

# **El mercado de trabajo de los titulados universitarios: inserción laboral y competencias requeridas por los empleadores**

Dr. Manuel Salas Velasco

Universidad de Granada

[msalas@ugr.es](mailto:msalas@ugr.es)

IV JORNADAS DE LOS OBSERVATORIOS  
UNIVERSITARIOS DE EMPLEO

A Coruña, 13 y 14 de noviembre de 2014

# Estructura de la exposición

- Motivación: ¿por qué son importantes los estudios de inserción de graduados?
- I. La transición universidad-trabajo
  - Explicando la duración del primer desempleo
  - Canales de acceso al primer empleo
- II. Competencias adquiridas por los graduados y requeridas en sus empleos
  - Las opiniones de graduados y empleadores
  - El papel de la universidad en el desarrollo de competencias
- Reflexiones finales

# Introducción

- Uno de los objetivos prioritarios de toda universidad es favorecer la inserción laboral adecuada de sus estudiantes cuando terminan sus estudios
- Las instituciones de educación superior deben velar por la integración rápida y de calidad de los titulados como indicadores de la eficiencia externa de la educación superior
  - En el primer caso, que los estudiantes logren un empleo lo antes posible una vez graduados
  - En el segundo caso, que logren un puesto ajustado a la formación que recibieron en sus carreras

# Introducción (cont.)

- El seguimiento de los egresados en el mercado laboral es también clave para conocer la calidad e impacto de la educación superior en el mismo
  - La opinión de los titulados es muy útil para poder observar en qué tipo de competencias la contribución de la universidad es menor y poder tratar de corregir las deficiencias
- Los indicadores de inserción laboral deben ser un referente básico no solo para la innovación universitaria, sino también para para mostrar ante la sociedad los logros que se alcanzan con la utilización de los recursos públicos
  - En España, a diferencia de la cultura anglosajona, “nadie” pide resultados sobre la gestión pública (accountability), a pesar del elevado volumen de impuestos que, por lo general, se paga

# Limitaciones en el estudio del mercado laboral de los universitarios

- La principal limitación es la carencia de datos adecuados que permitan estudiar la inserción laboral de los titulados de la educación superior
  - Los observatorios universitarios son iniciativas que no están generalizadas en todas las universidades españolas
  - En las universidades británicas y estadounidenses tienen larga tradición los centros de orientación laboral y de carrera, y el reclutamiento en el campus
- A la hora de estudiar competencias, se plantea de nuevo el problema de las fuentes de información
  - Lo ideal sería contar con encuestas de empleadores pero, en la práctica, esto es difícil y se recurre a encuestas de graduados con la limitación de ser opiniones (subjetivas) de los graduados

# Las fuentes de datos usadas hoy

- Encuesta europea de graduados Reflex (*Research into employment and professional flexibility*)
  - 31.846 titulados universitarios encuestados en Europa en 2006 (para España = 3.916 casos)
- Flash Eurobarometer “*Employers’ perception of graduate employability*”
  - 7.036 empresas con al menos 50 trabajadores fueron entrevistadas en 2010 (para España = 401)
- *Libro Verde de la Empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana*
  - 2.099 titulados (y 45 empleadores) fueron encuestados en 2013

El mercado de trabajo de los titulados universitarios

# **LA TRANSICIÓN DESDE EL SISTEMA EDUCATIVO SUPERIOR AL MUNDO DEL EMPLEO EN EUROPA**

# ¿Por qué estudiar la transición universidad-trabajo?

- La transición desde la universidad al trabajo es un aspecto clave a tener en cuenta a la hora de evaluar la eficiencia de los sistemas de educación superior
  - Cualquier análisis de los resultados de las instituciones de educación superior tiene que evaluar el éxito de los recién graduados en el logro de un empleo regular en un relativamente corto período de tiempo y ajustado a sus estudios
- Los titulados universitarios desempleados por un largo período de tiempo pierden el capital humano que adquirieron en las instituciones de educación superior
  - *Technical obsolescence of human capital affects the skills of a worker and refers to the atrophy of skills due to unemployment* (De Grip, 2004)
- Incluso largos episodios del primer desempleo afecta al bienestar personal (subjetivo) de los egresados



# ¿Cómo de rápida es la transición universidad-trabajo en Europa?

## Evidencia a partir de la encuesta Reflex

- No podemos culpar a las universidades si sus egresados no pueden encontrar rápidamente un trabajo y adecuado a sus estudios
- La transición óptima desde la universidad al empleo, en rapidez y calidad, está influida por variables tan importantes como:
  - La estructura del mercado de trabajo
  - El modelo productivo de la economía
  - El ciclo económico
- En Europa, el período promedio de búsqueda del primer empleo regular es de aproximadamente 3 meses, aunque vemos diferencias entre países
  - Por ejemplo, en Noruega y en los Países Bajos, los estudiantes necesitan menos de 2 meses para conseguir trabajo; por el contrario, en España la media es de casi 6 meses

# Explicando la duración del primer desempleo en Europa: modelo para datos de duración (Han y Hausman, 1990)

- Variable dependiente:
  - Número de meses que el titulado/a necesitó para hallar su primer empleo regular tras la graduación
- Variables independientes:
  - Titulación universitaria
  - Experiencia laboral durante los estudios
  - Expediente académico
  - Estatus socioeconómico
  - Género
  - Condiciones macroeconómicas del país

# Resultados de la estimación econométrica

- Titulación universitaria
  - El tiempo necesario para encontrar un primer empleo es variable entre los universitarios de distintos campos
  - Se reduce considerablemente en algunas titulaciones de ciencias de la salud, mientras que los graduados europeos en carreras de ciencias sociales y jurídicas experimentan inserciones más lentas
- Experiencia laboral durante los estudios
  - La experiencia laboral relacionada con los estudios durante la etapa universitaria es una variable que claramente acelera el proceso de inserción
  - Este efecto puede deberse al valor que se le da a la experiencia en el mercado laboral, pero también a la creación de redes sociales que los graduados construyen durante su etapa universitaria

# Resultados de la estimación econométrica (cont.)

- Expediente académico
  - Los graduados europeos que terminaron sus estudios universitarios con mejores calificaciones (promedio), en comparación con otros estudiantes (compañeros) que se graduaron en el mismo del programa de estudios, aumentan la probabilidad de encontrar antes el primer empleo
  - Por un lado, las buenas notas pueden ser vistas como una señal positiva de productividad o esfuerzo por parte de los empleadores, al asociar el éxito educativo con el éxito en el lugar de trabajo
  - Por otra parte, los estudiantes con excelentes expedientes académicos, por lo general, son más ambiciosos y buscan de manera más eficiente las oportunidades de trabajo: mayor capacidad para obtener información relevante sobre ofertas y/o mejores aptitudes para llevar a cabo una entrevista de trabajo

# Resultados de la estimación econométrica (cont.)

- El estatus socioeconómico del graduado, aproximado por medio de la educación de la madre, revela que:
  - Los titulados europeos cuya madre tiene educación superior tienen una transición más rápida de la universidad al trabajo
  - Este resultado, también encontrado por otros, revela el hecho bien conocido de que padres con un nivel alto de estudios no solo tienen más contactos personales con los que ayudar a sus hijos a encontrar rápidamente un buen empleo, sino que también pasan a sus hijos información relevante sobre las condiciones del mercado laboral así como habilidades o competencias valoradas por los puestos de trabajo (comunicación, negociación, etc.)

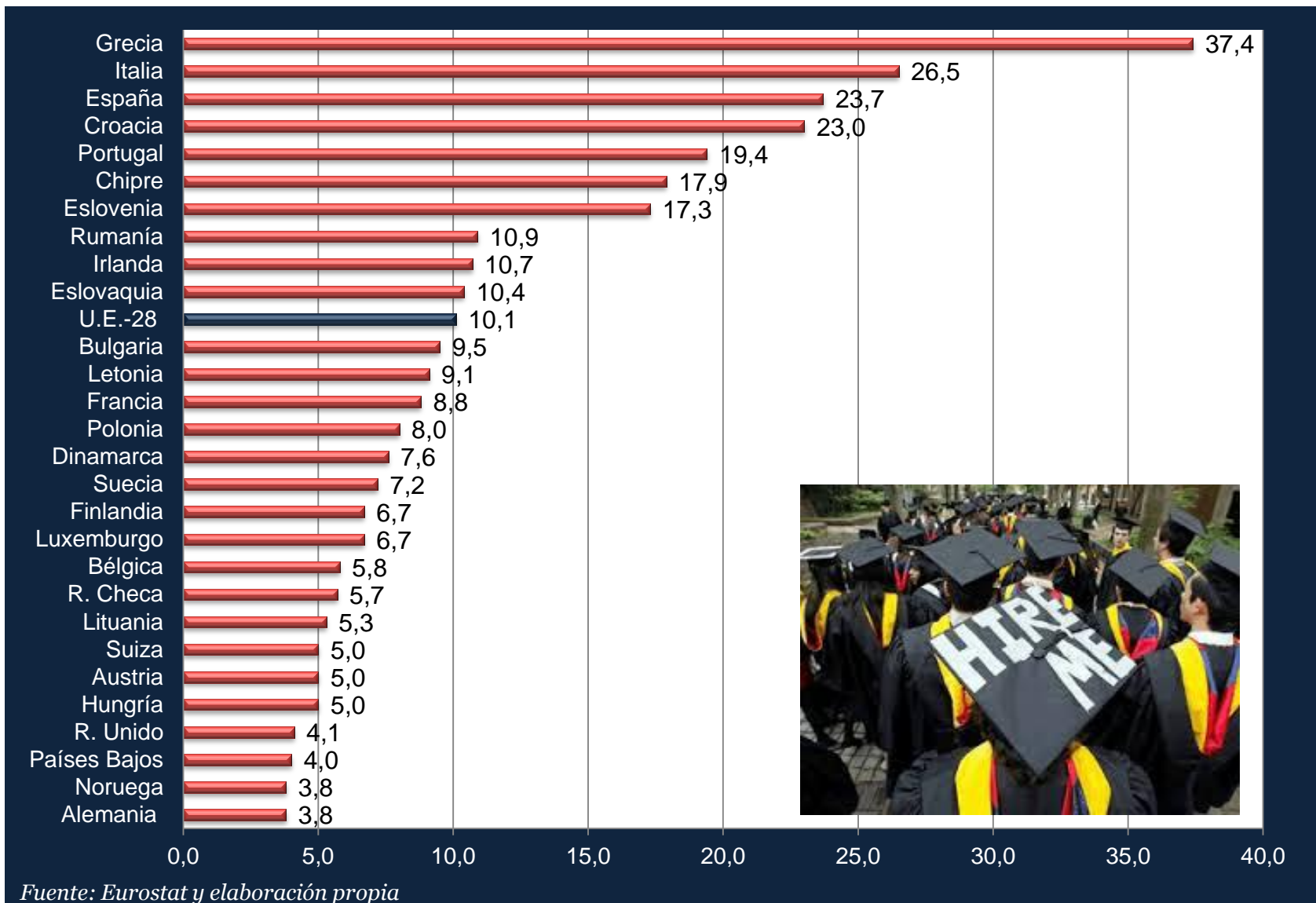
# Resultados de la estimación econométrica (cont.)

- Género
  - Se observan diferencias estadísticamente significativas en el acceso al primer empleo por género; la duración del primer desempleo es mayor para las mujeres que para los hombres
  - Este resultado también se ha encontrado para los graduados canadienses (Encuesta Nacional de Posgrado) y para los graduados europeos (encuesta CHEERS)
  - En cualquier caso, los datos de Reflex para España apuntan a que un porcentaje importante de tituladas se concentran en carreras de humanidades y educación, cuyo principal empleador es el sector público, y el tiempo medio en aprobar una oposición es superior al año

# Resultados de la estimación econométrica (cont.)

- Las condiciones macroeconómicas de los países de la encuesta influyen notablemente en la transición
- Elevadas tasas de desempleo, por lo general, hacen que la transición sea más difícil
- De hecho, los graduados noruegos, holandeses y alemanes tienen, claramente, una mayor probabilidad de encontrar antes un primer empleo que los españoles

# Tasas de paro (%) de los titulados de la educación superior, jóvenes 25-29 años, 2014

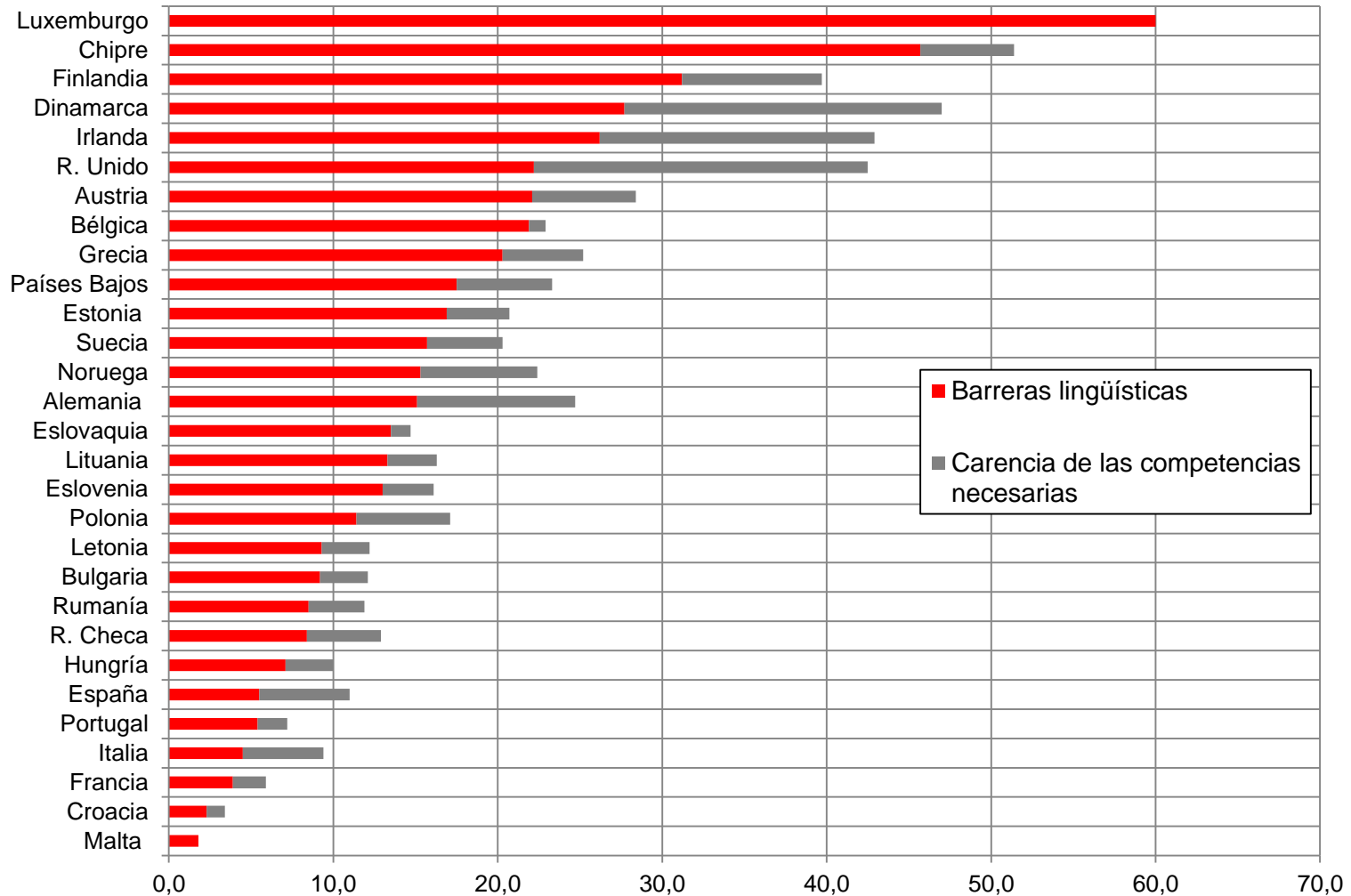




# ¿Existe realmente un mercado de trabajo único en Europa?

- La eficiencia en el funcionamiento del mercado de trabajo es fundamental para asegurar que el factor trabajo es asignado a su mejor uso en la economía y genera los incentivos adecuados para que los trabajadores se comporten correctamente en sus puestos (se esfuerzan lo máximo)
- Un mercado competitivo de trabajo tendría la flexibilidad para trasvasar trabajadores de un sector a otro de forma rápida y con bajos costes
- Se apunta la posibilidad de que el mercado de trabajo único está fallando para desempeñar su papel de asignar recursos escasos
  - Existen barreras a la movilidad del factor trabajo en Europa

# Razones para no contratar universitarios de otros países



Fuente: *Employers' perception of graduate employability (Flash Eurobarometer, 2010)*

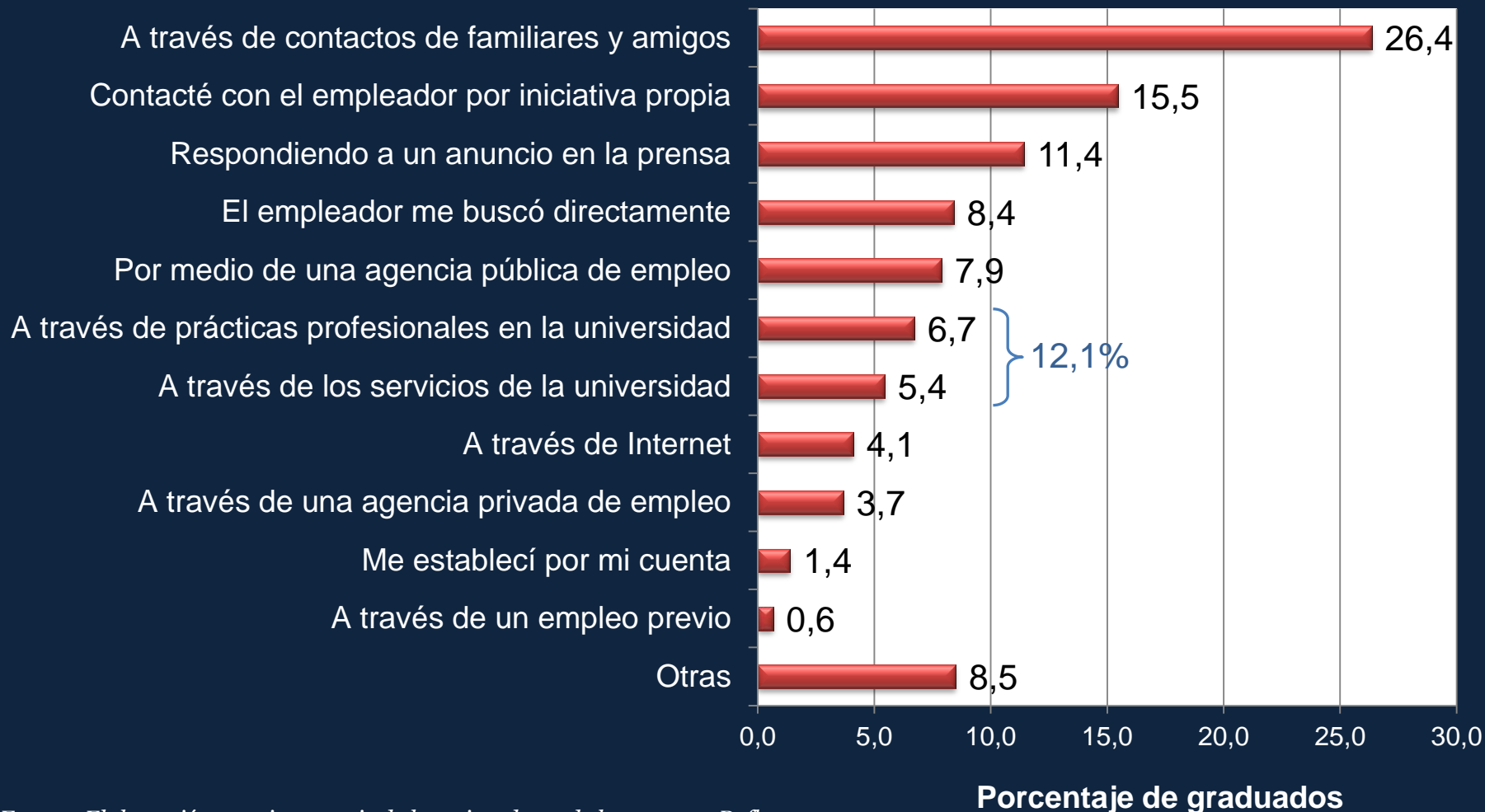
El mercado de trabajo de los titulados universitarios

# **MECANISMOS DE ENTRADA EN EL EMPLEO DE LOS TITULADOS SUPERIORES TRAS SU GRADUACIÓN**

# Canales de acceso al primer empleo

- En el mercado de trabajo, la falta de información lleva a trabajadores y empleadores a invertir en estrategias de búsqueda para encontrar los mejores puestos de trabajo vacantes y candidatos disponibles, respectivamente
- En la práctica, los contactos informales y los canales formales son ampliamente utilizados por trabajadores y empresas para encontrar empleo y cubrir vacantes
- En los dos gráficos siguientes se muestra la distribución porcentual de los canales de acceso al primer empleo de los titulados universitarios españoles y europeos
- Se observa que, junto con la solicitud directa (envío espontáneo del *curriculum*) y respondiendo a anuncios aparecidos en prensa, los contactos personales están entre los canales más efectivos que permiten a los jóvenes graduados acceder al primer empleo

# Inserción laboral en España: canales de acceso al primer empleo de los universitarios



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la encuesta Reflex

# Formas de encontrar el primer trabajo después de la graduación en Europa (sin España)



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la encuesta Reflex

# Mirando a las estrategias de reclutamiento y selección de los empleadores

- Asumimos que los métodos de entrada en el primer empleo de los universitarios reflejan las estrategias de reclutamiento y selección de los empleadores europeos
- Una hipótesis razonable es pensar que estas estrategias varíen de acuerdo con las condiciones del mercado de trabajo, el tamaño de empresa, el sector económico o el tipo de puesto en términos de cualificaciones
- Para contrastar esta hipótesis estimamos un *modelo logit multinomial* cuya variable dependiente es una variable cualitativa que toma cinco valores dependiendo de la elección hecha por la empresa para reclutar al titulado/a superior
  - =1 anuncios en prensa
  - =2 envío CV iniciativa propia universitario
  - =3 el empleador buscó directamente al universitario
  - =4 contactos informales (referencias de familiares y amigos)
  - =5 resto

# Principales resultados

- En España, Italia y Portugal (también en Estonia), es más probable que los empleadores usen métodos de reclutamiento informales como las referencias de familiares y amigos
  - Por el contrario, en Noruega y en el Reino Unido es más probable que se utilicen los métodos formales como anuncios en prensa
- Las grandes empresas (250+ trabajadores) aumentan la probabilidad de usar “*knock door candidates*” en sus procesos de reclutamiento y selección
  - Efectos positivos en la rotación laboral (reduciéndola)



El mercado de trabajo de los titulados universitarios

# **COMPETENCIAS ADQUIRIDAS POR LOS GRADUADOS EUROPEOS Y REQUERIDAS EN SUS EMPLEOS**

**H1** Below is a list of competencies. Please provide the following information:

- How do you rate your own level of competence?
- What is the required level of competence in your current work?

*If you are not currently employed, only fill in column A*

|   | A Own level              |                          |                          |                          |                          |                          |                          | B Required level in current work |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|   | Very low                 |                          | ←-----→                  |                          |                          | very high                |                          | Very low                         |                          | ←-----→                  |                          |                          | very high                |                          |
|   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        | 7                        | 1                                | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        | 7                        |
| <b>a</b> Mastery of your own field or discipline                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>b</b> Knowledge of other fields or disciplines                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>c</b> Analytical thinking  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>d</b> Ability to rapidly acquire new knowledge                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>e</b> Ability to negotiate effectively                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>f</b> Ability to perform well under pressure                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>g</b> Alertness to new opportunities                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>h</b> Ability to coordinate activities                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>i</b> Ability to use time efficiently                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>j</b> Ability to work productively with others                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>k</b> Ability to mobilize the capacities of others                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>l</b> Ability to make your meaning clear to others                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>m</b> Ability to assert your authority                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>n</b> Ability to use computers and the internet                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>o</b> Ability to come up with new ideas and solutions              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>p</b> Willingness to question your own and others' ideas           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>q</b> Ability to present products, ideas or reports to an audience | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>r</b> Ability to write reports, memos or documents                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>s</b> Ability to write and speak in a foreign language             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

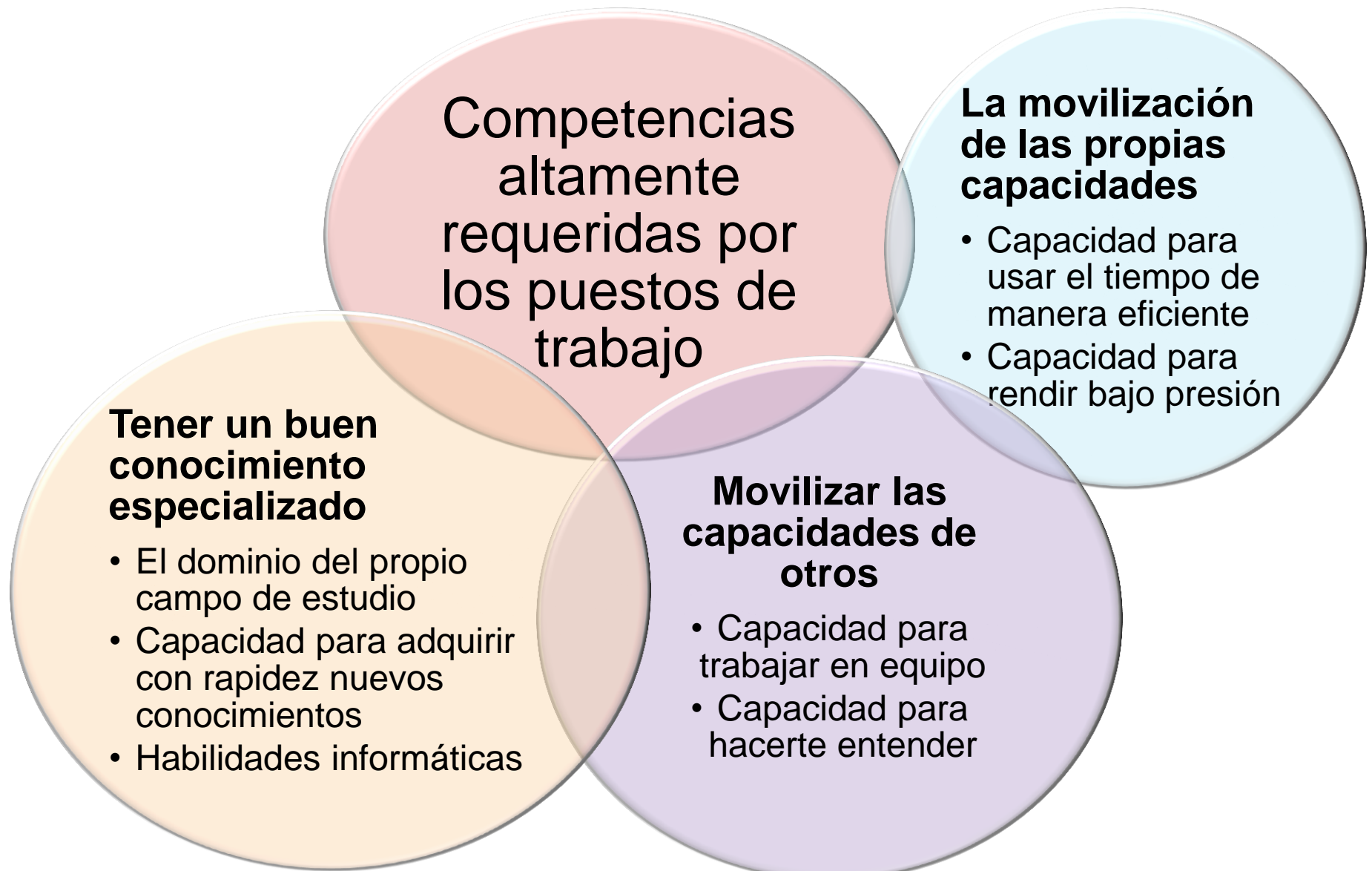
# Principales competencias requeridas por los puestos de trabajo en Europa

| Competencia  | Austria     |      | Bélgica     |      | R. Checa    |      | Estonia     |      | Finlandia   |      | Francia     |      | Alemania    |      |
|--|-------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|
|  | Req.        | Adq. | Req.        | Adq. | Req.        | Adq. | Req.        | Adq. | Req.        | Adq. | Req.        | Adq. | Req.        | Adq. |
| Capacidad para rendir bajo presión                       | <b>5,97</b> | 5,95 | <b>5,47</b> | 5,48 |             |      | <b>5,70</b> | 5,33 | <b>5,59</b> | 5,35 |             |      | <b>5,98</b> | 5,85 |
| Capacidad para usar el tiempo eficientemente             |             |      | <b>5,52</b> | 5,37 |             |      |             |      | <b>5,63</b> | 5,24 | <b>5,63</b> | 5,25 | <b>5,77</b> | 5,49 |
| Capacidad para hacerte entender                          |             |      |             |      |             |      | <b>5,75</b> | 5,5  |             |      | <b>5,64</b> | 5,23 |             |      |
| Capacidad para trabajar en equipo                        |             |      |             |      |             |      |             |      |             |      | <b>5,18</b> | 5,25 |             |      |
| Dominio de tu área o disciplina                          | <b>5,87</b> | 5,86 | <b>5,40</b> | 5,25 | <b>5,78</b> | 5,60 |             |      |             |      |             |      | <b>5,78</b> | 5,75 |
| Capacidad para utilizar herramientas informáticas        | <b>5,85</b> | 6,14 |             |      | <b>5,98</b> | 6,24 | <b>5,66</b> | 5,53 | <b>5,53</b> | 5,79 |             |      |             |      |
| Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos |             |      |             |      | <b>5,82</b> | 5,91 |             |      |             |      |             |      |             |      |

| Competencia  | Italia      |      | Países Bajos |      | Noruega     |      | Portugal    |      | España      |      | R. Unido    |      |
|--|-------------|------|--------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|
|  | Req.        | Adq. | Req.         | Adq. | Req.        | Adq. | Req.        | Adq. | Req.        | Adq. | Req.        | Adq. |
| Capacidad para rendir bajo presión                       | <b>5,69</b> | 5,31 |              |      | <b>5,46</b> | 5,57 |             |      |             |      | <b>5,75</b> | 5,74 |
| Capacidad para usar el tiempo eficientemente             | <b>5,69</b> | 5,50 | <b>5,49</b>  | 5,28 | <b>5,36</b> | 5,32 | <b>5,64</b> | 5,64 | <b>5,55</b> | 5,49 | <b>5,90</b> | 5,65 |
| Capacidad para hacerte entender                          |             |      | <b>5,38</b>  | 5,40 | <b>5,62</b> | 5,54 | <b>5,74</b> | 5,84 | <b>5,61</b> | 5,50 |             |      |
| Capacidad para trabajar en equipo                        |             |      | <b>5,38</b>  | 5,64 |             |      |             |      | <b>5,43</b> | 5,77 | <b>5,76</b> | 5,92 |
| Dominio de tu área o disciplina                          | <b>5,67</b> | 5,31 |              |      |             |      |             |      |             |      |             |      |
| Capacidad para utilizar herramientas informáticas        |             |      |              |      |             |      | <b>5,66</b> | 6,15 |             |      |             |      |
| Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos |             |      |              |      |             |      |             |      |             |      |             |      |

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la encuesta Reflex

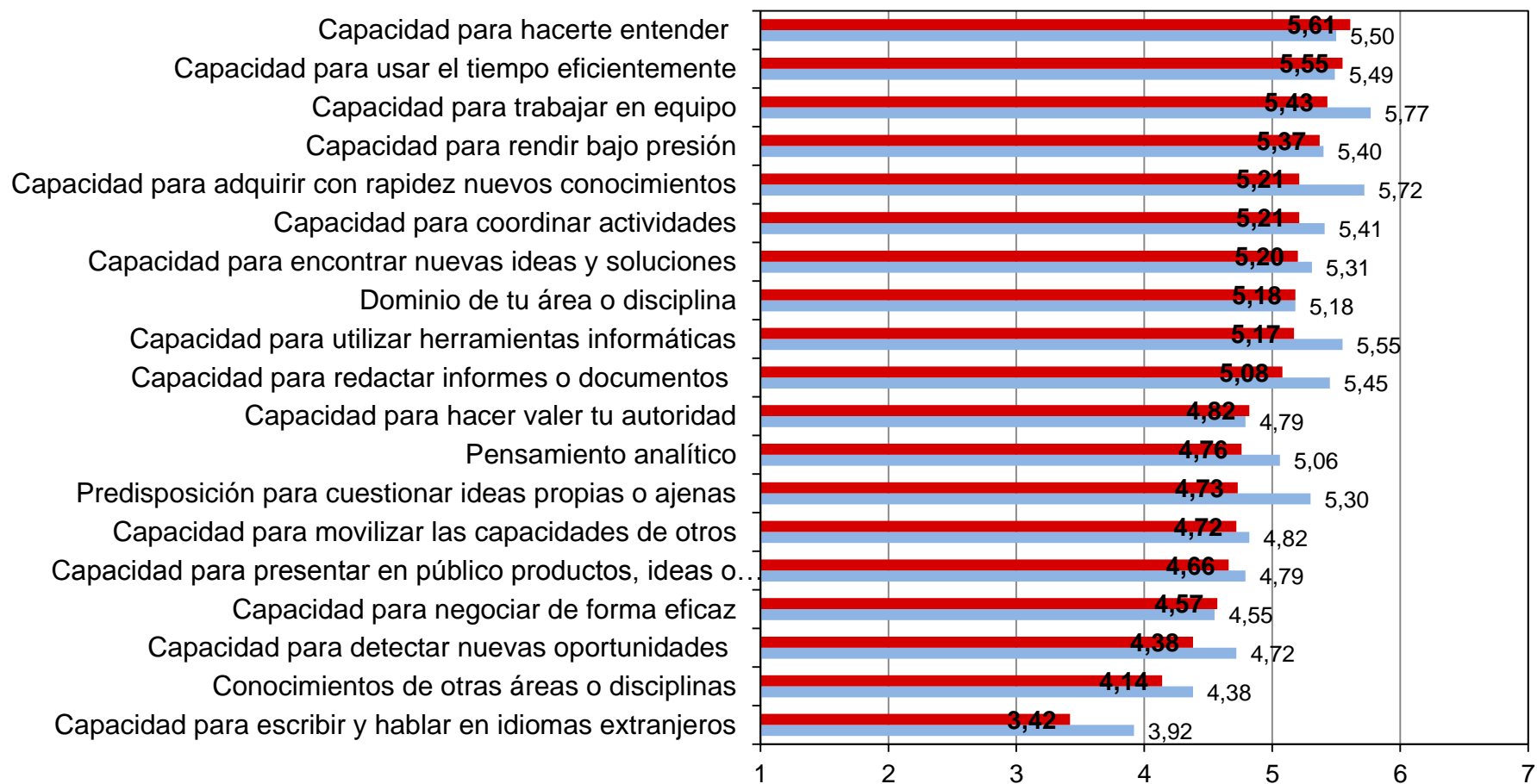
# Competencias más demandadas por los puestos de trabajo según los graduados europeos



El mercado de trabajo de los titulados universitarios

# **DESAJUSTE EN COMPETENCIAS EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL**

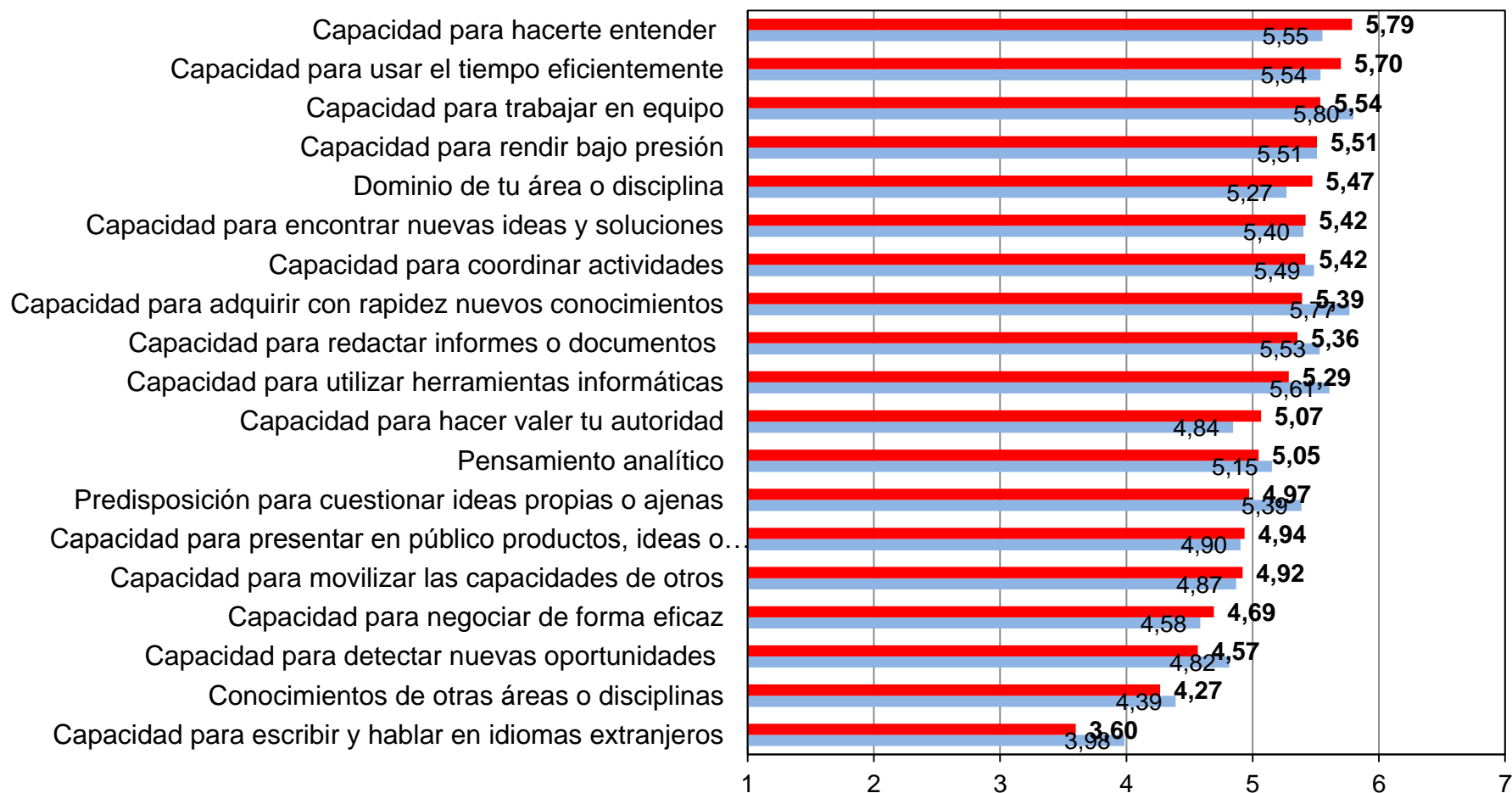
# Nivel competencial propio de los titulados españoles y nivel competencial requerido en el puesto de trabajo. Total muestra



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la encuesta Reflex

■ Nivel requerido ■ Propio nivel

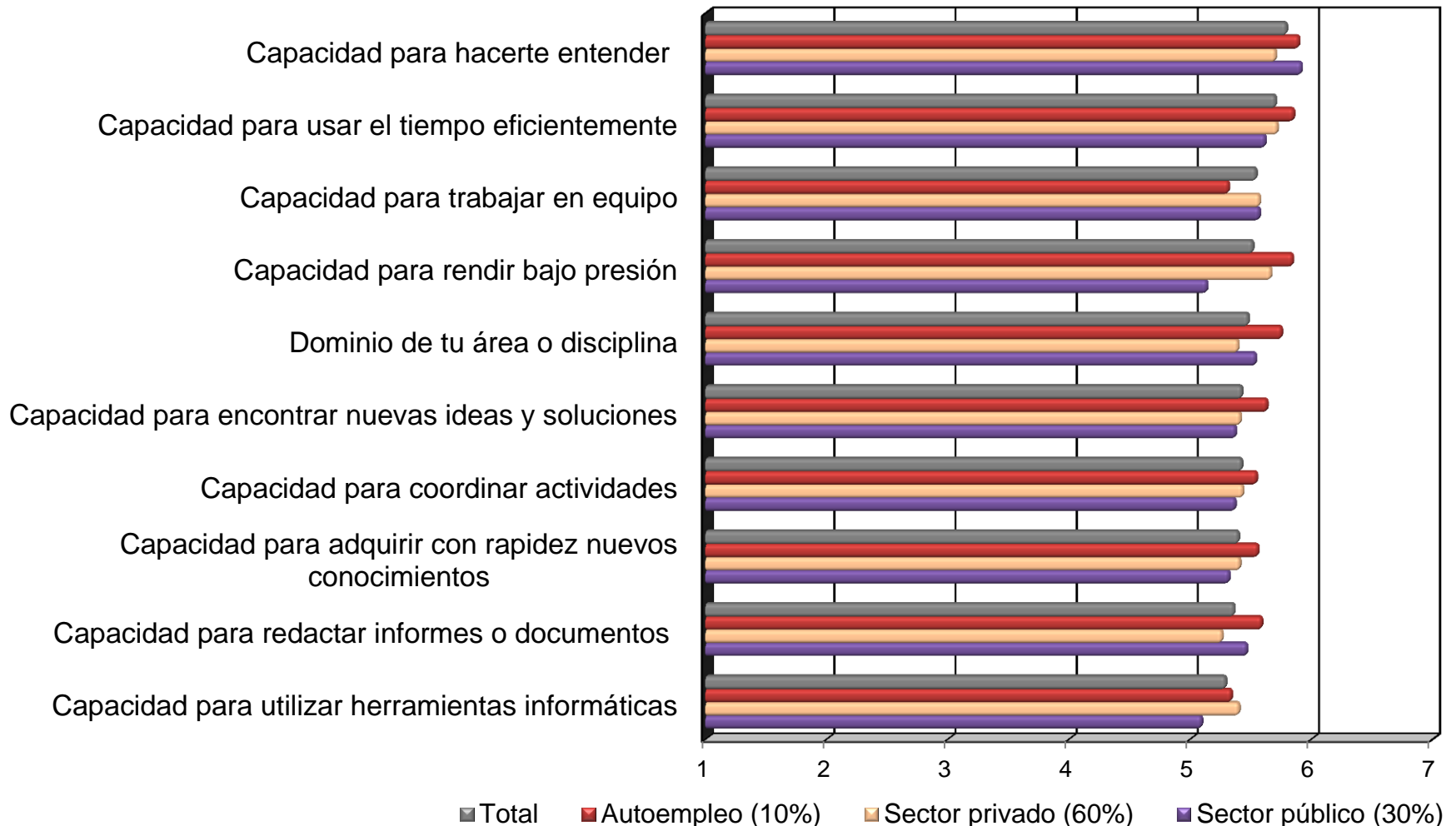
# Competencias requeridas a (y adquiridas por) los titulados superiores españoles con un ajuste educativo exacto. Empleo actual



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la encuesta Reflex

■ Nivel requerido ■ Propio nivel

# Las 10 competencias más requeridas en el empleo actual. España. Sector de empleo



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la encuesta Reflex




El mercado de trabajo de los titulados universitarios

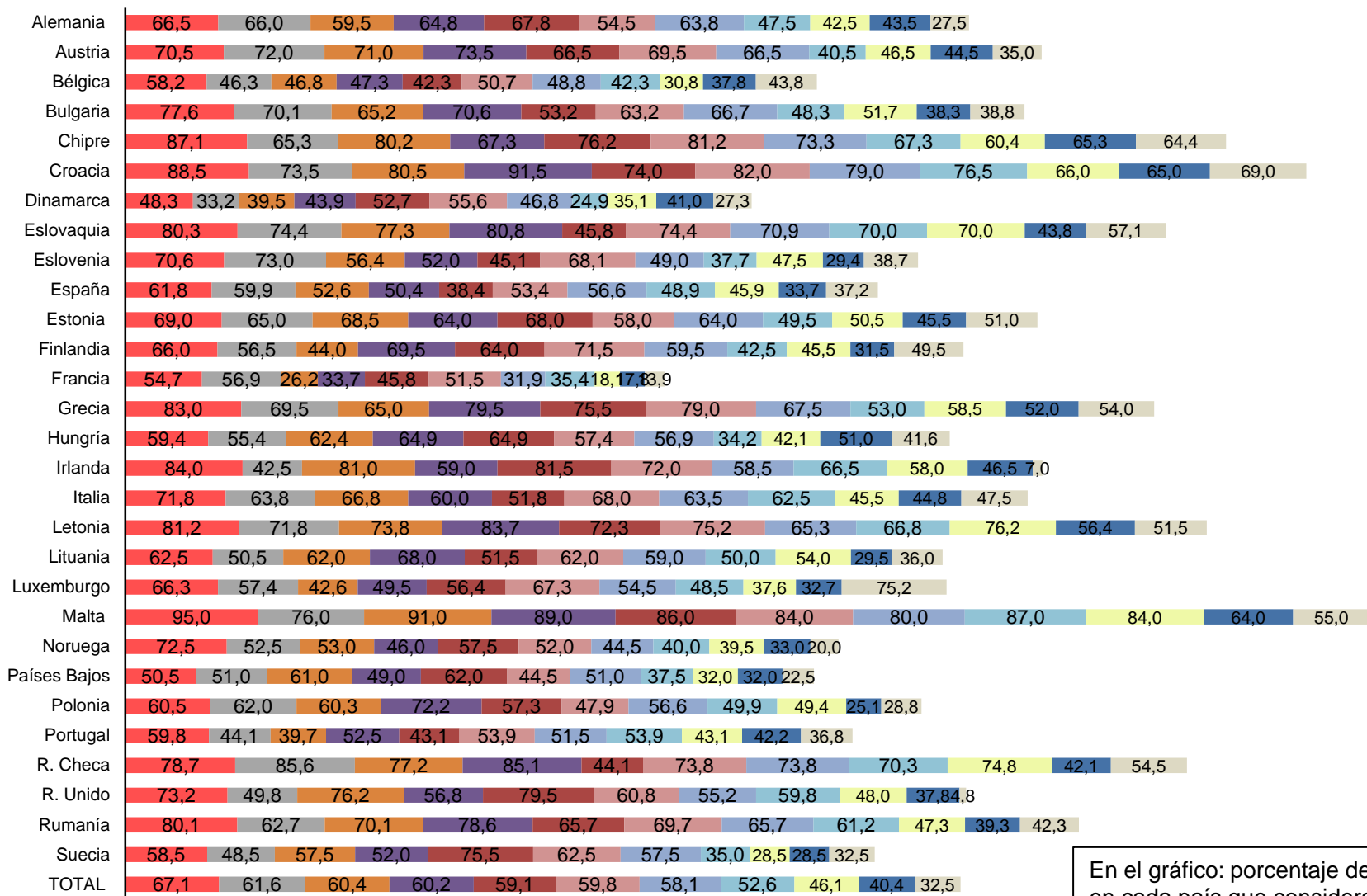
# **COMPETENCIAS REQUERIDAS A LOS GRADUADOS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR: LA PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADORES EUROPEOS**

# Percepción de los empleadores de la empleabilidad de los graduados, 2010

## Flash EB N° 304 – Employers' perception of graduate employability

3.2 Please rate the following skills and competencies in terms of how important they are when recruiting higher education graduates in your company.

|  |           |   |
|--|-----------|---|
| - Very important .....                                 | 4         |  |
| - Rather important .....                               | 3         |   |
| - Rather unimportant .....                             | 2         |   |
| - Not important at all .....                           | 1         |   |
| - [DK/NA] .....  | 9         |   |
| a) Good with numbers .....                             | 1 2 3 4 9 |   |
| b) Good reading/writing skills .....                   | 1 2 3 4 9 |   |
| c) Foreign language skills .....                       | 1 2 3 4 9 |   |
| d) Computer skills .....                               | 1 2 3 4 9 |   |
| e) Sector-specific skills .....                        | 1 2 3 4 9 |   |
| f) Communication skills .....                          | 1 2 3 4 9 |   |
| g) Analytical and problem-solving skills .....         | 1 2 3 4 9 |   |
| h) Ability to adapt to and act in new situations ..... | 1 2 3 4 9 |   |
| i) Decision-making skills .....                        | 1 2 3 4 9 |   |
| j) Teamworking skills .....                            | 1 2 3 4 9 |   |
| k) Planning and organisational skills .....            | 1 2 3 4 9 |   |

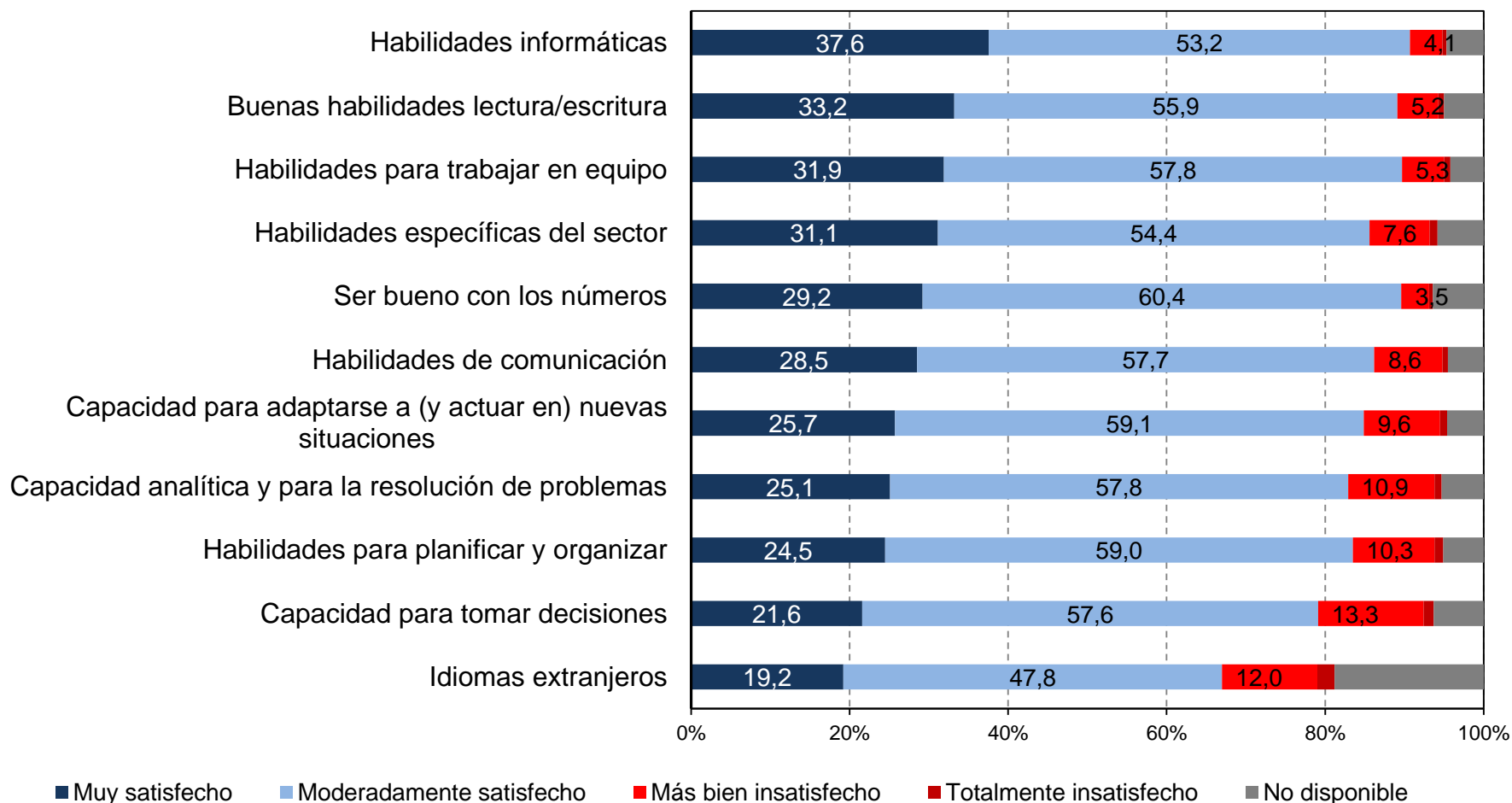


En el gráfico: porcentaje de empresas en cada país que consideraron como  **muy importante**  cada una de las 11 competencias

- Habilidades para trabajar en equipo
- Habilidades específicas del sector
- Habilidades de comunicación
- Habilidades informáticas
- Buenas habilidades lectura/escritura
- Capacidad para adaptarse a (y actuar en) nuevas situaciones
- Capacidad analítica y para la resolución de problemas
- Habilidades para planificar y organizar
- Capacidad para tomar decisiones
- Ser bueno con los números
- Idiomas extranjeros

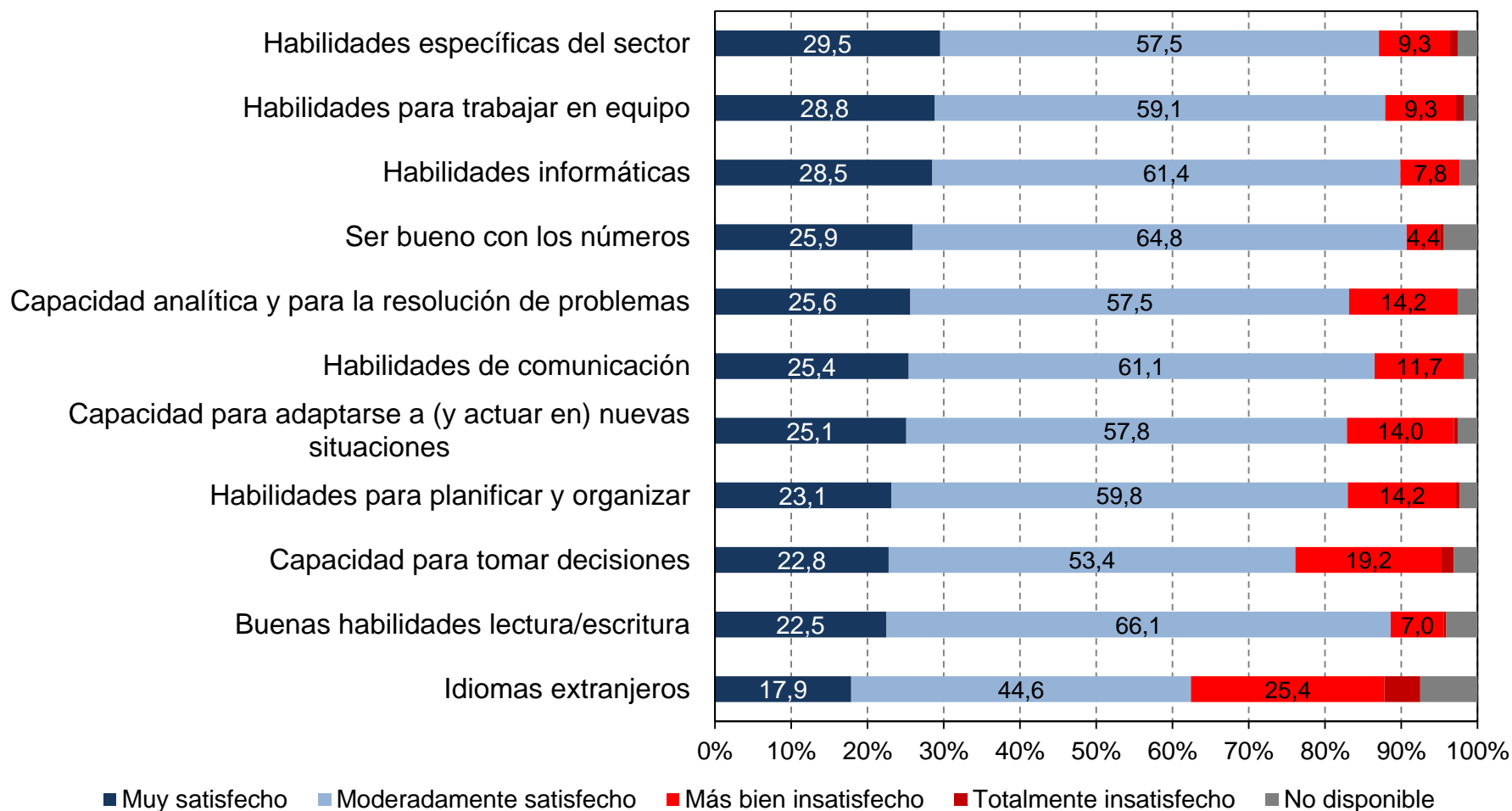
Fuente: Employers' perception of graduate employability (Flash Eurobarometer, 2010)

# Grado de satisfacción de los empleadores europeos en relación con las competencias poseídas por los titulados superiores reclutados



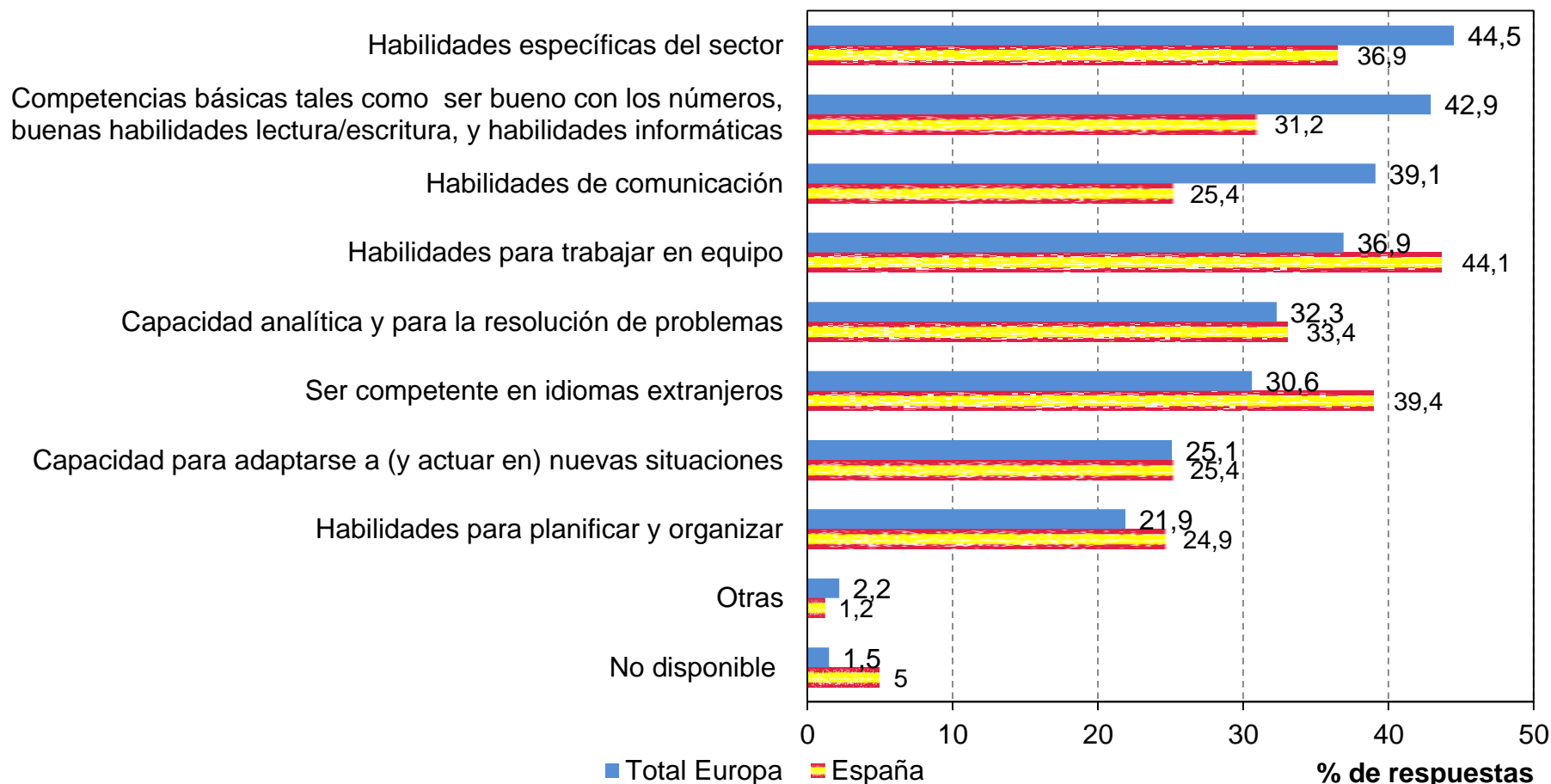
Fuente: Employers' perception of graduate employability (Flash Eurobarometer, 2010)

# Grado de satisfacción de los empleadores españoles en relación con las competencias poseídas por los titulados superiores reclutados



Fuente: Employers' perception of graduate employability (Flash Eurobarometer, 2010)

# Competencias de los recién graduados que, según los empleadores, serán las más importantes en el horizonte del 2020



Fuente: Employers' perception of graduate employability (Flash Eurobarometer, 2010)

El mercado de trabajo de los titulados universitarios

**PERFIL COMPETENCIAL DE LOS TITULADOS  
UNIVERSITARIOS DE LA COMUNITAT  
VALENCIANA Y PERFIL REQUERIDO EN SUS  
PUESTOS DE TRABAJO**

# Libro Verde Empleabilidad de los universitarios de la C. Valenciana

- Las 5 competencias más requeridas por los puestos de trabajo según los titulados
  - Capacidad para hacerse entender (5,67)
  - Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva (5,65)
  - Capacidad para rendir bajo presión (5,53)
  - Resolución de problemas (5,51)
  - Adaptación a los cambios (5,46)
    - En paréntesis, niveles medios de competencias requeridos en el trabajo (escala de 1 a 7)



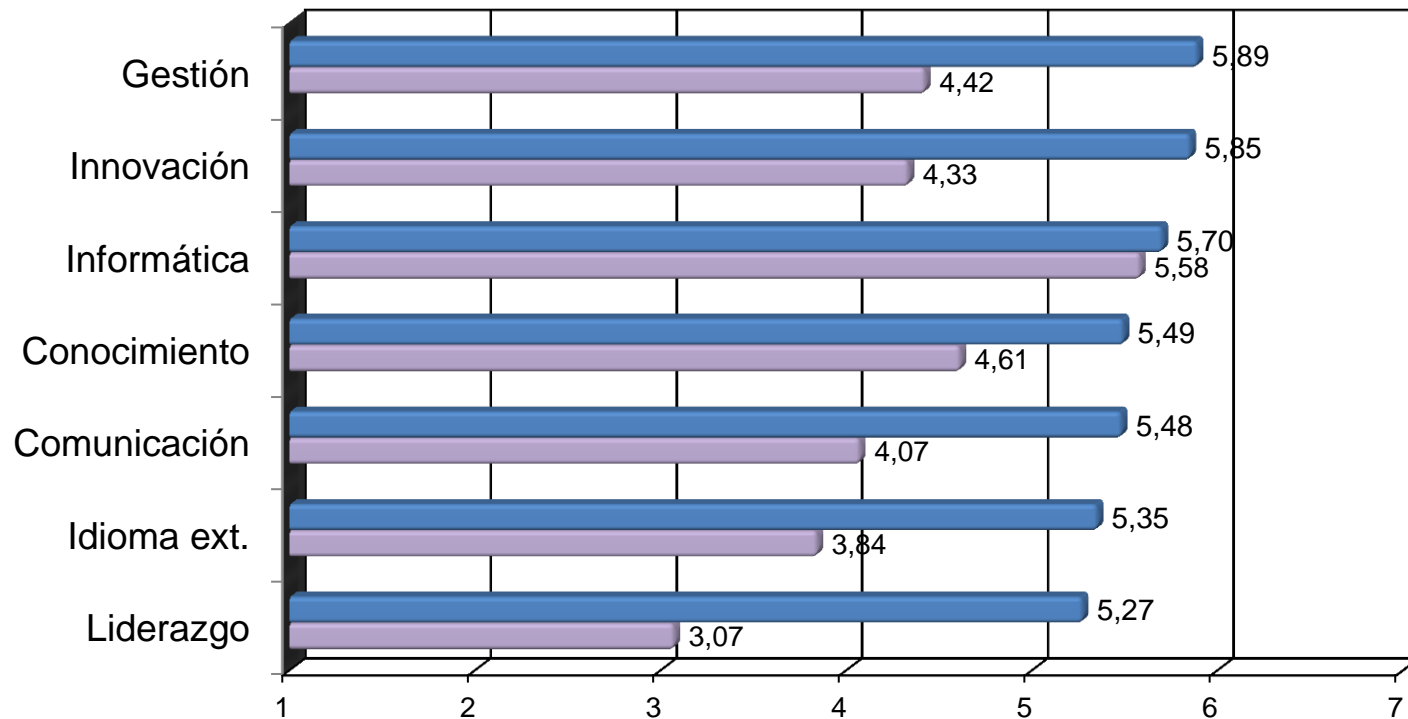
# Agrupaciones de las competencias en dimensiones competenciales. Libro Verde. Opiniones de los titulados

| Competencia   | Dimensión           | Nivel propio | Nivel requerido |
|---|---------------------|--------------|-----------------|
| Dominio del área o disciplina                                   | Conocimiento        | 5,22         | 5,08            |
| Conocimientos de otras áreas o disciplinas                      |                     |              |                 |
| Pensamiento analítico   |                     |              |                 |
| Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos        |                     |              |                 |
| Capacidad para hacerse entender                                 | Comunicación        | 5,41         | 5,22            |
| Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes |                     |              |                 |
| Capacidad para redactar informes o documentos                   |                     |              |                 |
| Capacidad para trabajar en equipo                               | Gestión             | 5,63         | 5,53            |
| Capacidad para rendir bajo presión                              |                     |              |                 |
| Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva                 |                     |              |                 |
| Resolución de problemas   |                     |              |                 |
| Capacidad para detectar nuevas oportunidades                    | Innovación          | 5,45         | 5,09            |
| Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones              |                     |              |                 |
| Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas           |                     |              |                 |
| Adaptación a los cambios  | Liderazgo           | 4,94         | 4,79            |
| Capacidad para movilizar las capacidades de otros               |                     |              |                 |
| Capacidad para negociar de forma eficaz                         |                     |              |                 |
| Capacidad para coordinar actividades                            |                     |              |                 |
| Capacidad para hacer valer tu autoridad                         | Idiomas extranjeros | 4,42         | 4,33            |
| Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros         |                     |              |                 |
| Capacidad para utilizar herramientas informáticas               | Informática         | 5,82         | 5,32            |

Fuente: Libro Verde de la Empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana, 2013

# Las opiniones de los empleadores sobre las competencias. Libro Verde

Competencias requeridas y las que poseen los titulados al entrar en la empresa. Valores medios para las dimensiones competenciales



Fuente: Libro Verde de la Empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana, 2013

■ Requeridas ■ Poseen

El mercado de trabajo de los titulados universitarios

**CONTRIBUCIÓN DE LOS MÉTODOS  
DOCENTES AL DESARROLLO DE  
COMPETENCIAS ENTRE LOS GRADUADOS  
DURANTE SU ETAPA UNIVERSITARIA**

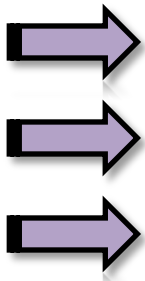
# Introducción

- *Es necesario enfatizar la distinción entre empleo y empleabilidad. Empleo es sinónimo de estar ocupado, mientras que la empleabilidad está asociada con las características personales que facilitan y promueven las buenas oportunidades de ocupación (Mora Ruiz, 2013)*
- La pregunta de investigación que surge es si realmente las universidades españolas contribuyen al desarrollo de las competencias que requiere el mercado de trabajo

# El proceso de producción de competencias, o cómo las universidades añaden valor a sus estudiantes

Dentro de las instituciones de educación superior

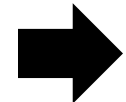
INPUTS



OUTPUTS



Desarrollo de competencias



empleabilidad



Como resultado de aplicar diversas combinaciones de inputs

Otras formas para el desarrollo de competencias

- Fuentes informales de aprendizaje
- Aprendizaje en el puesto de trabajo

# Métodos de enseñanza y aprendizaje, y evaluación durante la etapa universitaria



**A7** To what extent were the following modes of teaching and learning emphasized in your study programme?

not at all    1    2    3    4    5    to a very high extent

|   |                          |                          |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Lectures                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Group assignments                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Participation in research projects        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Internships, work placement               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Facts and practical knowledge             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Theories and paradigms                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Teacher as the main source of information | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Project and/or problem-based learning     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Written assignments                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Oral presentations by students            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Multiple choice exams                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

# Métodos y prácticas docentes enfatizados durante la educación superior (España)



# Estimación de modelos logit ordenados

- Variable dependiente: nivel de competencia adquirido por el graduado (escala de 1 a 7)
- Variables independientes:
  - **Métodos docentes y sistemas de evaluación**
  - Variables de control:
    - Titulaciones
    - Género y edad
    - Dedicación y esfuerzo
    - Prácticas en empresas, instituciones o similares
    - Experiencia laboral
    - Actividades formativas adicionales
    - Estatus socioeconómico



# Métodos y prácticas docentes enfatizados durante la educación superior

**A7** To what extent were the following modes of teaching and learning emphasized in your study programme?

|   | not at all               | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | to a very high extent |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------|
| Lectures <b>1</b>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                       |
| <b>4</b> Group assignments                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                       |
| Participation in research projects <b>3</b>                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                       |
| Internships, work placement                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                       |
| <b>3</b> Facts and practical knowledge                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                       |
| Theories and paradigms <b>2</b>                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                       |
| Teacher as the main source of information <b>1</b> <b>2</b> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                       |
| Project and/or problem-based learning <b>3</b>              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                       |
| <b>4</b> Written assignments                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                       |
| <b>4</b> Oral presentations by students                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                       |
| Multiple choice exams <b>5</b>                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                       |

## Análisis de componentes principales

- 1** Clases magistrales
- 4** Evaluación basada en trabajos de grupo
- 2** Enseñanza centrada en el conocimiento
- 5** Realización de pruebas tipo test
- 3** Aprendizaje basado en proyectos o problemas

# Efectos de los distintos métodos docentes sobre el desarrollo de competencias, España

| Las seis principales competencias requeridas en el empleo | Clases magistrales | Enseñanza centrada en el conocimiento | Aprendizaje basado en proyectos o problemas | Evaluación basada en trabajos de grupo | Realización de pruebas tipo test |
|---|--------------------|---------------------------------------|---|--|----------------------------------|
| Capacidad para hacerte entender                           | ●                  | ●                                     | ●   | ●                                      | ●                                |
| Capacidad para usar el tiempo eficientemente              |                    |                                       |   | ●                                      |                                  |
| Capacidad para trabajar en equipo                         |                    | ●                                     |   | ●                                      | ●                                |
| Capacidad para rendir bajo presión                        |                    |                                       | ●   | ●                                      |                                  |
| Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos  |                    | ●                                     | ●   |  |                                  |
| Capacidad para coordinar actividades                      |                    | ●                                     | ●   | ●                                      |                                  |

● Estrategia de enseñanza-aprendizaje que tiene una contribución positiva (y estadísticamente significativa) en el desarrollo de la competencia

# Efectos de otras variables de contexto sobre el desarrollo de competencias, España

| Las seis principales competencias requeridas en el empleo | Nota media del Instituto | Estatus socio-económico (padre universitario) | Carrera considerada difícil | Carrera con un enfoque generalista | Estudió o trabajó en el extranjero durante la carrera | Experiencia laboral durante la carrera |
|---|--------------------------|---|-----------------------------|------------------------------------|---|--|
| Capacidad para hacerte entender                           |                          |   | ●                           |                                    |   |  |
| Capacidad para usar el tiempo eficientemente              |                          | ●   | ●●●                         |                                    |   |  |
| Capacidad para trabajar en equipo                         |                          |   | ●●●                         |                                    |   | ●                                      |
| Capacidad para rendir bajo presión                        |                          |   | ●●●                         | ●                                  |   | ●●●                                    |
| Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos  | ●                        |   | ●●●                         |                                    | ●   |  |
| Capacidad para coordinar actividades                      |                          |   | ●●●                         | ●                                  | ●   |  |

● Estrategia de enseñanza-aprendizaje que tiene una contribución positiva (y estadísticamente significativa) en el desarrollo de la competencia

El mercado de trabajo de los titulados universitarios

# **REFLEXIONES FINALES**

# Lo que hay que mejorar

- La inserción laboral de los titulados universitarios es un indicador de eficiencia en el uso de recursos públicos en la educación superior
  - Graduados parados, desajustados en sus empleos, o incluso arrepentidos de los estudios que cursaron, supone una pérdida clara de eficiencia y bienestar social (y personal)
- Que los jóvenes se gradúen con un nivel adecuado de competencias que mejoren su empleabilidad es también misión de la universidad del siglo XXI
  - Los resultados de diversos trabajos recientes muestran las carencias competenciales de los graduados españoles y la necesidad de cambiar el modelo educativo para superar esas deficiencias

# La rentabilidad de los estudios superiores

- La rentabilidad, privada y social, de las inversiones en educación superior está condicionada por las características del tejido productivo, que limita el aprovechamiento del capital humano
  - En España no sobran titulados, sino que falta la creación de puestos de trabajo de mayor envergadura propios de universitarios
  - En otro caso, persistirán los problemas de sobrecualificación; y los mejores se irán
    - *Brain Drain = Brain Gain*
  - El talento hay que retenerlo. Si se van los mejores, ¿qué nos queda?

# España tiene que aprovechar mejor su potencial humano

- La mejora del aprovechamiento del capital humano de los titulados superiores exige un cambio del modelo productivo fomentando industrias que generen valor añadido
  - En este cambio son piezas clave las universidades y las empresas
- Las universidades
  - Creación y transmisión de conocimiento (producción de patentes y transferencia tecnológica)
  - Formación continua con mayor colaboración universidad-empresa
  - Promoción de la cultura emprendedora en las universidades
- El tejido productivo español
  - La empresa española debe reorientarse hacia ocupaciones más cualificadas
  - El tamaño de la empresa española debe crecer
  - Presencia cada vez más intensa de los titulados superiores en los puestos directivos

# Educación para la empleabilidad

- Existe la necesidad de continuar profundizando en el desarrollo de las competencias por parte del sistema educativo
  - La formación universitaria debe reforzar la adquisición de competencias que, además de ser claves para el desarrollo integral de las personas, son determinantes en la empleabilidad de los titulados/as
- Los modos de enseñanza y aprendizaje utilizados en la universidad están en la raíz de las competencias que favorecen la empleabilidad de los recién titulados
- El estudio de los nuevos procesos de enseñanza-aprendizaje implica la selección de indicadores más adecuados para medir las competencias de los titulados



# La movilidad del estudiantado universitario

- Los estudios demuestran que la movilidad de los estudiantes es una de las herramientas más poderosas para adquirir competencias que son difíciles de adquirir en los entornos habituales de los estudiantes españoles (residir con los padres y estudiar en la universidad más cercana)
- Las universidades deben hacer un esfuerzo para estimular la movilidad, especialmente la internacional, de estudiantes
  - Y es responsabilidad de los gobiernos diseñar los instrumentos adecuados que faciliten esa movilidad, como becas y/o préstamos

# Buenas prácticas

| Recomendaciones                                     | Actuaciones   |
|---|---|
| Creación de centros de orientación profesional      | <p>Todas las universidades deberían tener un servicio de orientación profesional y empleo similar a los llamados <i>career centers</i> en el modelo anglosajón.</p> <p>Estos centros orientan a los universitarios sobre las opciones del mercado laboral, talleres sobre búsqueda de empleo, preparación del <i>curriculum vitae</i>, etc.</p> |
| Formar al profesorado en estrategias docentes       | <p>Diseñar cursos, talleres y seminarios dirigidos a todo el profesorado sobre métodos docentes y el desarrollo de competencias entre los estudiantes.</p>  |
| Inserción de la universidad en su entorno inmediato | <p>Potenciar y colaborar en la creación de sectores empresariales vinculados a la I+D+i en el entorno inmediato de cada universidad, impulsando un sector empresarial de calidad para sectores económicos novedosos y de futuro.</p>  |
| Fomentar el autoempleo                              | <p>Independientemente del grado cursado, las universidades deberían fomentar el autoempleo entre sus graduados/as.</p>  |
| Rediseñar los planes de estudio                     | <p>El abanico de titulaciones, y las asignaturas impartidas, deberían tener en cuenta las exigencias del mercado de trabajo. Las reformas futuras deberían hacerse sobre el objetivo de mejora de las competencias.</p>   |

# Bibliografía

- Salas Velasco, M. (2011): “Connecting higher education and the labor market: the European graduates’ views”. En Poulsen, M.E. (ed.): *Higher Education: Teaching, Internationalization and Student Issues*. Nova Science Publishers, Hauppauge, NY, pp. 35-80.
- Salas Velasco, M. (2012): “More than just good grades: candidates’ perceptions about the skills and attributes employers seek in new graduates”. *Journal of Business Economics and Management*, 13, pp. 499-517.
- Salas Velasco, M. (2014): “Do higher education institutions make a difference in competence development? A model of competence production at university”. *Higher Education*

**MUCHAS GRACIAS**