las tasas llegan a suponer 6 puntos para los varones y 4 para las mujeres.

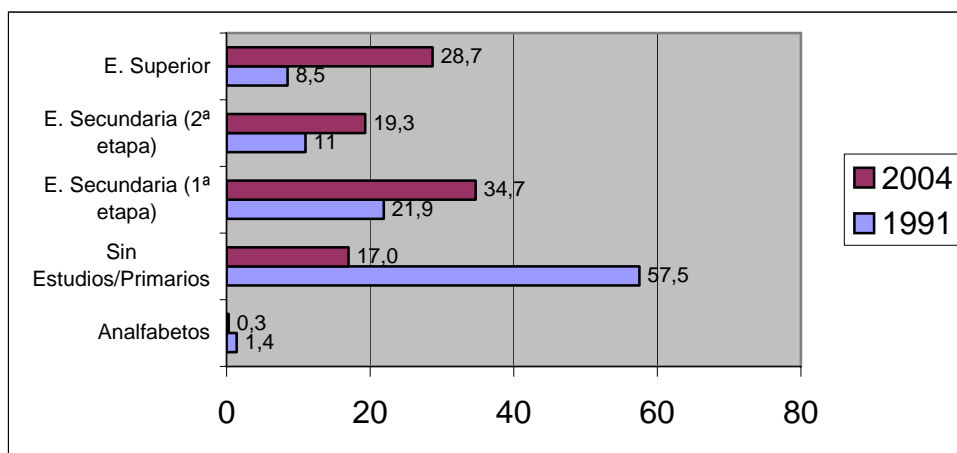
El Gráfico 7 muestra las tasas de ocupación por comunidad autónoma para el 2004. Se comprueba como Galicia es una de las comunidades autónomas con menores tasas de ocupación, sólo superada por Asturias, Castilla- León y Extremadura. Los resultados obtenidos para Galicia se contraponen con los indicadores en Baleares (57,4%), Madrid (56,0 %) o Cataluña (54,9%).

Aunque lo deseable sería mostrar las tasas de ocupación por nivel de estudios, a nivel autonómico, tal y como se hizo a nivel europeo en el segundo capítulo, la información existente tanto en el Instituto Nacional de Estadística (INE) como en el Instituto Galego de Estatística (IGE) no permitía obtener este indicador. No obstante, se ha considerado oportuno presentar como aproximación el nivel de formación de la población ocupada.

**Gráfico 7: Tasas de ocupación por comunidad autónoma (2004)**

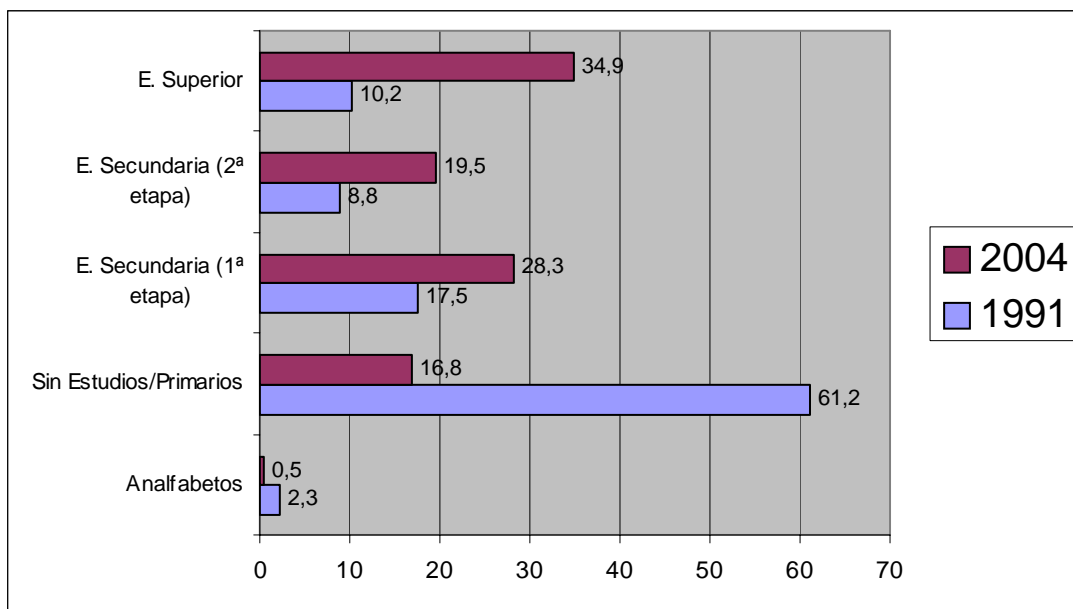
Fuente: INE (2005)

El Gráfico 8 recoge la evolución del nivel de formación de la población ocupada en Galicia durante el periodo 1991-2004. Se observa una clara disminución del peso del colectivo con estudios inferiores a la educación secundaria de primera etapa (analfabetos, sin estudios y primarios), que en 1991 representaba el 58,9% frente al 17,3% en 2004. Además, se comprueba un fuerte crecimiento del nivel de estudios superiores (28,7% de la población gallega) un dato que multiplica por tres al obtenido en 1991 (8,5%).

**Gráfico 8: Stocks de capital humano de la población ocupada en Galicia, en porcentaje (1991-2004)**

Fuente: EPA, INE (2005)

Las características apuntadas se reproducen con mayor intensidad para el colectivo femenino (Gráfico 9). Al igual que ocurría en la población activa, la fuerte inversión en capital humano de la población ocupada se debe al comportamiento del colectivo femenino universitario, que representa el 34,9% de la población ocupada en 2004. Este aumento resulta espectacular si se considera que en 1991 sólo el 10,2% de la población ocupada femenina tenía formación universitaria.

**Gráfico 9: Stocks de capital humano de la población femenina ocupada en Galicia, en porcentaje (1991-2004)**

Fuente: EPA, INE (2005)

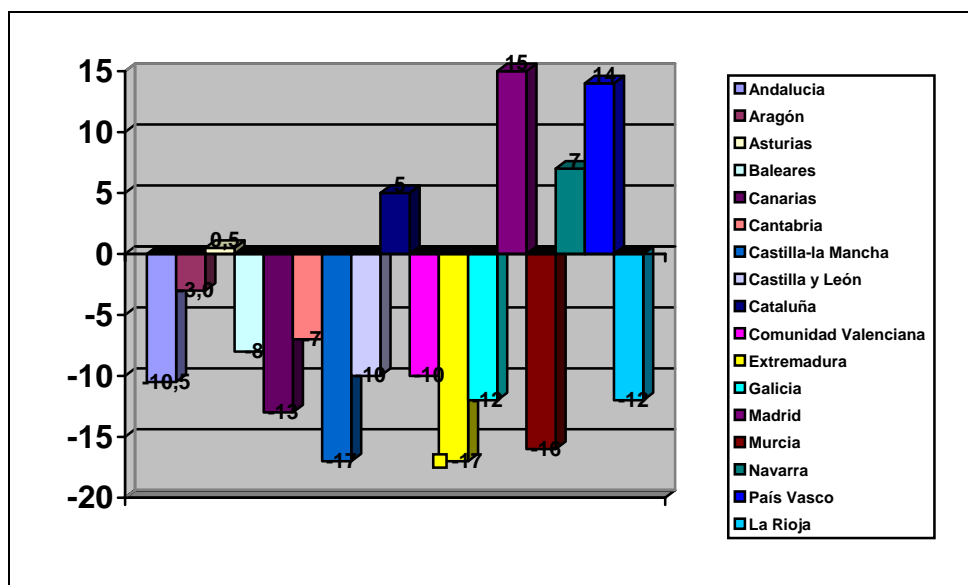
## 4. EL COMPONENTE SALARIAL EN GALICIA

### 4.1. ANÁLISIS POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

Una vez analizada la anterior batería de indicadores se procede a completar el análisis con el estudio de las diferencias salariales. En primer lugar se procederá a situar los resultados obtenidos en Galicia en relación al resto de comunidades desde una perspectiva agredada para, posteriormente, analizar los resultados por nivel de estudios en Galicia en relación a las medias nacionales.

Analizando los resultados por comunidades autónomas a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del 2002, se comprueba como los salarios más elevados se obtienen en Madrid, con una media anual por trabajador de 23.180 €, seguida del País Vasco (22.840 €), Comunidad Foral de Navarra (20.960 €) y Cataluña (20.728 €). La comunidad gallega se sitúa a la cola de dicha lista, entre las regiones con salarios más reducidos, aunque supera entre otras a Extremadura (16.400 €), Murcia (16.500 €) y Castilla-la Mancha (16.700 €). El gráfico 8 permite establecer una comparación en función del salario medio por comunidades autónomas a partir de la citada Encuesta.

Gráfico 10: Comparación del salario medio por comunidades autónomas, 2002



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2002, INE (2004)

### 4.2. LAS DIFERENCIAS POR GÉNERO

En un trabajo realizado por Manpower (2005) se pone de manifiesto que las mujeres en España ganan de media un 34,7% menos que los hombres, siendo estas diferencias más acentuadas en el sector privado, donde los salarios femeninos son de media un 50% inferiores a los varones, aunque en el sector público las diferencias se reducen al 10,7%. Además, cabe mencionar que las diferencias salariales en el sector privado quedan reducidas hasta el 44% para los niveles educativos más elevados. Los trabajos sobre discriminación salarial para el caso español concluyen que el mercado de trabajo femenino está



segregado en establecimientos que pagan salarios relativamente bajos (Simón, 2006).

Como explicación a estos resultados, parte de la desigualdad salarial se explica por las diferencias de la jornada laboral (Neira y Porto, 2006), ya que los varones trabajan de media un 13% de horas más que las mujeres, aumentando la desigualdad a medida que se incrementan los años de experiencia laboral. Así, mientras que para los hombres y mujeres con años de experiencia laboral entre 5 y 29 años, estas diferencias oscilan entre el 12%-28%, a partir de los 29 años de antigüedad, el salario del hombre es un 73% superior al de una mujer.

Para particularizar este resultado a la comunidad autónoma gallega se ha utilizado la Encuesta de Estructura Salarial de 2002, que analiza la distribución de salarios por nivel educativo (INE, 2005).

El Cuadro 11 y el Cuadro 12 muestran la ganancia media anual por trabajador en función del sexo y nivel de estudios, para Galicia y España, lo que permite realizar un ejercicio de comparación.

Como se puede comprobar, las diferencias salariales por nivel de estudios son notables, ya que el salario medio anual crece a medida que aumenta el nivel de preparación (Cuadro 11). En el año 2002, los trabajadores sin estudios o que no habían completado la educación primaria percibieron un salario un 35% inferior a la remuneración media. A partir del segundo ciclo de secundaria o de formación profesional la remuneración fue superior a la media, aunque tener primaria terminada o haber realizado el primer ciclo de secundaria apenas aporta diferencias en términos salariales. Por el contrario, sí que se manifiestan diferencias para los licenciados universitarios, que incrementan su retribución en un 67% respecto al salario medio anual.

Lo que sí parece claro es el diferencial negativo que se registra en la comunidad gallega en materia de salarios en relación a la media nacional, que en términos agregados asciende al 12,1%. Esto se traduce en que, en términos absolutos, un trabajador en Galicia recibe 2.400 € menos, en media, que en España.

Por nivel de estudios se comprueba como las diferencias se van reduciendo. Así, para el nivel de Estudios Primarios asciende al 10,2% (1.600 €), cuantía que va disminuyendo, paulatinamente, hasta el 6,4% de los diplomados, aunque aumenta ligeramente a un 8,5% para el caso de los licenciados universitarios. También resulta destacable que para el nivel sin estudios Galicia recoja un diferencial positivo en términos de salarios del 13,3%.

**Cuadro 11: Salario medio anual por nivel de estudios: España vs Galicia (2002) (total)**

	España	Dif. salario medio (%)	Galicia	Dif. salario medio (%)	Dif (abs.)	Dif. (%)
Sin Estudios	12.903	65,2	14.616	73,8	1.713	13,3
E. Primarios	15.640	79,0	14.041	70,9	-1.599	-10,2
Educación Secundaria (primera etapa)	15.697	79,3	13.740	69,4	-1.957	-12,5
Educación Secundaria II (segunda etapa)	21.634	109,3	19.284	97,4	-2.350	-10,9

	España	Dif. salario medio (%)	Galicia	Dif. salario medio (%)	Dif (abs.)	Dif. (%)
Formación Profesional (Grado medio)	17.961	90,7	15.975	80,7	-1.986	-11,1
Formación Profesional (Grado Superior)	20.990	106,0	19.064	96,3	-1.926	-9,2
Diplomados	25.760	130,1	24.112	121,8	-1.648	-6,4
Licenciados	32.997	166,6	30.190	152,5	-2.807	-8,5
<b>Media</b>	<b>19.802</b>		<b>17.406</b>		<b>-2.396</b>	<b>-12,1</b>

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial año 2002, INE (2005)

Las diferencias por género resultan mucho más evidentes en el caso de Galicia. Esta disparidad no debe únicamente buscarse en una mayor discriminación salarial entre zonas, sino en la diferente estructura del empleo entre cada región (INE, 2005). Así, el tipo de contrato, jornada, nivel de estudios o diferentes ocupaciones, entre otros aspectos, pueden explicar tales diferencias.

En el Cuadro 12 se analiza la situación por géneros, comprobándose para el colectivo masculino como el diferencial negativo para Galicia en relación a la media de España alcanza el 13,1%, pero, al igual que ocurría en términos agregados, las diferencias se reducen, salvo para los licenciados, a medida que aumenta el nivel de estudios. Aún con todo, el diferencial, con el mismo nivel de formación, varía entre los más de 3.000 € de educación secundaria y los 1.900 € de los diplomados. Para el grupo de sin estudios, se manifiesta un diferencial, a favor de la comunidad gallega, de 2.180 € (un 14,7%).

**Cuadro 12: Salario medio anual por nivel de estudios: España vs Galicia (2002)**

	España		Dif. salario medio (%)		Galicia		Dif. salario medio (%)		Dif (abs.)		Dif. (%)	
	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M
Sin Estudios	14.834	14.616	66,9	84	17.013	9.316	76,7	53,5	2.179	-5.300	14,7	-36,3
E. Primarios	17.645	14.041	79,6	80,7	15.621	10.084	70,5	57,9	-2.024	-3.957	-11,5	-28,2
Educación Secundaria (primera etapa)	17.591	13.740	79,3	78,9	15.165	10.640	68,4	61,1	-2.426	-3.100	-13,8	-22,6
Educación Secundaria II (segunda etapa)	25.324	19.284	114,2	110,8	22.297	14.458	100,6	83,1	-3.027	-4.826	-12	-25
Formación Profesional (Grado medio)	21.273	15.975	96	91,8	18.333	13.735	82,7	78,9	-2.940	-2.240	-13,8	-14
Formación Profesional (Grado Superior)	23.521	19.064	106,1	109,5	21.128	14.166	95,3	81,4	-2.393	-4.898	-10,2	-25,7
Diplomados	30.757	24.112	138,7	138,5	28.781	20.196	129,8	116	-1.976	-3.916	-6,4	-16,2
Licenciados	38.691	30.190	174,5	173,4	35.838	22.619	161,7	129,9	-2.853	-7.571	-7,4	-25,1
<b>Media</b>	<b>22.169</b>	<b>17.406</b>			<b>19.256</b>	<b>13.998</b>			<b>-2.913</b>	<b>-3.408</b>	<b>-13,1</b>	<b>-19,6</b>

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, año 2002, INE (2005)

La diferencia por género queda patente al comparar trabajadores similares con el mismo nivel de estudios y diferente género (Cuadro 12). En general, y para la media nacional, el salario medio de las mujeres fue inferior en más de un 30% al de los hombres, con independencia del nivel de estudios. No obstante, tal y como señala el INE (2005), en el total general, sin distinguir por nivel de estudios, la diferencia resulta algo menor (29%). Este resultado puede deberse a que la proporción de mujeres en Galicia y en España con nivel de estudios y salarios más elevados resulta mayor que la de los hombres.

Si se comparan los resultados de Galicia con respecto a la media nacional se observan significativas diferencias para todos los niveles de estudios, que

varían entre los 7.500 € menos de remuneración en el nivel de licenciado (25,1% menos) y los 2.200 € menos para la formación profesional de grado medio (14,0%). Estos resultados vuelven a señalar las importantes diferencias salariales que se obtienen en función del género, tanto a nivel nacional como para el caso gallego, tal y como se demuestra, entre en Vaquero (2005).

## BIBLIOGRAFÍA

- Consello Galego de Relacións Laborais (Varios Años): *Informe sobre la Situación Sociolaboral de la Comunidad Autónoma Gallega*, Santiago de Compostela.
- Instituto Galego de Estatística (Varios años): *Encuesta de Población Activa*. [www.ige.xunta.es](http://www.ige.xunta.es).
- Instituto Nacional de Estadística (Varios años): *Encuesta de Población Activa*. [www.ine.es](http://www.ine.es).
- Instituto Nacional de Estadística (2005): *Encuesta de Estructura Salarial. Principales Resultados*, [www.ine.es](http://www.ine.es).
- Manpower (2005): *Indice Laboral Manpower: la desigualdad salarial por razones de sexo*. Consultado 9/02/06 <http://129.35.74.13/Img/B9ED60A6C82A45EE93ACD7DA040B5E9D.doc>
- Portos, N. y Neira, I. (2006): "El capital intangible desde la perspectiva laboral y femenina", *I Congreso Nacional sobre Mercado de Trabajo y Relaciones Laborales*, Palencia
- Simón, H. (2006) "Diferencias salariales entre hombres y mujeres en España: una comparación internacional con datos emparejados empresa-trabajador" *Investigaciones Económicas*, Vol XXX (1), pág. 55-87.
- Vaquero, A. (2005): *Inversión educativa y mercado de trabajo en Galicia: Un escenario de luces y sombras*, Servicio de publicaciones de la Universidad de Vigo, Vigo.



**CAPÍTULO 4:**  
**OBJETIVOS, METODOLOGÍA Y**  
**FICHA TÉCNICA DE LA MUESTRA**

*Isabel Neira*

*Emilio Ruzo*



## 1. INTRODUCCIÓN

A la hora de llevar a cabo el análisis de la demanda de titulados gallegos, es necesario partir de una población objeto de estudio, en nuestro caso, las empresas que ejercen su actividad en la Comunidad Autónoma. Las cifras que más se acercan a la realidad empresarial gallega son las recogidas en el Directorio de Empresas del IGE, sin embargo, se trata de datos agregados sin aportar información individualizada de las empresas, por lo que no es posible aplicar técnicas de selección muestral que permitan llevar a cabo el estudio.

Para conocer la población objeto de estudio, se ha tomado la base de datos SABI<sup>12</sup> (Sistema de Análisis de Balances Ibéricos). Ofertada desde el año 1997, se elabora a partir de la combinación de diferentes fuentes de información (fuentes oficiales, registros mercantiles y sus boletines oficiales, prensa...), englobando a más de 900.000 empresas españolas y de 100.000 empresas portuguesas para el año 2004<sup>13</sup>, actualizándose de forma periódica. Esta base de datos ofrece información relativa a datos de identificación (razón social, dirección, provincia, localidad, estado, actividad, forma jurídica, entre otros), muy útiles a efectos de su uso para la creación y posterior contacto de muestras de empresas, y una gran variedad de datos financieros estandarizados (actividad internacional, volumen de empleados, cuentas anuales, ratios o vinculaciones financieras, entre otros).

Una vez definidas las dos fuentes de información disponibles, el objetivo de este epígrafe es estudiar la representatividad de la Base de Datos utilizada en su conjunto y de un modo más detallado en las Pymes.

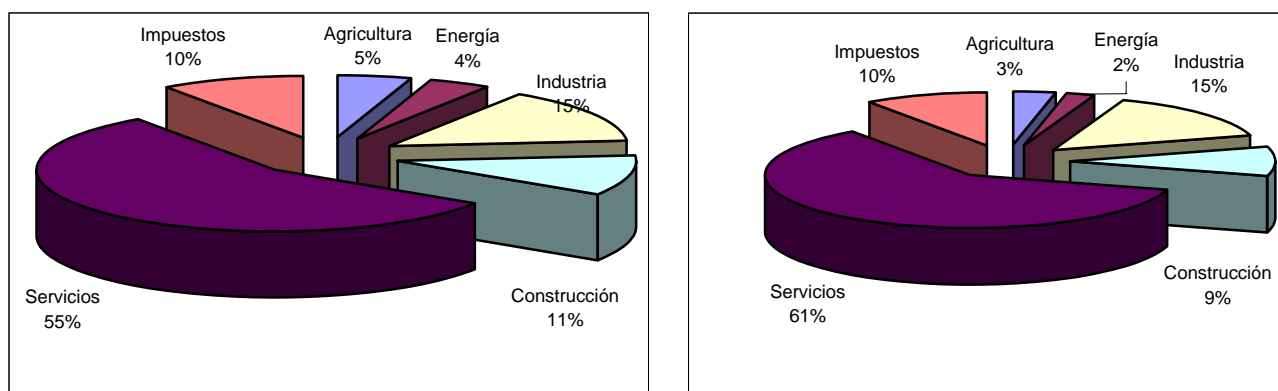
### 1.1. LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

El paso previo al estudio de la actividad de las distintas empresas es situar la actividad económica gallega, aspecto que se realiza de modo comparativo con la media española. Los datos disponibles para el año 2003 (Gráfico 11) permiten observar la enorme importancia que tiene el sector servicios dentro de la economía gallega (56% del PIB), en la que las actividades del sector primario tienen un peso del 5%, muy superior a la media española (3,3%). El sector energético con un 4% de la producción también se sitúa por encima de la media nacional (2,3%).

El sector industrial (14,6%) y la construcción (10,6%), son, después del sector servicios, los que contribuyen en mayor medida a generar riqueza, representando proporciones similares a la media española (14,9% y 9% respectivamente).

<sup>12</sup> SABI es el resultado de la colaboración de Informa (empresa española responsable de la Base de Datos de empresas españolas), Coface Mope (empresa portuguesa responsable de la Base de datos de empresas portuguesas) y Bureau van Dijk (empresa con sede en Bruselas responsable del software de búsqueda, tratamiento y análisis de datos).

<sup>13</sup> Datos actualizados a mes de abril de 2005.

**Gráfico 11: Distribución sectorial del PIB. Galicia y España (2003)**

**Galicia**
**España**

Fuente: INE (2006) Contabilidad Regional de España.

Producción y empleo son dos de las macromagnitudes más importantes a considerar en el análisis de cualquier economía. Aunque en términos genéricos la distribución sectorial debe coincidir, pueden existir diferencias según la intensidad del sector en el uso de mano de obra. La distribución del empleo en las empresas gallegas para el año 2003 se recoge en el Cuadro 13, los datos proceden de la base de datos SABI<sup>14</sup> y de los datos disponibles en la EPA.

Se aprecian algunas diferencias en SABI con relación a los datos de la EPA. De este modo, SABI recoge porcentajes de empleados totales en los sectores Industria y Construcción superiores a la EPA, mientras que los sectores Agricultura y Servicios representan un menor peso en relación a dichos datos. Sin embargo, y pese a estas pequeñas discrepancias, las diferencias no son muy importantes, fundamentalmente, porque, tal y como se verá posteriormente, SABI es un censo de empresas con asalariados<sup>15</sup>, mientras que la EPA es una encuesta realizada a los hogares.

**Cuadro 13: Distribución sectorial del Empleo. Galicia (2003)**

	SABI		EPA	
	Número de empleados	% Total	Número de empleados	% Total
Agricultura	15.280	3%	135.600	13%
Industria	142.116	30%	206.200	20%
Construcción	75.368	16%	125.400	12%
Servicios	241.030	51%	602.100	56%
<b>Total</b>	<b>473.794</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.069.300</b>	

Fuente: SABI y EPA.

La actividad económica gallega presentaba, según los datos disponibles en el IGE en el año 2003, 175.832 empresas con sede en Galicia (Cuadro 14). El sector servicios es la principal actividad desarrollada (77,7%), destacando el comercio y la hostelería que aglutinan el 43% de las empresas gallegas. La construcción (13,5%) se constituía como la segunda actividad en cuanto a

<sup>14</sup> Los datos correspondientes a las empresas que se utilizaron para delimitar la población y seleccionar la muestra fueron consultados a fecha 12/05/2005, obteniendo un total de 41.558 empresas.

<sup>15</sup> Agricultura y servicios son sectores con un importante número de autónomos sin asalariados, los cuales no se encuentran representados en la medida necesaria en SABI.



número de empresas. Por último, la industria representaba el 8,5%<sup>16</sup>. La representatividad de SABI en relación al número de empresas por sector es muy importante, las diferencias más elevadas se centran en la agricultura, tal y como sucede con el empleo.

**Cuadro 14: Empresas por actividad económica. Galicia. Año 2003**

	SABI		Directorio de empresas. IGE	
	Número de empresas	% Total	Número de empresas	% Total
Agricultura	1.064	2,6	417(*)	0,2
Industria	5.945	14,6	14.928	8,5
Construcción	7.439	18,3	23.788	13,5
Servicios	26.163	64,4	136.699	77,7
<b>Total</b>	<b>40.611</b>	<b>100,0</b>	<b>175.832</b>	<b>100</b>

(\*) Incluye minería

Fuente: IGE. Directorio de empresas y unidades locales. SABI.

En el Cuadro 15 se detalla la distribución provincial de las empresas según su sede social. De acuerdo con los datos del IGE, A Coruña con el 41% de las empresas gallegas es la que concentra un mayor número, Pontevedra (34%) se sitúa en segundo lugar y, por último, Lugo y Ourense se reparten de forma casi equitativa las restantes empresas. De este modo, como puede apreciarse, a nivel provincial existen diferencias entre el peso que representa cada provincia en SABI y el peso real en función del número total de empresas, de modo que en la población SABI aparecen recogidas con un menor peso las provincias de A Coruña, Lugo y Ourense, de modo que, aunque la representatividad provincial de SABI es muy elevada, de los datos del IGE podrá deducirse un exceso de empresas situadas en Pontevedra frente a las que tienen su sede en el resto de las provincias.

**Cuadro 15: Empresas por sede social. Provincias Gallegas. Año 2003**

	SABI		Directorio de empresas. IGE	
	Número de empresas	% Total	Número de empresas	% Total
A Coruña	16.086	38,7	72.652	41,3
Lugo	4.652	11,2	22.605	12,9
Ourense	4.475	10,8	21.637	12,3
Pontevedra	16.345	39,3	58.938	33,5
<b>TOTAL</b>	<b>41.558</b>	<b>100,0</b>	<b>175.832</b>	<b>100</b>

Fuente: IGE. Directorio de empresas y unidades locales. SABI

## 1.2. EMPRESAS SEGÚN TAMAÑO

Entre los diferentes criterios que pueden utilizarse para delimitar el tamaño de las empresas (cifra de negocios, volumen de activos, empleados, etc.), en este trabajo se recurrió al criterio utilizado por la Unión Europea (Comisión Europea, 2003), que se basa, fundamentalmente, en el número de empleados de la empresa, en función del cual se identifican los siguientes tipos de empresa<sup>17</sup>:

<sup>16</sup> Las actividades agrarias y mineras apenas tienen representación en las empresas censadas en el IGE.

<sup>17</sup> Los criterios de volumen de negocio o cifra de balance no se han aplicado porque prácticamente la totalidad de empresas consideradas en cada estrato cumplían tales parámetros.

- Microempresa: menos de 10 asalariados
- Pequeña empresa: entre 10 y 49 asalariados
- Mediana empresa: entre 50 y 249 asalariados
- Gran empresa: 250 o más asalariados.

El objetivo de este trabajo es el análisis de la demanda de titulados por las Pymes (10-249 asalariados). Para ver la importancia de estas empresas en el tejido productivo gallego en el Cuadro 16 se distinguen las empresas en función del número de empleados. Es importante señalar que la mayor parte de las empresas gallegas no tienen asalariados (35,3%). Si a la cifra anterior añadimos las microempresas, es decir las de menos de 10 empleados, éstas representan la gran mayoría del tejido productivo gallego (96,4%).

Sin embargo son las Pymes, junto con las grandes empresas, las que, pese a ser menores en número, tienen un mayor volumen de trabajadores. Según SABI, en el año 2004 las Pymes generaron un 48% del empleo mientras las grandes empresas un 34%.

**Cuadro 16: Empresas según número de asalariados. Galicia. Año 2003.**

	SABI			IGE		
	Número	% Total	% S. emp. con asalar.	Número	% Total	% S. emp. con asalar.
Sin asalariados	9.613	23,1	-	96.461	35,3	-
1-9	23.646	56,9	74,02	166.825	61,1	94,5
10-49	7.213	17,4	22,58	7.969	2,9	4,5
50-99	630	1,5	1,97	650	0,2	0,4
100 o más	456	1,1	1,43	1.038	0,4	0,6
<b>Total</b>	<b>41.558</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>272.943</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: IGE. Directorio de empresas y unidades locales. SABI

De acuerdo con el IGE, las 7.969 pequeñas empresas (10-49) representaban el 4,5% del total de empresas con asalariados, en el tramo 50-99 empleados se encuadraban 650 empresas, mientras que de más 100 empleados se localizaron 1.038 empresas.

Por su parte, los datos de SABI indican que recoge una menor proporción de empresas sin asalariados (23,1% frente al 35,3% del IGE), así como de microempresa (1 a 9 asalariados) (74,02% frente al 94,5% sobre el total de empresas con asalariados). De este modo, si se compara el número total de empresas de los estratos que constituyen las Pymes (10-49, 50-99 y 100-250), se observa como, en términos absolutos, la base de datos SABI presenta unas desviaciones reducidas en relación al número real de empresas. De este modo, para el grupo de empresas objeto de estudio la base de datos SABI alcanza una representatividad muy elevada, ya que contiene casi el 85% del número real de empresas, lo cual unido a la gran cantidad de información que suministra, hace que constituya una buena alternativa para su empleo como marco muestral de referencia.

## 2. DATOS TÉCNICOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 2.1. OBJETIVOS DEL PROYECTO

#### Objetivos generales

Esta investigación, pionera en el ámbito gallego, tiene un carácter exploratorio y descriptivo y servirá de base para posteriores estudios sobre demanda de titulados. El objetivo último del proyecto es estimar la potencial demanda de titulados por parte de la Pymes gallegas a corto plazo. Para ello, y al tratarse de un propósito tan ambicioso, se han diseñado una serie de objetivos más concretos, que se irán cubriendo con las distintas etapas del trabajo.

#### Objetivos específicos

Además de los objetivos generales, anteriormente expuestos, se plantean como objetivos específicos del proyecto los siguientes:

- Conocer la situación de las Pymes gallegas en relación a sus trabajadores universitarios. Número, rama de conocimiento, titulación, duración de los estudios, género, etc.
- Estudiar la demanda futura de titulados en la Comunidad Autónoma, según rama de conocimiento y titulación estudiada.
- Analizar los factores que contribuyen en mayor medida a la contratación de los titulados: formación demandada y competencias y habilidades valoradas por los empleadores.

### 2.2. MÉTODO DE RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN Y VARIABLES OBJETO DE ESTUDIO

La metodología empleada para la realización del presente estudio se enmarca dentro de las técnicas de investigación social, que consisten, por oposición a los métodos de observación, en recopilar información de los agentes objetos de estudio mediante la interrogación directa a los mismos.

Entre las diferentes opciones existentes dentro de la investigación cuantitativa y valorando los distintos atributos que deben considerarse a tal efecto, como coste, tiempo necesario, versatilidad, cantidad y calidad de datos, control de la muestra y respuestas alcanzadas sobre las previstas, el método elegido para la recogida de la información fue el de la encuesta personal.

En función de los objetivos propuestos y de la población analizada se pueden distinguir dos grupos de variables, dependiendo de si las mismas podían obtenerse de los datos recogidos en SABI o si, por el contrario, debían obtenerse a través del contacto directo con las empresas.

De este modo, a partir de los datos recogidos en SABI se obtuvo información referente a las siguientes variables:

- Denominación.

- Nº empleados (variable empleada para la estratificación previa de la población).
- Sector de actividad (a partir del código CNAE-93).
- Volumen de negocio.
- Provincia.
- Actividad en el exterior.
- Año de constitución.
- Forma jurídica.
- Posesión de página web.

Por su parte, en función de los objetivos propuestos y a partir de la revisión de diversos estudios, fundamentalmente, *Incorporación do titulado universitario ao mercado de traballo: visión dende a empresa* (Consello Social USC, 2005) y *Las empresas y la inserción laboral de los universitarios* (ANECA, 2004), se diseñó un cuestionario<sup>18</sup> con la finalidad de recoger información sobre las siguientes variables:

**Cuadro 17: Variables cuestionario utilizado.**

<b>1. Nº de empleados (dato medio último año): total.</b>
<b>2. Nº de empleados (dato medio último año): no universitarios.</b>
<b>3. Nº de empleados (dato medio último año): universitarios, detallando diplomados y licenciados (dato utilizado para los análisis posteriores).</b>
<b>4. Nº de empleados universitarios por titulación.</b>
<b>5. Nº de empleados universitarios por sexo.</b>
<b>6. Nº de directivos no universitarios y universitarios, detallando diplomados y licenciados.</b>
<b>7. Razones de contratación de titulados:</b> a. Aprovechamiento de ayudas públicas a la contratación b. Desarrollar funciones de nivel científico-tecnológico c. Expansión en la empresa d. Imperativo legal para cubrir determinados puestos e. Otros (especificar cuáles)
<b>8. Expectativas de incremento de ventas en los próximos 5 años.</b>
<b>9. Expectativas de contratación de empleados en los próximos 12 meses.</b> a. Puestos a cubrir con no universitarios. b. Puestos a cubrir con universitarios, detallando nº de diplomados, nº de licenciados y nº por cada titulación demandada.
<b>10. Expectativas de contratación de universitarios: funciones ofertadas con más frecuencia:</b> a. Administración b. Calidad / Medio Ambiente / Seguridad c. Comercial / Ventas / Marketing d. Comunicación / Relaciones públicas e. Asesoría jurídica y fiscal f. Contabilidad / Finanzas g. Informática h. Ingeniería y producción i. Investigación y desarrollo j. Recursos humanos k. Otros (especificar cuáles)
<b>11. Expectativas de contratación de universitarios: aspectos valorados en el proceso de selección:</b> a. Comportamiento durante la entrevista b. Conocimiento de idiomas: Inglés c. Conocimiento de idiomas: Otros (especifique idioma) d. Conocimientos de informática Hardware

<sup>18</sup> Ver Anexo: Cuestionario.

<ul style="list-style-type: none"> <li>e. Conocimiento de Informática Redes</li> <li>f. Conocimientos de informática Manejo de internet y correo electrónico</li> <li>g. Conocimientos de informática, hojas de cálculo, tratamiento de textos y base de datos</li> <li>h. Conocimientos de informática Programas específicos del sector</li> <li>i. Dispuesto a viajes frecuentes</li> <li>j. Dispuesto a residir fuera de su localidad de origen</li> <li>k. Titulación estudiada</li> <li>l. Expediente académico</li> <li>m. Experiencia laboral</li> <li>n. Máster y postgrados</li> <li>o. Prácticas durante la carrera</li> <li>p. Referencias de otras personas</li> <li>q. Reputación del centro universitario de procedencia</li> <li>r. Otros (especificar cuales)</li> </ul>
<p><b>12. Variables de opinión en relación a la universidad y a los titulados universitarios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. La universidad debería fomentar la realización de prácticas en empresa</li> <li>b. La mayor parte de los nuevos titulados universitarios tienen una concepción poco clara de lo que significa el mundo del trabajo</li> <li>c. La educación universitaria está orientada al mercado laboral</li> <li>d. En su sector faltan titulados universitarios (si dicen si preguntar de que tipo)</li> <li>e. Siempre es mejor contratar a un titulado universitario, aunque el puesto a cubrir no lo requiera.</li> </ul>
<p><b>13. Valoración de los aspectos (competencias, conocimientos y habilidades) que deben reunir los titulados a contratar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Orientación al cliente</li> <li>b. Capacidad de aprendizaje y adaptación a los cambios</li> <li>c. Actitud positiva</li> <li>d. Capacidad de asumir responsabilidades</li> <li>e. Capacidad de comunicación oral</li> <li>f. Capacidad de liderazgo</li> <li>g. Capacidad de planificación, coordinación y organización</li> <li>h. Capacidad de resolución de problemas</li> <li>i. Capacidad de resolución de conflictos</li> <li>j. Capacidad de trabajo en equipo</li> <li>k. Otros</li> </ul>
<p><b>14. Nivel de estudios del encuestado.</b></p>

*Fuente: Elaboración propia*

### 2.3. CARACTERÍSTICAS DEL MUESTREO

Ante la imposibilidad que plantea conocer la demanda individual de cada una de las 8.130 empresas que componen el universo objeto de estudio, es necesario un tratamiento estadístico previo, para disponer de datos que permitan obtener conclusiones correctas, desde un punto de vista técnico. Por todo ello, se ha procedido a la realización de una encuesta, procedimiento generalmente aceptado como técnica de investigación social.

En el proceso de realización de la encuesta se pueden diferenciar las siguientes fases de estudio:

1. Determinación estadística de la población y unidad muestral.
2. Tamaño y elección de la muestra.
3. Preparación del cuestionario.
4. Organización del trabajo de campo.
5. Tratamiento estadístico de los resultados de la encuesta.

Para el tratamiento de los dos primeros puntos se ha dividido el análisis en dos apartados, por una parte se estudia el ámbito de investigación de referencia y por otra nos centramos de un modo más exhaustivo en la muestra. Posteriormente se realiza un análisis descriptivo previo de los datos obtenidos en relación a las variables más relevantes.

### 2.3.1. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

#### Ámbito poblacional

La población objeto de estudio son las Pymes gallegas. La dificultad de conocer con exactitud cuál es la población implica, como ya se ha comentado, recurrir a una población de referencia de la que se disponga de datos individualizados para poder llevar a cabo el estudio. Por ello se decidió utilizar la base de datos SABI.

#### Ámbito geográfico

Empresas con sede en el territorio gallego. La base de datos SABI contiene 8.130 empresas que tienen contratados entre 10 y 249 trabajadores, según los datos disponibles en dicha base de datos a fecha 12 de mayo de 2005.

#### Ámbito temporal

La encuesta se realizó en el cuarto trimestre del año 2005.

#### Período de referencia

La encuesta se refiere a los titulados que la empresa tiene en plantilla en el momento de su realización y las necesidades futuras en el corto plazo (1 año).

### 2.3.2. DEFINICIONES Y ASPECTOS METODOLÓGICOS

#### Empresas encuestadas

Siguiendo la tipología de la UE, las empresas encuestadas son las Pymes.

#### Muestreo

Para la obtención de la muestra se llevó a cabo un muestreo aleatorio estratificado, considerando dos estratos de acuerdo con los valores del Cuadro 18.

**Cuadro 18: Datos del muestreo**

	POBLACIÓN		MUESTRA FINAL	
	N <sub>i</sub>	%N	n <sub>i</sub>	error
Entre 10 y 49 (Pequeñas)	7.207	86,90%	191	7,14%
Entre 50 y 249 (Medianas)	923	11,13%	74	11,16%
<b>FINAL</b>	<b>8.130</b>		<b>264</b>	<b>6,45%</b>

*Fuente: Elaboración propia*

La elección del estrato se realizó considerando el tamaño de los mismos, una mayor división por tamaño implicaba un mayor tamaño de la muestra, aspecto que se enfrentaba con las limitaciones tanto económicas como temporales existentes. Se consideró la posibilidad de estratificar por sectores

productivos, finalmente se descartó por la pérdida de representatividad de la muestra. No obstante y para evitar sesgos sectoriales, se comprobó la representatividad de la muestra por sectores, los resultados obtenidos son desviaciones no significativas respecto a la población.

El objetivo inicial era la realización de un muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional al tamaño del estrato<sup>19</sup>. Las importantes diferencias poblacionales de los estratos reconvirtieron este objetivo inicial hacia una afijación no proporcional, con el propósito de alcanzar los errores mínimos con los menores costes posibles<sup>20</sup>. El inconveniente de este tipo de afijación es que han de ponderarse adecuadamente los resultados correspondientes a los diferentes estratos. Es por ello que los resultados que se exponen a lo largo del trabajo se han calculado trasladando los valores de la muestra a la población, a través del coeficiente de elevación correspondiente a cada estrato<sup>21</sup>.

### 2.3.3. TRABAJO DE CAMPO

Para la recogida de la información se realizaron encuestas telefónicas y postales a los directivos con responsabilidades en el área de recursos humanos o, en ausencia de este puesto, al gerente de la empresa.

La muestra obtenida finalmente tras el trabajo de campo quedó integrada por 264 empresas, 191 empresas pertenecientes al estrato de 10 a 49 trabajadores y 74 empresas pertenecientes al estrato de 50 a 249 empleados. Los errores cometidos en cada estrato son del 7,14% y del 11,16% respectivamente, lo que supone un error medio, ponderado por los tamaños de los estratos<sup>22</sup>, del 6,45%. En el Cuadro 19 se resumen los datos de la ficha técnica de la investigación.

**Cuadro 19: Ficha técnica de la investigación empírica**

<b>Universo</b>	Empresas que tienen entre 10 y 249 trabajadores. El universo está formado por 8.130 empresas.
<b>Ámbito</b>	SABI: Comunidad Autónoma de Galicia
<b>Tamaño muestral</b>	264 empresas
<b>Error muestral</b>	± 6,45%
<b>Nivel de confianza</b>	95,5% (k=1,96) para el caso más desfavorable p=q=0,5
<b>Procedimiento de muestreo</b>	Muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional al tamaño del estrato
<b>Trabajo de campo</b>	4º Trimestre de 2005

*Fuente: Elaboración propia*

<sup>19</sup> El reparto representativo consiste en utilizar la misma tasa de muestreo en todos los estratos, pero existen otros repartos posibles. Si los costes de la encuesta varían de un estrato a otro, se tendrá en cuenta dicha variación en el reparto de Neyman. (Clairin, 2001; pág 41).

<sup>20</sup> Para una población de 7.000 individuos es necesaria una muestra de 378 datos, (con un error de +5%). Para una población de 1.000 individuos sería necesario realizar 286 encuestas para lograr los mismos términos de error. Arkin y Colton, "Tables for Statisticians" en Pulido (1978).

<sup>21</sup> Coeficiente de Elevación (CE)= $N_i/n_i$  CE<sub>1</sub>= 7207/191= 37,7 y CE<sub>2</sub> = 923/74=12,5, siendo N = población y n=muestra.

<sup>22</sup> Error medio =  $e^2 = \text{SUM} (N_h/n)^2 * e_h^2$ .

### 2.3.4. INCIDENCIAS: TRATAMIENTO DE LA NO RESPUESTA

Al igual que sucede en la mayor parte de las encuestas realizadas para llevar a cabo investigaciones sociales, uno de los problemas planteados en este trabajo es el de la no respuesta. Aproximadamente un 40% de las empresas inicialmente encuestadas no ha respondido a la misma. Este hecho implica que partiendo de 452 empresas encuestadas en primer término, con un error de muestreo del 5%, pasamos a un error absoluto de 6,45%, con un total de 264 encuestas.

Para tratar los posibles sesgos por este motivo se ha realizado un estudio de las empresas que deciden no responder, obteniendo los siguientes resultados:

- Los motivos de la no respuesta son similares, falta de tiempo, no encontrarse la persona encargada de recursos humanos, etc.
- El porcentaje de empresas que no responden es similar en ambos grupos (39% estrato 10-49 y 47% estrato 50-249). La distribución es equitativa también entre los distintos sectores productivos (46% agricultura, 36% industria, 42% construcción y 44% servicios) .

Estos resultados permiten inferir la no existencia de sesgos específicos en relación a la no respuesta, los cuales podrían distorsionar las conclusiones obtenidas<sup>23</sup>.

## BIBLIOGRAFÍA

- ANECA (2004): *Las empresas y la inserción laboral de los universitarios*, disponible [http://www.aneca.es/docs\\_trabajo/docs/insercionlaboral\\_empresas\\_envio.pdf](http://www.aneca.es/docs_trabajo/docs/insercionlaboral_empresas_envio.pdf)
- CLAIRIN, P. (2001): *Manual de muestreo*. La Muralla.
- COMISIÓN EUROPEA (2003): "Recomendación de la comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de pequeñas y medianas empresas(2003/361/CE)", Diario Oficial de las Comunidades Europeas L 124 de 20 de mayo de 2003.
- CONSELLO SOCIAL DA UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA (2005): *Incorporación do titulado universitario ao mercado de traballo: visión dende a empresa*, Ed. Universidad de Santiago de Compostela, Santiago.
- IGE (2003): Directorio de empresas e unidades locais . [www.ige.xunta.es](http://www.ige.xunta.es)
- IGE (2006): EPA. [www.ige.xunta.es](http://www.ige.xunta.es)
- INE (2006): Contabilidad Regional de España. [www.ine.es](http://www.ine.es)
- PULIDO, A. (1978): *Estadística y técnicas de investigación social*. Pirámide.
- SABI (Sistema de Análisis de Balances Ibéricos): Bureau van Dijk <http://www.bvdep.com/SABI.html>

---

<sup>23</sup> Se asume que los que no responden se comportan igual a los encuestados. Podría suceder que la no respuesta estuviese condicionada por un menor interés en la demanda de titulados, por lo que los resultados obtenidos podrían presentar un ligero sesgo y sobreestimar levemente la importancia de los titulados en las Pymes.



**CAPÍTULO 5:**  
**REPRESENTATIVIDAD DE LA**  
**MUESTRA Y PERFIL DE LAS**  
**EMPRESAS ENTREVISTADAS**

*Isabel Neira*

*Emilio Ruza*



## 1. INTRODUCCIÓN

Una vez identificada la población objeto de estudio y diseñada la muestra, es necesario conocer la representatividad de la misma. En el capítulo 4 se analizaron los errores globales cometidos en el muestreo, el objetivo de este capítulo es avanzar un paso más estudiando la representatividad de la encuesta, según diversos parámetros que ya han sido expuestos en el capítulo anterior. Así se realizará un análisis comparativo de la población y la muestra, en función del número de empleados, sector, provincia, etc. Todo ello contribuirá a dilucidar si los resultados obtenidos sobre la demanda de titulados son robustos. Este análisis se complementa con los descriptivos de la muestra finalmente obtenida, de acuerdo con los parámetros anteriormente expuestos.

## 2. REPRESENTATIVIDAD DE LA MUESTRA

Como se indicó anteriormente, la base de datos SABI presenta unas desviaciones reducidas en relación al número real de empresas (la cobertura de SABI alcanza el 84,70% de las empresas de 10 a 49, el 83,33% de las empresas de 50 a 99 y el 85,07% de las empresas de 100 o más empleados, con una cobertura total del 84,61% de la población de empresas de 10 o más empleados). A continuación se muestran los datos comparados de la población objeto de estudio y la muestra finalmente obtenida en relación al estrato de empleados, sector y provincia.

En el Cuadro 20 se presentan los datos comparados de la población utilizada y de la muestra obtenida en función del número de empleados declarados. Como puede apreciarse, la mayor parte de las empresas de SABI son microempresas. Considerando los estratos correspondientes a las Pymes, el que presenta una mayor proporción de empresas es el de 10 a 49 empleados, siendo precisamente éste el que tiene una mayor representatividad dentro de la muestra obtenida finalmente.

**Cuadro 20: Comparativa empresas según empleados: SABI (completa) y muestra (empleados declarados en encuesta)**

	SABI		MUESTRA	
	Frecuencia	% asalariados	Frecuencia	% asalariados
Sin asalariados	9.613	-	-	-
1-9	23.646	74,0	38	14,4
10-49	7.213	22,6	160	60,6
50-99	630	2,0	45	17,0
100 o más	456	1,4	21	8,0
<b>Total</b>	<b>41.558</b>	<b>100</b>	<b>264</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: Elaboración propia.*

Por su parte, en el Cuadro 21 se muestra una comparativa de los datos de la población y de la muestra en función del sector. Como puede apreciarse, los sectores de agricultura, construcción y servicios tienen una menor representatividad en la muestra que en la población, siendo industria el sector que presenta una mayor representatividad. En cualquier caso, ninguno de los

sectores presenta diferencias superiores a los 4 puntos, salvo el industrial, con una diferencia cercana a los 9 puntos.

**Cuadro 21: Comparativa empresas según sector: SABI (10-249) y muestra**

	SABI (10-249)	MUESTRA
	%	%
Agricultura	4,1	2,3
Industria	27,4	36,0
Construcción	22,7	20,1
Servicios	45,8	41,7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Fuente: Elaboración propia.*

Finalmente, en el Cuadro 22 se presenta el análisis según el número de empresas por provincia. Como puede apreciarse, la muestra finalmente obtenida presenta unos valores muy similares a la población para las dos provincias que aglutinan un mayor número de empresas (A Coruña y Pontevedra), apareciendo unas diferencias ligeramente superiores en el caso de Lugo y Ourense, aunque con desviaciones inferiores a los 3 puntos.

**Cuadro 22: Comparativa empresas según provincia: SABI (10-249) y muestra**

	SABI (10-249)		MUESTRA	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
A Coruña	3.210	39,5	104	39,4
Lugo	835	10,3	23	8,7
Ourense	797	9,8	33	12,5
Pontevedra	3.288	40,4	104	39,4
<b>Total</b>	<b>8.130</b>	<b>100</b>	<b>264</b>	<b>100</b>

*Fuente: Elaboración propia.*

### 3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA

En este apartado se realiza un análisis descriptivo de las empresas que forman parte de la muestra que ha sido encuestada, con la finalidad de ofrecer un conocimiento previo sobre el tipo de empresa que ha proporcionado información en relación a la demanda de titulados universitarios.

En primer lugar, el Cuadro 23 recoge la distribución de las empresas incluidas en la muestra en función del número de empleados declarado. Como puede apreciarse, la mayor parte de las empresas tienen entre 10 y 49 empleados, y dentro de éstas, el grupo más importante el que posee de 10 a 19 trabajadores, lo que indica un perfil de empresas muy próximo al nivel de la microempresa.

**Cuadro 23: Análisis descriptivo de la muestra: Empleados (total)**

	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1-9	14,4	14,4
10-49	60,6	75,0
50-99	17,0	92,0
100 o más	8,0	100,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia.*

En segundo lugar, la mayor parte de las empresas de la muestra no poseen titulados universitarios, de modo que en torno a un 40% manifestó tener empleados con una titulación universitaria. Del grupo de empresas que

manifestó tener titulados, la mayor parte posee entre 1 y 9 titulados (un 38,4% del total), del cual casi un tercio únicamente tiene un titulado universitario.

**Cuadro 24: Análisis descriptivo de la muestra: Empleados (titulados)**

	Porcentaje	Porcentaje acumulado
0	53,5	53,5
1	12,0	65,5
2-9	26,4	91,9
10-19	3,1	95,0
20 o más	5,0	100,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia.*

En tercer lugar, la mayor parte de empresas pertenece al sector servicios, sector seguido, en orden de importancia, por la industria. Por su parte, el sector agrícola presenta un número muy reducido de empresas dentro de la muestra finalmente obtenida.

**Cuadro 25: Análisis descriptivo de la muestra: Sector**

	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Agricultura	2,3	2,3
Industria	36,0	38,3
Construcción	20,1	58,3
Servicios	41,7	100,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia.*

En cuarto lugar, según la localización provincial A Coruña y Pontevedra recogen, de forma similar, el 78,2% del total de empresas, de modo que Ourense y Lugo aparecen representadas con un 21,2% del total de empresas, lo que replica, como ya se comentó, la situación real de la distribución provincial de las Pymes gallegas.

**Cuadro 26: Análisis descriptivo de la muestra: Provincia**

	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A Coruña	39,4	39,4
Lugo	8,7	48,1
Ourense	12,5	60,6
Pontevedra	39,4	100,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Elaboración propia.*

En quinto lugar, la mayor parte de las empresas encuestadas (un 79,6%) presentan una dimensión, atendiendo al volumen de negocio, inferior a los 5 millones de euros en el último año, destacando el grupo de empresas que no alcanza el millón de euros de negocio anual (un 34,1%).

**Cuadro 27: Análisis descriptivo de la muestra: Volumen de negocio (mill. €)**

	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menos de 1 millón	34,1	34,1
1-4,999 millones	45,5	79,5
5-9,999 millones	9,5	89,0
Más de 10 millones	11,0	100,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, la mayor parte de las empresas no realiza actividad en el exterior (un 73,1%). De las que sí realizan actividad, la mayor parte combina actividades de importación y exportación (un 12,1%) del total, mientras que un 8,3% realiza actividades de exportación y un 5,7% únicamente realiza actividades de importación.

**Cuadro 28: Análisis descriptivo de la muestra: Actividad exterior**

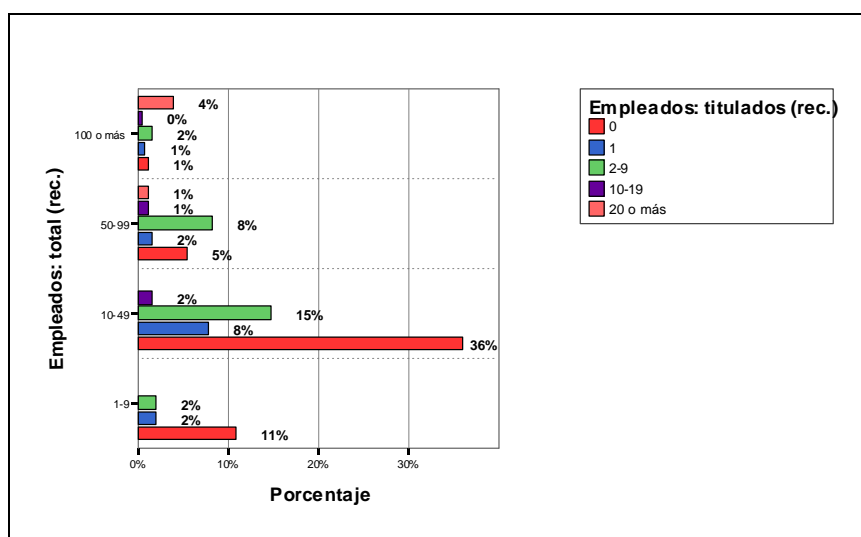
	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Importador / Exportador	12,1	12,1
Importador	5,7	17,8
Exportador	8,3	26,1
No realiza actividad exterior	73,1	99,2
No consta	0,8	100,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia.

A continuación se realiza un análisis de la distribución del empleo de los titulados en las empresas de la muestra en función de las variables que se anteriormente analizadas.

En primer lugar, en el Gráfico 12 se muestra la distribución de los titulados en función del número total de empleados de la empresa. Como puede apreciarse, a medida que aumenta el número total de empleados también aumenta el número de titulados, de modo que en los estratos más reducidos de empleados las empresas tienen 9 o menos titulados, mientras que en los estratos más grandes (más de 50 empleados totales) aparece un mayor número de empresas con 20 o más titulados universitarios, reduciéndose el número de empresas que no posee titulados universitarios.

**Gráfico 12: Análisis descriptivo de la muestra: Empleados (total) x Empleados (titulados)**

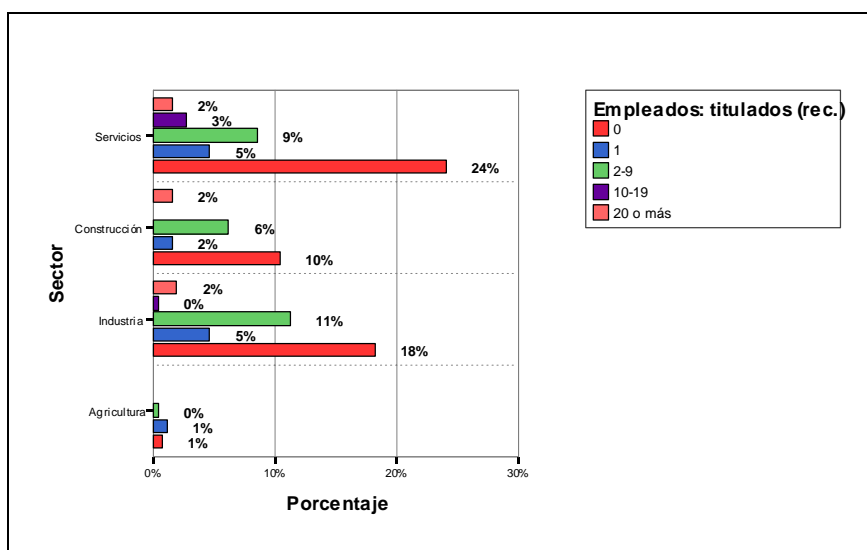


Fuente: Elaboración propia.

En segundo lugar, el Gráfico 13 muestra la distribución del número de titulados de la empresa en función del sector. El sector servicios es el que muestra una mayor proporción de empresas sin titulados universitarios. Asimismo, el sector agrícola presenta una gran proporción de empresas con 1

único titulado universitario. Además de estos elementos, no se encuentran grandes diferencias significativas entre los sectores en cuanto al número de titulados de las empresas encuestadas.

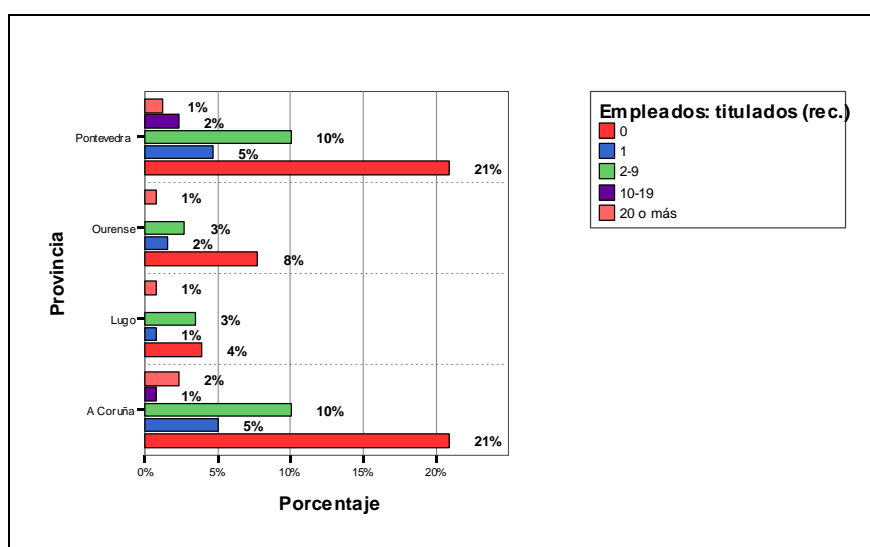
Gráfico 13: Análisis descriptivo de la muestra: Sector x Empleados titulados



Fuente: Elaboración propia.

En tercer lugar, el Gráfico 14 muestra la distribución de las empresas con titulados universitarios en función de la localización provincial. Como puede apreciarse, no existen grandes diferencias significativas en términos porcentuales entre las distintas provincias. Únicamente podría comentarse que A Coruña presenta una proporción superior al resto de empresas con 20 o más empleados titulados, mientras que Ourense presenta una proporción superior al resto de empresas sin titulados universitarios.

Gráfico 14: Análisis descriptivo de la muestra: Provincia x Empleados titulados

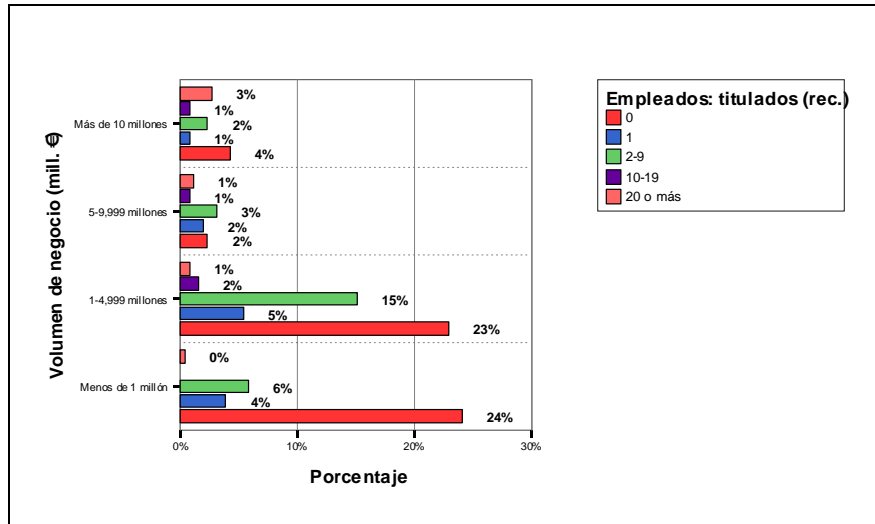


Fuente: Elaboración propia.

En cuarto lugar, el Gráfico 15 muestra la distribución del empleo de titulados universitarios en función del volumen de negocio de la empresa. En este análisis existen diferencias entre los dos grupos de empresas con

facturación inferior a 5 millones y los dos grupos con facturación superior. En el primer caso, el estrato de empresas con un volumen de negocio inferior a 5 millones presenta una mayor proporción sin titulados universitarios que en las de más de 5 millones, que muestran una mayor proporción que las demás en el empleo de 20 o más titulados.

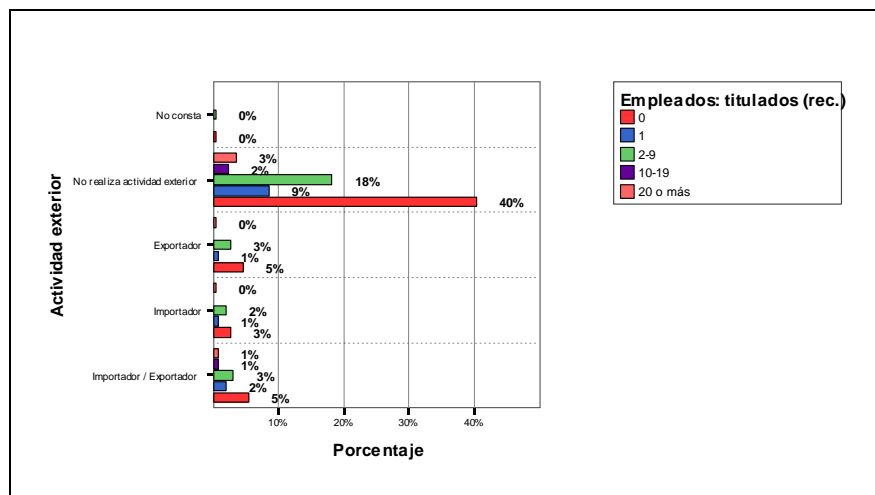
**Gráfico 15: Análisis descriptivo de la muestra: Volumen de negocio (mill. €) x Empleados titulados**



Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, el Gráfico 16 muestra la distribución del empleo de titulados en función de la actividad exterior de la empresa. En este análisis tampoco se muestran grandes diferencias, aunque puede destacarse que es el grupo de empresas que no realiza actividades en el exterior el que presenta una gran proporción de casos sin ningún empleado con titulación universitaria.

**Gráfico 16: Análisis descriptivo de la muestra: Actividad exterior x Empleados titulados**



Fuente: Elaboración propia.



**CAPÍTULO 6:**  
**FORMACIÓN UNIVERSITARIA DE**  
**LOS EMPLEADOS ACTUALES**

*Almudena Filgueira*

*Luz Gómez*

*Emilio Ruzo*



## 1. INTRODUCCIÓN

En este capítulo se pretende dar a conocer cuáles son las titulaciones actualmente más empleadas por las Pymes gallegas, así como sus principales características, en particular, duración y ámbito científico. Los resultados obtenidos se complementarán con el contenido del capítulo siguiente.

Tras la introducción, en el segundo epígrafe se aporta una visión general del nivel de formación de la mano de obra con la que cuentan actualmente las Pymes gallegas. Posteriormente, el análisis se centra en la mano de obra universitaria, aportando información acerca no sólo de cuales son los ámbitos científicos y titulaciones actualmente más ocupadas, sino también del tamaño de las Pymes y del sector de actividad que más empleo universitario han generado hasta el momento.

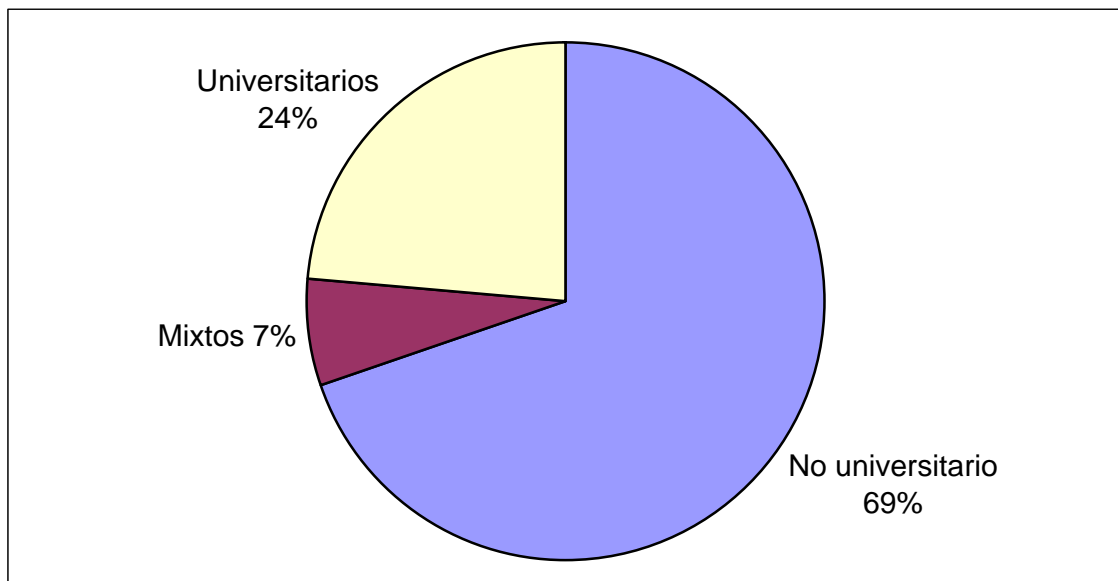
## 2. EMPLEADOS UNIVERSITARIOS VERSUS NO UNIVERSITARIOS: PRESENCIA E IMPORTANCIA

Una cuestión interesante es conocer el porcentaje que representan los titulados universitarios sobre el total de empleados de las empresas analizadas. Por término medio, el 91% de las plantillas están integradas por trabajadores sin título universitario, representando los universitarios el 9% restante, de los cuales un 5% eran licenciados o ingenieros superiores frente al 4% que eran diplomados o ingenieros técnicos. Estas cifras medias reflejan la situación de la mayoría de las empresas entrevistadas. Así, en el 78% de las Pymes, el personal “no universitario” representa más del 90% de la plantilla.

No obstante, también se encuentran grandes diferencias entre las empresas. Así, el 60% de las Pymes encuestadas no cuenta con ningún universitario entre su personal, siendo escaso el número de empresas donde este personal es mayoría (sólo un 3,8% de las Pymes tienen una plantilla integrada en más de un 50% por titulados universitarios).

El porcentaje de empleados con titulación universitaria aumenta al analizar el nivel de formación del equipo directivo (Gráfico 17): los resultados obtenidos indican que el 69% de las empresas presentan un equipo directivo con formación no universitaria frente al 24% donde todos sus directivos tienen estudios universitarios, y en el resto (el 7%) se da una situación mixta, parte son universitarios y otra parte no.

**Gráfico 17: Distribución de las Pymes en función del nivel de estudios de sus equipos directivos**



*Fuente: Elaboración propia.*

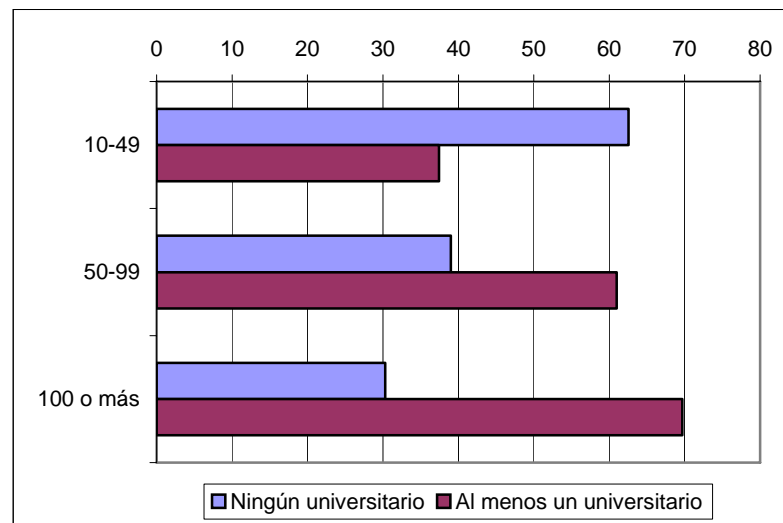
Los contrastes estadísticos<sup>24</sup> muestran que el hecho de contar con titulados entre los directivos de la empresa está relacionado positivamente con el número de titulados universitarios empleados; cuanto mayor es la presencia de universitarios en la dirección de la empresa, mayor es el número de titulados contratados dentro del personal (nivel de significatividad al 1%).

<sup>24</sup> Los contrastes estadísticos utilizados fueron aquellos considerados más apropiados para las variables que presentan datos ordinales: *gamma*, *d* de Somers y *tau* de Kendall (Sánchez, 1999).

## 2.1. ANÁLISIS POR TAMAÑO

En el Gráfico 18, se puede apreciar que existe una relación estadísticamente significativa y positiva entre el tamaño de la empresa y el hecho de contar con personal universitario en su plantilla (nivel de significatividad del 1%). Así, en torno al 60% de las pequeñas empresas (10 a 49 trabajadores) no cuenta con ningún titulado universitario en su plantilla, por el contrario, aproximadamente el 70% de las medianas empresas con más de 100 trabajadores tienen al menos un universitario contratado.

**Gráfico 18: Presencia de universitarios contratados en función del tamaño de las Pymes**

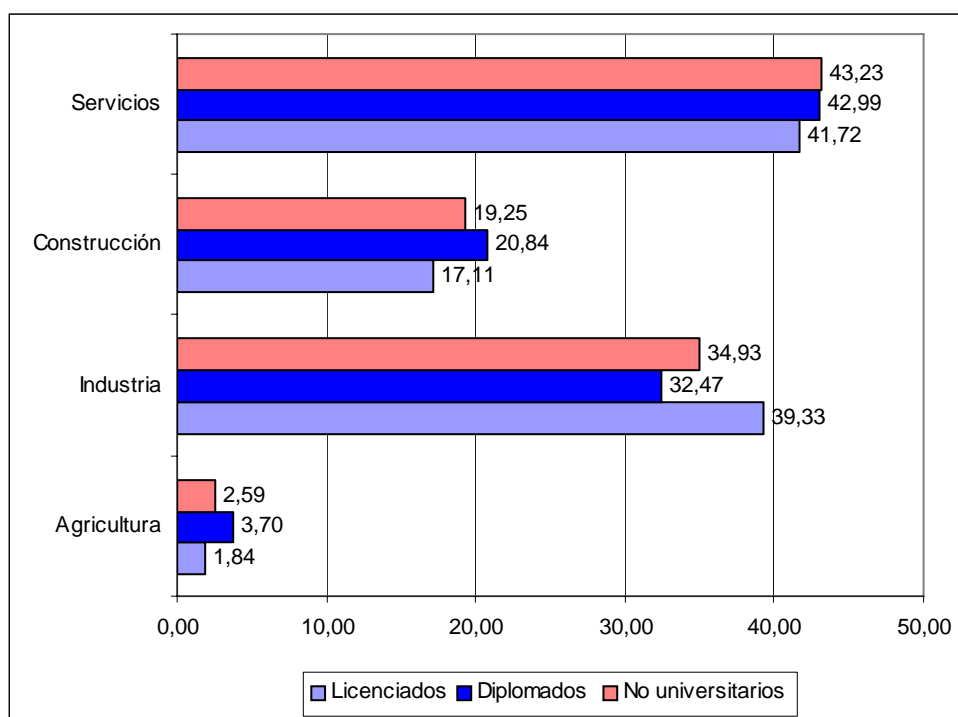


*Fuente: Elaboración propia.*

## 2.2. ANÁLISIS SECTORIAL

Una cuestión que puede resultar de interés es qué sectores están actualmente ocupando la mano de obra universitaria (ver Gráfico 19)<sup>25</sup>. En general, la mano de obra, tanto universitaria como no universitaria, se concentraba fundamentalmente en Pymes del sector servicios (más de un 42,9%). Le siguen en importancia la industria, la construcción y la agricultura. De este modo, en este caso se observa un seguimiento de los porcentajes de empresas de cada sector, no existiendo diferencias significativas entre sectores en cuanto al tipo de empleados que contratan las empresas. Como puede apreciarse para los diplomados, las Pymes del sector agrícola y de la construcción tienen una importancia relativa mayor en la generación actual de empleo, que para el resto de niveles formativos.

**Gráfico 19: Distribución de las empresas en función del nivel de formación del personal contratado y sector de actividad**



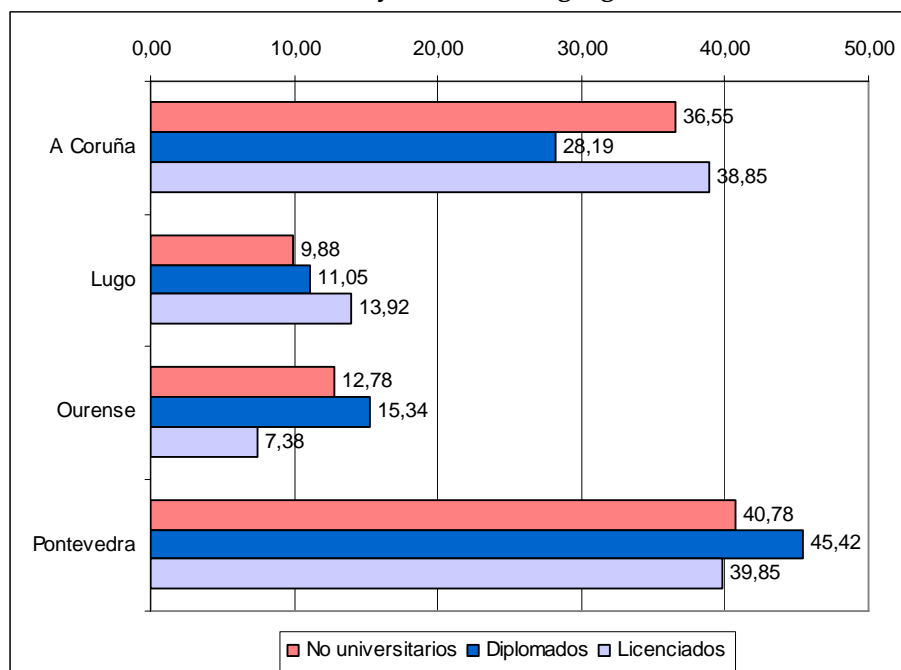
*Fuente: Elaboración propia.*

<sup>25</sup> Recuérdese que el 41,7% de la muestra pertenece al sector servicios, el 36% a la industria, el 20,1% a la construcción y 2,3% a la agricultura.

### 2.3. ANÁLISIS PROVINCIAL

En general, Pontevedra concentra en torno al 40% de Pymes con contratados para todos los niveles de formación (ver Gráfico 20)<sup>26</sup>. Para los diplomados, las Pymes ubicadas en Pontevedra y Ourense tienen un peso en la creación actual de puestos de trabajo relativamente mayor que para el resto de niveles educativos.

**Gráfico 20: Distribución de las empresas en función del nivel de formación del personal contratado y localización geográfica**



Fuente: Elaboración propia.

<sup>26</sup> Nótese que la muestra estaba compuesta por un 39,4% de empresas de A Coruña y Pontevedra, 12,5% Ourense y 8,7% Lugo.

### 3. EMPLEADOS UNIVERSITARIOS EN FUNCIÓN DE LAS RAMAS DE CONOCIMIENTO

Una vez conocida la presencia de los titulados universitarios en las plantillas de las Pymes gallegas, se procede a analizar cómo se distribuyen en función de los ámbitos científicos. Como paso previo al análisis que se realiza a continuación, conviene recordar que la obtención de las cifras se ha basado en un proceso de inferencia estadística a partir de las respuestas de la muestra a las Pymes gallegas, con un error del  $\pm 6,5\%$ , tal y como se detalla en el capítulo 4.

Así, en el Cuadro 29 se aprecia de forma clara como la mayoría de los trabajadores universitarios actuales corresponden a las enseñanzas técnicas y a las ciencias sociales y jurídicas (un 43,3% y un 42,9%, respectivamente), siendo la presencia del resto de ámbitos científicos poco significativa, ya que agruparían al 13,7% del resto de trabajadores con titulación universitaria (Ver Cuadro 29).

**Cuadro 29: Estimación de empleados universitarios actuales por ámbitos científicos y género**

ÁMBITO CIENTÍFICO	Total trab.	% s. total	H	M	% H	% M
Enseñanzas técnicas	8293	43,30%	5766	2527	69,53%	30,47%
Ciencias sociales y jurídicas	8226	42,95%	2871	5355	34,90%	65,10%
Ciencias experimentales	1838	9,60%	551	1287	30,00%	70,00%
Humanidades	377	1,97%	75	302	19,97%	80,03%
Ciencias de la salud	417	2,18%	38	379	9,09%	90,91%
<b>Total</b>	<b>19152</b>	<b>100%</b>	<b>9302</b>	<b>9850</b>	<b>48,57%</b>	<b>51,43%</b>

Fuente: Elaboración propia.

Los porcentajes obtenidos son coherentes con los de otros trabajos. Así, en el estudio *Inserción Laboral dos Titulados no Sistema Universitario de Galicia 2001-2003* (ACSUG, 2005), los datos referidos a junio de 2004 ponían de manifiesto que las enseñanzas técnicas eran una de las áreas que presentaba una mayor proporción de titulados trabajando en contraposición al área de humanidades donde se daba la situación opuesta.

En esta misma investigación, los estudios de ciencias de la salud eran los que tenían el mejor índice de colocación (con un 76,5% de los titulados en esta área ocupando puestos de trabajo). Las diferencias tan importantes con nuestros resultados radican en el hecho de que estos titulados se suelen emplear en el sector público o en centros hospitalarios privados, que por su tamaño pertenecerían al ámbito de las grandes empresas, mientras que la población objeto de nuestra investigación eran las Pymes.

Si se analiza de forma global el género de los trabajadores universitarios se pone de manifiesto que la presencia de hombres y mujeres está bastante igualada con un 48,6% de varones frente a un 51,4% de mujeres. Pero si este análisis se realiza por ámbitos científicos se encuentran valores bastante dispares, con un predominio de los varones en el ámbito de las enseñanzas técnicas, porcentaje similar con el obtenido en otras investigaciones (ACSUG, 2005).



Con el proceso de adaptación al EEES se reabre el debate acerca de la duración de los estudios. La cuestión que está detrás es el esfuerzo económico, tanto público como privado, que supone financiar un año más de formación. Además, en el caso del sistema de educación superior español, y en particular del gallego, la duración teórica no suele coincidir con la duración real de los estudios. De hecho, en el sistema universitario español, solamente el 25% de los alumnos que cursan estudios de ciclo corto finalizan en los tres años correspondientes. Para los estudios de ciclo largo, un porcentaje superior al 30% necesitan más de siete años para finalizar (Muñoz *et al.*, 2004).

Al analizar la duración de las titulaciones de los trabajadores universitarios de las Pymes, se obtiene la situación reflejada en el Cuadro 30. Como se puede observar, mientras en las áreas de ciencias de la salud y enseñanzas técnicas la presencia de titulados de ambos ciclos se encuentra bastante equilibrada, en el resto, los trabajadores suelen haber alcanzado el grado superior de educación universitaria (un 68,1% del total de los titulados).

**Cuadro 30: Estimación de empleados universitarios actuales por ámbitos científicos, duración de estudios y género**

ÁMBITO CIENTÍFICO	Total				Ciclo corto		Ciclo largo	
	Ciclo corto	Ciclo largo	% Cc	% Cl	% H	% M	% H	% M
Enseñanzas técnicas	4080	4213	49,2%	50,8%	73,3%	26,7%	65,9%	34,1%
Ciencias sociales y jurídicas	1798	6428	21,9%	78,1%	27,3%	72,7%	37,0%	63,0%
Ciencias experimentales	0	1838	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	30,0%	70,0%
Humanidades	0	377	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	20,0%	80,0%
Ciencias de la salud	228	190	54,5%	45,5%	0,0%	100,0%	20,0%	80,0%
<b>Total</b>	<b>6105</b>	<b>13046</b>	<b>31,9%</b>	<b>68,1%</b>				

Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, si dentro de los ámbitos científicos se observan los porcentajes que ocupan las mujeres frente a los varones, se comprueba de nuevo que en las enseñanzas técnicas, con independencia de la duración de los estudios, el género predominante son los varones. En el caso de las ciencias sociales y jurídicas el porcentaje de mujeres es mucho mayor para el caso de titulaciones de ciclo corto que de ciclo largo (un 72,7% frente a un 63%). Para el caso de las ciencias experimentales todas las titulaciones empleadas son de ciclo largo. Esto tiene sentido en la medida en que en la oferta universitaria gallega todas las titulaciones de ambas ramas de conocimiento son de ciclo largo a excepción de la titulación en Óptica y Optometría (ver Cuadro 44).

#### 4. EMPLEADOS UNIVERSITARIOS POR TITULACIÓN

En este epígrafe se realiza un análisis de los universitarios que actualmente están trabajando en función de su titulación. Uno de los problemas que se planteó a la hora de tratar estos resultados fue que los entrevistados, en ocasiones, no sabían especificar la especialidad de los trabajadores universitarios. Así, por ejemplo, aparecen respuestas como "Ingeniería técnica" sin detallar la especialización. Este hecho puede deberse a la falta de información del encuestado, o bien ser un síntoma de que en ocasiones la

especialización no es demasiado importante, considerando el empresario que existen titulaciones afines y se adaptan para el trabajo exigido. Este aspecto depende de la magnitud y la especialización de la empresa.

En el Cuadro 31 se presentan las cinco titulaciones que actualmente generan más empleo. Como se puede apreciar, la mayoría de los trabajadores (20,89%) ha cursado la Licenciatura de Administración de Empresas (LADE). Le siguen en importancia los estudios de Economía (10,10%). De hecho, ambas titulaciones representan el 31% de los trabajadores universitarios empleados en las Pymes. En tercer lugar aparecen las Ingenierías Técnicas en general y en cuarto la Ingeniería Industrial. Por último, aparece la Licenciatura en Química (7,39%). Estas cinco titulaciones ya suponen el 55% del empleo universitario actual. Como se puede apreciar, en su mayoría son estudios de ciclo largo y la distribución por género sigue las pautas generales comentadas en el epígrafe anterior.

**Cuadro 31: Estimación de las titulaciones universitarias con más empleo**

TITULACION	Total trab.	% s. total tit. empleados	H	M	% H	% M
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	4028	20,89%	1098	2930	27,26%	72,74%
LICENCIADO EN ECONOMÍA	1948	10,10%	1042	905	53,52%	46,48%
INGENIERÍA TÉCNICA	1633	8,47%	1333	300	81,61%	18,39%
INGENIERÍA INDUSTRIAL	1481	7,68%	1154	327	77,92%	22,08%
LICENCIADO EN QUÍMICAS	1425	7,39%	339	1087	23,77%	76,23%

*Fuente: Elaboración propia.*

A continuación, se analiza la situación individual en cada una de las áreas de conocimiento.

#### 4.1. ENSEÑANZAS TÉCNICAS

Recuérdese que los universitarios que habían cursado estudios técnicos representaban el 43% del total de trabajadores universitarios de la muestra, siendo ésta el área de conocimiento con mayor índice de colocación<sup>27</sup>. Como consecuencia de este hecho, y de la amplia oferta universitaria en esta rama del conocimiento, el Cuadro 32 recoge un mayor número de titulaciones que las mostradas en los cuadros siguientes. Ahora bien, dentro de las enseñanzas técnicas se aprecian diferencias en función de las titulaciones. Así, el mayor valor se lo lleva la Ingeniería Técnica sin especialización, seguido de la Ingeniería Industrial, Ingeniería de Minas e Ingeniería Técnica Industrial.

Como ya se había comentado, la presencia masculina es mayoritaria en prácticamente todas las titulaciones técnicas.

<sup>27</sup> Así, el estudio de la ACSUG (2005) también mostraba que el área técnica era una de las que presentaba una mayor proporción de titulados trabajando (un 71,1% de los titulados encuestados).

**Cuadro 32: Estimación de empleados universitarios actuales: enseñanzas técnicas.**

TITULACION	Total trab.	% s. total tit. Empleados en Ens. técnicas	H	M	% H	% M
INGENIERÍA TÉCNICA	1633	19,70%	1333	300	81,61%	18,39%
INGENIERÍA INDUSTRIAL	1481	17,85%	1154	327	77,92%	22,08%
INGENIERÍA MINAS	770	9,29%	75	695	9,72%	90,28%
INGENIERÍA TÉCNICA INDUSTRIAL	689	8,30%	538	150	78,19%	21,81%
INGENIERÍA	653	7,88%	490	163	75,02%	24,98%
INGENIERÍA TÉCNICA INFORMÁTICA	511	6,17%	312	200	60,98%	39,02%
INGENIERÍA NAVAL	366	4,42%	366	0	100,00%	0,00%
INGENIERÍA TÉCNICA AGRICOLA	354	4,27%	266	88	75,04%	24,96%
ARQUITECTURA TÉCNICA	327	3,95%	264	63	80,79%	19,21%
INGENIERÍA INFORMÁTICA	326	3,94%	239	87	73,25%	26,75%
INGENIERÍA DE CAMINOS	290	3,50%	278	12	95,71%	4,29%
INGENIERÍA TÉCNICA OBRAS PUBLICAS	227	2,74%	37	190	16,48%	83,52%
INGENIERÍA TÉCNICA NAVAL	125	1,50%	100	25	80,00%	20,00%
INGENIERÍA TÉCNICA FORESTAL	113	1,37%	101	12	88,99%	11,01%
ARQUITECTURA	112	1,35%	37	75	33,33%	66,67%
INGENIERÍA QUIMICA	88	1,06%	37	50	42,61%	57,39%
INGENIERÍA TELECOMUNICACIONES	88	1,06%	63	25	71,60%	28,40%
INGENIERÍA TÉCNICA DISEÑO INDUSTRIAL	50	0,61%	0	50	0,00%	100,00%
INGENIERÍA ELÉCTRICA	38	0,46%	38	0	100,00%	0,00%
INGENIERÍA TÉCNICA MINAS	37	0,45%	25	12	66,67%	33,33%
TOPOGRAFIA	12	0,15%	12	0	100,00%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>8293</b>	<b>100,00%</b>	<b>5766</b>	<b>2527</b>	<b>69,53%</b>	<b>30,47%</b>

Fuente: Elaboración propia.

## 4.2. CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

Los trabajadores que habían cursado estudios de la rama jurídico-social representaban el 42,9% de los empleados universitarios de la muestra, siendo ésta la segunda área de conocimiento con mayor índice de colocación. La importancia de esta área, como ya se ha indicado previamente, viene explicada prácticamente por la elevada presencia de los licenciados procedentes de dos titulaciones: Administración de Empresas (ADE) y Economía. Éstos suponen el 49% de los puestos en la rama jurídico-social (el 55% si se consideran también los estudios de ciclo corto correspondientes, esto es, a los diplomados en Ciencias Empresariales). Le siguen, en orden de importancia, las diplomaturas de Maestro (en este caso no se especifica la especialidad) y Relaciones Laborales.

Una de las razones que pueden explicar el hecho de que los titulados de la rama económico-empresarial tengan el mayor peso dentro de los empleados del área jurídico-social de las Pymes, se encuentra en el estudio de la ACSUG (2005), *Inserción Laboral dos Titulados no Sistema Universitario de Galicia 2001-2003*, donde se mostraba como los titulados del resto de estudios que aparecen en el Cuadro 33 se orientaban en mayor medida (aproximadamente un 40%) a la preparación de oposiciones y, por tanto, es de esperar que acaben trabajando en el sector público.

Los empleados de las titulaciones de esta rama del conocimiento son mayoritariamente mujeres, con porcentajes que superan el 70%, a excepción de las Licenciaturas de Derecho y Economía.

**Cuadro 33: Estimación de empleados universitarios actuales: ciencias sociales y jurídicas.**

TITULACION	Total trab.	% s. total tit.		H	M	% H	% M
		Empleados en Cc. Jur.-Soc.					
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	4028	48,96%		1098	2930	27,26%	72,74%
LICENCIADO EN ECONOMÍA	1948	23,68%		1042	905	53,52%	46,48%
MAESTRO	690	8,39%		151	539	21,84%	78,16%
DIP. EN CIENCIAS EMPRESARIALES	518	6,30%		152	366	29,29%	70,71%
DIP. EN RELACIONES LABORALES	502	6,10%		151	351	30,02%	69,98%
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA	202	2,45%		76	126	37,63%	62,37%
LICENCIADO EN DERECHO	189	2,29%		164	25	86,78%	13,22%
LICENCIADO EN CIENCIAS POLÍTICAS	50	0,61%		0	50	0,00%	100,00%
PROFESOR MERCANTIL	38	0,46%		38	0	100,00%	0,00%
DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SOCIAL	37	0,45%		0	37	0,00%	100,00%
LIC. CC. DE LA COMUNICACIÓN	12	0,15%		0	12	0,00%	100,00%
MAESTRO-ESPECIALIDAD EDUC. FÍSICA	12	0,15%		0	12	0,00%	100,00%
<b>TOTAL</b>	<b>8226</b>	<b>100,00%</b>		<b>2871</b>	<b>5355</b>	<b>34,90%</b>	<b>65,10%</b>

Fuente: Elaboración propia.

#### 4.3. CIENCIAS EXPERIMENTALES

Las ciencias experimentales ocupaban el tercer lugar a la hora de proporcionar titulados a las Pymes gallegas, con un 9,6% de los empleados universitarios de la muestra. Cinco titulaciones aportan este tipo de empleados: la Licenciatura en Químicas (77,5%) seguida muy de lejos por las demás licenciaturas. En la Licenciatura en Químicas un porcentaje alto (76,23%) de los trabajadores son mujeres, así como en la Licenciatura de Matemáticas (63,64%), mientras que en las demás predomina el género masculino (ver Cuadro 34).

**Cuadro 34: Estimación de empleados universitarios actuales: ciencias experimentales**

TITULACION	Total trab.	% s. total tit.		H	M	% H	% M
		Empleados en Cc. Experimentales					
LICENCIADO EN QUÍMICAS	1425	77,55%		339	1087	23,77%	76,23%
LICENCIADO EN FÍSICA	137	7,46%		75	62	54,55%	45,45%
LICENCIADO EN MATEMÁTICAS	137	7,46%		50	87	36,36%	63,64%
LICENCIADO EN BIOLOGÍA	126	6,84%		75	51	59,5%	40,5%
LICENCIADO EN CIENCIAS DEL MAR	12	0,68%		12	0	100,00%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>1838</b>	<b>100,00%</b>		<b>551</b>	<b>1287</b>	<b>30,00%</b>	<b>70,00%</b>

Fuente: Elaboración propia.

#### 4.4. HUMANIDADES

Las humanidades aportaban el 2% de los empleados universitarios de la muestra. Este reducido peso podría venir explicado, en parte, por la mayor orientación de estas titulaciones hacia la enseñanza en el sector público. Así, el trabajo de la ACSUG (2005), *Inserción Laboral dos Titulados no Sistema Universitario de Galicia 2001-2003*, mostraba como los titulados de humanidades se orientaban en gran medida (aproximadamente un 35%) a la preparación de oposiciones y, como consecuencia, es de suponer que acabe desarrollando su carrera profesional en el sector público.

En este ámbito científico, al igual que sucedía con las enseñanzas técnicas, las empresas encuestadas en ocasiones no han distinguido la especialidad de sus titulados, siendo Licenciado en Filología la titulación de este ámbito con más empleo entre las Pymes (47%). No obstante, en otros casos han aportado información respecto a dicha especialidad. Por ello, se ha considerado importante mantener esta información desagregada, ya que los empresarios pueden percibir una diferenciación importante. El campo de las humanidades aporta, fundamentalmente, trabajadoras.

**Cuadro 35: Estimación de empleados universitarios actuales: humanidades**

TITULACION	Total trab.	% s. total tit.				
		Empleados en Humanidades	H	M	% H	% M
LICENCIADO EN FILOLOGÍA	176	46,69%	25	151	14,16%	85,84%
LICENCIADO EN GEOGRAFIA E HISTORIA	88	23,28%	50	37	57,39%	42,61%
LICENCIADO EN FILOLOGIA INGLESA	63	16,67%	0	63	0,00%	100,00%
LICENCIADO EN FILOLOGÍA HISPANICA	38	10,05%	0	38	0,00%	100,00%
LICENCIADO EN FILOLOGIA ROMANA	12	3,31%	0	12	0,00%	100,00%
<b>TOTAL</b>	<b>377</b>	<b>100,00%</b>	<b>75</b>	<b>302</b>	<b>19,97%</b>	<b>80,03%</b>

Fuente: Elaboración propia.

#### 4.5. CIENCIAS DE LA SALUD

Los estudios de ciencias de la salud representan un 2,18% del total de los empleados titulados por las Pymes. Hay que tener en cuenta que, como ya se ha dicho antes, los titulados en esta área se suelen emplear en el sector público o en centros hospitalarios privados, sector que por sus características queda fuera de nuestro ámbito de estudio, mientras que la población objeto de nuestra investigación eran las Pymes, de ahí que deba analizarse este dato con precaución. En el caso del estudio, las dos titulaciones con mayor demanda resultaron ser la Diplomatura en Enfermería y la Licenciatura en Farmacia, con un 45% cada una, seguidas por la Diplomatura en Fisioterapia. Llama la atención la presencia masiva de mujeres en el caso de los empleados de estas titulaciones, apareciendo únicamente empleados varones en el caso de la Licenciatura en Farmacia.

**Cuadro 36: Estimación de empleados universitarios actuales: ciencias de la salud.**

TITULACION	Total trab.	% s. total tit.				
		Empleados en Cc. Salud	H	M	% H	% M
DIPLOMADO EN ENFERMERIA	190	45,45%	0	190	0,00%	100,00%
LICENCIADO EN FARMACIA	190	45,45%	38	152	20,00%	80,00%
DIPLOMADO EN FISIOTERAPIA	38	9,09%	0	38	0,00%	100,00%
<b>TOTAL</b>	<b>417</b>	<b>100,00%</b>	<b>38</b>	<b>379</b>	<b>9,09%</b>	<b>90,91%</b>

Fuente: Elaboración propia.

## BIBLIOGRAFÍA

- ACSUG (2005): *Inserción Laboral dos Titulados no Sistema Universitario de Galicia 2001-2003*, ACSUG.
- MUÑOZ, E.; FERNÁNDEZ, S.; VAQUERO, A.; NEIRA, I.; RUZO, E.; FILGUEIRA, A. y GÓMEZ, M. L. (2004): *Los Costes de calidad del sistema Universitario de Galicia*, ACSUG.

SÁNCHEZ, J. J. (1999): *Manual de Análisis Estadístico de los Datos*. Alianza Editorial, Madrid.

**CAPÍTULO 7:**  
**DEMANDA A CORTO PLAZO DE**  
**TRABAJADORES UNIVERSITARIOS**

*Sara Fernández*

*Almudena Filgueira*

*Alberto Vaquero*





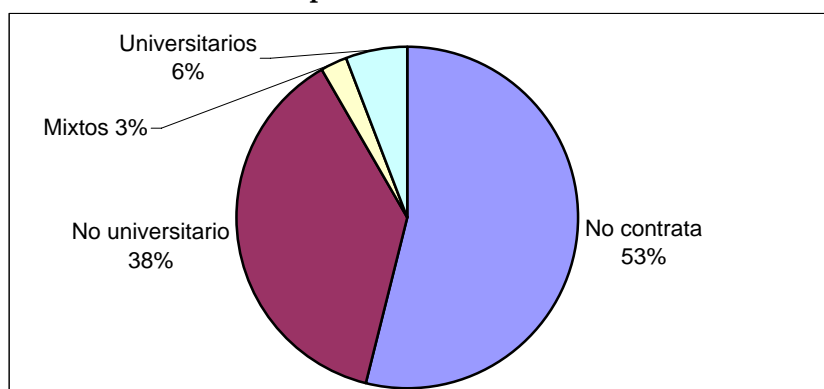
## 1. INTRODUCCIÓN

En este capítulo se pretende mostrar cuáles son las titulaciones que las Pymes gallegas demandarán con mayor fuerza en los próximos doce meses, así como sus principales características, en particular, duración y ámbito científico. Al igual que sucedía con los contenidos del Capítulo 6, esta información servirá, posteriormente, para orientar, tanto a los estudiantes y sus familias como a las instituciones y autoridades responsables de establecer la oferta universitaria.

## 2. UNA VISIÓN GENERAL

De acuerdo con las respuestas obtenidas (Gráfico 21), el 53,2% de las Pymes gallegas no tiene previsto contratar a personal en los próximos doce meses, frente al 46,8% que planea incorporar a nuevos trabajadores en el corto plazo. La mayoría de estas últimas tiene pensado contratar exclusivamente a personal no universitario (38%).

**Gráfico 21: Distribución de las Pymes en función de sus expectativas de contratación en los próximos 12 meses**



Fuente: Elaboración propia

Una variable que, a priori, la teoría parece relacionar con la contratación de empleados son las ventas; cabe esperar que un incremento en las ventas conduzca a un mayor volumen de actividad en la empresa y, por tanto, tarde o temprano se acabe precisando más personal. Por ello, en la encuesta se preguntaba a las empresas acerca de sus previsiones de crecimiento en los próximos cinco años. El resultado obtenido se muestra a modo de síntesis en el Cuadro 37:

**Cuadro 37: Estimación de contratación en función del crecimiento esperado en las ventas**

		Expectativas contratación próximos 12 meses	
		Sí (46,8%)	No (53,2%)
Expectativas de crecimiento de ventas próximos 5 años	Sí (78,2%)	52,6%	47,4%
	No (21,8%)	26,1%	73,9%

Fuente: Elaboración propia

Del Cuadro 37 se obtiene que:

- 1) El 78,2% de las Pymes tiene expectativas de que sus ventas incrementen en los próximos 5 años, frente a un 21,8% que carece de dichas perspectivas.
- 2) Más de la mitad de las empresas que muestran expectativas favorables en el crecimiento de las ventas tiene previsto contratar a personal nuevo en los próximos 12 meses. Por el contrario, el 47,4% de estas empresas manifiesta su intención de no realizar nuevas contrataciones en el periodo inmediato. Este dato puede deberse a que los 12 meses siguientes sea un plazo muy corto de tiempo en relación con el medio plazo, 5 años, en el que se espera que se produzca el crecimiento de la actividad.
- 3) El 73,9% de las empresas que no espera crecer en los próximos 5 años manifiesta abiertamente que no va a realizar contrataciones en los próximos doce meses, frente a un 26,1% que sí lo hará. Existen numerosos motivos que justificarían este 26,1%, desde la necesidad de más personal para cubrir el ritmo actual de actividad hasta la posibilidad de que esos nuevos trabajadores ayuden, en un futuro, al crecimiento de la empresa.
- 4) Existe una relación significativa entre las expectativas de crecimiento de las ventas en los próximos 5 años y la disposición a contratar trabajadores en los próximos 12 meses. Así, al aplicar los índices de riesgo<sup>28</sup> a las variables expectativas de incremento de las ventas y contratación de personal (Cuadro 38), se puede apreciar que entre las Pymes con expectativas de incrementar sus ventas en los próximos 5 años, el porcentaje Pymes que están dispuestas a contratar a titulados universitarios es 3 veces mayor que el porcentaje de Pymes que no desean contratar a trabajadores.

Cuadro 38: Índices de riesgo

	Valor	Intervalo de confianza al 95%	
		Inferior	Superior
Razón de las ventajas para Expectativas incremento ventas próximos 5 años (Sí/No)	3,143	2,794	3,536
Para la cohorte Expectativas contratación próximos 12 meses = Sí	2,016	1,856	2,189
Para la cohorte Expectativas contratación próximos 12 meses = No	,641	,617	,666
Nivel de significación del 5%			

Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, el porcentaje de empresas que desean contratar nuevo personal entre las Pymes que tienen expectativas de crecimiento es 2 veces mayor que entre aquellas que no las tienen.

Por último, los contrastes estadísticos<sup>29</sup> muestran que el hecho de contar con titulados en los puestos directivos de la empresa está relacionado con el

<sup>28</sup> Ver Pardo y San Martín (1998).

<sup>29</sup> Los contrastes estadísticos utilizados fueron aquellos considerados más apropiados para las variables que presentan datos ordinales: *gamma*, *d* de Somers y *tau* de Kendall (Sánchez, 1999).

nivel de formación de los trabajadores que ésta tiene previsto contratar en los próximos 12 meses (Cuadro 39), esto es, cuanto mayor sea la proporción de titulados en puestos directivos, mayor será también el nivel de formación que la empresa exigirá a los trabajadores que tenga previsto contratar en el corto plazo (nivel de significatividad al 1%).

**Cuadro 39: Nivel de formación del personal que la empresa tiene previsto contratar en función del nivel de formación del equipo directivo**

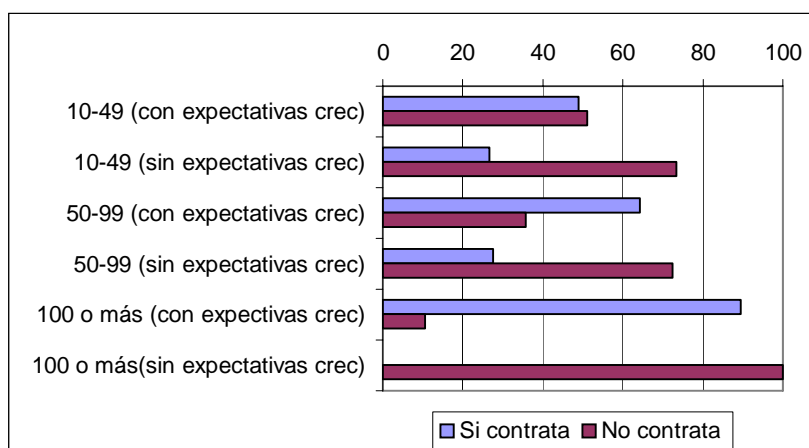
Nivel de formación de los individuos que integran el equipo directivo	Nivel de formación del personal que la empresa tiene previsto contratar		
	Ningún universitario (81,8%)	Mixtos (5,3%)	Exclusivamente universitario (12,8%)
Ningún universitario (60,2%)	92,1%	0,5%	7,4%
Mixto (10,11%)	66,9%	16,4%	16,7%
Exclusivamente universitarios (21,5%)	56,3%	15,5%	28,2%

Fuente: Elaboración propia

## 2.1. ANÁLISIS POR TAMAÑO

En el Gráfico 22 se puede apreciar que existe una relación estadísticamente significativa entre el tamaño de la empresa y la previsión de contratar personal (nivel de significatividad del 1%). Así, cuando las expectativas de crecimiento de ventas son positivas, a medida que aumenta el tamaño de la empresa, aumenta el número de Pymes que afirma tener previsto contratar a personal en los próximos 12 meses.

**Gráfico 22: Estimación de contratación de nuevo personal en función del tamaño y de las expectativas de crecimiento de la empresa**



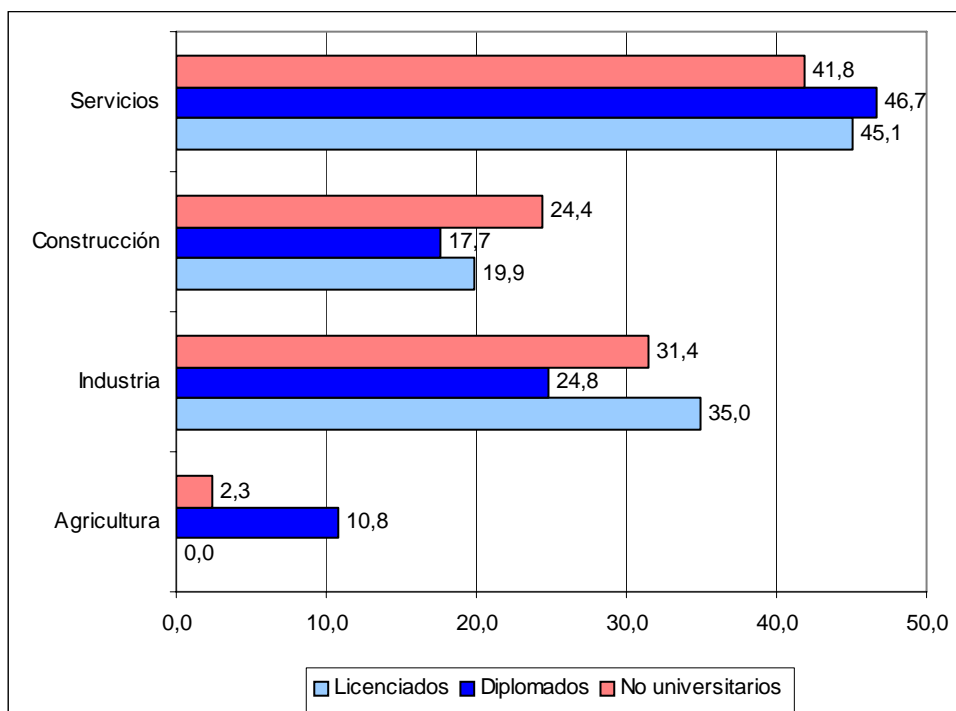
Fuente: Elaboración propia

Cuando este mismo análisis se realiza de forma individual para cada uno de los niveles de formación analizados (no universitarios, diplomados y licenciados), la relación positiva estadísticamente significativa se mantiene para los universitarios (diplomados y licenciados). Sin embargo, para los no universitarios se encuentra la relación contraria, esto es, a medida que aumenta el tamaño de la empresa, disminuye el número de personal no universitario que tiene previsto contratar.

## 2.2. ANÁLISIS SECTORIAL

Una cuestión que puede resultar de interés es qué sectores van absorber a esta nueva mano de obra. En general, la mayor demanda de mano de obra, tanto universitaria como no universitaria, se concentra en el sector servicios, así, más del 40% de las empresas que respondieron positivamente pertenecían a este sector. Le siguen en importancia la industria, la construcción y la agricultura.

**Gráfico 23: Distribución de las empresas en función del nivel de formación del personal demandado y sector de actividad**



Fuente: Elaboración propia

Cuando en el Capítulo 6 se analizó la distribución sectorial de los universitarios actualmente empleados ya se apreciaba un peso mayor de las Pymes del sector agrícola en el caso de los diplomados. Esta importancia se acentúa en los próximos doce meses, probablemente a costa de los licenciados. Por lo demás, no existen variaciones significativas con respecto a la situación actual (ver Cuadro 40).

**Cuadro 40: Titulados contratados y demanda futura: análisis sectorial**

	%Empresas SABI	% Empresas según trabajadores contratados		% Empresas según trabajadores demandados	
		Licenciados	Diplomados	Licenciados	Diplomados
<b>Agricultura</b>	2,3	1,8	3,7	--	10,8
<b>Industria</b>	36	39,3	32,5	35,2	24,8
<b>Construcción</b>	20,1	17,1	20,8	19,9	17,7
<b>Servicios</b>	41,7	41,7	42,9	45,1	46,7

Fuente: Elaboración propia

El análisis comparativo de contratación actual y demanda futura de empleados universitarios permite comprobar como las Pymes del sector servicios, que es mayoritario en cuanto al número de trabajadores ocupados en

Galicia, son también las en mayor proporción demanda titulados universitarios (43 y 42% en licenciados y diplomados, respectivamente). Además es en este sector donde se concentran las mayores expectativas de contratación (45% licenciados y 47% diplomados).

La industria con un 36% de las empresas, tiene una mayor representatividad en la contratación de titulados (39% licenciados y 32% diplomados, respectivamente). Las empresas que demandan titulados en este sector representan también una significativa proporción (35% licenciados y 25% diplomados)

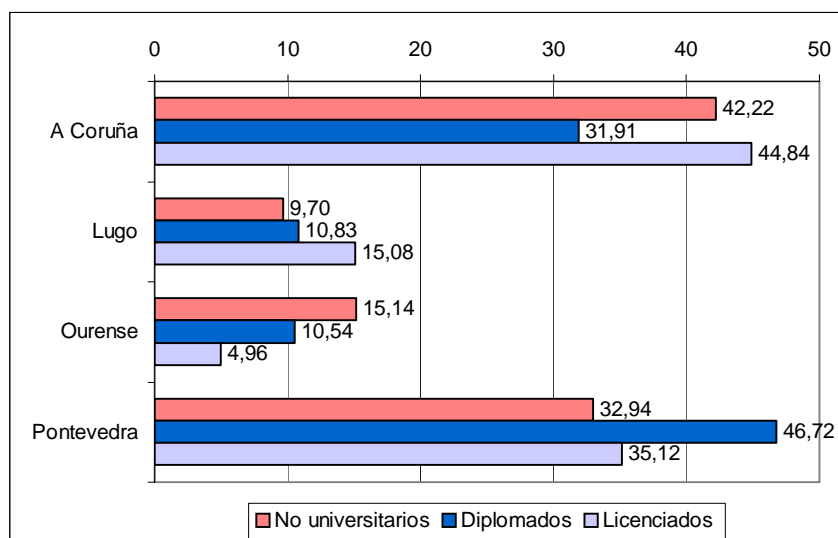
El sector de la construcción (20% de las empresas) se constituye como el tercero en importancia tanto en contratación como en demanda futura, las empresas de este sector suponen el 17% de las que emplean licenciados y el 21% en relación a los diplomados. Las perspectivas de demanda futuras se centran en licenciados (20%) y diplomados (18%).

Finalmente, el sector agrario, con gran peso en Galicia en cuanto a empleo (13%), apenas tiene relevancia en el número de empresas que contratan titulados, siendo éstos en su mayoría de ciclo corto (4%). Se observa, sin embargo, cierto dinamismo en la contratación futura, ya que el 11% de las Pymes que han manifestado la intención de emplear diplomados, pertenecen al sector agrario.

### 2.3. ANÁLISIS PROVINCIAL

Otra cuestión que puede interesar a los futuros demandantes de empleo es la ubicación geográfica del mismo. En general, la mayor demanda de mano de obra, y en particular la demanda de no universitarios, se concentra en A Coruña, provincia donde se ubican el 40,83% de las Pymes que manifestaron su deseo de contratar personal en los próximos doce meses, seguida de Pontevedra (34,81%), Ourense (13,86%) y Lugo (10,49%).

**Gráfico 24: Distribución de las empresas en función del nivel de formación del personal demandado y localización geográfica**



Fuente: Elaboración propia

Por su parte, prácticamente la mitad de las empresas que manifestaron su intención de contratar a diplomados se ubican en Pontevedra (46,72%), seguida de A Coruña (31,91%); Lugo (10,83%) y Ourense (10,54%). Algo similar, sucede con los licenciados, aunque se invierte el orden de las dos principales provincias demandantes de empleo. En general, si se analizan conjuntamente los resultados geográficos de este capítulo y el anterior se comprueba como las Pymes de A Coruña muestran un mayor dinamismo en la demanda futura de trabajadores universitarios.

Al igual que en el epígrafe anterior el Cuadro 41 recoge el análisis comparativo de contratación actual y demanda futura de empleados universitarios a nivel provincial.

**Cuadro 41: Titulados contratados y demanda futura: análisis provincial**

	%Empresas SABI	% Empresas según trabajadores contratados		% Empresas según trabajadores demandados	
		Licenciados	Diplomados	Licenciados	Diplomados
<b>A Coruña</b>	39,4	38,85	28,19	44,84	31,9
<b>Lugo</b>	8,7	13,92	11,05	15,08	10,83
<b>Ourense</b>	12,5	7,38	15,34	4,96	10,54
<b>Pontevedra</b>	39,4	39,85	45,42	35,12	46,72

Fuente: Elaboración propia

Pontevedra es la provincia que presenta una mayor representatividad en cuanto a los egresados universitarios, las empresas situadas en esta provincia representan el 40% y 45% en licenciados y diplomados contratados, respectivamente. Por otra parte las perspectivas futuras de contratación la mantienen como la más dinámica (35% licenciados y 47% diplomados).

A Coruña manifiesta una mayor representatividad en cuanto a licenciados (39%), y además 45% de las Pymes gallegas que tienen previsto contratar licenciados se encuentran en esta provincia. En relación a las enseñanzas de ciclo corto sólo alcanza el 28% del total y la demanda futura supone el 32%.

Ourense tiene mayor proporción en relación a los diplomados (15%) con unas perspectivas de contratación del 15% del total de empresas gallegas. Por último en la provincia de Lugo se observa una elevada proporción de titulados (14%) y también una importante demanda de los mismos (15%)

### **3. EXPECTATIVAS DE CONTRATACIÓN EN FUNCIÓN DE LAS RAMAS DE CONOCIMIENTO**

Una vez conocida la disposición de las Pymes gallegas a contratar nuevo personal, así como los sectores de actividad, el tamaño y la localización geográfica de las empresas que concentrarán esta demanda, nuestro análisis se centra en las expectativas de universitarios. Al igual que se hizo en el Capítulo 6, se comenzará con una visión general de cuáles son los ámbitos científicos más solicitados.

Como se puede ver en el Cuadro 42, la mayoría de las titulaciones demandadas corresponden al ámbito científico de enseñanzas técnicas (un 63%), seguido de las ciencias sociales y jurídicas con un 28%, representando los otros campos del conocimiento el 8% restante. Es destacable el hecho de que las Pymes no han manifestado la necesidad de contratar a ningún titulado en humanidades en los próximos doce meses.

Además, se ve que existe una clara predilección de las Pymes hacia las titulaciones de ciclo largo (61%) frente a las de ciclo corto (39%). Estos datos, coincidentes con los del capítulo anterior cuando se analizaba la situación para los empleados universitarios actuales, pueden mostrar una característica estructural de la demanda de empleo en Galicia. Ya un estudio realizado por la Fundación CYD (2005) referente a la adecuación entre oferta y demanda de mano de obra, que tomaba como datos la información registrada en el INEM, ponía de manifiesto que Galicia era “la región con mayor desajuste en la categoría de profesionales asociados a una titulación de primer ciclo, y la que tenía en 2004 el menor desajuste entre demanda y oferta en licenciados y doctores” (Fundación CYD, 2005; p. 141).

**Cuadro 42: Estimación de empleados universitarios demandados por ámbitos científicos y duración de estudios**

ÁMBITO CIENTÍFICO	Total	% sobre el total	Ciclo corto	Ciclo largo	% Ciclo corto	% Ciclo largo
Enseñanzas técnicas	841	63,1%	388	453	46,1%	53,9%
Ciencias sociales y jurídicas	377	28,4%	113	264	30,0%	70,0%
Ciencias experimentales	63	4,7%	0	63	0,0%	100,0%
Humanidades	0	0,0%	0	0	0,0%	0,0%
Ciencias de la salud	50	3,8%	12	38	24,7%	75,3%
<b>Total</b>	<b>1332</b>	<b>100,0%</b>	<b>514</b>	<b>818</b>	<b>38,6%</b>	<b>61,4%</b>

Fuente: Elaboración propia

Una vez estimado el número de titulados universitarios que las Pymes prevén demandar en los próximos doce meses, una reflexión que se impone es conocer que porcentaje representan éstos sobre los titulados anuales del Sistema Universitario de Galicia (ver Cuadro 43):

**Cuadro 43: Porcentaje estimado de titulados absorbidos por las Pymes gallegas en los próximos doce meses**

	TOTAL TITULADOS EN EL SUG (2003-04)* (Datos provisionales)	ESTIMACIÓN DE LA DEMANDA	% de demanda estimada sobre total titulados
TECNICAS	2667	841	32%
JURÍDICO SOCIALES	5961	377	6%
EXPERIMENTALES	853	63	7%
HUMANIDADES	920	0	0%
CC DE LA SALUD	1361	50	4%
<b>TOTAL</b>	<b>11762</b>	<b>1332</b>	<b>11%</b>

Nota: datos obtenidos a partir de <http://wwwn.mec.es/educa/ccuniv/html/estadistica/curso2004-2005>

Fuente: Elaboración propia

La importancia concedida por las Pymes a las enseñanzas técnicas hace que éstas tengan la capacidad de absorber al 32% de los titulados de esta rama en el Sistema Universitario de Galicia. Por otra parte, en el ámbito de ciencias jurídicas y sociales, que muestra el mayor número de titulados, las Pymes

manifiestan una capacidad para colocar sólo al 6% de los mismo. Estos datos parecen indicar un desajuste entre la oferta universitaria y la demanda de empleo por parte de las Pymes gallegas.

En el Cuadro 44 se recogen las titulaciones ofertadas en el Sistema Universitario de Galicia, con el objeto de obtener una primera aproximación del grado de ajuste entre oferta y demanda universitaria. En principio, las principales diferencias se encuentran en las enseñanzas técnicas, cuya oferta representa un 28% del mapa universitario gallego mientras su demanda supone el 63% de los puestos universitarios a cubrir en las Pymes para los próximos 12 meses. La situación opuesta se da en las titulaciones de humanidades. Asimismo, aunque con diferencias menos acusadas están los estudios de ciencias sociales y jurídicas, mayoritarios en la oferta del Sistema Universitario Gallego, pero cuyas expectativas de demanda futura se reducen con respecto a las existentes hasta el momento.

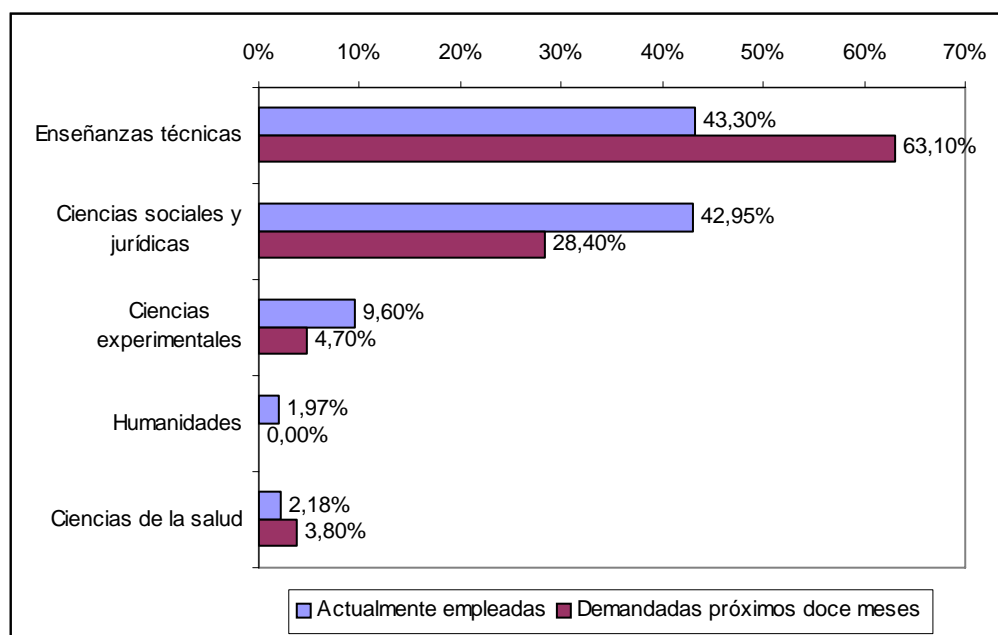
**Cuadro 44: Titulaciones oficiales impartidas en el SUG, por rama de enseñanza y ciclo educativo (2005-06)**

ÁMBITO CIENTÍFICO	Total	% sobre el total	Ciclo corto	Ciclo corto	%Ciclo corto	% Ciclo largo
Enseñanzas técnicas	45	28%	29	16	64%	36%
Ciencias sociales y jurídicas	67	41%	40	27	60%	40%
Ciencias experimentales	10	6%	1	9	10%	90%
Humanidades	25	15%	0	25	0%	100%
Ciencias de la salud	16	10%	12	4	75%	25%
Total	163	100%	82	81	50%	50%

*Fuente: Elaboración propia a partir la Dirección Xeral de Ordenación e Calidade do Sistema Universitario de Galicia <http://www.edu.xunta.es/portal/index.jsp>. Datos actualizados a mayo de 2006*

Por último, si se comparan las áreas de conocimiento de los titulados actualmente trabajando (Gráfico 25) con las de las expectativas futuras, se comprueba que existen mayores diferencias entre los ámbitos científicos más demandados, por lo que parece que el mercado laboral tiende a precisar un mayor número de titulados en enseñanzas técnicas. Al mismo tiempo, podría estarse produciendo cierta saturación de titulados en otras áreas de conocimiento.



**Gráfico 25: Peso de las áreas de conocimiento actualmente empleadas y demandadas en los próximos doce meses (en porcentaje)**

Fuente: Elaboración propia

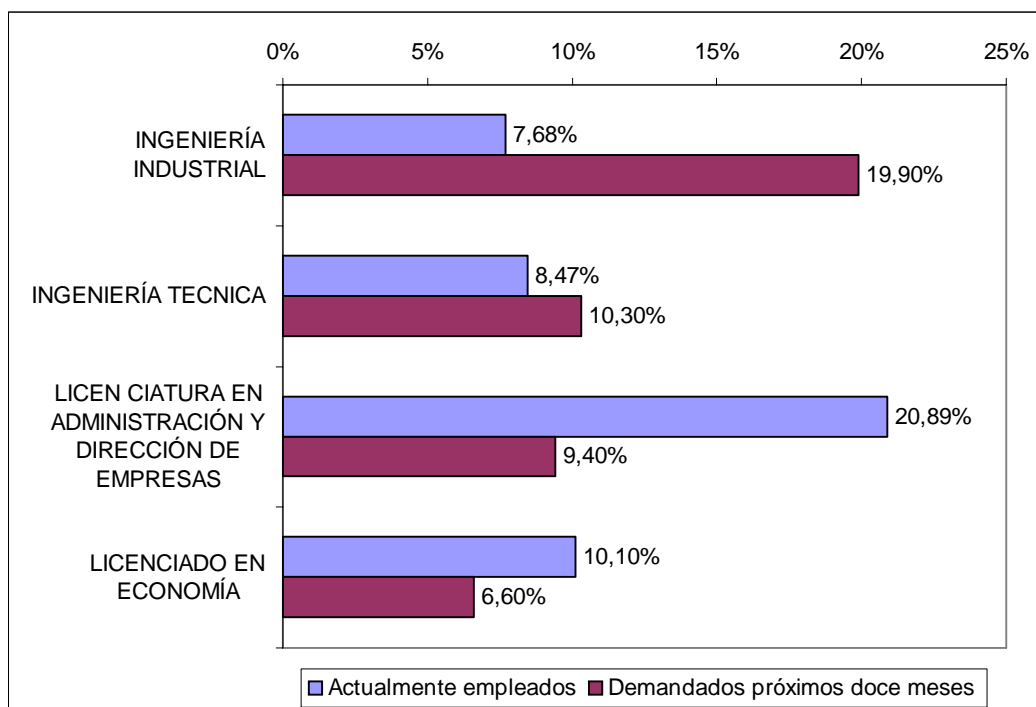
#### 4. EXPECTATIVAS DE CONTRATACIÓN POR TITULACIÓN

El Cuadro 45 muestra las titulaciones más demandadas. Así, los estudios en el futuro más solicitados son Ingeniería Industrial, Ingeniería Técnica (sin especialidad) y la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas. Estas tres titulaciones son las mismas que aparecían ya como las más empleadas actualmente, aunque con ligeras modificaciones en la posición que ocupan (Gráfico 26). Nótese que ya sólo las cinco titulaciones recogidas en el Cuadro 45, todas ellas referidas al ámbito técnico y económico-empresarial, concentran el 51,9% de los titulados demandados por las Pymes.

**Cuadro 45: Estimación de las titulaciones universitarias más demandadas en los próximos doce meses**

TITULACIONES	Personal demandado	% sobre el total de titulados demandados
INGENIERÍA INDUSTRIAL	264	19,9%
INGENIERÍA TÉCNICA	137	10,3%
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	126	9,4%
LICENCIADO EN ECONOMÍA	88	6,6%
DIPLOMADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES	76	5,7%

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 26: Peso de las titulaciones actualmente más empleadas y más demandadas en los próximos doce meses (en porcentaje)**

Fuente: Elaboración propia

El Cuadro 46 recoge las tres titulaciones más demandadas para los ámbitos científicos de las enseñanzas técnicas, ciencias jurídicas y sociales y ciencias experimentales. Las humanidades y las ciencias de la salud no aparecen reflejadas ya que el empleo demandado por las Pymes no es significativo de la demanda global de este tipo de estudios, que procede, fundamentalmente, del empleo público.

En el ámbito científico de las enseñanzas técnicas se aprecia que la Ingeniería Técnica y la Ingeniería Industrial son las dos titulaciones más solicitadas, concentrando prácticamente el 50% de las titulaciones técnicas demandadas por las Pymes gallegas<sup>30</sup>. Estos datos ratifican que se mantiene la tendencia de los últimos años, ya que según un trabajo de la Fundación CYD (2005), en 2004 las titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario en profesiones asociadas a ingeniería registraron en Galicia una oferta de empleo superior a la demanda de los trabajadores en términos absolutos. Le sigue en importancia la Ingeniería Técnica Forestal (9%) debido al peso de este sector en la economía gallega.

En cuanto a las ciencias sociales y jurídicas la titulación más demandada es la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas (33,3%) seguida de la Licenciatura en Economía (23,4%) y la Diplomatura en Ciencias

<sup>30</sup>Porcentaje que ascendería al 56% si se tiene en cuenta la Ingeniería Técnica Industrial posicionada en el cuarto puesto.

Empresariales (20,1%)<sup>31</sup>. Estas cifras no resultan extrañas ya que varios trabajos (IVIE, 2002; ACSUG, 2003) habían apuntado a la elevada salida laboral de los estudios de ciclo largo de esta rama del conocimiento como uno de los factores determinantes del incremento de su oferta universitaria. No obstante, tales titulaciones están cediendo peso frente a otras ramas científicas.

Dentro del conjunto de titulaciones de ciencias experimentales, la Licenciatura en Químicas es la más demandada con gran diferencia con respecto a las Licenciaturas en Física y en Matemáticas. Este resultado corrobora los obtenidos por la Fundación CYD (2005), que afirmaban para 2004 que las titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario en profesiones asociadas a ciencias físicas, químicas y matemáticas habían tenido en Galicia una oferta de mano de obra superior a la demanda de las empresas en términos absolutos.

**Cuadro 46: Estimación de los empleados universitarios demandados por ámbitos de conocimiento**

TITULACIONES		Personal demandado	% sobre el total de titulados demandados en el área de conocimiento
ENSEÑANZAS TÉCNICAS	INGENIERÍA INDUSTRIAL	264	31,4%
	INGENIERÍA TÉCNICA	137	16,3%
	INGENIERÍA TÉCNICA FORESTAL	76	9,0%
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	126	33,3%
	LICENCIADO EN ECONOMÍA	88	23,4%
	DIPLOMADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES	76	20,1%
CIENCIAS EXPERIMENTALES	LICENCIADO EN QUÍMICAS	38	60,3%
	LICENCIADO EN FÍSICA	12	19,8%
	LICENCIADO EN MATEMÁTICAS	12	19,8%

*Fuente: Elaboración propia*

Cabe destacar que en el ámbito científico de humanidades, las Pymes no han manifestado ninguna demanda de titulados universitarios para los próximos 12 meses. Esto muestra la reducida salida laboral de estas titulaciones que prácticamente en su totalidad tienen como principal opción la oferta de empleo público, ámbito laboral que no es objeto de este trabajo. Si se toman los resultados del trabajo de la Fundación CYD (2005) se aprecia como, en 2004, Galicia registraba para estas titulaciones, los mayores desajustes, esto es, la oferta de mano de obra superaba en esta área a la demanda de trabajadores por parte de las empresas en mayor medida que en otras comunidades autónomas.

Como ya se ha señalado, las titulaciones de ciencias de la salud se orientan básicamente hacia la sanidad pública y a grandes entidades (hospitales, fundaciones sanitarias, ect.), que quedan fuera de nuestro ámbito de estudio, por ello no resulta significativo de la demanda de empleo las titulaciones que las Pymes afirman precisar (Enfermería y Farmacia).

<sup>31</sup> En general, las titulaciones de la rama económico-empresarial, junto con la Licenciatura en Derecho (10%), representan el 86,8% de las previsiones de solicitudes de titulados en el área jurídico social.

## 5. EXPECTATIVAS DE CONTRATACIÓN: FUNCIONES OFERTADAS

Una cuestión fundamental para entender la actual demanda de titulados por parte de las empresas es la determinación de las funciones que van a desempeñar los egresados. Como es conocido, no todas las titulaciones universitarias pueden ofrecer los mismos contenidos y, precisamente por eso, conviene conocer qué aspectos son los más demandados por los empresarios, en especial para determinar el ajuste entre oferta y demanda de cualificaciones. Además, esto permitirá determinar las potenciales salidas laborales, medidas en relación a las necesidades que precisa la oferta de los titulados universitarios.

La información obtenida a partir de la encuesta realizada se muestra en el Cuadro 47. La primera de las notas que se debe señalar es que a este ítem ha contestado el 12,7% de las Pymes encuestadas, de las cuales sólo el 7,6% ha afirmado que están dispuestas a contratar personal universitario. Esta divergencia en torno a las cifras, lleva a pensar que las respuestas hacen referencia posiblemente a todos los puestos que el empresario tiene previsto cubrir. De este modo, las conclusiones obtenidas, deben entenderse no sólo para la población con estudios superiores sino para todos los futuros empleados.

**Cuadro 47: Funciones ofertadas a los nuevos puestos**

	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Totalmente
Administración	54%	26%	9%	8%	3%
Calidad o Medio Ambiente	48%	29%	11%	7%	5%
Comercial o Ventas	56%	16%	15%	11%	3%
Comunicación o relaciones públicas	70%	14%	9%	3%	3%
Asesoría jurídica o fiscal	86%	10%	2%	3%	0%
Contabilidad o finanzas	57%	23%	8%	8%	3%
Informática	49%	23%	16%	6%	7%
Producción	18%	22%	13%	12%	36%
Investigación	61%	13%	18%	3%	6%
Recursos humanos	72%	13%	4%	5%	5%
Otras	67%	0%	0%	33%	0%

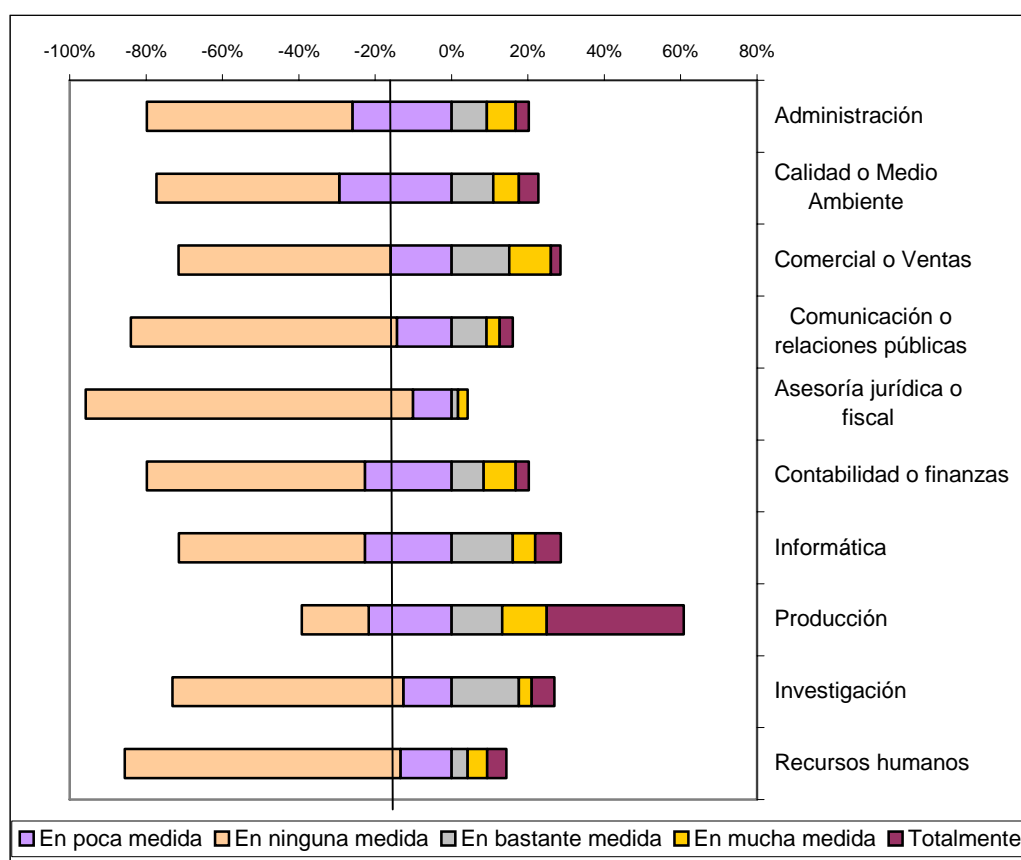
*Fuente: Elaboración propia*

Es precisamente esta cuestión la que permite entender los discretos resultados obtenidos en las funciones de ventas, contabilidad o finanzas, funciones que, a priori, encajarían perfectamente con el perfil de algunas de las titulaciones más demandadas (la rama Económico-empresarial). Todo lo anterior refuerza la tesis de que la presente pregunta es contestada pensando en cualquier nuevo puesto de trabajo, con independencia de que se precise o no formación universitaria.

Además, es probable que, debido a que se trata de una encuesta realizada a las Pymes, el hecho de que ninguna de las funciones resulte especialmente destacable por encima de las otras se deba a la generalidad de la actividad de este tipo de empresas, donde, lo más normal, es que los trabajadores hagan “un poco de todo”. Cuestión muy distinta sería si la entrevista se hubiera realizado a empresas de mayor tamaño, ya que en este caso, la especialización de las mismas, nos podría proporcionar un resultado diferente.

En cualquier caso, las funciones más demandadas (en mucha medida o totalmente) se orientan en el campo de la producción (48%). El resto de funciones registra un resultado bastante más discreto, en ningún caso superior al 14%. Por el contrario, las menos demandadas son asesoría jurídica y fiscal, ya que el 86% señala que en ninguna medida es preciso esta función –posiblemente por la contratación externa de estos servicios a gestorías y bufetes profesionales-, recursos humanos (72%) y comunicación o relaciones públicas (70%) –por la propia naturaleza de las Pymes, que no suelen destinar personal a esta función, debido a su reducido tamaño-, y a investigación (61%), ya que la Pyme no siempre tienen los medios y el interés para financiar este tipo de actividades (Ver Gráfico 27).

Gráfico 27: Funciones de los titulados de nueva contratación



Fuente: Elaboración propia

## BIBLIOGRAFÍA

ACSUG (2003): Estudio da inserción laboral dos titulados no sistema universitario en Galicia, 1996-2001, ACSUG.

FUNDACIÓN CYD (2005): Informe CYD sobre la Contribución de las Universidades al Desarrollo 2005, Fundación CYD, disponible <http://www.fundacioncyd.org/Publicaciones>.

IVIE (2002): "La situación laboral de los graduados españoles", Cuadernos de Capital Humano, n.º 21, julio 2002, Fundación Bancaja, disponible en <http://www.bancaja.es/obrasocial>.

MUÑOZ, E.; FERNÁNDEZ, S.; VAQUERO, A.; NEIRA, I.; RUZO, E.; FILGUEIRA, A. y GÓMEZ, M. L. (2004): Los Costes de calidad del sistema Universitario de Galicia, ACSUG.

PARDO, A.; SAN MARTÍN, R. (1998): *Análisis de datos en psicología II*. Madrid: Pirámide.

SÁNCHEZ, J. J. (1999): *Manual de Análisis Estadístico de los Datos*. Alianza Editorial, Madrid.

# CAPÍTULO 8: SOBRE LA CONTRATACIÓN DE TITULADOS UNIVERSITARIOS

*Sara Fernández*

*Almudena Filgueira*

*Alberto Vaquero*





## 1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este capítulo es conocer la opinión de las empresas sobre un conjunto de variables que inciden en la contratación de los egresados universitarios.

## 2. RAZONES DE CONTRATACIÓN

El Cuadro 48 recoge la importancia que las Pymes otorgan a diferentes motivos a la hora de contratar a algún titulado universitario. Las razones primordiales que justificarían este hecho son:

- *La expansión de la empresa.* Un 27,2% de las empresas admitieron que la contratación de titulados universitarios venía determinada totalmente o en mucha medida por su crecimiento. Este motivo resulta coherente con el análisis realizado en el capítulo 7 donde los datos mostraban una relación significativa entre las expectativas de incremento de las ventas a medio plazo y la decisión de contratar a personal nuevo.
- *El desarrollo de funciones de nivel científico- tecnológico.* Un 15,6% de las empresas coinciden en afirmar que la razón que motivó la contratación de algún titulado universitario fue la necesidad (totalmente o en mucha medida) de desarrollar funciones de nivel científico-tecnológico. Este argumento también resultaría consistente con el interés mostrado por las Pymes por contratar mayoritariamente titulados técnicos, resultado obtenido en el capítulo anterior, cuyas funciones son más acordes con el desarrollo de este tipo de actividades.

**Cuadro 48: Motivos determinantes de la contratación de titulados universitarios**

	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Totalmente
Aprovechamiento de ayudas públicas a la contratación	64,3	18,0	9,8	6,3	1,6
Desarrollar funciones de nivel científico-tecnológico	55,0	17,7	11,8	11,3	4,3
Expansión en la empresa	21,0	25,3	26,5	23,3	3,9
Imperativo legal para cubrir determinados puestos	75,7	9,0	4,7	7,1	3,5

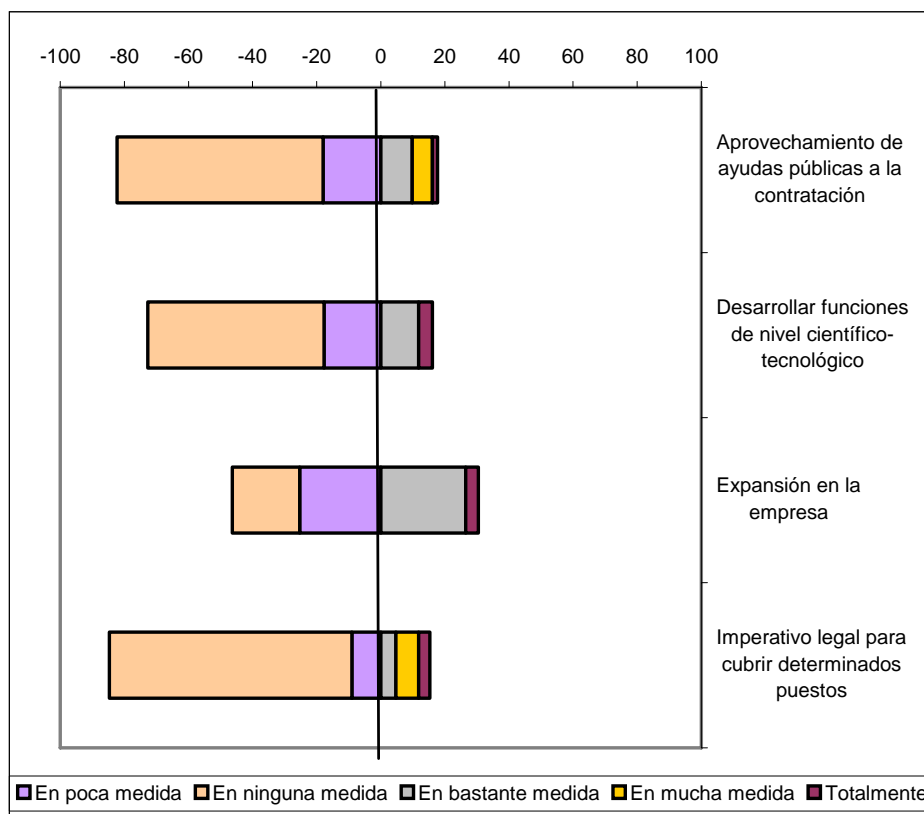
Fuente: Elaboración propia

A tenor de los resultados puede deducirse que las razones para contratar a universitarios obedecen más a decisiones de la propia empresa, para cubrir necesidades que se le plantean a lo largo de su ciclo de vida, que a imperativos legales u otro tipo de intervenciones externas. Nótese que las empresas entrevistadas han afirmado en un 64,3% que el *aprovechamiento de las ayudas públicas* y en un 75,7% que los *imperativos legales* no justifican en “ninguna medida” la contratación de titulados universitarios (Gráfico 28). Normalmente, al tratarse de Pymes con un reducido número de trabajadores en plantilla, la normativa legal que impone la creación de nuevos puestos de trabajo no les suele afectar de forma tan directa como a las compañías de mayor tamaño (por ejemplo, en las Pymes no es obligado la contratación de un técnico en

prevención de riesgos laborales o en seguridad e higiene). Es más, cuando la normativa impone tales exigencias, las Pymes optan por subcontratar dichos servicios, evitando incurrir en costes fijos.

Por tanto, los motivos que impulsan a las empresas encuestadas a contratar titulados universitarios tienen un carácter más previsor, anticipándose a las necesidades que plantea el entorno. Además, resulta ser una decisión de naturaleza interna, donde las ayudas públicas pueden actuar como factor complementario.

**Gráfico 28: Motivos determinantes de la contratación de titulados universitarios**



Fuente: Elaboración propia

Las circunstancias o razones que llevan a las empresas a contratar titulados universitarios han sido objeto de estudio por parte de otros trabajos similares. En particular, y como ya se comentó en el Capítulo 4, en el ámbito gallego el Consello Social de la USC (2005) en su investigación *Incorporación do titulado universitario ao mercado de traballo. Visión dende a empresa*, analiza estas mismas cuestiones, llegando a conclusiones similares a las obtenidas en el presente estudio.

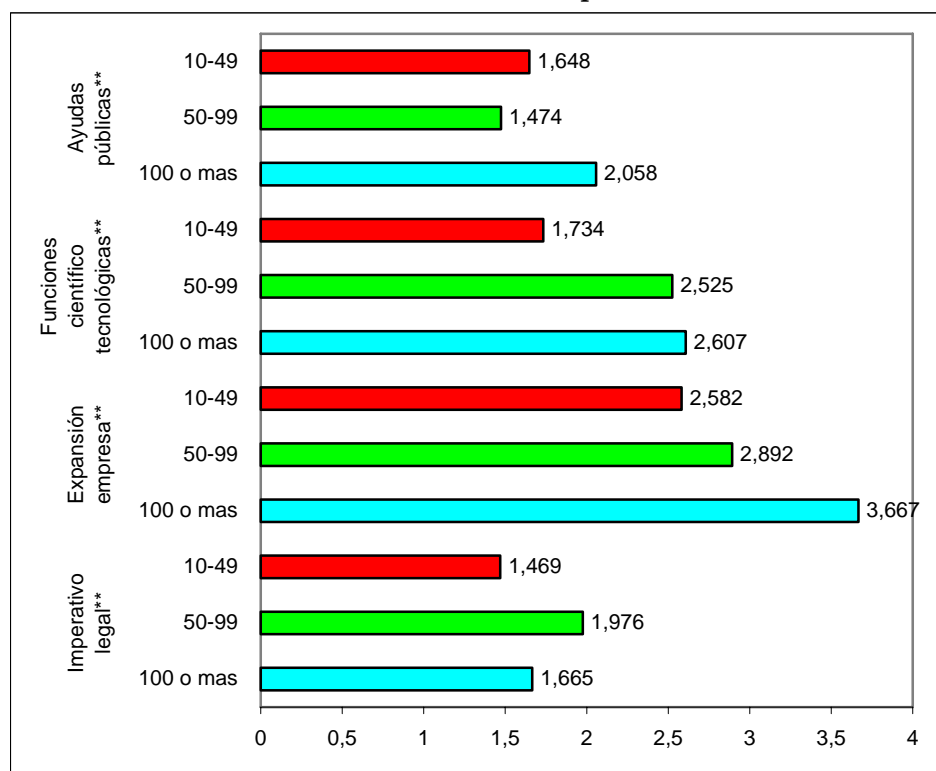
A modo de ejemplo, en torno al 25% de las empresas consultadas por el Consello Social de la USC defiende la necesidad de contratar a titulados con capacidad de desarrollo profesional en el futuro, mientras el 15% apoya la contratación de titulados para el desarrollo de nuevos negocios, servicios y productos. Ambas respuestas coincidirían con los motivos argumentados por las empresas encuestadas en la presente investigación, que defienden la contratación de universitarios para respaldar su expansión. Además,

prácticamente un 20% de las empresas encuestadas por el Consello Social de la USC justifican la contratación para el desarrollo de funciones de nivel científico-tecnológico, resultado que se ratifica en el presente trabajo. No obstante, es también cierto que en algún ítem se obtiene una respuesta ligeramente distinta. Así, prácticamente el 50% de las empresas encuestadas por el Consello Social de la USC argumentó que los imperativos legales actuaban como impulsores a la hora de contratar a un nuevo titulado, a diferencia del presente estudio, donde esta variable no refleja tanta importancia.

## 2.1. ANÁLISIS POR TAMAÑO

Las circunstancias o razones que llevan a las empresas a contratar titulados universitarios pueden variar en función de su tamaño. Así, al analizar los motivos alegados en función del número de empleados se obtienen los valores medios reflejados en el Gráfico 29<sup>32</sup>. Los casos más evidentes son los que hacen referencia a los motivos expansión de la empresa y desarrollo de funciones de nivel científico- tecnológico. A partir del Gráfico 29 se aprecia como a medida que aumenta el tamaño de la Pyme se incrementa la importancia otorgada a estas dos variables a la hora de contratar a personal universitario.

**Gráfico 29: Motivos determinantes de la contratación de titulados universitarios según el tamaño de empresa**



\*\* nivel de significatividad del 1% según análisis ANOVA

<sup>32</sup> A partir de tales resultados, así como del análisis de varianza (ANOVA) realizado, puede concluirse que los diferentes grupos de Pymes no muestran (al nivel de significatividad del 1%) los mismos motivos a la hora de contratar a titulados universitarios.

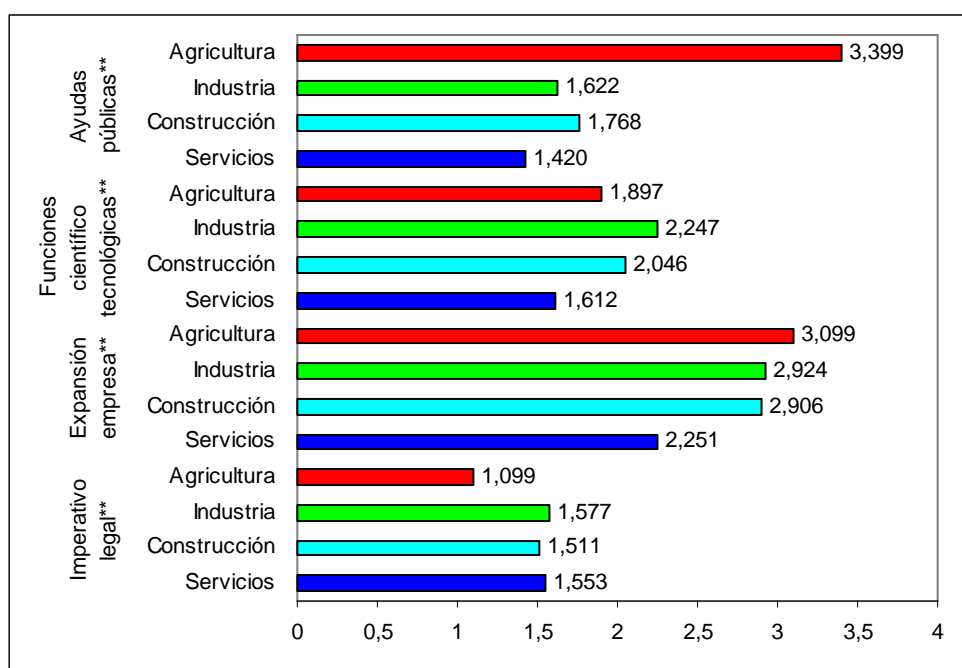
Fuente: Elaboración propia

Estos resultados son similares a los obtenidos por el informe del Consello Social de la USC (2005), donde se afirmaba que las empresas con más de 100 trabajadores señalaban la capacidad para resolver funciones científico-tecnológicas como uno de los principales argumentos para contratar titulados universitarios.

## 2.2. ANÁLISIS SECTORIAL

Los motivos de las Pymes para contratar a titulados universitarios también pueden variar en función del sector en el que se ejerce la actividad. En el Gráfico 30 se recogen los valores medios para cada motivo en función del sector de actividad de la Pyme<sup>33</sup>. Así, aquellas empresas dedicadas a la agricultura otorgan una mayor importancia a las ayudas públicas y a la expansión de la empresa, a la hora de contratar a titulados universitarios, mientras que el desarrollo de funciones científico-tecnológicas es un argumento más propio de las Pymes industriales.

Gráfico 30: Motivos determinantes de la contratación de titulados universitarios según el sector de actividad



\*\* nivel de significatividad del 1% según análisis ANOVA

Fuente: Elaboración propia

## 3. ASPECTOS VALORADOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE UNIVERSITARIOS

El Cuadro 49, el Cuadro 50 y el Cuadro 51 permiten señalar qué aspectos son los mejor evaluados por las empresas en la selección de los titulados,

<sup>33</sup> A partir de tales resultados, así como del análisis de varianza (ANOVA) realizado, puede concluirse que las Pymes que operan en distintos sectores de actividad no muestran, al nivel de significación del 1%, los mismos motivos a la hora de contratar a titulados universitarios.

agrupando estas variables en función de si hacen referencia a la formación académica, a la formación adicional o a otros factores.

Comenzando con los aspectos relacionados con la formación académica, en el Cuadro 49 se comprueba como la titulación estudiada, así como las prácticas durante la carrera, son los dos aspectos más valorados (considerados muy valorados o imprescindibles en un 37% de los casos).

Dentro de la formación académica, es preciso analizar la valoración otorgada a la realización de masters y postgrados, una de las ofertas universitarias que ha experimentado mayor crecimiento en los últimos años. Sólo el 10,9% de la muestra considera un merito destacable (imprescindible o muy valorado) estar en posesión de un master o curso de postgrado. Por tanto, el individuo que se plantee realizar un postgrado como una vía de entrada al mercado laboral comprobará que existen otros aspectos, tales como la experiencia laboral o el conocimiento de informática que son más apreciados. Las causas que están detrás de esta valoración pueden obedecer a situaciones bien diferentes:

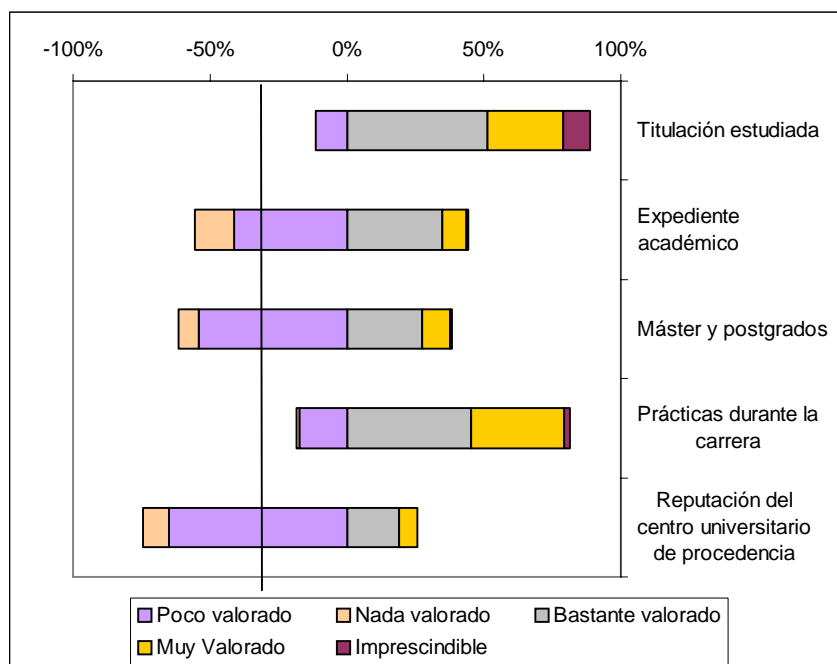
- Por un lado, la realización de masters y postgrados es un fenómeno tan extendido, que ya no funciona como factor de distinción en una entrevista de trabajo, sino que forma parte de los requisitos que se piden para el puesto de trabajo, actuando como lo hacía hace más de dos décadas el tener un título universitario. Este fenómeno podría estar relacionado con la etapa de sobreeducación que atraviesan algunos mercados laborales.
- Por otro lado, simplemente puede ser que las Pymes, a diferencia de las grandes empresas no valoren este tipo de conocimientos, porque no le son precisos para su actividad habitual

Para finalizar con el análisis de los factores relacionados con la formación académica, se obtiene que la reputación o calidad del centro donde se cursaron estudios universitarios sólo se considera como una variables muy valorada o imprescindible por el 6,4% de los empresarios; esto se puede interpretar como que a las Pymes les interesa más tener un titulado, que el prestigio o calidad del centro donde haya realizado sus estudios universitarios, de forma que el mismo título tiene idéntica valoración con independencia de donde se haya obtenido.

**Cuadro 49: Valoración de aspectos en la selección de titulados: formación académica**

	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Imprescindible
<b>Titulación estudiada</b>	0	11,3	51,4	27,5	9,8
<b>Expediente académico</b>	14,3	41,2	34,7	9,0	0,7
<b>Máster y postgrados</b>	7,5	54,0	27,5	10,2	0,7
<b>Prácticas durante la carrera</b>	1,1	17,4	45,3	34,0	2,3
<b>Reputación del centro universitario de procedencia</b>	9,4	64,9	19,2	6,4	0

*Fuente: Elaboración propia*

**Gráfico 31: Valoración de aspectos en la selección de titulados: formación académica**


Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta a otra formación adicional (ver Cuadro 50), resulta necesario señalar que los idiomas, a pesar de lo que se podría pensar a priori, no aparecen como variable determinante para acceder a un puesto de trabajo, ya que sólo se alcanza un discreto 15,4% si se agrupan las categorías de imprescindible y muy valorado (para el caso del inglés) y un 5,4% para otras lenguas.

Sin duda, el escaso grado de internacionalización de las empresas de la muestra, donde como se vio en el Capítulo 5, un 72,8% afirma no tener ninguna actividad en el exterior, y de la Pyme gallega en general, es la razón que justifica la escasa valoración por el conocimiento de otras lenguas por parte de las empresas. Así, existe una relación estadísticamente significativa (al 5%) entre el grado de internacionalización de la PYME (medido a través de la realización de actividades de importación y/o exportación) y la importancia otorgada al idioma en la selección de aspirantes a un puesto de trabajo.

**Cuadro 50: Valoración de en la selección de titulados: formación adicional**

	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Imprescindible
Conocimiento de idiomas: Inglés	15,9	46,4	22,2	10,9	4,5
Conocimiento de otros idiomas	33,9	45,2	15,5	4,2	1,2
Conocimientos de informática Hardware	3,4	12,1	41,9	32,5	10,2
Conocimiento de Informática Redes	5,6	14,7	44,2	29,8	5,7
Conocimientos de informática Manejo de internet y correo electrónico	0,7	8,3	36,2	44,2	10,6
Conocimientos de informática, hojas de cálculo, tratamiento de textos y base de datos	0,7	5,3	33,2	44,9	15,8
Conocimientos de informática Programas específicos del sector	9,8	20,4	35,5	18,8	15,5

*Fuente: Elaboración propia*

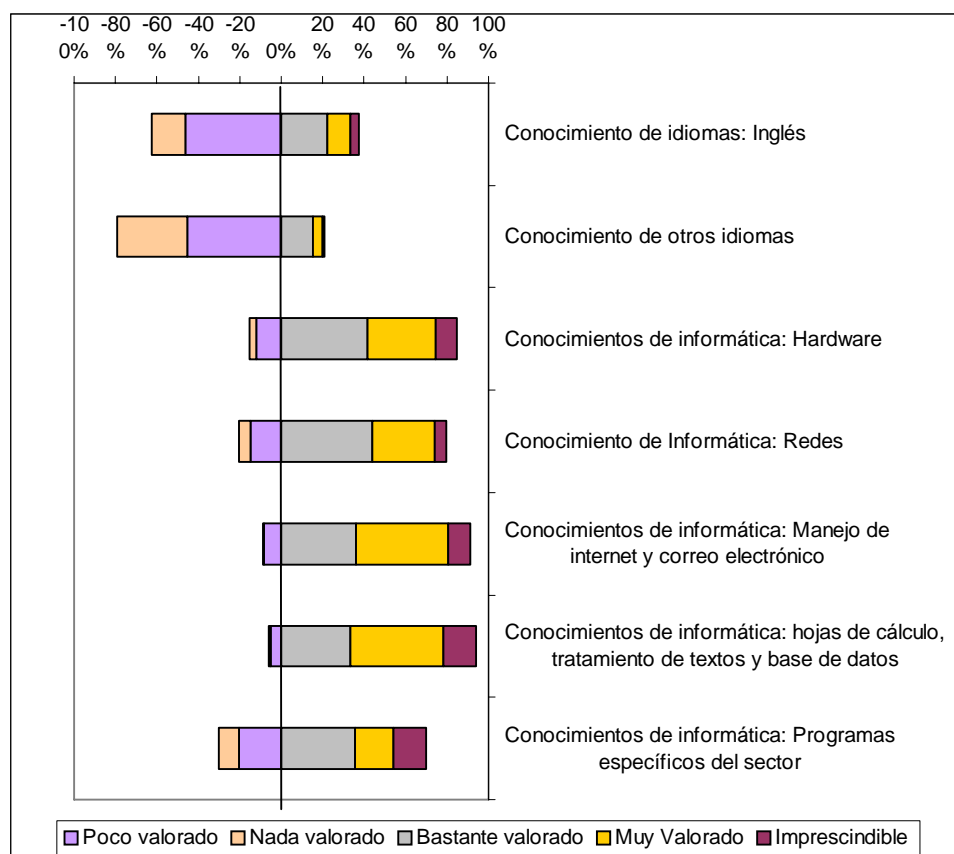
En general, tal y como se aprecia en el Gráfico 34, los conocimientos en el campo de la informática resultan mejor valorados que los idiomas. Dentro de los conocimientos de informática, los más apreciados por las empresas de la muestra son el manejo a nivel de usuario de aplicaciones informáticas (hojas de cálculo, procesador de textos y bases de datos) y de *internet* y correo electrónico.

Los resultados obtenidos se pueden ratificar a partir de lo observado con otras investigaciones previas de índole similar. Uno de estos trabajos es el de la Fundación Auna (2005), que en su informe *E-España 2005*, realizaba una encuesta a 768 empresas de ámbito nacional, integradas en un 96% por Pymes y consideradas representativas de las empresas de menos de 100 trabajadores. El análisis de dichas encuestas mostraba, para 2004, que:

- El área de Dirección era la que presentaba un mayor uso (medio-alto) de las Tecnologías de la Información y de Comunicaciones (TIC), afectando al 77,5% de las empresas, seguido por el área de Gestión económica (56,2% de las empresas), siendo precisamente en estos dos ámbitos donde las aplicaciones de ofimática se utilizan en mayor medida.
- El 70% de las empresas utilizaba el correo electrónico muy a menudo.

No obstante, y a pesar del notable avance de las empresas españolas en el uso de las TIC, éstas siguen percibiendo importantes barreras en el acceso a estas nuevas tecnologías. Una de las principales limitaciones argumentadas por las Pymes es la falta de formación de sus empleados. Dicho argumento justificaría la demanda tan extendida de personal con suficientes conocimientos informáticos a nivel de usuario.

Con respecto a ambos aspectos, idiomas y conocimientos informáticos, un trabajo de la Fundación CYD (2005b) que encuestaba a 400 empresas españolas (un 76% con menos de 200 empleados) señalaba que mientras la universidad garantizaba sobradamente el conocimiento de informática y las nuevas tecnologías en sus titulados, no garantizaba en absoluto el manejo de idiomas. Estos resultados parecen indicar que las universidades han de realizar un esfuerzo importante en la formación de sus alumnos en otros idiomas, aspecto que hasta el momento no formaba parte de los currícula universitarios.

**Gráfico 32: Valoración de aspectos en la selección de titulados: formación adicional**


Fuente: Elaboración propia

Por último, es dentro del grupo de otros factores donde se encuentra un mayor número de aspectos valorados durante el proceso de selección (Cuadro 51). Así, y nuevamente agrupando las categorías de imprescindible y muy valorado, la experiencia laboral resulta ser el elemento más valorado (55,4%). En este sentido, se ratifican los resultados obtenidos en otros trabajos que afirma que “la experiencia preprofesional adquirida puede convertirse, en muchos casos, en el elemento diferenciador de un proceso de selección de personal” (Fundación CYD, 2005a; p. 160).

En esta misma línea concluye el trabajo *Impacto de políticas activas de empleo en los universitarios* (MTAS, 2000), en el que se muestra que los universitarios que han realizado prácticas poseen un índice de inserción del 8,3 frente al 6,9 de los que no han realizado prácticas, logrando, además, una mayor categoría laboral y más elevados niveles de competencias y responsabilidades en su primer empleo.

**Cuadro 51: Valoración de aspectos en la selección de titulados: otros factores**

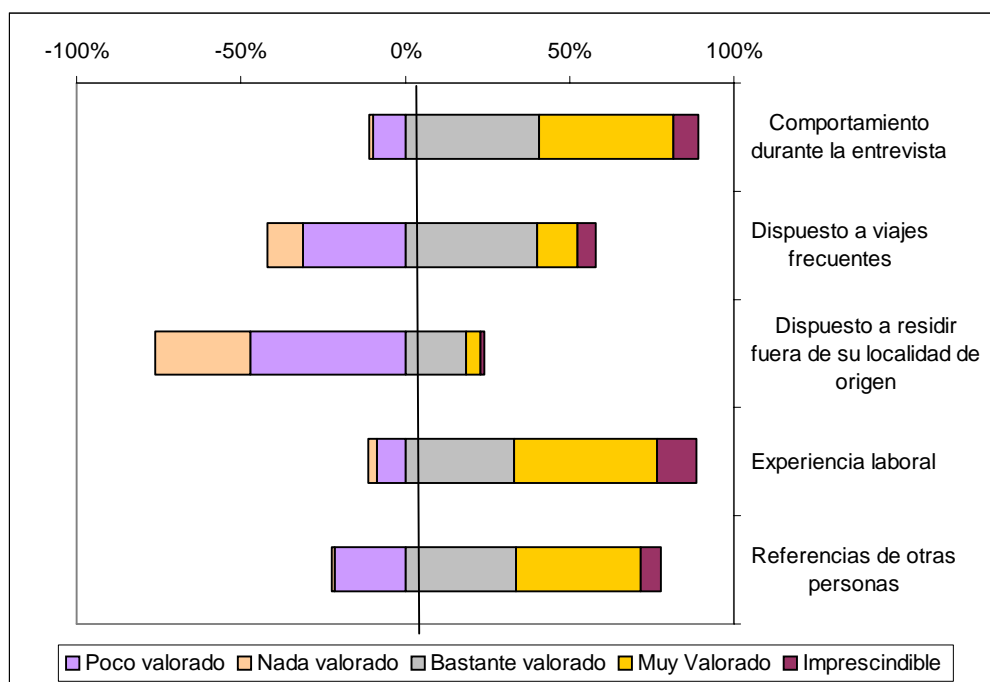
	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Imprescindible
Comportamiento durante la entrevista	1,1	9,8	40,7	40,8	7,5
Dispuesto a viajes frecuentes	11,0	31,0	40,0	12,4	5,6
Dispuesto a residir fuera de su localidad de origen	28,7	47,2	18,4	4,5	1,1
Experiencia laboral	2,6	8,7	33,2	43,4	12,0
Referencias de otras personas	0,7	21,5	33,6	38,1	6,0



Fuente: Elaboración propia

También resultan muy valorados la actitud durante la entrevista (48,3%) y las referencias de otras personas (44,1%). La predisposición a la movilidad por razones de trabajo (18%) no es una cuestión que sea valorada en exceso por parte de las empresas encuestadas, debido a que la actividad de las mismas se circunscribe en un radio muy reducido y, por tanto, si no es preciso realizar viajes de trabajo, tampoco resulta necesario exigírselo a los candidatos. Esta cuestión pone de nuevo sobre la mesa el localismo de la PYME gallega, que aparentemente no demanda dada su actual infraestructura y necesidades, ni personal con conocimiento de idiomas ni profesionales que tengan necesidad de viajar habitualmente. Posiblemente esto segundo se supla a través de agentes comerciales o representantes de comercio que viajen a comisión, pero sin dependencia laboral con la entidad, con el consiguiente ahorro en términos de coste fijo. Un razonamiento similar se podría dar en relación a si está dispuesto a residir fuera de su localidad de origen (5,6%).

Gráfico 33: Valoración de aspectos en la selección de titulados: otros factores

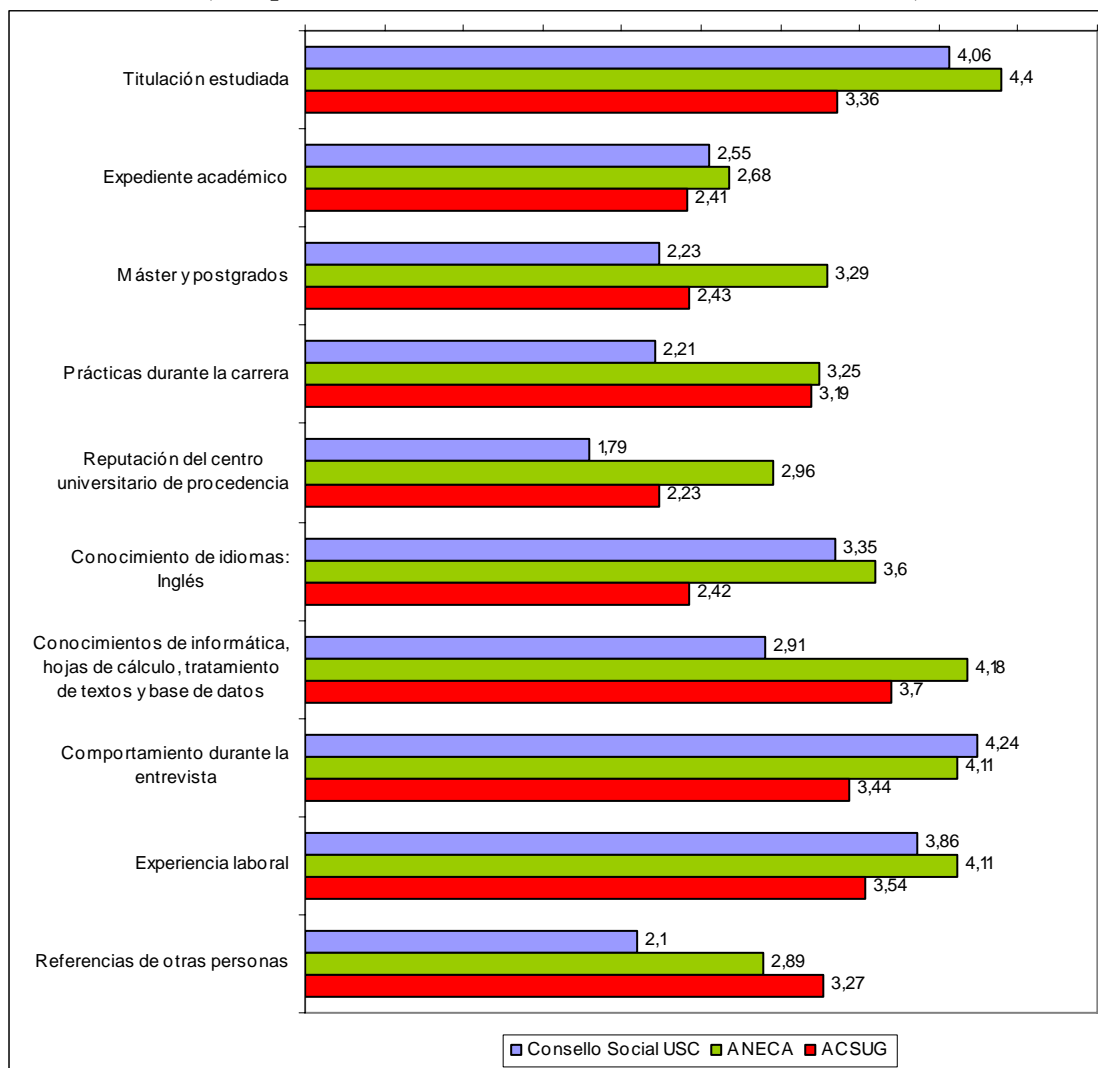


Fuente: Elaboración propia

En definitiva, los aspectos que más valoración tienen y, por tanto, los que aumentan la probabilidad de ser escogidos por la empresa son, fundamentalmente, de carácter no académico, en especial, los conocimientos de informática, la experiencia laboral, el comportamiento durante la entrevista, las prácticas durante la carrera y las referencias previas de otras personas. Estos resultados muestran también como, si bien la titulación cursada tiene un peso importante, no es la variable más determinante a la hora de la contratación. Esto puede justificarse por la generalidad de la actividad de la Pyme, que puede no tener un interés excesivo en la especialización de sus trabajadores.

Los factores valorados durante el proceso de selección de un titulado universitario también han sido objeto de estudio por parte de otros trabajos. En particular, como ya se comentó en el Capítulo 4, este análisis fue realizado entre otros por el Consello Social de la USC en 2005, para el ámbito gallego, y la ANECA en 2004, a nivel nacional. En el Gráfico 34 se compara, en media, las valoraciones de estos factores con las obtenidas en los trabajos previos.

**Gráfico 34: Valoración de diferentes factores en la contratación del personal universitario (Comparativa Consello Social de la USC/ANECA/ ACSUG)**



Notas: Dado que no existe una equivalencia directa en todos los ítems, en el Gráfico se ha prescindido de aquellos que no aparecían recogidos en el resto de trabajos y se ha optado por comparar:

- El conocimiento de inglés (ítem de esta investigación) con el conocimiento de otros idiomas (ítem de las investigaciones previas).
- El conocimiento de aplicaciones de informática (ítem de esta investigación) con el conocimiento de informática (ítem de investigaciones previas).

*Fuente: Elaboración propia*

En general, los resultados obtenidos en el presente estudio, coinciden en gran medida con los de investigaciones anteriores, aunque se han detectado algunas diferencias, entre las que se destacan las siguientes:

- Por un lado, la valoración de la titulación estudiada, el conocimiento del inglés y el comportamiento durante la entrevista en este trabajo obtienen una menor puntuación.
- Por otro, la valoración de las referencias de otras personas, en este trabajo obtiene una puntuación muy superior a la de las investigaciones del Consello Social de la USC y la ANECA.

Además, se puede apreciar como existen aspectos que el estudio a nivel nacional (ANECA, 2004) reconoce que pueden actuar como factor determinante a la hora de conseguir un puesto de trabajo, y que, en cambio, en el ámbito gallego (Consello Social de la USC, 2005 y el presente trabajo), las empresas encuestadas le otorgan una menor importancia: masters y postgrados, reputación del centro universitario de procedencia, conocimientos del inglés y conocimientos de informática.

Los motivos de estas divergencias habría que buscarlos en el perfil de las empresas a las que iban dirigidas las encuestas de la ANECA, mayoritariamente entidades con más de 100 empleados, frente al importante peso de las empresas de menor tamaño en los trabajos del ámbito gallego. Además, los resultados también pueden variar debido a las diferentes características del tejido empresarial gallego, en general, menos internacionalizado e innovador que la media española. Estos rasgos provocarían necesidades distintas por parte de las Pymes gallegas que, por tanto, valorarían de forma diferente los conocimientos y habilidades de los titulados que van a contratar.

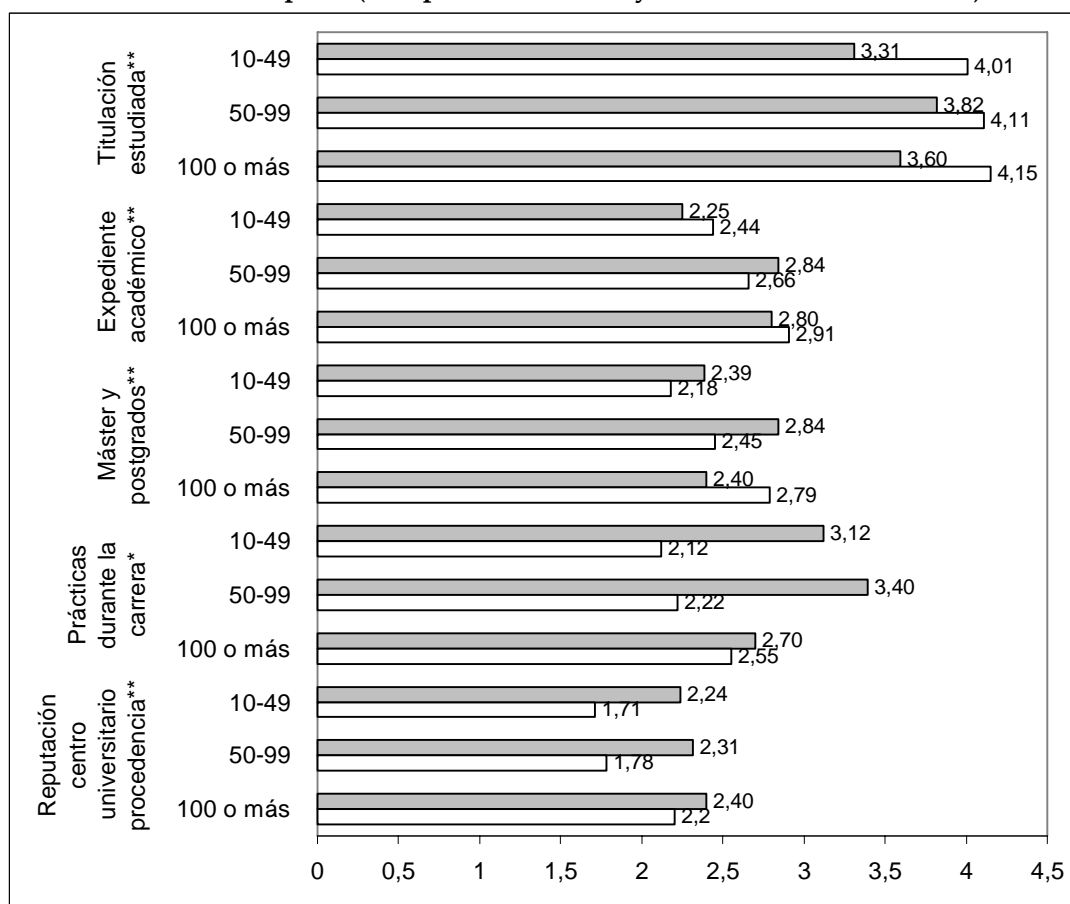
### 3.1. ANÁLISIS POR TAMAÑO

El Gráfico 35 permite determinar nuevamente desde una perspectiva comparada cual ha sido la valoración de aspectos en la selección de titulados teniendo en cuenta el tamaño de la empresa. Este análisis se circunscribe únicamente a los resultados del presente estudio y a los del Consello Social de la USC, ya que permiten un desglose según el tamaño de las entidades, algo que no es posible en el trabajo de la ANECA.

En general, puede apreciarse como ambos trabajos llegan a resultados bastantes similares, ya que los aspectos valorados por los empresarios ocupan prácticamente la misma posición. No obstante, las empresas entrevistadas por la ACSUG colocan en segundo lugar, dentro de los aspectos académicos, las prácticas durante la carrera. Estas diferencias pueden obedecer a la forma de contratación de las empresas objeto de estudio. Así las empresas del trabajo de la USC (2005) son compañías que formaron parte del Programa de Prácticas del Consello social de esta universidad. A menudo, éstas no llegan a entrevistar al titulado sino que evalúan aquellos aspectos recogidos en su currículum, centrándose en los resultados académicos y la titulación. Además, en la medida en que ellas le van a ofertar prácticas a esos titulados, la realización de prácticas anteriores no pesa tanto a la hora de su selección.

Otro aspecto que se desprende de la observación del Gráfico 8 es como, en el estudio del Consello Social de la USC (2005), a medida que aumenta el tamaño de la empresa, se valoran más los aspectos analizados. Esta relación positiva también se encuentra en el estudio de la ACSUG para la variable "Reputación del centro universitario de procedencia". Sin embargo, para el resto de factores no es posible encontrar tal relación positiva, sino que son las empresas de 50 a 99 empleados las que muestran una mayor puntuación, seguidas, respectivamente, de aquellas de más de 100 y de entre 10 y 49 empleados.

**Gráfico 35: Valoración de aspectos en la selección de titulados: formación académica según el tamaño de empresa (Comparativa ACSUG y Consello Social de la USC)**



\*\* nivel de significatividad al 1% según el análisis ANOVA

ACSUG

Consello social de la USC

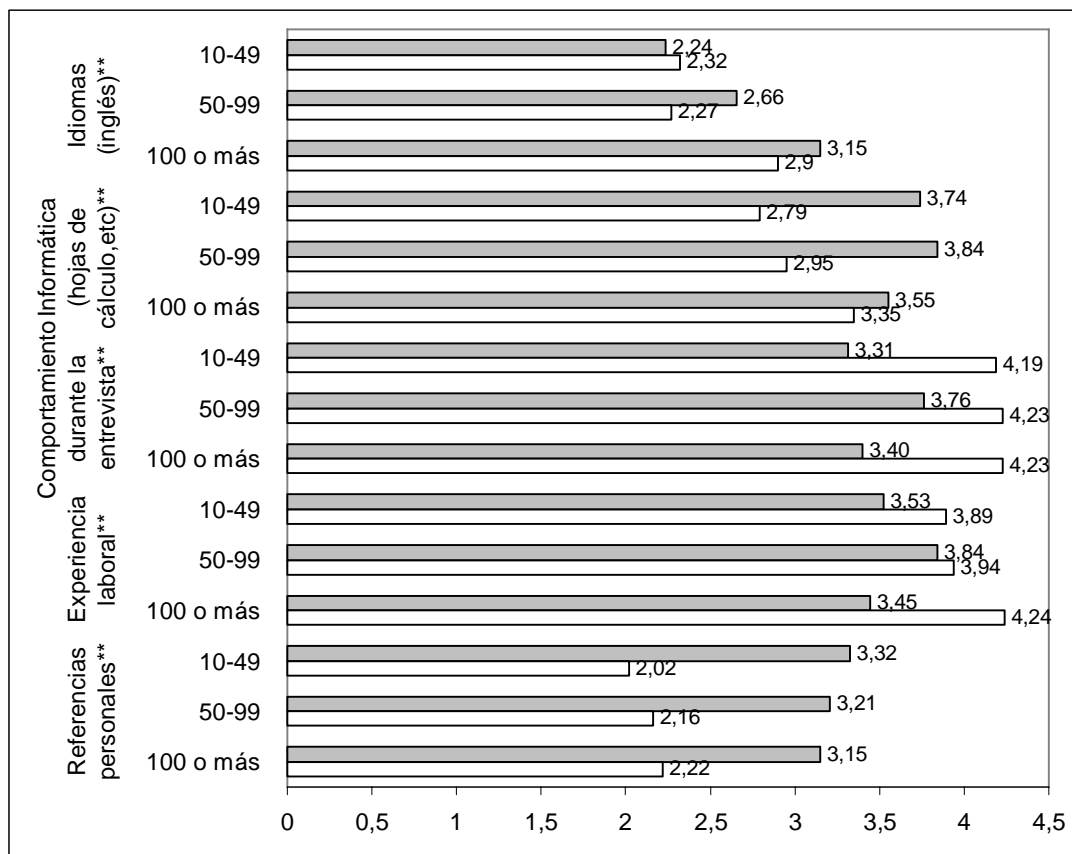
Fuente: Elaboración propia

El Gráfico 36 realiza el mismo ejercicio de comparación centrándose ahora en otros aspectos más relacionados con la formación adicional y la experiencia. Se comprueba de nuevo como los resultados de ambos trabajos coinciden a la hora de ordenar los factores, surgiendo la principal diferencia con respecto a las referencias personales, que ocupan un lugar importante en la valoración otorgada por las empresas entrevistadas por la ACSUG y un lugar secundario en las del Consello Social de la USC.

Según los resultados del Consello Social (2005), a medida que aumenta el tamaño de las empresas, éstas valoran en mayor medida los aspectos

seleccionados. Esta relación positiva se mantiene para el caso del inglés también en los resultados de la ACSUG. Sin embargo, el resto de items vuelven a estar más valorados por las empresas de 50 a 99 trabajadores, seguidas de las empresas con 100 o más empleados y con 10 a 49.

**Gráfico 36: Valoración de aspectos en la selección de titulados: formación adicional y otros factores, según el tamaño de la empresa (Comparativa ACSUG y Consello Social de la USC)**



\*\* nivel de significatividad al 1% según el análisis ANOVA

ACSUG

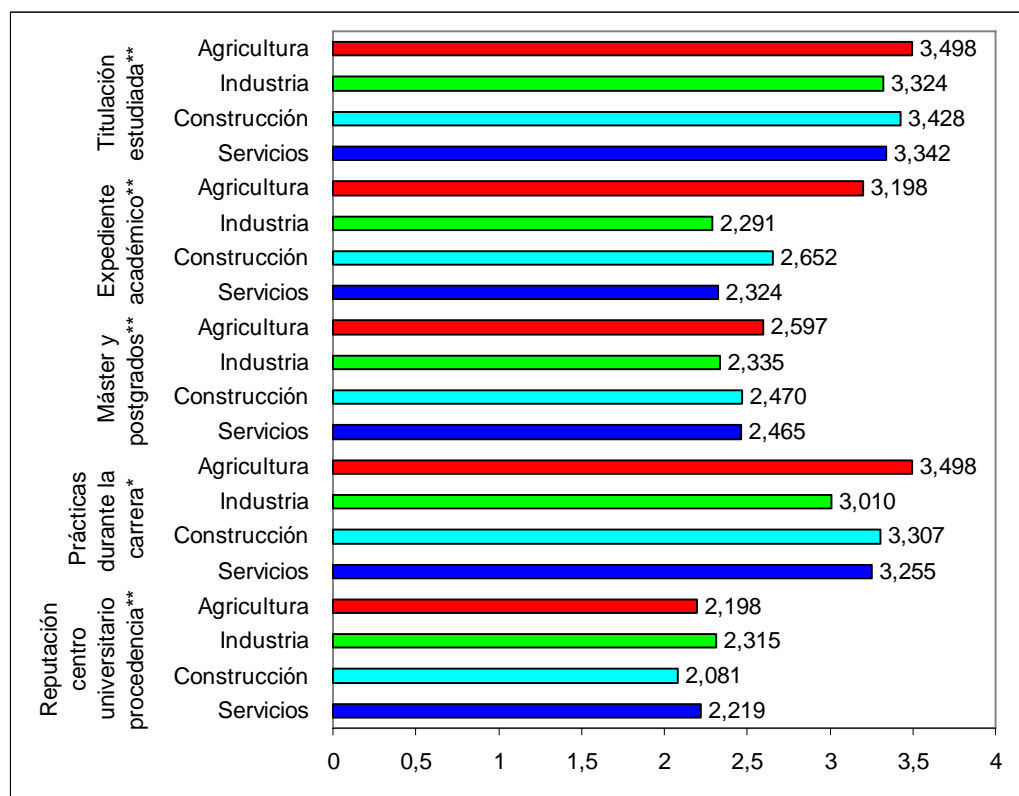
Consello social de la USC

Fuente: Elaboración propia

### 3.2. ANÁLISIS SECTORIAL

El Gráfico 37 recoge la valoración de la formación académica según sector de la actividad a partir de la encuesta realizada. En general, las valoraciones medias otorgadas por los distintos sectores coinciden, a excepción del sector industrial, que otorga una valoración menor para todos los items, salvo para la reputación del centro universitario de procedencia.

**Gráfico 37: Valoración de aspectos en la selección de titulados: formación académica según el sector de actividad**

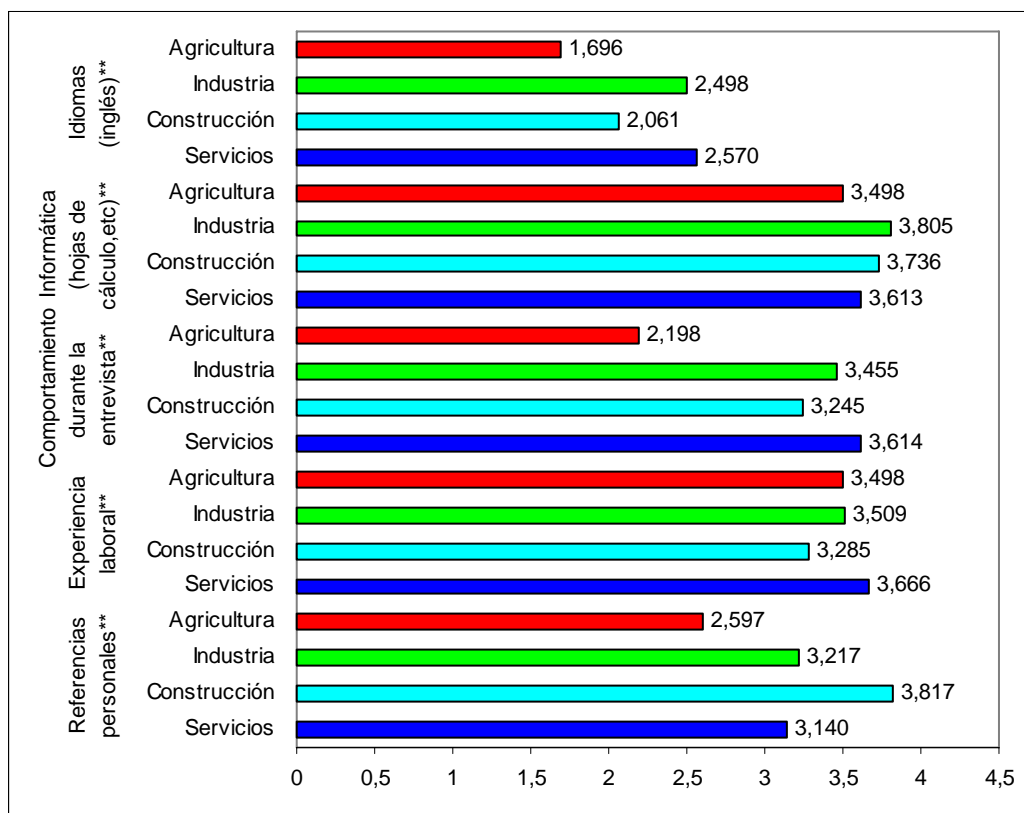


\*\* nivel de significatividad al 1% según el análisis ANOVA

Fuente: Elaboración propia

El Gráfico 38 analiza la valoración de la formación adicional y otra serie de factores nuevamente por sector de la actividad. El inglés es valorado especialmente en la industria y en servicios, mientras que el peso en la construcción y especialmente en el sector agrícola, es más bien escaso. Apenas se observan diferencias en cuanto a la ponderación de los conocimientos ofimáticos por sector de la actividad, que vuelve a ser el factor más valorado.

Resulta cuanto menos llamativo el reducido peso, comparado con el resto de los sectores, que las empresas entrevistadas del sector agrícola otorgan al comportamiento del egresado en la entrevista (hasta 1,5 puntos de diferencia respecto al sector servicios). La experiencia laboral es valorada de forma muy parecida entre sectores, aunque tiene un peso especialmente importante en el sector servicios y menor importancia en la construcción. Finalmente las referencias personales son extraordinariamente importantes en el sector de la construcción, mientras que en el sector agrícola son escasamente ponderadas.

**Gráfico 38: Valoración de aspectos en la selección de titulados: formación adicional y otros factores según el sector de actividad**

\*\* nivel de significatividad al 1% según el análisis ANOVA

Fuente: Elaboración propia

## BIBLIOGRAFÍA

- ANECA (2004): *Las empresas y la inserción laboral de los universitarios*, disponible [http://www.aneca.es/docs\\_trabajo/docs/insercionlaboral\\_empresas\\_envio.pdf](http://www.aneca.es/docs_trabajo/docs/insercionlaboral_empresas_envio.pdf)
- CONSELLO SOCIAL DA UNIVERSIDADES DE SANTIAGO DE COMPOSTELA (2005): *Incorporación do titulado universitario ao mercado de traballo: visión dende a empresa*, Universidad de Santiago de Compostela, Santiago.
- FUNDACIÓN AUNA (2004): *eEspaña 2004. Informe anual sobre el desarrollo de la Sociedad de la Información en España*, Fundación Auna, Madrid.
- FUNDACIÓN AUNA (2005): *eEspaña 2005. Informe anual sobre el desarrollo de la Sociedad de la Información en España*, Fundación Auna, Madrid.
- FUNDACIÓN CYD (2005a): "La universidad y la empresa española", *Colección de documentos CYD*, 2/2005, Fundación CYD. Disponible en <http://www.fundacioncyd.org/Publicaciones>.
- FUNDACIÓN CYD (2005b): *Informe CYD sobre la Contribución de las Universidades al Desarrollo 2005*, Fundación CYD. Disponible en <http://www.fundacioncyd.org/Publicaciones>.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2000): *Impacto de políticas activas de empleo en los universitarios*. Madrid, INEM, Subdirección general de Servicios Técnicos. Servicio de observatorio ocupacional.





# **CAPÍTULO 9: REFLEXIONES DESDE LA EMPRESA**

*Sara Fernández*

*Alberto Vaquero*



## 1. INTRODUCCIÓN

Este capítulo pretende analizar un conjunto de indicadores que permitirán conocer el grado de satisfacción de los empleadores con la formación de los titulados universitarios. Los resultados obtenidos se utilizarán para detectar cuáles son las cualidades más solicitadas por las empresas y las principales carencias formativas de los egresados. Sin duda, la información obtenida permitirá proceder con un mejor ajuste entre la formación ofertada por la Universidad gallega y aquella demandada por los empresarios.

## 2. FORMACIÓN DESEADA POR LOS EMPRESARIOS

Este segundo epígrafe persigue dar a conocer las competencias y habilidades que los empleadores demandan de los nuevos titulados que ingresan en sus empresas. Ésta es precisamente una de las metas que persigue la implementación de los principios contenidos en el EEES. En concreto se trataría de dotar a los graduados de un conjunto de habilidades, comprensiones y atributos personales que les garanticen mayores oportunidades para acceder a un empleo, de tal forma que el esfuerzo realizado durante su vida académica les permita tener éxito en las diferentes ocupaciones que puedan elegir. Actuando en esta dirección se logrará, no sólo beneficios para ellos mismos, sino para la colectividad de todos los trabajadores y para la economía en su conjunto.

Como indica el informe elaborado por el Consello Social de la USC (2005), la valoración de las competencias de los titulados es un elemento crucial para medir la calidad de la formación universitaria como preparador para la vida profesional. Así, el Cuadro 52 recoge la valoración de tales aspectos por parte de la muestra. Los resultados más sobresalientes son los siguientes:

- La *orientación al cliente* es valorada muy positivamente por un 75,7% de los entrevistados (agregación de las categoría de muy valorado e imprescindible). Este resultado debe relacionarse con las relaciones existentes entre las expectativas de crecimiento de las ventas y la contratación de nuevo personal (Capítulo 7) y las respuestas a las razones de contratación de titulados (Capítulo 8). Recuérdese que el motivo más alegado fue la expansión de la empresa, lo que suele implicar el crecimiento de las ventas. Todo lo anterior vuelve a poner de manifiesto que la orientación comercial de los titulados es una de las variables que más incide en la selección de titulados.
- También se encuentra muy valorada o imprescindible la *capacidad de aprendizaje y adaptación a los cambios* (96,9%), resultado que permite deducir que las Pymes entrevistadas buscan titulados que sepan adaptarse a las modificaciones continuas de su actividad empresarial. Esto sin duda es uno de los futuros campos de actuación de las universidades, ya que tienen una excelente oportunidad para reciclar y ampliar conocimientos, convirtiéndose en uno de los instrumentos que los trabajadores pueden utilizar para

mantener su capacidad de aprendizaje y adaptarse a las innovaciones mediante la formación continua y el reciclaje profesional, formación que las universidades estarían en condiciones de ofrecer, como ya sucede en el Reino Unido<sup>34</sup>.

- Una *actitud positiva* (97,3%) es también una de las cualidades más importantes a la hora de seleccionar a un trabajador; de esta forma los empresarios buscan a una persona activa, capaz de enfrentarse a los nuevos retos de manera constructiva y con ganas.
- La *capacidad de asumir responsabilidades* es muy valorada por el 92,5% de los entrevistados; porcentajes similares se obtienen en la *resolución de problemas* (96,6%), *trabajo en equipo* (94,9%) y *capacidad de planificación, coordinación y organización* (91,9%), seguidos de la *capacidad de comunicación oral* (77%), de *resolución de conflictos* (80%).
- Por su parte, la *capacidad de liderazgo* (44,4%) es la característica menos valorada. Probablemente, las razones de esta puntuación residan en el perfil de las empresas que integran la muestra. En su mayoría, las Pymes son, al mismo tiempo, empresas familiares, donde el fundador tiene un vínculo más personal que profesional con el proyecto. En estos casos, la familia propietaria de la empresa quiere seguir desempeñando el papel de líder en la marcha del negocio.

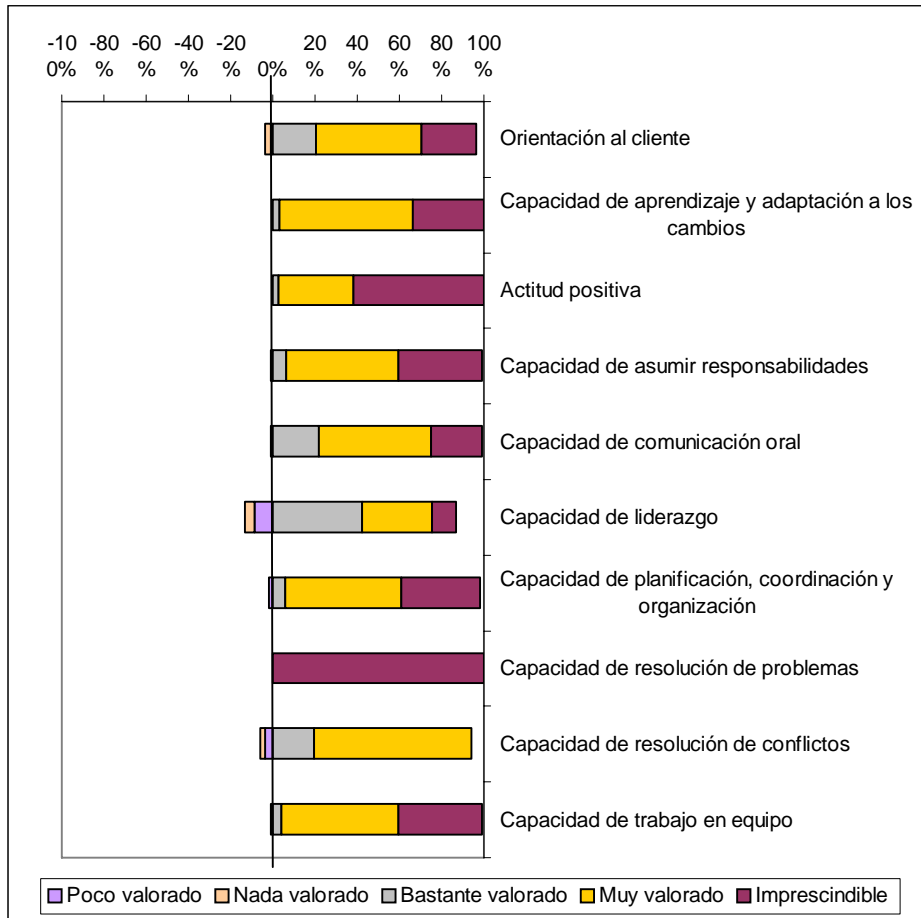
**Cuadro 52: Valoración de competencias y habilidades**

	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Impresc.
Orientación al cliente	3	0,7	20,7	<b>49,9</b>	25,8
Capacidad de aprendizaje y adaptación a los cambios	0	0	3,4	<b>63,1</b>	33,5
Actitud positiva	0	0	2,7	35,3	<b>62,0</b>
Capacidad de asumir responsabilidades	1	0	6,4	<b>52,9</b>	39,6
Capacidad de comunicación oral	0,3	0,7	22,0	<b>52,9</b>	24,1
Capacidad de liderazgo	4,4	8,8	<b>42,4</b>	33,2	11,2
Capacidad de planificación, coordinación y organización	0	2,0	6,1	<b>54,6</b>	37,3
Capacidad de resolución de problemas	0	0	3,4	<b>56,3</b>	40,3
Capacidad de resolución de conflictos	2,0	2,7	15,3	<b>58,0</b>	22,0
Capacidad de trabajo en equipo	0	1,0	4,1	<b>55,3</b>	39,6

Fuente: Elaboración propia

<sup>34</sup> El Reino Unido es el país con mayor participación de estudiantes de mayor edad, participación que como se indica en San Segundo (2002), se ha llevado a cabo a través de un incentivo financiero. La tendencia del Reino Unido de una enseñanza significativamente orientada a la población adulta aún no se ha trasladado plenamente a los demás países de la OCDE, aunque en los países nórdicos o en Suiza más del 50% de las nuevas matrículas de la universidad son de mayores de 22 años. Sin embargo, España, junto con Francia, se encuentra entre los países en los que un mayor porcentaje de nuevos inscritos cuenta con menos de 21 años (Muñoz *et al.*, 2004).

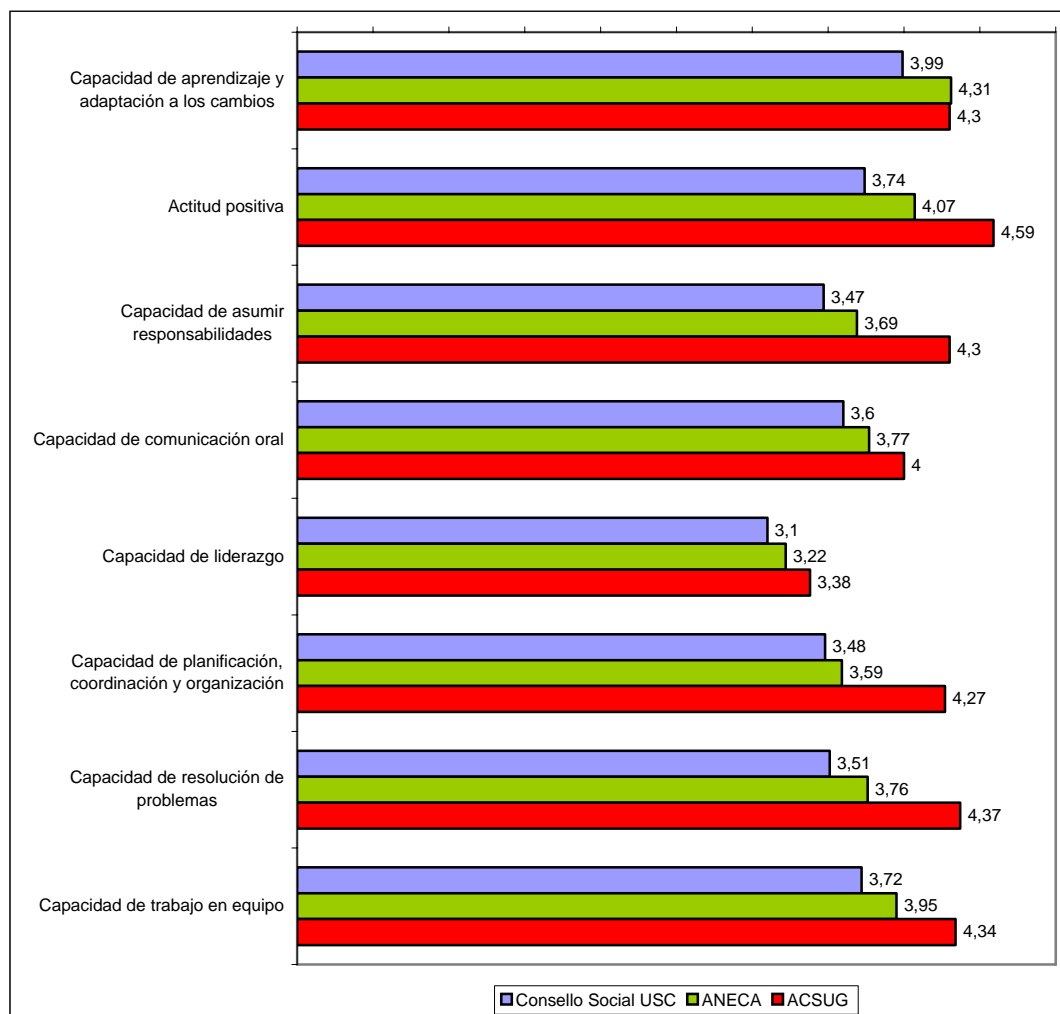
Gráfico 39: Valoración de competencias y habilidades



Fuente: Elaboración propia

Las competencias profesionales que las Pymes encuestadas valoran en un titulado universitario también han sido objeto de análisis por parte de otros trabajos. Como ya se comentó en el Capítulo 4, en el ámbito gallego el Consello Social de la USC (2005) analiza estas mismas cuestiones. A nivel nacional destaca, entre otros trabajos, el estudio de la ANECA (2004).

En el Gráfico 40 se compara, en media, las valoraciones de estas competencias con las obtenidas en los trabajos previos. En general, se aprecia como los resultados de los tres estudios mantienen siempre la misma posición en relación a los ítems evaluados, aunque las mayores evaluaciones se obtienen a partir de los datos de la presente investigación. Este resultado podría indicar que las Pymes de la actual muestra resultan más exigentes a la hora de demandar competencias en los empleados universitarios.

**Gráfico 40: Valoración media de competencias y habilidades (Comparativa Consello Social de la USC/ANECA/ ACSUG)**

Notas: No siempre ha sido posible encontrar una equivalencia directa, ya que había factores considerados que en este trabajo que no se incluían en los trabajos previos, en particular, aquellos que hacía referencia a la capacidad de resolución de conflictos y a la orientación al cliente.

*Fuente: Elaboración propia*

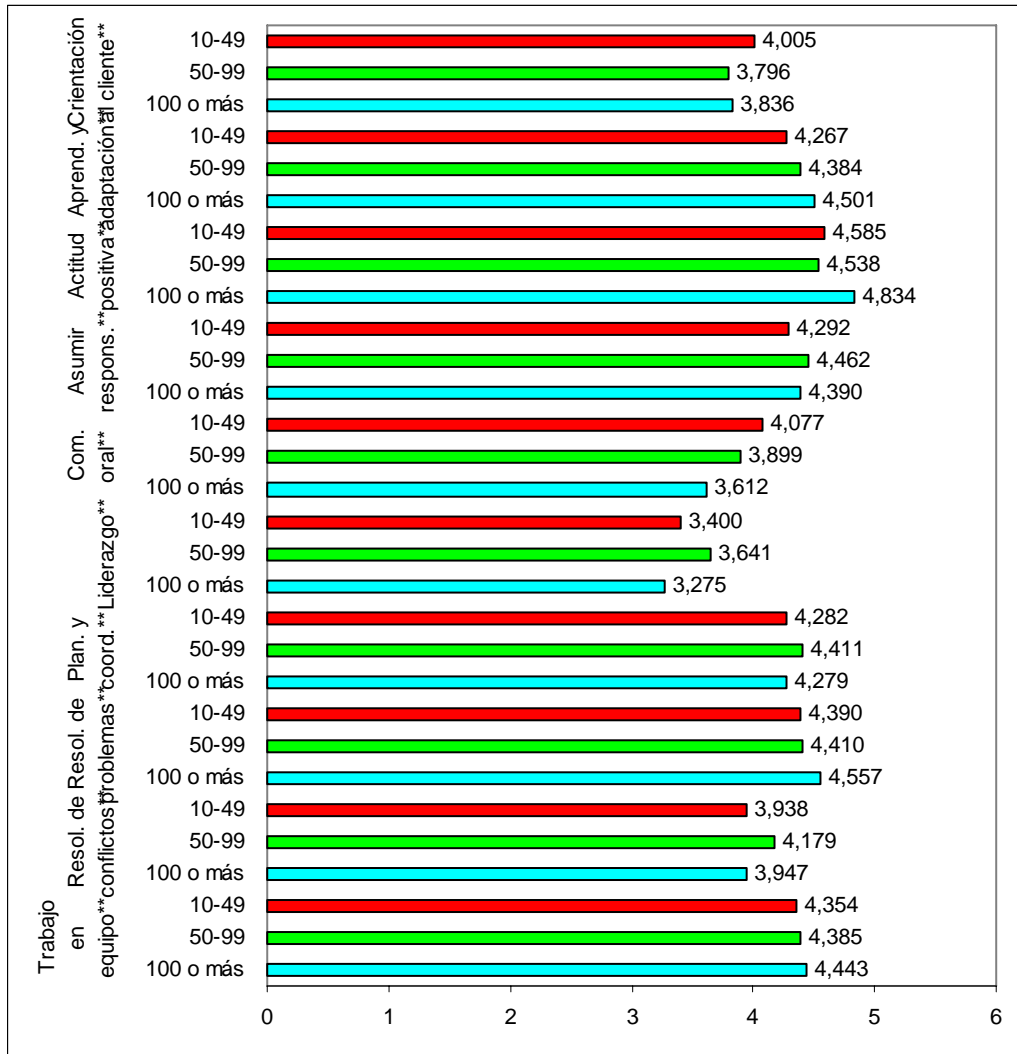
## 2.1. ANÁLISIS POR TAMAÑO

Realizando el análisis de la valoración de competencias en función del tamaño de las Pymes se obtiene que no existe diferencias en algunos ítems, aunque si aparecen para otros. Dentro del primer grupo se puede señalar especialmente el caso de trabajo en equipo, resolución de conflictos, planificación y coordinación y asunción de responsabilidades, en todos estos casos con divergencias mínimas según el tamaño de la entidad. Sin embargo, se obtienen diferencias importantes, en especial, en la respuesta en orientación al cliente, comunicación oral, liderazgo (donde a medida que el tamaño de la empresa se reduce, aumenta su importancia), aprendizaje y adaptación, actitud positiva, (donde a mayor número de empleados, más importancia).

Estos resultados pueden justificarse por el hecho de que ciertas habilidades sean preferidas por las pequeñas empresas, ya que carecen de

departamentos especializados para su gestión y dependen enteramente de la actitud de un reducido número de empleados, mientras que para las entidades de mayor tamaño, resulta de más utilidad la capacidad de aprendizaje, reciclaje y adaptación a los nuevos retos.

Gráfico 41: Valoración de competencias y habilidades según el tamaño de la empresa

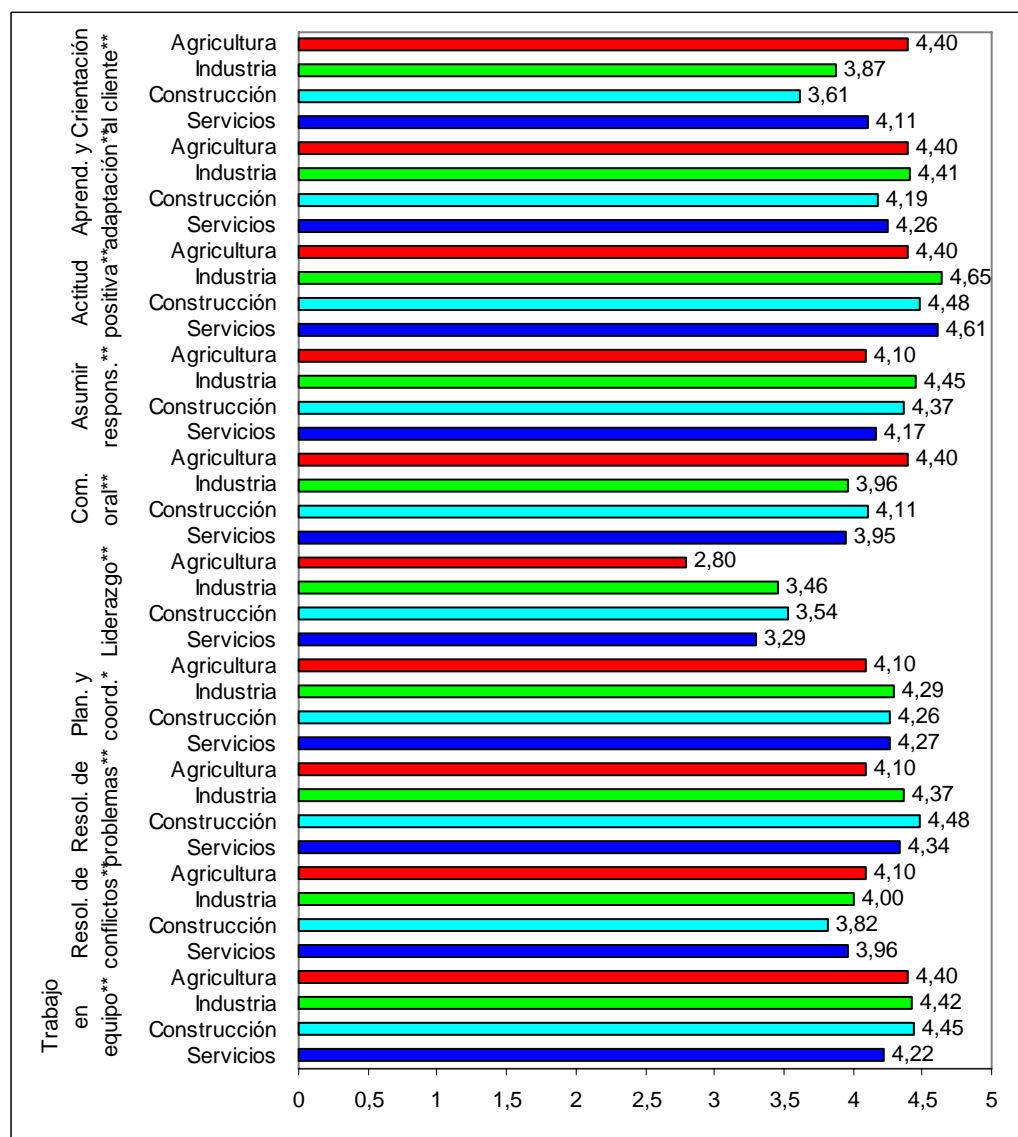


\*\* nivel de significatividad al 1% según análisis ANOVA

Fuente: Elaboración propia

## 2.2. ANÁLISIS SECTORIAL

Realizando el mismo ejercicio por sector de actividad, se verifica como en el agrícola, en relación al resto de sectores, son especialmente valoradas la orientación al cliente, aprendizaje y adaptación, comunicación oral, resolución de conflictos y trabajo en equipo. En el sector industrial destaca el peso otorgado a las variables aprendizaje y adaptación, actitud positiva, asunción de responsabilidades, liderazgo y planificación y coordinación y, de nuevo, el trabajo en equipo.

**Gráfico 42: Valoración de competencias y habilidades según el sector de actividad**


\*\* nivel de significatividad al 1% según análisis ANOVA

Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta al sector de la construcción, los aspectos más valorados son: comunicación oral, liderazgo, planificación y coordinación y resolución de conflictos, además del trabajo en equipo. Finalmente, en el campo de los servicios destaca aprendizaje y adaptación, actitud positiva, planificación y coordinación, resolución de conflictos, resolución de problemas y trabajo en equipo.

### 3. OPINIONES DE LOS EMPLEADORES

El Cuadro 53 permite resumir el grado de acuerdo de las empresas encuestadas en relación a una serie de aspectos relacionados con la educación universitaria. Dos resultados sobresalen del resto, en primer lugar que las Pymes de la muestra valoran muy positivamente que *la Universidad fomente la realización de prácticas en empresas*, llegando a alcanzar el 59,9% en la categoría de completamente de acuerdo, y el 95,3% si se incluye la opción de



moderadamente de acuerdo. Este resultado vuelve a poner de relevancia lo descrito en el Capítulo 8, donde se mostraba que los empresarios valoran muy positivamente las prácticas realizadas por los titulados, a la hora de su selección para un puesto de trabajo.

En segundo lugar, un 36,3% de las entidades entrevistadas manifiestan que se encuentran completamente de acuerdo con la afirmación de que *la mayor parte de los nuevos titulados universitarios tienen una concepción poco clara de lo que significa el mundo del trabajo*, porcentaje que asciende al 89,7% si se incluye la categoría de moderadamente de acuerdo. Este resultado pone de relieve un hecho repetido numerosas veces y una de las quejas más importantes de las empresas al mundo universitario, que es el poco conocimiento real del mundo empresarial de los egresados cuando finalizan su preparación académica. Este dato llama de nuevo la atención sobre la necesidad de realizar actividades conjuntas entre el empresariado y la Universidad, ya no sólo de manera esporádica o puntual, sino de forma continua y coordinada entre ambos agentes. La conclusión anterior se refuerza cuando se comprueba que sólo el 5,7% de las empresas entrevistadas manifiestan que la *educación universitaria está orientada al mercado laboral*.

**Cuadro 53: Grado de acuerdo/desacuerdo de las empresas**

	Complet. desacuerdo	Moder. desacuerdo	Indifer.	Moder. acuerdo	Complet. acuerdo
La universidad debería fomentar la realización de prácticas en empresa	0	0,3	4,4	35,4	<b>59,9</b>
La mayor parte de los nuevos titulados universitarios tienen una concepción poco clara de lo que significa el mundo del trabajo	3,5	5,1	10,7	<b>44,5</b>	36,2
La educación universitaria está orientada al mercado laboral	<b>45,7</b>	42,6	6,0	4,1	1,6
En su sector faltan titulados universitarios	<b>47,6</b>	31,3	7,6	6,0	7,6
Siempre es mejor contratar a un titulado universitario, aunque el puesto a cubrir no lo requiera.	<b>46,0</b>	23,7	12,0	8,5	9,8

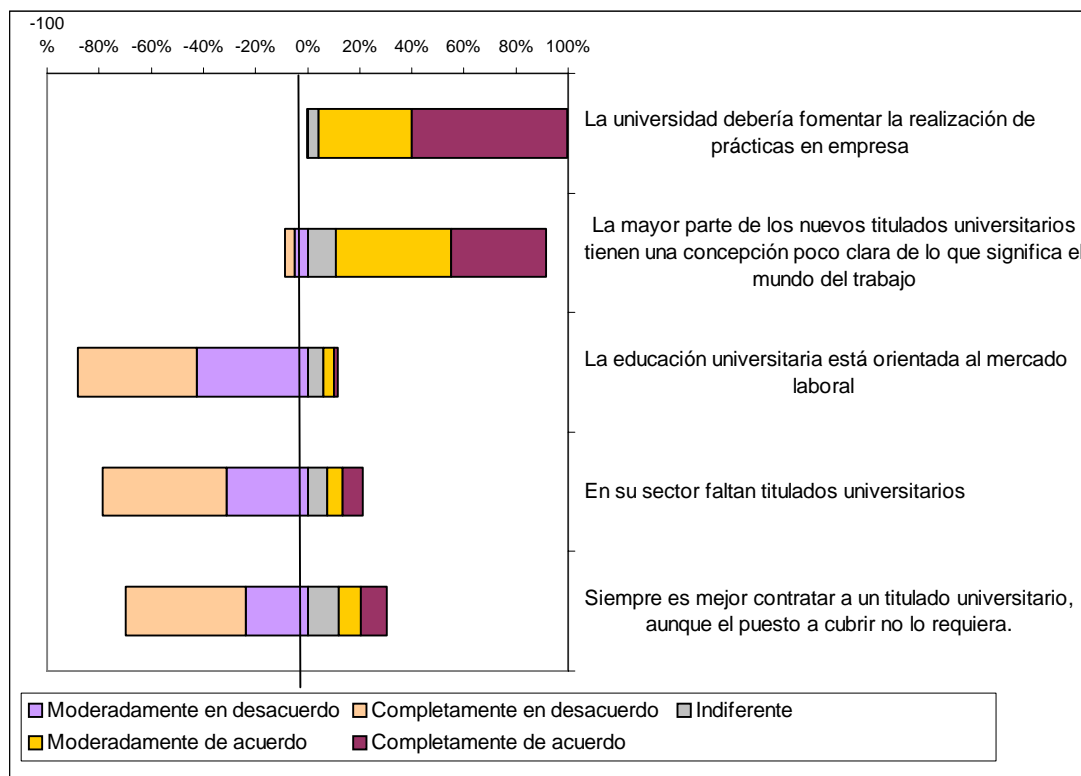
Fuente: Elaboración propia

En relación a si *faltan titulados universitarios en su sector*, las Pymes entrevistadas manifiestan, de forma mayoritaria (78,9%) que esta situación no se produce, es decir, lo que están realmente señalando es un exceso de oferta de universitarios que las Pymes no pueden absorber. Este resultado refuerza la tesis apuntada en el Capítulo 7 de que existe cierta saturación de algunas titulaciones en el número de empleados de las Pymes y la necesidad de potenciar otro tipo de estudios o formación, más orientados a este sector del mercado laboral.

Siguiendo con la misma argumentación, el 69,7% de la muestra señala que *no siempre es mejor contratar a un titulado universitario, a pesar de que el puesto lo pueda requerir*. Este dato, unido a la consideración de que no faltan titulados universitarios, permite destacar que las Pymes de la muestra observan como los titulados universitarios no salen con la formación que ellos precisan, ya que aunque puedan elegir a un universitario para el puesto que están buscando, no siempre lo hacen (68%). Este resultado debe ser conocido tanto por parte de las

administraciones públicas como por parte de los estudiantes para reflexionar acerca del coste en términos de recursos públicos y privados de ofrecer titulados que no tienen gran aceptación en el mercado de trabajo.

**Gráfico 43: Opinión de los empleadores: Grado de acuerdo/desacuerdo**

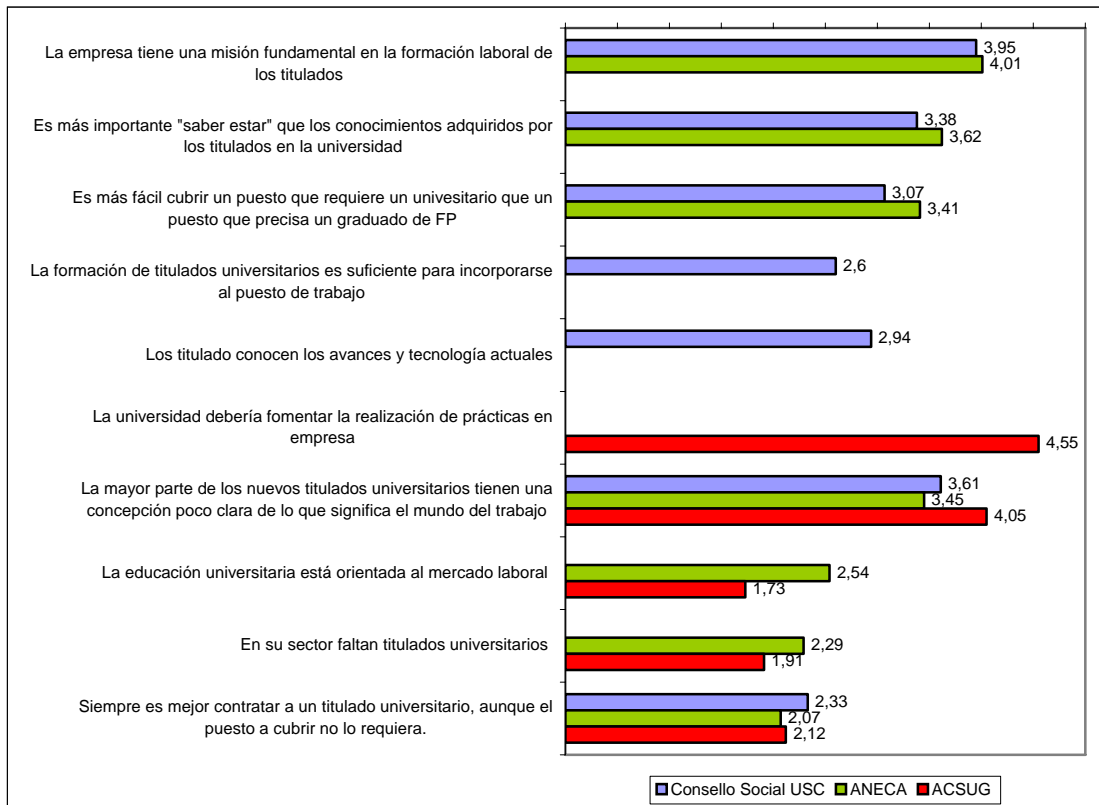


*Fuente: Elaboración propia*

Al igual que se hizo en apartados anteriores, en el Gráfico 44 se comparan los resultados de los estudios previos con los de esta investigación. Antes de proceder con el análisis resulta preciso señalar que es precisamente en este punto donde las encuestas realizadas muestran una mayor divergencia, ya que al pretender recoger las opiniones de los empleadores, fueron diseñadas de una forma mucho más abierta. A pesar de que existen ítems que no son comparables, se ha optado por recogerlos todos, puesto que dicha información podría resultar de gran utilidad en la fase de diseño de encuestas de trabajos que vayan en esta misma línea.

En general, los resultados del Gráfico 44 ratifican los comentarios previos: Universidad y empresa deben trabajar conjuntamente en la formación de los jóvenes para conseguir una mejor adaptación al mercado laboral y alejar, así, esa concepción poco clara del mundo empresarial que los empleadores detectan en sus titulados universitarios.

**Gráfico 44: Opiniones de los empleadores: Grado de acuerdo (Comparativa Consello Social de la USC/ANECA/ ACSUG)**



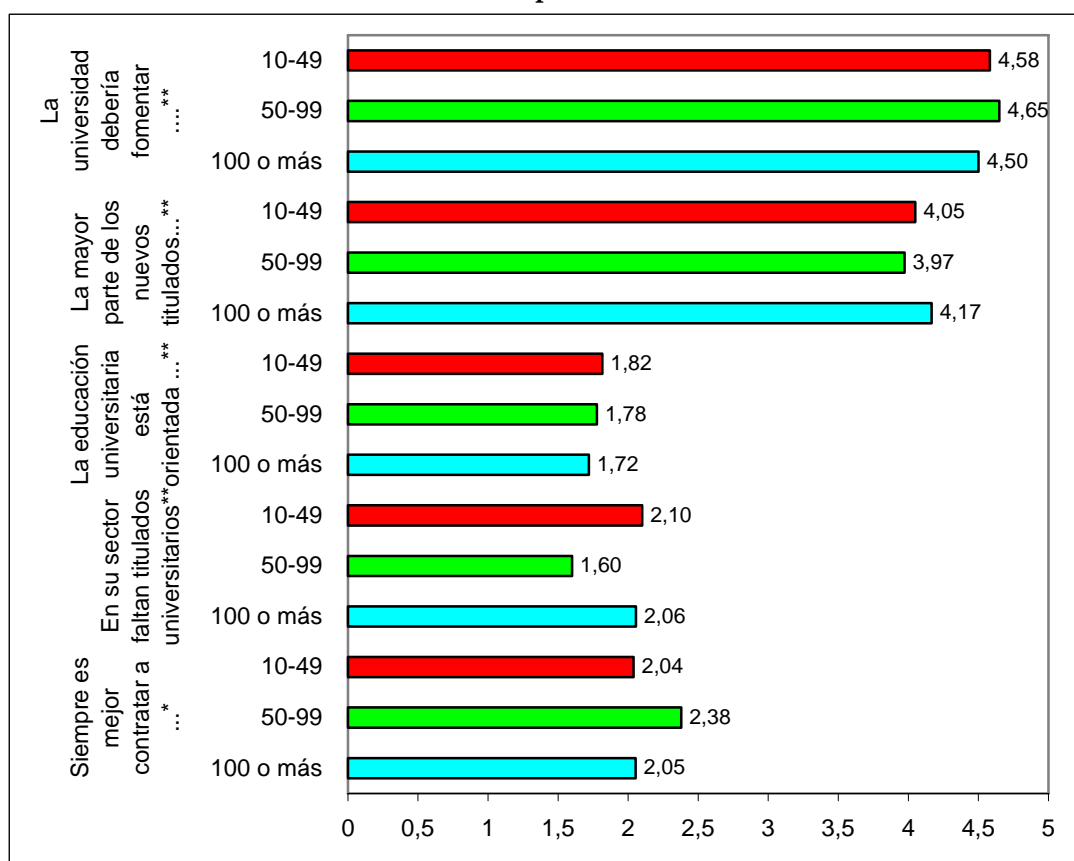
Fuente: Elaboración propia

### 3.1. ANÁLISIS POR TAMAÑO

El Gráfico 45 permite volver a recoger la opinión de los empleadores acerca del grado de acuerdo o desacuerdo de una serie de cuestiones en función del tamaño de la empresa. La primera de las notas a destacar es que con independencia del número de trabajadores en lo que coinciden todas las empresas entrevistadas es que *la Universidad debería fomentar la realización de prácticas en las empresas*, posiblemente por esa falta de adecuación de la formación recibida en las aulas con lo que se encontrarán los egresado cuando finalicen su etapa formativa. El mismo resultado se obtiene a partir de la respuesta dada a la pregunta de *si la educación universitaria está orientada al mercado laboral* y en aquella en la que se le pregunta *si la mayor parte de los titulados tiene una concepción poco clara de lo que significa el mundo del trabajo*.

Las únicas divergencias que merecen ser señaladas son la de que *siempre es mejor contratar a un titulado universitario*, donde las empresas entre 50 a 99 trabajadores son las más receptivas a estar de acuerdo y, en el mismo sentido, a aquella que interroga sobre *si en su sector faltan titulados universitarios*.

**Gráfico 45: Opinión de los empleadores: Grado de acuerdo/desacuerdo según el tamaño de la empresa**

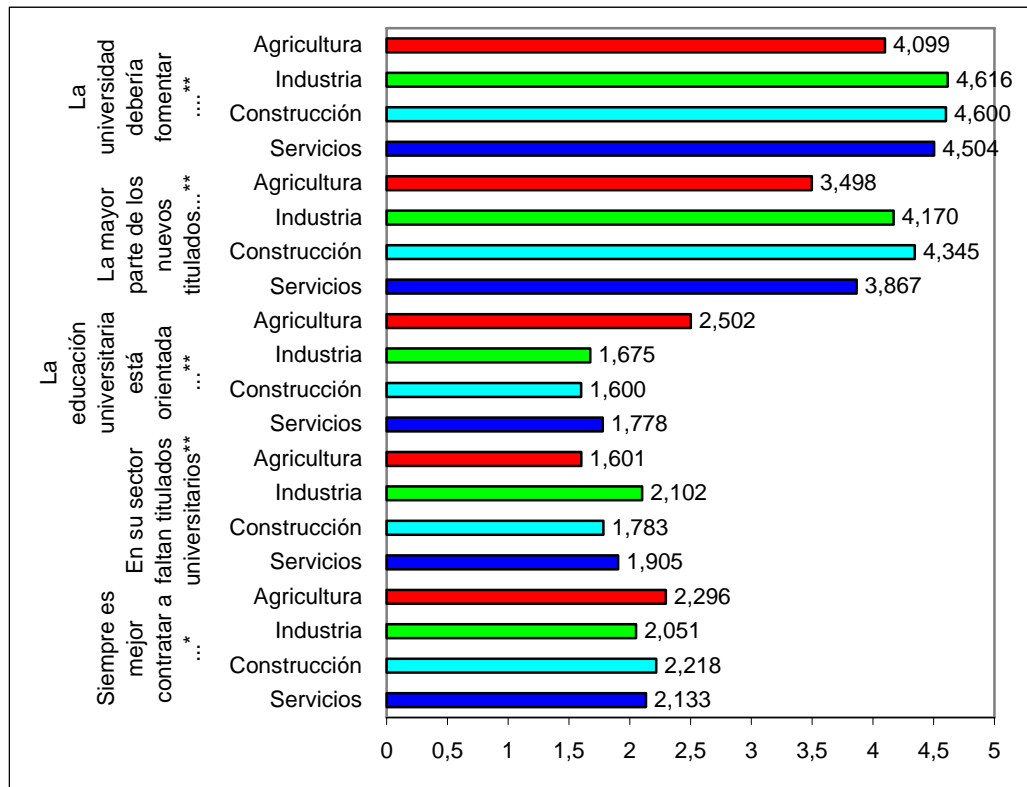


Fuente: Elaboración propia

### 3.2. ANÁLISIS SECTORIAL

El Gráfico 46 resume la respuesta dada por las empresas entrevistadas en nuestra muestra, de nuevo en relación al grado de acuerdo o desacuerdo acerca de una serie de afirmaciones, según el sector de la actividad. En relación a la pregunta de si la Universidad debería fomentar las prácticas en las empresas, las que menos valoran esta cuestión son aquellas entidades que trabajan en el sector agrícola, dato que contrasta con el caso de la industria que figura como la característica más valorada. Un resultado similar se obtiene a partir del ítem de si la mayor parte de los nuevos titulados tienen una concepción poco clara de lo que significa el mundo del trabajo. Para el resto de cuestiones (si la educación universitaria está orientada al mercado de trabajo, si faltan en su sector titulados universitarios o si siempre es mejor contratar a titulados universitarios, apenas hay diferencias por sectores.

**Gráfico 46: Opinión de los empleadores: Grado de acuerdo/desacuerdo según el sector de actividad**



Fuente: Elaboración propia

## BIBLIOGRAFÍA

- ANECA (2004): *Las empresas y la inserción laboral de los universitarios*, disponible [http://www.aneca.es/docs\\_trabajo/docs/insercionlaboral\\_empresas\\_envio.pdf](http://www.aneca.es/docs_trabajo/docs/insercionlaboral_empresas_envio.pdf)
- CONSELLO SOCIAL DA UNIVERSIDADES DE SANTIAGO DE COMPOSTELA (2005): *Incorporación do titulado universitario ao mercado de traballo: visión dende a empresa*, Universidad de Santiago de Compostela, Santiago.
- MUÑOZ, E.; FERNÁNDEZ, S.; VAQUERO, A.; NEIRA, I.; RUZO, E.; FILGUEIRA, A. y GÓMEZ, M. L. (2004): *Los Costes de calidad del sistema Universitario de Galicia*, ACSUG.
- SAN SEGUNDO, M<sup>a</sup>. J. (2002) EL sistema Universitario español en una perspectiva internacional, en HERNÁNDEZ ARMENTEROS, J. (coord.): *Información académica, productiva y financiera de las Universidades Españolas. Indicadores Universitarios*. Curso académico 2000-2001, CRUE, pp- 27-53.



# **CAPÍTULO 10: CONCLUSIONES**

*Sara Fernández*

*Almudena Filgueira*

*Luz Gómez*

*Isabel Neira*

*Emilio Ruzo*

*Alberto Vaquero*





El análisis de la demanda de titulados universitarios es una de las cuestiones que más interés suscitan cuando se trata de analizar la rentabilidad de invertir en educación universitaria. Los años de esfuerzo necesarios para terminar unos estudios en la Universidad y el coste económico que esto supone, no siempre se ven rentabilizados con la obtención de un puesto de trabajo adecuado a la titulación cursada. La necesidad de ajustar oferta con demanda es pues una cuestión a la que se debe dedicar el máximo esfuerzo.

La ACSUG, consciente de esta situación, ya ha llevado a cabo, a través del grupo de trabajo de inserción laboral, dos estudios que han permitido obtener una visión dinámica del grado de inserción laboral de los titulados universitarios desde 1996 hasta 2003.

Con el objetivo de completar esta panorámica desde la perspectiva de los demandantes de mano de obra, la ACSUG le asignó al grupo de trabajo de costes de la calidad la realización del presente informe. Esperamos que el mismo sirva de referencia para despejar algunas de las dudas a las que se enfrentan los jóvenes egresados gallegos a la hora de conocer las salidas profesionales de sus titulaciones y, al mismo tiempo, conocer, de primera mano, la opinión de los empleadores acerca de la formación y habilidades que demandan en los titulados universitarios.

Ambas cuestiones son las que permiten dotar a la presente investigación de un elevado valor añadido, constituyendo las dos aportaciones más sobresalientes del presente trabajo. En primer lugar, porque en vez de analizar la oferta de titulados, centra el interés en la demanda de los mismos, abriendo una línea de investigación no tratada suficientemente en los análisis del mercado laboral en Galicia, aunque ya contemplada en otras comunidades autónomas. En segundo lugar, por contar, de forma directa, con la opinión de una parte importante del empresariado gallego, que en raras ocasiones se ha tenido en cuenta a la hora de explicar todo aquello que rodea a la inserción laboral. Así, y a través de este documento, la ACSUG pretende abrir un campo de trabajo que posibilite nuevos estudios de interés para los futuros y actuales titulados universitarios gallegos y permita reflexionar hacia donde se dirige la Universidad gallega en materia de inserción laboral.

La situación del mercado laboral admite muchos calificativos, pero quizás el que mejor la defina es el de cambiante; han mudado las formas de contratación, las demandas de los empresarios y las empresas; las necesidades ya no son las mismas que hace unos años y no siempre la Universidad, en general, y la Universidad gallega en particular, ha logrado adaptarse a este nuevo escenario.

Siguiendo la teoría del capital humano, se presupone que una mayor inversión en educación generará unos mayores rendimientos económicos y unas mejores oportunidades laborales, siendo de especial relevancia para aquellos que han cursado estudios universitarios. Sin embargo, la realidad muestra como no siempre se obtiene este resultado; en los últimos años hemos

vivido el fenómeno de la sobreeducación de los egresados universitarios y la falta de adecuación de la formación impartida con la realidad a la que tienen que enfrentarse cuando finalizan su etapa educativa.

Lejos queda aquella época en la que la colocación de los titulados se producía incluso antes de terminar sus estudios. Actualmente vivimos la situación contraria, ya que lo habitual es encontrar un trabajo únicamente cuando se dispone del título, tras pasar varios meses buscando empleo y, además, lo que se encuentra no siempre se ajusta a lo que se ha estudiado. Nuestros jóvenes se ven abocados a una mayor rotación laboral que la experimentada en décadas anteriores, donde el trabajo que se consigue no siempre resulta de calidad ante la importante inversión realizada.

Llegados a este punto se debería reflexionar acerca de si la Universidad está realmente ofreciendo la formación que demanda el mercado de trabajo o simplemente actúa como una simple oferente de títulos, que tienen escasa relación con lo que demandan las empresas y los empresarios. Si ocurre esto último, urge replantearse la actual oferta de titulaciones y de sus contenidos curriculares. Claro está, no se trata de condicionar el nivel de formación ni los títulos ofrecidos a lo que dicte el mercado laboral en cada momento, sino de adecuar las enseñanzas a lo que verdaderamente se demanda. Este planteamiento, lejos de ser una utopía, es uno de los objetivos que se persiguen con la implantación del EEES, de cara a conseguir un mayor aprovechamiento del esfuerzo de nuestros universitarios en la realidad cotidiana de la empresa.

Esta investigación ha pretendido analizar todos estos aspectos e incluso llegar más allá, ya que hemos buscado anticiparnos a las necesidades reales de los empleadores al preguntarles acerca de su demanda de egresados universitarios en el futuro más inmediato. Entendemos que este ejercicio de proyección futura de la demanda es la principal vía para analizar en que medida la actual oferta formativa en Galicia resulta adecuada a la demanda de profesionales por una parte importante del empresariado gallego.

El presente trabajo incorpora, además de los resultados de una encuesta específica realizada a las Pymes sobre la demanda de titulados en Galicia, un análisis de la realidad laboral para los titulados universitarios gallegos desde una óptica comparada, tanto a nivel internacional como nacional, lo que sin duda permite comprender con mayor detalle la situación actual del mercado laboral. A continuación se exponen las principales conclusiones que se pueden obtener a partir del presente estudio.

## **1. LA SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL GALLEGO Y ESPAÑOL**

1. A partir de los indicadores utilizados para comparar la rentabilidad de terminar unos estudios superiores y las oportunidades laborales, se comprueba como existe una clara relación entre inversión en educación y mercado de trabajo. De manera general, se obtiene como a medida que aumenta el nivel educativo, también se incrementan las tasas de

participación en la población activa y ocupada, descienden las tasas de desempleo y se produce un incremento en los rendimientos económicos de la educación.

2. La inversión en educación permite, especialmente al colectivo femenino, que todavía presenta graves problemas de acceso y consolidación en el mercado de trabajo, lograr unos mejores resultados. Este resultado es evidente cuando se procede a comparar los resultados obtenidos de la batería de indicadores utilizados en función del género por diferentes niveles educativos.
3. Lo anterior justifica la necesidad de seguir apostando por la rentabilidad económica de realizar estudios universitarios, aunque se manifieste cierto problema de sobreeducación para este colectivo. No obstante, no es menos cierto, a diferencia de etapas anteriores, que cursar estudios universitarios ya no garantiza tener un buen empleo, ahora bien, disponer de una titulación universitaria, sobre todo si es acorde con las demandas del mercado, favorece claramente la inserción laboral. Se ha comprobado como actualmente los titulados universitarios suelen tardar más tiempo en obtener un empleo significativo que hace unos años (aunque siempre menos tiempo que individuos con menor nivel de preparación) y, además, a medio-largo plazo, suelen lograr una mayor estabilidad laboral, un mejor salario y mayores oportunidades laborales que aquellos con menos estudios.
4. De manera más específica, los resultados a nivel europeo muestran como los titulados universitarios, junto con los trabajadores que han finalizado sus enseñanzas medias, conforman el grupo de empleados que contribuyen, en mayor medida, a generar riqueza. Comparando lo obtenido por España en relación a la UE15, encontramos diferencias significativas, especialmente en el nivel de enseñanza secundaria de segundo ciclo, lo que en la práctica está actuando como barrera para el acceso a la universidad y genera un claro estrangulamiento en el sistema educativo español. Esta situación, que se ha venido arrastrando desde hace varias décadas, parece, a tenor de las cifras barajadas, que no presenta síntomas de remisión.
5. Los titulados universitarios en España presentan tasas de ocupación similares a los de los países de la UE15. Desglosando por género, se constata como España presenta, desde una óptica comparada con la UE15, las mayores divergencias entre las tasas de empleo por nivel de estudios, incluido el universitario, lo cual reduce la rentabilidad de nuestros titulados.
6. Las diferencias salariales de tener una titulación universitaria, respecto a otros niveles de estudio, son similares en España a la media de la UE15, aunque la expansión de la educación universitaria en España ha reducido ligeramente este diferencial. Por tanto, parece detectarse la existencia de cierto grado de sobreeducación de la población española en

relación a la media de la UE15 y/o una falta de adecuación de las titulaciones ofrecidas a la realidad que demanda el mercado.

7. En las últimas dos décadas en la comunidad autónoma gallega se ha producido una fuerte expansión de la oferta de mano de obra universitaria, obteniendo un resultado incluso superior al nacional, donde la expansión de la educación universitaria ha sido un hecho sin precedentes a nivel de la UE15. Sin embargo, los resultados económicos no son todo lo buenos que cabría esperar, especialmente cuando se compara la rentabilidad de la educación en Galicia, a través de indicadores como las tasas de actividad, ocupación o los ingresos medios obtenidos respecto a la media nacional. Así, Galicia se sitúa entre las comunidades con menor rentabilidad económica por titulado universitario.
8. Las causas de este resultado no sólo hay que atribuir las a la falta de adecuación de la oferta académica de títulos universitarios a la realidad laboral, una de las quejas más planteadas por los empleadores, sino también al propio tejido productivo gallego, caracterizado por una débil presencia empresarial, donde predominan las microempresas y Pymes, que no siempre pueden garantizar las oportunidades laborales que ofrecen otras regiones a sus titulados universitarios.
9. El resultado que se obtiene es inmediato, el mercado laboral gallego no es capaz de absorber y colocar adecuadamente a todos los universitarios que se producen en nuestras tres universidades, ya que la creación de empleo de calidad y estable no es precisamente una característica del mercado de trabajo en Galicia. Este hecho debe reforzar la estrategia de apostar por la formación a lo largo de la vida –tal y como indican las políticas de empleo de la UE15-, de forma que la formación universitaria no debe acabar con la mera obtención de un título sino que debe seguir toda la vida, especialmente en aquellas economías como la gallega, que no pueden absorber de la manera más eficiente todo el potencial humano generado.

Para llegar a las conclusiones que se exponen a continuación, se realizó una encuesta a una muestra de Pymes y sus resultados se extrapolaron a la población. Por ello, antes de plantear tales conclusiones, resulta necesario comentar la representatividad de la muestras con el objeto de lograr una comprensión adecuada de tales resultados.

La comparación de la información contenida en la base de datos SABI, punto de partida para la realización del muestreo, con la suministrada por el IGE, pone de manifiesto que SABI alcanza una cobertura del 84,61% de la población real de empresas de 10 o más empleados. Asimismo, la representatividad de SABI es muy elevada para las Pymes, con una distribución provincial y sectorial muy similar a la recogida en los datos del IGE.

La muestra final a partir de los datos de la población de SABI se obtuvo con un error de  $\pm 6,45\%$ , resultado que valida las conclusiones que a continuación se exponen.

## 2. LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS ACTUALMENTE EMPLEADOS POR LAS PYMES GALLEGAS

1. Se comprueba como la presencia de titulados universitarios en las Pymes resulta reducida, ya que, por término medio, el 60% no disponía de ningún titulado universitario y en el 78% el personal no universitario representaba el 91% de la plantilla. Estos discretos resultados se vuelven a manifestar incluso cuando se considera la formación del cuadro de los equipos directivos, donde el 69% de las empresas presentan un *staff* con formación no universitaria, frente al 24% donde todos sus directivos tienen estudios universitarios y en el resto (el 7%) se da una situación mixta.
2. Asimismo, se puede apreciar que existe una relación positiva estadísticamente significativa entre el tamaño de la empresa y el hecho de contar con personal universitario en la plantilla, de modo que aproximadamente un 60% de las pequeñas empresas (10 a 49 trabajadores) no cuenta con ningún titulado universitario en su plantilla, mientras que aproximadamente el 70% de las medianas empresas con más de 100 trabajadores tienen al menos un universitario contratado. En cambio, el sector y la provincia a la que pertenece la empresa no presentan una influencia significativa sobre la formación de los empleados que contratan las empresas, no existiendo diferencias en cuanto a la contratación de titulados en función del sector ni en función de la provincia a la que pertenece la empresa.
3. En función de la rama de conocimiento se obtiene como un 85% de los actuales trabajadores universitarios ha cursado estudios de la rama de enseñanza técnicas o jurídico-sociales (prácticamente, en idéntico porcentaje), siendo la presencia del resto de ámbitos escasamente significativa en las Pymes gallegas. En función del género se observa un porcentaje de inserción ligeramente superior para las mujeres (51,4%) respecto a los varones, pero si se realiza este mismo ejercicio distinguiendo en función del ámbito científico, afloran importantes diferencias, con un claro predominio de los varones en el ámbito de las enseñanzas técnicas. La situación opuesta se constata en las áreas de humanidades y ciencias sociales y jurídicas, que con independencia de la duración de la formación, son mayoritariamente femeninas.
4. Al analizar el tipo de titulación por duración de la misma, se obtiene como, excepto para las áreas de enseñanzas técnicas y ciencias de la salud, donde existe un equilibrio entre los titulados de ambos ciclos, en el resto de ámbitos científicos son mayoría los títulos universitarios de ciclo largo.

5. Las cinco titulaciones actualmente más empleadas son: la Licenciatura en Dirección y Administración de Empresas (20,89%), los estudios de Economía (10,10%), las Ingenierías Técnicas, en general (8,47%), la Ingeniería Industrial (7,68%) y, por último, la Licenciatura en Química (7,39%). El resultado más discreto se obtiene en las titulaciones de humanidades que en su conjunto sólo recogen un 2% de los empleados universitarios de la muestra. Los resultados anteriores muestran claramente la preferencia de las Pymes gallegas por titulados especializados en la actividad diaria de la empresa, lo que penaliza claramente la salida laboral de titulaciones de corte humanístico, con mayores oportunidades en el campo de la actividad pública, especialmente en la enseñanza.

### **3. LA DEMANDA DE TITULADOS UNIVERSITARIOS POR PARTE DE LAS PYMES GALLEGAS PARA LOS PRÓXIMOS DOCE MESES**

1. El 47% de las Pymes tiene entre sus planes de futuro incorporar nuevos trabajadores a corto plazo. Además, la demanda futura de las Pymes se centrará especialmente en individuos no universitarios; un 38% de las Pymes demandará mano de obra no universitaria frente al 9% que solicitará titulados universitarios, un resultado muy acorde con el grado de empleabilidad de las Pymes gallegas en la actualidad, donde la mayor parte de los contratados son no universitarios.
2. Además, se constata que la demanda de trabajadores en general, y universitarios en particular, viene favorecida por las expectativas de crecimiento de la actividad empresarial, tal y como demuestra la relación significativa entre las expectativas de crecimiento de las ventas a medio plazo y la disposición a contratar nuevo personal en los próximos doce meses. Así, el porcentaje de empresas dispuestas a contratar a nuevo personal es tres veces mayor que la de encontrar empresas que no desean contratar, siempre que la Pyme tenga una expectativa clara de incrementar sus ventas en los próximos 5 años.
3. Cuanto mayor sea el número de egresados universitarios en puestos directivos, mayor será el nivel de formación que la empresa exigirá a los trabajadores que tengan previsto contratar en el corto plazo. Lo mismo sucede si se considera el tamaño de la entidad (medido a través del número de trabajadores), de forma que cuando éste aumenta, también lo hace la expectativa de contratar personal universitario en los próximos meses, probablemente derivado de la proliferación de unas estructuras empresariales más complejas que conllevan una mayor división funcional y, por tanto, la demanda de empleados especializados en las diversas áreas de la empresa. Sin embargo, ni el sector ni la provincia presentaron una influencia estadísticamente significativa sobre la demanda de titulados a corto plazo, como se pudo apreciar en el Capítulo 7

4. Si bien, y como se ha señalado, los trabajadores titulados de los campos de ciencias sociales y jurídicas y los que han cursado enseñanzas técnicas son actualmente mayoría en las Pymes (43% en cada uno de estos campos), las mayores expectativas futuras se alcanzan en las titulaciones del ámbito científico-técnico (63%) y en menor medida, por ciencias sociales y jurídicas (28%). De mantenerse esta tendencia, se manifestaría un claro dinamismo de este tipo de enseñanzas en las Pymes gallegas, donde se constituirían como primer grupo de generación de empleo. Los otros campos de conocimiento obtienen un resultado más bien discreto, especialmente en humanidades, lo que puede estar apuntando que las salidas laborales de estos estudios se encuentren en el sector público, en las grandes empresas o en el autoempleo.
5. Al comparar las demandas futuras de los empleadores con la oferta oficial de estudios universitarios en Galicia, puede apreciarse cierto desajuste en la medida en que predominan las titulaciones en ciencias jurídico-sociales, cuya demanda ha empezado a caer, y las titulaciones en humanidades, no solicitadas por las Pymes, representan el 15% de los estudios ofertados.
6. Las cinco titulaciones con mayores expectativas de contratación en los próximos doce meses son: Ingeniería Industrial (20%) e Ingeniería Técnica (10%), pertenecientes a la rama de enseñanzas técnicas y la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas (9%), Economía (7%) y Diplomado en Ciencias Empresariales (6%), dentro de la rama de ciencias jurídico-sociales.
7. En general, salvo tareas orientadas a la producción, las funciones destinadas al nuevo personal abarcan un poco todas las áreas de responsabilidad de la empresa sin que predomine ninguna en especial. Ello puede obedecer al hecho de que, dado el tamaño de las Pymes, todo el personal "hace un poco de todo". Por el contrario, destacan algunas funciones que no van a ser cubiertas en ninguna medida por el nuevo personal, probablemente porque no forman parte de la propia idiosincrasia de la Pyme (comunicaciones o relaciones públicas) o porque son subcontratadas al exterior (asesoría jurídico-fiscal y recursos humanos).

#### **4. LOS FACTORES Y LA FORMACIÓN VALORADA POR LOS EMPLEADORES**

1. En cuanto a las razones que inciden en la contratación de los titulados universitarios, la expansión en la empresa (cuestión señalada en el capítulo 7) y el desarrollo de funciones de nivel científico-tecnológico (lo que puede explicar la gran demanda para titulados procedentes de las enseñanzas técnicas) son las que más influyen. A tenor de la escasa aceptación por las Pymes de las razones derivadas del aprovechamiento de las ayudas públicas y los imperativos legales, puede deducirse que ambas cuestiones no justifican la contratación de titulados universitarios.

Este resultado permite concluir que los factores que impulsan a las empresas encuestadas a contratar titulados universitarios tienen un carácter proactivo, de forma que se anticipa a las decisiones que plantea el entorno, y siempre de naturaleza interna, no condicionada a la concesión de ayudas públicas o ventajas laborales, fiscales o de otra índole.

2. La valoración de estas razones varía de un modo significativo según el tamaño de la empresa, de modo que las empresas de más de 50 empleados son las que buscan en mayor medida titulados para el desarrollo de funciones científico-tecnológicas o para la expansión de la empresa. Por el contrario, por sectores, no se puede señalar que exista comportamientos significativamente diferentes en las razones para contratar titulados universitarios.
3. Los aspectos más valorados por las empresas en la selección de titulados permiten comprobar como en relación a la formación académica, la titulación cursada es la variable a la que se le otorga un peso mayor, seguida por la realización de prácticas durante la carrera. Por el contrario, la realización de masters y postgrados se valora de forma muy discreta. Este resultado puede deberse a la extensión generalizada de este tipo de formación y a que las Pymes gallegas no valoran en exceso esta formación complementaria. Lo mismo sucede con la reputación del centro donde se cursaron los estudios universitarios.
4. Por lo que respecta a la formación adicional, los conocimientos en el campo de la informática resultan mejor valorados que los idiomas. En el primer caso se valora sobre todo el conocimiento de paquetes informáticos, en el segundo el dominio del inglés. Se ha mostrado, además, que para muchos puestos no específicos la formación estrictamente académica tiene una valoración menor a la formación adicional. Por tanto, parece necesario que la Universidad incorpore estos contenidos transversales a sus titulaciones, con el objeto de dar respuesta a las demandas del mercado laboral. De este modo, se salvaría una de las principales barreras señaladas por las Pymes para la incorporación de las TIC: el nivel de formación de sus empleados.
5. Dentro del grupo de otros factores, las Pymes dan un peso fundamental a la experiencia laboral, permitiendo que esta variable se convierta en un claro elemento diferenciador en el proceso de selección de personal. También resultan muy valorados la actitud durante la entrevista y las referencias personales que pueda disponer el candidato. Las que menor peso aportan son la predisposición a la movilidad por razones de trabajo y a residir fuera de la localidad de origen, resultado no sorprendente si se tiene en cuenta el ámbito geográfico de actividad de la Pyme gallega, escasamente internacionalizada.
6. Se comprueba como, en general, a medida que aumenta el tamaño de la Pyme, la reputación del centro universitario y el inglés adquieren un



mayor peso. Por sectores, las valoraciones medias otorgadas coinciden, con la única diferencia del sector industrial, que otorga un mayor valor a todos los ítems académicos. El inglés es valorado especialmente en la industria y servicios y la experiencia laboral es muy valorada en todos los sectores, especialmente en el campo de los servicios.

7. De este modo, se aprecia como los aspectos que más valoración tienen son, fundamentalmente, de carácter no académico, lo que puede justificarse por la generalidad de la actividad de la Pyme, que aunque demandan universitarios no suele tener un interés excesivo en la especialización de los mismos. Esto se puede confirmar al analizar los factores considerados con mayor importancia por las Pymes gallegas en los procesos de selección del personal, entre los que se encuentran los conocimientos informáticos de herramientas ofimáticas, la experiencia laboral, el comportamiento durante la entrevista y la titulación estudiada, otorgando muy poca importancia a la reputación del centro de procedencia, al expediente académico, al conocimiento de inglés o a la realización de masters y postgrados.

## **5. LA FORMACIÓN DESEADA POR LOS EMPLEADORES Y SUS OPINIONES**

1. El grado de satisfacción de los empleadores con la formación de los titulados universitarios permite determinar las cualidades más solicitadas por los empleadores y las carencias de los egresados. Así, las competencias más valoradas por las Pymes gallegas en los futuros titulados son, en orden de importancia, la capacidad de resolución de problemas, la actitud positiva, la capacidad de trabajo en equipo y la capacidad de asumir responsabilidades, cuestiones que deberán ser tenidas en cuenta en la definición de los nuevos planes de estudios que está realizándose en la actualidad.
2. Por su parte, la competencia menos valorada es la capacidad de liderazgo, lo cual puede deberse a la propia idiosincrasia de la Pyme, con predominio del carácter y la propiedad familiar y donde a los directivos, normalmente propietarios, les cuesta delegar las decisiones sobre la marcha de la empresa en otros trabajadores.
3. Por tamaño se comprueba como las únicas diferencias se producen, por una parte en la orientación al cliente, comunicación oral y liderazgo, donde a medida que el tamaño de la empresa se reduce, aumenta su importancia y, por la otra, en aprendizaje y adaptación, actitud positiva, donde a medida que aumenta el número de empleados, se incrementa su importancia. Por sectores se obtienen una valoración heterogénea de este conjunto de variables.
4. Finalmente, a partir de las opiniones de las Pymes gallegas se aprecia la gran importancia otorgada al fomento desde la Universidad de la realización de prácticas en empresas y al escaso conocimiento por parte

de los titulados acerca del mundo laboral (el 90% de las Pymes contesta que la educación universitaria no se encuentra orientada al mercado laboral). De este modo, el acercamiento de la Universidad a la empresa constituye una cuestión que también debería considerarse para la definición de los nuevos planes de estudios universitarios, para que se pueda cumplir esta demanda realizada por las empresas.

En definitiva, tal y como se ha venido señalando, las Pymes son empresas constituidas fundamentalmente por trabajadores no universitarios y cuya demanda se centrará también en este tipo de empleados. No obstante, las proyecciones obtenidas indican una demanda total de 1.332 trabajadores universitarios para los próximos doce meses. Teniendo en cuenta que el número de alumnos graduados en el Sistema Universitario de Galicia en el periodo 2003-04, si no se consideran los graduados en ciencias de las salud, fue de 10.401, (datos provisionales), la demanda de las Pymes representa en torno al 12,8% de los titulados en el resto de ramas de enseñanza. Por tanto, las salidas laborales que se le plantean al 87% de los titulados residen fundamentalmente en el empleo público, la iniciativa propia (empleo autónomo y microempresas) y las grandes empresas.

Además, la demanda de las Pymes se centra básicamente en los titulados de enseñanzas técnicas y jurídico sociales, ambas con un 43% de los trabajadores universitarios actualmente empleados. Ahora bien, las perspectivas de demanda futura indican una pérdida de importancia de las ciencias sociales y jurídicas (28%) frente a las enseñanzas técnicas (63%).

Hasta hace pocos años, la atención del sistema universitario se centraba en el proceso educativo, esto es, en el conjunto de conocimientos transmitidos a los estudiantes, lo cual explicaba, en gran medida, la metodología de enseñanza utilizada (clases magistrales, encerado, evaluación a través de exámenes, etc.). Sin embargo, en la actualidad, el interés de la sociedad y de los empresarios se centra en las competencias profesionales que los universitarios incorporan (capacidad de trabajo en equipo, comunicación oral, etc.). Las demandas de formación de los empleadores se han dejado escuchar en la Universidad, que comienza a utilizar metodologías diferentes (análisis de casos, presentaciones en público, uso de las TICs). A pesar de ello, la Universidad todavía cuenta con escasa información de lo que precisan las empresas, y en particular las Pymes. De ahí, que trabajos como el que se presenta, o los analizados a lo largo de estas páginas, sean muy necesarios para marcar las pautas que han de guiar a la Universidad española en su camino hacia el EEES. La Universidad ha de tener en cuenta este cambio de enfoque a la hora de diseñar sus estudios si no quiere descolgarse de la realidad empresarial y económica.

Tradicionalmente a la Universidad se le atribuyen tres funciones formación, investigación y transmisión cultural. El análisis de la función de formación universitaria y su orientación hacia una parte del mercado laboral (Pymes) ha sido el objeto estudiado en este trabajo. Sin embargo, la Universidad también tiene la responsabilidad formar investigadores que sean capaces de

contribuir al desarrollo tecnológico, económico y social y contribuir al enriquecimiento y desarrollo de la cultura de un país.

Ambas tareas nos llevan a reflexionar acerca del papel social y económico de la Universidad. En ese papel “social” de la Universidad han pasado primero como alumnos y después como profesores los más eminentes pensadores a lo largo de la historia. Es por ello que existe un importante número de titulaciones que no siempre coinciden con aquellas que cuentan con mejores expectativas de colocación y, sin embargo, son imprescindibles para el desarrollo del capital social, uno de los factores clave para lograr el desarrollo económico y, por supuesto, sociedades más justas y avanzadas.

En los últimos años, debido a la expansión sin precedentes de la educación universitaria tanto a nivel nacional como gallego, el paso desde una Universidad de elite a una de masas, quizás ha llevado a perder parte de ese papel formativo en valores que se atribuía a la Universidad. El importante descenso del alumnado en los últimos años y la necesaria adaptación de nuestro sistema universitario al EEES, posiblemente permitirán recuperar algunas de las competencias perdidas por la Universidad durante este proceso de masificación, debido a los cambios que se avecinan.



# **GLOSARIO**



**CNAE**: Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

**EES**: Encuesta de Estructura Salarial

**EEES**: Espacio Europeo de Educación Superior

**EPA**: Encuesta de Población Activa

**IGE**: Instituto Gallego de Estadística

**INE**: Instituto Nacional de Estadística de España

**INECSE**: Instituto Nacional de Evaluación y Calidad del Sistema Educativo, que depende de la Secretaría General de Educación del Ministerio de Educación y Ciencia.

**TASA DE ACTIVIDAD**: es la relación existente entre la población activa en edad legal de trabajar y la población total en esa misma edad. La tasa de actividad representa el porcentaje de población que trabaja o busca trabajo sobre la población total (mayores de 16 años). Su cálculo se realiza de la siguiente forma:

*Tasa de actividad* = (Población activa mayor o igual de 16 años / Población total mayor o igual de 16 años) x 100

La *población activa* es la suma de la población ocupada más la desempleada. Se define como el conjunto de personas que, durante cierto período, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a la producción. Por lo tanto, la *población activa* en la EPA son todas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia cumplen las condiciones para su inclusión entre las personas ocupadas o paradas.

La *población total* está formada por la población activa más la población inactiva, o lo que es lo mismo, por la población ocupada más la población desempleada más la población inactiva.

La *población inactiva* comprende a las personas de 16 o más años no clasificadas como ocupadas, paradas ni población contada aparte. Incluye entre otras categorías a: personas que se ocupan de su hogar, estudiantes, jubilados o prejubilados, personas que reciben una pensión distinta a la de jubilación o prejubilación, aquellos que realizan sin remuneración trabajos sociales e incapacitados para trabajar.

La *población contada aparte*: Lo formaban los varones que cumplían el servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria. El servicio militar obligatorio desapareció en diciembre de 2001.

*Población total (de 16 o más años):* Activos + Inactivos + Población contada aparte

*Población activa:* Ocupados+Parados

**TASA DE OCUPACIÓN O EMPLEO:** representa el porcentaje de las personas con empleo sobre la población en edad de trabajar. Su cálculo se realiza de la siguiente forma:

*Tasa de ocupación* = (Población ocupada mayor o igual de 16 años / Población activa mayor o igual de 16 años) x 100

Los *ocupados o personas con empleo* son aquellos con 16 o más años que durante la semana de referencia tuvieron un trabajo por cuenta ajena o ejercieron una actividad por cuenta propia.

*Población ocupada:* Personas con trabajo por cuenta ajena+personas con trabajo por cuenta propia

**OCDE:** Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico

**UE15:** Los primeros 15 países de la UE



**ANEXO:  
CUESTIONARIO**





<b>CÓDIGO DE LA EMPRESA:</b>	
------------------------------	--

1.1 ¿CUÁL HA SIDO EL NÚMERO MEDIO DE EMPLEADOS DE LA EMPRESA DEL AÑO PASADO?

		Número
Estudios NO universitarios		
Estudios universitarios	Diplomaturas /Ingenierías Técnicas	
	Licenciaturas / Ingenierías	

1.2 REFERIDO SOLAMENTE A SUS EMPLEADOS CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS CUBRA LOS SIGUIENTES DATOS: TITULACIÓN UNIVERSITARIA, NÚMERO TOTAL Y NÚMERO DE HOMBRES POR TITULACIÓN)

TITULACIÓN	Nº TOTAL	Nº DE HOMBRES

(Si fuese necesario cubra otra hoja con las titulaciones)

1.3 EN LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDAD EN LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA ¿CUÁL ES EL NIVEL DE FORMACIÓN MÁS HABITUAL?

		Número
Estudios NO universitarios		
Estudios universitarios	Diplomaturas /Ingenierías Técnicas	
	Licenciaturas / Ingenierías	

1.4. INDIQUE EN QUÉ MEDIDA LAS SIGUIENTES RAZONES DETERMINAN (O HAN DETERMINADO) LA CONTRATACIÓN DE **TITULADOS UNIVERSITARIOS**. (siendo 1 “En ninguna medida”; 2 “En poca medida”; 3 “En bastante medida”; 4 “En mucha medida” y 5 “Totalmente”)

	1	2	3	4	5
Aprovechamiento de ayudas públicas a la contratación					
Desarrollar funciones de nivel científico-tecnológico					
Expansión en la empresa					
Imperativo legal para cubrir determinados puestos					
Otros (especificar cuáles)					

1.5.¿ESPERA QUE LA VENTAS DE SU EMPRESA SE INCREMENTEN EN LOS PRÓXIMOS 5 AÑOS (Marque con una X)? SI  NO

2.1¿VA A CONTRATAR A ALGUIEN EN LOS PRÓXIMOS 12 MESES (Marque con una X)? SI  NO  (si su respuesta es NO, pase a la pregunta 2.5)

**2.1 CON RESPECTO A LOS NUEVOS EMPLEADOS QUE TIENE PREVISTO CONTRATAR CUBRA EL NÚMERO EN CADA CASO**

		Número
Estudios NO universitarios		
Estudios universitarios	Diplomaturas /Ingenierías Técnicas	
	Licenciaturas / Ingenierías	

**2.3 CON RESPECTO A LOS NUEVOS EMPLEADOS CON TÍTULO UNIVERSITARIO QUE TIENE PREVISTO CONTRATAR :INDIQUE TITULACIÓN Y NÚMERO DE EMPLEADOS DEMANDADOS DE CADA TITULACIÓN EN LOS PRÓXIMOS 12 MESES?**

TITULACIÓN	NÚMERO EMPLEADOS

(Si fuese necesario cubra otra hoja con las titulaciones)

2.4. **CON RESPECTO A LOS NUEVOS EMPLEADOS CON TÍTULO UNIVERSITARIO QUE TIENE PREVISTO CONTRATAR: ¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES OFERTADAS CON MÁS FRECUENCIA?** (siendo 1 “nunca”; 2 “pocas veces”; 3 “bastantes veces”; 4 “muchas veces” y 5 “siempre”)

	1	2	3	4	5
Administración					
Calidad / Medio Ambiente / Seguridad					
Comercial /Ventas / Marketing					
Comunicación / Relaciones públicas					
Asesoría jurídica y fiscal					
Contabilidad / Finanzas					
Informática					
Ingeniería y producción					
Investigación y desarrollo					
Recursos humanos					
Otros (especificar cuales)					

2.5. **SI TIENE PREVISTO CONTRATAR A TITULADOS UNIVERSITARIOS O SI TUVIERA QUE HACERLO ¿QUÉ ASPECTOS VALORARÍA EN EL PROCESO DE SELECCIÓN?** (siendo de 1 “nada valorado”; 2 “poco valorado”; 3 “bastante valorado”; 4 “muy valorado” y 5 “imprescindible”)

	1	2	3	4	5
Comportamiento durante la entrevista					
Conocimiento de idiomas: Inglés					
Conocimiento de idiomas: Otros (especifique idioma)					
Conocimientos de informática Hardware					
Conocimiento de Informática Redes					
Conocimientos de informática Manejo de internet y correo electrónico					
Conocimientos de informática, hojas de cálculo, tratamiento de textos y base de datos					
Conocimientos de informática Programas específicos del sector					
Dispuesto a viajes frecuentes					
Dispuesto a residir fuera de su localidad de origen					
Titulación estudiada					
Expediente académico					
Experiencia laboral					
Máster y postgrados					
Prácticas durante la carrera					
Referencias de otras personas					
Reputación del centro universitario de procedencia					
Otros (especificar cuales)					

2.6. INDIQUE EL GRADO DE ACUERDO O DESACUERDO CON RESPECTO A CADA UNA DE LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES

	SI	NO
La universidad debería fomentar la realización de prácticas en empresa		
La mayor parte de los nuevos titulados universitarios tienen una concepción poco clara de lo que significa el mundo del trabajo		
La educación universitaria está orientada al mercado laboral		
En su sector faltan titulados universitarios (si dicen si preguntar de que tipo)		
Siempre es mejor contratar a un titulado universitario, aunque el puesto a cubrir no lo requiera.		

2.7. VALORE LOS SIGUIENTES ASPECTOS (COMPETENCIAS, CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) QUE DEBEN REUNIR LOS TITULADOS UNIVESITARIOS A CONTRATAR POR SU EMPRESA (siendo de 1 “nada valorado”; 2 “poco valorado”; 3 “bastante valorado”; 4 “muy valorado” y 5 “imprescindible”)

	1	2	3	4	5
Orientación al cliente					
Capacidad de aprendizaje y adaptación a los cambios					
Actitud positiva					
Capacidad de asumir responsabilidades					
Capacidad de comunicación oral					
Capacidad de liderazgo					
Capacidad de planificación, coordinación y organización					
Capacidad de resolución de problemas					
Capacidad de resolución de conflictos					
Capacidad de trabajo en equipo					
Otros _____					

2.8. NIVEL DE ESTUDIOS DE LA PERSONA QUE HA CUBIERTO LA ENCUESTA

(Marque con una X)

Estudios NO universitarios	
Estudios universitarios	Diplomaturas /Ingenierías Técnicas
	Licenciaturas / Ingenierías