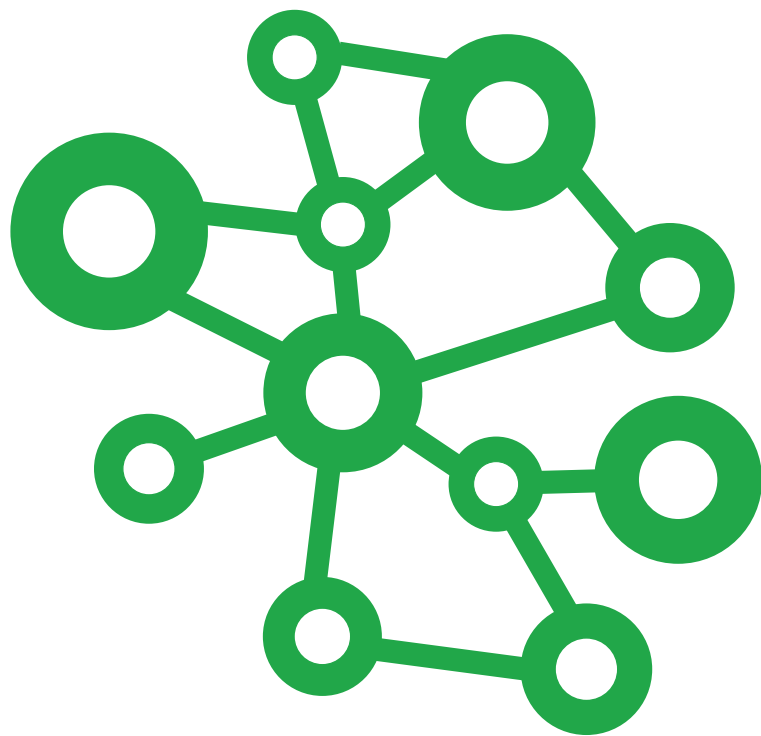


Libro verde

Empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana



Libro Verde
de la Empleabilidad
de los titulados universitarios
de la Comunitat Valenciana

Libro Verde de la Empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana



EQUIPO DE TRABAJO

DIRECCIÓN

Jacobo Navarro de Peralta García. *Director General de la AVAP*
José Ginés Mora Ruiz. *Coordinador Científico*
José Miguel Carot Sierra. *Coordinador Técnico*
Luis Eduardo Vila Lladosa

COMITÉ DE EXPERTOS

José Ginés Mora Ruiz. *Institute of Education, University of London*
José María Peiró Silla. *Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, Universitat de Valencia*
Francisco Michavila Pitarch. *Cátedra Unesco de Gestión y Política Universitaria, Universidad Politécnica de Madrid*
Martí Parellada Sabata. *Fundación Conocimiento y Desarrollo, Universitat de Barcelona*
Eduardo Coba Arango. *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte*
Rosana Perán Bazán. *Pikolinos*

GRUPO DE TRABAJO

Universitat de València (Estudi General)

Rosa Marín Sáez - *Vicerrectora de Posgrado*
Vicente González-Romá - *Director del Observatorio de Inserción Profesional y Asesoramiento Laboral (OPAL)*
Ana Hernández Baeza - *Coordinadora del Área de Estudios del Observatorio de Inserción Profesional y Asesoramiento Laboral (OPAL)*
Juan Pablo Gamboa Navarro - *Técnico del Área de Estudios del Observatorio de Inserción Profesional y Asesoramiento Laboral (OPAL)*

Universitat Politècnica de València

José Carlos Ayats Salt - *Vicerrector de Empleo y Acción Social*
Francisco Miguel Baena Aroca - *Jefe del Servicio Integrado de Empleo*
Encarnación Valero González - *Técnico Superior de Planificación y Calidad*
José Manuel Jabaloyes Vivas - *Profesor/a Titular de Universidad*

Universidad de Alicante

Nuria Grané Teruel - *Vicerrectora de Estudiantes*
María Carmen Albert Guardiola - *Técnica Socióloga. Unidad Técnica de Calidad*
Carlos Mateo Ripoll - *Técnico Sociólogo. Unidad Técnica de Calidad*
Víctor Climent Peredó - *Técnico del Servicio de empleo de la Fundación General de la Universidad de Alicante*

Universitat Jaume I de Castelló

Pilar García Agustín - *Vicerrectora d'Estudiants, Ocupació i Innovació Educativa*
María Isabel Beas Collado - *Responsable de l'Oficina d'Inserció Professional i Estadística en Pràctiques*
Joan Raül Burriel Calvet - *Tècnic de l'Observatori Ocupacional de l'Oficina d'Inserció Professional i Estadística en Pràctiques*

Universidad Miguel Hernández de Elche

Fernando Vidal Giménez - *Vicerrector de Economía y Empresa*
Domingo Rafael Galiana Lopera - *Director Observatorio Ocupacional*
Dolores López Martínez - *Técnica Empleo del Observatorio Ocupacional*
Laura Bernabeu López - *Colaboradora Observatorio Ocupacional*

Universidad CEU Cardenal Herrera

María José González Solaz - *Vicerrectora de Alumnado*
Mireia Burdeus - *Directora del Servicio de Información, Prácticas y Empleo (SIPE)*
Isabel Flordelis - *Responsable Observatorio Ocupacional*

Universidad Católica de Valencia San

Vicente Mártir

José Manuel Pagán - *Vicerrector de Ordenación Académica y Empleabilidad*
Elena Floristán Imizcoz - *Directora del Área de Empleo y Postgrado*
Dolores Botella Carrubi - *Responsable del Área de Prácticas y Empleo*

Universitat Internacional Valenciana

Miguel Ángel Safont López - *Técnico de Estudios y Calidad*
Ana Ferrer López - *Técnico de Estudios y Calidad*

Universidad Europea de Valencia

José Enrique Fernández del Río - *Rector*
Amparo Galbis Córdova - *Responsable de Calidad y GOE.*
Rosa M^a Sanchidrián Pardo - *Directora de Postgrado.*

Consejos Sociales

Vicente Boquera Amil - *Secretario del Consejo Social de la Universitat de València*
Deborah Salom Ciscar - *Secretaria del Consejo Social de la Universitat Politècnica de València*
Luis Gabriel Ramos Gutiérrez - *Secretario del Consejo Social de la Universidad de Alicante*
José Muñoz Castillo - *Secretario del Consejo*

Social de la Universitat Jaume I de Castelló

Lázaro G. Marín Navarro-Soto - *Secretario del Consejo Social de la Universidad Miguel Hernández de Elche*

Conselleria d'Educació, Cultura i Esport

Felipe Palau Ramírez - *Subdirector General de Universidad, Estudios Superiores y Ciencia*

Servici Valencià d'Ocupació i Formació (SERVEF)

Felipe Codina Bellés - *Director General de Empleo e Inserción Laboral*
José María Sáez Martínez - *Jefe de Servicio de Gestión de Intermediación Laboral*

Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva (AVAP)

Enric Roig - *Jefe del Servicio de Acreditación y Evaluación de la Calidad Universitaria*

EQUIPO TÉCNICO

José Miguel Carot Sierra - *Centro de Gestión de la Calidad y el Cambio. Universitat Politècnica de València*
Luis Eduardo Vila Lladosa - *Universitat de València*
Andrea Conchado Peiró - *Centro de Gestión de la Calidad y el Cambio. Universitat Politècnica de València*
María del Carmen Bas Cerdá - *Centro de Gestión de la Calidad y el Cambio. Universitat Politècnica de València*

Edita: Generalitat Valenciana
Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva

Diseño y maquetación: Dirección General del Secretariado del Consell y Relaciones con Les Corts - Servicio de Publicaciones de la Generalitat.

1^a Edición: noviembre, 2013

ISBN: 978-84-482-5883-2
DL: V-3047-2013

Imprime: Addo impresores SAL

PRESENTACIÓN

Molt Hble. President de la Generalitat

Cuando unos meses atrás encargué a la Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva (AVAP) la elaboración de una reflexión conjunta entre la administración, las universidades y los empleadores sobre cómo podíamos reforzar y mejorar la empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana, era plenamente consciente de que estábamos impulsando una política educativa pragmática y moderna y una política en materia de empleo sólida y muy beneficiosa para el futuro de nuestros jóvenes y de nuestras empresas.

La empleabilidad, entendida como el conjunto de conocimientos, competencias y habilidades que deben poseer los titulados universitarios para integrarse con éxito en el mercado laboral, es una cuestión central de la actividad universitaria y de las administraciones educativas competentes, además de ser vital para que nuestro tejido productivo sea capaz de aprovechar todo el potencial y el talento de nuestros jóvenes profesionales.

Quiero felicitar a todas las universidades de la Comunitat Valenciana porque el trabajo realizado ha sido un buen ejemplo para la sociedad. También quiero agradecer desde estas líneas la participación de muchos actores sociales como son los titulados, empleadores, representantes empresariales, colegios profesionales y sindicatos.

Es justo reconocer la labor ya emprendida desde hace años por nuestras universidades para mejorar las oportunidades de empleo de sus egresados, estimulando la adquisición de las competencias requeridas por nuestra economía

PRESENTACIÓ

Molt Hble. President de la Generalitat

Quan uns mesos arrere vaig encarregar a l'Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva (AVAP) l'elaboració d'una reflexió conjunta entre l'administració, les universitats i els ocupadors sobre com podem reforçar i millorar l'ocupabilitat dels titulats universitaris de la Comunitat Valenciana, era plenament conscient que estàvem impulsant una política educativa pragmàtica i moderna i una política en matèria d'ocupació sòlida i molt beneficiosa per al futur dels nostres joves i de les nostres empreses.

L'ocupabilitat, entesa com el conjunt de coneixements, competències i habilitats que han de posseir els titulats universitaris per a integrar-se amb èxit en el mercat laboral, és una qüestió central de l'activitat universitària i de les administracions educatives competents, a més de ser vital perquè el nostre teixit productiu siga capaç d'aprofitar tot el potencial i el talent dels nostres joves professionals.

Vull felicitar a totes les universitats de la Comunitat Valenciana perquè el treball realitzat ha sigut un bon exemple per a la societat. També vull agrair des d'estes línies la participació de molts actors socials com són els titulats, ocupadors, representants empresarials, col·legis professionals i sindicats.

És just reconèixer la labor ja empresa des de fa anys per les nostres universitats per a millorar les oportunitats d'ocupació dels seus titulats, estimulants l'adquisició de les competències requerides per la nostra economia durant el seu aprenentatge, així com per a ajudar i orientar als titulats universitaris a inserir-se amb garanties en un mercat laboral cada vegada més complex.

durante su aprendizaje, así como para ayudar y orientar a los titulados universitarios a insertarse con garantías en un mercado laboral cada vez más complejo. Pero hoy, en un momento de dificultad extrema, todos tenemos que hacer más para ayudar a los jóvenes universitarios y a nuestras empresas a generar empleo y riqueza para la sociedad valenciana.

Además de las interesantes recomendaciones realizadas por los expertos que han colaborado en el proyecto y que hemos escuchado con interés desde el Consell, la principal bondad de este *Libro Verde de la Empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana* ha sido la de unir a todas nuestras universidades, consejos sociales y Generalitat en una dinámica común de trabajo y colaboración, que estoy convencido dará más frutos en un futuro no muy lejano.

ALBERTO FABRA PART
Presidente de la Generalitat

Però hui, en un moment de dificultat extrema, tots hem de fer més per a ajudar els joves universitaris i a les nostres empreses a generar ocupació i riquesa per a la societat valenciana.

A més de les interessants recomanacions realitzades pels experts que han col·laborat en el projecte i que hem escoltat amb interès des del Consell, la principal bondat d'este *Llibre Verd de l'Ocupabilitat dels titulats universitaris de la Comunitat Valenciana* ha sigut la d'unir a totes les nostres universitats, consells socials i Generalitat en una dinàmica comuna de treball i col·laboració, que estic convençut donarà més fruits en un futur no molt llunyà.

ALBERTO FABRA PART
President de la Generalitat

PRÓLOGO

Presidenta de la Agència Valenciana
d'Avaluació i Prospectiva

La Universidad constituye un agente fundamental para cualquier sociedad moderna que quiera seguir progresando en la generación de riqueza, bienestar y conocimiento aplicado a la mejora de la calidad de vida de todas y cada una de las personas que la componen.

La cultura, la convivencia, la ciencia y la competitividad son cuatro requisitos clave de las sociedades avanzadas contemporáneas, de ahí que las instituciones de educación, y especialmente las de educación superior, jueguen un papel determinante en la consecución de estos fines. El saber nos hace mejores y más libres como personas y como sociedad, y el saber hacer nos hace más productivos y competitivos como profesionales y como economía en un contexto global.

Esta visión de futuro es la que hizo que el Molt Honorable President de la Generalitat encargase a la Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva (AVAP) la elaboración de este *Libro Verde de la Empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana*, porque si la investigación es clave para la innovación empresarial, la enseñanza universitaria y el aprendizaje de conocimientos y competencias lo es para la empleabilidad y la trayectoria futura de nuestros egresados en las empresas.

El trabajo que se presenta en estas páginas es el resultado del diálogo y de la participación entre más de cinco mil titulados, profesores y empleadores que han querido reflexionar juntos para reconocer nuestros logros y fijar las líneas de actuación y de mejora que aún están por desarrollar. Un trabajo constructivo que he de agrar-

PRÒLEG

Presidenta de l'Agència Valenciana
d'Avaluació i Prospectiva

La Universitat constituïx un agent fonamental per a qualsevol societat moderna que vullga continuar progressant en la generació de riquesa, benestar i coneixement aplicat a la millora de la qualitat de vida de totes i cada una de les persones que la componen.

La cultura, la convivència, la ciència i la competitivitat són quatre requisits clau de les societats avançades contemporànies, d'ací que les institucions d'educació, i especialment les d'educació superior, juguen un paper determinant en la consecució d'estos fins. El saber ens fa millors i més lliures com a persones i com a societat, i el saber fer ens fa més productius i competitius com a professionals i com a economia en un context global.

Esta visió de futur és la que va fer que el Molt Honorable President de la Generalitat encarregara a l'Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva (AVAP) l'elaboració d'este *Libre Verd de l'Ocupabilitat dels titulats universitaris de la Comunitat Valenciana*, perquè si la investigació és clau per a la innovació empresarial, l'ensenyança universitària i l'aprenentatge de coneixements i competències ho és per a l'ocupabilitat i la trajectòria futura dels nostres egressats en les empreses.

El treball que es presenta en estes pàgines és el resultat del diàleg i de la participació entre més de cinc mil titulats, professors i ocupadors que han volgut reflexionar junts per a reconèixer els nostres èxits i fixar les línies d'actuació i de millora que encara estan per desenrotllar. Un treball constructiu que he d'agrair i que, sens dubte,

decer y que, sin duda, nos debe permitir salir reforzados como comunidad y como sistema universitario.

La educación es uno de nuestros principales activos como territorio y con iniciativas conjuntas como la que representa este Libro Verde de la Empleabilidad e implicando a una vez más a la tríada —Administración, Universidad, Sociedad— damos un importante paso adelante en la consolidación del mismo, encaminado siempre desde una profunda convicción de servicio público, al incremento de las oportunidades, las expectativas y el posicionamiento estratégico de todas aquellas personas que viven en la Comunitat Valenciana.

M^a JOSÉ CATALÁ VERDET
Presidenta de la Agència Valenciana
d'Avaluació i Prospectiva

ens ha de permetre eixir reforçats com a comunitat i com a sistema universitari.

L'educació és un dels nostres principals actius com a territori i amb iniciatives conjuntes com la que representa este Llibre Verd de l'Ocupabilitat i, implicant una vegada més la tríada —Administració, Universitat, Societat—, donem un important pas cap avant en la seua consolidació, encaminat sempre des d'una profunda convicció de servici públic a l'increment de les oportunitats, les expectatives i el posicionament estratègic de totes aquelles persones que viuen a la Comunitat Valenciana.

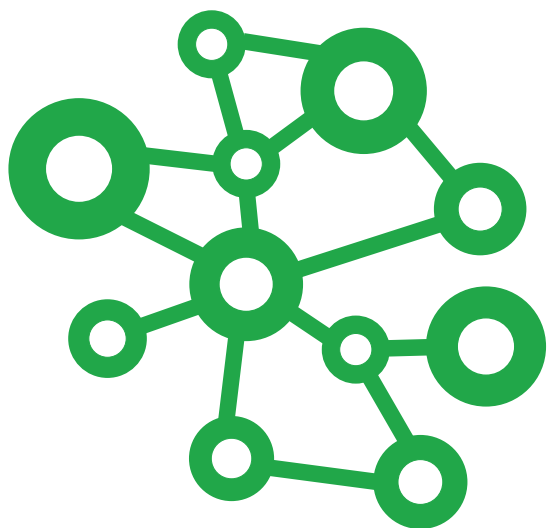
M^a JOSÉ CATALÁ VERDET
Presidenta de l'Agència Valenciana
d'Avaluació i Prospectiva

INDICE

| | |
|---|----|
| Introducción | 11 |
| Estructura | 12 |
| Agradecimientos | 12 |
| Marco conceptual y metodología | 15 |
| 1. Marco conceptual | 15 |
| 2. Metodología | 19 |
| Análisis del empleo universitario | 20 |
| Titulados universitarios | 20 |
| Profesores universitarios | 20 |
| Empleadores | 20 |
| Sobre la representatividad de las muestras de las encuestas | 20 |
| Análisis de empleo universitario | 23 |
| 1. Situación de los titulados universitarios en el mercado de trabajo valenciano | 23 |
| 1.1. Los universitarios valencianos y la actividad laboral | 24 |
| 1.2. Dónde trabajan los titulados valencianos | 30 |
| 1.3. Los universitarios y el emprendimiento | 37 |
| 1.4. Calidad del empleo y formación continua | 39 |
| 1.5. Desempleo | 43 |
| 1.6. Fortalezas, debilidades y conclusiones | 47 |
| 2. Los universitarios de la Comunitat Valenciana inscritos en el Servicio Público de Empleo | 49 |
| La opinión de titulados, profesores y empleadores | 55 |
| 1. Antecedentes | 55 |
| 2. Encuesta a titulados | 56 |
| 2.1. Introducción | 56 |
| 2.2. Características de los titulados encuestados | 57 |
| Atributos personales y antecedentes familiares | 57 |
| Educación Secundaria | 57 |
| 2.3. Los estudios universitarios | 58 |
| Métodos de enseñanza-aprendizaje | 58 |
| Resultados educativos | 61 |
| 2.4. Mercado de trabajo de los titulados | 64 |
| Situación actual y trayectoria profesional | 64 |
| Características del puesto de trabajo | 68 |
| Ajuste educación-trabajo | 72 |
| Ingresos, dedicación al trabajo y satisfacción laboral | 77 |
| 2.5. Competencias | 81 |
| Nivel competencial propio de los titulados encuestados | 82 |
| Nivel competencial requerido en el puesto de trabajo | 83 |
| Contribución de los estudios universitarios a la adquisición de competencias | 85 |
| Dimensiones Competenciales | 86 |

| | |
|--|-----|
| 3. Encuesta a profesores | 90 |
| 3.1. Introducción | 90 |
| 3.2. Las opiniones del profesorado sobre los estudios | 90 |
| 3.3. Las opiniones del profesorado sobre las competencias..... | 94 |
| 4. Encuesta a empleadores | 100 |
| Las opiniones de los empleadores sobre las competencias..... | 101 |
| 5. Análisis transversal de titulados, profesores y empleadores | 108 |
| 5.1. Los métodos de enseñanza utilizados | 108 |
| 5.2. La utilidad de los estudios | 110 |
| 5.3. Las expectativas respecto al trabajo..... | 110 |
| 5.4. Las competencias vistas por los tres grupos de encuestados..... | 112 |
| 5.4.1. Las dimensiones competenciales..... | 112 |
| 5.4.2. Déficits competenciales..... | 117 |
| 5.4.3. Valoraciones relativas | 117 |
| Conclusiones | 121 |
| 1. El empleo de los universitarios | 121 |
| 1.1. Según los inscritos en el SERVEF..... | 123 |
| 2. La opinión de los titulados | 123 |
| 2.1. Características de los titulados y de su experiencia formativa..... | 124 |
| 2.2. La experiencia laboral | 124 |
| 2.3. La valoración de las competencias | 126 |
| 3. La opinión del profesorado encuestado..... | 127 |
| 3.1. Valoración de la experiencia docente | 127 |
| 3.2. La valoración de las competencias | 128 |
| 4. La opinión de los empleadores encuestados | 129 |
| 4.1. Valoraciones generales..... | 129 |
| 4.2. Valoración de las competencias..... | 129 |
| 5. Análisis conjunto..... | 129 |
| Recomendaciones | 133 |
| Consideraciones generales..... | 133 |
| Recomendaciones para las Universidades..... | 134 |
| Recomendaciones a los niveles previos a la Universidad..... | 136 |
| Recomendaciones a estudiantes y titulados..... | 127 |
| Recomendaciones para empleadores..... | 138 |
| Recomendaciones al Sistema Universitario de la Comunitat Valenciana..... | 139 |
| Anexos | 143 |
| Índice de gráficos y tablas | 189 |

Introducción



El *Libro Verde de la Empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana* es una reflexión sobre la importancia de la educación para el empleo y una llamada de atención a la sociedad sobre la necesidad de establecer conjuntamente los requisitos en materia de conocimientos, competencias y habilidades, que se exigen a los titulados universitarios para acceder y retener con éxito un empleo.

El proyecto tiene su origen en el ámbito universitario y en las múltiples iniciativas en forma de observatorios y servicios que durante la última década han desarrollado las universidades en materia de orientación e inserción laboral. Actividades que encuentran un elemento de coordinación autonómico en la Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva (AVAP), agencia externa de calidad del sistema universitario valenciano.

En el inicio del curso académico 2012/2013 que tuvo lugar en la Universidad Miguel Hernández de Elche, el President de la Generalitat recogió esta inquietud del sistema universitario y encargó a la AVAP la elaboración de un estudio sobre la empleabilidad de los titulados universitarios, informe que se ha desarrollado con la intensa colaboración de todas las universidades de la Comunitat a través de un grupo de trabajo creado al efecto, al igual que con Consejos Sociales de las universidades públicas.

Para su elaboración se ha contado con la participación de más de 2.000 titulados, 3.000 profesores y casi un centenar de empleadores y representantes de colegios profesionales, empresariales y sindicales.

Todas estas contribuciones han sido completadas con el análisis técnico del Centro de Gestión de la Calidad y el Cambio de la Universitat Politècnica de València y el estudio sobre el empleo universitario realizado por el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE). Además han intervenido en el proyecto el Serviçi Valencià d'Ocupabilitat i Formació (SERVEF), la Direcció

General de Universidades, Estudios Superiores y Ciencia de la Generalitat y el Servicio de Publicaciones de la Generalitat.

Finalmente el trabajo ha sido contrastado en su desarrollo por un Comité de Expertos de ámbito nacional cuyas aportaciones e indicaciones han sido determinantes para el buen fin del presente informe y que han guiado con gran criterio las recomendaciones que contiene.

Estructura

El presente informe contiene los resultados de un conjunto de estudios, análisis y encuestas de opinión orientados a conocer los procesos que permiten el desarrollo de la empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana.

La empleabilidad ha sido definida como un conjunto de características individuales –destrezas, actitudes, valores y atributos personales– que incrementan las posibilidades de las personas para obtener buenos empleos y tener éxito en su trayectoria profesional y personal, lo cual les beneficia a ellas, a la economía, y a la sociedad en general.

Aunque la empleabilidad de los titulados no es únicamente responsabilidad del sistema educativo, atributos personales y desarrollo profesional posterior aparte, si podemos afirmar que la empleabilidad es al sistema educativo y a las universidades lo que el empleo es al mercado laboral y a las empresas, por lo que el presente estudio se ha centrado en la actividad desarrollada en las instituciones de educación superior.

A continuación en una primera parte se desarrolla el marco conceptual en que se inscribe el análisis de la empleabilidad de los titulados universitarios y la metodología utilizada en la realización del estudio. En una segunda parte se describen los resultados del análisis de las cifras oficiales de actividad, ocupación y desempleo de los titulados universitarios en la Comunitat Valenciana. En tercer lugar se exponen los resultados de las encuestas

de opinión dirigidas a titulados, profesores y empleadores y en un cuarto apartado se recopilan las principales conclusiones que se desprenden de los análisis desarrollados en las dos partes anteriores y, finalmente, se plantea un conjunto de recomendaciones orientadas a la mejora de la empleabilidad de los titulados universitarios.

El documento se completa con un anexo técnico en el que se proporciona información detallada sobre el estudio realizado, los cuestionarios dirigidos a titulados, profesores y empleadores.

Agradecimientos

El presente informe no podría haberse realizado sin la colaboración y el compromiso de las personas y entidades que ha participado en su elaboración. Especial reconocimiento requieren los rectores de las universidades públicas y privadas de la Comunitat Valenciana y sus vicerrectores designados para este trabajo, sin olvidar la gran labor desarrollada por sus equipos técnicos, que acumulan una dilatada experiencia en materia de orientación e inserción laboral.

Resulta imprescindible agradecer la dedicación y el interés demostrado por los miembros del Comité de Expertos: José María Peiró Silla, Francisco Michavila Pitarch, Martí Parellada Sabata, Eduardo Coba Arango y Rosana Perán Bazán, quienes con sus destacadas trayectorias profesionales han colaborado en el proyecto con la certeza de ayudar a mejorar el sistema universitario valenciano.

También corresponde el agradecimiento a los más de 5.000 titulados, profesores y empleadores que han contestado las distintas encuestas, así como a las siguientes instituciones y entidades que han colaborado, en mayor o menor medida, por su trabajo y buena acogida al proyecto.

- Universitat de València (Estudi General)
- Universitat Politècnica de València
- Universidad de Alicante
- Universitat Jaume I de Castelló
- Universidad Miguel Hernández de Elche

- Universidad CEU Cardenal Herrera
- Universidad Católica de Valencia “San Vicente Mártir”
- Universitat Internacional Valenciana - VIU
- Universidad Europea de Valencia
- Consejo Social de la Universitat de València (Estudi General)
- Consejo Social de la Universitat Politècnica de València
- Consejo Social de la Universidad de Alicante
- Consejo Social de la Universitat Jaume I de Castelló
- Consejo Social de la Universidad Miguel Hernández de Elche
- Conselleria de Educació, Cultura y Deporte
- Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE)
- Servei Valencià d’Ocupació i Formació (SERVEF)
- Servicio de Publicaciones de la Generalitat
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
- Pikolinos
- Fundación Conocimiento y Desarrollo (CYD)
- Colegio de Abogados de Valencia
- Colegio de Economistas de Valencia
- Colegio Oficial de Arquitectos de la Comunitat Valenciana
- Colegio Oficial de Ingenieros Agrónomos de Levante
- Colegio Oficial de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos de la Comunidad Valenciana
- Colegio Oficial de Ingenieros de Telecomunicación de la Comunidad Valenciana
- Colegio Oficial de Ingenieros en Informática de la Comunidad Valenciana
- Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de la Comunitat Valenciana
- Colegio Oficial de Odontólogos y Estomatólogos de Valencia
- Colegio Oficial de Publicitarios y Relaciones Públicas de la Comunitat Valenciana
- CIERVAL. Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunitat Valenciana

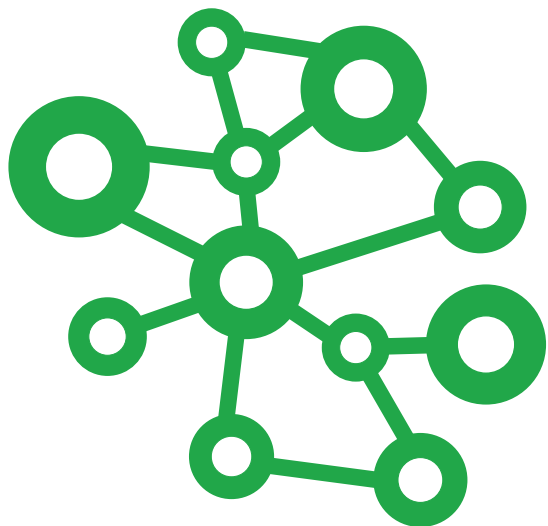
- CEV. Confederación Empresarial Valenciana
- CEC. Confederación de Empresarios de Castellón
- Asociación de Empresas de Consultoría Terciario Avanzado Comunitat Valenciana (AECTA)
- CCOO-PV. Comisiones Obreras
- UGT-PV. Unión General de Trabajadores
- CSI-F. Central Sindical Independiente y de Funcionarios

Para finalizar, hacer extensivo el más sincero agradecimiento a la labor desempeñada por el equipo técnico del proyecto.

Valencia, noviembre de 2013

Jacobo Navarro de Peralta García
José Ginés Mora Ruiz

Marco conceptual y metodología



1. MARCO CONCEPTUAL

El empleo de los titulados universitarios siempre ha sido importante, pero en las actuales circunstancias de crisis es todavía más crucial. Para disponer de ventaja comparativa con relación al empleo una vez titulados, los estudiantes necesitan desarrollar competencias de empleabilidad adicionales a la adquisición de conocimientos y destrezas específicos de un determinado campo o disciplina. La empleabilidad ha sido definida como un conjunto de características de las personas –destrezas, actitudes, valores y atributos personales– que incrementan las posibilidades de los titulados para obtener buenos empleos y tener éxito en su trayectoria profesional y personal, lo cual les beneficia a ellos, a la economía, y a la sociedad en general. 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. Estar empleado es tener un trabajo; tener empleabilidad implica poseer las capacidades necesarias para mantenerse ocupado y progresar en el ámbito profesional. Las demandas que los mercados laborales y los empleadores exigen de los titulados difieren según el tipo de empleador y el sector de actividad, según el contexto económico, y por países. Por lo tanto, personas con la misma empleabilidad pueden encontrarse en situaciones muy distintas en diferentes mercados de trabajo.

Las universidades son uno de los actores principales en el desarrollo de la empleabilidad por parte de los futuros titulados y tienen la responsabilidad de proporcionar la educación más valiosa posible para mejorar esta empleabilidad. Desde la perspectiva de las universidades, fomentar la empleabilidad significa formar titulados que sean hábiles y capaces de funcionar adecuadamente en el ámbito profesional, así como comprender los efectos que este objetivo tiene sobre todas las áreas de la vida universitaria en cuanto a la provisión de servicios educativos tanto académicos como extracurricu-

lares. Es tarea de las universidades, por lo tanto, identificar cuáles son las competencias que deben desarrollar los estudiantes para elevar su futura empleabilidad como titulados, así como identificar los mecanismos más adecuados para incorporar la empleabilidad como parte integral de la educación que proporcionan a los estudiantes. Las universidades pueden, además, contribuir a la actualización de las competencias de las personas tituladas durante toda su trayectoria profesional mediante la oferta de formación continua especializada desde la perspectiva del aprendizaje a lo largo de toda la vida. La actualización permanente del perfil competencial de los titulados universitarios es un mecanismo imprescindible para el desarrollo y conservación de su empleabilidad.

Como señala Harvey (2001)¹, la empleabilidad tiene que ver con el aprendizaje puesto que la empleabilidad es un proceso y no un producto. Un aprendizaje apropiado, el currículo que conlleva, la enseñanza y la evaluación que lo acompañan describen de manera adecuada la educación para la empleabilidad. Esto implica que los currículos específicamente orientados a fomentar la empleabilidad de los titulados son también deseables desde un punto de vista puramente educativo, puesto que tanto la educación académica tradicional como ciertas competencias clave pueden ser consideradas elementos favorecedores de la empleabilidad. Los titulados necesitan cada vez más ser flexibles en respuesta a la volatilidad creciente de las funciones y tareas asociadas con los puestos de trabajo y al creciente número de cambios en la trayectoria profesional de los individuos. Consecuentemente, la empleabilidad es multifacética en la medida en que también lo son la variabilidad de los puestos de trabajo y las competencias requeridas para desempeñar adecuadamente las responsabilidades y tareas que los conforman.

Las universidades necesitan garantizar que sus estudiantes desarrollen la empleabilidad, es de-

¹ Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability, *Quality in Higher Education*, 7 (2), pp 97-109.

cir, que adquieran durante sus estudios superiores niveles de calidad funcional para desplegar una trayectoria profesional exitosa una vez obtengan la titulación. Como el desarrollo de la empleabilidad es un proceso dinámico que consume tiempo, además de otros recursos, el problema general de cómo fomentar mejor la empleabilidad de los titulados desde la universidad ha de ser analizado secuencialmente, comenzando por el análisis de la experiencia educativa universitaria y sus características, pasando por la compleja transición entre los estudios y el comienzo de la actividad profesional, y alcanzando las etapas iniciales de la vida profesional de los titulados. El proceso que permite el desarrollo de la empleabilidad de los titulados universitarios está integrado por cinco fases ordenadas cronológicamente; cada una de las fases, a su vez, se puede entender como un subproceso específico, y el desarrollo de la empleabilidad es, por tanto, el resultado de la concatenación de los cinco subprocesos considerados. En la primera fase, los estudiantes han de tomar la decisión de seguir unos estudios superiores determinados. En la segunda fase, los estudiantes cursan los estudios que finalmente han elegido y, en caso de completarlos, obtienen un título universitario; durante esta fase, desarrollan sus competencias personales al esforzarse por aprender utilizando los recursos educativos que las universidades les ofrecen. En la tercera fase, los titulados inician su trayectoria profesional equipados con un determinado perfil de competencias, que ha sido desarrollado durante los estudios, y una determinada credencial educativa que certifica que han alcanzado el nivel académico exigido por las universidades para la concesión de la titulación correspondiente. Ambos elementos, el perfil competencial en el momento de la titulación y el título universitario obtenido, condicionan sus posteriores oportunidades y comportamientos en los mercados de trabajo. En la cuarta fase, los titulados comienzan a adquirir cierta experiencia profesional inicial, la cual les permite seguir expandiendo su propio perfil competencial en mayor o menor medida dependiendo de la calidad de dicha experiencia pro-

fesional inicial. En la quinta fase, los titulados que cuentan ya con cierta experiencia en el ámbito profesional aplican, en sus actividades profesionales, el conjunto de capacidades que han ido desarrollando en las fases anteriores para obtener el máximo rendimiento posible de los recursos que han sido invertidos a lo largo de las cinco fases del proceso.

Cada una de las cinco fases que integran el proceso de desarrollo de la empleabilidad de los titulados constituye el objeto de estudio de algunas aproximaciones especializadas en ciencias sociales, y a dichas aproximaciones es necesario referirse para comprender cómo opera el proceso en su conjunto.

Fase 1. Elección educativa (conjunto de decisiones)

En esta fase, los estudiantes que han superado la educación secundaria con éxito se plantean, inicialmente, la decisión de continuar estudiando o no y, en caso afirmativo, matricularse o no en la universidad. En caso de que la decisión que finalmente adopten sea la de matricularse en la universidad, tendrán que optar por una determinada institución y, dentro de ella, por una carrera concreta. La elección de estudios depende, por una parte, de las preferencias del estudiante y de su familia y, por otra, de las restricciones académicas y financieras que condicionan las decisiones finalmente adoptadas por los individuos.

Fase 2. Producción de educación (conjunto de procesos)

En esta fase, los estudiantes que han decidido estudiar una determinada carrera dedican más o menos tiempo y esfuerzo a su formación universitaria. Para ello disponen de los recursos que proporcionan las universidades en forma de cursos y asignaturas, aulas y bibliotecas, profesores y otro personal, laboratorios, etc. La conducta de los estudiantes y los recursos educativos utilizados en la universidad condicionan los resultados educativos que se obtienen, tanto en términos de logros académicos

como en términos de competencias que preparan para la actividad profesional.

Fase 3. Mercado de trabajo (conjunto de decisiones)

Tras superar con éxito los estudios universitarios, la mayoría de los titulados salen al mercado de trabajo para iniciar su trayectoria profesional. Buscan empleo, se establecen como profesionales independientes o empiezan un negocio. Disponen de una credencial educativa universitaria, de una titulación que los señala como médicos, economistas o ingenieros y, también, de las competencias desarrolladas durante la trayectoria educativa. Ambos elementos intervienen en los mecanismos que determinan el encaje de personas con trabajos ya que guían el proceso de búsqueda de los titulados y son tenidos en cuenta por los empleadores a la hora de contratar titulados recientes.

Fase 4. Aprendizaje en el trabajo (conjunto de procesos)

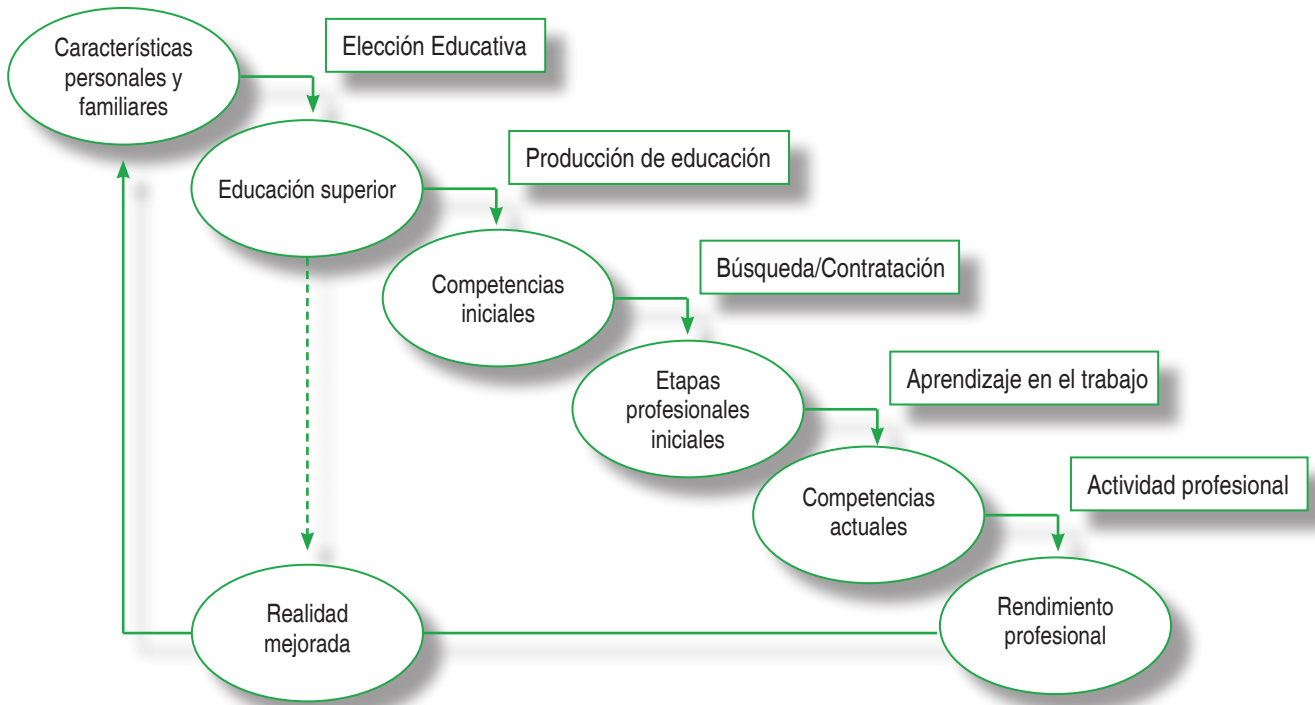
Los primeros pasos de la trayectoria profesional de los titulados son, en gran medida, consecuencia de las competencias con que llegan al mercado de trabajo. Una vez inician su trayectoria profesional, las competencias de los titulados continúan desarrollándose a través de la experiencia profesional inicial. Las primeras ocupaciones de los titulados pueden ofrecer oportunidades para seguir aprendiendo. Las características de las actividades de los titulados y del entorno en que las realizan condicionan el grado en que la experiencia profesional inicial promueve el desarrollo competencial de los titulados en términos de mejora profesional.

Fase 5. Resultados de la actividad profesional (conjunto de decisiones)

En la fase final, el rendimiento de los titulados en su entorno profesional tras haber adquirido experiencia práctica depende tanto de las capacidades desarrolladas hasta momento por los individuos como de las características de la organización en

Gráfico 1.1.

Marco conceptual para el desarrollo de la empleabilidad de los titulados universitarios



que están trabajando y de las tareas y responsabilidades concretas que tienen asignadas.

El análisis de cada conjunto de decisiones (decisión del estudiante: ir a la universidad y optar por una carrera determinada en la universidad; decisión del titulado: aceptar o no una oferta inicial de empleo) requiere identificar las condiciones en que se plantea el problema de decisión y los elementos que influyen en la probabilidad de que el agente finalmente adopte una de las posibles alternativas). El análisis de cada conjunto de procesos (estudios universitarios, experiencia profesional inicial) requiere identificar los diferentes tipos de recursos que intervienen, los procedimientos utilizados para combinarlos y aplicarlos, los resultados que se obtienen y las consecuencias que se derivan de ellos.

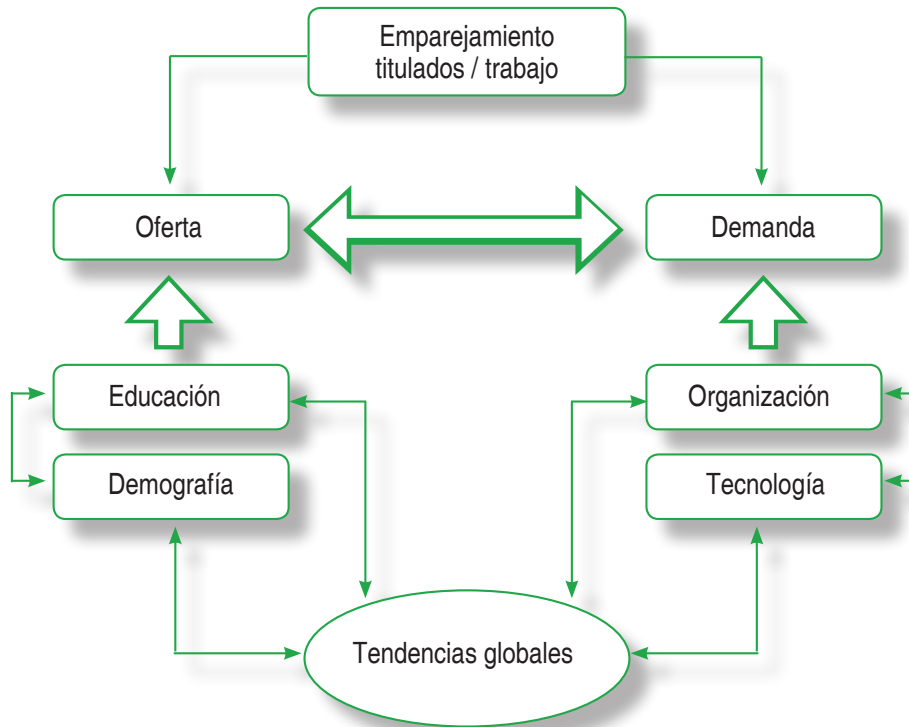
Por lo tanto, un análisis riguroso de la empleabilidad requiere considerar las cinco fases del proceso de forma concatenada teniendo en cuenta,

además, cuál es el contexto social, económico y organizacional en que tiene lugar cada fase.

Es necesario destacar que, cuando se analiza la situación de empleo de los titulados a partir de los datos de encuestas, se está observando el estado contemporáneo de una compleja interacción de fuerzas educativas, económicas y sociales que se materializa en un determinado emparejamiento de personas concretas y puestos de trabajo concretos. Este emparejamiento efectivamente realizado en el mercado de trabajo es el que genera las cifras que describen cómo es la situación profesional de los titulados universitarios. Sin embargo, el emparejamiento observado no permite explicar cómo son la oferta y la demanda de trabajo de los titulados. Sucintamente, la oferta de titulados depende fundamentalmente de la estructura demográfica del territorio que se analiza y de las características del sistema educativo vigente en el mismo, mientras que la demanda de titulados refleja las necesidades

Gráfico 1.2.

Determinantes de la oferta y demanda de titulados



de las empresas y otras organizaciones productivas, por lo que depende del estado de la tecnología y del grado de desarrollo organizativo de la economía. A su vez, tanto los determinantes de la oferta (demografía y sistema educativo) como de la demanda (tecnología y organización) de titulados son el reflejo local, en el territorio analizado, de las tendencias económicas globales prevalentes en cada momento.

2. METODOLOGÍA

Para la elaboración del Libro Verde de Empleabilidad de la Comunitat Valenciana se ha realizado un análisis de la información obtenida de los distintos colectivos implicados. Dada su distinta naturaleza y a la complejidad del problema abordado, se ha recurrido a técnicas diferentes para la recopilación de datos basados en encuestas oficiales y opiniones de cada grupo. El marco conceptual

presentado anteriormente sería el modo óptimo de abordar el problema de la empleabilidad realizando análisis separados para cada una de las fases. Ni los recursos ni la urgencia permiten adoptar una metodología más rigurosa. Sin embargo, en todo el análisis se ha tenido en mente el marco conceptual ideal.

Los datos de encuestas oficiales analizados proceden de la Encuesta de Población Activa (EPA) y del Servei Valencià d'Ocupació i Formació (SERVEF). En cuanto a la captación de la opinión de los grupos de interés (titulados, profesores, empleados y representantes de empresas, colegios profesionales y sindicatos), se ha recurrido a tres técnicas: encuestas, metodología Delphi y grupos de discusión.

Todos los cuestionarios han sido consensuados por el grupo de trabajo constituido por miembros de todas las universidades de la Comunitat Valen-

ciana (al inicio del libro se encuentra el listado de los participantes). Los cuestionarios utilizados para titulados y profesores tienen como objetivo fundamental recoger todos los aspectos posibles que proporcionen información relevante sobre empleabilidad y no sólo sobre inserción laboral. Por este motivo son cuestionarios largos, a pesar de lo cual se ha obtenido un número de respuestas suficiente en el caso de titulados y muy buena en caso de los profesores.

ANÁLISIS DEL EMPLEO UNIVERSITARIO

El análisis descriptivo del empleo universitario se realiza mediante el estudio, por separado, de las dos fuentes estadísticas principales con relación al empleo de las personas en España: la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE) y los datos de los demandantes de empleo inscritos en el Servicio Público de Empleo (SPE).

La EPA permite clasificar el perfil de las personas con estudios superiores frente a quienes no tienen estudios superiores por lo que respecta a variables sociodemográficas como el sexo, la edad y el estatus familiar. También ofrece información detallada sobre la relación de las personas con la actividad productiva (activos-no activos, ocupados-no ocupados, ocupados por cuenta propia y por tipo de empleador, por ramas de actividad, por ocupaciones, no ocupados por modalidades de desempleo). La combinación de la clasificación sociodemográfica de las personas por nivel de estudios con las clasificaciones en función de la actividad requiere elaborar e interpretar las tablas de datos necesarias para trazar una panorámica general de los titulados universitarios que compare los datos de la Comunitat Valenciana con los del conjunto de España.

Los datos de los demandantes de empleo inscritos en el SPE en la Comunitat Valenciana proporcionan solamente información relativa a las personas inscritas en el servicio como demandantes de

empleo. Esta información permite analizar el grado de dificultad para acceder a la ocupación de titulados universitarios con diferentes perfiles. En primer lugar se analiza las cifras de personas desocupadas con titulación universitaria y sin titulación universitaria para hombres y mujeres. A continuación, el análisis se centra en las personas desocupadas con titulación universitaria de la Comunitat Valenciana para hombres y mujeres en función de diversas características que permiten clasificar sus demandas de ocupación: por el nivel de la titulación universitaria conseguida, en función de si tienen o no actividad económica, por grupos de edad, tiempo que llevan inscritas en el SPE, así como en términos de las titulaciones universitarias concretas obtenidas por las personas demandantes de ocupación.

TITULADOS UNIVERSITARIOS

Se ha realizado una encuesta a los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana de las cohortes que finalizaron sus estudios durante los años 2008 y 2009. Se han elegido estas cohortes debido a que en estudios previos se ha comprobado que encuestar a titulados universitarios aproximadamente 4 años después de titularse es el momento óptimo para obtener información relevante sobre el proceso de transición al mercado laboral. Los titulados comienzan a ocupar puestos adecuados en ese tiempo, sin que el recuerdo de la experiencia en la universidad se vea modificado en exceso por el tiempo transcurrido.

El número de titulados encuestados fue de 2099. En la ficha técnica incluida, en los anexos, se encuentran los detalles de la encuesta así como las posibles limitaciones del estudio. El modelo del cuestionario utilizado también se incluye en los anexos.

PROFESORES UNIVERSITARIOS

Para recabar la opinión de los profesores se realizó una encuesta a los profesores actuales de las

universidades de la Comunitat Valenciana. El cuestionario utilizado puede encontrarse en los Anexos. En él se han incluido algunas preguntas similares a las utilizadas en la encuesta de titulados: métodos de enseñanza-aprendizaje, competencias, valores y orientaciones entre otras. Sin embargo en la interpretación debe tenerse en cuenta la diferencia temporal entre ellas. Mientras las opiniones de los titulados se refieren a su experiencia durante sus propios estudios (de los que al menos han transcurrido cuatro años), la de profesores se refiere al momento actual. La muestra de profesores obtenida es de 3025 profesores. En la ficha técnica incluida en los anexos está la descripción de las características de la encuesta.

EMPLEADORES

Para los empleadores se ha utilizado la técnica Delphi para obtener un consenso en la opinión de un grupo de empleadores de los cuales han participado finalmente 45. Este grupo fue escogido a través de los Consejos Sociales de las universidades de la Comunitat Valenciana que seleccionaron de manera conjunta un grupo representativo de los empleadores de los titulados de las universidades de la Comunitat Valenciana.

Para complementar con información cualitativa los resultados obtenidos en el estudio anterior, se organizó un grupo de discusión con empleadores y representantes sindicales.

Del mismo modo que para los empleadores, se organizó un grupo de discusión para recabar la opinión de los miembros de los colegios profesionales de la Comunitat Valenciana.

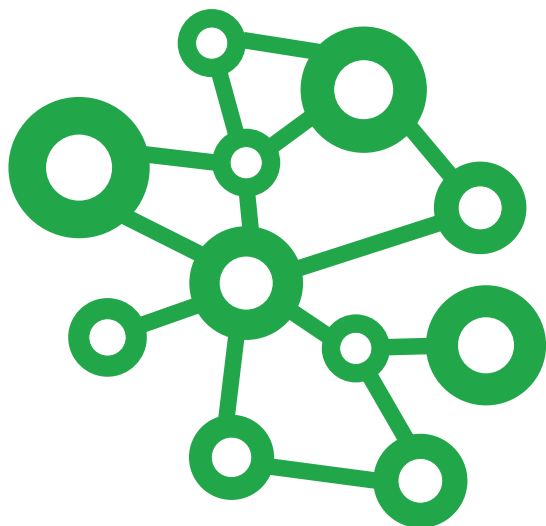
SOBRE LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUESTRAS DE LAS ENCUESTAS

En la investigación aplicada la cuestión de la representatividad de la muestra es de capital importancia aunque no existe una definición formal que permita establecer a priori el grado de representati-

vidad de una muestra concreta o declarar si es o no representativa de la población de la que se obtuvo. La noción que mejor sintetiza la idea de representatividad es que la muestra debe exhibir internamente el mismo grado de diversidad que la población de la que procede. El muestreo, por tanto, se orienta a la obtención de muestras representativas utilizando diversas aproximaciones, algunas de las cuales utilizan reglas probabilísticas. Las nociones de muestra representativa y de muestra probabilística pueden ser erróneamente identificadas y, como consecuencia de la confusión, puede ocurrir que el investigador asuma, equivocadamente, que su estudio carece del rigor científico necesario al utilizar una muestra que no ha sido seleccionada por vía del azar.

Sin duda el muestreo probabilístico es un excelente método para tratar de conseguir una muestra representativa aunque no siempre lo asegura. En este trabajo no se usó este procedimiento por la dificultad que supone obtener tasas de respuesta que, al aplicar el método, permitan obtener tamaños muestrales efectivos para poder extraer conclusiones con errores aceptables. Sin embargo, con un control muestral de los estratos definidos (áreas de estudio en cada universidad) durante el proceso de muestreo usando métodos de incentivación de la respuesta (diferentes para cada universidad) y posteriormente corrigiendo mediante una adecuada ponderación, existen indicios claros de un aceptable grado de representatividad de la muestra.

Análisis de empleo universitario



El objetivo de este capítulo es ofrecer una panorámica del mercado laboral de los titulados universitarios en la Comunitat Valenciana a partir de los datos que proporcionan las estadísticas oficiales. El capítulo incluye dos estudios. El primero de ellos proporciona información sobre la actividad, la ocupación y el desempleo de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). El segundo estudio analiza el desempleo de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana a partir de los datos de paro registrado del Sistema Público de Empleo (SPE).

1. SITUACIÓN DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS EN EL MERCADO DE TRABAJO VALENCIANO

Esta sección analiza la situación de los universitarios en el mercado de trabajo valenciano desde múltiples puntos de vista: la creciente importancia de su presencia; su posición, en comparación con los no titulados, en relación con la actividad, la ocupación y el desempleo; las características de sus contratos y ocupaciones; su participación en el emprendimiento, etc. Se combina una perspectiva estructural, de largo plazo, con otra en la que se presta atención a aspectos que son más relevantes en el momento actual de crisis económica.

Al estudiar estas cuestiones, se compara sistemáticamente la situación de los universitarios con los no universitarios y la de los hombres con la de las mujeres, contemplándose también las diferencias más significativas entre grandes grupos de edad. Asimismo, analiza las diferencias entre la Comunitat Valenciana y España pero, como en muchos de los aspectos estudiados éstas no son de gran importancia, sólo se comentan cuando merece la pena subrayar algún rasgo diferencial con el fin de no hacer demasiado extenso el texto. La información estadística con la que se han elaborado los

gráficos procede principalmente de la EPA, elaborada por el INE, aunque también se ha hecho uso de las series de capital humano de la Fundación Banca-Ivie y de la EPA con variables de submuestra.

La sección se estructura en seis apartados. El primero analiza los rasgos generales más característicos de la evolución de la presencia de los universitarios en las actividades laborales y la importancia de la misma en la actualidad. El segundo apartado describe en qué sectores y ocupaciones trabajan los universitarios y el tercero valora su participación en las actividades emprendedoras, como empresarios o como directivos. El cuarto apartado considera los rasgos básicos de la calidad del empleo de los universitarios y la intensidad de su participación en actividades de formación a lo largo de la vida laboral. El quinto apartado analiza el desempleo de los universitarios y el sexto y último resume las conclusiones del trabajo, destacando las fortalezas y debilidades más significativas del mercado laboral de los titulados.

1.1 LOS UNIVERSITARIOS VALENCIANOS Y LA ACTIVIDAD LABORAL

En los últimos 30 años la estructura educativa de la población en edad de trabajar, valenciana y española, ha experimentado un cambio sustancial. Se ha pasado de una situación en la que predominaba de manera abrumadora el nivel de estudios obligatorio a otra en la que el porcentaje de población con estudios postobligatorios ha transitado desde un modesto 10% a casi un 45%. En esta última cifra se incluyen los valencianos que tienen estudios universitarios, que representan el 16,4% de la población en edad de trabajar en la actualidad (Gráfico 1.1.1, panel a).

Entre la población ocupada el avance del capital humano ha sido todavía mayor que el experimentado entre la población en edad de trabajar (gráfico 1.1.1, panel b), confirmándose que la educación es un motor fundamental de la movilización de los recursos humanos hacia las actividades producti-

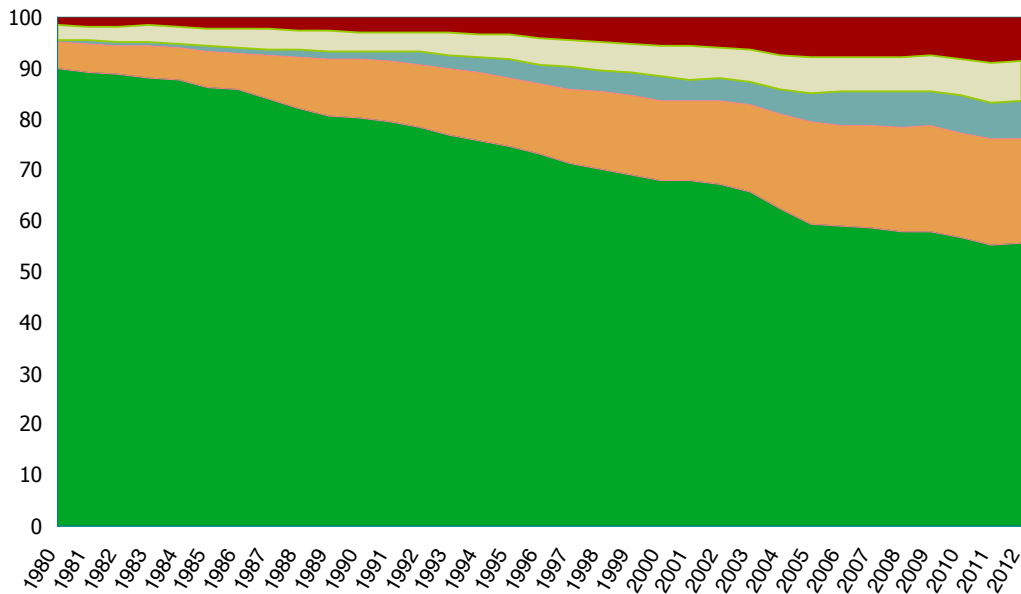
vas. Aunque el significado individual y social de la formación es muy relevante también en otros ámbitos, no cabe duda de que los años de estudio –y en particular los estudios superiores– son para la mayor parte de la población una inversión que se rentabiliza a través de la mayor incorporación al trabajo de las personas con más formación. En este sentido, la oferta de recursos humanos de la Comunitat Valenciana se ha ido ampliando como consecuencia tanto del crecimiento de su población como de la mejora de la cualificación media de la misma. Partía en 1980 de un modesto 11% de ocupados con estudios no obligatorios y ha visto elevarse ese porcentaje hasta el 60% actual, siendo por tanto en este momento mayoría los ocupados con estudios medios o superiores, y correspondiendo a los universitarios en 2012 un peso en el empleo del 26%. Así pues, uno de cada cuatro ocupados en este momento es un titulado, de modo que su presencia en las empresas e instituciones se ha convertido, por vez primera, en muy frecuente.

La tasa de empleo –cociente entre ocupados y población en edad de trabajar– ha evolucionado en las últimas tres décadas reflejando tanto el cambio estructural que representa la mejora de la cualificación como el efecto del ciclo económico (Gráfico 1.1.2). La tasa de empleo presenta un perfil relativamente estable en la Comunitat Valenciana desde 1980 a 1995, situándose sus valores ligeramente por encima del 40%. A partir de esa fecha se inicia una tendencia creciente de este indicador que se prolonga hasta el año 2007, alcanzándose ese año un máximo del 55%. Esta escalada se vio truncada con la llegada de la crisis económica que todavía perdura, cuyos efectos llegan a suponer una caída de 12 pp (puntos porcentuales) en la tasa de empleo conseguida cuando la economía valenciana alcanzó su máximo nivel de empleo. Los titulados universitarios han mostrado a lo largo de los treinta años considerados una tasa de empleo muy superior a la media, concretamente 20 pp los diplomados y 30 pp los licenciados. Los efectos del último ciclo sobre las tasas de empleo de cada uno de los niveles educati-

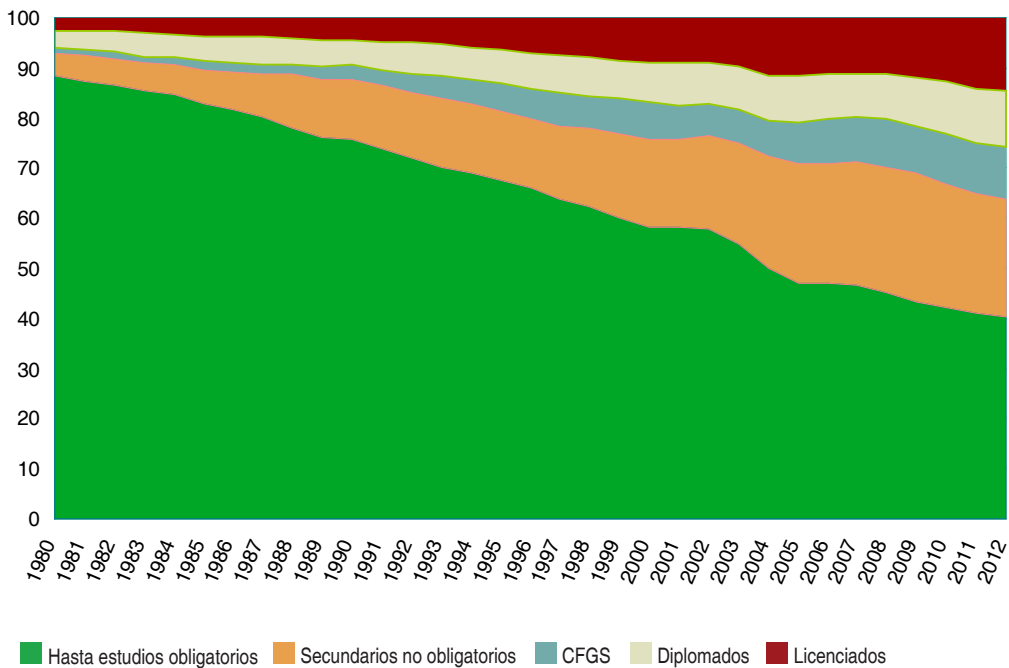
Gráfico 1.1.1.

Distribución de la población en edad de trabajar y ocupada según nivel de estudios terminados.
Comunitat Valenciana. 1980-2012
(Porcentaje)

a) Población en edad de trabajar



b) Población ocupada



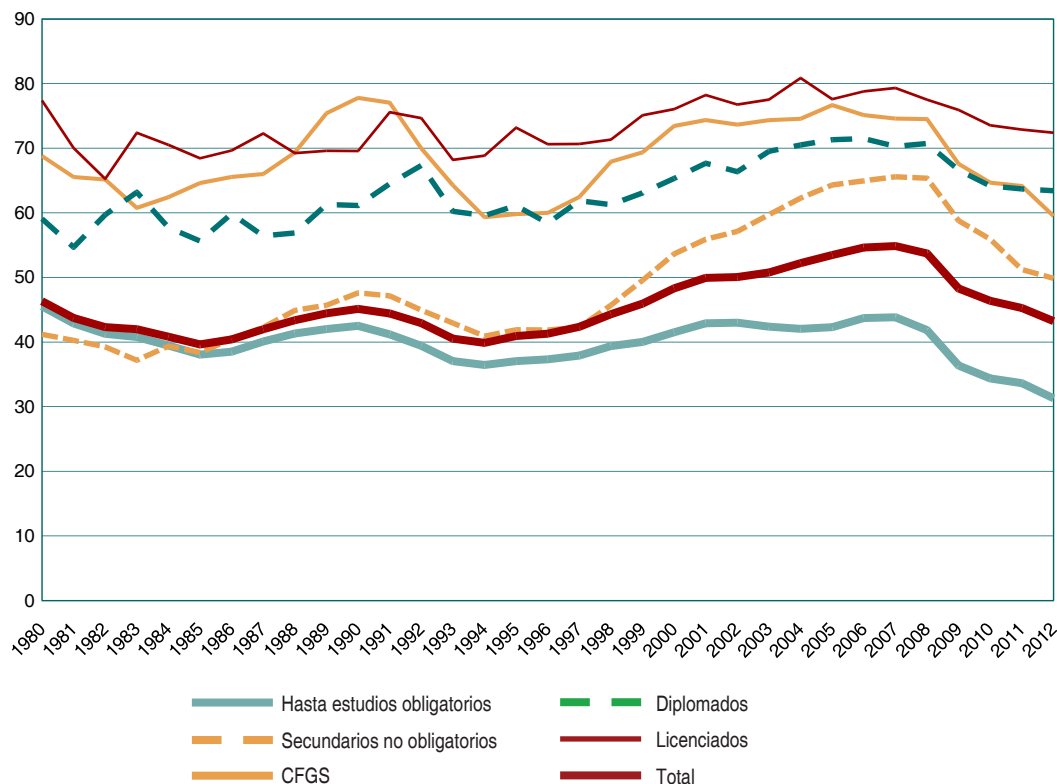
■ Hasta estudios obligatorios ■ Secundarios no obligatorios ■ CFGS ■ Diplomados ■ Licenciados

Fuente: Fundación Bancaja-Ivie.

Gráfico 1.1.2.

Tasa de empleo según nivel de estudios terminados. Comunitat Valenciana. 1980-2012

(Porcentaje)



Fuente: Fundación Bancaja-Ivie.

vos son significativos, pero las oscilaciones resultan más acentuadas entre las personas con estudios obligatorios y de formación profesional que entre los universitarios. La crisis económica también se ha dejado sentir en los grupos de población más cualificados, pero en menor medida, y su tasa de empleo se ha reducido desde 2007 hasta la actualidad pero menos, 7 pp.

Un ámbito en el que la educación se revela como un factor decisivo para explicar los cambios acaecidos en el comportamiento laboral es el género. La participación de las mujeres en el mercado laboral ha evolucionado muy favorablemente al mejorar sus niveles educativos, en especial entre las que poseen estudios universitarios. Las titula-

das alcanzan el nivel de participación laboral de los titulados, eliminándose esta dimensión de las desigualdades de género en el caso de la población más formada. En 2012, para la población de 25 años o más con estudios universitarios, los activos representan el 83% del total tanto entre los hombres como entre las mujeres. Sin embargo, otras diferencias entre sexos en el ámbito laboral permanecen, por ejemplo las existentes en la distribución de los económicamente activos entre ocupados y parados: pesan más los ocupados entre los hombres (72% frente a 69%) y las paradas entre las mujeres (14%, frente al 10,5% de los hombres).

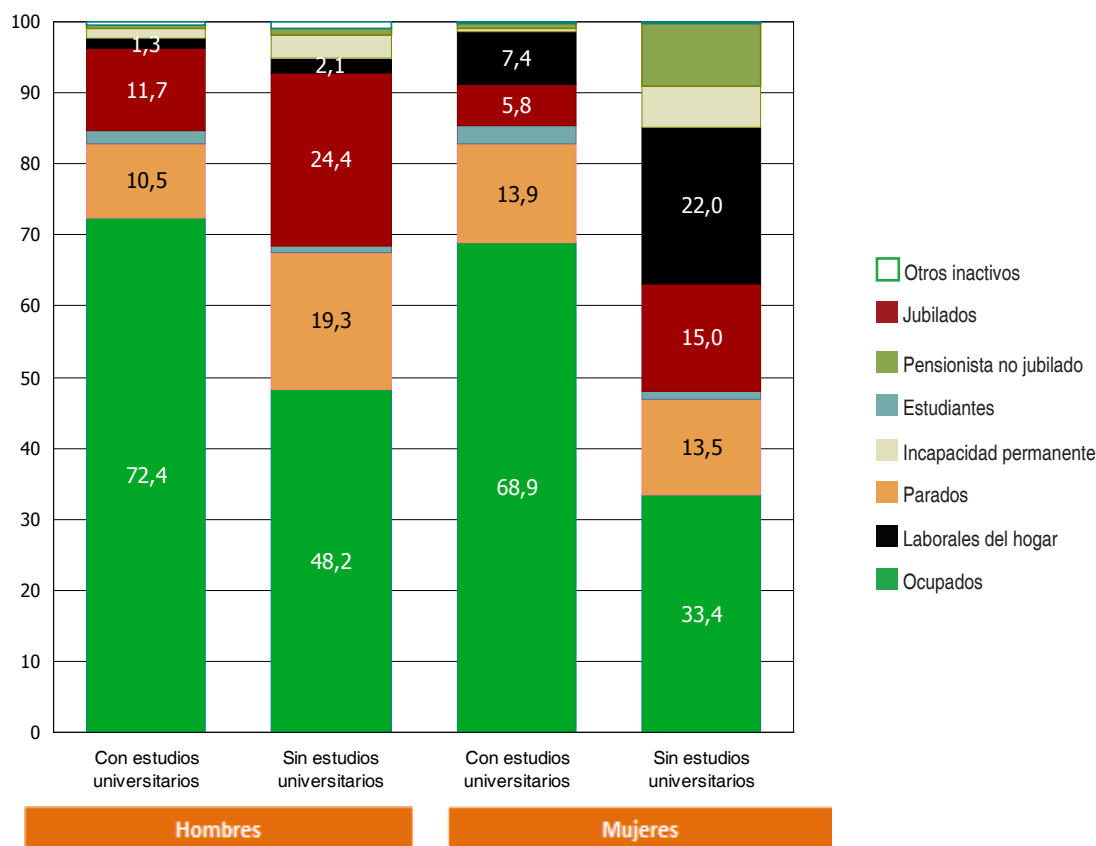
En cambio, entre la población con estudios inferiores a los universitarios el peso de los económi-

Gráfico 1.1.3.

Población de 25 o más años según relación con la actividad y nivel de estudios.

Comunitat Valenciana. 2012

(porcentaje)



Fuente: INE y elaboración propia.

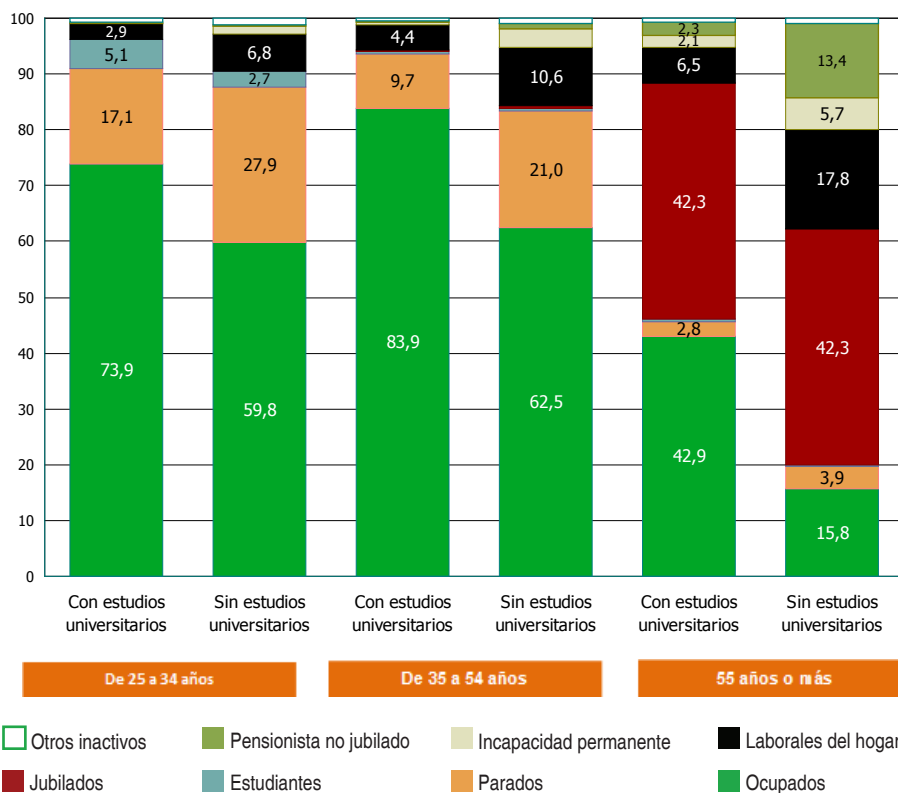
camente activos en la población de hombres y mujeres sigue siendo en la actualidad muy desigual, superando los primeros a las segundas en 20 pp. Solo el 33% de las mujeres de más de 25 años se encuentran ocupadas y el 46,9% son activas, frente al 48,2% y 67,5%, respectivamente, de los hombres. Buena parte de esas diferencias son compensadas por la dedicación de las mujeres no universitarias a las labores del hogar.

Al considerar la influencia del nivel de estudios universitarios sobre el comportamiento laboral, comparando a los titulados con la población sin estudios universitarios, se aprecia que la diferencia más llama-

tiva entre ambos grupos es el porcentaje de población que posee un empleo. Esa diferencia es sustancial, cualquiera que sea el grupo de edad considerado. Si se distinguen tres grandes grupos entre la población de más de 25 años, que podemos denominar jóvenes, adultos de mediana edad y población madura (gráfico 1.1.4), en todos ellos el porcentaje de ocupados es superior en 15 puntos porcentuales, como mínimo, en la población con estudios universitarios en comparación con los que no los poseen. La diferencia es creciente con la edad y, para los individuos de 55 años y más, quienes tienen estudios universitarios alcanzan porcentajes de empleo que superan en 27 pp a los de quienes no los poseen. La menor ocupación de los no

Gráfico 1.1.4.

Población de 25 o más años según relación con la actividad, nivel de estudios y grupo de edad.
Comunitat Valenciana. 2012
(Porcentaje)



Fuente: INE y elaboración propia.

universitarios se traduce en más paro entre los jóvenes y adultos de mediana edad, y en un mayor porcentaje de inactivos entre los mayores de 55 años.

El porcentaje de inactivos entre la población que no cursó estudios universitarios es superior para todos los grupos de edad, debido fundamentalmente a la población que se dedica a sus labores y decide no incorporarse al mercado de trabajo, pero también a los pensionistas que no reciben una pensión de jubilación a partir de los 55 años. Si a los inactivos se suman los parados, se observa que el porcentaje de personas económicamente dependientes es sustancialmente mayor entre quienes no

poseen estudios universitarios, en todos los grupos de edad.

Todos estos perfiles de la estructura de la población adulta ponen de manifiesto, en definitiva, el alcance de la educación universitaria para la movilización laboral y productiva de los recursos humanos. Como consecuencia de ello, el gasto público y privado en educación superior puede ser justificado con fundamento como una inversión cuya rentabilidad individual y fiscal es claramente positiva.²

² Véase Pérez, Pastor y Peraita (2013, cap. 4) y Pastor y Peraita (2012).

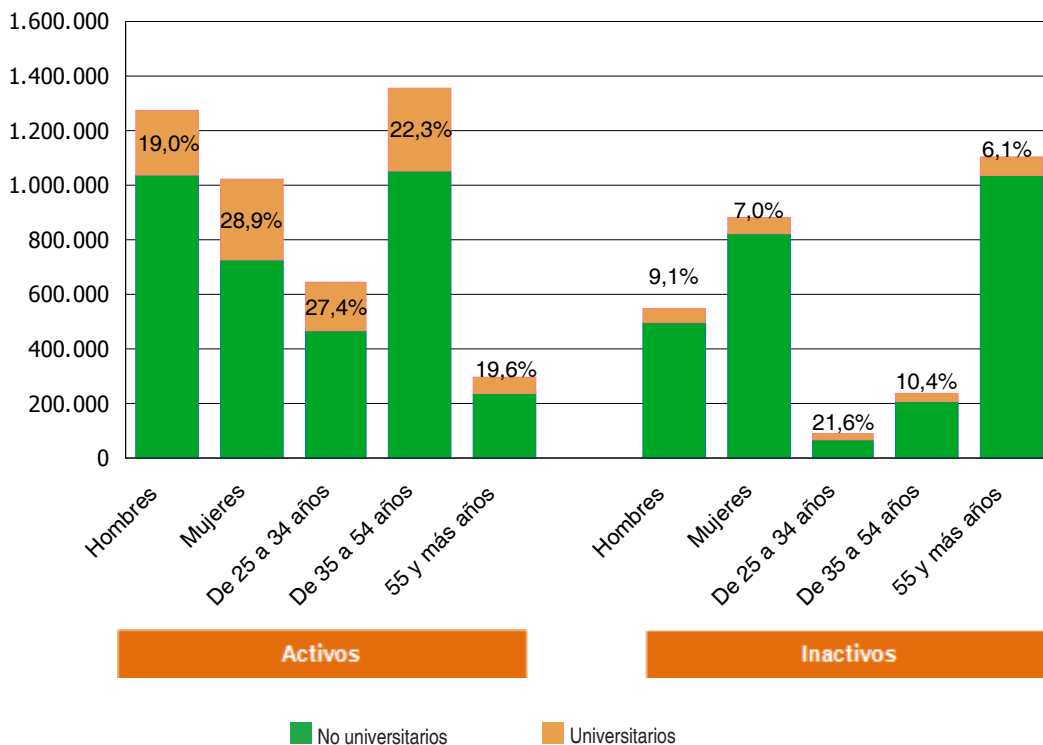
Como consecuencia de esa mayor actividad laboral de los universitarios, su peso en los distintos subgrupos de la población se intensifica o se debilita. Así por ejemplo, el porcentaje de población activa de 25 y más años con estudios universitarios es casi 16 puntos porcentuales superior al peso de los universitarios en la población inactiva (Gráfico 1.1.5). En segundo lugar, el porcentaje de mujeres con estudios universitarios es superior entre las activas, superando incluso al de los hombres universitarios, poniéndose de manifiesto de nuevo el papel de catalizador laboral que desempeña la educación superior entre las mujeres. Y tercero, se observa que tanto entre los activos como entre los inactivos el peso de los universitarios es mayor en las generaciones más jóvenes, debido a que las mejoras en el capital humano y el acceso a la universidad han

beneficiado sobre todo a los grupos de menor edad, tanto en la Comunitat Valenciana como en España.

El número total de hombres de 25 y más años ocupados en la Comunitat Valenciana supera ampliamente al de las mujeres: 950.691 frente a 761.426. Sin embargo, el peso en los ocupados de uno y otro sexo de los titulados y tituladas no refleja esa mayoría de varones, pues las universitarias que trabajan son más que los universitarios: 244.902 frente a 211.695. En consecuencia, el porcentaje de las mujeres ocupadas que poseen estudios universitarios es del 32,2% y resulta muy superior al de los hombres, superándolo en 10 puntos porcentuales. Esta diferencia se produce también en la composición de las paradas y los parados; indica que el peso de las universitarias entre las mujeres activas es sustancialmente superior y, como

Gráfico 1.1.5.

Población de 25 o más años según actividad, nivel de estudios terminados, sexo y grupo de edad. Comunitat Valenciana. 2012



Fuente: INE y elaboración propia.

consecuencia de ello, su presencia es mayor tanto en el empleo como en el paro femenino.

Como ya se ha comentado, el peso de los universitarios se reduce conforme aumenta la edad, y así sucede también tanto entre los ocupados como entre los parados. Se pone de este modo de relieve que la Comunitat Valenciana todavía no ha completado su transición educativa y, por ello, los mayores niveles de capital humano se concentran en las generaciones más jóvenes, aunque no son siempre bien aprovechados. Así lo pone de manifiesto el hecho de que uno de cada seis parados (17%) con edades comprendidas entre 25 y 34 años tenga es-

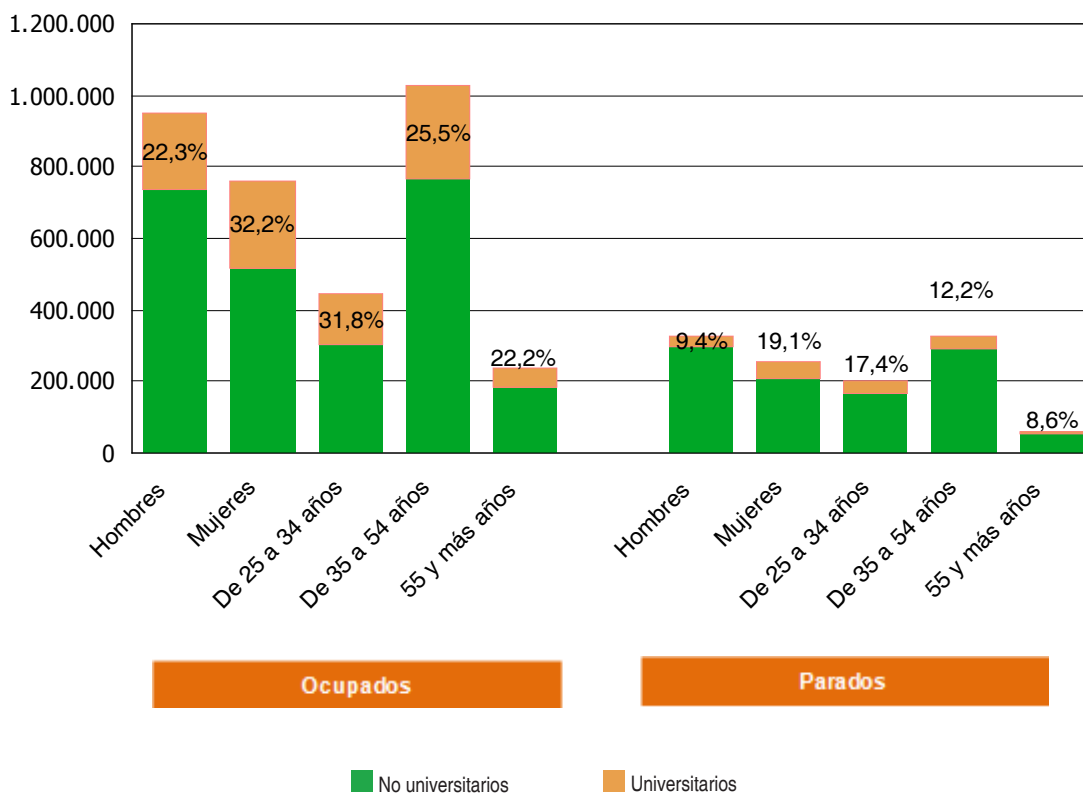
tudios universitarios, y también otros indicadores que se comentarán posteriormente.

1.2. DÓNDE TRABAJAN LOS TITULADOS VALENCIANOS

El intenso crecimiento del número de titulados universitarios entre los ocupados valencianos hace que, por primera vez, su presencia sea frecuente en todos los sectores y en numerosas empresas. Téngase en cuenta que en la actualidad son 467.000 los titulados que trabajan en la Comunitat Valenciana, es decir, uno de cada cuatro ocupados.

Gráfico 1.1.6.

Población de 25 y más años ocupada y parada, nivel de estudios terminados, sexo y grupo de edad. Comunitat Valenciana. 2012



Fuente: INE y elaboración propia.

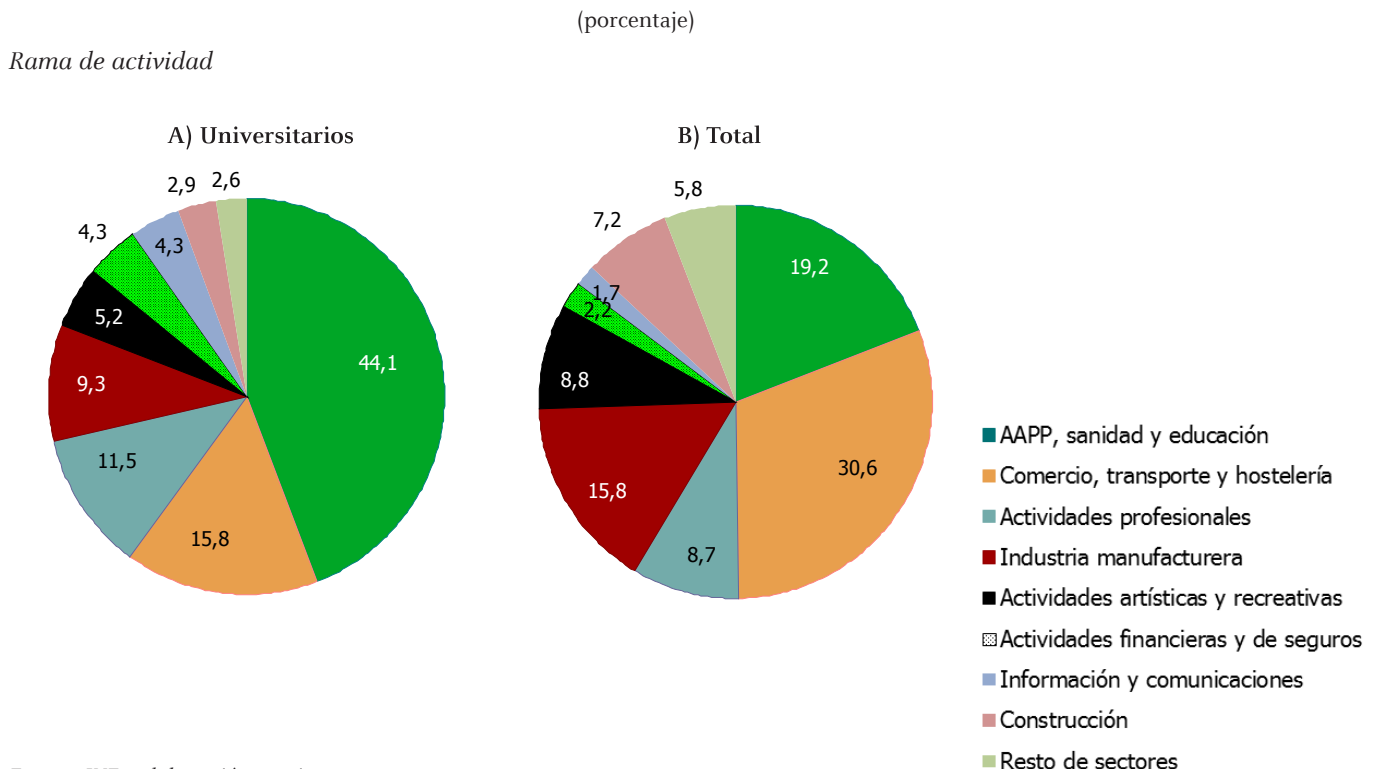
Uno de los cambios más importantes de las dos últimas décadas ha sido el crecimiento del empleo universitario en el sector privado, en la mayoría de empresas y sectores. Ahora bien, que actualmente haya titulados en todas las actividades no significa que su presencia sea igualmente intensa en todas ellas. La distribución sectorial de la población ocupada con estudios universitarios –que no difiere significativamente entre la Comunitat Valenciana y España– sigue mostrando un gran peso de los titulados empleados en la Administración Pública, la sanidad o la educación, la suma de cuyos porcentajes alcanza el 44% del total. Esta cifra adquiere significado si se tiene en cuenta que el peso en el empleo total de estas actividades es del 19,2%, de modo que la intensidad en el empleo de titulados de las mismas es más del doble que la media. Aho-

ra bien, en todo caso, el resto de sectores privados representan el 56% restante del empleo de los titulados que es, por consiguiente, mayoritario (Gráfico 1.2.1.).

La comparación de los porcentajes que representan los sectores en el empleo total y en el empleo universitario indica que, en aquellas actividades en las que los titulados están más representados la intensidad en el uso del capital humano es mayor, como luego se comprobará con detalle. Además de los sectores ya señalados, las actividades profesionales, las financieras y las relacionadas con la información y las comunicaciones son otros yacimientos de empleo universitario relevantes. En cambio, el peso en el empleo universitario del Comercio, transporte y hostelería (15,8%), y en la

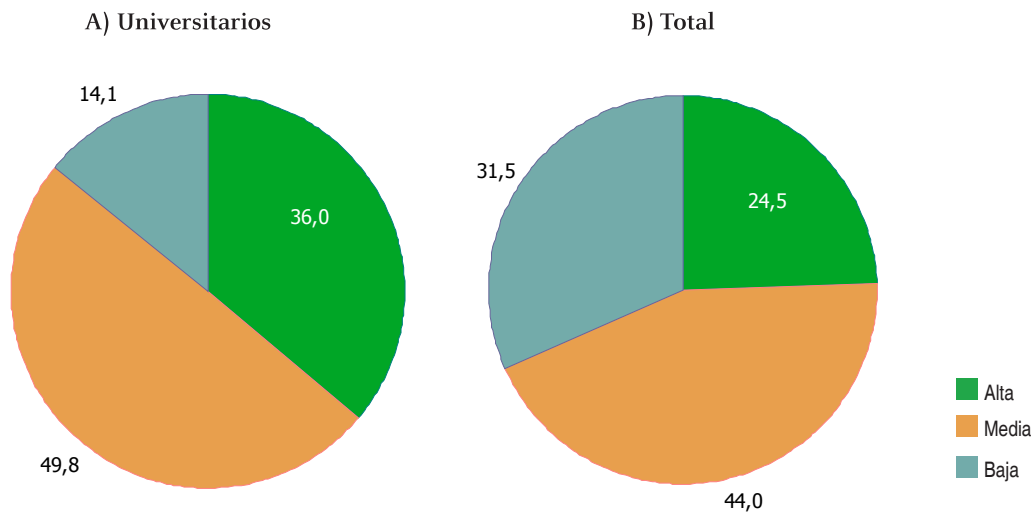
Gráfico 1.2.1.

Población ocupada de 25 y más años según nivel de estudios terminados, rama de actividad e intensidad tecnológica. Comunitat Valenciana. 2012



Fuente: INE y elaboración propia.

Intensidad tecnológica de la rama de actividad



Fuente: INE y elaboración propia.

Industria manufacturera (9,35) es modesto en comparación con el peso de estos sectores en el empleo total en la Comunitat Valenciana.

La intensidad en el empleo de universitarios por los distintos sectores está directamente relacionada con la intensidad tecnológica de las actividades o, dicho de otro modo, con la intensidad de uso del conocimiento. La Comunitat Valenciana y España se caracterizan por concentrar su empleo en actividades de intensidad tecnológica media y baja, lo que no favorece la ocupación de los titulados. De hecho, el empleo de los universitarios se concentra en las actividades de intensidad tecnológica media y alta en mucha mayor proporción que el peso que les corresponde a éstas en el empleo total: el 50% de los titulados se emplea en sectores de intensidad tecnológica media y el 36% en los de intensidad económica alta, mientras que ambos grupos representan el 44% y el 14% del empleo total, respectivamente, en la economía valenciana.

Las debilidades derivadas para el empleo de los titulados de la orientación de la Comunitat Valen-

ciana hacia actividades de moderada intensidad tecnológica son mayores que las existentes en España. Los ocupados con estudios universitarios en los sectores de intensidad tecnológica alta tienen un peso inferior a la media de la economía española (6 pp), mientras que el peso de los de intensidad tecnológica media representa un 5 pp más que la media nacional. Téngase en cuenta que el 41,4% de los ocupados en sectores de intensidad tecnológica alta tiene esta cualificación, porcentaje que se reduce hasta el 32,1% en los de intensidad tecnológica media. En España estos últimos porcentajes son ligeramente superiores, apuntando que dentro de estas clasificaciones pueden existir actividades muy diversas y que, en general, las de la economía valenciana no sobresalen por su especialización en tareas que emplean capital humano universitario.

Si se considera con mayor detalle la composición por niveles de estudios del empleo de cada uno de los sectores, se puede constatar que la intensidad con la que los titulados están presentes en los sectores es muy diversa y que la presencia de hombres y mujeres también lo es (Gráfico 1.2.2).

En líneas generales, puede decirse que el porcentaje de universitarios es elevado en las ya citadas actividades de Administración Pública, sanidad y educación, así como en Actividades profesionales y también en varios servicios avanzados de tamaño relativamente pequeño: Información y comunicaciones, Actividades financieras y de seguros, y actividades inmobiliarias. Así pues, el sector Servicios es el que emplea en mayor proporción a los universitarios en un buen número de sus subsectores.

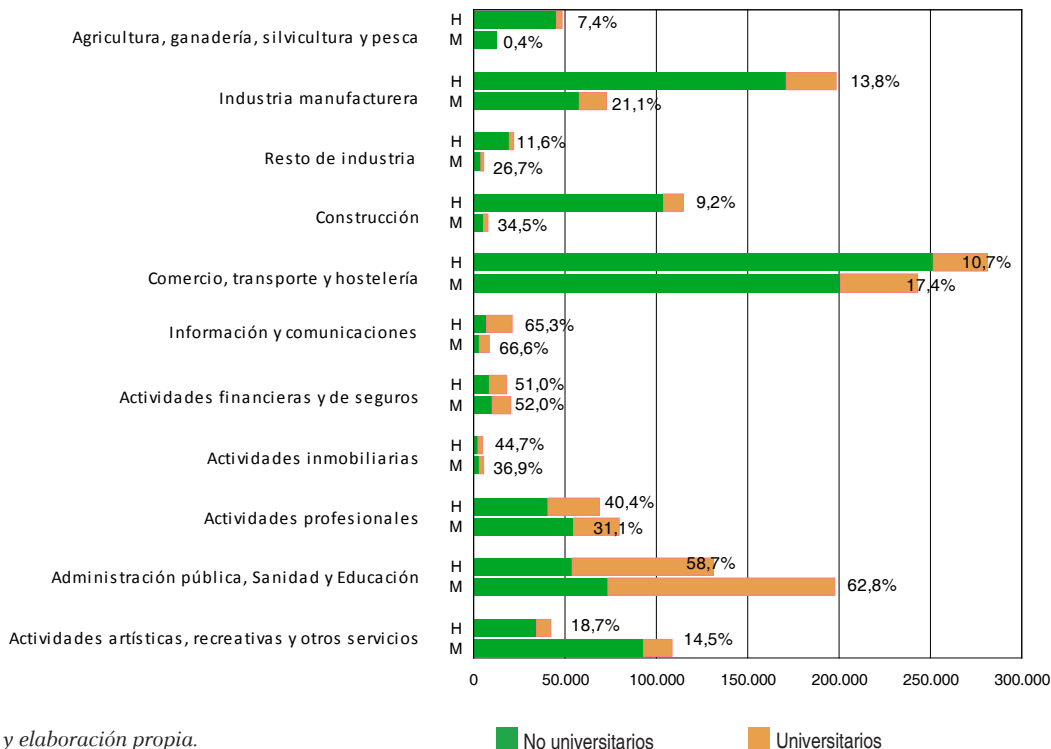
Algunas diferencias por sexo, mostradas en el Gráfico 1.2.2, merecen un comentario. Los hombres se emplean en mayor medida en el Comercio, transporte y hostelería, Industria manufacturera, Administración Pública, sanidad y educación, Construcción y Agricultura; son sectores que suponen el 80% del empleo masculino en la Comunitat Valenciana. En el caso de la mujer los sectores más

relevantes en términos de empleo son el Comercio, transporte y hostelería, Administración Pública, sanidad y educación y Actividades artísticas, recreativas y otros servicios, con un 72% en la Comunitat Valenciana y España. Así pues, las diferencias sectoriales entre sexos más acentuadas se producen en el caso de la Agricultura, la Industria y la Construcción—masculinizadas— y las Actividades artísticas, recreativas y otros servicios —y en menor medida Administración Pública, sanidad y educación— más feminizadas.

El sector de Información y comunicaciones presenta los mayores porcentajes de titulados y titulas —alrededor de dos tercios del empleo—, seguido del de Administración Pública, sanidad y educación en el que el porcentaje de ocupados universitarios llega al 63% en el caso de las mujeres y al 58,7% en el de los hombres. La Agricultura, la Construcción

Gráfico 1.2.2.

Población ocupada de 25 y más años según rama de actividad, nivel de estudios terminados y sexo. Comunitat Valenciana. 2012



Fuente: INE y elaboración propia.

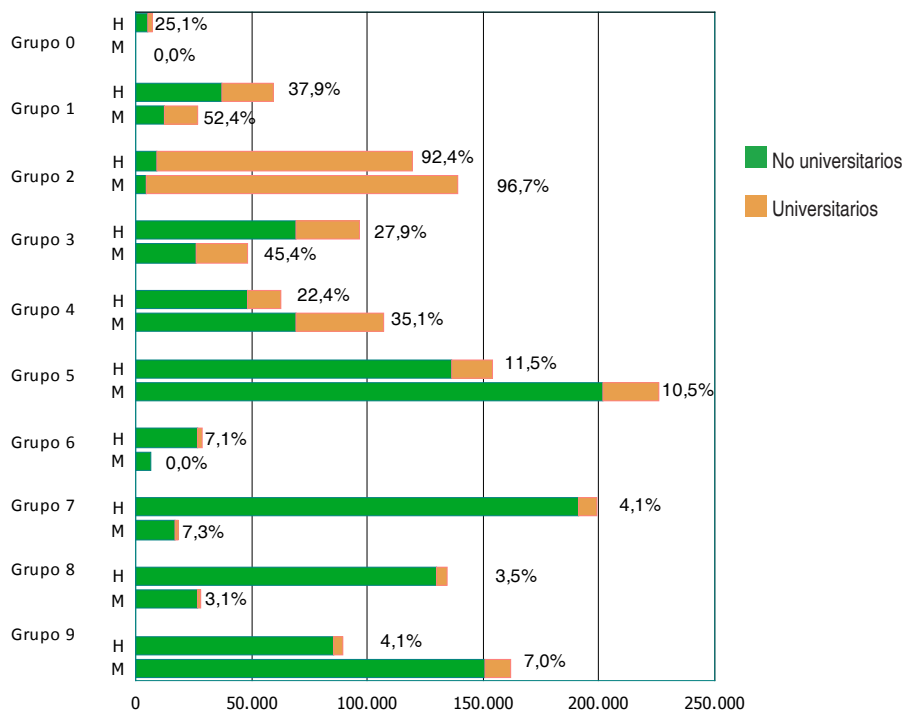
y el sector de Comercio, transporte y hostelería son las actividades con menor presencia de ocupados con estudios universitarios.

Otro aspecto muy importante para identificar el perfil del empleo de los titulados son las ocupaciones que desempeñan. La Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) diferencia 9 grupos y sitúa en las categorías superiores de cualificación a los grupos 1 –dirección de empresas y administraciones públicas–, 2 –técnicos y profesionales científicos e intelectuales– y 3 –técnicos y profesionales de apoyo–. En esas ocupaciones el porcentaje de titulados es más elevado, pero con diferencias sustanciales entre las mismas.

En el grupo de técnicos y profesionales científicos e intelectuales el peso de los titulados universitarios supera el 90%, tanto en el caso de hombres como de mujeres. Por otra parte, aproximadamente el 38% de los hombres y el 52% de las mujeres que trabajan como gerentes de las empresas y de las administraciones públicas han terminado los estudios universitarios, de modo que es importante constatar que más de la mitad no posee este nivel de estudios. En el grupo de técnicos y profesionales de apoyo encontramos porcentajes más bajos de universitarios y, de nuevo, diferencias a favor de la mujer en cuanto a formación, que le confieren una ventaja de alrededor de 17 pp en el porcentaje de

Gráfico 1.2.3.

Población ocupada de 25 y más años según grupo de ocupación, nivel de estudios terminados y sexo. Comunitat Valenciana. 2012

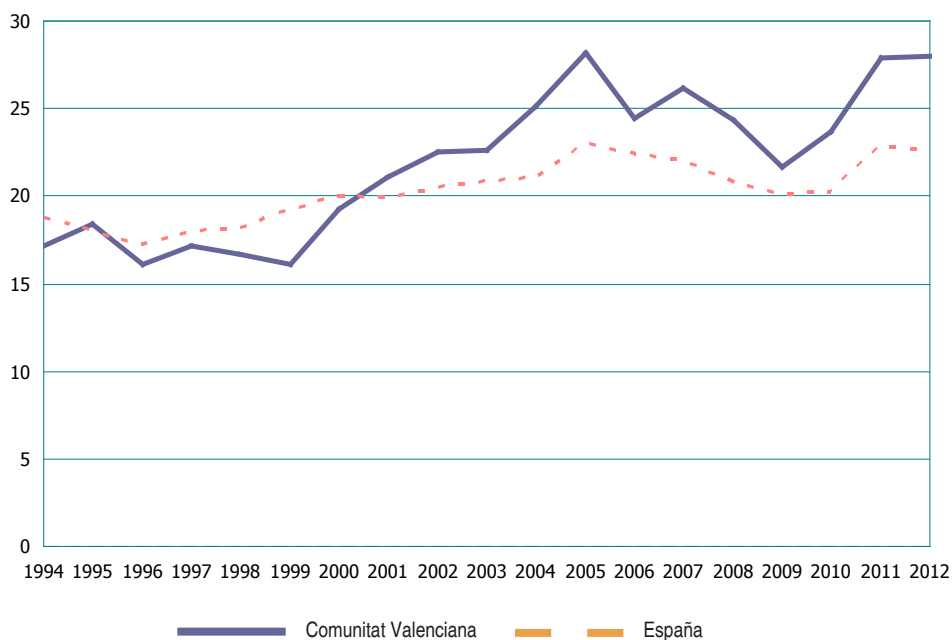


Nota: Grupo 0: Fuerzas armadas, Grupo 1: Dirección de las empresas y de las administraciones públicas, Grupo 2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, Grupo 3: Técnicos y profesionales de apoyo, Grupo 4: Empleados de tipo administrativo, Grupo 5: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios, Grupo 6: Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca, Grupo 7: Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria, Grupo 8: Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores, Grupo 9: Trabajadores no cualificados.

Fuente: INE y elaboración propia.

Gráfico 1.2.4.

Ocupados sobrecualificados con estudios universitarios.
Comunitat Valenciana y España. 1994-2012
(Porcentaje)



Fuente: INE y elaboración propia.

ocupados en esta categoría con estudios universitarios.

Los problemas que representa la sobrecualificación los padece aquella parte de la población universitaria que trabaja en puestos que no requieren una cualificación superior para desempeñarlos. Se puede medir según distintos criterios pero uno de ellos es considerar el porcentaje de titulados que trabajan en ocupaciones distintas de las englobadas en los grupos 1, 2 y 3 de la CNO. Según este criterio, a mediados de los noventa el porcentaje de universitarios sobrecualificados se situaba en el 18%, siendo muy similares los niveles en España y en la Comunitat Valenciana. Desde el año 2000 se observa un crecimiento de la sobrecualificación en la Comunitat Valenciana, alcanzando en 2012 el 28%, un porcentaje claramente superior al español, ya de por sí elevado (Gráfico 1.2.4).

En el grupo 4, formado por los empleos de tipo administrativo (Gráfico 1.2.3.) también hay una significativa presencia de titulados –una vez más, superior en el caso de las mujeres–, pero éstas son ya ocupaciones en las que se puede considerar que existen problemas de sobrecualificación para los titulados que las ocupan, igual que sucede en el resto de grupos numerados del 5 al 9. En todo caso, en los restantes grupos el porcentaje de universitarios es muy bajo, no llegando a superar el umbral del 10% de ocupados con estudios universitarios, de manera que la sobrecualificación en esos casos cuando se da es intensa, pero es menos frecuente.

Dado el criterio de medida de la sobrecualificación comentado, el origen de la misma es múltiple: la escasa oferta de puestos cualificados –que depende del tejido productivo: especialización, tamaño de la empresa–; el porcentaje de los puestos cuali-

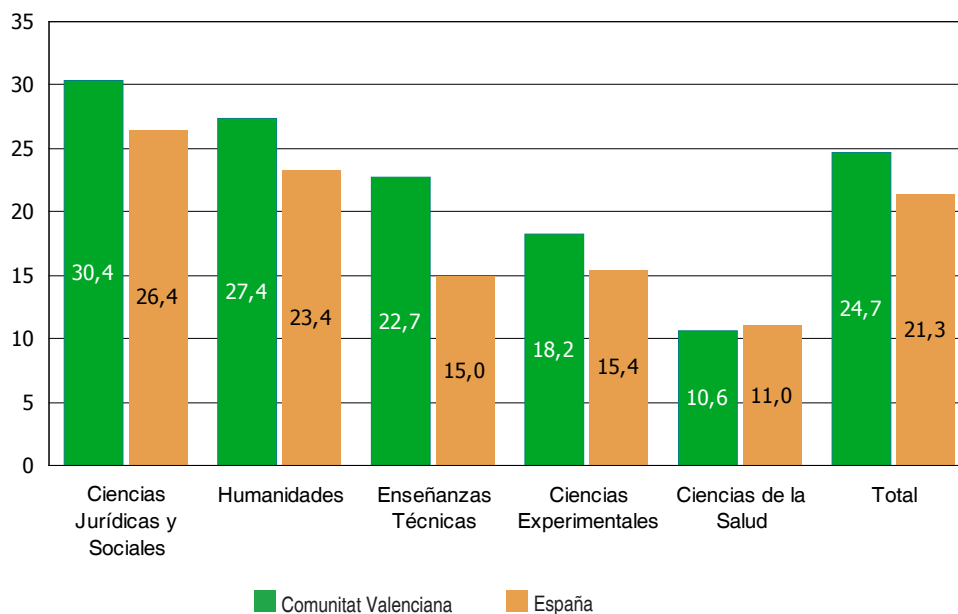
ficados ocupados por no universitarios –recuérdese que muchos puestos directivos son ocupados por personas no tituladas–; y el número de universitarios que quieren trabajar. La corrección del problema puede venir, por consiguiente, por vías tan distintas como el cambio del tejido productivo, la profesionalización de la dirección de las empresas o la reducción del número de titulados.

La sobrecualificación es un problema de dimensiones suficientes como para que lo padezcan en este momento titulados con muy distintos perfiles formativos. Sin embargo, su intensidad no es la misma entre los egresados de las diferentes ramas de estudios (Gráfico 1.2.5). Ciencias de Salud es la rama que presenta un menor problema de sobrecualificación, con un porcentaje en torno al 10%, en la Comunitat Valenciana. Ciencias Jurídicas y Sociales

es, en cambio, la rama con mayor porcentaje de sobrecualificación, seguida de Humanidades (30% y 27% respectivamente). La información disponible no permite precisar la distinta intensidad del problema en las múltiples titulaciones agrupadas en estas grandes ramas de estudios. Ahora bien, en todas las ramas –excepto en Ciencias de la Salud– se aprecia que la Comunitat Valenciana presenta unos mayores porcentajes sobrecualificación que España. En las enseñanzas técnicas se observa una mayor diferencia entre la región valenciana y la media nacional, de 8 puntos porcentuales. Dado que los perfiles de la formación que ofrecen los estudios en cada rama son similares en la Comunitat Valenciana y en España, una de las razones de la mayor magnitud del problema de la sobrecualificación en la Comunitat probablemente se encuentre en el tejido productivo valenciano, que ofrece menos ocupaciones cualifica-

Gráfico 1.2.5.

Ocupados sobrecualificados con estudios universitarios por ramas de enseñanza. Comunitat Valenciana y España. Media 2006-2011
(porcentaje)



Fuente: INE y elaboración propia.

das, haciéndose mayor por esa razón la probabilidad de que los titulados se empleen en los grupos de menor cualificación.

1.3. LOS UNIVERSITARIOS Y EL EMPRENDIMIENTO

La corrección del problema de la sobrecualificación –entre otros– pasa, en parte, por un cambio de la estructura ocupacional y del tejido productivo, y esa transformación depende de las iniciativas de los emprendedores y de las características de los mismos, en particular de sus niveles formativos. Existe abundante evidencia empírica acerca de la correlación positiva entre el capital humano de los empresarios y directivos, el uso del capital humano, la intensidad tecnológica de las empresas y su productividad.³ Un aspecto relevante de la actividad de los titulados es, por consiguiente, el que se refiere a su participación en las tareas emprendedoras.

La presencia de los universitarios en las iniciativas empresariales y en las ocupaciones directivas es importante porque sus niveles formativos facilitan la incorporación del conocimiento a decisiones tan relevantes como la especialización y organización de las empresas, su perfil tecnológico, el empleo de capital humano, los mercados a los que se orienta, etc. El nivel educativo de los emprendedores, y en particular su formación universitaria, impulsan el uso de los factores productivos intensivos en conocimiento y la productividad.

Las iniciativas emprendedoras son claves para la creación de empresas pero también en otras muchas tareas y ocupaciones, y desde luego para la dirección de las empresas ya existentes, la mayoría de las cuales están en procesos de cambio permanentes en el mundo actual. Por esta razón, al valorar la participación de los universitarios en las actividades emprendedoras conviene hacer referencia a tres colectivos diferentes: los empresarios con asa-

lariados, los empresarios sin asalariados (autónomos) y los directivos profesionales.

La presencia de universitarios entre los emprendedores, considerados conjuntamente, es similar a la existente entre la totalidad de los ocupados (26% en la Comunitat Valenciana y 29,5% en España, según se aprecia en el Gráfico 1.3.1), pero los perfiles educativos de cada uno de estos grupos son bastante diferentes. El nivel de cualificación de los empresarios sin asalariados o autónomos es bajo, menor incluso que el promedio de los ocupados, y sólo el 20% de ellos posee estudios universitarios, aunque existen grupos muy distintos y entre ellos algunos de profesionales autónomos típicamente universitarios, como los abogados o los médicos. El nivel formativo medio de los empresarios con asalariados también es bajo en promedio (solo el 22,8% posee título universitario), pero algo superior al de los autónomos. En cambio, los directivos profesionales son en su mayoría titulados universitarios (59%). En todos estos grupos las diferencias entre la Comunitat Valenciana y España son evidentes, sobre todo en el caso de los directivos con estudios universitarios: en el conjunto de España el porcentaje de los que poseen estudios universitarios alcanza el 72%, 13 pp más que en la Comunitat Valenciana.

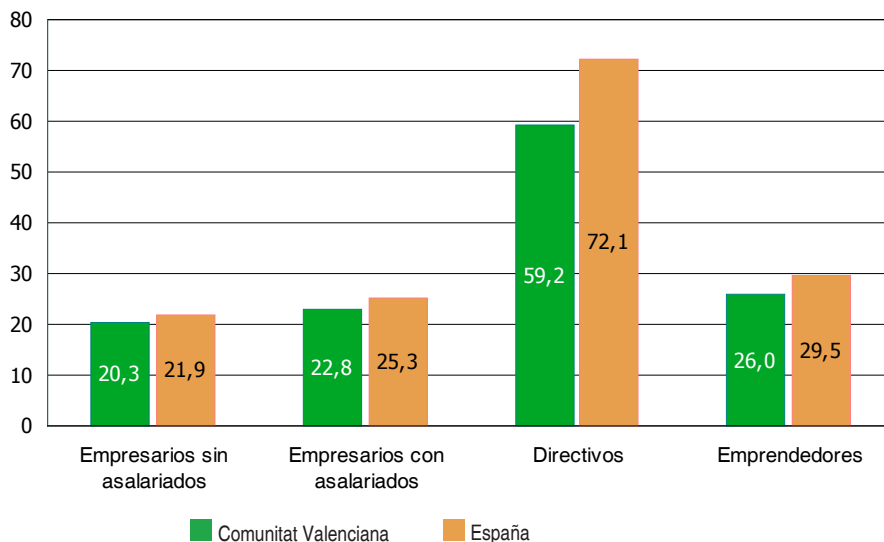
Los empresarios sin asalariados son en número muchos más que los individuos de las otras dos categorías, el doble que los empresarios con asalariados y cuatro veces más que los directivos profesionales. Así pues, los problemas de baja cualificación afectan más al colectivo más numeroso, en el que existe un elevado porcentaje de individuos que desempeñan actividades con un nivel de formación bajo. Ese mismo problema también se observa entre los empresarios con asalariados, en especial en los que están al frente de empresas muy pequeñas, de menos de diez trabajadores, y pequeñas. En cambio, en las empresas medianas y grandes la formación de los empresarios es mayor y también es más frecuente la presencia de directivos profesionales, en su mayoría titulados. Estas circunstancias influyen positivamente en el aprovechamiento del

³ Véase Alcalá y Hernández (2006), Congregado et al. (2008) y Pérez y Serrano (dirs.) (2013).

Gráfico 1.3.1.

Emprendedores de 25 y más años con estudios universitarios. Comunitat Valenciana y España. 2012

(porcentaje sobre el total)



Fuente: INE y elaboración propia.

capital humano de los universitarios, cuyo empleo es más intensivo en las empresas mayores.

Las mujeres tienen una escasa presencia en los tres colectivos de emprendedores (Gráfico 1.3.2), apenas la mitad que los hombres, lo que representa un porcentaje claramente menor que el que alcanzan entre los ocupados. Dentro de las mujeres emprendedoras, sin embargo, el peso de las tituladas es mayor, en todas las categorías consideradas, que el de los titulados entre los varones emprendedores. Así pues, los estudios universitarios de las mujeres intensifican también su presencia en el emprendimiento.

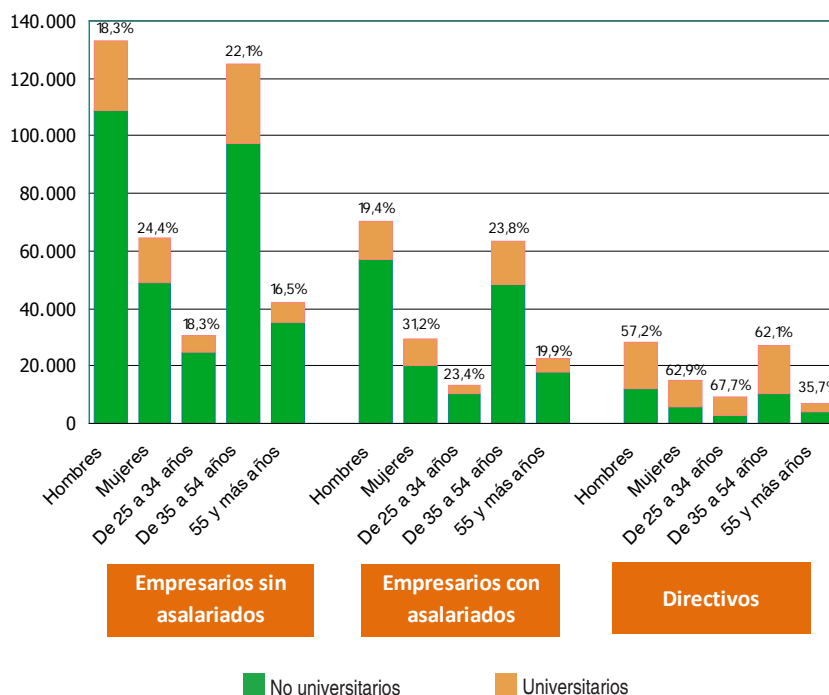
La evolución de los niveles de formación de los emprendedores por grupos de edad no muestra una tendencia general definida que indique mejoras educativas de los emprendedores más jóvenes, sino que es muy diferente entre los tres colectivos. En el caso de los directivos, los porcentajes de universitarios aumentan claramente conforme se reduce la edad, hasta el punto de que las cifras de

titulados del grupo de 25 a 35 años casi doblan a las de los mayores de 55. En el caso de los empresarios con asalariados se observa un avance de los menores de 55, pero mucho más modesto, y apenas apreciable entre los menores de 35 y los mayores de esa edad. Por último, entre los empresarios sin asalariados jóvenes la presencia de universitarios no ha aumentado, lo que indica que la opción del autoempleo es utilizada con más intensidad por las personas con menor nivel de estudios.

Los datos anteriores parecen confirmar que la realización de estudios universitarios no promueve las vocaciones empresariales pero, en cambio, sí prepara para la realización de otras actividades emprendedoras, como las asociadas a las ocupaciones directivas. Entre los directivos la presencia de universitarios ha avanzado con fuerza en las últimas décadas y es ya ampliamente mayoritaria. Dentro de los directivos el grupo mejor formado es el más joven, con casi un 68% de universitarios en la Comunitat Valenciana. Así pues, la incorporación del capital humano de los universitarios a

Gráfico 1.3.2.

Emprendedores según nivel de estudios terminados, sexo y grupo de edad.
Comunitat Valenciana. 2012



Fuente: INE y elaboración propia.

las actividades emprendedoras se está produciendo, sobre todo, a través del mercado de directivos profesionales. Por consiguiente, es más intensa en aquellas empresas que más han avanzado en la profesionalización de su dirección y la separación de la propiedad y la gestión.

1.4. CALIDAD DEL EMPLEO Y FORMACIÓN CONTINUA

Las ventajas de los universitarios en el mercado de trabajo observadas en lo que se refiere a su mayor probabilidad de empleo van acompañadas de otras asociadas a ciertas características de sus empleos, como la estabilidad contractual, la realización de un trabajo a tiempo completo –en general preferido a uno a tiempo parcial– o los mayores

salarios.⁴ Dichas ventajas existen en el caso de los universitarios valencianos, pero pueden considerarse limitadas si se comparan con las que disfrutaban los titulados en otras regiones españolas o en otros países; por esta razón, la situación de los valencianos en estos aspectos es percibida también como problemática.

El peso entre los asalariados universitarios de quienes tienen contrato indefinido (Gráfico 1.4.1) es algo mayor (77,8%) que el existente entre los no universitarios (74,2%). Ahora bien, el porcentaje de los que tienen contrato temporal es significativo (22,2%) y muy probablemente influye en el aprovechamiento del capital humano de los titulados por parte de las empresas, al desincentivar el compro-

⁴ Véase Pastor y Serrano (2002), Pastor et al. (2007a) y Pérez y Serrano (dirs.) (2012).

miso mutuo por acumular capital humano específico en el puesto de trabajo.

El problema que representa la temporalidad está más presente entre las universitarias que entre los universitarios, aunque las tituladas lo padecen con una intensidad bastante menor que el conjunto de las mujeres. La falta de estabilidad contractual tiene mucha mayor incidencia entre los más jóvenes, también en el caso de los universitarios: más de un tercio de los titulados de entre 25 y 34 años tienen contratos temporales. A pesar de que entre los titulados se constata⁵ el acceso a contratos más estables conforme avanzan los procesos de inserción laboral a través de itinerarios diversos según

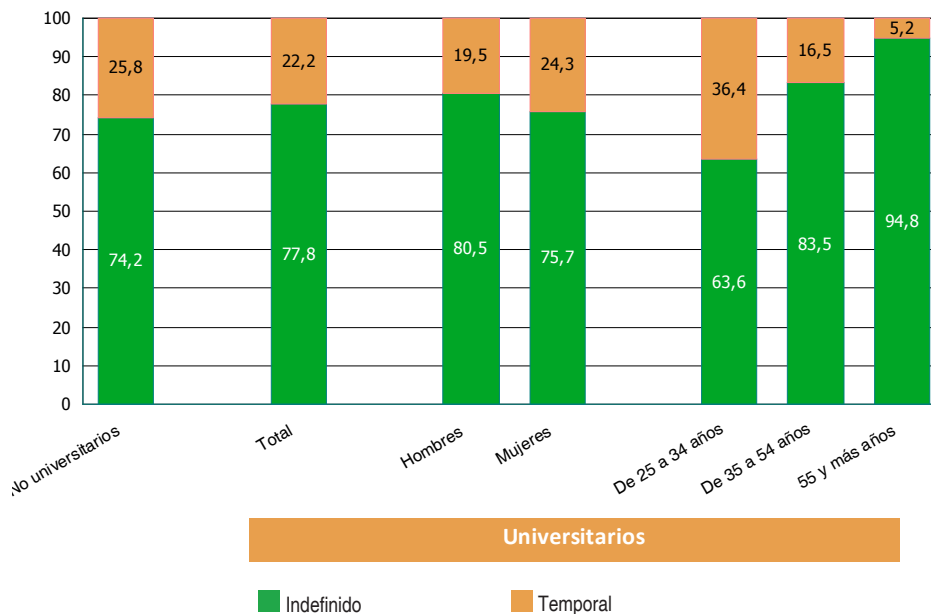
las titulaciones, una parte de los universitarios –en especial los titulados en ciencias de la salud y humanidades– permanecen de manera prolongada en ese tipo de contratos. Debe subrayarse la acusada diferencia en estabilidad contractual observada entre la población universitaria de 55 y más años y los más jóvenes, que asciende a los 31 puntos porcentuales, indicando que, en este aspecto, el cambio generacional que ha acompañado a la creciente presencia de titulados entre los ocupados ha sido también sustancial.

El trabajo a tiempo parcial es una opción interesante desde distintos puntos de vista, pero entre los trabajadores españoles es contemplado, por lo general, como una alternativa menos preferible que

⁵ Véase OPAL (2006, 2010), García Montalvo y Peiró (2012) y Pérez y Peiró (2013).

Gráfico 1.4.1.

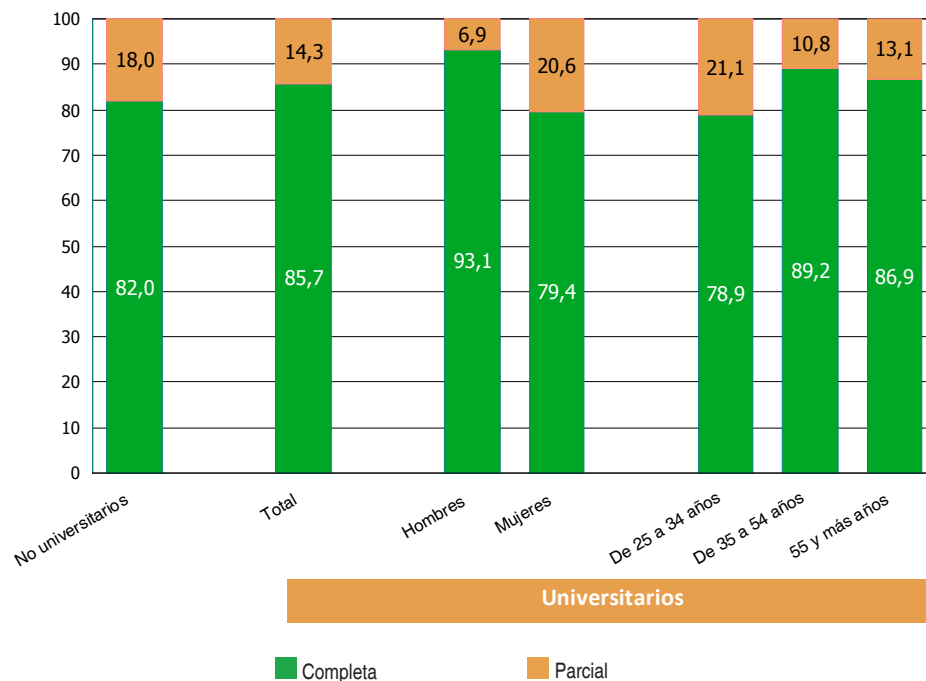
Asalariados de 25 y más años con contrato indefinido o temporal según nivel de estudios terminados, sexo y grupo de edad. Comunitat Valenciana. 2012
(Porcentaje)



Fuente: INE y elaboración propia.

Gráfico 1.4.2.

Ocupados de 25 y más años a jornada completa y parcial según nivel de estudios terminados, sexo y grupo de edad. Comunitat Valenciana. 2012



Fuente: INE y elaboración propia.

el trabajo a tiempo completo.⁶ En el caso de los universitarios el porcentaje de los contratos de jornada parcial es algo menor que entre los no universitarios (Gráfico 1.4.2), un dato que concuerda con la mayor intensidad de la actividad laboral de los titulados, puesta ya de relieve en las tasas de actividad y ocupación.

Los ocupados con jornada a tiempo parcial son más frecuentes en la Comunitat Valenciana que en España (17% frente al 13,7% del total de ocupados de 25 y más años). En el análisis por sexo se aprecia que el mujeres triplican en número y en porcentaje de los ocupados a los hombres que trabajan a tiempo parcial, siendo más acentuada esa tendencia en el caso español que en el valenciano. Los trabajadores universitarios más jóvenes se emplean

en mayor medida a tiempo parcial (21,1%), mientras que los de mediana edad son los que menos lo hacen (10,8%).

Otro rasgo característico de la actividad de los universitarios en su vida laboral es que no solo están más formados sino que continúan su formación mientras trabajan con mucha mayor intensidad que los no titulados. Considerando la formación continua realizada por la población de 25 y más años se observa (grafico 1.4.3) que la población con estudios universitarios hace 3 veces más (como mínimo) formación continua que aquellos que no poseen este nivel de estudios.

En 2012 uno de cada cuatro universitarios realizaba actividades de formación continua y, como consecuencia de ello, se estima que a lo largo de su vida laboral cursará tantas horas de formación

6 Véase OPAL (2006, 2010) y Pérez (dir.) (2012).

como en sus años de estudios universitarios.⁷ El porcentaje de personas sin estudios universitarios que realizan formación continua es muy inferior – del 8%– y como consecuencia de ello las diferencias en formación acumulada entre titulados y no titulados se irán acentuando a lo largo de la vida laboral, explicando parte de los crecientes diferenciales salariales observados. Alrededor del 70% del total de la formación continua realizada es no reglada, tanto en España como en la Comunitat Valenciana. La población universitaria, sea cual sea su relación con la actividad económica, realiza con mayor intensidad todo tipo de formación, tanto reglada como no reglada, pero cursa en una proporción más alta formación reglada que los no titulados.

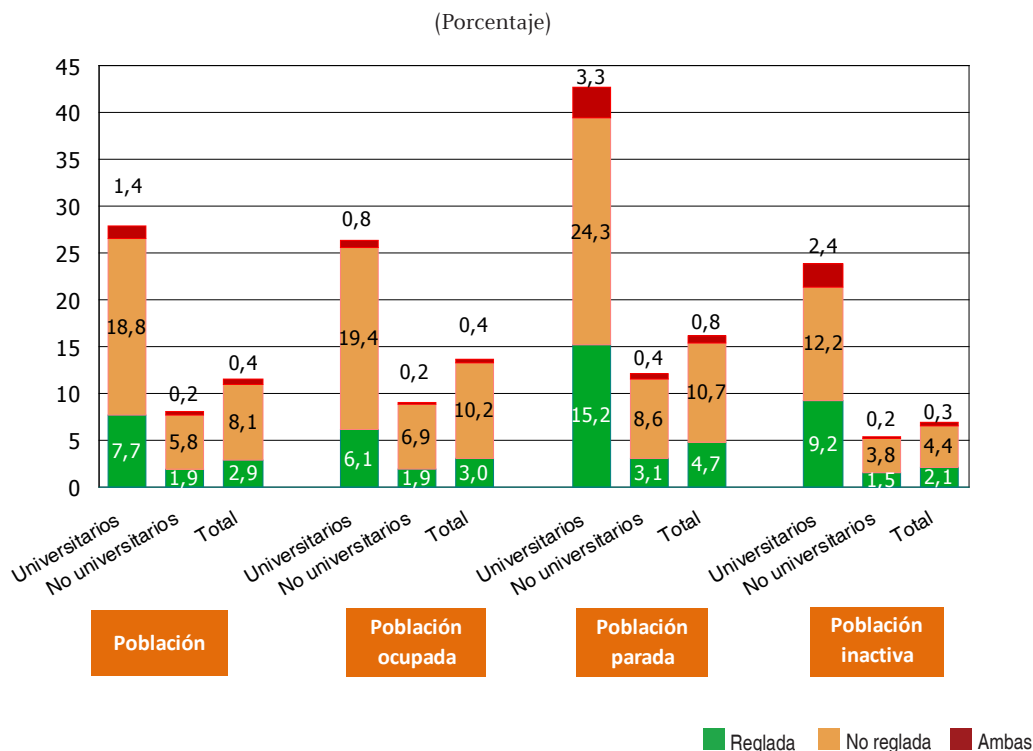
7 Véase Pérez y Serrano (dirs.) (2012).

Las actividades de formación continua son realizadas con mayor frecuencia por la población parada que por la ocupada, y por ésta que por la población inactiva, lo que concuerda con la hipótesis de que la formación se realiza más cuando puede servir para facilitar el empleo. Así sucede tanto en el caso de los titulados como entre los no titulados, pero ocurre con una intensidad mucho mayor entre los universitarios. Entre ellos el porcentaje de población parada que realiza algún tipo de formación continua asciende al 42%, mientras que solo el 12% de los parados no universitarios realiza formación.

Las diferencias en los porcentajes de población activa e inactiva que realiza formación continua son menores en el caso de los universitarios que en el de los no universitarios. Este dato puede interpretarse

Gráfico 1.4.3.

Porcentaje de población de 25 y más años que realiza formación continua. Comunitat Valenciana. 2012



Fuente: INE y elaboración propia.

como reflejo de una mayor disponibilidad o interés de los universitarios no activos por entrar en la actividad laboral, pero también como resultado de una mayor inclinación a estudiar con otras finalidades, además de las laborales.

1.5. DESEMPLEO

La incidencia del desempleo es también relevante entre los universitarios en la actualidad, a pesar de que la destrucción de empleo y el crecimiento del desempleo es mucho más intensa entre la población con menor nivel de cualificación. Así, entre la población que no posee estudios universitarios la tasa de paro se eleva hasta el 28,7 en la Comunitat Valenciana –cerca de 2,5 pp más que la media de España– una cifra que es el doble de la tasa correspondiente a los universitarios (14,9%).

Entre los titulados la tasa de paro ha vuelto a ser elevada en los años de crisis, después de haberse logrado una situación de casi pleno empleo a mediados de la década pasada. Aunque después de 2007 se ha seguido creando empleo neto para los titulados hasta 2012, éste no ha crecido al ritmo al que lo hacía el número de egresados y, por esta razón, la bolsa de desempleados ha aumentado.

La tasa de desempleo es mayor entre las mujeres tituladas que entre los hombres, tanto en la Comunitat Valenciana como en España, y es decreciente con la edad. La tasa de paro es menor para la población universitaria de más edad (55 y más), mientras que entre los universitarios menores de 35 años está cerca del 20%, lo que refleja las importantes dificultades de inserción laboral de los recién licenciados.

Los estudios realizados tienen influencia en las tasas de paro de los titulados (Gráfico 1.5.2). Aunque en la actualidad el desempleo afecta significativamente a los jóvenes, sea cual sea su titulación, las tasas de paro del conjunto de los universitarios de cada una de las cinco grandes ramas de estudios que permite diferenciar la EPA son significativa-

mente distintas entre sí: sensiblemente menores entre los titulados de ciencias de la salud (10,8%) y ciencias experimentales (12,9%), y superiores a la media en ciencias jurídicas y sociales (14%), enseñanzas técnicas (15,8%) y humanidades (16,5%). Esta ordenación se repite, con algunos matices, en el caso español.

Entre los parados de 25 y más años de la Comunitat Valenciana y España, entre el 2,5% y el 5% no han llegado a tener su primer empleo y el resto ya ha trabajado anteriormente. Debido a que la presencia de jóvenes es mayor entre quienes buscan su primer empleo y que entre los jóvenes el peso de los que poseen estudios universitarios es muy elevado, el porcentaje de titulados entre quienes buscan su primer empleo es muy alto (43%).

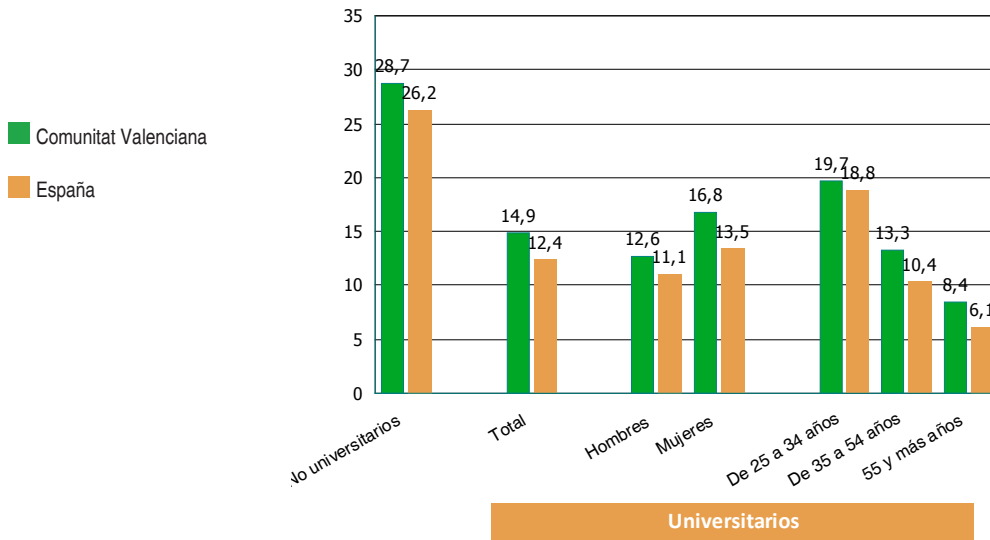
El peso de los universitarios entre los parados es muy variable entre los distintos colectivos (Gráfico 1.5.3). Entre las mujeres que buscan su primer empleo la presencia de universitarias es importante (21%), pero mucho menor que entre los hombres (53,2%) porque hay un número muy elevado de mujeres también que quieren trabajar por primera vez, sin tener ese nivel de formación. En cambio, entre los hombres que buscan su primer empleo el porcentaje que representan los titulados se eleva hasta el 53%, es decir, son mayoría.

Entre quienes han trabajado anteriormente y están parados, el peso de los universitarios es sustancialmente menor, sobre todo en el caso de los hombres. A medida que aumenta la edad de los parados que han tenido un empleo anterior, se aprecia que la cualificación de éstos es menor y el peso de los universitarios disminuye. En suma, el porcentaje de los parados que tienen estudios universitarios es bajo, fundamentalmente en el caso de los hombres y de la población de más edad que ha trabajado antes, pero muy alto entre los titulados jóvenes y en especial los universitarios varones que buscan su primer empleo. El problema que representa el desempleo se agrava cuando la situación de paro se prolonga. En el caso de los titulados existe también

Gráfico 1.5.1.

Tasa de paro según nivel de estudios terminados, sexo y grupo de edad.
Comunitat Valenciana y España. 2012

(Porcentaje)

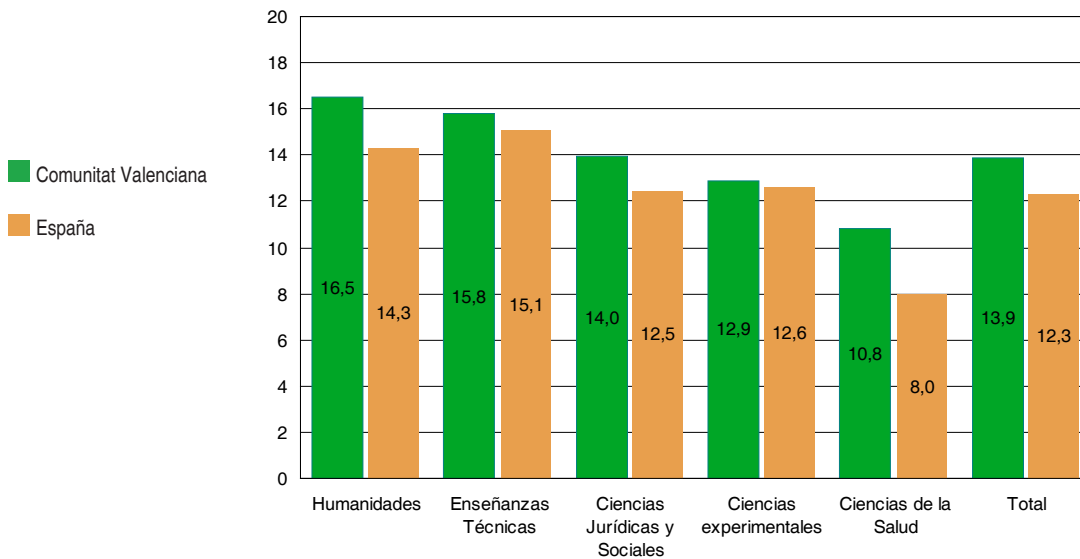


Fuente: INE y elaboración propia.

Gráfico 1.5.2.

Tasa de paro de la población con estudios universitarios por ramas de enseñanza.
Comunitat Valenciana y España. Media 2011-2012

(Porcentaje)



Nota: Se calcula la media ponderada de 2011 y 2012 con el objetivo de evitar problemas de representatividad muestral.

Fuente: INE y elaboración propia.

el riesgo de que su capital humano se deprecie, al no combinarse con el que se adquiere con la experiencia laboral. Además, aunque un porcentaje elevado de parados titulados sigue formándose, otro mayor no lo hace.

En los últimos treinta años, el porcentaje de los parados de larga duración ha evolucionado siguiendo un perfil guiado, fundamentalmente, por el ciclo económico. Los incrementos más significativos se han registrado durante la crisis de mediados de los ochenta, la recesión de 1993 y en la recesión que vivimos actualmente (Gráfico 1.5.4.). Durante la misma, y debido a su magnitud, la cifra de parados de larga duración ha alcanzado sus valores máximos, tanto entre los no universitarios como entre los no universitarios. El número de estos parados duraderos se ha multiplicado por siete

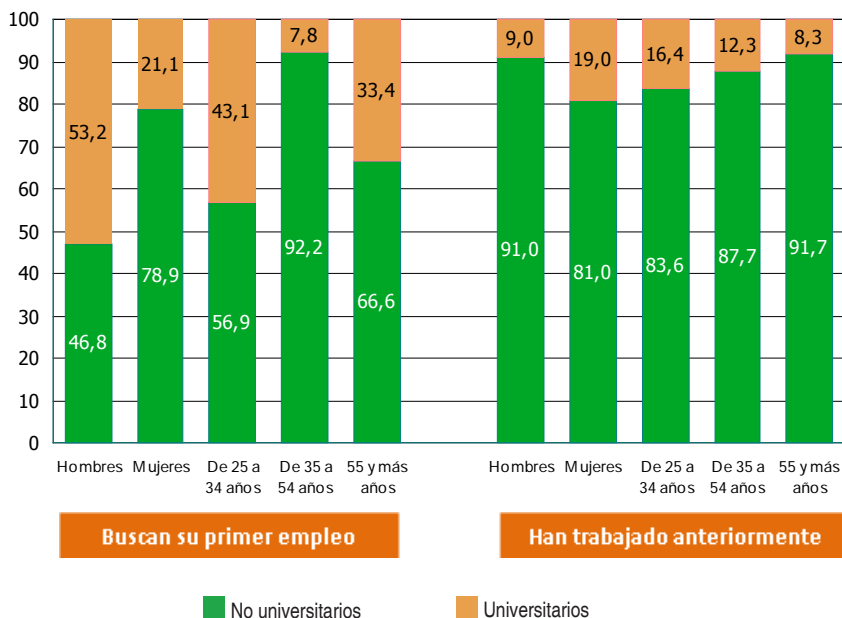
desde el año 2007 hasta la actualidad en España y por 9,5 en la Comunitat Valenciana.

El porcentaje de parados de larga duración con estudios universitarios a lo largo del periodo estudiado ha sido, en promedio, de alrededor del 10%. Se trata de una cifra menor que la que representan los universitarios entre los parados (13,7%), lo que indica que el problema es padecido con una intensidad inferior por los titulados. Sin embargo, no por ello deja de ser preocupante que 40 mil universitarios valencianos lleven más de un año parados sin encontrar empleo, por el desaprovechamiento del capital humano que ello representa y el riesgo creciente de frustración de las expectativas sobre la inversión realizada en educación superior.

Gráfico 1.5.3.

Población parada de 25 y más años según experiencia laboral, nivel de estudios terminados, sexo y grupo de edad. Comunitat Valenciana. 2012

(Porcentaje)

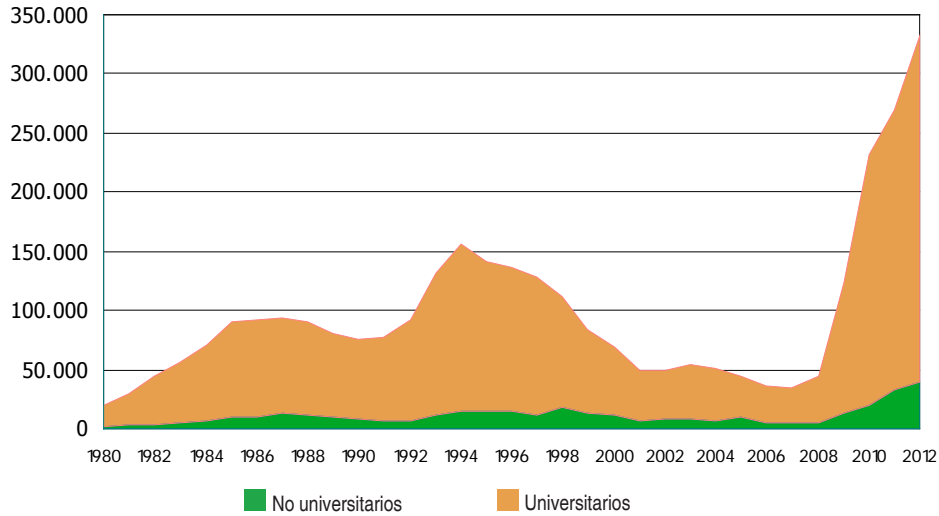


Fuente: INE y elaboración propia.

Gráfico 1.5.4.

Parados de larga duración de 25 y más años según nivel de estudios terminados.
Comunitat Valenciana. 1980-2012

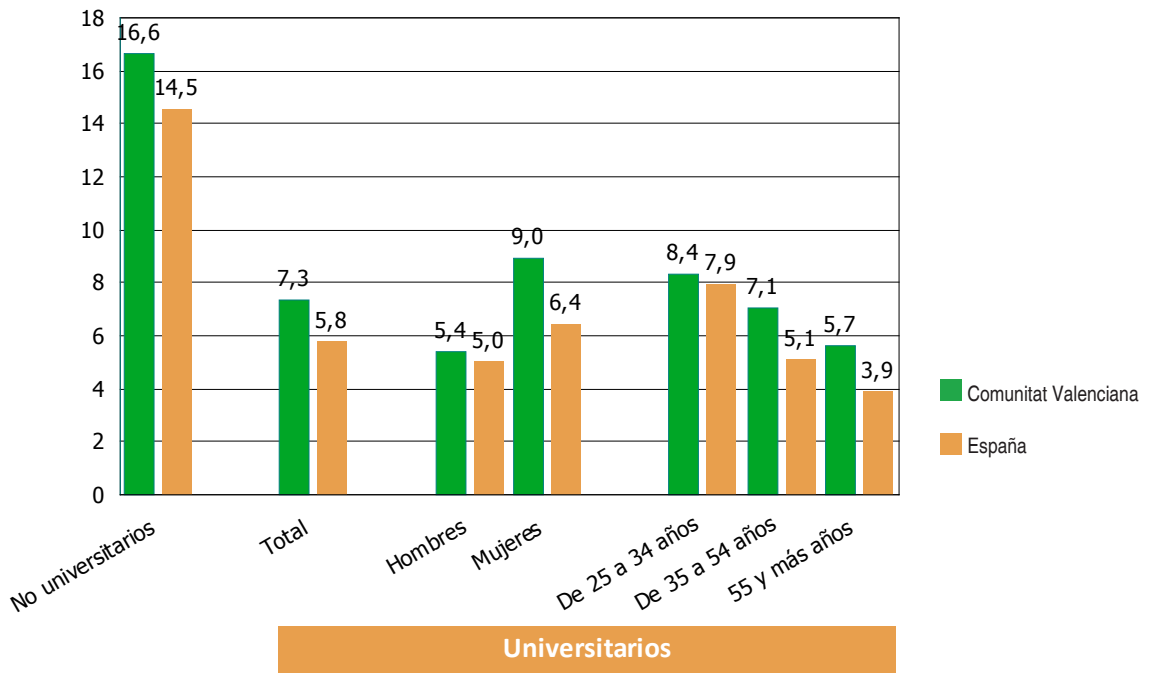
(Personas)



Fuente: INE y elaboración propia.

Gráfico 1.5.5.

Tasa de paro de larga duración según nivel de estudios terminados, sexo y grupo de edad.
Comunitat Valenciana y España. 2012



Fuente: INE y elaboración propia.

Los problemas de desempleo y de destrucción de puestos de trabajo se están padeciendo con mayor intensidad en la Comunitat Valenciana que en España. La intensidad del deterioro económico valenciano en los últimos años impide generar oportunidades que alivien la desocupación. Los más afectados son quienes no tienen formación, las mujeres y la población más joven, pero los jóvenes titulados también padecen el problema con creciente intensidad.

La escasez de oportunidades que reflejan los altos porcentajes de universitarios entre quienes buscan su primer empleo y la significativa presencia de desempleados de larga duración está moviendo a los jóvenes más cualificados a buscar alternativas en otros lugares en los que la demanda de titulados es más intensa, tanto en España como en el extranjero.

1.6 FORTALEZAS, DEBILIDADES Y CONCLUSIONES

La información analizada en este trabajo pone de manifiesto los importantes cambios que se han producido en el mercado de trabajo de los universitarios valencianos, cuya dimensión ha crecido mucho en las últimas dos décadas pero en el que existen luces y sombras muy definidas.

En el terreno de las fortalezas deben subrayarse las siguientes:

– El avance de los titulados en el tejido productivo ha sido sustancial, estando ocupados en la actualidad 467.000. Uno de cada cuatro trabajadores es universitario y, por primera vez, puede decirse que su presencia es masiva en las empresas valencianas, una circunstancia potencialmente muy relevante para el cambio de especialización de las empresas y la intensificación del uso del conocimiento en las mismas.

– El aumento del número de universitarios eleva la actividad laboral de los recursos humanos valencianos, debido a que los titulados tienen tasas

de actividad y de empleo sustancialmente mayores que los no titulados. Por consiguiente, el crecimiento del porcentaje de universitarios contribuye a elevar la parte de la población empleada y reduce la tasa de dependencia económica.

– El acceso de las mujeres a los estudios universitarios resulta decisivo para impulsar la participación laboral de las mismas y corregir parte de las desigualdades de sexo. Las tasas de actividad de titulados y tituladas se igualan, y las de ocupación y paro se aproximan en comparación con las de los no universitarios.

– La evolución del número de universitarios ocupados durante la crisis ha puesto de relieve la voluntad de las empresas de retener e incrementar su capital humano: en los primeros años el empleo de los titulados aumentó, a pesar de la recesión, apreciándose en el último ejercicio un retroceso moderado.

– La amplia oferta de titulados ha permitido que el creciente número de ocupaciones técnicas y profesionales existentes en el tejido productivo puedan ser desempeñadas casi en su totalidad por personas con estudios superiores.

– La presencia de los universitarios es más elevada en actividades tradicionalmente intensivas en el empleo de titulados –como la Administración Pública, la educación y la sanidad– y también en diversos servicios avanzados, como las Actividades profesionales, financieras y de seguros, de Información y comunicaciones e inmobiliarias. El conjunto de las mismas constituye en la actualidad un importante yacimiento de empleo para los titulados.

– Los universitarios disfrutan de empleos que, en general, poseen algunas características más positivas que los no titulados: sus contratos son estables en un mayor porcentaje de casos, sus jornadas son a tiempo completo con mayor frecuencia y sus salarios más elevados, sobre todo cuando su experiencia aumenta y se combina con formación adicional. Los universitarios cursan estudios a lo largo

de su vida laboral con mucha más frecuencia que los no universitarios.

– La presencia de titulados en los puestos directivos de las empresas es ya muy importante, lo que facilita la entrada posterior en muchas de ellas de otros universitarios y, en general, el uso más intensivo del conocimiento.

En el terreno de las debilidades, que también son relevantes, deben destacarse las siguientes:

– La capacidad de absorción por parte del tejido productivo valenciano de la amplia oferta de titulados es incompleta y el problema se agrava en los últimos años, una vez se ha frenado la creación de empleo. Ello se refleja negativamente de varias maneras que indican un deterioro del mercado de trabajo de los universitarios: aumento de la tasa de desempleo, decrecimiento del porcentaje de los que tienen contrato estable y a tiempo completo y aumento de la sobrecualificación.

– Las oportunidades y condiciones laborales de los titulados jóvenes son peores que las de los de grupos de edad superiores, algo que también sucede con los no titulados pero que los universitarios no logran evitar.

– Existe un problema de sobrecualificación importante y de intensidad creciente, que pone de manifiesto la dificultad del tejido productivo para absorber a todos los titulados en puestos de trabajo acordes con su preparación. Esta dificultad se deriva tanto del lento ritmo de crecimiento del empleo como de una estructura productiva en la que las ocupaciones están menos orientadas al conocimiento que en otras economías.

– En algunas actividades terciarias con un elevado peso en la economía valenciana –Comercio, transporte y hostelería– y en la Industria manufacturera el porcentaje de empleo de titulados es bajo, mucho menor que en los servicios privados avanzados y en los servicios públicos.

– Un porcentaje elevado de los puestos directivos todavía son ocupados por personas con estudios no universitarios, e incluso básicos. Asimismo, el peso de los universitarios entre los empresarios con asalariados y sin asalariados (autónomos) es bajo.

– El riesgo de desempleo es mayor entre los titulados de humanidades, enseñanzas técnicas y ciencias sociales y jurídicas, mientras que los problemas de sobrecualificación los padecen más estos últimos y los de humanidades, y los que representa acceder con mayor dificultad a contratos estables los sufren más los titulados en ciencias de la salud.

– Los universitarios no evitan padecer problemas de paro de larga duración, que se han acentuado sustancialmente durante la crisis. Afectan más a las mujeres y a los titulados jóvenes.

En resumen, las principales conclusiones generales que pueden obtenerse del análisis realizado son las tres siguientes:

En primer lugar, el mercado de trabajo de los universitarios en la Comunitat Valenciana es más grande y más importante de lo que ha sido nunca en el pasado. Ha experimentado un gran crecimiento como consecuencia del aumento sustancial de la oferta de titulados y de la demanda de los mismos por el tejido productivo. Esta realidad es nueva y hace el perfil laboral de los titulados más complejo, pues las actividades de los universitarios ya no responden a las viejas imágenes de las profesiones y ocupaciones clásicas. La situación actual es reflejo de profundos cambios en la economía y la sociedad valencianas durante las últimas décadas y pone de manifiesto la creciente relevancia de lo que suceda con el capital humano de los titulados superiores, su calidad y su aprovechamiento.

En segundo lugar, el mercado de trabajo de los universitarios valencianos está crecientemente desequilibrado. Aunque la intensidad con la que los universitarios padecen los problemas laborales actuales es menor que la que sufren los no universitarios,

para los jóvenes titulados las perspectivas profesionales se han deteriorado significativamente. Por consiguiente, son necesarias actuaciones que corrijan esa tendencia, comenzando por un diagnóstico preciso de las causas de la misma, tanto por el lado de la oferta –número y características de los titulados– como de la demanda –evolución de la ocupación y de sus perfiles–.

En tercer lugar, la mejora del aprovechamiento del capital humano de los titulados requiere cambios en el tejido productivo, pero estos no podrán lograrse sin su propia participación, es decir, mediante una penetración cada vez más intensa de los universitarios en los puestos directivos y en las actividades emprendedoras. Sólo por esta vía será posible que el capital humano esté cada vez más presente en los puestos de decisión en los que se orientan las empresas hacia unas u otras actividades, mercados y tecnologías. Pero para favorecer esa penetración será clave el tipo de preparación que reciban los titulados, y también la disposición de las empresas –en particular las más pequeñas– a profesionalizar su gestión.

2. LOS UNIVERSITARIOS DE LA COMUNITAT VALENCIANA INSCRITOS EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

El objetivo de esta sección es ofrecer un perfil de los titulados universitarios inscritos en el Servicio Público de Empleo de la Comunitat Valenciana

(SERVEF) en virtud de los datos proporcionados por el INEM-SISPE. La información que se ofrece corresponde, por lo tanto, solo a aquellas personas que figuran registradas como parados demandantes de ocupación en los servicios públicos de empleo de la Comunitat Valenciana y, en consecuencia, difiere de la información sobre desempleo que proporciona la EPA.

La Tabla 2.1. refleja que en la Comunitat Valenciana hay un total de 591,1 mil personas paradas registradas como demandantes de empleo; aproximadamente la mitad de las personas paradas son hombres y la otra mitad mujeres. Entre las personas demandantes de empleo, solo unas 45,7 mil tienen titulación universitaria, de forma que globalmente los titulados universitarios representan solo el 7,7% del total de personas paradas inscritas en el SPE en la Comunitat Valenciana.

En el análisis del desempleo registrado de universitarios de la Comunitat Valenciana destaca que hay aproximadamente unas 30 mil mujeres y unos 16 mil varones con titulación universitaria, mientras que entre las personas paradas en general mujeres y varones participan casi por igual (297 mil frente a 294 mil). En consecuencia, las mujeres paradas con titulación universitaria suponen el 5,1% del total de personas paradas en la Comunitat Valenciana, mientras que los hombres titulados parados representan sólo el 2,7% del total de personas paradas en la Comunitat Valenciana. El Gráfico 2.1 ilustra la divergencia entre los niveles formati-

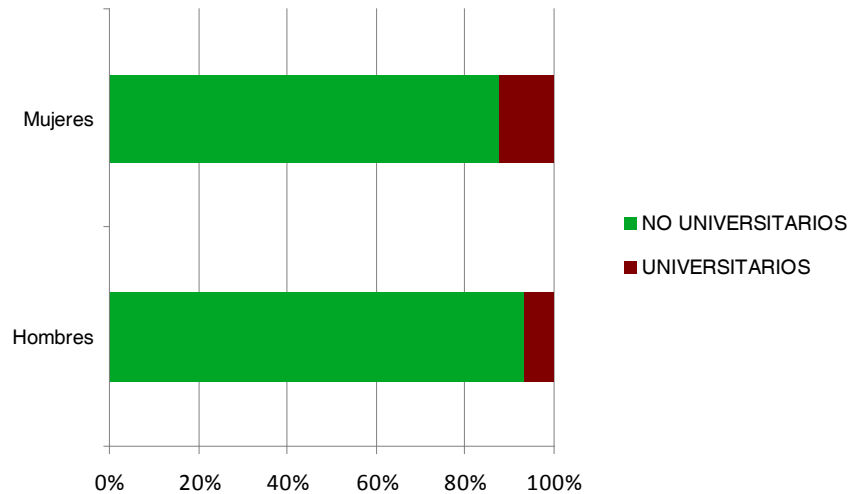
Tabla 2.1.

Comunitat Valenciana. Parados No Universitarios y Universitarios. Hombres y mujeres. Marzo 2013, INEM-SISPE

| | Hombres | | Mujeres | | Total | |
|-------------------|---------|-------|---------|-------|-------|--------|
| | Miles | % | Miles | % | Miles | % |
| No universitarios | 278,1 | 47,1% | 267,3 | 45,2% | 545,4 | 92,3% |
| Universitarios | 15,9 | 2,7% | 29,9 | 5,1% | 45,7 | 7,7% |
| Todos los parados | 294,0 | 49,7% | 297,1 | 50,3% | 591,1 | 100,0% |

Gráfico 2.1.

Personas paradas demandantes de empleo por nivel formativo.
Hombres y mujeres. Marzo 2013, INEM-SISPE



vos de los hombres y las mujeres paradas en la Comunitat Valenciana.

La Tabla 2.2 muestra la distribución de las personas paradas de la Comunitat Valenciana con titulación universitaria en función de si cuentan o no con actividad económica previa a su inscripción como demandantes de empleo en el SISPE.

Se observa que la práctica totalidad (96%) de las personas paradas que tienen titulación universitaria en la Comunitat Valenciana cuentan con actividad económica previa, es decir, han trabajado con anterioridad; en consonancia, los parados titulados universitarios que no han trabajado anteriormente y que buscan su primera ocupación representan solo el 4% del total de parados con titulación universitaria en la Comunitat Valenciana.

La Tabla 2.3. recoge la distribución, desagregada para hombres y mujeres, de las personas paradas tituladas en la Comunitat Valenciana en función del

nivel de la titulación universitaria que poseen. Predominan ampliamente quienes poseen Diplomaturas o titulaciones equivalentes (44,3%) y Licenciaturas o titulaciones equivalentes (49,2%); por el contrario, las personas con un título de doctorado universitario suponen menos del 1% del total de parados con titulación universitaria. Las personas paradas con titulaciones de grado y de máster representan proporciones reducidas del total de demandantes de empleo con titulación universitaria en la Comunitat Valenciana, 1,3% y 3,1% respectivamente, hecho que se explica por la implantación reciente de los estudios que conducen a la obtención de estas titulaciones.

La distribución por grupos de edad y nivel de la titulación de las personas tituladas universitarias que están paradas en la Comunitat Valenciana se recoge en la Tabla 2.4. Globalmente, entre los universitarios parados predominan quienes tienen entre 30 y 39 años de edad, grupo de edad que contiene

Tabla 2.2.

*Comunitat Valenciana. Parados con titulación universitaria según la actividad económica.
Hombres y mujeres. Marzo 2013, INEM-SISPE*

| | Hombres | | Mujeres | | Total | |
|-------------------------|---------|-------|---------|-------|-------|--------|
| | Miles | % | Miles | % | Miles | % |
| Sin actividad económica | 0,6 | 1,3% | 1,3 | 2,7% | 1,8 | 4,0% |
| Con actividad económica | 15,3 | 33,4% | 28,6 | 62,6% | 43,9 | 96,0% |
| Total titulados parados | 15,9 | 34,7% | 29,9 | 65,3% | 45,7 | 100,0% |

Tabla 2.3.

*Comunitat Valenciana. Parados con titulación universitaria por nivel de la titulación.
Hombres y mujeres. Marzo 2013, INEM-SISPE*

| | Hombres | | Mujeres | | Total | |
|------------------------------|---------|-------|---------|-------|-------|--------|
| | Miles | % | Miles | % | Miles | % |
| Diplomatura o equivalente | 6,9 | 15,2% | 13,3 | 29,1% | 20,2 | 44,3% |
| Licenciatura o equivalente | 7,7 | 16,9% | 14,8 | 32,3% | 22,5 | 49,2% |
| Enseñanzas de grado | 0,3 | 0,6% | 0,3 | 0,7% | 0,6 | 1,3% |
| Enseñanzas de master | 0,6 | 1,2% | 0,8 | 1,8% | 1,4 | 3,1% |
| Doctorado | 0,2 | 0,4% | 0,2 | 0,5% | 0,4 | 0,9% |
| Otros títulos universitarios | 0,2 | 0,4% | 0,4 | 0,8% | 0,6 | 1,2% |
| Total titulados parados | 15,9 | 34,7% | 29,8 | 65,3% | 45,7 | 100,0% |

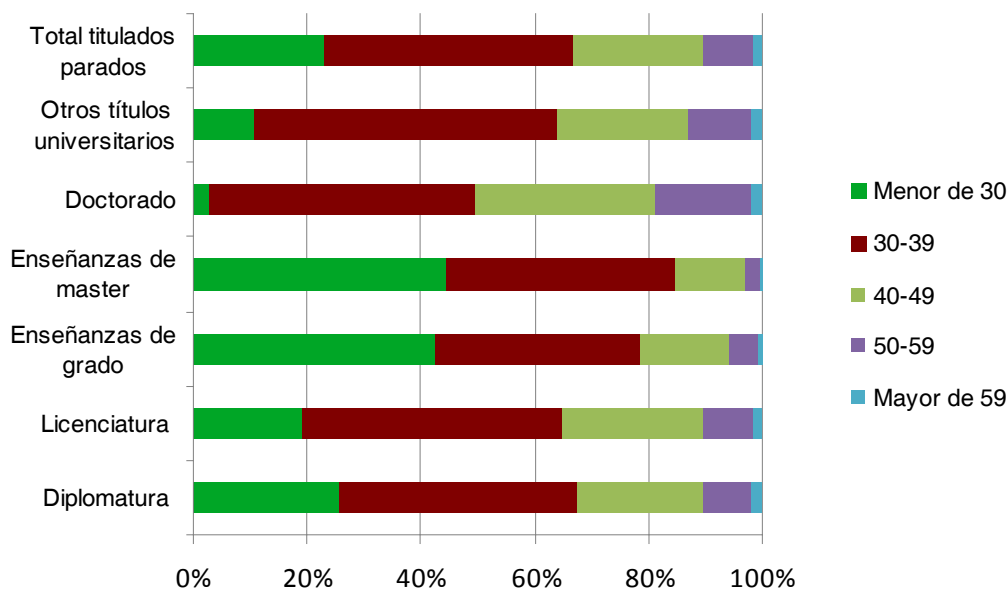
Tabla 2.4.

*Comunitat Valenciana. Parados con titulación universitaria por nivel de la titulación y grupos de edad.
Porcentajes. Marzo 2013, INEM-SISPE*

| | Menos de 30 años | 30 a 39 años | 40 a 49 años | 50 a 59 años | Más de 59 años | Total |
|------------------------------|------------------|--------------|--------------|--------------|----------------|-------|
| Diplomatura o equivalente | 11,36% | 18,55% | 9,78% | 3,78% | 0,82% | 44,3% |
| Licenciatura o equivalente | 9,40% | 22,55% | 12,15% | 4,39% | 0,72% | 49,2% |
| Enseñanzas de grado | 0,56% | 0,47% | 0,21% | 0,06% | 0,01% | 1,3% |
| Enseñanzas de master | 1,38% | 1,23% | 0,38% | 0,09% | 0,01% | 3,1% |
| Doctorado | 0,02% | 0,41% | 0,28% | 0,15% | 0,02% | 0,9% |
| Otros títulos universitarios | 0,13% | 0,66% | 0,29% | 0,14% | 0,02% | 1,2% |
| Total titulados parados | 22,8% | 43,9% | 23,1% | 8,6% | 1,6% | 100% |

Gráfico 2.2.

Personas parados con titulación universitaria por nivel de la titulación y grupo de edad. Porcentajes. Marzo 2013, INEM-SISPE Comunitat Valenciana.



ne casi el 44% del total de parados con titulación universitaria; las personas del grupo de 40 a 49 años representan el 23% del total; por último, los menores de 30 años suponen un 22,8% del total de parados universitarios.

Se aprecian, no obstante, diferencias substanciales en la distribución por edades de los parados universitarios en función del nivel de la titulación académica que poseen. Así, por ejemplo, más del 40% de los parados con titulaciones de grado y de máster que están parados tienen menos de 30 años, mientras que más de la mitad de los parados con un doctorado superan los 40 años de edad.

La distribución de los parados titulados universitarios de la Comunitat Valenciana por grupos de edad en función del nivel de la titulación universitaria que poseen se ilustra en el Gráfico 2.2.

Los universitarios demandantes de empleo en la Comunitat Valenciana generan un patrón reconocible en cuanto a la duración del episodio de desempleo que les ha llevado a estar inscritos en el SPE. La Tabla 2.5. contiene la distribución de las personas paradas con titulación universitaria en función del tiempo que llevan inscritas en el SPE desagregando la información para hombres y mujeres. Para el conjunto de todas las personas paradas los datos revelan que el 38,5% de los parados con titulación universitaria de la Comunitat Valenciana lleva inscrito menos de seis meses como demandante de empleo, el 23,6% lleva entre seis meses y un año inscrito, y el 37,9% lleva más de un año inscrito como demandante de empleo. No se aprecian diferencias importantes entre los varones y las mujeres con titulación universitaria con respecto a la duración del desempleo en la Comunitat Valenciana.

Tabla 2.5.

Comunitat Valenciana. Parados con titulación universitaria por duración del desempleo. Hombres y mujeres. Porcentajes. Marzo 2013, INEM-SISPE

| | Hombres | Mujeres | Total |
|------------------------|---------|---------|--------|
| Menos de seis meses | 39,1% | 38,1% | 38,5% |
| De seis meses a un año | 22,6% | 24,2% | 23,6% |
| Más de un año | 38,2% | 37,7% | 37,9% |
| Total demandantes | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

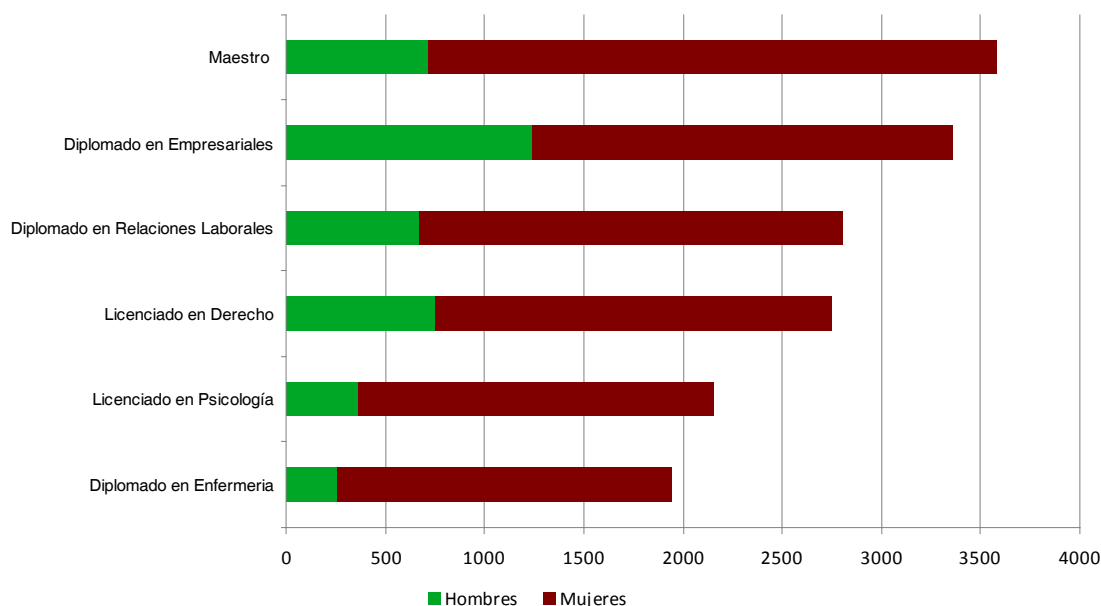
Las demandas de empleo registradas en el SPE indican las titulaciones universitarias concretas que poseen las personas inscritas como demandantes de ocupación. El análisis de los datos revela que las titulaciones universitarias más frecuentes entre los parados con titulación universitaria en la Comunitat Valenciana son las de Maestro (unas 3,6 mil demandas), la Diplomatura en Empresariales (3,4 mil), la Diplomatura en Relaciones Laborales (2,8 mil), la Licenciatura en Derecho (2,7 mil), la Licenciatura en Psicología (2,1 mil) y la Diplomatura en

Enfermería (1,9 mil). Conjuntamente, estas seis titulaciones concentran el 32,3% del total de las demandas de empleo con titulación universitaria en la Comunitat Valenciana; en otras palabras, una de cada tres personas inscritas como demandante de ocupación en la Comunitat Valenciana tiene una de estas seis titulaciones.

El Gráfico 2.3. evidencia como las mujeres representan casi el 80% frente al 20% que suponen los varones entre los demandantes de empleo que están en posesión de una de estas seis titulaciones en la Comunitat Valenciana. Esta mayor predominancia de las mujeres entre las personas paradas con las titulaciones universitarias más frecuentes en las demandas de empleo explica, y confirma, la diferencia observada al principio de este informe en las proporciones de hombres y mujeres entre los parados con titulación universitaria y el conjunto de todos los parados inscritos en el SPE en la Comunitat Valenciana.

Gráfico 2.3.

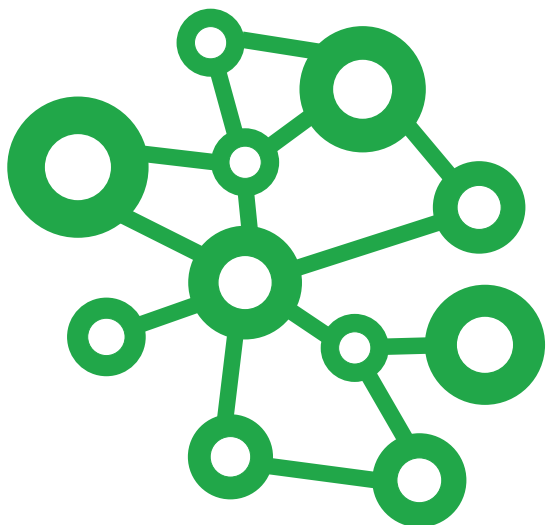
Titulaciones más frecuentes en las demandas de empleo de los parados con titulación universitaria. Hombres y mujeres. Total de demandas. Abril 2013, INEM-SISPE



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcalá, F. y P.J. Hernández (2006). «Las externalidades del capital humano en la empresa española». *Revista de Economía Aplicada XIV*, 41, 61-83.
- CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) (2010). *Changing qualifications. 2010. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.*
- Congregado, E., L. Hernández, J.M. Millán, J.L. Raymond, J.L. Roig, V. Salas, J.J. Sánchez-Asín y L. Serrano (2008). *El capital humano y los emprendedores en España.* Valencia: Fundación Bancaja-Ivie.
- CRUE (Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas) (varios años). *La Universidad española en cifras (UEC).* Madrid. Disponible en Internet: <http://www.crue.org/Publicaciones/UEC.html>.
- García-Montalvo, J. y J.M. Peiró (2012). *Crisis económica e inserción laboral de los jóvenes: Resultado del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2011.* Valencia: Ivie, 77 pp.
- INE (Instituto Nacional de Estadística) (2010a). *Encuesta de población activa (EPA).* Madrid.
- INE (2010b). *Encuesta de población activa con variables de submuestra (EPA).* Explotación de los ficheros de microdatos anonimizados. Madrid.
- McMahon, W.W. (2009). *Higher education, greater good: The private and social benefits of higher education.* The Johns Hopkins University Press.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) (2012). *Education at a Glance 2012: Highlights.* Paris: OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/eag_highlights-2012-en
- OPAL (Observatorio de Inserción Profesional y Asesoramiento Laboral de la Universitat de València) (2006). *Primer Estudio de inserción laboral de los titulados de la Universitat de València.* Valencia
- OPAL (2010). *Segundo Estudio de Inserción Laboral de los titulados y tituladas de la Universitat de València.* Valencia.
- Pastor, J.M. y C. Peraita (2012). *La contribución socioeconómica del Sistema Universitario Español.* Madrid: Ministerio de Educación, Secretaría General de Universidades, 343 pp.
- Pastor, J.M. y F. Pérez (2009). *La contribución socioeconómica de las universidades públicas valencianas,* Valencia: Publicacions de la Universitat de València.
- Pastor, J.M., J.L. Raymond, J.L. Roig y L. Serrano (2007a). *El rendimiento del capital humano en España.* Valencia: Fundación Bancaja. Disponible en: <http://obrasocial.bancaja.es/publicaciones/publicaciones-ficha.aspx?id=124>.
- Pastor, J.M., J.L. Raymond, J.L. Roig y L. Serrano. (2007b). «Capital humano». *Papeles de Economía Española* 113, 190-206.
- Pastor, J.M. y L. Serrano (2002). *El valor económico del capital humano en España.* Valencia: Fundación Bancaja.
- Pérez, F. (dir.), F. Alcalá, J. Fernández de Guevara, M. Mas, J. Maudos, J. Quesada, E. Reig, L. Serrano, E. Benages, P. Chorén, V. Cucarella, C. Albert, L. Hernández, J. Pérez, J.C. Robledo, J. Salamanca, M. Solaz y A. Soler (2012). *Crecimiento y competitividad. Motores y frenos de la economía española.* Bilbao: Fundación BBVA, 336 pp.
- Pérez, F. y E. Benages (2012). *El PIB basado en el conocimiento: Importancia y contribución al crecimiento.* Valencia: ABACO, 85 pp. Disponible en edición electrónica, [<http://www.observatorioabaco.es/buscador?informe=115>]
- Pérez, F., J.M. Pastor y C. Peraita, (2013). *Contribuciones Económicas y Sociales de las Universidades Públicas Valencianas.* Valencia: Universitat de València, Universitat Politècnica de València, Universidad de Alicante, Universitat Jaume I y Universidad Miguel Hernández, 388 pp. Disponible en edición electrónica, <http://www.ivie.es/downloads/2013/02/SUPV.pdf>.
- Pérez, F. y J.M. Peiró (2013). *La contribución de ADEIT a la proyección profesional de los titulados de la Universitat de València: situación actual y perspectivas.* Valencia: Fundación Universidad-Empresa de la Universitat de València, en breve.
- Pérez, F. y L. Serrano (2013). «Capital humano y formación de directivos: Situación española y estrategias de mejora». *Economía Industrial* 387, 87-107.
- Pérez, F., L. Serrano (dirs.), J.M. Pastor, L. Hernández, A. Soler e I. Zaera (2012). *Universidad, universitarios y productividad en España.* Bilbao: Fundación BBVA, 508 pp.
- Raymond, J.L., J.L. Roig y L. Gómez. (2009). «Rendimientos de la educación en España y movilidad intergeneracional». *Papeles de Economía Española* 119, 188-205.
- Serrano, L. (2012). «Resultados educativos y crecimiento económico para España», en Villar, A. (coord.), S. De la Rica, J.I. García, A. González, M. Hidalgo, J.A. Robles, L. Serrano y A. Soler, *Educación y desarrollo: PISA 2009 y el sistema educativo español.* Bilbao: Fundación BBVA, 149-198.
- Serrano, L. y Á. Soler (2009). «Empleo, formación y capital humano», en Pérez F. (dir.), *El desarrollo del arco mediterráneo español: Trayectoria y perspectivas.* Vol. I. Alicante: Caja de Ahorros del Mediterráneo (CAM), 223-317.
- Serrano, L. y Á. Soler (2010). *Series de capital humano. 1964-2010.* Valencia: Fundación Bancaja e Ivie.

La opinión de titulados, profesores y empleadores



1. ANTECEDENTES

El objetivo de este capítulo es ofrecer una panorámica de los diversos elementos que inciden en la empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana a partir de las informaciones obtenidas mediante tres encuestas de opinión específicas dirigidas, respectivamente, a titulados universitarios recientes, a profesores de universidad en activo y a empleadores que contratan trabajadores con titulación universitaria para trabajar en sus empresas u organizaciones. Los resultados obtenidos en cada una de las tres encuestas se analizan con detalle en este capítulo.

La primera sección se destina al análisis de las opiniones de los titulados universitarios que obtuvieron la titulación en 2008/2009, de forma que los cuestionarios fueron cumplimentados cuatro/cinco años después de la finalización de los estudios, tiempo suficiente para que los titulados hayan alcanzado cierta experiencia en el ámbito del trabajo pero no demasiado dilatado para que hayan olvidado la experiencia universitaria. La encuesta abarca los principales rasgos de las experiencias educativas universitarias de las personas encuestadas, así como sus trayectorias profesionales desde que obtuvieron sus títulos universitarios y las principales características de los trabajos que realizan en el momento de la encuesta. Un epígrafe de la encuesta aborda con cierto detalle las competencias de los titulados, analizando cuáles son sus niveles competenciales en el momento de la encuesta, cuáles son los niveles requeridos en los trabajos que realizan, y cuál ha sido la contribución de los estudios universitarios al desarrollo de las competencias.

El cuestionario planteado a los titulados de la Comunitat Valenciana está basado en el de la encuesta del proyecto “El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento: Nuevas Exigencias en la Educación Superior en Europa”, conocido como proyecto REFLEX. REFLEX es una iniciativa que formó parte del Sexto Programa Marco de la Unión Europea en la que participaron universidades de Alemania, Austria, España, Finlandia, Fran-

cia, Italia, Noruega, Países Bajos, Reino Unido, Bélgica, República Checa, Portugal, Suiza, Japón y Estonia. A partir de la encuesta realizada en el marco de este proyecto se obtuvo una base de datos internacional con un total de 40.787 registros. Posteriormente, se aplicó la metodología del proyecto en Latinoamérica y Europa Oriental. La aplicación del proyecto REFLEX en Latinoamérica se realizó por el proyecto PROFLEX en el cual participaron universidades de Chile, México, Colombia, Argentina, Puerto Rico, Honduras, Brasil, Bolivia y Uruguay. El proyecto HEGESCO es la aplicación de la misma metodología en Eslovenia, Hungría, Polonia, Lituania y Turquía. Otros proyectos similares basados en el mismo tipo de encuesta se han aplicado en muchos otros países, desde Kenia y Etiopía a China e Indonesia.

La segunda sección analiza las opiniones del profesorado universitario de la Comunitat Valenciana con respecto a la preparación y la actitud de los estudiantes frente al estudio, las actividades que realizan los docentes y los métodos de enseñanza/aprendizaje que se utilizan en la universidad. La encuesta a profesores también contiene un epígrafe orientado a recabar sus opiniones sobre el desarrollo de competencias por parte de las personas que estudian en la universidad y sobre las competencias demandadas en el mercado de trabajo.

El cuestionario planteado a los profesores es una adaptación de la encuesta realizada a los titulados para recoger las opiniones específicas de los profesores sobre las mismas cuestiones, de tal modo que los resultados sean comparables dentro de lo posible. Estas comparaciones, no obstante, hay que hacerlas con prudencia porque no siempre los profesores y los titulados están valorando exactamente lo mismo ni en el mismo momento del tiempo.

En la tercera sección se presentan los resultados obtenidos mediante una encuesta Delphi realizada entre empleadores con la ayuda de los consejos sociales, colegios profesionales, directores de RRHH de empresas y cámaras de comercio. El objetivo de la encuesta Delphi es conocer las percepciones de

los empleadores del entorno empresarial de la Comunitat Valenciana sobre las competencias adquiridas por los titulados universitarios recientes y la contribución de la experiencia laboral y la formación en el puesto de trabajo al incremento y perfeccionamiento de dichas competencias.

También la encuesta Delphi a empleadores está basada en el cuestionario utilizado en la encuesta de titulados con el objetivo de poder comparar, en la medida de lo posible, las opiniones de los empleadores con las opiniones de titulados.

2. ENCUESTA A TITULADOS

2.1. INTRODUCCIÓN

El propósito de esta sección es proporcionar una primera visión de la trayectoria de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana que han finalizado sus estudios en 2008 y 2009 a partir de una encuesta consensuada por todas las universidades de la Comunitat Valenciana, que permite comparaciones con datos obtenidos en estudios similares.

Tras la introducción, el segundo apartado aborda las características básicas de las personas que respondieron a la encuesta. El tercer apartado presenta los elementos esenciales de los estudios que completaron en la universidad. El cuarto apartado contiene una panorámica de la situación profesional de las personas encuestadas que incluye elementos de la trayectoria laboral que siguieron desde su graduación y las principales características de su posición en el mercado de trabajo en el momento de la encuesta. También en el cuarto apartado se analiza cuáles son las expectativas profesionales de los encuestados y el grado en que se verifican dichas expectativas en los trabajos que realizan. El quinto apartado está dedicado íntegramente a proporcionar una visión de las competencias profesionales de las personas encuestadas como componentes del capital humano heterogéneo necesario en la producción de bienes y servicios, estudiando el perfil competencial individual, las competencias requeridas en el puesto de trabajo y la aportación de

los estudios universitarios a la adquisición de competencias.

2.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS TITULADOS ENCUESTADOS

En este apartado se presentan algunas características básicas de los titulados que respondieron a la encuesta, tales como la edad, el género, el origen social y situación familiar actual, las titulaciones cursadas y las experiencias educativas y laborales previas al ingreso en la universidad.

Atributos personales y antecedentes familiares

Como puede apreciarse en la Tabla 2.2.1 la edad media de los encuestados en el momento de la encuesta está en torno a los 30 años por lo que teniendo en cuenta que la encuesta estaba dirigida a las cohortes 2007-2008 y 2008-2009, la edad media de los encuestados en el momento de graduarse rondaba los 25-26 años.

Tabla 2.2.1.

Atributos personales y antecedentes familiares

| Características personales | |
|--------------------------------------|-------|
| Edad media | 30,6 |
| Mujer (%) | 60,7% |
| Padres con estudios universitarios: | |
| – Padre con estudios universitarios | 30,6% |
| – Madre con estudios universitarios | 23,3% |
| – Pareja con estudios universitarios | 71,1% |
| Vive actualmente: | |
| – Solo | 13,6% |
| – Con tu pareja (con o sin hijos) | 42,1% |
| – Con tus padres | 38,6% |
| Hijos | |
| – Sí | 11,6% |
| – No | 88,40 |

K2. Año de nacimiento, K1. Sexo, K8 ¿Cuál es / era el nivel de estudios de tus padres y, si corresponde, de tu pareja actual?, K7. ¿Tienes hijos?

La proporción de mujeres en la muestra se sitúa por encima del 60%. Respecto al origen socio-económico, aproximado por los estudios de los padres, se observa que algo menos de un tercio de los encuestados tiene padre con estudios universitarios y el 23% tiene madre con estudios universitarios. Sin embargo, el nivel de estudios de la pareja es universitario en el 71% de los casos, lo que refleja el mayor nivel educativo promedio de los jóvenes actuales así como de la tendencia a buscar pareja con un nivel educativo similar.

Respecto a la situación familiar actual de los titulados, aproximadamente el 42% de los encuestados vivía en pareja en el momento de cumplimentar la encuesta y en torno al 11 % tenía al menos un hijo. En conjunto, el porcentaje de personas emancipadas en el momento de cumplimentar el cuestionario está en torno al 55%.

En resumen, la Tabla 2.2.1 muestra una edad media al finalizar los estudios en torno a 25 años, porcentaje de padres con estudios universitarios superior al de las madres, con pareja mayoritariamente con estudios universitarios, con una tasa relativamente baja de emancipación, siendo la opción mayoritariamente viviendo en pareja y con una tendencia a retrasar la decisión de ser padres, ya que pasados los 30 años tan sólo el 11% declaraba haber tenido descendencia.

Educación Secundaria

Una característica que puede determinar en buena medida tanto la elección de carrera como el comportamiento de los titulados durante los estudios universitarios son las notas obtenidas en la educación secundaria. En este sentido, en la Tabla 2.2.2 se presenta la distribución de las notas de secundaria de los titulados encuestados. El porcentaje de titulados con nota media igual o superior a notable es del 65,67%.

Tabla 2.2.2.

Nota en secundaria

| | % |
|--------------------|--------|
| Suficiente | 6,60% |
| Bien | 28,73% |
| Notable | 49,34% |
| Sobresaliente | 8,82% |
| Matrícula de honor | 6,50% |

B2.1. ¿Qué nota media obtuviste en esos estudios?

2.3. LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

Este apartado ofrece una panorámica de diversos aspectos relacionados con la etapa universitaria tales como: características de la carrera, comportamiento durante los estudios, resultados educativos obtenidos, y valoración de los estudios cursados.

En la Tabla 2.3.1, se muestra un conjunto de estadísticos que proporcionan una visión general de

determinadas condiciones bajo las cuales desarrollaron sus estudios universitarios los titulados encuestados.

Entre los resultados destaca que más del 76% de los titulados realizan prácticas en empresa, lo que da una idea del esfuerzo de las universidades en que sus estudiantes realicen prácticas, tanto curriculares como no curriculares. El valor obtenido en REFLEX para toda España en el 2007 era del 55,4%.

Métodos de enseñanza-aprendizaje

Uno de los elementos que puede resultar clave para determinar y explicar el aprendizaje es, además del volumen de recursos utilizados en el proceso educativo, la forma en que dichos recursos se ponen a disposición de los estudiantes; es decir, los métodos de enseñanza-aprendizaje más utilizados. El grado de utilización de los diversos modos docentes ha sido evaluado a través de las respuestas a la pregunta: “¿En qué medida predominaban los siguientes métodos de enseñanza y aprendizaje en tu carrera?” cuyas respuestas, ordenadas en escala

Tabla 2.3.1.

Comportamiento durante los estudios universitarios: dedicación y experiencia laboral.

| | Comunitat Valenciana (2013) |
|--|---|
| Interrupción temporal de los estudios | 10,4% |
| Prácticas en Empresas | 76,2% |
| Meses de Prácticas | 5,45 (curriculares) 6,09 (no curriculares) |
| Experiencia laboral durante los estudios | |
| – relacionada con los estudios | Bastante: 26,3% Mucha: 24,1% |
| – no relacionada con los estudios | Ninguna: 30,4% Poca: 19,2% |

K5. ¿Has residido en el extranjero después de terminar la carrera por motivos de estudio o trabajo?

A7.1 ¿Realizaste una o más prácticas en empresas, instituciones o similares como parte de tu carrera?

B3. ¿Qué relación tenía/n el/los trabajo/s que tuviste con tu titulación?

de Likert entre 1 ('muy poca') y 5 ('en gran medida') se recogen en la Tabla 2.3.2. Concretamente, en el cuestionario se solicitó a los encuestados que valorarán un conjunto de diez modos de enseñanza/aprendizaje.

En esta tabla se presentan en la primera columna los valores obtenidos en la encuesta y en la segunda los valores obtenidos en la encuesta REFLEX para el conjunto de España. Esta encuesta se realizó a un colectivo de titulados similar con el mismo cuestionario por lo que pueden utilizarse como referencia para observar la evolución del uso de estos métodos en los años transcurridos entre las dos encuestas.

Los datos recogidos en las encuestas de la Comunitat Valenciana revelan que los métodos más enfatizados durante la trayectoria universitaria de los titulados de las tres muestras se encuentran entre los más clásicos en la tradición escolástica: teorías, conceptos y paradigmas, el profesor como principal fuente de información y trabajos escritos, mientras que los métodos menos utilizados fueron la partici-

pación en proyectos de investigación, las prácticas en empresas y el aprendizaje basado en proyectos o problemas. Las diferencias en énfasis de los diversos métodos son muy amplias puesto que el método más enfatizado duplica en valor medio al menos enfatizado.

Para facilitar la comparación entre grupos se muestran en el Gráfico 2.3.1 los mismos estadísticos presentados en la Tabla 2.3.2. A simple vista, el Gráfico 2.3.1 evidencia que el despliegue de métodos y prácticas docentes enfatizados durante la educación superior tuvo un perfil muy similar para los dos grupos de referencia. Sin embargo, ya aparecen algunas diferencias en algunos de los métodos. En concreto y a pesar de mantenerse como predominante, el profesor como principal fuente de información pierde importancia ligeramente; por otra parte, aparecen como más importantes los trabajos escritos, la asistencia a clase, los trabajos en grupo, los conocimientos prácticos, las exposiciones orales, el aprendizaje basado en problemas y las prácticas en empresa. Estos signos evidencian que algo está comenzando a cambiar en las univer-

Tabla 2.3.2.

Métodos de enseñanza-aprendizaje predominantes en la carrera. Escala de 1 a 5

| Métodos de enseñanza/aprendizaje | Comunitat Valenciana (2013) | España (2006) | Diferencia |
|---|-----------------------------|---------------|------------|
| Teorías, conceptos y paradigmas | 3,89 | 3,81 | 0,08 |
| El profesor/a como la principal fuente de información | 3,56 | 3,74 | -0,18 |
| Trabajos escritos | 3,44 | 3,05 | 0,39 |
| Asistencia a clase | 3,29 | 2,95 | 0,34 |
| Trabajos en grupo | 3,26 | 2,91 | 0,35 |
| Conocimientos prácticos y metodológicos | 3,16 | 2,94 | 0,22 |
| Exposiciones orales | 2,88 | 2,34 | 0,54 |
| Aprendizaje basado en proyectos o problemas | 2,85 | 2,65 | 0,20 |
| Prácticas en empresas, instituciones o similares | 2,66 | 2,34 | 0,32 |
| Participación en proyectos de investigación | 1,88 | 1,88 | 0,00 |

A6. ¿En qué medida se hacía énfasis en tu carrera en los siguientes métodos de enseñanza y aprendizaje?

sidades valencianas en cuanto a sus métodos de enseñanza/aprendizaje. Hay que tener en cuenta que, a pesar de que el tiempo transcurrido es considerable, los cambios generalizados en el uso de este tipo de métodos son lentos en el tiempo y no puede esperarse modificaciones drásticas en la forma de proceder de las universidades. Sin embargo, se comienzan a evidenciar signos de cambio en las líneas trazadas por el proceso de Bolonia. Hay que recordar de nuevo que la encuesta valenciana se refiere a titulados que finalizaron sus estudios en 2008 o 2009 por lo que recibieron su formación en los años previos. Los datos muestran, en consecuencia, una situación de hace unos años que probablemente haya evolucionado ya en el momento actual. También cabe señalar que la lista de métodos no es exhaustiva sino que se han tomado estos

métodos como indicadores de los distintos estilos docentes.

Lógicamente, cabe preguntarse si el grado en que se enfatizan los distintos métodos docentes es similar en las distintas áreas de estudio o, si por el contrario, determinadas áreas presentan un perfil característico respecto a la utilización de los distintos métodos. Por ello, para analizar con mayor detalle el modo en que se emplean los recursos educativos en las distintas áreas, se recoge en la Tabla 2.3.3 las valoraciones medias de los distintos métodos para cada área de estudio.

En la tabla 2.3.3. se pueden observar algunas características homogéneas a todas las áreas así como diferencias entre ellas. Se puede ver como la predominancia de las teorías, conceptos y paradigmas

Gráfico 2.3.1.

Métodos de enseñanza-aprendizaje utilizados en la carrera Escala de 1 a 5



A6. ¿En qué medida se hacía énfasis en tu carrera en los siguientes métodos de enseñanza y aprendizaje?

Tabla 2.3.3.

Métodos de enseñanza por área de estudio. Escala de 1 a 5

| | Educación | Humanidades | Economía empresa | Derecho | Otras CCSS | Técnicas | Salud | Ciencias | Total |
|---|-----------|-------------|------------------|---------|------------|----------|-------|----------|-------|
| Asistencia a clase | 4,01 | 3,43 | 3,19 | 3,24 | 3,31 | 2,95 | 3,26 | 3,12 | 3,29 |
| Trabajos en grupo | 4,08 | 3,29 | 3,30 | 2,44 | 3,53 | 3,11 | 2,94 | 2,90 | 3,26 |
| Participación en proyectos de investigación | 1,98 | 2,13 | 1,73 | 1,65 | 1,99 | 1,79 | 1,88 | 1,91 | 1,88 |
| Prácticas en empresas, instituciones o similares | 3,02 | 2,40 | 2,77 | 2,40 | 2,71 | 2,20 | 3,41 | 2,25 | 2,66 |
| Conocimientos prácticos y metodológicos | 3,34 | 3,35 | 3,02 | 2,77 | 3,06 | 2,91 | 3,62 | 3,16 | 3,16 |
| Teorías, conceptos y paradigmas | 3,85 | 3,95 | 3,99 | 3,96 | 3,81 | 3,86 | 3,81 | 4,03 | 3,89 |
| El profesor /a era la principal fuente de información | 3,66 | 3,57 | 3,46 | 3,80 | 3,52 | 3,40 | 3,72 | 3,61 | 3,56 |
| Aprendizaje basado en proyectos o problemas | 2,63 | 2,70 | 2,95 | 2,54 | 2,72 | 3,19 | 2,72 | 2,89 | 2,85 |
| Trabajos escritos | 4,28 | 3,90 | 3,44 | 3,02 | 3,67 | 3,04 | 3,15 | 3,06 | 3,44 |
| Exposiciones orales | 3,65 | 3,19 | 2,97 | 3,03 | 3,12 | 2,36 | 2,61 | 2,57 | 2,88 |

A6. ¿En qué medida se hacía énfasis en tu carrera en los siguientes métodos de enseñanza y aprendizaje?

es común en todas las áreas de estudio. El poco uso del recurso de la participación en proyectos de investigación también es generalizado. El profesor como principal fuente de información se mantiene igualmente en valores elevados en todas las áreas.

Aparte de estas cuestiones comunes a todas las áreas, sí que pueden observarse algunas diferencias entre ellas. La más acusada es la que se observa en el área de Educación donde los valores más altos corresponden a trabajos escritos, trabajos en grupo y asistencia a clase. También en Humanidades, los trabajos escritos cobran algo más de importancia que la media. Se observa también como en el área de Salud los conocimientos prácticos y metodológicos y las prácticas son algo más relevantes que en las otras áreas. Derecho, en general, aparece como el área más tradicional en el empleo de métodos docentes.

Una visión relativa de los resultados la proporciona un estudio de valores normalizados. Si para cada área calculamos la diferencia entre el valor obtenido en cada método y el valor medio global del área obtenemos los valores normalizados, que nos proporcionan valores positivos cuando al método correspondiente se le da más importancia que a la media del área y negativos en caso contrario. Esto nos da una idea de la importancia relativa de cada método para cada una de las áreas.

Resultados educativos

La educación superior produce, entre otros resultados, individuos formados, esto es, titulados. Lo relevante a la hora de medir el resultado educativo es el volumen de capital humano adquirido por los estudiantes durante sus estudios y que, posteriormente, aplicarán en su vida profesional y personal.

Un indicador simple para aproximar el volumen de conocimientos adquiridos en los estudios es la nota media obtenida en la carrera. Sin embargo, el cuestionario nos permite disponer de otros indicadores que pueden constituir medidas alternativas para valorar y cuantificar los logros educativos alcanzados. En primer lugar, en el cuestionario se pedía a los encuestados que valorarán la importancia que sus estudios habían tenido en diversos aspectos de su carrera profesional y personal. Estas puntuaciones pueden interpretarse directamente como una medida subjetiva de resultado educativo: si el titulado estima que su carrera le ha sido de gran utilidad en un determinado aspecto significa que el resultado académico obtenido ha sido adecuado en esa dimensión. En segundo lugar, en la encuesta también se solicita a los encuestados que valoren la contribución de sus estudios al desarrollo de una serie de 21 competencias. Las respuestas pueden ser interpretadas directamente en términos de cuál ha sido la aportación, el valor añadido por la experiencia educativa universitaria al nivel competencial de los individuos según su propio criterio. Esta contribución será analizada más adelante, en el siguiente apartado del informe, dedicado íntegramente a las competencias.

En el Tabla 2.3.4 se presentan distintas medidas para valorar los resultados educativos alcanzados por los estudiantes, entre ellas la calificación media obtenida en la carrera, la nota relativa a otros estudiantes y la importancia, valorada por los propios titulados, que sus estudios habían tenido en distintos aspectos de su carrera profesional.

El porcentaje de titulados con nota media superior o igual a Notable es del 60.2%, siete puntos porcentuales por encima del porcentaje obtenido en la muestra REFLEX para el conjunto de España, siendo semejantes los porcentajes de titulados que obtuvieron calificaciones medias superiores o iguales a Sobresaliente.

Además de las notas efectivamente obtenidas en sus estudios universitarios, el cuestionario solicita a los encuestados que comparen sus calificaciones con las de sus compañeros de estudios utilizando una escala de Likert (1=muy por debajo de la media, 3= en la media, 5= muy superior a la media). Como se aprecia en el Tabla 2.3.5, el porcentaje de titulados que se consideran por encima de la media es muy superior al de los que se consideran por debajo de la media (un 36% consideran que sus notas están por encima frente a

Tabla 2.3.4.

Resultados educativos

| | Comunitat Valenciana (2013) | España (2006) |
|---|-----------------------------|---------------|
| Estudiantes con nota superior a Sobresaliente | 5,6% | 5,3% |
| Estudiantes con nota superior a Notable | 60,2 | 53,2% |
| Nota relativa a tus compañeros (1= muy inferior 5 = muy superior) | 3,22 | 3,36 |
| ¿En qué medida ha sido tu carrera una buena base para...? Empezar a trabajar | 3,10 | 3,37 |
| ¿En qué medida ha sido tu carrera una buena base para...? Continuar aprendiendo en el trabajo | 3,23 | 3,38 |
| ¿En qué medida ha sido tu carrera una buena base para...? El desarrollo de tus tareas profesionales | 2,89 | 3,09 |
| ¿En qué medida ha sido tu carrera una buena base para...? Mejorar tus perspectivas profesionales | 3,29 | 3,35 |
| ¿En qué medida ha sido tu carrera una buena base para...? Mejorar tu desarrollo personal | 3,74 | 3,69 |
| ¿En qué medida ha sido tu carrera una buena base para...? Desarrollar tu capacidad como emprendedor | 2,47 | 2,72 |

un 4.3% que consideran que están por debajo), cuando si no hay sesgos (y nada hace pensar que los haya), las proporciones deberían ser similares. Este hecho, que se observa en todas las encuestas de este tipo (en algunos países esto sucede incluso mucho más) sirve para atemperar algo las opiniones de los titulados sobre si mismos en otras cuestiones como las competencias poseídas o su nivel de sobre-cualificación para el puesto de trabajo que ocupan. Hay que tener siempre presente una cierta tendencia a sobreestimarse en las valoraciones personalizadas, algo posiblemente inherente a la condición humana.

Tabla 2.3.5.

Opinión de los titulados sobre sus notas en comparación a la media de sus compañeros.

| | Porcentaje |
|-------------------------|------------|
| Muy inferior a la media | ,2% |
| Inferior a la media | 4,1% |
| Media | 55,6% |
| Superior a la media | 32,9% |
| Muy superior a la media | 3,1% |
| No sé | 4,1% |

En el Gráfico 2.3.2 se presentan las valoraciones de los titulados acerca de si sus estudios constituyeron una buena base para algunos aspectos de su trayectoria profesional y personal, ordenadas de menor a mayor.

Atendiendo a las respuestas a la encuesta, los estudios universitarios resultan ser una buena base, siempre en términos relativos, para mejorar el desarrollo personal de los encuestados, el aspecto con mayor puntuación. El ítem que menos puntuación alcanza es el desarrollo de la capacidad para ser emprendedor.

Finalmente, para medir el nivel de satisfacción con los estudios, se pregunta a los titulados esta cuestión: Si pudieras volver atrás y fueras libre para elegir una carrera, ¿qué elegirías?. Los resultados se presentan en la Tabla 2.3.6.

Gráfico 2.3.2.

Resultados educativos. La carrera como base para el desarrollo individual

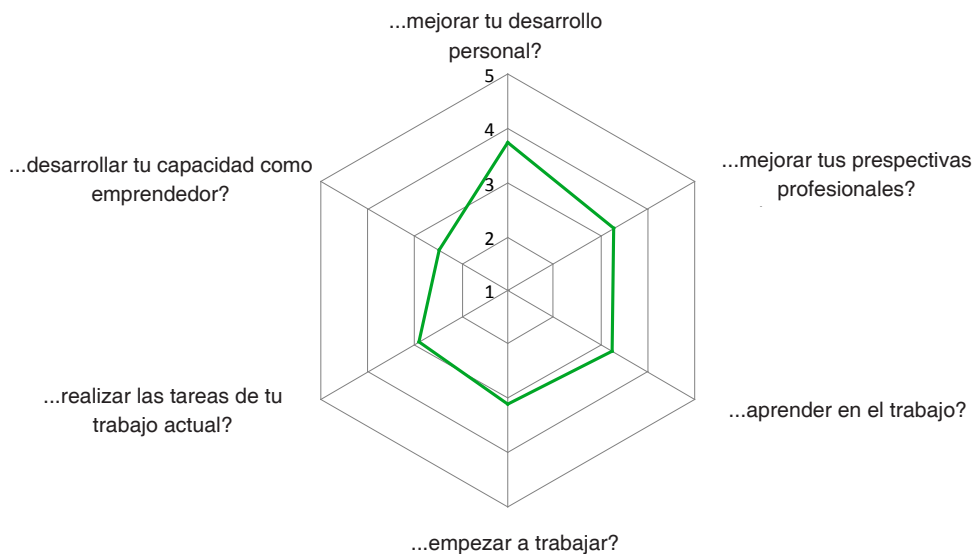


Tabla 2.3.6.

**Porcentaje de satisfechos
con la universidad o la carrera**

| | % |
|---|-------|
| La misma carrera y la misma universidad | 44,8% |
| Una carrera diferente en la misma universidad | 24,7% |
| La misma carrera en otra universidad | 11,5% |
| Una carrera diferente en otra universidad | 12,9% |
| No estudiaría una carrera universitaria | 6,1% |

Sintetizando estos datos se puede afirmar que el 69,5% de los titulados están satisfechos con la universidad, pero solo algo más de la mitad (el 56,3%) están satisfechos con la carrera elegida. Aquí se percibe, además de otras posibles causas, un serio problema de orientación al iniciar la carrera. Un 6,1% de individuos decepcionados de haber estudiado en la universidad no es demasiado alto habida cuenta la situación de desempleo actual.

2.4. MERCADO DE TRABAJO DE LOS TITULADOS

El objetivo de este apartado es ofrecer una panorámica de la situación laboral de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana en función de las respuestas que ofrecen a los diversos interrogantes planteados en la encuesta. Las preguntas analizadas se refieren a la trayectoria profesional de las personas encuestadas desde que completaron sus estudios universitarios y a la situación en que se encuentran en el momento de la encuesta.

La situación que reportan los titulados de la Comunitat Valenciana se contextualiza, cuando es posible, mediante el examen de las respuestas que han ofrecido en la encuesta con las respuestas de otras muestras de titulados, comparables hasta cierto punto, que provienen del proyecto REFLEX: concretamente las de titulados de España, Francia, Alemania y Reino Unido, las cuales obtenidas en 2006.

La complejidad de las relaciones entre educación y trabajo en los diversos ámbitos territoriales subyace al análisis que se plantea; hay que señalar, no obstante, que la comparación de las respuestas de las personas encuestadas en la Comunitat Valenciana con las de las otras muestras debe realizarse siempre con cautela puesto que la situación económica mundial ha cambiado sustancialmente entre 2006, año en que se realizó la encuesta REFLEX, y 2013, año en que se ha realizado la encuesta en la Comunitat Valenciana, y que estos cambios en los entornos influyen tanto en las condiciones objetivas de los mercados de trabajo y sus dinámicas como en las percepciones individuales sobre las mismas.

La panorámica abarca los principales rasgos de la trayectoria profesional de las personas encuestadas desde que obtuvieron sus títulos universitarios y las principales características del trabajo que realizan en el momento de la encuesta. Hay que recordar que todos los cuestionarios fueron cumplimentados cuatro/cinco años después de la finalización de los estudios, tiempo suficiente para que los titulados universitarios hayan alcanzado cierta experiencia en el ámbito del trabajo pero no demasiado dilatado para que hayan olvidado o distorsionado el recuerdo de la experiencia universitaria.

Situación actual y trayectoria profesional

La primera característica destacable es que el 85,4% de las personas encuestadas en la Comunitat Valenciana ha tenido algún trabajo remunerado en los cinco años que han transcurrido desde que obtuvieron sus títulos universitarios. El 11,2% de quienes han tenido alguna actividad remunerada desde la graduación empezaron su trayectoria laboral trabajando por cuenta propia. Al empezar a trabajar, el 68,7% de los titulados encuestados tuvo contratos de trabajo de duración limitada, es decir, contratos por obra o servicio (23,6%) o contratos temporales (45,1%). Desde que obtuvieron la titulación universitaria en 2008-2009, los titulados en la

Comunitat Valenciana han tenido un promedio de 2,7 puestos de trabajo y han estado trabajando durante una media de 31,4 meses. Al mismo tiempo, el 66,7% de las personas encuestadas en la Comunitat Valenciana declara haber estado en paro alguna vez en los cuatro/cinco años transcurridos desde que obtuvieron la titulación en la universidad. Entre quienes han tenido experiencias de desempleo, el número medio de episodios en que lo han experimentado es de 3,9 y el promedio de tiempo que han estado parados y buscando trabajo ha sido de 15,3 meses.

Una cuestión relevante para conocer la situación profesional de los titulados es si en el momento de responder a la encuesta tienen un trabajo remunerado o si, por el contrario, se encontraban en situación de desempleo o no tienen actividad económica. La situación de los titulados universitarios encuestados con respecto al trabajo en el momento de la encuesta es muy relevante por tres tipos de razones. En primer lugar, sólo las personas que tienen actividad económica están en condiciones de desplegar los conocimientos y competencias adquiridos durante los estudios universitarios. En segundo lugar, sólo las personas económicamente activas están en condiciones de responder a aquellas preguntas de la encuesta que se refieren a las relaciones entre la educación y el trabajo, y sólo las personas efectivamente ocupadas pueden proporcionar información sobre a qué se dedican y cómo les va en su actividad. En tercer lugar, la representatividad de las respuestas y la interpretación de los valores de las distintas variables referidas al mercado de trabajo están condicionadas por la composición efectiva de las diversas muestras consideradas en función de la proporción de personas ocupadas que contienen. Las respuestas ofrecidas por los titulados encuestados en la Comunitat Valenciana se muestran en la Tabla 2.4.1.

Tabla 2.4.1.

Titulados que no tienen trabajo remunerado en el momento de la entrevista (porcentaje)

| | Comunitat Valenciana 2013 |
|---|---------------------------|
| Sí, tengo un trabajo | 60,0% |
| Sí, tengo más de un trabajo | 6,3% |
| No tengo trabajo pero estoy buscando | 31,7% |
| No tengo trabajo y no lo estoy buscando | 2,0% |
| Total | 100,0% |

E4. ¿Actualmente tiene trabajo remunerado?

Los datos revelan que el 66,3% de los titulados tiene uno o más trabajos remunerados en el momento de responder a la encuesta, mientras que el 31,8% declara no tener trabajo pero estar buscando, y solo el 2% de los encuestados declara que no tiene trabajo y no lo busca. El porcentaje de personas encuestadas que no tenían trabajo en el momento de la encuesta es considerablemente más elevado en la Comunitat Valenciana debido, entre otros factores, a que las circunstancias económicas prevalentes en 2013 determinan en general una mayor dificultad para encontrar y mantener el trabajo que antes de la crisis económica.

Entre los titulados que trabajan, el 45,1% tiene contratos de duración limitada por obra o servicio (16,2%) o contratos temporales (28,9%). El 12,7% de los titulados que trabaja en el momento de la encuesta declara hacerlo por cuenta propia mientras que el 87,3% restante trabaja como asalariado. Entre quienes trabajan en el momento de la encuesta, el 65,4% está ocupado en el sector privado mientras que el 34,6% restante tiene una ocupación en el sector público.

Los porcentajes reseñados no deben ser interpretados erróneamente como estimaciones de las tasas de ocupación o de desempleo de los titulados, ya que quienes declaran en la encuesta no tener tra-

bajo pueden ser desempleados que están buscando activamente un trabajo o bien pueden ser económicamente inactivos, es decir, personas que no desean trabajar por diversas razones como, entre otras, estar dedicados a actividades fuera del mercado o estar estudiando. A este respecto, los datos indican que dos tercios de los encuestados declaran haber iniciado otros estudios orientados a la obtención de un título universitario después de haber obtenido una titulación en 2008-2009. Entre quienes decidieron ampliar su educación, más de la mitad se decidió por estudios de master. El 31% de quienes decidieron iniciar otros estudios universitarios declara que todavía los está cursando en el momento de responder, el 64% los han completado ya, y solo el 4% abandonó dichos estudios sin completarlos.

Como aproximación a la trayectoria profesional de los individuos durante el tiempo transcurrido entre su titulación en la universidad y el momento en que se realiza la encuesta se puede examinar el número de meses en que han estado trabajando después de obtener el título universitario en 2008-2009. Hay que tener en cuenta que todas las encuestas se realizaron cuatro/cinco años después de la obtención del título universitario, de forma que el valor máximo teórico para el tiempo trabajado oscila entre 48 y 60 meses.

Los datos de la Tabla 2.4.2 revelan que el trabajo remunerado ha sido la actividad principal para la mayor parte de las personas encuestadas tanto en la Comunitat Valenciana como en los restantes ámbitos considerados. Los mayores valores medios del tiempo trabajado desde la titulación corresponden a Alemania y al Reino Unido, en ambos casos por encima de los 50 meses, y los menores a la Comunitat Valenciana, aunque hay que tener en cuenta, una vez más, que el carácter asincrónico de los encuestas refleja las circunstancias generales de actividad económica y mercado laboral que prevalecen en cada caso.

Otro elemento interesante para caracterizar la trayectoria profesional de los titulados encuestados es si han estado desempleados en alguna ocasión desde que obtuvieron su título universitario hasta el momento de la encuesta. La Tabla 2.4.3 refleja los porcentajes de titulados que cuentan con al menos un episodio de desempleo en cada una de las muestras.

La distribución de episodios de desempleo difiere sensiblemente de unas muestras a otras. La experiencia de haber estado parado alguna vez, es decir, de no trabajar mientras se busca un empleo, era mucho menos frecuente entre los titulados del Reino Unido y de Alemania que entre los de las otras muestras analizadas. Los datos revelan que, aproxi-

Tabla 2.4.2.

Número de meses trabajados desde la graduación (promedio)

| | Comunitat Valenciana (2013) | España (2006) | Francia (2006) | Alemania (2006) | Reino Unido (2006) |
|---------|-----------------------------|---------------|----------------|-----------------|--------------------|
| Mujeres | 30,89 | 46,27 | 42,70 | 49,79 | 50,32 |
| Hombres | 32,18 | 49,22 | 45,30 | 55,06 | 49,74 |
| Total | 31,40 | 47,24 | 43,58 | 52,39 | 50,12 |

E2. ¿Cuánto tiempo has estado trabajando en total desde que te graduaste en 2008 o 2009?

Tabla 2.4.3.

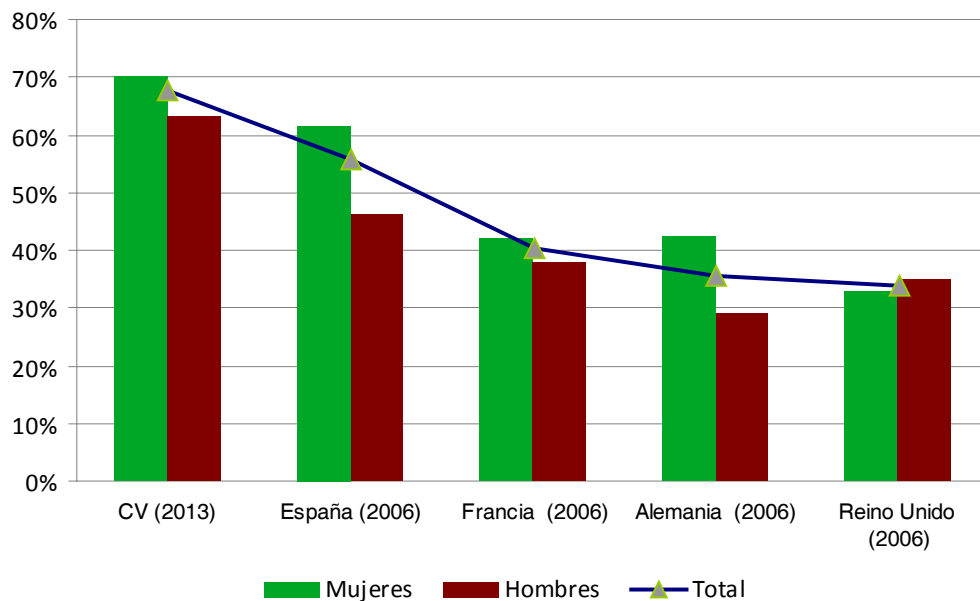
Titulados que han experimentado al menos un episodio de desempleo desde la graduación (porcentaje)

| | Comunitat Valenciana (2013) | España (2006) | Francia (2006) | Alemania (2006) | Reino Unido (2006) |
|---------|-----------------------------|---------------|----------------|-----------------|--------------------|
| Mujeres | 70,0% | 61,7% | 41,9% | 42,3% | 32,9% |
| Hombres | 63,1% | 46,0% | 37,8% | 28,9% | 34,9% |
| Total | 67,8% | 55,8% | 40,2% | 35,5% | 33,7% |

E3. ¿Has estado en paro y buscando trabajo desde que te graduaste en 2008 o 2009?

Gráfico 2.4.1.

Titulados que han estado desempleados al menos una vez desde la graduación (porcentaje)



E3. ¿Has estado en paro y buscando trabajo desde que te graduaste en 2008 o 2009?

madamente, las dos terceras partes de los encuestados en estos países no han estado desempleados en ningún momento desde que obtuvieron su título universitario. Por el contrario, más dos terceras partes de los encuestados de la Comunitat Valenciana han tenido por lo menos un episodio de desem-

pleo desde que obtuvieron la titulación. Se observa también que la experiencia del desempleo es más frecuente para las tituladas que para los titulados en todas las muestras analizadas, con la única excepción del Reino Unido.

Características del puesto de trabajo

La siguiente cuestión de interés es analizar a qué se dedican los titulados que tienen trabajo, esto es, cuáles son las principales características del trabajo que realizan y en qué medida los estudios cursados se adecuan a las tareas y responsabilidades que deben desarrollar profesionalmente. La encuesta incluye, en el bloque dedicado a la situación profesional, la pregunta ‘¿Qué tipo de contrato tienes actualmente?’ dirigida a los individuos con trabajo remunerado en el momento de la entrevista. Las respuestas, sintetizadas en la Tabla 2.4.4,

indican disparidades importantes a este respecto entre las diversas muestras consideradas. Así, en el Reino Unido, Alemania y Francia, entre el 77% y el 83% de las personas encuestadas han conseguido un contrato indefinido o son funcionarios cinco años después de la obtención del título. Los porcentajes, en cambio, son mucho más reducidos en la muestra de España (60%) y todavía más bajos en la muestra de la Comunitat Valenciana, donde menos de la mitad de los titulados encuestados que estaban trabajando (46%) tenían un contrato de duración indefinida a los cinco años de haber obtenido la titulación universitaria.

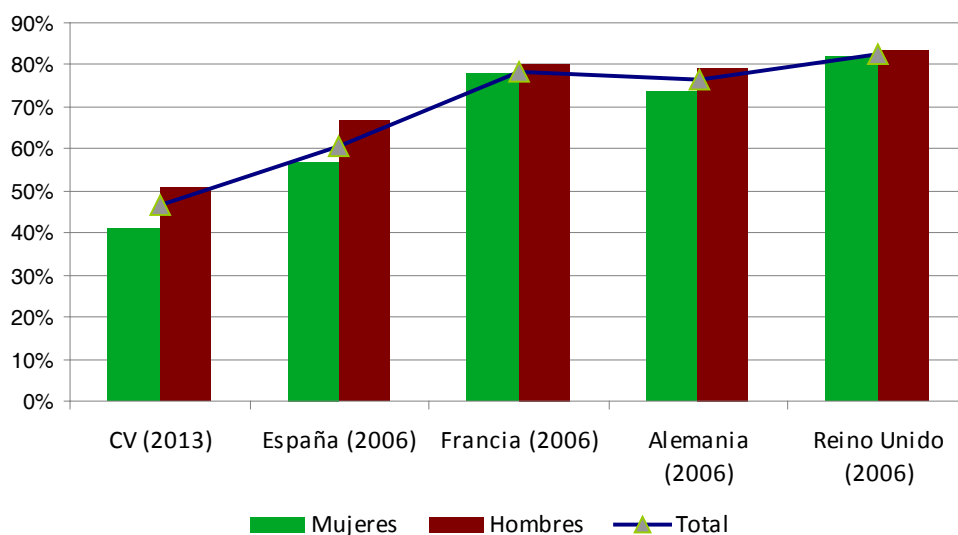
Tabla 2.4.4.

Titulados con contrato de trabajo de duración indefinida o condición funcionarial (porcentaje)

| | Comunitat Valenciana (2013) | España (2006) | Francia (2006) | Alemania (2006) | Reino Unido (2006) |
|---------|-----------------------------|---------------|----------------|-----------------|--------------------|
| Mujeres | 41,0% | 57,1% | 77,8% | 73,5% | 82,2% |
| Hombres | 51,0% | 66,6% | 80,2% | 79,3% | 83,3% |
| Total | 46,4% | 60,4% | 78,4% | 76,7% | 82,5% |

Gráfico 2.4.2.

Titulados con contrato de trabajo de duración indefinida o condición funcionarial (porcentaje)



F3.2 ¿Qué tipo de contrato tienes actualmente?

En las muestras con elevado porcentaje global de empleo estable no es posible apreciar diferencias considerables entre hombres y mujeres. Por el contrario, se observa cierto grado de divergencia en aquellas muestras donde el porcentaje global de personas con contratos indefinidos es más reducido. Particularmente, en la Comunitat Valenciana más de la mitad de los varones tienen contratos estables, pero solo el 41% de las mujeres se encuentran en la misma situación.

También resulta interesante estudiar la predisposición de los titulados universitarios a trabajar por cuenta propia. Aunque la proporción de personas autoempleadas observada en cualquier colectivo es el resultado de la combinación de numerosos elementos de naturaleza económica, cultural, e incluso jurídica, el porcentaje de personas que a los cinco años de obtener la titulación trabaja por cuenta propia indica, cuanto menos, el grado de iniciativa y autonomía que poseen los jóvenes titulados universitarios. Conviene recordar, a efectos de interpretación de los resultados, que el concepto de trabajador por cuenta propia o autoempleado no coincide plenamente con el concepto de emprendedor, más restrictivo e interesante para el análisis económico-educativo; no obstante, ambos conceptos presentan elementos en común y elementos diferenciales. Muy sucintamente, puede haber emprendedores en cualquier tipo de empleo –incluso en el público– y puede haber autoempleados que sean emprendedores.

La Tabla 2.4.5 sintetiza la proporción de titulados que afirma trabajar por cuenta propia en las muestras consideradas.

En términos generales, se observa que los porcentajes de titulados autoempleados entre quienes tenían trabajo en el momento de la encuesta difieren sensiblemente de unas muestras a otras. Los porcentajes son considerablemente más elevados en la Comunitat Valenciana y Alemania, en ambos casos superiores al 12%, y mucho menores en Reino Unido (5%) y Francia (6%). Destaca el hecho de que casi el 15% de los titulados varones que trabajan en la Comunitat Valenciana lo hacen por cuenta propia, el porcentaje más elevado de todas las muestras consideradas; probablemente las condiciones del mercado de trabajo en los últimos años determinan que un mayor número de titulados se planteen el autoempleo como alternativa viable frente a la escasez de demanda de trabajo asalariado en las empresas y administraciones.

El Gráfico 2.4.3 ilustra cómo, con carácter general, se aprecia una mayor propensión al autoempleo de los titulados entre los hombres que entre las mujeres, aunque las diferencias no son demasiado notables en las muestras de Alemania, Francia y Reino Unido; en cambio, las muestras de España y de la Comunitat Valenciana indican una diferencia más amplia con relación al trabajo por cuenta propia entre hombres y mujeres.

Tabla 2.4.5.

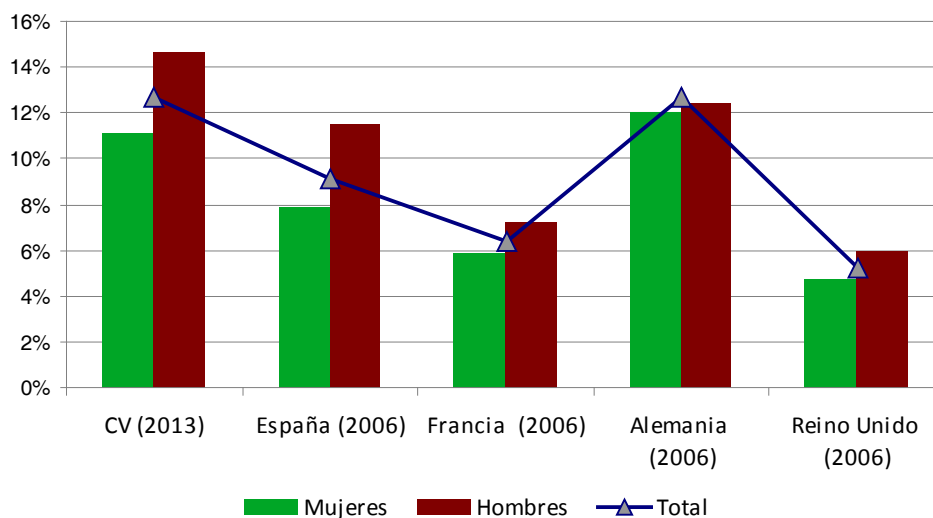
Titulados que trabajan por cuenta propia (porcentaje)

| | Comunitat Valenciana (2013) | España (2006) | Francia (2006) | Alemania (2006) | Reino Unido (2006) |
|---------|-----------------------------|---------------|----------------|-----------------|--------------------|
| Mujeres | 11,1% | 7,9% | 5,9% | 12,0% | 4,7% |
| Hombres | 14,7% | 11,5% | 7,2% | 12,4% | 6,0% |
| Total | 12,7% | 9,1% | 6,4% | 12,7% | 5,2% |

F3.1 ¿Trabajas por cuenta propia?

Gráfico 2.4.3.

Titulados que trabajan por cuenta propia (porcentaje)



F3.1 ¿Trabajas por cuenta propia?

Tabla 2.4.6.

Titulados que trabajan treinta o más horas por semana (porcentaje)

| | Comunitat Valenciana (2013) | España (2006) | Francia (2006) | Alemania (2006) | Reino Unido (2006) |
|---------|-----------------------------|---------------|----------------|-----------------|--------------------|
| Mujeres | 61,2% | 68,1% | 59,7% | 64,2% | 76,3% |
| Hombres | 85,4% | 80,3% | 65,6% | 85,1% | 83,9% |
| Total | 69,3% | 72,3% | 61,6% | 74,7% | 79,2% |

F4. ¿Cuál es el promedio de horas a la semana...?

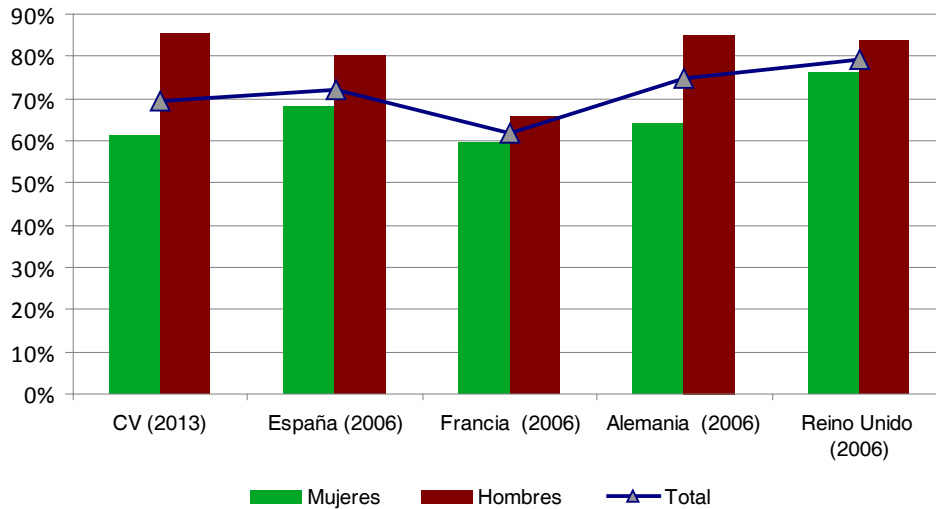
La proporción de titulados que tienen trabajos a tiempo completo proporciona información crucial sobre las condiciones laborales generales predominantes en cada ámbito geográfico y temporal. Para facilitar las comparaciones, y debido tanto a las diferencias en la regulación legal de la jornada laboral en los distintos países como a los años en que se han realizado las encuestas, el indicador se ha formulado como el porcentaje de personas que trabajan al menos treinta horas por semana. Los re-

sultados obtenidos para las muestras consideradas se sintetizan en la Tabla 2.4.6.

De acuerdo con este indicador, los titulados del Reino Unido, con un porcentaje próximo al 80%, son el colectivo con mayor prevalencia del empleo a tiempo completo entre los considerados, seguidos de cerca por los de Alemania (75%). En el extremo opuesto, sólo un 62% de los encuestados de Francia trabajan 30 o más horas por semana,

Gráfico 2.4.4.

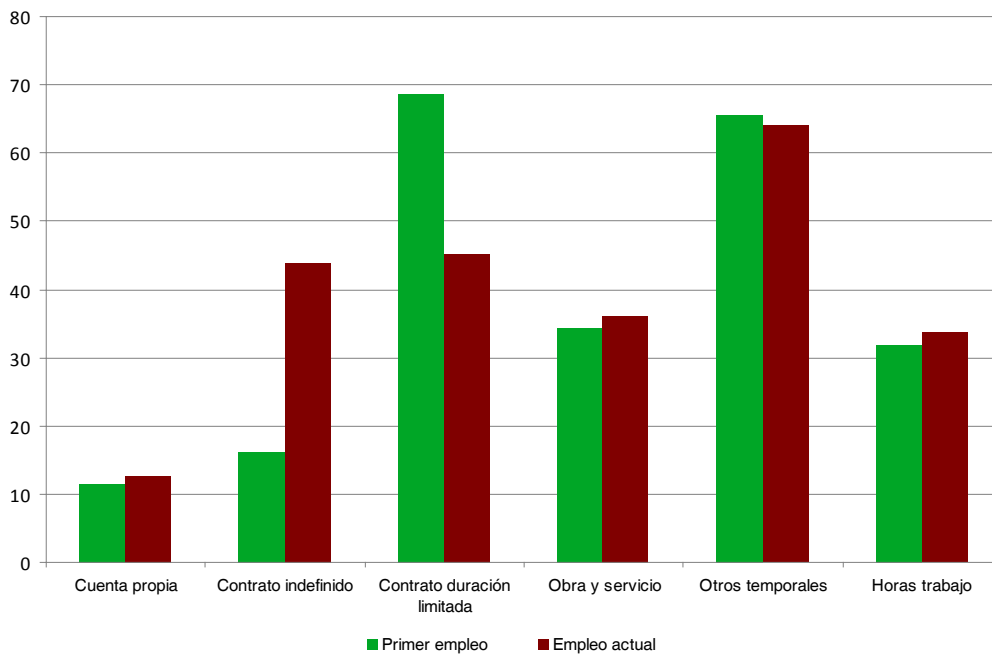
Titulados que trabajan treinta o más horas por semana (porcentaje)



F4. ¿Cuál es el promedio de horas a la semana...?

Gráfico 2.4.5.

Características del primer empleo y del empleo actual de los titulados de la Comunitat Valenciana (porcentajes)



D4.1 ¿Qué tipo de contrato tenías cuando empezaste?

circunstancia que sin duda viene explicada por la menor duración de la jornada de trabajo estándar en ese país. La Comunitat Valenciana (70%) y España presentan (72%) valores intermedios en el conjunto de muestras analizadas con respecto al porcentaje de personas trabajando a tiempo completo. Destaca el hecho de que entre los titulados de la Comunitat Valenciana la proporción de varones que trabaja más de treinta horas se sitúa en un 85%, valor superior al correspondiente a España y equiparable al de Alemania.

En todas las muestras se observa, además, que el porcentaje de mujeres que dedica 30 o más horas al trabajo es inferior al de los hombres con la misma dedicación, hecho que sugiere que en promedio las jóvenes tituladas diversifican más el uso de su tiempo y se dedican en mayor medida a actividades distintas del trabajo remunerado. (Gráfico 2.4.4.).

El Gráfico 2.4.5 compara las principales características de los primeros empleos de los titulados de la Comunitat Valenciana tras obtener la titulación con las de los puestos de trabajo que tienen en el momento de la encuesta. Globalmente destaca el hecho de que casi el 70% de los titulados tuvieron un primer empleo de duración limitada, mientras que solo el 15% tenía contratos indefinidos. Por el contrario, en el momento de la encuesta la prevalencia de ambos tipos de contrato está mucho más equilibrada: los porcentajes de titulados con contratos indefinidos y de duración limitada están en el entorno del 45%.

Ajuste educación-trabajo

Uno de los objetivos de la encuesta es clarificar, en la medida de lo posible, la cuestión de la adecuación entre los estudios universitarios y la realidad profesional de las personas incluidas en las diversas muestras. Se trata de investigar en qué medida los estudios cursados se ajustan a los contenidos de los trabajos, es decir, a las tareas y responsabilidades que deben desarrollar profesionalmente las personas encuestadas. La calidad del ajuste puede

ser evaluada atendiendo a la adecuación entre el área de estudios y el ámbito de desarrollo profesional (ajuste horizontal) y también atendiendo a la adecuación entre el nivel de complejidad del trabajo y el nivel de conocimientos y destrezas de las personas encuestadas (ajuste vertical).

Entre los encuestados en la Comunitat Valenciana que trabajan en el momento de la encuesta, el 81,5% considera que el trabajo que realiza está relacionado con su área de estudios; además, el 53,6% declara que utiliza bastante o mucho sus conocimientos y destrezas en el trabajo. Menos del 6% de los titulados que tiene trabajo considera que su nivel de conocimientos y habilidades es inferior al requerido por su trabajo; por el contrario, un 44,2% considera que sus conocimientos y habilidades exceden a los que requiere su trabajo y un 20,6% declara que no es necesario tener estudios universitarios para desempeñar el trabajo que realiza.

La Tabla 2.4.7 refleja los porcentajes de personas que declaran estar trabajando en un puesto que guarda alguna relación con el área de estudio a la que pertenece la carrera universitaria que completaron. Se trata, por tanto, de un indicador de ajuste horizontal que considera la calidad del encaje entre el ámbito de actuación profesional y el tipo de carrera cursada en la universidad.

A este respecto, se observa que el grado de ajuste horizontal es considerablemente elevado en la Comunitat Valenciana (81%), al igual que ocurre con las demás muestras consideradas. Los titulados de la Comunidad Valenciana presentan globalmente un grado de ajuste horizontal comparable a los de España (81%) y Francia (80%). En el extremo superior, casi el 90% de los titulados de Alemania tienen trabajos relacionados con su área de estudio, sugiriendo que el ajuste entre los dominios educativo y laboral es muy elevado en ese país. En el extremo opuesto se sitúa el Reino Unido, donde sólo un 68% de los titulados tiene un trabajo que esté relacionado con el área de estudios a la que pertenece la titulación que cursaron.

Tabla 2.4.7.

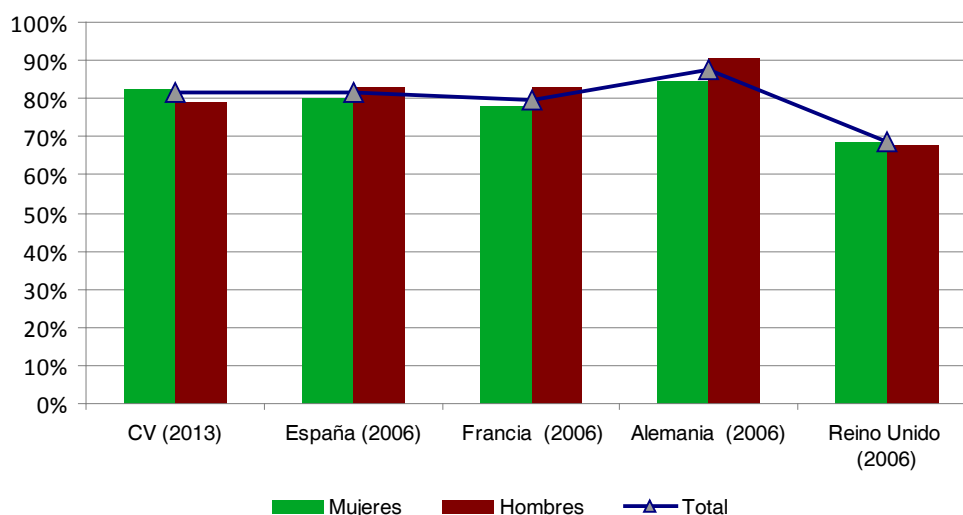
Titulados cuyo trabajo está relacionado con su área de estudio (porcentaje)

| | Comunitat Valenciana (2013) | España (2006) | Francia (2006) | Alemania (2006) | Reino Unido (2006) |
|---------|-----------------------------|---------------|----------------|-----------------|--------------------|
| Mujeres | 82,7% | 80,2% | 78,0% | 84,5% | 68,9% |
| Hombres | 79,0% | 83,3% | 83,1% | 90,6% | 67,8% |
| Total | 81,5% | 81,4% | 79,7% | 87,5% | 68,6% |

F7. ¿En qué medida tu trabajo actual está relacionado con tu titulación?

Gráfico 2.4.6.

Titulados cuyo trabajo está relacionado con su área de estudio (porcentaje)



F7. ¿En qué medida tu trabajo actual está relacionado con tu titulación?

La encuesta realizada también incluye diversas cuestiones relacionadas con el grado de ajuste vertical, es decir, entre el nivel de la educación recibida por las personas encuestadas y el nivel de capacidad requerido en el trabajo que desarrollan en el momento de la encuesta.

El grado de adecuación entre los estudios realizados y el trabajo en términos verticales puede ser evaluado a través de la categoría ocupacional en la que se encuadran los puestos de trabajo que

desempeñan las personas encuestadas. Se acepta (aunque hay alguna controversia) que los puestos de trabajo considerados adecuados para personas que han alcanzado el nivel educativo 5A de ISCED, esto es, para las personas incluidas en las diversas muestras consideradas, son los que aparecen clasificados en las tres primeras categorías de la ISCO, desagregada a un dígito. Dichas categorías son Directivos, Profesionales y Técnicos. Implícitamente, se considera que los trabajos encuadrados en estas

ocupaciones son aquellos en que las personas con titulación universitaria tienen mejores posibilidades de desplegar sus conocimientos y competencias y resultar, en consecuencia, más eficientes en sus tareas fomentando su propio desarrollo profesional y la productividad agregada de la economía.

La Tabla 2.4.8 muestra el porcentaje de personas encuestadas cuyo puesto de trabajo pertenece a las categorías ocupacionales que se consideran apropiadas para quienes han conseguido una titulación universitaria.

La adecuación entre la categoría ocupacional y el nivel educativo de los titulados de la Comunitat Valenciana es notablemente elevada y superior a la del conjunto de España, aunque ambas son inferiores a la de Alemania, donde más del 95% de los titulados tiene un trabajo que pertenece a alguna de las categorías ocupacionales que se consideran adecuadas.

La divergencia en el grado de adecuación entre estudios y trabajo entre hombres y mujeres varía considerablemente entre las muestras analizadas.

Tabla 2.4.8.

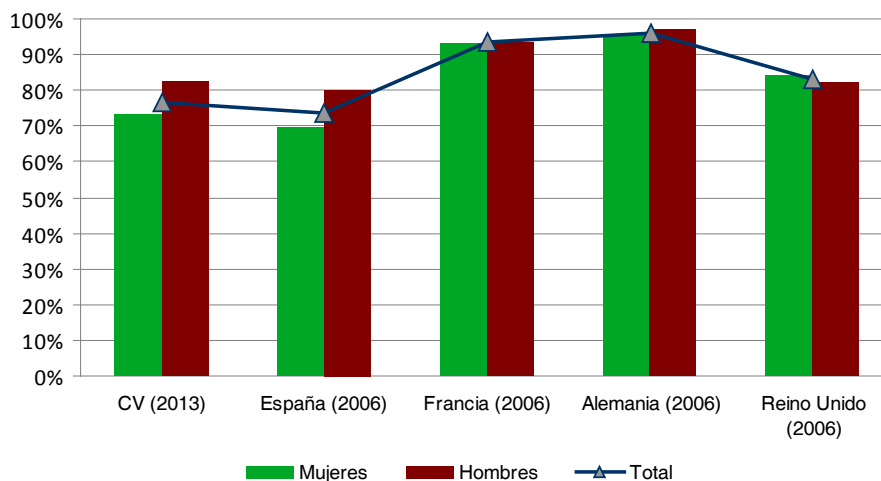
Titulados con trabajo clasificado en las categorías Directivos, Profesionales y Técnicos de ISCO (porcentaje)

| | Comunitat Valenciana (2013) | España (2006) | Francia (2006) | Alemania (2006) | Reino Unido (2006) |
|---------|-----------------------------|---------------|----------------|-----------------|--------------------|
| Mujeres | 73,2% | 69,7% | 93,0% | 95,3% | 84,1% |
| Hombres | 82,4% | 79,9% | 93,6% | 96,9% | 82,0% |
| Total | 76,8% | 73,6% | 93,3% | 96,2% | 83,1% |

F1. ¿Cuál es tu ocupación o puesto?

Gráfico 2.4.7.

Titulado con trabajo en ocupaciones adecuadas (porcentaje)



F1. ¿Cuál es tu ocupación o puesto?

La discrepancia favorable a los varones alcanza más de 10 puntos en la muestra de España y es algo más reducida en la muestra de la Comunitat Valenciana. Resulta llamativo el hecho de que la disparidad en cuanto a la adecuación entre nivel de estudios y categoría ocupacional sea muy notable en las muestras de la Comunitat Valenciana y de España, mientras que no se observa disparidades relevantes en las correspondientes a Francia, Alemania y Reino Unido. De hecho, en ésta última muestra las tituladas declaran tener trabajos más adecuados que los varones, en términos de categoría ocupacional, según el nivel de estudios que han completado.

La adecuación del nivel de estudios al puesto de trabajo (ajuste vertical) también se analiza a través de otras preguntas del cuestionario. En particular, la encuesta solicita que los titulados indiquen, en una escala Likert de 5 puntos, el grado en que utilizan sus conocimientos y habilidades en el trabajo que realizan. La Tabla 2.4.9 refleja el porcentaje de titulados encuestados que señalaron que hacían un uso elevado o muy elevado (puntuaciones 4 ó 5) de sus propias capacidades en sus respectivos trabajos.

Más de la mitad de los titulados de la Comunitat Valenciana que tienen trabajo consideran que utilizan amplia o muy ampliamente sus conocimientos en el trabajo que realizan, hecho que indica, en tér-

minos globales, un razonable grado de ajuste vertical entre educación y trabajo desde la perspectiva subjetiva de los propios titulados. En términos comparativos, se aprecian diferencias considerables en la percepción del ajuste vertical entre educación y empleo en las diversas muestras consideradas. La percepción más baja del ajuste vertical corresponde a los titulados de la Comunitat Valenciana y a los de España; en el extremo opuesto, la mejor percepción de ajuste vertical corresponde a la muestra de Alemania (73%).

Las divergencias entre la percepción del ajuste vertical entre varones y mujeres no son, en general, substanciales, aunque si hay diferencias en la orientación de las discrepancias unas muestras y otras. En Alemania y la Comunitat Valenciana, por ejemplo, los varones perciben en general un mejor ajuste que las mujeres; en cambio, en el Reino Unido las tituladas consideran que hacen un mayor uso de sus conocimientos en el trabajo que los titulados.

La calidad del ajuste entre la educación recibida y el trabajo desempeñado puede ser estudiada también desde una perspectiva transversal. El análisis transversal de la calidad del ajuste entre educación y trabajo consiste en considerar simultáneamente las dimensiones horizontal (referida al grado de relación entre el área de estudios y de trabajo,) y

Tabla 2.4.9.

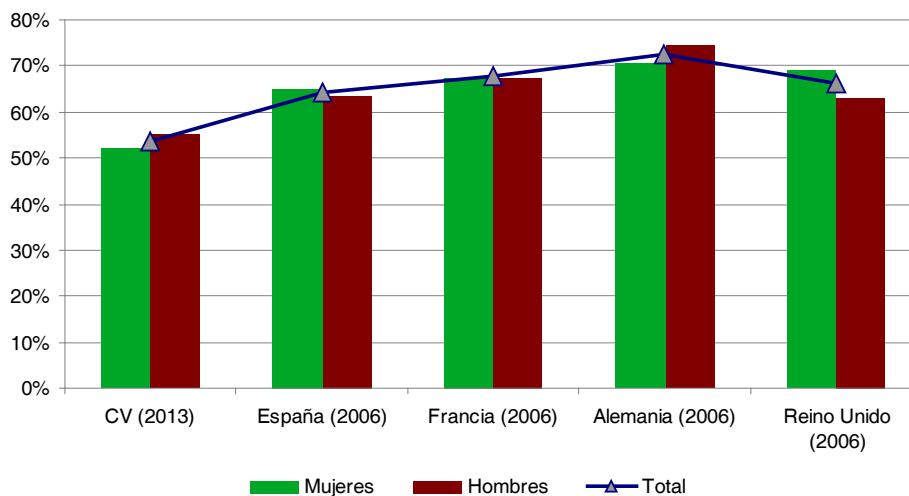
Titulados que hacen un uso elevado o muy elevado de sus conocimientos en el trabajo (porcentaje que responde 4 ó 5 en escala 1-5)

| | Comunitat Valenciana (2013) | España (2006) | Francia (2006) | Alemania (2006) | Reino Unido (2006) |
|---------|-----------------------------|---------------|----------------|-----------------|--------------------|
| Mujeres | 52,2% | 64,9% | 67,5% | 70,7% | 69,0% |
| Hombres | 55,0% | 63,5% | 67,5% | 74,4% | 63,0% |
| Total | 52,6% | 64,3% | 67,6% | 72,7% | 66,4% |

F8. ¿En qué medida usas en tu trabajo actual los conocimientos y habilidades adquiridos durante tus estudios?

Gráfico 2.4.8.

Titulados que hacen un uso elevado o muy elevado de sus conocimientos en el trabajo (porcentaje)



F8. ¿En qué medida usas en tu trabajo actual los conocimientos y habilidades adquiridos durante tus estudios?

vertical (referida a la relación entre el nivel educativo y el nivel del puesto de trabajo). La Tabla 2.4.10 muestra la distribución porcentual de los titulados de la Comunitat Valenciana en cuanto a calidad del ajuste transversal entre educación y trabajo. Por filas se muestran los porcentajes de titulados que tienen un trabajo clasificado en los grupos Directivos, Profesionales y Técnicos y los de aquellos cuyo trabajo pertenece a los restantes grupos ocupacionales (Empleados y Trabajadores no cualificados). Por columna se muestra el porcentaje de titulados que declaran que su trabajo está poco o nada relacionado con la titulación obtenida y el porcentaje que afirma tener un trabajo algo, bastante o muy relacionado con el área de estudios de su titulación.

Como se puede observar en la Tabla 2.4.10. el grado de ajuste transversal es muy elevado en la Comunitat Valenciana, ya que el 71,2% de los titulados que están ocupados tienen puestos de trabajo cuyo nivel es adecuado para titulados universita-

rios y que, además, guardan relación con la titulación concreta que han estudiado; un 6,3%, en cambio, tienen puestos de trabajo adecuados a su nivel de estudios pero que no están relacionados con la titulación universitaria concreta que obtuvieron. Por el contrario, el 8,8% de los titulados tiene trabajos de nivel inadecuado para titulados universitarios pero que guardan alguna relación con la titulación universitaria que obtuvieron; por último, el 13,6% de los titulados tienen puestos de trabajo inadecuados para titulados universitarios y que además no guardan relación con la titulación cursada. Esta última cifra podría ser considerada como una buena estimación del porcentaje de personas que realmente no están haciendo uso de sus estudios universitarios.

Otra cuestión relevante con respecto a la calidad del ajuste entre estudios y trabajo es la infra-cualificación percibida, es decir, el hecho de que las personas consideren que el trabajo que reali-

Tabla 2.4.10.

Titulados según la calidad del ajuste horizontal (columna) y vertical (fila)

| | Trabajo no relacionado con la titulación | Trabajo relacionado con la titulación | Total |
|--|--|---------------------------------------|--------|
| Directivos, Profesionales y Técnicos | 6,3%% | 71,2% | 77,5% |
| Empleados y trabajadores no cualificados | 13,6% | 8,8% | 22,5% |
| Total | 20,0% | 80,0% | 100,0% |

F8. ¿En qué medida usas en tu trabajo actual los conocimientos y habilidades adquiridos durante tus estudios?

F9. ¿En qué medida tu nivel de conocimientos y habilidades es adecuado a tu trabajo?

zan requiere un nivel de conocimientos y destrezas que excede del que personalmente pueden aportar. La Tabla 2.4.11 refleja las percepciones de las personas encuestadas en la Comunitat Valenciana en cuanto a la adecuación entre su propio nivel de conocimientos y el que requiere el trabajo que desempeñan. En la encuesta de la se ha preguntado “¿En qué medida tu nivel de conocimientos y habilidades es adecuado a tu trabajo?” con tres categorías de respuesta: mi nivel es inferior/ adecuado/superior al requerido por mi trabajo.

Tabla 2.4.11.

Comunitat Valenciana. 2013.

Percepción sobre la adecuación del nivel propio de conocimientos y habilidades con relación al nivel requerido por el trabajo (porcentaje)

| | Inferior | Adecuado | Superior |
|---------|----------|----------|----------|
| Mujeres | 5,8% | 51,6% | 42,5% |
| Hombres | 5,9% | 49,5% | 44,7% |

F9. ¿En qué medida tu nivel de conocimientos y habilidades es adecuado a tu trabajo?

Resulta evidente que la inmensa mayoría de titulados de la Comunitat Valenciana que trabajan consideran que los conocimientos y habilidades que poseen son adecuados o superiores a las exi-

gencias del trabajo que realizan; en consecuencia, quienes perciben un déficit formativo con respecto a las exigencias de sus trabajos representan un porcentaje mínimo del total.

Ingresos, dedicación al trabajo y satisfacción laboral

Esta sección refleja los resultados de la encuesta a los titulados de la Comunidad Valenciana que tienen trabajo en cuanto a la remuneración que perciben por su trabajo, el tiempo que le dedican y la satisfacción subjetiva que derivan de su actividad profesional.

La heterogeneidad de situaciones en que se pueden encontrar los titulados con relación al trabajo determina que resulte complejo aproximar las recompensas monetarias que obtienen los encuestados como compensación por su esfuerzo en el trabajo. En la encuesta se plantean dos preguntas diferentes con respecto a los ingresos regulares de los titulados en su actividad principal “¿Cuál es aproximadamente tu sueldo anual bruto?” y “¿Cuál es aproximadamente tu sueldo mensual neto?”. El objetivo es proporcionar a los encuestados dos escalas de respuesta diferentes (bruto anual, neto mensual) para que puedan expresar su propia percepción de la retribución por el trabajo; muchos titulados ha respondido sólo a una de las preguntas,

aunque algunos han respondido a ambas preguntas. La naturaleza de la información que se solicita determina, además, una elevada variabilidad de las respuestas incluso después de eliminar los valores extremos claramente inaceptables. La Tabla 2.4.12 contiene los valores medios de las respuestas válidas de los titulados universitarios que responden a las preguntas sobre ingresos de la encuesta en la Comunitat Valenciana.

2.4.12.

Comunitat Valenciana 2013.

Sueldos medios en la actividad principal (euros)

| | Sueldo bruto anual | Sueldo neto mensual |
|---------|--------------------|---------------------|
| Mujeres | 13413 | 1111 |
| Hombres | 18886 | 1516 |
| Total | 15826 | 1258 |

F5. ¿Cuál es tu sueldo?

En promedio, las personas encuestadas que tienen trabajo remunerado y han respondido a la primera pregunta declaran percibir un sueldo bruto anual próximo a los 16 mil euros. También en promedio, quienes han respondido a la segunda pregunta declaran un sueldo mensual neto de 1258 euros. Los datos indican que los sueldos medios declarados por los titulados varones son más elevados que los de las mujeres; concretamente, los sueldos declarados por las tituladas representan algo más del 70% de los correspondientes a los varones tanto en bruto anual como en neto mensual. Los valores reseñados indican tan solo las diferencias que hay entre las medias de las respuestas proporcionadas por las personas que responden en cada caso y no reflejan necesariamente las posibles diferencias retributivas o fiscales en el conjunto de la población con titulación universitaria.

La duración de la jornada de trabajo es un elemento relevante para contextualizar los sueldos que declaran los titulados. En la encuesta, se pregunta a las personas por las horas de dedicación

que requiere el trabajo que realizan según el contrato laboral y también por el número de horas que realmente trabajan; en ambos casos el número de horas se expresa en promedio semanal. La Tabla 2.4.13 contiene los valores medios de las respuestas de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana a estas preguntas.

Tabla 2.4.13.

Comunitat Valenciana 2013. Dedicación media al trabajo principal (horas semanales)

| | Horas según contrato | Horas reales de trabajo |
|---------|----------------------|-------------------------|
| Mujeres | 31,5 | 33,3 |
| Hombres | 37,2 | 37,5 |
| Total | 33,7 | 34,9 |

F4. ¿Cuál es el promedio de horas a la semana...?

En general, la dedicación real de las personas encuestadas al trabajo es ligeramente mayor que la requerida por los contratos. Al mismo tiempo, se observa que los titulados varones dedican algunas horas más al trabajo remunerado que las mujeres. En el caso de las mujeres tituladas, las horas reales de trabajo son algo más prolongadas que las horas de trabajo según contrato.

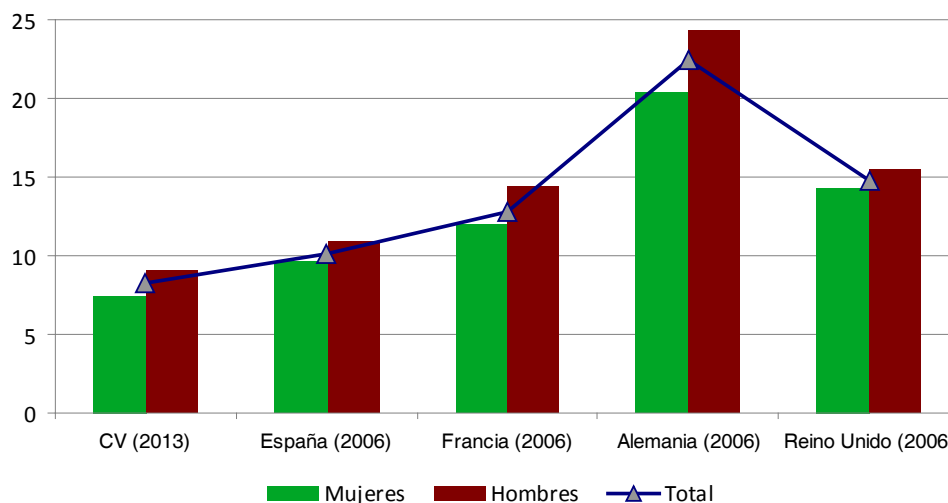
Los resultados de la encuesta permiten calcular, bajo determinados supuestos, una estimación del salario bruto por hora trabajada de los titulados universitarios para representar la retribución relativa del esfuerzo de los individuos en el trabajo. Dicha estimación puede ser utilizada para contextualizar las retribuciones de los titulados de la Comunitat Valenciana comparándolas con las que se derivaron en su momento en el contexto del proyecto REFLEX. La comparación, sin embargo, debe ser realizada con extrema precaución y solo después de tomar en consideración algunos elementos cruciales. A este respecto, es necesario destacar que en la Comunitat Valenciana las encuestas se

han cumplimentado en 2013 y reflejan, inevitablemente, una coyuntura económica y una configuración del mercado de trabajo muy diferente de la que prevalecía en 2006 cuando fueron obtenidos los datos de las muestras que se utilizan para la comparación. Además, los datos salariales de los encuestados de la Comunitat Valenciana han de ser ajustados para corregir el efecto de la inflación correspondiente al tiempo transcurrido entre las encuestas, el periodo 2006-2013. Por último, para poder comparar la capacidad adquisitiva de los ingresos en los distintos ámbitos territoriales, los salarios de cada país han sido ajustados considerando la Paridad del Poder Adquisitivo (PPA). Conviene recordar que estos resultados indican tan solo las diferencias que hay entre las retribuciones promedio de las personas encuestadas en las muestras respectivas y que es muy posible que no reflejen con precisión las verdaderas diferencias retributivas para el conjunto de la población con titulación universitaria en los distintos ámbitos.

De acuerdo con los resultados, representados en el Gráfico 2.4.9, el nivel retributivo medio de los titulados encuestados de la Comunitat Valenciana es algo inferior al correspondiente a España, y éste, a su vez, es considerablemente menor que el de los principales países europeos. En términos relativos, los titulados de la Comunitat Valenciana presentan un salario por hora de 8,2 euros, frente a los 10,1 euros/hora de la muestra española de 2006. Ambas muestras se encuentran considerablemente alejadas de la del país europeo con mayores salarios brutos por hora, que es Alemania, con 22,5 euros/hora. Las diferencias retributivas entre los titulados de Alemania y los de Francia y el Reino Unido también son substanciales aunque considerablemente menos acusadas que con respecto a la Comunitat Valenciana y España. Puesto que el indicador analizado está basado en salarios brutos, es obvio que si se ajustasen los salarios para tener en cuenta la distinta presión fiscal efectiva por países, estas diferencias se reducirían, al menos en parte.

Gráfico 2.4.9.

Sueldos brutos por hora ajustados por la inflación y por la PPA



F5. ¿Cuál es tu sueldo?

Las recompensas monetarias obtenidas en un puesto de trabajo son uno de los factores clave a la hora de explicar el nivel de satisfacción en el puesto de trabajo; sin embargo, no son el único, ni muchas veces el principal determinante. A continuación se examina el grado de satisfacción de los encuestados con su trabajo actual. En la Comunitat Valenciana la satisfacción de los titulados que trabajan con diversos aspectos de su trabajo se ha recopilado mediante cuatro preguntas dirigidas a los individuos con trabajo remunerado en el momento de la encuesta. Las preguntas se refieren a la satisfacción global con el trabajo, a la satisfacción con los contenidos del trabajo, a la satisfacción con el sueldo y a la satisfacción con el entorno de trabajo. Las respuestas se han medido en escalas ordinales de Likert en las que las valoraciones varían entre 1=muy insatisfecho y 7=muy satisfecho. La Tabla 2.4.14 muestra la proporción de personas que señalan en cada caso las opciones de respuesta 6 ó 7 declarando, por lo tanto, que se encuentran bastante o muy satisfechas con su trabajo actual y con los diversos aspectos particulares del mismo.

Tabla 2.4.14.

Comunitat Valenciana. 2013. Titulados bastante o muy satisfechos con su trabajo actual y con diversos aspectos del mismo (porcentaje)

| | Valoración global | Contenidos del trabajo | Sueldo percibido | Entorno de trabajo |
|---------|-------------------|------------------------|------------------|--------------------|
| Mujeres | 45,3% | 46,5% | 19,4% | 50,0% |
| Hombres | 42,5% | 46,1% | 21,5% | 51,0% |
| Total | 44,0% | 46,4% | 20,2% | 50,5% |

F10. Indica cuál tu nivel de satisfacción con...

Más del 40% de los titulados encuestados en la Comunitat Valenciana se muestran bastante o muy satisfechos globalmente con su trabajo actual; el porcentaje de mujeres bastante o muy satisfechas es del 45,3%, valor ligeramente superior al correspondiente a los varones, que es del 42,5%. Al con-

siderar la satisfacción con diversos aspectos parciales del trabajo, destaca el hecho de que sólo una de cada cinco personas encuestadas está satisfecha o muy satisfecha con el sueldo que percibe, aunque se aprecia que aproximadamente la mitad de los encuestados valoran positivamente tanto el entorno del trabajo como los contenidos del mismo. Los hombres valoran ligeramente mejor sus trabajos en términos de sueldo y del entorno en que trabajan que las mujeres; sin embargo, no se observan diferencias relevantes entre hombres y mujeres en cuanto a la satisfacción con los contenidos del trabajo.

El grado de satisfacción con el trabajo desempeñado se recogió en el cuestionario REFLEX mediante una sola pregunta “¿En general, estás satisfecho con tu trabajo actual?” dirigida a los titulados con trabajo remunerado en el momento de la encuesta; no se consideraba, por lo tanto, la satisfacción con aspectos parciales del trabajo sino solo la satisfacción global con el trabajo. Las respuestas a esta pregunta estaban ordenadas en escala entre 1=muy insatisfecho y 5=muy satisfecho. La Tabla 2.4.15 muestra el porcentaje de individuos que, al haber marcado las opciones 4 ó 5 en la encuesta REFLEX, se declaraba satisfechas o muy satisfechas en general con el trabajo que realizaban. Evidentemente, la métrica utilizada en REFLEX determina que estos resultados no sean directamente comprobables con los presentados anteriormente para la Comunitat Valenciana.

Tabla 2.4.15.

Personas satisfechas o muy satisfechas globalmente con su trabajo actual (porcentaje)

| | España (2006) | Francia (2006) | Alemania (2006) | Reino Unido (2006) |
|---------|---------------|----------------|-----------------|--------------------|
| Mujeres | 62,9% | 69,1% | 68,4% | 66,2% |
| Hombres | 64,1% | 65,2% | 71,1% | 62,0% |
| Total | 63,3% | 67,8% | 69,8% | 64,5% |

F10. Indica cuál tu nivel de satisfacción con...

Los resultados de la Tabla 2.4.15. indican que el porcentaje de personas que se declara satisfecho con su trabajo no ofrece grandes diferencias en las muestras analizadas, ya que oscila entre un mínimo de 63% para la muestra de España y un máximo del 69% en la de Alemania. Curiosamente, en España y Alemania el porcentaje de hombres satisfechos con su trabajo actual es superior al de las mujeres; sin embargo, en Francia y Reino Unido las mujeres tituladas se declaran más satisfechas con su trabajo que los hombres.

2.5. COMPETENCIAS

El cuestionario incorpora un bloque específicamente dedicado a recabar información sobre las competencias de los titulados. En dicho bloque figura un conjunto de 21 enunciados cuyo objetivo es representar otras tantas competencias concretas. Aunque no existe un consenso unánime entre la comunidad científica sobre cuáles son las competencias más relevantes y que deben, por tanto, ser investigadas, los aspectos contemplados en la encuesta son el resultado de un amplio proceso de debate entre un buen número de investigadores procedentes de diversas especialidades, entornos profesionales y países, y expresan el consenso alcanzado sobre cuáles son los aspectos más relevantes para perfilar las capacidades de los titulados universitarios.

Para cada enunciado de una competencia determinada, los entrevistados respondieron, utilizando una escala de Likert ordenada de siete puntos, a tres preguntas cuya formulación literal fue la siguiente:

- A. ¿Cómo valoras tu actual nivel de competencias?
- B. ¿Qué nivel de competencias necesitas en tu trabajo actual?
- C. ¿En qué medida ha contribuido la carrera en que te graduaste al desarrollo de éstas competencias?

Las respuestas obtenidas para cada pregunta expresan la evaluación de los titulados con respecto a tres aspectos distintos de las competencias que son relevantes para el análisis de las relaciones entre educación y mercado de trabajo. Primero, los titulados valoran sus propias capacidades en una serie de competencias. Segundo, los titulados valoran el nivel exigido de esas competencias en el trabajo que realizan. Tercero, los titulados valoran la contribución de los estudios universitarios al desarrollo de esas competencias.

Las respuestas a la primera pregunta proporcionan información sobre cuáles son las capacidades profesionales propias del individuo en el momento de la encuesta según su propia valoración. Caracterizan, por lo tanto, a los propios titulados.

Las respuestas a la segunda pregunta se refieren a las necesidades para desempeñar adecuadamente las tareas y responsabilidades propias del puesto de trabajo del titulado, evaluadas desde la propia perspectiva individual. Caracterizan, por lo tanto, los puestos de trabajo.

Por último, las respuestas que un titulado proporciona a la tercera pregunta representan la evaluación que éste realiza de la contribución de los estudios universitarios, es decir el valor añadido que los estudios universitarios han aportado a la dotación de capital humano que los individuos han ido acumulando a lo largo de su trayectoria vital. Caracterizan, por lo tanto, la aportación de las universidades al desarrollo del perfil competencial de los individuos.

Con base en esta interpretación, las respuestas a las tres preguntas pueden ser combinadas para profundizar en el estudio de la realidad competencial de los titulados encuestados. Así, las diferencias entre los niveles competenciales propios y requeridos en el empleo pueden ser interpretados en términos de la calidad del ajuste en términos de un conjunto de dimensiones separadas, entre las capacidades del individuo y las exigencias de las tareas y responsabilidades que desarrolla profesionalmente.

Por su parte, el ratio entre la contribución de los estudios y el nivel competencial propio puede interpretarse en términos de la importancia relativa de los estudios universitarios como fuente de acumulación de competencias para los titulados universitarios.

Nivel competencial propio de los titulados encuestados

Las puntuaciones de los niveles competenciales propios en el momento de realizar la encuesta de los titulados (respuestas a la pregunta A) se representan en valores medios en la Tabla 2.5.1. ordenados de mayor a menor valoración.

El Gráfico 2.5.1. muestra los datos correspondientes las diversas competencias ordenadas, en

sentido horario, de mayor a menor valoración. En general, las competencias en que los titulados señalan poseer un mayor nivel son Trabajar en Equipo, Adquisición de Nuevos Conocimientos, Uso de Herramientas Informáticas y Adaptación a los Cambios, mientras que Hablar y escribir en idiomas extranjeros, Conocimientos de otras áreas, Negociar de forma eficaz y Hacer valer tu autoridad son las competencias que los titulados de la Comunitat Valenciana afirman poseer en menor medida.

Se puede afirmar que los titulados se sienten bien capacitados en competencias relacionadas con sus capacidades enfocadas al aprendizaje, a la adaptación, y a la colaboración. Son cualidades importantes que muestran unos jóvenes con una predisposición positiva a adaptarse a las necesidades del trabajo. Por otro lado, las capacidades más débiles

Tabla 2.5.1.

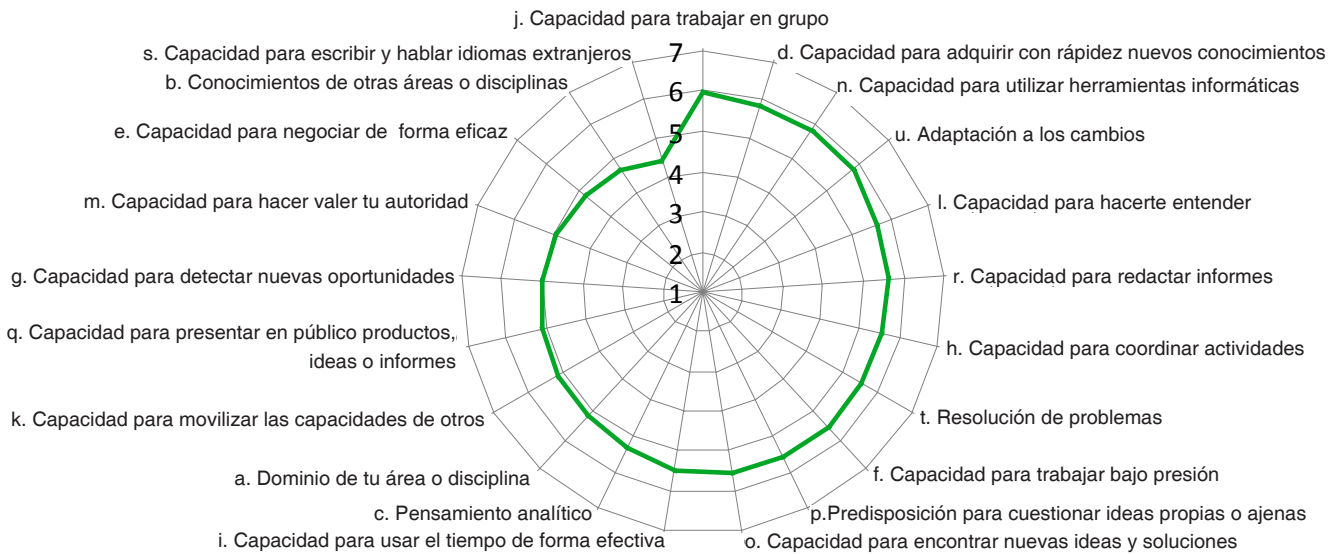
Niveles medios de competencias de los titulados en el momento de la encuesta. Escala de 1 a 7.

| | Nivel |
|--|-------|
| j, Capacidad para trabajar en equipo | 5,93 |
| d, Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos | 5,83 |
| n, Capacidad para utilizar herramientas informáticas | 5,82 |
| u, Adaptación a los cambios | 5,79 |
| l, Capacidad para hacerte entender | 5,60 |
| r, Capacidad para redactar informes o documentos | 5,58 |
| h, Capacidad para coordinar actividades | 5,55 |
| t, Resolución de problemas | 5,55 |
| f, Capacidad para trabajar bajo presión | 5,54 |
| p, Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas | 5,53 |
| o, Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones | 5,51 |
| i, Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva | 5,48 |
| c, Pensamiento analítico | 5,27 |
| a, Dominio de tu área o disciplina | 5,16 |
| k, Capacidad para movilizar las capacidades de otros | 5,13 |
| q, Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes | 5,05 |
| g, Capacidad para detectar nuevas oportunidades | 4,95 |
| m, Capacidad para hacer valer tu autoridad | 4,93 |
| e, Capacidad para negociar de forma eficaz | 4,76 |
| b, Conocimientos de otras áreas o disciplinas | 4,63 |
| s, Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros | 4,42 |

H1. A. ¿Cómo valores tu actual nivel en cada una de las siguientes competencias?

Gráfico 2.5.1.

Perfil competencial propio de los titulados en el momento de la encuesta. Escala de 1 a 7.



H1. A. ¿Cómo valores tu actual nivel en cada una de las siguientes competencias?

son llamativas. Destaca la consabida incapacidad para los idiomas extranjeros y, también carencias en formación interdisciplinar. Dos cualidades que se presumen importantes en los empleos actuales en un mundo globalizado. Además, las competencias sociales relacionadas con el trabajo (negociar, hacer valer la autoridad) son también escasas. Las capacidades relacionadas con la innovación (detectar nuevas oportunidades, movilizar recursos) tampoco son muy elevadas entre los recientes titulados.

Nivel competencial requerido en el puesto de trabajo

Las respuestas de los titulados sobre los niveles competenciales requeridos en sus puestos de trabajo (pregunta B) han sido sintetizadas en el Tabla 2.5.2. en valores promedio.

Para facilitar su visualización e interpretación, los datos han sido representados en el Gráfico 2.5.2,

en el que las diversas competencias analizadas están ordenadas, en sentido horario, de mayor a menor nivel promedio.

Las competencias más requeridas en los puestos de trabajo de los titulados son Hacerse entender, Utilizar el tiempo de manera efectiva, Trabajar bajo presión, Resolución de problemas y Adaptación al cambio. Por el contrario, se observa que las competencias menos requeridas globalmente en los puestos de trabajo de los titulados son Negociar, Conocimientos de otras áreas y, muy particularmente, Hablar y escribir idiomas extranjeros. Este hecho contradice la creencia sobre el carácter imprescindible de los idiomas para el ejercicio profesional de los universitarios: aunque el dominio de idiomas extranjeros pueda ser un criterio de selección de personal, y estar por tanto vinculado al éxito profesional, no es un componente que resulte muy necesario en el desempeño del trabajo actual de los jóvenes titulados.

Tabla 2.5.2.

Niveles medios de competencias requeridos en el trabajo. Escala de 1 a 7.

| | Nivel |
|--|-------|
| l. Capacidad para hacerte entender | 5,67 |
| i. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva | 5,65 |
| f. Capacidad para trabajar bajo presión | 5,53 |
| t. Resolución de problemas | 5,51 |
| u. Adaptación a los cambios | 5,46 |
| j. Capacidad para trabajar en equipo | 5,44 |
| d. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos | 5,36 |
| a. Dominio de tu área o disciplina | 5,34 |
| o. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones | 5,33 |
| n. Capacidad para utilizar herramientas informáticas | 5,32 |
| h. Capacidad para coordinar actividades | 5,17 |
| r. Capacidad para redactar informes o documentos | 5,13 |
| c. Pensamiento analítico | 4,94 |
| p. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas | 4,89 |
| k. Capacidad para movilizar las capacidades de otros | 4,87 |
| q. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes | 4,86 |
| m. Capacidad para hacer valer tu autoridad | 4,85 |
| g. Capacidad para detectar nuevas oportunidades | 4,70 |
| b. Conocimientos de otras áreas o disciplinas | 4,69 |
| e. Capacidad para negociar de forma eficaz | 4,65 |
| s. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros | 4,33 |

H1. B. *¿Qué nivel en cada una de estas competencias necesitas en tu trabajo actual?*

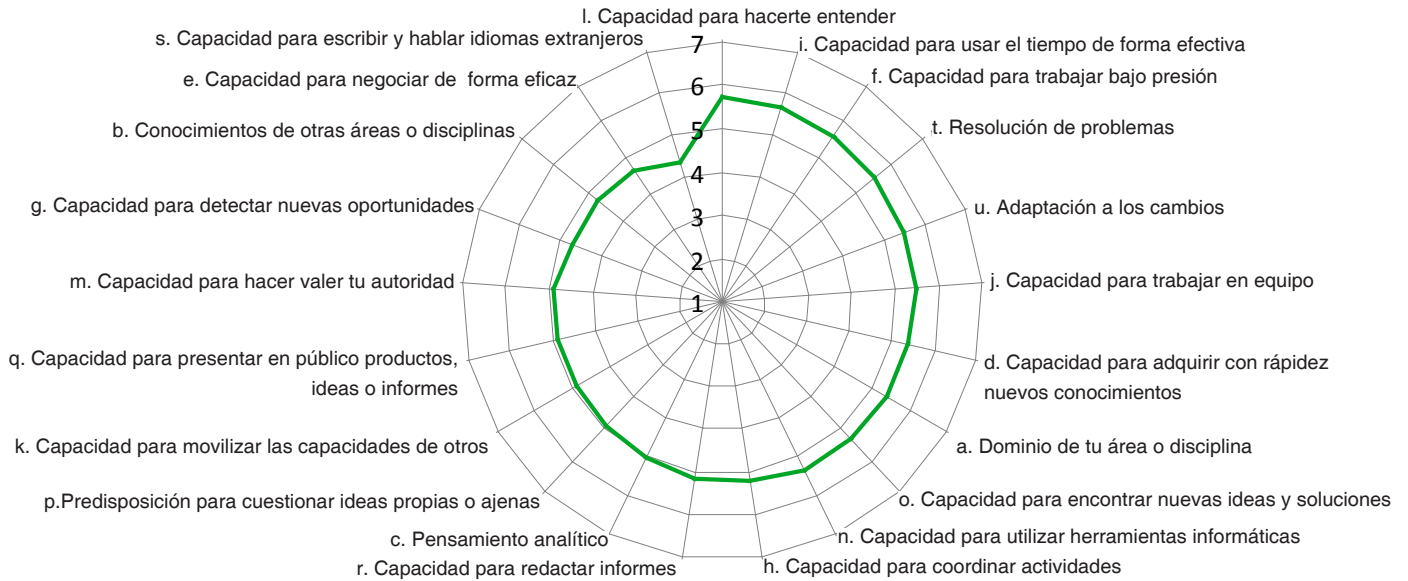
Considerados conjuntamente, los niveles competenciales alcanzados por los titulados y los niveles requeridos en sus puestos de trabajo permiten analizar la calidad del grado de ajuste entre las exigencias del mercado de trabajo y las capacidades individuales. De la calidad de este ajuste depende, en último término, la productividad del titulado en su trabajo y, por agregación, la eficiencia de todo el sistema productivo. El Gráfico 2.5.3 muestra la adecuación entre ambos perfiles para los titulados de la muestra de la Comunitat Valenciana. Se presentan los resultados ordenados en el sentido del reloj de mayor déficit personal a menor déficit (o superávit de las competencias del individuo frente a las del puesto de trabajo).

En conjunto, el grado de ajuste es razonablemente elevado, ya que en la mayor parte de com-

petencias las diferencias numéricas entre ambos perfiles no son elevadas. No obstante, en algunas competencias concretas el desajuste entre capacidades personales y exigencias del trabajo es relevante. Así, los titulados encuestados consideran, que sus trabajos requieren mayor Dominio del área y mayor capacidad para Utilizar el tiempo de manera efectiva que los que poseían en el momento de la encuesta. Por el contrario, consideran que tienen mayor capacidad para el Uso de herramientas informáticas o el Trabajo en equipo, pero sobre todo parece que están mucho mejor preparados que lo que demandan los puestos de trabajo que ocupan para un conjunto de competencias relacionadas con el espíritu crítico o innovador tales como Predisposición para cuestionar ideas, Capacidad para adquirir nuevos conocimientos, Adaptación al cambio, Pensamiento analítico, Movilizar recursos, etc.

Gráfico 2.5.2.

Perfil competencial requerido en los puestos de trabajo. Escala de 1 a 7.



H1. B. ¿Qué nivel en cada una de estas competencias necesitas en tu trabajo actual?

Estas diferencias indican que los titulados, según su opinión, están infrautilizados en capacidades importantes que deberían ser inherentes a una economía basada en la innovación y el conocimiento.

Contribución de los estudios universitarios a la adquisición de competencias

Las respuestas sobre la aportación de los estudios universitarios al desarrollo de competencias (pregunta C) han sido sintetizadas en la Tabla 2.5.3.

Para facilitar la visualización e interpretación de los valores medios, los resultados han sido representados en el Gráfico 2.5.4, en el cual las diversas competencias aparecen ordenadas en sentido horario, de mayor a menor nivel promedio.

Se aprecia que el Adquirir nuevos conocimientos con rapidez, Trabajo en equipo y el Dominio de la propia área son las competencias con mayor

contribución de los estudios en opinión de los titulados encuestados. Por el contrario, los Idiomas extranjeros, Hacer valer tu autoridad y Negociar son las competencias cuyo desarrollo ha sido menor durante los estudios universitarios. Los resultados muestran una valoración positiva de los titulados sobre el papel de la universidad en la transmisión de conocimientos disciplinares y en la capacidad de aprendizaje además de algunos otros rasgos como el trabajo en equipo o el pensamiento analítico. Son más críticos respecto a la formación en algunas habilidades sociales importantes en el trabajo o en el desarrollo de capacidades relacionadas con la innovación tales como la Capacidad de detectar oportunidades.

El Gráfico 2.5.5 presenta las diferencias entre las competencias requeridas en el puesto de trabajo y las adquiridas en la universidad. Están representadas en el sentido del reloj empezando por aquellas en que hay menor déficit competencial entre lo que

Tabla 2.5.3.

Contribución de los estudios universitarios al desarrollo de competencias

| | Valor |
|--|-------|
| d. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos | 4,77 |
| j. Capacidad para trabajar en equipo | 4,72 |
| a. Dominio de tu área o disciplina | 4,68 |
| c. Pensamiento analítico | 4,59 |
| r. Capacidad para redactar informes o documentos | 4,56 |
| l. Capacidad para hacerte entender | 4,42 |
| n. Capacidad para utilizar herramientas informáticas | 4,41 |
| i. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva | 4,37 |
| t. Resolución de problemas | 4,37 |
| f. Capacidad para trabajar bajo presión | 4,32 |
| q. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes | 4,31 |
| o. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones | 4,26 |
| p. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas | 4,24 |
| u. Adaptación a los cambios | 4,15 |
| h. Capacidad para coordinar actividades | 4,14 |
| b. Conocimientos de otras áreas o disciplinas | 4,05 |
| k. Capacidad para movilizar las capacidades de otros | 3,88 |
| g. Capacidad para detectar nuevas oportunidades | 3,70 |
| m. Capacidad para hacer valer tu autoridad | 3,55 |
| e. Capacidad para negociar de forma eficaz | 3,49 |
| s. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros | 2,77 |

H1. C. ¿En qué medida ha contribuido la carrera en que te graduaste en el año 2008 ó 2009 al desarrollo de estas competencias?

se necesita en el trabajo y lo que se aprende en la universidad.

Se aprecia que el mayor déficit sigue siendo el manejo de idiomas extranjeros. La capacidad de adaptación al cambio es otro déficit importante. En un mundo crecientemente globalizado, estos dos déficits son deficiencias graves de formación que no se deben obviar. Algunas otras capacidades son también deficitarias: Valer tu autoridad, Usar el tiempo, Hacerse entender, Trabajar bajo presión, Negociar, Resolver problemas, Encontrar soluciones o detectar nuevas oportunidades. En general, hay aspectos organizativos de los puestos de trabajo y aspectos relacionados con la innovación y la creatividad para los que los titulados

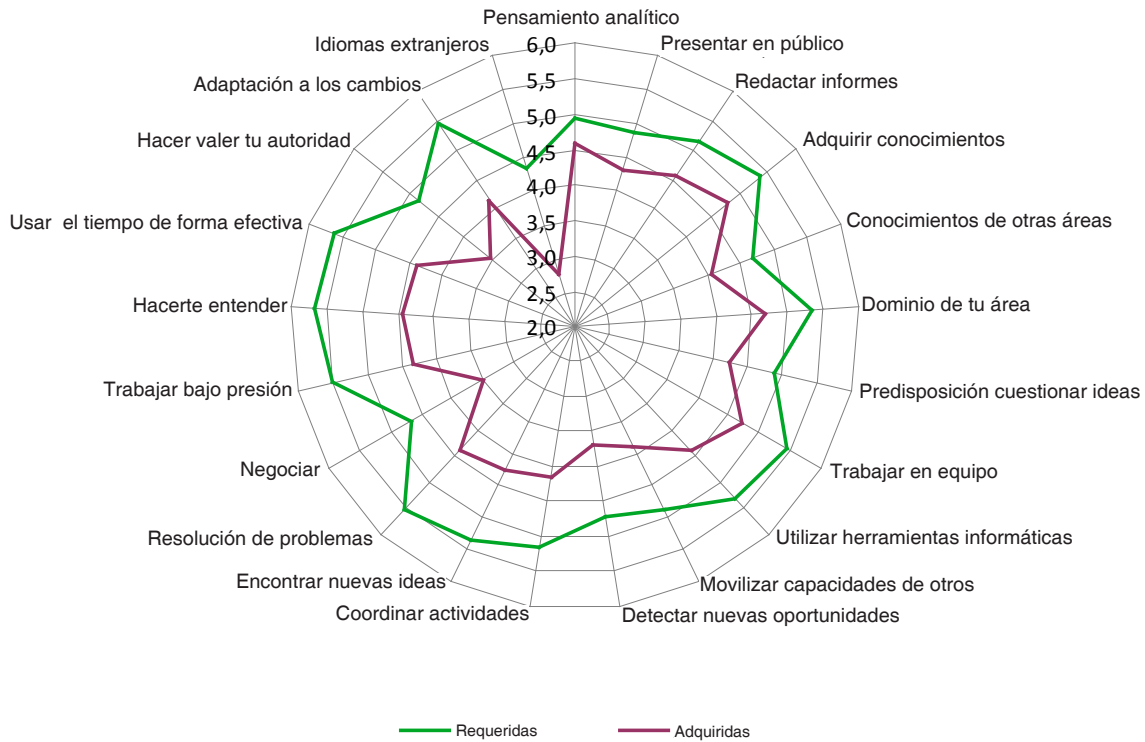
piensan que la universidad no les preparó adecuadamente. Por otro lado, la capacidad de aprendizaje y el espíritu crítico están entre los aspectos que mejor valoran los titulados en relación con sus necesidades laborales.

Dimensiones Competenciales

Como se señalaba al inicio de este apartado al hablar de competencias no hay un total consenso sobre las forma de describir las competencias y en muchas ocasiones encontramos, por ejemplo, expresiones similares aunque con diferentes matices para la misma idea subyacente o competencias que se fusionan en una más general. Una forma de tratar esta situación es agrupando las competencias

Gráfico 2.5.3.

Perfil competencial de los titulados en el momento de la encuesta y perfil requerido en sus puestos de trabajo



- H1. A. ¿Cómo valores tu actual nivel en cada una de las siguientes competencias?
H1. B. ¿Qué nivel en cada una de estas competencias necesitas en tu trabajo actual?

por similitud. Habitualmente estas agrupaciones se realizan en base a estudios donde se usan técnicas estadísticas de reducción de la dimensión como el análisis factorial. La propuesta de agrupación que se presenta aquí está basada en investigaciones previas y en una revisión exhaustiva de la literatura al respecto. El manejo de idiomas extranjeros y los conocimientos de informática se han mantenido individualizados porque aunque podrían agruparse como conocimiento, comunicación o incluso innovación, en nuestro caso tienen unos valores tan peculiares que la combinación con otras competencias enmascara los resultados.

Esta forma de presentar los resultados ayuda a sintetizar el elevado número de competencias y

posibilita la comparabilidad entre resultados de estudios con listados de competencias distintas, a través de las necesarias correspondencias o asociaciones entre competencias y dimensiones competenciales.

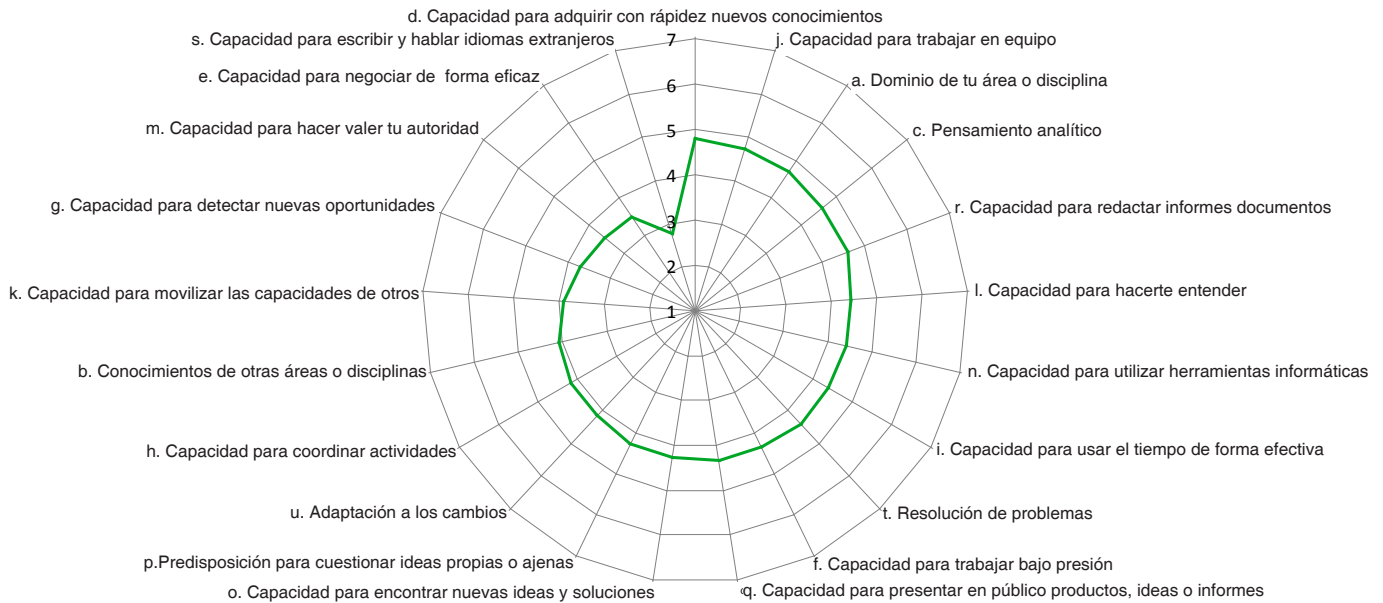
La agrupación propuesta es la que se muestra en la Tabla 2.5.4.

Los valores medios de la opinión manifestada por los titulados de la Comunitat Valenciana para estas dimensiones son los que se muestran en la Tabla 2.5.5.

Los resultados descritos al analizar el conjunto de las competencias aparece más claramente reflejado en los valores medios de las dimensiones

Gráfico 2.5.4.

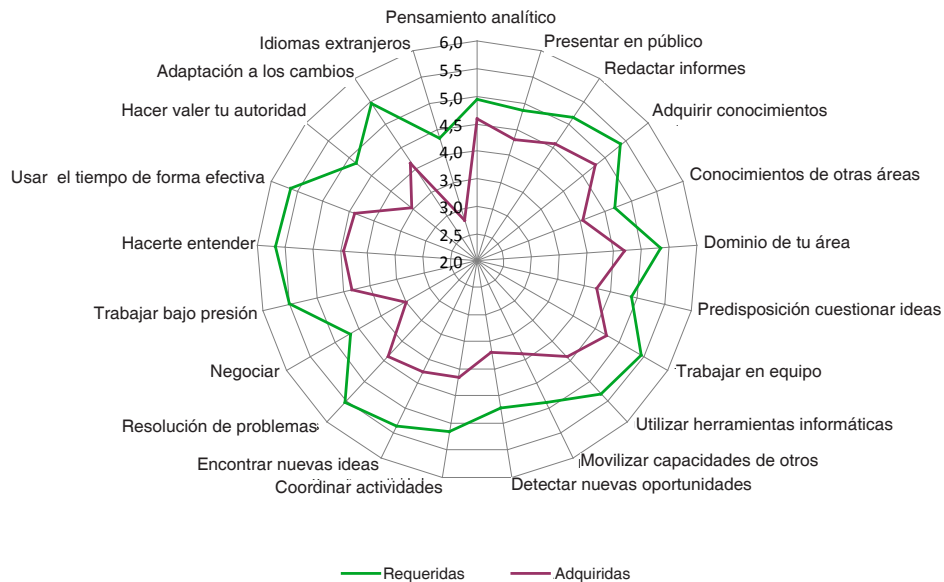
Perfil de contribución de los estudios universitarios al desarrollo de competencias



H1. C. ¿En qué medida ha contribuido la carrera en que te graduaste en el año 2008 ó 2009 al desarrollo de estas competencias?

Gráfico 2.5.5.

Perfil de contribución de los estudios universitarios al desarrollo de competencias y perfil requerido por sus puestos de trabajo



H1. B. ¿Qué nivel en cada una de estas competencias necesitas en tu trabajo actual?

H1. C. ¿En qué medida ha contribuido la carrera en que te graduaste en el año 2008 ó 2009 al desarrollo de estas competencias?

Tabla 2.5.4.

Agrupaciones de las 21 competencias en dimensiones competenciales

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

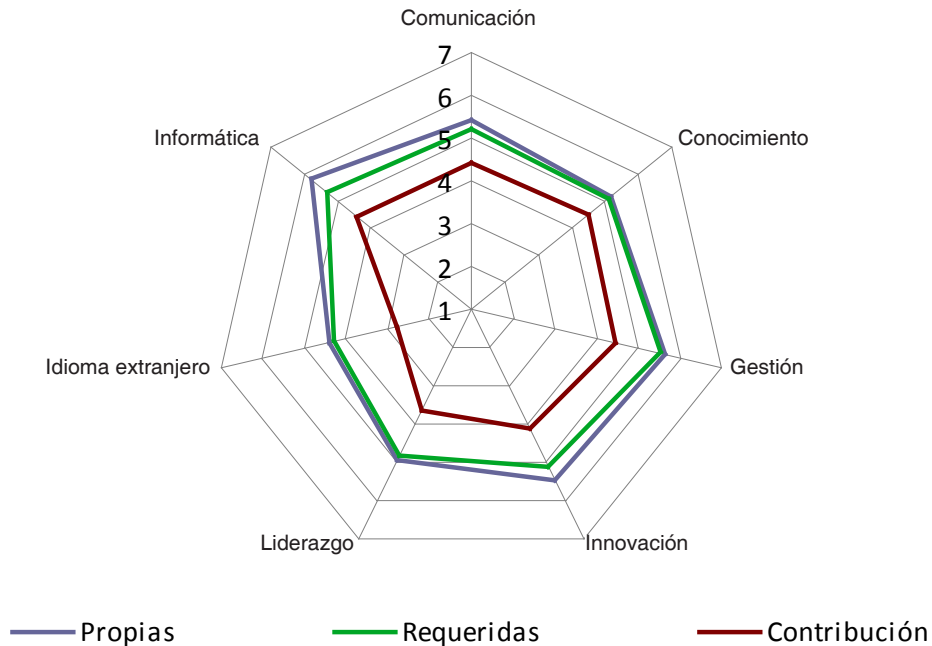
Tabla 2.5.5.

Valores medios de las Dimensiones Competenciales

| | Propias | Requeridas | Contribución |
|--------------|---------|------------|--------------|
| Conocimiento | 5,22 | 5,08 | 4,52 |
| Comunicación | 5,41 | 5,22 | 4,43 |
| Gestión | 5,63 | 5,53 | 4,45 |
| Innovación | 5,45 | 5,09 | 4,09 |
| Liderazgo | 4,94 | 4,79 | 3,64 |
| Idioma ext. | 4,42 | 4,33 | 2,77 |
| Informática | 5,82 | 5,32 | 4,41 |

Gráfico 2.5.6.

Valores medios de las dimensiones competenciales



competenciales. en el Gráfico 2.5.6 se observa el razonable ajuste entre el nivel competencial de los titulados en el momento de la encuesta y los niveles requeridos por sus puestos de trabajo. Los desajustes son, en general, pequeños. Los titulados se ven más capacitados en Informática e Innovación que lo que requiere el mercado laboral, mientras que el ajuste es bastante bueno en el resto de dimensiones. La contribución de la universidad a estas dimensiones es cercana a la demanda del puesto de trabajo en Informática, Conocimiento y Comunicación y más lejana en el resto de dimensiones competenciales.

3. ENCUESTA A PROFESORES

3.1. INTRODUCCIÓN

La encuesta a los profesores tiene dos objetivos. Primero, poder comparar algunas opiniones de los titulados con la de los profesores y saber el nivel de acuerdo o desacuerdo de los dos agentes del proceso educativo. Segundo, algo muy importante en momentos de cambio, conocer la opinión del profesorado sobre aspectos claves de su principal función: la enseñanza.

3.2. LAS OPINIONES DEL PROFESORADO SOBRE LOS ESTUDIOS

La primera cuestión que consideramos es la respuesta de los profesores a un conjunto de preguntas sobre la preparación y la actitud de los estudiantes frente al estudio (Escala de 1 a 5):

- La preparación académica de los alumnos/as procedentes de Bachillerato es suficiente para afrontar con éxito los estudios universitarios.
- La preparación académica de los alumnos/as procedentes de Formación Profesional es suficiente para afrontar con éxito los estudios universitarios.
- Los alumnos/as estudian fundamentalmente de cara al examen.
- Los alumnos/as estudian de forma progresiva, siguiendo el trabajo diario del aula.
- Los alumnos/as estudian lo estrictamente necesario para aprobar.

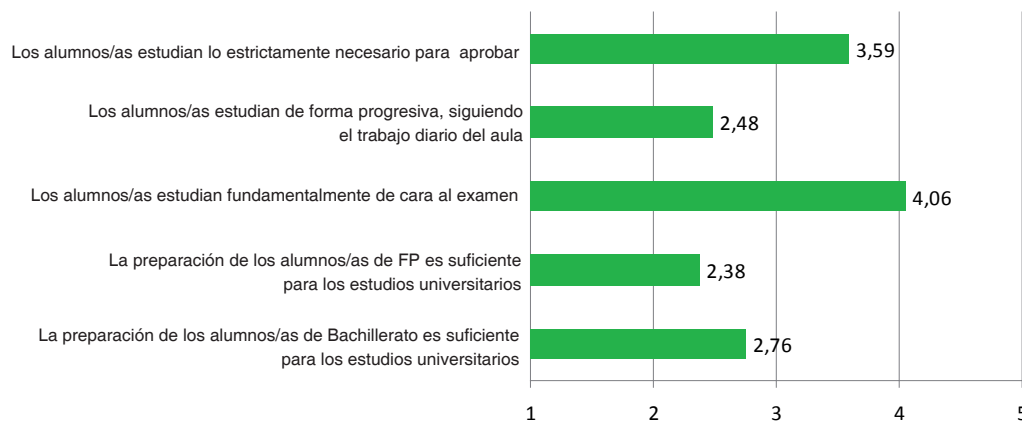
Las respuestas se presentan en el Gráfico 3.2.1. Se puede apreciar que la opinión del profesorado sobre la preparación y sobre el modo en el que trabajan los estudiantes no es muy positiva. Los profesores piensan que los estudiantes que vienen de Bachillerato están insuficientemente preparados para los estudios universitarios (en la escala usada el valor medio es 3 y todos los grupos de profesores, salvo los de Educación, los valoran por debajo

de esa cifra). Más negativa todavía es la opinión sobre los estudiantes de Formación Profesional. Los profesores creen que los estudiantes estudian fundamentalmente de cara al examen, que solo estudian lo necesario para aprobar y que no tienen un aprendizaje progresivo. La visión, en conjunto, es poco alentadora lo que debería llevar a un análisis en profundidad de las causas de este estado de opinión negativo tan generalizado con el objetivo de encontrar soluciones.

Esta opinión negativa es más remarcada (ver anexos) entre los profesores que tienen doctorado, entre los que han realizado estudios en el extranjero, entre los que trabajan solo en la universidad, entre los funcionarios, entre los que tienen dos o más sexenios y entre los que tienen docencia en niveles más altos. En otras palabras, los profesores con mayor formación académica, más estables y más centrados en la universidad son los más críticos con los estudiantes. Por otra parte, son también más críticos los hombres y los más jóvenes. Por sector de estudios, son los profesores de Educación los que mejor consideran a los estudiantes mientras que

Gráfico 3.2.1.

Valores medios de las opiniones de los profesores sobre los estudiantes



los de Derecho y Ciencias son los más negativos. Es remarcable que los profesores de Salud, área que en general recoge a los mejores estudiantes de secundaria, tampoco les conceden a sus estudiantes mejores valoraciones.

La segunda cuestión que consideramos es la respuesta de los profesores a la pregunta: ¿Qué importancia le da en su experiencia docente actual como profesor a las siguientes metodologías de enseñanza – aprendizaje: (Escala de 1 a 5):

- Asistencia a clase.
- Trabajos en grupo.
- Participación en proyectos de investigación.
- Prácticas en empresas, instituciones o similares.
- Conocimientos prácticos y metodológicos.
- Teorías, conceptos y paradigmas.
- El profesor es la principal fuente de información.
- Aprendizaje basado en proyectos o problemas.
- Trabajos escritos.
- Exposiciones orales.

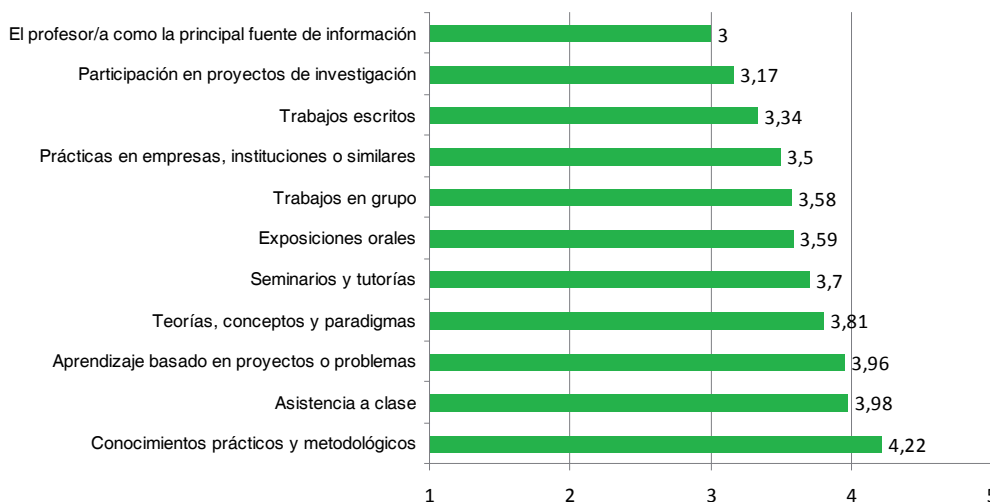
- Realización de pruebas tipo test.
- Seminarios y tutorías.

Las respuestas a esta cuestión se presentan en el Gráfico 3.2.2 (los resultados desagregados pueden ser consultados en el anexo).

Lo más destacado de estos resultados es que el profesorado de las universidades de la Comunitat Valenciana parece hacer hincapié (o al menos es consciente de su necesidad) de métodos de enseñanza basados en los conocimientos prácticos, la asistencia a clase, el aprendizaje basado en problemas, seminarios, y trabajos en grupo. Por otro lado, creen menos en el papel del profesor como fuente básica de información o en los trabajos escritos, que han sido tradicionalmente los aspectos centrales de la docencia en las universidades españolas. En principio, este resultado hay que considerarlo positivo con la única reserva de que no sabemos hasta qué punto esto es una realidad tangible o meramente un desiderátum. En cualquier caso, representa un importante cambio de paradigma cultural (y esperemos que también de practica real) por parte del profesorado. Por grupos (véanse anexos), se

Gráfico 3.2.2.

Opinión del profesorado sobre el énfasis que hacen en distintos métodos de enseñanza-aprendizaje. Escala de 1 a 5.



aprecia un mayor interés por los métodos de enseñanza más proactivos por parte de las profesoras, de los más jóvenes, de los contratados, y de los que tienen otro trabajo fuera de la universidad. Por áreas de estudio, destacan Derecho y Ciencias como áreas pedagógicamente más tradicionales.

Se preguntaba también al profesorado sobre los principales recursos didácticos que empleaban de entre los de la siguiente lista:

- Docencia presencial.
- Materiales elaborados por usted mismo o por el profesorado del departamento.
- Medios informáticos.
- Tutorías, orientación y atención a los estudiantes.
- Recursos online a través de internet.
- Medios audiovisuales, pizarra electrónica.
- Libros.
- Prensa escrita.

Las respuestas del profesorado se sintetizan en el Gráfico 3.2.3. La docencia presencial es el elemento

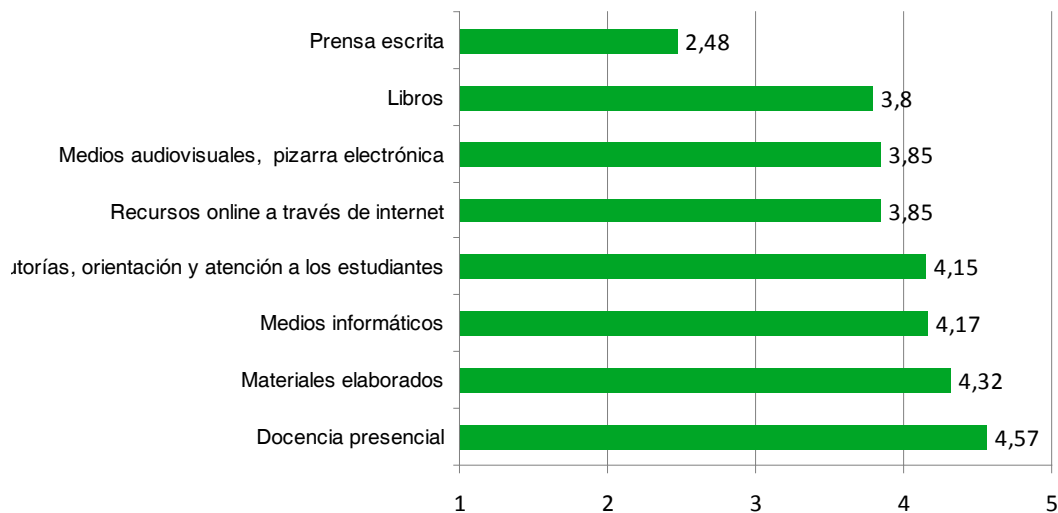
más importante utilizado para la enseñanza. Se aprecia que el profesorado hace esfuerzos para utilizar materiales ad-hoc para el aprendizaje de los estudiantes, así como también da importancia al uso de las TICs. Las tutorías y la orientación a los estudiantes tienen también un papel relevante. En estos aspectos no se aprecian diferencias remarcables entre los diferentes grupos considerados.

Se ha preguntado también al profesorado por su dedicación con la pregunta de “en qué medida usted realiza las siguientes actividades docentes”:

- Dirección, seguimiento y evaluación de prácticas externas.
- Participación en la elaboración de materias/materiales virtuales.
- Dirección, seguimiento y evaluación de trabajos a realizar por los estudiantes.
- Dirección de trabajos de fin de Grado o Máster.
- Dirección de tesis doctorales y formación y supervisión de investigadores noveles.
- Preparación de materiales y guías docentes.

Gráfico 3.2.3.

Opinión del profesorado sobre la utilización de materiales de estudio. Escala 1 a 5.



- Preparación y realización de exámenes y evaluaciones.
- Articipación en programas de innovación educativa.
- Participación en actividades de formación continua.
- Participación en la dirección, administración y coordinación académica de las enseñanzas.
- Gestión y participación en programas de intercambio y movilidad internacionales e interuniversitarios.

El Gráfico 3.2.4 presenta los resultados del conjunto del profesorado (en los anexos se pueden ver resultados diferenciados para distintos grupos de profesores). Se observa que las actividades más tradicionales de evaluación y preparación de materiales son las más importantes para la mayoría del profesorado, mientras que es más escasa la dedica-

ción a actividades de coordinación, de supervisión de prácticas o tesis y otras actividades estudiantiles. En general la participación en todo tipo de actividades es más elevada entre las profesoras, entre los profesores funcionarios y entre los que su docencia se centra fundamentalmente en el grado.

3.3. LAS OPINIONES DEL PROFESORADO SOBRE LAS COMPETENCIAS

En la encuestas se preguntaba a los profesores su opinión sobre las competencias de tres maneras diferentes:

- ¿Cómo valora el nivel de competencias de los alumnos al acceder a la Universidad?
- ¿Qué nivel de competencias necesitan los titulados universitarios para trabajar?
- ¿En qué medida contribuye la Universidad al desarrollo de estas competencias?

Gráfico 3.2.4.

Opinión del profesorado sobre su dedicación a diversas actividades docentes. Escala 1 a 5



Ofreciéndoles la siguiente lista de competencias que debían valorar en una escala de 1 a 7:

- Dominio del área o disciplina.
- Conocimientos de otras áreas o disciplinas.
- Pensamiento analítico.
- Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos.
- Capacidad para negociar de forma eficaz.
- Capacidad para rendir bajo presión.
- Capacidad para detectar nuevas oportunidades.
- Capacidad para coordinar actividades.
- Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidad para movilizar las capacidades de los otros.
- Capacidad para hacerte entender.
- Capacidad para hacer valer tu autoridad.
- Capacidad para utilizar herramientas informáticas.

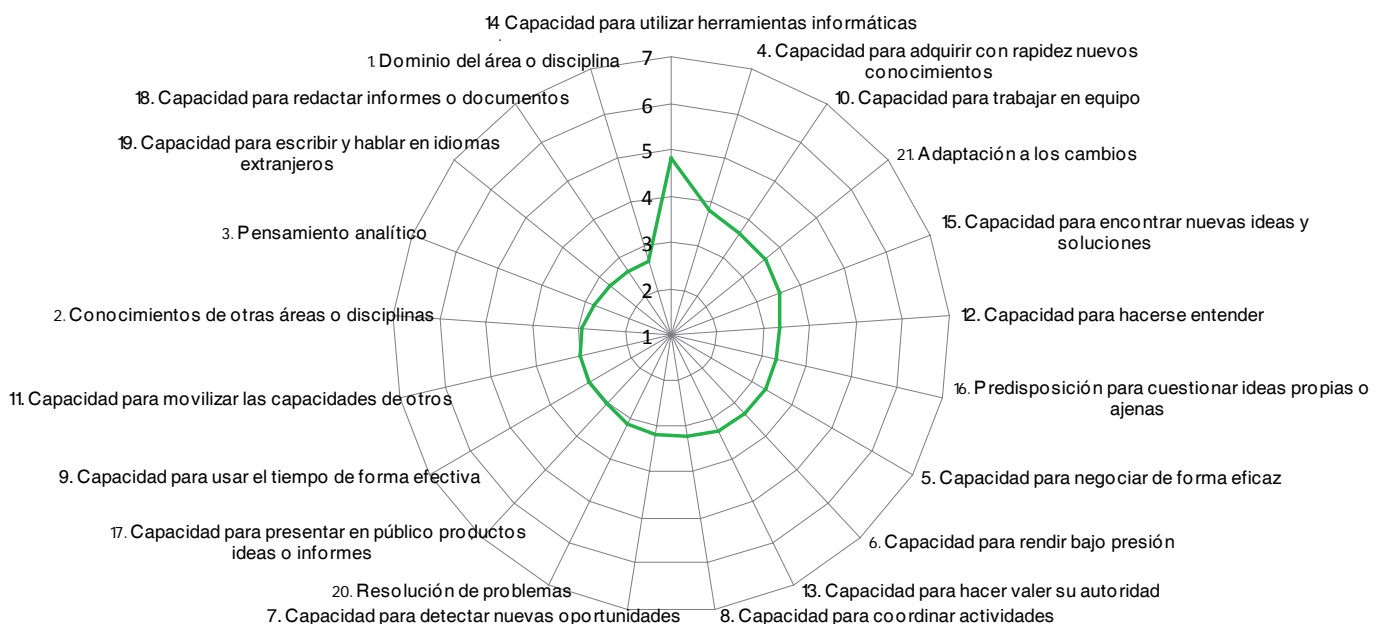
- Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones.
- Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas.
- Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes.
- Capacidad para redactar informes o documentos.
- Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros.
- Resolución de problemas.
- Adaptación a los cambios.

El Gráfico 3.3.1 sintetiza la respuesta del profesorado a la pregunta sobre cómo valora el nivel de competencias de los alumnos al acceder a la universidad.

Se pueden destacar algunos hechos en relación con las competencias que, según la opinión de los profesores, tienen los estudiantes cuando ingresan en la universidad:

Gráfico 3.3.1.

Opinión del profesorado sobre las competencias que poseen los estudiantes que ingresan en la universidad. Escala 1 a 7



- La competencia más valorada en los nuevos estudiantes es su capacidad para manejarse con la informática. Este es un hecho relativamente nuevo que muestra un avance de la preparación de los estudiantes en las nuevas tecnologías, aunque es posible que parte del profesorado, que no tiene tan desarrolladas esas habilidades, sobrevalore esas capacidades de los nuevos estudiantes.
- La competencia menos valorada por los profesores en los nuevos estudiantes es, lógicamente, el conocimiento de la disciplina. También valoran poco el conocimiento de otras disciplinas.
- Una de las competencias peor valoradas en los estudiantes que ingresan es el manejo de idiomas extranjeros.
- En general, la opinión del profesorado sobre algunas competencias básicas de los estudiantes relacionadas con su Capacidad de aprendizaje y su espíritu crítico son buenas. Así, las competencias más valoradas por el profesorado después de la habilidad para la informática son: la Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos, la Capacidad para trabajar en equipo, la Capacidad para adaptarse al cambio, la Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones, la Capacidad para hacerse entender, y la predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas. Se trata de un conjunto de competencias transversales que indican que el profesorado percibe que el nuevo alumnado tiene una buena predisposición hacia el aprendizaje.
- Las valoraciones para cada competencia por los distintos grupos es muy variable y no es fácil extraer conclusiones generales. Curiosamente (y en cierta contradicción con otras valoraciones comentadas anteriormente) se aprecia una mejor valoración de las competencias de los nuevos estudiantes por parte de los profesores más senior (mayor edad, funcionarios, con más sexenios). Por sector

de estudios, son los profesores de Técnicas los que mejor valoran a los nuevos estudiantes y los de Derecho los que peor lo hacen.

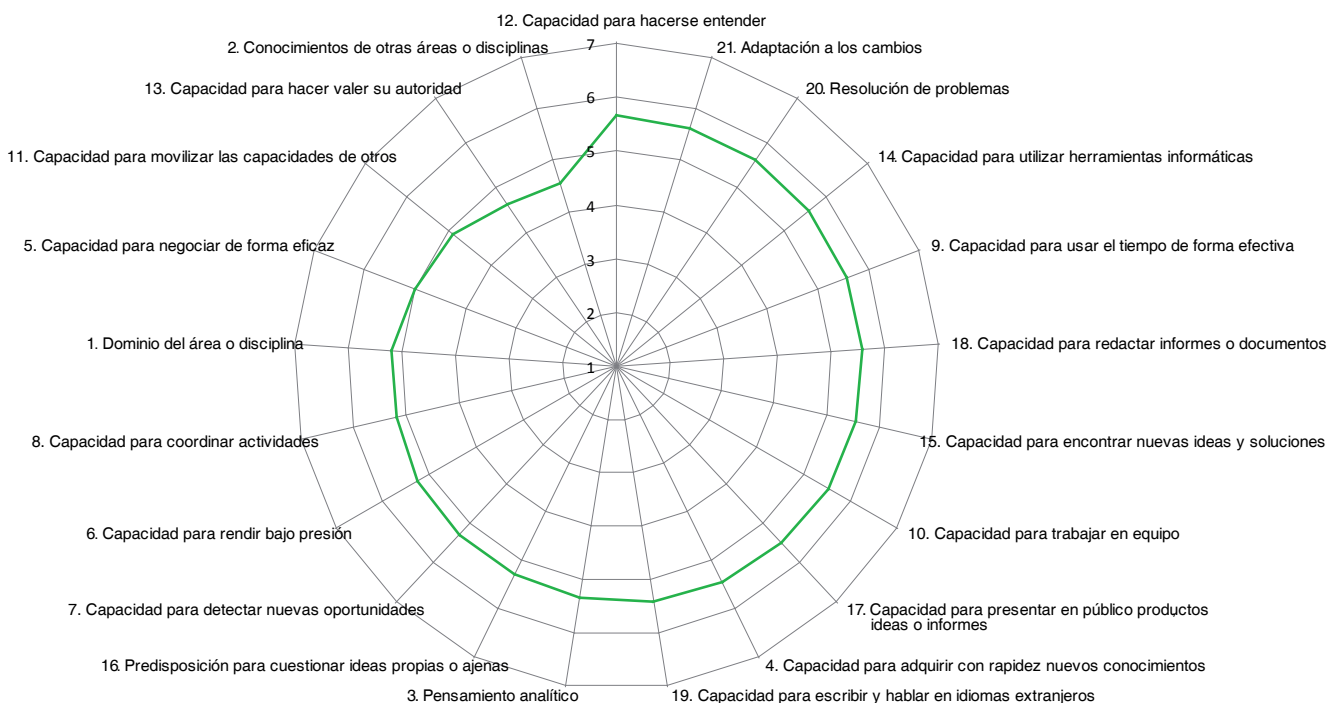
El Gráfico 3.3.2. presenta la respuesta del profesorado a la pregunta de qué nivel de competencias necesitan los titulados universitarios para trabajar.

En cuanto a las competencias que son más necesarias en el mercado laboral según la opinión de los profesores destaca lo siguiente:

- Todas las competencias están valoradas por el profesorado como muy importantes para el mercado laboral (la menos valorada alcanza un 4,54).
- Tanto el conocimiento de la propia disciplina como el de otras disciplinas están entre las competencias consideradas menos importantes para trabajar, mientras que consideran como las más importantes Hacerse entender, adaptarse a los cambios o resolver problemas. Un resultado sorprendente si tenemos en cuenta que todo el sistema universitario está básicamente orientado a la formación disciplinar. Encontrar que el profesorado considera que esa no es una competencia tan importante representa un cambio copernicano en la concepción del profesorado sobre los principales objetivos del proceso de enseñanza y aprendizaje. Esto indica que los últimos procesos de cambio curricular que están llevando a cabo las universidades está permeando en la cultura tradicional del profesorado.
- Por otro lado, el profesorado parece darle poca importancia a las competencias organizativas tales como capacidad para coordinar actividades, negociar de forma eficaz, rendir bajo presión, movilizar las capacidades de los demás o hacer valer tu autoridad. Este tipo de competencias son claves en los puestos de trabajo sobre todo en los puestos directivos. Sin embargo el profesorado las considera menos importantes quizá por

Gráfico 3.3.2.

Opinión del profesorado sobre las competencias que son necesarias para trabajar. Escala 1 a 7



desconocimiento real de los mecanismos de funcionamiento del mercado laboral. Esta hipótesis vendría confirmada por el hecho de que aquellos que compaginan su trabajo en la universidad con otro trabajo exterior tienen unas respuestas algo diferentes. Por un lado, este grupo valora en menor grado muchas de las competencias pero, por otro, valoran más estas cuatro: Capacidad para negociar de forma eficaz, Capacidad para movilizar las capacidades de otros, Capacidad para hacer valer su autoridad, Conocimientos de otras áreas o disciplinas.

- En términos de áreas de estudio no se aprecian diferencias sistemáticas en las valoraciones de los distintos grupos aunque el

profesorado de Técnicas y aquellos con más sexenios valoran algo por encima todas las competencias demandadas por el puesto de trabajo.

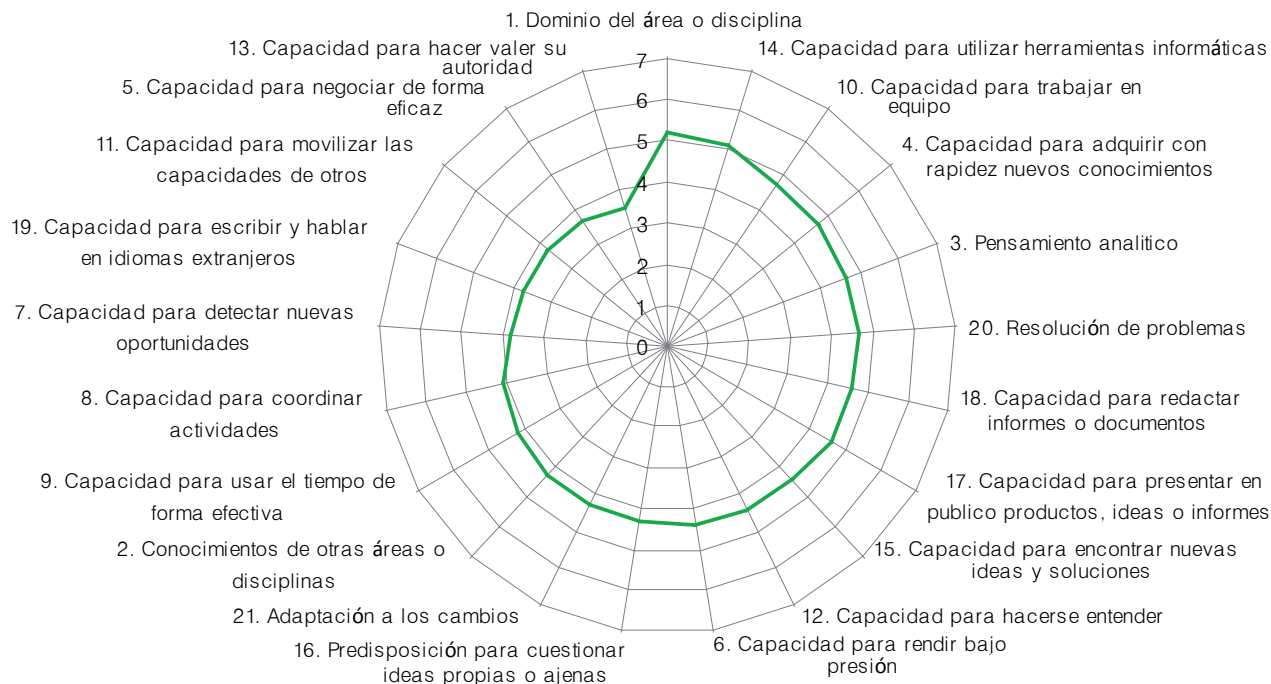
El Gráfico 3.3.3. presenta la respuesta del profesorado a la pregunta de en qué medida contribuye la universidad al desarrollo de las competencias.

Respecto a las opiniones del profesorado sobre las competencias que proporciona la universidad, algunos resultados destacados son los siguientes:

- El profesorado opina que la competencia que más proporciona la universidad es el conocimiento de la propia disciplina, competencia que forma parte de los objetivos tradicionales de la enseñanza universitaria,

Gráfico 3.3.3.

Opinión del profesorado sobre en qué medida contribuye la universidad al desarrollo de las competencias. Escala 1 a 7



pero que no es, según los mismos profesores, la más necesaria para el trabajo. Este resultado muestra como la inercia de los métodos y objetivos de enseñanza persisten incluso en contra de las creencias actuales de los propios profesores.

- Las competencias más relacionadas con la Capacidad para la innovación y el emprendedurismo están entre las menos promovidas por la universidad en opinión de los profesores. Así por ejemplo, la Capacidad de movilizar a otros, la de detectar nuevas ideas, la de coordinar actividades están entre las que menos aporta la universidad según el profesorado.
- Las profesoras y los profesores más “académicos” (funcionarios, que solo trabajan en la universidad y con más sexenios) hacen en general una valoración más alta de las competencias que transmite la universidad.

Por sectores de estudio, los profesores de Técnicas y Humanidades son los que mejor valoran las competencias adquiridas siendo los de Salud los que peor las valoran, un resultado algo sorprendente.

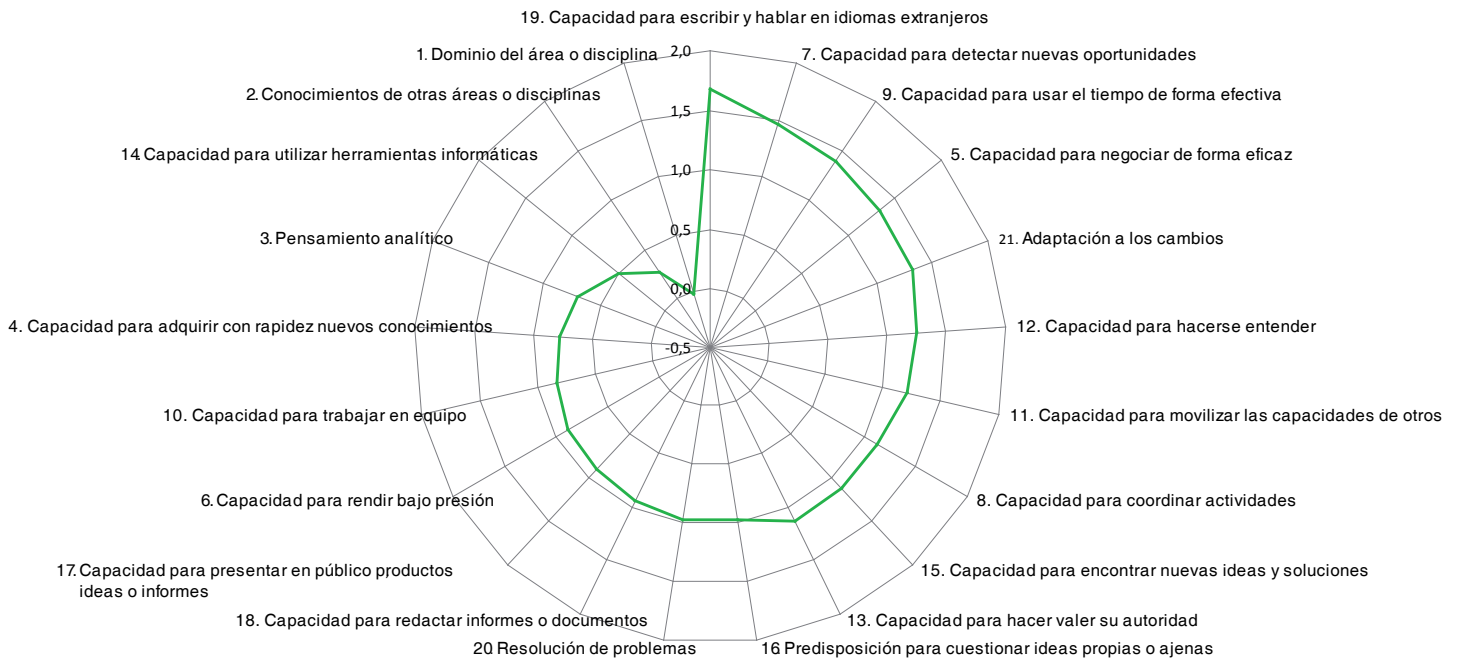
Finalmente, en el Gráfico 3.3.4. presentamos lo que llamamos el “déficit formativo”, es decir, la diferencia para cada competencia entre lo que la universidad proporciona a sus titulados y lo que el mercado laboral necesita, ambas valoradas por los profesores. Estos datos darían una medida de lo que sería necesario cambiar para hacer una enseñanza mejor adaptada a las necesidades del mundo del trabajo en opinión del profesorado de las universidades.

Podemos observar que:

- Los profesores opinan que no hay déficit en el conocimiento de la propia disciplina y el

Gráfico 3.3.4.

Déficit formativo (diferencia entre lo que la universidad proporciona y lo que el mercado laboral necesita) según el profesorado



déficit es bajo en el conocimiento de otras disciplinas y en el conocimiento informático. No ocurre lo mismo con el cuarto conocimiento incluido en la lista de competencias, el de idiomas extranjeros, en el que el déficit es el más alto de todos. Este es un resultado no sorprendente pero del que deberían extraerse conclusiones inmediatas para la formación de los estudiantes.

- Aparte de los idiomas, las competencias con mayores déficits son las relacionadas con la capacidad innovadora (detectar oportunidades, encontrar nuevas ideas y soluciones, cuestionar las ideas) y con la capacidad para gestionar el tiempo y las relaciones (negociar, hacerse entender). Un conjunto de competencias que precisan para su consecución potenciar la innovación en la docencia y el desarrollo de las relaciones formales dentro de la Universidad. La necesidad de

desarrollar este tipo de competencias exige replantearse muy profundamente el modelo de enseñanza para hacer que el déficit formativo disminuya en esas competencias tan importantes en el mercado laboral.

- Hay ligeras diferencias en los déficits según los distintos grupos, pero destaca que son los profesores y profesoras de Economía y Empresa y de Técnicas los que señalan mayores déficits formativos. Algo que debería hacer pensar sobre la adaptación de estos estudios a las demandas del mundo del trabajo. Los profesores perciben más déficits que las profesoras, los mayores más que los jóvenes, los funcionarios más que los contratados y los profesores con más sexenios más que los que tienen menos.

Al igual que en el caso de los titulados podemos presentar las opiniones del profesorado sobre com-

petencias agrupadas por dimensiones competenciales. Las medias para cada una de esas dimensiones se presentan en el Gráfico 3.3.5.

Cuando se analizan las competencias agrupadas por dimensiones competenciales, destaca el hecho de que el profesorado, para todas las dimensiones, considera que las exigencias de competencias en el mercado laboral son mayores que las que proporciona la universidad. Una opinión que se puede considerar razonable teniendo en cuenta que la universidad no lo puede cubrir todo. Lo que resulta más destacable es que el profesorado considera que donde menos deficiencias hay es en Conocimiento e Informática, mientras que considera más problemática la capacitación en Liderazgo, Innovación, Comunicación y sobre todo en Idiomas Extranjeros.

4. ENCUESTA A EMPLEADORES

En esta sección se presentan las percepciones de los empleadores del entorno empresarial del sector privado de la Comunitat Valenciana sobre las competencias adquiridas por los titulados recientes y la contribución de la experiencia laboral y la formación en el puesto de trabajo al incremento y perfeccionamiento de sus competencias. Para ello, se ha realizado una encuesta Delphi entre empleadores con la ayuda de los consejos sociales, colegios profesionales, directores de RRHH de empresas y cámara de comercio.

A continuación se presentan los resultados de la primera ronda de la encuesta Delphi respondida por 45 empleadores de la Comunitat Valenciana.

En la primera cuestión considerada en la encuesta se les pregunta a los empleadores que marquen aquellas universidades de las que han contratado a titulados universitarios en su empresa u organización.

Gráfico 3.3.5.

Valores medios de las dimensiones competenciales requeridas y de la contribución de la universidad

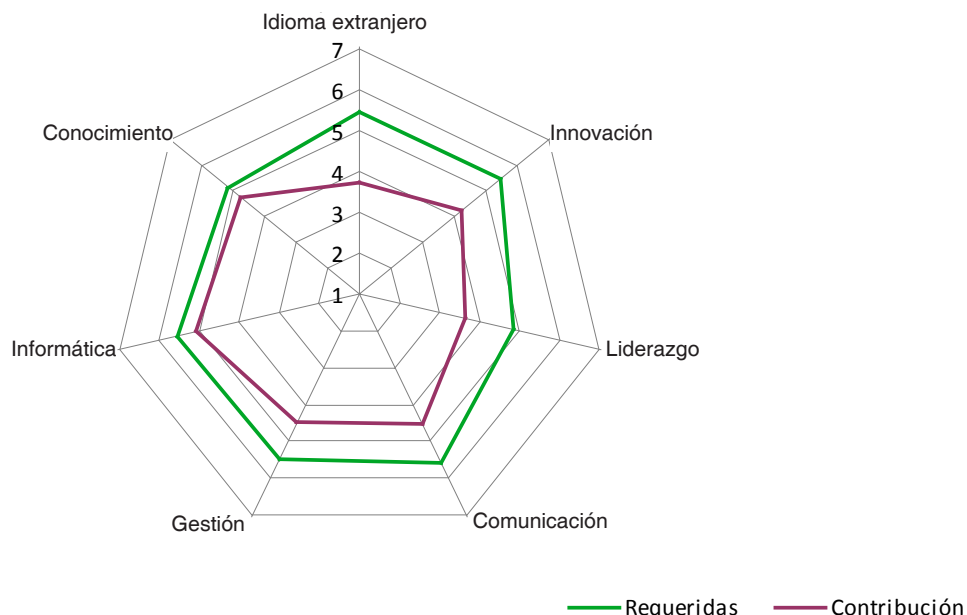


Tabla 4.1.

Universidades de las que se ha contratado a titulados universitarios

| | Porcentaje |
|---|------------|
| Universitat de València | 28,9% |
| Universitat Politècnica de València | 28,9% |
| Universidad de Alicante | 20,0% |
| Universidad Miguel Hernández de Elche | 20,0% |
| Universitat Jaume I | 11,1% |
| Universidad CEU San Pablo | 8,9% |
| Otras universidades de fuera de la Comunitat Valenciana | 17,8% |
| No tengo esta información | 2,2% |

A1. ¿De qué universidades ha contratado en su empresa u organización a los titulados universitarios? (respuesta múltiple)

Como puede apreciarse en la Tabla 4.1, la información en la que se basan los empleadores está fundamentada sobre todo en los titulados de las universidades públicas.

LAS OPINIONES DE LOS EMPLEADORES SOBRE LAS COMPETENCIAS

En la encuesta se pedía la opinión de los empleadores sobre las competencias. Se les preguntó de dos maneras distintas.

- ¿Cómo valora el nivel de competencias que tienen los titulados universitarios al entrar a trabajar en su empresa u organización?
- ¿Qué nivel de competencias requieren los puestos de trabajo que ocupan los titulados universitarios en su empresa u organización?

Ofreciéndoles la siguiente lista de competencias que debían valorar en una escala de 1 a 7, se obtienen los resultados que se presentan en las Tabla 4.2. y el Gráfico 4.1.

- Dominio del área o disciplina.
- Conocimientos de otras áreas o disciplinas.
- Pensamiento analítico.
- Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos.

- Capacidad para negociar de forma eficaz.
- Capacidad para rendir bajo presión.
- Capacidad para detectar nuevas oportunidades.
- Capacidad para coordinar actividades.
- Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidad para movilizar las capacidades de los otros.
- Capacidad para hacerte entender.
- Capacidad para hacer valer tu autoridad.
- Capacidad para utilizar herramientas informáticas.
- Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones.
- Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas.
- Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes.
- Capacidad para redactar informes o documentos.
- Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros.
- Resolución de problemas.
- Adaptación a los cambios.

Tabla 4.2.

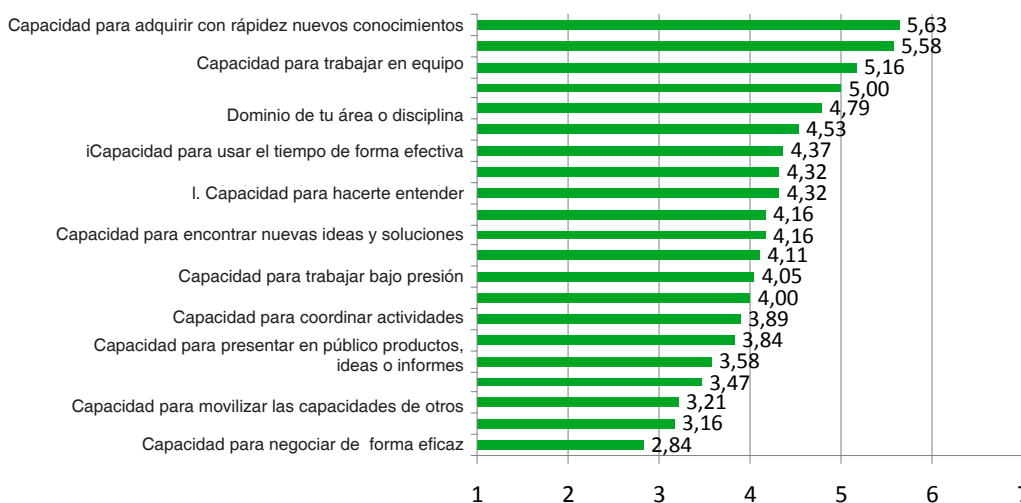
Opinión de los empleadores sobre las competencias de los titulados universitarios al entrar a trabajar en la empresa

| | Media | Desviación típica |
|---|-------|-------------------|
| Dominio del área o disciplina | 4,79 | 1,03 |
| Conocimientos de otras áreas o disciplinas | 3,47 | 1,12 |
| Pensamiento analítico | 4,53 | 1,02 |
| Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos | 5,63 | 0,50 |
| Capacidad para negociar de forma eficaz | 2,84 | 1,17 |
| Capacidad para rendir bajo presión | 4,05 | 1,27 |
| Capacidad para detectar nuevas oportunidades | 4,00 | 1,41 |
| Capacidad para coordinar actividades | 3,89 | 1,33 |
| Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva | 4,37 | 1,54 |
| Capacidad para trabajar en equipo | 5,16 | 1,12 |
| Capacidad para movilizar las capacidades de otros | 3,21 | 1,03 |
| Capacidad para hacerse entender | 4,32 | 1,20 |
| Capacidad para hacer valer su autoridad | 3,16 | 1,21 |
| Capacidad para utilizar herramientas informáticas | 5,58 | 1,07 |
| Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones | 4,16 | 1,17 |
| Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas | 4,16 | 1,21 |
| Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes | 3,58 | 1,26 |
| Capacidad para redactar informes o documentos | 4,32 | 1,42 |
| Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros | 3,84 | 1,30 |
| Resolución de problemas | 4,11 | 1,45 |
| Adaptación a los cambios | 5,00 | 1,05 |

B1. ¿Cómo valora el nivel de competencias que tienen los titulados universitarios al entrar a trabajar en su empresa u organización?

Gráfico 4.1.

Nivel de competencias medio que tienen los titulados universitarios



B1. ¿Cómo valora el nivel de competencias que tienen los titulados universitarios al entrar a trabajar en su empresa u organización?

La primera pregunta ‘¿Cómo valora el nivel de competencias que tienen los titulados universitarios al entrar a trabajar en su empresa u organización?’ se trata de una de las cuestiones clave de la encuesta, puesto que nos permite visualizar la percepción de los empleadores sobre las competencias que poseen los titulados recientes al empezar a trabajar en sus empresas. Probablemente el momento temporal no sea exactamente comparable al momento en que se evalúan las competencias por los titulados en su cuestionario; sin embargo es razonable compararlos dado que, con las lógicas diferencias, cabe esperar que en el marco temporal en el que se realiza la encuesta estas diferencias no sean grandes.

El Gráfico 4.1 muestra los resultados medios, ordenados por competencias de mayor a menor, de

la percepción de los empleadores sobre las competencias que tienen los titulados al entrar en las empresas. Lo más destacado de estos resultados es que los empleadores perciben que los titulados poseen gran Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos y utilizar herramientas informáticas. Además, los empleadores consideran que los titulados saben trabajar en equipo y se adaptan fácilmente a los cambios. Sin embargo, la Capacidad para negociar de forma eficaz, para hacer valer su autoridad y para movilizar la capacidad de otros son competencias que los empleadores consideran que no poseen los titulados universitarios al entrar a trabajar. En general las competencias relacionadas con el liderazgo y la comunicación son las que,

Tabla 4.3.

Competencias de los titulados universitarios requeridas por los empleadores

| | Media | Desviación típica |
|---|-------|-------------------|
| Dominio del área o disciplina | 5,60 | 0,89 |
| Conocimientos de otras áreas o disciplinas | 5,00 | 0,80 |
| Pensamiento analítico | 5,50 | 0,95 |
| Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos | 5,85 | 0,99 |
| Capacidad para negociar de forma eficaz | 5,50 | 1,05 |
| Capacidad para rendir bajo presión | 5,85 | 0,88 |
| Capacidad para detectar nuevas oportunidades | 5,85 | 0,88 |
| Capacidad para coordinar actividades | 5,45 | 1,15 |
| Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva | 5,90 | 0,85 |
| Capacidad para trabajar en equipo | 6,00 | 0,80 |
| Capacidad para movilizar las capacidades de otros | 5,25 | 1,21 |
| Capacidad para hacerse entender | 5,75 | 0,85 |
| Capacidad para hacer valer su autoridad | 5,05 | 1,19 |
| Capacidad para utilizar herramientas informáticas | 5,70 | 0,73 |
| Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones | 5,95 | 0,76 |
| Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas | 5,60 | 0,68 |
| Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes | 5,25 | 1,02 |
| Capacidad para redactar informes o documentos | 5,45 | 1,00 |
| Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros | 5,35 | 1,31 |
| Resolución de problemas | 5,80 | 0,83 |
| Adaptación a los cambios | 6,00 | 0,97 |

B2. ¿Qué nivel de competencias requieren los puestos de trabajo que ocupan los titulados universitarios en su empresa u organización?

en opinión de los empleadores, presentan los valores más bajos.

En la Tabla 4.3. y en el Gráfico 4.2., se muestran los resultados de la segunda pregunta realizada a los empleadores sobre las competencias de los titulados: ¿Qué nivel de competencias requieren los puestos de trabajo que ocupan los titulados universitarios en su empresa u organización?

En este caso los resultados son bastante diferentes a los encontrados en la cuestión anterior, tanto en la ordenación de las competencias como en las diferencias en la valoración entre ellas. Al preguntarle por lo que sería deseable que los titulados poseyesen para que hubiese el menor desajuste en respecto a los requerimientos del puesto de trabajo, se observa que las diferencias entre los valores medios de las competencias son mucho menores. Esto indica que para los empleadores es mucho más difícil seleccionar las competencias más importantes, discriminando entre ellas; por el contrario, los empleadores opi-

nan que deberían poseer un nivel alto en general de todas ellas, con pequeñas diferencias. Si hubiese que señalar las más importantes serían: la adaptación a los cambios, la capacidad para trabajar en equipo, encontrar nuevas ideas y soluciones, y usar el tiempo de forma efectiva. Por el contrario, en los niveles inferiores encontramos que los titulados tengan conocimientos en otras áreas diferentes a la que se requiere en el puesto de trabajo o que hagan valer su autoridad en el trabajo.

El Gráfico 4.3. muestra de forma conjunta la valoración de los empleadores sobre las competencias que tienen los titulados/as al entrar en sus empresas y las competencias que desean que estos tengan para ocupar sus puestos de trabajo.

Se aprecia claramente la diferencia que existe entre las competencias que requieren los empleadores y las competencias que, según ellos, poseen los titulados al ocupar un puesto de trabajo.

Gráfico 4.2.

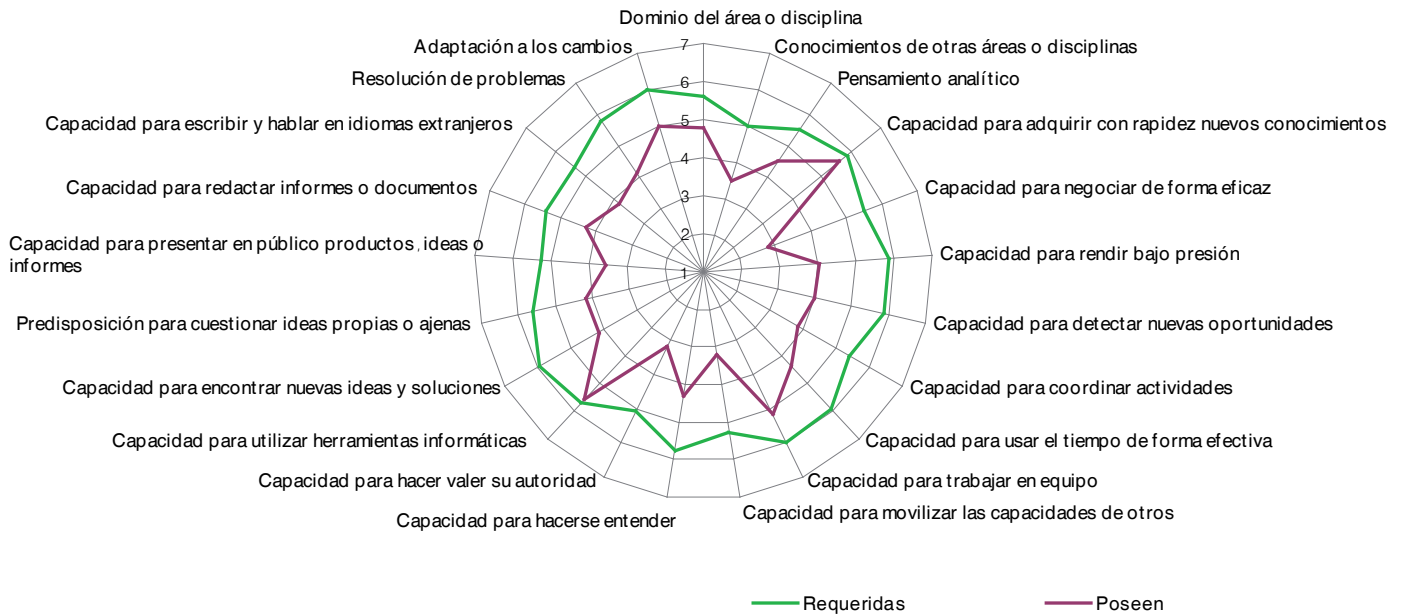
Nivel de competencias medio que requieren los puestos de trabajo



B2. ¿Qué nivel de competencias requieren los puestos de trabajo que ocupan los titulados universitarios en su empresa u organización?

Gráfico 4.3.

Competencias que tienen los titulados y competencias requeridas por los empleadores



B1. ¿Cómo valora el nivel de competencias que tienen los titulados universitarios al entrar a trabajar en su empresa u organización?
 B2. ¿Qué nivel de competencias requieren los puestos de trabajo que ocupan los titulados universitarios en su empresa u organización?

Como se ha hecho en los apartados anteriores, relativos a titulados y empleadores, se han agrupado también en el caso de los empleadores las competencias en dimensiones competenciales. La Tabla 4.4 y el Gráfico 4.4 presentan las medias para cada dimensión competencial.

Tabla 4.4.

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

| | Poseen | Requeridas |
|--------------|--------|------------|
| Comunicación | 4,07 | 5,48 |
| Conocimiento | 4,61 | 5,49 |
| Gestión | 4,42 | 5,89 |
| Innovación | 4,33 | 5,85 |
| Liderazgo | 3,07 | 5,27 |
| Idioma ext. | 3,84 | 5,35 |
| Informática | 5,58 | 5,70 |

Como se puede apreciar, los empleadores consideran suficientes los conocimientos de informática y casi suficiente la dimensión Conocimiento de los titulados. Más baja es la valoración que hacen de otras dimensiones, especialmente de la de Liderazgo. Sin embargo, el resultado más destacado es que los empleadores parecen considerar muy importante todas las dimensiones.

Además de las competencias de los titulados percibidas y requeridas por los empleadores, en la encuesta se les pide opinión sobre la educación recibida en la universidad por los titulados/as en una escala de 1 a 5. Los resultados obtenidos se muestran en la Tabla 4.5.

Gráfico 4.4.

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

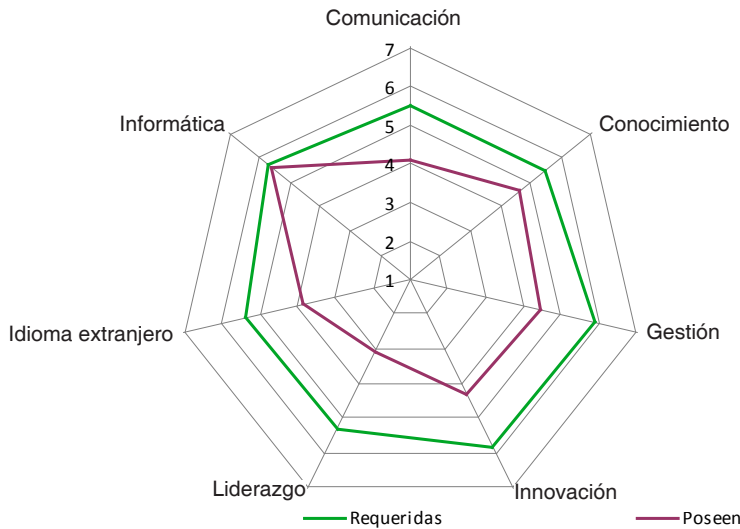


Tabla 4.5.

Educación recibida en la universidad
por los titulados/as

| | Media | Desviación típica |
|--|-------|-------------------|
| empezar a trabajar? | 3,36 | 0,85 |
| aprender en el trabajo? | 3,82 | 0,73 |
| realizar las tareas de su trabajo actual? | 3,05 | 0,84 |
| mejorar sus perspectivas profesionales? | 3,86 | 0,71 |
| mejorar su desarrollo personal? | 3,91 | 0,75 |
| desarrollar su capacidad como emprendedor/a? | 3,00 | 1,31 |

C1. ¿En qué medida considera que la educación recibida en la universidad por los titulados/as es una buena base para ...

Los resultados del Gráfico 4.5 muestran que los empleadores valoran en gran medida que la educación recibida por los titulados sea una buena base para mejorar su desarrollo personal y sus perspectivas profesionales.

Por otra parte, perciben que la educación que reciben los titulados en la universidad no influye tanto para que estos desarrollen su capacidad como emprendedores.

Por último, los empleadores han valorado la siguiente pregunta: “Indique en qué medida son aplicables las siguientes características en los puestos de trabajo de los titulados/as de su empresa u organización”, en una escala de 1 a 5.

Según la Tabla 4.6 y el Gráfico 4.6. cabe destacar que los empleadores valoran de forma positiva y en gran medida que los titulados afronten nuevos retos en sus puestos de trabajo. En la misma línea, valoran que los titulados aprendan nuevas cosas, que hagan algo útil para la sociedad y que tengan una estabilidad laboral buena. Sin embargo, las características menos valoradas por los empleadores para los puestos de trabajo que ofrecen unos ingresos elevados y tener tiempo para actividades de ocio.

Gráfico 4.5.

Educación recibida en la universidad por los titulados/as



C1. ¿En qué medida considera que la educación recibida en la universidad por los titulados/as es una buena base para ... (1 = Muy Bajo; 5 = Muy Alto)

Tabla 4.6.

Opinión de los empleadores sobre la aplicabilidad de ciertas características en los puestos de trabajo

| | Media | Desviación típica |
|---|-------|-------------------|
| Autonomía en el trabajo | 3,81 | 0,68 |
| Estabilidad laboral | 4,05 | 0,81 |
| Oportunidad de aprender cosas nuevas | 4,19 | 0,75 |
| Ingresos elevados | 3,24 | 0,63 |
| Afrontar nuevos retos | 4,38 | 0,59 |
| Buenas perspectivas profesionales | 4,00 | 0,78 |
| Tener tiempo para actividades de ocio | 3,29 | 0,96 |
| Reconocimiento/prestigio social | 3,81 | 0,81 |
| Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad | 4,05 | 0,87 |
| Facilidad para combinar trabajo y familia | 3,43 | 1,21 |

D1. Indique en qué medida son aplicables las siguientes características en los puestos de trabajo de los titulados/as de su empresa u organización (1 = Ninguna aplicabilidad; 5 = Mucha aplicabilidad)

Gráfico 4.6.

Nivel medio de las características en los puestos de trabajo



D1. Indique en qué medida son aplicables las siguientes características en los puestos de trabajo de los titulados/as de su empresa u organización (1 = Ninguna aplicabilidad; 5 = Mucha aplicabilidad)

5. ANÁLISIS TRANSVERSAL DE TITULADOS, PROFESORES Y EMPLEADORES

En este capítulo cruzaremos las opiniones de titulados, profesores y empleadores sobre algunas de las cuestiones comunes sobre las que han opinado los tres grupos de encuestados. En estas comparaciones hay algunos problemas de interpretación y de asincronías, pero con ellos en mente, hay resultados muy útiles.

5.1. LOS MÉTODOS DE ENSEÑANZA UTILIZADOS

Las valoraciones sobre los métodos de enseñanza y aprendizaje en los que se hace más énfasis en la universidad según la opinión de profesores y titulados se presentan en la Tabla 5.1.1 y en el Gráfico 5.1.1 Hay que tener en cuenta, en un momento de cambios importantes en la universidad debido

a la implementación del proceso de Bolonia, que existe una diferencia de tiempos que puede ser relevante en estos resultados. Los titulados están contestando a lo que percibieron hace ya unos pocos años mientras que los profesores contestan a lo que están haciendo en la actualidad.

En general, la visión que dan los titulados es mucho más tradicional que la de los profesores resaltando la importancia que se le dio a metodologías como las Teorías, Conceptos y Paradigmas, Profesor como Principal Fuente de Información y la muy baja valoración de métodos como el Aprendizaje Basado en Problemas. Los profesores dan una imagen totalmente distinta en donde los Conocimientos Prácticos, la Asistencia a Clase o el Aprendizaje Basado en Problemas pasan a ser los métodos más utilizados.

La conclusión debe ser optimista en el sentido de que parece que se ha producido un cambio importante. Este cambio es innegable al menos desde

Tabla 5.1.1.

Opinión de profesores y titulados sobre los métodos de enseñanza más enfatizados en los estudios. Escala de 1 a 5

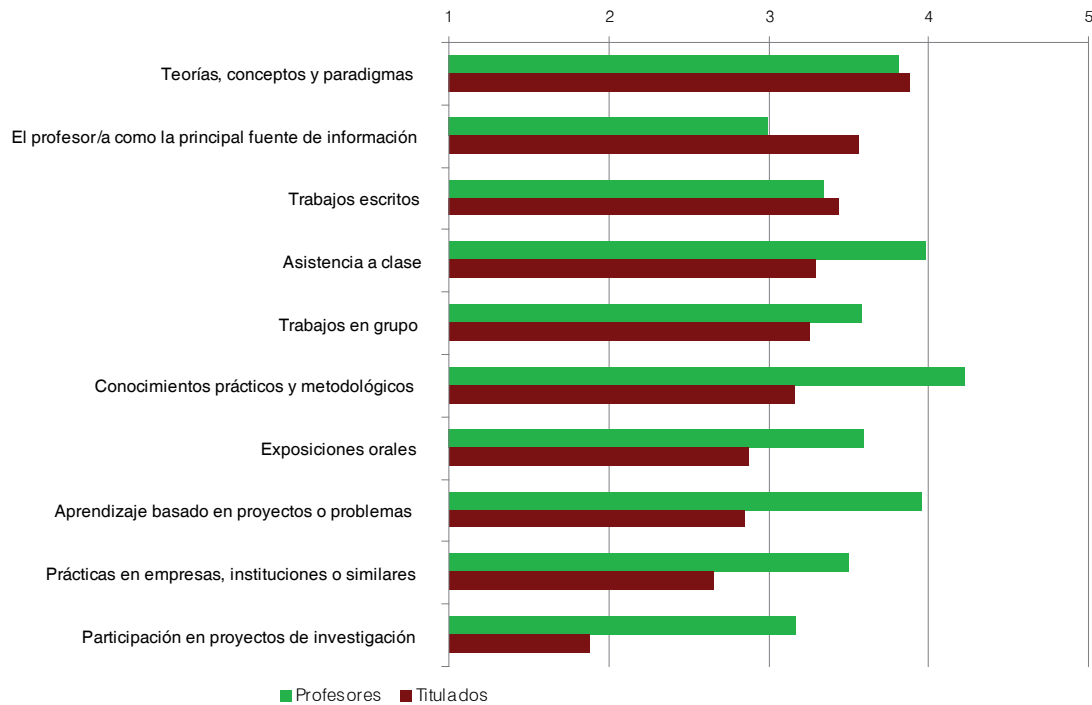
| | Profesores | Titulados |
|---|------------|-----------|
| Teorías, conceptos y paradigmas | 3,81 | 3,89 |
| El profesor/a como la principal fuente de información | 3,00 | 3,56 |
| Trabajos escritos | 3,34 | 3,44 |
| Asistencia a clase | 3,98 | 3,29 |
| Trabajos en grupo | 3,58 | 3,26 |
| Conocimientos prácticos y metodológicos | 4,22 | 3,16 |
| Exposiciones orales | 3,59 | 2,88 |
| Aprendizaje basado en proyectos o problemas | 3,96 | 2,85 |
| Prácticas en empresas, instituciones o similares | 3,50 | 2,66 |
| Participación en proyectos de investigación | 3,17 | 1,88 |

Titulados: A6. ¿En qué medida se hacía énfasis en tu carrera en los siguientes métodos de enseñanza y aprendizaje?

Profesores: 18. ¿Qué importancia otorga como profesor/a en su docencia actual a los siguientes métodos de enseñanza - aprendizaje?

Grafico 5.1.1.

Opinión de profesores y titulados sobre los métodos de enseñanza más enfatizados en los estudios. Escala de 1 a 5



Titulados: A6. ¿En qué medida se hacía énfasis en tu carrera en los siguientes métodos de enseñanza y aprendizaje?

Profesores: 18. ¿Qué importancia otorga como profesor/a en su docencia actual a los siguientes métodos de enseñanza - aprendizaje?

el punto de vista de la cultura del profesorado respecto a la enseñanza que debe ofrecer. Posiblemente la realidad sea algo menos optimista porque el profesorado quizá sobrevalore los cambios que está introduciendo, pero en cualquier caso la tendencia es evidente y positiva.

5.2. LA UTILIDAD DE LOS ESTUDIOS

La Tabla 5.2.1 y el Gráfico 5.2.1 resumen las respuestas de los tres grupos encuestados (titulados, profesores y empleadores) sobre la utilidad de los estudios para diversos aspectos de la vida personal y laboral de los titulados. Llama la atención que son los profesores seguidos de los empleadores los que mejor valoración en conjunto hacen de la utilidad de los estudios. Los titulados son algo más pesimistas, percepción que se explica en parte por la situación actual de crisis. A pesar de esas diferencias globales por grupos, la ordenación de las respuestas para cada ítem es prácticamente la misma en los tres casos. Todos piensan que los estudios universitarios son muy útiles (por este orden) para mejorar el Desarrollo Personal, para mejorar las Perspectivas Profesionales y para Aprender en el Trabajo. También los tres grupos coinciden en que la universidad contribuye escasamente a de-

sarrollar las Capacidades como Emprendedor. Los resultados son muy coherentes y demuestran una opinión generalizada de que la universidad prepara bien a los titulados para su desarrollo futuro tanto personal como profesional, pero los hace poco capacitados para el emprendedurismo.

5.3. LAS EXPECTATIVAS RESPECTO AL TRABAJO

La Tabla 5.3.1 y el Gráfico 5.3.1 presenta los resultados obtenidos al combinar las respuestas de los titulados sobre qué es lo que esperan del puesto de trabajo y qué es lo que los empleadores piensan que ofrecen los puestos de trabajo de los universitarios en sus empresas.

En este caso las discrepancias en conjunto y para cada ítem individual son notorias. Los titulados esperan más de los puestos de trabajo de lo que piensan los empleadores, con dos excepciones: los empleadores valoran más que los titulados solo las oportunidades que ofrecen los empleos para Afrontar Nuevos Retos y como motivo de Reconocimiento/Prestigio Social. El orden de las valoraciones también difiere marcadamente entre los dos grupos. La única conclusión global que se puede extraer de estos resultados es que ciertamente hay

Tabla 5.2.1.

Opiniones de titulados, profesores y empleadores sobre “En qué medida los estudios han sido útiles para...?”. Escala de 1 a 5

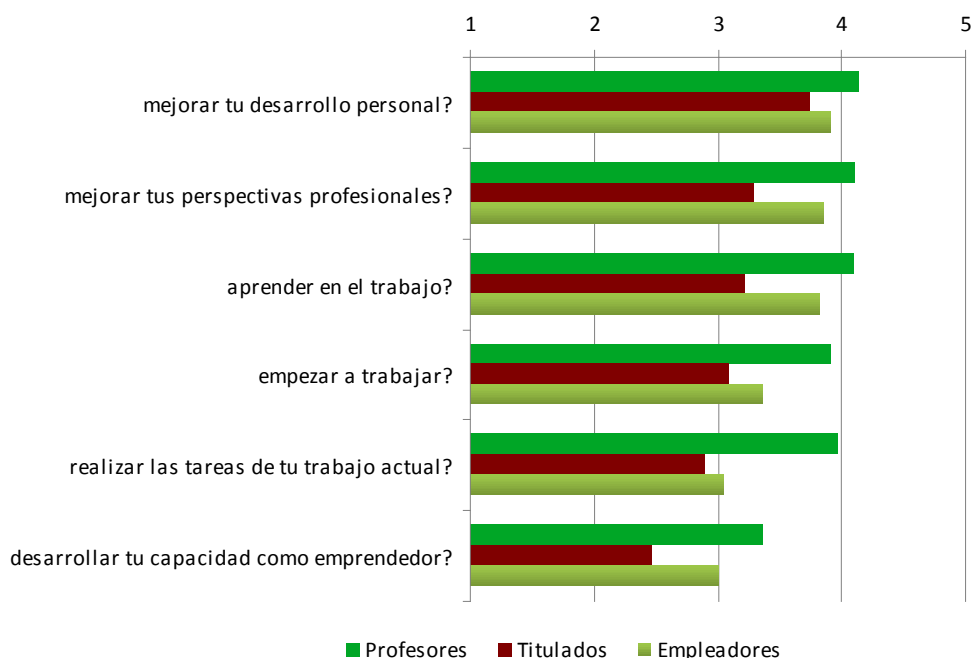
| | Profesores | Titulados | Empleadores |
|--|------------|-----------|-------------|
| mejorar tu desarrollo personal? | 4,14 | 3,74 | 3,91 |
| mejorar tus perspectivas profesionales? | 4,11 | 3,29 | 3,86 |
| aprender en el trabajo? | 4,09 | 3,23 | 3,82 |
| empezar a trabajar? | 3,91 | 3,10 | 3,36 |
| realizar las tareas de tu trabajo actual? | 3,97 | 2,89 | 3,05 |
| desarrollar tu capacidad como emprendedor? | 3,37 | 2,47 | 3,00 |
| RANGO | 0,77 | 1,27 | 0,91 |
| MAX | 4,14 | 3,74 | 3,91 |
| MIN | 3,37 | 2,47 | 3,00 |

Titulados: 11. ¿En qué medida ha sido tu carrera una buena base para...?

Profesores: 27. Expresa su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones

Gráfico 5.2.1.

Opiniones de titulados, profesores y empleadores sobre
 “En qué medida los estudios han sido útiles para...?”. Escala de 1 a 5



Titulados: I1. ¿En qué medida ha sido tu carrera una buena base para...?
 Profesores: 27. Expresa su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones

Tabla 5.3.1.

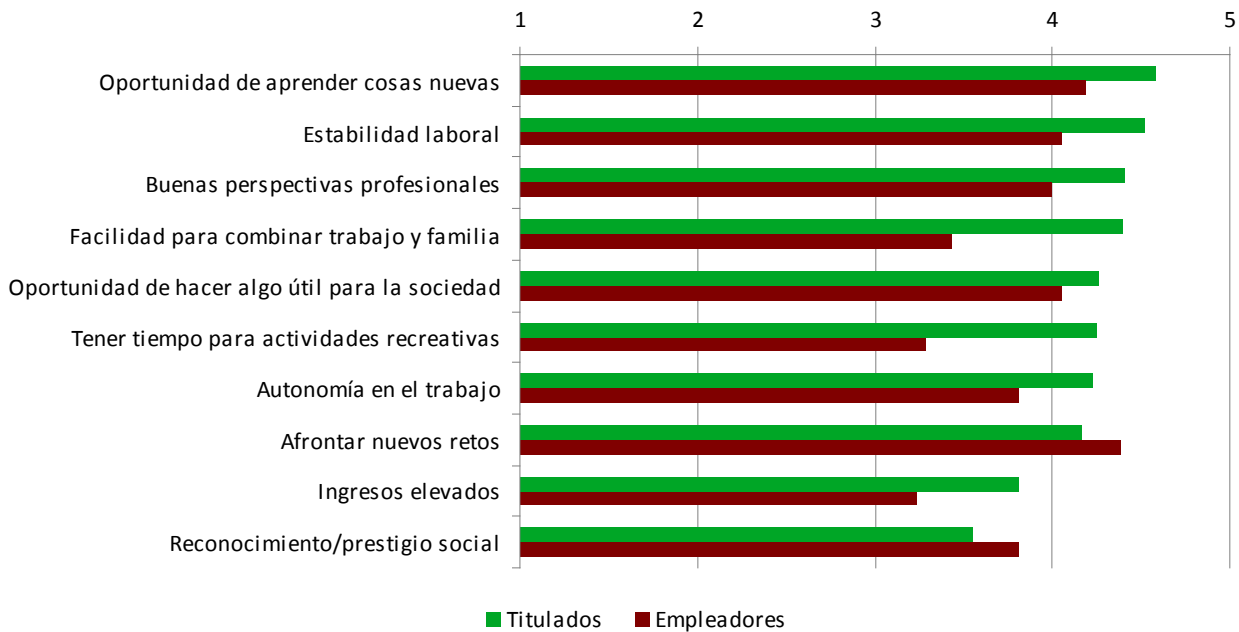
Expectativas en los puestos de trabajo según los titulados y empleadores. Escala de 1 a 5

| | Titulados | Empleadores |
|---|-----------|-------------|
| Oportunidad de aprender cosas nuevas | 4,58 | 4,19 |
| Estabilidad laboral | 4,52 | 4,05 |
| Buenas perspectivas profesionales | 4,40 | 4,00 |
| Facilidad para combinar trabajo y familia | 4,39 | 3,43 |
| Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad | 4,26 | 4,05 |
| Tener tiempo para actividades recreativas | 4,25 | 3,29 |
| Autonomía en el trabajo | 4,23 | 3,81 |
| Afrontar nuevos retos | 4,16 | 4,38 |
| Ingresos elevados | 3,81 | 3,24 |
| Reconocimiento/prestigio social | 3,55 | 3,81 |

J1.A. Indica la importancia que las siguientes características del trabajo tienen para ti (1 = Nada; 5 = Mucho)
 D1. Indique en qué medida son aplicables las siguientes características en los puestos de trabajo de los titulados/as de su empresa u organización (1 = Ninguna aplicabilidad; 5 = Mucha aplicabilidad)

Gráfico 5.3.1.

Expectativas en los puestos de trabajo según los titulados y empleadores. Escala de 1 a 5



un desacuerdo de expectativas respecto al puesto de trabajo que merecería ser analizado en mucha más profundidad para tratar de disminuirlo, posiblemente con acciones en ambas partes: adecuar mejor la mentalidad de los titulados y cambiar aspectos en los puestos de trabajo para hacerlos más compatibles con las expectativas de los titulados.

5.4. LAS COMPETENCIAS VISTAS POR LOS TRES GRUPOS DE ENCUESTADOS

5.4.1. Las dimensiones competenciales

La Tabla 5.4.1. resume todas las respuestas de los tres grupos encuestados sobre los diversos tipos de competencias sobre las que se preguntaba en las encuestas.

Algunas conclusiones sobre las respuestas de cada grupo de encuestados se han hecho con anterioridad considerando las competencias indivi-

dualmente. Para facilitar el análisis cruzado de este conjunto tan extenso de datos hemos clasificado las competencias en dimensiones competenciales basadas en los resultados de un análisis factorial tal y como se explicó en la sección de titulados.

La Tabla 5.4.2. presenta de nuevo las dimensiones competenciales.

Con la agrupación de competencias en dimensiones competenciales se ha construido la Tabla 5.4.3, donde se presentan los valores medios para cada dimensión competencial, cada grupo de encuestados y cada tipo de pregunta.

Como se puede apreciar en el Gráfico 5.4.1, los empleadores y profesores son los más exigentes en cuanto al nivel de competencias que creen que requieren los puestos de trabajo. Los titulados hacen valoraciones más bajas sobre lo que les está demandando sus actuales puestos de trabajo en todas las dimensiones competenciales. Esta discre-

5.4.1

Resumen de las respuestas de cada grupo de encuestados

| | Profesores | | | Titulados | | | Empleadores | |
|---|------------|-----------|--------------|-----------|------------|--------------|-------------|-----------|
| | Acceso | Necesitan | Contribución | Propias | Requeridas | Contribución | Poseen | Requieren |
| 1. Dominio del área o disciplina | 2,67 | 5,15 | 5,19 | 5,16 | 5,34 | 4,68 | 4,79 | 5,60 |
| 2. Conocimientos de otras áreas o disciplinas | 2,94 | 4,54 | 4,28 | 4,63 | 4,69 | 4,05 | 3,47 | 5,00 |
| 3. Pensamiento analítico | 2,76 | 5,34 | 4,64 | 5,27 | 4,94 | 4,59 | 4,53 | 5,50 |
| 4. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos | 3,80 | 5,46 | 4,70 | 5,83 | 5,36 | 4,77 | 5,63 | 5,85 |
| 5. Capacidad para negociar de forma eficaz | 3,32 | 5,00 | 3,67 | 4,76 | 4,65 | 3,49 | 2,84 | 5,50 |
| 6. Capacidad para rendir bajo presión | 3,31 | 5,23 | 4,35 | 5,54 | 5,53 | 4,32 | 4,05 | 5,85 |
| 7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades | 3,20 | 5,25 | 3,78 | 4,95 | 4,70 | 3,70 | 4,00 | 5,85 |
| 8. Capacidad para coordinar actividades | 3,22 | 5,17 | 4,04 | 5,55 | 5,17 | 4,14 | 3,89 | 5,45 |
| 9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva | 3,05 | 5,56 | 4,17 | 5,48 | 5,65 | 4,37 | 4,37 | 5,90 |
| 10. Capacidad para trabajar en equipo | 3,64 | 5,53 | 4,71 | 5,93 | 5,44 | 4,72 | 5,16 | 6,00 |
| 11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros | 3,00 | 4,91 | 3,70 | 5,13 | 4,87 | 3,88 | 3,21 | 5,25 |
| 12. Capacidad para hacerse entender | 3,35 | 5,66 | 4,41 | 5,60 | 5,67 | 4,42 | 4,32 | 5,75 |
| 13. Capacidad para hacer valer su autoridad | 3,29 | 4,61 | 3,49 | 4,93 | 4,85 | 3,55 | 3,16 | 5,05 |
| 14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas | 4,80 | 5,56 | 5,08 | 5,82 | 5,32 | 4,41 | 5,58 | 5,70 |
| 15. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones | 3,51 | 5,54 | 4,42 | 5,51 | 5,33 | 4,26 | 4,16 | 5,95 |
| 16. Disposición para cuestionar ideas propias o ajenas | 3,33 | 5,27 | 4,30 | 5,53 | 4,89 | 4,24 | 4,16 | 5,60 |
| 17. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes | 3,04 | 5,48 | 4,57 | 5,05 | 4,86 | 4,31 | 3,58 | 5,25 |
| 18. Capacidad para redactar informes o documentos | 2,67 | 5,55 | 4,61 | 5,58 | 5,13 | 4,56 | 4,32 | 5,45 |
| 19. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros | 2,71 | 5,40 | 3,73 | 4,42 | 4,33 | 2,77 | 3,84 | 5,35 |
| 20. Resolución de problemas | 3,16 | 5,60 | 4,63 | 5,55 | 5,51 | 4,37 | 4,11 | 5,80 |
| 21. Adaptación a los cambios | 3,60 | 5,61 | 4,29 | 5,79 | 5,46 | 4,15 | 5,00 | 6,00 |

Tabla 5.4.2.

Agrupaciones de las 21 competencias en dimensiones competenciales. Escala de 1 a 7

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

pancia puede ser debida a una sobrevaloración de empleadores y profesores sobre la complejidad de los puestos de trabajo y/o a una sobrevaloración de si mismos por parte de los titulados al creerse más capacitados que los puestos que tienen. En posible que ambos fenómenos sucedan a la vez y posible-mente haya más acuerdo en la realidad que el que las opiniones manifiestan.

Hay discrepancia también entre lo que los em-pleadores y los titulados piensan sobre las compe-

tencias que poseen. Ciertamente, es posible que los titulados se sobreestiman y es también posible que haya una diacronía en las respuestas porque los ti-tulados están respondiendo a como se valoran en este momento y es posible que los empleadores estén valorando a los titulados tal y como llegaron por primera vez a su empresa.

Por dimensiones, parece haber un acuerdo en que la Gestión, la Informática y la Innovación son dimensiones consideradas importantes por todos

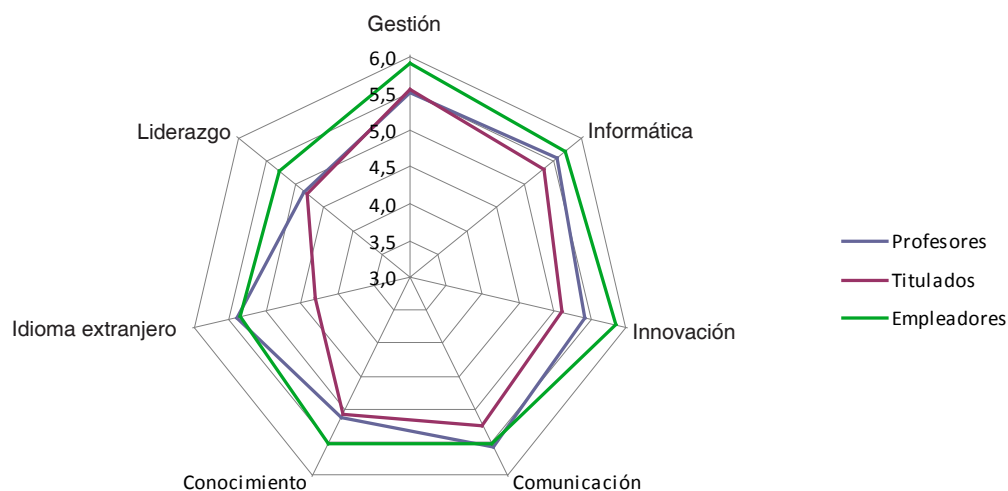
Tabla 5.4.3.

Valores medios para cada dimensión competencial, cada grupo de encuestados y cada tipo de pregunta. Escala de 1 a 7

| | Profesores | | | Titulados | | | Empleadores | |
|--------------|------------|------------|--------------|-----------|------------|--------------|-------------|------------|
| | Acceso | Requeridas | Contribución | Poseen | Requeridas | Contribución | Poseen | Requeridas |
| Conocimiento | 3,04 | 5,12 | 4,70 | 5,22 | 5,08 | 4,52 | 4,61 | 5,49 |
| Comunicación | 3,02 | 5,56 | 4,53 | 5,41 | 5,22 | 4,43 | 4,07 | 5,48 |
| Gestión | 3,29 | 5,48 | 4,47 | 5,63 | 5,53 | 4,45 | 4,42 | 5,89 |
| Innovación | 3,41 | 5,42 | 4,20 | 5,45 | 5,09 | 4,09 | 4,33 | 5,85 |
| Liderazgo | 3,21 | 4,84 | 3,62 | 4,94 | 4,79 | 3,64 | 3,07 | 5,27 |
| Idioma ext. | 2,71 | 5,40 | 3,73 | 4,42 | 4,33 | 2,77 | 3,84 | 5,35 |
| Informatica | 4,80 | 5,56 | 5,08 | 5,82 | 5,32 | 4,41 | 5,58 | 5,70 |

Gráfico 5.4.1.

Valores medios para cada dimensión competencial para competencias requeridas. Escala de 1 a 7



los grupos. El Liderazgo y los Idiomas extranjeros, por el contrario son menos valorados por todos. Especialmente el uso de Idiomas Extranjeros es considerado por los titulados como notablemente menos importante.

El Gráfico 5.4.2. presenta las opiniones de los empleadores sobre las competencias requeridas y las que poseen los titulados al entrar en la empre-

sa. Se pueden apreciar discrepancias muy grandes excepto en la Informática y algo menos en Conocimiento. Los empleadores manifiestan exigencias elevadas en todas las dimensiones y valoran mucho menos a los titulados que reciben en sus empresas.

En el Gráfico 5.4.3 se presentan las opiniones de los titulados sobre las dimensiones competenciales que poseen y las requeridas por el puesto de traba-

Gráfico 5.4.2.

Valores medios para cada dimensión competencial. Opinión de empleadores para competencias requeridas y las que poseen los titulados. Escala de 1 a 7

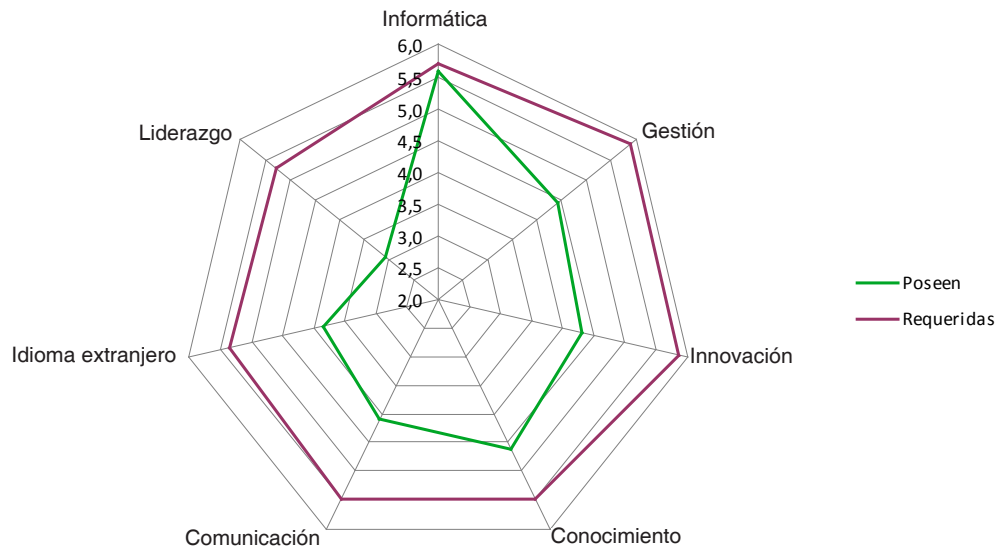


Gráfico 5.4.3.

Valores medios para cada dimensión competencial. Opinión de titulados sobre competencias requeridas y las que poseen los titulados. Escala de 1 a 7

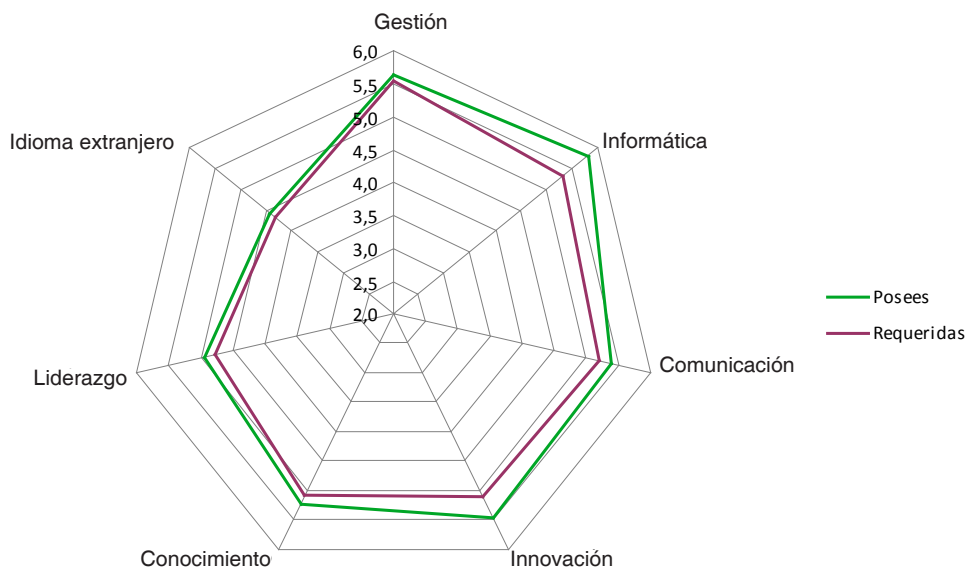
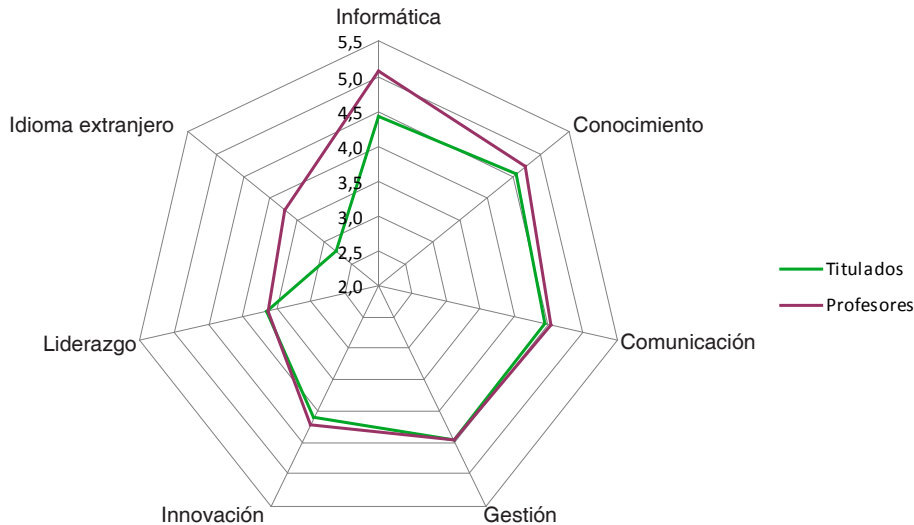


Gráfico 5.4.4.

Valores medios para cada dimensión competencial. Opinión de titulados y profesores sobre la contribución de la universidad. Escala de 1 a 7



jo. Lo más destacado es sin duda el gran nivel de ajuste percibido por los titulados quienes, no obstante, se ven en todas las dimensiones ligeramente por encima de las exigencias laborales.

Por último en el Gráfico 5.4.4 se presentan las opiniones de profesores y titulados sobre las dimensiones competenciales que proporciona la universidad. Es también notable el grado de acuerdo entre ambos colectivos, aunque el profesorado valora por encima las tres dimensiones más directamente relacionadas con la enseñanza: Conocimiento, Informática e Idioma Extranjero.

5.4.2. Déficit competencias

Hemos calculado la diferencia entre las demandas del mercado laboral y la contribución de la universidad (en el caso de titulados y profesores) y entre las demandas del mercado laboral y las poseídas por los graduados al empezar a trabajar (en el caso de los empleadores). Estas diferencias, aunque no miden exactamente lo mismo, nos dan una idea de

los déficits de formación de los titulados. Los resultados se presentan en el Gráfico 5.4.5.

Lo más destacable es que hay un acuerdo casi total sobre dónde están los déficits formativos de los titulados. Hay diferencias de valoración absoluta (los empleadores son más exigentes) pero el orden de las dimensiones más deficitarias es prácticamente el mismo. Los titulados valencianos parecen tener carencias formativas destacadas (por este orden) en Idioma Extranjero, en Liderazgo, en Innovación, en Gestión, en Comunicación. Con déficits bastante menores aparecen Conocimiento y en Informática.

5.4.3. Valoraciones relativas

La Tabla 5.4.4 presenta los valores normalizados por la media de cada columna de la Tabla 5.4.3. para tener una idea relativa dentro de cada grupo de la importancia resulta de cada dimensión. Esto permite analizar con más detalle cuales son las dimensiones competenciales más o menos valoradas

Gráfico 5.4.5.

Diferencia entre las competencias requeridas y poseídas según los tres grupos encuestados

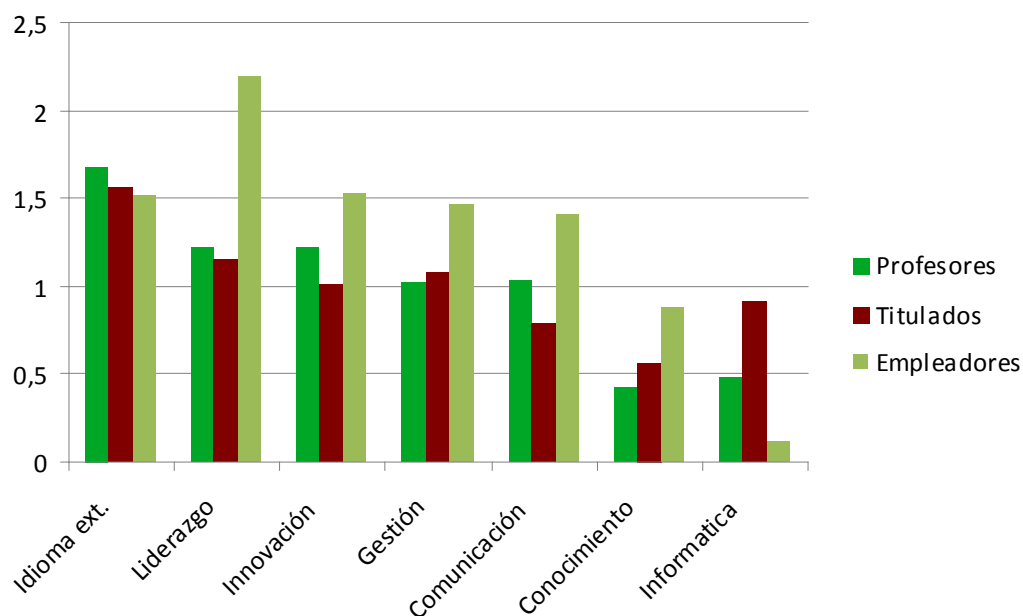


Tabla 5.4.4.

Valores medios normalizados para cada dimensión competencial, cada grupo de encuestados y cada tipo de pregunta. Escala de 1 a 7

| | Profesores | | | Titulados | | | Empleadores | |
|--------------|------------|------------|--------------|-----------|------------|--------------|-------------|------------|
| | Acceso | Requeridas | Contribución | Posees | Requeridas | Contribución | Poseen | Requeridas |
| Conocimiento | -,31 | -,22 | ,37 | -,04 | ,03 | ,48 | ,33 | -,09 |
| Comunicación | -,33 | ,22 | ,20 | ,14 | ,17 | ,39 | -,20 | -,09 |
| Gestión | -,06 | ,14 | ,13 | ,36 | ,48 | ,40 | ,15 | ,31 |
| Innovación | ,06 | ,08 | -,13 | ,18 | ,04 | ,04 | ,06 | ,27 |
| Liderazgo | -,15 | -,50 | -,71 | -,33 | -,26 | -,41 | -1,20 | -,31 |
| Idioma ext. | -,64 | ,06 | -,61 | -,85 | -,72 | -1,27 | -,43 | -,23 |
| Informática | 1,44 | ,22 | ,75 | ,55 | ,27 | ,36 | 1,31 | ,12 |

dentro de cada respuesta presentada en las distintas columnas.

Esta tabla permite destacar las dimensiones más relevantes dentro de cada grupo de respuestas: Se aprecia que:

- En cuanto a las competencias necesarias en el puesto de trabajo, los empleadores valoran destacadamente las dimensiones de Gestión e Innovación. En el extremo opuesto como menos requeridas están el Liderazgo y el Idioma Extranjero.

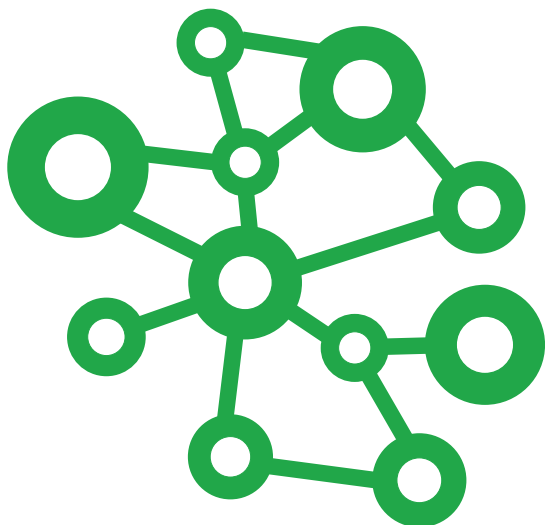
- Los titulados coinciden con los empleadores en valorar la Gestión como la dimensión más demandada, pero colocan en segundo lugar la Informática y la Comunicación. Coinciden con los empleadores en valorar como las menos demandadas el Idioma Extranjero y el Liderazgo.

- Los profesores valoran más la necesidad de Comunicación, Informática y Gestión y sitúan en el extremo opuesto el Conocimiento y el Liderazgo.

- Profesores y titulados están bastante de acuerdo en cuanto a lo que mejor proporciona la universidad: Conocimiento e Informática seguido de Comunicación y Gestión. Y también en lo que menos contribuye la universidad: Liderazgo e Idioma Extranjero. Solo hay una cierta discrepancia en la Innovación, mejor valorada por los titulados.

- La comparación entre las competencias poseídas en opinión de los propios titulados y de los empleadores muestra que ambos grupos consideran que las competencias de Liderazgo e Idiomas Extranjeros son las más ausentes en los titulados. Hay discrepancias en Conocimiento e Informática, mucho mejor valoradas por los empleadores y en Comunicación, Gestión e Innovación mejor valoradas por los titulados.

Conclusiones



Algunos de los resultados y conclusiones destacados de los estudios realizados se presentan a continuación agrupados por fuentes de información (encuestas a titulados, a profesores, a empleadores y fuentes estadísticas oficiales). Finalmente se presentan algunas conclusiones derivadas del análisis transversal de las informaciones recogidas a lo largo del estudio. Todas las conclusiones que se presentan en este apartado están extraídas literalmente de comentarios ya realizados en el informe completo al que el lector debería dirigirse si desea completar la información o conocer en detalle de donde vienen las valoraciones que se hacen en estas conclusiones.

Hay que señalar, una vez más, que la muestra de titulados con la que se ha trabajado no refleja la situación de los títulos de Grado que están actualmente en marcha. En este estudio se tratan cohortes anteriores a la puesta en funcionamiento de los planes de estudio vigentes adaptados al Proceso de Bolonia.

El estudio de empleadores se ha circunscrito a un conjunto de empresas proporcionadas por los consejos sociales por lo que el conjunto encuestado puede no ser representativo de la variedad de empresas valencianas.

1. EL EMPLEO DE LOS UNIVERSITARIOS

1.2. SEGÚN LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA)

La información analizada en este trabajo pone de manifiesto los importantes cambios que se han producido en el mercado de trabajo de los universitarios valencianos, cuya dimensión ha crecido mucho en las últimas dos décadas pero en el que existen luces y sombras muy definidas.

En el terreno de las fortalezas deben subrayarse las siguientes:

- El avance de los titulados en el tejido productivo ha sido sustancial, estando ocupados en la actualidad 467.000. Uno de cada cuatro trabajadores es universitario y, por primera vez, puede decirse que su presencia es masiva en las empresas valencianas, una circunstancia potencialmente muy relevante para el cambio de especialización de las empresas y la intensificación del uso del conocimiento en las mismas.
- El aumento del número de universitarios eleva la actividad laboral de los recursos humanos valencianos, debido a que los titulados tienen tasas de actividad y de empleo sustancialmente mayores que los no titulados. Por consiguiente, el crecimiento del porcentaje de universitarios contribuye a elevar la parte de la población empleada y reduce la tasa de dependencia económica.
- El acceso de las mujeres a los estudios universitarios resulta decisivo para impulsar la participación laboral de las mismas y corregir parte de las desigualdades de sexo. Las tasas de actividad de titulados y tituladas se igualan, y las de ocupación y paro se aproximan en comparación con las de los no universitarios.
- La evolución del número de universitarios ocupados durante la crisis ha puesto de relieve la voluntad de las empresas de retener e incrementar su capital humano: en los primeros años el empleo de los titulados aumentó, a pesar de la recesión, apreciándose en el último ejercicio un retroceso moderado.
- La amplia oferta de titulados ha permitido que el creciente número de ocupaciones técnicas y profesionales existentes en el tejido productivo puedan ser desempeñadas casi en su totalidad por personas con estudios superiores.
- La presencia de los universitarios es más elevada en actividades tradicionalmente intensivas en el empleo de titulados –como la Administración Pública, la educación y la sanidad– y también en diversos servicios avan-

zados, como las Actividades profesionales, financieras y de seguros, de Información y comunicaciones e inmobiliarias. El conjunto de las mismas constituye en la actualidad un importante yacimiento de empleo para los titulados.

- Los universitarios disfrutan de empleos que, en general, poseen algunas características más positivas que los no titulados: sus contratos son estables en un mayor porcentaje de casos, sus jornadas son a tiempo completo con mayor frecuencia y sus salarios más elevados, sobre todo cuando su experiencia aumenta y se combina con formación adicional. Los universitarios cursan estudios a lo largo de su vida laboral con mucha más frecuencia que los no universitarios.
- La presencia de titulados en los puestos directivos de las empresas es ya muy importante, lo que facilita la entrada posterior en muchas de ellas de otros universitarios y, en general, el uso más intensivo del conocimiento.

En el terreno de las debilidades, que también son relevantes, deben destacarse las siguientes:

- La capacidad de absorción por parte del tejido productivo valenciano de la amplia oferta de titulados es incompleta y el problema se agrava en los últimos años, una vez se ha frenado la creación de empleo. Ello se refleja negativamente de varias maneras que indican un deterioro del mercado de trabajo de los universitarios: aumento de la tasa de desempleo, decrecimiento del porcentaje de los que tienen contrato estable y a tiempo completo y aumento de la sobre-cualificación.
- Las oportunidades y condiciones laborales de los titulados jóvenes son peores que las de los de grupos de edad superiores, algo que también sucede con los no titulados pero que los universitarios no logran evitar.
- Existe un problema de sobre-cualificación importante y de intensidad creciente, que pone de manifiesto la dificultad del tejido producti-

vo para absorber a todos los titulados en puestos de trabajo acordes con su preparación. Esta dificultad se deriva tanto del lento ritmo de crecimiento del empleo como de una estructura productiva en la que las ocupaciones están menos orientadas al conocimiento que en otras economías.

- En algunas actividades terciarias con un elevado peso en la economía valenciana –Comercio, transporte y hostelería– y en la Industria manufacturera el porcentaje de empleo de titulados es bajo, mucho menor que en los servicios privados avanzados y en los servicios públicos.
- Un porcentaje elevado de los puestos directivos todavía son ocupados por personas con estudios no universitarios, e incluso básicos. Asimismo, el peso de los universitarios entre los empresarios con asalariados y sin asalariados (autónomos) es bajo.
- El riesgo de desempleo es mayor entre los titulados de humanidades, enseñanzas técnicas y ciencias sociales y jurídicas, mientras que los problemas de sobre-cualificación los padecen más estos últimos y los de humanidades, y los que representa acceder con mayor dificultad a contratos estables los sufren más los titulados en ciencias de la salud.
- Los universitarios no evitan padecer problemas de paro de larga duración, que se han acentuado sustancialmente durante la crisis. Afectan más a las mujeres y a los titulados jóvenes.

1.2. SEGÚN LOS INSCRITOS EN EL SERVEF

- Entre las 591 mil personas paradas de la Comunitat Valenciana, solo unas 46mil (30 mil mujeres y 16 varones) tienen titulación universitaria; globalmente, los titulados universitarios representan solo el 7,7% del total de personas paradas inscritas en el SPE.

- Predominan ampliamente quienes poseen Diplomaturas o titulaciones equivalentes (44,3%) y Licenciaturas o titulaciones equivalentes (49,2%); por el contrario, las personas con un título de doctorado universitario suponen menos del 1% del total de parados con titulación universitaria en la Comunitat Valenciana.
- Entre los universitarios parados de la Comunitat Valenciana predominan quienes tienen entre 30 y 39 años, grupo de edad que contiene casi el 44% del total de parados con titulación universitaria; las personas del grupo de 40 a 49 años representan el 23% del total; por último, los menores de 30 años suponen un 22,8% del total de parados universitarios.
- Las demandas de empleo registradas en el SPE indican las titulaciones universitarias concretas que poseen las personas inscritas como demandantes de ocupación. El análisis de los datos revela que las titulaciones universitarias más frecuentes entre los parados son las de Maestro (unas 3,6 mil demandas), la Diplomatura en Empresariales (3,4 mil), la Diplomatura en Relaciones Laborales (2,8 mil), la Licenciatura en Derecho (2,7 mil), la Licenciatura en Psicología (2,1 mil) y la Diplomatura en Enfermería (1,9 mil). Conjuntamente, estas seis titulaciones concentran el 32,3% del total de las demandas de empleo con titulación universitaria en la Comunitat Valenciana; en otras palabras, una de cada tres personas inscritas como demandante de ocupación en la Comunitat Valenciana tiene una de estas seis titulaciones.

2. LA OPINIÓN DE LOS TITULADOS ENCUESTADOS

Los principales resultados que se extraen de las opiniones de más de dos mil titulados universitarios de las universidades valencianas ponderadas

por área de estudio dentro de cada universidad son las siguientes:

2.1 Características de los titulados y de su experiencia formativa

- De la cohorte estudiada, con una edad media de 30,6 años, casi un 40% vive con sus padres, lo que indica una situación social y laboral llamativa en cuanto a tiempo trabajado y/o remuneración en el trabajo. Un tercio de los padres de titulados encuestados tienen estudios universitarios.
- Los métodos más enfatizados durante la trayectoria universitaria de los titulados encuestados (hay recordar que estudiaron en la primera parte de la década del 2000) son los más clásicos: teorías, conceptos y paradigmas, el profesor como principal fuente de información y trabajos escritos, mientras que los métodos menos enfatizados fueron la participación en proyectos de investigación, las prácticas en empresas y el aprendizaje basado en proyectos o problemas.
- Comparando con resultados de 2006, aparecen algunas diferencias en algunos de los métodos de enseñanza-aprendizaje. En concreto, el profesor como principal fuente de información pierde importancia y aparecen como más importantes los trabajos escritos, la asistencia a clase, los trabajos en grupo, los conocimientos prácticos, las exposiciones orales, el aprendizaje basado en problemas y las prácticas en empresa. Estos signos evidencian cambios en las universidades valencianas en cuanto a los métodos de enseñanza/aprendizaje y evaluación que utilizan, en la dirección trazada por el Proceso de Bolonia.
- Por áreas de estudio se observan algunas diferencias en los métodos más enfatizados. La más acusada es la que se aprecia en el área de Educación donde los valores más altos corresponden a trabajos escritos, trabajos en grupo y asistencia a clase. También en Humanida-

des, los trabajos escritos cobran algo más de importancia que la media. En cambio, en el área de Salud los conocimientos prácticos y metodológicos y las prácticas son más relevantes que en otras áreas. Derecho, en general, aparece como el área más tradicional en la utilización de métodos docentes.

- Destaca que la inmensa mayoría de los titulados encuestados (más del 76%) han realizado prácticas en empresa, lo que da una idea del esfuerzo de las universidades para que sus estudiantes realicen prácticas antes de obtener la titulación.
- Los titulados encuestados opinan que los estudios universitarios son una buena base para mejorar el desarrollo personal y las perspectivas profesionales, pero lo son bastante menos para el desarrollo de la capacidad para ser emprendedor.
- Casi el 93% de los titulados encuestados volvería a estudiar en la universidad; el 70% repetiría estudios en la misma universidad y el 56% volvería a estudiar la misma carrera. La última cifra puede tener varias explicaciones pero en cualquier caso señala una situación sobre la que se debería reflexionar para tratar de mejorarla.

2.2 La experiencia laboral

- Desde que obtuvieron la titulación universitaria en 2008-2009, los titulados encuestados han estado trabajando durante una media de 31,4 meses y han tenido un promedio de 2,7 empleadores diferentes.
- El 85,4% de los titulados encuestados ha tenido algún trabajo desde que obtuvieron el título. El 66,7% declara haber estado en paro alguna vez en ese tiempo. Entre quienes han tenido experiencias de desempleo, el número medio de episodios en que lo han experimentado es de 3,9 y el promedio de tiempo que han estado parados y buscando trabajo ha sido de 15,3 meses.

- El 66,3% de los titulados encuestados tiene uno o más trabajos remunerados en el momento de responder a la encuesta, mientras que el 31,8% declara no tener trabajo pero estar buscando, y solo el 2% de los encuestados declara que no tiene trabajo y no lo busca.
- Dos tercios de los encuestados declaran haber iniciado otros estudios orientados a la obtención de un título universitario después de haber obtenido una titulación en 2008-2009. Entre quienes decidieron ampliar su educación, más de la mitad se decidió por estudios de master. El 31% de quienes decidieron iniciar otros estudios universitarios declara que todavía los está cursando, el 64% los han completado ya, y solo el 4% abandonó dichos estudios sin completarlos.
- Entre los titulados encuestados que trabajan, el 45,1% tiene contratos de duración limitada por obra o servicio (16,2%) o algún tipo de contrato temporal (28,9%).
- Más de la mitad de los varones tienen contratos estables, pero solo el 41% de las mujeres se encuentran en la misma situación.
- El 12,7% de los titulados encuestados que trabaja en el momento de la encuesta declara hacerlo por cuenta propia.
- Entre quienes trabajan en el momento de la encuesta, el 65,4% está ocupado en el sector privado mientras que el 34,6% restante tiene una ocupación en el sector público.
- Entre los encuestados que trabajan en el momento de la encuesta, el 81,5% considera que el trabajo que realiza está relacionado con su área de estudios; además, el 53,6% declara que utiliza bastante o mucho sus conocimientos y destrezas en el trabajo. Menos del 6% de los titulados encuestados que tiene trabajo considera que su nivel de conocimientos y habilidades es inferior al requerido por su trabajo; por el contrario, un 44,2% considera que sus conocimientos y habilidades exceden a los que requiere su trabajo y un 20,6% declara que no es necesario tener estudios universitarios para desempeñar el trabajo que realiza.
- Más de la mitad de los titulados encuestados que tienen trabajo consideran que utilizan amplia o muy ampliamente sus conocimientos en el trabajo que realizan, hecho que indica, en términos globales, un razonable grado de ajuste entre educación y trabajo desde la perspectiva subjetiva de los propios titulados.
- El 71,2% de los titulados encuestados que están ocupados están en puestos de trabajo cuyo nivel es adecuado para titulados universitarios y que, además, guardan relación con la titulación que han estudiado; un 6,3%, en cambio, tienen puestos de trabajo adecuados a su nivel de estudios pero que no están relacionados con la titulación universitaria concreta que obtuvieron. Por el contrario, el 8,8% de los titulados encuestados tiene trabajos de nivel inadecuado para titulados universitarios pero que guardan alguna relación con la titulación universitaria que obtuvieron; por último, el 13,6% de los titulados encuestados tienen puestos de trabajo inadecuados para titulados universitarios y que además no guardan relación con la titulación cursada.
- La inmensa mayoría de titulados encuestados que trabajan consideran que los conocimientos y habilidades que poseen son adecuados o superiores a las exigencias del trabajo que realizan; en consecuencia, quienes perciben un déficit formativo con respecto a las exigencias de sus trabajos representan un porcentaje mínimo del total.
- Los datos indican que los sueldos brutos medios declarados por los titulados encuestados son de 8.2 euros por hora. Los sueldos de los varones son más elevados que los de las mujeres; concretamente, los sueldos declarados por las mujeres suponen algo más del 70% de los correspondientes a los varones.
- Más del 40% de los titulados encuestados se muestran bastante o muy satisfechos globalmente con su trabajo actual. Al considerar la

satisfacción con diversos aspectos parciales del trabajo, destaca el hecho de que sólo una de cada cinco personas encuestadas está satisfecha o muy satisfecha con el sueldo que percibe, aunque se aprecia que aproximadamente la mitad de los encuestados valoran positivamente tanto el entorno del trabajo como los contenidos del mismo.

2.3. La valoración de las competencias

- Las competencias en que los titulados encuestados afirman poseer un mayor nivel son Trabajar en equipo, Adquisición de nuevos conocimientos, Uso de herramientas informáticas y Adaptación a los cambios, mientras que Hablar y escribir en idiomas extranjeros, Conocimientos de otras áreas, Negociar de forma eficaz y Hacer valer tu autoridad son las competencias que los titulados encuestados dicen poseer en menor medida.
- Los titulados encuestados se sienten bien capacitados en competencias relacionadas con sus capacidades de aprendizaje, de adaptación y de colaboración. Sin embargo, las competencias más débiles son el manejo de idiomas extranjeros y las carencias en formación interdisciplinar, dos cualidades que se presumen importantes en los empleos en un mundo globalizado.
- Las competencias sociales relacionadas con el trabajo (Negociar, Hacer valer la autoridad) son también escasas en opinión de los titulados encuestados. Las capacidades relacionadas con la innovación (Detectar nuevas oportunidades, Movilizar recursos) tampoco son muy elevadas entre los recientes titulados según su opinión.
- Las competencias más requeridas en los puestos de trabajo en opinión de los titulados encuestados son Hacerse entender, Utilizar el tiempo de manera efectiva, Trabajar bajo presión, Resolución de problemas y Adaptación al cambio.
- Las competencias menos requeridas en los puestos de trabajo en opinión de los titulados encuestados son Negociar, Conocimientos de otras áreas y, muy particularmente, Hablar y escribir idiomas extranjeros. Es remarkable que el dominio de idiomas extranjeros, a pesar de su importancia creciente, no es una componente de capital humano que resulte muy usada en el desempeño del trabajo actual de los jóvenes titulados.
- En conjunto, el grado de ajuste entre competencias requeridas por el puesto de trabajo y las poseídas por los titulados es razonablemente elevado en opinión de los titulados encuestados, aunque en algunas competencias concretas el desajuste entre capacidades personales y exigencias del trabajo es relevante. Los titulados encuestados consideran que están mucho mejor preparados que los puestos de trabajo que ocupan para un conjunto de competencias relacionadas con el espíritu crítico o innovador tales como Predisposición para cuestionar ideas, Capacidad para adquirir nuevos conocimientos, Adaptación al cambio, Pensamiento analítico, Movilizar recursos, etc. Estas diferencias indican que los titulados, según su opinión, están infrautilizando capacidades importantes que son inherentes a una economía basada en la innovación y el conocimiento.
- En opinión de los titulados encuestados, la universidad no cubre suficientemente todos los requerimientos de competencias que requiere el empleo. Lógicamente, tampoco es factible que la universidad pueda cubrir necesariamente todas y cada una de las competencias requeridas porque el desarrollo de algunas de ellas necesita de otros elementos ajenos a la universidad. Sin embargo, la opinión de los titulados es útil para poder observar en qué tipo de competencias la contribución de la universidad es menor y poder tratar de corregir las deficiencias.

- Se aprecia que Adquirir nuevos conocimientos con rapidez, Trabajo en equipo y el Dominio de la propia área son las competencias con mayor contribución de los estudios. Por el contrario, los Idiomas extranjeros, Hacer valer tu autoridad y Negociar son las competencias cuyo desarrollo en la universidad ha sido menor. Los resultados muestran una valoración positiva de los titulados encuestados sobre el papel de la universidad en la transmisión de Conocimientos disciplinares y en la Capacidad de aprendizaje, además de algunos otros rasgos como el Trabajo en equipo o el Pensamiento analítico. Son más críticos respecto a la formación en algunas habilidades sociales importantes en el trabajo o en el desarrollo de capacidades relacionadas con la innovación tales como la Capacidad de detectar oportunidades u otras de ese mismo cariz.
- El mayor déficit en la contribución de la universidad a las competencias sigue estando en el manejo de idiomas extranjeros. La capacidad de adaptación al cambio es otro déficit importante. En un mundo crecientemente globalizado, estos dos déficits son importantes que se deben considerar. Algunas otras capacidades son también muy deficitarias: Hacer valer tu autoridad, Usar el tiempo, Hacerse entender, Trabajar bajo presión, Negociar, Resolver problemas, Encontrar soluciones o Detectar nuevas oportunidades. En general, hay aspectos organizativos de los puestos de trabajo y aspectos relacionados con la innovación y la creatividad para los que los titulados encuestados piensan que la universidad no les preparó adecuadamente. Por otro lado, las capacidades de aprendizaje y el espíritu crítico están entre los aspectos de la formación recibida que mejor valoran los titulados encuestados.
- Cuando se analizan las competencias por dimensiones competenciales (agrupaciones de competencias relacionadas según criterios de similitud) se observa un grado de ajuste razo-

nable entre el nivel competencial de los titulados en el momento de la encuesta y los niveles requeridos por sus puestos de trabajo. Los desajustes son en general pequeños. Los titulados encuestados se ven más capacitados en Informática e Innovación que lo que requiere el mercado laboral, mientras que el ajuste es bastante bueno en el resto de dimensiones. La contribución de la universidad a estas dimensiones es cercana a la demanda del puesto de trabajo en Informática, Conocimiento y Comunicación y más lejana en el resto de dimensiones competenciales.

3. LA OPINION DEL PROFESORADO ENCUESTADO

Los principales resultados que se extraen de las opiniones de más de tres mil profesores de las universidades valencianas ponderadas por universidad son las siguientes:

3.1. Valoración de la experiencia docente

- Los profesores encuestados (sobre todo aquellos con mayor nivel académico, más estables y con menos experiencia externa a la universidad) piensan que los estudiantes de Bachillerato y de Formación Profesional están insuficientemente preparados. Los profesores, en general, también opinan que los estudiantes estudian principalmente para aprobar los exámenes y no tienen un aprendizaje progresivo. La opinión del profesorado sobre la preparación y sobre el modo en el que trabajan los estudiantes no es positiva, algo que merece consideración.
- Los profesores encuestados opinan que los métodos de enseñanza-aprendizaje basados en los Conocimientos prácticos, Asistencia a clase, Aprendizaje basado en problemas, Seminarios y Trabajos en grupo son los métodos más enfatizados por ellos. Sin embargo, el papel del Profesor como fuente básica de informa-

ción y los Trabajos escritos son los métodos de enseñanza-aprendizaje menos enfatizados.

- La docencia presencial es el elemento más importante utilizado para la enseñanza según la opinión del profesorado. Las tutorías y la orientación a los estudiantes tienen también un papel relevante. El profesorado hace esfuerzos por utilizar materiales ad-hoc para el aprendizaje de los estudiantes, así como también da importancia al uso de las TICs.
- Las actividades más tradicionales de evaluación y preparación de materiales son las más importantes para la mayoría del profesorado, mientras que es más escasa la dedicación a actividades de coordinación, de supervisión de prácticas o tesis y otras actividades estudiantiles.

2.2. La valoración de las competencias

- La competencia más valorada por el profesorado en los estudiantes de nuevo ingreso es su capacidad para manejarse con la informática. A esta competencia le siguen las capacidades para Adquirir con rapidez nuevos conocimientos, Trabajar en equipo, Adaptarse al cambio, Encontrar nuevas ideas y soluciones, Hacerse entender, y la Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas. El profesorado percibe que el nuevo alumnado tiene una buena predisposición hacia el aprendizaje.
- La competencia menos valorada por los profesores encuestados en los nuevos estudiantes es el Conocimiento de la disciplina seguida de los Idiomas extranjeros.
- Se aprecia una mejor valoración de las competencias de los estudiantes de nuevo ingreso por parte de los profesores encuestados con más experiencia.
- Todas las competencias están valoradas por el profesorado como muy importantes para el mercado laboral. El Conocimiento de la propia disciplina y el de Otras disciplinas son considerados menos importantes mientras que las

competencias Hacerse entender, Adaptarse a los cambios o Resolver problemas son subrayadas como las más importantes para el trabajo.

- En general, el profesorado parece darle menos importancia a las competencias organizativas tales como Capacidad para coordinar actividades, Negociar de forma eficaz, Rendir bajo presión, Movilizar las capacidades de los demás o Hacer valer tu autoridad, a pesar de ser clave en muchos puestos de trabajo. No obstante, los profesores encuestados que compaginan su trabajo en la universidad con otro trabajo exterior y que tienen conocimiento real de los mecanismos de funcionamiento del mercado laboral no comparten esta menor valoración.
- Los profesores encuestados opinan que no hay déficit formativo en la universidad en el conocimiento de la propia disciplina, el déficit es bajo en el conocimiento de otras disciplinas y en el conocimiento informático, mientras que es muy alto en el conocimiento de idiomas extranjeros y en las competencias relacionadas con la capacidad innovadora.
- Cuando se analizan las competencias agrupadas por dimensiones competenciales, destaca el hecho de que el profesorado considera que las exigencias del mercado laboral son mayores que las que proporciona la universidad en todas las dimensiones, una opinión que se puede considerar razonable teniendo en cuenta que la universidad no lo puede cubrir todo. Lo que resulta más destacado es que el profesorado considera que donde menos deficiencias hay es en Conocimiento e Informática, mientras que considera más problemática la capacitación que proporciona la universidad en Liderazgo, Innovación, Comunicación y sobre todo en Idiomas Extranjeros.

4. LA OPINION DE LOS EMPLEADORES ENCUESTADOS

Los principales resultados que se extraen de las opiniones de un grupo de empleadores encuestados y que han sido contrastados en reuniones con representantes de colegios profesionales, organizaciones empresariales y sindicales son los siguientes:

4.1. Valoraciones generales

- Los empleadores valoran en gran medida que la educación recibida por los titulados es una buena base para mejorar su desarrollo personal y sus perspectivas profesionales. Por otra parte, perciben que la educación que reciben los titulados en la universidad es menos útil para que estos desarrollen su capacidad como emprendedores.
- Los empleadores encuestados valoran de forma positiva como característica de los puestos de trabajo ofertados que estos posibiliten a los titulados afrontar nuevos retos. En la misma línea, valoran que los puestos de trabajo ofrezcan la posibilidad de aprender nuevas cosas, hacer algo útil para la sociedad y tener estabilidad laboral. Sin embargo, las características menos relevantes son tener unos ingresos elevados y tener tiempo para actividades de ocio.
- Los empleadores encuestados perciben que los titulados poseen gran capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos y utilizar herramientas informáticas. Además, los empleadores consideran que los titulados saben trabajar en equipo y se adaptan fácilmente a los cambios.
- Los empleadores encuestados opinan que los titulados deberían poseer un nivel alto de todas las competencias, un resultado que debería hacer reflexionar porque ciertamente son todas importantes, pero eso no debe hacer esperar que las mismas personas las posean todas al mismo tiempo.

4.2. Valoración de las competencias

- Las competencias más importantes en el trabajo según los empleadores encuestados serían: Adaptación a los cambios, Capacidad para trabajar en equipo, Encontrar nuevas ideas y soluciones, y Usar el tiempo de forma efectiva. Las menos requeridas según los empleadores son: Conocimientos en otras áreas diferentes y Hacer valer tu autoridad.
- Las competencias con un mayor desajuste entre lo que los empleadores requieren y lo que los titulados poseen, según los empleadores encuestados, son: Capacidad para hacer valer tu autoridad, Capacidad para detectar nuevas oportunidades, Capacidad para rendir bajo presión y Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones.
- Las competencias con un mayor ajuste entre lo que los empleadores requieren y lo que los titulados poseen, según los empleadores encuestados, son: Capacidad para utilizar herramientas informáticas, Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos, Dominio del área o disciplina y Capacidad para trabajar en equipo.
- Los empleadores consideran suficientes los conocimientos de informática y casi suficientes la dimensión Conocimiento de los titulados. Más baja es la valoración que hacen de otras dimensiones, especialmente de la de Liderazgo. Sin embargo, el resultado más destacado es que los empleadores parecen considerar muy importante todas las dimensiones.

5. ANÁLISIS CONJUNTO

- La visión de los titulados sobre los métodos de enseñanza utilizados refleja un enfoque mucho más tradicional que la de los profesores. Los titulados resaltan la importancia que se le dio a metodologías como las Teorías, Conceptos y Paradigmas, Profesor como Principal Fuente de Información y la baja valoración

de métodos como el Aprendizaje Basado en Problemas. Los profesores encuestados, sin embargo, opinan que los Conocimientos Prácticos, la Asistencia a Clase o el Aprendizaje Basado en Problemas son los métodos más utilizados. Esta discrepancia entre las opiniones de titulados y profesores puede estar debida a la diferencia temporal. Mientras que los primeros contestan a lo que vivieron en la universidad hace ya unos años, los segundo responden a lo que están practicando, en mayor o menor medida, en la actualidad. Esto demuestra un cambio importante, al menos cultural, en la concepción de los métodos de enseñanza-aprendizaje de los profesores de las universidades valencianas.

- Los profesores, y en menor medida los empleadores, son los que mejor valoran en conjunto la utilidad de los estudios, mientras que los titulados son algo más pesimistas. No obstante, la ordenación de los ítems considerados para la valoración de los estudios es prácticamente la misma para los tres grupos. En general, todos los colectivos opinan que la universidad prepara bien a los titulados para su desarrollo futuro tanto personal como profesional, pero los capacita menos para el emprendedurismo.
- Hay un desacuerdo entre las respuestas de los titulados encuestados sobre lo que esperan del puesto de trabajo y lo que los empleadores piensan que ofrecen los puestos de trabajo en sus empresas. Este desacuerdo puede incidir en la insatisfacción laboral de los titulados lo que debería ser objeto de consideración.
- Los titulados esperan de los puestos de trabajo más de lo que los empleadores creen que estos puestos ofrecen en todos los aspectos considerados, con dos excepciones: los empleadores valoran más que los titulados, las oportunidades que los empleos generan para Afrontar Nuevos Retos y obtener Reconocimiento/Presigio Social.

- Las discrepancias entre las opiniones de profesores y titulados respecto a la contribución de la universidad a las competencias no son relevantes, aunque los profesores las valoran algo por encima de los titulados.
- Los empleadores y profesores son los más exigentes en cuanto al nivel de competencias que creen que requieren los puestos de trabajo. Los titulados encuestados hacen valoraciones más bajas sobre lo que les están demandando sus actuales puestos de trabajo en todas las dimensiones competenciales.
- Hay una discrepancia importante entre lo que piensan los empleadores y titulados encuestados sobre las competencias que poseen los titulados. Los empleadores encuestados son notablemente más críticos. Entre otros factores explicativos, es posible que haya una diacronía en las respuestas porque los titulados encuestados están respondiendo a como se valoran ellos en este momento y los empleadores están valorando a los titulados tal y como llegaron por primera vez a su empresa.
- Por dimensiones competenciales, parece haber un acuerdo en que Gestión, Informática e Innovación son dimensiones consideradas importantes por todos los grupos. El Liderazgo y los Idiomas extranjeros, por el contrario son menos valorados por todos. Es remarcable como el uso de Idiomas Extranjeros es considerado por los titulados encuestados lo menos importante. Lo más destacable es que hay un acuerdo casi total en donde están los déficits formativos de los titulados. Hay diferencias de valoración absoluta (los empleadores son más exigentes) pero el orden de las dimensiones competenciales más deficitarias es prácticamente el mismo. Los titulados parecen tener carencias destacadas (por este orden) en Idioma Extranjero, en Liderazgo, en Innovación, en Gestión, en Comunicación. Los déficits son menores en Conocimiento y en Informática.
- Profesores y titulados están bastante de acuerdo en cuanto a lo que mejor proporciona la

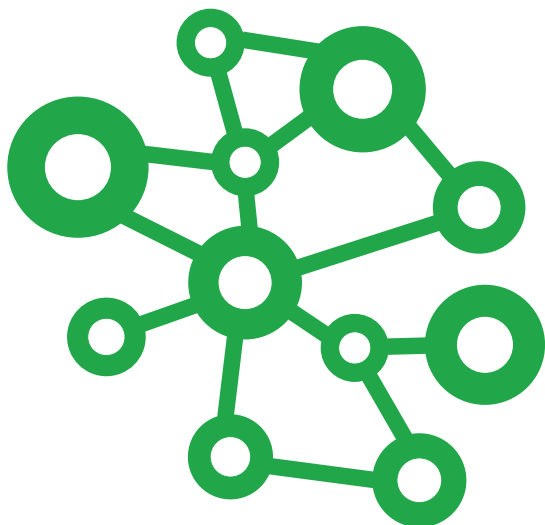
universidad: Conocimiento e Informática seguido de Comunicación y Gestión. Y también en lo que menos contribuye la universidad: Liderazgo e Idioma Extranjero. Solo hay una cierta discrepancia en la Innovación, mejor valorada por los titulados.

- La comparación entre las competencias que poseen los titulados, según su propia opinión y la de los empleadores, muestra que ambos consideran que las competencias de Liderazgo e Idiomas Extranjeros son las que presentan niveles más bajos en los titulados. Hay discrepancias en Conocimiento e Informática, mucho mejor valoradas por los empleadores y en Comunicación, Gestión e Innovación, mejor valoradas por los titulados.
- En cuanto a las competencias necesarias en el puesto de trabajo:
 - Los empleadores encuestados valoran destacadamente la dimensión de Gestión e Innovación. En el extremo opuesto están el Liderazgo y el Idioma Extranjero.
 - Los titulados coinciden con los empleadores en valorar la Gestión como la más demandada, pero colocan en segundo lugar la Informática y la Comunicación. Coinciden con los empleadores en valorar como las menos

demandadas el Idioma Extranjero y el Liderazgo.

- Los profesores valoran más la necesidad de Comunicación, Informática y Gestión y en el extremo opuesto sitúan el Conocimiento y el Liderazgo.
- A pesar de diferencias en los valores absolutos de las valoraciones de los tres grupos, hay una concordancia en las valoraciones relativas de todas las dimensiones. Es decir, hay una muy buena concordancia respecto a dónde están las mayores deficiencias, aunque cada grupo le de distinta importancia en términos absolutos.

Recomendaciones



Consideraciones generales

El Comité de Expertos tras el análisis del anterior informe propone una serie de recomendaciones para los diversos agentes implicados con el objetivo de mejorar la empleabilidad de los titulados universitarios valencianos y, consecuentemente, ayudar a la modernización del tejido productivo de la Comunitat Valenciana y al bienestar social y económico de todos los valencianos.

Estas recomendaciones se realizan teniendo en consideración las cohortes de titulados encuestados, los avances ya realizados tras la implantación de los nuevos grados y máster, y la necesidad de continuar profundizando en el desarrollo de las competencias por parte del sistema educativo.

Previamente se formulan algunas consideraciones generales que inspiran todas las recomendaciones:

- Se debe continuar impulsando el sistema de Educación Superior de la Comunitat Valenciana en todas sus modalidades, presencial, semipresencial y on-line, para que sus instituciones y titulados actúen como agentes de cambio que favorezcan el desarrollo económico y social de la Comunitat Valenciana.
- El Sistema Universitario Valenciano debe avanzar en la mejora de la empleabilidad de sus titulados para potenciar la dimensión internacional e innovadora de la economía de la Comunitat Valenciana.
- 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.
- Se recomienda utilizar la empleabilidad de los titulados como un indicador de la calidad de las universidades y sus títulos
- La innovación debe establecerse como una prioridad en el sector productivo valenciano, como instrumento que no solo mejorará la

empleabilidad de los titulados, sino que como consecuencia se desarrollará la economía del conocimiento.

Recomendaciones para las Universidades

La contribución de los estudios al desarrollo de la empleabilidad de los titulados es un objetivo que las universidades asumen ya como elemento relevante de los servicios educativos que prestan. El carácter transversal de la empleabilidad determina, no obstante, que las universidades necesiten prestar atención coordinada a este objetivo en todos los niveles de decisión, desde el equipo de gobierno hasta el profesorado en el aula, considerando cuáles son las necesidades para la empleabilidad de los estudiantes desde que éstos se matriculan por primera vez hasta después de que hayan obtenido el título universitario. A continuación se presentan algunas recomendaciones a las universidades que pueden contribuir a mejorar la aportación de los estudios universitarios a la empleabilidad de los titulados. Las recomendaciones se estructuran en los tres grandes ámbitos desde los que las universidades pueden incidir en la empleabilidad de sus titulados: entornos y mecanismos de enseñanza/aprendizaje; organización de los estudios y otros servicios; y seguimiento de egresados.

Entornos y mecanismos de enseñanza/aprendizaje

– La praxis educativa que se aplica a los estudiantes tiene efectos permanentes en su empleabilidad futura como titulados universitarios, y los modos de enseñanza y aprendizaje utilizados en la universidad están en la raíz de las competencias que favorecen la empleabilidad de las personas. En consecuencia, la educación universitaria debería estar más orientada hacia la participación y colaboración de los estudiantes, estableciendo entornos y programas de aprendizaje que enfatizan la aplicabilidad de los conocimientos transmitidos y que

promuevan la implicación, la comunicación y la cooperación de los estudiantes.

- Las universidades deben seguir propiciando los foros de innovación docente en todos los niveles (universidad, centro, titulación, disciplina) en que se analicen las competencias que resultan claves para la empleabilidad de los egresados. Así es posible determinar qué competencias hay que potenciar porque las van a necesitar en su primera inserción laboral (por ejemplo: comunicación, conocimiento y cooperación), a qué competencias deben aportar sólo una iniciación porque se desarrollarán a la largo de sus vidas profesionales (por ejemplo: gestión, innovación, y liderazgo), y diseñar los cambios en las metodologías docentes que permitirán desarrollar en los estudiantes las competencias decididas.
- En función de su relevancia para la empleabilidad, conviene plantear el desarrollo de las competencias transversales de manera integrada y equilibrada con la imprescindible adquisición de conocimientos específicos. Ello supone actuar de forma coordinada entre los responsables de las diferentes materias que componen el currículo en cada titulación o área de estudios.
- Dado que el desarrollo de la capacidad emprendedora está intrínsecamente ligado a las formas de enseñanza-aprendizaje, se conseguirían mejores resultados en ese sentido con una enseñanza considerablemente más participativa y colaborativa, orientada a la adquisición de competencias de innovación, donde se prime más la iniciativa a partir de la identificación y planteamiento de problemas, oportunidades y necesidades y la búsqueda, desarrollo y crítica de soluciones alternativas.
- Es muy necesario intensificar los planes de formación para que el profesorado pueda aprender cómo implementar de la forma más eficiente los cambios en los métodos y técnicas docentes orientados al desarrollo de competencias y de su evaluación. Otro objetivo

clave de este plan de formación debería ser elevar la motivación del profesor por el oficio como docente.

- Es recomendable plantear situaciones que hagan entender a los estudiantes la importancia del desarrollo de actividades que potencien la adquisición de competencias transversales. Se necesita de la complicidad de los estudiantes también este aspecto
- Los futuros egresados necesitan por un lado una formación altamente específica de su carrera y por el otro tienen carencia de una formación multidisciplinar que ayude a desarrollar las competencias relacionadas con la innovación. Las universidades podrían ceder ECTS de los planes de estudios oficiales para que el estudiante los pueda convalidar realizando actividades de formación externas al plan de estudios, que pueden realizarse en otra universidad o dentro de la misma universidad en un centro de alta especialización.
- Es necesario pensar en fórmulas de enseñanza-aprendizaje que permitan integrar mejor la figura del estudiante a tiempo parcial, dado que la tasa de estudiantes que estudian y trabajan se ha ido incrementando.

Organización de los estudios y otros servicios

- La atención a los estudiantes en cuanto a orientación profesional y laboral se debe dirigir a que adquieran consciencia de la relevancia de la experiencia educativa para su vida futura y a motivarles a que empiecen a desarrollar su empleabilidad de manera específica durante los estudios porque deberán seguir haciéndolo una vez fuera de la universidad. Parece conveniente reforzar los servicios de orientación profesional y laboral a los estudiantes desde el acceso a la universidad y a lo largo de toda su trayectoria universitaria.
- Es necesario realizar un esfuerzo de comunicación entre las distintas etapas educativas para priorizar los elementos más importantes

en cada etapa, sin pretender ser exhaustivos. Es mejor afianzar muy bien algunos conceptos y valores que haber recibido muchos conocimientos que se olvidan porque no se han trabajado suficientemente.

- Se deben seguir impulsando la extensión de las prácticas curriculares en empresas y el contacto directo de los estudiantes con la actividad empresarial, profesional y laboral.
- Conviene fomentar estancias-intercambios-jornadas-visitas de profesores en las empresas y empleadores en las universidades, porque favorecería el conocimiento del mercado laboral por el profesorado y de la universidad por los empresarios.
- Convendría propiciar jornadas-visitas-microestancias de los estudiantes en empresas y la interacción de los empleadores con los estudiantes en las estancias-intercambios-jornadas-visitas de los empleadores en las universidades descritas en un punto anterior. Estas interacciones deberían implicar un reconocimiento de créditos para el estudiante dentro del plan de estudios oficial.
- Se recomienda seguir profundizando en los procesos de internacionalización en todos los aspectos de la vida universitaria, haciendo énfasis en la movilidad estudiantil y fomentando el establecimiento de títulos conjuntos con universidades extranjeras.
- Habría que lograr una mejora paulatina del nivel de idiomas de los estudiantes universitarios, logrando que a medio plazo todos pudieran acreditar al menos un nivel B2 en un idioma extranjero. Aunque la contribución de la universidad a los idiomas extranjeros es baja y la demanda por el mercado laboral tampoco es alta, parece recomendable que la universidad se ocupe de fomentarla, especialmente porque en los próximos años posiblemente se mantenga la tendencia de internacionalización de la economía.

- Se debe desarrollar mecanismos permanentes de relación entre la universidad, el profesorado y los empleadores públicos y privados, para que se pueda adquirir información complementaria que oriente al profesorado y al equipo de gobierno con respecto a los cambios que se producen en el mercado laboral donde se insertan los estudiantes y los titulados.
- Las universidades deben potenciar la formación continua de sus titulados a través de una expansión de su oferta educativa específica para titulados que les permita actualizar su perfil competencial adquiriendo nuevos conocimientos y destrezas de forma reiterada para ser empleables a lo largo de su trayectoria profesional.

Seguimiento titulados

- El seguimiento de todos los titulados en las primeras etapas de la trayectoria profesional es un objetivo realista que las universidades deben plantearse a la brevedad posible como una parte de los servicios que prestan a la sociedad. Además de los mecanismos habituales de trazabilidad, una herramienta válida es mantener una vinculación con los titulados universitarios.
- Parece conveniente potenciar las herramientas que facilitan la transición entre los estudios y el ámbito profesional y laboral, así como el establecimiento de centros de orientación para titulados incluso años después de acabar los estudios.
- Todo el conocimiento generado por el seguimiento a egresados debe ser transferido de forma estructurada y organizada a la actividad docente del día a día.

Recomendaciones a los niveles previos a la universidad

Aunque los niveles previos a la universidad no han sido objeto de nuestro estudio, es evidente que

la mejora de la empleabilidad de los universitarios debe empezar desde antes y algunas medidas serían necesarias en las fases previas, como las que se mencionan a continuación.

- La adquisición de competencias en los jóvenes es un proceso continuo aunque es durante las etapas previas a la transición al mercado laboral donde tienen una especial relevancia. Los estudiantes que ingresan en la Universidad llevan al menos 12 años —15 en nuestros días—, dentro de un sistema educativo que no tiene desarrollada suficientemente una metodología de aprendizaje por competencias, por lo que en las primeras etapas de incorporación a la universidad se producen desajustes debidos al cambio de modelo. Por lo tanto, sería deseable desarrollar en las etapas anteriores a la universidad una enseñanza basada en las 8 competencias clave (comunicación en lengua materna, comunicación en lenguas extranjeras, competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología, competencia digital, aprender a aprender, competencias sociales y cívicas, sentido de la iniciativa y espíritu de empresa, conciencia y expresión cultural) que recomendó el Consejo y el Parlamento Europeo en 2006, que incluye nuestra legislación desde 2006 y que es uno de los objetivos de la ET2020.
- Los estudiantes que ingresan en la universidad, a pesar de la gran cantidad de información sobre la universidad que tienen a su alcance, lo hacen prácticamente sin orientación respecto a la adecuación de sus habilidades y características personales a cada tipo de educación superior. Se hace necesario aportar, desarrollar o mejorar de forma sistemática los servicios de orientación vocacional de modo que:
 - Orienten en la elección de la trayectoria basándose en un enfoque hacia el final del proceso (qué ser y en qué trabajar) y no al proceso en sí mismo (qué estudiar).

- Se trabaje con los estudiantes y con sus familias.
- Se realice en colaboración con las universidades.
- Se comience durante las etapas anteriores a la incorporación a la universidad y especialmente desde el inicio de la Educación Secundaria Obligatoria.
- La eficiencia de la universidad se incrementaría notablemente si se mejorase el acceso haciendo que se minimicen las diferencias entre expectativas de los futuros universitarios, sus habilidades y características personales y lo que la universidad le ofrece según su elección. En este proceso la orientación previa es un elemento esencial. Sería deseable crear redes de las universidades con los orientadores de las etapas previas.
- Incorporar actividades extraescolares y complementarias de corta duración que inicien a los estudiantes en el desarrollo de competencias personales (comunicación, gestión del tiempo, habilidades sociales, trabajo en equipo, gestión de conflictos, liderazgo, gestión del cambio, emprendimiento, creatividad,...). Estas actividades podrían tener una metodología participativa y abierta (simulaciones, juegos, charlas con estudiantes y familias,...) y deberían usarse para orientar en el proceso de elección de estudios universitarios utilizando la evaluación de los estudiantes y sus capacidades.

Recomendaciones a estudiantes y titulados

El papel de los estudiantes es esencial en el proceso de aprendizaje. Posiblemente uno de los problemas más serios que tiene la universidad española es la actitud poco proactiva de los estudiantes en el proceso de aprendizaje. Un actitud condicionada por una serie de tópicos negativos —en su mayoría falsos— que han generado una corriente de opinión que no valora en su justa medida la importancia de los estudios universitarios, tanto para los

propios estudiantes como para la sociedad en su conjunto.

Hay que luchar contra esas ideas y mejorar sensiblemente la actitud de los estudiantes respecto al estudio.

- La elección adecuada del tipo de educación superior es un elemento clave en los actuales procesos de transición laboral donde hay una creciente flexibilidad en el perfil del profesional demandado para cada puesto de trabajo. Sería recomendable para los estudiantes utilizar todos los servicios de orientación a su disposición que le ayuden a escoger sus estudios en función de la adecuación de sus habilidades y características personales.
- Los estudiantes, con la colaboración de profesores e instituciones, deben adoptar una actitud mucho más proactiva hacia el aprendizaje.
- Los estudios superiores desarrollan competencias específicas del tipo de estudios o carrera y también otras llamadas competencias generales o transversales (comunicación, innovación, liderazgo, trabajo en equipo,...), que en muchas ocasiones son tan valoradas o más que las específicas por parte de los empleadores. Por tanto, es necesario ser consciente de la importancia de estas últimas dedicando tiempo y esfuerzo a su desarrollo más allá de la pura superación de las asignaturas de la carrera.
- Con mucha frecuencia los titulados universitarios trabajan formando parte de equipos integrados por personas de áreas muy distintas. Por otra parte, y como respuesta a los constantes cambios en las demandas en productos y servicios, los titulados deben trabajar en nuevas tareas para las que se requieren conocimientos y habilidades de áreas que no son las propias. Haber cursado materias de otras áreas durante los estudios universitarios puede favorecer esta visión y predisposición al trabajo multidisciplinar.
- En un mundo globalizado como el actual, la movilidad internacional de los estudiantes

universitarios durante sus periodos de formación puede contribuir de modo notable a las aportaciones y soluciones que den posteriormente como titulados a situaciones de crisis y a su empleabilidad.

- La participación en prácticas de empleo constituyen una oportunidad única de acercamiento al mundo laboral y que sin duda mejora la empleabilidad futura de los estudiantes universitarios.
- Aunque la demanda actual de idiomas extranjeros por el mercado laboral no es alta, parece recomendable que los estudiantes universitarios adquieran un buen nivel, especialmente porque en los próximos años posiblemente se mantenga la tendencia existente de internacionalización de la economía.
- El mercado laboral, del mismo modo que la sociedad en general, está viviendo un momento de grandes cambios, lo que provoca una elevada rotación laboral, lo que junto con el autoempleo parecen vislumbrarse como dos de las pautas más habituales en la nueva forma de concebir el empleo. Esta idea del trabajo debe considerarse como cada vez más habitual por lo que las habilidades de adaptación a los cambios pueden suponer un factor determinante en la mejora de la empleabilidad.
- La formación debe concebirse como un proceso a lo largo de la vida. Lógicamente, la etapa más intensa e importante es el paso por la universidad. Sin embargo la formación de un universitario debe concebirse teniendo en cuenta que probablemente en algún momento el titulado necesitará de nuevo un contacto con la universidad. En este proceso las oficinas Antiguos Alumnos podrán ser un nexo de ayuda muy importante.

Recomendaciones para empleadores

La mejora de la empleabilidad de los titulados no es una responsabilidad única de las universidades. La cooperación de los empleadores con la

universidad en el campo de la enseñanza puede hacerse de varias maneras. Una es la de facilitar y estimular las prácticas de los estudiantes en sus empresas. Otra es señalando de una manera continuada a la universidad cuales son las necesidades de formación que el mundo laboral (público y privado) necesita.

Dada la intrínseca lentitud del proceso educativo, hay que prever tendencias de futuro que permitan actuaciones a medio y largo plazo. La empleabilidad de los titulados no mejorará sustancialmente si el tejido productivo valenciano no se mueve decididamente hacia la economía del conocimiento. La alta disponibilidad de mano de obra bien cualificada ofrece una gran oportunidad para ayudar a la transformación de los procesos productivos de las empresas para entrar decididamente en una nueva economía.

La mejora del aprovechamiento del capital humano de los titulados requiere cambios en el tejido productivo, pero estos no podrán lograrse sin su propia participación, es decir, mediante una penetración cada vez más intensa de los universitarios en los puestos directivos y en las actividades emprendedoras. Sólo por esta vía será posible que el capital humano esté cada vez más presente en los puestos de decisión en los que se orientan las empresas hacia unas u otras actividades, mercados y tecnologías.

En este sentido, algunas recomendaciones expresamente dirigidas al sector productivo son las siguientes:

- El sector productivo, público y privado, debe ser consciente de que si quiere tener buenos profesionales en el futuro debe cooperar necesariamente en su formación. Las empresas valencianas y el sector público deben garantizar una oferta de prácticas de calidad que cumplan con su función de facilitar al estudiante una aproximación al mundo laboral ayudándole a aplicar los conocimientos y competencias adquiridos durante los estudios universitarios y ayudándole a desarrollar muchas

-
- competencias que son más difíciles de adquirir en el entorno universitario.
- Con el objeto de cooperar en el proceso de enseñanza-aprendizaje, deberían constituirse grupos estables constituidos por empleadores y otros agentes que de una manera permanente asesoraran a las universidades sobre los perfiles de egreso que ellos consideran que deberían tener los titulados. Estos grupos podrían constituirse por áreas que incluyeran titulaciones de una misma tipología y podrían estar constituidos a nivel de la Comunitat Valenciana o por universidades.
 - Una gran proporción de los titulados trabajan en el sector público (sanidad, educación, técnicos, etc.). El sector público tiene por tanto una enorme responsabilidad en la empleabilidad de los titulados. La modernización del sector público, desde los mecanismos de selección y promoción hasta su modelo organizativo deberían ser una prioridad para que la economía del conocimiento permeabilizara todas las estructuras económicas y no solo las privadas.
 - Para favorecer la empleabilidad de los titulados es clave el tipo de preparación que reciben los titulados, y también la disposición de las empresas –en particular las más pequeñas– a profesionalizar su gestión. En ese sentido, el emprendimiento no debe ser visto solamente como la capacidad para crear nuevas empresas sino sobre todo como la capacidad para transformar las actuales, incluyendo el sector público. Las empresas deben hacer un esfuerzo por la innovación que no debe solo afectar a sus productos, sino muy fundamentalmente a su modelo organizativo adaptándolo mejor a las necesidades de una economía basada en el conocimiento.
 - Los agentes sociales en su conjunto podrían colaborar buscando mentores para la formación profesional de los estudiantes. Se trataría de formar paneles de profesionales (recién jubilados, antiguos alumnos) que facilitarían a los estudiantes los contactos oportunos para conocer los ambientes profesionales.
 - Las organizaciones empresariales o profesionales tales como colegios, cámaras, etc. además de contribuir al objetivo general de actuar por la defensa y promoción de la profesión, deben adoptar como objetivo específico el de colaborar con ellas ayudándoles a posicionarse favorablemente frente al mercado laboral con acciones de orientación profesional que incluyan actividades para la optimización de la búsqueda de empleo o el desarrollo de competencias profesionales, ambas imprescindibles para ser capaz de mejorar el potencial de habilidades individuales y asumir nuevas formas de trabajo que permitan la adaptación a las exigencias del mercado laboral actual.
 - En la línea de ayudar al joven titulado a despejar las dudas sobre su futuro profesional y con la idea además de informar a la sociedad sobre los distintos perfiles que presentan los titulados de las distintas profesiones, las organizaciones empresariales o profesionales podría realizar Guías de Perfiles Profesionales en las que, se describan todos los puestos que puede ocupar una persona titulada dentro de la empresa haciendo hincapié en aquellas habilidades y competencias que va a necesitar el profesional para asumir con éxito las responsabilidades que se le encomienden.
 - Las organizaciones empresariales o profesionales deben implicarse en la formación postgrado de los nuevos titulados, bien sea con recursos propios o contratados, lo que mejora considerablemente la empleabilidad de sus jóvenes colegiados.
 - Las organizaciones empresariales o profesionales deben trabajar para explorar las expectativas laborales de los nuevos titulados, informando sobre las múltiples alternativas de trabajo y ofreciendo los medios para que los titulados consigan una formación adecuada para cumplir estas expectativas.

Recomendaciones al Sistema Universitario de la Comunitat Valenciana

Algunas recomendaciones (entre ellas algunas ya formuladas anteriormente) exigen la cooperación de todo el sistema universitario: Administración responsable, universidades, profesores, estudiantes y la sociedad en general, especialmente el sector productivo. Entre ellas podemos señalar las siguientes:

- El mercado de trabajo de los universitarios valencianos está crecientemente desequilibrado. Por consiguiente, son necesarias actuaciones que corrijan esa tendencia, comenzando por un diagnóstico preciso de las causas de la misma, tanto por el lado de la oferta (número y características de los titulados) como de la demanda (evolución de la ocupación y de sus perfiles. En este sentido sería deseable tener un mecanismo estable, sencillo y sostenible que informara permanentemente de los perfiles formativos requeridos por las empresas y por el sector público.
- Desarrollar sistemas específicos que faciliten el empleo de los universitarios tales como poner en marcha mecanismos conjuntos de colaboración Administración-Universidad para el fomento del empleo de jóvenes universitarios.
- Es necesario potenciar un sistema universitario mucho mejor adaptado a las necesidades formativas de la sociedad, más centrado en proporcionar herramientas que ayuden a diseñar estrategias, comprender los problemas y buscar soluciones innovadoras. Esto puede requerir adecuar la financiación y la organización de las universidades y de sus recursos humanos para permitir el desarrollo de modalidades de enseñanza-aprendizaje más activas por parte del estudiante.
- El aprendizaje de buenas prácticas realizadas por otros es uno de los mejores medios para avanzar sin caer en errores ya solucionados. En ese sentido, se debería hacer un listado sobre las mejores prácticas llevadas a cabo por las universidades y por las empresas valencianas en cuestión de empleabilidad, recogiendo experiencias de éxito cuyos resultados puedan ser reproducibles y extrapolables a otras instituciones.
- Todos 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). La administración valenciana y las universidades deben hacer un esfuerzo aún mayor para estimular la movilidad, especialmente la internacional, de estudiantes y jóvenes titulados. Estos estímulos podrían ser económicos, pero no únicamente.
- Los marcos de cualificaciones son un instrumento eficaz para la comprensión de las competencias que poseen los titulados para empleadores locales o internacionales. Siguiendo las directrices del European Qualification Framework (EQF) y del Marco Español de Cualificaciones de la Educación Superior (MECES) se debería desarrollar un marco específico para las titulaciones de las universidades valencianas, lo que mejoraría su relevancia y reconocimiento internacional.
- Un marco de cualificaciones para el sistema universitario valenciano, desarrollado conjuntamente por la administración y las universidades, permitiría avanzar en algunos elementos relativamente relegados en el actual proceso de reformas. Se debería avanzar en definir y concretar aspectos tales como la definición de los resultados del aprendizaje o del aprendizaje previo, pero sobre todo, se debería avanzar en los mecanismos de evaluación de estas herramientas. La globalización de la educación superior exige poner en marcha lo que empieza a ser habitual en otros contextos.
- Se propone mejorar la proporción de titulados satisfechos con la carrera elegida. La suma de

los que no han cubierto sus expectativas con los estudios cursados, más los que decidieron abandonarlos, muestra un problema de orientación de los jóvenes de secundaria sobre sus verdaderos intereses y capacidades, algo que no cubren las jornadas de información que dan las universidades. Sería deseable un programa de orientación para los estudiantes de secundaria sobre sus verdaderos intereses y capacidades. Un programa de este tipo exigiría recursos, pero con toda seguridad produciría ahorros globales por la mejora de la eficiencia en el sistema universitario.

- Las administraciones públicas, en cooperación con agentes sociales, universidades y expertos, deberían propiciar grupos de trabajo que asesoraran sobre los perfiles de egreso de los titulados universitarios y de los de secundaria. Perfiles de egreso, estos de secundaria, que serían a su vez los perfiles de ingreso en la universidad.
- Una de las herramientas más útiles para la mejora de la enseñanza y aprendizaje es la formación del profesorado especialmente en la utilización de métodos proactivos que parecen ser los más necesarios para desarrollar las competencias más deficitaria (liderazgo e innovación). La Administración debería, en cooperación con las universidades, desarrollar un programa de formación que ayudara a transformar los métodos de enseñanza en la línea de lo que ya se está haciendo en algunos casos.
- Las actividades colectivas, deportivas, culturales, artísticas, etc. son una fuente importante de interacciones entre estudiantes que ayudan al desarrollo de competencias diversas que no es tan fácil promover en las actividades puramente académicas. La Administración debería, en cooperación con las universidades, promover actividades universitarias de diversa índole en las que los estudiantes tengan oportu-

tudes de interacción más allá de la actividad cotidiana del aula.

- Una de las discordancias más sobresalientes que se perciben en nuestro estudio son las diferentes expectativas de titulados y empleadores sobre lo que se espera de los puestos de trabajo. Es normal que haya distintas visiones, pero posiblemente haya también una gran dosis de falta de comprensión sobre las necesidades de la otra parte. Organizar foros y lugares de encuentro entre estudiantes, empleadores, titulados y otros organismos profesionales para ayudar a facilitar el entendimiento entre las partes sobre lo que cada uno espera del otro podría tener un efecto muy importante sobre la satisfacción en el trabajo, un elemento clave para la productividad.
- El seguimiento de los egresados en el mercado laboral es clave para conocer la calidad e impacto de la educación superior en el mismo. Ello requiere, de forma imprescindible, del trabajo e implicación de las propias universidades y de la coordinación de la administración. Se precisa el desarrollo de un sistema de seguimiento sobre la empleabilidad e inserción laboral de los universitarios que oriente y apoye de forma permanente y sistemática a las unidades internas existentes en las universidades de esta materia, con los objetivos de:
 - Poner en común y potenciar el conocimiento existente en las unidades que trabajan este tema en las universidades y que se encargan de desarrollar estos análisis.
 - Servir de marco de un desarrollo metodológico con un tronco común para las encuestas a egresados, profesores y empleadores, con referencia a criterios internacionales.
 - Conocer la necesidades del mercado laboral, así como anticiparse (hacer prospectiva) a las necesidades emergentes de formación requeridas tanto por la economía como por una sociedad avanzada.

-
- Generar espacios de encuentro e intercambio de información entre las universidades y los empleadores.
 - Informar a la sociedad y al sistema universitario valenciano en particular de los resultados de los estudios y análisis realizados.

Anexos



1. FICHA TÉCNICA

ENCUESTA A TITULADOS

| | |
|--|---|
| Universo | Titulados en universidades públicas y privadas de la Comunidad Valenciana que finalizaron sus estudios durante los años 2008 y 2009 |
| Muestra | 2099 titulados en estudios conducentes a los títulos de Licenciado/a, Diplomado/a, Arquitecto/a, Arquitecto/a Técnico, Ingeniero/a o Ingeniero/a Técnico La muestra está estructurada en función del área de estudio así como la universidad donde se obtuvo la titulación |
| Pase de cuestionarios | Las cuestionarios fueron gestionados de forma independiente por cada universidad |
| Tipo de muestreo | La encuesta se ha enviado a toda la población. Se ha monitorizado el proceso muestreo para tratar de conseguir afijación proporcional por áreas de estudio dentro de cada universidad. Las desviación se han corregido mediante ponderación. |
| Trabajo de campo | Entre marzo y abril de 2013, mediante encuestas online |
| Error muestral y ponderación de resultados | Error muestral $\pm 2.1\%$ considerando $p = q = 0.5$ para un margen de confianza del 95.5%. Ponderación de resultados basada en la distribución de titulados por área de estudio dentro de cada universidad donde obtuvo la titulación |

ENCUESTA A PROFESORES

| | |
|--|--|
| Universo | Profesores funcionarios y contratados por universidades públicas y privadas de la Comunidad Valenciana |
| Muestra | 3025 profesores universitarios La muestra está estructurada en función de la universidad de pertenencia |
| Pase de cuestionarios | Los cuestionarios fueron gestionados de forma independiente por cada universidad |
| Tipo de muestreo | La encuesta se ha enviado a toda la población. |
| Trabajo de campo | Entre marzo y abril de 2013, mediante encuestas online |
| Error muestral y ponderación de resultados | Error muestral $\pm 1.6\%$ considerando $p = q = 0.5$ para un margen de confianza del 95.5% |

ENCUESTA A EMPLEADORES

| | |
|-----------------------|---|
| Universo | Empleadores de la Comunitat Valenciana |
| Muestra | 45 empleadores |
| Pase de cuestionarios | Los cuestionarios fueron gestionados por el equipo técnico |
| Tipo de muestreo | La encuesta se ha enviado a 68 empleadores propuestos a través de los Consejos Sociales de las universidades públicas que seleccionaron de manera conjunta un grupo representativo de los empleadores de los titulados de las universidades de la Comunitat Valenciana |
| Metodología Delphi | Encuesta a dos vueltas siguiendo la metodología Delphi. Adicionalmente se realizaron grupos de discusión con representantes empresariales, representantes sindicales y miembros de colegios y asociaciones profesionales de la Comunitat Valenciana para completar los resultados obtenidos con el pase de cuestionarios con información cualitativa. |
| Trabajo de campo | Entre los meses de abril y mayo de 2013, mediante encuestas online |

2. CUESTIONARIOS A TITULADOS

A. Carrera en la que te graduaste en 2008 ó 2009

A1

☆ Denominación de la titulación

Titulación:

Especialización:.....

☆ ¿Qué tipo de titulación es?

Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura

Diplomatura, Ingeniería técnica, Arquitectura técnica

Otras, específica (no se considera doctorado)

☆ ¿En qué universidad te graduaste?

Universidad:

A2

☆ ¿Cuándo empezaste y acabaste esta carrera?

Inicio: (mes) de (año)

Fin: (mes) de (año)

¿En algún momento interrumpiste la carrera durante 4 meses consecutivos o más? En caso afirmativo, ¿durante cuántos meses?

Sí, durante meses en total

No

- No consideres interrupciones las relativas a becas o estudios en el extranjero

A3

☆ ¿Qué nota media obtuviste en la carrera?

Aprob.

Not.

Sob.

Matr. honor

Comparándote con tus compañeros/as de carrera, ¿cómo consideras tu nota?

muy inferior
media

1

2

3

4

5

muy superior
a la media

no sé

a la

A4

☆ ¿Cuál fue tu actividad principal durante los dos últimos años de carrera?

Estudiar a tiempo completo

Estudiar con algún trabajo intermitente

Estudiar y además trabajar a tiempo parcial → ir a B3

Estudiar y trabajar a tiempo completo → ir a B3

A5

☆ ¿Cuál fue tu vía de acceso a la universidad?

Selectivo o pruebas de acceso a la Universidad

Secundaria (bachillerato, COU,...) sin selectividad

Formación profesional

Otras carreras

Acceso mayor de 25 años

Otra vía de acceso

A6

¿En qué medida se hacía énfasis en tu carrera en los siguientes métodos de enseñanza y aprendizaje y evaluación?

| | nada | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | mucho |
|--|------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Asistencia a clase | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Trabajos en grupo | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Participación en proyectos de investigación | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Prácticas en empresas, instituciones o similares | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Conocimientos prácticos y metodológicos | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Teorías, conceptos y paradigmas | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| El profesor/a como principal fuente de información | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Aprendizaje basado en proyectos o problemas | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Trabajos escritos | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Exposiciones orales | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

A7

¿Realizaste una o más prácticas en empresas, instituciones o similares como parte de tu carrera?

Sí

NO

Sí, realicé prácticas curriculares durante

aproximadamente meses en total

Titularidad de la empresa:

Pública Privada

Tamaño de la empresa (en número de personas):

organización establecimiento

- | | |
|----------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1-9 | <input type="checkbox"/> 1-9 |
| <input type="checkbox"/> 10-49 | <input type="checkbox"/> 10-49 |
| <input type="checkbox"/> 50-99 | <input type="checkbox"/> 50-99 |
| <input type="checkbox"/> 100-249 | <input type="checkbox"/> 100-249 |
| <input type="checkbox"/> 259-999 | <input type="checkbox"/> 259-999 |
| <input type="checkbox"/> >=1000 | <input type="checkbox"/> >=1000 |

No aplicable, la organización sólo tiene un establecimiento

- Se entiende por organización al conjunto de la empresa o institución matriz

- Se entiende por establecimiento la unidad geográficamente diferenciada donde tú trabajas.

Sí, realicé prácticas no curriculares durante

aproximadamente

meses en total

Titularidad de la empresa:

Pública Privada

Tamaño de la empresa (en número de personas):

organización establecimiento

- | | |
|----------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1-9 | <input type="checkbox"/> 1-9 |
| <input type="checkbox"/> 10-49 | <input type="checkbox"/> 10-49 |
| <input type="checkbox"/> 50-99 | <input type="checkbox"/> 50-99 |
| <input type="checkbox"/> 100-249 | <input type="checkbox"/> 100-249 |
| <input type="checkbox"/> 259-999 | <input type="checkbox"/> 259-999 |
| <input type="checkbox"/> >=1000 | <input type="checkbox"/> >=1000 |

No aplicable, la

organización sólo tiene un establecimiento

A8

☆ ¿Realizaste un programa de intercambio académico (ERASMUS, PROMOE, SÉNECA,...) durante tus estudios?

Sí

No

A9

Indica en qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

| | | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------|
| | Totalmente en desacuerdo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Totalmente de acuerdo |
| Durante tus estudios... | | | | | | | |
| trabajaba más de lo estrictamente necesario para aprobar | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| intentaba sacar la mejor nota posible | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

A10

Aproximadamente, cuántas horas destinabas a tus estudios (asistencia a clase, estudio personal...):

horas a la semana

-Haz referencia a una semana lectiva normal durante los dos últimos años de carrera

B. Otras experiencias en el ámbito educativo

B1

☆ ¿Cuál era el nivel de estudios más alto que tenías antes de empezar a cursar estudios universitarios?

Secundaria (COU, Bachiller,...)
 Formación profesional grado medio o superior
 Otros niveles inferiores

B2

☆ ¿Qué nota media obtuviste en esos estudios?

Sufic. Bien Not. Sob. Matr. honor
 No aplicable

B3

¿Qué relación tenía/n el/los trabajo/s que tuviste con tu titulación? (se refiere al/los trabajo/s que tuviste durante los dos últimos años de carrera)

Ninguna Poca Bastante Mucha

B4

Después de finalizar la carrera ¿has empezado otros estudios orientados a la obtención de algún otro título?

Sí
 No → ir a C1

- Incluye sólo los estudios/carreras de al menos un año académico o equivalente

B5

Proporciona información sobre dichos estudios

-Si has cursado varios, selecciona los 2 que consideres más importantes

Nombre de los estudios

Estudios 1:

.....

Estudios2:

.....

Tipo de estudios

Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura
 Diplomatura, Ingeniería y Arquitectura técnica
 Doctorado
 Master
 Diploma de especialización
 Idiomas
 Otros

Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura
 Diplomatura, Ingeniería y Arquitectura técnica
 Doctorado
 Master
 Diploma de especialización
 Idiomas
 Otros

¿Cuándo empezaste?

(mes) de (año)

(mes) de (año)

¿Has finalizado los estudios?

Sí, (mes) (año)
 No, abandoné sin acabar
 No, sigo cursándolos

Sí, (mes) (año)
 No, abandoné sin acabar
 No, sigo cursándolos

C. Transición de los estudios al trabajo

C1

¿Has tenido trabajo remunerado desde que te graduaste en 2008 ó 2009?

-Incluye el trabajo por cuenta propia
-Incluye los trabajos de formación, en prácticas, puestos de becario, etc.
-Excluye el trabajo que tenías antes de acabar y que dejaste durante los ó primeros meses después de graduarte.

- Sí,
 No → ir a C3 (primera parte)

C2

¿Cuándo empezaste a trabajar después de graduarte en 2008 ó 2009?

(mes) de (año)

C3

¿Cómo buscaste tu primer trabajo?

- A través de anuncios en el periódico
 A través de agencias de empleo públicas
 A través de empresas de trabajo temporal
 A través de portales de Internet
 Contacté con el empleador/a por iniciativa propia
 El empleador/a se puso en contacto conmigo
 Continué con las prácticas en empresas/ instituciones que realicé durante la carrera
 A través de contactos personales (familia, amigos/as)
 A través de los servicios de empleo de la universidad
 Monté mi propio negocio
 Otros, especifica.....

¿Cómo encontraste finalmente tu primer trabajo?

- Marca sólo una respuesta

- A través de anuncios en el periódico
 A través de agencias de empleo públicas
 A través de empresas de trabajo temporal
 A través de portales de Internet
 Contacté con el empleador/a por iniciativa propia
 El empleador/a se puso en contacto conmigo
 Continué con las prácticas en empresas/ instituciones que realicé durante la carrera
 A través de contactos personales (familia, amigos/as)
 A través de los servicios de empleo de la universidad
 Monté mi propio negocio
 Otros, especifica.....

D. Primer trabajo después de la graduación

Las siguientes preguntas hacen referencia a tu primer trabajo después de graduarte en 2008 ó 2009.

Si seguiste más de seis meses en el trabajo que ya tenías antes de acabar la carrera haz referencia a la situación en la que estabas inmediatamente después de graduarte

- Incluye trabajo por cuenta propia.
- Incluye trabajos de prácticas, de formación, becas
- Excluye trabajos esporádicos.
- Excluye trabajos que tenías de estudiante y dejaste durante los seis primeros meses después de graduarte.

D1

¿Cuál era tu ocupación o puesto?

[Desplegable-ANEXO A]

D2

¿A qué sector económico pertenecía la organización donde trabajabas?

[Desplegable –ANEXO B]

D3

¿Trabajabas por cuenta propia?

- Sí → ir a D6
 No

D4

¿Qué tipo de contrato tenías cuando empezaste?

- Contrato indefinido / funcionario
- Contrato de duración limitada:
- Contrato por obra y servicio durante meses
 - Otros contratos de carácter temporal durante meses
- Otros, especifica.....

D5

¿Cuántas horas trabajabas aproximadamente?

- Redondea por arriba en caso de decimales

horas a la semana

D6

¿Cuál era tu sueldo cuando empezaste este trabajo o cuando te graduaste en el caso que tuvieses ese trabajo antes?

- Responde la opción que conozcas

Aproximadamente euros brutos al año

Aproximadamente euros netos al mes

D7

¿Tuviste que pasar por un periodo inicial de formación específica para este trabajo?

- Posible respuesta múltiple

- Sí, mediante una formación organizada durante meses
- Sí, mediante un aprendizaje informal durante meses
- No

E. Historial laboral y situación actual

Incluye trabajos de prácticas, de formación, becas,...

E1

¿Cuántos empleos has tenido desde que te graduaste en 2008 ó 2009?

- Inclúyete si has trabajado por cuenta propia
- Incluye tu empleo actual

empleos

E2

¿Cuánto tiempo has estado trabajando en total desde que te graduaste en 2008 ó 2009?

Aproximadamente, meses

E3

¿Has estado en paro y buscando trabajo desde que te graduaste en 2008 ó 2009?

- Sí, veces, durante un total de meses aproximadamente
- No

E4 ¿Actualmente tiene un trabajo remunerado?

- Sí, tengo un trabajo
- Sí, tengo más de un trabajo
 - No tengo trabajo pero estoy buscando
- No tengo trabajo y no lo estoy buscando

F. Trabajo actual

Responde a estas preguntas sobre tu trabajo actual.

- Si sigues en el mismo trabajo que conseguiste después de graduarte en 2008 ó 2009, responde a las preguntas basándote en tu situación **actual**.
- Si tienes más de un trabajo, responde a las preguntas basándote en el trabajo al que dedicas un **mayor número de horas**

F1

¿Cuál es tu ocupación o puesto?

[Desplegable-ANEXO A]

F2

¿Cuándo empezaste a trabajar con tu empleador/a actual / a trabajar por cuenta propia?

(mes) de (año)

F3

¿Trabajas por cuenta propia?

Sí → ir a F4
 No

¿Qué tipo de contrato tienes actualmente?

Contrato indefinido / funcionario
 Contrato de duración limitada:
 Contrato por obra y servicio durante meses
 Otros contratos de carácter temporal durante meses
 Otros, especifica.....

F4

¿Cuál es el promedio de horas a la semana...

- Redondea por arriba en caso de decimales

reflejadas en el contrato?
 que trabajas de forma efectiva?

F5

¿Cuál es tu sueldo?

- Responde la opción que conozcas

Aproximadamente euros brutos al año

Aproximadamente euros netos al mes

F6

Según tu opinión ¿cuál es el nivel de estudios más apropiado para este trabajo?

Doctorado
 Licenciatura, ingeniería, arquitectura
 Diplomatura, ingeniería o arquitectura técnica
 No es necesario tener estudios universitarios

F7

¿En qué medida tu trabajo actual está relacionado con tu titulación?

nada 1 2 3 4 5 mucho

F8

¿En qué medida usas en tu trabajo actual los conocimientos y habilidades adquiridos durante tus estudios?

nada 1 2 3 4 5 mucho

F9

¿En qué medida tu nivel de conocimientos y habilidades es adecuado a tu trabajo?

Mi nivel de conocimientos y habilidades es inferior al requerido por mi trabajo
 Mi nivel de conocimientos y habilidades es razonablemente adecuado al requerido por mi trabajo
 Mi nivel de conocimientos y habilidades es superior al requerido por mi trabajo

F10

Indica cuál es tu nivel de satisfacción con...

| | nada satisfecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | muy satisfecho |
|------------------------|--------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Contenidos del trabajo | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sueldo | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Entorno de trabajo | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Satisfacción global | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

F11

¿Has realizado alguna actividad de formación relacionada con tu trabajo en los últimos 12 meses?

Sí

No → ir a G1

F12

¿Cuál fue la razón *principal* por la que realizaste esta actividad formativa?

- Haz referencia a la actividad formativa más importante
- Sólo una respuesta

Actualizar mis conocimientos para mi trabajo actual

Mejorar mi trayectoria profesional

Prepararme para trabajar en otra área

Prepararme para trabajar por cuenta propia

Otras, especifica.....

G. Características del puesto de trabajo actual

Las siguientes preguntas hacen referencia a la organización en la que trabajas actualmente.

- Si trabajas por cuenta propia, estas preguntas hacen referencia a ti mismo o, si corresponde, a la organización que diriges.

G1

¿A qué sector económico pertenece la organización en que trabajas?

[Desplegable – ANEXO B]

G2

Tu organización pertenece al sector:

Público Privado

G3

¿Dónde trabajas?

Comunidad Autónoma [Desplegable – ANEXO C]

.....

País (si no es España específica)

.....

G4

¿En qué ámbito territorial actúa tu organización?

local regional nacional internacional

G5

¿Cómo caracterizarías el *grado de innovación* de tu organización en los siguientes aspectos?:

muy bajo 1 2 3 4 5 muy alto

Producto o servicio

Tecnología, herramientas o instrumentos

Conocimientos o metodología

G6 ¿Tienes alguna función en la *introducción* de estas innovaciones en tu organización?

| | | | | | | | |
|---|----------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------|
| | muy baja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | muy alta |
| Producto o servicio | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Tecnología, herramientas o instrumentos | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Conocimientos o metodología | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

G7 ¿Cuántas personas trabajan en tu organización y, si corresponde, en el lugar o establecimiento donde trabajas?

- Se entiende por organización al conjunto de la empresa o institución matriz
- Se entiende por establecimiento la unidad geográficamente diferenciada donde tú trabajas.

| | | |
|--|----------------------------------|--|
| | organización | establecimiento |
| | <input type="checkbox"/> 1-9 | <input type="checkbox"/> 1-9 |
| | <input type="checkbox"/> 10-49 | <input type="checkbox"/> 10-49 |
| | <input type="checkbox"/> 50-99 | <input type="checkbox"/> 50-99 |
| | <input type="checkbox"/> 100-249 | <input type="checkbox"/> 100-249 |
| | <input type="checkbox"/> 250-999 | <input type="checkbox"/> 250-999 |
| | <input type="checkbox"/> >=1000 | <input type="checkbox"/> >=1000 |
| | | <input type="checkbox"/> No aplicable, la organización sólo tiene un establecimiento |

G8 En tu trabajo, ¿supervisas a otras personas?

Sí, superviso a personas
 No

G9 ¿En qué medida eres responsable de...

| | | | | | | | |
|--|------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------|
| | nada | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | mucho |
| establecer objetivos para la organización? | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| establecer objetivos para tu propio trabajo? | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| decidir estrategias de trabajo para la organización? | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| decidir cómo hacer tu trabajo? | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

G10 ¿En qué medida son aplicables a tu trabajo las siguientes afirmaciones?

| | | | | | | | |
|---|------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------|
| Los compañeros/as, clientes, etc. acuden a mí para pedirme consejo | nada | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | mucho |
| Mantengo informados a mis compañeros/as de profesión sobre nuevos desarrollos en mi campo | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Suelo iniciar relaciones profesionales con expertos ajenos a la organización | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Las cuestiones de ética profesional forman parte importante de mis funciones | | <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"/> | |

H. Competencias

H1

A continuación hay una lista de competencias. Proporciona la siguiente información:

- Columna A: ¿Cómo valoras tu actual nivel de competencias?
- Columna B: ¿Qué nivel de competencias necesitas en tu trabajo actual?
- Columna C: ¿En qué medida ha contribuido la carrera en que te graduaste en el año 2008 ó 2009 al desarrollo de estas competencias?
- Si actualmente no tienes trabajo, rellena tanto la columna A como la C

| | A. Nivel propio | | | | | | | B. Nivel necesario en el trabajo actual | | | | | | | C. Contribución de la carrera al desarrollo de esta competencia | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | Muy bajo | | | Muy alto | | | | Muy bajo | | | Muy alto | | | | Muy baja | | | Muy alta | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | <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"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a. Dominio de tu área o disciplina | <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"/> | <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. Conocimientos de otras áreas o disciplinas | <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"/> | <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"/> |
| c. Pensamiento analítico | <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"/> | <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"/> |
| d. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos | <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"/> | <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"/> |
| e. Capacidad para negociar de forma eficaz | <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"/> | <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"/> |
| f. Capacidad para rendir bajo presión | <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"/> | <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"/> |
| g. Capacidad para detectar nuevas oportunidades | <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"/> | <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"/> |
| h. Capacidad para coordinar actividades | <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"/> | <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"/> |
| i. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva | <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"/> | <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"/> |
| j. Capacidad para trabajar en equipo | <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"/> | <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"/> |
| k. Capacidad para movilizar las capacidades de otros | <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"/> | <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"/> |
| l. Capacidad para hacerte entender | <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"/> | <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"/> |
| m. Capacidad para hacer valer tu autoridad | <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"/> | <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"/> |
| n. Capacidad para utilizar herramientas informáticas | <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"/> | <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"/> |
| o. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones | <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"/> | <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"/> |
| p. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas | <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"/> | <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"/> |
| q. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes | <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"/> | <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"/> |
| r. Capacidad para redactar informes o documentos | <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"/> | <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"/> |
| s. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros | <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"/> | <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"/> |
| t. Resolución de problemas | <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"/> | <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"/> |
| u. Adaptación a los cambios | <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"/> | <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"/> |

I. Evaluación de la carrera

11

¿En qué medida ha sido tu *carrera* una buena base para

empezar a trabajar?

aprender en el trabajo?

realizar las tareas de tu trabajo actual?

mejorar tus perspectivas profesionales?

mejorar tu desarrollo personal?

desarrollar tu capacidad como emprendedor?

nada 1 2 3 4 5 mucho

| | | | |

| | | | |

| | | | |

| | | | |

| | | | |

| | | | |

12

Si pudieras volver atrás y fueras libre para elegir una carrera, ¿qué elegirías?

La misma carrera y la misma universidad

Una carrera diferente en la misma universidad

La misma carrera en otra universidad

Una carrera diferente en otra universidad

No estudiaría una carrera universitaria

I3

Grado de satisfacción general con la carrera cursada

nada
satisfecho

1 2 3 4 5 6 7

muy
satisfecho

J. Valores y orientaciones

J1

Indica la importancia que las siguientes características del trabajo tienen para ti y en qué medida se aplican a tu trabajo actual

- Si actualmente no trabajas, cumplimenta sólo la columna A

| | A. Importancia para ti | | | | | B. Importancia en tu trabajo actual | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | ninguna | | | | | ninguna | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Autonomía en el trabajo | <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"/> |
| Estabilidad laboral | <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"/> |
| Oportunidad de aprender cosas nuevas | <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"/> |
| Ingresos elevados | <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"/> |
| Afrontar nuevos retos | <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"/> |
| Buenas perspectivas profesionales | <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"/> |
| Tener tiempo para actividades de ocio | <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"/> |
| Reconocimiento/prestigio social | <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"/> |
| Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad | <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"/> |
| Facilidad para combinar trabajo y familia | <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"/> |

K. Información personal

K1

☆ Sexo

Hombre
 Mujer

K2

☆ Año de nacimiento

19

K3

☆ Lugar de nacimiento:

España Otro, especifica.....

K4

¿Has residido en el extranjero *durante* la carrera por motivos de estudio o trabajo?

- Posible respuesta múltiple

Sí, meses para estudiar
 Sí, meses por cuestiones de trabajo
 No

K5

¿Has residido en el extranjero después de terminar la carrera por motivos de estudio o trabajo?

- Posible respuesta múltiple

Sí, meses para estudiar
 Sí, meses por cuestiones de trabajo
 No

K6

¿Cómo vives actualmente?

Solo (incl. familia monoparental)
 Con tu pareja (con o sin hijos)
 Con tus padres
 Otros, especifica.....

K7 ¿Tienes hijos?

Sí, 1 hijo
 Sí, 2 hijos
 Sí, 3 hijos o más
 No

K8 ¿Cuál es / era el nivel de estudios de tus padres y, si corresponde, de tu pareja actual?

| | Padre | Madre | Pareja |
|--|--|--|--|
| | <input type="checkbox"/> Sin estudios | <input type="checkbox"/> Sin estudios | <input type="checkbox"/> Sin estudios |
| | <input type="checkbox"/> Primaria | <input type="checkbox"/> Primaria | <input type="checkbox"/> Primaria |
| | <input type="checkbox"/> Secundaria | <input type="checkbox"/> Secundaria | <input type="checkbox"/> Secundaria |
| | <input type="checkbox"/> Universitaria | <input type="checkbox"/> Universitaria | <input type="checkbox"/> Universitaria |
| | <input type="checkbox"/> No aplicable | <input type="checkbox"/> No aplicable | <input type="checkbox"/> No aplicable |

K9 ¿Cuál era/es la ocupación de tus padres y, si corresponde, de tu pareja actual?

Padre: [Desplegable – ANEXO A]
Madre:
Pareja:

ANEXO A: LISTA DE OCUPACIONES

(Según Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO-88)

CÓDIGO *Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas*

11. Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la A.P.

12. Directores de empresa

13. Gerentes de empresa

CÓDIGO *Profesionales científicos e intelectuales*

21. Profesionales de nivel superior de las ciencias biológicas, la medicina y la salud

22. Profesionales de nivel superior de ciencias físicas, químicas, matemáticas y de la ingeniería

23. Profesionales de nivel superior de la enseñanza

24. Otros profesionales científicos e intelectuales

CÓDIGO *Técnicos y profesionales de nivel medio*

31. Técnicos y profesionales de nivel medio de ciencias físicas y químicas, ingeniería y afines

32. Técnicos y profesionales de nivel medio de las ciencias biológicas, la medicina, la salud

33. Maestros e instructores de nivel medio

34. Otros técnicos y profesionales de nivel medio

CÓDIGO *Empleados de oficina*

41. Oficinistas

42. Empleados en trato directo con el público

CÓDIGO *Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados*

51. Trabajadores de los servicios personales y de los servicios de protección y seguridad

52. Modelos, vendedores y demostradores

CÓDIGO *Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios y pesqueros*

61. Agricultores y trabajadores cualificados de explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras con destino al mercado

62. Trabajadores agropecuarios y pesqueros de subsistencia

CÓDIGO *Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios*

71. Oficiales y operarios de las industrias extractivas y de la construcción

72. Oficiales y operarios de la metalurgia, la construcción mecánica y afines

73. Mecánicos de precisión, artesanos, operarios de las artes gráficas y afines

74. Otros oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios

CÓDIGO *Operadores de instalaciones y máquinas y montadores*

81. Operadores de instalaciones fijas y afines

82. Operadores de máquinas y montadores

83. Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles

CÓDIGO *Trabajadores no cualificados*

91. Trabajadores no cualificados de ventas y servicios

92. Peones agropecuarios, forestales, pesqueros y afines

93. Peones de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte

| <u>CÓDIGO</u> | <i>Otras ocupaciones/situaciones</i> |
|---------------|--------------------------------------|
| 01. | Fuerzas armadas |
| 02. | Parado/a (en busca de empleo) |
| 03. | Económicamente inactivo/a |

ANEXO B. LISTA DE SECTOR ECONÓMICO

(Según Clasificación Nacional de Actividades Económicas)

CÓDIGO SECTOR PRIMARIO

1. Agricultura, ganadería y silvicultura
2. Pesca y piscicultura

CÓDIGO SECTOR INDUSTRIAL

3. Energía y agua (“Extracción y transformación de minerales energéticos” y “Captación, depuración y distribución de agua”)
4. Industria de bienes intermedios (“Extracción y transformación de minerales no energéticos” y “Productos químicos”)
5. Industria de bienes de capital (“Fabricación de productos metálicos, máquinas, equipos mecánicos y material de transporte”).
6. Industria de bienes de consumo (“Producción de manufacturas, alimentos, textiles, madera, papel, etc.”)
7. Construcción

CÓDIGO SECTOR SERVICIOS

8. Transportes
9. Correo y telecomunicaciones
10. Comercio
11. Servicios de recuperación y reparación
12. Hostelería y restauración
13. Instituciones financieras
14. Seguros
15. Servicios a empresas
16. Servicios de alquiler de bienes muebles
17. Servicios de alquiler de bienes inmuebles
18. Educación e investigación
19. Sanidad
20. Administración
21. Servicios públicos
22. Servicios sociales
23. Servicios recreativos y culturales
24. Servicios personales
25. Servicios domésticos
26. Representación internacional

ANEXO C. LISTA DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

1. Andalucía
2. Cataluña
3. Comunidad de Madrid
4. Comunidad Valenciana
5. Galicia
6. Castilla y León
7. País Vasco
8. Islas Canarias
9. Castilla-La Mancha
10. Región de Murcia
11. Aragón
12. Islas Baleares
13. Extremadura
14. Principado de Asturias
15. Navarra
16. Cantabria
17. La Rioja
18. Ciudad Autónoma de Ceuta
19. Ciudad Autónoma de Melilla

3. CUESTIONARIOS A PROFESORES

SECCIÓN A

Formación académica

1. ¿Cuál es la titulación de nivel más alto que ha completado?

- Diplomatura, Licenciatura, Grado o equivalente
- Título de Postgrado o equivalente
- Doctorado

2. ¿Ha estudiado o ha realizado parte de sus estudios en la misma universidad donde trabaja actualmente?

- Sí
- No → ir a 4

3. Indique qué titulación ha realizado en la universidad donde trabaja.
(Señale la titulación de nivel superior)

- Diplomatura, Licenciatura, Grado o equivalente
- Título de Postgrado o equivalente
- Doctorado

4. ¿Ha estudiado o ha realizado parte de sus estudios en el extranjero?

- Sí
- No → ir a 6

5. Indique qué titulación ha realizado en el extranjero.
(Señale la titulación de nivel superior)

- Diplomatura, Licenciatura, Grado o equivalente
- Título de Postgrado o equivalente
- Doctorado

SECCIÓN B

Experiencia profesional

6. En su carrera profesional, ¿ha trabajado exclusivamente para la universidad?

Sí → ir a 8

No

7. Indique el tipo de trabajo (si son varios, indique el más relevante)

Como trabajador/a autónomo/a

Para la Administración Pública (no incluye Universidades)

En Comisión de Servicios

En Servicios Especiales

En Educación Secundaria

Para la empresa privada

Otro:

8. En la actualidad, ¿trabaja exclusivamente para la Universidad?

Sí → ir a 10

No

9. Indique el tipo de trabajo (si son varios, indique el más relevante)

Como trabajador/a autónomo/a

Para la Administración Pública (no incluye Universidades)

En Comisión de Servicios

En Servicios Especiales

En Educación Secundaria

Para la empresa privada

Otro:.....

SECCIÓN C

Trabajo en la Universidad

10. ¿Desde cuándo trabaja en la universidad?

Por favor, introduzca el año de incorporación:.....

11. ¿Desde cuándo trabaja en la universidad actual?

Por favor, introduzca el año de incorporación:

12. ¿Cuál es su categoría profesional en la actualidad?

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- Profesor Asociado
- Profesor Ayudante
- Profesor Ayudante Doctor
- Profesor Colaborador
- Profesor Contratado Doctor
- Profesor Titular de Escuela Universitaria
- Catedrático de Escuela Universitaria
- Profesor Titular de Universidad
- Catedrático de Universidad
- Profesor Emérito o Visitante
- Otro:

13. ¿Ha trabajado en otras universidades?

- Sí, en otras universidades de la Comunidad Valenciana
- Sí, en otras universidades españolas
- Sí, en otras universidades extranjeras
- No

14. Actualmente, de su tiempo de trabajo en la Universidad, ¿qué porcentaje de su dedicación laboral corresponde a las siguientes tareas?:

Docencia:

Investigación:

Innovación y Transferencia de conocimiento:.....

Dirección y/o Gestión:.....

Otros:

SECCIÓN C1

Actividad Docente

15. ¿En qué área de conocimiento se encuadra mayoritariamente su docencia?

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- Educación
- Humanidades
- Economía y empresa
- Derecho
- Otras Ciencias Sociales
- Técnicas
- Salud
- Ciencias

16. ¿En qué nivel se ubica su docencia de forma mayoritaria?

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- Grado
- Máster
- Doctorado

17. Indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

(1=Totalmente en desacuerdo; 5=Totalmente de acuerdo)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| La preparación académica de los alumnos/as procedentes de Bachillerato es suficiente para afrontar con éxito los estudios universitarios | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| La preparación académica de los alumnos/as procedentes | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| La preparación académica de los alumnos/as procedentes de Bachillerato es suficiente para afrontar con éxito los estudios universitarios | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| de Formación Profesional es suficiente para afrontar con éxito los estudios universitarios | | | | | |
| Los alumnos/as estudian fundamentalmente de cara al examen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Los alumnos/as estudian de forma progresiva, siguiendo el trabajo diario del aula | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Los alumnos/as estudian lo estrictamente necesario para aprobar | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

18. ¿Qué importancia otorga como profesor/a en su docencia actual a los siguientes métodos de enseñanza - aprendizaje? (1=Ninguna; 5=Mucha)

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Asistencia a clase | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Trabajos en grupo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Participación en proyectos de investigación | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Prácticas en empresas, instituciones o similares | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Conocimientos prácticos y metodológicos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Teorías, conceptos y paradigmas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| El profesor/a como la principal fuente de información | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Aprendizaje basado en proyectos o problemas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Trabajos escritos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Exposiciones orales | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Seminarios y tutorías | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

19. ¿Con qué frecuencia emplea los siguientes recursos didácticos y docentes? (1=Nunca; 5=Siempre)

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Libros | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Materiales elaborados por usted mismo o el profesorado del departamento | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Prensa escrita | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Medios audiovisuales, pizarra electrónica | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Medios informáticos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Recursos online a través de internet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Docencia presencial | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tutorías, orientación y atención a los estudiantes | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

20. ¿Con qué frecuencia realiza las siguientes actividades docentes?
(1=Nunca; 5=Siempre)

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Dirección, seguimiento y evaluación de prácticas externas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Participación en la elaboración de materias/materiales virtuales | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Dirección, seguimiento y evaluación de trabajos a realizar por los estudiantes | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Dirección de trabajos de fin de Grado o Máster | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Dirección de tesis doctorales y formación y supervisión de investigadores noveles | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Preparación de materiales y guías docentes | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Preparación y realización de exámenes y evaluaciones | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Participación en programas de innovación educativa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Participación en actividades de formación continua | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Participación en la dirección, administración y coordinación académica de las enseñanzas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Gestión y participación en programas de intercambio y movilidad internacionales e interuniversitarios | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

SECCIÓN C2

Actividades de Investigación, Innovación y Transferencia de Tecnología

21. Número de sexenios acreditados

Nº sexenios:

22. Indique las actividades de Investigación, Innovación y Transferencia de Tecnologías que haya realizado

- Estancias de investigación en el extranjero
- Dirección de tesis doctorales
- Investigador/a Principal de proyectos de Investigación
- Dirección de contratos de Servicio, Asesoría y Transferencia de Tecnología

SECCIÓN C4

Actividades de Dirección y Gestión

23. Indique las actividades de Dirección y Gestión que haya realizado

- Cargo (a nivel departamental, de centro docente o institucional) relacionado con tareas de gestión y/o dirección en la Universidad

SECCIÓN D

Competencias

A continuación hay una lista de competencias. Proporcione la siguiente información:

24. ¿Cómo valora el nivel de competencias de los alumnos al acceder a la universidad?

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

| | Muy Bajo | | | | | | Muy Alto |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Dominio del área o disciplina | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Conocimientos de otras áreas o disciplinas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Pensamiento analítico | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. Capacidad para negociar de forma eficaz | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Capacidad para rendir bajo presión | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. Capacidad para coordinar actividades | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. Capacidad para trabajar en equipo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. Capacidad para hacerse entender | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13. Capacidad para hacer valer su autoridad | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 15. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 16. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 17. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 18. Capacidad para redactar informes o documentos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 19. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20. Resolución de problemas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 21. Adaptación a los cambios | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

25. ¿Qué nivel de competencias necesitan los titulados/as universitarios/as para trabajar?

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

| | Muy Bajo | | | | | | Muy Alto |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Dominio del área o disciplina | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Conocimientos de otras áreas o disciplinas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Pensamiento analítico | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. Capacidad para negociar de forma eficaz | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Capacidad para rendir bajo presión | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. Capacidad para coordinar actividades | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. Capacidad para trabajar en equipo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. Capacidad para hacerse entender | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13. Capacidad para hacer valer su autoridad | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 15. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 16. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 17. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 18. Capacidad para redactar informes o documentos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 19. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20. Resolución de problemas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 21. Adaptación a los cambios | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

26. ¿En qué medida contribuye la Universidad al desarrollo de estas competencias?

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

| | Muy Bajo | | | | | | Muy Alto |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Dominio del área o disciplina | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Conocimientos de otras áreas o disciplinas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Pensamiento analítico | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | Muy Bajo | | | | | | Muy Alto |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 5. Capacidad para negociar de forma eficaz | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Capacidad para rendir bajo presión | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. Capacidad para coordinar actividades | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. Capacidad para trabajar en equipo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. Capacidad para hacerse entender | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13. Capacidad para hacer valer su autoridad | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 15. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 16. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 17. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 18. Capacidad para redactar informes o documentos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 19. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20. Resolución de problemas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 21. Adaptación a los cambios | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

SECCIÓN E

Valoración de la enseñanza en la Universidad

Las enseñanzas que usted imparte en la Universidad son una buena base para:

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Empezar a trabajar | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Aprender en el trabajo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Realizar las tareas que se les exige en el trabajo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mejorar sus perspectivas profesionales | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mejorar su desarrollo personal | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Desarrollar su capacidad como emprendedor | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

28. Según su opinión, ¿en qué área considera que están capacitados para trabajar los estudiantes que estudian las enseñanzas que usted imparte?

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

- Exclusivamente en la misma área de estudio
- En esa área o alguna relacionada
- En otra área totalmente diferente
- En cualquier área de estudio

SECCIÓN F

Valores

Indique la importancia que los siguientes objetivos del Espacio Europeo de Educación Superior tienen para usted:

(1=Nada importante; 5=Muy importante)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Reconocimiento de cualificaciones en el EEES | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Reestructuración de las enseñanzas universitarias | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sistema de créditos ECTS | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Programas para la movilidad de los estudiantes europeos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Garantía de Calidad interna | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Garantía de Calidad externa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Aprendizaje permanente | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Indique en qué medida se valoran en su universidad los siguientes objetivos del Espacio Europeo de Educación Superior tienen para usted:

(1=Muy bajo; 5=Muy alto)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Reconocimiento de cualificaciones en el EEES | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Reestructuración de las enseñanzas universitarias | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sistema de créditos ECTS | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Programas para la movilidad de los estudiantes europeos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Garantía de Calidad interna | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Garantía de Calidad externa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Aprendizaje permanente | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

SECCIÓN G

Información personal

30. Sexo

Por favor seleccione sólo una de las siguientes opciones:

Hombre

Mujer

31. Edad

Edad:.....

4. CUESTIONARIOS A EMPLEADORES

SECCIÓN A

A1. ¿De qué universidades ha contratado en su empresa u organización a los titulados/as universitarios/as? (respuesta múltiple)

- Universidad de Alicante
- Universitat Jaume I
- Universitat Politècnica de València
- Universitat de València
- Universidad Miguel Hernández de Elche
- Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir
- Universidad CEU San Pablo
- Otras universidades de fuera de la CV
- No tengo esta información

SECCIÓN B

B1. ¿Cómo valora el nivel de competencias que tienen los titulados/as universitarios/as al entrar a trabajar en su empresa u organización? (1 = "Muy Bajo"; 7 = "Muy Alto")

| | Muy bajo | | Muy alto | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. Dominio del área o disciplina | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Conocimientos de otras áreas o disciplinas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Pensamiento analítico | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Capacidad para negociar de forma eficaz | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Capacidad para rendir bajo presión | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Capacidad para coordinar actividades | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Capacidad para trabajar en equipo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Capacidad para hacerse entender | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. Capacidad para hacer valer su autoridad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. Capacidad para redactar informes o documentos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. Resolución de problemas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. Adaptación a los cambios | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

B2. ¿Qué nivel de competencias requieren los puestos de trabajo que ocupan los titulados/as universitarios/as en su empresa u organización? (1 = "Muy Bajo"; 7 = "Muy Alto")

| | Muy bajo | | | | Muy alto | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. Dominio del área o disciplina | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Conocimientos de otras áreas o disciplinas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Pensamiento analítico | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Capacidad para negociar de forma eficaz | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Capacidad para rendir bajo presión | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Capacidad para coordinar actividades | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Capacidad para trabajar en equipo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Capacidad para hacerse entender | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. Capacidad para hacer valer su autoridad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. Capacidad para redactar informes o documentos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. Resolución de problemas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. Adaptación a los cambios | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

SECCIÓN C

C1. ¿En qué medida considera que la educación recibida en la universidad por los titulados/as es una buena base para ...
(1 = "Muy Bajo"; 5 = "Muy Alto")

| | nada | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | mucho |
|--|------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------|
| empezar a trabajar? | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| aprender en el trabajo? | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| realizar las tareas de su trabajo actual? | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| mejorar sus perspectivas profesionales? | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| mejorar su desarrollo personal? | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| desarrollar su capacidad como emprendedor/a? | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

SECCIÓN D

D1. Indique en qué medida son aplicables las siguientes características en los puestos de trabajo de los titulados/as de su empresa u organización (1 = "Ninguna aplicabilidad"; 5 = "Mucha aplicabilidad")

| | ninguna | | | | | mucha |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| Autonomía en el trabajo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Estabilidad laboral | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Oportunidad de aprender cosas nuevas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ingresos elevados | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Afrontar nuevos retos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Buenas perspectivas profesionales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tener tiempo para actividades de ocio | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Reconocimiento/prestigio social | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Facilidad para combinar trabajo y familia | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

5. OPINIÓN DE TITULADOS Y PROFESORES

Tabla 5.1.

Opinión de los titulados sobre el énfasis que hace el profesorado en distintos métodos de enseñanza-aprendizaje. (Escala de 1 a 5)

| | Sexo | | Sector Educativo | | | | | | | |
|---|------|------|------------------|------|-----------|------|--------------|------|------|-------|
| | H | M | Edu. | Hum. | Ec. y em. | Der. | Otras C. Soc | Téc. | Sal. | Cienc |
| Asistencia a clase | 3,19 | 3,38 | 4,02 | 3,37 | 3,20 | 3,18 | 3,35 | 2,99 | 3,28 | 3,21 |
| Trabajos en grupo | 3,14 | 3,32 | 4,05 | 3,04 | 3,15 | 2,26 | 3,54 | 3,10 | 3,06 | 3,00 |
| Participación en proyectos de investigación | 1,87 | 1,95 | 2,01 | 2,02 | 1,79 | 1,57 | 2,03 | 1,79 | 1,91 | 2,06 |
| Prácticas en empresas, instituciones o similares | 2,45 | 2,76 | 3,04 | 2,26 | 2,76 | 2,28 | 2,73 | 2,22 | 3,40 | 2,40 |
| Conocimientos prácticos y metodológicos | 3,12 | 3,25 | 3,33 | 3,27 | 3,08 | 2,75 | 3,12 | 2,95 | 3,63 | 3,25 |
| Teorías, conceptos y paradigmas | 3,81 | 3,92 | 3,85 | 4,03 | 3,99 | 3,93 | 3,74 | 3,84 | 3,85 | 3,96 |
| El profesor /a era la principal fuente de información | 3,44 | 3,64 | 3,65 | 3,71 | 3,50 | 3,81 | 3,54 | 3,38 | 3,68 | 3,62 |
| Aprendizaje basado en proyectos o problemas | 3,01 | 2,88 | 2,63 | 2,57 | 2,99 | 2,49 | 2,81 | 3,24 | 2,82 | 2,95 |
| Trabajos escritos | 3,22 | 3,54 | 4,27 | 3,95 | 3,37 | 2,90 | 3,64 | 3,03 | 3,17 | 3,13 |
| Exposiciones orales | 2,63 | 3,01 | 3,63 | 3,16 | 2,82 | 2,93 | 3,15 | 2,36 | 2,72 | 2,67 |

A6 ¿En qué medida se hacía énfasis en tu carrera en los siguientes métodos de enseñanza y aprendizaje y evaluación?

Tabla 5.2.

*Opinión de los titulados sobre las competencias que poseen al ingresar en la universidad.
(Escala 1 a 7)*

| | Sexo | | Sector Educativo | | | | | | | |
|--|------|------|------------------|------|-----------|------|--------------|------|------|-------|
| | H | M | Edu. | Hum. | Ec. y em. | Der. | Otras C. Soc | Téc. | Sal. | Cienc |
| a. Dominio de tu área o disciplina | 5,16 | 5,19 | 5,55 | 5,57 | 5,20 | 5,07 | 5,08 | 4,90 | 5,40 | 5,24 |
| b. Conocimientos de otras áreas o disciplinas | 4,63 | 4,69 | 4,98 | 4,92 | 4,78 | 4,67 | 4,65 | 4,47 | 4,78 | 4,49 |
| c. Pensamiento analítico | 5,42 | 5,21 | 5,27 | 5,56 | 5,15 | 5,33 | 5,14 | 5,32 | 5,20 | 5,47 |
| d. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos | 5,81 | 5,89 | 5,91 | 6,02 | 5,93 | 5,93 | 5,71 | 5,81 | 5,94 | 5,81 |
| e. Capacidad para negociar de forma eficaz | 4,68 | 4,84 | 5,06 | 4,83 | 4,94 | 5,31 | 4,88 | 4,52 | 4,88 | 4,62 |
| f. Capacidad para trabajar bajo presión | 5,52 | 5,59 | 5,37 | 5,52 | 5,70 | 5,82 | 5,52 | 5,60 | 5,54 | 5,70 |
| g. Capacidad para detectar nuevas oportunidades | 4,84 | 5,05 | 5,26 | 4,89 | 5,11 | 5,02 | 5,06 | 4,77 | 5,15 | 4,85 |
| h. Capacidad para coordinar actividades | 5,38 | 5,68 | 5,86 | 5,53 | 5,68 | 5,87 | 5,58 | 5,40 | 5,61 | 5,51 |
| i. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva | 5,26 | 5,64 | 5,72 | 5,42 | 5,67 | 5,49 | 5,52 | 5,26 | 5,71 | 5,55 |
| j. Capacidad para trabajar en equipo | 5,72 | 6,08 | 6,26 | 5,86 | 6,12 | 5,82 | 5,88 | 5,75 | 6,16 | 5,98 |
| k. Capacidad para movilizar las capacidades de otros | 5,01 | 5,19 | 5,43 | 5,16 | 5,22 | 5,31 | 5,22 | 4,87 | 5,21 | 5,07 |
| l. Capacidad para hacerte entender | 5,38 | 5,72 | 5,92 | 5,90 | 5,60 | 5,68 | 5,66 | 5,28 | 5,78 | 5,54 |
| m. Capacidad para hacer valer tu autoridad | 4,85 | 4,96 | 5,40 | 5,02 | 4,99 | 5,20 | 4,89 | 4,68 | 5,06 | 4,85 |
| n. Capacidad para utilizar herramientas informáticas | 5,89 | 5,83 | 5,78 | 5,78 | 5,88 | 5,64 | 5,75 | 6,03 | 5,75 | 5,78 |
| o. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones | 5,51 | 5,51 | 5,67 | 5,69 | 5,50 | 5,50 | 5,50 | 5,46 | 5,50 | 5,41 |
| p. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas | 5,56 | 5,51 | 5,60 | 5,78 | 5,40 | 5,73 | 5,43 | 5,50 | 5,46 | 5,50 |
| q. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes | 5,03 | 5,06 | 5,32 | 5,20 | 5,13 | 5,41 | 5,04 | 4,91 | 4,99 | 4,98 |
| r. Capacidad para redactar informes o documentos | 5,47 | 5,72 | 5,69 | 5,90 | 5,71 | 5,66 | 5,66 | 5,53 | 5,52 | 5,45 |
| s. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros | 4,42 | 4,36 | 4,02 | 5,02 | 4,50 | 4,34 | 4,08 | 4,50 | 4,24 | 4,39 |
| t. Resolución de problemas | 5,60 | 5,54 | 5,62 | 5,53 | 5,58 | 5,63 | 5,52 | 5,58 | 5,57 | 5,60 |
| u. Adaptación a los cambios | 5,74 | 5,84 | 5,97 | 5,80 | 5,85 | 5,75 | 5,74 | 5,76 | 5,85 | 5,85 |

H1.1 Columna A: ¿Cómo valoras tu actual nivel de competencias?

Tabla 5.3.

*Opinión de los titulados sobre las competencias que son necesarias para trabajar
(Escala 1 a 7)*

| | Sexo | | Sector Educativo | | | | | | | |
|--|------|------|------------------|------|-----------|------|--------------|------|------|-------|
| | H | M | Edu. | Hum. | Ec. y em. | Der. | Otras C. Soc | Téc. | Sal. | Cienc |
| a. Dominio de tu área o disciplina | 5,20 | 5,44 | 5,63 | 5,20 | 5,01 | 5,54 | 5,04 | 5,38 | 5,63 | 5,33 |
| b. Conocimientos de otras áreas o disciplinas | 4,68 | 4,70 | 4,82 | 4,68 | 4,51 | 4,77 | 4,66 | 4,77 | 4,73 | 4,44 |
| c. Pensamiento analítico | 5,15 | 4,90 | 4,87 | 4,77 | 4,54 | 5,19 | 4,87 | 5,29 | 4,94 | 5,14 |
| d. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos | 5,33 | 5,44 | 5,29 | 5,24 | 5,20 | 5,63 | 5,27 | 5,52 | 5,49 | 5,43 |
| e. Capacidad para negociar de forma eficaz | 4,50 | 4,83 | 5,08 | 4,71 | 4,50 | 5,04 | 4,90 | 4,59 | 4,59 | 4,34 |
| f. Capacidad para trabajar bajo presión | 5,39 | 5,63 | 5,58 | 5,44 | 5,43 | 5,71 | 5,64 | 5,38 | 5,68 | 5,51 |
| g. Capacidad para detectar nuevas oportunidades | 4,66 | 4,82 | 4,64 | 4,79 | 4,59 | 5,13 | 4,95 | 4,78 | 4,59 | 4,67 |
| h. Capacidad para coordinar actividades | 5,01 | 5,35 | 5,65 | 5,08 | 4,97 | 5,38 | 5,32 | 5,06 | 5,15 | 5,17 |
| i. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva | 5,43 | 5,80 | 5,86 | 5,76 | 5,61 | 5,67 | 5,68 | 5,48 | 5,63 | 5,80 |
| j. Capacidad para trabajar en equipo | 5,35 | 5,58 | 6,15 | 5,31 | 5,34 | 5,30 | 5,31 | 5,42 | 5,54 | 5,46 |
| k. Capacidad para movilizar las capacidades de otros | 4,80 | 4,95 | 5,34 | 4,85 | 4,54 | 5,04 | 4,99 | 4,78 | 4,93 | 4,71 |
| l. Capacidad para hacerte entender | 5,42 | 5,81 | 6,17 | 5,92 | 5,22 | 5,63 | 5,64 | 5,50 | 5,68 | 5,56 |
| m. Capacidad para hacer valer tu autoridad | 4,63 | 4,96 | 5,61 | 5,20 | 4,44 | 5,09 | 4,73 | 4,58 | 4,88 | 4,69 |
| n. Capacidad para utilizar herramientas informáticas | 5,34 | 5,41 | 5,19 | 5,57 | 5,14 | 5,46 | 5,36 | 5,64 | 5,04 | 5,40 |
| o. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones | 5,19 | 5,47 | 5,58 | 5,24 | 4,97 | 5,63 | 5,24 | 5,41 | 5,38 | 5,37 |
| p. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas | 4,95 | 4,99 | 4,99 | 4,95 | 4,44 | 5,17 | 4,93 | 5,08 | 4,95 | 5,13 |
| q. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes | 4,73 | 4,97 | 5,20 | 4,89 | 4,46 | 5,29 | 4,97 | 4,81 | 4,76 | 4,88 |
| r. Capacidad para redactar informes o documentos | 5,04 | 5,29 | 5,30 | 5,15 | 4,62 | 5,70 | 5,25 | 5,27 | 5,13 | 5,15 |
| s. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros | 4,41 | 4,38 | 4,14 | 4,85 | 3,99 | 3,67 | 4,08 | 4,76 | 4,08 | 4,88 |
| t. Resolución de problemas | 5,41 | 5,57 | 5,73 | 5,29 | 5,23 | 5,67 | 5,47 | 5,55 | 5,45 | 5,57 |
| u. Adaptación a los cambios | 5,29 | 5,56 | 5,87 | 5,40 | 5,29 | 5,38 | 5,46 | 5,39 | 5,41 | 5,47 |

H1.2 ¿Qué nivel de competencias necesitas en tu trabajo actual?

Tabla 5.4.

Opinión de los titulados sobre en qué medida contribuye la Universidad al desarrollo de las competencias (Escala 1 a 7)

| | Sexo | | Sector Educativo | | | | | | | |
|--|------|------|------------------|------|-----------|------|--------------|------|------|-------|
| | H | M | Edu. | Hum. | Ec. y em. | Der. | Otras C. Soc | Téc. | Sal. | Cienc |
| a. Dominio de tu área o disciplina | 4,71 | 4,57 | 4,58 | 4,85 | 4,46 | 4,30 | 4,42 | 4,57 | 5,10 | 4,78 |
| b. Conocimientos de otras áreas o disciplinas | 4,09 | 3,99 | 3,94 | 4,23 | 4,03 | 3,89 | 4,03 | 3,90 | 4,43 | 3,99 |
| c. Pensamiento analítico | 4,83 | 4,52 | 4,10 | 4,78 | 4,50 | 4,50 | 4,42 | 4,85 | 4,61 | 4,96 |
| d. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos | 4,85 | 4,79 | 4,34 | 4,98 | 4,70 | 4,64 | 4,53 | 5,02 | 4,95 | 4,81 |
| e. Capacidad para negociar de forma eficaz | 3,33 | 3,53 | 3,60 | 3,39 | 3,76 | 3,64 | 3,74 | 3,21 | 3,66 | 2,93 |
| f. Capacidad para trabajar bajo presión | 4,33 | 4,36 | 4,14 | 4,44 | 4,11 | 4,26 | 4,09 | 4,64 | 4,22 | 4,07 |
| g. Capacidad para detectar nuevas oportunidades | 3,60 | 3,76 | 3,72 | 3,66 | 4,00 | 3,64 | 3,99 | 3,48 | 3,82 | 3,34 |
| h. Capacidad para coordinar actividades | 4,01 | 4,27 | 4,52 | 4,09 | 4,36 | 4,05 | 4,19 | 4,02 | 4,16 | 3,95 |
| i. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva | 4,36 | 4,44 | 4,52 | 4,64 | 4,22 | 4,19 | 4,31 | 4,38 | 4,50 | 4,27 |
| j. Capacidad para trabajar en equipo | 4,51 | 4,89 | 5,58 | 4,53 | 4,66 | 4,07 | 4,83 | 4,58 | 4,79 | 4,54 |
| k. Capacidad para movilizar las capacidades de otros | 3,77 | 3,91 | 4,51 | 3,87 | 3,83 | 3,55 | 4,15 | 3,66 | 3,77 | 3,46 |
| l. Capacidad para hacerte entender | 4,28 | 4,47 | 4,95 | 4,86 | 4,20 | 4,26 | 4,54 | 4,06 | 4,61 | 4,10 |
| m. Capacidad para hacer valer tu autoridad | 3,45 | 3,57 | 4,00 | 3,45 | 3,61 | 3,60 | 3,73 | 3,31 | 3,67 | 3,13 |
| n. Capacidad para utilizar herramientas informáticas | 4,67 | 4,39 | 4,48 | 4,19 | 4,33 | 3,62 | 4,10 | 5,08 | 4,05 | 4,52 |
| o. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones | 4,38 | 4,25 | 4,45 | 4,16 | 4,10 | 3,81 | 4,27 | 4,43 | 4,23 | 4,28 |
| p. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas | 4,25 | 4,24 | 4,42 | 4,75 | 4,06 | 4,19 | 4,26 | 4,16 | 4,21 | 3,99 |
| q. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes | 4,16 | 4,37 | 5,10 | 4,54 | 4,43 | 4,37 | 4,37 | 3,99 | 4,16 | 3,96 |
| r. Capacidad para redactar informes o documentos | 4,48 | 4,66 | 4,92 | 5,33 | 4,51 | 4,56 | 4,60 | 4,37 | 4,39 | 4,41 |
| s. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros | 2,69 | 2,71 | 2,67 | 3,71 | 2,73 | 2,76 | 2,43 | 2,67 | 2,56 | 2,56 |
| t. Resolución de problemas | 4,54 | 4,32 | 4,27 | 4,07 | 4,11 | 4,02 | 4,16 | 4,71 | 4,39 | 4,65 |
| u. Adaptación a los cambios | 4,15 | 4,17 | 4,17 | 4,25 | 3,99 | 3,76 | 4,04 | 4,22 | 4,27 | 4,12 |

H1.3 ¿En qué medida ha contribuido la carrera en que te graduaste en el año 2008 ó 2009 al desarrollo de estas competencias?

Tabla 5.5.
Opinión del profesorado sobre los estudiantes
(Escala 1 a 5)

| | | La preparación de los alumnos/as de Bachillerato es suficiente para los estudios universitarios | La preparación de los alumnos/as de FP es suficiente para los estudios universitarios | Los alumnos/as estudian fundamentalmente de cara al examen | Los alumnos/as estudian de forma progresiva, siguiendo el trabajo diario del aula | Los alumnos/as estudian lo estrictamente necesario para aprobar |
|--------------------------------|---------------------------|---|---|--|---|---|
| | Total | 2,76 | 2,38 | 4,06 | 2,48 | 3,59 |
| Sexo | Hombre | 2,71 | 2,32 | 4,07 | 2,43 | 3,62 |
| | Mujer | 2,84 | 2,46 | 4,05 | 2,55 | 3,55 |
| Edad | Menos de 45 años | 2,72 | 2,44 | 4,10 | 2,50 | 3,66 |
| | 45 años o más | 2,80 | 2,32 | 4,01 | 2,46 | 3,51 |
| Nivel de titulación | Diplomatura, Licenciatura | 2,96 | 2,71 | 4,02 | 2,58 | 3,62 |
| | Postgrado | 2,85 | 2,60 | 4,14 | 2,46 | 3,63 |
| | Doctorado | 2,70 | 2,26 | 4,04 | 2,47 | 3,57 |
| Estudios en el extranjero | Si | 2,64 | 2,28 | 3,99 | 2,47 | 3,57 |
| | No | 2,79 | 2,40 | 4,08 | 2,48 | 3,59 |
| Trabaja solo en la universidad | Si | 2,69 | 2,28 | 4,04 | 2,46 | 3,59 |
| | No | 2,92 | 2,63 | 4,10 | 2,51 | 3,57 |
| Estatus | Contratado | 2,82 | 2,54 | 4,08 | 2,50 | 3,61 |
| | Funcionario | 2,70 | 2,20 | 4,03 | 2,45 | 3,57 |
| Sector educativo | Educación | 3,06 | 2,72 | 3,78 | 2,72 | 3,33 |
| | Humanidades | 2,65 | 2,20 | 3,86 | 2,64 | 3,40 |
| | Economía y empresa | 2,80 | 2,54 | 4,19 | 2,46 | 3,70 |
| | Derecho | 2,52 | 2,17 | 4,21 | 2,32 | 3,53 |
| | Otras Ciencias Sociales | 2,90 | 2,63 | 3,92 | 2,62 | 3,51 |
| | Técnicas | 2,63 | 2,29 | 4,07 | 2,46 | 3,80 |
| | Salud | 2,97 | 2,53 | 4,21 | 2,40 | 3,52 |
| | Ciencias | 2,54 | 2,02 | 4,15 | 2,28 | 3,64 |
| Sexenios | Uno o ninguno | 2,79 | 2,47 | 4,07 | 2,49 | 3,59 |
| | Dos o más | 2,67 | 2,16 | 4,05 | 2,42 | 3,58 |
| Donde ubica docencia | Grado | 2,76 | 2,38 | 4,06 | 2,48 | 3,59 |
| | Máster | 2,80 | 2,39 | 3,98 | 2,51 | 3,53 |
| | Doctorado | 2,34 | 1,88 | 4,14 | 2,31 | 3,76 |

30. Sexo, 31. Edad; 1. ¿Cuál es la titulación de nivel más alto que ha completado?, 4. ¿Ha estudiado o ha realizado parte de sus estudios en el extranjero? 8. En la actualidad, ¿trabaja exclusivamente para la Universidad? 12. ¿Cuál es su categoría profesional en la actualidad? 15. ¿En qué área de conocimiento se encuadra mayoritariamente su docencia? 21. Número de sexenios acreditados 16. ¿En qué nivel se ubica su docencia de forma mayoritaria?

Tabla 5.6.

Opinión del profesorado sobre el énfasis que hacen en distintos métodos de enseñanza-aprendizaje (Escala 1 a 5)

| | Sexo | | Edad | | Trabaja solo en la universidad | | Estatus | | Sector educativo | | | | | | | |
|---|-------|------|------|------|--------------------------------|------|---------|------|------------------|------|----------|------|---------------|------|------|-------|
| | Hom | Muj | <45 | >45 | Si | No | Contr. | Fun. | Edu | Hum | Ec. y em | Der | Otras C. Soc. | Téc. | Sal | Cienc |
| | Total | | | | | | | | | | | | | | | |
| Conocimientos prácticos y metodológicos | 4,22 | 4,14 | 4,36 | 4,15 | 4,18 | 4,32 | 4,30 | 4,12 | 4,42 | 4,26 | 4,12 | 4,00 | 4,34 | 4,14 | 4,33 | 4,14 |
| Asistencia a clase | 3,98 | 3,94 | 4,05 | 4,05 | 3,95 | 4,06 | 4,02 | 3,96 | 4,00 | 4,09 | 3,89 | 4,03 | 3,90 | 3,96 | 3,99 | 4,01 |
| Aprendizaje basado en proyectos o problemas | 3,96 | 3,92 | 4,03 | 3,93 | 3,90 | 4,09 | 4,04 | 3,85 | 4,03 | 3,92 | 3,92 | 3,78 | 4,09 | 4,05 | 3,94 | 3,78 |
| Teorías, conceptos y paradigmas | 3,81 | 3,76 | 3,89 | 3,86 | 3,85 | 3,72 | 3,76 | 3,85 | 3,80 | 4,05 | 3,66 | 3,87 | 3,87 | 3,70 | 3,84 | 3,85 |
| Seminarios y tutorías | 3,70 | 3,58 | 3,88 | 3,69 | 3,69 | 3,70 | 3,77 | 3,60 | 3,81 | 3,84 | 3,52 | 3,65 | 3,74 | 3,57 | 3,83 | 3,69 |
| Exposiciones orales | 3,59 | 3,48 | 3,77 | 3,58 | 3,53 | 3,76 | 3,73 | 3,43 | 3,95 | 3,83 | 3,69 | 3,63 | 3,75 | 3,34 | 3,58 | 3,47 |
| Trabajos en grupo | 3,58 | 3,49 | 3,74 | 3,54 | 3,50 | 3,78 | 3,75 | 3,40 | 4,03 | 3,52 | 3,61 | 3,09 | 3,92 | 3,49 | 3,60 | 3,38 |
| Prácticas en empresas, instituciones o similares | 3,50 | 3,39 | 3,65 | 3,50 | 3,38 | 3,80 | 3,66 | 3,32 | 3,55 | 3,34 | 3,40 | 3,33 | 3,66 | 3,36 | 3,89 | 3,39 |
| Trabajos escritos | 3,34 | 3,28 | 3,46 | 3,37 | 3,33 | 3,39 | 3,39 | 3,27 | 3,69 | 3,68 | 3,36 | 3,44 | 3,63 | 3,18 | 3,14 | 3,19 |
| Participación en proyectos de investigación | 3,17 | 3,10 | 3,27 | 3,22 | 3,02 | 3,56 | 3,35 | 2,97 | 3,48 | 3,31 | 2,74 | 2,68 | 3,27 | 2,92 | 3,5 | 3,14 |
| El profesor/a como la principal fuente de información | 3,00 | 3,02 | 2,96 | 3,06 | 3,00 | 2,98 | 2,96 | 3,05 | 2,85 | 3,04 | 3,05 | 3,24 | 2,80 | 2,98 | 3,01 | 3,05 |

18. ¿Qué importancia otorga como profesor/a en su docencia actual a los siguientes métodos de enseñanza-aprendizaje? (1=Ninguna; 5=Mucha)

Tabla 5-7.

*Opinión del profesorado sobre su dedicación a diversas actividades docentes.
(Escala de 1 a 5)*

| | Sexo | | Estatus | | Donde ubica docencia | | |
|---|--------|-------|----------|-------|----------------------|--------|-------|
| | Hombre | Mujer | Contrat. | Func. | Grado | Máster | Doct. |
| Total | | | | | | | |
| Preparación y realización de exámenes y evaluaciones | 4,28 | 4,50 | 4,30 | 4,44 | 4,39 | 4,21 | 3,97 |
| Dirección, seguimiento y evaluación de trabajos de estudiantes | 4,01 | 4,26 | 4,11 | 4,10 | 4,08 | 4,27 | 4,07 |
| Preparación de materiales y guías docentes | 3,91 | 4,14 | 3,82 | 4,18 | 4,01 | 3,86 | 3,79 |
| Participación en la elaboración de materiales virtuales | 3,43 | 3,60 | 3,51 | 3,53 | 3,51 | 3,54 | 3,17 |
| Participación en actividades de formación continua | 3,07 | 3,52 | 3,32 | 3,14 | 3,26 | 3,06 | 3,10 |
| Dirección de trabajos de fin de Grado o Máster | 3,31 | 3,10 | 2,86 | 3,61 | 3,11 | 4,02 | 3,43 |
| Participación en programas de innovación educativa | 2,92 | 3,30 | 2,93 | 3,22 | 3,07 | 3,08 | 2,79 |
| Participación en la dirección, administración y coordinación académica | 2,87 | 2,94 | 2,44 | 3,39 | 2,85 | 3,23 | 2,57 |
| Dirección, seguimiento y evaluación de prácticas externas | 2,74 | 2,86 | 2,83 | 2,72 | 2,73 | 3,11 | 3,00 |
| Dirección de tesis doctorales y formación y supervisión de investigadores noveles | 2,72 | 2,43 | 1,95 | 3,30 | 2,48 | 3,46 | 3,18 |
| Gestión y participación en programas de intercambio y movilidad | 2,02 | 2,11 | 1,81 | 2,30 | 2,00 | 2,30 | 2,11 |

20. ¿Con qué frecuencia realiza las siguientes actividades docentes? (1=Nunca; 5=Siempre)

Tabla 5.8.

Opinión del profesorado sobre las competencias que poseen los estudiantes que ingresan en la universidad
(Escala 1 a 7)

| | Edad | | Estatus | | Sector educativo | | | | | | | Sexenitos | | | |
|---|-------|------|---------|-------|------------------|------|----------|------|---------------|------|------|-----------|-------|---------|------|
| | < 45 | > 45 | Cont. | Func. | Edu | Hum | Ec. y Em | Der | Otras C. Soc. | Téc | Sdl | Cie | 1 0 0 | 2 0 más | |
| | Total | | | | | | | | | | | | | | |
| 14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas | 4,80 | 4,76 | 4,83 | 4,74 | 4,93 | 4,43 | 4,72 | 4,64 | 4,93 | 4,80 | 5,21 | 4,63 | 4,64 | 4,70 | 4,98 |
| 4. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos | 3,80 | 3,68 | 3,91 | 3,76 | 3,90 | 3,56 | 3,88 | 3,65 | 3,47 | 3,94 | 4,11 | 3,62 | 3,66 | 3,68 | 3,96 |
| 10. Capacidad para trabajar en equipo | 3,64 | 3,66 | 3,62 | 3,59 | 3,75 | 3,49 | 3,58 | 3,56 | 3,08 | 3,53 | 4,03 | 3,45 | 3,64 | 3,53 | 3,85 |
| 21. Adaptación a los cambios | 3,60 | 3,48 | 3,71 | 3,49 | 3,76 | 3,37 | 3,69 | 3,50 | 3,46 | 3,54 | 3,93 | 3,34 | 3,55 | 3,47 | 3,83 |
| 15. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones | 3,51 | 3,49 | 3,53 | 3,51 | 3,56 | 3,50 | 3,61 | 3,35 | 3,18 | 3,59 | 3,68 | 3,42 | 3,37 | 3,43 | 3,63 |
| 12. Capacidad para hacerse entender | 3,35 | 3,33 | 3,37 | 3,34 | 3,39 | 3,40 | 3,43 | 3,29 | 2,99 | 3,43 | 3,47 | 3,31 | 3,22 | 3,32 | 3,37 |
| 16. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas | 3,33 | 3,29 | 3,40 | 3,34 | 3,37 | 3,31 | 3,35 | 3,16 | 3,02 | 3,40 | 3,53 | 3,24 | 3,23 | 3,25 | 3,46 |
| 5. Capacidad para negociar de forma eficaz | 3,32 | 3,29 | 3,34 | 3,31 | 3,38 | 3,37 | 3,38 | 3,13 | 2,99 | 3,15 | 3,55 | 3,18 | 3,29 | 3,25 | 3,42 |
| 6. Capacidad para rendir bajo presión | 3,31 | 3,25 | 3,36 | 3,23 | 3,44 | 3,21 | 3,43 | 3,13 | 3,04 | 3,23 | 3,64 | 3,14 | 3,20 | 3,22 | 3,51 |
| 13. Capacidad para hacer valer su autoridad | 3,29 | 3,34 | 3,23 | 3,30 | 3,32 | 3,35 | 3,17 | 3,16 | 2,89 | 3,27 | 3,52 | 3,23 | 3,26 | 3,25 | 3,36 |
| 8. Capacidad para coordinar actividades | 3,22 | 3,21 | 3,24 | 3,20 | 3,29 | 3,28 | 3,33 | 3,10 | 2,97 | 3,18 | 3,42 | 3,08 | 3,09 | 3,16 | 3,33 |
| 7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades | 3,20 | 3,15 | 3,25 | 3,15 | 3,28 | 3,29 | 3,31 | 3,10 | 2,98 | 2,97 | 3,35 | 3,10 | 3,11 | 3,13 | 3,34 |
| 20. Resolución de problemas | 3,16 | 3,13 | 3,19 | 3,11 | 3,25 | 3,08 | 3,19 | 3,11 | 2,95 | 3,08 | 3,43 | 3,01 | 3,03 | 3,07 | 3,31 |
| 17. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes | 3,05 | 2,99 | 3,09 | 3,00 | 3,11 | 3,21 | 3,11 | 2,91 | 2,71 | 3,11 | 3,07 | 3,00 | 3,04 | 2,97 | 3,14 |
| 9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva | 3,04 | 2,99 | 3,11 | 2,99 | 3,15 | 3,03 | 3,20 | 2,98 | 2,69 | 2,97 | 3,29 | 2,88 | 2,92 | 2,98 | 3,18 |
| 11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros | 3,00 | 2,99 | 3,02 | 2,96 | 3,10 | 3,02 | 2,95 | 2,90 | 2,66 | 2,89 | 3,29 | 2,89 | 2,93 | 2,93 | 3,15 |
| 2. Conocimientos de otras áreas o disciplinas | 2,94 | 2,93 | 2,96 | 2,92 | 3,01 | 2,95 | 2,85 | 2,97 | 2,35 | 2,83 | 3,24 | 2,78 | 2,88 | 2,89 | 3,04 |
| 3. Pensamiento analítico | 2,76 | 2,67 | 2,85 | 2,74 | 2,82 | 2,74 | 2,81 | 2,61 | 2,53 | 2,76 | 2,96 | 2,65 | 2,63 | 2,67 | 2,87 |
| 19. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros | 2,71 | 2,59 | 2,83 | 2,63 | 2,83 | 2,45 | 2,63 | 2,63 | 2,69 | 2,49 | 3,02 | 2,58 | 2,68 | 2,60 | 2,87 |
| 18. Capacidad para redactar informes o documentos | 2,67 | 2,59 | 2,75 | 2,63 | 2,75 | 2,81 | 2,78 | 2,57 | 2,40 | 2,65 | 2,74 | 2,54 | 2,70 | 2,59 | 2,77 |
| 1. Dominio del área o disciplina | 2,67 | 2,66 | 2,68 | 2,65 | 2,72 | 2,68 | 2,65 | 2,67 | 1,86 | 2,44 | 2,83 | 2,58 | 2,81 | 2,59 | 2,83 |

24. ¿Cómo valora el nivel de competencias de los alumnos al acceder a la universidad?

Tabla 5-9.

Opinión del profesorado sobre las competencias que son necesarias para trabajar (Escala 1 a 7)

| | Total | Sector educativo | | | | | | | Sexenios | | |
|---|-------|------------------|------|----------|------|---------------|------|------|----------|-------|---------|
| | | Edu | Hum | Ec. y Em | Der | Otras C. Soc. | Téc | Sal | Cie | 1 0 0 | 2 0 más |
| 12. Capacidad para hacerse entender | 5,66 | 5,23 | 5,70 | 5,75 | 5,51 | 5,60 | 6,09 | 5,16 | 5,78 | 5,48 | 6,05 |
| 21. Adaptación a los cambios | 5,61 | 5,19 | 5,70 | 5,83 | 5,30 | 5,69 | 6,01 | 5,14 | 5,66 | 5,46 | 5,92 |
| 20. Resolución de problemas | 5,60 | 5,14 | 5,62 | 5,77 | 5,44 | 5,57 | 6,03 | 5,14 | 5,71 | 5,44 | 5,93 |
| 14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas | 5,56 | 5,12 | 5,68 | 5,74 | 5,15 | 5,49 | 6,00 | 5,06 | 5,74 | 5,40 | 5,92 |
| 9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva | 5,56 | 5,08 | 5,65 | 5,61 | 5,31 | 5,47 | 5,99 | 5,10 | 5,77 | 5,37 | 5,95 |
| 18. Capacidad para redactar informes o documentos | 5,55 | 5,06 | 5,56 | 5,66 | 5,40 | 5,55 | 6,01 | 5,04 | 5,73 | 5,36 | 5,96 |
| 15. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones | 5,54 | 5,15 | 5,69 | 5,68 | 5,17 | 5,52 | 5,98 | 5,03 | 5,67 | 5,38 | 5,90 |
| 10. Capacidad para trabajar en equipo | 5,53 | 5,22 | 5,46 | 5,71 | 4,99 | 5,54 | 6,01 | 5,08 | 5,61 | 5,41 | 5,79 |
| 17. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes | 5,48 | 5,08 | 5,50 | 5,68 | 5,28 | 5,62 | 5,89 | 4,93 | 5,60 | 5,30 | 5,89 |
| 4. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos | 5,46 | 4,94 | 5,50 | 5,61 | 5,25 | 5,27 | 6,01 | 4,89 | 5,60 | 5,25 | 5,91 |
| 19. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros | 5,40 | 4,76 | 5,46 | 5,69 | 4,94 | 5,16 | 5,92 | 4,84 | 5,69 | 5,15 | 5,93 |
| 3. Pensamiento analítico | 5,34 | 4,80 | 5,38 | 5,46 | 5,15 | 5,32 | 5,81 | 4,81 | 5,49 | 5,18 | 5,70 |
| 16. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas | 5,27 | 4,94 | 5,42 | 5,41 | 5,14 | 5,26 | 5,57 | 4,83 | 5,44 | 5,11 | 5,60 |
| 7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades | 5,25 | 4,79 | 5,38 | 5,55 | 4,97 | 5,25 | 5,62 | 4,82 | 5,25 | 5,12 | 5,54 |
| 6. Capacidad para rendir bajo presión | 5,23 | 4,69 | 5,30 | 5,44 | 5,06 | 5,18 | 5,71 | 4,78 | 5,25 | 5,08 | 5,58 |
| 8. Capacidad para coordinar actividades | 5,17 | 4,97 | 5,21 | 5,29 | 4,77 | 5,13 | 5,55 | 4,72 | 5,22 | 5,04 | 5,43 |
| 1. Dominio del área o disciplina | 5,15 | 4,78 | 5,36 | 4,95 | 4,95 | 4,99 | 5,54 | 4,84 | 5,26 | 5,02 | 5,45 |
| 5. Capacidad para negociar de forma eficaz | 5,00 | 4,77 | 5,14 | 5,26 | 4,90 | 4,97 | 5,35 | 4,56 | 4,86 | 4,92 | 5,17 |
| 11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros | 4,91 | 4,77 | 4,92 | 5,17 | 4,66 | 4,96 | 5,18 | 4,57 | 4,79 | 4,80 | 5,10 |
| 13. Capacidad para hacer valer su autoridad | 4,61 | 4,48 | 4,82 | 4,65 | 4,38 | 4,48 | 4,79 | 4,37 | 4,59 | 4,52 | 4,82 |
| 2. Conocimientos de otras áreas o disciplinas | 4,54 | 4,37 | 4,72 | 4,54 | 4,60 | 4,42 | 4,82 | 4,11 | 4,62 | 4,41 | 4,81 |

25. ¿Qué nivel de competencias necesitan los titulados universitarios para trabajar?

Tabla 5.10.

Opinión del profesorado sobre en qué medida contribuye la Universidad al desarrollo de las competencias (Escala 1 a 7)

| | Sexo | | Trabaja solo en la universidad | | Estatus | | Sector educativo | | | | | | | Sexenitos | | | |
|---|-------|------|--------------------------------|------|---------|-------|------------------|------|------|----------|------|---------------|------|-----------|------|------|--------|
| | Total | Hom. | Muj. | Si | No | Cont. | Func. | Edu | Hum | Ec. y Em | Der | Otras C. Soc. | Téc | Sal | Cie | 100 | 20 más |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Dominio del área o disciplina | 5,19 | 5,23 | 5,15 | 5,30 | 4,87 | 4,98 | 5,48 | 4,74 | 5,24 | 5,19 | 5,03 | 5,14 | 5,66 | 4,72 | 5,33 | 4,99 | 5,63 |
| 14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas | 5,08 | 5,09 | 5,07 | 5,21 | 4,71 | 4,84 | 5,39 | 4,77 | 5,10 | 4,99 | 4,67 | 4,80 | 5,71 | 4,53 | 5,15 | 4,91 | 5,45 |
| 10. Capacidad para trabajar en equipo | 4,71 | 4,63 | 4,85 | 4,77 | 4,53 | 4,66 | 4,80 | 4,77 | 4,63 | 4,67 | 4,17 | 4,76 | 5,00 | 4,44 | 4,70 | 4,68 | 4,79 |
| 4. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos | 4,70 | 4,70 | 4,71 | 4,79 | 4,42 | 4,51 | 4,95 | 4,41 | 4,64 | 4,55 | 4,44 | 4,53 | 5,19 | 4,31 | 4,78 | 4,55 | 5,01 |
| 3. Pensamiento analítico | 4,64 | 4,61 | 4,71 | 4,76 | 4,33 | 4,49 | 4,87 | 4,26 | 4,64 | 4,63 | 4,46 | 4,63 | 5,09 | 4,21 | 4,77 | 4,51 | 4,92 |
| 20. Resolución de problemas | 4,63 | 4,64 | 4,63 | 4,77 | 4,23 | 4,41 | 4,91 | 4,28 | 4,45 | 4,55 | 4,48 | 4,25 | 5,28 | 4,15 | 4,77 | 4,46 | 5,01 |
| 18. Capacidad para redactar informes o documentos | 4,61 | 4,56 | 4,71 | 4,71 | 4,33 | 4,49 | 4,79 | 4,61 | 4,65 | 4,60 | 4,51 | 4,58 | 4,81 | 4,27 | 4,74 | 4,49 | 4,87 |
| 17. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes | 4,57 | 4,42 | 4,79 | 4,66 | 4,33 | 4,46 | 4,72 | 4,63 | 4,69 | 4,61 | 4,42 | 4,62 | 4,64 | 4,34 | 4,64 | 4,50 | 4,70 |
| 15. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones | 4,42 | 4,35 | 4,55 | 4,50 | 4,21 | 4,31 | 4,58 | 4,28 | 4,46 | 4,34 | 4,22 | 4,27 | 4,77 | 4,12 | 4,45 | 4,34 | 4,58 |
| 12. Capacidad para hacerse entender | 4,41 | 4,31 | 4,58 | 4,49 | 4,20 | 4,34 | 4,52 | 4,50 | 4,50 | 4,33 | 4,45 | 4,50 | 4,52 | 4,21 | 4,37 | 4,35 | 4,52 |
| 6. Capacidad para rendir bajo presión | 4,35 | 4,30 | 4,45 | 4,45 | 4,08 | 4,22 | 4,54 | 4,07 | 4,52 | 4,16 | 4,27 | 4,05 | 4,87 | 4,06 | 4,26 | 4,25 | 4,58 |
| 16. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas | 4,30 | 4,21 | 4,44 | 4,36 | 4,12 | 4,23 | 4,41 | 4,31 | 4,43 | 4,33 | 4,48 | 4,42 | 4,34 | 4,03 | 4,30 | 4,23 | 4,39 |
| 21. Adaptación a los cambios | 4,29 | 4,22 | 4,40 | 4,38 | 4,04 | 4,15 | 4,48 | 4,15 | 4,34 | 4,17 | 4,20 | 4,09 | 4,63 | 4,06 | 4,26 | 4,19 | 4,50 |
| 2. Conocimientos de otras áreas o disciplinas | 4,28 | 4,23 | 4,39 | 4,36 | 4,06 | 4,14 | 4,47 | 4,14 | 4,28 | 4,30 | 4,48 | 3,98 | 4,54 | 3,89 | 4,47 | 4,15 | 4,52 |
| 9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva | 4,17 | 4,06 | 4,35 | 4,27 | 3,89 | 4,06 | 4,32 | 4,16 | 4,29 | 4,02 | 4,01 | 3,98 | 4,40 | 4,02 | 4,11 | 4,05 | 4,37 |
| 8. Capacidad para coordinar actividades | 4,04 | 3,92 | 4,25 | 4,09 | 3,91 | 4,03 | 4,08 | 4,23 | 4,16 | 3,97 | 3,78 | 4,06 | 4,12 | 3,93 | 3,92 | 4,02 | 4,04 |
| 7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades | 3,78 | 3,67 | 3,97 | 3,82 | 3,67 | 3,73 | 3,85 | 3,90 | 4,02 | 3,68 | 3,74 | 3,69 | 3,80 | 3,70 | 3,69 | 3,76 | 3,79 |
| 19. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros | 3,73 | 3,63 | 3,88 | 3,78 | 3,56 | 3,65 | 3,82 | 3,81 | 3,91 | 3,63 | 3,63 | 3,44 | 3,85 | 3,53 | 3,71 | 3,67 | 3,80 |
| 11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros | 3,70 | 3,57 | 3,91 | 3,71 | 3,68 | 3,72 | 3,71 | 4,03 | 3,71 | 3,69 | 3,64 | 3,63 | 3,68 | 3,65 | 3,54 | 3,70 | 3,68 |
| 5. Capacidad para negociar de forma eficaz | 3,67 | 3,49 | 3,92 | 3,70 | 3,57 | 3,65 | 3,70 | 3,99 | 3,97 | 3,53 | 3,84 | 3,67 | 3,56 | 3,58 | 3,51 | 3,69 | 3,61 |
| 13. Capacidad para hacer valer su autoridad | 3,49 | 3,31 | 3,75 | 3,48 | 3,51 | 3,51 | 3,47 | 3,81 | 3,65 | 3,46 | 3,52 | 3,47 | 3,34 | 3,49 | 3,32 | 3,52 | 3,38 |

26. ¿En qué medida contribuye la Universidad al desarrollo de estas competencias?

Tabla 5.11.

Déficit formativo: diferencia entre lo que contribuye la universidad y lo que requiere el mercado laboral a las competencias

| | Sexo | | Edad | | Estatus | | Sector educativo | | | | | Sexenios | | | | |
|---|-------|-------|-------|------|---------|-------|------------------|------|----------|-------|---------------|----------|------|-------|-------|---------|
| | Hom. | Muj. | < 45 | >45 | Cont. | Func. | Edu | Hum | Ec. y Em | Der | Otras C. Soc. | Téc | Sal | Cie | 1 0 0 | 2 0 más |
| Total | 1,68 | 1,40 | 1,54 | 1,81 | 1,47 | 1,97 | 0,95 | 1,56 | 2,07 | 1,31 | 1,72 | 2,07 | 1,31 | 1,98 | 1,47 | 2,13 |
| 19. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros | 1,59 | 1,26 | 1,42 | 1,48 | 1,35 | 1,66 | 0,88 | 1,37 | 1,87 | 1,23 | 1,56 | 1,82 | 1,12 | 1,56 | 1,36 | 1,75 |
| 7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades | 1,39 | 1,17 | 1,24 | 1,54 | 1,28 | 1,55 | 0,92 | 1,35 | 1,59 | 1,30 | 1,49 | 1,59 | 1,08 | 1,67 | 1,33 | 1,59 |
| 9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva | 1,33 | 1,15 | 1,30 | 1,36 | 1,27 | 1,47 | 0,78 | 1,17 | 1,73 | 1,07 | 1,30 | 1,80 | 0,99 | 1,35 | 1,23 | 1,56 |
| 5. Capacidad para negociar de forma eficaz | 1,32 | 1,15 | 1,22 | 1,40 | 1,29 | 1,40 | 1,04 | 1,36 | 1,67 | 1,10 | 1,60 | 1,37 | 1,09 | 1,40 | 1,27 | 1,42 |
| 21. Adaptación a los cambios | 1,24 | 1,02 | 1,10 | 1,37 | 1,09 | 1,47 | 0,73 | 1,20 | 1,42 | 1,06 | 1,11 | 1,58 | 0,96 | 1,41 | 1,12 | 1,52 |
| 12. Capacidad para hacerse entender | 1,20 | 1,02 | 1,08 | 1,32 | 1,07 | 1,40 | 0,75 | 1,21 | 1,48 | 1,02 | 1,32 | 1,50 | 0,92 | 1,25 | 1,11 | 1,42 |
| 11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros | 1,13 | 0,91 | 1,00 | 1,23 | 0,98 | 1,34 | 0,74 | 1,05 | 1,31 | 1,00 | 1,07 | 1,43 | 0,79 | 1,29 | 1,02 | 1,39 |
| 8. Capacidad para coordinar actividades | 1,12 | 0,93 | 1,02 | 1,20 | 1,04 | 1,26 | 0,87 | 1,24 | 1,34 | 0,94 | 1,25 | 1,21 | 0,90 | 1,22 | 1,04 | 1,32 |
| 15. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones | 1,12 | 0,95 | 1,04 | 1,20 | 0,99 | 1,33 | 0,67 | 1,17 | 1,19 | 0,86 | 1,01 | 1,45 | 0,88 | 1,28 | 1,00 | 1,44 |
| 13. Capacidad para hacer valer su autoridad | 0,98 | 0,79 | 0,85 | 1,07 | 0,84 | 1,16 | 0,63 | 0,99 | 1,08 | 0,66 | 0,84 | 1,23 | 0,81 | 1,14 | 0,88 | 1,21 |
| 16. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas | 0,97 | 0,91 | 0,84 | 1,10 | 1,01 | 0,98 | 0,85 | 1,17 | 1,22 | 0,96 | 1,31 | 0,75 | 1,00 | 0,94 | 0,98 | 0,92 |
| 20. Resolución de problemas | 0,94 | 0,78 | 0,79 | 1,07 | 0,85 | 1,08 | 0,45 | 0,91 | 1,06 | 0,89 | 0,97 | 1,20 | 0,76 | 0,99 | 0,87 | 1,09 |
| 18. Capacidad para redactar informes o documentos | 0,91 | 0,61 | 0,75 | 1,06 | 0,81 | 1,09 | 0,45 | 0,80 | 1,07 | 0,87 | 1,01 | 1,25 | 0,60 | 0,96 | 0,79 | 1,19 |
| 17. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes | 0,88 | 0,70 | 0,76 | 0,98 | 0,83 | 0,95 | 0,63 | 0,78 | 1,28 | 0,79 | 1,13 | 0,84 | 0,72 | 0,99 | 0,83 | 0,99 |
| 6. Capacidad para rendir bajo presión | 0,82 | 0,61 | 0,67 | 0,96 | 0,71 | 0,99 | 0,45 | 0,84 | 1,04 | 0,82 | 0,78 | 1,01 | 0,64 | 0,91 | 0,73 | 1,00 |
| 10. Capacidad para trabajar en equipo | 0,76 | 0,61 | 0,63 | 0,87 | 0,70 | 0,87 | 0,52 | 0,86 | 1,06 | 0,81 | 0,75 | 0,82 | 0,58 | 0,81 | 0,70 | 0,90 |
| 4. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos | 0,69 | 0,54 | 0,58 | 0,79 | 0,65 | 0,78 | 0,54 | 0,74 | 0,83 | 0,68 | 0,70 | 0,72 | 0,60 | 0,73 | 0,66 | 0,79 |
| 3. Pensamiento analítico | 0,49 | 0,36 | 0,46 | 0,51 | 0,54 | 0,46 | 0,35 | 0,57 | 0,74 | 0,48 | 0,69 | 0,29 | 0,54 | 0,59 | 0,49 | 0,46 |
| 14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas | 0,27 | 0,34 | 0,17 | 0,34 | 0,28 | 0,28 | 0,24 | 0,44 | 0,24 | 0,12 | 0,44 | 0,28 | 0,23 | 0,16 | 0,26 | 0,29 |
| 2. Conocimientos de otras áreas o disciplinas | -0,03 | -0,01 | -0,11 | 0,03 | 0,00 | -0,07 | 0,04 | 0,12 | -0,24 | -0,08 | -0,15 | -0,12 | 0,12 | -0,07 | 0,03 | -0,18 |
| 1. Dominio del área o disciplina | | | | | | | | | | | | | | | | |

25. ¿Qué nivel de competencias necesitan los titulados universitarios para trabajar? // 26. ¿En qué medida contribuye la Universidad al desarrollo de estas competencias?

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

GRÁFICOS

Introducción

- 1.1 Marco conceptual para el desarrollo de la empleabilidad de los titulados universitarios18
- 1.2 Determinantes de la oferta y demanda de titulados.....19

Análisis de empleo universitario

- 1.1.1 Distribución de la población en edad de trabajar y ocupada según nivel de estudios terminados. Comunitat Valenciana. 1980-2012.....25
- 1.1.2 Tasa de empleo según nivel de estudios terminados. Comunitat Valenciana. 1980-201226
- 1.1.3 Población de 25 o más años según relación con la actividad y nivel de estudios. Comunitat Valenciana. 201227
- 1.1.4 Población de 25 o más años según relación con la actividad, nivel de estudios y grupo de edad. Comunitat Valenciana. 201228
- 1.1.5 Población de 25 o más años según actividad, nivel de estudios terminados, sexo y grupo de edad. Comunitat Valenciana. 201229
- 1.1.6 Población de 25 y más años ocupada y parada, nivel de estudios terminados, sexo y grupo de edad. Comunitat Valenciana. 201230
- 1.2.1 Población ocupada de 25 y más años según nivel de estudios terminados, rama de actividad e intensidad tecnológica. Comunitat Valenciana. 201231
- 1.2.2 Población ocupada de 25 y más años según rama de actividad, nivel de estudios terminados y sexo. Comunitat Valenciana. 201233
- 1.2.3 Población ocupada de 25 y más años según grupo de ocupación, nivel de estudios terminados y sexo. Comunitat Valenciana. 201234
- 1.2.4 Ocupados sobrecualificados con estudios universitarios. Comunitat Valenciana y España. 1994-201235
- 1.2.5 Ocupados sobrecualificados con estudios universitarios por ramas de enseñanza. Comunitat Valenciana y España. Media 2006-201136
- 1.3.1 Emprendedores de 25 y más años con estudios universitarios. Comunitat Valenciana y España. 2012.....38
- 1.3.2 Emprendedores según nivel de estudios terminados, sexo y grupo de edad. Comunitat Valenciana. 201239
- 1.4.1 Asalariados de 25 y más años con contrato indefinido o temporal según nivel de estudios terminados, sexo y grupo de edad. Comunitat Valenciana. 201240
- 1.4.2 Ocupados de 25 y más años a jornada completa y parcial según nivel de estudios terminados, sexo y grupo de edad. Comunitat Valenciana. 201241
- 1.4.3 Porcentaje de población de 25 y más años que realiza formación continua. Comunitat Valenciana. 201242
- 1.5.1 Tasa de paro según nivel de estudios terminados, sexo y grupo de edad. Comunitat Valenciana y España. 2012.....44
- 1.5.2 Tasa de paro de la población con estudios universitarios por ramas de enseñanza. Comunitat Valenciana y España. Media 2011-201244
- 1.5.3 Población parada de 25 y más años según experiencia laboral, nivel de estudios terminados, sexo y grupo de edad. Comunitat Valenciana. 201245

| | | |
|-------|--|----|
| 1.5.4 | Parados de larga duración de 25 y más años según nivel de estudios terminados. Comunitat Valenciana. 1980-2012..... | 46 |
| 1.5.5 | Tasa de paro de larga duración según nivel de estudios terminados, sexo y grupo de edad. Comunitat Valenciana y España. 2012..... | 46 |
| 2.1 | Personas paradas demandantes de empleo por nivel formativo. Hombres y mujeres. Marzo 2013, INEM-SISPE..... | 50 |
| 2.2 | Comunitat Valenciana. Personas parados con titulación universitaria por nivel de la titulación y grupo de edad. Porcentajes. Marzo 2013, INEM-SISPE..... | 52 |
| 2.3 | Titulaciones más frecuentes en las demandas de empleo de los parados con titulación universitaria. Hombres y mujeres. Total de demandas. Abril 2013, INEM-SISPE..... | 53 |

La opinión de Titulados, profesores y empleadores

| | | |
|-------|---|-----|
| 2.3.1 | Métodos de enseñanza-aprendizaje utilizados en la carrera | 60 |
| 2.3.2 | Resultados educativos. La carrera como base para el desarrollo individual..... | 63 |
| 2.4.1 | Titulados que han estado desempleados al menos una vez desde la graduación | 67 |
| 2.4.2 | Titulados con contrato de trabajo de duración indefinida o condición funcionarial..... | 68 |
| 2.4.3 | Titulados que trabajan por cuenta propia | 70 |
| 2.4.4 | Titulados que trabajan treinta o más horas por semana | 71 |
| 2.4.5 | Características del primer empleo y del empleo actual de los titulados de la Comunitat Valenciana | 71 |
| 2.4.6 | Titulados cuyo trabajo está relacionado con su área de estudio..... | 73 |
| 2.4.7 | Titulado con trabajo en ocupaciones adecuadas..... | 74 |
| 2.4.8 | Titulados que hacen un uso elevado o muy elevado de sus conocimientos en el trabajo..... | 76 |
| 2.4.9 | Sueldos brutos por hora ajustados por la inflación y por la PPA..... | 79 |
| 2.5.1 | Perfil competencial propio de los titulados en el momento de la encuesta | 83 |
| 2.5.2 | Perfil competencial requerido en los puestos de trabajo..... | 85 |
| 2.5.3 | Perfil competencial de los titulados en el momento de la encuesta y perfil requerido en sus puestos de trabajo..... | 87 |
| 2.5.4 | Perfil de contribución de los estudios universitarios al desarrollo de competencias | 88 |
| 2.5.5 | Perfil de contribución de los estudios universitarios al desarrollo de competencias y perfil requerido por sus puestos de trabajo | 88 |
| 2.5.6 | Valores medios de las dimensiones competenciales..... | 90 |
| 3.2.1 | Valores medios de las opiniones de los profesores sobre los estudiantes | 91 |
| 3.2.2 | Opinión del profesorado sobre el énfasis que hacen en distintos métodos de enseñanza-aprendizaje..... | 92 |
| 3.2.3 | Opinión del profesorado sobre la utilización de materiales de estudio | 93 |
| 3.2.4 | Opinión del profesorado sobre su dedicación a diversas actividades docentes | 94 |
| 3.3.1 | Opinión del profesorado sobre las competencias que poseen los estudiantes que ingresan en la universidad..... | 95 |
| 3.3.2 | Opinión del profesorado sobre las competencias que son necesarias para trabajar | 97 |
| 3.3.3 | Opinión del profesorado sobre en qué medida contribuye la universidad al desarrollo de las competencias..... | 98 |
| 3.3.4 | Déficit formativo (diferencia entre lo que la universidad proporciona y lo que el mercado laboral necesita) según el profesorado..... | 99 |
| 3.3.5 | Valores medios de las dimensiones competenciales requeridas y de la contribución de la universidad..... | 100 |
| 4.1 | Universidades de las que se ha contratado a titulados universitarios | 102 |

| | | |
|-------|--|-----|
| 4.2 | Nivel de competencias medio que tienen los titulados universitarios..... | 104 |
| 4.3 | Nivel de competencias medio que requieren los puestos de trabajo..... | 105 |
| 4.4 | Competencias que tienen los titulados y competencias requeridas por los empleadores..... | 106 |
| 4.5. | Valores medios para las dimensiones competenciales. Competencias requeridas y las que poseen los titulados al entrar en la empresa..... | 107 |
| 4.6. | Educación recibida en la universidad por los titulados/as..... | 108 |
| 4.7 | Nivel medio de las características en los puestos de trabajo..... | 109 |
| 5.1.1 | Opinión de profesores y titulados sobre los métodos de enseñanza más enfatizados en los estudios..... | 111 |
| 5.2.1 | Opiniones de titulados, profesores y empleadores sobre “En qué medida los estudios han sido útiles para...?”..... | 112 |
| 5.3.1 | Expectativas en los puestos de trabajo según los titulados y empleadores..... | 113 |
| 5.4.1 | Valores medios para cada dimensión competencial para competencias requeridas..... | 113 |
| 5.4.2 | Valores medios para cada dimensión competencial. Opinión de empleadores para competencias requeridas y las que poseen los titulados..... | 116 |
| 5.4.3 | Valores medios para cada dimensión competencial. Opinión de titulados sobre competencias requeridas y las que poseen los titulados..... | 116 |
| 5.4.4 | Valores medios para cada dimensión competencial. Opinión de titulados y profesores sobre la contribución de la universidad..... | 117 |
| 5.4.5 | Diferencia entre las competencias requeridas y poseídas según los tres grupos encuestados..... | 118 |

TABLAS

Análisis de empleo universitario

| | | |
|-----|--|----|
| 2.1 | Comunitat Valenciana. Parados No Universitarios y Universitarios. Hombres y mujeres. Marzo 2013, INEM-SISPE..... | 49 |
| 2.2 | Comunitat Valenciana. Parados con titulación universitaria según la actividad económica. Hombres y mujeres. Marzo 2013, INEM-SISPE..... | 51 |
| 2.3 | Comunitat Valenciana. Parados con titulación universitaria por nivel de la titulación. Hombres y mujeres. Marzo 2013, INEM-SISPE..... | 51 |
| 2.4 | Comunitat Valenciana. Parados con titulación universitaria por nivel de la titulación y grupos de edad. Porcentajes. Marzo 2013, INEM-SISPE..... | 51 |
| 2.5 | Comunitat Valenciana. Parados con titulación universitaria por duración del desempleo. Hombres y mujeres. Porcentajes. Marzo 2013, INEM-SISPE..... | 53 |

La opinión de Titulados, profesores y empleadores

| | | |
|-------|---|----|
| 2.2.1 | Atributos personales y antecedentes familiares..... | 57 |
| 2.2.2 | Nota en secundaria..... | 58 |
| 2.3.1 | Comportamiento durante los estudios universitarios: dedicación y experiencia laboral..... | 58 |
| 2.3.2 | Métodos de enseñanza-aprendizaje predominantes en la carrera..... | 59 |
| 2.3.3 | Métodos de enseñanza por área de estudio..... | 61 |
| 2.3.4 | Resultados educativos..... | 62 |
| 2.3.5 | Opinión de los titulados sobre sus notas en comparación a la media de sus compañeros..... | 63 |
| 2.3.6 | Porcentaje de satisfechos con la universidad o la carrera..... | 64 |
| 2.4.1 | Titulados que no tienen trabajo remunerado en el momento de la entrevista..... | 65 |
| 2.4.2 | Número de meses trabajados desde la graduación..... | 66 |

| | | |
|--------|---|-----|
| 2.4.3 | Titulados que han experimentado al menos un episodio de desempleo desde la graduación | 67 |
| 2.4.4 | Titulados con contrato de trabajo de duración indefinida o condición funcionarial | 68 |
| 2.4.5 | Titulados que trabajan por cuenta propia..... | 69 |
| 2.4.6 | Titulados que trabajan treinta o más horas por semana..... | 70 |
| 2.4.7 | Titulados cuyo trabajo está relacionado con su área de estudio | 73 |
| 2.4.8 | Titulados con trabajo clasificado en las categorías Directivos, Profesionales y Técnicos de ISCO ... | 74 |
| 2.4.9 | Titulados que hacen un uso elevado o muy elevado de sus conocimientos en el trabajo | 75 |
| 2.4.10 | Titulados según la calidad del ajuste horizontal (columna) y vertical (fila) | 77 |
| 2.4.11 | Comunitat Valenciana. 2013. Percepción sobre la adecuación del nivel propio de conocimientos y habilidades con relación al nivel requerido por el trabajo | 77 |
| 2.4.12 | Comunitat Valenciana 2013. Sueldos medios en la actividad principal..... | 78 |
| 2.4.13 | Comunitat Valenciana 2013. Dedicación media al trabajo principal..... | 78 |
| 2.4.14 | Comunitat Valenciana. 2013. Titulados bastante o muy satisfechos con su trabajo actual y con diversos aspectos del mismo..... | 80 |
| 2.4.15 | Personas satisfechas o muy satisfechas globalmente con su trabajo actual..... | 80 |
| 2.5.1 | Niveles medios de competencias de los titulados en el momento de la encuesta | 82 |
| 2.5.2 | Niveles medios de competencias requeridos en el trabajo..... | 84 |
| 2.5.3 | Contribución de los estudios universitarios al desarrollo de competencias | 86 |
| 2.5.4 | Agrupaciones de las 21 competencias en dimensiones competenciales..... | 89 |
| 2.5.5 | Valores medios de las Dimensiones Competenciales..... | 89 |
| 4.1 | Universidades de las que se ha contratado a titulados universitarios | 101 |
| 4.2 | Opinión de los empleadores sobre las competencias de los titulados universitarios al entrar a trabajar en la empresa..... | 102 |
| 4.3 | Competencias de los titulados universitarios requeridas por los empleadores..... | 103 |
| 4.4 | Valores medios para las dimensiones competenciales. Competencias requeridas y las que poseen los titulados al entrar en la empresa | 105 |
| 4.5 | Educación recibida en la universidad por los titulados/as | 106 |
| 4.6 | Opinión de los empleadores sobre la aplicabilidad de ciertas características en los puestos de trabajo..... | 107 |
| 5.1.1 | Opinión de profesores y titulados sobre los métodos de enseñanza más enfatizados en los estudios | 109 |
| 5.2.1 | Opiniones de titulados, profesores y empleadores sobre “En qué medida los estudios han sido útiles para....?”..... | 110 |
| 5.3.1 | Expectativas en los puestos de trabajo según los titulados y empleadores | 111 |
| 5.4.1 | Resumen de las respuestas de cada grupo de encuestados | 113 |
| 5.4.2 | Agrupaciones de las 21 competencias en dimensiones competenciales..... | 114 |
| 5.4.3 | Valores medios para cada dimensión competencial, cada grupo de encuestados y cada tipo de pregunta | 115 |
| 5.4.4 | Valores medios normalizados para cada dimensión competencial, cada grupo de encuestados y cada tipo de pregunta | 118 |

Anexos

| | | |
|-----|--|-----|
| 5.1 | Opinión de los titulados sobre el énfasis que hace el profesorado en distintos métodos de enseñanza-aprendizaje..... | 176 |
| 5.2 | Opinión de los titulados sobre las competencias que poseen al ingresar en la universidad..... | 177 |
| 5.3 | Opinión de los titulados sobre las competencias que son necesarias para trabajar | 178 |
| 5.4 | Opinión de los titulados sobre en qué medida contribuye la Universidad al desarrollo de las competencias | 179 |

| | | |
|------|---|-----|
| 5.5 | Opinión del profesorado sobre los estudiantes | 180 |
| 5.6 | Opinión del profesorado sobre el énfasis que hacen en distintos métodos de enseñanza-aprendizaje..... | 181 |
| 5.7 | Opinión del profesorado sobre su dedicación a diversas actividades docentes..... | 180 |
| 5.8 | Opinión del profesorado sobre las competencias que poseen los estudiantes que ingresan en la universidad | 183 |
| 5.9 | Opinión del profesorado sobre las competencias que son necesarias para trabajar | 184 |
| 5.10 | Opinión del profesorado sobre en qué medida contribuye la Universidad al desarrollo de las competencias | 185 |
| 5.11 | Déficit formativo: diferencia entre lo que contribuye la universidad y lo que requiere el mercado laboral a las competencias..... | 186 |

