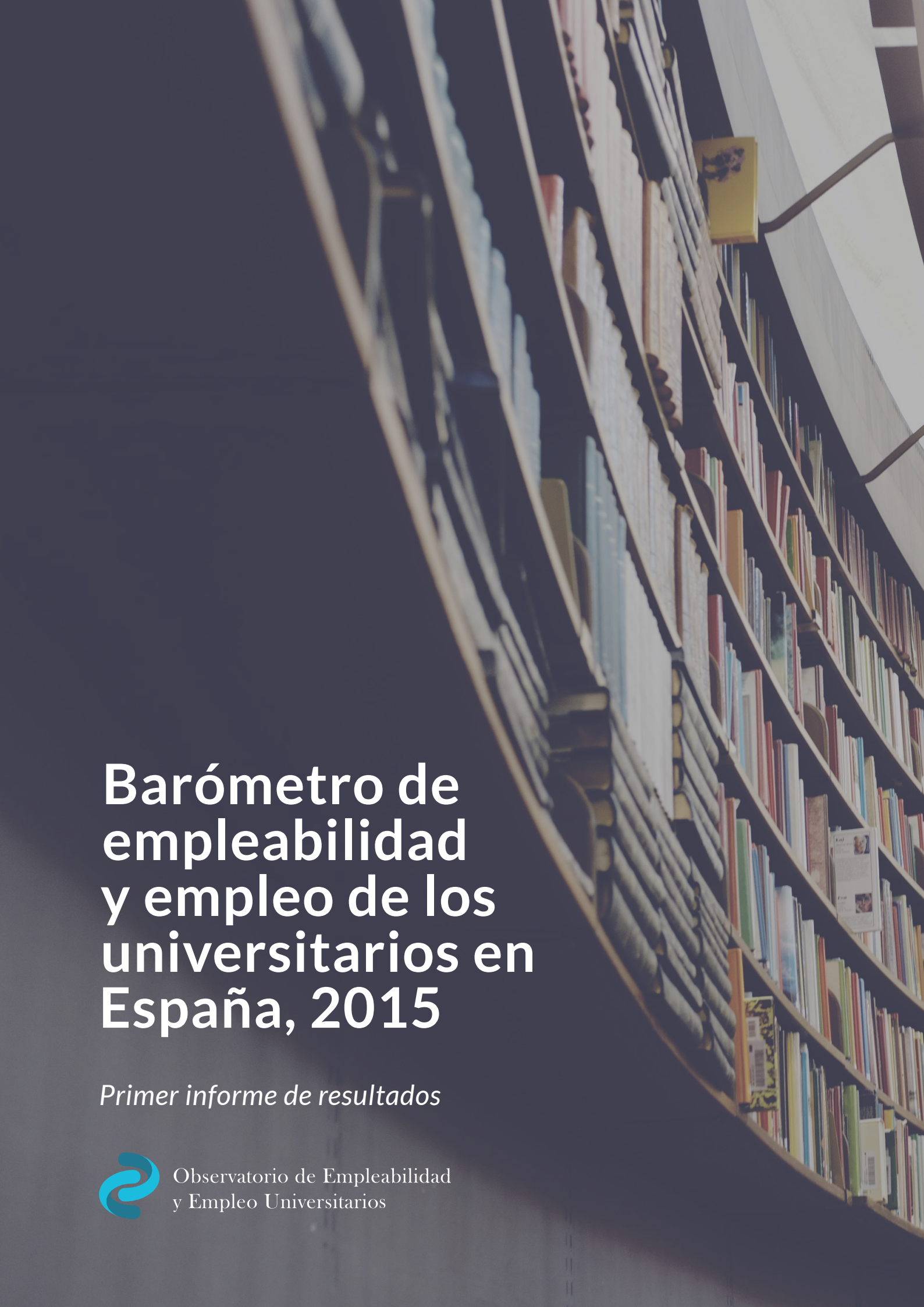


Barómetro de empleabilidad y empleo de los universitarios en España, 2015

Primer informe de resultados

Observatorio de Empleabilidad
y Empleo Universitarios

Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios

BARÓMETRO DE EMPLEABILIDAD Y EMPLEO DE LOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA, 2015

Primer informe de resultados

crue Universidades Españolas

Cátedra UNESCO de Gestión y Política Universitaria
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID

Colabora:
Obra Social "la Caixa"

Francisco Michavila
Jorge M. Martínez
Martín Martín-González
Francisco J. García-Peñalvo
Juan Cruz-Benito

EDITA

Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios

DISEÑO Y MAQUETACIÓN
Felicidad García-Sánchez

ISBN: 978-84-608-5817-1

Como citar este documento:

Michavila, F., Martínez, J. M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F. J. y Cruz-Benito, J. (2016). *Barómetro de Empleabilidad y Empleo de los Universitarios en España, 2015* (Primer informe de resultados). Madrid: Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios.

Febrero, 2016

https://datos.oeeu.org/licencia

Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (BY).

CONSEJO DE EXPERTOS:

Jesús Arriaga

Nicolás Díaz de Lezcano

Javier García Delgado

Fabrice Hénard

María Jano

Josep Lobera

Teodoro Luque

Marisol Pastor

Pedro Reques

HAN COLABORADO:

Ignacio Almeida

Andrés Gómez

Vicente González

Javier Martínez

Richard Merhi

Nuria Manzano

Carlos Pais

Nicolás Ramírez

ÍNDICE

Presentación 8

Resultados 10

Ajuste entre los estudios y el empleo 10

Ajuste horizontal 10

Ajuste vertical 12

Satisfacción con el empleo 18

Factores de contratación 22

Requisitos exigidos para optar al puesto 22

Factores clave en la contratación 26

Métodos de búsqueda de empleo 30

Métodos más utilizados en el proceso de búsqueda de empleo 30

Efectividad de los métodos de búsqueda de empleo 34

Criterios para la selección de un puesto de trabajo 40

Satisfacción con los estudios 43

Repetición de la elección formativa 43

Nivel de satisfacción con los estudios 45

Metodologías educativas 47

13006 egresados universitarios de primer y segundo ciclo y grado de la cohorte 2009-2010

Competencias genéricas 51

Nivel de competencias que poseen los titulados 52

Aportación de la universidad 54

Nivel de competencias requerido en el empleo 57

Ajuste entre el nivel de competencias que poseen los titulados y el adquirido en la universidad con el nivel de competencias requerido en el empleo 59

Competencias en lenguas extranjeras 66

Competencias para la búsqueda de empleo 68

Consideraciones teóricas 71

Metodología 75

El Barómetro 75

Variables de estudio 75

Muestra 78

Recomendaciones 79

Referencias bibliográficas 82

Anexos 84

Anexo 1. Cuestionario 84

Anexo 2. Universidades participantes en la edición de 2015 103

46 universidades españolas, públicas y privadas

PRESENTACIÓN

La educación es una de las principales respuestas a las necesidades sociales que, en los últimos años y tras sucesivas crisis, continúan aumentando. Genera un conocimiento que debe saberse revertir en la sociedad y con ello contribuir a su desarrollo y prosperidad, lo que, a su vez, debe repercutir en el bienestar de las personas. La importancia de la educación es fundamental, mejora la empleabilidad y tiene poder transformador sobre las personas y la comunidad, pudiendo servir de ascensor social a las primeras y de impulso al conjunto de la población.

Éste es el deseo y el vínculo que la educación tiene con la misión de la Obra Social "la Caixa" de construir una sociedad mejor y más justa: dar más oportunidades a las personas que más lo necesitan y ofrecerles soluciones verdaderas que generen igualdad de oportunidades.
La Obra Social "la Caixa" trabaja para contribuir al bienestar de las personas y el avance de la sociedad y por ello está estrechamente vinculada a la promoción y la divulgación del conocimiento, en tanto en cuanto representa un medio de transformación y progreso de la sociedad.

El desempleo es el mayor problema de nuestra economía y, sin lugar a dudas, la principal preocupación de nuestra sociedad. Así lo vienen demostrando diversos estudios demoscópicos. Y aunque los universitarios históricamente presentan mejores datos de empleo que el resto de la población, sus indicadores muestran señales de preocupación que deben ser atendidas, sobre todo si nos comparamos con los países de nuestro entorno.

Ante estos retos sociales, el apoyo a la educación y la mejora de la empleabilidad de los jóvenes en España, que constituyen una línea de acción estratégica para la Obra Social "la Caixa", requiere un análisis preciso y para ello la entidad incorpora una herramienta, que juzgamos de gran valor, con la elaboración y divulgación del Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, convencida de que proveerá a los diferentes actores sociales de instrumentos de análisis, reflexión y evaluación en ámbitos prioritarios para la población en el contexto actual.

El Barómetro es una herramienta nueva para el entendimiento entre la formación y el empleo, para el reconocimiento mutuo entre las universidades y los empleadores. Es, además, resultado de la necesaria y efectiva colaboración entre las universidades y la empresa, y señal inequívoca del compromiso de la Obra Social con los jóvenes y la educación.

Este primer informe recoge las opiniones y la visión de los egresados universitarios del curso académico 2009-2010, más de cuatro años después de haber terminado sus estudios.

Entre otros aspectos, el informe describe cómo ha sido la trayectoria laboral de estos egresados universitarios y cómo ha cambiado su percepción entre el primer y el último empleo, sobre la que se observa que seis de cada diez se consideran adecuadamente cualificados, tres se consideran sobrecualificados y uno infracualificado.

También se recoge la valoración sobre 34 competencias genéricas desde tres perspectivas: el nivel que poseen los titulados, el nivel que les aporta la universidad, y el nivel requerido en el último empleo. Al contrastar estas perspectivas se observa, por ejemplo, las competencias en las que la universidad provee el nivel más próximo –y el más lejano- a lo requerido en el empleo.

¿En qué medida están satisfechos los egresados con su empleo? ¿Es igual el nivel de satisfacción entre los egresados de las diferentes ramas del conocimiento? ¿Qué aspectos del empleo producen insatisfacción entre los universitarios? Las respuestas a estas preguntas se encuentran en las páginas de este informe.

Sobre la labor de las universidades, los egresados valoraron su satisfacción. Nueve de cada diez volverían

a hacer estudios universitarios. El 69% elegiría la misma universidad, mientras que el 54% repetiría universidad y carrera. Además de la valoración de la aportación de las universidades a la adquisición de competencias, los titulados opinaron sobre la ayuda recibida en su incursión en el mercado de trabajo.

Como lo anterior, toda la información que recoge este informe será de gran utilidad, no sólo para las propias universidades al facilitarles la valoración de lo que sus egresados opinan sobre las competencias adquiridas y del servicio educativo recibido; también es una fuente rica de información para aquellos que diseñan las políticas públicas de educación y empleo, en asuntos tales como el ajuste competencial y la cualificación.

Para las familias y los futuros estudiantes, el Barómetro ofrece información sobre la adecuación entre los estudios universitarios y el mercado de trabajo, facilitando así la elección de un futuro profesional.

Les invitamos a la lectura de este informe, convencidos de que será fuente de ideas y análisis de interés, y les exhortamos a descubrir las grandes posibilidades de la base de datos del Barómetro, que recoge más de 500 variables para trece mil egresados universitarios, y que ampliaremos con el seguimiento de éste y otros estudios.

Jordi Portabella
Director del Área de Investigación y Conocimiento
Fundación Bancaria “la Caixa”

RESULTADOS

AJUSTE ENTRE LOS ESTUDIOS Y EL EMPLEO

En este apartado se presentan los resultados relativos al ajuste entre los estudios realizados y el empleo. Este análisis permite conocer hasta qué punto las empresas demandan los conocimientos y las habilidades adquiridas por los egresados mediante la formación universitaria.

Por tanto, cualquier desajuste puede explicarse por al menos dos causas, no necesariamente excluyentes, a saber: una inadecuación de los estudios realizados, lo que abriría la posibilidad a plantearse una reorientación de la formación, o una estructura productiva que no es capaz de aprovechar los recursos disponibles o lo hace de forma insuficiente, lo que también podría llevar a considerar actuaciones para su mejora.

Este análisis se realiza de dos formas. Ambas se pueden considerar subjetivas, en el sentido de que es el propio egresado el que valora si se encuentra o no en un puesto adecuado a sus estudios.

La primera forma, que en ocasiones se ha denominado "ajuste horizontal", se ocupa de la relación entre el área de estudios y el ámbito o sector de actividad del trabajo que realizan los egresados. En este caso, el ajuste se considera elevado cuando las funciones del puesto están asociadas a los estudios realizados, independientemente del nivel que se ocupe en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) o de que se exijan más o menos competencias que las que se adquirieron en la universidad.

La segunda, también conocida como "ajuste vertical", atiende al grado de adecuación entre el nivel de conocimientos y habilidades obtenido en la universidad y el que se requiere en el empleo. En este caso, de no producirse este ajuste se consideraría, tal y como se hace en la literatura científica especializada, que existe sobrecualificación o infracualificación[1].

1 Aunque se utilizan los términos sobrecualificación e infracualificación por ser los más extendidos en la literatura científica especializada, estos problemas también vienen condicionados por la estructura productiva y el marco institucional y normativo.

Ajuste horizontal

"El 72,37% de los egresados considera que su último empleo estaba bastante y muy relacionado con sus estudios".

"El mayor ajuste se da en los estudios de Ciencias de la Salud, tanto en el primer empleo como en el último. Le siguen los titulados de Ciencias y de Ingeniería y Arquitectura".

"Los titulados de Artes y Humanidades son los que en mayor medida trabajan en temas ajenos a su formación universitaria, seguidos por los titulados de Ciencias Sociales y Jurídicas".

"En todas las ramas se produce una mejoría en el grado de ajuste entre el primer y el último empleo".

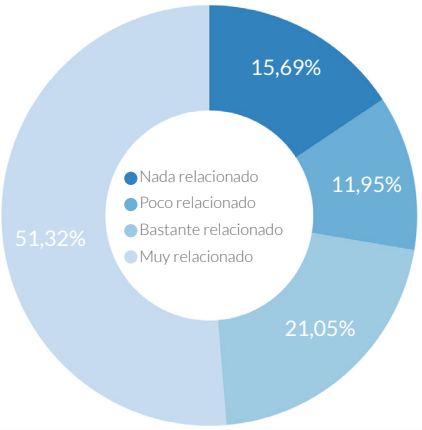


Gráfico 1. Ajuste horizontal entre los estudios universitarios y el último empleo.
Fuente: Elaboración propia.

La encuesta incluía una escala tipo Likert donde se preguntaba a los egresados en qué medida su primer y su último empleo estaban relacionados temáticamente con los estudios universitarios que habían realizado. Se trata de un "ajuste horizontal", donde se evalúa hasta qué punto el ámbito o el sector de actividad en el que trabajan o han trabajado se corresponde con el área de los estudios realizados.

El gráfico 1 muestra la distribución porcentual de los titulados en función del grado de relación de su último empleo con los estudios universitarios que han realizado. En primer lugar, destaca que el 51,32% considera que su último empleo estaba muy relacionado con sus estudios y el 21,05% señalan que había bastante relación. La suma de ambos porcentajes se traduciría en que siete de cada diez titulados manifiestan que su último empleo se encuentra bastante o muy relacionado con los estudios.

Para el 27,64% de los titulados, su último empleo estaba poco o nada relacionado con los estudios. En el primer

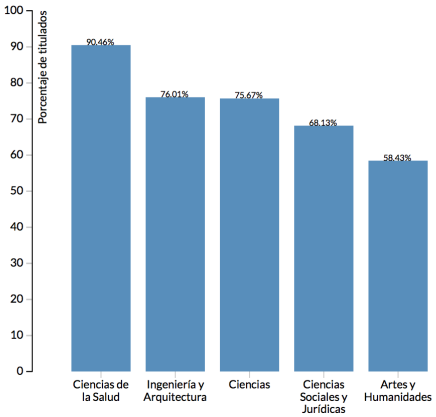


Gráfico 2. Ajuste horizontal por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

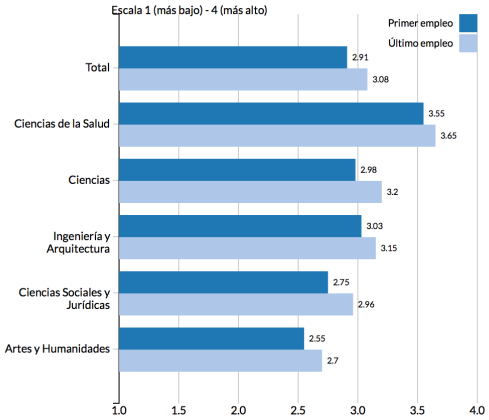


Gráfico 3. Evolución del ajuste horizontal por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

caso, el porcentaje de titulados es del 11,95% y en el segundo del 15,69%. Estos resultados son similares a los obtenidos en otros estudios precedentes y reflejan un importante desajuste horizontal.

El gráfico 2 presenta el porcentaje de titulados cuyo último empleo estaba bastante y muy relacionado con los estudios universitarios que realizaron en función de la rama de conocimiento. Destaca el caso de Ciencias de la Salud, donde este porcentaje asciende al 90,46%, a casi quince puntos porcentuales de la siguiente rama. En Ingeniería y Arquitectura, Ciencias, Ciencias Sociales y Jurídicas, y Artes y Humanidades, estos porcentajes son del 76,01%, 75,67%, 68,13% y 58,43% respectivamente.

El gráfico 3 compara el valor medio de la escala que mide el grado de relación de los estudios con el empleo, tanto del primer empleo que han ocupado los titulados tras la finalización de los estudios universitarios, como del último que han tenido. De nuevo, se trata de una escala tipo Likert de 4 categorías donde 1 significa que el empleo y el trabajo no tenían ningún tipo de relación y 4 que estaban muy relacionados.

Como puede observarse, en todas las ramas de conocimiento se produce una mejoría en el grado de ajuste entre el primer y el último empleo. En Ciencias esta mejoría es mayor y en Ciencias de la Salud es donde es menor, aunque esta rama parte de un mayor ajuste en el primer empleo, con una media de 3,55 frente al 2,91 general.

En Ciencias Sociales se produce una mejoría relativamente notable entre el primer y el último empleo. No obstante, parte de niveles relativamente bajos, por lo que aún con este incremento se sitúa como la segunda rama donde menor adecuación hay. Artes

y Humanidades, pese al importante incremento del ajuste medio entre el primer empleo y el último, debido a la relativamente mala situación de partida en el primer empleo, es la rama que presenta un menor ajuste en el último empleo.

Ajuste vertical

"Seis de cada diez titulados se consideran adecuadamente cualificados. Casi tres de cada diez se ven sobrecualificados y uno de cada diez se ve infracualificado".

"La mayor proporción de titulados "adecuadamente cualificados" en el último empleo corresponde a la rama de Ciencias de la Salud y la menor a Artes y Humanidades".

"Artes y Humanidades es la rama con mayor sobrecualificación en el último empleo. Ingeniería y Arquitectura es la rama con mayor infracualificación, seguida muy de cerca por Ciencias de la Salud".

"Respecto al primer empleo, sólo los titulados de Ciencias de la Salud se ven más infracualificados que sobrecualificados".

"En el último empleo, el porcentaje de titulados infracualificados es menor al de sobrecualificados en todas las ramas de enseñanza".

"Con el paso del tiempo, entre un empleo y otro, la cualificación tiende a un estado de adecuación en todas las ramas, reduciéndose la infracualificación y la sobrecualificación".

"25% de los titulados considera que para desarrollar su último trabajo no era necesario tener estudios universitarios".

En este apartado se describen los resultados sobre el "ajuste vertical" entre los estudios y el empleo. Se analiza de dos formas distintas. La primera consiste en preguntar directamente a los titulados universitarios si para desempeñar su empleo, en relación con los estudios cursados, se consideraban sobrecualificados, infracualificados o con un nivel de cualificación adecuado.

La segunda consiste en preguntarles cuál consideraban que era el nivel de estudios más adecuado para desarrollar dicho trabajo. Este último método, más indirecto, asume que los titulados indicarán un nivel de estudios inferior al que poseen cuando crean que, independientemente del puesto que ocupen en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, en el trabajo se les exige menos conocimientos y habilidades de los que poseen; e indicarán un nivel superior cuando se produzca la situación contraria.

Adecuación de la cualificación

En el gráfico 4 se observa la distribución porcentual de los titulados universitarios en función del grado de adecuación de su nivel de conocimientos y habilidades con el nivel que se requería en su último empleo.

Un 62,32% de los egresados afirma estar adecuadamente cualificado. Por tanto, para el 37,68% restante, su nivel de conocimientos y habilidades era superior al requerido en su trabajo (27,52%) o inferior (10,16%).

También en este caso, los resultados obtenidos son similares a los de otros estudios precedentes y reflejan un elevado grado de desajuste, especialmente en lo relativo a la sobrecualificación, que también es reflejo

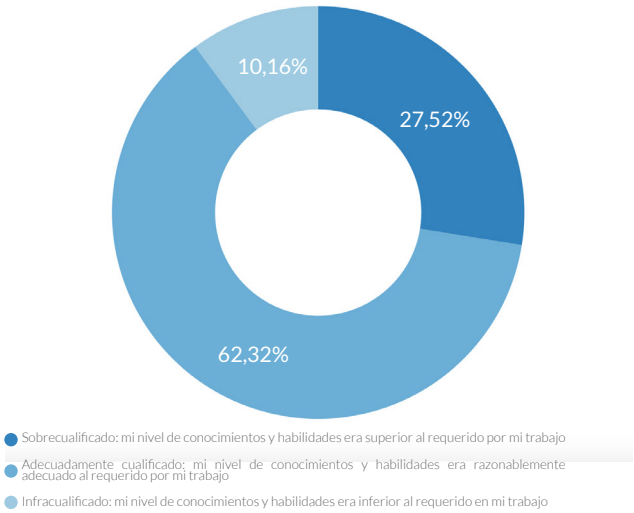


Gráfico 4. Adecuación de la cualificación en el último empleo
Fuente: Elaboración propia.

de un desaprovechamiento de los recursos humanos disponibles por parte de las empresas y que contribuye a la devaluación de las titulaciones universitarias.

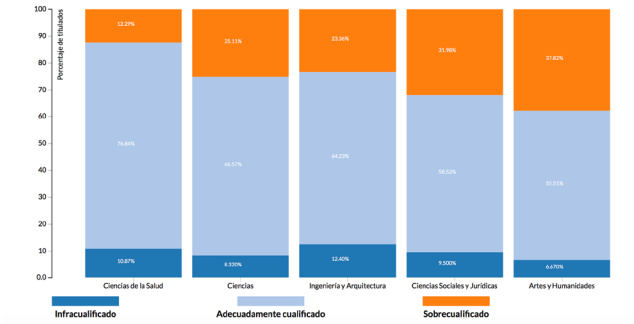


Gráfico 5. Adecuación de la cualificación en el último empleo por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico 5 se observan los resultados anteriores desagregados por rama de conocimiento. En primer lugar, se advierte que la mayor proporción de titulados "adecuadamente cualificados" corresponde a la rama de Ciencias de la Salud. Concretamente, un 76,84% de los titulados manifestó que tenía un nivel de conocimientos y habilidades adecuado al requerido en su último empleo. En Ciencias, dicho porcentaje es del 66,57%, en Ingeniería y Arquitectura del 64,23%, en Ciencias Sociales y Jurídicas del 58,52% y en Artes y Humanidades del 55,51%.

Los resultados son similares a los del ajuste horizontal: Ciencias de la Salud destaca nuevamente por ser la rama con mayor adecuación, Ciencias e Ingeniería y Arquitectura tienen un nivel de adecuación similar, en torno al 65%, y Ciencias Sociales y Jurídicas y Artes y Humanidades tienen un nivel de adecuación relativamente bajo, siendo en esta última donde es menor.

La sobrecualificación representa un problema mayor (en el sentido de la proporción de titulados que la sufren) que la infracualificación. En todas las ramas, el porcentaje de titulados que tenían un nivel de conocimientos y habilidades superior al requerido era mayor que el porcentaje de los que tenían un nivel inferior. Donde más se acercan estas cifras es en Ciencias de la Salud, que a pesar de tener una sobrecualificación muy baja (12,29%), tiene una infracualificación relativamente elevada (10,87%).

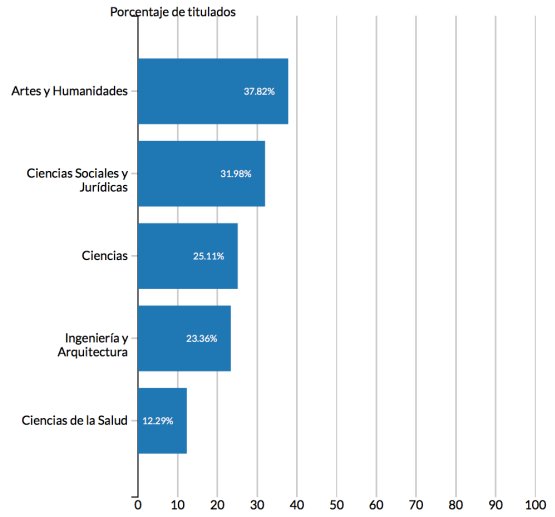


Gráfico 6. Sobrecualificación por rama de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

Artes y Humanidades es la rama donde la sobrecualificación es mayor. Concretamente, como se observa en el gráfico 5 el porcentaje de titulados cuyo nivel de conocimientos y habilidades es superior al nivel que requieren en el empleo es del 37,82%- tres veces el porcentaje más bajo, que corresponde a la rama de las Ciencias de la Salud.

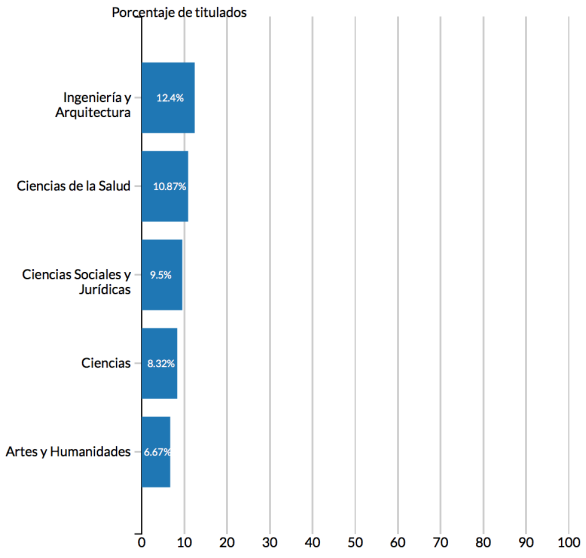


Gráfico 7. Infracualificación por rama de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

En relación con la infracualificación, donde menor es el nivel de conocimientos y habilidades en comparación con los requisitos del empleo es en Ingeniería y Arquitectura (12,4%). Ciencias de la Salud es la segunda rama con mayor infracualificación, cuyo porcentaje es de 10,87%. En Ciencias Sociales y Jurídicas esta cifra es de 9,5%, en Ciencias de 8,32% y en Artes y Humanidades de 6,67%.

De los resultados expuestos destaca especialmente el elevado porcentaje de egresados infracualificados en Ciencias de la Salud, que casi alcanza la cifra de titulados sobrecualificados. Por el contrario, Artes y Humanidades, que es la rama con peor adecuación, es también la rama donde la infracualificación es menor, por lo que su desajuste se explica fundamentalmente por la sobrecualificación.

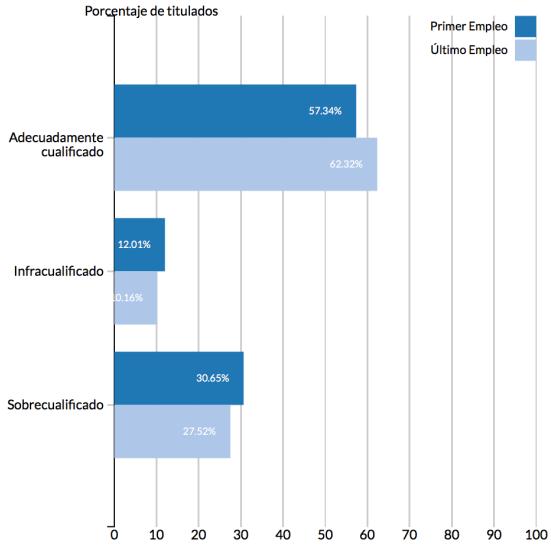


Gráfico 8. Progreso de la adecuación de la cualificación entre el primer y el último empleo.
Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico 8 se presenta la distribución porcentual de los titulados en función de la adecuación de su nivel de conocimientos y habilidades con el requerido en el trabajo, tanto en el primer empleo como en el último. Se observa como el porcentaje de titulados con una cualificación adecuada aumenta en 4,98 puntos porcentuales. Esta variación corresponde sobre todo a una reducción de la sobrecualificación, aunque también la infracualificación disminuye. En el primer caso se produce una reducción de 3,14 puntos porcentuales y en el segundo de 1,85.

En todas las ramas se experimenta un incremento en el porcentaje de titulados que tienen un empleo razonablemente adecuado a su nivel de estudios a lo largo de su trayectoria laboral. El mayor incremento

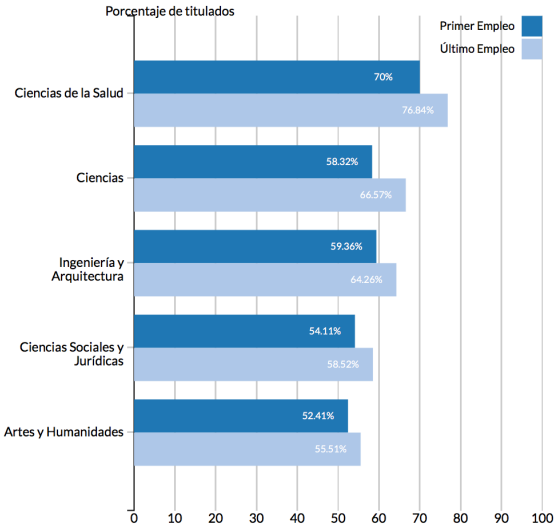


Gráfico 9. Progreso de la adecuación de la cualificación por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

se produce en Ciencias (8,25 puntos porcentuales), mientras que el menor se produce en Artes y Humanidades (3,11 puntos porcentuales). Esta rama no sólo parte de una posición relativamente peor con respecto al resto de ramas en el primer empleo, sino que, además, la mejoría que experimenta no es suficiente para que consiga compensar la distancia que la separa de ellas.

Aunque la situación de partida de Ciencias es relativamente peor que la de Ingeniería y Arquitectura (la adecuación es menor), la magnitud del aumento que experimenta permite que en el último empleo sea la segunda rama donde mayor adecuación hay. No obstante, tanto en el primer empleo como en el último, la rama que ocupa la primera posición en relación al nivel de adecuación de los conocimientos y las habilidades con los requisitos del empleo es Ciencias de la Salud. En el primer empleo, el porcentaje de titulados con un empleo adecuado es del 70%; más de 10 puntos porcentuales

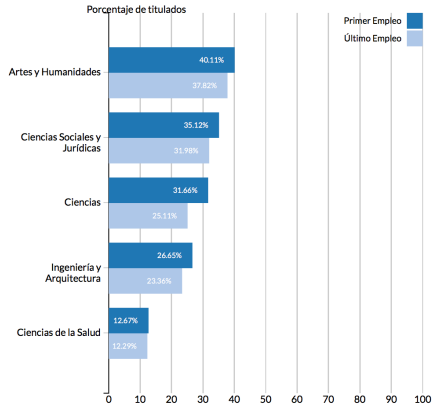


Gráfico 10. Variación de la sobrecualificación por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

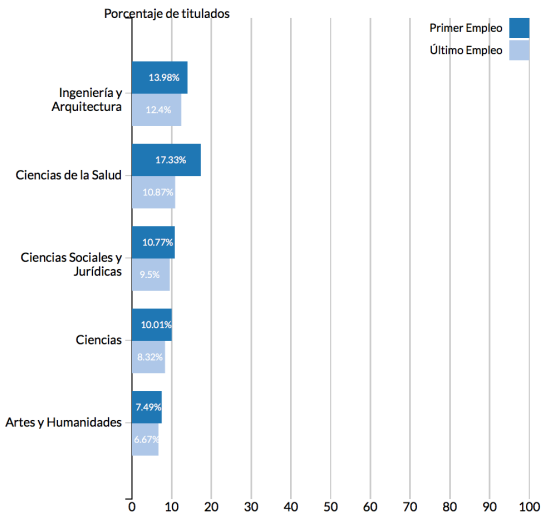


Gráfico 11. Variación de la infracualificación por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

por encima de la siguiente rama.

Como se ha comentado anteriormente, el incremento en el porcentaje de titulados con un empleo adecuado se explica sobre todo por la reducción de la sobrecualificación entre el primer y el último empleo, con la excepción de Ciencias de la Salud. Para esta rama, la reducción de la infracualificación es notablemente superior a la de la sobrecualificación.

En cualquier caso, en todas las ramas de conocimiento se produce una reducción del desajuste. En cuanto a la sobrecualificación, la rama de Ciencias presenta la mayor reducción (6,56 puntos porcentuales de diferencia entre el primer y el último empleo), seguida de Ingeniería y Arquitectura (3,29), Ciencias Sociales y Jurídicas (3,14), Artes y Humanidades (2,29) y, por último, Ciencias de la Salud (0,38). Como se ha comentado, en Ciencias de la Salud la sobrecualificación es muy baja, tanto en el primer empleo como en el último, y aunque ésta no varía mucho entre ambos empleos, sigue siendo la rama donde este problema es menor.

La infracualificación experimenta la mayor reducción en la rama de las Ciencias de la Salud (6,46 puntos porcentuales), mientras que el resto de ramas se mantiene en torno al 1,34 (Ciencias 1,69, Ingeniería 1,58, Ciencias Sociales y Jurídicas 1,27 y Artes y Humanidades 0,82). A pesar de esto, esta rama no logra situarse entre las que tienen menor infracualificación. De hecho, pasa a ser la segunda rama con mayor infracualificación, sólo por detrás de Ingeniería y Arquitectura.

Empleo y nivel de estudios

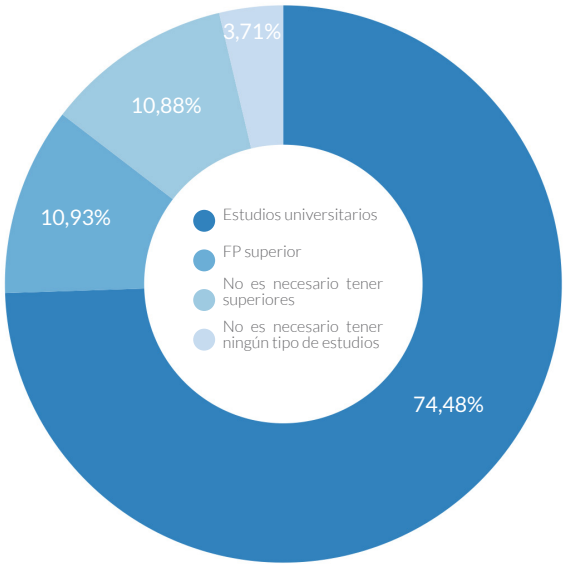


Gráfico 12. Nivel de estudios más apropiado para el último empleo.
Fuente: Elaboración propia.

El gráfico 12 presenta la distribución porcentual de la respuesta de los egresados universitarios a la pregunta sobre cuál era el nivel de estudios más apropiado para desarrollar el último trabajo que han tenido.

Un 10,88% de los titulados afirma que para desarrollar su último trabajo no era necesario tener estudios superiores, mientras que un 3,71% afirma que no era necesario tener ningún tipo de estudios. Por otro lado, un 10,93% considera que el nivel de estudios más adecuado para desarrollar dicho trabajo era formación profesional de grado superior. Se trata, por tanto, de tres casos en los que es posible hablar de sobrecualificación, siendo más grave en el caso en el que consideran que no era necesario ningún tipo de estudios.

Por otro lado, un 74,48% de los titulados universitarios encuestados considera que para desarrollar su último trabajo era necesario tener estudios universitarios. Más concretamente, un 27,15% afirma que el nivel de estudios más adecuado era una diplomatura, una ingeniería o una arquitectura técnica, un 31,67% una licenciatura, ingeniería o arquitectura superior, un 13,84% un máster y un 1,81% un doctorado.

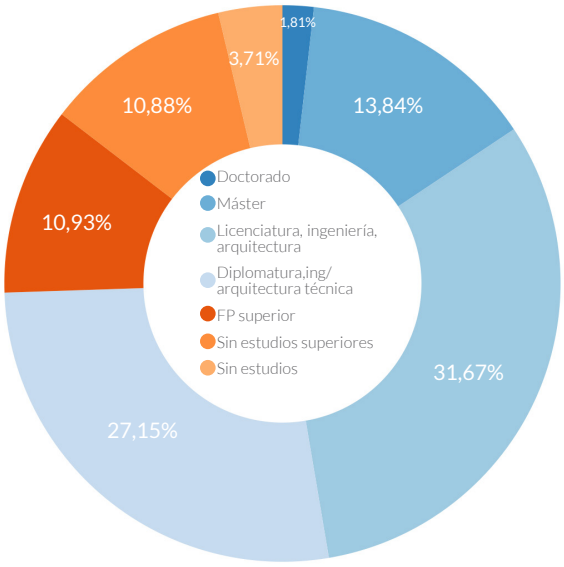


Gráfico 13. Título más apropiado para el último empleo.
Fuente: Elaboración propia.

Si estos resultados se cruzan con la variable de "estudios realizados por los titulados" se obtiene que el porcentaje de titulados con un empleo adecuado a sus estudios asciende al 41,97%, el porcentaje de titulados con un nivel de estudios superior al que sería más adecuado para el empleo (lo que podría denominarse "sobrecualificación indirecta") es del 49,77% y el de los que poseen un nivel de estudios inferior al que sería más apropiado para el empleo (que podría denominar se "infracualificación indirecta") del 8,26%.

En relación con la "sobrecualificación indirecta", si se tiene en cuenta que la suma de los porcentajes de titulados que consideraban que para desarrollar su trabajo el nivel más adecuado era FP superior, los que consideraban que no era necesario tener estudios superiores y los que afirmaban que no era necesario tener ningún tipo de estudios es del 25,52%, es posible afirmar que el 24,25% restante (para llegar al 49,77% que se indica en el párrafo anterior) corresponde a titulados que consideran que su empleo es adecuado para un nivel universitario, pero que éste es inferior al que han cursado. En este último caso, la sobrecualificación

Tipo de sobrecualificación indirecta	Descripción	Porcentaje
Muy alta	No es necesario tener estudios	3,71%
Alta	No es necesario tener estudios superiores	10,88%
Baja	El nivel más apropiado es FP superior	10,93%
Muy baja	El nivel más apropiado es universitario, pero es inferior al que han cursado	24,25%

Tabla 1. Sobrecualificación indirecta en el último empleo.
Fuente: Elaboración propia.

representa un problema mucho menor.

Los resultados expuestos son similares a los presentados con anterioridad. Se trata, en realidad, de conclusiones complementarias. Mientras la primera forma de acercarse al ajuste vertical ofrece una información más fidedigna y directa de la opinión de los titulados sobre la adecuación de sus conocimientos y habilidades con el trabajo que desempeñan, la segunda, más indirecta, permite separar la sobrecualificación por tramos, en función de la gravedad del problema. Las diferencias se explican porque no todos los titulados que manifiestan que tienen unos estudios superiores a los que considerarían más apropiados para el puesto que desempeñan se califican a sí mismos como sobrecualificados. Cabe pensar que éstos serán fundamentalmente titulados que ocupan un puesto de nivel universitario, aunque no sea exactamente el que ellos poseen.

La comparativa entre ambas perspectivas del desajuste muestra que el porcentaje de titulados que se califica como infracualificado es ligeramente superior al que considera que el nivel de estudios más adecuado para desempeñar el puesto de trabajo es superior al que ellos poseen. Esta diferencia se explica porque puede haber titulados que aun considerando que el nivel de estudios más adecuado para el puesto es el que ellos poseen, opinan que sus conocimientos y habilidades son inferiores a las requeridas.

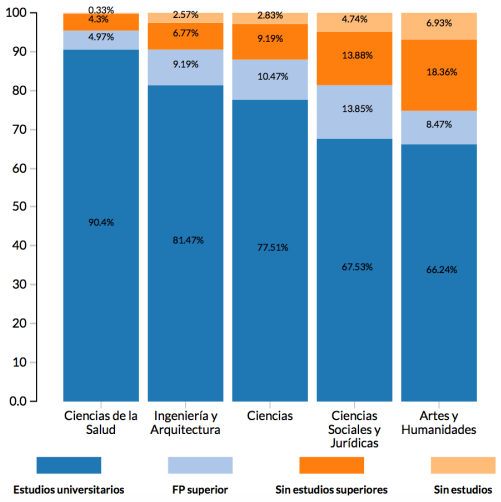


Gráfico 14. Nivel de estudios más apropiado para el último empleo por ramas.
Fuente: Elaboración propia.

Si se observan solo los tres primeros tramos de lo que se ha denominado "sobrecualificación indirecta" —es decir, excluyendo a los titulados que tenían un empleo

adecuado para estudios universitarios pero de nivel inferior al que ellos poseen—, el porcentaje asciende al 33,76% en Artes y Humanidades, de 32,47% en Ciencias Sociales y Jurídicas, de 22,49% en Ciencias, de 19,13% en Ingeniería y Arquitectura, y de 9,6% en Artes y Humanidades.

Los resultados son muy similares a los expuestos con anterioridad, destacando Artes y Humanidades por ser la rama con mayor "sobrecualificación indirecta" y Ciencias de la Salud con la menor.

Artes y Humanidades, pese a tener una elevada sobrecualificación, no destaca por tener una gran proporción de titulados en puestos apropiados para FP, siendo este porcentaje mayor para Ingeniería y Arquitectura, Ciencias y Ciencias Sociales y Jurídicas. En este caso, la elevada sobrecualificación se explica fundamentalmente por los altos porcentajes de titulados que consideran que para el último empleo que han tenido no era necesario tener estudios superiores y que no era necesario tener ningún tipo de estudios. De esta manera, para esta rama la sobrecualificación no sólo representa un problema mayor en el sentido del número de titulados que la sufren, sino también porque ésta es más profunda.

Los gráficos 15 y 16 presentan la distribución porcentual de los titulados en función del nivel de estudios que consideran más adecuado para desarrollar el primer y el último trabajo que han tenido.

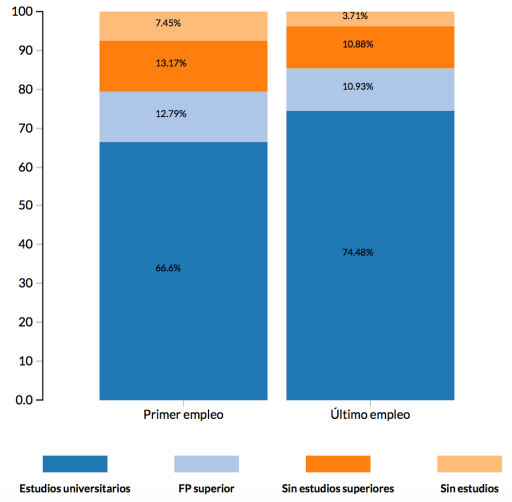


Gráfico 15. Variación del nivel de estudios más apropiado para el trabajo entre el primer y el último empleo.
Fuente: Elaboración propia.

En primer lugar, se observa una clara mejoría en general y en todas las ramas de conocimiento, pues en todos los casos aumenta el porcentaje de titulados con un empleo apropiado para estudios universitarios, al tiempo que se reducen los porcentajes de titulados que declaran que no era necesario tener estudios superiores, que no era necesario tener ningún tipo de estudios, y que el nivel más apropiado para el empleo era FP superior.

A nivel agregado, el porcentaje de titulados que considera que su empleo es de nivel universitario pasa del 66,6% al 74,48%. Este aumento tiene como contrapartida una reducción del porcentaje de titulados con un empleo adecuado para FP superior del 12,79% al 10,93%, de los que tienen un empleo en el que no era necesario tener estudios superiores del 13,17% al 10,88%, y de los que tienen un empleo en el que no era necesario tener ningún tipo de estudios del 7,45% al 3,71%. El mayor descenso corresponde a este último grupo.

Por ramas, la que tiene una mejor evolución es Ciencias, con un incremento de 10,7 puntos porcentuales entre los titulados que tienen un empleo de nivel universitario. Esta variación es del 8,66 en Ciencias Sociales y Jurídicas, del 7,94 en Ingeniería y Arquitectura, del 5,94 en Artes y Humanidades y del 3,06 en Ciencias de la Salud. A pesar de que en Ciencias de la Salud este incremento es inferior, es la rama donde una mayor proporción de titulados tiene un empleo de nivel universitario, tanto en el primer empleo como en el último.

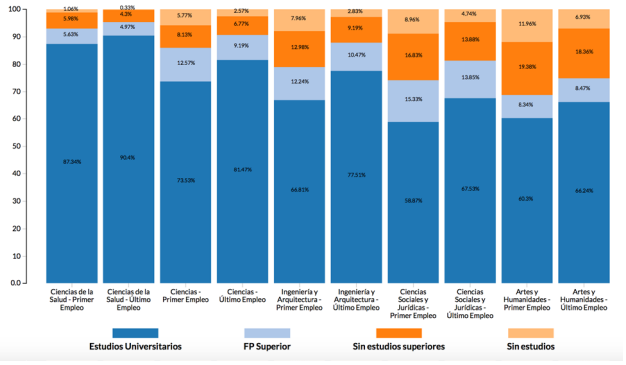


Gráfico 16. Variación del nivel de estudios más apropiado para el trabajo entre el primer y el último empleo por ramas.
Fuente: Elaboración propia.

SATISFACCIÓN CON EL EMPLEO

En este apartado se recoge la valoración de los encuestados sobre la satisfacción con el empleo, diferenciando entre el primero y el último, y profundizando en un grupo de aspectos que lo caracterizan: funciones y tareas, ambiente laboral, empresa y organización, desarrollo profesional y salario o ingresos.

"El 77% de los egresados universitarios del curso 2009/2010 están muy o bastante satisfechos con su empleo".

"Por rama de conocimiento, los más satisfechos son los de Ciencias de la Salud, tanto en el primer empleo como en el último. Los más insatisfechos son los Artes y Humanidades".

"En todas las ramas se produce un incremento de la satisfacción entre el primer y el último empleo. Los dos aspectos con el que los egresados están menos satisfechos son el desarrollo personal y los salarios (ingresos). La insatisfacción es especialmente elevada en relación con los salarios (ingresos), y su aumento entre el primer empleo y el último no es significativo".

"La satisfacción aumenta del primer empleo al último en todos los aspectos valorados, especialmente en relación con las funciones y tareas que se llevan a cabo y al desarrollo profesional".

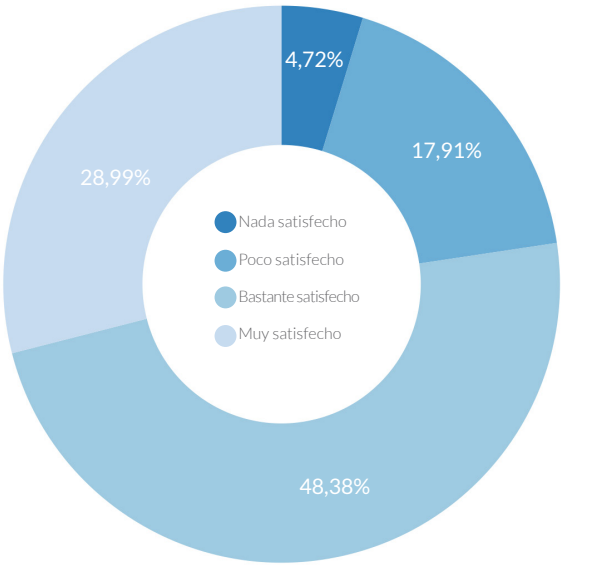


Gráfico 17. Satisfacción con el último empleo.
Fuente: Elaboración propia.

El gráfico 17 muestra la distribución porcentual de los egresados universitarios según su nivel de satisfacción con el último empleo. En primer lugar, se observa que casi cinco de cada diez se consideran bastante satisfechos con su empleo (48,38%) y casi tres de cada diez se declaran muy satisfechos (28,99%). Por tanto, casi ocho de cada diez estarían en la mitad superior de la escala de satisfacción (de 1 a 4).

El porcentaje de titulados que se muestra nada o poco satisfecho con su último empleo asciende al 22,63% y, más concretamente, el 17,91% se considera poco satisfecho y el 4,72% nada satisfecho. Casi uno de cada cuatro se encuentra poco o nada satisfecho.

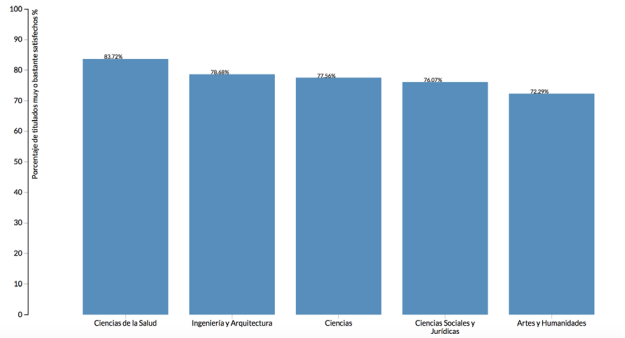


Gráfico 18. Satisfacción con el último empleo por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

El gráfico 18 presenta el porcentaje de titulados que manifestaron estar muy o bastante satisfechos con su último empleo, según la rama de conocimiento. La rama donde la satisfacción es mayor es Ciencias de la Salud (83,72%), mientras que la rama donde es menor es Artes y Humanidades (72,29%).

Como se ha visto, Ciencias de la Salud es también la rama donde mayor es el ajuste entre los estudios y el empleo, mientras que Artes y Humanidades es la rama donde mayor desajuste hay. Cabría pensar que el grado de satisfacción pueda estar relacionado con el ajuste del empleo con los estudios. También podría estar influyendo que a algunas titulaciones de Ciencias de la Salud se les atribuye un marcado carácter vocacional.

Las tres ramas restantes se sitúan en valores similares. El porcentaje de titulados que se declara bastante o muy satisfecho con su último empleo es del 78,68% en Ingeniería y Arquitectura, del 77,56% en Ciencias y del 76,07% en Ciencias Sociales y Jurídicas.

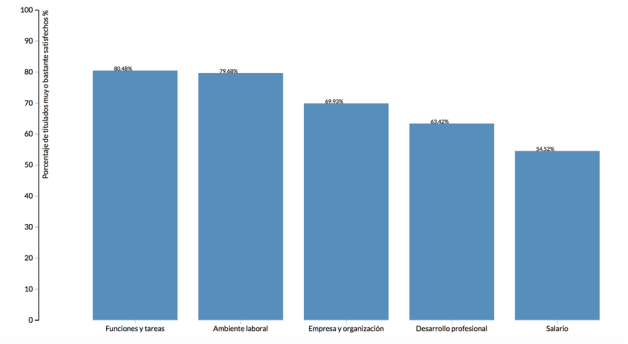


Gráfico 19. Satisfacción con distintos aspectos del último empleo.
Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico 19 se presenta el porcentaje de titulados que están muy o bastante satisfechos con diferentes aspectos relacionados con su último empleo.

El aspecto con el que los titulados están más satisfechos es con las funciones y las tareas asociadas al puesto. Concretamente, un 80,48% de los encuestados afirmaba estar muy o bastante satisfecho con este aspecto.

También, en relación con el ambiente laboral, los titulados manifiestan tener un alto nivel de satisfacción. Concretamente, un 79,68% afirma estar muy o bastante satisfecho con este aspecto. El siguiente aspecto, la empresa u organización, tiene una valoración 10 puntos por debajo (69,93%).

Los dos aspectos menos valorados son el desarrollo profesional, con un 63,42% de titulados muy o bastante satisfechos, y el salario/ingreso, donde este porcentaje es del 54,52%. Aunque estos dos últimos aspectos son valorados positivamente por la mayoría de los encuestados, la insatisfacción, especialmente en relación al salario, alcanza cifras elevadas.

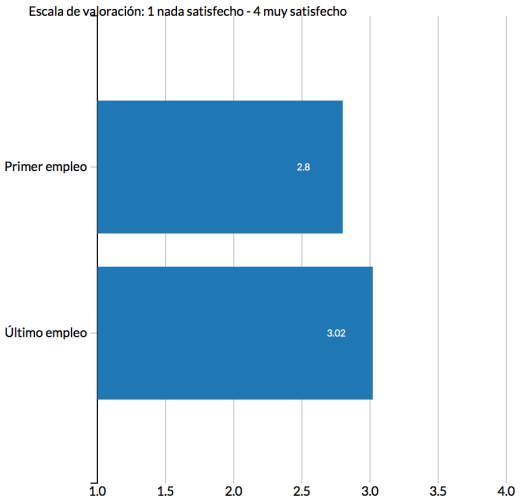


Gráfico 20. Progresión de la satisfacción media con el empleo.
Fuente: Elaboración propia.

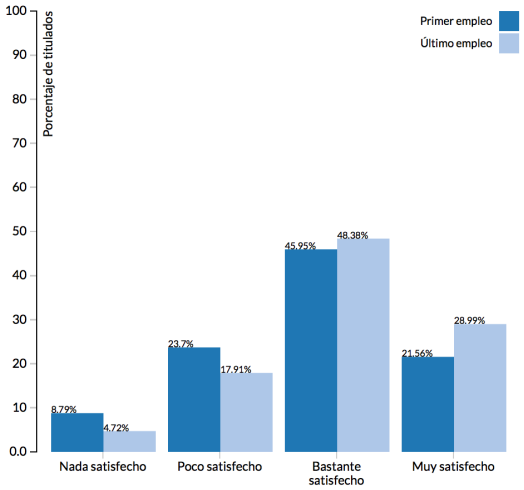


Gráfico 21 Progresión de los niveles de satisfacción con el empleo.
Fuente: Elaboración propia.

Como puede observase en los gráficos 20 y 21, la satisfacción con el empleo experimenta un incremento entre el primer y el último empleo. Cabría suponer que este aumento esté, también, relacionado con la mejora experimentada en el ajuste entre la formación recibida y los requisitos del puesto.

El porcentaje de graduados universitarios que declara estar muy satisfecho pasa del 21,56% al 28,99%. Por tanto, experimenta un incremento de 7,43 puntos porcentuales. El porcentaje correspondiente a individuos bastante satisfechos pasa de 45,95% a

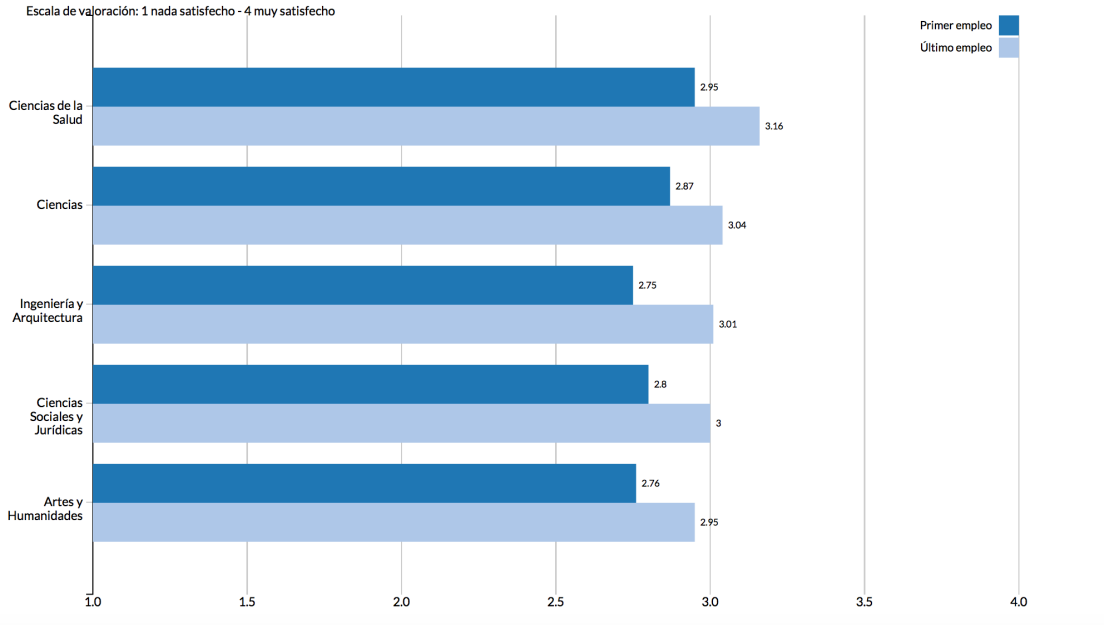


Gráfico 22. Progresión de la satisfacción con el empleo por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

48,38%, siendo el incremento en este caso de 2,43. El porcentaje de individuos poco satisfechos se reduce de 23,7% a 17,91% y el correspondiente a los que no están nada satisfechos pasa del 8,79% al 4,72%, produciéndose, por tanto, variaciones de 2,43 y 5,79 puntos respectivamente.

Destaca el hecho de que el porcentaje de titulados que no están nada satisfechos se reduzca a más de la mitad, así como que el mayor incremento de la satisfacción se produzca entre los egresados que están muy satisfechos con su empleo.

En función de la rama de conocimiento[1] , en todas se produce un incremento de la satisfacción entre el primer y el último empleo. El mayor aumento se registra en la media de Ingeniería y Arquitectura (0,26 puntos) y el menor en la de Ciencias (0,17). En Ciencias de la Salud se produce un aumento de 0,21, en Ciencias Sociales y Jurídicas de 0,2 y en Artes y Humanidades de 0,19. Con la excepción de las Artes y las Humanidades, la media de satisfacción llega o supera el 3 de la escala en el último empleo.

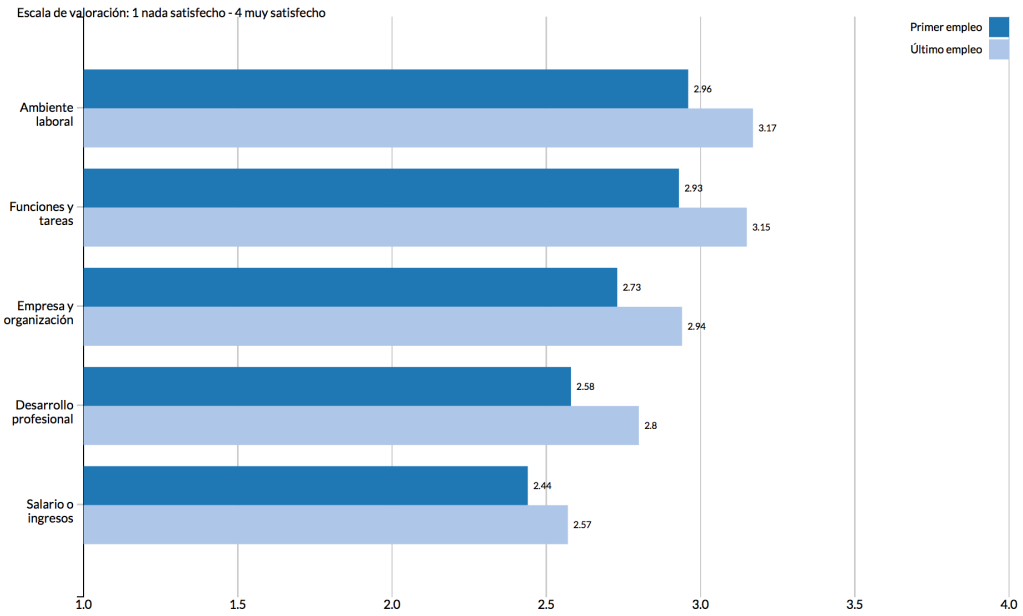


Gráfico 23. Progresión de la satisfacción con distintos aspectos del empleo.
Fuente: Elaboración propia.

1 Como en anteriores ocasiones, se trata de una escala tipo Likert donde 1 significa "nada satisfecho" y 4 "muy satisfecho"..

El gráfico 23 presenta la valoración media de la satisfacción para diferentes aspectos laborales en el primer y en el último empleo.

En todos los casos, se aprecia un aumento de la satisfacción. El aspecto donde este incremento es mayor es "funciones y tareas" —produciéndose una variación de 0,22 puntos—, y el aspecto donde es menor es "salarios o ingresos" —siendo en este caso la variación de 0,13 puntos. La satisfacción con el "desarrollo profesional" experimenta un aumento de 0,22 puntos, la relacionada con la "empresa u organización" de 0,21 y la relativa al "ambiente laboral" de 0,13. Por tanto, el incremento es similar en todos los aspectos analizados a excepción de los salarios, donde este es significativamente más reducido.

Los salarios no sólo son el aspecto con el que más insatisfechos se declaran los egresados universitarios, sino que además experimenta el menor incremento en la satisfacción a lo largo de la trayectoria laboral. También la satisfacción con el desarrollo profesional es relativamente baja, sin embargo, en este caso experimenta un crecimiento notable, siendo el segundo aspecto con mejor evolución entre el primer empleo y el último.

FACTORES DE CONTRATACIÓN

Los factores que, según los propios egresados, influyen en los procesos de selección de personal por parte de los empleadores, son analizados desde dos perspectivas. En primer lugar, los requisitos que explícita o implícitamente se exigían para optar al puesto; y en segundo lugar, los elementos clave que fueron determinantes para obtener finalmente el puesto de trabajo.

Requisitos exigidos para optar al puesto

"El requisito más exigido por los empleadores, en opinión de los egresados, para optar al último empleo es la titulación universitaria".

"Se demanda más una titulación universitaria cualquiera que una específica".

"Algo más del 60% de los titulados manifiesta que entre los requisitos para optar al último empleo no se encontraban los idiomas".

"Entre el primer empleo tras los estudios y el último se produce un incremento en los requisitos exigidos, previsiblemente relacionados con el tipo de puesto al que aspiran los egresados, de mayor cualificación y nivel en la CNO".

"La rama de conocimiento donde más se exige una titulación universitaria a la hora de optar a un empleo es Ciencias de la Salud, y en la que se exige menos es Artes y Humanidades".

El cuestionario incluyó una pregunta directa sobre los requisitos exigidos para acceder al puesto de trabajo, a través de un listado semiabierto.

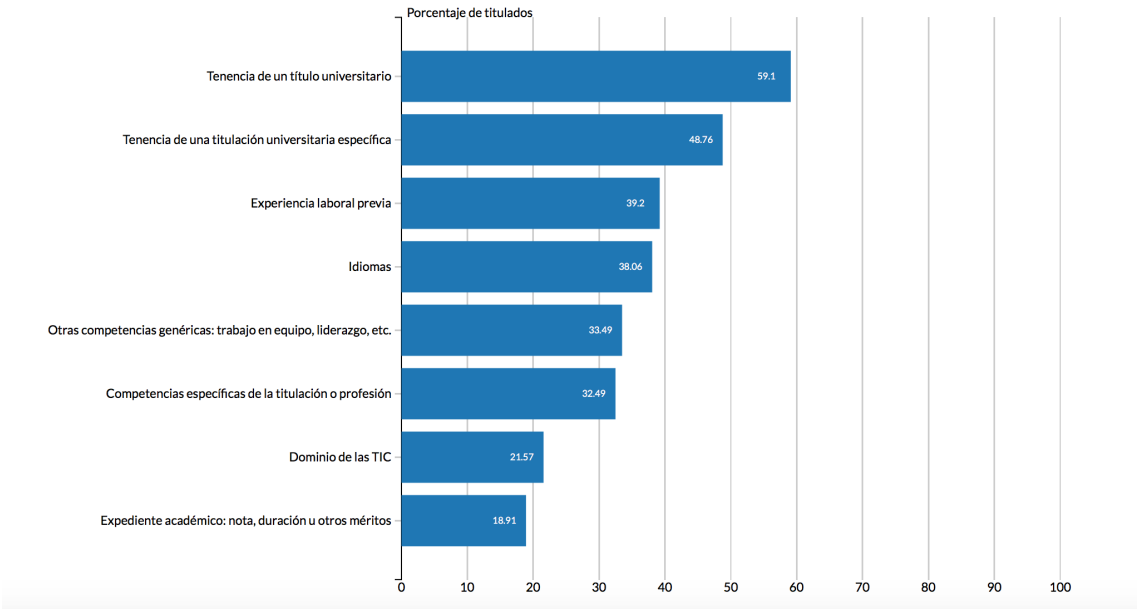


Gráfico 24. Requisitos exigidos para optar al último empleo.
Fuente: Elaboración propia.

El gráfico 24 presenta el porcentaje de titulados que señalaron cada uno de los criterios que se exigían por los empleadores para optar al último empleo que han tenido.

El requisito exigido en mayor medida es la titulación universitaria. Un 59,1% de los titulados afirma que ésta era una condición para optar al último trabajo que han tenido. A pesar de ser el aspecto más sobresaliente, ha de tenerse en cuenta que algo más del 40% afirma que la titulación universitaria no era uno de los requisitos establecidos para optar a su trabajo.

Destaca el hecho de que se demande más una titulación universitaria cualquiera que una titulación universitaria específica. Esta situación podría venir explicada porque para algunos empleos las competencias genéricas asociadas a los estudios universitarios pueden ser más importantes que las específicas de una determinada titulación. También podría indicar una desconexión entre el contenido de las titulaciones y los requisitos de las empresas. En cualquier caso, el porcentaje de titulados que manifiesta que entre los requisitos para optar a su último empleo se exigía una titulación específica asciende a 48,76%, siendo el segundo aspecto más relevante de todos los evaluados.

El tercer aspecto más demandado, a juicio de los titulados universitarios, es la experiencia laboral previa. Un 39,2% de los egresados afirma que ésta se exigía para optar al último empleo que han tenido.

Un porcentaje muy similar de titulados, un 38,06%, manifiesta que entre estos requisitos se encontraban los idiomas. Algo más del 60% de los titulados no consideró que los idiomas eran relevantes para optar a su último empleo. Esto podría estar relacionado con el hecho de que la mayoría de las empresas en las que trabajan, como también recoge la encuesta, no operan a nivel internacional.

No obstante lo anterior, los idiomas destacan por encima de "otras competencias genéricas (liderazgo, trabajo en equipo, capacidad de comunicación, etcétera)" —requeridas en el 33,49% de los casos— y del "dominio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)" —21,57% de los casos. Por otra parte, el 32,49% afirma que las "competencias específicas de la titulación o la profesión" se encontraban entre los requerimientos para optar al puesto.

Parece lógico suponer que al demandar una titulación universitaria los empleadores están asumiendo que los egresados poseen unas determinadas competencias específicas y genéricas asociadas a dicha titulación. Por tanto, estos resultados también son reflejo de las dificultades para la evaluación de las competencias por parte de los empleadores y la importancia de los estudios universitarios para certificar su posesión. En otras palabras: ante problemas de información en el mercado de trabajo y la dificultad de evaluar la productividad de los aspirantes al puesto, se recurre al título universitario. De esta manera, es más común que los empleadores demanden una titulación universitaria, genérica o específica, que unas determinadas competencias.

Curiosamente, el expediente académico (nota, duración de la titulación, otros méritos académicos) es el aspecto

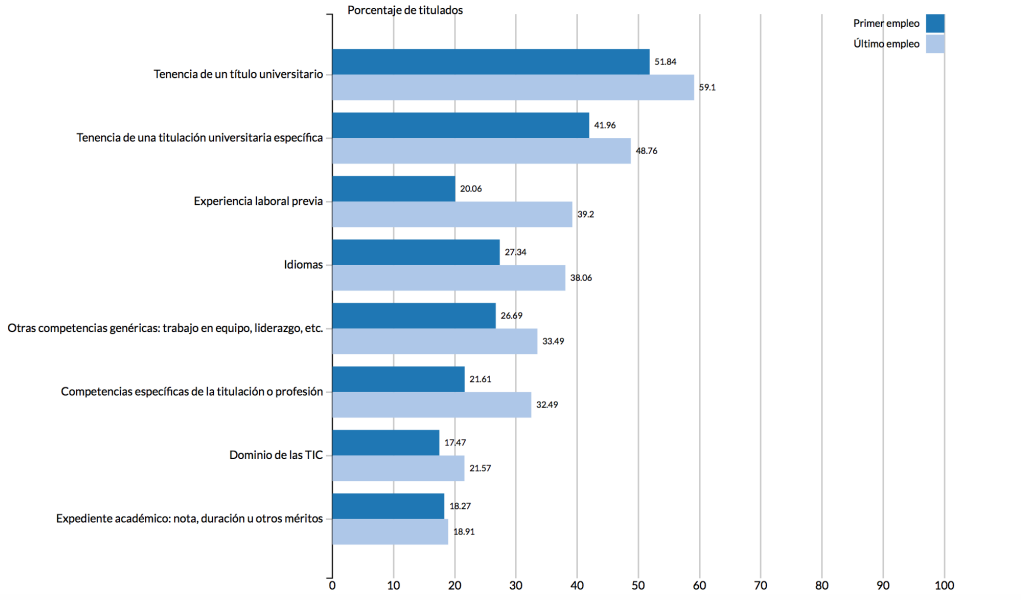


Gráfico 25. Requisitos para optar al primer y al último empleo.
Fuente: Elaboración propia.

menos exigido de todos los descritos. Sólo un 18,91% de los titulados afirma que éste era relevante a la hora de optar al último empleo. Cabe aclarar, en cualquier caso, que se trata del último empleo que han tenido los egresados tras cinco años desde la finalización de sus estudios.

El gráfico 25 presenta la comparación entre el primer empleo y el último. En todos los casos se produce un incremento, lo que podría estar relacionado con el tipo de puestos a los que postulan los titulados en el último empleo, previsiblemente de mayor cualificación y de mayor nivel en la CNO.

El mayor incremento se produce en lo relativo a la experiencia laboral previa. Resulta lógico suponer que este aspecto sea menos importante en los primeros años de la trayectoria laboral —cuando se finalizan los estudios—, pero que vaya ganando importancia con el tiempo. En cualquier caso, en el primer empleo el porcentaje de titulados que indican que este requisito se exigía para optar al puesto es del 20,06%, lo que resulta curioso si se tiene en cuenta que la mayoría de los titulados no habrían tenido ninguna experiencia laboral previa. Esto podría explicar que la experiencia laboral durante la titulación incremente la probabilidad de tener un empleo para los titulados universitarios, como han puesto de manifiesto diversos estudios.

También destaca que la relevancia del expediente académico prácticamente no varíe. Mientras que en el primer empleo, el porcentaje de titulados que considera que se requería un determinado expediente académico (en relación con la nota, a la duración o a otros méritos) asciende al 18,27%, en el último empleo es del 18,91%, lo que lo sitúa como el aspecto menos importante para los empleadores en el último empleo.

En el primer empleo, el dominio de las TIC es el aspecto menos requerido por los empleadores (17,47%), pero experimenta un crecimiento de 4,1 puntos porcentuales, lo que lo sitúa por encima del expediente académico en el último empleo.

El incremento de la importancia de las competencias específicas —de 10,88 puntos—, superior a los de la tenencia de una titulación universitaria específica y una titulación universitaria —de 6,8 y 7,26 puntos respectivamente—, podría estar relacionado con que para los empleadores fuera más sencillo certificar las competencias específicas que poseen los titulados en el último empleo, utilizando métodos indirectos tales como las empresas en las que han trabajado anteriormente, las redes de contactos, los estudios adicionales que hayan realizado (incluyendo cursos específicos de formación en un determinada área), etcétera.

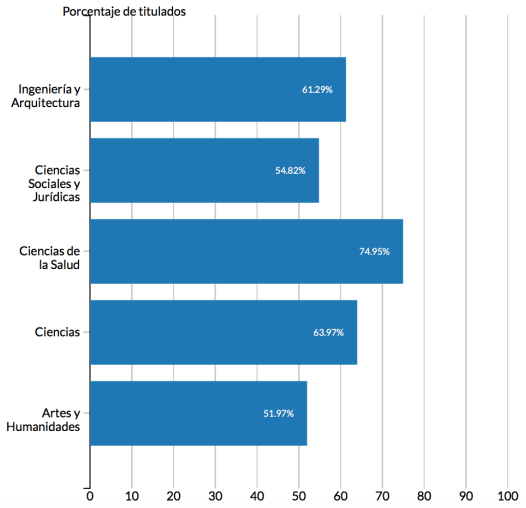


Gráfico 26. Exigencia de la "tenencia de un título universitario" para optar al último empleo, por ramas de conocimiento
Fuente: Elaboración propia.

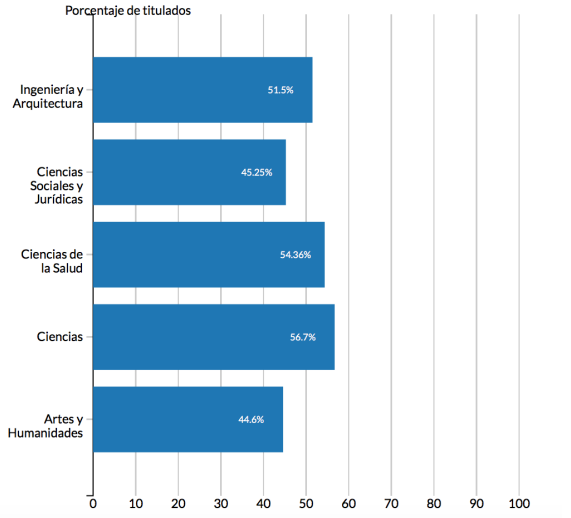


Gráfico 27. Exigencia de la "tenencia de una titulación universitaria específica" para optar al último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

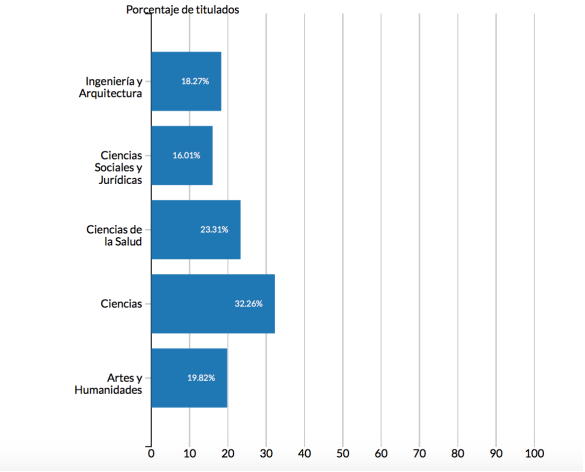


Gráfico 28. Exigencia del "expediente académico" para optar al último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

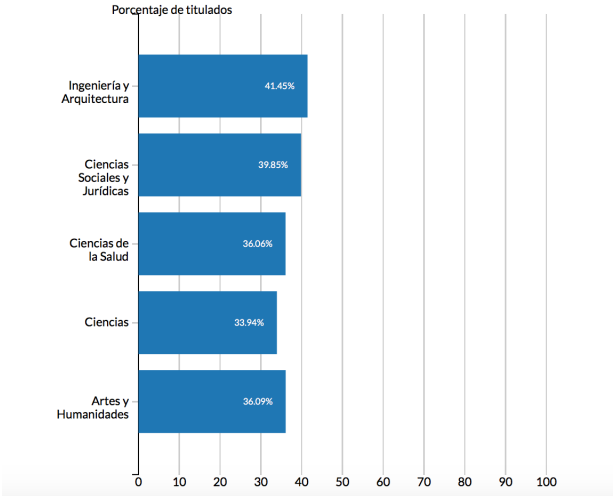


Gráfico 29. Exigencia de la "experiencia laboral previa" para optar al último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

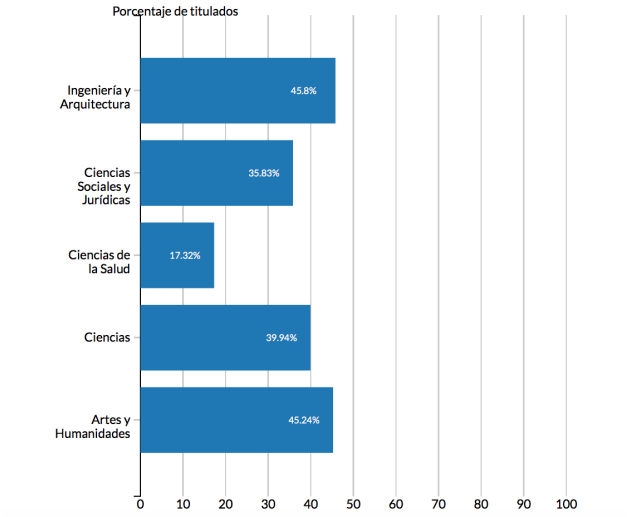


Gráfico 30. Exigencia de los "idiomas" para optar al último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

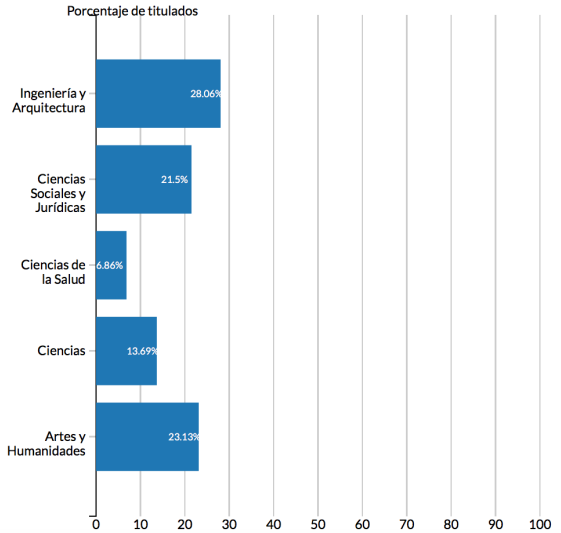


Gráfico 31. Exigencia del "dominio de las TIC" para optar al último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

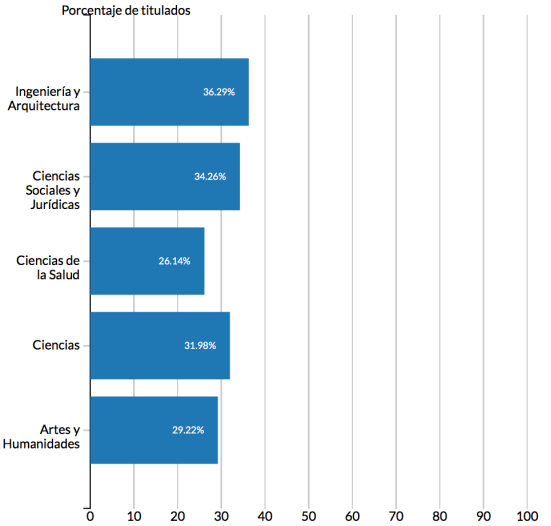


Gráfico 32. Exigencia de "otras competencias genéricas" para optar al último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

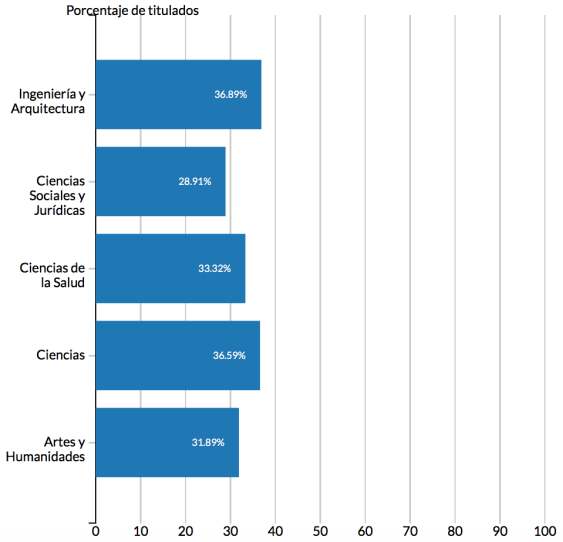


Gráfico 33. Exigencia de las "competencias específicas de la titulación o la profesión" para optar al último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

Por ramas de conocimiento destacan los siguientes resultados:

- La rama de conocimiento donde más se exige una titulación universitaria a la hora de optar a un empleo es Ciencias de la Salud (74,95%). La rama donde este porcentaje es menor es Artes y Humanidades (51,97%). Por tanto, en las ramas donde la sobrecualificación es mayor, es más probable que no se exija un título universitario.

- La rama donde se exige en mayor medida una titulación universitaria específica para optar al puesto es Ciencias (56,7%), seguida de Ciencias de la Salud (54,36%) e Ingeniería y Arquitectura (51,5%). Las ramas donde se exige en menor medida

son Artes y Humanidades (44,6%) y Ciencias Sociales y Jurídicas (45,25%).

- La rama donde una mayor proporción de titulados manifiestan que para optar al puesto se exigía un determinado expediente académico es Ciencias (32,26%), seguida de Ciencias de la Salud (23,31%) y Artes y Humanidades (19,82%). Las ramas donde esta proporción es relativamente menor son Ciencias Sociales y Jurídicas (16,01%) e Ingeniería y Arquitectura (18,27%).
- La experiencia laboral previa se exige más en la rama de Ingeniería y Arquitectura (41,45%), seguida de Ciencias Sociales y Jurídicas (39,85%).
- En cuanto a los idiomas, destaca el hecho de que Ciencias de la Salud sea la rama donde estos se requieren en menor medida (17,32%). En cambio, en Ingeniería y Arquitectura (45,8%) y en Artes y Humanidades (45,24%) son las ramas donde son más requeridos.
- En relación con las TIC, Ingeniería y Arquitectura es la rama donde más se requieren (28,06%), mientras que Ciencias de la Salud es la rama donde la exigencia es menor (6,86%).
- La rama donde las "otras competencias genéricas" se exigían en mayor medida son Ingeniería y Arquitectura (36,29%) y Ciencias Sociales y Jurídicas (34,26%). Mientras que la rama donde éstas se requerían menos es Ciencias de la Salud (26,14%).

Factores clave en la contratación

"El aspecto clave para obtener el puesto en el proceso de selección del último empleo fue la "tenencia de un título universitario", seguido de la "tenencia de una titulación específica" y de las "competencias específicas"".

"La importancia de los distintos factores en la contratación está relacionada con los requisitos exigidos. No obstante, ganan importancia relativa las competencias específicas y pierden los idiomas".

"Entre el primer y el último empleo, en todos los aspectos se produce un incremento en su importancia relativa a excepción de en el expediente académico. El mayor incremento corresponde a la experiencia laboral previa".

"La rama donde la "tenencia de un título universitario" fue más relevante fue Ciencias de la Salud, y la rama donde fue menos importante fue Artes y Humanidades".

"La experiencia laboral fue muy determinante para los titulados de Ciencias Sociales y Jurídicas, los idiomas para los de Artes y Humanidades y las TIC para los de Ingeniería y Arquitectura".

El análisis de este apartado se complementa con los resultados sobre los factores que los titulados consideran que fueron clave en la contratación, es decir, que, independientemente de que se exigieran en mayor o menor medida para optar al puesto, fueron relevantes para obtenerlo frente a sus competidores durante el proceso de selección.

El aspecto más relevante para obtener el puesto en el proceso de selección del último empleo fue la "tenencia de un título universitario" (3,06 de la escala), seguido de la tenencia de una "titulación universitaria específica"(3,01). "Las competencias específicas de la titulación" son el tercer aspecto de mayor importancia, con una valoración (2,79) muy cercana a la de la "experiencia laboral previa" (2,74) y a la de las otras

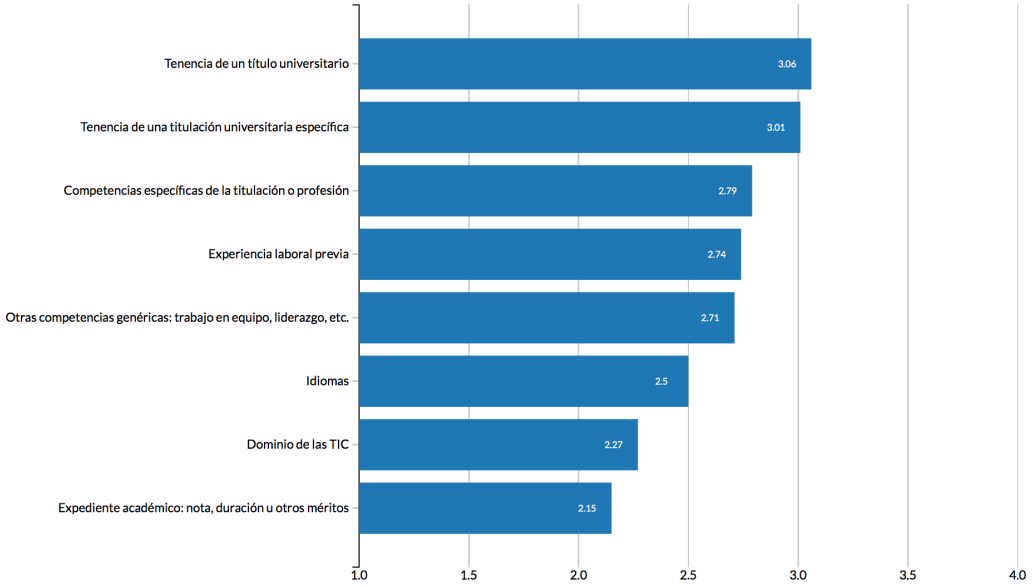


Gráfico 34. Valoración media de los factores clave para la contratación en el último empleo.
Fuente: Elaboración propia.

"competencias genéricas" (2,71). Con una puntuación ligeramente inferior figuran los idiomas (2,5) y el "dominio de las TIC" (2,27). El aspecto menos determinante fue el expediente académico (2,15).

Se observa, como era de esperar, cierta relación entre los requisitos exigidos y los que fueron realmente determinantes en la contratación. No obstante, destaca que las competencias específicas de la titulación, pese a ser el sexto aspecto más requerido, fue el tercero más determinante en el proceso de selección. Por otro lado, los idiomas, que eran el cuarto aspecto que más se exigía, pasan a ocupar el séptimo lugar cuando se observa el rol clave que ha tenido en la contratación.

En relación con la evolución de la importancia de estos factores a lo largo de la trayectoria laboral, se observa que en todos los casos, a excepción del expediente académico, se produce un incremento entre el primer y el último empleo, previsiblemente relacionado con que los puestos del último empleo estén asociados a una mayor cualificación y a un nivel más alto en la CNO. En cualquier caso, las diferencias son bastante pequeñas.

También en este caso, el mayor aumento corresponde a la experiencia laboral previa, lo que debe estar relacionado con las diferencias en el tipo de puesto al que se opta y con que en el primer empleo es menos probable que los titulados hayan trabajado con anterioridad. En cualquier

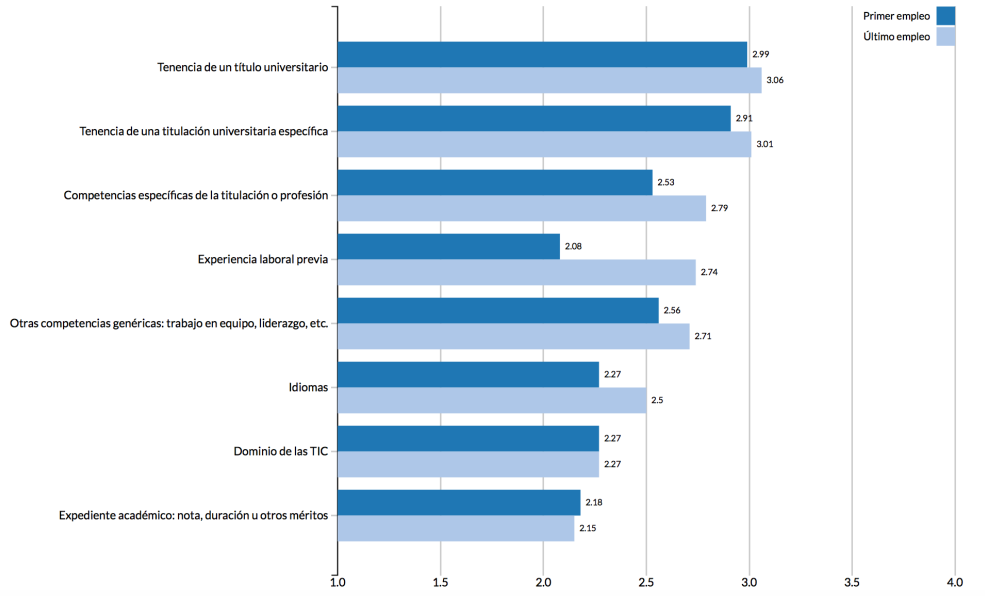


Gráfico 35. Valoración media de los factores clave en la contratación en el primer y en el último empleo.
Fuente: Elaboración propia.

caso, es el cuarto aspecto que mayor relevancia tiene, lo que sitúa a los titulados que han trabajado durante los estudios en una situación competitiva mejor en relación a la inserción laboral.

Destaca el hecho de que el expediente académico sea el único aspecto que reduce su importancia relativa entre el primer y el último empleo. Aunque esta variación es muy pequeña, reflejaría una escasa importancia de este aspecto para los empleadores en términos relativos.

La diferencia entre los incrementos de las competencias específicas —de 0,26 puntos de la escala— de las competencias genéricas —de 0,15— y de los idiomas —de 0,23—, con los relativos a la tenencia de una titulación universitaria específica y una titulación universitaria —de 0,1 y 0,07 respectivamente—, podría estar relacionada, al igual que en el caso anterior, con que para los empleadores fuera más sencillo certificar estas competencias en el último empleo.

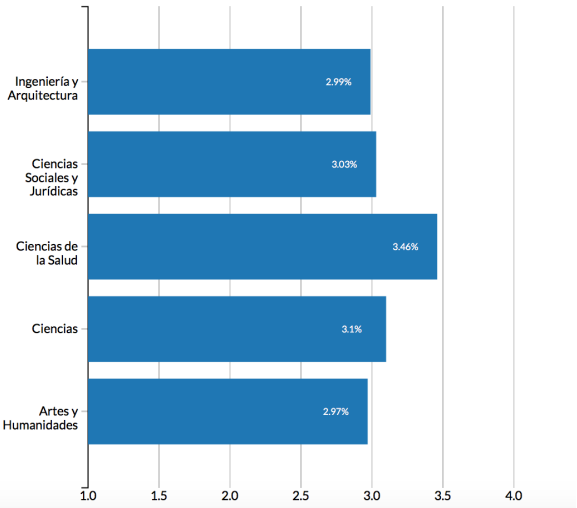


Gráfico 36. Valoración media de la relevancia de la "tenencia de un título universitario" en la contratación en el último empleo.
Fuente: Elaboración propia.

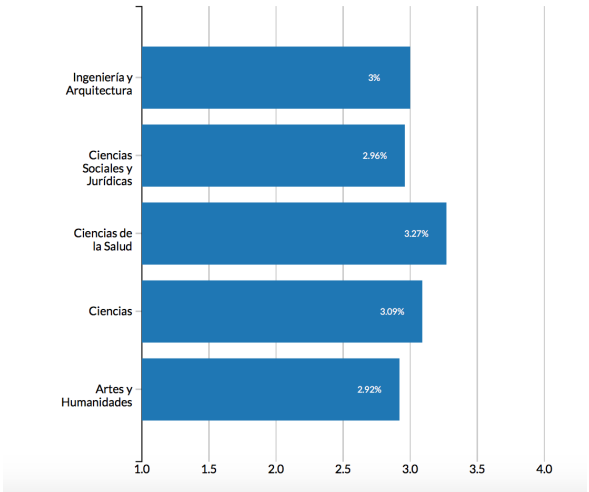


Gráfico 37. Valoración media de la relevancia de la "tenencia de una titulación específica" en la contratación en el último empleo.
Fuente: Elaboración propia.

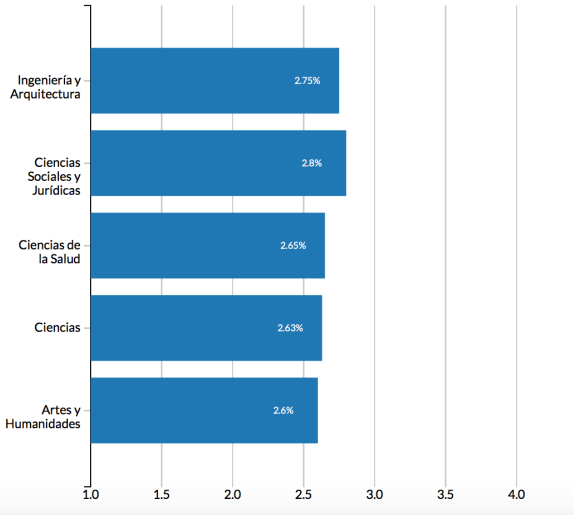


Gráfico 38. Valoración media de la relevancia del "expediente académico" en la contratación en el último empleo.
Fuente: Elaboración propia.

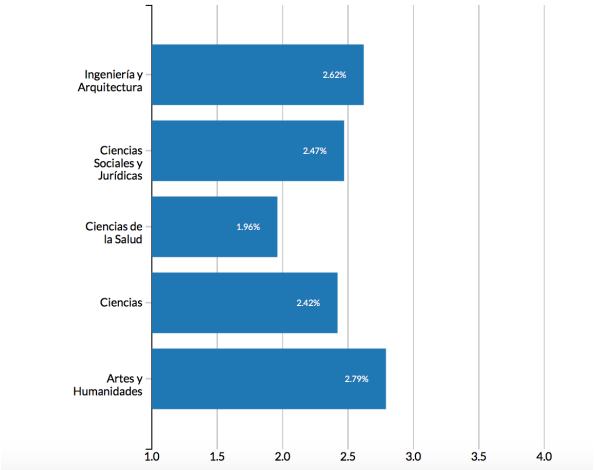


Gráfico 39. Valoración media de la relevancia de los "idiomas" en la contratación en el último empleo.
Fuente: Elaboración propia.

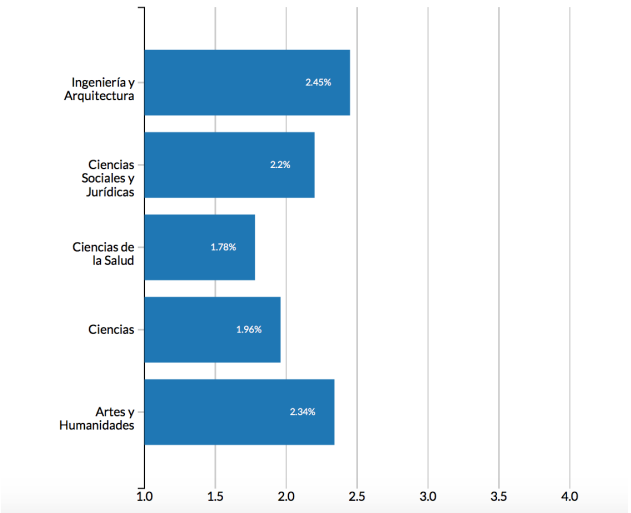


Gráfico 40. Valoración media de la relevancia del "dominio de las TIC" en la contratación en el último empleo.
Fuente: Elaboración propia.

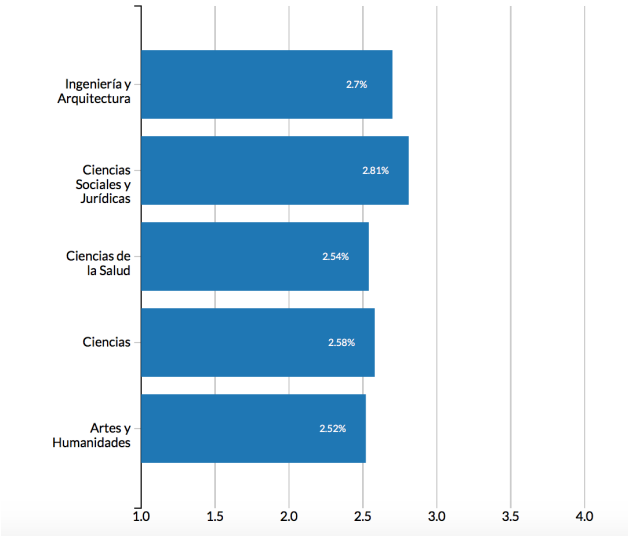


Gráfico 41. Valoración media de la relevancia de "otras competencias genéricas" en la contratación en el último empleo.
Fuente: Elaboración propia.

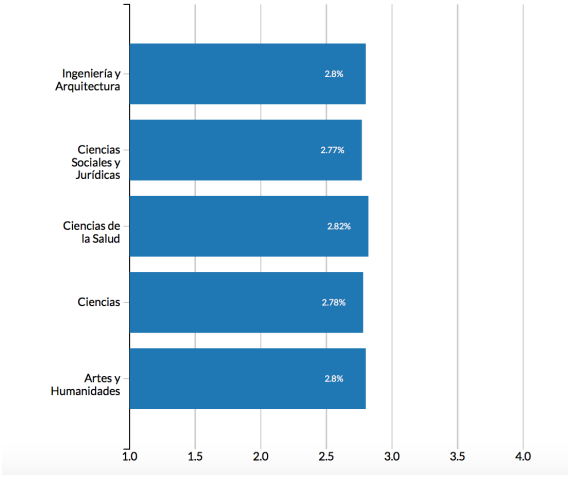


Gráfico 42. Valoración media de la relevancia de las "competencias específicas de la titulación" en la contratación en el último empleo.
Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a las diferencias por ramas, destacan los siguientes resultados:

- La rama donde la "tenencia de un título universitario" fue más importante a la hora obtener el puesto fue Ciencias de la Salud (3,46), mientras que la rama donde fue menos importante fue Artes y Humanidades (2,97).

- También Ciencias de la Salud destaca por ser la rama donde más determinante fue la "tenencia de una titulación específica" (3,27) y Artes y Humanidades donde este aspecto fue menos importante (2,92), seguido de Ciencias Sociales y Jurídicas (2,96).

- En relación con el expediente académico, la rama donde éste tuvo más importancia fue Ciencias de la Salud (2,43), aunque también en Ciencias fue clave (2,4). En cambio, tenía una importancia menor en Ingeniería y Arquitectura (2.07) y en Ciencias Sociales y Jurídicas (2,09).

- La experiencia laboral previa fue muy determinante en Ciencias Sociales y Jurídicas (2,8). En Ingeniería y Arquitectura también tiene una importancia relativamente elevada (2,75). En cambio, en Ciencias de la Salud, Ciencias y Artes y Humanidades, este aspecto fue relativamente menos importante (2,65, 2,63 y 2,6 respectivamente). En cualquier caso, en todas las ramas se encuentra por encima del valor medio (2,5).

- En relación con los idiomas, destaca la importancia que éstos tienen a la hora de contratar personal en Artes y Humanidades (2,79), muy seguido de Ingeniería y Arquitectura (2,62). En cambio, en Ciencias de la Salud los idiomas no parecen ser un aspecto determinante en la contratación (1,96).

- Destaca la importancia relativa de las TIC en Ingeniería y Arquitectura (2,45). En el otro extremo, Ciencias de la Salud es la rama donde las TIC tienen menos importancia en la contratación (1,78). En cualquier caso, en todas las ramas la valoración y cambiar del valor medio por de la media de la escala.

- En relación con las otras "competencias genéricas", destaca Ciencias Sociales y Jurídicas por ser la rama donde más importancia tienen éstas en la contratación (2,81), seguida de Ingeniería y Arquitectura (2,7). En Artes y Humanidades estas competencias tienen una importancia menor (2,52), con una valoración muy cercana a la de Ciencias de la Salud (2,54) y a la de Ciencias (2,58).

- En cuanto a las competencias específicas de la titulación, éstas tienen más importancia en Ciencias de la Salud (2,82) y menos en Ciencias Sociales y Jurídicas (2,77).

MÉTODOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

El Barómetro incorpora un apartado dedicado al estudio de los métodos para la búsqueda de empleo, desde dos perspectivas: su utilización y su efectividad. Para facilitar la lectura se habla, en general, de "métodos", pero también se hace referencia a diversas estrategias y acciones para buscar empleo, así como a ciertos organismos dedicados a favorecer la obtención de un puesto de trabajo. Concretamente, se analiza lo siguiente: "autopresentación y contacto directo", "contactos personales", "respuesta a anuncios de prensa", "portales de empleo", webs corporativas", "redes sociales", "servicios públicos de empleo", "servicios universitarios de empleo", "colegios profesionales", "sindicatos y organizaciones similares", "asociaciones de exalumnos", "empresas de trabajo temporal" y "empresas de selección de personal".

Métodos más utilizados en el proceso de búsqueda de empleo

"Para los egresados, los "contactos personales" son el medio más utilizado para la búsqueda de empleo. También entre los métodos más utilizados destacan los "portales de empleo" y la "autopresentación y el contacto directo"".

"Tres de cada diez titulados recurrieron a los servicios públicos de empleo, siendo la cuarta opción más recurrida".

"Los servicios universitarios de empleo son utilizados por, casi, uno de cada cinco encuestados. Son el séptimo medio más utilizado de los trece analizados".

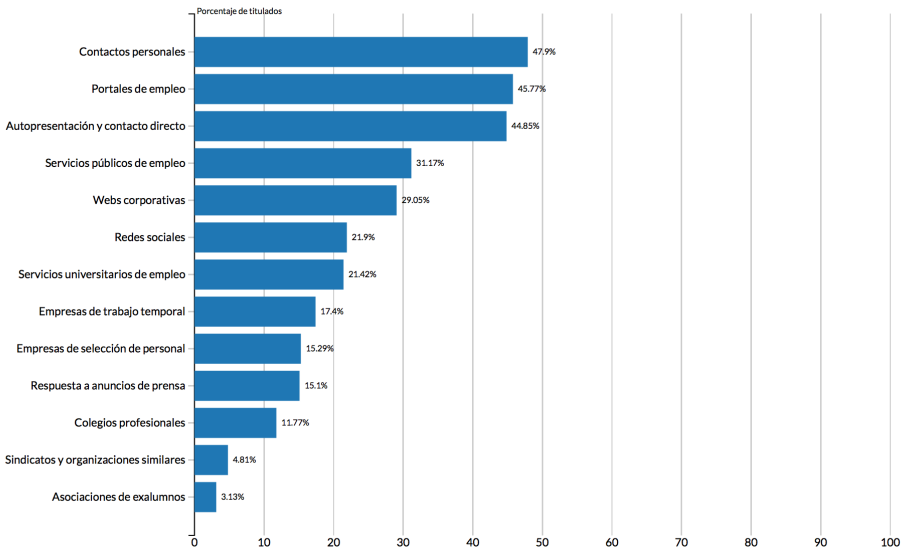


Gráfico 43. Métodos de búsqueda utilizados en el último empleo.
Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico 43 se presenta el porcentaje de titulados que ha buscado su último empleo a través de cada uno de los métodos considerados.

La forma más habitual de buscar empleo es a través de "contactos personales". Concretamente, un 47,9% de los titulados universitarios afirma que durante la búsqueda de su último empleo recurrieron a este método.

También entre los métodos más utilizados se encuentran

los "portales de empleo" y la "autopresentación y el contacto directo" [1] con los empleadores, con porcentajes de 45,77% y de 44,85% respectivamente.

El porcentaje de titulados que recurrió a los "servicios públicos de empleo" para buscar su último empleo es del 31,17%. Aunque no es una cifra muy elevada, es la cuarta opción más recurrida.

El resto de aspectos puntúan de la siguiente manera: "webs corporativas" 29,05%, "redes sociales" 21,90%, "servicios universitarios de empleo" 21,42%, "empresas de trabajo temporal" 17,40%, "empresas de trabajo temporal" 15,29%, "respuesta a anuncios de prensa" 15,1%, "colegios profesionales" 11,77%, "sindicatos y organizaciones similares" 4,81% y "asociaciones de exalumnos" 3,13%.

Destaca el hecho de que los titulados recurran más a las "*webs* corporativas" y a las "redes sociales" que a métodos más tradicionales, como las "empresas de trabajo temporal", las "empresas de selección de personal" o la "respuesta a anuncios de prensa".

En relación con los "servicios universitarios de empleo", aunque el porcentaje de titulados que recurren a ellos es del 21,42%, debe tenerse en cuenta que se trata del último empleo que han tenido los titulados a lo largo de su trayectoria laboral, y no el primero tras sus estudios.

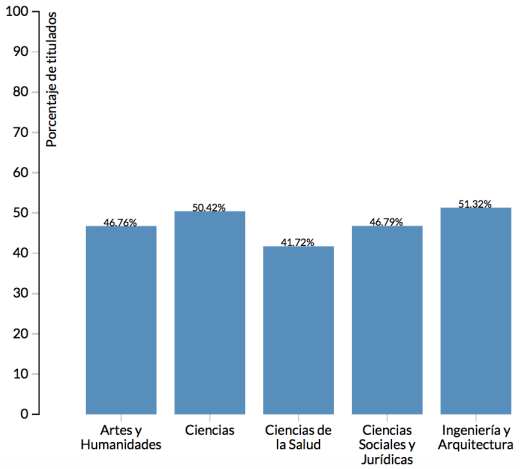


Gráfico 44. Utilización de los "contactos personales" en la búsqueda del último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

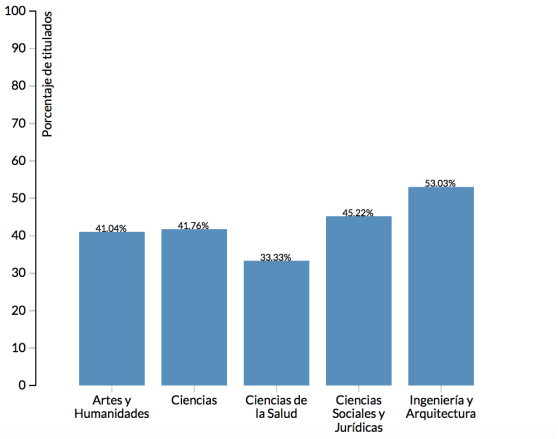


Gráfico 45. Utilización de los "portales de empleo" en la búsqueda del último empleo, por ramas de conocimiento
Fuente: Elaboración propia.

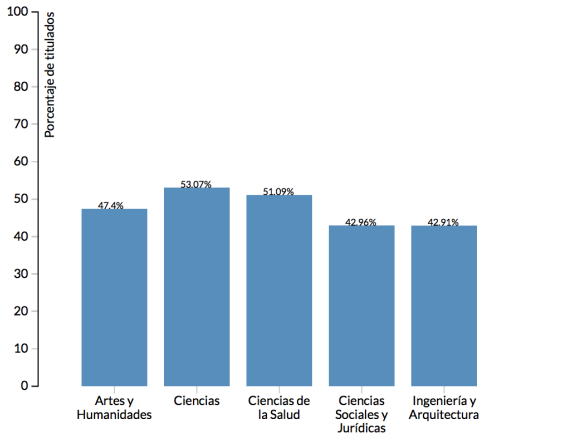


Gráfico 46. Utilización de la "autopresentación y contacto directo" en la búsqueda del último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

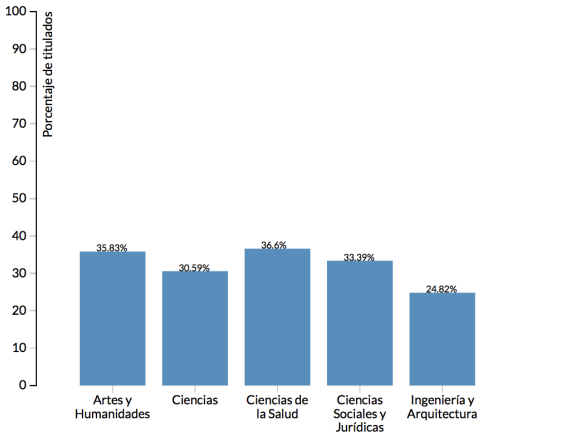


Gráfico 47. Utilización de los "servicios públicos de empleo" en la búsqueda del último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

1 Este método se refiere a entrar en contacto directamente con un empleador y presentar su candidatura, sin que necesariamente la empresa esté demandando trabajo.

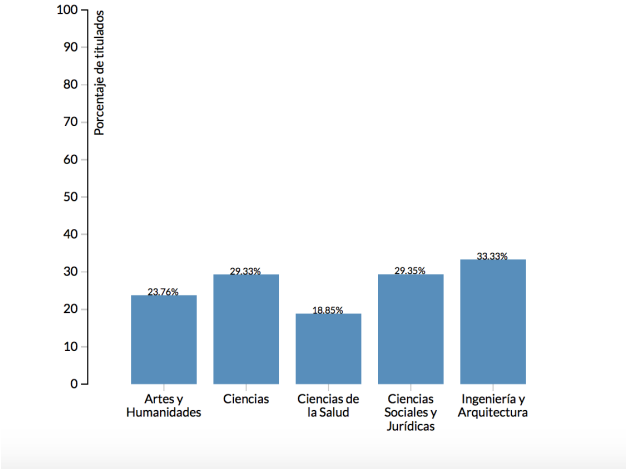


Gráfico 48. Utilización de las "webs corporativas" en la búsqueda del último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

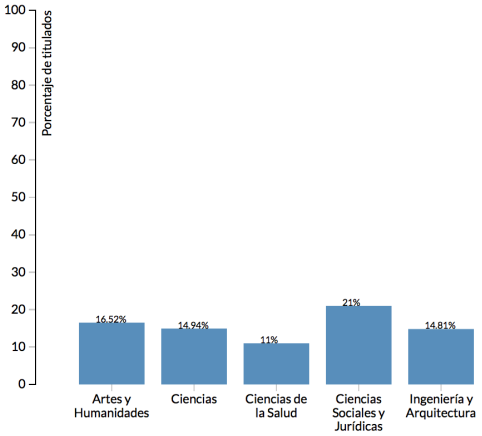


Gráfico 51. Utilización de las "empresas de trabajo temporal" en la búsqueda del último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

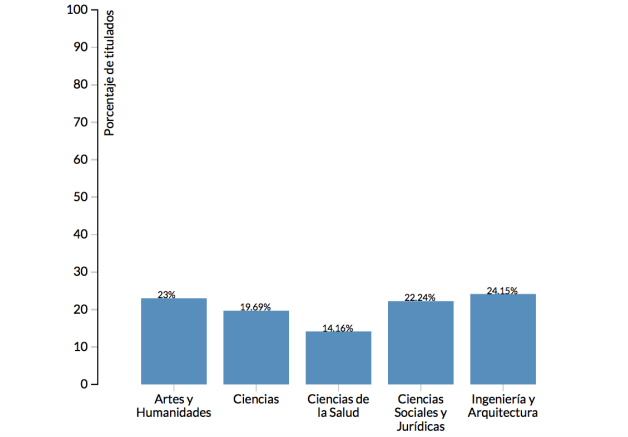


Gráfico 49. Utilización de las "redes sociales" en la búsqueda del último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

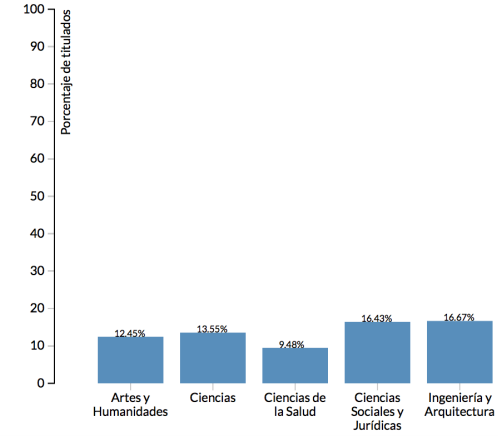


Gráfico 52. Utilización de las "empresas de selección de personal" en la búsqueda del último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

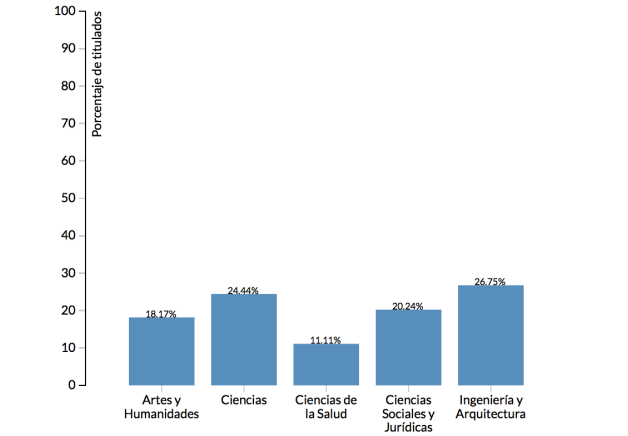


Gráfico 50. Utilización de los "servicios universitarios de empleo" en la búsqueda del último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

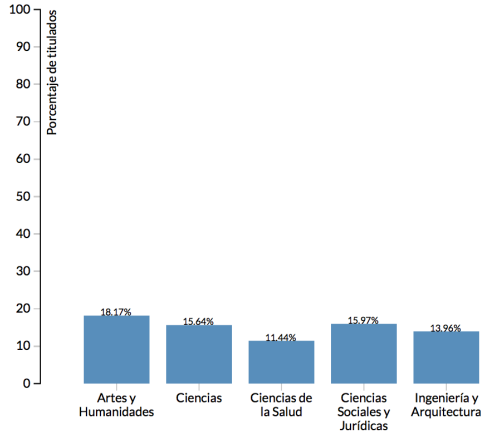


Gráfico 53. Utilización de la "respuesta a anuncios de prensa" en la búsqueda del último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

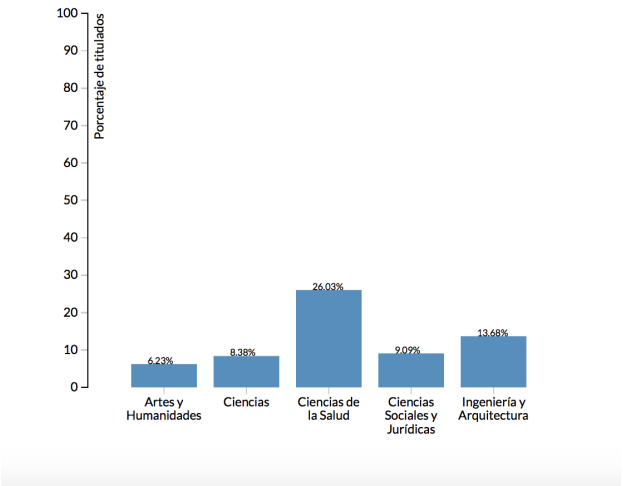


Gráfico 54. Utilización de los "colegios profesionales" en la búsqueda del último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

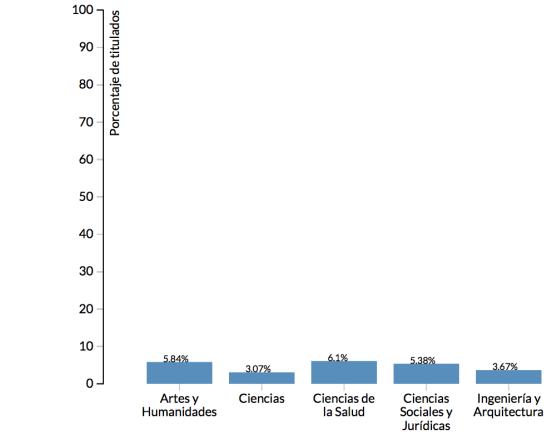


Gráfico 55. Utilización de los "sindicatos y organizaciones similares" en la búsqueda del último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

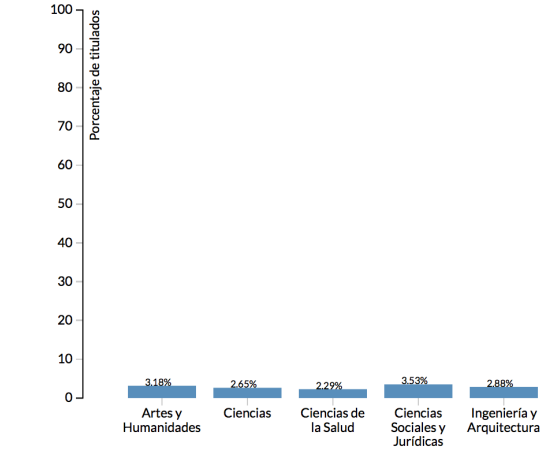


Gráfico 56. Utilización de los "asociaciones de exalumnos" en la búsqueda del último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

En los gráficos anteriores se observan las diferencias, por ramas, de la utilización que hacen los titulados de cada método en la búsqueda de su último empleo. Destacan los siguientes resultados:

- La rama que más utilizó los "contactos personales" en la búsqueda del último empleo es Ingeniería y Arquitectura (51,32%), seguida muy de cerca por Ciencias (50,42%). La rama donde se usaron con menor intensidad es Ciencias de la Salud (41,72%).

- También Ingeniería y Arquitectura es la rama que más utilizó los "portales de empleo" (53,03%) y Ciencias de la Salud es la rama donde menos(33,33%).

- En cuanto a los "servicios universitarios de empleo", destaca nuevamente Ingeniería y Arquitectura por ser la rama donde una mayor proporción de titulados acudieron a este servicio a la hora de optar a su último empleo (26,75%). Le sigue Ciencias (24,44%), Ciencias Sociales y Jurídicas (20,24%), Artes y Humanidades (18,17%) y, en último lugar, Ciencias de la Salud (11,11%).

- La "autopresentación y el contacto directo", se utilizó con más frecuencia por parte de los titulados de Ciencias (53,07%), seguidos muy de cerca por los de Ciencias de la Salud (51,09%). La rama donde este método se utilizó con menor intensidad fue Ingeniería y Arquitectura (42,91%).

- La rama donde una mayor proporción de titulados acudieron a los "servicios públicos de empleo" para buscar su último empleo fue Ciencias de la Salud (36,6%). En este caso, Ingeniería y Arquitectura es la rama donde dicha proporción fue menor (24,82%).

- La rama donde un mayor porcentaje de titulados acudieron para buscar su último empleo a las "empresas de selección de personal" es Ingeniería y Arquitectura (16,67%), aunque también destaca Ciencias Sociales y Jurídicas (16,43%). La rama donde este porcentaje fue menor es Ciencias de la Salud (9,48%).

- Ciencias Sociales y Jurídicas destaca por ser la rama donde una mayor proporción de titulados recurrió a "empresas de trabajo temporal" (21%). En el otro extremo está la rama de Ciencias de la Salud (11%).

- En relación con las "*webs* corporativas", la rama donde una mayor proporción de titulados acudió a este método para buscar su último empleo fue

Ingeniería y Arquitectura (33,33%). La rama donde esta proporción fue menor es Ciencias de la Salud (18,85%).

- En cambio, es en Ciencias de la Salud donde una mayor proporción de titulados recurrió a los "colegios profesionales" (26,03%), siendo Artes y Humanidades la rama donde este porcentaje fue menor (6,23%).
- Ingeniería y Arquitectura es la rama donde una mayor proporción de titulados recurrió a las "redes sociales" (24,15%), mientras que Ciencias de la Salud fue la rama donde esta proporción fue menor (14,16%).
- En lo referente a los "anuncios en prensa", la rama donde un porcentaje mayor de titulados recurrió a este método es Artes y Humanidades (18,17%), mientras que la rama donde fue menor es Ciencias de la Salud (11,44%).
- Ciencias de la Salud es también la rama donde más titulados (proporcionalmente) recurrieron a "sindicatos u organizaciones similares" (6,1%). En Ciencias es donde esta proporción es menor (3,07%).
- Por último, en cuanto a las "asociaciones de exalumnos", Ciencias Sociales y Jurídicas es la rama donde más importancia relativa tuvo este método en la búsqueda del empleo (3,53%), mientras que la rama donde fue menos relevante es Ciencias de la Salud (2,29%). No obstante, para todas las ramas dichas asociaciones tienen un peso muy pequeño.

Efectividad de los métodos de búsqueda de empleo

"Casi ocho de cada diez egresados que utilizaron los "contactos personales" para buscar un trabajo, lo consiguieron".

"Siete de cada diez que utilizaron la "autopresentación y contacto directo" obtuvieron el empleo".

" Los servicios universitarios de empleo, a pesar de ser el séptimo método al que más recurren los titulados, es el cuarto según su nivel de efectividad".

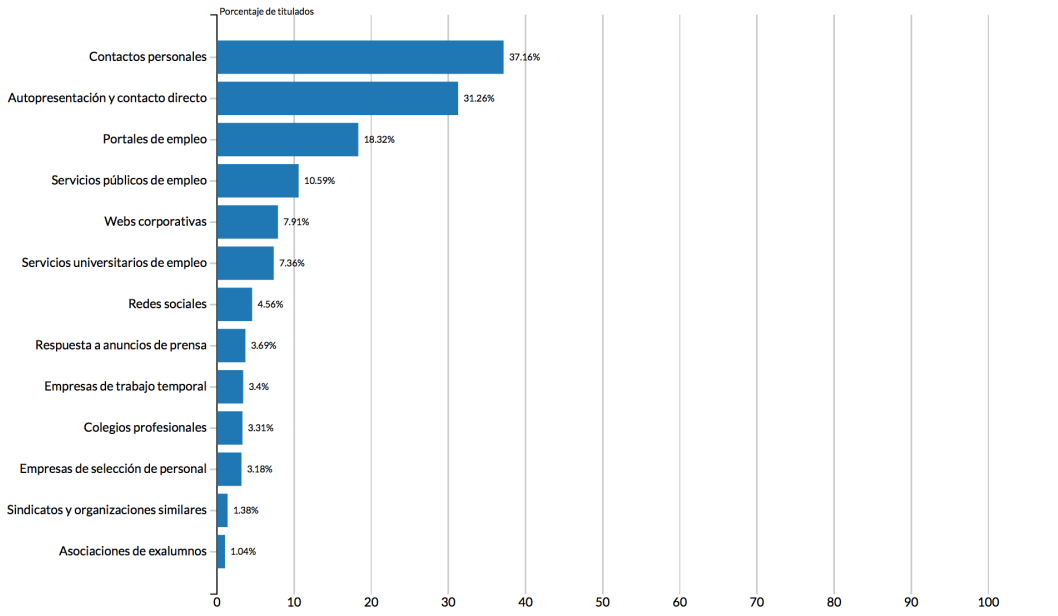


Gráfico 57. Métodos más efectivos para obtener el último empleo.
Fuente: Elaboración propia.

El gráfico 57 presenta el porcentaje de titulados para los que cada método de búsqueda fue finalmente clave para obtener el último empleo. Los resultados, como es lógico, son, en general, muy similares a los relacionados con la búsqueda de empleo. Sin embargo, existen pequeñas diferencias que se comentarán a continuación.

su efectividad no se encuentra entre las más bajas. Concretamente, el porcentaje de éxito en cada caso asciende respectivamente al 33,11%, al 28,7% y al 28,15%. No obstante, esto no quiere decir que si más titulados recurrieran a estos métodos el incremento porcentual en la tasa de éxito fuera proporcional, por lo que hay que tomar estos resultados con cautela.

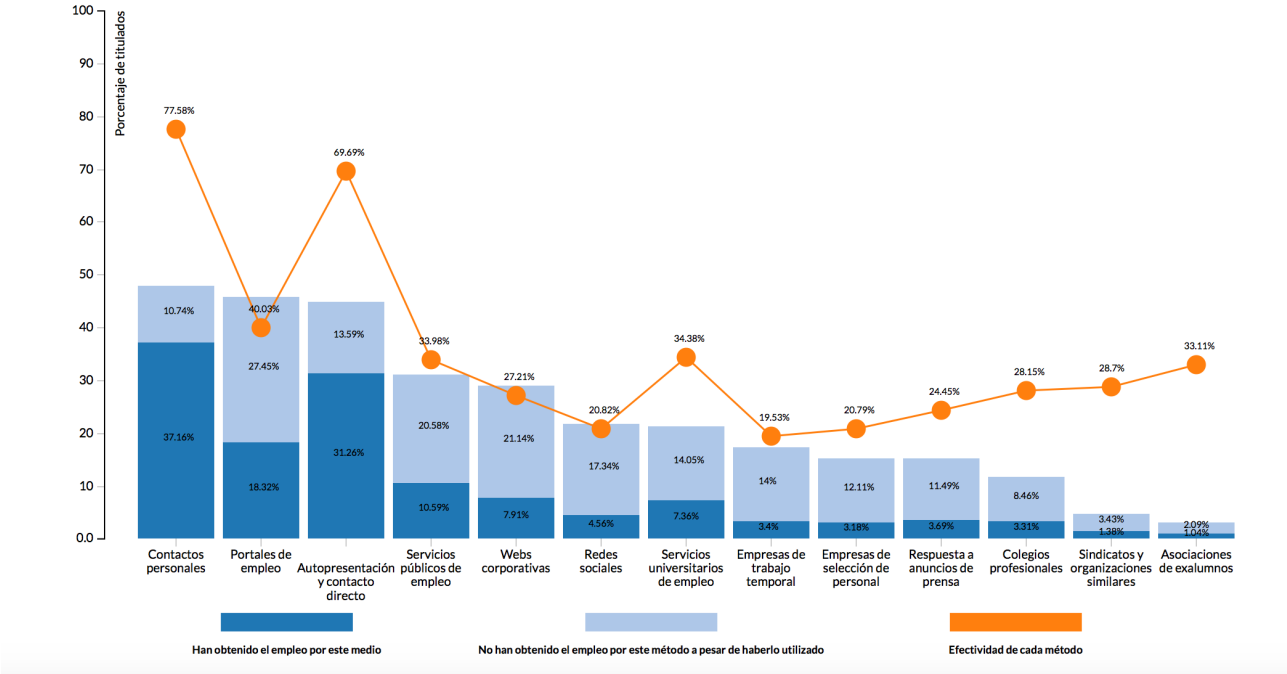


Gráfico 58. Influencia de los distintos métodos de búsqueda de empleo.
Fuente: Elaboración propia.

El gráfico 58 presenta, para cada método de búsqueda de empleo, el porcentaje de titulados que obtuvo el empleo a través de ese método; el porcentaje de titulados que, a pesar de haberlo utilizado, no le sirvió para conseguir el empleo; y, por último, la tasa de éxito de cada método. Se destacan los siguientes resultados:

- De los tres métodos más utilizados, la efectividad de los portales de empleo alcanza el 40%, en opinión de los encuestados, siendo el tercero en tasa de efectividad. Los "contactos personales" y la "autopresentación y el contacto directo", registran tasas superiores: 77,58% y un 69,69% respectivamente.

- Los "servicios públicos de empleo" y las "webs corporativas", que también son relativamente importantes en la búsqueda de empleo, tienen una tasa de éxito del 33,98% y del 27,21%.

- Hay algunos métodos, como las "asociaciones de exalumnos", los "sindicatos y organizaciones similares" y los "colegios profesionales", que, aunque se recurre poco a ellos en el proceso de búsqueda,

- Entre los aspectos que menor impacto tienen se encuentran las "redes sociales", las "empresas de selección de personal" y las "empresas de trabajo temporal". En los tres casos, aproximadamente 2 de cada 10 titulados que recurren a estos métodos lo consiguen. En lo referido a los "anuncios de prensa" esta proporción aumenta a 2,44 sobre 10.

- Por último, en cuanto a los "servicios universitarios de empleo", destaca que, aunque es el séptimo método al que más recurren los titulados (de los trece analizados), es el cuarto según su efectividad (34,38%). Como en los casos anteriores, si el porcentaje de titulados que recurren a este método incrementa no está claro cuánto ascendería el porcentaje de éxito, pero teniendo en cuenta que muchas veces a los estudiantes y a los titulados les falta información sobre la labor que desempeñan estos servicios, sería recomendable que cada vez más titulados recurrieran a ellos; no sólo en el primer empleo, sino también, durante su trayectoria laboral.

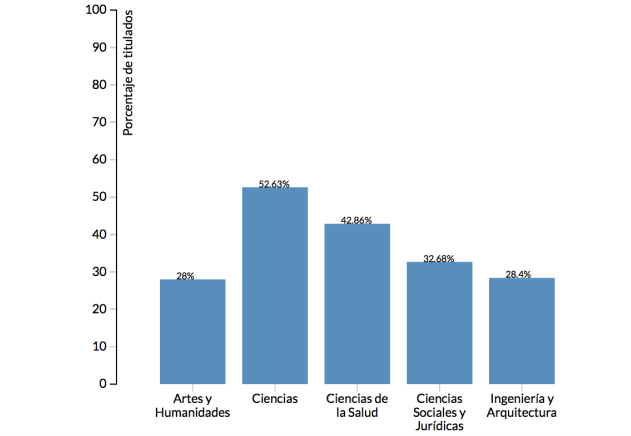


Gráfico 59. Efectividad de las "asociaciones de exalumnos" para obtener el último empleo, por ramas de conocimiento..
Fuente: Elaboración propia.

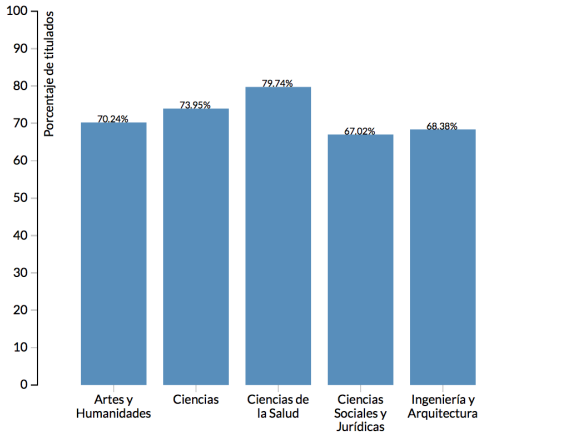


Gráfico 60. Efectividad de la "autopresentación y el contacto directo" para obtener el último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

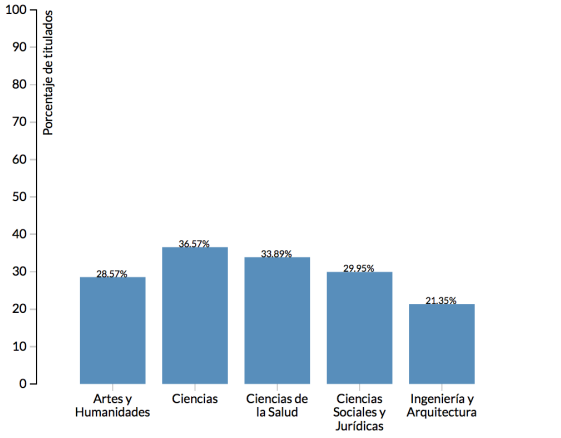


Gráfico 61. Efectividad de los "colegios profesionales" para obtener el último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

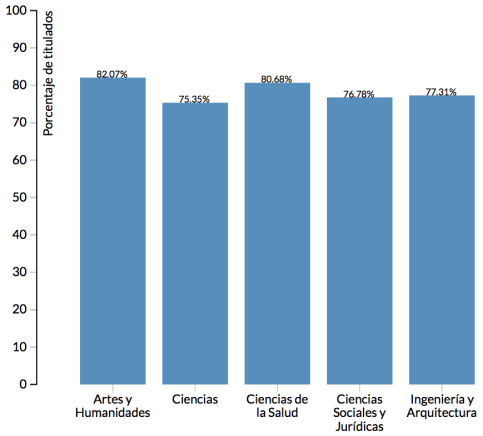


Gráfico 62. Efectividad de los "contactos personales" para obtener el último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

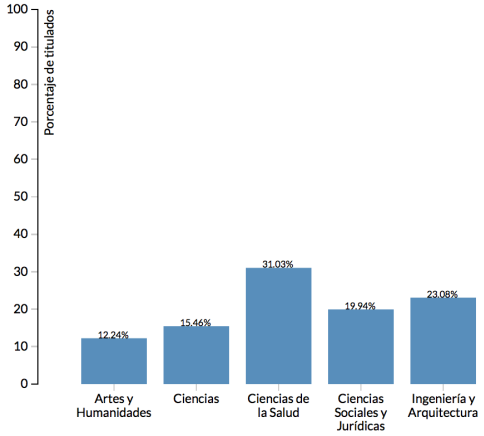


Gráfico 63. Efectividad de las "empresas de selección de personal" para obtener el último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

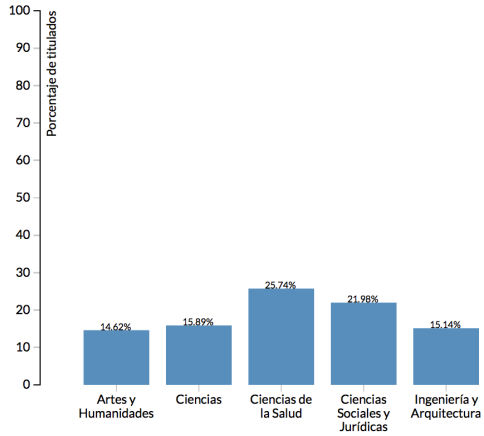


Gráfico 64. Efectividad de las "empresas de trabajo temporal" para obtener el último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

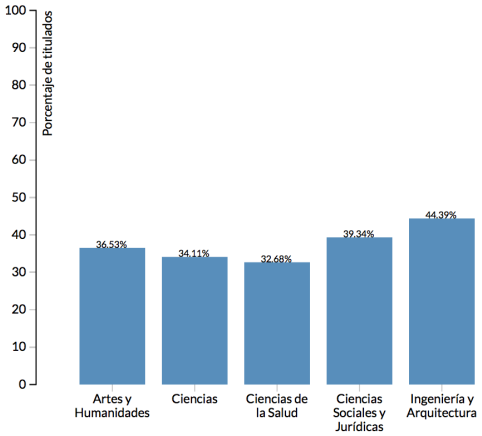


Gráfico 65. Efectividad de los "portales de empleo" para obtener el último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

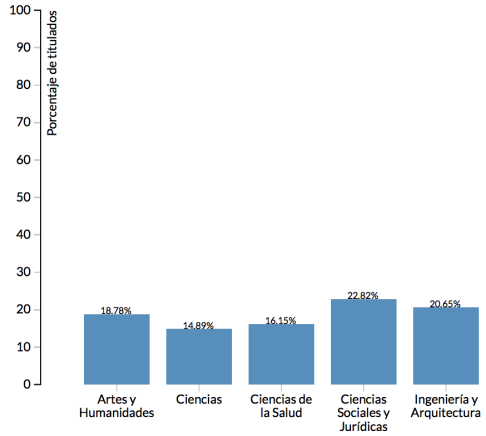


Gráfico 66. Efectividad de las "redes sociales" para obtener el último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

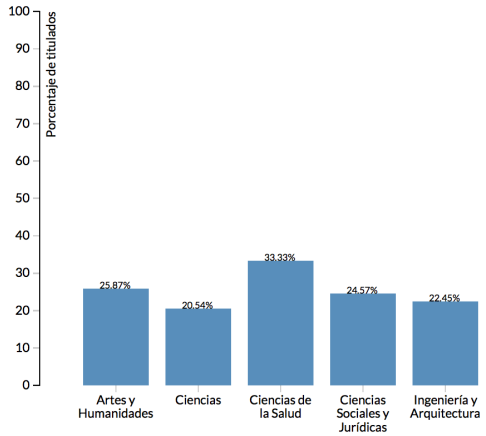


Gráfico 67. Efectividad de la "respuesta a anuncios de prensa" para obtener el último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

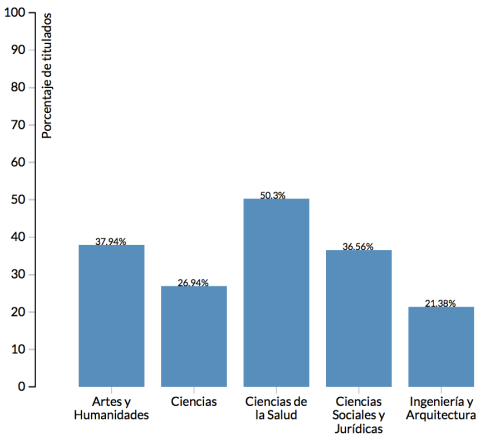


Gráfico 68. Efectividad de los "servicios públicos de empleo" para obtener el último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

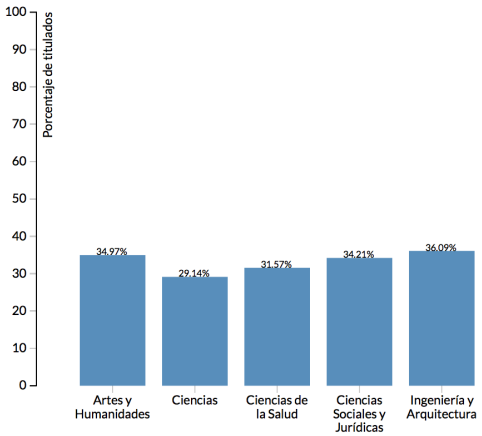


Gráfico 69. Efectividad de los "servicios universitarios de empleo" para obtener el último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

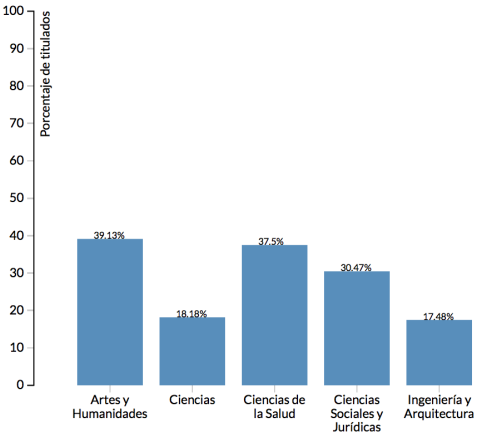


Gráfico 70. Efectividad de los "sindicatos y organizaciones similares" para obtener el último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

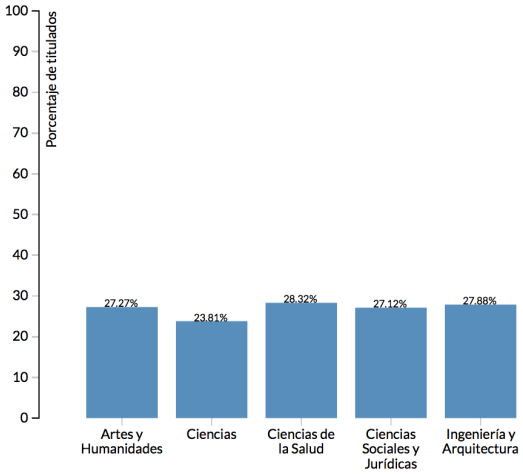


Gráfico 71. Efectividad de las "webs corporativas" para obtener el último empleo, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

En los gráficos anteriores se presenta el porcentaje de titulados que ha obtenido su último empleo por cada método en relación con la proporción de titulados que los ha utilizado durante el proceso de búsqueda - lo que se ha denominado en este informe tasa de éxito o de efectividad. Se destacan los siguientes resultados:

- Las "asociaciones de exalumnos" registraron un impacto relativamente elevado en Ciencias, superando el 50% del total. Artes y Humanidades es la rama donde este impacto fue menor, con un 28% de éxito.
- La tasa de éxito de la "autopresentación y el contacto directo" es elevada en todas las ramas. Ciencias de la Salud es la rama donde este índice es mayor (79,74%) y Ciencias Sociales y Jurídicas donde es menor (67,02%).
- Los "colegios profesionales" son sobre todo relevantes en Ciencias (36,67%), mientras que en Ingeniería y Arquitectura sólo un 21,35% de los titulados que recurrieron a este método consiguieron el empleo.
- Los "contactos personales" han sido importantes en todas las ramas. En Artes y Humanidades es donde una mayor proporción de los titulados que han acudido a este método han conseguido el empleo (82,07%) y Ciencias donde esta proporción es menor (75,25%).
- Las "empresas de selección de personal" registraron más efectividad en Ciencias de la Salud (31,03%). En el resto de ramas ésta se vio reducida, siendo Artes y Humanidades la rama donde menos efectividad declaran (12,24%).
- En relación con las "empresas de trabajo temporal", Ciencias de la Salud es la rama donde mayor efectividad se declaró (25,74%) y en Artes y Humanidades la menor (14,62%).
- Para los encuestados, los "portales de empleo" han tenido un nivel de efectividad relativamente alto, aunque inferior en todos los casos al 50% - a pesar de que es de los métodos más utilizados. En este caso, son los titulados de Ingeniería y Arquitectura los que señalaron mayor probabilidad de obtener un empleo por esta vía si la utilizan (44,39%), mientras que esta probabilidad es menor para los de Ciencias de la Salud (32,68%).
- En cambio, las "redes sociales" han sido valoradas como poco importantes en todas las ramas, aunque resulta significativo que dos de cada diez titulados que declaran haber recurrido a este método obtuvieron el empleo, teniendo en cuenta que se trata de una vía relativamente reciente. En este caso, la mayor relevancia corresponde a Ciencias Sociales y Jurídicas (22,82%) y la menor a Ingeniería y Arquitectura (20,65%).
- En relación con la "respuesta a anuncios de prensa", en Ciencias de la Salud se registró la mayor relevancia (33,33%) y en Ciencias la menor (20,54%).
- Con respecto a los "servicios públicos de empleo", se destaca, en primer lugar, que la efectividad de este método varía notablemente en función de la rama, lo que, como en todos los casos, también viene condicionado por la demanda de trabajo y el tipo de puestos al que se puede acceder por cada medio. En Ciencias de la Salud la efectividad de este medio alcanzó una tasa de 50,3%. En Artes y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias, e Ingeniería y Arquitectura este porcentaje es de 37,94%, 36,56%, 26,94% y 21, 38% respectivamente.
- En cuanto a los "servicios universitarios de empleo", las diferencias entre ramas no son demasiado significativas. La rama donde la efectividad de este medio ha sido mayor es Ingeniería y Arquitectura, y la rama donde ha sido menor es Ciencias (36,09% y 29,14% respectivamente).
- La efectividad de los "sindicatos y organizaciones

similares" ha sido más alta en Artes y Humanidades (39,13%) y en Ciencias de la Salud (37,5%). En cambio en Ciencias e Ingeniería y Arquitectura fue relativamente baja (18,18% y 17,48% respectivamente).

- Por último, en relación con las *webs* corporativas, prácticamente no se aprecian variaciones por ramas. El mayor porcentaje corresponde a Ciencias de la Salud (28,32%) y el menor a Ciencias (23,81%).

CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE UN PUESTO DE TRABAJO

El Barómetro incluye este apartado con los resultados sobre los criterios que tienen en cuenta los egresados a la hora de seleccionar un puesto de trabajo. De manera específica, se valora la importancia de cinco criterios: los salarios o ingresos, la ubicación geográfica, la relación con los estudios, el prestigio del empleador, la actividad o el puesto, y la adecuación de las circunstancias personales (conciliación, etc.).

"El criterio más importante para seleccionar un puesto de trabajo son los salarios o ingresos. Tres de cada cuatro egresados declaran que sería determinante a la hora de selección un puesto de trabajo".

"El segundo aspecto más relevante es la relación del empleo con los estudios, que cobra mayor importancia en titulaciones de Ciencias de la Salud y de Ciencias".

"La ubicación geográfica es menos importante que los salarios o la relación con los estudios. Las circunstancias personales ocupan el penúltimo lugar de importancia, sólo por encima del prestigio del empleador, la ocupación o el puesto".

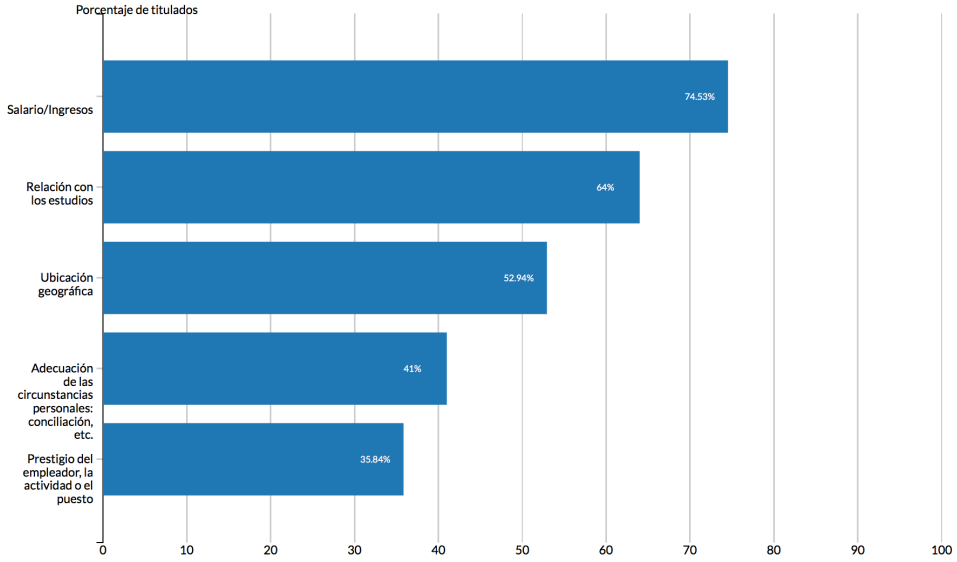


Gráfico 72. Criterios determinantes para seleccionar un puesto de trabajo.
Fuente: Elaboración propia.

El gráfico 72 presenta el porcentaje de titulados que considera que esos criterios serían, en la actualidad, determinantes a la hora de seleccionar un puesto de trabajo.

El criterio más importante son los salarios o ingresos. El 74,53% de los titulados considera que estos son determinantes a la hora de seleccionar un empleo. El segundo aspecto más relevante es la relación del empleo con los estudios con el 64% de menciones. La ubicación geográfica se encuentra en tercer lugar, con el 52,94%. Los dos criterios menos importantes, que además están por debajo del 50%, son la adecuación a las circunstancias personales, con el 41%, y el prestigio del empleador, la actividad o el puesto, con el 35,84%.

El hecho de que el salario sea el criterio que los titulados consideran más determinante para seleccionar un empleo, por encima de la relación con los estudios, la ubicación geográfica o las circunstancias personales,

posiblemente esté relacionado con que éste es el aspecto con el que están menos satisfechos en sus empleos, como se puede apreciar en el apartado de satisfacción con el empleo.

En relación con la "ubicación geográfica", a pesar de que en diversos foros se ha señalado que entre los titulados españoles la movilidad geográfica es reducida, éste aspecto es menos importante que los salarios o la relación con los estudios. También llama la atención que las "circunstancias personales" ocupe el cuarto lugar de importancia, sólo por encima del "prestigio del empleador", "la ocupación" o "el puesto". Posiblemente esto esté relacionado, por una parte, con el hecho de que se trata de personas relativamente jóvenes, muchos de los cuales aún no tienen descendientes u otras obligaciones o responsabilidades de cuidado; y, por otra, con la coyuntura económica de crisis económica, que ha contraído la demanda de trabajo disminuyendo las posibilidades de los titulados de trabajar en el lugar que residen y viéndose obligados a adaptar la situación personal para poder obtener un empleo.

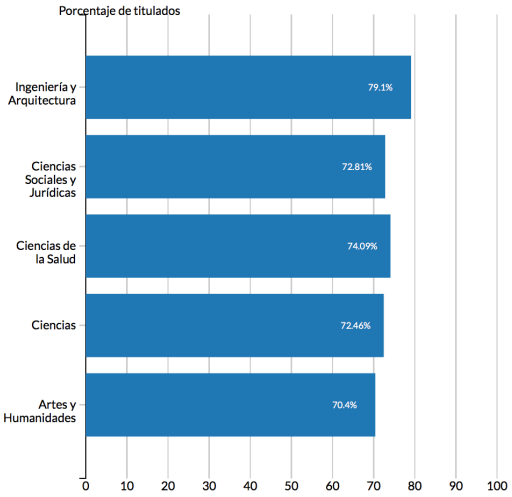


Gráfico 73. Importancia de los salarios/ingresos para seleccionar un puesto de trabajo, por rama de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

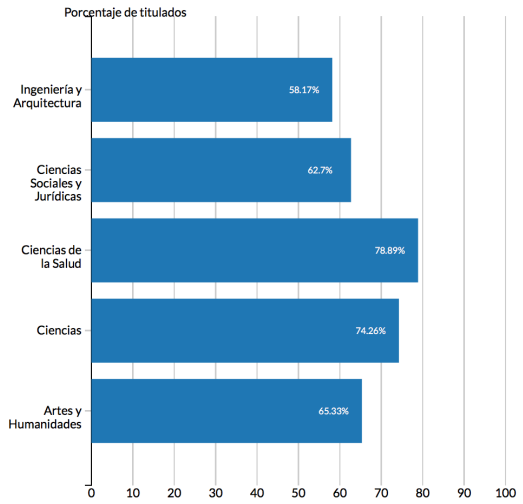


Gráfico 74. Importancia de la relación con los estudios para seleccionar un puesto de trabajo, por rama de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

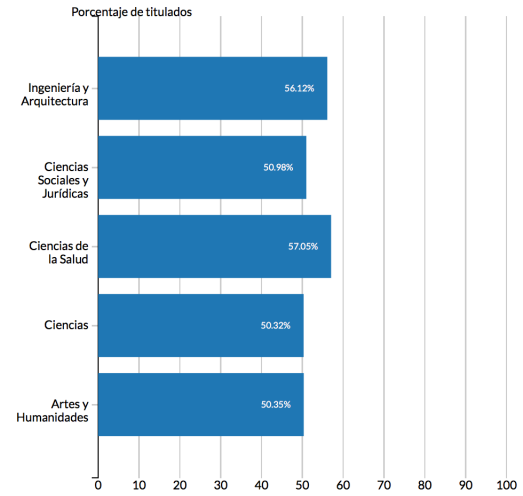


Gráfico 75. Importancia de la ubicación geográfica para seleccionar un puesto de trabajo, por rama de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

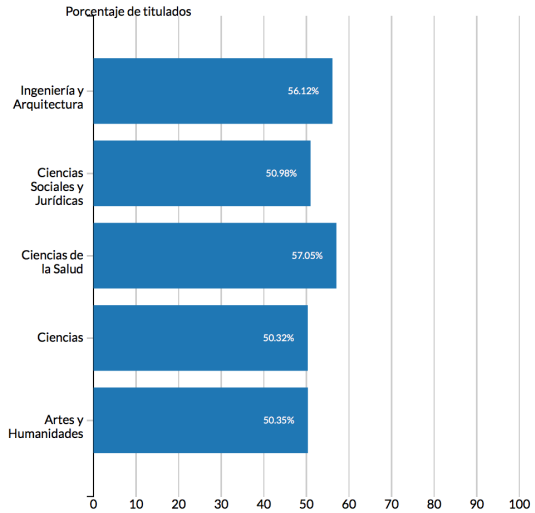


Gráfico 76. Importancia de la adecuación de las circunstancias personales para seleccionar un puesto de trabajo, por rama de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

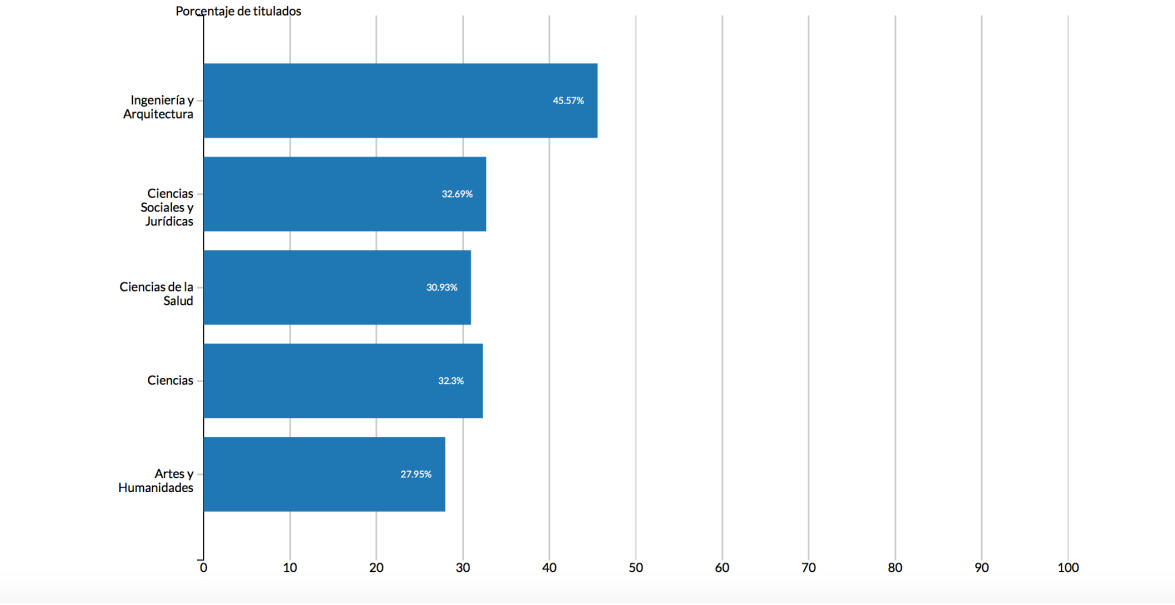


Gráfico 77. Importancia del prestigio del empleador, la actividad o el puesto para seleccionar un puesto de trabajo, por rama de conocimiento. Fuente: Elaboración propia.

Los gráficos 73, 74, 75, 76 y 77 presentan la proporción de titulados que considera cada criterio determinante para seleccionar un puesto de trabajo, distinguiendo a los encuestados por ramas de conocimiento, de los que se extraen resultados como los siguientes:

- En primer lugar, destaca que mientras para los egresados de Artes y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas e Ingeniería y Arquitectura, el aspecto más relevante son los salarios, para Ciencias y Ciencias de la Salud lo más determinante es la "relación con los estudios". Esto parece estar relacionado con el carácter vocacional de muchas de las titulaciones incluidas en esas ramas. Para el resto de aspectos, aunque lógicamente la importancia varía según la rama, se mantiene la posición relativa que ocupan.

- El mayor porcentaje de titulados que señalan que el salario o los ingresos son un criterio determinante para seleccionar un empleo se da en de Ingeniería y Arquitectura (79,1%), mientras que la menor se corresponde con Artes y Humanidades (70,4%). Se observa que este es un aspecto importante para todas las ramas y la distancia entre los dos extremos no alcanza los 10 puntos porcentuales.

- En cuanto a la relación con los estudios, se observan mayores diferencias respecto a su importancia relativa para los egresados. Entre la valoración más alta (Ciencias de la Salud, 78,89%) y la más baja (Ingeniería y Arquitectura, 58,17%) hay más de 20 puntos porcentuales. Las bajas valoraciones de este criterio por parte de los egresados de Artes y Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas, coinciden con los valores identificados en el apartado de ajuste horizontal, relativamente mayores que los de otras ramas.

- Con respecto a la "ubicación geográfica" y la "adecuación de las circunstancias personales" no se observan grandes diferencias entre ramas. En el primer caso la rama que le concede más importancia a la ubicación geográfica es Ciencias de la Salud, y la que menos Artes y Humanidades; mientras que en la adecuación de las circunstancias personales, es Ciencias de la Salud la que le otorga menos peso, mientras que es más relevante en Ingeniería y Arquitectura.

- El "prestigio del empleador", "la actividad" o "el puesto" es relativamente relevante para los titulados de Ingeniería y Arquitectura (un 45,57% de los titulados lo considera determinante para seleccionar un empleo). Para las cuatro ramas restantes este aspecto no tiene tanta importancia, situándose en torno al 30%.

SATISFACCIÓN CON LOS ESTUDIOS

La satisfacción con los estudios universitarios de los egresados que finalizaron en el curso 2009/2010 es analizada desde dos ópticas. Por una parte, se preguntó directamente a los titulados si volverían a cursar los mismos estudios, si pudieran volver en el tiempo, con la experiencia y conocimiento acumulado a lo largo de estos años. La otra óptica se refiere a la pregunta sobre el nivel de satisfacción con cinco aspectos relacionados con sus estudios: el profesorado, los contenidos de su titulación, las metodologías educativas, los servicios de apoyo al estudiante y la formación recibida en general.

Repetición de la elección formativa

"El 94% de los encuestados volvería a hacer estudios universitarios".

"El 69% elegiría la misma universidad".

"El 67% elegiría la misma titulación".

"1 de cada 10 titulados cambiaría de universidad y de carrera".

"Ciencias es la rama donde mayor proporción de titulados no realizaría estudios universitarios de nuevo, aunque el porcentaje es inferior al 7%".

"Ingeniería y Arquitectura es la rama en la que una mayor proporción de titulados realizarían otra titulación en otra universidad".

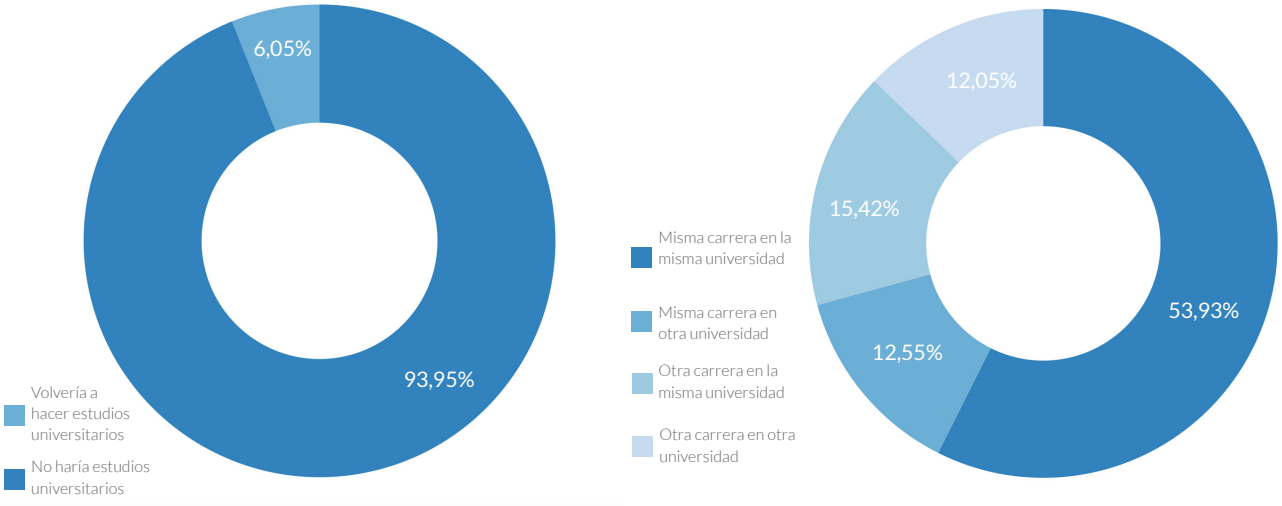


Gráfico 78. Elección sobre la repetición de los estudios.
Fuente: Elaboración propia.

El gráfico 78 presenta la distribución porcentual de la respuesta de los titulados a la pregunta sobre si cursaría de nuevo los mismos estudios. En primer lugar, se observa que el 93,95% de los encuestados manifiesta que volverían a realizar estudios universitarios. El 6,05% no volvería a estudiar una carrera universitaria. Este resultado apuntaría a una elevada satisfacción con la universidad. Cabe suponer que los titulados consideran que su paso por ésta les ha beneficiado de algún modo, ya sea en relación con la trayectoria profesional o en su vida personal.

De forma más concreta, el 53,93% de los egresados repetiría la elección formativa y la universidad; el 12,55% volvería a estudiar la misma titulación pero en una universidad distinta; y el 15,42% de los titulados realizaría otra titulación pero en la misma universidad. Por tanto, el porcentaje total de titulados que realizaría la misma titulación asciende al 66,48%, mientras que el porcentaje total que realizaría estudios en la misma universidad es del 69,35%.

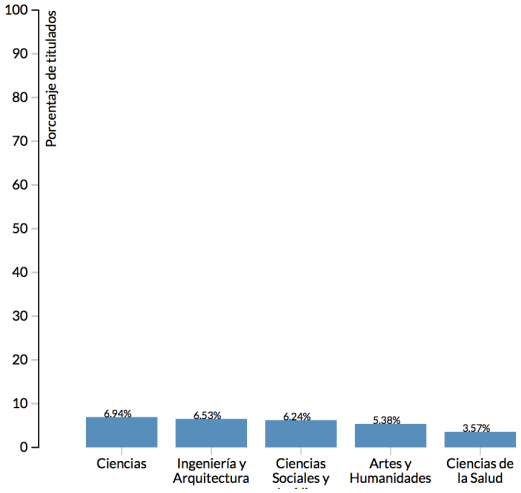


Gráfico 79. Titulados que no volverían a realizar estudios universitarios, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

Por último, el 12,05% realizaría estudios universitarios, pero escogería otra titulación y otra universidad.

Por ramas de conocimiento, se observa que el mayor porcentaje de titulados que no realizaría estudios universitarios corresponde a la rama de Ciencias (6,94%), mientras que el menor a Ciencias de la Salud (3,57%). Este porcentaje asciende en Ingeniería y Arquitectura al 6,53%, en Ciencias Sociales y Jurídicas al 6,24% y en Artes y Humanidades al 5,38%. Por tanto, aunque en todas las ramas son relativamente pocos los graduados que no realizarían estudios universitarios, en Ciencias de la Salud es significativamente menor que en otras ramas, lo que probablemente esté relacionado con el hecho de que los titulados acaban trabajando en puestos relacionados con sus estudios en mayor medida que en otras ramas.

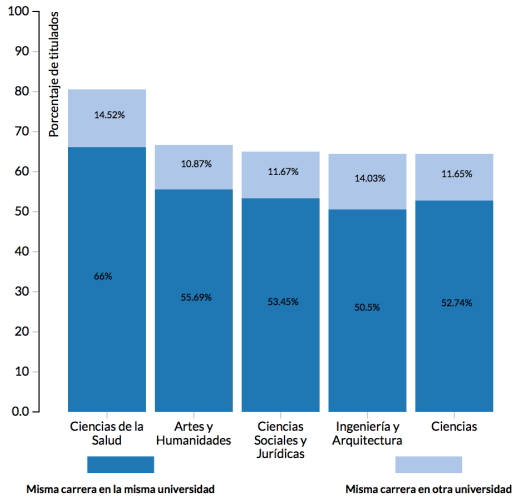


Gráfico 80. Titulados que repetirían la misma titulación, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

De hecho, como se observa en el gráfico 80, el 80,52% de los titulados de esta rama repetiría la misma titulación si pudiera volver en el tiempo. Para el resto, en cambio, este porcentaje se sitúa en torno al 65%. Concretamente, 66,56% para Artes y Humanidades, 65,12% para Ciencias Sociales y Jurídicas, 64,53% para Ingeniería y Arquitectura y 64,39% para Ciencias.

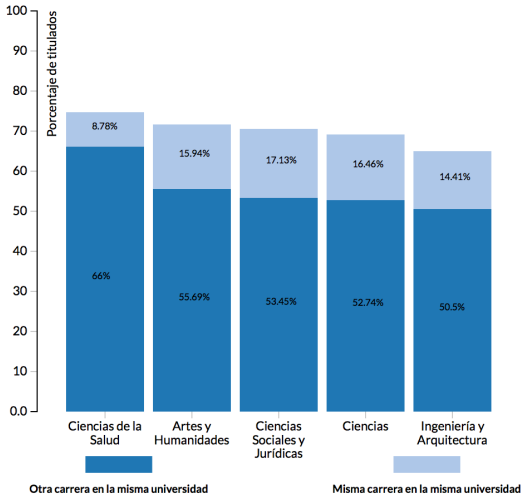


Gráfico 81. Titulados que estudiarían de nuevo en la misma universidad, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

En términos generales se aprecia un alto nivel de satisfacción con la universidad donde se realizaron los estudios. Destaca Ciencias de la Salud por ser la rama donde mayor proporción de titulados repetirían estudios en la misma universidad. Concretamente, el 74,78% volvería a estudiar en la misma universidad. En este caso, es Ciencias Sociales y Jurídicas la rama donde mayor es el porcentaje de titulados que, aunque repetiría estudios universitarios en la misma universidad, no realizaría los mismos estudios. En cualquier caso, el nivel de satisfacción está por encima de la media de la tabla.

Por último, si se atiende al porcentaje de titulados que, aunque harían estudios universitarios, realizarían otros estudios en otra universidad, Ingeniería y Arquitectura destaca por ser la rama donde mayor es dicho porcentaje, es decir, la proporción de titulados insatisfechos con su elección es mayor entre los egresados de esta rama.

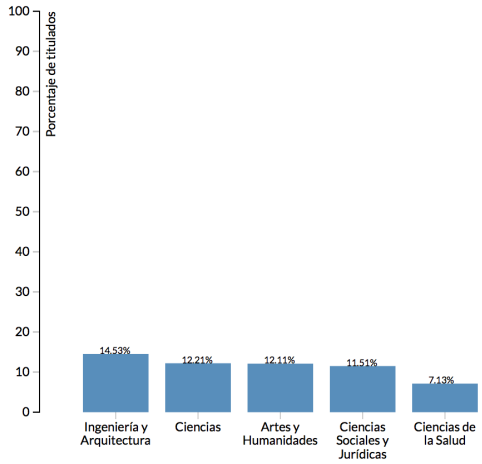


Gráfico 82. Titulados que realizarían otra carrera en otra universidad
Fuente: Elaboración propia.

Concretamente, este porcentaje es del 14,53%.

En el otro extremo están los titulados de Ciencias de la Salud, donde tan solo siete de cada cien titulados elegirían otra carrera y otra universidad.

Nivel de satisfacción con los estudios

"El aspecto más valorado es el profesorado".

"Por debajo de la nota media de satisfacción están las metodologías educativas y los servicios de apoyo al estudiante, que reciben la nota más baja".

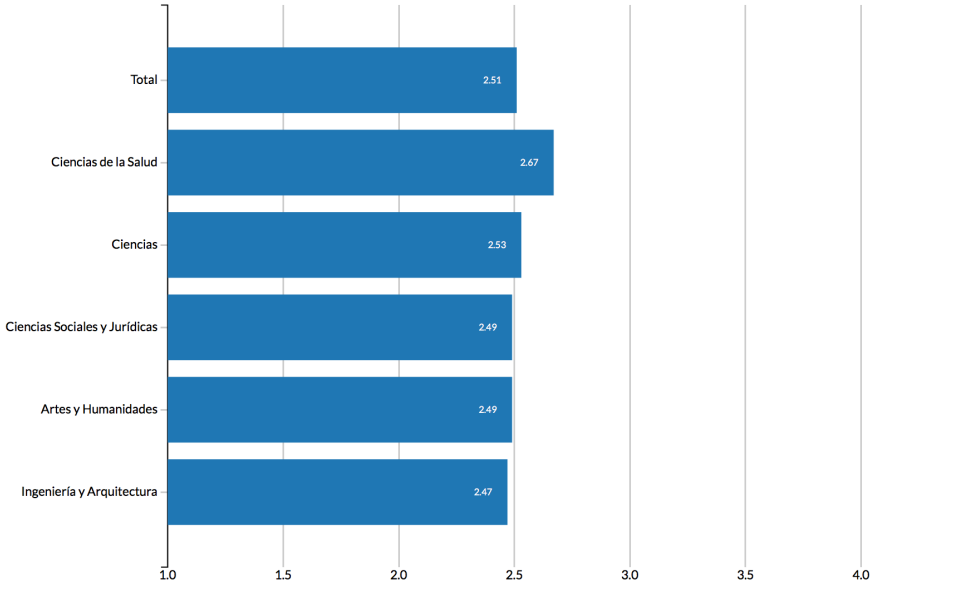


Gráfico 83. Satisfacción media con los estudios, por ramas de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

La nota media de satisfacción es coherente con las valoraciones de la sección anterior. Para el total de la muestra, el valor promedio de satisfacción es de 2,51, el 62.75% de la nota máxima (4). Por ramas, Ciencias de la Salud y Ciencias se sitúan ligeramente por encima del valor medio de la escala, mientras que Ciencias Sociales y Jurídicas, Artes y Humanidades e Ingeniería y Arquitectura se sitúan ligeramente por debajo de este valor. En cualquier caso, en todas las ramas la valoración es bastante similar.

Destaca nuevamente Ciencias de la Salud, donde el valor promedio de satisfacción es del 2,67. En Ciencias este valor es de 2,53, en Ciencias Sociales y Jurídicas de 2,49, en Artes y Humanidades de 2,49 y en Ingeniería y Arquitectura de 2,47.

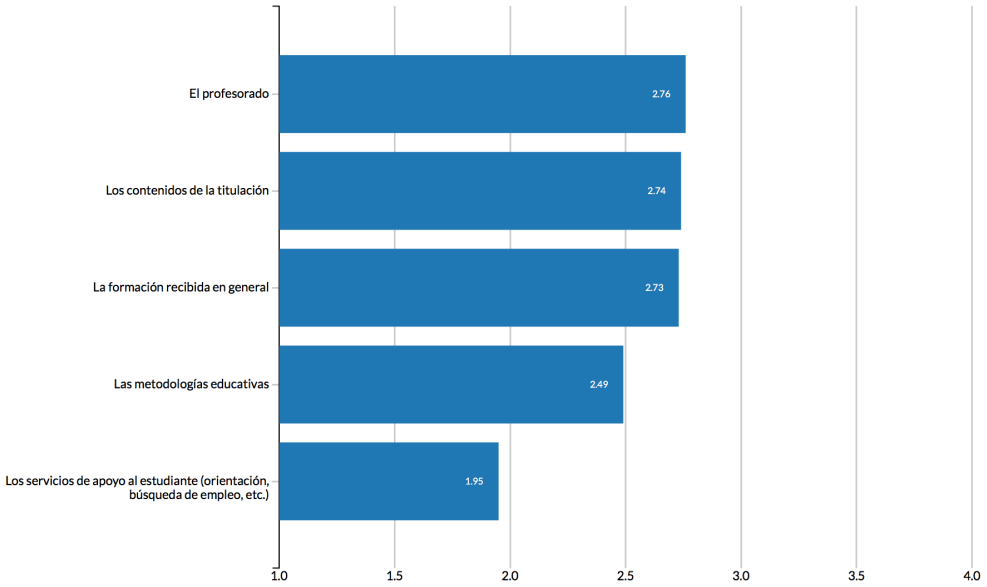


Gráfico 84. Satisfacción media con distintos aspectos de los estudios universitarios.
Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico 84 se presenta la satisfacción media con distintos aspectos relacionados con los estudios realizados. La valoración media del "profesorado" es de 2,76 puntos, la de "los contenidos de la titulación" de 2,74 y la de la "formación recibida en general" de 2,73. Estos tres aspectos se encuentran por encima de la media de la satisfacción general. Por debajo de ésta se sitúan las "metodologías educativas" (con 2,34 puntos) y los "servicios de apoyo al estudiante" (con 1,95).

A pesar de que se observa cierto grado de insatisfacción con las metodologías, el "profesorado" es el aspecto mejor valorado de todos, y los "contenidos de la titulación" y la "formación recibida" también tienen puntuaciones altas. Por tanto, cabe pensar que los graduados consideran que el profesor está bien preparado y domina la materia, y que además ésta le parece adecuada, pero que las metodologías educativas que utiliza no son las adecuadas para transmitir dicho conocimiento.

Los "servicios de apoyo al estudiante" son, como se ha dicho, el aspecto con peor valoración. Aunque los egresados finalizaron sus estudios en el curso 2009/2010 y desde entonces este tipo se servicios ha evolucionado mucho, este resultado debería llamar la atención de los responsables académicos, que deberán detectar si en estos años dichos servicios han mejorado lo suficiente o se encuentran aún en la situación descrita por estos titulados. No obstante, ha de apuntarse que esta insatisfacción podría estar fuertemente condicionada por un desconocimiento sobre este tipo de servicios, por el tipo de vida universitaria en los campus españoles, por la vinculación del estudiante y su universidad, etcétera.

En cualquier caso, cabe decir que aunque en los últimos años ha ido aumentando el número de este tipo de servicios o centros y han incrementado notablemente sus funciones, sin embargo, en muchas ocasiones, no cuentan con suficientes recursos económicos y humanos y sería recomendable dotarlos adecuadamente para que puedan llevar a cabo la importante labor que desempeñan.

METODOLOGÍAS EDUCATIVAS

En la parte dedicada a la satisfacción con los estudios quedó de manifiesto que uno de los aspectos con el que los titulados están más insatisfechos de su paso por la universidad son las metodologías de enseñanza-aprendizaje. En este apartado se profundiza en este tema, comprobando la importancia relativa que tienen una serie de métodos pedagógicos o formas de organizar el aprendizaje en los estudios: la asistencia a clase; los trabajos en grupo; la participación en proyectos de investigación; las prácticas en empresas o instituciones; los conocimientos prácticos y metodológicos; las teorías, conceptos y paradigmas; el rol del profesor como principal fuente de información (clases magistrales); el aprendizaje basado en proyectos o problemas; los trabajos escritos; y las exposiciones orales.

"Para los egresados, las metodologías educativas no se renuevan, predominan las técnicas clásicas, poco adecuadas a los paradigmas educativos actuales. El aprendizaje activo, basado en proyectos y prácticas, merece una consideración menor".

"El rol del profesor como principal fuente de información era aún, para casi siete de cada diez, bastante o muy importante en su universidad".

"El aprendizaje de teorías, conceptos y paradigmas es el rasgo principal de las metodologías educativas en la universidad española".

"Hay una escasa utilización de la exposición oral y de la participación en proyectos de investigación por parte de los estudiantes en las universidades españolas".

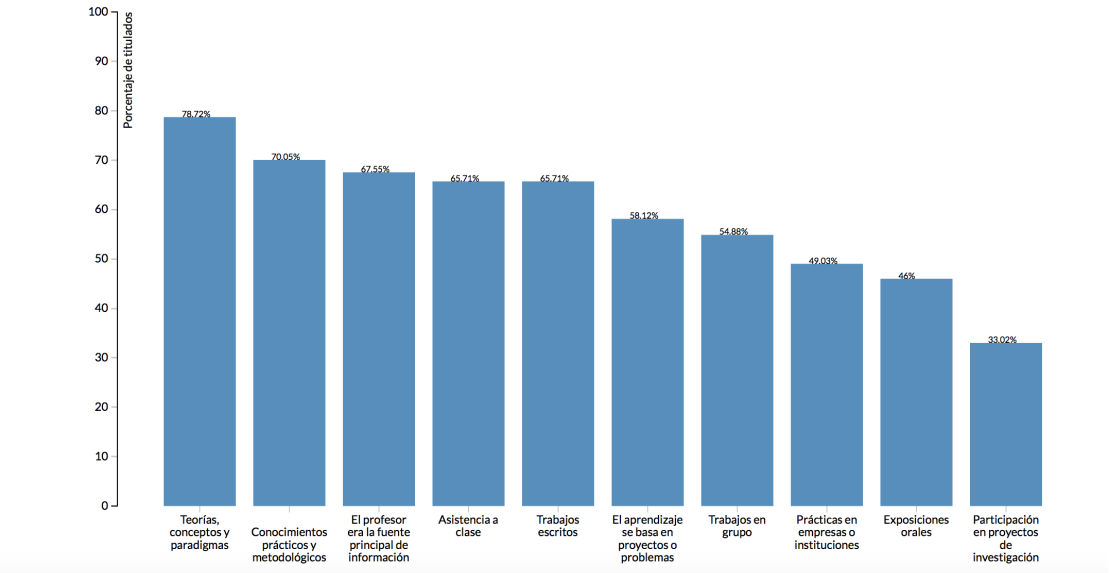


Gráfico 85. Titulados que valoraban como bastante o muy importante la presencia de cada método de enseñanza-aprendizaje en su universidad. Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico 85 se presenta el porcentaje de titulados que considera que cada método de enseñanza/aprendizaje era bastante o muy importante en su universidad.

En general, se observa que los egresados consideran que en la Universidad existe una preponderancia excesiva por las metodologías educativas clásicas -como las clases magistrales- poco adecuadas a los paradigmas educativos actuales. Por el contrario, el aprendizaje activo, basado en proyectos y prácticas, merece una consideración menor.

El rol del profesor como principal fuente de información era aún, para casi siete de cada diez, bastante o muy

importante en su universidad. Este es un aspecto a tener en cuenta en futuras ediciones del Barómetro, para ver la evolución de las metodologías educativas y, sobre todo, de la adaptación de los preceptos de Bolonia.

En diversos foros se ha señalado que el proceso de enseñanza-aprendizaje que favorece la empleabilidad se caracteriza por la creación de entornos de aprendizaje cooperativos, por la inclusión de métodos informales y no estructurados, por la redefinición de los roles del profesor y el estudiante, o la aplicación práctica de los conocimientos, entre otras cuestiones, orientado a la adquisición de competencias en lugar de conocimientos teóricos. En este sentido, algunos estudios han señalado como los métodos pedagógicos más "tradicionales", como las clases magistrales, favorecían la adquisición de las competencias que los egresados necesitan a lo largo de su vida laboral en menor medida que las metodologías "nuevas", como las exposiciones orales o la participación en proyectos de investigación. Este modelo de enseñanza ha sido impulsado por el Espacio Europeo de Educación Superior. No obstante, este Barómetro y otros estudios han puesto de manifiesto que este es uno de los aspectos donde más dificultades de adaptación existen.

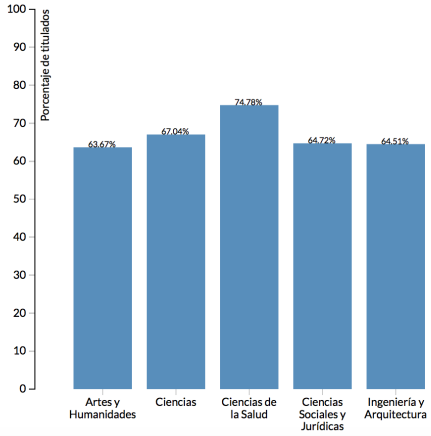


Gráfico 86. Titulados que valoran como bastante o muy importante la asistencia a clase en su universidad, por ramas.
Fuente: Elaboración propia.

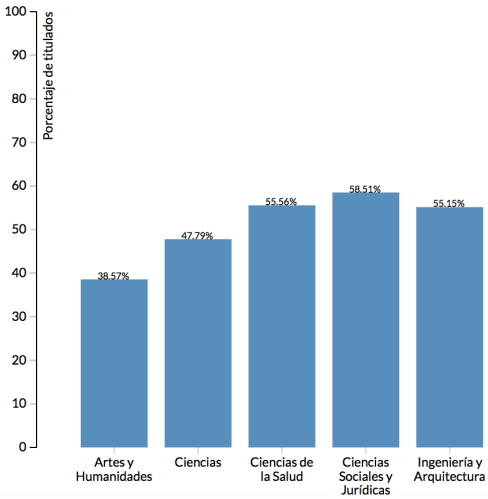


Gráfico 87. Titulados que valoran como bastante o muy importante los trabajos en grupo en su universidad, por ramas.
Fuente: Elaboración propia.

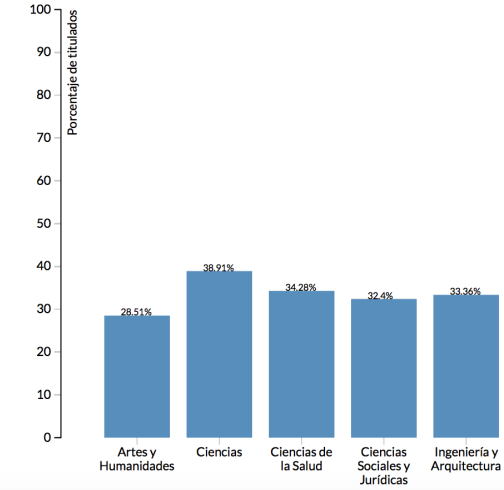


Gráfico 88. Titulados que valoran como bastante o muy importante la participación en proyectos de investigación en su universidad, por ramas.
Fuente: Elaboración propia.

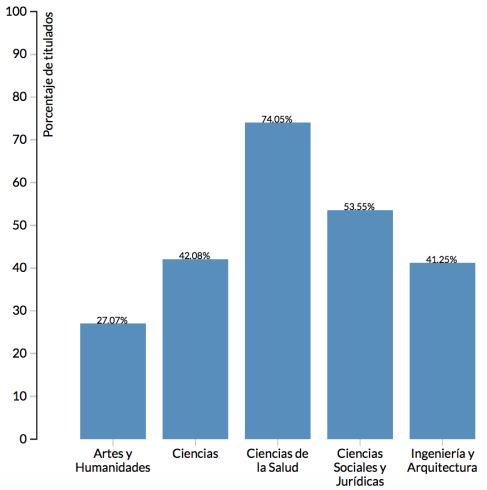


Gráfico 89. Titulados que valoran como bastante o muy importante las prácticas en empresas o instituciones en su universidad, por ramas.
Fuente: Elaboración propia.

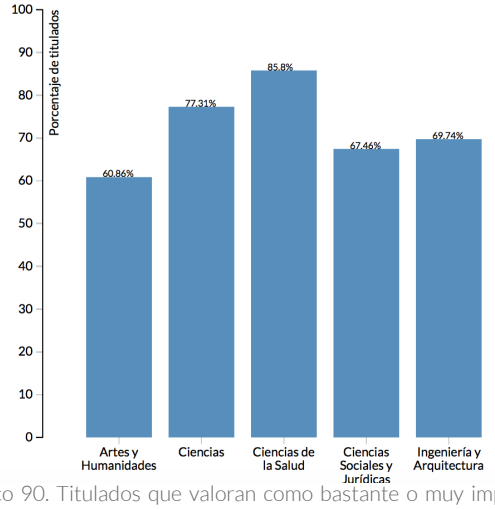


Gráfico 90. Titulados que valoran como bastante o muy importante los conocimientos prácticos y metodológicos en su universidad, por ramas.
Fuente: Elaboración propia.

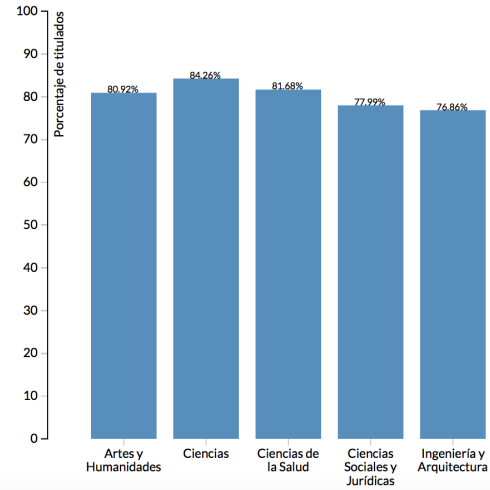


Gráfico 91. Titulados que valoran como bastante o muy importante las teorías, conceptos y paradigmas en su universidad, por ramas.
Fuente: Elaboración propia.

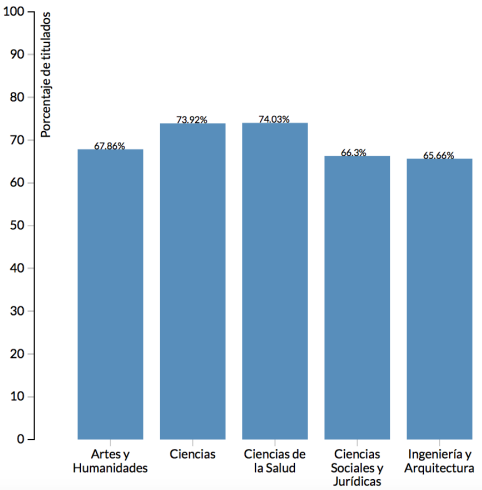


Gráfico 92. Titulados que valoran como bastante o muy importante el rol del profesor como principal fuente de información en su universidad, por ramas.
Fuente: Elaboración propia.

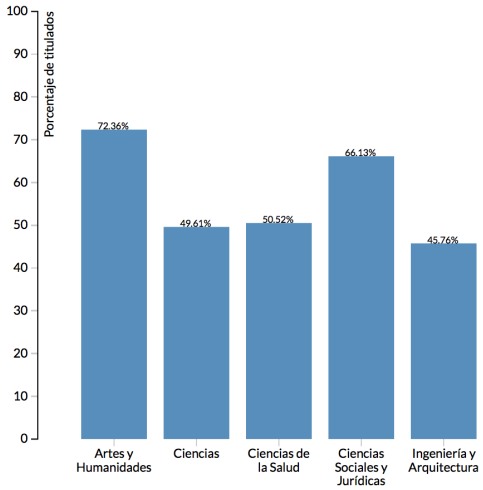


Gráfico 93. Titulados que valoran como bastante o muy importante el aprendizaje basado en proyectos o problemas en su universidad, por ramas.
Fuente: Elaboración propia.

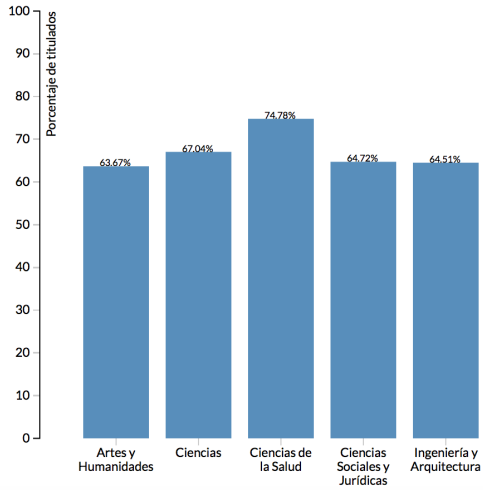


Gráfico 94. Titulados que valoran como bastante o muy importante los trabajos escritos en su universidad, por ramas.
Fuente: Elaboración propia.

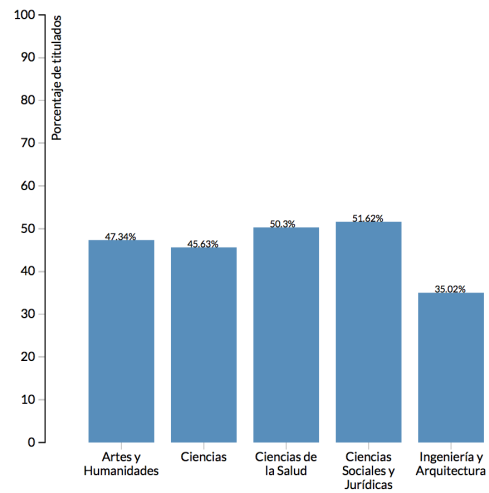


Gráfico 95. Titulados que valoran como bastante o muy importante las exposiciones orales en su universidad, por ramas.
Fuente: Elaboración propia.

En los gráficos anteriores se presenta el porcentaje de titulados que manifestó que en su universidad se hacía mucho o bastante hincapié en cada uno de los métodos de enseñanza-aprendizaje en función de la rama de conocimiento.

La asistencia a clase es relativamente importante en todas las ramas de conocimiento, si bien parece serlo más en Ciencias de la Salud, con un 74,78% de titulados que manifiestan que era importante en su titulación. En el resto de ramas ese porcentaje ronda el 65%, siendo menor en Artes y Humanidades (63,67%).

También en Artes y Humanidades es donde menos peso tienen los trabajos en grupo. El porcentaje de titulados que afirma que en su titulación se hacía mucho o bastante hincapié en este tipo de métodos es tan solo del 38,57%. El mayor porcentaje corresponde en este caso a Ciencias Sociales y Jurídicas (58,51%). En Ciencias de la Salud es del 55,56%, en Ingeniería y Arquitectura del 55,15% y en Ciencias del 47,79%.

El porcentaje de titulados que manifiesta que en su titulación se le concedía mucha o bastante importancia a los proyectos de investigación es relativamente bajo en todas las ramas. La cifra mayor corresponde a Ciencias (38,91%) y la menor a Artes y Humanidades (28,51%). En Ciencias de la Salud dicho porcentaje es del 34,28%, en Ingeniería y Arquitectura del 33,36% y en Ciencias Sociales y Jurídicas del 32,4%.

Con respecto a las prácticas en empresas o instituciones se observa mucha diferencia entre las ramas. En Ciencias de la Salud, el porcentaje de graduados que afirma que en sus estudios se le concedía mucha importancia asciende al 74,05%. En Ciencias Sociales y Jurídicas algo más de la mitad de los titulados hacía la misma valoración (53,55%). Por debajo del 50% están las ramas de Ciencias e Ingeniería y Arquitectura (42% y 41,25% respectivamente). Por último, en Artes y Humanidades dicho porcentaje es tan solo del 27,07%.

En relación con los conocimientos prácticos y metodológicos, también se aprecia cierta diferencia entre las distintas ramas, pero no tan acusada como en el caso anterior. En ninguna de las ramas el porcentaje de titulados que manifiesta que en su titulación se hacía mucho o bastante hincapié se sitúa por debajo del 50%. Concretamente, en Ciencias de la Salud es un 85,8%, -una cifra muy elevada que está, sin duda, relacionada con la experimentalidad de las titulaciones-; un 77,31% en Ciencias, un 69,74% en Ingeniería y Arquitectura, un 67,46% en Ciencias Sociales y Jurídicas y un 60,86% en Artes y Humanidades.

La valoración de la importancia concedida a las "teorías, conceptos y paradigmas" como método de enseñanza es muy alta en todas las ramas. Además, las diferencias entre ellas son muy pequeñas. En Ciencias, el porcentaje ascendía al 84,26%, en Ciencias de la Salud al 81,68%, en Artes y Humanidades al 80,92%, en Ciencias Sociales y Jurídicas al 77,99% y en Ingeniería y Arquitectura al 76,86%. En todos los casos se encuentra en el cuartil superior.

En cuanto a la importancia del profesor como principal fuente de información, esta también es alta según las opiniones de los egresados. En Ciencias de la Salud ascendía a 74,03%, en Ciencias a 73,92%, en Artes y Humanidades a 67,86%, en Ciencias Sociales y Jurídicas a 66,3% y, por último, en Ingeniería y Arquitectura a 65,66%. Una valoración que coincide con una visión clásica de la enseñanza en las universidades.

En Artes y Humanidades tiene un peso elevado "el aprendizaje basado en proyectos o problemas". Un 72,36% de los titulados manifestó que durante sus estudios este era un aspecto muy o bastante relevante en el aprendizaje. De hecho, es, tras las "teorías, conceptos y paradigmas", el aspecto más relevante para esta rama. Este porcentaje también es relativamente elevado en Ciencias Sociales y Jurídicas (66,13%). En Ciencias de la Salud se sitúa ligeramente por encima del 50%, mientras que en Ciencias es del 49,61% y en Ingeniería y Arquitectura del 45,72%.

El porcentaje de titulados que afirmaban que durante sus estudios se le concedió mucha o bastante importancia a la realización de trabajos escritos es del 74,78% en Ciencias de la Salud. En el resto de ramas ese porcentaje se sitúa alrededor del 65%. Concretamente, es del 67,04% en Ciencias, del 64,72% en Ciencias Sociales y Jurídicas, del 64,51% en Ingeniería y Arquitectura, y del 63,67 en Artes y Humanidades.

Por último, en cuanto a las exposiciones orales, el mayor porcentaje corresponde a Ciencias Sociales y Jurídicas. Sin embargo, en ninguna de las ramas tiene un papel demasiado relevante. De hecho, en Ciencias Sociales y Jurídicas dicho porcentaje es del 51,62%. En Ciencias de la Salud supera ligeramente el 50%, y en el resto de ramas está por debajo; concretamente, 47,34% en Artes y Humanidades, 45,63% en Ciencias y 35,02% en Ingeniería y Arquitectura.

COMPETENCIAS GENÉRICAS

En este apartado se presentan los resultados de las valoraciones realizadas por los encuestados sobre las competencias genéricas de empleabilidad.

El Barómetro se centra en treinta y cuatro competencias, agrupadas, siguiendo la propuesta realizada en el proyecto Tuning, en tres grandes grupos o dimensiones: instrumentales, interpersonales y sistémicas. A su vez, las competencias instrumentales se dividen en cognoscitivas y metodológicas, comunicativas, relacionadas con los idiomas y tecnológicas.

Instrumentales			
Comunicativas	**Idiomas**	**Cognoscitivas y metodológicas**	**Tecnológicas**
Comunicación oral	Comunicación oral en lengua extranjera	Capacidad de análisis	Conocimientos y habilidades en programas y aplicaciones ofimáticos
Comunicación escrita	Comunicación escrita en lengua extranjera	Capacidad para la resolución de problemas	Conocimientos y habilidades en programas y aplicaciones de edición multimedia
	Comprensión lectura en lengua extranjera	Capacidad para tomar decisiones	Habilidades de navegación y búsqueda por internet
		Habilidades de gestión de la información	Conocimientos relativos a las redes sociales y comunidades por internet
		Capacidad de organización y planificación	Conocimientos y habilidades relativos a máquinas y aparatos electrónicos básicos (ordenador, tableta, móvil)
Capacidad para gestionar la presión			
Interpersonales			
Compromiso ético en el trabajo			
Sensibilidad hacia temas medioambientales y sociales			
Capacidad para trabajar en equipo			
Capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar			
Capacidad para trabajar en un contexto diverso y multicultural			
Habilidades interpersonales			
Capacidad crítica			
Capacidad para asumir responsabilidades			
Capacidad para trabajar en un contexto internacional			
Sistémicas			
Adaptabilidad a nuevas situaciones			
Creatividad			
Innovación			
Motivación por la calidad			
Iniciativa personal			
Capacidad de aprendizaje autónomo			
Habilidad para trabajar de forma independiente			
Liderazgo			

Tabla 2. Clasificación de competencias genéricas del OEEU.
Fuente: Elaboración propia.
Nota: La competencia "dominio de las competencias específicas de la titulación" no se incluye en esta clasificación.

El estudio aborda tres perspectivas para la valoración de las competencias:

1. El nivel que poseen los egresados en la actualidad.
2. El nivel que obtuvieron los egresados en la universidad.
3. El nivel requerido en el último empleo.

La opinión de los egresados se recogió a través de una escala Likert de 7 categorías, donde 1 representaba el nivel mínimo y 7 el máximo.

Para facilitar la comprensión y la interpretación de las competencias por parte de los encuestados, éstas se definieron con una serie de descriptores, que se incluyeron en el cuestionario. Los descriptores se incluyen en el apartado de este informe dedicado a la metodología.

Los resultados se presentan por perspectiva, y posteriormente se contrastan éstas con la finalidad de valorar cómo se relacionan y el ajuste entre los niveles que poseen y que obtienen en la universidad, y el requerido en el empleo.

Nivel de competencias que poseen los titulados

"En conjunto, las competencias en idiomas obtienen claramente la menor valoración. Por el contrario, los egresados valoran su nivel en competencias interpersonales por encima del resto de dimensiones".

"Las tres competencias que los encuestados manifiestan poseer en mayor medida son el "compromiso ético en el trabajo", las "habilidades de navegación y búsqueda por internet" y la "capacidad para asumir nuevas responsabilidades"".

"Por el contrario, las tres competencias en las que el nivel de conocimiento o dominio por parte de los egresados es menor son: "conocimientos y habilidades en programas y aplicaciones de edición multimedia", "comunicación escrita en lengua extranjera" y "comunicación oral en lengua extranjera"".

En esta sección se presenta la valoración de los individuos sobre su nivel de conocimiento o dominio de cada una de las competencias analizadas. En primer lugar, en el gráfico 96, se muestra la puntuación media de las seis dimensiones de competencias descritas con anterioridad.

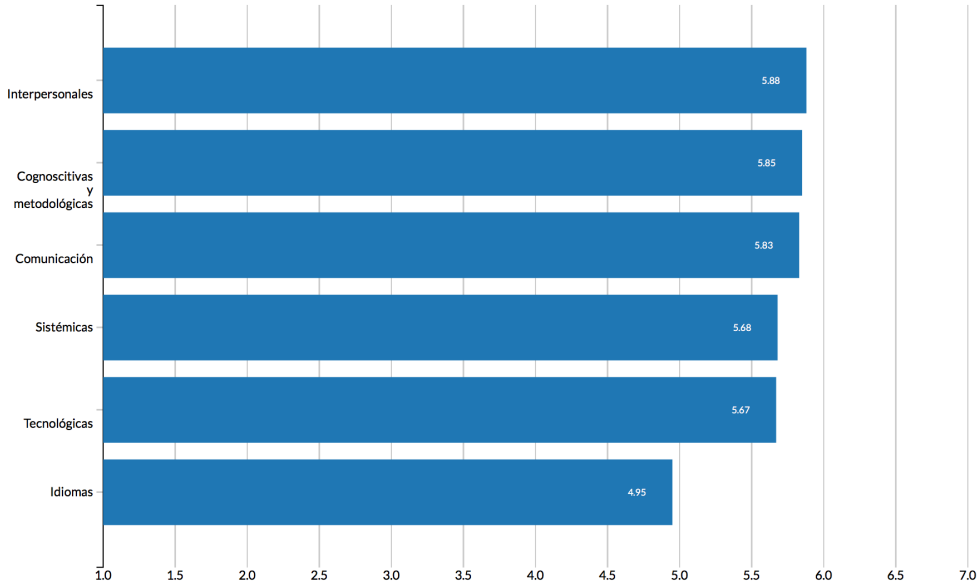


Gráfico 96. Nivel medio de competencias que declaran poseer los egresados, por dimensiones competenciales.
Fuente: Elaboración propia.

La primera conclusión que se extrae del gráfico anterior es que de los seis grupos, cinco de ellos tienen una puntuación muy similar. De estos cinco, el que tiene una menor valoración es el de las competencias tecnológicas, con una puntuación de 5,67. Por otro lado, el grupo con mayor valoración, las competencias interpersonales, tiene una puntuación de 5,88. Entre estos dos extremos se encuentran las competencias sistémicas, con una puntuación de 5,68, las relacionadas con la comunicación, con un 5,83, y las instrumentales, con un 5,85.

Sin embargo, la valoración de las competencias relacionadas con los idiomas es sustancialmente inferior a la de los demás grupos (4,95). En el apartado dedicado al ajuste entre las competencias requeridas en el empleo y las que poseen los egresados, se analizará hasta qué punto este resultado puede resultar problemático para

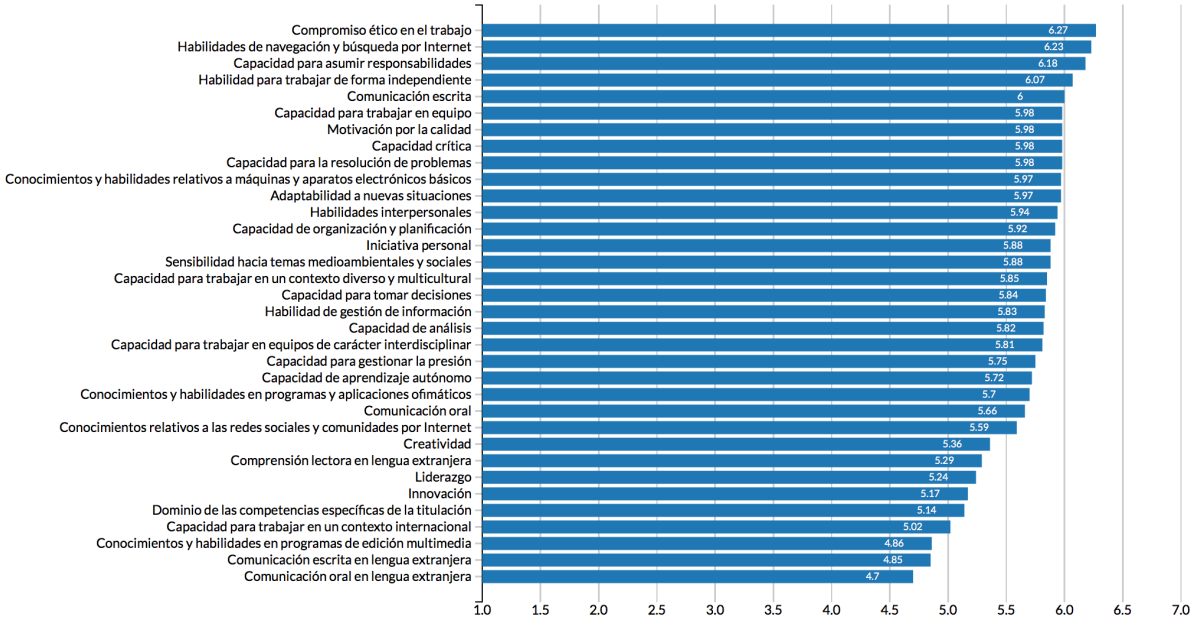


Gráfico 97. Nivel medio de las competencias genéricas que declaran poseer los egresados.
Fuente: Elaboración propia.

el desarrollo profesional de los mismos.

Las tres competencias que los encuestados manifiestan poseer en mayor medida son el "compromiso ético en el trabajo" (6,27), las "habilidades de navegación y búsqueda por internet" (6,23) y la "capacidad para asumir nuevas responsabilidades" (6,18). Por el contrario, las tres competencias en las que el nivel de conocimiento o dominio por parte de los egresados es menor son: "conocimientos y habilidades en programas y aplicaciones de edición multimedia" (4,86), "comunicación escrita en lengua extranjera" (4,85) y "comunicación oral en lengua extranjera" (4,7).

De acuerdo con las valoraciones recogidas, se podrían formar cuatro grupos de competencias en función del nivel que los titulados dicen poseer:

- El primer grupo incluye las competencias para las que los titulados tienen un nivel de dominio alto (superior a 6): "compromiso ético en el trabajo" (6,27), "habilidades de navegación y búsqueda por Internet" (6,23), "capacidad para asumir responsabilidades" (6,18) y "habilidad para trabajar de forma independiente" (6,07).

- El segundo grupo está compuesto por las competencias con una valoración entre 5,5 y 6, agrupando el mayor número de competencias: "comunicación escrita" (6), "capacidad para trabajar en equipo" (5,98), "motivación por la calidad" (5,98), "capacidad crítica" (5,98) y "capacidad para la resolución de problemas" (5,98), "conocimientos y habilidades relativos a máquinas y aparatos electrónicos" (5,97), "adaptabilidad a nuevas situaciones" (5,97), "habilidades interpersonales" (5,94), "capacidad de organización y planificación" (5,92), "iniciativa personal" (5,88), "sensibilidad hacia temas medioambientales y sociales" (5,88), "capacidad para trabajar en un contexto diverso y multicultural" (5,85), "capacidad para tomar decisiones" (5,84), "habilidades de gestión de la información" (5,83), "capacidad de análisis" (5,82), "capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar" (5,81), "capacidad para gestionar la presión" (5,75), "capacidad de aprendizaje autónomo" (5,72), "conocimientos y habilidades en programas y aplicaciones ofimáticos" (5,70), "comunicación oral" (5,66) y "conocimientos relativos a las redes sociales y comunidades por Internet" (5,59).

- El tercer grupo está formado por competencias para las que los titulados tienen un nivel entre 5 y 5,5: "creatividad" (5,36), "comprensión lectora en lengua extranjera" (5,29), "liderazgo" (5,24), "innovación" (5,17), "dominio de las competencias específicas de la titulación" (5,14) y "capacidad para trabajar en un contexto internacional" (5,02).

- Por último, el cuarto grupo se compone de competencias en las que los egresados tienen un nivel relativamente bajo, inferior a 5: "conocimientos y habilidades en programas y aplicaciones de edición multimedia" (4,86), "comunicación escrita en lengua extranjera" (4,85) y "comunicación oral en lengua extranjera" (4,7).

Aportación de la universidad

"El paso por la universidad ha sido determinante para aprender a trabajar en equipo, para saber cómo comunicar de forma escrita y para desarrollar la habilidad para trabajar de forma independiente".

"Por el contrario, su paso por la universidad ha tenido el menor impacto en el uso de una lengua extranjera (lectura, comunicación escrita y oral), el conocimiento relacionado con redes sociales y comunidades por internet, y la capacidad para trabajar en un contexto internacional".

"El contraste entre el nivel que declaran poseer y la aportación que le atribuyen a la universidad, muestra que las competencias que la universidad ofrece en mayor medida, son también las competencias en las que el nivel que poseen los titulados es mayor".

En esta sección se presentan los resultados del nivel de competencias obtenido en la universidad.

Las competencias en las que, según los titulados, la aportación de la universidad fue mayor, son las relacionadas con la comunicación. Concretamente, la puntuación media para este grupo de competencias es de 4,573, sobre 7. En el caso de las competencias cognoscitivas y metodológicas, este valor es de 4,568, en las interpersonales de 4,52, en las sistémicas de 4,33, en las tecnológicas de 3,98 y en las relacionadas con los idiomas de 2,94.

Las competencias relacionadas con los idiomas son, también en este caso, el grupo de competencias con peor valoración. Destacan, además, las diferencias entre las valoraciones de las distintas dimensiones. El grupo de las competencias tecnológicas amplía su distancia del resto de grupos. En este caso, el nivel propio es relativamente elevado, lo que podría significar que los titulados las adquieren en otros contextos fuera de las aulas universitarias.

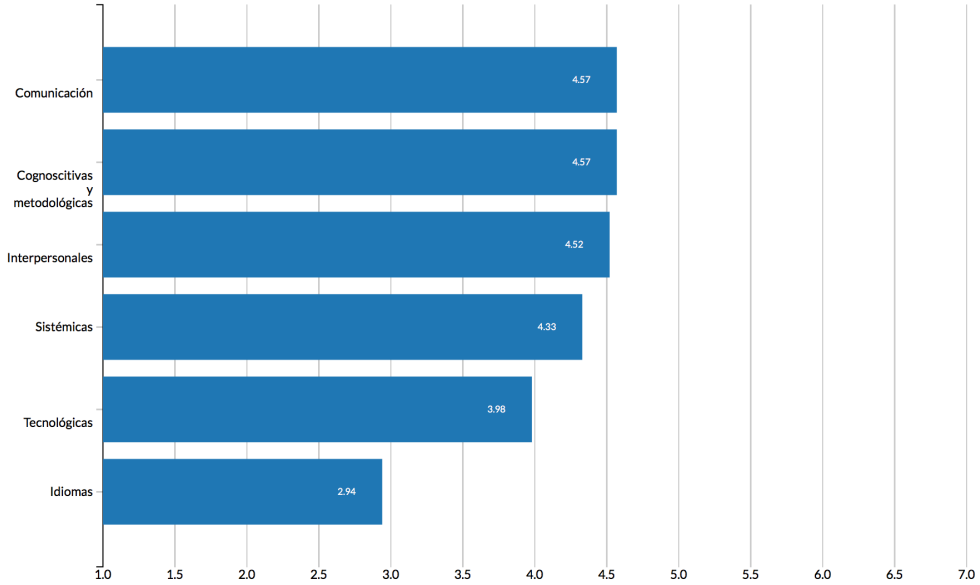


Gráfico 98. Valor medio del nivel de competencias aportado por la universidad, por dimensiones competenciales.
Fuente: Elaboración propia.

La tres competencias en las que la aportación de la universidad fue mayor son "compromiso ético en el trabajo" (5,13), "capacidad de trabajo en equipo" (4,93) y "comunicación escrita" (4,93). En el otro extremo,

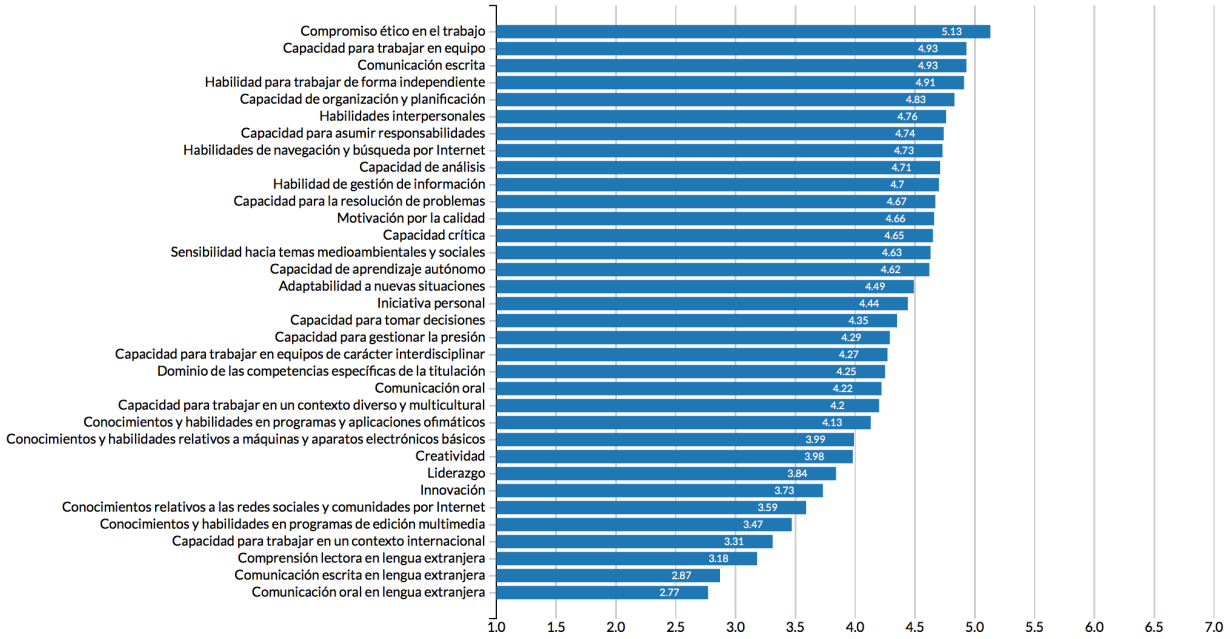


Gráfico 99. Aportación de la universidad y aportación propia al nivel de competencias declarado.
Fuente: Elaboración propia.

las tres competencias en las que la participación de la universidad fue menor son "comprensión lectora en lengua extranjera" (3,18), "comunicación escrita en lengua extranjera" (2,87)" y "comunicación oral en lengua extranjera" (2,77).

Se pueden distinguir cinco grupos de competencias en función del nivel obtenido en la universidad:

- El primer grupo contiene las competencias con una valoración que puede considerarse relativamente alta (superior a 4,5). Se trata, además, del grupo de mayor tamaño: "compromiso ético en el trabajo" (5,13) "capacidad para trabajar en equipo" (4,93), "comunicación escrita" (4,93), "habilidad para trabajar de forma independiente" (4,91), "capacidad de organización y planificación" (4,83), "habilidades interpersonales" (4,76), "capacidad para asumir responsabilidades" (4,74) y "habilidades de navegación y búsqueda por internet" (4,73), "capacidad de análisis" (4,71), "habilidades de gestión de la información" (4,70), "capacidad para la resolución de problemas" (4,67), "motivación por la calidad" (4,66), "capacidad crítica" (4,65), "sensibilidad hacia temas medioambientales y sociales" (4,63) y "capacidad de aprendizaje autónomo" (4,62).

- El segundo grupo corresponde a las competencias en las que la aportación de la universidad se situó entre un 4 y un 4,5. Incluye las siguientes competencias: "adaptabilidad a nuevas situaciones" (4,49), "iniciativa personal" (4,44), "capacidad para tomar decisiones" (4,35), "capacidad para gestionar la presión" (4,29), "capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar" (4,27), "dominio de las competencias específicas de la titulación" (4,25), "comunicación oral" (4,22), "capacidad para trabajar en un contexto diverso y multicultural" (4,20), y "conocimientos y habilidades en programas y aplicaciones ofimáticos" (4,13).

- El tercer grupo incluye a las competencias para las que la aportación de la universidad se situó entre un 3,5 y un 4: "conocimientos y habilidades relativos a máquinas y aparatos electrónicos" (3,99), "creatividad" (3,98), "liderazgo" (3,84), "innovación" (3,73) y "conocimientos relativos a las redes sociales y comunidades por internet" (3,59).

- El cuarto y el quinto grupo incluyen competencias en las que la aportación de la universidad puede considerarse baja. En el primer caso, las competencias con una puntuación entre 3 y 3,5 serían las siguientes: "conocimientos y habilidades en programas y aplicaciones multimedia" (3,47), "capacidad para trabajar en un contexto internacional" (3,31) y "comprensión lectora en lengua extranjera" (3,18). Por último, en el segundo caso, las competencias con la puntuación más baja -inferior a 3- son: "comunicación escrita en lengua extranjera" (2,87) y "comunicación oral en lengua extranjera" (2,77).

Los resultados anteriores también permiten dar respuesta a la pregunta de qué porcentaje de la dotación de competencias corresponde o ha venido determinado por la formación universitaria. Cabe señalar que, en ningún caso, este análisis sugiere que la universidad deba cubrir la totalidad del nivel competencial que poseen los titulados. Como han señalado diversos estudios, las competencias no se adquieren únicamente en las instituciones educativas (aunque éstas puedan tener un papel muy relevante o, en muchos casos, imprescindible), no se desarrollan exclusivamente mediante un proceso formal de aprendizaje y no finaliza cuando los individuos se incorporan al mercado de trabajo. Sin embargo, en la medida en la que la aportación de la universidad sea mayor, más elevado será el nivel que posee el egresado y más fácil le resultará alcanzar el nivel requerido para el puesto.

El contraste entre el nivel que declaran poseer y la aportación que le atribuyen a la universidad, muestra que las competencias que la universidad ofrece en mayor medida, son también las competencias donde su aportación relativa al nivel total que poseen los titulados es mayor. Esto podría ser indicativo de que una alta contribución de la universidad reduce la necesidad de que el egresado obtenga las competencias por otra vía, mientras que en los casos en los que esta contribución es menor, los titulados han de incrementar dicho nivel fuera de la universidad, como así parece que lo hacen en las competencias de dimensión tecnológica y de idiomas.

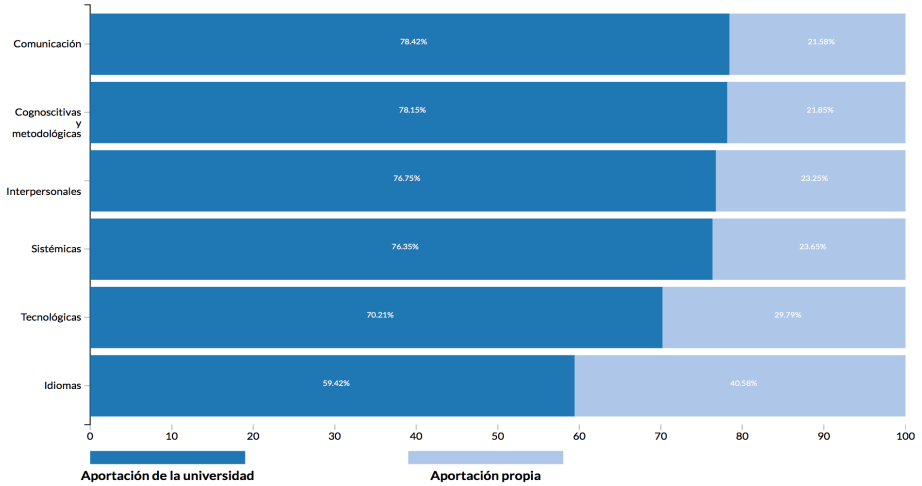


Gráfico 100. Aportación de la universidad y aportación propia al nivel de competencias declarado, por dimensiones competenciales..
Fuente: Elaboración propia.

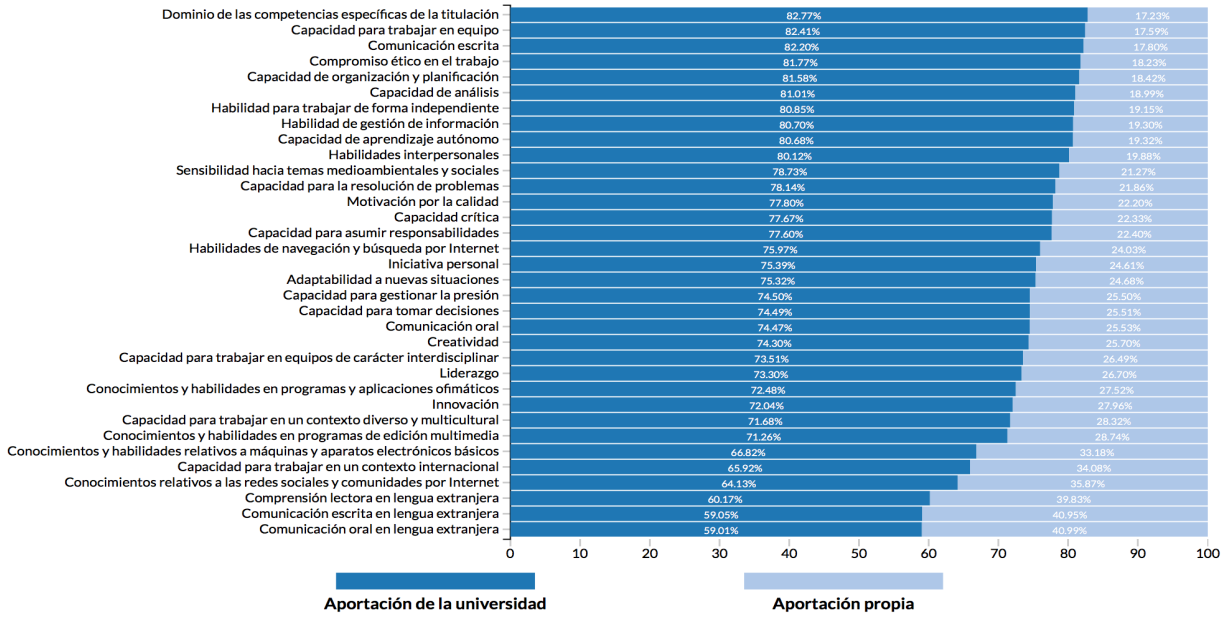


Gráfico 101. Aportación de la universidad y aportación propia al nivel de competencias declarado.
Fuente: Elaboración propia.

Nivel de competencias requerido en el empleo

"A nivel agregado, se observa que las competencias más requeridas son las cognoscitivas y metodológicas mientras que las que menos se requieren son las relacionadas con los idiomas".

"Las tres competencias más demandadas por los empleadores, en opinión de los encuestados, son las siguientes: "capacidad para asumir responsabilidades", "compromiso ético en el trabajo" y "capacidad para la resolución de problemas"".

"En el otro extremo, las tres competencias menos demandadas son: "comunicación escrita en lengua extranjera", "conocimientos y habilidades en programas y aplicaciones de edición multimedia" y "conocimientos relativos a las redes sociales y comunidades por internet"".

Este apartado presenta los resultados de la valoración que los encuestados hacen sobre el nivel de cada competencia requerida en el empleo.

A nivel agregado, se observa que las competencias más requeridas son las cognoscitivas y metodológicas, mientras que las que menos se requieren son las relacionadas con los idiomas. La puntuación media de los titulados para estos grupos es de 5,44 y de 4,11 respectivamente, en una escala de 1 a 7. La valoración de las competencias comunicativas es de 5,31, la de las interpersonales de 5,2, la de las sistémicas de 5,08 y las tecnológicas de 5,08.

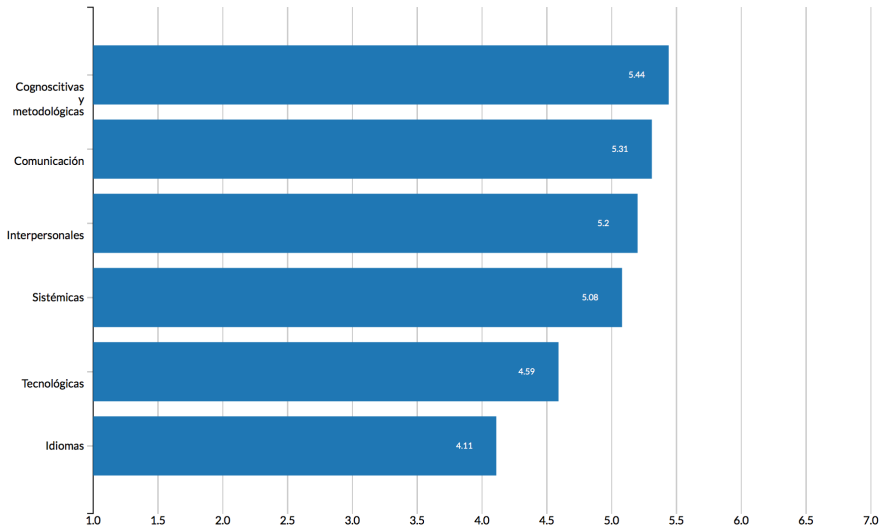


Gráfico 102. Valor medio del nivel de competencias requerido en el último empleo, por dimensiones competenciales.
Fuente: Elaboración propia.

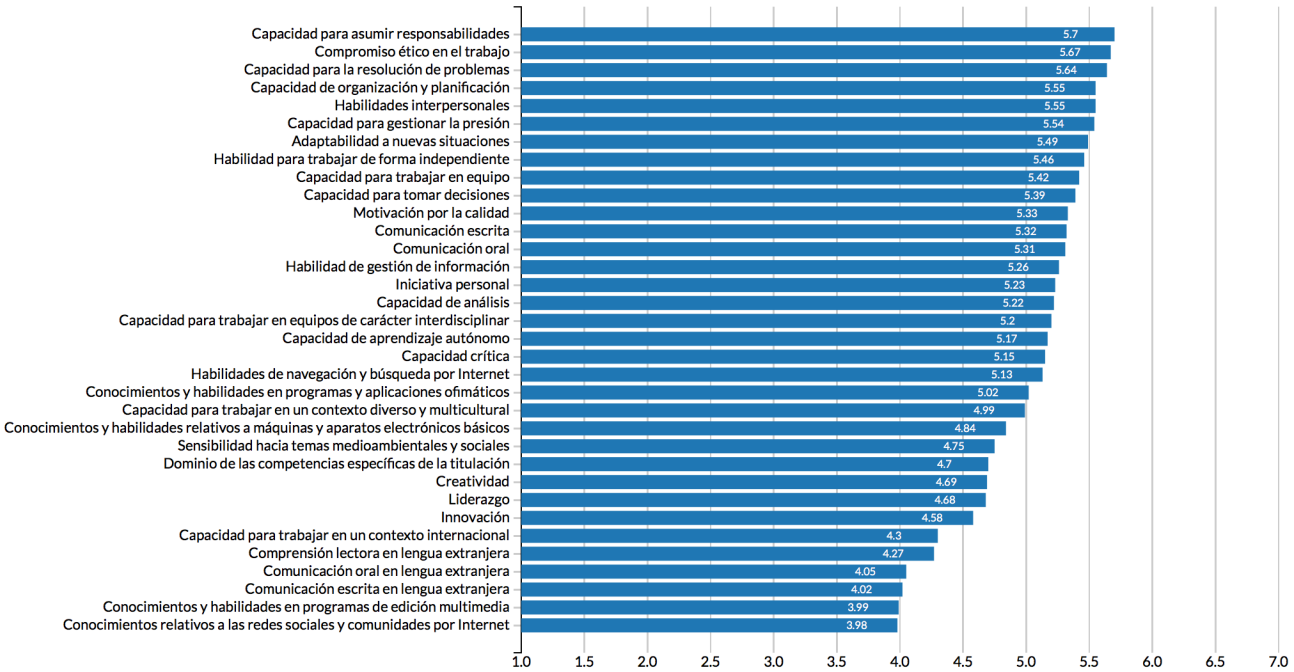


Gráfico 103. Valor medio del nivel de competencias genéricas requerido en el último empleo.
Fuente: Elaboración propia.

Las tres competencias más demandadas por los empleadores, en opinión de los encuestados, son las siguientes: "capacidad para asumir responsabilidades", "compromiso ético en el trabajo" y "capacidad para la resolución de problemas". En el otro extremo, las tres competencias menos demandadas son: "comunicación escrita en lengua extranjera", "conocimientos y habilidades en programas y aplicaciones de edición multimedia" y "conocimientos relativos a las redes sociales y comunidades por internet".

Se han distinguido 5 grupos de competencias según el nivel requerido en el empleo, que se comentan a continuación:

- En grupo de competencias más demandadas está compuesto por las competencias que tienen una valoración superior a 5: "capacidad para asumir responsabilidades" (5,7), "compromiso ético en el trabajo" (5,67), "capacidad para la resolución de problemas" (5,64), "capacidad de organización y planificación" (5,55), "capacidad para gestionar la presión" (5,55) y "habilidades interpersonales" (5,54).

- El segundo grupo se refiere a las competencias con una valoración entre 5 y 5,5. En este grupo se incluyen la mayoría de las competencias: "adaptabilidad a nuevas situaciones" (5,49), "habilidad para trabajar de forma independiente" (5,46), "capacidad para trabajar en equipo" (5,42), "capacidad para tomar decisiones" (5,39), "motivación por la calidad" (5,33), "comunicación escrita" (5,32), "comunicación oral" (5,31), "habilidades de gestión de la información" (5,26), "iniciativa personal" (5,23), "capacidad de análisis" (5,22), "capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar" (5,2), "capacidad de aprendizaje autónomo" (5,17), "capacidad crítica" (5,15), "habilidades de navegación y búsqueda por internet" (5,13) y "conocimientos y habilidades en programas y aplicaciones ofimáticos" (5,02).

- En tercer lugar, las competencias con un nivel de requerimiento entre 4,5 y 5 son las siguientes: "capacidad para trabajar en un contexto diverso y multicultural" (4,99), "conocimientos y habilidades relativos a máquinas y aparatos electrónicos" (4,84), "sensibilidad hacia temas medioambientales y sociales" (4,75), "dominio de las competencias específicas de la titulación" (4,7), "creatividad" (4,69), "liderazgo" (4,68) e "innovación" (4,58).

- En cuarto lugar, las competencias con una puntuación entre 4 y 4,5 son: "capacidad para trabajar en un contexto internacional" (4,3), "comprensión lectora en lengua extranjera" (4,27), "comunicación oral en lengua extranjera" (4,05) y "comunicación escrita en lengua extranjera" (4,02).

- Finalmente, las competencias relativamente menos demandadas, con una puntuación inferior a 4, son las siguientes: "conocimientos y habilidades en

programas y aplicaciones de edición multimedia" (3,99) y "conocimientos relativos a redes sociales y comunidades por internet" (3,98).

Como reflejan estos resultados, aunque en el primer grupo de competencias predominan las cognoscitivas y metodológicas, las dos competencias que encabezan las preferencias son interpersonales. En el caso del "compromiso ético en el trabajo", tras ser la de más alta valoración entre las que posee el titulado y las obtenidas en la universidad, no es la más requerida en el empleo, siendo superada por "la capacidad para asumir responsabilidades".

Aunque al igual que en la perspectiva propia y de la aportación de la universidad, las competencias relacionadas con los idiomas reciben bajas valoraciones, desde la perspectiva del empleo las dos competencias menos valoradas pertenecen al grupo de competencias tecnológicas.

El hecho de que las competencias relacionadas con los idiomas reciban, de nuevo, una baja valoración coincide con que la mayoría de las empresas en las que trabajan los titulados operan a nivel nacional, además de que la mayoría de éstos aseguraban que a la hora de optar al puesto los idiomas no formaban parte de los principales requisitos.

Llama la atención que la competencia "dominio de las competencias específicas de la titulación" no sea la más demandada, aunque previsiblemente, si se analizan los resultados por rama de enseñanza, esta competencia cobraría más importancia en aquellos titulados en los que el nivel de desajuste horizontal sea menor, por ejemplo, los de las Ciencias de la Salud.

Ajuste entre el nivel de competencias que poseen los titulados y el adquirido en la universidad con el nivel de competencias requerido en el empleo

"El menor aporte de la universidad al nivel de competencias requerido en el empleo se da en: "competencias en lenguas extranjeras", "gestión de la presión", "trabajo en entornos internacionales", "toma de decisiones" y "comunicación oral"".

"La labor de la universidad destaca positivamente en: "sensibilidad hacia temas medioambientales y sociales", "comunicación escrita", "capacidad para trabajar en equipo" y "conocimientos específicos de la titulación"".

En sección se presenta la segunda parte del análisis de las competencias genéricas. Se realiza una comparación entre el nivel de competencias que declaran poseer los titulados en la actualidad y el nivel que han adquirido en la universidad, con el nivel de competencias que requieren en el empleo actual o en el último empleo. De esta forma, podrán identificarse aquellas competencias en las que el desajuste es mayor.

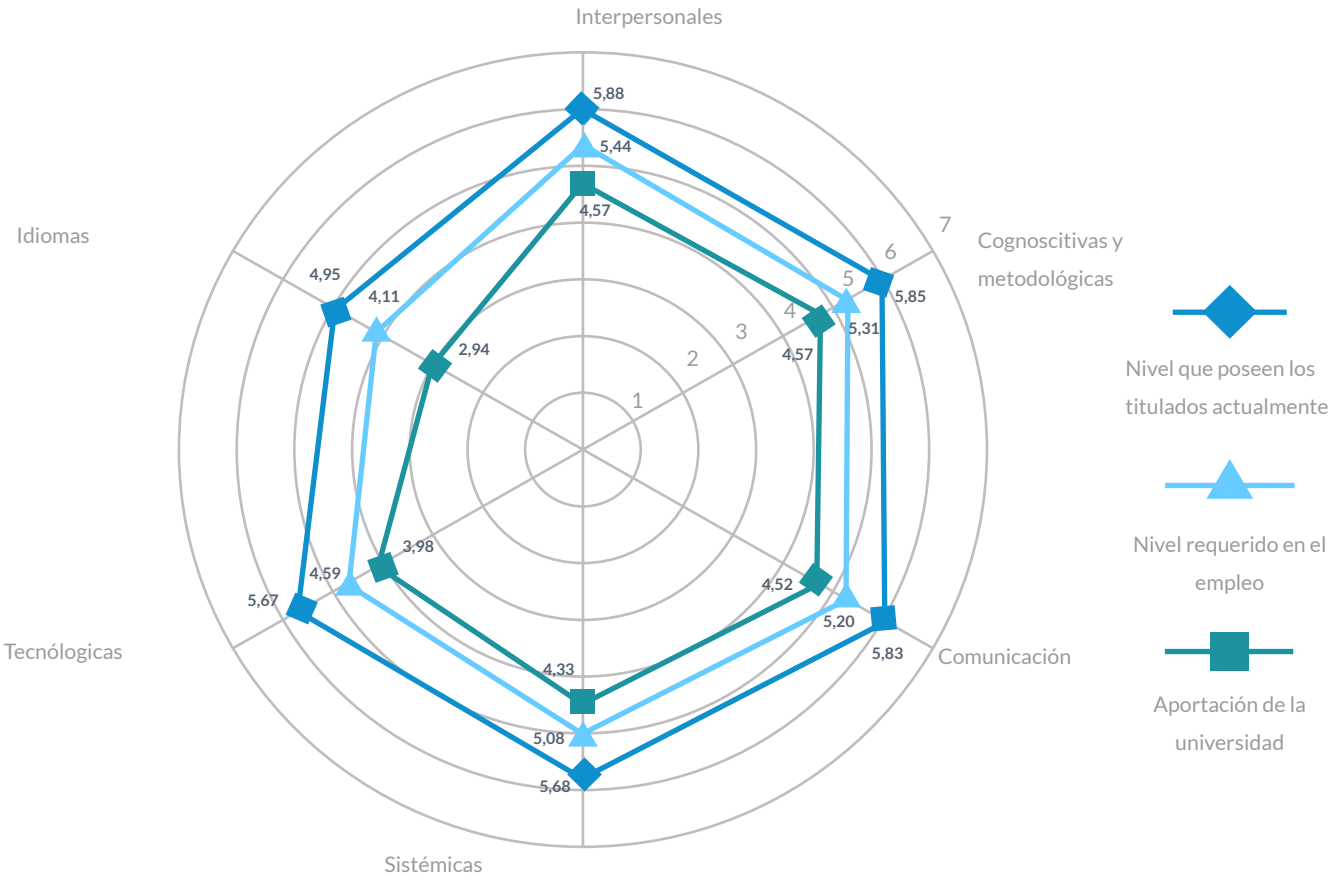


Gráfico 104. Valoración de las competencias genéricas desde distintas perspectivas, por dimensiones competenciales.
Fuente: Elaboración propia.

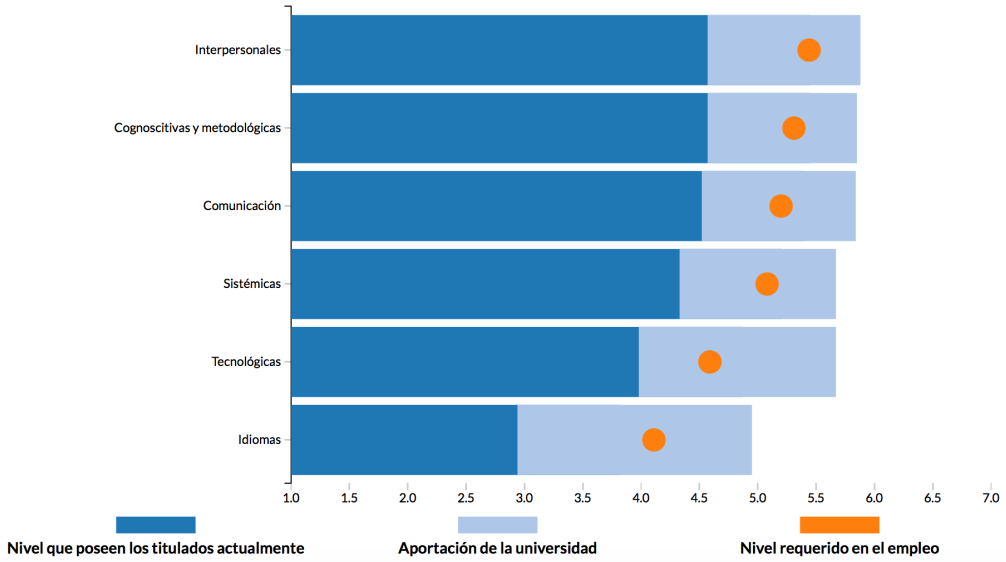


Gráfico 105. Valoración media del nivel competencial desde distintas perspectivas, por dimensiones competenciales.
Fuente: Elaboración propia.

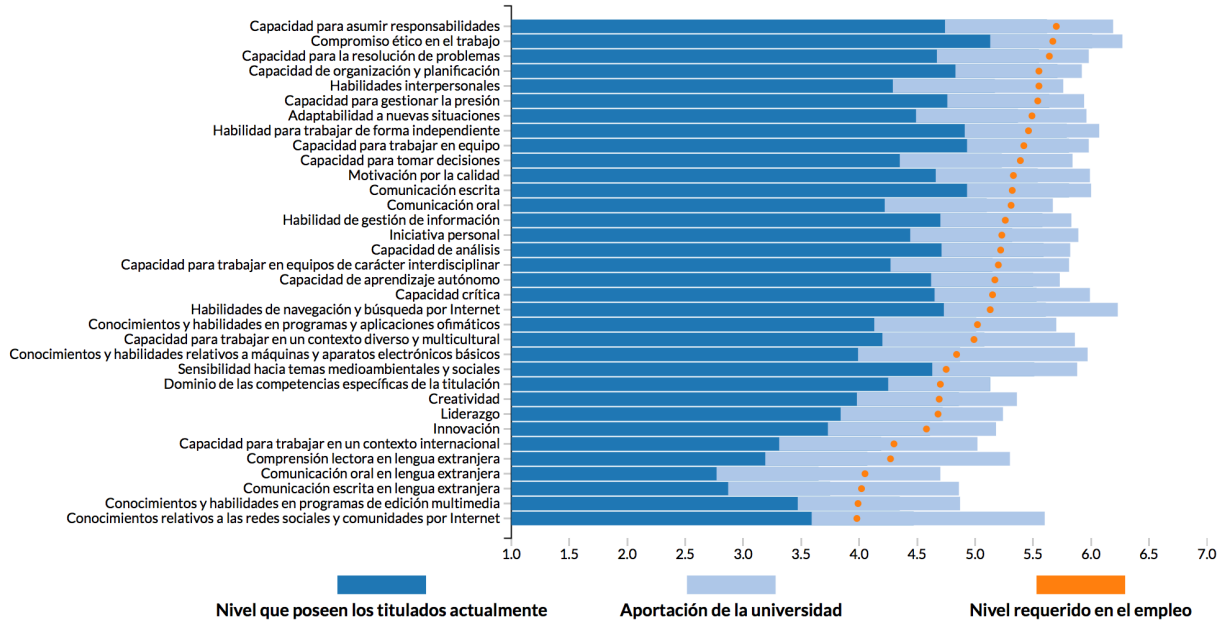
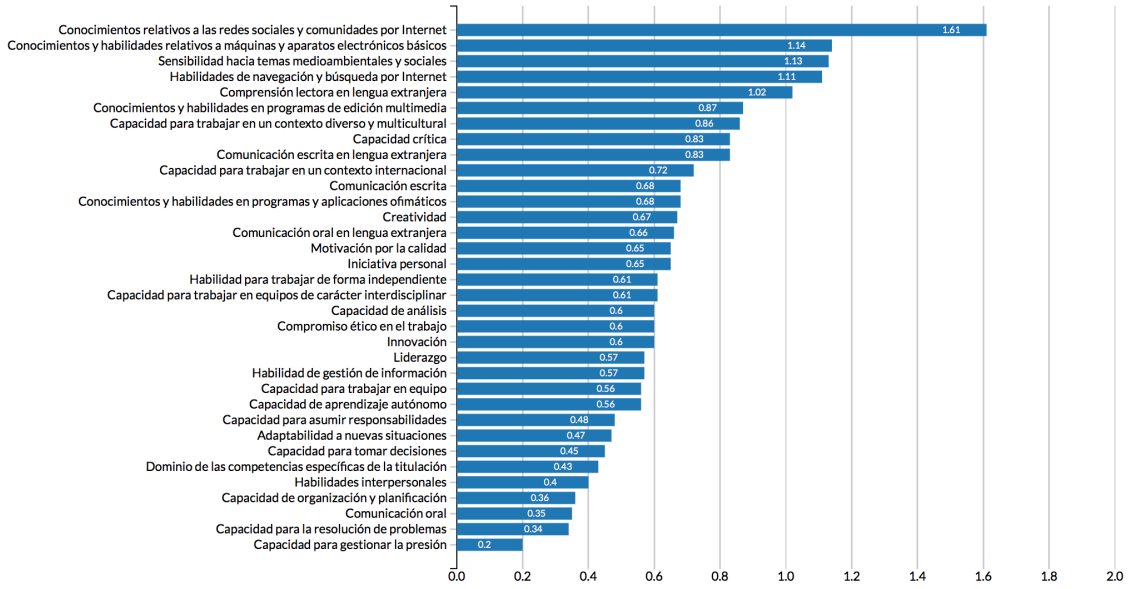


Gráfico 106. Valoración media del nivel competencial desde distintas perspectivas.
Fuente: Elaboración propia.

El primer resultado evidente es que en todos los casos el nivel de competencias que poseen los titulados es superior al nivel que requieren en sus empleos. Esto apunta a la posibilidad de que la estructura económica no esté aprovechando al máximo el capital humano disponible o, como se empieza a denominar en algunos foros, que exista una "infrautilización". Esto no significa que esta situación no pueda convivir con otros fenómenos de sobrecualificación o infracualificación, ni tampoco que el nivel competencial de los titulados sea superior al de otros países europeos o que no haya un desajuste entre lo que se estudia y lo que se requiere. Interesa conocer, en cualquier caso, en qué competencias este desajuste es mayor y en cuáles es menor.



>1 Desajuste elevado: el nivel de los titulados es muy superior al nivel requerido en el empleo
<0,5 Desajuste bajo: el nivel que poseen los titulados es ligeramente superior al requerido en el empleo

Gráfico 107. Ajuste del nivel de competencias que poseen los titulados y el nivel requerido en el empleo.
Fuente: Elaboración propia.

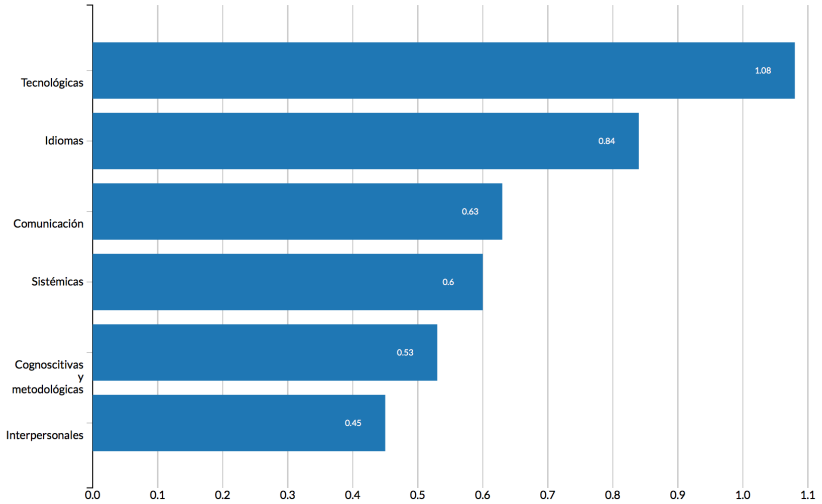
Se pueden distinguir tres grupos de competencias en función del nivel de desajuste entre las competencias requeridas en el empleo y las que poseen los titulados.

- En primer lugar, las competencias para las que hay un desajuste elevado entre las competencias que poseen los titulados y las que se requieren en el empleo. Para este caso, el nivel de competencias que poseen los titulados supera en más de 1 punto el nivel de competencias que éstos requieren en el empleo. Serían las siguientes: "conocimientos relativos a redes sociales y comunidades por internet" (1,61), "conocimientos y habilidades relativos a máquinas y aparatos electrónicos básicos" (1,14), "sensibilidad hacia temas medioambientales y sociales" (1,13), "habilidades de navegación y búsqueda por internet" (1,11) y "comprensión lectora en lengua extranjera" (1,02).

- En segundo lugar, están las competencias con un desajuste entre 0,5 y un punto, lo que podría considerarse un grado de desajuste medio. En este grupo se encuentran la mayoría de las competencias: "conocimientos y habilidades en programas y aplicaciones de edición multimedia" (0,87), "capacidad para trabajar en un contexto diverso y multicultural" (0,86), "capacidad crítica" (0,83), "comunicación escrita en lengua extranjera" (0,83), "capacidad para trabajar en un contexto internacional" (0,72), "comunicación escrita" (0,68), "conocimientos y habilidades en programas y aplicaciones ofimáticos" (0,86), "creatividad" (0,67), "comunicación oral en lengua extranjera" (0,66), "motivación por la calidad" (0,65), "iniciativa personal" (0,65), "habilidad para trabajar de forma independiente" (0,61), "capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar" (0,61), "capacidad de análisis" (0,6), "compromiso ético en el trabajo" (0,6), "innovación" (0,6), "liderazgo" (0,57), "habilidades de gestión de la información" (0,57), " capacidad para trabajar en equipo" (0,56) y "capacidad de aprendizaje autónomo" (0,56).

- Por último, estarían las competencias en las que hay un grado de desajuste relativamente bajo. En este caso, la distancia entre el nivel de competencias que poseen los titulados y el que demandan en sus empleos es menor a 0,5 puntos de la escala: "capacidad para asumir responsabilidades" (0,48), "adaptabilidad a nuevas situaciones" (0,47), "capacidad para tomar decisiones" (0,45), "dominio de las competencias específicas de la titulación" (0,43), "habilidades interpersonales" (0,4), "capacidad de organización y planificación" (0,36), "comunicación oral" (0,35), "capacidad para la resolución de problemas" (0,34) y "capacidad para gestionar la presión" (0,2).

Destaca el hecho de que de las cinco competencias con mayor desajuste, tres de ellas pertenezcan a la dimensión tecnológica. De hecho, este es el grupo de competencias donde se aprecia mayor desajuste. Por tanto, los titulados parecen tener mayores conocimientos y habilidades en este tipo de herramientas tecnológicas que los que les demandan en sus empleos.



>1 Desajuste elevado: el nivel de los titulados es muy superior al nivel requerido en el empleo
<0,5 Desajuste bajo: el nivel que poseen los titulados es ligeramente superior al requerido en el empleo

Gráfico 108. Ajuste del nivel de competencias que poseen los titulados y el nivel requerido en el empleo, por dimensión competencial.
Fuente: Elaboración propia.

También resulta interesante el caso de las competencias relacionadas con los idiomas. A pesar de que este tipo de competencias son las que menos poseen los titulados y en las que la participación de la universidad fue menor, el desajuste es de los más elevados. Más concretamente, el grupo de competencias de idiomas es el segundo con mayor desajuste y hay una competencia, la "comprensión lectora en lengua extranjera", para la que el desajuste se encuentra por encima de 1 punto de la escala. Este resultado se explica por el bajo nivel de competencias que se demanda de estas competencias. Igualmente, en la sección dedicada a los factores determinantes para la contratación, los encuestados señalaron que, en su opinión, los idiomas no fueron clave en el proceso.

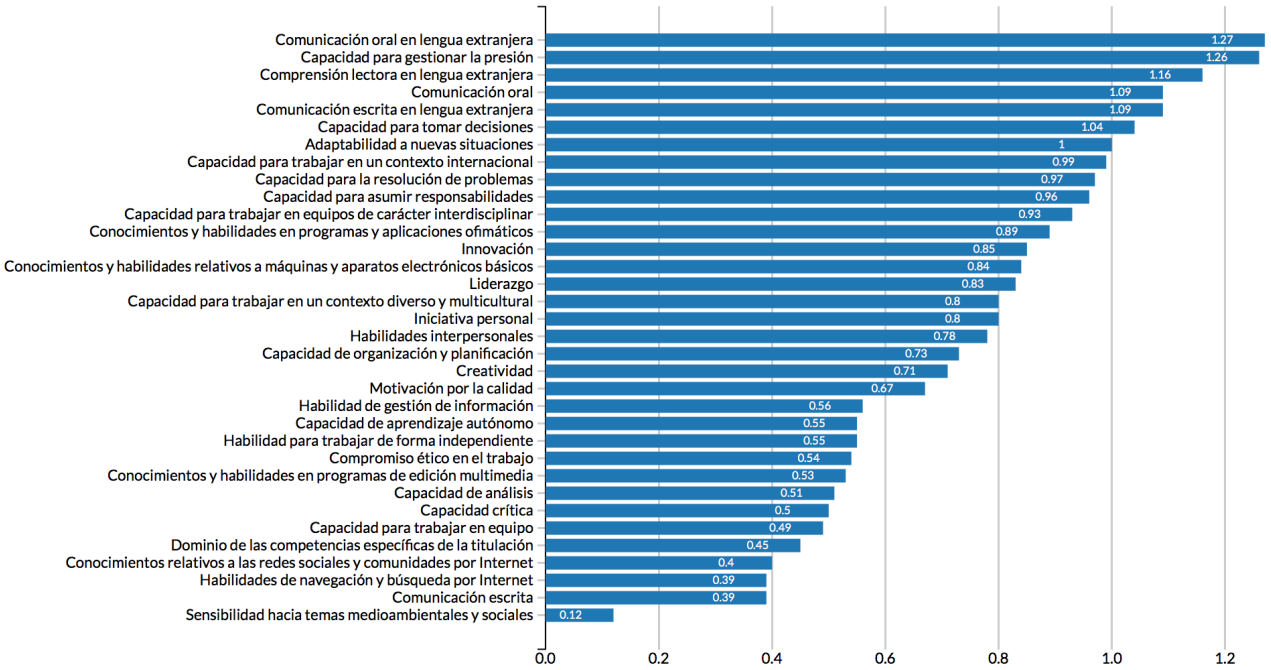
En lo que respecta a la comparación entre el nivel obtenido en la universidad y el requerido en el empleo, destaca claramente el hecho de que la aportación de la universidad sea, en todos los casos, insuficiente para cubrir el nivel requerido en el empleo. Este resultado es esperable, pues las competencias se adquieren en toda la trayectoria formativa y laboral. Además, el hecho de que el nivel propio supere al requerido —a pesar de que el nivel obtenido en la universidad sea menor—, podría ser indicativo no sólo de una "infrautilización" de los recursos humanos disponibles por parte del mercado de trabajo, sino también de que la dotación de competencias de las universidades podría estar sirviendo de "base" para el desarrollo de otras competencias más complejas o más difíciles de adquirir sin una aplicación prácticas.

No obstante, cabe suponer que en la medida en que la aportación de la universidad sea mayor, y teniendo en cuenta que el nivel que poseen los titulados aumenta conforme aumenta el nivel adquirido en la universidad, más fácil le resultará al egresado reducir el desajuste en los primeros años de la trayectoria laboral. Por tanto, interesa conocer en qué competencias este desajuste es mayor y en cuales menor, pero evaluar hasta qué punto estos desajustes representan un problema es una tarea de los responsables universitarios y dependerá en última instancia del modelo educativo de cada universidad.

Las competencias pueden clasificarse en tres grupos en función del desajuste entre el nivel obtenido en la universidad y el requerido en el empleo:

- El primer grupo estaría compuesto por las competencias en las que la aportación de la universidad es relativamente muy inferior a la requerida en el empleo (superior a 1 punto de la escala): "comunicación oral en lengua extranjera" (1,27), "capacidad para gestionar la presión" (1,26), "comunicación escrita en lengua extranjera" (1,16), "comunicación oral" (1,09), "compresión lectora en lengua extranjera" (1,09) y "capacidad para tomar decisiones" (1,04).

- El segundo grupo está formado por las competencias para las que hay un desajuste intermedio, entre 0,5 y 1 punto de la escala:



>1 Desajuste elevado: el nivel obtenido en la universidad es muy inferior al nivel requerido en el empleo

<0,5: Desajuste bajo: el nivel adquirido en la universidad se acerca bastante al al requerido en el empleo

Gráfico 109. Ajuste del nivel de competencias obtenido por los titulados en la universidad y el nivel requerido en el empleo. Fuente: Elaboración propia.

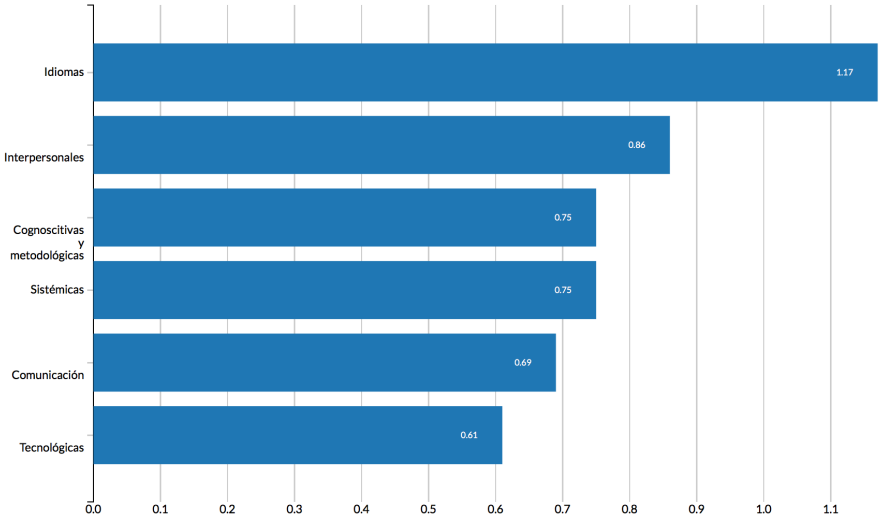
"adaptabilidad a nuevas situaciones" (1), "capacidad para trabajar en un contexto internacional" (0,99), "capacidad para la resolución de problemas" (0,97), "capacidad para asumir responsabilidades" (0,96), "capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar" (0,93), "habilidades en programas y aplicaciones ofimáticos" (0,89), "innovación" (0,85), "conocimientos y habilidades relativos a máquinas y aparatos electrónicos básicos" (0,84), "liderazgo" (0,83), "capacidad para trabajar en un contexto diverso y multicultural" (0,8), "iniciativa personal" (0,8), "habilidades interpersonales" (0,78), "capacidad de organización y planificación" (0,73), "creatividad" (0,71), "motivación por la calidad" (0,67), "habilidades de gestión de la información" (0,56), "capacidad de aprendizaje autónomo" (0,55), "habilidad para trabajar de forma independiente" (0,55), "compromiso ético en el trabajo" (0,54), "conocimientos y habilidades en programas y aplicaciones de edición multimedia" (0,53), "capacidad de análisis" (0,51) y "capacidad crítica" (0,5).

- En tercer lugar, el último grupo estarían las competencias con un nivel de desajuste relativamente bajo (inferior a medio punto). En estas competencias, la universidad cubre prácticamente la totalidad del nivel de competencias que se requiere en el empleo: "capacidad para trabajar en equipo" (0,49), "dominio de las competencias específicas de la titulación" (0,45), "conocimientos relativos a las redes sociales y comunidades por internet" (0,40), "habilidades de navegación y búsqueda por internet" (0,39), "comunicación escrita" (0,39) y "sensibilidad hacia temas medioambientales y sociales" (0,12).

Destaca el hecho de que sea el de los idiomas el grupo de competencias donde mayor desajuste haya, es decir, donde más distancia existe entre el nivel requerido en el empleo y el nivel adquirido en la universidad. De las seis competencias con un elevado desajuste, tres están relacionadas con los idiomas: "comunicación oral en lengua extranjera", "comunicación escrita en lengua extranjera" y "comprensión lectora en lengua extranjera". Pareciera que en estas competencias la formación de la universidad se queda bastante alejada del nivel que se requiere en el empleo. Si tenemos en cuenta que este grupo de competencias destacaba también por ser uno de los que el desajuste entre el nivel de competencias que poseen los titulados y el requerido en el empleo era mayor, se puede concluir que, a pesar del bajo nivel que aporta la universidad, los titulados acaban obteniendo un nivel de competencias elevado, por encima de lo requerido en el empleo.

Esto no significa que el bajo nivel de aporte de la universidad sea un resultado satisfactorio, ya que los titulados pueden estar viéndose forzados a buscar esta formación fuera de la universidad. Igualmente, sobre este aspecto hay un debate abierto en el mundo universitario, que cuestiona si compete a esta enseñanza la formación en idiomas o si, más bien, corresponde a niveles educativos previos.

Con las competencias tecnológicas ocurre lo contrario. Aunque el nivel de competencias que poseen los titulados es notablemente superior al nivel que requieren en el



>1 Desajuste elevado: el nivel obtenido en la universidad es muy inferior al nivel requerido en el empleo

<0,5: Desajuste bajo: el nivel adquirido en la universidad se acerca bastante al al requerido en el empleo

Gráfico 110. Ajuste del nivel de competencias obtenido por los titulados en la universidad y el nivel requerido en el empleo.
Fuente: Elaboración propia.

empleo, en este caso la participación de la universidad es relativamente elevada y casi cubre el 100% de las necesidades del mercado laboral.

Por otra parte, entre las competencias en las que la aportación de la universidad es muy inferior a los requisitos en el empleo se encuentran tres competencias instrumentales, una relacionada con la comunicación (comunicación oral) y dos que pertenecen al grupo de cognitivas y metodológicas: "capacidad para gestionar la presión" y "capacidad para tomar decisiones". Para éstas, la aportación de la universidad es relativamente muy baja y los titulados han de hacer un esfuerzo mayor para cubrir los requisitos del mercado de trabajo.

Aunque se han clasificado en el segundo grupo de competencias (entre las que tienen un desajuste de 0,5 y 1), hay cuatro competencias que tienen un nivel de desajuste que supera el 0,95 y que, por tanto, también podrían considerarse con un desajuste elevado. Entre ellas hay una competencia sistémica ("adaptabilidad a nuevas situaciones"), una instrumental cognoscitiva y metodológica ("capacidad para trabajar en un contexto internacional") y dos interpersonales ("capacidad para la resolución de problemas" y "capacidad para asumir responsabilidades"). La competencia "capacidad para trabajar en un contexto internacional" está, como han demostrado algunos estudios, muy ligada a las competencias de la dimensión idiomas, por lo que viene a reforzar el argumento de la baja formación en idiomas en las universidades.

Entre las competencias para las que la universidad aporta un elevado nivel (que además cubre casi el cien por cien de la demanda en el empleo), se encuentra el "dominio de las competencias específicas de la titulación". Esta competencia, aunque se pregunta de forma genérica, realmente se trata de una forma de referirse a las competencias específicas. El hecho de que la universidad prácticamente dote a los titulados con el nivel que requieren en el empleo conduce a pensar que la cualificación específica en la universidad es suficiente para atender las demandas de los empleadores. Este resultado se refuerza con la valoración elevada respecto a los contenidos en el apartado de satisfacción con los estudios.

COMPETENCIAS EN LENGUAS EXTRANJERAS

El dominio de lenguas extranjeras siempre ha sido tema de debate en el entorno educativo. Hay una percepción a priori del bajo nivel competencial en este aspecto.

Este informe recoge conclusiones en este sentido, en el apartado de competencias genéricas. De las treinta y cuatro competencias sometidas a valoración, la "capacidad para comunicarse de manera oral en lengua extranjera" y "la capacidad de comunicarse por escrito en lengua extranjera" recibieron la nota más baja en cuanto al nivel que declaran poseer los titulados.

Para conocer en qué idiomas se sienten más capacitados los egresados de la muestra, en el cuestionario se incluyó una batería de preguntas de autovaloración, en la que cada individuo valoraba el nivel que posee sobre determinada lengua, en tres aspectos: la comprensión, la conversación y la lectura. La escala de valoración utilizada fue: 1-nulo, 2-básico, 3-intermedio, y 4-alto.

Los idiomas valorados fueron: alemán, chino mandarín, francés, inglés, italiano y portugués.

"El inglés es, claramente, la lengua que más dominan los egresados. La media de comprensión alcanza el 3,24 de un máximo de 4 puntos, un poco por encima del nivel intermedio".

"El francés es la segunda lengua. La media de comprensión es 1,88, muy próxima al nivel básico".

"Los titulados de Artes y Humanidades son los que declaran mayor dominio en lenguas. Excepto en el inglés, obtienen la mejor media en francés, alemán, italiano, portugués y chino".

"El dominio medio de alemán, italiano y portugués no alcanza el nivel básico. En chino, el nivel medio se aproxima a nulo".

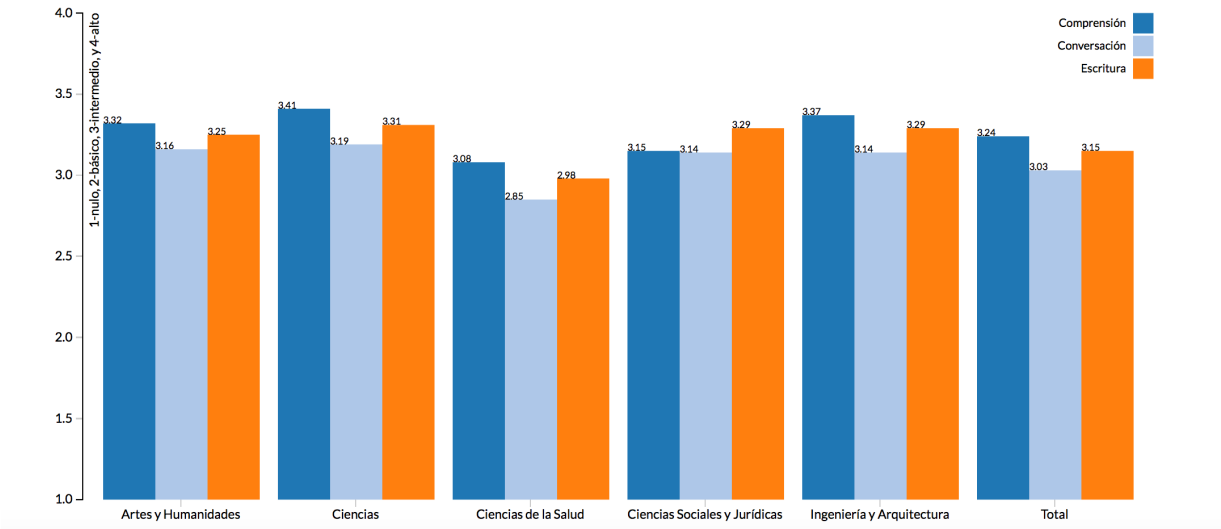


Gráfico 111. Nivel medio de inglés.
Fuente: Elaboración propia.

En los gráficos 111 y 112 se presentan los resultados de la autovaloración hecha respecto a la lengua inglesa y al francés.

Como era esperable, de los seis idiomas valorados, el inglés y el francés son los más frecuentes entre los egresados. El inglés tiene la media más alta, 3,24 en compresión -de una escala de 1 a 4-, 3,03 de conversación y 3,15 de escritura.

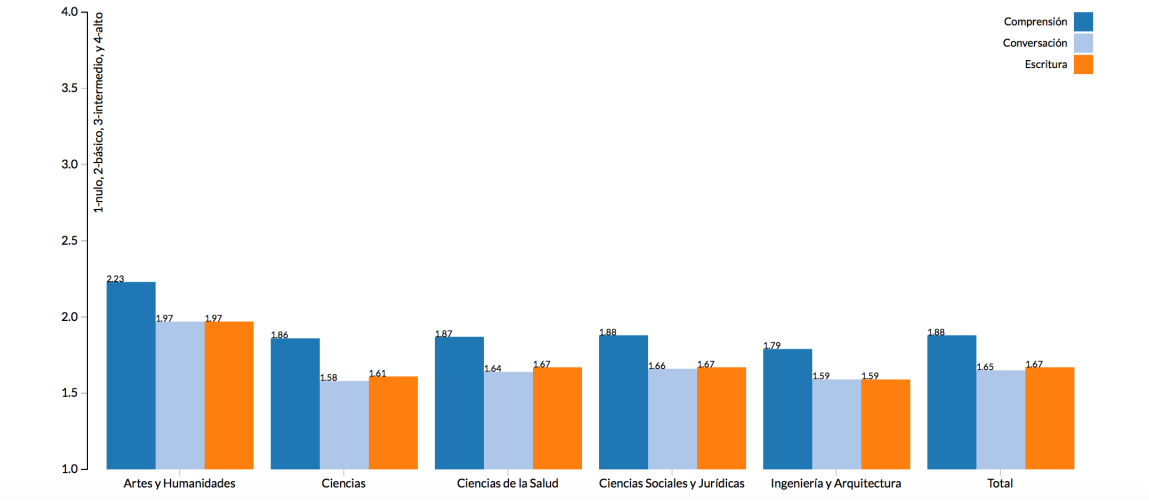


Gráfico 112. Nivel medio de francés.
Fuente: Elaboración propia.

Los resultados no presentan grandes diferencias entre las ramas de conocimiento. Ciencias destaca ligeramente por ser la rama con mayor dominio de esta lengua, mientras que el menor dominio lo declaran tener los titulados de Ciencias de la Salud. En cuanto a la comprensión, los egresados de todas las ramas señalan que poseen un nivel intermedio. En todos los casos el nivel de conversación es más bajo que el de comprensión o escritura.

El francés resultó ser la segunda lengua que más dominan los egresados encuestados, aunque la nota media de dominio es inferior a la del inglés. En términos generales, los egresados consideran que tienen un nivel básico en comprensión del francés, que desciende significativamente cuando se trata de la capacidad de entablar conversación en dicha lengua.

Por ramas de conocimiento se identifican mayores diferencias que las encontradas en el inglés.Los titulados de Artes y Humanidades están más familiarizados con el francés que los titulados del resto de ramas.

Los resultados de las otras cuatro lenguas analizadas indican que en ninguna de éstas se supera nivel básico.

Por ramas de conocimiento, Artes y Humanidades presenta las medias más altas en las cuatro lenguas: alemán, chino, italiano y portugués. Tan solo en inglés no es la rama con la media más alta, aunque habría que señalar que en este idioma las diferencias entre las ramas han sido mínimas.

	Alemán		
	Comprensión	Conversación	Escritura
Artes y Humanidades	1,41	1,35	1,36
Ciencias	1,26	1,20	1,21
Ciencias de la Salud	1,17	1,15	1,15
Ciencias Sociales y Jurídicas	1,21	1,18	1,17
Ingeniería y Arquitectura	1,32	1,28	1,28
Total	1,26	1,22	1,22
	Chino Mandarín		
	Comprensión	Conversación	Escritura
Artes y Humanidades	1,04	1,03	1,04
Ciencias	1,02	1,02	1,02
Ciencias de la Salud	1,01	1,01	1,01
Ciencias Sociales y Jurídicas	1,02	1,02	1,02
Ingeniería y Arquitectura	1,03	1,03	1,02
Total	1,02	1,02	1,02
	Italiano		
	Comprensión	Conversación	Escritura
Artes y Humanidades	1,99	1,70	1,63
Ciencias	1,60	1,33	1,27
Ciencias de la Salud	1,55	1,28	1,21
Ciencias Sociales y Jurídicas	1,54	1,32	1,25
Ingeniería y Arquitectura	1,53	1,31	1,23
Total	1,58	1,34	1,27
	Portugués		
	Comprensión	Conversación	Escritura
Artes y Humanidades	1,71	1,45	1,37
Ciencias	1,60	1,33	1,25
Ciencias de la Salud	1,57	1,32	1,22
Ciencias Sociales y Jurídicas	1,50	1,28	1,21
Ingeniería y Arquitectura	1,49	1,27	1,21
Total	1,53	1,30	1,23

Tabla 3. Nivel medio de alemán, chino mandarín, italiano y portugués
Fuente: Elaboración propia.

COMPETENCIAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

En esta primera edición del Barómetro se incluye la valoración de un grupo de competencias relacionadas con la búsqueda de empleo, como parte de los componentes que determinan la empleabilidad de los titulados universitarios.

Este grupo de competencias no forman parte de las clásicas competencias que se adquieren durante el paso por las aulas universitarias. De hecho, algunas instituciones podrían considerar que no forma parte de su función el dotar de estas competencias a sus estudiantes.

Sin embargo, la tendencia hacia una formación integral y el acompañamiento de los estudiantes antes, durante y después de su paso por las aulas, ha llevado a las universidades a ampliar sus funciones y servicios. De igual manera que han asumido los objetivos del Espacio Europeo de Educación Superior, que recoge el fomento de la empleabilidad entre éstos.

"La formación de competencias para la búsqueda de empleo tiene poco peso en la universidad".

"En opinión de los egresados, la universidad les ha aportado poco en la adquisición de competencias relacionadas con la búsqueda de empleo: la capacidad para elaborar un plan de búsqueda de trabajo, la capacidad para complementar un curriculum vitae o, por ejemplo, para enfrentarse a una entrevista de trabajo, etcétera".

"La mayor aportación de la universidad se da en el "autoconocimiento de debilidades y fortalezas"".

Se pidió a todos los entrevistados que valoraran ocho competencias relacionadas con la búsqueda de empleo:

1. Capacidad para encontrar ofertas laborales a través de los diversos medios disponibles.
2. Conocimiento y aprovechamiento de las redes sociales informales para la búsqueda de empleo.
3. Capacidad para completar el curriculum vitae, para elaborar solicitudes de empleo y cartas de presentación.
4. Habilidades para la entrevista y la presentación.
5. Acceso a referencias.
6. Autoconocimiento de debilidades y fortalezas.
7. Conocimiento de las oportunidades en el mercado de trabajo en el que se ubica.
8. Capacidad para organizar un plan de búsqueda de empleo y saber qué pasos seguir en cada momento.

La valoración se hizo desde dos perspectivas: el nivel que declaran poseer y el nivel que le ha proporcionado su paso por la universidad; en una escala de 1 a 7, donde uno es el nivel más bajo y 7 el más alto.

Las valoraciones medias obtenidas se muestran en el siguiente gráfico.

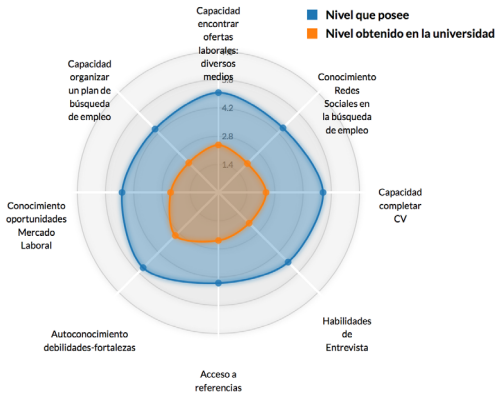


Gráfico 113.Valoración media de las competencias de búsqueda de empleo.
Fuente: Elaboración propia.

En las ocho competencias valoradas, el nivel adquirido en la universidad es claramente inferior al nivel que el entrevistado declara poseer. En seis de estas competencias la distancia entre el nivel poseído y el adquirido en la universidad es superior a los dos puntos, lo que implica que la contribución de la universidad es relativamente baja. Tan solo el "acceso a referencias" y "el autoconocimiento de debilidades y fortalezas" tienen un margen menor.

En su conjunto, las valoraciones de las competencias tienen un comportamiento bastante homogéneo entre ellas. Entre la mayor y la menor puntuación no hay un punto de diferencia.

"El "autoconocimiento" de debilidades y fortalezas" es la competencia valorada con mejor puntuación desde ambas perspectivas: 5,52 en el nivel poseído y 3,57 en el nivel adquirido en la universidad.

En el otro extremo está "la capacidad para organizar un plan de búsqueda de empleo", para la que los universitarios declaran tener un nivel medio de 4,80 y haber obtenido en su paso por las aulas un nivel medio de 2,76. Sin embargo, no es esta la competencia peor valorada desde la óptica universitaria, sino el "conocimiento de las redes sociales para la búsqueda de empleo".

Las frecuencias de las puntuaciones para cada competencia se muestran en los siguientes gráficos:

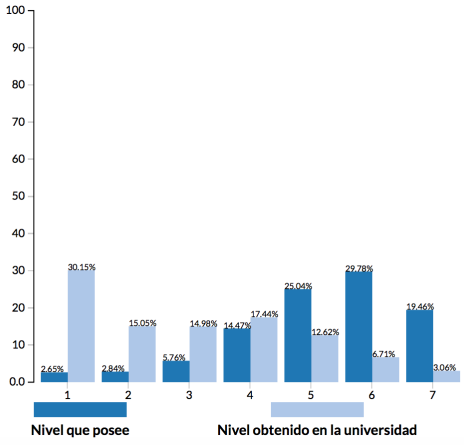


Gráfico 114. Capacidad para encontrar ofertas laborales a través de los diversos medios disponibles
Fuente: Elaboración propia.

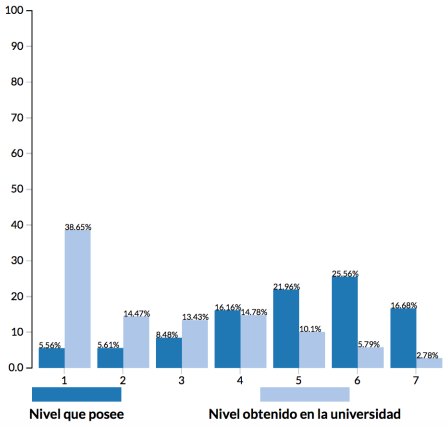


Gráfico 115. Conocimiento y aprovechamiento de las redes sociales informales para la búsqueda de empleo.
Fuente: Elaboración propia.

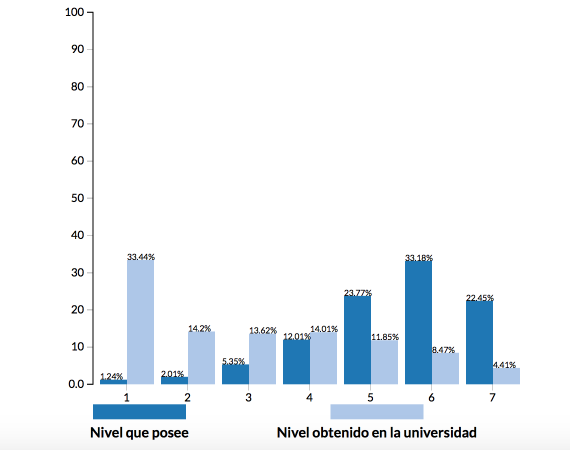


Gráfico 116. Capacidad para completar un curriculum vitae, realizar solicitudes y elaborar cartas de presentación.
Fuente: Elaboración propia.

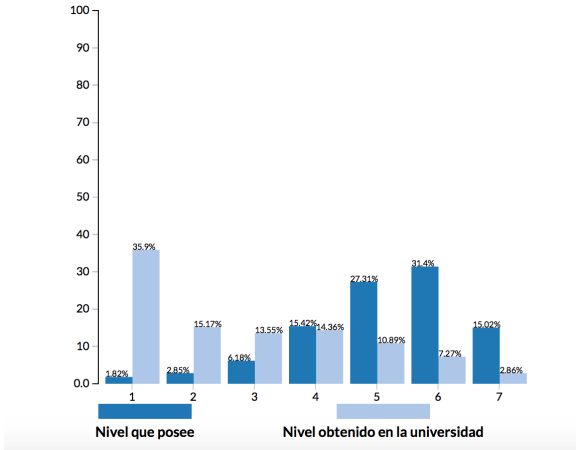


Gráfico 117. Habilidad para la entrevista y la presentación
Fuente: Elaboración propia.

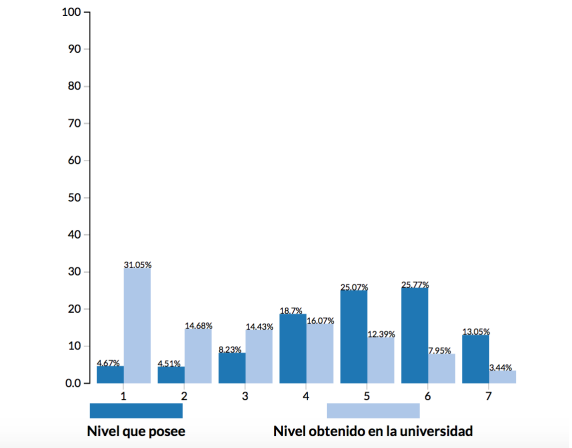


Gráfico118. Acceso a referencias.
Fuente: Elaboración propia.

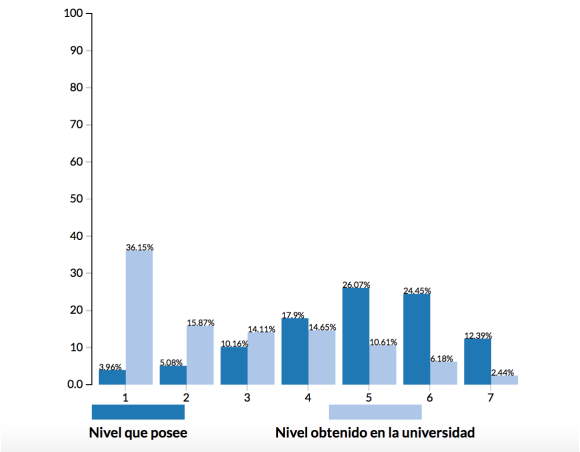


Gráfico 119. Capacidad para organizar un plan de búsqueda de empleo y saber qué pasos seguir en cada momento.
Fuente: Elaboración propia.

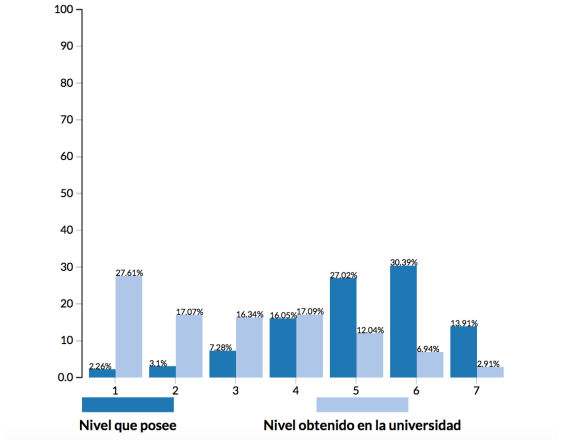


Gráfico120. Conocimiento de las oportunidades en el mercado laboral en el que se ubica.
Fuente: Elaboración propia.

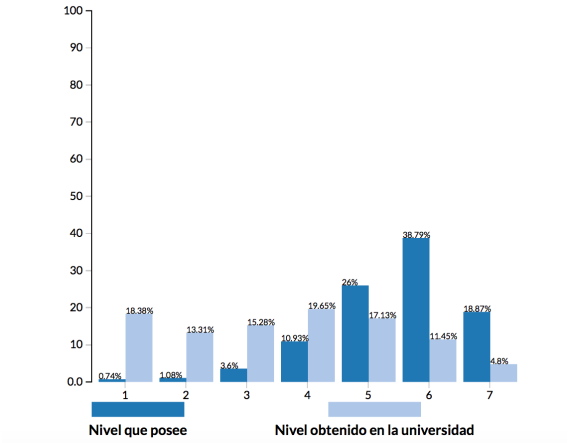


Gráfico 121. Autoconocimiento de las debilidad y las fortalezas.
Fuente: Elaboración propia.

En todas las competencias relacionadas con la búsqueda del empleo las respuestas en lo referido a la contribución de la universidad en su adquisición se concentraron en los niveles más bajos de puntuación. En media, más del 30% de los titulados señalaron el menor valor de la escala, que significa una contribución muy baja, mientras que el porcentaje de titulados que se sitúa entre los tres valores más pequeños supera el 60%.

Destaca especialmente la baja valoración concedida a la "capacidad para organizar un plan de búsqueda de empleo y saber qué pasos seguir en cada momento", al "conocimiento y aprovechamiento de las redes sociales informales para la búsqueda de empleo", y a las "habilidades de entrevista y presentación" donde más del 50% de los titulados se sitúan en los dos valores más bajos de la escala de puntuación.

Positivamente, habría que destacar la labor de la universidad en cuanto al "autoconocimiento de debilidades y fortalezas". Como ya se menciona anteriormente, esta competencia ha recibido la valoración media más alta. Además, la distribución de sus frecuencias sigue un patrón más homogéneo, más distribuidas entre seis puntos de la escala, y la mayoría de las respuestas, el 53%, se sitúa a partir del 4, el punto medio de la escala. "El conocimiento de las oportunidades en el mercado de trabajo en el que se ubica", la segunda mejor valorada desde la óptica universitaria, concentra tan solo el 39% de las respuestas en la mitad superior de la escala.

No obstante lo anterior, cabe tener en cuenta que la universidad, en general, en los últimos años ha reforzado mucho este tipo de aspectos y, previsiblemente, si la cohorte de estudio fuera más reciente los resultados serían más favorables. Por otra parte, para hacer una valoración más detallada de la utilidad de cada competencia habría que contar con la valoración de su incidencia en la posibilidad de encontrar empleo, un aspecto que no se ha tenido en cuenta en este primer informe por la extensión del cuestionario.

Con seguridad, para las universidades no todas las competencias que se han incluido en este grupo tienen la misma importancia. Entre las competencias en las que la aportación de la universidad ha tenido menor valoración, "la capacidad para organizar un plan de búsqueda de empleo y saber qué pasos seguir en cada momento" podría tener más relevancia por su carácter envolvente, que podría potenciar en mayor medida la contribución de la universidad a la empleabilidad de sus egresados.

CONSIDERACIONES TEÓRICAS

¿Qué es la empleabilidad?

Una de las definiciones de empleabilidad más extendidas es la de Hillage y Pollard (1998), incluida en su trabajo titulado Employability Developing:

> En términos simples, la empleabilidad se trata de la capacidad de obtener y mantener un empleo satisfactorio. De forma más amplia, la empleabilidad es la capacidad de desenvolverse con autosuficiencia en el mercado de trabajo para desarrollar el potencial en un empleo sostenible. Para el individuo, la empleabilidad depende del conocimiento, las habilidades y actitudes que posee, la forma como maneja esos activos y los muestra a los empleadores y al contexto (por ejemplo, circunstancias personales y situación del mercado de trabajo) en el cual buscan un empleo (Hillage y Pollard (1998, p. 2).

Estos autores presentan cuatro aspectos sobre los que se construyen la mayoría de las definiciones de empleabilidad existentes en la literatura, a saber:

- La capacidad para obtener un empleo inicial.
- La capacidad para mantener el empleo y poder ocupar puestos de trabajo distintos y desarrollar funciones distintas dentro de una misma organización.
- La capacidad para obtener un nuevo empleo si es necesario.
- La calidad del puesto de trabajo.

Dentro de este último aspecto, que los autores adjetivan como "ideal", incluyen explícitamente varios aspectos relacionados con las características laborales: la adecuación del nivel de habilidades entre el exigido por los empleadores y el que disponen los individuos, la remuneración, la deseabilidad y la sostenibilidad.

En otro texto, Hillage y Pollard (1998) ofrecen una definición que incluye todos estos aspectos, recogiendo tanto fenómenos relacionados con la inserción y la trayectoria laboral, como con las condiciones laborales y las características del puesto: "[Empleabilidad es] la capacidad de los individuos para obtener un empleo inicial, mantener el empleo, moverse entre roles dentro de la misma organización, obtener un empleo nuevo si se requiere, e idealmente, asegurar un trabajo adecuado y suficientemente satisfactorio" (p. 15). En esta ocasión hacen mención explícita a otro aspecto clave: la satisfacción.

A continuación se presenta un listado de diversas definiciones de empleabilidad recogidas de diferentes publicaciones académicas:

- La empleabilidad "abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo, adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes periodos de su vida" (Organización Internacional del Trabajo, 2000)

- La empleabilidad son "las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a los cambios tecnológicos, de empleo o de condiciones en el mercado de trabajo" (recomendación 195 de la 93ª reunión de la Conferencia General de la OIT, 2004).

- Employability is the possession by an individual of qualities and competencies requiered to meet the changing needs of employers and customers and therey help to realize his or her aspirations and potencial in work (The Confederation of British Industry, CBI, 1999, p. 1)

- Employability is the relative capacity of an individual to achieve meaningful employment given the interaction of personal circumstances and the labour market (Canadian Labour Force Development Board, 1994, p. 8)

- "Empleabilidad se refiere a la capacidad y disposición de los trabajadores para permanecer atractivos para el mercado laboral (factores de oferta), para reaccionar y anticipar los cambios en las tareas y en el ambiente de trabajo (factores de demanda), facilitada por los instrumentos de desarrollo de recursos humanos disponibles para ellos (instituciones)" (De Grip, Loo y Sanders, 2004).

- "Employability is the capability to move into and within labour markets and to realize potential through sustainable and accessible employment. For the individual, employability depends on: the knowledge and skills they possess, and their attitudes; the way personal attributes are presented in the labour market; the environmental and social context within which work is sought; and the economic context within which work is sought (Northern Ireland Executive, DHFETE, 2002, p.7).

- "Conjunto de logros (competencias, conocimientos y atributos personales) que proporcionan a los graduados las mejores condiciones para ganar un empleo y para tener éxito en las diferentes ocupaciones que puedan elegir, con beneficios para ellos mismos y para el conjunto del mercado de trabajo, de la comunidad y la economía" (Yorke y Knight , 2006, p. 3).La empleabilidad es un conjunto de "factores relacionados con el contexto y con el individuo que influirán en su posición futura en el mercado laboral en un contexto dado" (Thijssen, 2000, p.8).

Aunque existen múltiples definiciones de empleabilidad, Gazier (1998) señala que actualmente se opta, en general, por un enfoque "interactivo", donde, se entiende que la empleabilidad no depende sólo de las competencias individuales, sino que también se consideran otros factores que relacionados con las características y circunstancias personales, el marco institucional y normativo y la estructura productiva.

De forma similar, Hernández-Fernaud, Ramos-Sapena, Negrín, Ruiz-de la Rosa y Hernández (2011) señalan que el concepto de empleabilidad ha evolucionado en el tiempo, pasando "de ser un concepto social y organizacional que definía las oportunidades de empleo presentes en una sociedad u organización, a ser un constructo psicosocial que indica la probabilidad de una persona de conseguir o mantener un empleo atractivo en un contexto sociolaboral concreto" (p.132). Además, señalan que "existe cierto acuerdo en la literatura sobre la necesidad de considerar tanto factores personales como contextuales" (p.132).

No existe un consenso estricto sobre cuáles son los componentes/factores de empleabilidad, ni sobre la importancia relativa que cada uno de ellos tiene. McQuaid y Lindsay (2005) realizan un recorrido por los diferentes significados de empleabilidad y concluyen que la principal discusión en torno al concepto está relacionada con la importancia relativa de los distintos factores. En la misma dirección apuntan Hernández-Fernaud et al. (2011) cuando señalan que "existen numerosas definiciones de empleabilidad que establecen la idea general del constructo [psicosocial] y los componentes del mismo" (p.132). Estos autores hacen también hincapié en las diferencias en la estructura conceptual de las definiciones, refiriéndose no sólo a la composición y la importancia relativa de los distintos factores que integran el concepto, sino también a la forma en la que éstos interaccionan y se organizan para dotar al concepto de diferentes dimensiones.

Para el Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, se entiende por empleabilidad la capacidad/probabilidad (individual) de obtener y mantener un empleo (inicial, tras el periodo educativo/formativo, y a lo largo de su vida laboral, cuando pierda el que tenía o desee cambiarlo), de integrarse y

desenvolverse en el mercado laboral de forma adecuada (cumplimiento de los requisitos competenciales de los empleadores en los distintos momentos del tiempo, adaptabilidad a las condiciones cambiantes del mercado de trabajo y de la demanda de bienes y servicios, capacidad de poder ocupar trabajos distintos y desarrollar funciones distintas según las circunstancias, etcétera), y de que los puestos que se ocupen a lo largo de la trayectoria laboral cumplan con una serie de condiciones relacionadas con la estabilidad, la satisfacción, la relación con los estudios, los salarios, la responsabilidad, etcétera.

Para ampliar el marco teórico sobre este aspecto, se recomienda al lector las aportaciones de De Grip et al. (2004), Forrier y Sels (2003), Fugate y Kinicki (2008), Fugate, Kinicki y Ashforth (2004), Gazier (1998) McQuaid y Lindsay (2005), Tamkin y Hillage (1999) o Thijssen (2000).

¿Cuál es el papel de la universidad en la empleabilidad?

Fomentar la empleabilidad de los titulados universitarios ha sido uno de los objetivos generales en la construcción del EEES, llegando a convertirse en uno de los pilares del nuevo paradigma educativo (Manjón y López, 2008).

La definición de empleabilidad adoptada por el Grupo de Seguimiento de Bolonia (BFUG, por sus siglas en inglés) es "la capacidad de obtener un primer empleo, de mantenerlo y de ser capaz de moverse en el mercado laboral". Una definición complementaria es la que se utilizó en el Seminario Oficial de Bolonia *The employability and its links to the objectives of the Bologna Process*, celebrado en Eslovenia en 2004. En el informe de dicho encuentro se señala que la empleabilidad es "un conjunto de logros – habilidades, comprensiones y atributos personales – que incrementan la probabilidad de los graduados de obtener un empleo y tener éxito en la ocupación elegida, con beneficios para los trabajadores, la comunidad y la economía" (Vukasović, 2004, p. 2).

En la reunión ministerial de Londres se remarcó la importancia de mejorar la empleabilidad, convirtiéndose en una de las líneas de acción prioritarias durante el periodo 2007-2009. Para ello, en la Declaración de Londres (2007) se solicita al BUFG que analice la forma de incrementar la empleabilidad de los titulados superiores en el contexto del aprendizaje a lo largo de toda la vida. El informe de este grupo de expertos sugería, entre otras medidas, las siguientes:

- Sensibilización de los empleadores sobre el valor del título de licenciatura y resultados del aprendizaje.
- Involucrar a los empleadores en la elaboración de los planes de estudio e innovación curricular en base a los resultados del aprendizaje.
- Provisión de carreras y servicios de orientación.
- Planes de empleo y de carrera dentro del servicio público compatibles con el nuevo sistema de titulaciones.
- Auto empleo.
- Reconocimiento de títulos en el mercado de trabajo de toda Europa.
- Aprendizaje permanente y desarrollo profesional continuo.

La principal responsabilidad de las instituciones de educación superior en relación con la empleabilidad es la de dotar a los y las estudiantes de las competencias – en sentido amplio, incluyendo destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes, etcétera – necesarias para su futuro laboral. Así se señala en la página web oficial del EEES:

> [El papel fundamental que debe desempeñar la educación superior en materia de empleabilidad es] dotar a los estudiantes con las habilidades y atributos (conocimientos, actitudes y comportamientos) que los individuos necesitan en el trabajo y los empleadores demandan, y asegurar que las personas tienen las oportunidades para mantener o renovar estas habilidades y atributos a lo largo de su vida laboral (EEES, 2013)

El término competencias se ha utilizado, especialmente en el mundo educativo, aunque también en el académico, para agrupar a todo el conjunto de habilidades, destrezas, conocimientos, capacidades, aptitudes, etc.

De esta forma, en el proyecto Tuning se definían las competencias como "una combinación dinámica de conocimientos, habilidades, capacidades y valores" (González y Wagenaar, 2006, p. 14). La Agencia Nacional para la Evaluación de la Calidad y la Acreditación (ANECA) se pronunciaba de manera similar:

> [Las competencias son un] conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes que se adquieren o desarrollan mediante experiencias formativas coordinadas, las cuales tienen el propósito de lograr conocimientos funcionales que den respuesta de modo eficiente a una tarea o problema de la vida cotidiana y profesional que requiera un proceso de enseñanza y aprendizaje (ANECA, 2012a, p. 20).

En la construcción del EEES se ha impulsado un modelo de enseñanza-aprendizaje centrado en el estudiante y destinado a la adquisición de competencias, lo que ha convertido a éstas en la referencia a partir de la cual organizar y planificar las enseñanzas universitarias. Los marcos de cualificaciones y el European Credit Transfer System (ECTS) son las principales "herramientas" que sitúan a las competencias como objetivo último del proceso de aprendizaje. En consecuencia, las competencias se han convertido en la referencia a partir de la cual organizar y planificar las enseñanzas universitarias en los países miembros del EEES, entre ellos España.

La legislación española, en el Real Decreto 1393/2007, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, hacía referencia a este aspecto de la siguiente forma:

> Los planes de estudio conducentes a la obtención de un título deberán (…) tener en el centro de sus objetivos la adquisición de competencias (….) La nueva organización de las enseñanzas incrementará la empleabilidad de los titulados al tiempo que cumple con el objetivo de garantizar su compatibilidad con las normas reguladoras de la carrera profesional de los empleados públicos.

METODOLOGÍA

El Barómetro

El Barómetro de Empleabilidad y Empleo Universitarios es el principal producto ofrecido por el OEEU. Consiste en una encuesta diseñada para hacer el seguimiento de la empleabilidad y el empleo de los titulados universitarios en España, para proveer a responsables universitarios y políticos, empleadores y familias, la información necesaria para mejorar la vinculación entre formación y empleo.

El trabajo de campo de esta primera edición de la encuesta se desarrolló entre noviembre de 2014 y julio de 2015, en dos etapas claramente diferenciadas. La primera, entre noviembre de 2014 y enero de 2015, se dedicó a la recogida de información que poseen las universidades en sus registros administrativos. En la segunda, entre junio y julio de 2015, se recogió información directa de los egresados a través de un cuestionario.

La encuesta se dirigió a todas las personas que finalizaron sus estudios universitarios de licenciatura, diplomatura, ingeniería, ingeniería técnica, arquitectura, arquitectura técnica, magisterio o grado en alguna universidad española —tanto públicas como privadas, y presenciales como semipresenciales y a distancia— durante el curso 2009/2010.El proceso fue supervisado para favorecer la fijación proporcional-representatividad por áreas de estudio.

El cuestionario fue diseñado por la Unidad de Dirección y Coordinación del OEEU con la colaboración del Consejo de Expertos y de un grupo de trabajo multidisciplinar e interuniversitario con una larga trayectoria en el diseño de cuestionarios y desarrollo de encuestas. Tiene un tronco común, y cuatro itinerarios específicos que varían en función de la experiencia laboral de los titulados desde su egreso:

- El itinerario A, destinado a aquellos egresados que no han tenido ningún tipo de experiencia laboral desde que finalizaron sus estudios.
- El itinerario B, que corresponde a aquellos que sólo han tenido un empleo en ese periodo.
- Los itinerarios C y D, dirigido a aquellos que han tenido más de un empleo, o que sólo han tenido uno pero las condiciones y características del puesto han cambiado sustancialmente en el tiempo. Para estos últimos, se incluyen una serie de preguntas relativas al primer empleo (puesto) que han tenido y otras relativas al último.

Variables de estudio

La información sociodemográfica y relacionada con los estudios cursados que se ha recogido en el cuestionario se complementa con los datos administrativos enviados por las universidades durante noviembre de 2014 y enero de 2015. Para recopilar estos datos se llevó a cabo un "mapeo de variables", mediante el cual se determinó de qué variables disponían las universidades en sus bases de datos.

Para seleccionar las variables incluidas en el cuestionario, se identificaron los distintos aspectos que debían recogerse para evaluar la empleabilidad y el empleo de los titulados, basándose en otros proyectos y encuestas similares y teniendo en cuenta la literatura científica al respecto. A la hora de definir y categorizar las variables se buscó la máxima armonía con clasificaciones oficiales del Instituto Nacional de Estadística (INE), de Eurostat,

de la Comisión Europea, de la UNESCO y de la OIT.

Finalmente, mediante el cuestionario y el envío de datos administrativos de las universidades se recogieron 534 variables, que pueden clasificarse temáticamente en cuatro grandes grupos, como aparece en la siguiente tabla:

Variables sociodemográficas y circunstancias personales
Estudios universitarios
Estudios realizados, rendimiento, movilidad, prácticas externas,...
Métodos de enseñanza y aprendizaje *Clases magistrales, prácticas, trabajo en grupo, exposiciones,...*
Satisfacción con los estudios *Profesorado, contenidos, metodología, orientación,...*
Competencias
Competencias genéricas (34 competencias genéricas) *Nivel que posee actualmente, nivel requerido en el empleo, nivel obtenido en la universidad.*
Competencias relacionadas con la búsqueda de empleo (8 competencias) *Nivel que posee actualmente y contribución de la universidad*
Competencias en lenguas extranjeras
Empleo
Trayectoria laboral y situación laboral actual *Tiempo en desempleo, inserción laboral, estabilidad, tipo de puesto, tipo de empresa,...*
Satisfacción *Funciones, empresa, salarios, desarrollo profesional,...*
Ajuste estudios-empleos *Sobrecualificación, infracualificación, relación de la formación con el trabajo,...*
Factores de contratación y métodos de búsqueda de empleo
Criterios para la elección de un empleo

Tabla 4. Resumen de las variables del Barómetro, clasificadas por temas.
Fuente: Elaboración propia.

Según el origen de las variables, éstas se clasificarían de la siguiente manera:

El cuestionario del Barómetro presta especial atención

Tipo variable	RAU	Cuestionario	Banco de conocimiento del OEEU	Datos calculados a partir de otras fuentes	Total
Sociodemográficas	13	9	18	6	46
Estudios	22	33	21	18	94
Competencias		140		9	149
Empleo		157	12	16	185
Otros datos			60		60

Tabla 5. Resumen de las variables del Barómetro, clasificadas por origen
Fuente: Elaboración propia.

a las competencias genéricas de empleabilidad. Concretamente, recoge información subjetiva sobre el nivel que los titulados poseen en la actualidad, el nivel requerido en sus empleos y el nivel adquirido en la universidad, de treinta y cuatro competencias.

En la selección de las competencias se tuvo en cuenta la literatura científica especializada, la normativa en materia de empleabilidad universitaria, los proyectos de investigación dedicados al análisis de la inserción y la trayectoria laboral universitaria, los estudios de los observatorios ocupacionales de las universidades, los libros blancos de apoyo al programa Verifica de la ANECA y la valoración de éstas por parte de distintos stakeholders relacionados con la empleabilidad universitaria.

Las competencias se definieron con una serie de descriptores, que se incluían en el cuestionario para facilitar su comprensión y evaluación por parte de los encuestados (tabla 6).

1. Dominio de las competencias específicas de la titulación
2. Capacidad de aprendizaje autónomo
- Te mantienes informado/a de las novedades relacionadas con tu disciplina académica o tu ocupación y realizas actividades de formación.
- Eres capaz de identificar tus necesidades formativas y organizas tu propio aprendizaje. - Eres capaz de adquirir de forma relativamente rápida y adecuada nuevos conocimientos y habilidades dentro de tu campo.
3. Adaptabilidad a nuevas situaciones
- Eres capaz de adaptarte a cambios de la organización o relacionados con las funciones y tareas del puesto. - No tienes una actitud, por defecto, desfavorable a los cambios y eres capaz de encontrar y valorar los puntos positivos.
4. Creatividad
- Eres capaz de generar nuevas ideas o de combinarlas de una forma distinta. - En general, cuestionas o desafías los procesos establecidos y buscas distintas posibilidades para alcanzar los objetivos planteados.
5. Innovación
- Eres capaz de encontrar nuevas soluciones o de dar respuesta a distintas necesidades que incrementan la calidad de los productos y servicios o mejoran la productividad.
6. Capacidad para gestionar la presión
- Ante las dificultades y el exceso de trabajo eres capaz de relajarte y planificar de forma ordenada el trabajo estableciendo prioridades. - Eres capaz de sobreponerte a situaciones duras y tensas.

7.	Motivación por la calidad
-	Te preocupas por la precisión y la calidad.
8.	Iniciativa personal
-	En general, tienes una actitud proactiva y tienes iniciativa a la hora de afrontar un problema o tomar una decisión.
9.	Habilidad para trabajar de forma independiente
-	Eres capaz de resolver los problemas laborales sin necesidad de una supervisión estricta.
10.	Capacidad para asumir responsabilidades
-	Asumes las responsabilidades derivadas de tus acciones y elecciones.
11.	Capacidad para la resolución de problemas
-	Eres capaz de identificar claramente los problemas y desarrollar un plan de acción para resolverlos y evaluar sus resultados.
12.	Capacidad para tomar decisiones
-	A la hora de tomar decisiones, no te ves paralizado por el miedo o la inseguridad.
-	Eres capaz de evaluar y clasificar las distintas opciones a tu alcance antes de tomar una decisión.
13.	Capacidad crítica
-	Reflexionas habitualmente sobre tu labor y la de tu organización y planteas introducir modificaciones en caso de ser convenientes.
14.	Capacidad de análisis
-	Eres capaz de identificar y examinar las distintas partes de una determinada realidad o aspecto y explorar y estudiar las relaciones entre ellas.
-	Eres capaz de fusionar, unir y relacionar distintas partes de una realidad o aspecto.
-	Eres capaz de sintetizar y extraer las ideas más importantes.
15.	Habilidades de gestión de la información
-	Organizas y presentas la información y documentación de una forma clara y lógica, facilitando su utilización.
-	Aprovechas las posibilidades que le brinda las TIC para mejorar estas actividades.
16.	Capacidad de organización y planificación
-	Eres capaz de fijar metas, planificar el trabajo y gestionar los recursos y el tiempo para alcanzar los objetivos
17.	Liderazgo
-	Eres capaz de convencer, influir, hacer valer tu autoridad y negociar de manera eficaz.
-	Eres capaz de liderar grupos de trabajo, coordinarlos de manera efectiva y movilizar sus capacidades.
-	Eres capaz de delegar cuando es necesario.
18.	Capacidad para trabajar en equipo
-	Eres capaz de cooperar con el resto del equipo, te comprometes con el objetivo común que se ha establecido y obedeces órdenes cuando es necesario.
-	Eres comunicativo, dialogante y te adaptas al grupo de trabajo en función de sus especificidades.
-	Delegas y confías en el trabajo que realizan los demás.
19.	
-	Eres capaz de trabajar en equipo con personas con ocupaciones distintas de la tuya.
-	Valoras el trabajo realizado en áreas distintas de la tuya y eres capaz de modificar tus funciones y tareas cuando es necesario.
20.	Capacidad para trabajar en un contexto diverso y multicultura
-	Eres empático, tolerante y aprecias la diversidad y la multiculturalidad.
-	Conoces aspectos culturales, sociales y políticos distintos de los tuyos.
-	Eres capaz de adaptarse teniendo en cuenta estos aspectos y modificar tus funciones y tareas cuando es necesario.
21.	Capacidad para trabajar en un contexto internacional
-	Posees conocimientos de inglés o de otro idioma que es utilizado habitualmente en tu ocupación o en el entorno de las empresas del sector.
-	Conoces aspectos culturales, socioeconómicos y normativos básicos sobre otros países con los que suele relacionarse las empresas de tu sector.
-	Eres capaz de adaptarse teniendo en cuenta estos aspectos y modificar tus funciones y tareas cuando es necesario.
22.	Habilidades interpersonales
-	En general, mantienes buenas relaciones con tus compañeros de trabajo y tus jefes.
23.	Compromiso ético en el trabajo
-	Te riges por un código deontológico o cumples con una serie de normas morales y principios básicos.
24.	Sensibilidad hacia temas medioambientales y sociales
-	Promueves la justicia y la igualdad.
-	Previenes o evitas la contaminación en la medida de lo posible y respetas la biodiversidad.
25.	Conocimientos y habilidades en programas y aplicaciones ofimáticos
-	Eres capaz de utilizar procesadores de texto, hojas de cálculo, presentaciones, calendarios, gestores de tareas y notas, gestores de proyectos, etcétera.
26.	Conocimientos y habilidades en programas y aplicaciones de edición multimedia
-	Eres capaz de utilizar editores de audio y vídeo, presentaciones, etcétera.
27.	Habilidades de navegación y búsqueda por internet
28.	Conocimientos relativos a las redes sociales y comunidades por internet
29.	Conocimientos y habilidades relativos a máquinas y aparatos electrónicos básicos (ordenador, tableta, móvil)
30.	Comunicación oral
-	Eres capaz de argumentar y debatir exponiendo de forma clara, fluida y ordenada tus ideas, haciendo un uso adecuado de los modismos, las frases hechas y las expresiones coloquiales.
-	Eres capaz de dirigirte a audiencias numerosas y de adaptar el discurso según el tipo de público (según sus conocimientos, su edad, su actitud, etcétera).
-	Eres capaz de incorporar con éxito en tus comunicaciones las herramientas audiovisuales disponibles.
31.	Comunicación escrita
-	Dominas las normas gramaticales y no comete errores sintácticos.
-	Es capaz de escribir informes o documentos claros y bien estructurados.
32.	Comunicación oral en lengua extranjera
33.	Comunicación escrita en lengua extranjera
34.	Comprensión lectura en lengua extranjera

Tabla 6. Competencias y descriptores utilizados en el Barómetro. Fuente: Elaboración propia.

Muestra

La muestra está compuesta por 13006 observaciones, correspondientes a titulados universitarios de primer y segundo ciclo [1] y grado que finalizaron sus estudios en el curso 2009/2010 en alguna universidad española.

1 De la anterior ordenación de las enseñanzas, es decir, licenciados, diplomados, ingenieros, ingenieros técnicos, arquitectos, arquitectos técnicos y maestros.

Variable	Casos	Porcentaje
Sexo		
Hombre	5.716	43,9%
Mujer	7.290	56,1%
Nacionalidad		
Española	11.278	86,7%
Extranjera	164	1,2%
Edad media: 32 años		

Tabla 7. Composición de la muestra. Sexo, nacionalidad y edad.
Nota. Los porcentajes de nacionalidad no suman el 100% por los valores perdidos.
Fuente: Elaboración propia.

Ciclo	Casos	Porcentaje
Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura	7.061	54,29%
Diplomatura, Ingeniería técnica, Arquitectura técnica y Magisterio	5.506	42,33%
Grado	439	3,38%

Tabla 8. Composición de la muestra. Ciclo.
Fuente: Elaboración propia.

Rama de conocimiento	Casos	Porcentaje
Artes y Humanidades	1.044	8%
Ciencias	949	7,3%
Ciencias de la Salud	1.219	9,4%
Ciencias Sociales	6.090	46,8%
Ingeniería y Arquitectura	3.704	28,5%

Tabla 9. Composición de la muestra. Rama de conocimiento.
Fuente: Elaboración propia.

RECOMENDACIONES

Resulta pertinente la inclusión de un apartado que recoja, a manera de recomendaciones, algunas ideas, dirigidas a públicos diferenciados, útiles para el mejor aprovechamiento de los contenidos de este informe.
Los destacados y sugerencias que en esta sección se incluyen son solo algunos mensajes que incitan al lector a profundizar en los temas sugeridos sobre la relación entre el empleo y la educación universitaria, en consonancia con los objetivos de este Barómetro, que pretende ser una fuente de información confiable y oportuna para la mejora del entendimiento entre las universidades y el mercado de trabajo.

Además, la base de datos del Barómetro, con más de 500 variables, permitirá generar nuevos informes que exploten los datos desde diferentes perspectivas y planteamientos, relacionando variables y agregaciones que expliquen con más precisión el empleo y la empleabilidad de los universitarios en España.

A LOS EGRESADOS UNIVERSITARIOS

Es importante observar y tener en cuenta la opinión de otros egresados universitarios para identificar, entre otras cosas:

- Tras cinco años de su salida de la universidad, cuáles son las competencias que consideran que son más valoradas en el mercado de trabajo, para, de esta forma, identificar sus puntos débiles y orientar su formación a lo largo de la trayectoria laboral.
- En qué medida las universidades favorecen la adquisición de determinadas competencias que aumentarían su empleabilidad.
- Las competencias que convendría desarrollar y que, por lo general, no forman parte de los modelos educativos de las universidades.
- Cuál es su situación relativa al empleo y la educación universitaria respecto a la generalidad de los titulados universitarios de su propia rama y de otras ramas de conocimiento.
- Los métodos y medios más efectivos para la búsqueda de empleo, así como el reconocimiento de los requisitos y factores clave que se demandan en las ofertas de empleo.

A LOS FUTUROS EGRESADOS UNIVERSITARIOS

Para los futuros titulados universitarios y sus familias es fundamental contar con información que les ayude en la elección de estudios y en el desarrollo de éstos, dotándoles de argumentos en diferentes aspectos, tales como:

- El ajuste que existe entre los estudios y el empleo. Es decir, conocer las áreas donde es más probable, teniendo en cuenta la estructura productiva actual, tener un empleo relacionado con los estudios y con un nivel de cualificación adecuado para los titulados universitarios.
- Qué egresados están más satisfechos con su empleo y con qué aspectos del mismo.
- Qué egresados están más satisfechos con sus estudios y en qué medida están desarrollando su labor en aquello para lo que han estudiado.
- Qué tipo de competencias, que no forman parte

del currículo de una titulación universitaria de grado, podrían desarrollarse a través de otro tipo de oferta formativa, y cuáles se prevé que deben ser adquiridas previamente a la etapa universitaria –según sea el modelo educativo de la institución-, como pueden ser las competencias en lenguas extranjeras.

- Qué aspectos de su etapa formativa podrían incidir positivamente en la empleabilidad futura, tales como la movilidad, las prácticas externas, las lenguas, etcétera.

A LAS UNIVERSIDADES

Las universidades tienen en este Barómetro, una herramienta de gran valor que les aporta información para:

- Valorar en qué medida están cumpliendo con su cometido en la formación y adquisición de competencias por parte de sus egresados, de acuerdo con su modelo educativo.
- Identificar los gaps entre las competencias que sus egresados declaran que obtienen en la universidad y las que les demanda el mercado de trabajo.
- Valorar el nivel de satisfacción de sus estudiantes con la formación recibida, por tipo de estudios, y aquellos aspectos que corresponden a sus fortalezas, y los que son identificados como debilidades.
- Llevar a cabo ejercicios de comparabilidad para conocer su estado respecto al resto de instituciones (benchmarking).
- Desarrollar acciones para evaluar la adecuación de las metodologías educativas a la adquisición de las competencias que se pretenden proveer a los estudiantes según el modelo educativo de cada universidad.
- Abrir vías de comunicación con los empleadores para mejorar la inserción laboral de sus titulados y poner en valor las competencias de sus titulados.
- Desarrollar acciones para mejorar la efectividad de los servicios de prácticas y empleo y los mecanismos para la inserción laboral de sus titulados.
- Desarrollar acciones para mejorar la formación en el marco del aprendizaje a lo largo de toda la vida.

A LAS ADMINISTRACIONES EDUCATIVAS

Las Administraciones educativas son actores fundamentales de las políticas universitarias y de empleo, y el Barómetro las dota de una potente herramienta que complementa los recursos existentes en materia de empleabilidad y empleo de universitarios, aportando:

- La opinión de los egresados universitarios -más allá de los datos de inserción, empleo o afiliación- sobre la manera cómo se desarrolla la trayectoria laboral de los egresados y cómo se relaciona con los estudios.
- La percepción de los universitarios sobre el mercado de trabajo, a través de la satisfacción respecto a éste y los aspectos que le definen.
- El ajuste entre la formación y el empleo, para corregir las políticas públicas dedicadas a ello.
- Las características competenciales de los universitarios españoles desde su propia perspectiva.
- Los métodos de búsqueda de empleo más utilizados y más efectivos.
- La realidad de un fenómeno que debe ser atendido desde las dos perspectivas: la educativa y la del mercado de trabajo. En este sentido, las políticas para el ajuste entre los estudios y el empleo serán efectivas en tanto que se complementen con otras destinadas a actuar sobre la estructura productiva, fomentando la creación de puestos de trabajo de calidad, la contratación y la inserción laboral.

A LOS EMPLEADORES

Los empleadores encuentran en el Barómetro un medio para entender el comportamiento de los egresados universitarios respecto al empleo, a través del análisis de información para:

- Conocer una visión general de la situación del empleo de los universitarios desde la valoración de éstos sobre diversos aspectos del trabajo. En qué medida están satisfechos con su empleo y qué aspectos de éste son valorados negativamente.
- Identificar los criterios clave que tienen en cuenta los egresados universitarios para la selección de un puesto de trabajo.
- Conocer los medios y herramientas más utilizados por parte de los universitarios en los procesos de búsqueda de empleo, que permita el contacto más efectivo entre oferente y demandante de empleo.
- Conocer la percepción de los egresados sobre las exigencias en materia de competencias que identifican por parte de los empleadores, e identificar los gaps de entre las exigencias del empleo y las competencias que poseen los universitarios.
- Establecer colaboración con las universidades de su entorno para trabajar en el ajuste entre la formación y el empleo. En este sentido, es preciso señalar la necesidad de un mayor diálogo entre la universidad y la empresa.
- Desarrollar acciones para complementar la formación y la adquisición de las competencias en aquellos casos en los que sea preciso una aplicación más práctica o donde la formación universitaria no llegue.

A lo largo del Informe, en las diferentes secciones se destacan los resultados más llamativos de cada tema analizado. Su lectura ofrece una visión general del contenido, que se complementa con estas recomendaciones; que no pretenden, en ningún caso, condicionar las conclusiones que cada lector obtenga desde su propio prisma.

REFERENCIAS

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, Unidad de Evaluación de Enseñanzas e Instituciones (2012a). Guía de apoyo para la elaboración de la memoria de verificación de los títulos oficiales universitarios (Grado y Máster). Madrid: Autor. Obtenido en http://www.aneca.es/content/download/12155/136031/file/verifica_guia_v04_120116.pdf.

Canadian Labour Force Development Board (1994). Putting the pieces together: towards a coherent transition system for Canada's labour force. Ottawa: Autor.

Conferencia de ministros europeos responsables de educación superior (2007, mayo). Hacia el Espacio Europeo de Educación Superior: respondiendo a los retos de un mundo globalizado. Comunicado de la conferencia celebrada en Londres. Obtenido de http://www.crue.org/export/sites/Crue/procbolonia/documentos/antecedentes/Comunicado_de_Londres_2007.pdf

De Grip, A., van Loo, J. y Sanders, J. (2004). The Industry Employability Index: taking account of supply and demand characteristics. International Labour Review 143 (3), 211-35.

EHEA. Employability. Consultado el 4 de abril de 2013 en http://www.ehea.info/article-details.aspx?ArticleId=16

Forrier, A., Sels, L. (2003). The Concept Employability: A Complex Mosaic. Internacional Journal of Human Resources Development and Management, 3 (2), 102-124.

Fugate, M. y Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 81 (3), 503-527.

Fugate, M., Kinicki, A. J. y Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. Journal of Vocational Behavior, 65, 14-38.

Gazier, B. (1998). Employability: Definitions and trends. En B. Gazier (Ed.), Employability: Concepts and policies. Berlín: European Employment Observatory.

Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-de la Rosa, C. I. y Hernández, B. (2011). Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 27 (2), 131-142.

Hillage, J. y Pollard, E. (1998). Employability: Developing a framework for policy analysis. London: Department for Education and Employment.OIT, 2000)

Organización Internacional del Trabajo (2000). Resolución Sobre El Desarrollo De Recursos Humanos. Conferencia general de la organización internacional del trabajo, 88ª reunión. Ginebra.The Confederation of British Industry, CBI, 1999, p. 1)

Organización Internacional del Trabajo (2004). Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo. Conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo, 93ª reunión. Ginebra.

Manjón y López (2008). Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. Revista Iberoamericana de Educación, 46 (9).

McQuaid, R. W. y Lindsay, C. (2005). The concept of employability. Urban Studies, 42 (2), 197-219.

Northern Ireland Executive, Department of Higher and Further Education, Training and Employment. (2002). Report of the Taskforce on Employability and Long-term Unemployment. Belfast: Autor.

Tamkin, P. y Hillage, J. (1999). Employability and Employers: the missing piece on the jigsaw. Brighton: Institute for Employment Studies.

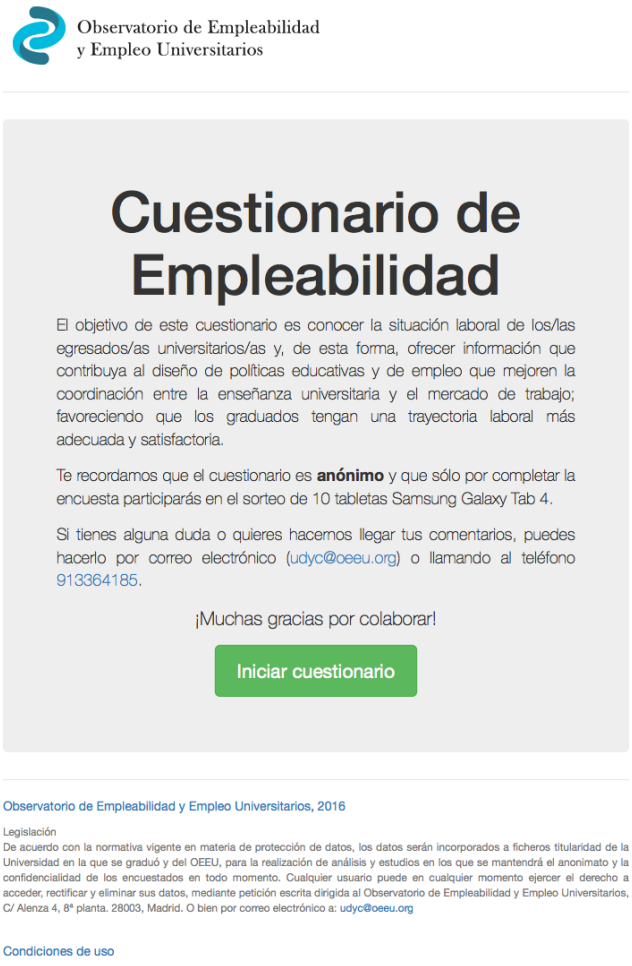
Thijssen, J. (2000). Employability in het brandpunt. Aanzet tot verheldering van een diffuus fenomeen. Tijdschrift HRM, 1, 7–34.

Vukasovic (2004). Employability in the context of the Bologna Process. Final Report. Bologna seminar Employability and its links to the objectives of the Bologna Process.

Yorke, M. y Knight, P. (2006). Embedding Employability in the Curriculum. York: Higher Education Academy, Learning and Employability.

ANEXOS

ANEXO 1. CUESTIONARIO



Observatorio de Empleabilidad
y Empleo Universitarios

Cuestionario de Empleabilidad

El objetivo de este cuestionario es conocer la situación laboral de los/las egresados/as universitarios/as y, de esta forma, ofrecer información que contribuya al diseño de políticas educativas y de empleo que mejoren la coordinación entre la enseñanza universitaria y el mercado de trabajo; favoreciendo que los graduados tengan una trayectoria laboral más adecuada y satisfactoria.

Te recordamos que el cuestionario es **anónimo** y que sólo por completar la encuesta participarás en el sorteo de 10 tabletas Samsung Galaxy Tab 4.

Si tienes alguna duda o quieres hacernos llegar tus comentarios, puedes hacerlo por correo electrónico (udyc@oeeu.org) o llamando al teléfono 913364185.

¡Muchas gracias por colaborar!

Iniciar cuestionario

Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, 2016

Legislación
De acuerdo con la normativa vigente en materia de protección de datos, los datos serán incorporados a ficheros titularidad de la Universidad en la que se graduó y del OEEU, para la realización de análisis y estudios en los que se mantendrá el anonimato y la confidencialidad de los encuestados en todo momento. Cualquier usuario puede en cualquier momento ejercer el derecho a acceder, rectificar y eliminar sus datos, mediante petición escrita dirigida al Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, C/ Alenza 4, 8ª planta. 28003, Madrid. O bien por correo electrónico a: udyc@oeeu.org

Condiciones de uso

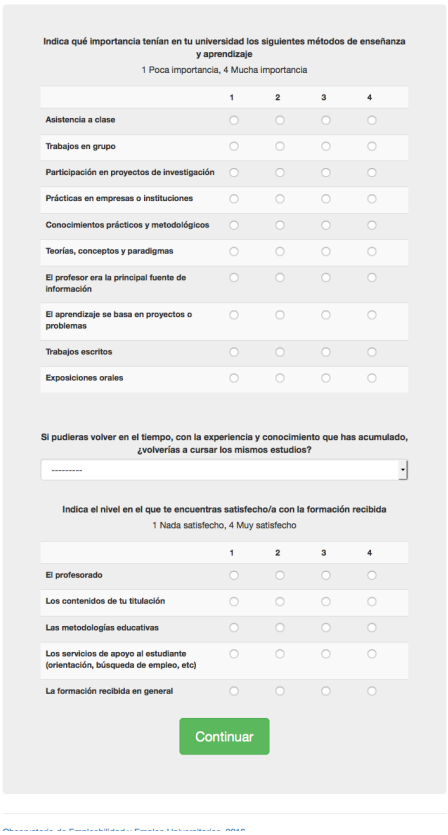


Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, 2016



Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, 2016

Condiciones de uso



Indica qué importancia tenían en tu universidad los siguientes métodos de enseñanza y aprendizaje

1 Poca importancia, 4 Mucha importancia

	1	2	3	4
Asistencia a clase	○	○	○	○
Trabajos en grupo	○	○	○	○
Participación en proyectos de investigación	○	○	○	○
Prácticas en empresas o instituciones	○	○	○	○
Conocimientos prácticos y metodológicos	○	○	○	○
Teorías, conceptos y paradigmas	○	○	○	○
El profesor era la principal fuente de información	○	○	○	○
El aprendizaje se basa en proyectos o problemas	○	○	○	○
Trabajos escritos	○	○	○	○
Exposiciones orales	○	○	○	○

Si pudieras volver en el tiempo, con la experiencia y conocimiento que has acumulado, ¿volverías a cursar los mismos estudios?

Indica el nivel en el que te encuentras satisfecho/a con la formación recibida

1 Nada satisfecho, 4 Muy satisfecho

	1	2	3	4
El profesorado	○	○	○	○
Los contenidos de tu titulación	○	○	○	○
Las metodologías educativas	○	○	○	○
Los servicios de apoyo al estudiante (orientación, búsqueda de empleo, etc)	○	○	○	○
La formación recibida en general	○	○	○	○

Continuar

Competencias

Valora el nivel de competencias que tienes para cada uno de los siguientes aspectos
1 Muy bajo, 7 Muy alto

Dominio de las competencias propias de la titulación

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Capacidad de aprendizaje autónomo

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Adaptabilidad a nuevas situaciones

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Creatividad

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Innovación

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Capacidad para gestionar la presión

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Motivación por la calidad

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Iniciativa personal

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Habilidad para trabajar de forma independiente

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Capacidad para asumir responsabilidades

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Capacidad para la resolución de problemas

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Capacidad para tomar decisiones

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Capacidad crítica

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Continuar

Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, 2016

Condiciones de uso

Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios

Competencias

Valora el nivel de competencias que tienes para cada uno de los siguientes aspectos
1 Muy bajo, 7 Muy alto

Capacidad de análisis

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Habilidades de gestión de información

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Capacidad de organización y planificación

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Liderazgo

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Capacidad de trabajo en equipo

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Capacidad de trabajo en equipo interdisciplinar

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Capacidad de trabajo en un contexto multicultural

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Capacidad de trabajo en un contexto internacional

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Habilidades interpersonales

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Compromiso ético en el trabajo

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Sensibilidad en temas medioambientales y sociales

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Continuar

Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, 2016

Condiciones de uso

Observatorio de Empleabilidad
y Empleo Universitarios

Competencias

Valora el nivel de competencias que tienes para cada uno de los siguientes aspectos
1 Muy bajo, 7 Muy alto

Conocimientos y habilidades en programas y aplicaciones ofimáticos

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Conocimientos y habilidades en programas y aplicaciones de edición multimedia

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Habilidades de navegación y búsqueda por Internet

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Conocimientos relativos a las redes sociales y comunidades en Internet

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Conocimientos y habilidades relativos a máquinas y aparatos electrónicos básicos (ordenador, tableta, móvil)

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Comunicación oral

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Comunicación escrita

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Comunicación oral en lengua extranjera

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Comunicación escrita en lengua extranjera

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Comprensión lectora en lengua extranjera

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel requerido en tu último empleo	○	○	○	○	○	○	○

Continuar

Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, 2016

Condiciones de uso

Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios

Competencias relacionadas con la búsqueda de empleo

Valora el nivel de competencias que tienes para cada uno de los siguientes aspectos
1 Muy bajo, 7 Muy alto

Capacidad para encontrar ofertas laborales a través de los diversos medios disponibles

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○

Conocimiento y aprovechamiento de las redes sociales informales para la búsqueda de empleo

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○

Capacidad para completar CV/solicitudes/cartas de presentación

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○

Habilidades de entrevista/presentación

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○

Acceso a referencias

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○

Autoconocimiento (debilidades y fortalezas propias)

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○

Conocimiento de las oportunidades en el mercado de trabajo en el que se ubica

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○

Capacidad para organizar un plan de búsqueda de empleo y saber qué pasos seguir en cada momento

	1	2	3	4	5	6	7
Nivel que posees en la actualidad	○	○	○	○	○	○	○
Nivel que obtuviste en la universidad	○	○	○	○	○	○	○

Continuar

Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, 2016

Condiciones de uso

Indica los idiomas que conoces y el nivel que posees

Alemán

	Nulo	Básico	Intermedio	Alto
Comprensión	○	○	○	○
Conversación	○	○	○	○
Escritura	○	○	○	○

Chino Mandarín

	Nulo	Básico	Intermedio	Alto
Comprensión	○	○	○	○
Conversación	○	○	○	○
Escritura	○	○	○	○

Francés

	Nulo	Básico	Intermedio	Alto
Comprensión	○	○	○	○
Conversación	○	○	○	○
Escritura	○	○	○	○

Inglés

	Nulo	Básico	Intermedio	Alto
Comprensión	○	○	○	○
Conversación	○	○	○	○
Escritura	○	○	○	○

Italiano

	Nulo	Básico	Intermedio	Alto
Comprensión	○	○	○	○
Conversación	○	○	○	○
Escritura	○	○	○	○

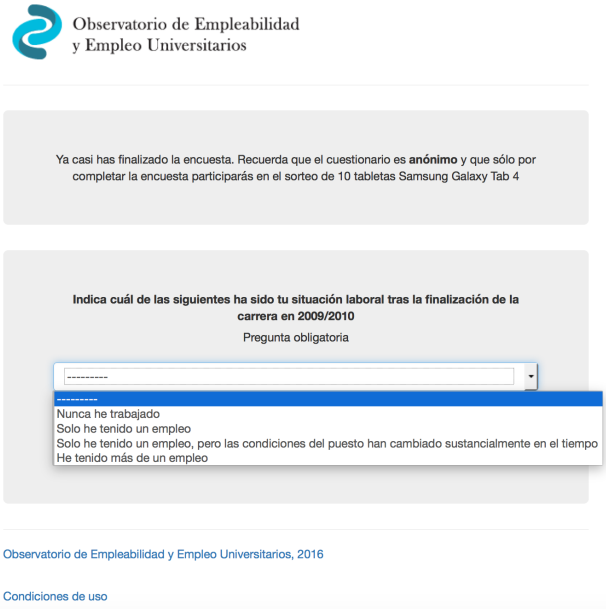
Portugués

	Nulo	Básico	Intermedio	Alto
Comprensión	○	○	○	○
Conversación	○	○	○	○
Escritura	○	○	○	○

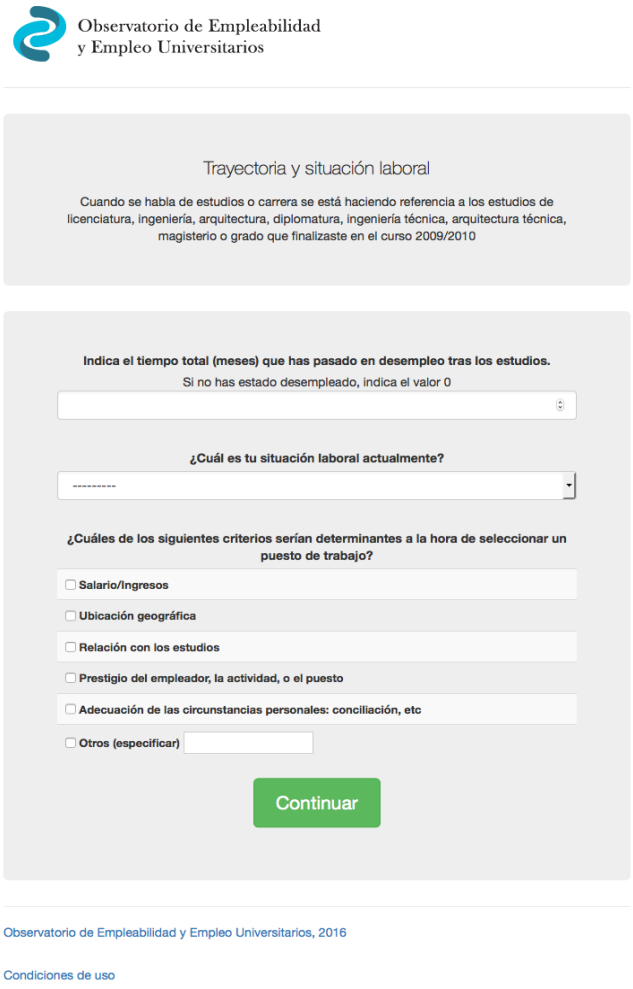
Continuar

Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, 2016

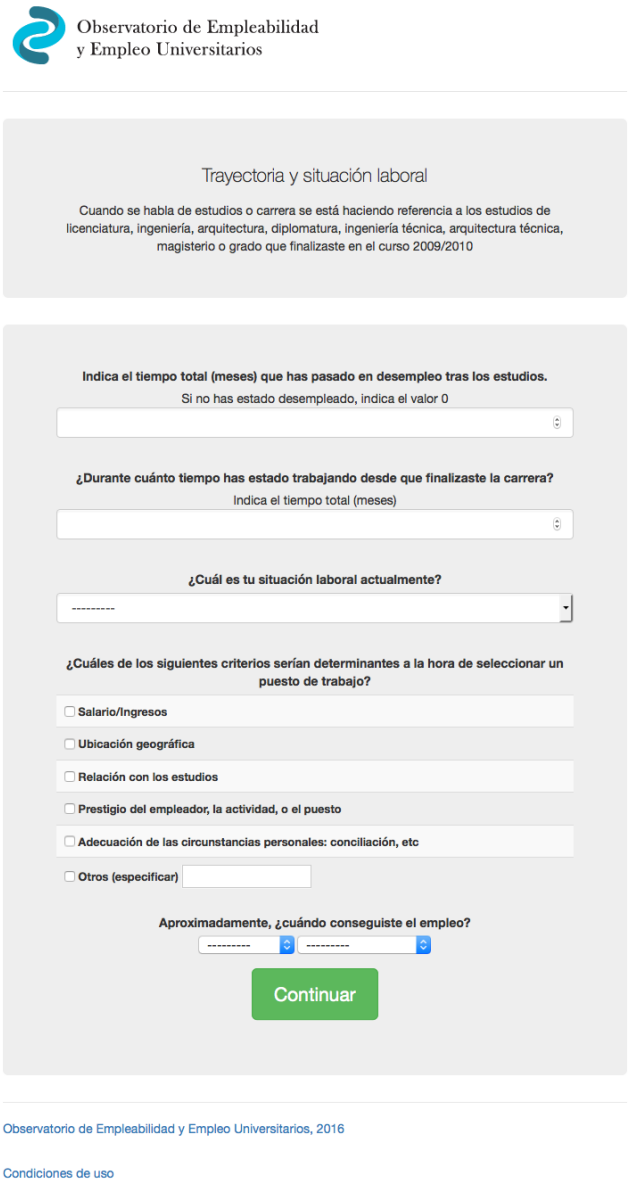
Condiciones de uso



Itinerario A



Itinerario B



Indica cuál de los siguientes métodos utilizaste en la búsqueda de empleo y cuál de ellos fue finalmente clave para encontrarlo

	Señala qué medios utilizaste en la búsqueda del empleo	Señala cuál de estos medios fue finalmente clave para encontrar el empleo
Autopresentación y contacto directo	☐	☐
Contactos personales	☐	☐
Respuesta a anuncios de prensa	☐	☐
Portales de empleo	☐	☐
Webs corporativas	☐	☐
Redes Sociales	☐	☐
Servicios públicos de empleo	☐	☐
Servicios universitarios de empleo	☐	☐
Colegios profesionales	☐	☐
Sindicatos y organizaciones similares	☐	☐
Asociaciones de ex-alumnos	☐	☐
Empresas de trabajo temporal	☐	☐
Empresas de selección de personal	☐	☐
Otros: especificar	☐	☐

Indica cuáles de los siguientes requisitos se exigían para optar al puesto (explícita o implícitamente)

- ☐ Tenencia de un título universitario
- ☐ Tenencia de una titulación específica
- ☐ Expediente académico: nota, duración, otros méritos...
- ☐ Experiencia laboral previa
- ☐ Idiomas
- ☐ Dominio de las TIC
- ☐ Otras competencias genéricas: trabajo en equipo, liderazgo, capacidad de comunicar, etc
- ☐ Competencias específicas de la titulación o la profesión
- ☐ Otros: especificar

Indica cuáles y en qué medida fueron, en tu opinión, los elementos clave que te hicieron obtener el puesto frente a tus competidores

1 Poco importante, 4 Muy importante

	1	2	3	4
Tenencia de un título	○	○	○	○
Tenencia de una titulación específica	○	○	○	○
Expediente académico: nota, duración, otros méritos...	○	○	○	○
Experiencia laboral previa	○	○	○	○
Idiomas	○	○	○	○
Dominio de las TIC	○	○	○	○
Otras competencias genéricas: trabajo en equipo, liderazgo, capacidad de comunicar, etc	○	○	○	○
Dominio de las competencias específicas de la titulación o profesión	○	○	○	○
Otros: especificar	○	○	○	○

Continuar

Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, 2016

Condiciones de uso



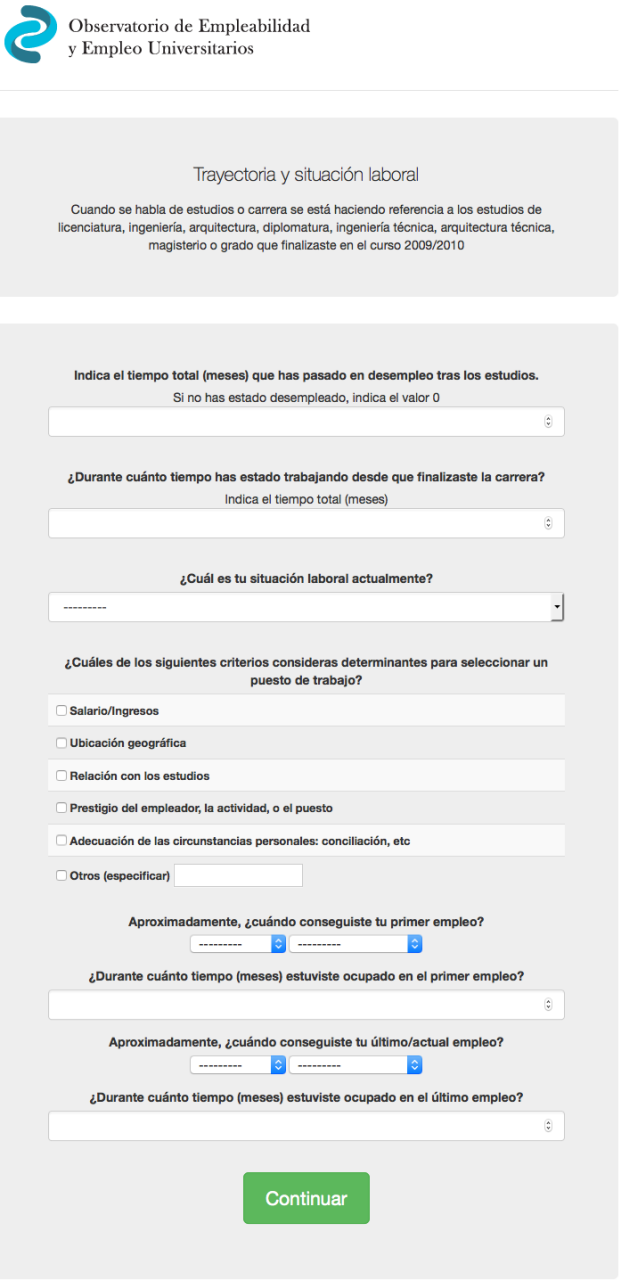
Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, 2016

Condiciones de uso



Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, 2016

Condiciones de uso



Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios

Trayectoria y situación laboral

Cuando se habla de estudios o carrera se está haciendo referencia a los estudios de licenciatura, ingeniería, arquitectura, diplomatura, ingeniería técnica, arquitectura técnica, magisterio o grado que finalizaste en el curso 2009/2010

Indica el tiempo total (meses) que has pasado en desempleo tras los estudios.

Si no has estado desempleado, indica el valor 0

¿Durante cuánto tiempo has estado trabajando desde que finalizaste la carrera?

Indica el tiempo total (meses)

¿Cuál es tu situación laboral actualmente?

¿Cuáles de los siguientes criterios consideras determinantes para seleccionar un puesto de trabajo?

- Salario/Ingresos
- Ubicación geográfica
- Relación con los estudios
- Prestigio del empleador, la actividad, o el puesto
- Adecuación de las circunstancias personales: conciliación, etc
- Otros (especificar)

Aproximadamente, ¿cuándo conseguiste tu primer empleo?

¿Durante cuánto tiempo (meses) estuviste ocupado en el primer empleo?

Aproximadamente, ¿cuándo conseguiste tu último/actual empleo?

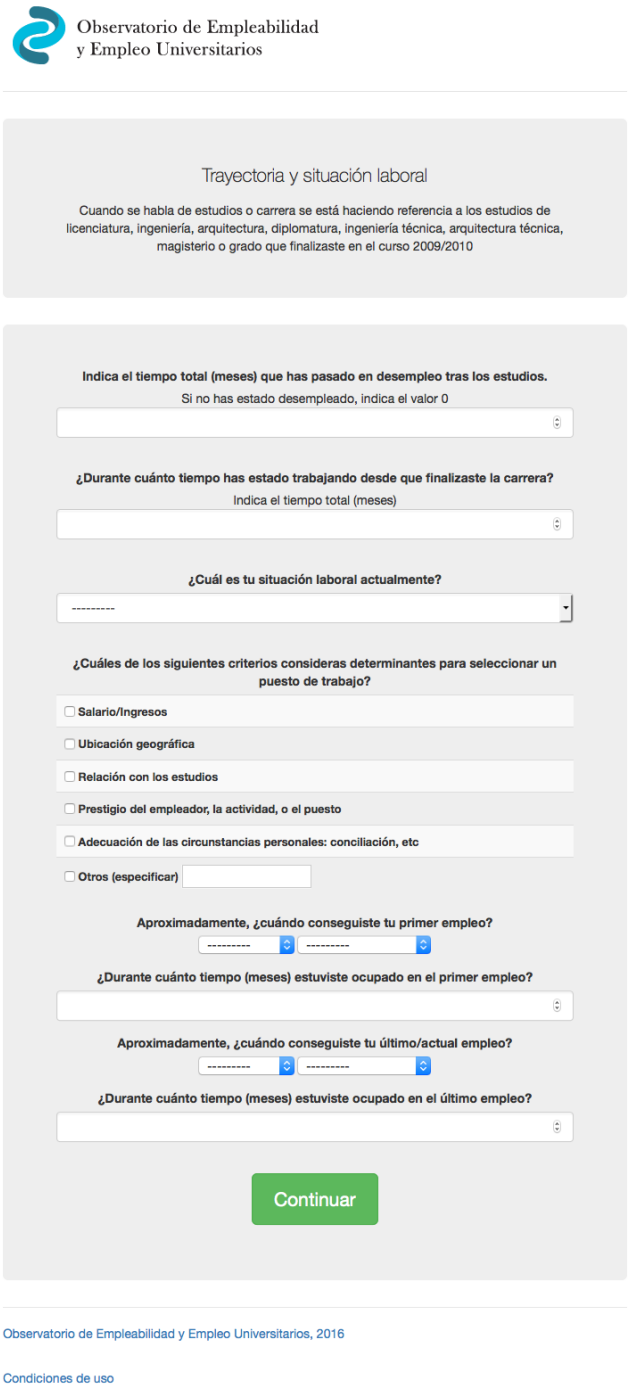
¿Durante cuánto tiempo (meses) estuviste ocupado en el último empleo?

Continuar

Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, 2016

Condiciones de uso

Itinerario C



Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios

Trayectoria y situación laboral

Cuando se habla de estudios o carrera se está haciendo referencia a los estudios de licenciatura, ingeniería, arquitectura, diplomatura, ingeniería técnica, arquitectura técnica, magisterio o grado que finalizaste en el curso 2009/2010

Indica el tiempo total (meses) que has pasado en desempleo tras los estudios.
Si no has estado desempleado, indica el valor 0

¿Durante cuánto tiempo has estado trabajando desde que finalizaste la carrera?
Indica el tiempo total (meses)

¿Cuál es tu situación laboral actualmente?

¿Cuáles de los siguientes criterios consideras determinantes para seleccionar un puesto de trabajo?

- Salario/Ingresos
- Ubicación geográfica
- Relación con los estudios
- Prestigio del empleador, la actividad, o el puesto
- Adecuación de las circunstancias personales: conciliación, etc
- Otros (especificar)

Aproximadamente, ¿cuándo conseguiste tu primer empleo?
--------- ---------

¿Durante cuánto tiempo (meses) estuviste ocupado en el primer empleo?

Aproximadamente, ¿cuándo conseguiste tu último/actual empleo?
--------- ---------

¿Durante cuánto tiempo (meses) estuviste ocupado en el último empleo?

Continuar

Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, 2016

Condiciones de uso



Observatorio de Empleabilidad
y Empleo Universitarios

Último empleo

Las preguntas que aparecen a continuación se refieren al empleo actual o al último que has tenido si actualmente no estás trabajando. Si sigues en el mismo empleo desde que te graduaste responde basándote en tu situación más reciente

Indica en qué medida el empleo estaba/está relacionado temáticamente con los estudios

1 Poco relacionado, 4 Muy relacionado

	1	2	3	4
Relación empleo y estudios	○	○	○	○

Para desempeñar el empleo, en relación con los estudios que cursaste, consideras que te encontrabas:

Según tu opinión, ¿cuál es/era el nivel de estudios más apropiado para desarrollar dicho trabajo?

Indica en qué medida estabas/estás satisfecho con el empleo en los siguientes aspectos

1 Nada satisfecho, 4 Muy satisfecho

	1	2	3	4
Las funciones y tareas	○	○	○	○
La empresa u organización	○	○	○	○
El salario o ingresos del trabajo	○	○	○	○
El desarrollo profesional	○	○	○	○
El ambiente laboral	○	○	○	○
El empleo en general	○	○	○	○

Continuar

Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, 2016

Condiciones de uso

Último empleo

Indica cuál de los siguientes métodos utilizaste en la búsqueda de empleo y cuál de ellos fue finalmente clave para encontrarlo

	Señala qué medios utilizaste en la búsqueda del empleo	Señala cuál de estos medios fue finalmente clave para encontrar el empleo
Autopresentación y contacto directo	☐	☐
Contactos personales	☐	☐
Respuesta a anuncios de prensa	☐	☐
Portales de empleo	☐	☐
Webs corporativas	☐	☐
Redes Sociales	☐	☐
Servicios públicos de empleo	☐	☐
Servicios universitarios de empleo	☐	☐
Colegios profesionales	☐	☐
Sindicatos y organizaciones similares	☐	☐
Asociaciones de ex-alumnos	☐	☐
Empresas de trabajo temporal	☐	☐
Empresas de selección de personal	☐	☐
Otros: especificar	☐	☐

Indica cuáles de los siguientes requisitos se exigían para optar al puesto (explícita o implícitamente)

- ☐ Tenencia de un título universitario
- ☐ Tenencia de una titulación específica
- ☐ Expediente académico: nota, duración, otros méritos...
- ☐ Experiencia laboral previa
- ☐ Idiomas
- ☐ Dominio de las TIC
- ☐ Otras competencias genéricas: trabajo en equipo, liderazgo, capacidad de comunicar, etc
- ☐ Competencias específicas de la titulación o la profesión
- ☐ Otros: especificar

Indica cuáles y en qué medida fueron, en tu opinión, los elementos clave que te hicieron obtener el puesto frente a tus competidores

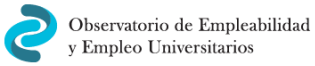
1 Poco importante, 4 Muy importante

	1	2	3	4
Tenencia de un título	○	○	○	○
Tenencia de una titulación específica	○	○	○	○
Expediente académico: nota, duración, otros méritos...	○	○	○	○
Experiencia laboral previa	○	○	○	○
Idiomas	○	○	○	○
Dominio de las TIC	○	○	○	○
Otras competencias genéricas: trabajo en equipo, liderazgo, capacidad de comunicar, etc	○	○	○	○
Dominio de las competencias específicas de la titulación o profesión	○	○	○	○
Otros: especificar	○	○	○	○

Continuar

Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, 2016

Condiciones de uso



En ese empleo, ¿cuál es/era tu situación laboral?

¿Qué tipo de contrato tenías/tienes?

¿Cuál era/es tu ocupación en dicho empleo?

Aproximadamente, ¿cuál era/es tu salario bruto mensual?

Si eras/eres trabajador por cuenta propia señala los ingresos derivados del trabajo

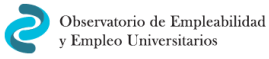
---

¿Qué tipo de jornada tenías/tienes?

Continuar

Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, 2016

Condiciones de uso



Primer empleo

Las preguntas que aparecen a continuación se refieren al primer empleo que tuviste tras finalizar los estudios de licenciatura, ingeniería, arquitectura, diplomatura, ingeniería técnica, arquitectura técnica, magisterio o grado en el curso 2009/2010. Si sigues en el mismo empleo desde que te graduaste responde basándote en tu situación cuando obtuviste el empleo

Indica en qué medida tu primer empleo estaba relacionado temáticamente con los estudios

1 Poco relacionado, 4 Muy relacionado

	1	2	3	4
Relación empleo y estudios	○	○	○	○

Para desempeñar tu primer empleo, en relación con los estudios que cursaste, consideras que te encontrabas:

Según tu opinión, ¿cuál era el nivel de estudios más apropiado para desarrollar dicho trabajo?

Indica en qué medida estabas satisfecho con tu primer en los siguientes aspectos

1 Nada satisfecho, 4 Muy satisfecho

	1	2	3	4
Las funciones y tareas	○	○	○	○
La empresa u organización	○	○	○	○
El salario o ingresos del trabajo	○	○	○	○
El desarrollo profesional	○	○	○	○
El ambiente laboral	○	○	○	○
El empleo en general	○	○	○	○

Continuar

Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, 2016

Condiciones de uso

Primer empleo

Indica cuál de los siguientes métodos utilizaste en la búsqueda de empleo y cuál de ellos fue finalmente clave para encontrarlo

	Señala qué medios utilizaste en la búsqueda del empleo	Señala cuál de estos medios fue finalmente clave para encontrar su empleo
Autopresentación y contacto directo	☐	☐
Contactos personales	☐	☐
Respuesta a anuncios de prensa	☐	☐
Portales de empleo	☐	☐
Webs corporativas	☐	☐
Redes Sociales	☐	☐
Servicios públicos de empleo	☐	☐
Servicios universitarios de empleo	☐	☐
Colegios profesionales	☐	☐
Sindicatos y organizaciones similares	☐	☐
Asociaciones de ex-alumnos	☐	☐
Empresas de trabajo temporal	☐	☐
Empresas de selección de personal	☐	☐
Otros: especificar	☐	☐

Indica cuáles de los siguientes requisitos se exigían para optar al puesto (explícita o implícitamente)

- ☐ Tenencia de un título universitario
- ☐ Tenencia de una titulación específica
- ☐ Expediente académico: nota, duración, otros méritos...
- ☐ Experiencia laboral previa
- ☐ Idiomas
- ☐ Dominio de las TIC
- ☐ Otras competencias genéricas: trabajo en equipo, liderazgo, capacidad de comunicar, etc.
- ☐ Competencias específicas de la titulación o la profesión
- ☐ Otros: especificar

Indica cuáles y en qué medida fueron, en tu opinión, los elementos clave que te hicieron obtener el puesto frente a tus competidores

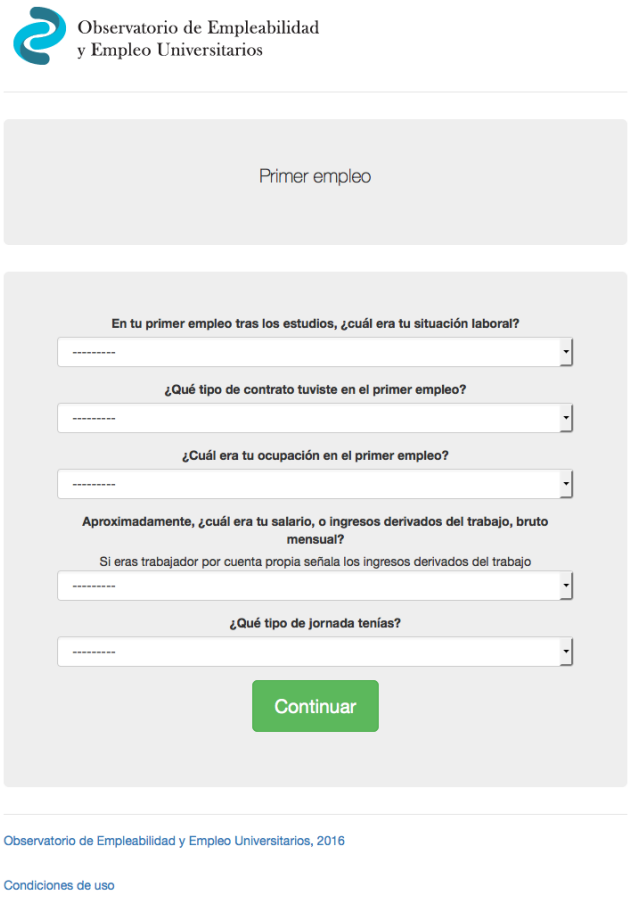
1 Poco importante, 4 Muy importante

	1	2	3	4
Tenencia de un título	○	○	○	○
Tenencia de una titulación específica	○	○	○	○
Expediente académico: nota, duración, otros méritos...	○	○	○	○
Experiencia laboral previa	○	○	○	○
Idiomas	○	○	○	○
Dominio de las TIC	○	○	○	○
Otras competencias genéricas: trabajo en equipo, liderazgo, capacidad de comunicar, etc	○	○	○	○
Dominio de las competencias específicas de la titulación o profesión	○	○	○	○
Otros: especificar	○	○	○	○

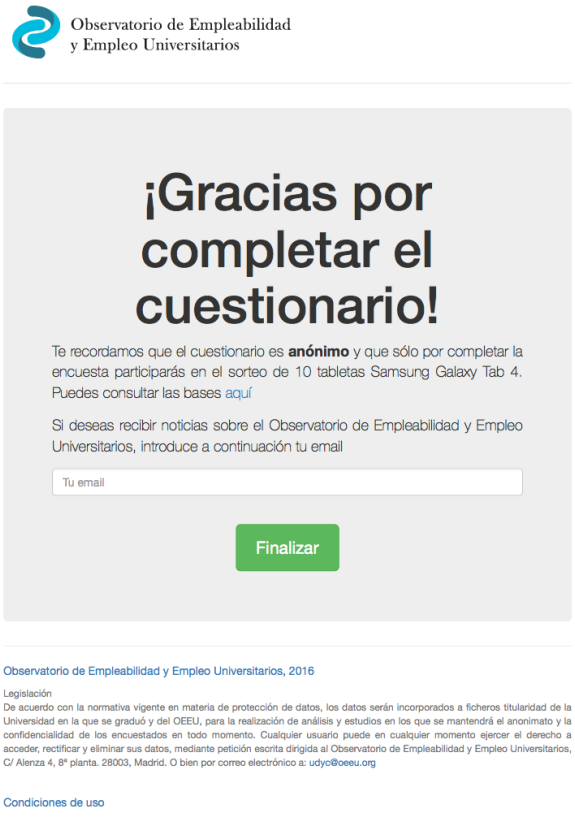
Continuar

Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, 2016

Condiciones de uso



Final de los itinerarios



ANEXO 2. UNIVERSIDADES PARTICIPANTES EN LA EDICIÓN DE 2015 DEL BARÓMETRO

Públicas
Universidá d'Uviéu/Universidad de Oviedo
Universidad Autónoma de Madrid
Universidad Carlos III de Madrid
Universidad Complutense de Madrid
Universidad de Alcalá
Universidad de Almería
Universidad de Burgos
Universidad de Cantabria
Universidad de Castilla La Mancha
Universidad de Granada
Universidad de Huelva
Universidad de Jaén
Universidad de La Laguna
Universidad de La Rioja
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
Universidad de Málaga
Universidad de Murcia
Universidad de Salamanca
Universidad de Valladolid
Universidad de Zaragoza
Universidad Nacional de Educación a Distancia
Universidad Politécnica de Cartagena
Universidad Politécnica de Madrid
Universidad Pública de Navarra
Universidad Rey Juan Carlos
Universidade da Coruña/Universidad de La Coruña
Universidade de Santiago de Compostela/ Universidad de Santiago de Compostela
Universidade de Vigo/Universidad de Vigo
Universitat d'Alacant/Universidad de Alicante
Universitat de Les Illes Balears/Universidad de las Illes Balears
Universitat de València/Universidad de Valencia[1]
Universitat Jaume I de Castellón/Universidad Jaume I de Castellón
Universitat Miguel Hernández d'Elx/Universidad Miguel Hernández de Elche
Universitat Politècnica de València/Universidad Politécnica de Valencia

Privadas
Universidad Alfonso X El Sabio
Universidad Antonio de Nebrija
Universidad Camilo José Cela
Universidad Católica de Valencia "San Vicente Mártir"
Universidad Católica Santa Teresa de Jesús de Ávila
Universidad de Navarra
Universidad de San Pablo-CEU
Universidad Europea de Madrid
Universidad Francisco de Vitoria
Universidad Pontificia de Comillas
Universidad Pontificia de Salamanca
Universitat Oberta de Catalunya/Universidad Abierta de Cataluña [2]

Tabla 10. Universidades participantes en la edición de 2015 del Barómetro

1 En el caso de la Universitat de València la muestra se compone de titulados universitarios que finalizaron sus estudios en el año 2010.

2 En el caso de la Universitat Oberta de Catalunya sólo participaron aquellos titulados de la cohorte 2009-2010 que no habían sido encuestados previamente en la encuesta de inserción laboral realizada por la Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, pertenecientes al Campus Global, que incluye a estudiantes de España (excluyendo los de Cataluña) y del resto del mundo.

¿QUÉ ES EL OBSERVATORIO DE EMPLEABILIDAD Y EMPLEO UNIVERSITARIOS?

El Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios (OEEU) es una unidad técnica que recopila, produce, analiza y difunde información sobre la empleabilidad y el empleo de los egresados universitarios en España.

La visión del Observatorio es la de convertirse en la fuente informativa de referencia nacional y autonómica para conocer el comportamiento de las variables relacionadas con la empleabilidad y el empleo de los graduados universitarios en España, con información e indicadores producidos bajo estándares internacionales de calidad.

La misión del OEEU es la de generar información fiable y oportuna para el diseño de medidas que mejores la empleabilidad y el empleo universitarios, para lo cual establecen los siguientes objetivos:

- Desarrollar un sistema y una metodología homogénea para la medición de los indicadores de empleabilidad y empleo de los titulados universitarios.
- Producir información sobre empleabilidad y empleo universitarios comparable entre universidades, comunidades autónomas y ramas de conocimiento.
- Fomentar la colaboración y el intercambio de información entre las administraciones públicas, los organismos de empleo y de educación y los institutos y centros que proveen información sobre empleabilidad e inserción laboral.
- Dotar a las universidades y a los responsables políticos de información que favorezca el ajuste de las demandas formativas con la oferta académica.
- Apoyar el diseño de estrategias y políticas de empleo para universitarios.
- Favorecer la actividad investigadora en temas relacionados con la empleabilidad universitaria.
- Ofrecer información a los estudiantes (futuros y actuales) y a los egresados universitarios para orientarlos en su trayectoria académica y profesional.
- Ofrecer información a las empresas para que puedan conocer las competencias profesionales que poseen los titulados universitarios.

Observatorio de
Empleabilidad y
Empleo Universitarios



crue Universidades Españolas

Cátedra UNESCO de Gestión y Política Universitaria
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID

Colabora:
Obra Social "la Caixa"

