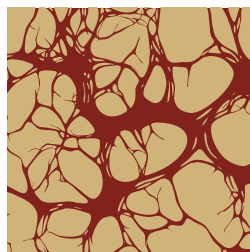
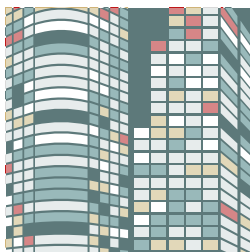
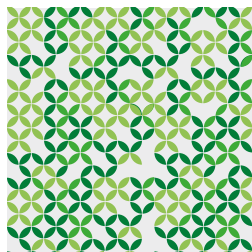
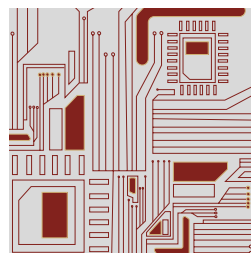
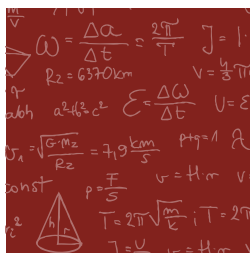


TALENTO UNIVERSITARIO Y EMPRESA

Valoración de perfiles,
contratación y futuro del empleo
en España



Talento universitario y empresa

Valoración de perfiles, contratación y futuro del empleo en España

Estudio elaborado por el subgrupo de observatorios universitarios de empleo del grupo de trabajo de empleo de la Comisión Sectorial de Asuntos Estudiantiles de la Conferencia de Rectores y Rectoras de las Universidades Españolas (CRUE)

Coordinadores de la obra

María Dolores Borrás Talavera (Universidad de Sevilla)
Javier Matías Ramírez Romero (Universidad de La Laguna)



MADRID · MILÁN · LONDRES · MÉXICO DF · SÍDNEY · SINGAPUR · TAIPEÍ · SHANGHÁI
SEÚL · BEIJING · HONG KONG · KUALA LUMPUR · BANGKOK · NUEVA YORK · CHICAGO
DUBUQUE · LOS ÁNGELES · COLUMBUS · BOGOTÁ · NUEVA DELHI · TORONTO · DUBÁI

TALENTO UNIVERSITARIO Y EMPRESA
VALORACIÓN DE PERFILES, CONTRATACIÓN Y FUTURO DEL EMPLEO EN ESPAÑA

ISBN-13 (impreso) 978-84-486-4824-4

ISBN-10 (impreso) 84-486-4824-2

ISBN-13 (web pdf) 978-84-486-4823-7

MHID 9780008505820

Depósito legal: M-13674-2025



Publicado por McGraw Hill
Edificio Oasis, 1.ª planta
Basauri, 17
28023 Aravaca (Madrid, España)
Tel. +34 91 1803000
www.mheducation.es

© 2025. Derechos exclusivos de McGraw Hill para manufactura y exportación. Este libro no puede ser re-exportado desde el país al que sea vendido por McGraw-Hill.

Los contenidos de este libro pueden ser descargados, reproducidos, difundidos e impresos con fines de estudio privado, investigación y docencia, o para su utilización en productos o servicios no comerciales, siempre que se reconozca adecuadamente a los autores como fuente y titulares de los derechos de propiedad intelectual, sin que ello implique en modo alguno que aprueban las opiniones, productos o servicios resultantes. En el caso de contenidos que indiquen expresamente que proceden de terceros, deberá dirigirse a la fuente original indicada para gestionar los permisos.

Coordinación editorial: Cristina Sánchez Sainz-Trápaga
Dirección General Sur de Europa: Gonzalo Lafuente Villamor
Diseño de cubierta: Mar Nieto Novoa
Maquetación de interiores: Diseño y Control Gráfico, S.L.
Impresión:

Impreso y encuadernado en ESPAÑA - Printed and bound in SPAIN
1234567890 – 25 26 27 28

Créditos de la obra

Estudio elaborado por el subgrupo de observatorios universitarios de empleo del grupo de trabajo de empleo de la Comisión Sectorial de Asuntos Estudiantiles de la Conferencia de Rectores y Rectoras de las Universidades Españolas (CRUE)

COORDINADORES DE LA OBRA

María Dolores Borrás Talavera (Universidad de Sevilla)

Javier Matías Ramírez Romero (Universidad de La Laguna)

GRUPO DE INVESTIGACIÓN

Ana Sanjuán María (Universidad Autónoma de Madrid)

Víctor F. Climent Peredo (Universidad de Alicante)

Andrea Pérez Ruiz (Universidad de Cantabria)

Ángela González Moreno (Universidad de Castilla-La Mancha)

Llanos López Muñoz (Universidad de Castilla-La Mancha)

Rosario Pérez Morote (Universidad de Castilla-La Mancha)

Rocío Muñoz Benito (Universidad de Córdoba)

Javier Soto Navarro (Universidad de Extremadura)

Francisco Javier Valero Osuna (Universidad de Granada)

Trinidad Ortega Expósito (Universidad de Jaén)

Juan Carlos Sánchez Rodríguez (Universidad de Jaén)

Javier Matías Ramírez Romero (Universidad de La Laguna)

Ana Suárez Vázquez (Universidad de Oviedo)

Begoña Cueto Iglesias (Universidad de Oviedo)

Emiliana Pizarro Lucas (Universidad de Salamanca)

María Dolores Borrás Talavera (Universidad de Sevilla)

Juliana Correa Manfredi (Universidad de Sevilla)

Nieves García Casarejos (Universidad de Zaragoza)

María Isabel Beas Collado (Universitat Jaume I de Castelló)

Joan Raül Burriel Calvet (Universitat Jaume I de Castelló)

Dolores López Martínez (Universidad Miguel Hernández de Elche)

María Amapola Povedano Díaz (Universidad Pablo de Olavide)
Sandra Fachelli (Universidad Pablo de Olavide)
María Elena Caballero Romero (Universitat Politècnica de València)
Alberto Ferrando Aragón (Universitat Politècnica de València)
Laura de la Nava Melchor (Universidad Pontificia de Salamanca)

EQUIPO DE TRABAJO

Laura Amado Luz (Universidad Abat Oliba CEU)
Beatriz Orgaz (Universidad Alfonso X El Sabio)
Verónica Higuera Lara (Universidad Alfonso X El Sabio)
Javier Oubiña Barbolla (Universidad Autónoma de Madrid)
Cristina María Torres Muñoz (Universidad Camilo José Cela)
Ana López (Universidad Carlos III de Madrid)
Beatriz Berzosa (Universidad Carlos III de Madrid)
Esther Jiménez Montoya (Universidad Católica San Antonio)
Isabel María Timón Pérez (Universidad Católica San Antonio)
María Dolores Saravia Alarcón (Universidad Católica San Antonio)
Marta Cortes Yanini (Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir)
Marta Puchades Perpiñá (Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir)
Servicio de Prácticas y Empleo (Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir)
Begoña Tormo-Figueres Marzal (Universidad CEU Cardenal Herrera)
Isabel Lluesma Chamarro (Universidad CEU Cardenal Herrera)
Sonia Cabañas Abelló (Universidad CEU Cardenal Herrera)
Beatriz Recuero Carazo (Universidad Complutense de Madrid)
María Concepción García Gómez (Universidad Complutense de Madrid)
Yolanda Maqueda Martínez (Universidad Complutense de Madrid)
Anunciación Martínez Franco (Universidad Complutense de Madrid)
Francisco León Medina (Universidad de A Coruña)
Estefanía Mourelle Espasandín (Universidad de A Coruña)
Piedad Martín Pérez (Universidad de Alcalá)
Nuria Grané Teruel (Universidad de Alicante)
María del Pilar Casado Belmonte (Universidad de Almería)

Matías García (Universidad de Almería)
 Marta Ferrer Garcia (Universitat de Barcelona)
 Francisca Morales (Universidad de Cádiz)
 Luis López-Molina (Universidad de Cádiz)
 Milagrosa Sanlés (Universidad de Cádiz)
 Antonio Arenas Casas (Universidad de Córdoba)
 Javier Cabeza Ramírez (Universidad de Córdoba)
 Trinidad del Pino Corredera (Universidad de Córdoba)
 Alicia González Pérez (Universidad de Extremadura)
 Elvira Palomo Redondo (Universidad de Extremadura)
 Rocío Blas Morato (Universidad de Extremadura)
 Sara Pagans Lista (Universitat de Girona)
 Francisco José Barba Ramos (Universidad de Huelva)
 María del Pilar Agudo Báez (Universidad de Huelva)
 Pilar Ruiz-Granados Álvarez-Ossorio (Universidad de Huelva)
 Maria del Mar Socias Camacho (Universitat de les Illes Balears)
 María Dolores Agredano Amengual (Universitat de les Illes Balears)
 Hikmate Abriouel Hayani (Universidad de Jaén)
 Raul Mata Campos (Universidad de Jaén)
 Alejandro Rodríguez Herzog (Universidad de La Laguna)
 Estrella Llanos Barriobero (Universidad de La Rioja)
 David Sánchez Rodríguez (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria)
 Magdalena López Sosa (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria)
 Ana Isabel García Pérez (Universidad de León)
 Antonio Castañeda Hernández (Universidad de León)
 Teresa Parache (Universidad de Lleida)
 Antonio Peñafiel Velasco (Universidad de Málaga)
 Isabel María Abad Guerrero (Universidad de Málaga)
 Raquel Núñez Lupiáñez (Universidad de Málaga)
 Sonia Doblas Navarro (Universidad de Málaga)
 Alicia López Ruiz (Universidad de Murcia)
 María Elvira Ferre Jaén (Universidad de Murcia)

Alfonso Vericat Roger (Universidad de Navarra)
Alfredo Alonso Mostaza (Universidad de Salamanca)
María Rosario García Gancedo (Universidade de Santiago de Compostela)
Faisel Montañana Saeed (Universitat de València)
María del Carmen Bas Cerdá (Universitat de València)
Imma Casaramona Codinach (Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya)
Dolors Riba Vergés (Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya)
Pau Margarit Company (Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya)
Ricard Giramé-Parareda (Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya)
María Belén Fernández Durán (Universidad de Vigo)
Xabier Txopitea Zugadi (Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea)
Sergio Cabeza Vengoechea (Universidad de Zaragoza)
David Felipe Calvo (Universidad de Zaragoza)
Verónica Estefanía de Arozamena Sanz (Universidad Francisco de Vitoria)
José Antonio Piedra (Universidad Internacional de Andalucía)
Pilar Ibañez (Universidad Internacional de Andalucía)
Víctor Jesús García Morales (Universidad Internacional de Andalucía)
Domingo Rafael Galiana Lopera (Universidad Miguel Hernández de Elche)
Eduardo José Francés Álvarez (Universidad Miguel Hernández de Elche)
Eleazara Núñez Gómez (Universidad Miguel Hernández de Elche)
Liu-Qi Liu Chen (Universidad Miguel Hernández de Elche)
María Amparo Calabuig Puig (Universidad Miguel Hernández de Elche)
Brigitte Pérez Morey (Universitat Oberta de Catalunya)
Jorge Bronet Campos (Universitat Oberta de Catalunya)
Maria Taulats (Universitat Oberta de Catalunya)
Nerea Fernández Caliza (Universitat Oberta de Catalunya)
Laura López de la Cruz (Universidad Pablo de Olavide)
Antonio Guerrero (Universidad Politécnica de Cartagena)
Sergio Amat Plata (Universidad Politécnica de Cartagena)
Ana Isabel Torres Pontes (Universidad Politécnica de Madrid)
María Dolores Salvador Moya (Universitat Politècnica de València)
Juan Manuel Castro Carracedo (Universidad Pontificia de Salamanca)

Elena Ustarroz Sanz (Universidad Pública de Navarra)

Carmen Sebrango Sadia (Universidad San Pablo-CEU)

Maidar Uriarte Olandia (Universidad San Pablo-CEU)

UNIVERSIDADES PARTICIPANTES

Abat Oliba CEU

A Coruña

Alcalá

Alfonso X El Sabio

Alicante

Almería

Autónoma de Madrid

Barcelona

Cádiz

Camilo José Cela

Cantabria

Carlos III de Madrid

Castilla-La Mancha

Católica de Valencia San Vicente Mártir

Católica San Antonio

CEU Cardenal Herrera

Complutense de Madrid

Córdoba

Extremadura

Francisco de Vitoria

Girona

Granada

Huelva

Illes Balears

Internacional de Andalucía

Jaén

Jaume I de Castelló

La Laguna

La Rioja

Las Palmas de Gran Canaria

León

Lleida

Málaga

Miguel Hernández de Elche

Murcia

Navarra

Oberta de Catalunya

Oviedo

Pablo de Olavide

País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

Politécnica de Cartagena

Politécnica de Madrid

Politécnica de València

Pontificia de Salamanca

Pública de Navarra

Salamanca

San Pablo-CEU

Santiago de Compostela

Sevilla

València

Vic-Universitat Central de Catalunya

Vigo

Zaragoza

Entidades financiadoras del proyecto

Fundació General de la Universitat de València	Universidad de Huelva
Fundacio Universitària Balmes	Universidad de Jaén
Fundació Universitat-Empresa de les Illes Balears (FUEIB)	Universidad de la Rioja
Fundación General de la Universidad de La Laguna	Universidad de las Palmas de Gran Canaria
Fundación Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir	Universidad de León
Fundación Universidad Sociedad UCAM Universidad Católica San Antonio	Universidad de Lleida Coordinadora Transformación Digital
Universidad Autónoma de Madrid	Universidad de Málaga
Universidad Camilo José Cela	Universidad de Murcia
Universidad Complutense de Madrid	Universidad de Navarra
Universidad de A Coruña	Universidad de Oviedo
Universidad de Alcalá	Universidad de Salamanca
Universidad de Alicante	Universidad de Sevilla
Universidad de Almería	Universidad de Vigo
Universidad de Barcelona	Universidad de Zaragoza
Universidad de Cádiz	Universidad del País Vasco
Universidad de Cantabria	Universidad Francisco de Vitoria
Universidad de Castilla-La Mancha	Universidad Miguel Hernández de Elche
Universidad de Córdoba	Universidad Pablo de Olavide
Universidad de Extremadura	Universidad Politécnica de Madrid
Universidad de Girona	Universidad Politécnica de Valencia
Universidad de Granada	Universidad Pontificia de Salamanca
	Universidad Santiago de Compostela
	Universitat Jaume I de Castelló
	Universitat Oberta de Catalunya

Contenido

Créditos de la obra	iii
Entidades financiadoras del proyecto.....	viii
Prólogo de Dña. Eva Alcón Soler, Presidenta de la CRUE	xiii
Prólogo de Dña. Pilar Paneque Salgado, Directora de ANECA	xvi
Prólogo de D. Antonio Garamendi Lecanda, Presidente de CEOE	xviii
 1. LAS RELACIONES UNIVERSIDAD-EMPRESA	 1
1.1 La importancia de la empresa en las instituciones universitarias	3
1.2 Empleabilidad de los egresados universitarios.....	8
1.3 Formación en competencias en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)	10
1.4 Conclusiones.....	13
 2. ORIGEN, METODOLOGÍA Y COLABORACIÓN INTERUNIVERSITARIA EN EL DISEÑO Y GESTIÓN DE LA ENCUESTA A ENTIDADES EMPLEADORAS DE PERSONAS RECIÉN TITULADAS	 15
2.1 Idoneidad y justificación del estudio	17
2.2 Origen de la colaboración interuniversitaria en el diseño de una encuesta dirigida a entidades empleadoras de personas recién tituladas.....	20
2.3 Objetivos de estudio	22
2.4 Diseño de investigación	23
2.5 Población y muestra de estudio	24
2.6 Instrumento y variables de análisis	27
2.7 Procedimiento de recogida de datos	31
2.8 Análisis de datos	32
2.9 Conclusiones.....	33

3. ANÁLISIS DEL TALENTO UNIVERSITARIO 35

3.1	Peso de las personas tituladas universitarias en las plantillas.....	38
3.2	Peso de las personas tituladas por sexo	43
3.3	Perfiles formativos más habituales de las personas universitarias contratadas	49
3.4	Denominación del puesto de trabajo más representativo en los perfiles seleccionados (ocupaciones más frecuentes).....	58
3.5	Contratación de personas recién tituladas de los perfiles indicados en los dos últimos años.....	69
3.6	Grado de satisfacción con la capacitación que poseen las personas recién tituladas.....	73
3.7	Ajuste del perfil de las personas recién tituladas a los requisitos del ámbito profesional y necesidades del mercado laboral.....	78
3.8	Necesidades formativas para los ámbitos profesionales indicados	80
3.9	Competencias importantes para las empresas y dominio de competencias de las personas tituladas (competencias requeridas versus percibidas)	91
3.10	Conclusiones.....	111

4. PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE RECIÉN TITULADOS 115

4.1	Presentación	117
4.2	Fuentes de reclutamiento a las que accedería	118
4.3	Pruebas de selección más utilizadas	137
4.4	Importancia y dificultad de los diferentes aspectos a tener en cuenta a la hora de contratar a un candidato	142
4.5	Conclusiones.....	178

5. CONDICIONES LABORALES DEL EMPLEO OFERTADO 183

5.1	Presentación	185
5.2	Tipo de contrato	186
5.3	Tipo de jornada laboral.....	193
5.4	Remuneración anual bruta a jornada completa ofertada	198
5.5	Grupo de cotización en la contratación	203
5.6	Conclusiones.....	208

6. PERSPECTIVA DE CONTRATACIÓN	209
6.1 Perspectivas de evolución en la contratación de egresados/as universitarios/as	211
6.2 Intención de contratación de egresados/as universitarios/as	215
6.3 Cuantificación de recién titulados/as que serán contratados/as en los próximos dos años.....	218
6.4 Perspectivas de evolución en ocupaciones y perfiles formativos	223
6.4.1 Las tres ocupaciones más demandadas por las empresas españolas	223
6.4.2 Perfiles formativos más demandados por las empresas españolas	229
6.5 Valoración de los motivos en la contratación de recién titulados/as.....	240
6.6 Conclusiones.....	246
7. LA INTERACCIÓN UNIVERSIDAD-ENTIDAD EMPLEADORA EN ESPAÑA	251
7.1 Introducción	253
7.2 Preguntas de investigación.....	254
7.3 Técnicas aplicadas al análisis	255
7.4 Resultados.....	256
7.5 Discusión	262
7.6 Epílogo	264
7.7 Conclusiones.....	265
7.8 Anexo	266
BIBLIOGRAFÍA.....	277
Normativa.....	282
Índice de gráficos.....	283
Índice de tablas.....	288

Conectando educación y empleo

En un mundo laboral cada vez más dinámico y competitivo, la educación superior desempeña un papel clave en la formación de los profesionales del futuro. Sin embargo, no basta con ofrecer una formación inicial sólida; las universidades debemos acompañar a nuestro estudiantado y egresados a lo largo de toda su carrera profesional. En este sentido, la formación continua y la constante adaptación a las demandas del mercado de nuestra oferta académica son fundamentales para garantizar una empleabilidad de calidad y una competitividad empresarial que permita un crecimiento económico sostenible ante los desafíos de la economía globalizada.

En las universidades españolas sabemos que los perfiles profesionales requieren preparación no solo técnica, sino también habilidades transversales que permitan a los egresados enfrentar con éxito los retos de un entorno laboral en constante cambio. Por ello, hemos dado pasos significativos para adaptar nuestros programas académicos, ofreciendo una oferta formativa más amplia, flexible, accesible y alineada con las necesidades reales de las empresas.

La formación a lo largo de la vida es una herramienta esencial para asegurar que los profesionales sigan desarrollando y actualizando sus competencias. Las microcredenciales son un claro ejemplo de esta evolución, permitiendo a los profesionales adquirir nuevas habilidades de manera modular y personalizada, sin la rigidez de los programas tradicionales. Además, estas microcredenciales fortalecen la conexión entre la educación y el mundo empresarial, y un modelo clave para lograr este objetivo es la formación dual, que combina la teoría con la práctica en entornos laborales reales. La integración de estas experiencias en el proceso educativo permite una formación más práctica y adaptada a las necesidades del mercado, ofreciendo a los estudiantes un camino más directo hacia la empleabilidad y el desarrollo de habilidades clave en su sector.

El dinamismo del mercado exige que las universidades nos adaptemos rápidamente a los nuevos retos y habilidades emergentes que requieren las empresas en un contexto globalizado. No solo hemos transformado nuestras metodologías y

contenidos académicos, sino que también hemos intensificado la colaboración con el ámbito empresarial. La cooperación universidad-empresa es esencial para garantizar que los egresados no solo reciban una educación de calidad, sino que también estén preparados para aplicar esos conocimientos en un entorno profesional real, donde se valoran habilidades tecnológicas, como la IA y la automatización, junto con el pensamiento crítico y la capacidad analítica para la toma de decisiones. Este enfoque es fundamental para que las universidades sigan siendo motores de transformación, innovación y competitividad.

El sistema universitario español tiene un gran potencial para convertirse en una de las principales palancas de crecimiento económico y social de nuestro país. Estudios como el que presentamos, que analiza las necesidades y expectativas de las empresas sobre los titulados universitarios, nos permiten ajustar mejor nuestras ofertas formativas y alinearlas con las demandas del mercado, contribuyendo a que nuestros egresados no solo se adapten a los cambios, también a que puedan liderarlos.

Los datos obtenidos en este Observatorio de Empleabilidad reflejan el impacto positivo de la universidad en el mundo laboral. Actualmente, el 77,6 % de las empresas en España mantiene algún tipo de relación con las universidades, lo que subraya la importancia de esta colaboración. Además, la tasa de afiliación a la Seguridad Social de los egresados universitarios alcanza el 80 % a los cuatro años de haber terminado sus estudios, un porcentaje realmente elevado si tenemos en cuenta que además en algunas de nuestras titulaciones el porcentaje de nuestros egresados que trabajan fuera de nuestras fronteras es superior al 12 %. Las competencias más valoradas por los empleadores incluyen la responsabilidad (4,74 sobre 5), la motivación para el trabajo (4,68) y la capacidad de resolución de problemas (4,59), lo que resalta la importancia de una formación que combine conocimientos técnicos con habilidades transversales.

Por todo esto, es crucial seguir avanzando en la colaboración entre el ámbito universitario y el sector empresarial, desarrollando estrategias conjuntas que

garanticen una formación de calidad, alineada con las necesidades de los sectores productivos. Solo así impulsaremos la competitividad de nuestras empresas y aseguraremos que nuestros egresados no solo encuentren empleo, sino que sean capaces de aportar valor real y convertirse en líderes en sus respectivas áreas.

Este estudio es un claro ejemplo de cómo, mediante la cooperación y la escucha activa de las necesidades empresariales, podemos avanzar hacia un modelo educativo que potencie la empleabilidad y la competitividad de todos los actores involucrados. La colaboración universidad-empresa es más importante que nunca, y desde CRUE seguiremos trabajando para fortalecerla, asegurando que la educación superior siga siendo un motor de desarrollo económico y social para nuestro país.

Eva Alcón, *presidenta de CRUE*

Trabajando por la empleabilidad

La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU) menciona en su preámbulo que trabajar por la *empleabilidad*, junto con reforzar la docencia, mejorar los procesos formativos de la ciudadanía, o generar más y mejor investigación desde una lógica de transferencia e intercambio de conocimiento, debería ser una exigencia para todas las universidades. Asimismo, la LOSU define entre las funciones del sistema universitario, que se detallan en el artículo 2, preparar al estudiantado para el ejercicio de actividades profesionales, así como contribuir al bienestar social, al progreso económico y a la cohesión de la sociedad y del entorno territorial en que estén insertas, a través de la formación, la investigación, la transferencia e intercambio del conocimiento y la cultura del *emprendimiento*, tanto individual como colectiva, a partir de fórmulas societarias convencionales o de economía social.

En efecto, los avances que se realicen para la mejora de la empleabilidad y de la cultura de emprendimiento que dispone la LOSU deben ser colectivos y deben incorporar no solo a las universidades sino a todos los agentes del sistema universitario.

Por esta razón, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) ha realizado un proyecto piloto para la puesta en marcha y gestión del *Sello de calidad en empleabilidad y emprendimiento*, que pretende reconocer públicamente la labor sobresaliente de cada universidad para la mejora en estas materias, y que ha sido fruto de un diseño participado, que involucró a sesenta y cuatro universidades y otros agentes del sistema, además de contar con la colaboración estratégica de la Secretaría de Estado de Función Pública, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

Asimismo, en el ámbito de las universidades, es necesario destacar el papel de los *observatorios de empleo* como facilitadores de la relación entre la universidad y el mercado laboral y, en particular, el trabajo que desarrollan en el seguimiento de los egresados en relación con su inserción laboral.

Son precisamente estos observatorios, constituidos en red, los que nos ofrecen ahora el resultado de una investigación, basada en la interacción con más de siete mil empresas españolas empleadoras de personas con titulación universitaria, para

conocer no solo la situación actual, sino también las tendencias y las necesidades futuras de la relación universidad-empresa. El estudio, desarrollado por el Grupo de trabajo de Empleo de la Comisión Sectorial de Asuntos Estudiantiles de la Conferencia de Rectores y Rectoras de las Universidades Españolas (CRUE), presenta dos características que merecen ser resaltadas: por una parte, el hecho de que sea fruto de un intenso trabajo de colaboración interuniversitaria y, por otra parte, el haber desarrollado una metodología innovadora que nos permite contar, por primera vez, con datos comparables a distintas escalas.

Iniciativas como estas, basadas en trabajos colaborativos e innovadores, nos permiten disponer de herramientas, metodologías y resultados que, sin duda, deben traducirse en que las personas que cuenten con titulación universitaria no solo posean la mejor educación y formación académica, sino también las capacidades, competencias y habilidades necesarias para enfrentar los retos del entorno laboral.

Pilar Paneque Salgado
Directora de ANECA

Empresa-universidad: una colaboración fundamental

En *La Educación Importa*, el Libro Blanco de los empresarios españoles en materia de educación, publicado por CEOE en 2017, ya se recoge una percepción que está extendida en el mundo empresarial: ante la rapidez con la que están cambiando los perfiles laborales de cualificaciones, el sistema universitario no está dando una respuesta adecuada a las necesidades que tienen los empleadores. Una brecha que seguirá creciendo en el futuro, ante la llamada Cuarta Revolución Industrial, si no conseguimos impulsar estrategias efectivas en este ámbito.

En parte, este desfase puede deberse tanto a una limitada adaptación del sistema universitario a las necesidades del mercado laboral como a cierta rigidez de los programas académicos, que, a menudo, no responden a las demandas de habilidades prácticas y específicas que requieren las empresas.

A ello se añade, en muchas ocasiones, una escasa colaboración entre las instituciones educativas y las empresas que limita las oportunidades de integración de los jóvenes en el entorno profesional. Un desencuentro que genera una brecha de talento que afecta tanto a la empleabilidad de los graduados como a la competitividad de las empresas.

Ante esta situación, el sector empresarial debe involucrarse de manera más activa en la formación de los jóvenes. Y una de las formas más efectivas de hacerlo es promoviendo una relación más estrecha entre las empresas y las universidades españolas, con un papel más destacado del empresariado en su gobernanza ejecutiva.

Sin embargo, para que esta estrategia tenga éxito es necesario, también, que universidades y autoridades académicas estén dispuestas a vencer ciertas reticencias, que detectamos en muchas ocasiones, a compartir con el mundo empresarial la decisión sobre los contenidos curriculares y la planificación de la oferta formativa.

En este sentido, desde CEOE hemos defendido históricamente la necesidad de incluir a las organizaciones empresariales en la gobernanza de las instituciones

universitarias orientadas al sistema productivo, como el Consejo de Universidades. Además, entendemos que es crucial integrar al sector empresarial de manera efectiva en la definición y actualización de los programas universitarios para garantizar que los graduados adquieran las competencias profesionales necesarias en el entorno laboral.

Una de las formas más eficaces para acercar estos dos ámbitos es fomentar la experiencia laboral de los estudiantes y su vinculación con las empresas durante su formación universitaria (formación dual). También, convertir la enseñanza de «Iniciativa emprendedora» en un requisito dentro de los grados relacionados con el sistema productivo.

Por último, consideramos que es esencial establecer marcos de colaboración sistemáticos entre la universidad y la empresa que orienten el esfuerzo en I+D y la transferencia de conocimiento hacia proyectos y sectores que sean estratégicamente relevantes.

Por todo ello, creo que hay que valorar de forma muy positiva que el presente estudio ponga de manifiesto la relevancia que tienen los observatorios universitarios de empleo en España como instrumentos que sirven para estrechar esa imprescindible relación entre la formación académica y las necesidades del mercado laboral.

Este proyecto colaborativo pionero entre universidades públicas y privadas españolas liderado por CRUE, ha conseguido reunir datos coherentes y comparables, tanto a nivel nacional como regional, que permiten tener una visión global del mercado laboral dirigido a titulados universitarios.

Entre las principales conclusiones del estudio, quiero destacar que cerca del 90% de las empresas encuestadas emplea a titulados universitarios. Y a pesar de ello, se identifica una brecha competencial, ya que el mercado laboral demanda habilidades superiores a las que habitualmente se adquieren durante la formación universitaria.

La conclusión es la que planteaba al inicio de este artículo: la colaboración entre el

mundo universitario y el empresarial va a ser clave, en los próximos años, para superar la brecha de cualificaciones y adaptar la formación a las demandas del mercado laboral. Iniciativas como los observatorios de empleo o la integración de la experiencia laboral en los estudios universitarios (formación dual) van a permitir estrechar los lazos entre estos dos ámbitos, garantizando que los graduados adquieran las competencias que son necesarias para afrontar los retos del futuro.

Porque sólo a través de una cooperación más estrecha entre universidades y empresas se podrá mejorar la empleabilidad de los jóvenes y fortalecer la competitividad de nuestro tejido empresarial.

Antonio Garamendi, *presidente de CEOE*

CAPÍTULO

1

Las relaciones universidad-empresa

Rocío Muñoz Benito
Emiliana Pizarro Lucas
Begoña Cueto Iglesias

Sumario

1.1. La importancia de la empresa en las instituciones universitarias	3
1.2. Empleabilidad de los egresados universitarios	8
1.3. Formación en competencias en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)	10
1.4. Conclusiones.....	13

Existe una percepción social generalizada sobre la limitada influencia del tejido empresarial en las universidades. Este capítulo muestra cómo a lo largo de los últimos años se ha evolucionado a un modelo de colaboración universidad-empresa en la que la presencia de las empresas y colectivos profesionales es cada vez más relevante en las instituciones académicas, formando parte de sus órganos de decisión, colaborando en los programas formativos, velando por la calidad de la enseñanza y orientando la investigación a la mejora de la productividad de las empresas y a la transferencia de conocimiento. La inserción de los egresados es crucial para las universidades, por ello, la formación en competencias alineadas con las necesidades del mercado es condición sine qua non para la mejora de la empleabilidad, y para ello es necesaria la estrecha colaboración entre universidad y empresa.

En este capítulo hablaremos de:

- Las relaciones universidad-empresa.
- El marco normativo que muestra el papel de las empresas en las universidades.
- La inserción laboral de los egresados como indicador de calidad de las universidades.
- La formación en competencias.

1.1. La importancia de la empresa en las instituciones universitarias

Desde principios del siglo XX parte del prestigio de una universidad residía en el éxito de sus egresados en su incorporación al mercado laboral (Moreno-Delgado, Orduña Malea, & Repiso, 2020). Así se reconoce en los modelos de innovación basados en la triple hélice y en otros posteriores que vinculan a la universidad con la administración y las empresas, siendo una de las importantes aportaciones de la universidad a la empresa la de proveer de egresados cualificados que aporten valor (Etzkowitz, & Leydesdorff, 2000).

Los primeros estudios sobre la calidad de las instituciones educativas a principios del siglo XX se centraban en el análisis de la carrera profesional, política o social de los egresados, más que en parámetros descriptivos de las propias instituciones, tanto en Europa como en Estados Unidos (Maclean, 1900; Stuart, 1995). Actualmente a estos parámetros se suman otros relacionados con la transferencia o el potencial investigador (Hammarfelt, De Rijcke, & Wouters, 2017; Highman, & MacFarlane, 2023) en los que la vinculación universidad-empresa es la clave de la excelencia.

Los cambios normativos más recientes en materia de universidades establecen la presencia de las empresas en órganos de asesoramiento y control de la calidad en las instituciones superiores de enseñanza para garantizar, entre otras cuestiones, que los estudios respondan a las necesidades de las empresas para facilitar la contratación de sus egresados. Esto es especialmente importante, ya que las universidades españolas se enfrentan al desafío de preparar a sus estudiantes para un mundo laboral cada vez más dinámico, impulsado por la tecnología y orientado hacia un modelo de innovación constante. En este contexto, las instituciones educativas tienen la responsabilidad de adaptarse a las demandas de un mercado global, colaborando con el tejido empresarial para asegurar que los egresados posean las competencias y habilidades que les garanticen una adecuada inserción laboral. Esta realidad puede ser una oportunidad para que las universidades se conviertan en aliados estratégicos para las empresas transformando la educación superior en un verdadero motor de competitividad y progreso.

El Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, establece el papel de la empresa en cuestiones tan relevantes como las comisiones de calidad y verificación de los títulos. Así, en su artículo 26, Procedimiento de verificación de planes de estudios de las enseñanzas oficiales, en su punto 5, indica que:

Las agencias de calidad realizarán un informe de verificación de la calidad de la memoria del plan de estudios del título universitario oficial, de acuerdo con los protocolos específicos que dichas agencias hayan establecido de forma común para todo el sistema universitario, y teniendo presente lo dispuesto en la presente norma. Este informe será preceptivo y será realizado por comisiones de expertos académicos y profesionales, con titulación universitaria, que tendrán que ser independientes y de reconocido prestigio académico del ámbito de conocimiento en el que se inscribe el título o de ámbitos afines, que serán elegidos por las agencias (Real Decreto 822/2021).

A través de esta obligatoriedad se establece el papel determinante de profesionales expertos a la hora de obtener la continuidad o no de una determinada titulación.

También en esta normativa en su artículo 22, sobre la Mención Dual en las enseñanzas universitarias oficiales, destaca el papel de las empresas como entidades colaboradoras en la formación de los estudiantes. Concretamente, en el punto 1 se indica que:

Los títulos universitarios oficiales de Grado y de Máster podrán incluir la Mención Dual, que comporta un proyecto formativo común que se desarrolla complementariamente en el centro universitario y en una entidad colaboradora, que podrá ser una empresa, una organización social o sindical, una institución o una administración, bajo la supervisión y el liderazgo formativo del centro universitario, y cuyo objetivo es la adecuada capacitación del estudiantado para mejorar su formación integral y mejorar su empleabilidad (Real Decreto 822/2021).

Así pues, se asigna un papel determinante a la empresa como colaboradora imprescindible en la formación de los estudiantes.

Por su parte, el Real Decreto 576/2023, de 4 de julio, por el que se modifican el Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de Doctorado; el Real Decreto 1002/2010, de 5 de agosto, sobre expedición de títulos universitarios oficiales; y el Real Decreto 641/2021, de 27 de julio, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a universidades públicas españolas para la modernización y digitalización del sistema universitario español en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en su artículo 15 bis, sobre la Mención Industrial en el título de Doctora o Doctor, establece que:

Esta mención se obtendrá al realizar los estudios de Doctorado con la colaboración del tejido social y económico con el fin de fomentar la colaboración y la transferencia e intercambio de conocimiento entre el mundo académico y el mundo social y económico, ya sea éste del ámbito público o privado. Se podrá otorgar la mención «Doctorado Industrial» siempre que concurran las siguientes circunstancias:

- a) Que la tesis haya desarrollado un proyecto de investigación de interés industrial, comercial, social o cultural de una entidad, empresa pública o privada o administración pública. [...].
- b) Que se haya suscrito un convenio entre la entidad, empresa o administración pública y la universidad para el desarrollo académico de la tesis doctoral, que establecerá, como mínimo, las obligaciones de las partes y los derechos de propiedad industrial que se puedan generar.
- c) Que la doctoranda o el doctorando haya estado contratada o contratado por la entidad, empresa o administración pública donde desarrolle el proyecto de investigación al menos un año durante el desarrollo de la tesis, siendo necesario que una parte sustancial de la misma se desarrolle en la entidad, empresa o administración pública (Real Decreto 576/2023).

Esta modalidad de Doctorado pone de manifiesto la importancia, por parte de las universidades, de dar respuesta a las necesidades de investigación e innovación de las empresas y ayudar a la captación del talento de alta cualificación para la mejora de la competitividad de las empresas.

Por otra parte, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), organismo autónomo adscrito al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, en sus procesos de certificación establece la importancia del criterio de empresarios, profesionales y sindicatos para conceder sellos de calidad en materia de empleabilidad y emprendimiento, tal y como recoge el *Boletín Oficial del Estado*, 309, de 27 de diciembre de 2023 mediante el convenio con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, el Sindicato Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, para la puesta en marcha y gestión del «Sello de calidad en empleabilidad y emprendimiento de ANECA». Del mismo modo, la ANECA cuenta con expertos evaluadores externos profesionales de la empresa para poder otorgar sellos internacionales de calidad tales como EUR-ACE®¹, Euro-Inf² y WFME³, entre otros.

Desde la década de los ochenta por la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria (LRU), se crea la figura de los Consejos Sociales de las Universidades con la finalidad de garantizar «una participación en el gobierno [de la universidad] de las diversas fuerzas sociales» (Ley Orgánica 11/1983). En la normativa actualmente vigente, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, en su artículo 47 indica que «el Consejo Social es el órgano de participación y representación de la sociedad, un espacio de colaboración y rendición de cuentas en el que se interrelacionan con la universidad las instituciones, las organizaciones sociales y el tejido productivo», de manera que la ley debe garantizar la presencia de personas propuestas por los diferentes sectores representativos de la vida económica, social y cultural del entorno, conocedoras de la actividad y dinámica universitarias. Para dimensionar la importancia de los consejos sociales, destacan entre sus funciones la supervisión de las actividades de carácter económico de la universidad y del rendimiento de sus servicios, la docencia, la investigación y la transferencia de sus resultados.

Con esta breve revisión se ha puesto de manifiesto que las empresas y los profesionales están presentes al más alto nivel de la toma de decisiones en las universidades ayudando en la gestión, orientando en las competencias y líneas de investigación e incluso ayudando en la formación de los estudiantes: es por ello que las universidades, cada vez más, están forjando alianzas estratégicas con empresas para adaptar sus programas a las demandas actuales del mercado laboral, promoviendo la empleabilidad y mejorando la competitividad de los egresados. Esta orientación al mercado está en sintonía con las recomendaciones de los organismos internacionales que desde hace años analizan los estudios superiores. Ejemplo de ello son los diferentes informes

¹ EUR-ACE (*European Accredited Engineer*, traducido como Ingeniero Acreditado Europeo) es un certificado de calidad otorgado a los programas de Grado en Ingeniería.

² Euro-Inf es un Sello Internacional de Calidad (SIC) para el ámbito académico universitario, promovido por EQANIE (*European Quality Assurance Network for Informatics Education*) y desarrollado en España por ANECA.

³ WFME, del inglés *World Federation for Medical Education*, traducido como Federación Mundial de Educación Médica, ha elaborado un programa de reconocimiento global para la acreditación de la educación médica básica.

de la OCDE sobre competencias que se han publicado desde el 2014, que analizan cómo las universidades y sistemas educativos deben evolucionar para preparar mejor a los estudiantes para el futuro del trabajo (Valiente, 2014). Los informes enfatizan la importancia de las competencias digitales, las habilidades interpersonales y la adaptabilidad, destacando el papel de la colaboración universidad-empresa para satisfacer las demandas de una economía en constante cambio (OCDE, 2019). En la misma línea se encuentra el *Informe sobre el Futuro del Empleo*, realizado por el Foro Económico Mundial (Di Battista et al., 2023), en el que se analiza el impacto de la Cuarta Revolución Industrial y se sugiere que las universidades deben actualizar sus currículos para incluir habilidades emergentes y digitales. El informe destaca la necesidad de la colaboración entre universidades y empresas para proporcionar educación continua y programas de actualización que se alineen con las nuevas competencias demandadas. Otros muchos informes como los de Ernst & Young, McKinsey o la UNESCO, entre otros, en sus propuestas sobre educación para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible inciden en que la colaboración con el sector empresarial es fundamental para alinear la educación superior con las metas de sostenibilidad y responsabilidad social de las organizaciones. Estos estudios sugieren que las universidades deben ser más flexibles y receptivas ante las necesidades cambiantes de las empresas.

En los últimos años esta orientación al mercado y la estrecha colaboración con las empresas se ha intensificado con los cambios normativos antes mencionados, que han propiciado que la formación se adapte a este entorno dinámico impulsando el modelo de microcredenciales o las cátedras universidad-empresa. En este sentido podemos destacar varias cátedras que destacan por su impacto en la formación e innovación y por su colaboración con importantes empresas en áreas clave de la economía española, tales como la Red de Cátedras Telefónica en Transformación Digital en universidades, que nació en 2001 y hoy cuenta con 25 convenios con universidades como la Universidad Politécnica de Madrid (UPM) o la Universidad de Sevilla, entre otras, dedicada a tecnologías de la información, inteligencia artificial y 5G. En esta misma línea, en el ámbito de las tecnologías se encuentran la Cátedra Indra en Tecnologías de la Información y Comunicación en la Universidad Politécnica de Cataluña, o las Cátedras Repsol de Transición Energética y Sostenibilidad en universidades como la Universidad Rovira i Virgili o la Universidad del País Vasco; también la Cátedra Santander en Transformación Digital en la Universidad de Alicante, la Cátedra Google de Privacidad, Sociedad e Innovación en la Fundación Universitaria San Pablo-CEU o la Cátedra de Viewnext de la Universidad de Salamanca sobre Metodologías Ágiles. También en el ámbito de las ciencias sociales existe este modelo de colaboración entre la empresa y la universidad como, por ejemplo, la Cátedra Santander de Responsabilidad Social Corporativa de la Universidad de Málaga o la Cátedra Deloitte Legal de Tributación Empresarial de la Universidad Pontificia Comillas.

Respecto a la formación mediante los programas de microcredenciales, que permiten la formación a lo largo de toda la vida y son un instrumento fundamental para la colaboración entre universidades y empresas, se ha propiciado la constitución

de los grupos de cocreación mediante los que empresas, asociaciones y colegios profesionales trabajan de manera conjunta con las universidades para diseñar estas acciones formativas a la medida de las demandas del mercado.

Algunas universidades están desarrollando otras estrategias para acercarse a las empresas y a su territorio de influencia con modelos como los parques tecnológicos o los centros de desarrollo territorial, con ejemplos como el Parc Científic de Barcelona, el Parque Tecnológico de Andalucía en Málaga, el Parque Científico Tecnológico de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria o el Parque Científico y Tecnológico de Gipuzkoa, entre otros. En el caso de los centros vinculados al territorio nos encontramos con el ejemplo de la Universidad de Córdoba, que ha elegido un modelo de expansión en la provincia de la mano de las empresas o de la administración local para acercar la innovación, la formación y la transferencia al territorio mediante los Centros de Desarrollo. Otro ejemplo es el de la Universidad de Mondragón que, en colaboración con la Corporación Mondragón, ha creado un modelo educativo único que integra a los estudiantes directamente en cooperativas de trabajo y empresas asociadas.

Con esta revisión normativa y ejemplos de colaboración se pone de manifiesto la estrecha colaboración de las universidades con el tejido productivo.

1.2. Empleabilidad de los egresados universitarios

Los estudios universitarios constituyen una de las mejores vías de integración en el mercado laboral. Tanto la teoría como la evidencia empírica muestran que las personas con niveles educativos altos tienen tasas de empleo elevadas y mayores salarios que aquellas que tienen niveles de cualificación medios o bajos.

Sin embargo, esto no implica que la transición del sistema educativo al mercado laboral sea un proceso sencillo, más aún en un país como España, caracterizado por altas tasas de desempleo en el contexto de la Unión Europea y también elevados niveles de sobrecualificación (Albert *et al.*, 2023). Debemos tener en cuenta que la trayectoria laboral de los egresados universitarios no solo depende de su formación: también importan las oportunidades existentes en los mercados laborales locales y globales (Pérez García *et al.*, 2018) y la falta de experiencia constituye una barrera de acceso (García-Álvarez *et al.*, 2022). Así, el ámbito de conocimiento o la especialidad afectan a la empleabilidad, pero también lo hacen el contexto económico y las características del mercado de trabajo (la especialización productiva o la proporción de ocupaciones de alta cualificación, por ejemplo). Por otra parte, la participación en programas de movilidad, la realización de prácticas o el dominio de las TIC no parecen afectar a la probabilidad de encontrar empleo, pero sí facilitan el acceso a mejores condiciones laborales (Pinto, 2020; Pérez García *et al.*, 2018).

La empleabilidad de los egresados es un ámbito de gran interés para las universidades y así lo reflejan numerosos informes elaborados desde las instituciones de educación superior o desde distintas fundaciones. Por ejemplo, en el informe de CRUE *La Universidad Española en Cifras* se dedica un capítulo a analizar los datos disponibles al respecto. También el *Informe CYD*, elaborado por la Fundación Conocimiento y Desarrollo, o la Fundación BBVA la analizan.

Las universidades españolas tienen entre sus objetivos la mejora de la empleabilidad de los egresados y son muchas las iniciativas que se han puesto en marcha para ello: programas de orientación laboral, formación en competencias transversales, foros de empleo, servicios de empleo o fomento del emprendimiento, entre otras. Pérez García *et al.* (2018) presentan un análisis de las actuaciones realizadas por las universidades en el ámbito de la empleabilidad, en el que se puede observar la variedad de programas y medidas existentes, que tratan de adaptar al perfil de sus estudiantes. Las diferencias existentes entre universidades, en términos de oferta formativa, financiación, contexto socioeconómico, etc., aconsejan un análisis más detallado y la variedad de actuaciones puede aportar una oportunidad de aprendizaje con la puesta en común entre universidades de los resultados obtenidos para las actividades que realizan.

También cabe señalar la relevancia de la medición de la empleabilidad. Desde hace varios años, la mayoría de las universidades tienen observatorios de empleo o publican informes en los que se analiza la inserción laboral. En este sentido, podemos destacar la última publicación, en noviembre de 2023, de los *Indicadores de Afiliación a la Seguridad Social de los Egresados Universitarios*, que llevan publicándose desde hace varios años. Ofrecen tasas de afiliación, tipos de contrato, tipos de jornada, grupos y bases de cotización de los contratos, así como el porcentaje de autónomos entre los afiliados, a partir de la colaboración entre el Ministerio de Universidades y la Tesorería General de la Seguridad Social. Sin duda, es una oportunidad para disponer de datos comparables entre universidades, favoreciendo la necesaria transparencia, sobre todo con información sensible y que se utiliza habitualmente en la elaboración de distintos *rankings*.

Estos datos se ofrecen hasta cuatro años después de la titulación, de manera que se observa cómo las tasas de afiliación, aunque pueden parecer bajas en el corto plazo, aumentan hasta situarse cerca del 80% a los cuatro años, tal y como queda reflejado en el Gráfico 1. Las cifras son buena muestra de la elevada empleabilidad de los egresados universitarios.

Una de las ventajas de estos datos de registro es que permiten analizar la población en su conjunto y, además, ofrecen datos por ámbitos de conocimiento y titulaciones (Pérez *et al.*, 2024). Sin duda, constituyen una variable que las universidades utilizan en la planificación de su oferta formativa y que estudiantes y familias también deben tener en cuenta, sin que ello signifique que deba ser la variable clave que decida qué estudios realizar.

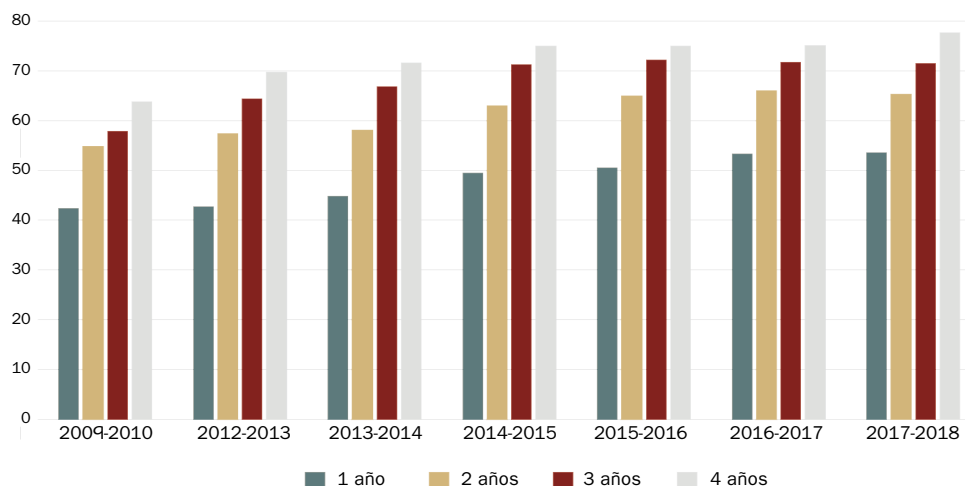


Gráfico 1. Tasa de afiliación a la Seguridad Social de los egresados de Grado de las Universidades Públicas (%). Fuente: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2023).

1.3. Formación en competencias en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)

En los diferentes estudios que se realizan en las universidades españolas sobre inserción laboral de sus estudiantes, se incluye, como una de las variables que estudiar, la identificación de las competencias y capacidades que demanda el mercado laboral actual. Conocer los nuevos perfiles profesionales que los empleadores requieren y que den respuesta a las necesidades sociales, económicas y ambientales es una premisa necesaria en la relación entre universidad, empresa y empleabilidad, como a continuación se expone.

En la segunda mitad del siglo XX, ya se reflexionaba sobre la relación entre competencias y empleo (McClelland, 1973). Sin embargo, no es hasta la creación del EEES cuando se da especial importancia, en el diseño de las diferentes titulaciones, a los resultados de aprendizaje y a la formación en competencias transversales.

Según el proyecto Tuning (2003), las competencias constituyen una combinación de atributos relacionados con el conocimiento, las aptitudes, las destrezas y las responsabilidades, que describen el nivel de suficiencia con que una persona puede desempeñarlos. Le Boterf (1997, 2015) destaca la capacidad de movilizar recursos para solucionar problemas en contextos específicos, enfatizando el desempeño como producción de resultados valiosos para la organización. Las perspectivas institucionales varían: la OIT enfoca las competencias desde la complejidad del trabajo, mientras que la OCDE las relaciona con niveles educativos y categorías ocupacionales (Oishi, 2021).

El Índice Europeo de Competencias (CEDEFOP, 2018) establece tres componentes fundamentales: la adquisición de habilidades, su activación mediante la incorporación al mercado laboral, y su ajuste a las demandas para evitar la infrautilización y el desajuste de capacidades (Pérez et al., 2020).

Las competencias profesionales se van adaptando a las necesidades que demanda el mercado laboral en un entorno cambiante. Por ejemplo, el Parlamento Europeo incluyó en 2006, en su recomendación sobre las competencias claves, las competencias digitales. Esto confiere a las competencias un carácter dinámico y hace necesario un aprendizaje a lo largo de la vida.

La OCDE ha ido realizando diferentes revisiones del marco general de las competencias, que a su vez es utilizado por los estudios PISA. Concretamente, el último estudio de PISA ha incorporado una nueva competencia global, que se define en el marco de la OCDE como

la capacidad pluridimensional que aúna el saber examinar cuestiones locales, globales e interculturales, comprender y apreciar distintas perspectivas y puntos de vista, saber interactuar de forma respetuosa con los demás y emprender acciones para el bien común y el desarrollo sostenible (OCDE, 2019, p. 166).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado un modelo sistemático en el que presenta las competencias nucleares para el trabajo y la vida en el siglo XXI. En dicho modelo, considera como competencias nucleares las competencias cognitivas y metacognitivas, emocionales y sociales, digitales básicas y competencias básicas para trabajos verdes (OIT, 2021).

Según el *Informe sobre el Futuro del Empleo*, para 2025 la tecnología igualará las horas de trabajo humano, aunque solo en aspectos automatizables (Di Battista et al., 2023). Este informe, que examina cómo evolucionarán los puestos de trabajo y las competencias en los próximos cinco años, destaca como competencias más demandas las siguientes: pensamiento analítico e innovación; aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje; solución de problemas complejos; análisis y pensamiento crítico, inteligencia emocional; creatividad e iniciativa, uso, diseño y programación de tecnología; liderazgo e influencia social y resiliencia, tolerancia al estrés y flexibilidad.

La resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 30 de marzo de 2023, sobre la creación del Año Europeo de las Competencias (2023 y ampliado a 2024) propone «apoyar, mediante el reciclaje y el perfeccionamiento profesional, el crecimiento sostenible de la economía social de mercado de la Unión, con el objetivo de impulsar su competitividad y contribuir a la creación de empleo de calidad» (Comisión Europea, 2022).

Entre las herramientas que se están potenciando en el Año Europeo de las Competencias, se encuentra la Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia. Esta Agenda establece doce acciones centradas en la capacitación como mejora de las capacidades existentes y el reciclaje profesional como formación de nuevas capacidades. Se aborda la capacita-

ción desde la acción colectiva de todos los implicados, que permita que la formación esté en consonancia con las necesidades cambiantes del mercado laboral y en consonancia con las transiciones verde y digital, es decir, capacitaciones para el empleo en una economía verde y digital, además de lograr que la oferta formativa coincida con las aspiraciones personales a nivel profesional (Comisión Europea, 2020).

Como primera acción la Agenda de Capacidades Europeas puso en marcha en 2020 El Pacto por las Capacidades, con el compromiso de ayudar a crear oportunidades de formación en capacidades para el reciclaje y el perfeccionamiento profesional. Este Pacto agrupa a empleadores, a instituciones educativas, a interlocutores sociales, a servicios públicos de empleo, etc., tanto públicos como privados.

El informe EURES *Report on labour shortages and surpluses 2023* (informe sobre la escasez y el excedente de mano de obra) revela un fenómeno significativo en el mercado laboral actual: existe una notable dificultad para encontrar trabajadores cualificados en sectores específicos. Destaca el desajuste entre las preferencias de los solicitantes de empleo y las ofertas de los empleadores (Comisión Europea, 2023).

El mercado laboral contemporáneo se caracteriza por su dinamismo y constante evolución, lo que exige a las empresas una continua adaptación y reinversión para mantener su competitividad. Esta realidad demanda profesionales versátiles, capaces de afrontar nuevos desafíos. Sin embargo, tal escenario presenta un reto significativo para el diseño de entornos de aprendizaje, ya que el conocimiento se vuelve obsoleto con rapidez. Como señala Gros Salvat (2008), actualmente debemos diseñar la formación siendo conscientes de que nace con fecha de caducidad.

Esta realidad ha impulsado el desarrollo de nuevas modalidades formativas que responden ágilmente a las exigencias del mercado laboral. Un ejemplo destacado son las microcredenciales, programas formativos que no superan los 15 ECTS. El Plan Microcreds, una iniciativa financiada por la Unión Europea a través del programa Next Generation, ofrece formaciones breves y flexibles que vinculan directamente los resultados de aprendizaje con la clasificación ESCO (European Skills, Competences and Occupations). Este sistema de clasificación europeo multilingüe «actúa como un diccionario exhaustivo que describe, identifica y categoriza tanto las ocupaciones profesionales como las capacidades relevantes para el mercado laboral, la educación y la formación en la Unión Europea» (Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2017).

Este libro está basado en un estudio que tiene por objetivo entender la colaboración entre universidades y empresas y, para ello, se ha realizado una encuesta a entidades empleadoras. Los resultados se organizan en siete capítulos. En este primer capítulo se contextualiza el trabajo y se presentan diferentes enfoques de las relaciones universidad-empresa. En el segundo capítulo se presenta el origen de este estudio, así como los aspectos metodológicos de la encuesta realizada a las

entidades empleadoras, la cual será la fuente de datos utilizada en el resto de los capítulos. El tercer capítulo analiza el talento universitario, examinando el perfil de las personas contratadas por las empresas que han respondido a la encuesta. En el capítulo cuarto se explica el proceso de reclutamiento y selección que llevan a cabo las empresas, atendiendo también a la importancia otorgada a aspectos como la experiencia, la formación, los idiomas o la informática, entre otros. El capítulo quinto expone las condiciones de trabajo que ofrecen las entidades empleadoras a las personas egresadas, en términos de tipo de contrato, jornada laboral o rango salarial, y el sexto analiza las previsiones de contratación de los perfiles más demandados por parte de las empresas encuestadas. Por último, el capítulo séptimo explora la interacción entre empresas y universidades, atendiendo a los factores que contribuyen a fomentar la colaboración entre ambas entidades. Se finaliza con un apartado de conclusiones.

En este libro se ha empleado el sistema de citación de APA, séptima edición. Entre los Capítulos 2 y 7 todas las tablas y gráficos han sido elaborados por los autores de la obra, por lo que se ha omitido esta información para simplificar el texto. En cada capítulo se incluye una breve introducción con las preguntas de investigación a las que se da respuesta y unas breves conclusiones.

1.4. Conclusiones

La relación universidad-empresa está claramente definida y avalada por la normativa vigente, de manera que por ley se otorga un papel estratégico a las empresas en las actividades de las instituciones de educación superior.

Existen múltiples estrategias de colaboración que fortalecen la relación universidad-empresa, tales como parques tecnológicos, títulos duales, cátedras o centros de desarrollo territorial.

La empleabilidad constituye uno de los principales objetivos estratégicos de las universidades, lo cual se refleja en la oferta de diversos servicios de orientación a sus estudiantes.

La inserción laboral de los egresados universitarios es elevada. La puesta en marcha de actividades que mejoren la empleabilidad trata de facilitar la transición del sistema educativo al mercado de trabajo.

Las competencias transversales que demanda el mercado laboral es una variable fundamental en los estudios de inserción profesional de graduados en el EEES.

Las competencias evolucionan y se adaptan a las necesidades de las ocupaciones y al mercado laboral cambiante, por ello, es necesario que las universidades las conozcan.

CAPÍTULO

2

Origen, metodología y colaboración interuniversitaria en el diseño y gestión de la encuesta a entidades empleadoras de personas recién tituladas

Javier Matías Ramírez Romero

Juliana Correa Manfredi

Sumario

2.1. Idoneidad y justificación del estudio	17
2.2. Origen de la colaboración interuniversitaria en el diseño de una encuesta dirigida a entidades empleadoras de personas recién tituladas	20
2.3. Objetivos de estudio	22
2.4. Diseño de investigación	23
2.5. Población y muestra de estudio	24
2.6. Instrumento y variables de análisis	27
2.7. Procedimiento de recogida de datos	31
2.8. Análisis de datos	32
2.9. Conclusiones.....	33

Este capítulo describe la colaboración interuniversitaria en el diseño y gestión de una encuesta dirigida a entidades empleadoras de personas recién tituladas. A través de un enfoque metodológico riguroso y basado en la cooperación entre universidades, se busca responder a la necesidad de alinear la formación académica con las demandas del mercado laboral. En el texto se explora el contexto normativo e institucional que impulsa estas iniciativas, destacando la importancia de los observatorios de empleo como herramientas clave para monitorear la empleabilidad y fortalecer los vínculos universidad-empresa. Además, se presentan los objetivos y características de un estudio innovador que integra una metodología común para analizar las perspectivas de las entidades empleadoras sobre los perfiles universitarios, los procesos de reclutamiento y las necesidades formativas futuras. Este esfuerzo conjunto pone de manifiesto el compromiso del sistema universitario con la mejora de la empleabilidad y el desarrollo profesional de sus egresados.

2.1. Idoneidad y justificación del estudio

Ya en las declaraciones de Sorbona (1998) y Bolonia (1999) podía vislumbrarse la vinculación de los estudios universitarios con el mercado de trabajo, especialmente en la de Bolonia, en la que se indicaba que al final del primer ciclo debe obtenerse una cualificación que permita acceder al mismo. En la Declaración de Praga (2001) vuelve a estar presente la formación para la empleabilidad cuando se indica que los programas de formación deben tener varios perfiles que le permitan adaptarse a la diversidad del mercado laboral.

Continúa estando presente la importancia de la formación para la empleabilidad en la enseñanza superior, como puede comprobarse en las posteriores reuniones de los ministros europeos responsables de educación, en las que se debate la situación del EEES (Berlín en 2003, Bergen en 2005, Londres en 2007, Lovaina en 2009, Budapest-Viena en 2010, Bucarest en 2012, Ereván en 2015, París en 2018, Roma en 2020), en las que se señala la necesidad de establecer lazos con las empresas que favorezcan la inserción laboral de los egresados y la adecuación de la formación a las necesidades del mercado laboral. La preocupación por el alto índice de desempleo de los jóvenes en Europa se hace, además, patente en las últimas conferencias, y se señalan las consecuencias del cambiante mercado de trabajo, lo que hace que para la educación superior sea un objetivo mejorar la empleabilidad y la creación de oportunidades para desarrollo personal y profesional de los egresados.

La inclusión de nuestro país en el Espacio Europeo de Educación Superior supone una senda hacia la modernización de nuestras universidades, apoyada, fundamentalmente, en la idea de la Universidad como motor de la sociedad basada en el conocimiento, como se indica en la *Estrategia Universidad 2015*, del Ministerio de Educación, que señala que «la formación de graduados, profesionales y doctores, así como la transferencia de conocimiento generado por ellas a los sectores productivos es un elemento clave para el desarrollo de nuestro país» (Rubio Matilla, 2011, p. 5).

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, manifestaba, en su exposición de motivos, que los estudiantes reciben en nuestras universidades una formación profesional adecuada. Es evidente la importancia que se da a la capacitación profesional y a su vinculación con los estudios universitarios, cuando establece, en el artículo 36.d), la posibilidad de validar la experiencia laboral o profesional a efectos académicos, llegando incluso, en el artículo 42.4, a plantear la posibilidad de tener en cuenta dicha experiencia para acceder a los estudios universitarios sin estar en posesión de la titulación académica necesaria.

En el preámbulo, la Ley Orgánica 4/2007 indicaba que el Gobierno debía establecer las condiciones a las que deben acogerse los planes de estudios de los títulos que habiliten para el acceso al ejercicio de actividades profesionales, para poder garantizar que los títulos realmente acreditan estar en posesión de las competencias y conocimientos adecuados para dicho ejercicio profesional. Además, señalaba que la «formación en cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto y la promoción de los Derechos Humanos y los principios de accesibilidad universal y diseño para todos».

La Ley Orgánica 6/2001, en su artículo 1, incluía como funciones de la Universidad, entre otras, la preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos y para la creación artística y la difusión, valorización y transferencia del conocimiento al servicio de la cultura, de la calidad de la vida, y del desarrollo económico. En el artículo 27 bis 1.d), indicaba que corresponde a la Conferencia General de Política Universitaria proponer y valorar medidas para impulsar la colaboración entre universidad y empresa. Además, en el artículo 43.2 establecía que

los poderes públicos desarrollarán, en el marco de la programación general de la enseñanza universitaria, una política de inversiones tendente a adecuar la capacidad de los centros a la demanda social, teniendo en cuenta el gasto público disponible, la previsión de las necesidades de la sociedad y la compensación de los desequilibrios territoriales.

En esto redunda la modificación realizada, por la Ley Orgánica 4/2007, del apartado 2.g) del artículo 41, en el que se indicaba que se debía asegurar

la vinculación entre la investigación universitaria y el sistema productivo, como vía para articular la transferencia de los conocimientos generados y la presencia

de la universidad en el proceso de innovación del sistema productivo y de las empresas, prestando especial atención a la vinculación con el sistema productivo de su entorno.

En la *Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de mayo de 2010, sobre el diálogo entre las universidades y las empresas: una nueva asociación para la modernización de las universidades europeas*, se hace hincapié en la especial importancia de una colaboración eficaz entre las instituciones educativas y las empresas, especialmente teniendo en cuenta la persistente crisis económica y la consecuente pérdida de puestos de trabajo, es por ello que

pide a las universidades, habida cuenta de la transformación demográfica de Europa (hacia una sociedad envejecida), y también de las circunstancias cambiantes del mercado de trabajo a raíz de la crisis económica, social y del empleo, que faciliten el acceso al aprendizaje y que modernicen los planes de estudios para tener en cuenta los nuevos retos y mejorar las competencias de los trabajadores europeos (Parlamento Europeo, 2010).

En la *Comunicación de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Apoyar el crecimiento y el empleo – una agenda para la modernización de los sistemas de educación superior en Europa* (de 20 de septiembre de 2011), se recomienda la existencia de políticas públicas para

fomentar la asociación y la cooperación con las empresas como actividad básica de las instituciones de educación superior, mediante estructuras de recompensa, incentivos a la cooperación multidisciplinaria e interorganizativa, y la reducción de los obstáculos reglamentarios y administrativos a las asociaciones entre instituciones y otros agentes públicos y privados (Comisión Europea, 2011).

También considera como actuación esencial de los estados miembros y de las instituciones de educación superior

fomentar el desarrollo de las capacidades emprendedoras, creadoras e innovadoras en todas las disciplinas y en los tres ciclos, y promover la innovación en la educación superior a través de entornos de aprendizaje más interactivos y una estructura reforzada de transferencia de conocimientos (*idem*).

En nuestro país la importancia de la relación universidad-empresa se hace patente en la inclusión de los profesionales como integrantes de la Comisión de evaluación de títulos de los programas Verifica y Monitor de ANECA. También, en la *Estrategia programática del Ministerio de Universidades* (enero de 2021), se planteaba una Universidad que contribuyese al desarrollo económico y a la creación de empleo de calidad, para lo que se debía producir:

- Relación productiva y sinérgica con empresas y sindicatos, mediante colaboración en prácticas de enseñanza, participación de profesionales en la enseñanza

como el profesorado asociado, y programas conjuntos de especialización profesional según la evolución del mercado laboral. (...)

- Participación activa del empresariado, agentes económicos y sindicatos en los Consejos Sociales de las Universidades, contribuyendo a desarrollar enseñanzas específicas que incrementen la empleabilidad de los graduados y las graduadas en una perspectiva de largo plazo (Ministerio de Universidades, 2021).

La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, ya en su preámbulo, establece que esta ley «desarrolla un modelo académico que asegura una formación integral avanzada y amplia y el desarrollo de habilidades personales y profesionales, tanto docentes como investigadoras, para desarrollar el pensamiento crítico y para acceder a empleos de calidad». En el artículo 2.b) señala, entre las funciones de la universidad, la «preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación y actualización de conocimientos y métodos científicos, tecnológicos, sociales, humanísticos, culturales y para la creación artística», siendo numerosas las referencias a la necesidad de establecer relaciones universidad-empresa tanto para la investigación como para una mejor adaptación de los planes formativos a las necesidades del tejido productivo.

En los últimos meses se ha trabajado en el desarrollo de un sello de excelencia de empleabilidad y emprendimiento por parte de ANECA, que tiene en consideración que las personas responsables de los títulos dispongan de información sobre la evolución del mercado laboral a través de las entidades empleadoras y la apliquen en el diseño de sus títulos.

De acuerdo con el contexto analizado, la encuesta dirigida a entidades empleadoras de personas universitarias recién tituladas puede ser un instrumento útil para promover la relación universidad-empresa, conocer las posibilidades de inserción laboral de nuestros egresados y tener información, de primera mano, de las necesidades de formación que detectan las empresas, lo que facilitará la adaptación de los planes de estudio a las necesidades del mercado laboral.

2.2. Origen de la colaboración interuniversitaria en el diseño de una encuesta dirigida a entidades empleadoras de personas recién tituladas

Los observatorios universitarios de empleo surgen como una respuesta a la necesidad de estrechar la relación entre la educación superior y el mercado laboral. Su principal propósito es analizar y monitorear la inserción laboral de las personas

egresadas, proporcionando datos relevantes que permitan ajustar la formación académica a las demandas del entorno socioeconómico. Estas iniciativas responden a la creciente preocupación por la desconexión entre los planes de estudio y las competencias requeridas por las entidades empleadoras.

El contexto internacional, como la Declaración de Bolonia (1999) y la Declaración de la Sorbona (1998), fue un catalizador clave para su creación. Estas políticas fomentaron la empleabilidad como un indicador esencial de calidad educativa, impulsando a las universidades a establecer mecanismos para monitorear el impacto de la formación en el desempeño laboral de sus egresados. Además, la presión por la rendición de cuentas y la transparencia en la educación superior ha reforzado la necesidad de estos observatorios, que generan información valiosa para procesos de acreditación y mejora continua.

El crecimiento de la matrícula universitaria y el aumento de la diversidad de los egresados también influyeron en su surgimiento, ya que evidenciaron problemas de subempleo y desempleo en ciertos sectores (IVIE, 2024). Los observatorios no solo identifican estas problemáticas, sino que también apoyan a los estudiantes en su transición al mercado laboral, fortaleciendo los servicios de orientación profesional y promoviendo vínculos con el sector productivo.

Los observatorios universitarios no solo cumplen una función operativa, sino que también son espacios de investigación e innovación que contribuyen al diseño de políticas públicas y estrategias educativas alineadas con las necesidades del mercado laboral.

En España, existe una red de Observatorios Universitarios de Empleo articulada dentro del grupo de trabajo de empleo de la comisión sectorial de Asuntos Estudiantiles de la Conferencia de Rectores y Rectoras de las Universidades Españolas (CRUE). Esta red tiene como finalidad principal coordinar y fortalecer las acciones de los observatorios de empleo de las universidades españolas. Sus objetivos específicos incluyen el intercambio de buenas prácticas, el desarrollo de estudios conjuntos, la mejora de la calidad educativa y el apoyo a la toma de decisiones.

A través de estas acciones, la red busca contribuir al fortalecimiento del vínculo entre la educación superior y el mercado laboral, asegurando que la formación universitaria responda a las necesidades sociales y económicas actuales.

Dada la necesidad creciente de información en el ámbito del empleo y la empleabilidad de las personas tituladas universitarias, y más concretamente de las recién egresadas, en el año 2018, la red de Observatorios Universitarios de Empleo postula como una de sus líneas de trabajo poner en común los mecanismos que están empleando las universidades españolas para analizar el mercado laboral universitario desde la perspectiva de las entidades empleadoras. Tras un exhaustivo análisis de los métodos empleados por las universidades, quedó de manifiesto la falta de coherencia y normalización en los métodos empleados por la mayoría de las universidades españolas y la necesidad de proponer un instrumento común para analizar el mercado laboral y la situación de los perfiles universitarios desde la perspectiva

de las entidades empleadoras (Subgrupo de Observatorios Universitarios de Empleo, del grupo de trabajo de Empleo de CRUE-Asuntos Estudiantiles, 2019).

Para abordar esta temática, se determinó como principal objetivo la creación y puesta en marcha del proyecto «Estudio a entidades empleadoras de personas universitarias recién tituladas», el cual, a través de una encuesta de ámbito nacional dirigida a entidades empleadoras, por parte de las universidades españolas, recogiera información que dé respuesta a tres aspectos fundamentales del ámbito universitario:

1. La necesidad que tienen las universidades de información proveniente de las entidades empleadoras para la renovación de la acreditación de los títulos universitarios.
2. La importancia de realizar un estudio prospectivo del mercado de trabajo al que van a acceder las personas tituladas, identificando las demandas de contratación de la empresa, los procesos de reclutamiento y requisitos de selección, así como como las necesidades de nuevos perfiles profesionales.
3. El papel que las universidades españolas desempeñan en este proceso.

Este proyecto destaca por su vertiente innovadora en dos aspectos primordiales que lo caracterizan. En primer lugar, supone la puesta en marcha de un proyecto colaborativo conjunto entre las universidades públicas y privadas españolas con un fin común: el estudio de la visión de las entidades empleadoras de las personas universitarias recién tituladas. Un estudio que hasta la fecha no ha sido abordado de manera colaborativa entre las universidades españolas. En segundo lugar, proporciona una metodología común para todas las universidades participantes en el proyecto, homogeneizando procedimientos, variables de estudio, presentación de resultados y divulgación de información, tanto a nivel nacional como por comunidad autónoma, al ser representativo en ambos casos.

2.3. Objetivos del estudio

La creación y puesta en marcha del proyecto «Estudio a entidades empleadoras de personas universitarias recién tituladas» persigue recoger información, a través de una encuesta de ámbito nacional dirigida a entidades empleadoras, que dé respuesta a cuatro aspectos fundamentales del ámbito universitario:

1. Responder a la necesidad que tienen las universidades de información proveniente de las entidades empleadoras para la renovación de la acreditación de los títulos universitarios. Concretamente se persigue:
 - Conocer el ajuste de los perfiles formativos universitarios a los requisitos del ámbito profesional y a las necesidades del mercado laboral.
 - Identificar las necesidades de formación más relevantes asociadas a los perfiles universitarios más contratados.

- Identificar la importancia otorgada a las competencias y capacitaciones de los perfiles universitarios más contratados.
2. Analizar los procesos de reclutamiento y selección de los diferentes perfiles universitarios:
 - Conocer los canales, mecanismos y procesos de reclutamiento empleados por las entidades para incorporar perfiles universitarios.
 - Identificar los elementos del currículum que más se valoran y más cuesta cubrir a la hora de contratar profesionales universitarios.
 - Conocer las características y la calidad del empleo para los distintos perfiles universitarios que se contratan.
 3. Realizar un análisis prospectivo del mercado de trabajo al que van a acceder las personas tituladas, identificando tanto la demanda de contratación de la empresa como las necesidades de nuevos perfiles que surgen en el mercado:
 - Conocer la expectativa de contratación de perfiles universitarios en los próximos años.
 - Identificar las ocupaciones que serán más demandadas en los próximos años.
 - Relacionar perfiles universitarios con las ocupaciones que serán más demandadas en los próximos años.
 4. Describir las relaciones entre universidad y empresas:
 - Identificar las características de las empresas que más se relacionan con las universidades.
 - Conocer la satisfacción de las empresas con su relación con las universidades.

2.4. Diseño de investigación

Se adopta un enfoque de investigación mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos para proporcionar una comprensión integral de la situación del mercado laboral de los titulados universitarios en España.

Este enfoque es adecuado debido a los objetivos multifacéticos del estudio, que incluyen tanto la recopilación de datos estadísticos como la exploración de percepciones y relaciones.

El enfoque mixto se justifica por la necesidad de obtener una visión holística y detallada del mercado laboral y la relación universidad-empresa. Los datos cuantitativos proporcionan una base sólida de información estadística que permitirá identificar tendencias y necesidades del mercado laboral de forma objetiva.

Por otro lado, los datos cualitativos complementan esta información al ofrecer una perspectiva más rica y matizada sobre las experiencias y opiniones de las empresas, lo cual es esencial para comprender las dinámicas subyacentes y para la toma de decisiones informadas en la renovación y acreditación de los programas universitarios. El diseño de la investigación adoptado para este estudio es de tipo descriptivo-comparativo para analizar las diferentes variables relacionadas con las empresas y su valoración de los perfiles universitarios, los procesos de selección y reclutamiento, así como sus futuras demandas de trabajadores.

El diseño descriptivo-comparativo es adecuado para este estudio, ya que permite no solo describir la situación actual del mercado laboral y las prácticas de selección de las empresas, sino también comparar estas prácticas y valoraciones en función de las características específicas de las empresas. Esto proporciona una visión detallada y matizada que ayudará a las universidades a ajustar sus programas académicos y a mejorar la empleabilidad y el emprendimiento de sus titulados.

En el aspecto descriptivo, el propósito es describir la situación actual del mercado laboral para titulados universitarios en España, identificando los perfiles más demandados y las características de los procesos de selección y reclutamiento. Para ello, se consideran variables como el tamaño de la empresa, la actividad económica, el nivel de internacionalización y las características de la plantilla de trabajadores, entre otras.

En el aspecto comparativo, el propósito es comparar las valoraciones de distintos perfiles universitarios y las prácticas de selección y reclutamiento entre empresas con diferentes características. El análisis buscará identificar si existen diferencias significativas en las valoraciones y prácticas en función de las variables mencionadas.

2.5. Población y muestra de estudio

La población objeto de estudio es todo el tejido empresarial de España que cuente con personal asalariado en su organización.

Según el dato publicado por el Directorio Central de Empresas, a 20 de diciembre de 2022, en España había 3.430.663 empresas activas de las cuales 1.488.165 contaban con personal asalariado (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2023).

Dado el objetivo del estudio, resulta de interés componer la muestra de estratos representativos a nivel de sector económico (CNAE principal) y número de asalariados y con afijación proporcional por comunidad autónoma.

La muestra de estudio obtenida es de 6.950 empresas, asumiendo un margen de error del 1,54% para un nivel de confianza del 99%.

En la Tabla 1 se detalla la distribución de la población de estudio y de la muestra obtenida en función del sector económico y el tamaño de empresa, detallándose este

último en el Gráfico 2. Para cada celda se proporciona el porcentaje con respecto al total de la población y de la muestra, respectivamente.

Igualmente, en función del sector económico se identifica una sobrerrepresentación muestral de aquellas actividades donde la contratación de universitarios es mayor, es decir, las empresas dedicadas a servicios profesionales, sanidad, industria y educación. En cambio, los sectores con menor peso de contratación de universitarios

Tabla 1. Distribución comparada por sector y tamaño de empresa del universo y de la muestra de empresas españolas objeto de estudio. Fuente: Directorio Central de Empresas (INE, 2023)

	Micro empresa		EMPRESA PEQUEÑA		EMPRESA MEDIANA		EMPRESA GRANDE		TOTAL	
	Población	Muestra	Población	Muestra	Población	Muestra	Población	Muestra	Población	Muestra
Agricultura y pesca	32.192 (2%)	75 (1%)	8.642 (1%)	49 (1%)	1.599 (0%)	21 (0%)	335 (0%)	7 (0%)	42.768 (3%)	152 (2%)
Comercio	340.317 (23%)	334 (5%)	19.502 (1%)	357 (5%)	2.980 (0%)	116 (2%)	671 (0%)	70 (1%)	363.470 (24%)	877 (13%)
Construcción	155.309 (10%)	156 (2%)	17.650 (1%)	252 (4%)	1.425 (0%)	92 (1%)	132 (0%)	35 (1%)	174.516 (2%)	535 (8%)
Educación	33.833 (2%)	154 (2%)	5.209 (0%)	116 (2%)	2.011 (0%)	59 (1%)	266 (0%)	14 (0%)	41.319 (3%)	343 (5%)
Hostelería	186.501 (13%)	50 (1%)	10.225 (1%)	74 (1%)	1.127 (0%)	48 (1%)	231 (0%)	28 (0%)	198.084 (13%)	200 (3%)
Industria	126.417 (8%)	189 (3%)	27.485 (2%)	363 (5%)	5.024 (0%)	270 (4%)	1.233 (0%)	131 (2%)	160.159 (11%)	953 (14%)
Resto de servicios	160.410 (11%)	191 (3%)	9.933 (1%)	187 (3%)	1.623 (0%)	101 (1%)	329 (0%)	58 (1%)	172.295 (12%)	537 (8%)
Actividades sanitarias	51.461 (3%)	142 (2%)	6.289 (0%)	123 (2%)	1.520 (0%)	57 (1%)	483 (0%)	53 (1%)	59.753 (4%)	375 (5%)
Servicios profesionales	254.352 (17%)	1.447 (21%)	17.903 (1%)	882 (13%)	2.685 (0%)	388 (6%)	861 (0%)	261 (4%)	275.801 (19%)	2.978 (43%)
TOTAL	1.340.792 (90%)	2.738 (39%)	122.838 (8%)	2.403 (35%)	19.994 (1%)	1.152 (17%)	4.541 (0%)	657 (9%)	1.488.165 (100%)	6.950 (100%)

como son comercio, hostelería y resto de servicios se encuentran ligeramente infra-representados en la muestra (Gráfico 3). Igualmente, en función del sector económico se identifica una sobrerrepresentación muestral de aquellas actividades donde la contratación de universitarios en mayor, es decir, las empresas dedicadas a servicios profesionales, sanidad, industria y educación. En cambio, los sectores con menor peso de contratación de universitarios como son comercio, hostelería y resto de servicios se encuentran ligeramente infrarrepresentados en la muestra (Gráfico 3).

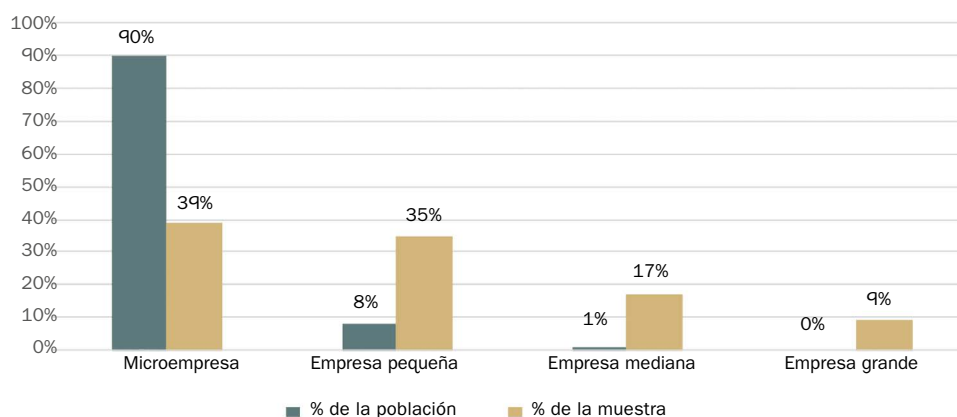


Gráfico 2. Distribución por tamaño de empresa de la población objeto de estudio y de la muestra obtenida.

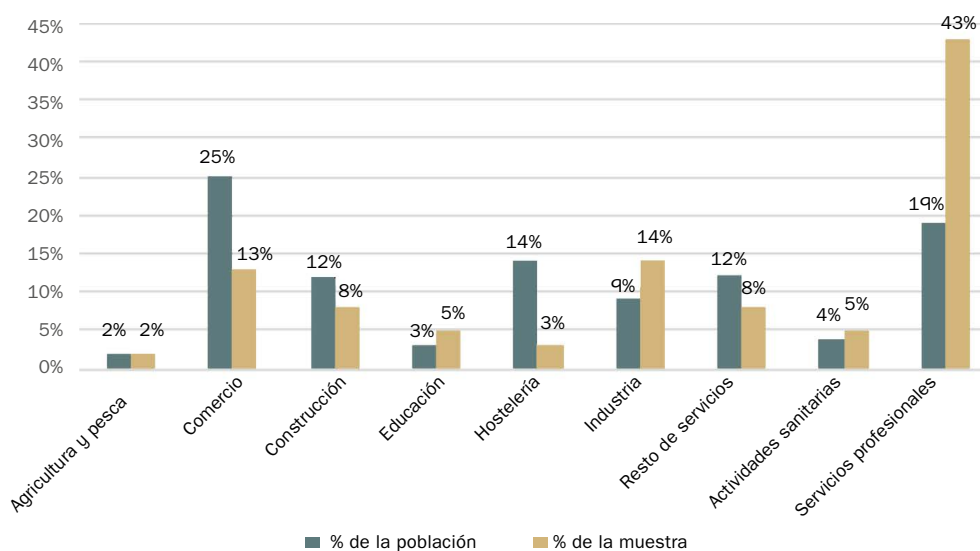


Gráfico 3. Distribución por actividad económica de la población objeto de estudio y de la muestra obtenida.

2.6. Instrumento y variables de análisis

El instrumento principal de este estudio será una encuesta estructurada, diseñada para recopilar datos relevantes para nuestra investigación. La encuesta se divide en cinco bloques principales, cada uno centrado en un aspecto específico del estudio.

La encuesta consta de 47 preguntas divididas en cinco bloques, diseñadas para investigar el grado de preparación, características y necesidades formativas de los perfiles universitarios más demandados por las empresas y entidades españolas. Las variables y opciones de respuesta son las siguientes.

Bloque 1: Datos identificativos de la empresa. Este bloque recoge información básica sobre la empresa, incluyendo su nombre, tipo, sector de actividad económica y ámbito geográfico de operación.

1. CIF/NIF: variable de texto libre. Se utiliza exclusivamente para la gestión de la muestra y no se incluye en el análisis estadístico.
2. Razón social / Nombre de la empresa/entidad: variable de texto libre. Se utiliza exclusivamente para la gestión de la muestra y no se incluye en el análisis estadístico.
3. Actividad principal de la empresa/entidad (CNAE 2009 a cuatro dígitos): variable de texto libre que espera un código de cuatro cifras.
4. Número de trabajadores de la entidad: variable categórica con cuatro opciones de respuesta (microempresa: 1-9 trabajadores, pequeña empresa: 10-49 trabajadores, mediana empresa: 50-249 trabajadores, gran empresa: 250 o más trabajadores).
5. Ámbitos geográficos en los que dispone de sede física: variable categórica múltiple con nueve opciones de respuesta (local, provincial, regional/autonómico, nacional, internacional: Europa, internacional: EE. UU. y Canadá, internacional: Latinoamérica, internacional: África, internacional: Asia y Pacífico).
6. Ámbitos geográficos donde opera, aunque no disponga de sede física en ellos: variable categórica múltiple con nueve opciones de respuesta (local, provincial, regional/autonómico, nacional, internacional: Europa, internacional: EE. UU. y Canadá, internacional: Latinoamérica, internacional: África, internacional: Asia y Pacífico).
7. Municipio: variable de texto libre con sugerencias predictivas.

Bloque 2: Perfil de titulados en la empresa. Este bloque se centra en el perfil de los empleados con titulación universitaria en la empresa. Se recogen datos sobre el porcentaje de trabajadores con titulación universitaria, su distribución por sexo, los perfiles formativos más habituales y la satisfacción de la empresa con la capacitación de estos empleados.

8. Porcentaje de trabajadores de su plantilla que poseen una titulación universitaria: variable numérica con valores enteros entre 0 y 100.
9. Porcentaje aproximado de titulados/as universitarios/as contratados por género: variable numérica con dos campos (hombres, mujeres) cuya suma debe ser igual a 100.
10. Perfiles formativos más habituales de las personas con estudios universitarios empleadas en su organización: variable categórica con múltiples opciones de respuesta. Se pueden seleccionar hasta tres perfiles principales.
11. Ajuste del perfil de los recién titulados contratados a los requisitos de su ámbito profesional y necesidades del mercado laboral: variable ordinal con una escala de 1 (mínimo) a 5 (máximo).
12. Denominación del puesto de trabajo más representativo/frecuente para cada uno de los perfiles seleccionados: variables abiertas categorizadas.
13. Contratación de recién titulados en esos perfiles en los últimos dos años: variable categórica con dos opciones de respuesta (sí, no).
14. Grado de satisfacción con la capacitación que poseen los recién titulados en esos perfiles que contrata con más frecuencia su empresa: variable ordinal con una escala de 1 (mínimo) a 5 (máximo).

Centrando el foco aleatoriamente en uno de los tres perfiles universitarios señalados como más frecuentes en la empresa se solicita indicar para ese perfil:

15. Necesidades de formación más relevantes para este ámbito profesional: variables abiertas categorizadas.
16. Importancia y dominio de varias capacitaciones y competencias: variable ordinal con una escala de 1 a 5, para cada una de las quince competencias listadas.

Bloque 3: Proceso de reclutamiento y selección de recién titulados. Este bloque recoge información sobre el proceso de reclutamiento y selección de recién titulados en la empresa. Se pregunta sobre las fuentes de reclutamiento utilizadas, las pruebas empleadas en el proceso de selección y la importancia de diversos aspectos a la hora de decidirse por un candidato.

17. Fuentes de reclutamiento para la contratación de un recién titulado: variable categórica múltiple con nueve opciones de respuesta.
18. Frecuencia con la que emplean las siguientes pruebas en el proceso de selección: variable ordinal con una escala de 1 (nunca) a 5 (siempre), para cada una de las diez pruebas listadas.
19. Centrando el foco en un perfil seleccionado aleatoriamente, indique la importancia de los siguientes aspectos a la hora de decidirse por un candidato durante un proceso de selección, así como la dificultad para encontrar candi-

datos que cumplan con ese requisito: variable ordinal con una escala de 1 a 5, para cada uno de los diecisiete aspectos listados.

20. Si marca como importante poseer una titulación de Grado específica, se solicita al encuestado que indique la titulación de Grado específica que considera importante: variable abierta categorizada.
21. Si marca como importante poseer una titulación de Máster específica, se solicita al encuestado que indique la titulación de Máster específica que considera importante: variables abiertas categorizadas.
22. Si marca como importante poseer un Doctorado específico, se solicita al encuestado que indique el Doctorado específico que considera importante: variables abiertas categorizadas.
23. Si marca como importante poseer otra formación complementaria/especializada, se solicita al encuestado que indique en qué áreas considera importante tener otra formación complementaria o especializada: variables abiertas categorizadas.
24. Si marca como importante poseer conocimiento avanzado de «un segundo idioma» o «tres o más idiomas», se solicita al encuestado que indique de qué idioma o idiomas considera importante tener un conocimiento avanzado: variable categórica.
25. Si marca como importante poseer conocimiento de softwares específicos, se solicita al encuestado que indique de qué software o softwares considera importante tener conocimiento: variables abiertas categorizadas.
26. Si marca como importante poseer otros aspectos importantes, se solicita al encuestado que indique qué otros aspectos considera importantes: variables abiertas categorizadas.
27. Tipo de contrato que ofrece con más frecuencia en las nuevas contrataciones a recién titulados del perfil aleatorio mostrado: variable categórica con cuatro opciones de respuesta (indefinido, temporal, contrato de trabajo de formación en alternancia, contrato formativo para la obtención de la práctica profesional).
28. Tipo de jornada laboral que suelen desempeñar con más frecuencia las nuevas contrataciones a recién titulados del perfil aleatorio mostrado: variable categórica con dos opciones de respuesta (jornada completa, jornada parcial).
29. Grupo de cotización que se ofrece con más frecuencia en las nuevas contrataciones a recién titulados del perfil aleatorio mostrado: variable categórica con tres opciones de respuesta (grupo 1, 2 o 3, grupo 4, 5, 6 o 7, grupo 8, 9, 10 o 11).
30. Remuneración anual bruta por jornada completa que ofrece con más frecuencia en las nuevas contrataciones a recién titulados del perfil aleatorio mostrado: variable categórica con siete opciones de respuesta (entre 12.451 € y 16.325 €, entre 16.326 € y 20.200 €, entre 20.201 € y 27.700 €, entre 27.701 € y 35.200 €, entre 35.201 € y 47.600 €, entre 47.601 € y 60.001 €, más de 60.001 €).

Bloque 4: Prospección. Este bloque se centra en las expectativas de la empresa en cuanto a la contratación de recién titulados. Se pregunta sobre la evolución prevista de la contratación de recién titulados, si la empresa tiene previsto contratar recién titulados en los próximos dos años, y los perfiles universitarios que considera que se ajustan mejor a las ocupaciones que necesitará contratar.

31. Evolución a medio plazo de la contratación de recién titulados en su empresa: variable categórica con tres opciones de respuesta (aumentará, se mantendrá igual, disminuirá).
32. Previsión de contratar recién titulados universitarios en los próximos dos años: variable categórica con dos opciones de respuesta (sí, no).
33. Número aproximado de universidades con las que mantiene relación: variable numérica.
34. Ocupaciones que considera que necesitará contratar en los próximos dos años: tres variables abiertas categorizadas. Se solicita al encuestado que indique las tres ocupaciones que considera que necesitará contratar en los próximos dos años.
35. Perfiles universitarios que considera que se ajustan mejor a cada una de las ocupaciones señaladas en la pregunta anterior: nueve variables categorizadas. Se solicita al encuestado que indique hasta tres perfiles universitarios que considera que se ajustan mejor a cada una de las tres ocupaciones indicadas en la pregunta anterior.
36. Motivos para las futuras contrataciones de recién titulados: variable ordinal con una escala de 1 (nada probable) a 5 (muy probable), para cada uno de los ocho motivos listados.

Bloque 5: Relaciones con la Universidad. Este bloque recoge información sobre las relaciones de la empresa con las universidades. Se pregunta sobre el número de universidades con las que la empresa mantiene relación y las universidades con las que mantiene más relación.

37. Número aproximado de universidades con las que mantiene relación: variable numérica. Se solicita al encuestado que indique el número aproximado de universidades con las que mantiene relación.
38. Universidades con las que mantiene más relación: variable categórica. Se solicita al encuestado que marque hasta un máximo de cinco universidades con las que mantiene más relación de un listado proporcionado.
39. Satisfacción con la gestión de los servicios universitarios e impacto social de la institución: variable ordinal con una escala de 1 (nada) a 5 (mucho). Se solicita al encuestado que valore su satisfacción con la gestión de los servicios universitarios y el impacto social de las universidades con las que mantiene más relación.

40. Observaciones, aclaraciones y propuestas: variable de texto libre. Se solicita al encuestado que indique cualquier observación, aclaración o propuesta que considere pertinente sobre cualquiera de los puntos tratados en la encuesta.

2.7. Procedimiento de recogida de datos

El trabajo de campo ha sido realizado por las 55 universidades participantes, comenzó en septiembre de 2023 y concluyó a finales de febrero de 2024.

La cuota de muestra nacional se dividió por comunidad autónoma por afijación proporcional en función del sector y tamaño de empresa. La cuota de muestra de cada comunidad autónoma se repartió equitativamente entre las universidades participantes de esa comunidad autónoma. En el caso de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, la cuota se asignó a la Universidad de Granada por ser el centro universitario de referencia de esas dos ciudades autónomas.

Para crear la base de datos de entidades destinatarias del estudio, y que no se produjeran duplicados a nivel regional, las universidades participantes subieron su listado de entidades propuestas a una herramienta de acceso único. La finalidad era crear una base de datos única donde se pudieran identificar y corregir los solapamientos entre universidades participantes.

A partir de esta base de datos, se construye la muestra de estudio de acuerdo con los criterios de estratificación por sector y tamaño de empresa, y afijación proporcional por región definidos en el diseño de investigación.

Para cada universidad se generó un panel de muestra propio para completar la proporción de muestra asignada, invitando a las empresas seleccionadas por medio de correo electrónico a cumplimentar el cuestionario *online*. En una segunda fase se llevó a cabo refuerzo telefónico para garantizar la cuota de representatividad marcada en dicho panel.

Cada empresa recibió una invitación de acceso a la encuesta personalizada que permitía identificar el panel de la universidad desde la que respondía y el *e-mail* de referencia al que se enviaba la invitación.

El panel de muestra de cada universidad ofrecía información sobre el nivel de solapamiento de la muestra propuesta entre universidades, las empresas que habían respondido a la invitación y si esa misma empresa ya había respondido a otra invitación de otra universidad de la misma región o de otra región. Para corregir el solapamiento, aquellas empresas que ya habían respondido a una universidad de la región dejaban de contar en la cuota objetivo del resto de los paneles de la región.

2.8. Análisis de datos

Para el análisis de datos se emplea una combinación de técnicas descriptivas y comparativas que permiten abordar los objetivos planteados en el diseño de la investigación.

En cada capítulo de resultados se emplean las técnicas estadísticas más apropiadas en función de la naturaleza de los datos tratados y el objetivo perseguido, no obstante, se siguen unas pautas consensuadas para el tratamiento de datos y presentación de resultados.

En el análisis descriptivo, se utilizan estadísticas descriptivas para resumir y organizar los datos recolectados, en función de la tipología de variable se emplea la media como medida de tendencia central y el porcentaje o tasa como medida de proporción.

El análisis descriptivo permite una comprensión detallada de la situación del mercado laboral para titulados universitarios, identificando los perfiles más demandados y las características de los procesos de selección y reclutamiento en las empresas. Se presentan tablas y gráficos que facilitan la visualización de los datos y resaltan patrones y tendencias significativas.

Para el análisis comparativo, se emplean técnicas estadísticas inferenciales para comparar las valoraciones de distintos perfiles universitarios, las prácticas de selección y reclutamiento entre empresas con diferentes características, así como las expectativas de contratación. Este análisis se desarrolla principalmente con pruebas *t* para muestras independientes, ANOVA, y pruebas de chi-cuadrado, según la naturaleza de las variables (continuas o categóricas). Estas pruebas permiten determinar si existen diferencias significativas en las valoraciones y prácticas de selección y reclutamiento entre los distintos tipos de empresas.

Como factores o variables de comparación se emplean:

- Sector económico de las empresas participantes, que está recategorizado en nueve grupos: agricultura y pesca, comercio, construcción, educación, hostelería, industria, actividades sanitarias, servicios profesionales y resto de servicios.
- Proporción de titulados en la plantilla creando tres grupos homogéneos: entidades con menos del 30% de la plantilla con titulación universitaria, entidades con entre del 30% y el 75% de la plantilla con titulación universitaria y entidades con más del 75% de la plantilla con titulación universitaria.
- Proporción de mujeres tituladas en plantilla creando tres grupos homogéneos y el residual «no hay universitarias en plantilla»: baja proporción de universitarias, menos del 45%; proporción media de universitarias, entre el 45% y el 64%; alta proporción de universitarias, más del 64%.
- Ámbito de operaciones de la empresa creando cinco niveles excluyentes, de ámbito más extenso a menos extenso: internacional, nacional, comunidad autónoma, provincia y municipio.

- El perfil universitario contratado se ha organizado en 29 categorías: formación de docentes de enseñanza infantil; formación de docentes de enseñanza primaria; otra formación de personal docente y ciencias de la educación; técnicas audiovisuales y medios de comunicación; artes; lenguas; humanidades; psicología; economía; otras ciencias sociales y del comportamiento; periodismo e información; administración y gestión de empresas; otra educación comercial y empresarial; derecho; ciencias de la vida; ciencias físicas, químicas, geológicas; matemáticas y estadística; informática; ingenierías; arquitectura y construcción; agricultura, ganadería y pesca; veterinaria; medicina; enfermería y atención a enfermos; otras ciencias de la salud; trabajo social y orientación; deportes; turismo y hostelería; otros servicios.

Con este enfoque, el análisis de datos proporciona una comprensión completa y matizada de cómo las empresas valoran los perfiles universitarios y llevan a cabo sus procesos de selección y reclutamiento, así como de las diferencias existentes en función de las características empresariales. Esto permite formular recomendaciones precisas para la adaptación de los programas académicos universitarios, mejorando así la empleabilidad y el emprendimiento de los titulados.

2.9. Conclusiones

En este capítulo se han analizado la justificación, el origen y el desarrollo metodológico del estudio colaborativo interuniversitario desarrollado desde el seno de la red de Observatorios Universitarios de Empleo para entender la perspectiva de las entidades empleadoras sobre los perfiles universitarios recién titulados.

La encuesta, basada en un enfoque metodológico riguroso y un diseño común para todas las universidades participantes, ha permitido generar datos representativos que refuerzan la necesidad de vincular la formación académica con las demandas del mercado laboral.

La colaboración entre universidades no solo ha potenciado la coherencia en los métodos de análisis, sino que ha sentado las bases para futuras iniciativas conjuntas que respondan a retos comunes en el ámbito de la empleabilidad.

En este contexto, la creación de herramientas como esta encuesta es esencial para reforzar los lazos entre las universidades y el sector empresarial, contribuyendo a una mejora continua en la calidad de la educación superior y en las oportunidades de desarrollo profesional de los egresados. Así, este estudio se posiciona como un modelo de innovación y cooperación, mostrando el camino hacia una mayor conexión entre el sistema educativo y las necesidades del mercado laboral.

CAPÍTULO

3

Análisis del talento universitario

M.^a Dolores Borrás Talavera

Joan Raül Burriel Calvet

Francisco Javier Valero Osuna

Sumario

3.1. Peso de las personas tituladas universitarias en las plantillas.....	38
3.2. Peso de las personas tituladas por sexo	43
3.3. Perfiles formativos más habituales de las personas universitarias contratadas	49
3.4. Denominación del puesto de trabajo más representativo en los perfiles seleccionados (ocupaciones más frecuentes).....	58
3.5. Contratación de personas recién tituladas de los perfiles indicados en los dos últimos años.....	69
3.6. Grado de satisfacción con la capacitación que poseen las personas recién tituladas	73
3.7. Ajuste del perfil de las personas recién tituladas a los requisitos del ámbito profesional y necesidades del mercado laboral	78
3.8. Necesidades formativas para los ámbitos profesionales indicados	80
3.9. Competencias importantes para las empresas y dominio de competencias de las personas tituladas (competencias requeridas versus percibidas)	91
3.10. Conclusiones	111

El bloque analizado en este capítulo responde al perfil de las personas tituladas contratadas en las empresas que han participado en el estudio. En el estudio se parte de la información proporcionada por las empresas en cuanto al número de personas trabajadoras con titulación universitaria, discriminación por sexo, perfiles más habituales, puesto de trabajo ocupado, frecuencia de contratación de perfiles universitarios, grado de satisfacción y de ajuste al puesto de trabajo, necesidades formativas detectadas y evaluación de competencias adquiridas y demandadas.

En este capítulo se pretende dar respuesta a las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cuál es el peso de las personas tituladas universitarias en las plantillas de trabajadores de las empresas españolas? ¿Cuáles son los sectores o tipos de empresa donde más peso tiene la formación universitaria en la plantilla?
- ¿Existen diferencias de género en la proporción de personas tituladas de las plantillas de trabajadores? ¿En qué sectores son mayores las diferencias de género?
- ¿Cuáles son los perfiles universitarios más habituales en las empresas?
- ¿Cuál ha sido el nivel de contratación de los perfiles universitarios más habituales en los dos últimos años? ¿En qué sectores se ha producido una mayor contratación durante este periodo?
- ¿Responde la formación universitaria a las necesidades de contratación de las empresas? ¿Qué perfiles formativos tienen una mejor valoración?
- ¿Cuáles son las competencias más valoradas por las entidades empleadoras? ¿Cuáles son las diferencias en la valoración de las competencias por sector económico y por tamaño de empresa?
- ¿Cuál es el nivel competencial de las personas tituladas? ¿Cuáles son las competencias donde más destacan las personas universitarias?
- ¿Cuáles son las diferencias entre las competencias requeridas por las empresas y las que presentan las personas tituladas universitarias?

Prácticamente 9 de cada 10 empresas españolas participantes en el estudio cuentan con personas tituladas universitarias en sus plantillas

3.1. Peso de las personas tituladas universitarias en las plantillas

La primera cuestión en este bloque responde al análisis del peso de las personas tituladas universitarias en las plantillas de las empresas españolas. Se hace un estudio comparativo por tamaño de empresa y se cruza la proporción de personas tituladas contratadas en estas empresas con el sector de actividad y el ámbito de operación de las entidades.

Un 89% de las empresas españolas encuestadas cuentan con personas tituladas universitarias entre sus plantillas (Tabla 2). Entre estas, como se muestra en la Tabla 2, el 40% son microempresas (entre 1 y 9 trabajadores), un porcentaje mayor del volumen que representan a nivel nacional, lo que indica una mayor sensibilidad por su parte en participar en este estudio. La misma tendencia se repite en el segmento de grandes empresas (más de 250 trabajadores), donde se obtiene una participación del 9%, un porcentaje superior al volumen que representan en el panorama nacional. El 35% de la muestra son pequeñas empresas (10-49 trabajadores), mientras que el 17% son medianas empresas (50-249 trabajadores), como se muestra en la Tabla 3.

Tabla 2. Personas tituladas en plantilla

Personas tituladas en la plantilla de la empresa	Frecuencias	Porcentaje
No hay universitarios en plantilla	731	11%
Sí hay universitarios en plantilla	6.043	89%
Total	6.774	100%

Tabla 3. Distribución de empresas por tamaño

Personas tituladas en la plantilla de la empresa	Frecuencias	Porcentaje
Microempresa	2.690	40%
Pequeña empresa	2.363	35%
Mediana empresa	1.125	17%
Gran empresa	596	9%
Total	6.774	100%

La distribución de personas trabajadoras de la empresa que poseen titulación universitaria por tamaño de empresa se puede ver en las siguientes tablas. Hay que tener en cuenta que el 75% de las empresas que participan en el estudio son microempresas (40%) y pequeñas empresas (35%). Así, en la Tabla 4 se muestra el porcentaje de personas trabajadoras de la empresa que poseen titulación universitaria por tamaño de empresa (por filas), mientras que en la Tabla 5 se muestra cómo se distribuyen las concentraciones de universitarios por tamaño de la empresa (por columnas).

Se observa que, entre las empresas pequeñas, medianas y grandes, destaca una baja proporción de personas tituladas en plantilla, mientras que las microempresas muestran una cierta polarización, al concentrar una alta proporción de personas tituladas en plantilla (38%), junto con una alta proporción de empresas sin personas tituladas en plantilla (21%).

Tabla 4. Porcentaje de personas universitarias en plantilla por tamaño de empresa (por filas)

	No hay universitarios en plantilla	Baja proporción de universitarios, menos del 30% (P33)	Proporción media de universitarios, entre el 30 y el 75%	Alta proporción de universitarios, más del 75% (P66)
Microempresa	21%	15%	26%	38%
Pequeña empresa	7%	40%	29%	24%
Mediana empresa	1%	47%	31%	21%
Gran empresa	1%	43%	33%	23%

Tabla 5. Porcentaje de personas universitarias en plantilla por tamaño de empresa (por columnas)

	No hay universitarios en plantilla	Baja proporción de universitarios, menos del 30% (P33)	Proporción media de universitarios, entre el 30 y el 75%	Alta proporción de universitarios, más del 75% (P66)
Microempresa	76%	19%	36%	52%
Pequeña empresa	22%	44%	36%	29%
Mediana empresa	1%	25%	18%	12%
Gran empresa	1%	12%	10%	7%

En cuanto a la distribución de personas tituladas universitarias en plantilla por sector de actividad (Tabla 6) se percibe cómo el sector de la educación destaca con la mayor proporción (57%) junto con el sector de los servicios profesionales (46%) y el sanitario (37%), mientras que en el resto de las actividades se muestra una concentración más baja de personas tituladas en plantilla. Por contra, dentro del sector de agricultura, ganadería y pesca es donde se concentran las empresas sin personas tituladas o con menor proporción de estas en plantilla.

De este modo, se puede apreciar cómo las actividades económicas de agricultura, hostelería y resto de servicios muestran el porcentaje más elevado de empresas sin personas tituladas universitarias en sus plantillas en oposición a educación y servicios profesionales, donde las empresas de estos sectores son las que tienen más del 75% de personas tituladas universitarias en sus plantillas.

En definitiva, en los sectores de educación, de servicios profesionales y actividades sanitarias destaca una alta proporción de titulados en plantilla, mientras que en el resto de las actividades la mayoría de las empresas muestran una concentración baja en plantilla.

Tabla 6. Porcentaje de personas tituladas universitarias en plantilla por sector de actividad

	No hay universitarios en plantilla	Baja proporción de universitarios, menos del 30% (P33)	Proporción media de universitarios, entre el 30 y el 75%	Alta proporción de universitarios, más del 75% (P66)
Agricultura	33%	45%	14%	8%
Comercio	18%	43%	29%	10%
Construcción	14%	54%	21%	11%
Educación	4%	10%	29%	57%
Hostelería	20%	53%	20%	7%
Industria	11%	59%	23%	6%
Resto de servicios	22%	42%	21%	14%
Actividades sanitarias	1%	26%	36%	37%
Servicios profesionales	6%	14%	33%	46%

En la distribución por grandes sectores económicos (Tabla 7), teniendo en cuenta que el 76% de las empresas participantes en este estudio pertenecen al tercer sector frente al 3% del primero, se aprecia que en el sector primario hay baja o ninguna proporción de personas universitarias en plantilla. Similar tendencia se observa para el sector secundario, con elevado número de empresas con baja o ninguna proporción de personas universitarias en plantilla. En contraposición, aparecen proporciones medias y altas de personas tituladas en las empresas que pertenecen al sector terciario.

Tabla 7. Porcentaje de personas tituladas universitarias en plantilla por grandes sectores económicos

	No hay universitarios en plantilla	Baja proporción de universitarios, menos del 30% (P33)	Proporción media de universitarios, entre el 30 y el 75%	Alta proporción de universitarios, más del 75% (P66)
1 ^{er} sector	30%	46%	14%	10%
2 ^o sector	12%	58%	23%	8%
3 ^{er} sector	10%	24%	31%	36%

En cuanto al ámbito de operación de las empresas participantes en el estudio (Gráfico 4), el 33% operan en el ámbito internacional, seguidas por aquellas que lo hacen en el ámbito nacional (27%). A mayor distancia lo hacen las que operan en el ámbito municipal, con el 15% de los casos, en el regional (13,1%) y, finalmente, en el provincial (11,8%).

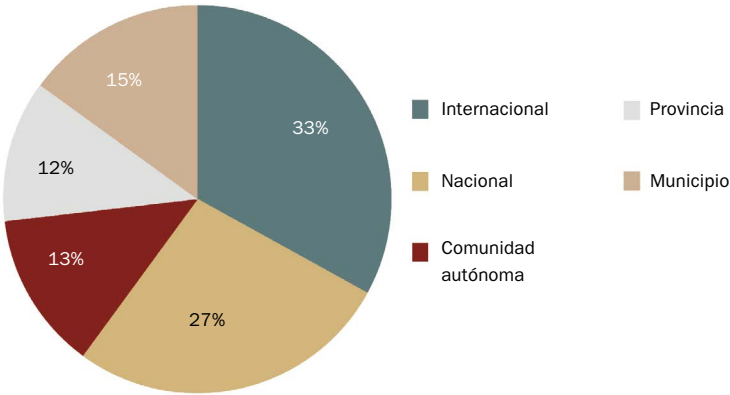


Gráfico 4. Ámbito de operaciones de las entidades consultadas.

La distribución de personas trabajadoras de la empresa que poseen titulación universitaria por ámbito de operaciones de la entidad se puede ver en las siguientes tablas. En la primera (Tabla 8) se observa cómo las empresas que operan en ámbito internacional y nacional destacan por tener una alta proporción de personas universitarias (un 34% y un 33%, respectivamente). Cabe resaltar que un 38% de las empresas encuestadas, cuyo ámbito de operación es a nivel de comunidad autónoma, tienen una baja proporción de personas tituladas. También se refleja que las empresas de ámbito provincial y municipal tienen bajas proporciones, siendo en ambas el 31%. Además, estas empresas son las que cuentan con las tasas más elevadas de ninguna persona titulada universitaria en la plantilla.

Tabla 8. Porcentaje de personas universitarias en plantilla por ámbito de actuación de la empresa (por filas)

	No hay universitarios en plantilla	Baja proporción de universitarios, menos del 30% (P33)	Proporción media de universitarios, entre el 30 y el 75%	Alta proporción de universitarios, más del 75% (P66)
Internacional	4%	31%	31%	34%
Nacional	7%	29%	31%	33%
Comunidad autónoma	11%	38%	24%	27%
Provincia	20%	31%	28%	21%
Municipio	27%	31%	23%	19%

Por otro lado, las empresas con alta proporción de personas universitarias en plantilla operan fundamentalmente en el ámbito internacional y nacional (Tabla 9). Las empresas que no cuentan con personas universitarias en sus plantillas operan más frecuentemente en los ámbitos más cercanos (municipal y provincial).

De las tablas mostradas se deduce que las empresas con un ámbito de actuación más amplio (nacional e internacional) concentran mayor porcentaje de personas tituladas universitarias que aquellas cuyo ámbito de actuación es más restringido.

Tabla 9. Porcentaje de personas universitarias en plantilla por ámbito de actuación de la empresa (por columnas)

	No hay universitarios en plantilla	Baja proporción de universitarios, menos del 30% (P33)	Proporción media de universitarios, entre el 30 y el 75%	Alta proporción de universitarios, más del 75% (P66)
Internacional	11%	33%	36%	38%
Nacional	17%	25%	29%	31%
Comunidad autónoma	13%	16%	11%	12%
Provincia	22%	12%	12%	9%
Municipio	36%	15%	12%	10%

3.2. Peso de las personas tituladas por sexo

A continuación, se analizan los porcentajes de personas tituladas universitarias contratadas por sexo. Para ello, el estudio se centra en la proporción de mujeres tituladas contratadas en las entidades que han participado en el estudio.

Como se refleja en el Gráfico 5, el 32% de las empresas encuestadas cuentan con elevada proporción de mujeres universitarias en plantilla, seguidas muy de cerca por aquellas que cuentan con una baja y media proporción de mujeres universitarias en plantilla (31,7% y 31,1%, respectivamente). Los resultados muestran que la distribución es muy homogénea en cuanto a la proporción de mujeres, es decir, hay la misma cantidad de empresas que tienen alta proporción de tituladas en sus plantillas como de empresas que tienen una proporción media y baja. Solamente un 5% de las empresas no tienen mujeres con titulación universitaria contratadas. Este hecho contrasta con los resultados presentados en el informe de la Fundación CYD (2024), donde se indica que el porcentaje de mujeres egresadas es superior al de hombres y va en aumento progresivamente cada año (en torno al 60%).

En las tablas mostradas a continuación, donde se cruzan la proporción de mujeres universitarias con el porcentaje de personas universitarias en plantilla, se obtiene que la mayor concentración de mujeres universitarias en plantilla sucede en las empresas con alto y medio porcentaje de personas egresadas universitarias en plantilla (37% y 36%, respectivamente), tal y como cabría esperar (Tabla 10).

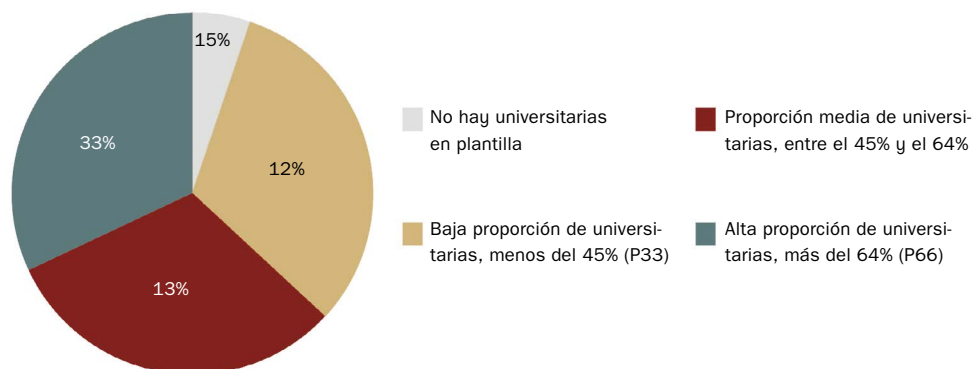


Gráfico 5. Distribución de mujeres universitarias en plantilla.

Tabla 10. Distribución de mujeres universitarias en plantilla por proporción de universitarios en plantilla (por filas)

	Baja proporción de universitarios, menos del 30% (P33)	Proporción media de universitarios, entre el 30 y el 75%	Alta proporción de universitarios, más del 75% (P66)
No hay universitarias en plantilla	57%	22%	21%
Baja proporción de universitarias, menos del 45% (P33)	36%	37%	28%
Proporción media de universitarias, entre el 45 y el 64%	33%	32%	36%
Alta proporción de universitarias, más del 64% (P66)	33%	31%	37%

Igualmente, es significativo que el 36% de las empresas con alta proporción de personas universitarias en plantilla cuentan con una elevada representación de tituladas contratadas (Tabla 11), mientras que las empresas con media y baja proporción de personas universitarias cuentan con baja representación femenina en sus plantillas (36% y 32% respectivamente).

En la Tabla 12 se puede ver que, atendiendo al tamaño de empresa, el 44% de las microempresas (1-9 trabajadores) concentran un elevado porcentaje de mujeres universitarias en plantilla en relación con las grandes empresas, las medianas y las

Tabla 11. Distribución de mujeres universitarias en plantilla por proporción de universitarios en plantilla (por columnas)

	Baja proporción de universitarios, menos del 30% (P33)	Proporción media de universitarios, entre el 30 y el 75%	Alta proporción de universitarios, más del 75% (P66)
No hay universitarias en plantilla	9%	4%	3%
Baja proporción de universitarias, menos del 45% (P33)	32%	36%	27%
Proporción media de universitarias, entre el 45 y el 64%	29%	30%	34%
Alta proporción de universitarias, más del 64% (P66)	30%	30%	36%

Tabla 12. Distribución de mujeres universitarias en plantilla por tamaño de empresa (por filas)

	No hay universitarias en plantilla	Baja proporción de universitarias, menos del 45% (P33)	Proporción media de universitarias, entre el 45 y el 64%	Alta proporción de universitarias, más del 64% (P66)
Microempresa: 1-9 trabajadores	10%	19%	28%	44%
Pequeña empresa: 10-49 trabajadores	5%	33%	32%	31%
Mediana empresa: 50-249 trabajadores	1%	45%	32%	21%
Gran empresa: 250 o más trabajadores	0%	46%	37%	17%

pequeñas, donde el 46%, 45% y 33%, respectivamente, de las empresas que han respondido el cuestionario presentan una baja proporción de mujeres universitarias en plantilla. De este modo, se puede decir que, al incrementar el tamaño de la organización, va disminuyendo el porcentaje de mujeres universitarias en plantilla.

De otro lado (Tabla 13), atendiendo a la distribución de mujeres universitarias en plantilla (por columnas), entre las empresas que cuentan con una alta proporción de estas, la microempresa absorbe al 46% de los casos, seguida por la empresa pequeña con un 36%, datos muy significativos respecto a la mediana y gran empresa, donde los porcentajes son mucho más pequeños. Para el caso de las empresas con baja representación de tituladas universitarias en plantilla, la mayor concentración se observa entre las pequeñas (38% de los casos) y las medianas (27% de los casos). Finalmente, entre las empresas que no cuentan con universitarias en plantilla destacan las microempresas (62% de los casos).

Tabla 13. Distribución de mujeres universitarias en plantilla por tamaño de empresa (por columnas)

	No hay universitarias en plantilla	Baja proporción de universitarias, menos del 45% (P33)	Proporción media de universitarias, entre el 45 y el 64%	Alta proporción de universitarias, más del 64% (P66)
Microempresa: 1-9 trabajadores	62%	20%	30%	46%
Pequeña empresa: 10-49 trabajadores	35%	38%	38%	36%
Mediana empresa: 50-249 trabajadores	3%	27%	20%	13%
Gran empresa: 250 o más trabajadores	0%	14%	12%	5%

Al mostrar la distribución de tituladas universitarias por sectores de actividad (Tabla 14), los sectores de actividad que mayor proporción de mujeres universitarias concentran son las actividades sanitarias (71% de las empresas) y la educación (63%). Los sectores de actividad con menor representación femenina son la industria (49%) y la construcción, donde el 47% de las empresas consultadas de este sector tienen una baja proporción de universitarias o directamente no cuenta con ninguna en su plantilla (13% de los casos). Este dato contrasta con lo observado para la proporción de personas universitarias en plantilla en general, donde los sectores que más titulados universitarios concentran son la educación y los servicios profesionales, siendo, además, sensiblemente inferiores a los observados entre las mujeres.

Atendiendo a los grandes grupos económicos (Tabla 15), el sector de servicios profesionales es el que presenta mayor proporción de empresas sin mujeres en su

Tabla 14. Distribución de mujeres universitarias en plantilla por sectores de actividad (por filas)

	No hay universitarias en plantilla	Baja proporción de universitarias, menos del 30% (P33)	Proporción media de universitarias, entre el 30 y el 75%	Alta proporción de universitarias, más del 75% (P66)
Agricultura y pesca	8%	28%	32%	32%
Comercio	7%	30%	35%	29%
Construcción	13%	47%	23%	18%
Educación	2%	11%	24%	63%
Hostelería	3%	13%	45%	40%
Industria	6%	49%	29%	16%
Resto de servicios	5%	33%	29%	33%
Actividades sanitarias	1%	11%	18%	71%
Servicios profesionales	4%	31%	35%	30%

plantilla, con un 38%, y con baja proporción de mujeres en un 44% de empresas. A su vez, también presenta los porcentajes más altos frente al resto de los sectores en proporciones medias y altas (50% y 42%, respectivamente).

En la Tabla 16 se observa cómo entre las empresas que operan en el ámbito internacional hay una baja proporción de mujeres universitarias en plantilla, mientras que en las que operan en entornos más cercanos (municipal, provincial y regional) se concentra una mayor proporción de mujeres universitarias en plantilla. Estos resultados contrastan con lo observado para la población de personas tituladas universitarias en general, donde las empresas con menor proporción de universitarios en plantilla son precisamente las de ámbitos de operación más restringidos.

Como puede verse en la Tabla 17 (por columnas), las empresas de ámbito nacional son las que presentan un mayor porcentaje de empresas que no tienen universitarias en sus plantillas (29%), y el 48% de las empresas que operan en el ámbito internacional tienen una baja proporción de tituladas universitarias contratadas.

Tabla 15. Distribución de mujeres universitarias en plantilla por sectores de actividad (por columnas)

	No hay universitarias en plantilla	Baja proporción de universitarias, menos del 45% (P33)	Proporción media de universitarias, entre el 45 y el 64%	Alta proporción de universitarias, más del 64% (P66)
Agricultura y pesca	2%	1%	2%	2%
Comercio	14%	11%	13%	10%
Construcción	18%	11%	5%	4%
Educación	2%	2%	4%	11%
Hostelería	2%	1%	4%	3%
Industria	16%	21%	13%	7%
Resto de servicios	6%	7%	6%	7%
Actividades sanitarias	1%	2%	4%	14%
Servicios profesionales	38%	44%	50%	42%

Tabla 16. Distribución de mujeres universitarias en plantilla por ámbito de actuación (por filas)

	No hay universitarias en plantilla	Baja proporción de universitarias, menos del 45% (P33)	Proporción media de universitarias, entre el 45 y el 64%	Alta proporción de universitarias, más del 64% (P66)
Internacional	3%	42%	34%	21%
Nacional	6%	31%	32%	31%
Comunidad autónoma	8%	26%	27%	38%
Provincia	9%	19%	27%	46%
Municipio	5%	18%	27%	50%

Tabla 17. Distribución de mujeres universitarias en plantilla por sectores de actividad (por columnas)

	No hay universitarias en plantilla	Baja proporción de universitarias, menos del 45% (P33)	Proporción media de universitarias, entre el 45 y el 64%	Alta proporción de universitarias, más del 64% (P66)
Internacional	23%	48%	39%	23%
Nacional	29%	28%	29%	27%
Comunidad autónoma	20%	11%	11%	15%
Provincia	17%	6%	9%	15%
Municipio	11%	7%	11%	19%

La presencia de **mujeres tituladas universitarias en empresas que operan en el ámbito internacional es menor de la esperada**, estando infrarrepresentadas en esta tipología de empresa.

3.3. Perfiles formativos más habituales de las personas universitarias contratadas

En términos generales, las entidades consultadas han señalado como perfiles más demandados, en primer lugar, a los relacionados con la ingeniería y profesiones afines (15,2% de los casos), contabilidad y gestión de impuestos (9,8%) y dirección y administración de empresas (9%), sobre un total de 5.956 respuestas (Tabla 18).

Una vez consultadas las empresas sobre esta cuestión, se les pidió a continuación que reflejaran, si era posible, un segundo y un tercer perfil profesional. En este sentido, entre las empresas que señalaron un segundo perfil destacaron el de dirección y administración (11% de los casos), economía (9%) y contabilidad y gestión de impuestos (8,3%), sobre un total de 4.516 respuestas.

Finalmente, entre las empresas que indicaron un tercer perfil profesional, destaca el de dirección y administración (10,2%), el de economía (8,2%) e ingeniería y profesiones afines (7,86%), sobre un total de 3.080 respuestas a este tercer perfil.

Estos datos pueden verse en la Tabla 18, donde solo se muestran los diez primeros perfiles citados en cada caso de un total de 6.995 respuestas. Se ha de tener en cuenta que las empresas han podido indicar hasta tres perfiles principales.

Tabla 18. Diez perfiles formativos más habituales en las empresas en 1^{er}, 2^o y 3^{er} lugar

1 ^{er} perfil		2 ^o perfil		3 ^{er} perfil	
Ingeniería y profesiones afines (otros estudios)	15%	Dirección y administración	11%	Dirección y administración	10%
Contabilidad y gestión de impuestos	10%	Economía	9%	Economía	8%
Dirección y administración	9%	Contabilidad y gestión de impuestos	8%	Ingeniería y profesiones afines (otros estudios)	8%
Economía	6%	Ingeniería y profesiones afines (otros estudios)	8%	Contabilidad y gestión de impuestos	7%
Derecho	5%	Derecho	6%	Derecho	6%
Ingeniería civil y de la edificación	3%	Marketing y publicidad	4%	Marketing y publicidad	5%
Arquitectura y construcción (otros estudios)	3%	Arquitectura y construcción (otros estudios)	2%	Negocios y administración (otros estudios)	3%
Tecnologías de la información y las comunicaciones (otros estudios)	3%	Ingeniería civil y de la edificación	2%	Tecnologías de la información y las comunicaciones (otros estudios)	2%
Desarrollo y análisis de aplicaciones y de software	2%	Tecnologías de la información y las comunicaciones (otros estudios)	2%	Trabajo social y orientación	2%
Marketing y publicidad	2%	Ingeniería y procesos químicos	2%	Psicología	2%
TOTAL de respuestas	5.956	TOTAL de respuestas	4.516	TOTAL de respuestas	3.080

De entre los 83 perfiles formativos considerados para el presente trabajo y unificando los tres perfiles más habituales en una sola opción (Tabla 19), los más habituales entre las entidades encuestadas son los relacionados con la ingeniería y las profesiones afines (11%), dirección y administración (10%) y la contabilidad y la gestión de impuestos (9%). Le siguen los perfiles relacionados con la economía (7%), el derecho (6%) y el marketing y la publicidad (4%), la ingeniería civil y de la edificación (3%), las tecnologías de la información y las comunicaciones (2%), arquitectura y construcción (2%), y el desarrollo y análisis de aplicaciones y de software (2%), abarcando al 56% del total de los perfiles.

El ámbito de las ingenierías y el económico-empresarial abarcan la mitad de los perfiles más demandados por las empresas.

Tabla 19. Diez perfiles formativos más habituales unificados en una sola opción			
Perfiles formativos	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ingeniería y profesiones afines (otros estudios)	1.497	11%	11%
Dirección y administración	1.351	10%	21%
Contabilidad y gestión de impuestos	1.184	9%	30%
Economía	1.003	7%	37%
Derecho	810	6%	43%
Marketing y publicidad	474	4%	47%
Ingeniería civil y de la edificación	334	3%	49%
Tecnologías de la información y las comunicaciones (otros estudios)	323	2%	52%
Arquitectura y construcción (otros estudios)	310	2%	54%
Desarrollo y análisis de aplicaciones y de software	268	2%	56%

Cuando se reducen los perfiles formativos a ámbitos formativos según el ISCED 2013 (de 83 a 29), los cuatro más habituales son los de las ingenierías (17%), otra educación comercial y empresarial (16%), la administración y gestión de empresas (10%) y la economía (7%), abarcando el 51% de los casos (Tabla 20). En cualquier caso, la distribución es muy similar en ambas clasificaciones.

Tabla 20. Ámbitos/perfiles formativos más habituales en las empresas consultadas

Perfiles formativos	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ingenierías	2.346	17%	17%
Otra educación comercial y empresarial	2.148	16%	33%
Administración y gestión de empresas	1.351	10%	43%
Economía	1.003	7%	51%
Derecho	810	6%	57%
Arquitectura y construcción	807	6%	63%
Informática	656	5%	67%
Ciencias de la vida	493	4%	71%
Otras ciencias de la salud	460	3%	74%
Otra formación de personal docente y ciencias de la educación	434	3%	78%
Ciencias físicas, químicas, geológicas	346	3%	80%
Turismo y hostelería	312	2%	82%
Psicología	242	2%	84%
Periodismo e información	224	2%	86%
Artes	217	2%	87%
Agricultura, ganadería y pesca	209	2%	89%

Continúa en la página siguiente

Tabla 20. Ámbitos/perfiles formativos más habituales en las em... (continuación)

Perfiles formativos	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Otras ciencias sociales y del comportamiento	205	2%	91%
Trabajo social y orientación	184	1%	92%
Lenguas	162	1%	93%
Humanidades	149	1%	94%
Deportes	139	1%	95%
Veterinaria	123	1%	96%
Medicina	110	1%	97%
Enfermería y atención a enfermos	110	1%	98%
Matemáticas y estadística	90	1%	98%
Técnicas audiovisuales y medios de comunicación	87	1%	99%
Otros servicios	70	1%	100%
Formación de docentes de enseñanza primaria	36	0%	100%
Formación de docentes de enseñanza infantil	29	0%	100%

Centrándose ahora en los diez ámbitos/perfiles formativos más habituales y su distribución por tamaño de empresa (Gráfico 6), se observa cómo ocho de ellos tienen una mayor presencia entre las pequeñas empresas (10-49 trabajadores). La única excepción es el de derecho y el de otras ciencias de la salud, con mayor presencia en la microempresa (menos de 10 trabajadores).

En cuanto al sector de actividad, los perfiles más habituales se distribuyen, lógicamente, entre los diferentes sectores de actividad afines. Así, por ejemplo, los perfiles relacionados con la formación tienen más presencia en el sector de la educación, los relacionados con las actividades sanitarias (otras ciencias de la salud) tienen más presencia en este sector, mientras que, entre los perfiles de informática, derecho, ciencias de la vida, economía, administración y gestión de empresas y arquitectura y

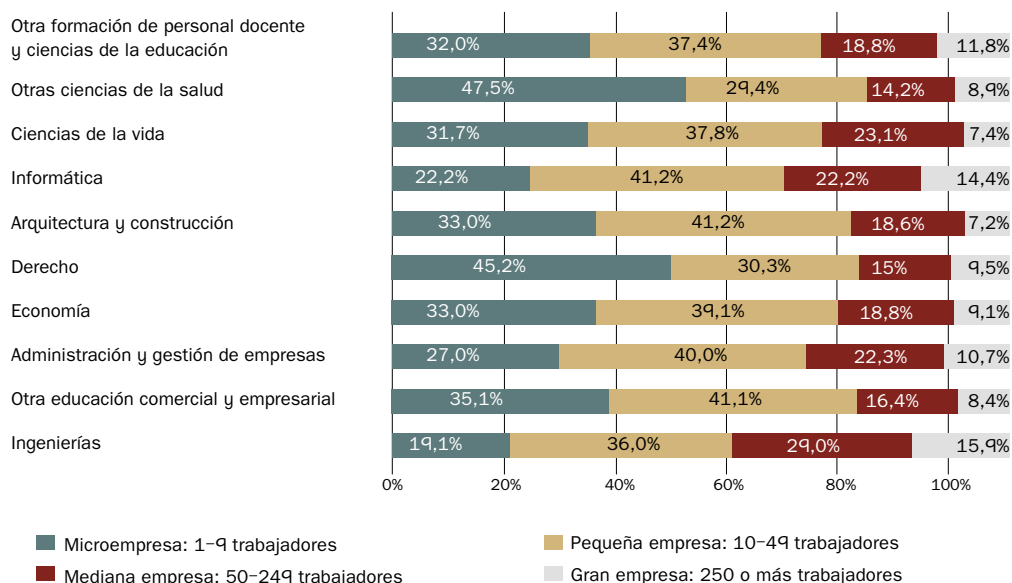


Gráfico 6. Ámbito/perfil formativo más habitual por tamaño de empresa.

construcción la tienen en el de servicios profesionales. A su vez, este último ámbito cuenta con una elevada presencia en el sector de la construcción, así como el perfil de las ingenierías lo hace en el de la industria (Tabla 21).

Atendiendo al ámbito de operaciones de la entidad encuestada, los datos muestran cómo los perfiles de informática, ingenierías, ciencias de la vida, administración y gestión de empresas, otra educación comercial y empresarial, y economía tienen más presencia en las entidades con una proyección internacional (Gráfico 7). De otro lado, arquitectura y construcción y derecho son perfiles con más presencia entre las de ámbito nacional, mientras que otra formación de personal docente y ciencias de la educación y otras ciencias de la salud tienen más presencia entre las de ámbito municipal.

Para el porcentaje de personas tituladas en plantilla (Gráfico 8), los resultados muestran cómo los perfiles de las ingenierías, de administración y dirección de empresas, otra educación comercial y empresarial, junto con arquitectura y construcción, cuentan con mayor presencia en las empresas que tienen baja proporción de personas tituladas universitarias (menos del 30%). Los perfiles de informática y otras ciencias de la salud son más habituales en las empresas con proporción media de personas tituladas (entre el 30% y el 75%), mientras que los perfiles de derecho, ciencias de la vida y otra formación de personal docente y ciencias de la educación son más frecuentes en las empresas con alta proporción de personas tituladas universitarias (más del 75%).

Tabla 21. Ámbito/perfil formativo más habitual en función de la actividad económica de la empresa

Ámbitos formativos	Agricultura y pesca	Comercio	Construcción	Educación	Hostelería	Industria	Resto de servicios	Actividades sanitarias	Servicios profesionales
Ingenierías	2%	11%	11%	1%	0%	33%	7%	0%	35%
Otra educación comercial y empresarial	1%	19%	6%	2%	3%	13%	7%	1%	49%
Administración y gestión de empresas	2%	16%	6%	3%	3%	17%	10%	2%	41%
Economía	2%	14%	6%	2%	2%	14%	9%	2%	49%
Derecho	0%	5%	4%	3%	1%	5%	9%	1%	71%
Arquitectura y construcción	0%	4%	42%	1%	0%	6%	4%	0%	43%
Informática	0%	10%	1%	3%	1%	7%	2%	0%	76%
Ciencias de la vida	4%	5%	2%	4%	1%	16%	9%	5%	52%
Otras ciencias de la salud	0%	18%	1%	4%	1%	5%	4%	55%	12%
Otra formación de personal docente y ciencias de la educación	0%	6%	1%	52%	3%	2%	5%	15%	16%

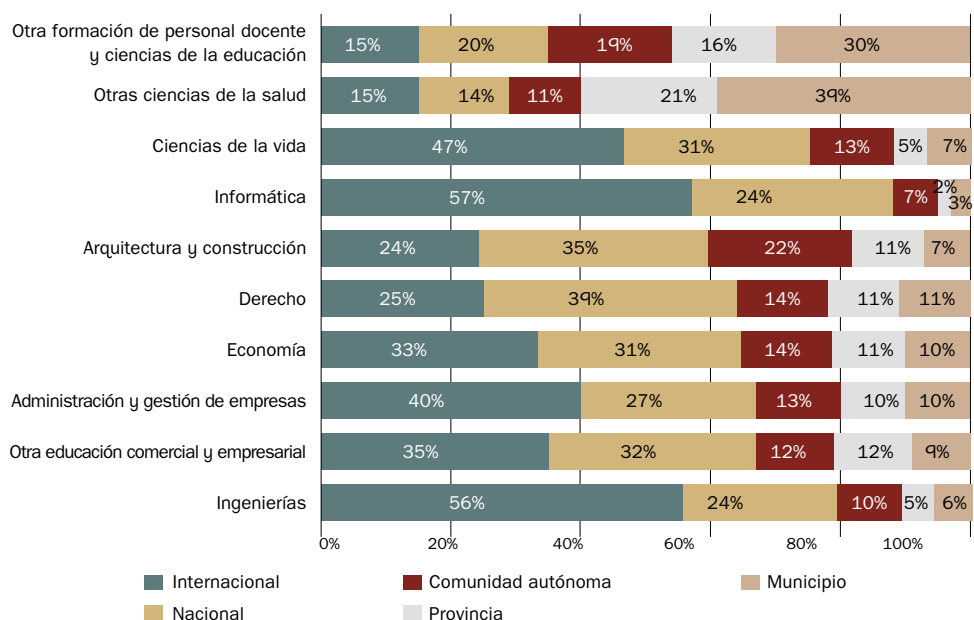


Gráfico 7. Ámbito/perfil formativo más habitual por ámbito de actuación.

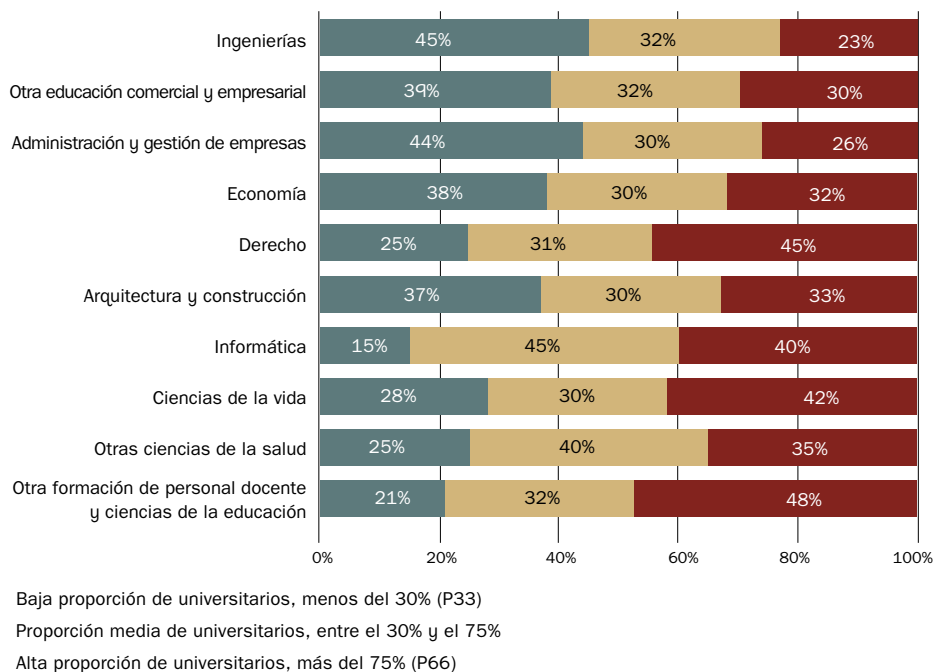


Gráfico 8. Ámbito/perfil formativo más habitual por porcentaje de universitarios en plantilla.

En lo que respecta a la presencia de mujeres universitarias en plantilla (Gráfico 9), se observa cómo los perfiles de las ingenierías, la informática y la arquitectura y construcción tienen mayor presencia en las empresas con baja proporción de mujeres universitarias en plantilla (menos del 45%), mientras que los perfiles de otras ciencias de la salud y otra formación de personal docente y ciencias de la educación están más presentes en la empresas con altos porcentajes de mujeres en plantilla (más del 64%).

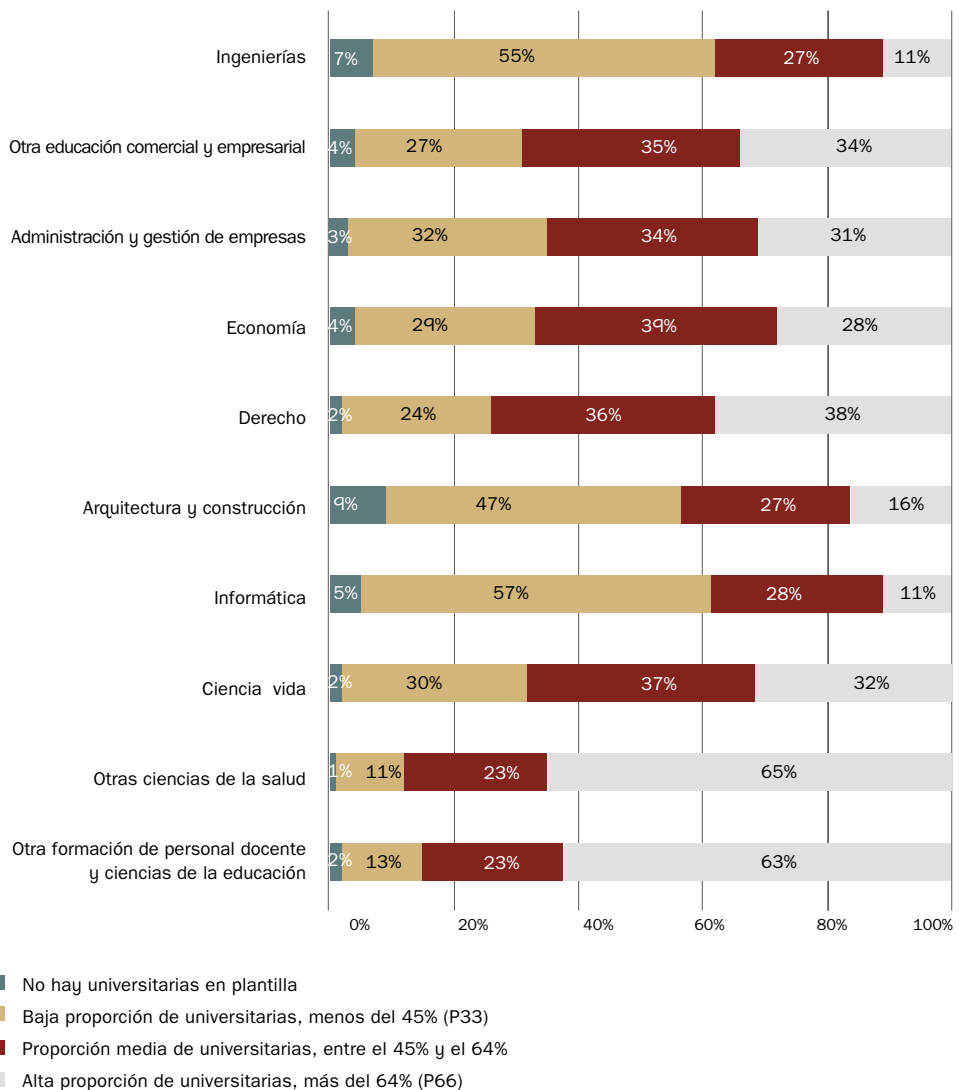


Gráfico 9. Ámbito/perfil formativo más habitual por porcentaje de mujeres universitarias.

3.4. Denominación del puesto de trabajo más representativo en los perfiles seleccionados (ocupaciones más frecuentes)

Las ocupaciones más habituales a dos dígitos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) se muestran en la Tabla 22, donde se puede observar cómo las ocupaciones que tienen una frecuencia superior al 10% son las de profesionales de las ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías con un 17,7%, empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina con un 14% y especialistas en organización de la Administración Pública y de las empresas y en la comercialización con un 11%. El resto de las ocupaciones presentan una frecuencia inferior al 10%.

Tabla 22. Ocupaciones a dos dígitos de la CNO más habituales entre las empresas

Perfiles formativos	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Profesionales de las ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías	1.686	18%	18%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1.332	14%	32%
Especialistas en organización de la Administración Pública y de las empresas y en la comercialización	1.049	11%	43%
Directores de departamentos administrativos y comerciales	701	7%	50%
Directores de producción y operaciones	545	6%	56%
Profesionales de las tecnologías de la información	520	5%	61%
Técnicos; profesionales de apoyo	440	5%	66%
Profesionales de la salud	436	5%	70%
Representantes, agentes comerciales y afines	363	4%	74%

Continúa en la página siguiente

Tabla 22. **Ocupaciones a dos dígitos de la CNO más habituales...** (continuación)

Perfiles formativos	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Profesionales en ciencias sociales	339	4%	75%
Técnicos de las ciencias y de las ingenierías	317	3%	81%
Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	293	3%	84%
Directores ejecutivos; miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública	246	3%	87%
Profesionales en derecho	231	2%	89%
Empleados de agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros)	223	2%	92%
Profesionales de la cultura y el espectáculo	192	2%	94%
Otros trabajadores cualificados	153	2%	95%
Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines	151	2%	97%
Otros profesionales de la enseñanza	94	1%	98%
Investigadores en general	84	1%	99%
Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	45	0,5%	99%
Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte	24	0%	99%
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas	20	0%	99%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	14	0%	99%
Trabajadores de servicios de restauración, personales, de protección y vendedores	6	0%	99%
Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas	6	0%	100%

Para estudiar la distribución de estas ocupaciones según tamaño de empresa, sector de actividad y ámbito de operación, se reduce la clasificación de ocupaciones a un dígito de la CNO para que los resultados sean más manejables. De este modo las frecuencias de las ocupaciones a un dígito se muestran en la Tabla 23.

Tabla 23. Ocupaciones más habituales a un dígito de la CNO

Ocupaciones a un dígito de la CNO	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	4.924	52%	52%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1.579	17%	68%
Directores y gerentes	1.492	16%	84%
Técnicos; profesionales de apoyo	1.322	14%	98%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones)	153	2%	99,6%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	20	0,2%	99,8%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	14	0,1%	99,9%
Trabajadores de servicios de restauración, personales, de protección y vendedores	6	0,1%	100%

En la Tabla 23 se observa cómo los técnicos y profesionales científicos e intelectuales superan el 50% de las respuestas. También hay que destacar que las ocupaciones que aparecen con una frecuencia superior al 10% son las de empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (16,6%), directores y gerentes (15,7%) y técnicos; profesionales de apoyo (13,9%). El resto de las ocupaciones presentan cifras muy poco significativas.

Al mostrar la distribución de estas ocupaciones por tamaño de empresa (Tabla 24 y Gráfico 10), se observa que los técnicos y profesionales científicos e intelectuales son las ocupaciones mayoritarias en todas las empresas, no encontrándose diferencia por tamaño.

Tabla 24. Ocupaciones más habituales a un dígito de la CNO por tamaño de empresa (por columnas)

Ocupaciones a un dígito de la CNO	Micro-empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Directores y gerentes	14%	17%	18%	11%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	52%	52%	50%	54%
Técnicos; profesionales de apoyo	15%	12%	15%	16%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	18%	17%	15%	16%
Trabajadores de servicios de restauración, personales, de protección y vendedores	0,04%	0,1%	–	0,3%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones)	1%	1%	2%	2%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	0,1%	0,2%	0,2%	1%

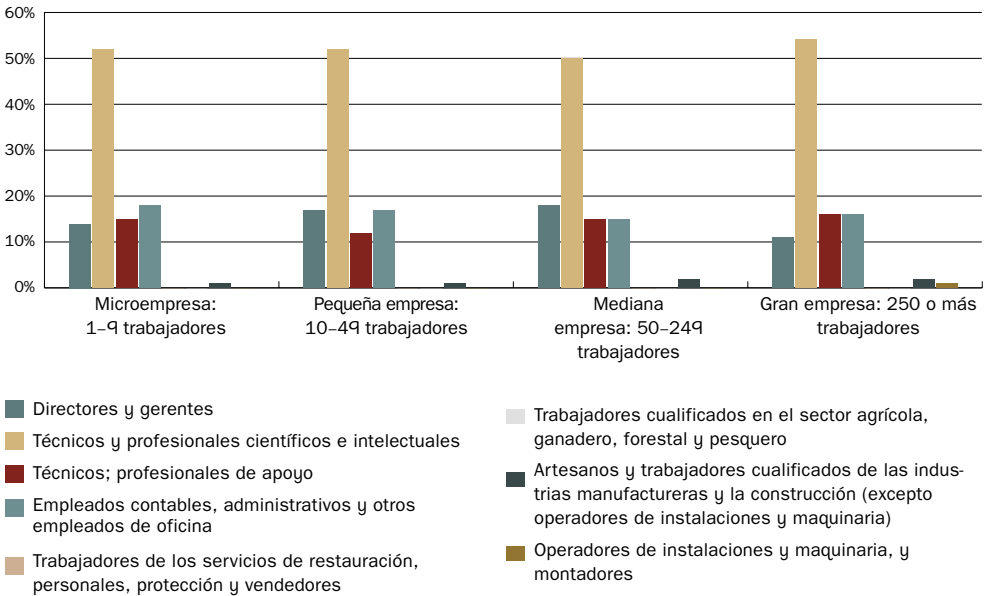


Gráfico 10. Ocupaciones (CNO un dígito) por tamaño de empresa.

Al comparar esta distribución de cada ocupación por tamaño de empresa (Tabla 25 y Gráfico 11), se observa que donde se concentra el mayor porcentaje de ocupaciones es entre las empresas pequeñas, con la excepción de los trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, que se encuentran en mayor proporción en la gran empresa, y de los operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores, que se encuentran en la misma proporción en empresas pequeñas y grandes.

Tabla 25. Ocupaciones a un dígito (CNO) por tamaño de empresa (por filas)

Ocupaciones a un dígito de la CNO	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Directores y gerentes	26%	41%	25%	9%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	29%	37%	21%	12%
Técnicos; profesionales de apoyo	31%	32%	23%	13%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	33%	37%	19%	11%
Trabajadores de servicios de restauración, personales, de protección y vendedores	17%	33%	–	50%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	21%	36%	29%	14%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones)	26%	33%	28%	13%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	15%	30%	25%	30%

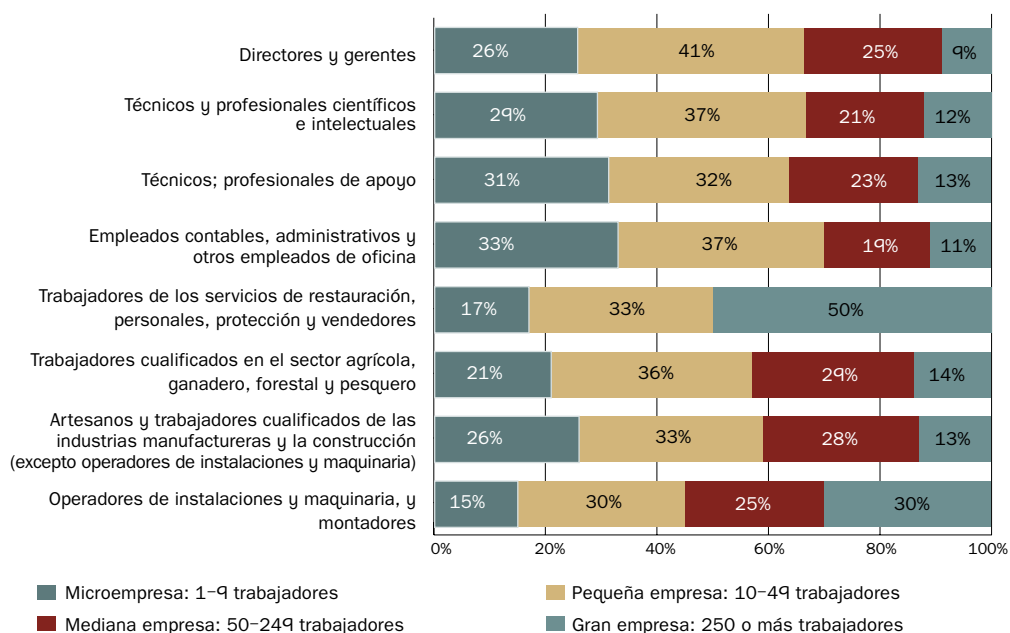


Gráfico 11. Ocupaciones más habituales a un dígito de la CNO por tamaño de empresa.

En cuanto a la comparación por grandes grupos económicos estudiados por fila (Tabla 26 y Gráfico 12), se observa cómo la mayoría de las ocupaciones que competen a los titulados universitarios se encuentran en el sector de los servicios profesionales, es decir, directores y gerentes, y técnicos y profesionales científicos e intelectuales. Esta tendencia es común para el resto de las ocupaciones, excepto para los artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción, que se encuentran mayoritariamente en la industria.

Respecto al ámbito de operaciones (por columnas), se observa cómo los técnicos y profesionales científicos e intelectuales son mayoritarios en todos los ámbitos de operación, siendo el porcentaje superior al 50% en todos los casos. De otro lado, los trabajadores de los servicios de restauración son los que menor porcentaje muestran, del orden del 0,1% o inferior. Al no encontrarse diferencias significativas se ha omitido la ilustración de la tabla.

En la Tabla 27 se muestra cómo se distribuyen las ocupaciones en función del ámbito de operaciones (por filas), pudiendo observarse cómo las empresas que operan en el ámbito internacional son las que agrupan mayor porcentaje de ocupaciones contratadas, seguidas de las que operan a nivel nacional, siendo el provincial el que menos tiene. La ocupación de trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero es la más contratada en el ámbito nacional y municipal. De otro lado, las ocupaciones más vinculadas al título universitario, como los directores y

Tabla 26. Ocupaciones más habituales a un dígito de la CNO por sector de actividad

Ocupaciones más habituales a un dígito de la CNO por sector de actividad	Agricultura y pesca	Comercio	Construcción	Educación	Hostelería	Industria	Resto de servicios	Actividades sanitarias	Servicios profesionales
Directores y gerentes	2%	13%	7%	2%	4%	21%	10%	2%	39%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1%	8%	8%	9%	1%	12%	5%	10%	46%
Técnicos; profesionales de apoyo	1%	14%	4%	4%	1%	20%	7%	3%	46%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1%	14%	5%	2%	8%	12%	8%	2%	47%
Trabajadores de servicios de restauración, personales, de protección y vendedores	-	17%	-	-	-	-	33%	-	50%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	29%	-	-	-	-	29%	7%	-	36%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones)	2%	13%	7%	1%	1%	40%	7%	-	30%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	-	10%	10%	-	5%	5%	15%	5%	50%

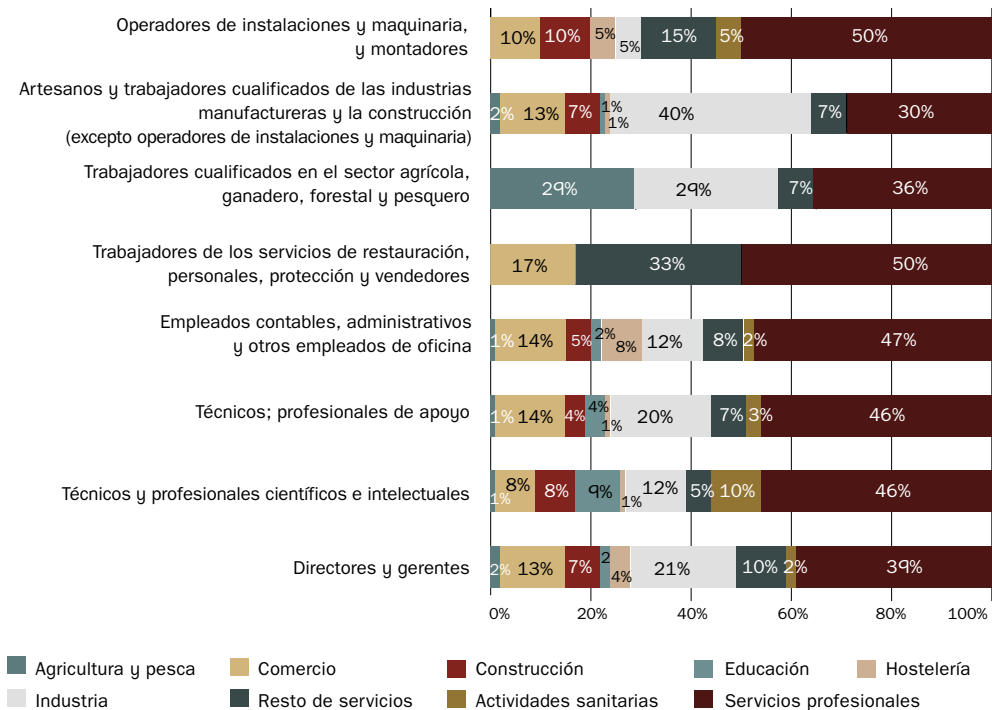


Gráfico 12. Ocupaciones más habituales a un dígito de la CNO por sector de actividad.

gerentes, junto con los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (Grupos 1 y 2 de la CNO), tienen una amplia representación en las empresas de ámbito internacional, suponiendo el 42% y el 40%, respectivamente, del total de las ocupaciones más habituales dentro de ese ámbito. Estos resultados se muestran en el Gráfico 13.

Si se analiza la distribución de estas ocupaciones por proporción de personas universitarias en la empresa (Tabla 28), los resultados por fila muestran cómo prácticamente la totalidad de las ocupaciones son mayoritarias en las empresas con baja proporción de personas universitarias en plantilla, excepto los técnicos y profesionales científicos e intelectuales, que son mayoritarios en las empresas con alta proporción de personas tituladas, y los operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores, que también están presentes con la misma proporción en las empresas con proporción media de personas tituladas.

Finalmente, si se analiza la distribución de estas ocupaciones por proporción de universitarias en la empresa, los resultados por fila se muestran en la Tabla 29, donde se observa cómo la proporción de universitarias en las ocupaciones es, en términos generales, baja/media, excepto en la ocupación de empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina, donde destaca la alta proporción con un 38%.

Tabla 27. Ocupaciones más habituales a un dígito de la CNO por ámbito de operaciones de la empresa

Ocupaciones a un dígito de la CNO	Internacional	Nacional	Comunidad autónoma	Provincia	Provincia
Directores y gerentes	42%	27%	13%	9%	9%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	40%	27%	13%	9%	11%
Técnicos; profesionales de apoyo	43%	28%	13%	8%	8%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	33%	31%	13%	12%	12%
Trabajadores de servicios de restauración, personales, de protección y vendedores	40%	20%	20%	20%	–
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	21%	29%	7%	14%	29%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones)	46%	25%	7%	7%	15%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	42%	16%	26%	5%	11%

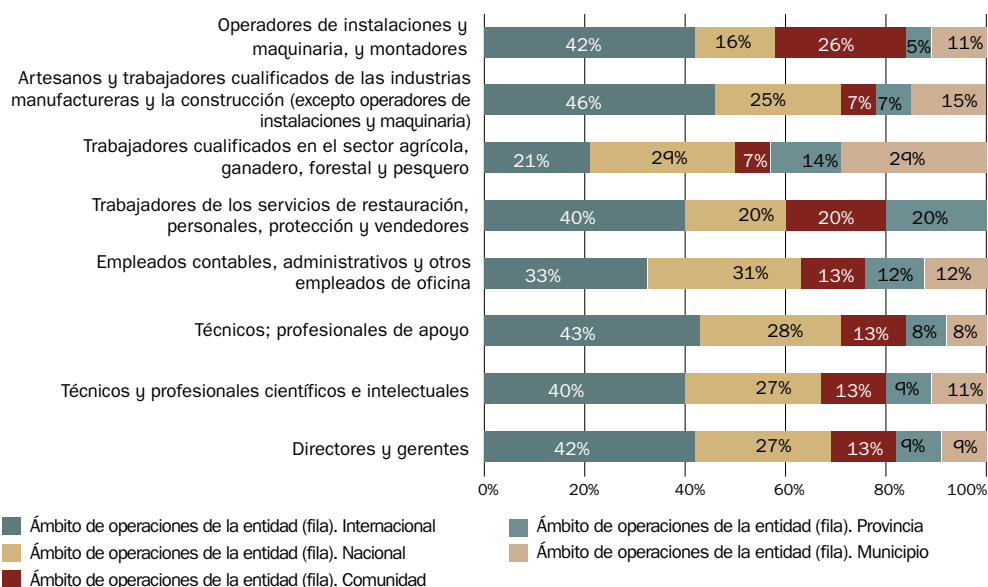


Gráfico 13. Ocupaciones más habituales a un dígito de la CNO por ámbito de operaciones.

Tabla 28. Ocupaciones más habituales a un dígito de la CNO por proporción de universitarios en plantilla

Ocupaciones a un dígito de la CNO	Baja proporción de universitarios, menos del 30% (P33)	Proporción media de universitarios, entre el 30 y el 75%	Alta proporción de universitarios, más del 75% (P66)
Directores y gerentes	47%	29%	24%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	27%	34%	38%
Técnicos; profesionales de apoyo	35%	34%	31%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	40%	34%	26%
Trabajadores de servicios de restauración, personales, de protección y vendedores	83%	–	17%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	57%	29%	14%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones)	44%	37%	17%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	35%	35%	30%

Tabla 29. Ocupaciones más habituales a un dígito de la CNO por porcentaje de mujeres universitarias en plantilla

Ocupaciones a un dígito de la CNO	No hay universitarias en plantilla	Baja proporción de universitarias, menos del 30% (P33)	Proporción media de universitarias, entre el 30 y el 75%	Alta proporción de universitarias, más del 75% (P66)
Directores y gerentes	4,3%	37,3%	33,4%	25,0%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	3,7%	35,5%	29,4%	31,4%
Técnicos; profesionales de apoyo	5,4%	35,6%	34,2%	24,8%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	2,9%	25,3%	33,7%	38%
Trabajadores de servicios de restauración, personales, de protección y vendedores	16,7%	16,7%	66,7%	–
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	–	30,8%	61,5%	7,7%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones)	2,1%	44,1%	32,2%	21,7%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	–	31,6%	42,1%	26,3%

Estos mismos resultados se pueden ver en el Gráfico 14.

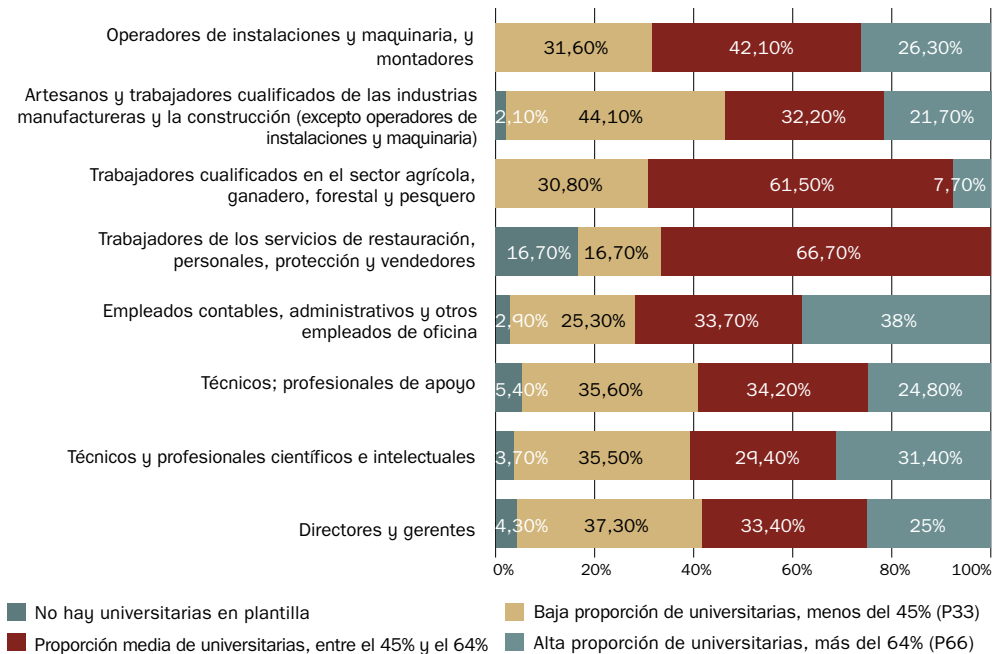


Gráfico 14. Ocupaciones más habituales a un dígito de la CNO por porcentaje de mujeres universitarias en plantilla.

3.5. Contratación de personas recién tituladas de los perfiles indicados en los dos últimos años

El 60% de las entidades consultadas afirman haber contratado a personas recién tituladas en los perfiles señalados en los dos últimos años anteriores al momento de responder al cuestionario.

Atendiendo al tamaño de la empresa, y según se muestra en el Gráfico 15, todas las entidades consultadas afirman mayoritariamente haber contratado a personas recién tituladas en los dos últimos años, con la excepción de las microempresas (menos de 10 trabajadores). Además, conforme se incrementa el tamaño de la entidad, se incrementa la probabilidad de haber contratado a personas egresadas *junior* en los dos últimos años, siendo

Tres de cada cinco entidades consultadas han contratado a personas recién tituladas universitarias en los dos últimos años.

las grandes empresas (250 o más trabajadores) las que más han contratado (85%), y las microempresas, las que menos (45%). No se replica aquí lo observado para la distribución de egresados universitarios en plantilla.

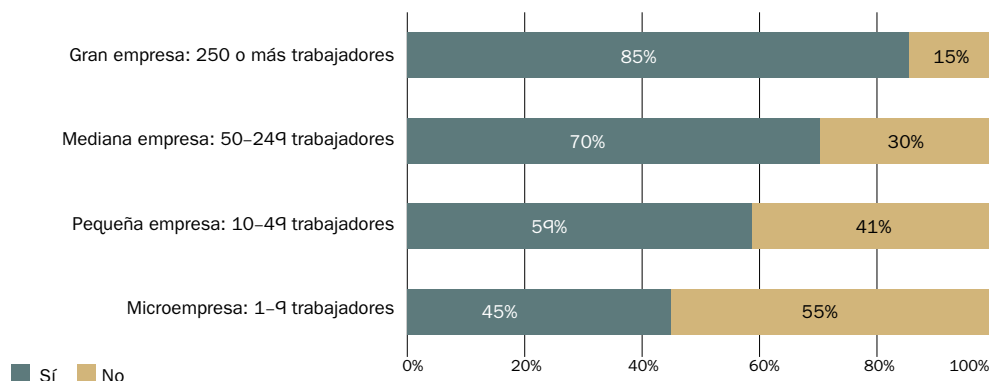


Gráfico 15. Contratación de personas recién tituladas durante los dos últimos años por tamaño de empresa.

Respecto al sector de actividad, todas afirman haber contratado mayoritariamente a personas recién tituladas en los perfiles indicados durante los dos últimos años (por encima del 50%), con la única excepción del sector de la agricultura, ganadería y pesca. Destacan las actividades sanitarias, de educación y las de servicios profesionales con el porcentaje más alto de afirmaciones positivas en la contratación, mientras que, del otro lado, destacan el mencionado de agricultura, junto con el sector de comercio, como los sectores con mayor proporción de no contratación (Gráfico 16).

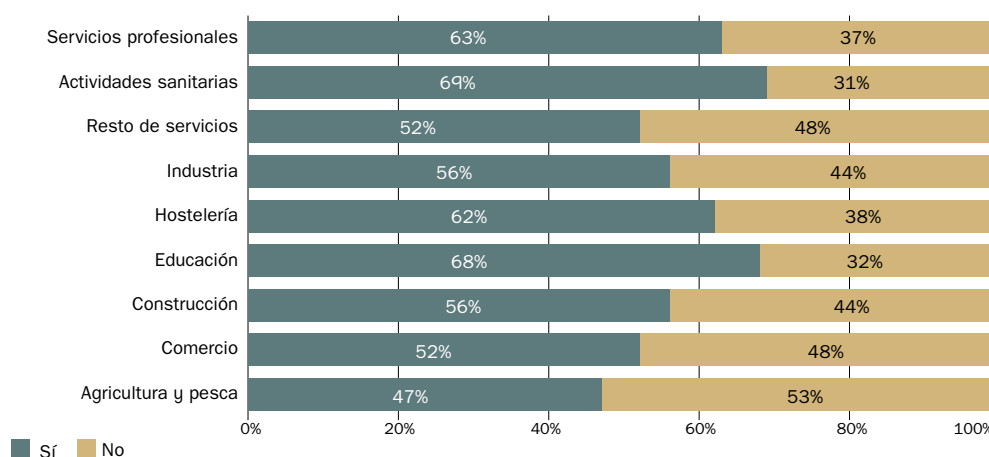


Gráfico 16. Contratación de personas recién tituladas durante los dos últimos años por sector de actividad.

El Gráfico 17 muestra cómo todos los ámbitos de actuación de las empresas afirman haber contratado mayoritariamente a personas recién tituladas durante los dos últimos años, siendo más habitual entre las empresas con proyección internacional y menos frecuente en las de ámbito provincial. Así pues, parece existir una cierta tendencia a la mayor proporción de contratación conforme incrementa el ámbito de actuación, desde lo provincial hasta lo internacional, con la excepción del ámbito municipal, que también expresa una mayor respuesta de la contratación frente a la no contratación.

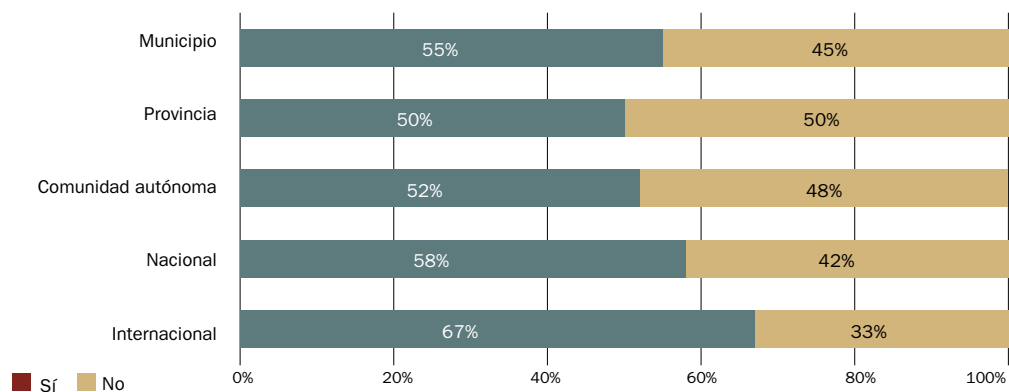


Gráfico 17. Contratación de personas recién tituladas durante los dos últimos años por ámbito de actuación de la empresa.

Con relación al porcentaje de personas tituladas en plantilla (Gráfico 18), los datos muestran cómo entre aquellos que concentran a una alta proporción (más del 75%), junto con los que concentran a una proporción media (entre el 30% y el 75%), han predominado las contrataciones por encima de las no contrataciones. Entre las que concentran a una baja proporción de personas universitarias predominan ligeramente las no contrataciones.

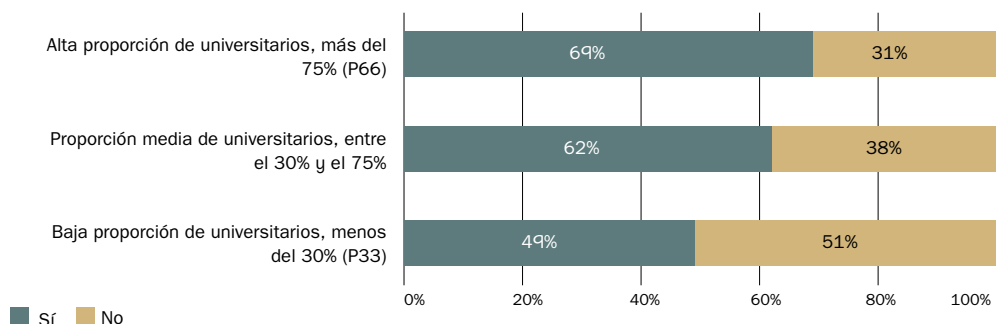


Gráfico 18. Contratación de personas recién tituladas durante los dos últimos años por porcentaje de titulados en plantilla.

Conforme se incrementa el porcentaje de empresas con mujeres universitarias en plantilla, descenden las contrataciones a personas recién tituladas en los dos últimos años, siendo el más elevado el de aquellas entidades que concentran una baja proporción de mujeres universitarias en plantilla (menos del 45%, véase Gráfico 19). En definitiva, parece que las entidades con baja representación universitaria tienen más tendencia a la contratación de personas recién tituladas en los dos últimos años.

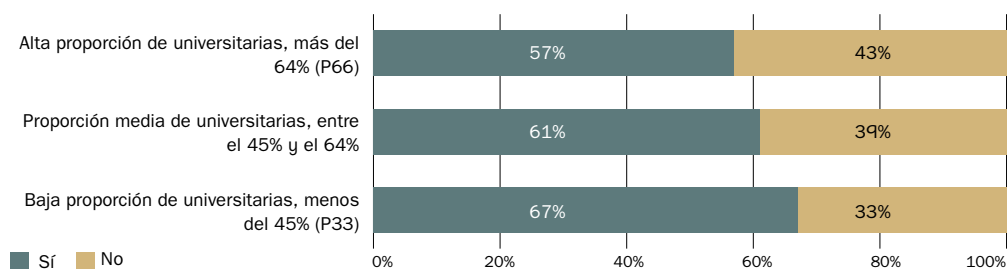


Gráfico 19. Contratación de personas recién tituladas durante los dos últimos años por porcentaje de mujeres en plantilla.

En cuanto a los diez perfiles formativos más habituales observados en las empresas se encuentran diferencias en cuanto a la contratación durante los dos últimos años. Así, por ejemplo, las entidades afirman haber contratado mayoritariamente a personas recién tituladas en casi todos los perfiles, excepto en los de economía, derecho y administración y gestión de empresas. De otro lado, donde mayor proporción de contratación se observa es en los perfiles de informática y otra formación de personal docente y de ciencias de la educación (Gráfico 20).

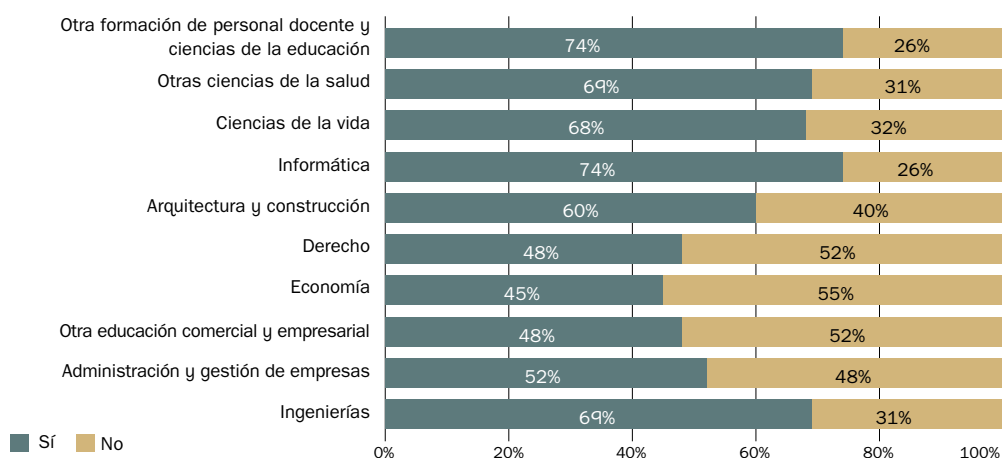


Gráfico 20. Contratación de personas recién tituladas durante los dos últimos años por perfiles formativos más habituales.

3.6. Grado de satisfacción con la capacitación que poseen las personas recién tituladas

El grado de satisfacción con la capacitación de los perfiles que más se contratan es elevado (3,83 sobre 5), siendo superior al promedio en el 62% de los perfiles considerados. Además, los más valorados son los de medicina, enfermería y atención a enfermos, matemáticas y estadística, formación de docentes de enseñanza primaria, otras ciencias de la salud, formación de docentes de enseñanza infantil, deportes y lenguas, con puntuaciones de 4 o superiores. Contrasta esta situación con el hecho de que algunos de los perfiles más habituales en las empresas, como economía, otra educación comercial y empresarial o derecho, se sitúan por debajo del promedio, aunque manteniendo una puntuación por encima del aprobado (2,5). Las que menos grado de satisfacción obtienen son veterinaria, otras ciencias sociales y del comportamiento y arquitectura y construcción (Tabla 30).

Tabla 30. Grado de satisfacción con la capacitación de las personas recién tituladas contratadas por ámbito/perfil formativo

Ámbitos/perfiles formativos	Media	N
Medicina	4,15	65
Enfermería y atención a enfermos	4,10	79
Matemáticas y estadística	4,09	56
Formación de docentes de enseñanza primaria	4,03	29
Otras ciencias de la salud	4,01	304
Formación de docentes de enseñanza infantil	4,00	21
Deportes	4,00	108
Lenguas	4,00	101
Ciencias físicas, químicas, geológicas	3,90	205
Ciencias de la vida	3,87	316
Psicología	3,87	150
Turismo y hostelería	3,86	191

Continúa en la página siguiente

Tabla 30. Grado de satisfacción con la capacitación de las... (continuación)

Ámbitos/perfiles formativos	Media	N
Agricultura, ganadería y pesca	3,86	116
Informática	3,86	472
Otra formación de personal docente y ciencias de la educación	3,86	318
Artes	3,85	115
Otros servicios	3,85	39
Periodismo e información	3,84	144
Administración y gestión de empresas	3,83	619
Derecho	3,82	367
Trabajo social y orientación	3,81	115
Humanidades	3,80	66
Otra educación comercial y empresarial	3,80	1.073
Economía	3,80	427
Ingenierías	3,79	1.555
Técnicas audiovisuales y medios de comunicación	3,78	59
Arquitectura y construcción	3,74	460
Otras ciencias sociales y del comportamiento	3,73	114
Veterinaria	3,44	68
Total	3,83	7.752

Cuando se analiza la valoración de los perfiles con la frecuencia de respuesta más elevada, se observan diferencias para el tamaño de la empresa (Tabla 31). De entrada, todos los perfiles puestos de manifiesto en el presente análisis cuentan con las mejores valoraciones en la gran empresa. Más concretamente, la satisfacción con el perfil de economía, de ingenierías y de otra educación comercial y empresarial es superior en las grandes empresas que entre las microempresas, mientras que el grado de satisfacción con el perfil de informática y de administración y gestión de empresas es superior en las grandes empresas que en las pequeñas.

Tabla 31. Grado de satisfacción con la capacitación de las personas recién tituladas contratadas para los ámbitos/perfiles formativos con mayor frecuencia de respuesta por tamaño de empresa

Perfiles formativos	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Economía	3,69	3,81	3,73	4	3,69
Otra educación comercial y empresarial	3,66	3,85	3,80	3,95	3,66
Informática	3,90	3,76	3,88	4,04	3,90
Ingenierías	3,70	3,72	3,79	3,96	3,70
Administración y gestión de empresas	3,90	3,75	3,84	3,93	3,90
Total	3,75	3,81	3,87	3,95	3,75

Para el sector de actividad (Tabla 32), y considerando el mismo criterio que en el caso anterior (frecuencia de respuesta superior), se observan diferencias en la valoración sobre el grado de satisfacción de la capacitación. De este modo, el perfil de economía tiene mejor valoración en el sector educativo que en el sector de comercio. El perfil de administración y gestión de empresas tiene mejor valoración en el sector de educación que en el de servicios profesionales. El sector de las ingenierías tiene mejor valoración en el sector resto de servicios que en el sector sanitario, mientras que el perfil otra educación comercial y empresarial es mejor valorado en el sector de la hostelería que en el de agricultura, ganadería y pesca.

También se observan diferencias en los ámbitos/perfiles formativos en función del ámbito de actuación de la empresa (Tabla 33). Así, entre los perfiles con mayor frecuencia de respuesta, como el de administración y gestión de empresas, es más

Tabla 32. Grado de satisfacción con la capacitación de las personas recién tituladas contratadas para los ámbitos/perfiles formativos con mayor frecuencia de respuesta por sector de actividad

Perfiles formativos	Agricultura y pesca	Comercio	Construcción	Educación	Hostelería	Industria	Resto de servicios	Actividades sanitarias	Servicios profesionales	Total
Economía	3,67	3,65	3,79	4,17	3,64	3,81	3,93	3,80	3,80	3,80
Administración y gestión de empresas	4	3,89	3,82	4,25	3,77	3,81	3,95	4	3,76	3,83
Otra educación comercial y empresarial	3,22	3,80	3,96	4	4,36	3,84	3,89	3,75	3,75	3,80
Informática	-	3,91	3,75	3,92	4	3,94	3,75	-	3,85	3,86
Ingenierías	3,81	3,79	3,71	3,76	-	3,82	3,85	3,50	3,79	3,79
Total	3,85	3,84	3,82	3,96	3,86	3,84	3,84	3,95	3,80	3,83

valorado por las empresas del ámbito de actuación municipal que en el de la región. El perfil de otra educación comercial y empresarial es mejor valorado en las entidades que operan en la comunidad autónoma que entre las que operan a nivel nacional. El perfil de informática tiene mejor valoración en las entidades que operan a nivel provincial que entre las que lo hacen a nivel nacional o internacional. El perfil de ingeniería tiene mejor valoración en las entidades que operan en el ámbito municipal

que entre las que lo hacen a nivel nacional. Finalmente, el perfil de arquitectura y construcción tiene mejor valoración en cuanto a su grado de satisfacción cuando se trata de empresas que operan en el ámbito municipal que entre las que lo hacen en la región.

Tabla 33. Grado de satisfacción con la capacitación de las personas recién tituladas contratadas para los ámbitos/perfiles formativos con mayor frecuencia de respuesta por ámbito de operaciones de la entidad

Necesidad formativa	Internacio- nal	Nacional	Comunidad autónoma	Provincia	Municipio	Total
Administración y gestión de empresas	3,83	3,76	3,67	3,80	4,22	3,82
Otra educación comercial y empresarial	3,81	3,72	3,95	3,76	3,79	3,79
Informática	3,82	3,83	4,03	4,33	4,08	3,85
Ingenierías	3,80	3,71	3,73	3,80	4,03	3,78
Arquitectura y construcción	3,71	3,81	3,55	3,63	4,06	3,72
Total	3,83	3,78	3,79	3,83	3,98	3,83

No hay diferencias para la valoración de la satisfacción con la capacitación de los perfiles de las personas recién tituladas con respecto al porcentaje de universitarios en plantilla ni para el porcentaje de mujeres universitarias en plantilla.

3.7. Ajuste del perfil de las personas recién tituladas a los requisitos del ámbito profesional y necesidades del mercado laboral

La valoración general promedio otorgada al perfil de las personas universitarias recién contratadas en relación con el grado de ajuste con el ámbito profesional y las necesidades del mercado laboral **es elevada** (3,83 sobre 5), siendo superior a este valor en 16 de los 29 ámbitos considerados (55% de los casos). Además, los perfiles que mejor se ajustan son los de medicina, agricultura, ganadería y pesca, formación de docentes de enseñanza infantil, psicología, trabajo social y orientación, y enfermería y atención a enfermos, con puntuaciones de 4 o superiores. Contrasta este dato con la representación de los perfiles más habituales entre las entidades encuestadas, donde perfiles como ingenierías, economía o derecho, entre los más señalados por las empresas, obtienen una valoración por debajo de la media en el grado de ajuste, aunque elevada en términos absolutos (por encima del 2,5). Las que menos valoración obtienen en el ajuste a los requisitos del ámbito profesional son veterinaria, técnicas audiovisuales y medios de comunicación junto con el perfil de humanidades (Tabla 34).

Tabla 34. Grado de satisfacción con el grado de ajuste del perfil de los recién titulados contratados por ámbito/perfil profesional

Ámbitos/perfiles formativos	Media	N
Medicina	4,25	12
Agricultura, ganadería y pesca	4,20	15
Formación de docentes de enseñanza infantil	4,00	2
Psicología	4,00	12
Otras ciencias de la salud	4,00	58
Trabajo social y orientación	4,00	13
Enfermería y atención a enfermos	4,00	10
Otra formación de personal docente y ciencias de la educación	3,96	45

Continúa en la página siguiente

Tabla 34. Grado de satisfacción con el grado de ajuste del perfil... (continuación)

Ámbitos/perfiles formativos	Media	N
Deportes	3,89	28
Otras ciencias sociales y del comportamiento	3,89	18
Matemáticas y estadística	3,89	9
Ciencias físicas, químicas, geológicas	3,88	32
Lenguas	3,88	24
Ciencias de la vida	3,87	55
Otra educación comercial y empresarial	3,86	215
Administración y gestión de empresas	3,84	119
Arquitectura y construcción	3,83	92
Informática	3,82	79
Derecho	3,81	73
Economía	3,81	83
Otros servicios	3,78	9
Ingenierías	3,77	297
Artes	3,71	21
Periodismo e información	3,71	24
Formación de docentes de enseñanza primaria	3,67	3
Turismo y hostelería	3,54	28
Humanidades	3,38	8
Técnicas audiovisuales y medios de comunicación	3,33	9
Veterinaria	3,13	8
Total	3,83	1.401

No se han observado diferencias cuando se lleva a cabo el cruce con las variables de agrupación como el tamaño de la entidad, el ámbito de operaciones, la proporción de personas tituladas en plantilla o la proporción de mujeres universitarias en plantilla, aunque sí para el sector de actividad, aunque como el número de respuestas es muy bajo, no se ha considerado para su análisis.

3.8. Necesidades formativas para los ámbitos profesionales indicados

En este apartado las empresas han tenido la posibilidad de indicar hasta cinco necesidades formativas. Uniendo todas las respuestas indicadas por cada empresa se encuentra un total de 12.093 respuestas válidas. Posteriormente se han traspuesto las respuestas y se han obtenido los resultados mostrados en la Tabla 35.

Para cruzar estos resultados con el tamaño de la empresa, el sector de actividad, el ámbito de operación y la proporción de universitarios contratados, se toman las diez necesidades formativas más frecuentes.

Así, **por tamaño de empresa** y por columna se obtiene la Tabla 36, donde, como puede observarse, estas necesidades formativas son indicadas con mayor frecuencia en las pequeñas empresas y en las microempresas. El Gráfico 21 muestra la misma situación.

Estudiándolas por sector de actividad y por filas (Tabla 37), donde se ha ocultado la columna del total por motivos de espacio y parte del texto contenido en cada necesidad formativa, se deduce que estas necesidades formativas son indicadas mayoritariamente en las empresas del sector de servicios profesionales, excepto las necesidades relacionadas con la formación específica en el área de salud (enfermería, medicina, farmacia, psicología, adicciones, seguridad alimentaria, higiene, gestión F&B, acreditación SPD, gestión emocional, gestión oficina de farmacia, que son indicadas mayoritariamente en el sector sanitario. El Gráfico 22 reproduce la misma situación.

Respecto al ámbito de operación de la empresa (Tabla 38) y omitiendo la columna total, ya que se muestran los resultados por filas, se observa que la mayoría de las necesidades formativas son indicadas mayoritariamente por empresas de ámbito de operación internacional, excepto las necesidades relacionadas con la formación específica en el área de salud (enfermería, medicina, farmacia, psicología, adicciones, seguridad alimentaria, higiene, gestión F&B, acreditación SPD, gestión emocional, gestión oficina de farmacia), que son indicadas mayoritariamente por empresas de ámbito municipal. En el Gráfico 23 se puede advertir la misma situación de manera más visual.

Respecto al cruce de la necesidad formativa con la proporción de personas universitarias en plantilla (Tabla 39), la respuesta mayoritaria depende del tipo de necesidad,

Tabla 35. Necesidades formativas para los perfiles más habituales

Necesidad formativa	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administración y gestión de empresas, gestión de impuestos, nóminas y contratos, finanzas, contabilidad, auditoría, análisis de costes, seguridad social, gestión de empresas	2.984	25%	25%
Software específico: SIG, SketchUp, diseño 3D, Linux, Power Bi, aplicaciones informáticas, autómatas, Vortal, videojuegos, CAD, BIM, gestión informática, diferentes lenguajes	966	8%	33%
Competencias transversales: comunicación oral y escrita, no violenta, alternativa, habilidades sociales, mediación, gestión de grupos, gestión del tiempo, inteligencia emocional	934	8%	40%
Formación específica en el área de ingeniería, logística, aeronáutica, energía, auditoría en ingeniería, eléctrica, electrónica, cálculo de estructuras, cálculos eléctricos, cálculos hidráulicos, gestión de transporte	703	6%	46%
Gestión de redes sociales e inteligencia artificial, <i>cloud</i> , <i>machine learning</i> , <i>big data</i> , diseño y posicionamiento web, Azure, realidad virtual, transformación digital, telecomunicaciones, digitalización, servidores periféricos	702	6%	52%
Indicación de la necesidad de conocer idiomas como formación complementaria/especializada	663	5%	57%
Formación específica en análisis de mercado y técnicas de venta, atención al cliente, CRM, publicidad, gestión de clientes, gestión comercial	650	5%	63%
Formación en seguridad industrial, análisis de riesgos, análisis de riesgos ambientales, prevención de riesgos laborales, seguridad informática, seguridad cibernética, sistemas de seguridad	422	3%	66%
Formación específica en el área de salud (enfermería, medicina, farmacia, psicología, adicciones, seguridad alimentaria, higiene, gestión F&B, acreditación SPD, gestión emocional, gestión oficina de farmacia)	407	3%	70%
Formación específica en el área jurídica, protección de datos, propiedad intelectual, administración pública, normativa de fiscalidad, procedimiento administrativo	397	3%	73%
Formación específica en el área de ciencias sociales: educación, animación sociocultural, atención discapacidad, atención diversidad, igualdad, violencia de género, orientación laboral, necesidades educativas especiales, atención temprana, formación de formadores, ocio y tiempo libre, ABP, psicomotricidad, intervención comunitaria, acción humanitaria, docencia, gestión docente, sociología, gestión de centros infantiles, personas mayores, gestión de asociaciones	396	3%	76%

Continúa en la página siguiente

Tabla 35. Necesidades formativas para los perfiles más habituales (continuación)

Necesidad formativa	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Programas informáticos de oficina: procesador de texto, base de datos, hojas de cálculo, Acrobat...	346	3%	79%
Formación en sistemas de gestión de calidad, normas ISO, auditorías, buenas prácticas, gestión de productividad y mejora	327	3%	82%
Formación en selección de personal, Agile Mindset, 5S, Blma, gestión de conflicto, Lean Manufacturing (sistemas de organización del trabajo)	325	3%	85%
Descripción general de formación sin especificar tema concreto	302	2%	87%
Experiencia, prácticas...	285	2%	89%
Formación específica en arquitectura, obra civil, construcción, gestión inmobiliaria-urbanística	236	2%	91%
Formación específica en el área de ciencias: matemáticas, física, química, biología, HPLC, gestión forestal, gestión cinegética, medioambiente, gestión ambiental, infraestructura verde	208	2%	93%
Formación específica en arte, diseño gráfico, artes escénicas, eventos musicales, dibujo asistido por ordenador, equipos de diseño, animación 2D y 3D	157	1%	94%
Especialización en un área no definida	156	1%	96%
Formación específica en agricultura-ganadería (tramitación/asesoramiento a agricultores y ganaderos, fitosanitarios), capacitación agraria, industria agroalimentaria	148	1%	97%
Respuestas en las que no es posible identificar de qué se trata	129	1%	98%
Análisis de datos y estadística	86	1%	99%
Formación específica en el área de humanidades (geografía, historia, arqueología, biblioteconomía, archivo, gestión cultural, gestión del patrimonio, gestión documental, gestión del territorio, sistemas de gestión geográfica)	74	1%	99%
Actividad física y deporte (yoga, pilates, gimnasia, natación, zumba)	45	0%	100%
Formación específica en turismo, legislación del sector turístico, desarrollo de producto turístico, gestión hotelera, guía turístico	45	0%	100%

Tabla 36. Necesidades de formación por tamaño de empresa

Necesidad formativa	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Administración y gestión de empresas, gestión de impuestos, nóminas y contratos, finanzas, contabilidad, auditoría, análisis de costes, seguridad social, gestión de empresas	35%	41%	16%	8%
Software específico: SIG, SketchUp, diseño 3D, Linux, Power Bi, aplicaciones informáticas, autómatas, Vortal, videojuegos, CAD, BIM, gestión informática, diferentes lenguajes	30%	39%	20%	11%
Competencias transversales: comunicación oral y escrita, no violenta, alternativa, habilidades sociales, mediación, gestión de grupos, gestión del tiempo, inteligencia emocional	32%	34%	22%	13%
Formación específica en el área de ingeniería, logística, aeronáutica, energía, auditoría en ingeniería, eléctrica, electrónica, cálculo de estructuras, cálculos eléctricos, cálculos hidráulicos, gestión de transporte	23%	40%	25%	12%
Gestión de redes sociales e inteligencia artificial, <i>cloud</i> , <i>machine learning</i> , <i>big data</i> , diseño y posicionamiento web, Azure, realidad virtual, transformación digital, telecomunicaciones, digitalización, servidores periféricos	37%	39%	14%	9%
Indicación de la necesidad de conocer idiomas como formación complementaria/especializada	26%	37%	25%	12%
Formación específica en análisis de mercado y técnicas de venta, atención al cliente, CRM, publicidad, gestión de clientes, gestión comercial	38%	39%	16%	7%
Formación en seguridad industrial, análisis de riesgos, análisis de riesgos ambientales, prevención de riesgos laborales, seguridad informática, seguridad cibernética, sistemas de seguridad	23%	34%	27%	15%
Formación específica en el área de salud (enfermería, medicina, farmacia, psicología, adicciones, seguridad alimentaria, higiene, gestión F&B, acreditación SPD, gestión emocional, gestión oficina de farmacia)	43%	30%	16%	11%
Formación específica en el área jurídica, protección de datos, propiedad intelectual, administración pública, normativa de fiscalidad, procedimiento administrativo	46%	32%	14%	7%

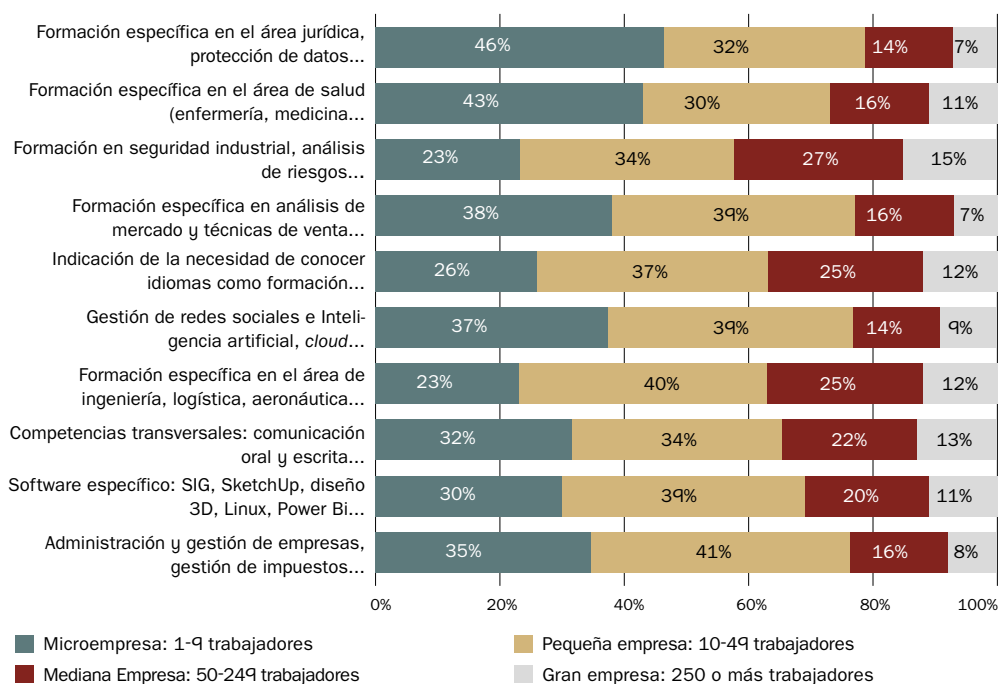


Gráfico 21. Necesidades de formación por tamaño de empresa.

siendo diferente en cada caso y no encontrándose un patrón. Así, por ejemplo, en el análisis por columna, la necesidad formativa relacionada con la administración y gestión de empresas, gestión de impuestos, nóminas y contratos, finanzas, contabilidad, auditoría, análisis de costes, seguridad social, gestión de empresas es mayoritaria en todas las empresas indistintamente de la proporción de personas universitarias en plantilla. De manera más visual queda representado en el Gráfico 24.

Si se compara con la proporción de mujeres universitarias en plantilla (Tabla 40), omitiendo la columna del total como en tablas anteriores, se observa que las necesidades formativas relacionadas con software específico (SIG, SketchUp, diseño 3D, Linux, Power Bi, aplicaciones informáticas, autómatas, Vortal, videojuegos, CAD, BIM, gestión informática, diferentes lenguajes y la formación específica en el área de ingeniería, logística, aeronáutica, energía, auditoría en ingeniería, eléctrica, electrónica, cálculo de estructuras, cálculos eléctricos, cálculos hidráulicos, gestión de transporte) son mayoritarias en las empresas con baja proporción de universitarias, mientras que las relacionadas con formación específica en el área de salud (enfermería, medicina, farmacia, psicología, adicciones, seguridad alimentaria, higiene, gestión F&B, acreditación SPD, gestión emocional, gestión oficina de farmacia) son mayoritarias en las empresas con alta proporción de mujeres. Gráficamente se muestra en el Gráfico 25.

Tabla 37. Necesidades de formación por sector de actividad

Necesidad formativa	Agricultura y pesca	Comercio	Construcción	Educación	Hostelería	Industria	Resto de servicios	Actividades sanitarias	Servicios profesionales
Administración y gestión de empresas...	2%	16%	7%	2%	2%	13%	10%	1%	46%
Software específico...	1%	7%	10%	2%	1%	13%	4%	1%	61%
Competencias transversales...	1%	9%	5%	10%	4%	12%	7%	8%	44%
Formación específica en el área de ingeniería...	1%	8%	14%	2%	0%	30%	6%	1%	38%
Gestión de redes sociales...	1%	12%	4%	5%	3%	12%	6%	3%	55%
Indicación de la necesidad de conocer idiomas...	1%	10%	3%	12%	9%	20%	5%	3%	38%
Formación específica en análisis de mercado...	1%	22%	3%	4%	8%	13%	5%	2%	42%
Formación en seguridad industrial...	3%	9%	12%	5%	1%	20%	7%	5%	40%
Formación específica en el área de salud...	2%	14%	1%	6%	1%	8%	4%	43%	20%
Formación específica en el área jurídica...	1%	9%	5%	3%	1%	7%	5%	2%	67%

Tabla 38. Necesidades de formación por ámbito de actuación de la empresa

Necesidad formativa	Internacional	Nacional	Comunidad autónoma	Provincia	Municipio
Administración y gestión de empresas, gestión de impuestos, nóminas y contratos, finanzas, contabilidad, auditoría, análisis de costes, seguridad social, gestión de empresas	31%	32%	16%	11%	10%
Software específico: SIG, SketchUp, diseño 3D, Linux, Power BI, aplicaciones informáticas, autómatas, Vortal, videojuegos, CAD, BIM, gestión informática, diferentes lenguajes	49%	30%	10%	6%	5%
Competencias transversales: comunicación oral y escrita, no violenta, alternativa, habilidades sociales, mediación, gestión de grupos, gestión del tiempo, inteligencia emocional	38%	27%	11%	11%	13%
Formación específica en el área de ingeniería, logística, aeronáutica, energía, auditoría en ingeniería, eléctrica, electrónica, cálculo de estructuras, cálculos eléctricos, cálculos hidráulicos, gestión de transporte	52%	27%	11%	4%	6%
Gestión de redes sociales e inteligencia artificial, <i>cloud</i> , <i>machine learning</i> , <i>big data</i> , diseño y posicionamiento web, Azure, realidad virtual, transformación digital, telecomunicaciones, digitalización, servidores periféricos	43%	30%	11%	8%	8%
Indicación de la necesidad de conocer idiomas como formación complementaria/especializada	57%	17%	6%	5%	15%
Formación específica en análisis de mercado y técnicas de venta, atención al cliente, CRM, publicidad, gestión de clientes, gestión comercial	45%	28%	9%	8%	10%
Formación en seguridad industrial, análisis de riesgos, análisis de riesgos ambientales, prevención de riesgos laborales, seguridad informática, seguridad cibernética, sistemas de seguridad	36%	29%	15%	10%	11%
Formación específica en el área de salud (enfermería, medicina, farmacia, psicología, adicciones, seguridad alimentaria, higiene, gestión F&B, acreditación SPD, gestión emocional, gestión oficina de farmacia)	20%	16%	12%	19%	32%
Formación específica en el área jurídica, protección de datos, propiedad intelectual, administración pública, normativa de fiscalidad, procedimiento administrativo	33%	33%	15%	11%	8%

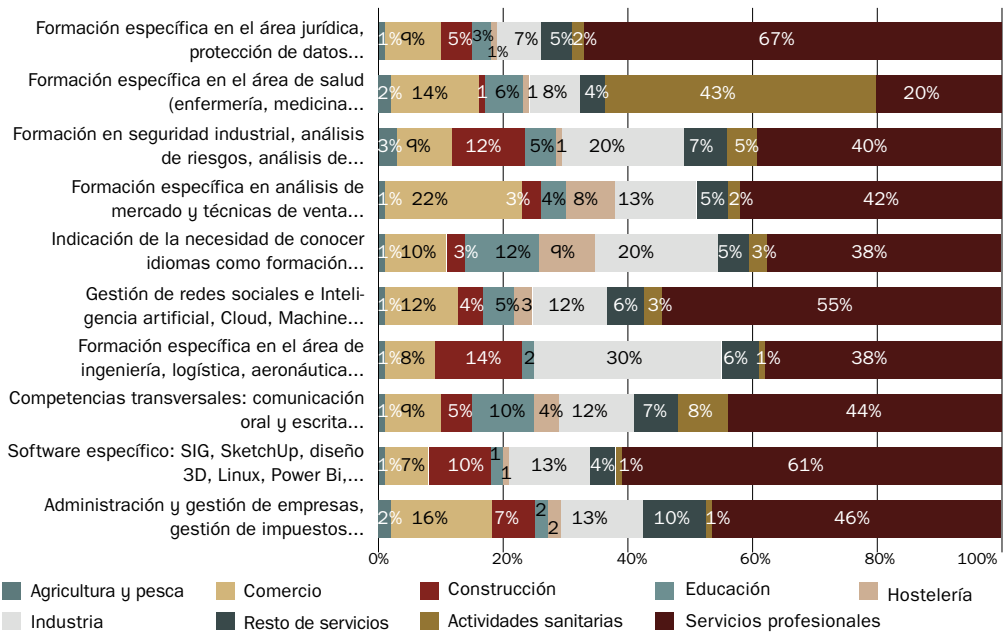


Gráfico 22. Necesidades de formación por sectores de actividad.

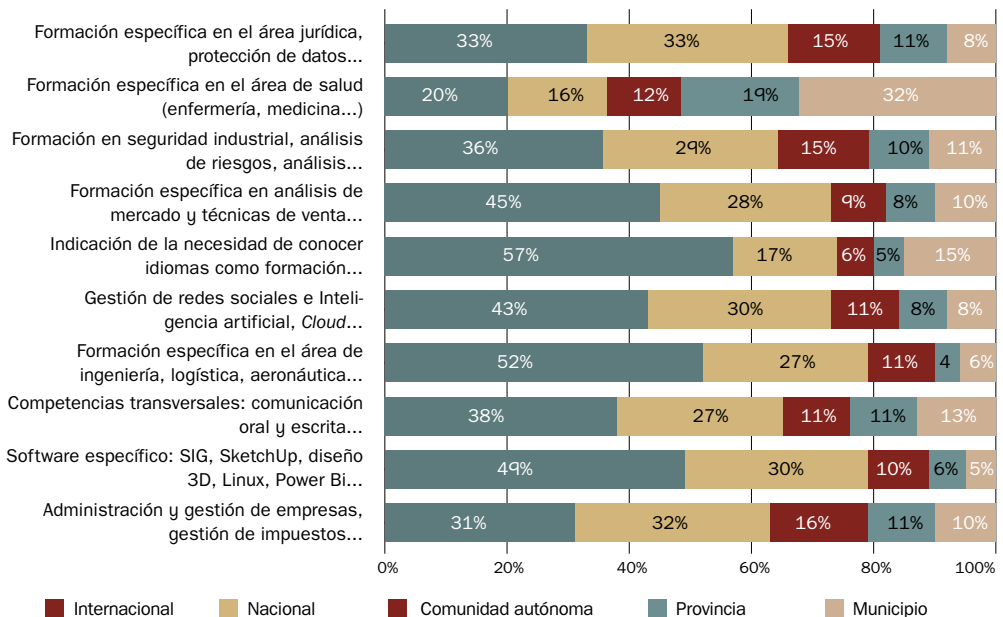


Gráfico 23. Necesidades de formación por ámbito de actuación de la empresa.

Tabla 39. Necesidades de formación por proporción de universitarios en plantilla

Necesidad formativa	Baja proporción de universitarios, menos del 30% (P33)	Proporción media de universitarios, entre el 30 y el 75%	Alta proporción de universitarios, más del 75% (P66)
Administración y gestión de empresas, gestión de impuestos, nóminas y contratos, finanzas, contabilidad, auditoría, análisis de costes, seguridad social, gestión de empresas	44%	29%	27%
Software específico: SIG, SketchUp, diseño 3D, Linux, Power BI, aplicaciones informáticas, autómatas, Vortal, videojuegos, CAD, BIM, gestión informática, diferentes lenguajes	25%	36%	39%
Competencias transversales: comunicación oral y escrita, no violenta, alternativa, habilidades sociales, mediación, gestión de grupos, gestión del tiempo, inteligencia emocional	30%	34%	37%
Formación específica en el área de ingeniería, logística, aeronáutica, energía, auditoría en ingeniería, eléctrica, electrónica, cálculo de estructuras, cálculos eléctricos, cálculos hidráulicos, gestión de transporte	42%	33%	25%
Gestión de redes sociales e inteligencia artificial, <i>cloud</i> , <i>machine learning</i> , <i>big data</i> , diseño y posicionamiento web, Azure, realidad virtual, transformación digital, telecomunicaciones, digitalización, servidores periféricos	26%	35%	39%
Indicación de la necesidad de conocer idiomas como formación complementaria/especializada	32%	31%	38%
Formación específica en análisis de mercado y técnicas de venta, atención al cliente, CRM, publicidad, gestión de clientes, gestión comercial	37%	31%	32%
Formación en seguridad industrial, análisis de riesgos, análisis de riesgos ambientales, prevención de riesgos laborales, seguridad informática, seguridad cibernética, sistemas de seguridad	45%	29%	26%
Formación específica en el área de salud (enfermería, medicina, farmacia, psicología, adicciones, seguridad alimentaria, higiene, gestión F&B, acreditación SPD, gestión emocional, gestión oficina de farmacia)	25%	43%	32%
Formación específica en el área jurídica, protección de datos, propiedad intelectual, administración pública, normativa de fiscalidad, procedimiento administrativo	26%	34%	40%

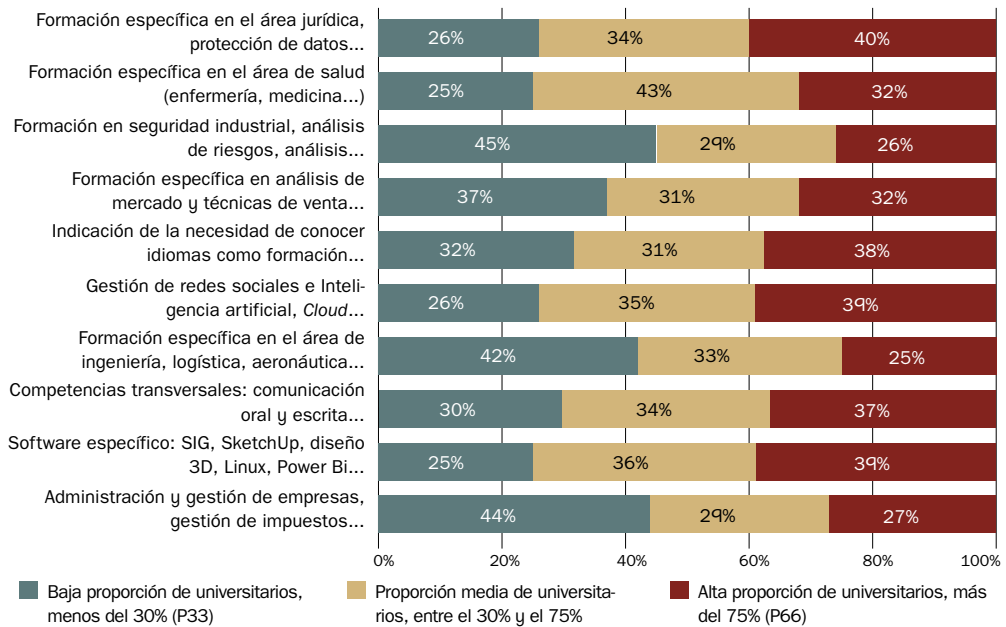


Gráfico 24. Necesidades de formación por porcentaje de universitarios en plantilla.

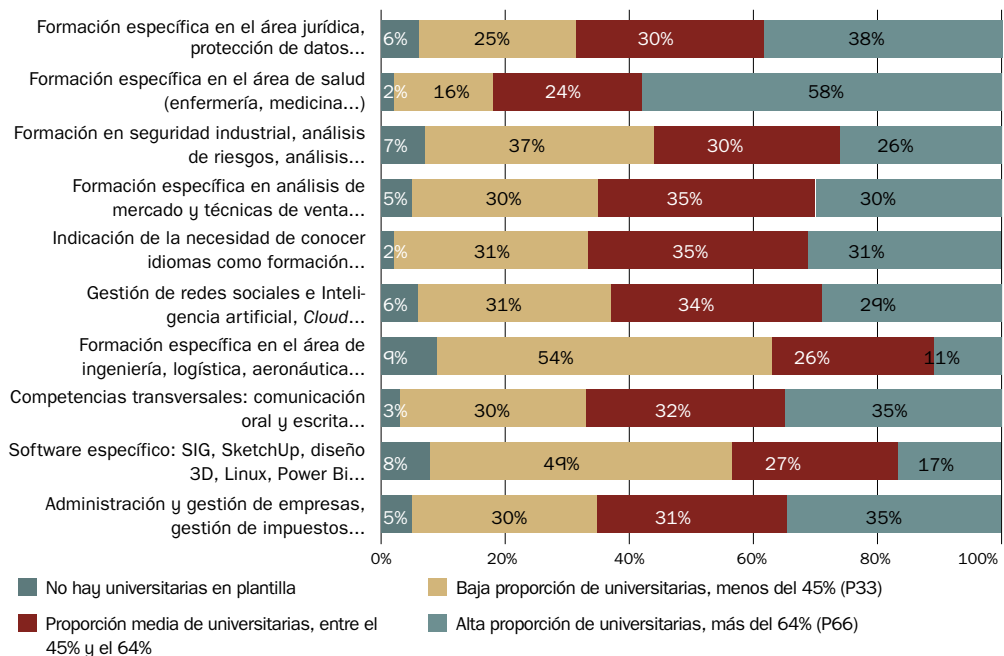


Gráfico 25. Necesidades de formación por porcentaje de mujeres universitarias en plantilla.

Tabla 40. Necesidades de formación por porcentaje de mujeres universitarias en plantilla

Necesidad formativa	No hay universitarias en plantilla	Baja proporción de universitarias, menos del 30% (P33)	Proporción media de universitarias, entre el 30 y el 75%	Alta proporción de universitarias, más del 75% (P66)
Administración y gestión de empresas, gestión de impuestos, nóminas y contratos, finanzas, contabilidad, auditoría, análisis de costes, seguridad social, gestión de empresas	5%	30%	31%	35%
Software específico: SIG, SketchUp, diseño 3D, Linux, Power BI, aplicaciones informáticas, autómatas, Vortal, videojuegos, CAD, BIM, gestión informática, diferentes lenguajes	8%	49%	27%	17%
Competencias transversales: comunicación oral y escrita, no violenta, alternativa, habilidades sociales, mediación, gestión de grupos, gestión del tiempo, inteligencia emocional	3%	30%	32%	35%
Formación específica en el área de ingeniería, logística, aeronáutica, energía, auditoría en ingeniería, eléctrica, electrónica, cálculo de estructuras, cálculos eléctricos, cálculos hidráulicos, gestión de transporte	9%	54%	26%	11%
Gestión de redes sociales e inteligencia artificial, cloud, machine learning, big data, diseño y posicionamiento web, Azure, realidad virtual, transformación digital, telecomunicaciones, digitalización, servidores periféricos	6%	31%	34%	29%
Indicación de la necesidad de conocer idiomas como formación complementaria/especializada	2%	31%	35%	31%
Formación específica en análisis de mercado y técnicas de venta, atención al cliente, CRM, publicidad, gestión de clientes, gestión comercial	5%	30%	35%	30%
Formación en seguridad industrial, análisis de riesgos, análisis de riesgos ambientales, prevención de riesgos laborales, seguridad informática, seguridad cibernética, sistemas de seguridad	7%	37%	30%	26%
Formación específica en el área de salud (enfermería, medicina, farmacia, psicología, adicciones, seguridad alimentaria, higiene, gestión F&B, acreditación SPD, gestión emocional, gestión oficina de farmacia)	2%	16%	24%	58%
Formación específica en el área jurídica, protección de datos, propiedad intelectual, administración pública, normativa de fiscalidad, procedimiento administrativo	6%	25%	30%	38%

3.9. Competencias importantes para las empresas y dominio de competencias de las personas tituladas (competencias requeridas versus percibidas)

En este apartado se analizan las competencias más importantes para las empresas y el dominio de estas que perciben en las personas tituladas contratadas (Burriel Calvet, & Beas Collado, 2017). Se muestra tanto la importancia como el dominio comparando tamaño de empresa, sector de actividad, sexo y ámbito de operación de las entidades.

En la siguiente tabla resumen (Tabla 41), se muestran las catorce competencias consideradas en el estudio,⁴ valoradas en una escala de 1 a 5, tanto en importancia de la competencia para la empresa como en dominio de la competencia por parte del titulado o titulada empleado en la empresa, observado o percibido por parte del empleador. Se muestra también el valor medio de la importancia y dominio del conjunto de competencias. Además, se ha calculado la diferencia entre la importancia y el dominio de cada una de las competencias y de la media total, con lo que se obtiene un indicador aproximado de la discrepancia entre la necesidad que la empresa tiene de esa competencia y cuán preparado está el titulado para cubrir esa necesidad.

Las competencias se presentan ordenadas de mayor a menor según su importancia para la empresa. En la primera y tercera columnas se destacan en negrita las competencias con un valor superior a la media. Se han introducido también dos columnas que indican el orden tanto en importancia como en dominio.

Todas las competencias consideradas en el trabajo cuentan con una valoración promedio elevada (por encima del 3,7 sobre 5), siendo las más valoradas por las empresas la responsabilidad (4,74), la motivación para el trabajo (4,68) y la capacidad de resolución de problemas (4,59).

El dominio de las competencias observadas en los recién titulados es también elevado (por encima del 3,1 sobre 5) en todos los casos. Aquellas en las que los recién titulados contratados manifiestan mayor dominio son, según los empleadores, compromiso ético (4,08), responsabilidad (4,05) y capacidad de trabajo en equipo (4,04).

Las competencias más valoradas por las empresas son la responsabilidad, la motivación por el trabajo y la capacidad de resolución de problemas.

⁴ Las competencias finalmente elegidas para el trabajo se consensuaron teniendo en cuenta tanto los estudios europeos de referencia (Tuning, 2003; Allen y Van Der Velden, 2007) como los estudios llevados a cabo por algunas de las universidades participantes, al objeto de reducir su número para hacerlo más manejable desde el punto de vista de la investigación.

Tabla 41. Competencias más importantes para los empleadores versus dominio de competencias entre los titulados contratados

Competencias	Importancia	Orden de importancia	Dominio	Orden de dominio	Diferencia
Responsabilidad	4,74	1	4,05	2	-0,69
Motivación para el trabajo	4,68	2	3,98	4	-0,7
Capacidad de resolución de problemas	4,59	3	3,65	10	-0,94
Capacidad de trabajo en equipo	4,53	4	4,04	3	-0,49
Capacidad de organización y planificación	4,51	5	3,73	8	-0,78
Compromiso ético	4,51	5	4,08	1	-0,43
Capacidad para el aprendizaje continuo	4,51	5	3,96	5	-0,55
Preocupación por la calidad y la mejora	4,43	6	3,71	9	-0,72
Capacidad de comunicación oral y escrita	4,42	7	3,74	7	-0,68
Competencias digitales	4,34	8	3,82	6	-0,52
Adaptación al cambio (flexibilidad)	4,30	9	3,73	8	-0,57
Capacidad para el trabajo autónomo	4,21	10	3,55	11	-0,66
Creatividad e innovación	3,85	11	3,39	12	-0,46
Liderazgo y coordinación de equipos	3,71	12	3,14	13	-0,57
Total	4,38		3,76		-0,62

Existe un déficit competencial en todas las competencias requeridas versus percibidas recogidas en el trabajo.

El cálculo de la diferencia entre dominio e importancia indica el desfase entre la necesidad de la competencia en la empresa y el nivel de dominio del titulado. Las diferencias entre las competencias requeridas versus percibidas no superan en ningún caso el punto, siendo la diferencia más alta la encontrada en la capacidad de resolución de problemas (la 3ª competencia más valorada, con $-0,94$, y la menor diferencia es para el compromiso ético, de $-0,43$).

El mercado laboral exige un nivel de competencias superior al que se adquiere en la universidad (déficit competencial).

Es de destacar que la capacidad de resolución de problemas es una competencia de gran importancia, sin embargo, es una de las que las empresas encuentran menos dominio en los titulados contratados.

En el Gráfico 26 se muestran las diferencias entre la importancia y el dominio.

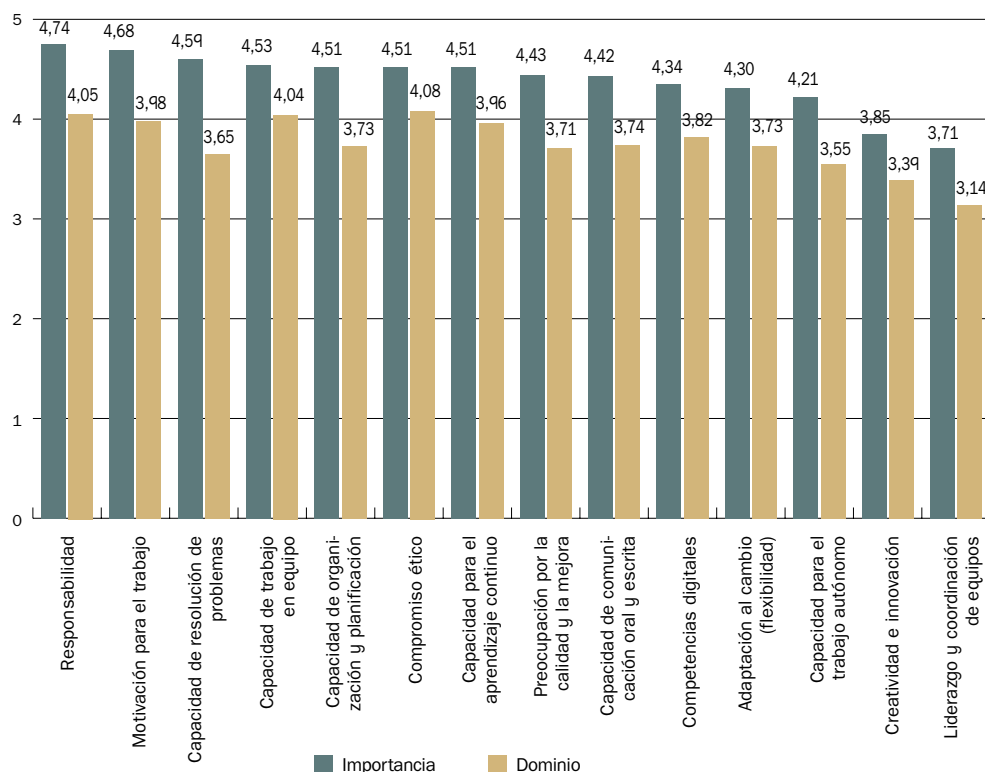


Gráfico 26. Diferencias entre la importancia y el dominio para cada competencia.

Se muestra a continuación la importancia que tienen para la empresa las competencias estudiadas, por número de trabajadores (Tabla 42).

Tabla 42. Competencias más importantes para la empresa por tamaño de empresa

Competencias	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Competencias digitales	4,34	4,35	4,33	4,37	4,34
Capacidad de comunicación oral y escrita	4,49	4,41	4,35	4,35	4,42
Capacidad de organización y planificación	4,52	4,53	4,50	4,40	4,51
Capacidad de resolución de problemas	4,63	4,61	4,54	4,49	4,59
Capacidad de trabajo en equipo	4,49	4,54	4,53	4,59	4,53
Compromiso ético	4,52	4,49	4,49	4,54	4,51
Motivación para el trabajo	4,68	4,70	4,64	4,67	4,68
Creatividad e innovación	3,89	3,88	3,77	3,72	3,85
Capacidad para el trabajo autónomo	4,32	4,23	4,08	4,04	4,21
Capacidad para el aprendizaje continuo	4,54	4,52	4,45	4,45	4,51
Adaptación al cambio (flexibilidad)	4,26	4,31	4,31	4,36	4,30
Liderazgo y coordinación de equipos	3,62	3,80	3,72	3,63	3,71
Preocupación por la calidad y la mejora	4,44	4,46	4,40	4,39	4,43
Responsabilidad	4,76	4,75	4,68	4,69	4,74
Total	4,39	4,39	4,34	4,34	4,38

Y el dominio que tienen los universitarios contratados por la empresa en las competencias estudiadas, por número de trabajadores, se muestra en la Tabla 43.

Tabla 43. Dominio de las competencias en los universitarios contratados según el empleador por tamaño de empresa

Competencias	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Competencias digitales	3,83	3,85	3,77	3,78	3,82
Capacidad de comunicación oral y escrita	3,81	3,77	3,62	3,65	3,74
Capacidad de organización y planificación	3,76	3,77	3,65	3,63	3,73
Capacidad de resolución de problemas	3,68	3,69	3,52	3,61	3,65
Capacidad de trabajo en equipo	4,06	4,07	3,95	4,06	4,04
Compromiso ético	4,17	4,08	3,96	3,99	4,08
Motivación para el trabajo	4,05	4	3,87	3,85	3,98
Creatividad e innovación	3,40	3,42	3,30	3,37	3,39
Capacidad para el trabajo autónomo	3,59	3,62	3,44	3,41	3,55
Capacidad para el aprendizaje continuo	3,98	4,01	3,87	3,89	3,96
Adaptación al cambio (flexibilidad)	3,76	3,76	3,66	3,65	3,73
Liderazgo y coordinación de equipos	3,12	3,25	3	3,03	3,14
Preocupación por la calidad y la mejora	3,75	3,75	3,58	3,63	3,71
Responsabilidad	4,12	4,09	3,92	3,94	4,06
Total	3,80	3,80	3,65	3,68	3,76

De las anteriores tablas puede desprenderse que hay poca diferencia atendiendo al tamaño de empresa.

Así, si se comparan las medias parciales de importancia y dominio por tamaño de empresa (Tabla 44), se observa que a nivel descriptivo parece no haber demasiadas diferencias por número de trabajadores en importancia, pero sí en dominio; de modo que en las empresas más pequeñas se percibe mayor dominio de competencias. De manera más visual, el Gráfico 27 representa esta situación.

Tabla 44. Diferencias en los promedios de importancia y dominio por tamaño de empresa

Competencias	Importancia	Dominio
Microempresa: 1-9 trabajadores	4,39	3,80
Pequeña empresa: 10-49 trabajadores	4,39	3,80
Mediana empresa: 50-249 trabajadores	4,34	3,65
Gran empresa: 250 o más trabajadores	4,34	3,68
Total	4,38	3,76

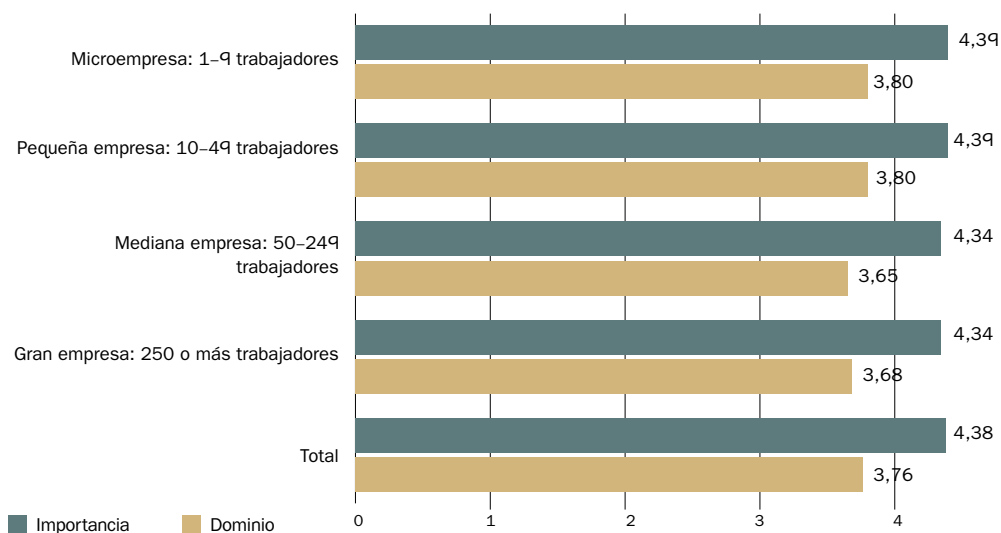


Gráfico 27. Diferencias en los promedios de importancia y dominio por tamaño de empresa.

Los análisis realizados en la comparación por grandes grupos económicos (sector de actividad) parecen indicar que, mientras que sí existen diferencias entre grupos económicos en la importancia que dan a diferentes competencias, no existen diferencias en cuanto al dominio percibido. Las competencias más importantes para las empresas se muestran en la Tabla 45.

Tabla 45. Competencias más importantes para las empresas por sector de actividad

Competencias	Agricultura y pesca	Comercio	Construcción	Educación	Hostelería	Industria	Resto de servicios	Actividades sanitarias	Servicios profesionales	Total
Competencias digitales	4,21	4,40	4,30	4,25	4,24	4,30	4,23	3,85	4,45	4,34
Capacidad de comunicación oral y escrita	4,24	4,41	4,30	4,74	4,49	4,27	4,31	4,63	4,45	4,42
Capacidad de organización y planificación	4,61	4,50	4,63	4,62	4,41	4,51	4,42	4,61	4,49	4,51
Capacidad de resolución de problemas	4,62	4,57	4,66	4,67	4,58	4,62	4,51	4,72	4,56	4,59
Capacidad de trabajo en equipo	4,56	4,50	4,52	4,66	4,59	4,49	4,44	4,74	4,51	4,53
Compromiso ético	4,34	4,45	4,48	4,60	4,36	4,44	4,48	4,81	4,51	4,51
Motivación para el trabajo	4,67	4,69	4,68	4,77	4,70	4,66	4,56	4,78	4,68	4,68
Creatividad e innovación	3,75	3,81	3,75	4,24	3,74	3,89	3,61	3,86	3,85	3,85

Continúa en la página siguiente

Tabla 45. Competencias más importantes para las empresas por sector de actividad (continuación)

Competencias	Agricultura y pesca	Comercio	Construcción	Educación	Hostelería	Industria	Resto de servicios	Actividades sanitarias	Servicios profesionales	Total
Capacidad para el trabajo autónomo	4,26	4,22	4,22	4,38	4,10	4,19	4,04	4,24	4,22	4,21
Capacidad para el aprendizaje continuo	4,46	4,45	4,50	4,57	4,41	4,48	4,34	4,61	4,54	4,51
Adaptación al cambio (flexibilidad)	4,34	4,25	4,20	4,41	4,43	4,30	4,22	4,41	4,29	4,30
Liderazgo y coordinación de equipos	3,95	3,72	3,96	3,78	3,93	3,80	3,80	3,84	3,57	3,71
Preocupación por la calidad y la mejora	4,54	4,43	4,41	4,45	4,46	4,49	4,31	4,58	4,41	4,43
Responsabilidad	4,83	4,71	4,75	4,82	4,73	4,73	4,64	4,84	4,73	4,74
Total	4,38	4,37	4,38	4,49	4,34	4,37	4,26	4,46	4,38	4,38

En ella se puede observar cómo las competencias más valoradas en la mayoría de los sectores son la responsabilidad y la motivación para el trabajo, encontrándose diferencias entre sectores en las competencias puntuadas por debajo de estas. En cuanto a las competencias menos valoradas, en unos sectores destacan el liderazgo y coordinación de equipos y en otros, la creatividad e innovación. Es de destacar que en el sector sanitario las competencias menos valoradas son las competencias digitales.

El dominio que perciben las empresas de estas competencias por sector de actividad se muestra en la Tabla 46.

En la mayoría de los sectores, la responsabilidad es la competencia que muestra el dominio más alto por parte de las personas tituladas, junto con el compromiso ético, la capacidad de trabajo en equipo y la motivación para el trabajo. Las competencias en que muestran menor dominio coinciden en casi todos los sectores, y son el liderazgo y coordinación de equipos, seguida de la creatividad e innovación.

Tabla 46. Dominio de las competencias entre los universitarios contratados según el empleador por sector de actividad										
Competencias	Agricultura y pesca	Comercio	Construcción	Educación	Hostelería	Industria	Resto de servicios	Actividades sanitarias	Servicios profesionales	Total
Competencias digitales	3,78	3,80	3,86	3,72	3,79	3,83	3,77	3,61	3,87	3,82
Capacidad de comunicación oral y escrita	3,71	3,77	3,78	3,97	3,95	3,68	3,76	3,92	3,68	3,74
Capacidad de organización y planificación	3,86	3,78	3,84	3,83	3,79	3,73	3,85	3,84	3,65	3,73
Capacidad de resolución de problemas	3,78	3,68	3,75	3,66	3,81	3,67	3,72	3,80	3,57	3,65
Capacidad de trabajo en equipo	4,16	4,05	4,15	4	4,18	4	4,04	4,15	4,02	4,04
Compromiso ético	4,20	4,07	4,06	4,07	4,1	4,04	4,13	4,26	4,06	4,08
Motivación para el trabajo	4,03	4,01	4	3,99	4,11	3,97	3,96	4,10	3,94	3,97
Creatividad e innovación	3,41	3,34	3,41	3,58	3,44	3,44	3,36	3,41	3,35	3,39
Capacidad para el trabajo autónomo	3,79	3,61	3,63	3,66	3,69	3,57	3,58	3,61	3,48	3,55
Capacidad para el aprendizaje continuo	4	3,96	4	3,91	4,02	3,94	3,90	4,10	3,95	3,96
Adaptación al cambio (flexibilidad)	3,86	3,72	3,75	3,70	3,85	3,69	3,79	3,82	3,71	3,73
Liderazgo y coordinación de equipos	3,39	3,23	3,44	3,18	3,39	3,13	3,29	3,22	3	3,14
Preocupación por la calidad y la mejora	3,84	3,80	3,83	3,64	3,99	3,76	3,74	3,75	3,62	3,71
Responsabilidad	4,08	4,09	4,10	4,15	4,17	4,04	4,08	4,19	4	4,05
Total	3,86	3,78	3,82	3,79	3,87	3,75	3,78	3,84	3,72	3,76

En la Tabla 47 se muestran la importancia y dominio medios, por grandes grupos económicos.

Tabla 47. Diferencias en los promedios de importancia y dominio de competencias por sector de actividad		
Sector económico	Importancia	Dominio
Agricultura y pesca	4,38	3,86
Comercio	4,37	3,78
Construcción	4,38	3,82
Educación	4,49	3,79
Hostelería	4,34	3,87
Industria	4,37	3,75
Resto de servicios	4,26	3,78
Actividades sanitarias	4,46	3,84
Servicios profesionales	4,38	3,72
Total	4,38	3,76

Gráficamente se observa que, en cuanto a la importancia, grupos económicos como educación o actividades sanitarias presentan los niveles más altos de competencias, mientras que las categorías resto de servicios u hostelería presentan los niveles más bajos de competencias. En cuanto a dominio, los niveles más altos se encuentran en la hostelería y en agricultura y pesca (Gráfico 28).

La importancia que tienen para las empresas las competencias estudiadas por ámbito de operaciones se muestran en la Tabla 48.

Como puede verse en la Tabla 49, se observan diferencias en la importancia que las empresas conceden a las competencias en función de su ámbito de operaciones, mientras que, en el caso del dominio percibido, no se perciben diferencias.

La valoración promedio sobre la importancia y el dominio de competencias según el ámbito de operaciones se muestra en la Tabla 50.

Tabla 48. Competencias más importantes para las empresas por ámbito de operaciones de la empresa

Competencias	Internacional	Nacional	Comunidad autónoma	Provincia	Municipio	Total
Competencias digitales	4,45	4,42	4,27	4,14	4,07	4,34
Capacidad de comunicación oral y escrita	4,42	4,41	4,40	4,41	4,48	4,42
Capacidad de organización y planificación	4,50	4,52	4,51	4,52	4,50	4,51
Capacidad de resolución de problemas	4,61	4,57	4,57	4,60	4,62	4,59
Capacidad de trabajo en equipo	4,54	4,52	4,48	4,53	4,52	4,52
Compromiso ético	4,50	4,50	4,49	4,49	4,55	4,51
Motivación para el trabajo	4,69	4,69	4,64	4,67	4,68	4,68
Creatividad e innovación	3,95	3,83	3,71	3,81	3,78	3,85
Capacidad para el trabajo autónomo	4,24	4,22	4,18	4,23	4,14	4,21
Capacidad para el aprendizaje continuo	4,54	4,52	4,45	4,47	4,48	4,51
Adaptación al cambio (flexibilidad)	4,37	4,27	4,22	4,22	4,28	4,30
Liderazgo y coordinación de equipos	3,69	3,67	3,72	3,78	3,77	3,71
Preocupación por la calidad y la mejora	4,46	4,44	4,37	4,41	4,43	4,43
Responsabilidad	4,72	4,74	4,74	4,74	4,78	4,74
Total	4,41	4,38	4,34	4,36	4,35	4,38

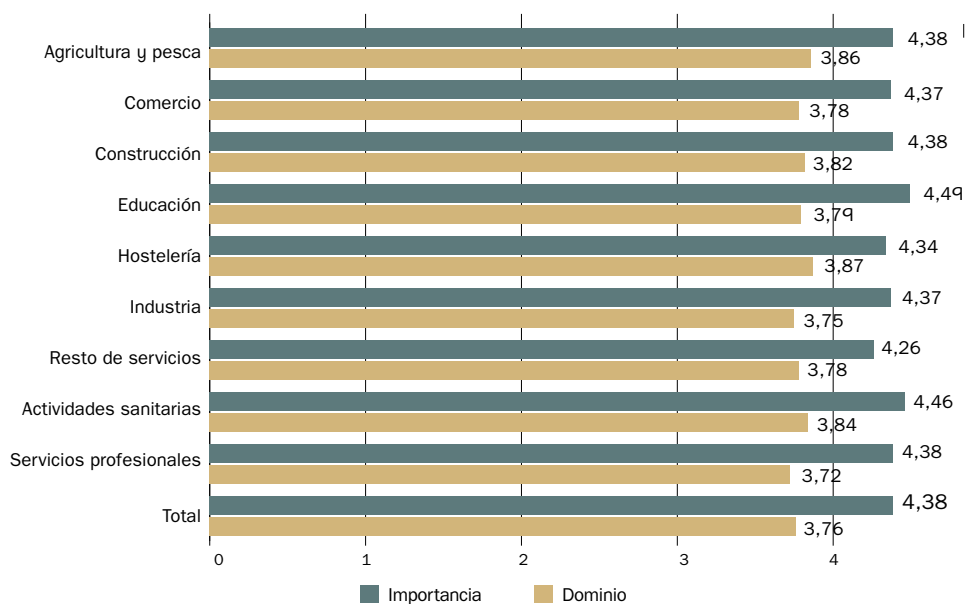


Gráfico 28. Diferencias en los promedios de importancia y dominio de competencias por sector de actividad.

Tabla 49. Dominio de las competencias entre los universitarios contratados según el empleador por ámbito de operaciones

Competencias	Internacional	Nacional	Comunidad autónoma	Provincia	Municipio	Total
Competencias digitales	3,86	3,83	3,81	3,72	3,74	3,81
Capacidad de comunicación oral y escrita	3,68	3,72	3,72	3,85	3,93	3,74
Capacidad de organización y planificación	3,67	3,71	3,73	3,86	3,85	3,73
Capacidad de resolución de problemas	3,58	3,61	3,67	3,73	3,82	3,65
Capacidad de trabajo en equipo	4,01	4,05	4,04	4,08	4,07	4,04
Compromiso ético	4,03	4,07	4,11	4,16	4,12	4,08
Motivación para el trabajo	3,91	3,95	4,02	4,08	4,06	3,98
Creatividad e innovación	3,42	3,35	3,34	3,42	3,40	3,39

Continúa en la página siguiente

Tabla 49. Dominio de las competencias entre los universitarios... (continuación)

Competencias	Internacional	Nacional	Comunidad autónoma	Provincia	Municipio	Total
Capacidad para el trabajo autónomo	3,52	3,52	3,56	3,63	3,63	3,55
Capacidad para el aprendizaje continuo	3,95	3,97	3,90	3,99	3,98	3,96
Adaptación al cambio (flexibilidad)	3,72	3,72	3,71	3,76	3,75	3,73
Liderazgo y coordinación de equipos	3,07	3,09	3,19	3,25	3,26	3,13
Preocupación por la calidad y la mejora	3,67	3,69	3,71	3,79	3,75	3,70
Responsabilidad	3,95	4,05	4,13	4,14	4,20	4,05
Total	3,72	3,74	3,76	3,82	3,82	3,76

Tabla 50. Diferencias en los promedios de importancia y dominio de competencias por ámbito de operaciones

Sector económico	Importancia	Dominio
Internacional	4,41	3,72
Nacional	4,38	3,74
Comunidad autónoma	4,34	3,76
Provincia	4,36	3,82
Municipio	4,35	3,82
Total	4,38	3,76

De este modo, tal y como se desprende del Gráfico 29, cabe destacar cómo las empresas de ámbito internacional son las que reclaman mayor nivel de competencias, mientras que las empresas que actúan en el ámbito autonómico demandan un menor nivel de competencias en término medio.

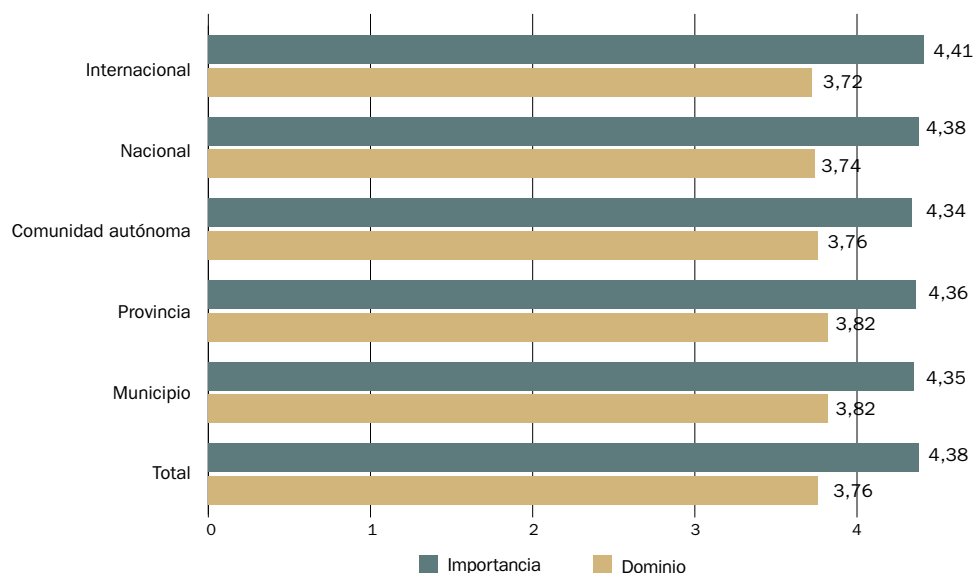


Gráfico 29. Diferencias en los promedios de importancia y dominio de competencias por ámbito de actuación de la empresa.

La importancia que tienen para las empresas las capacitaciones y competencias por proporción de personas tituladas se puede observar en la Tabla 51.

En dicha tabla se aprecian algunas diferencias en cuanto a la importancia que las diferentes empresas dan a tales competencias, destacando una valoración mínima más frecuente en las empresas con baja proporción de personas universitarias que en las demás. No obstante, el promedio de todas las competencias es superior en las empresas con alta proporción de personas universitarias empleadas.

Respecto al dominio percibido por proporción de personas universitarias contratadas (Tabla 52), se aprecia un valor medio similar en los tres grupos y, como en el caso anterior, la diferencia entre la máxima valoración y la mínima de las competencias es inferior en las empresas de baja proporción de universitarios.

La Tabla 53 muestra la importancia y dominio promedio, por proporción de personas tituladas. Gráficamente apenas se pueden observar diferencias (Gráfico 30).

La importancia que tienen para las empresas las competencias por proporción de mujeres tituladas es ligeramente inferior en las empresas que no tienen mujeres tituladas contratadas que en el resto, excepto en la capacidad de resolución de problemas, que es ligeramente superior (Tabla 54).

En el caso de las competencias consideradas importantes, las empresas con una alta proporción de mujeres tituladas en plantilla muestran mayor nivel de competencias, mientras que las empresas en las que no hay mujeres tituladas en plantilla presentan los niveles más bajos.

Tabla 51. Competencias más importantes para las empresas por proporción de titulados en plantilla

Competencias	Baja proporción de universitarios, menos del 30% (P33)	Proporción media de universitarios, entre el 30 y el 75%	Alta proporción de universitarios, más del 75% (P66)	Total
Competencias digitales	4,26	4,35	4,42	4,34
Capacidad de comunicación oral y escrita	4,32	4,41	4,55	4,42
Capacidad de organización y planificación	4,52	4,49	4,52	4,51
Capacidad de resolución de problemas	4,60	4,57	4,61	4,59
Capacidad de trabajo en equipo	4,48	4,54	4,57	4,53
Compromiso ético	4,44	4,51	4,57	4,51
Motivación para el trabajo	4,65	4,69	4,70	4,68
Creatividad e innovación	3,73	3,87	3,94	3,85
Capacidad para el trabajo autónomo	4,15	4,21	4,29	4,21
Capacidad para el aprendizaje continuo	4,43	4,52	4,58	4,51
Adaptación al cambio (flexibilidad)	4,23	4,32	4,34	4,30
Liderazgo y coordinación de equipos	3,83	3,69	3,59	3,71
Preocupación por la calidad y la mejora	4,43	4,42	4,45	4,43
Responsabilidad	4,73	4,74	4,74	4,74
Total	4,34	4,38	4,42	4,38

Tabla 52. Dominio de las competencias entre los universitarios contratados según el empleador por proporción de universitarios en plantilla

Competencias	Baja proporción de universitarios, menos del 30% (P33)	Proporción media de universitarios, entre el 30 y el 75%	Alta proporción de universitarios, más del 75% (P66)	Total
Competencias digitales	3,79	3,84	3,83	3,82
Capacidad de comunicación oral y escrita	3,77	3,73	3,72	3,74
Capacidad de organización y planificación	3,81	3,70	3,68	3,73
Capacidad de resolución de problemas	3,74	3,60	3,58	3,65
Capacidad de trabajo en equipo	4,03	4,04	4,07	4,04
Compromiso ético	4,04	4,07	4,14	4,08
Motivación para el trabajo	4,01	3,94	3,97	3,98
Creatividad e innovación	3,37	3,36	3,42	3,39
Capacidad para el trabajo autónomo	3,60	3,52	3,54	3,55
Capacidad para el aprendizaje continuo	3,95	3,96	3,97	3,96
Adaptación al cambio (flexibilidad)	3,73	3,70	3,76	3,73
Liderazgo y coordinación de equipos	3,28	3,09	3,03	3,14
Preocupación por la calidad y la mejora	3,79	3,67	3,65	3,71
Responsabilidad	4,08	4,04	4,04	4,05
Total	3,78	3,74	3,76	3,76

Tabla 53. Diferencias en los promedios de importancia y dominio de competencias según el porcentaje de universitarios en plantilla

Proporción de titulados	Importancia	Dominio
Baja proporción de universitarios, menos del 30% (P33)	4,34	3,78
Proporción media de universitarios, entre el 30 y el 75%	4,38	3,74
Alta proporción de universitarios, más del 75% (P66)	4,42	3,76
Total	4,38	3,76

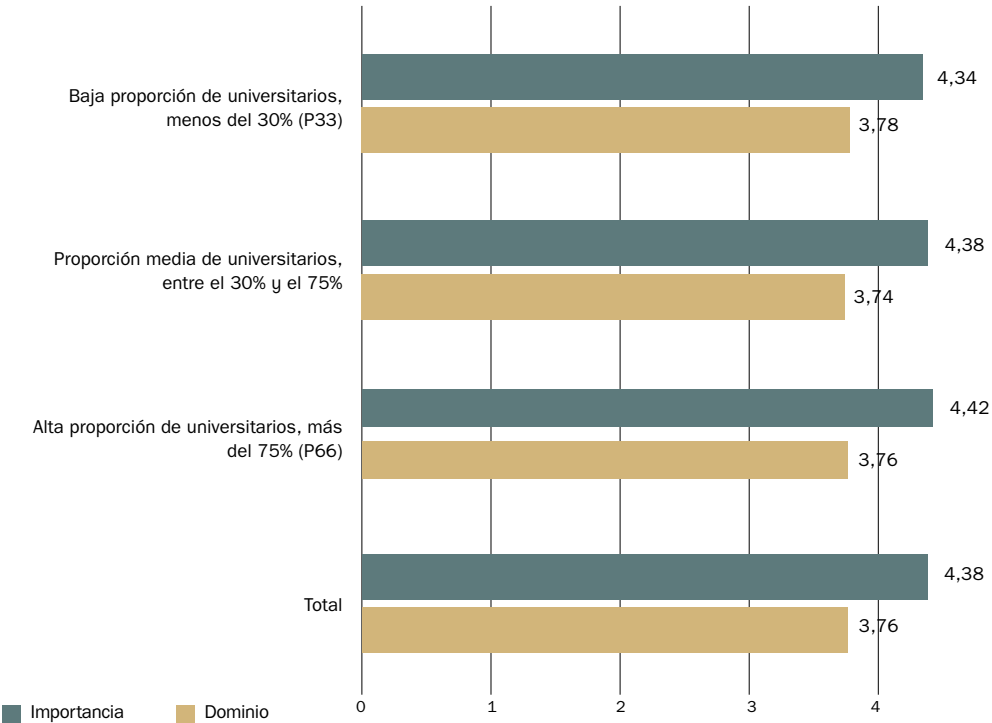


Gráfico 30. Diferencias en los promedios de importancia y dominio de competencias por porcentaje de universitarios en plantilla.

Tabla 54. Competencias más importantes para las empresas por proporción de universitarias en plantilla

Competencias	No hay universitarias en plantilla	Baja proporción de universitarias, menos del 45% (P33)	Proporción media de universitarias, entre el 45 y el 64%	Alta proporción de universitarias, más del 64% (P66)	Total
Competencias digitales	4,34	4,41	4,38	4,25	4,34
Capacidad de comunicación oral y escrita	4,25	4,32	4,46	4,54	4,43
Capacidad de organización y planificación	4,50	4,49	4,50	4,55	4,51
Capacidad de resolución de problemas	4,65	4,57	4,56	4,62	4,59
Capacidad de trabajo en equipo	4,37	4,52	4,53	4,55	4,53
Compromiso ético	4,34	4,48	4,51	4,57	4,51
Motivación para el trabajo	4,63	4,67	4,68	4,70	4,68
Creatividad e innovación	3,67	3,86	3,87	3,83	3,84
Capacidad para el trabajo autónomo	4,19	4,19	4,21	4,25	4,21
Capacidad para el aprendizaje continuo	4,49	4,49	4,50	4,54	4,51
Adaptación al cambio (flexibilidad)	4,13	4,29	4,31	4,33	4,30
Liderazgo y coordinación de equipos	3,66	3,72	3,73	3,66	3,70
Preocupación por la calidad y la mejora	4,35	4,42	4,42	4,47	4,43
Responsabilidad	4,72	4,71	4,73	4,77	4,74
Total	4,32	4,37	4,38	4,40	4,38

Respecto al dominio que aprecian las empresas de estas competencias por proporción de tituladas en plantilla, apenas hay diferencias destacables, como puede verse en la Tabla 55.

Tabla 55. Dominio de las competencias entre los universitarios contratados según el empleador por proporción de mujeres universitarias en plantilla

Competencias	No hay universitarias en plantilla	Baja proporción de universitarias, menos del 45% (P33)	Proporción media de universitarias, entre el 45 y el 64%	Alta proporción de universitarias, más del 64% (P66)	Total
Competencias digitales	3,79	3,86	3,81	3,79	3,82
Capacidad de comunicación oral y escrita	3,73	3,64	3,76	3,83	3,74
Capacidad de organización y planificación	3,75	3,66	3,75	3,77	3,73
Capacidad de resolución de problemas	3,71	3,58	3,66	3,69	3,64
Capacidad de trabajo en equipo	3,98	4,01	4,08	4,06	4,05
Compromiso ético	4,04	4,02	4,10	4,12	4,08
Motivación para el trabajo	3,97	3,92	3,98	4,03	3,97
Creatividad e innovación	3,33	3,35	3,42	3,39	3,38
Capacidad para el trabajo autónomo	3,52	3,48	3,61	3,59	3,56
Capacidad para el aprendizaje continuo	3,94	3,92	3,97	3,99	3,96
Adaptación al cambio (flexibilidad)	3,69	3,69	3,75	3,77	3,73
Liderazgo y coordinación de equipos	3,23	3,05	3,19	3,15	3,13
Preocupación por la calidad y la mejora	3,68	3,66	3,72	3,74	3,70
Responsabilidad	4,11	3,96	4,07	4,12	4,05
Total	3,74	3,70	3,78	3,79	3,76

La importancia y dominio medios, por proporción de mujeres tituladas, se refleja en la Tabla 56. El Gráfico 31 representa de manera más visual la misma situación.

Tabla 56. Diferencias en los promedios de importancia y dominio de competencias según el porcentaje de mujeres universitarias en plantilla

Proporción de tituladas	Importancia	Dominio
No hay universitarias en plantilla	4,32	3,74
Baja proporción de universitarias, menos del 45% (P33)	4,37	3,70
Proporción media de universitarias, entre el 45 y el 64%	4,38	3,78
Alta proporción de universitarias, más del 64% (P66)	4,4	3,79
Total	4,38	3,76

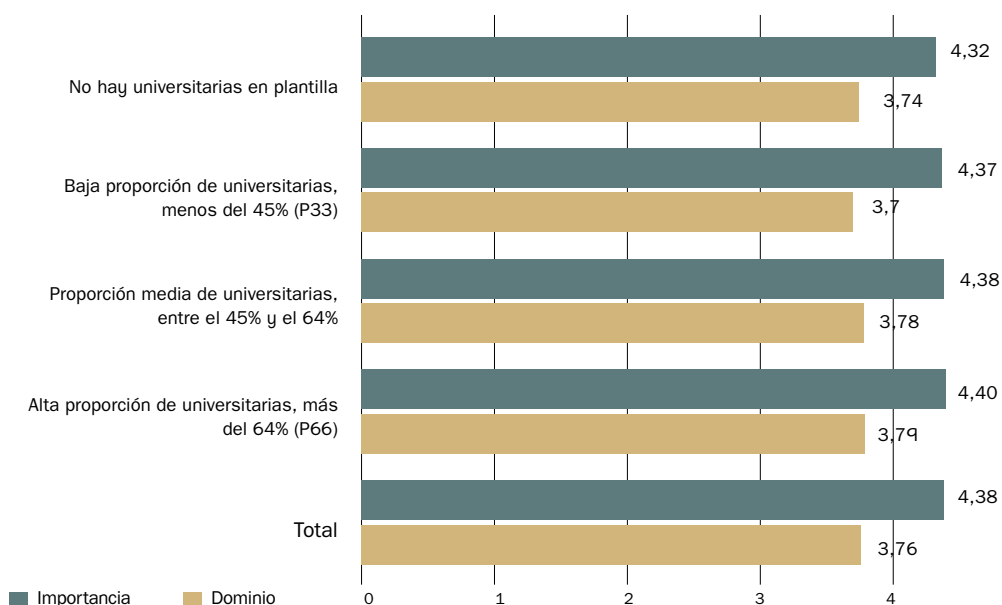


Gráfico 31. Diferencias en los promedios de importancia y dominio de competencias por porcentaje de mujeres universitarias en plantilla.

3.10. Conclusiones

De los resultados analizados en este bloque, que estudia el perfil de las personas tituladas universitarias en las empresas, se pueden dar respuestas a las preguntas planteadas al principio del capítulo, así:

1. ¿Cuál es el peso de los titulados universitarios en las plantillas de trabajadores de las empresas españolas? ¿Cuáles son los sectores o tipos de empresa donde más peso tiene la formación universitaria en la plantilla?
 - a. Prácticamente 9 de cada 10 empresas españolas participantes en el estudio cuentan con personas tituladas universitarias en sus plantillas.
 - b. Las microempresas participantes en el estudio concentran la mayor proporción de personas universitarias en plantilla. Sin embargo, presentan una cierta polarización al concentrar una alta proporción de personas tituladas en plantilla, junto con una alta proporción de empresas sin personas tituladas en plantilla. Respecto a las empresas participantes con un número de trabajadores mayor que 9, la mayoría de ellas concentran una baja proporción de trabajadores universitarios (inferior al 30%).
 - c. El sector de actividad con mayor proporción de personas tituladas universitarias es la educación, seguida por los servicios profesionales y el sector sanitario. Por el contrario, el sector de la agricultura es el que presenta menor o ningún trabajador universitario en plantilla en mayor proporción.
 - d. Las empresas con un ámbito de actuación más amplio (nacional e internacional) concentran mayor porcentaje de personas tituladas universitarias que aquellas cuyo ámbito de actuación es más restringido.
2. ¿Existen diferencias de género en la proporción de personas tituladas de las plantillas de trabajadores? ¿En qué sectores son mayores las diferencias de género?
 - a. El 32% de las empresas encuestadas cuenta con una elevada proporción de mujeres universitarias en plantilla.
 - b. Casi la mitad de las microempresas que han participado en el estudio tienen una alta proporción de universitarias en sus plantillas, siendo estas las que concentran la mayor proporción de plantillas con alta proporción de tituladas.
 - c. La mitad de las empresas del sector industrial tienen una baja proporción de tituladas en sus plantillas, estando la mayor concentración de empresas con alta proporción de universitarias en el sector sanitario y la educación.
 - d. La presencia de mujeres tituladas universitarias en empresas que operan en el ámbito internacional es menor de la esperada, estando infrarrepresentadas en esta tipología de empresa.
 - e. Los sectores de actividad que mayor proporción de mujeres universitarias concentran son las actividades sanitarias y la educación. Contrariamente, los

sectores de actividad con menor representación femenina son la industria y la construcción, donde casi la mitad de las empresas consultadas de este sector tienen una baja proporción de universitarias o directamente no cuentan con ninguna en su plantilla.

3. ¿Cuáles son los perfiles universitarios más habituales en las empresas?
 - a. El ámbito de las ingenierías y el económico-empresarial abarcan la mitad de los perfiles más demandados por las empresas. Concretamente, los perfiles más habituales entre las entidades encuestadas son los relacionados con la ingeniería y las profesiones afines, dirección y administración, y la contabilidad y la gestión de impuestos.
 - b. El sector de actividad con mayor proporción de universitarios contratados es el de los servicios profesionales.
 - c. Los perfiles de ingeniería y de informática son los más habituales en las entidades con ámbito de actuación internacional.
4. ¿Se ha contratado a los perfiles universitarios más habituales en los dos últimos años? ¿En qué sectores se ha producido una mayor contratación durante este periodo?
 - a. Tres de cada cinco entidades consultadas han contratado a personas recién tituladas en los dos últimos años.
 - b. Las grandes empresas, las del sector sanitario y de educación y las que tienen un ámbito de actuación internacional son las que afirman en mayor proporción haber contratado recién titulados en los dos últimos años.
5. ¿Responde la formación universitaria a las necesidades de contratación de las empresas? ¿Qué perfiles formativos tienen una mejor valoración? ¿Existen diferencias por sector y tamaño de empresa?
 - a. En términos generales, la formación universitaria parece responder a las necesidades de contratación de las empresas, ya que, de un lado, el grado de satisfacción con la capacitación de los perfiles que más contratan es elevado (3,83 sobre 5) y, de otro, la valoración general promedio otorgada al perfil de los universitarios recién contratados en relación con el grado de ajuste con el ámbito profesional y las necesidades del mercado laboral también es elevada (3,83 sobre 5).
 - b. Más concretamente, los tres perfiles mejor valorados y por encima de la media han sido medicina, enfermería y atención a enfermos, y matemáticas y estadística. Los tres perfiles que presentan un grado de satisfacción más bajo son veterinaria, otras ciencias sociales y del comportamiento, y arquitectura y construcción.
 - c. Además, en términos generales, el grado de satisfacción con la capacitación de las personas recién tituladas contratadas para la mayoría de los perfiles formativos es superior en las grandes empresas que en las demás.

- d. Respecto al sector de actividad, la valoración en cada sector depende del perfil evaluado, no encontrándose diferencias significativas.
6. ¿Cuáles son las necesidades formativas de las empresas en relación con los perfiles más habituales?
- a. En cuanto a las necesidades formativas más demandadas para los perfiles más habituales destacan, en primer lugar, la administración y gestión de empresas, gestión de impuestos, nóminas y contratos, finanzas, contabilidad, auditoría, análisis de costes, seguridad social, gestión de empresas. Están seguidas a gran distancia, en segundo lugar, por las de software específico: SIG, SketchUp, diseño 3D, Linux, Power BI, aplicaciones informáticas, autómatas, Vortal, videojuegos, CAD, BIM, gestión informática, diferentes lenguajes. En tercer lugar, destacan las competencias transversales: comunicación oral y escrita, no violenta, alternativa, habilidades sociales, mediación, gestión de grupos, gestión del tiempo, inteligencia emocional.
7. ¿Cuáles son las competencias más valoradas por las entidades empleadoras? ¿Existen diferencias en la valoración de las competencias por sector económico y por tamaño de empresa?
- a. Todas las competencias consideradas en el trabajo cuentan con una valoración promedio elevada (por encima del 3,7 sobre 5), siendo las más valoradas por las empresas la responsabilidad, la motivación por el trabajo y la capacidad de resolución de problemas.
- b. No se han encontrado diferencias relevantes en la valoración de estas cuando se ha hecho el estudio por tamaño de empresa, sector económico o ámbito de estudio.
8. ¿Cuál es el nivel competencial de las personas tituladas? ¿Cuáles son las competencias donde más destacan las personas universitarias? ¿Hay diferencias en el dominio de competencias por ámbito de estudio? ¿Hay diferencias en el dominio percibido por sector económico?
- a. El dominio de las competencias observadas en los recién titulados es también elevado (por encima del 3,1 sobre 5). Aquellas en las que los recién titulados contratados manifiestan mayor dominio, según los empleadores, son el compromiso ético, la responsabilidad y la capacidad de trabajo en equipo.
- b. Las empresas de ámbito internacional son las que reclaman mayor nivel de competencias, mientras que las empresas que actúan en el ámbito autonómico muestran el menor nivel de competencias en término medio.
9. ¿Existen diferencias entre las competencias requeridas por las empresas y las que presentan los titulados universitarios?
- a. El mercado laboral exige un nivel de competencias superior al que se adquiere en la universidad (déficit competencial).

- b. Atendiendo al tamaño de empresa se observa que hay poca diferencia, sin embargo, sí se encuentran diferencias al comparar las medias de importancia y dominio, percibiendo mayor dominio en las empresas más pequeñas.
- c. En aras de una mayor aproximación al análisis del ajuste/desajuste de las competencias requeridas por el mercado laboral y las que presentan las personas egresadas universitarias al finalizar sus estudios, se hace pertinente en futuras investigaciones la incorporación de la metodología cualitativa desde ambas perspectivas (empleador-egresado), tal y como plantean algunos autores (Alonso *et al.*, 2009), de modo que se saque a ambos agentes de la esfera de lo formal para acercarlos a una más cotidiana que profundice en las cuestiones más subjetivas del fenómeno.

CAPÍTULO

4

Proceso de reclutamiento y selección de recién titulados

Rosario Pérez Morote

Juliana Correa Manfredi

Ángela González Moreno

Llanos López Muñoz

Javier Soto Navarro

Sumario

4.1. Presentación	117
4.2. Fuentes de reclutamiento a las que accedería	118
4.3. Pruebas de selección más utilizadas	137
4.4. Importancia y dificultad de los diferentes aspectos a tener en cuenta a la hora de contratar a un candidato	142
4.5. Conclusiones.....	178

El proceso de reclutamiento y selección de los titulados supone una cuestión de gran relevancia en este estudio, informando sobre la realidad a la que se enfrentan las empresas en el momento de llevar a cabo los procesos de selección y contratación. A partir de la información recogida en el cuestionario cumplimentado por las entidades, en el bloque «Proceso de reclutamiento y selección de recién titulados», se van a responder una serie de preguntas clave sobre las fuentes de reclutamiento a las que se accede, las pruebas de selección a las que los titulados se enfrentan en dicho momento, la importancia que los empleadores dan a aspectos relacionados con la experiencia, la formación, los idiomas, los conocimientos de informática u otros aspectos como la disponibilidad para cambiar de residencia, para viajar, la importancia de contar con recomendaciones o referencias. A su vez, se establecen preguntas encaminadas a averiguar la dificultad existente para encontrar dichos aspectos en los potenciales perfiles que contratar.

En este capítulo hablaremos del proceso de reclutamiento y selección de los recién titulados, centrándonos en:

- Las fuentes de reclutamiento.
- Los procesos de selección.
- Importancia de determinados aspectos relacionados con la formación y competencias de los titulados.
- Dificultad para encontrar dichos aspectos.

4.1. Presentación

En este tercer bloque del estudio se pretende describir cuáles son las fuentes de reclutamiento más utilizadas por las empresas para incorporar a tituladas y titulados universitarios; valorar si existen diferencias en las fuentes de reclutamiento empleadas en los distintos sectores económicos, en función del tamaño de empresa, en función del ámbito de actuación de la empresa, así como en función de la proporción de titulados universitarios que tienen en sus plantillas.

A su vez, se describirán cuáles son las pruebas de selección más utilizadas por las empresas para el reclutamiento de tituladas y titulados universitarios, así como qué aspectos son los más valorados en una candidatura. Esta valoración se realizará,

a su vez, atendiendo a las diferencias en función de los sectores económicos y en función del tamaño de empresa. En la valoración de estos aspectos se incidirá en la importancia que los empleadores dan a dichos aspectos, así como la dificultad que encuentran para hallarlos en los titulados.

Se explorará también si existen diferencias en función del perfil profesional que se está buscando. Atendiendo a todo lo anterior, se presentarán las principales conclusiones y recomendaciones que podríamos dar a la comunidad universitaria respecto a fuentes de reclutamiento, procesos de selección y aspectos valorados.

4.2. Fuentes de reclutamiento a las que accedería

En este apartado se realiza un análisis global para averiguar cuáles son las fuentes de reclutamiento que habitualmente utilizan los empleadores. En función de las respuestas dadas se profundiza en la información obtenida con el fin de llegar a identificar de manera más concreta cuál es el canal utilizado para llevar a cabo los procesos de selección.

En la encuesta, gran parte de las fuentes de reclutamiento citadas por las empresas son las reflejadas en el trabajo de Pérez Mesa (2021), en el que aparecen señaladas las oficinas de empleo, los centros de formación, en nuestro caso identificado como la Universidad, las agencias de colocación, las asociaciones o colegios profesionales, el uso de internet, aunque quizás recurrir a la competencia o a la figura del buscador de talento se vean menos reflejados en nuestros resultados.

En este sentido, según puede observarse en el Gráfico 32, las tres fuentes de reclutamiento más utilizadas por los empleadores son, en el 55,9% de los casos, las recomendaciones, referencias y contactos personales, en el 51,1%, los portales de empleo especializados en internet y, en el 45,5%, los servicios y canales universitarios.

Por el contrario, el Servicio Público de Empleo y otras entidades de intermediación son las fuentes menos utilizadas, con un 23,7% y un 13,9%, respectivamente, por parte de los empleadores.

Ahondando en el análisis, respecto a los servicios y canales universitarios más utilizados por parte de los empleadores, un tercio de los empleadores responden que los programas de prácticas externas constituyen la vía más habitual para llevar a cabo la selección (33,3%). También el contacto directo con los centros universitarios (facultades, escuelas, institutos y centros de investigación universitarios) y las agencias de colocación universitaria suponen una fuente importante para el reclutamiento universitario (24% y 20,3%, respectivamente). Por el contrario, los programas Alumni (6,6%) y la realización de ferias o foros de empleo (8,5%) son las fuentes a las que se recurre en menor proporción para llevar a cabo la captación de talento universitario (véase Gráfico 33).

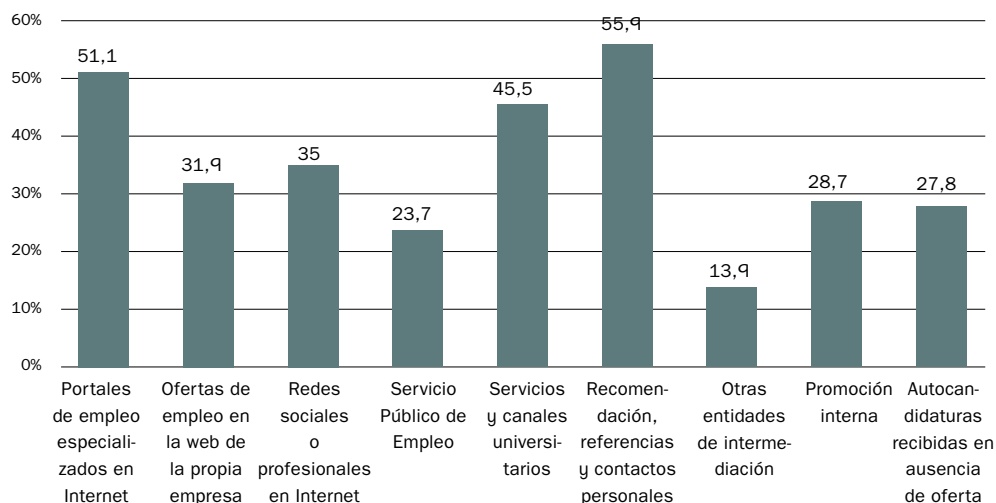


Gráfico 32. Fuente de reclutamiento para seleccionar a personas con título universitario (%).

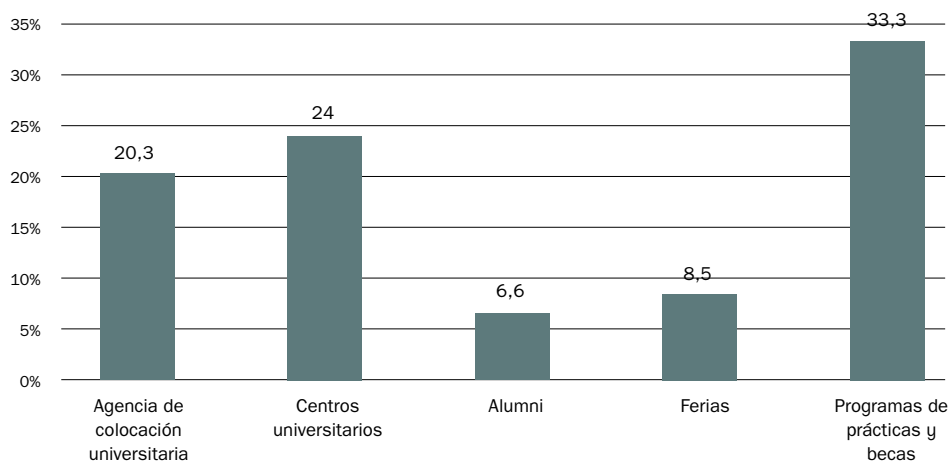


Gráfico 33. Servicios y canales universitarios (%).

Como se ha comentado anteriormente, no es muy frecuente recurrir a otras entidades de intermediación. En relación con esta fuente, en el caso de ser utilizada por los empleadores, lo más habitual es acudir a empresas de selección de personal (33,7%) o a colegios profesionales (21,5%). Agencias de colocación (9,8%) o asociaciones sindicales (1,1%) representan las entidades de intermediación a las que menos se recurre para reclutar estudiantes (véase el Gráfico 34).

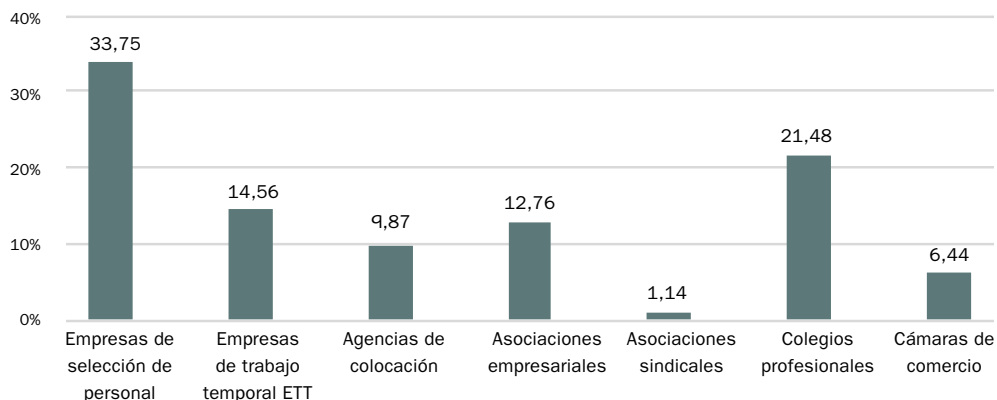


Gráfico 34. Otras entidades de intermediación (%).

Respecto al uso de las redes sociales para llevar a cabo la función de reclutamiento, en concordancia con Mukjur (2016), sin duda LinkedIn es la más utilizada (64,9%), seguida por Instagram (14,9%), Facebook (13,9%) y Twitter (5,0%). Así puede verse en el Gráfico 35.

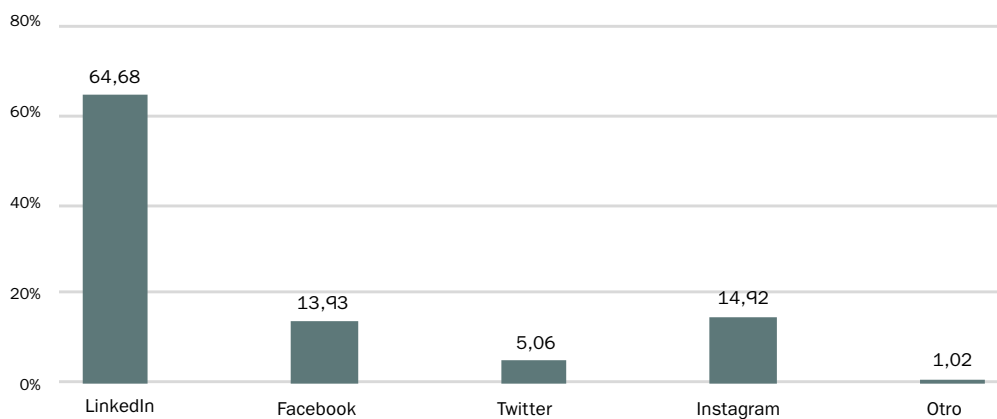


Gráfico 35. Redes sociales o profesionales de internet (%).

Existe un pequeño porcentaje (1,2%) de respuestas dadas que indican la utilización de otro tipo de redes sociales diferentes a las mencionadas para el reclutamiento. Entre estas otras fuentes se encuentran, por orden de importancia, InfoJobs, Indeed, WhatsApp o Telegram, u otras páginas web relacionadas con la búsqueda de empleo (véase el Gráfico 36).

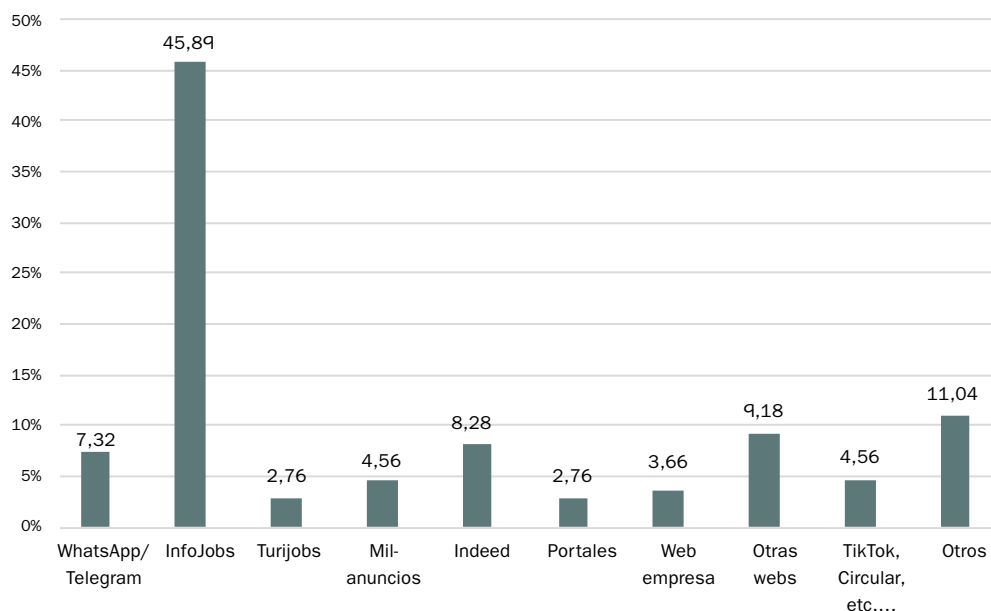


Gráfico 36. Otras redes sociales (%).

En el caso del análisis en función del tamaño de la empresa, se observan diferencias en relación con las fuentes de reclutamiento a las que el empleador recurre a la hora de llevar a cabo los procesos de selección de personal.

En el caso de las microempresas, la fuente más habitual se concreta en las recomendaciones y referencias (43,5%), seguida del Servicio Público de Empleo (41,5%). La promoción interna es la fuente menos utilizada por las microempresas (18,4%). En el caso de las pequeñas empresas, no existen grandes diferencias en relación con la respuesta dada por los empleadores, situándose todas por encima del 30% en cada una de las opciones y siendo otras entidades de intermediación la fuente más solicitada (39,2%). La promoción interna y las ofertas de empleo publicadas en la web son los canales más utilizados por la mediana y la gran empresa, quedando más al margen, y al contrario de lo que hemos indicado para las microempresas y las pequeñas empresas, el Servicio Público de Empleo y la promoción interna (véase Gráfico 37).

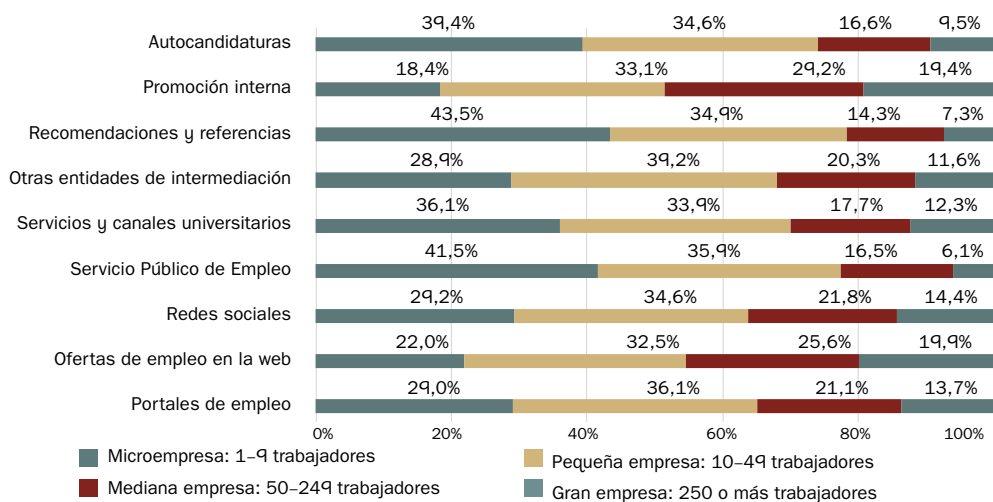


Gráfico 37. Fuente de reclutamiento para seleccionar personas con título universitario.

Cuando se trata de canales universitarios, en el caso de la microempresa, los programas de prácticas externas y becas son los más habituales para realizar la función de reclutamiento (36,5%). El contacto directo con centros, facultades y escuelas es el segundo canal más utilizado en este caso (33,1%). Estas dos opciones son también las más habituales en el caso de la pequeña empresa. Sin embargo, cuando se trata de una empresa mediana o gran empresa, estas dos opciones son las menos frecuentes y recurrir a ferias o jornadas de empleo organizadas por las universidades es la opción más común (28,4% para la mediana empresa y 36,1% gran empresa) (véase Gráfico 38).

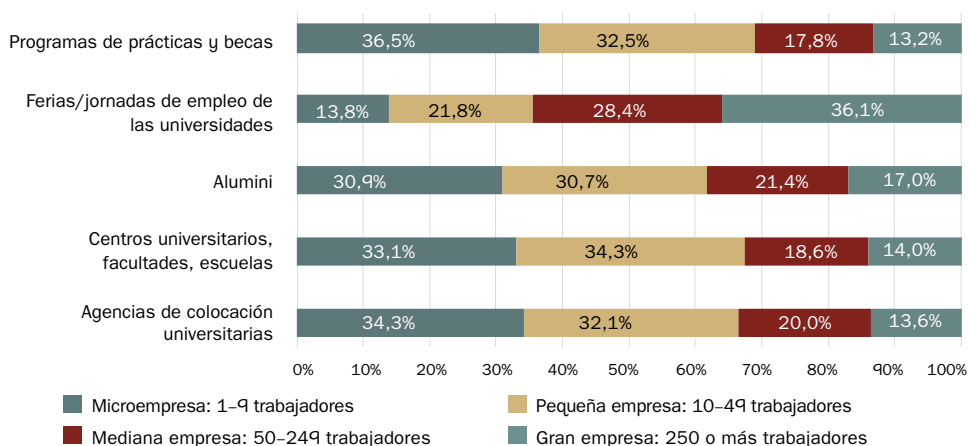


Gráfico 38. Servicios y canales universitarios en función del número de trabajadores.

El hecho de que los programas de prácticas sean los más utilizados viene a reforzar la tesis de Vázquez-Granadero *et al.* (2019, p. 338) cuando resaltan la «importancia de la realización de prácticas con el fin de desarrollar habilidades técnicas y genéricas a partir de la toma de contacto con el mercado laboral».

Como se comentaba anteriormente, recurrir a otras entidades de intermediación supone la vía más frecuente en el caso de las pequeñas empresas, siendo estas empresas, principalmente, de trabajo temporal (ETT, 41,9%), asociaciones empresariales (41,4%) o empresas de selección de personal (40,6%). En el caso en que las microempresas recurran a estas entidades de intermediación, son las asociaciones sindicales (36,8%) y los colegios profesionales (38,6%) las entidades a las que se recurre con más frecuencia. Para las empresas medianas las ETT (23,2%) y recurrir a empresas de selección de personal (24,8%) son las opciones más frecuentes. En el caso de las grandes empresas, las agencias de colocación no universitarias (15,2%) y las asociaciones sindicales (15,8%) son los canales más utilizados. Colegios profesionales y asociaciones empresariales son las opciones menos utilizadas en el caso de las empresas medianas y grandes (véase Gráfico 39).

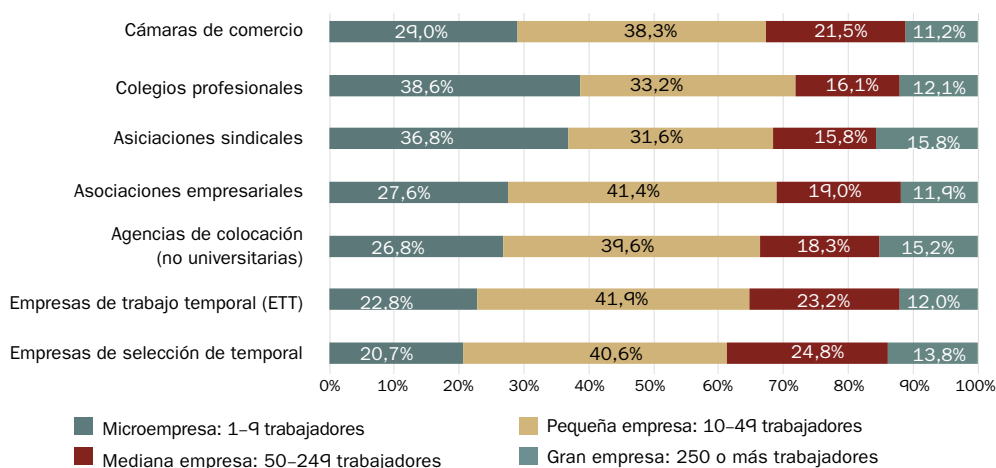


Gráfico 39. Otras entidades de intermediación en función del número de trabajadores.

En el caso de recurrir a las redes sociales o profesionales de internet para llevar a cabo el reclutamiento, se utilizan en mayor proporción en microempresas y pequeñas empresas, en concreto, LinkedIn, Xing, Youtube, Facebook y Twitter. En particular, Behance solo lo utilizan las microempresas (50%) y Xing destaca ligeramente frente al resto en las pequeñas empresas (42,9%). En las empresas medianas LinkedIn y Xing son también las más habituales (22,9% y 28,6%, respectivamente). Dribbble solo se utiliza en este segmento de empresas. Por último, para la gran empresa las redes sociales más utilizadas son YouTube (18,2%) y LinkedIn (15,5%) (véase Tabla 57).

Tabla 57. Redes sociales o profesionales de internet en función del número de trabajadores

Fuente de reclutamiento (%)	Microempresa: 1-9 trabajadores	Pequeña empresa: 10-49 trabajadores	Mediana empresa: 50-249 trabajadores	Mediana empresa: 50-249 trabajadores
LinkedIn	27,2%	34,4%	22,9%	15,5%
Xing	14,3%	42,9%	28,6%	14,3%
YouTube	36,4%	36,4%	9,1%	18,2%
Facebook	37,8%	35,9%	17,9%	8,4%
Twitter	37%	29,5%	20,2%	13,3%
Behance	50%	30%	10%	10%
Dribble	0,0%	0,0%	100%	0,0%
Instagram	41,6%	33,7%	14,2%	10,5%

En el caso del análisis en función de los grupos homogéneos de titulados universitarios en la plantilla, se observan diferencias en relación con las fuentes de reclutamiento a las que el empleador recurre a la hora de llevar a cabo los procesos de selección de personal.

En el caso de las entidades con alta proporción de universitarios (más del 75%), la fuente más habitual se concreta en los servicios y canales universitarios (34,4%), seguida de redes sociales o profesionales (33,1%) y web de la empresa (33%); el Servicio Público de Empleo es el menos utilizado (19,8%). En el caso de las entidades con una proporción media de titulados (entre el 30 y el 75%), utilizan en mayor medida la promoción interna (33,6%), seguida muy de cerca por otras entidades de intermediación (32,3%), redes sociales y profesionales (31,8) y web de la empresa (31,5%). Otras entidades de intermediación (38%) y los portales de empleo especializados (36,5%) son los más utilizados por las entidades con baja proporción de universitarios (menos del 30%). El Servicio Público de Empleo es la fuente de reclutamiento más utilizada por las entidades donde no hay universitarios en la plantilla (17,7%, véase Gráfico 40).

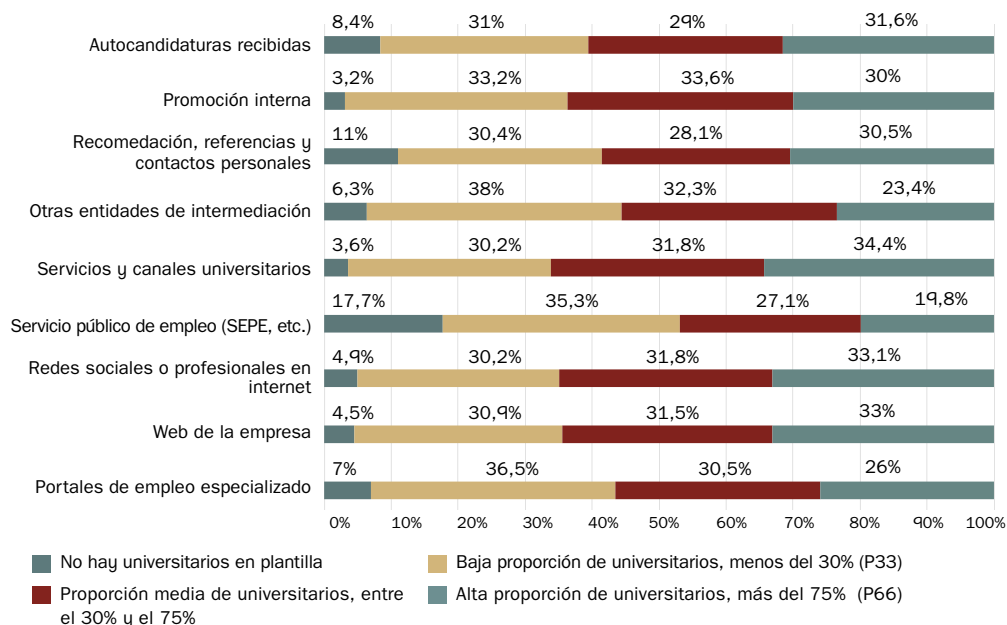


Gráfico 40. Fuente de reclutamiento para seleccionar personas con título universitario en función del número de titulados en la empresa.

Cuando se trata de canales universitarios, las entidades con alta proporción de universitarios utilizan todas las fuentes en una proporción muy similar, con una ligera ventaja del canal de Alumni (30,6%), seguido de ferias/jornadas de empleo (37,5%). En el caso de las entidades con proporción media de universitarios también encontramos unas proporciones muy similares, colocándose en primer lugar las ferias/jornadas de empleo (35,3%), seguidas muy de cerca por Alumni (34,9%). Las entidades con baja proporción de universitarios utilizan en mayor medida la agencia de colocación universitaria (32,8%), seguida de los centros universitarios (32,8%). Las entidades sin universitarios en la plantilla no utilizan prácticamente esta fuente de reclutamiento, pero, si lo hacen, la más utilizada es el programa de prácticas externas y becas (3,4%, véase el Gráfico 41).

Cuando se trata de otras entidades de intermediación, las entidades con alta proporción de universitarios utilizan las asociaciones sindicales en mayor medida (44,4%), seguidas de colegios profesionales (28,4%). En el caso de las entidades con proporción media de universitarios utilizan en mayor medida los colegios profesionales (39,3%) y las cámaras de comercio (37%). Las entidades con baja proporción de universitarios utilizan las empresas de trabajo temporal (48,7%), seguidas de asociaciones sindicales (44,4%). Las entidades sin universitarios en la plantilla utilizan las empresas de trabajo temporal (12,8%) y las empresas de selección de personal (6,6%, véase Tabla 58).

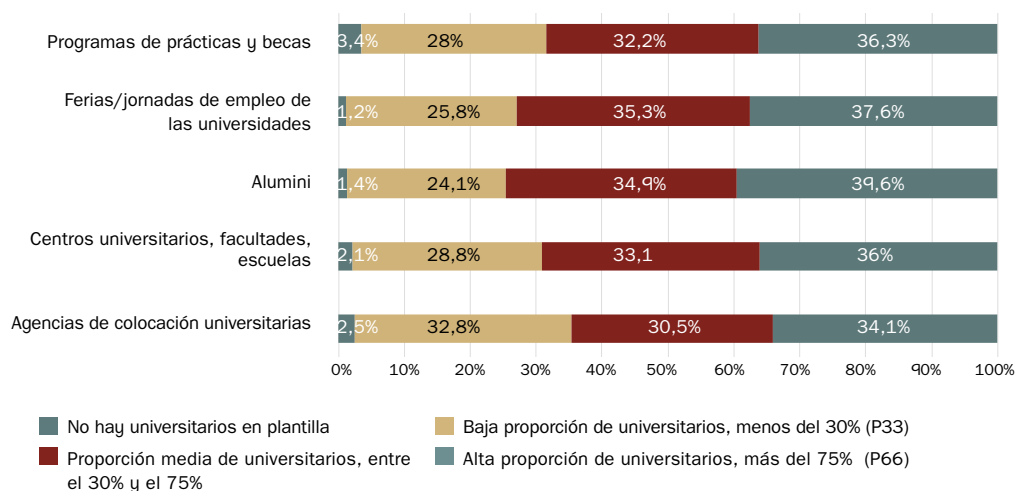


Gráfico 41. Servicios y canales universitarios en función del número de titulados en la empresa.

Tabla 58. Otras entidades de intermediación

Fuente de reclutamiento (%)	No hay	Baja proporción <30%	Entre el 30 y el 75%	Más del 75% (P66)
Empresas de selección de personal	6,6%	43,4%	29,7%	20,3%
Empresas de trabajo temporal	12,8%	48,7%	25,6%	12,8%
Agencias de colocación (no universitarias)	5,7%	36,3%	33,1%	24,8%
Asociaciones empresariales	3,9%	41,2%	33,8%	21,1%
Asociaciones sindicales	0,0%	44,4%	11,1%	44,4%
Colegios profesionales	1,7%	30,7%	39,3%	28,4%
Cámaras de comercio	1%	39%	37%	23%

En el caso de recurrir a las redes sociales o profesionales de internet para llevar a cabo el reclutamiento, se utilizan en mayor medida LinkedIn, Xing, Youtube, Facebook, Instagram y Twitter. En concreto, Behance solo se utiliza por parte de las empresas con universitarias en la plantilla y Dribbble cuando no hay universitarias en la plantilla o hay baja proporción de las mismas (véase Tabla 59).

Tabla 59. Redes sociales o profesionales de internet en función del número de tituladas en la empresa

Fuente de reclutamiento (%)	No hay	Baja proporción <30%	Entre el 30% y el 75%	Más del 75% (P66)
LinkedIn	3,5%	30,5%	32,1%	33,9%
Xing	14,3%	28,6%	0,0%	57,1%
YouTube	14,3%	28,6%	28,6%	28,6%
Facebook	11,1%	33,9%	28,8%	26,2%
Twitter	10,7%	14,9%	31,5%	42,9%
Behance	0,0%	10%	30%	60%
Dribbble	50%	50%	0,0%	0,0%
Instagram	9,9%	26,8%	29,8%	33,4%

Respecto al análisis en función de los grupos homogéneos de proporción de universitarias en la plantilla, se observan diferencias en relación con las fuentes de reclutamiento a las que el empleador recurre a la hora de llevar a cabo los procesos de selección de personal.

En el caso de las entidades con alta proporción de universitarias (más del 64%), la fuente más habitual se concreta en el Servicio Público de Empleo (39%), seguido de autocandidaturas recibidas (36,7%), siendo las redes sociales o profesionales la menos utilizada (27,5%). En el caso de las entidades con una proporción media de tituladas (entre el 45 y el 64%) utilizan en mayor medida los portales de empleo especializados (32,4%), seguidos muy de cerca por la promoción interna (32,4%). Las redes sociales o profesionales (32,5%) y la promoción interna (36,5%) son las fuentes de reclutamiento más utilizados por las entidades con baja proporción de universitarias (menos del 45%). La recomendación, referencias y contactos personales

(5,9%) y el Servicio Público de Empleo (5,6%) son las fuentes de reclutamiento más utilizadas por las entidades donde no hay universitarias en la plantilla (véase Tabla 60).

Tabla 60. Fuente de reclutamiento para seleccionar personas con título universitario en función del número de tituladas en la empresa

Fuente de reclutamiento (%)	No hay	Baja proporción <30%	Entre el 30 y el 75%	Más del 75% (P66)
Portales de empleo especializados	4,4%	35,2%	32,5%	27,9%
Web de la empresa	3%	35,8%	32,1%	29,1%
Redes sociales o profesionales en internet	3,7%	36,9%	31,9%	27,5%
Servicio Público de Empleo (SEPE, etc.)	5,6%	24,5%	30,9%	39%
Servicios y canales universitarios	4,4%	35,7%	30,3%	29,7%
Otras entidades de intermediación	5,1%	34%	29,9%	31%
Recomendación, referencias y contactos personales	5,9%	30,6%	29,7%	33,9%
Promoción interna	2,4%	36,9%	32,4%	28,3%
Autocandidaturas recibidas	4,1%	29,2%	30,1%	36,7%

Cuando se trata de canales universitarios, las entidades con alta proporción de universitarias utilizan programas de prácticas externas y becas (28,2%) y centros universitarios (27,2%). En el caso de las entidades con proporción media de universitarias utilizan en primer lugar las ferias/jornadas de empleo (32,6%), seguidas muy de cerca por los centros universitarios (32,4%). Las entidades con baja proporción de universitarias utilizan en mayor medida las ferias/jornadas de empleo (49,3%). Las entidades sin universitarias en la plantilla no utilizan prácticamente los canales universitarios como fuente de reclutamiento, pero si lo hacen, es la agencia de colocación la que utilizan en mayor medida (5,4%, véase Gráfico 42).

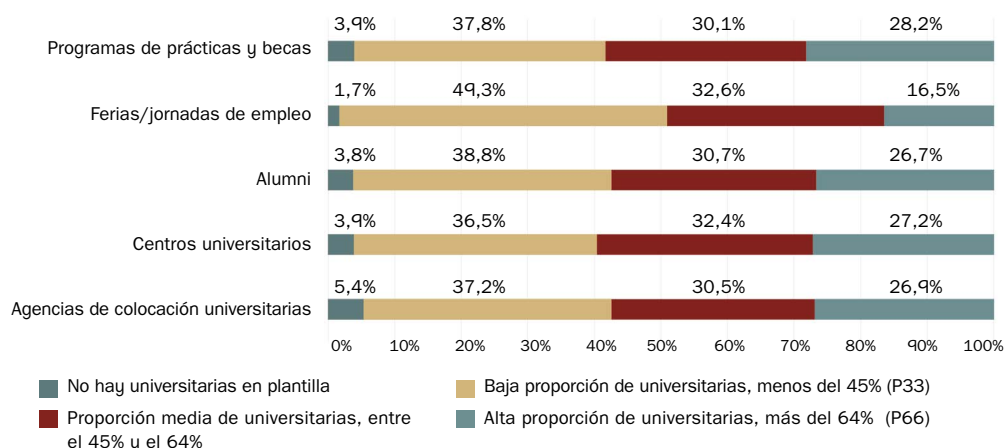


Gráfico 42. Servicios y canales universitarios en función del número de universitarias en la plantilla.

Cuando las entidades señalan a otras entidades de intermediación para reclutar candidatos, las entidades con alta proporción de universitarias utilizan las asociaciones sindicales en mayor medida (44,4%), seguidas de colegios profesionales (42%). En el caso de las entidades con proporción media de universitarias son más frecuentes las cámaras de comercio (38,9%). En las entidades con baja proporción de universitarias los canales más utilizados son las empresas de selección de personal (43,3%), seguidas de las empresas de trabajo temporal (37,9%). Las entidades sin universitarias en la plantilla utilizan las empresas de trabajo temporal (6,3%) y las asociaciones empresariales (5,9%, véase Gráfico 43).

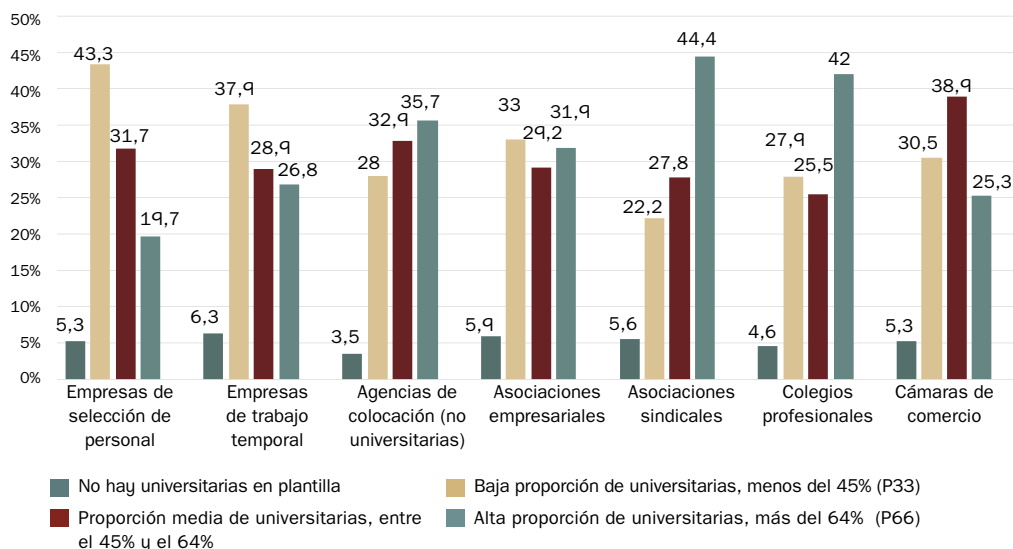


Gráfico 43. Otras entidades de intermediación en función del número de tituladas en la empresa.

Cuando se trata de redes sociales o profesionales, LinkedIn es utilizado por las empresas con universitarias en la plantilla, sobre todo por las entidades con baja proporción de estas (38,8%). Facebook y Twitter son utilizados con más frecuencia por las entidades con media y alta proporción de universitarias en plantilla. Dribble solo es utilizado por las entidades con alta proporción de universitarias. En el caso de las entidades con proporción media de universitarias utilizan mayoritariamente LinkedIn (32,6%), Twitter (31,5%) e Instagram (29,8%, véase Tabla 61).

Tabla 61. Redes sociales o profesionales de internet en función del número de tituladas en la empresa

Fuente de reclutamiento (%)	No hay	Baja proporción <30%	Entre el 30% y el 75%	Más del 75% (P66)
LinkedIn	3,7%	38,8%	32,6%	24,9%
Xing	0,0%	66,7%	16,7%	16,7%
YouTube	0,0%	23,5%	41,2%	35,3%
Facebook	3,7%	19,7%	29,5%	47,2%
Twitter	2,8%	25%	30,6%	41,7%
Behance	10%	50%	20%	20%
Dribble	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Instagram	3,9%	20,6%	31,4%	44,2%

En el caso de análisis en función del ámbito de actuación de la empresa, se observan diferencias en relación con las fuentes de reclutamiento a las que el empleador recurre a la hora de llevar a cabo los procesos de selección de personal.

En el caso de las empresas de ámbito internacional, la fuente más habitual se concreta en las redes sociales o profesionales en internet (44,2%), seguidas de la promoción interna (43,4%). El Servicio Público de Empleo es la menos utilizada para las empresas de ámbito internacional (24,4%). En el caso de las empresas de ámbito nacional, no existen grandes diferencias en relación con la respuesta dada por los empleadores, situándose estas entre el 22 y 29% en cada una de las opciones, y siendo los servicios y canales universitarios la fuente más utilizada (29,5%). Tampoco existe una diferencia importante en el uso de las distintas fuentes de reclutamiento

en el caso de las empresas con ámbito regional, provincial y municipal, situándose todas en valores muy parecidos y colocándose, en los tres grupos, en primer lugar el Servicio Público de Empleo: en el caso de las empresas de ámbito regional con un 16%, provincial con un 3,8% y municipal con un 21% (véase Tabla 62).

Tabla 62. Fuente de reclutamiento para seleccionar personas con título universitario en función del ámbito de actuación					
Fuente de reclutamiento (%)	Internacional	Nacional	Comunidad autónoma	Provincia	Provincia
Portales de empleo especializados	37,8%	29%	11,7%	9%	12,4%
Web de la empresa	42,5%	24,4%	10,7%	9,4%	12,9%
Redes sociales o profesionales en internet	44,2%	26,9%	10%	8,9%	10%
Servicio Público de Empleo (SEPE, etc.)	24,4%	24,7%	16%	13,8%	21%
Servicios y canales universitarios	39,9%	29,5%	12,1%	8,4%	10%
Otras entidades de intermediación	39%	22,3%	13,7%	10,9%	14,1%
Recomendación, referencias y contactos personales	32,8%	27%	13,5%	11,9%	14,8%
Promoción interna	43,4%	25,5%	10,8%	8,4%	11,9%
Autocandidaturas recibidas	35%	26,3%	12,3%	10,6%	15,7%

Cuando se trata de canales universitarios, las entidades de ámbito internacional utilizan todos los canales, destacando las ferias/jornadas de empleo (58,7%) y Alumni (48,4%). Las entidades de ámbito nacional utilizan todos los canales de manera muy similar. Las entidades de ámbito regional, provincial y local tienen una presencia mucho menor en el uso de los canales universitarios (véase Gráfico 44).

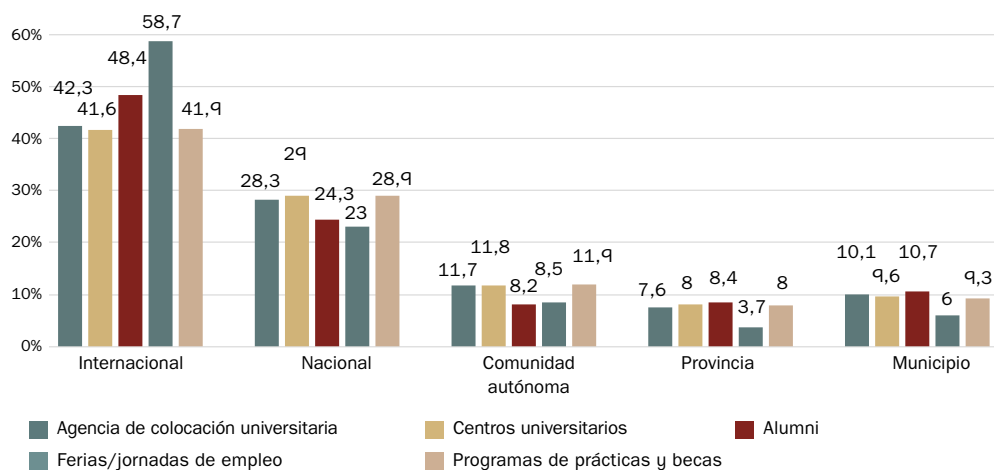


Gráfico 44. Servicios y canales universitarios en función del ámbito de actuación.

Respecto a la utilización de otras entidades de intermediación, las empresas de ámbito internacional tienen la mayor representación en todas las fuentes, sobre todo en las empresas de selección de personal (48,8%). Las empresas de ámbito nacional tienen una representación similar en todos estos canales y las empresas de ámbito de comunidad autónoma, provincial y municipal son las que menor representación tienen en estos canales (véase Tabla 63).

Tabla 63. Otras entidades de intermediación en función del ámbito de actuación

Fuente de reclutamiento (%)	Internacional	Nacional	Comunidad autónoma	Provincia	Municipio
Empresas de selección de personal	48,8%	21,3%	12%	6,8%	11,1%
Empresas de trabajo temporal	46,1%	21,1%	11,2%	8,2%	13,4%
Agencias de colocación (no universitarias)	38,9%	22,9%	16,6%	8,3%	13,4%
Asociaciones empresariales	43,2%	21,4%	17,5%	6,3%	11,7%
Asociaciones sindicales	41,2%	29,4%	0,0%	11,8%	17,6%
Colegios profesionales	29,5%	22,5%	16,7%	14,6%	16,7%
Cámaras de comercio	41,7%	24,3%	10,7%	11,7%	11,7%

Respecto a las redes sociales, todas son más utilizadas cuando la empresa opera a nivel internacional (véase Tabla 64).

Fuente de reclutamiento (%)	Internacional	Nacional	Comunidad autónoma	Provincia	Municipio
LinkedIn	46,9%	28,1%	9,4%	7,6%	8%
Xing	71,4%	0,0%	0,0%	28,6%	0,0%
YouTube	45%	10%	5%	15%	25%
Facebook	25,5%	23,3%	12,6%	18,6%	19,9%
Twitter	36,1%	20,7%	14,2%	11,2%	17,8%
Behance	60%	30%	10%	0,0%	0,0%
Dribbble	0,0%	50%	0,0%	50%	0,0%
Instagram	26,9%	23%	14,7%	17,6%	17,8%

Si atendemos al criterio CNAE para analizar las fuentes de reclutamiento utilizadas por los empleadores, se observa que es en el sector de servicios profesionales donde se concentra la utilización de las diferentes fuentes de reclutamiento establecidas en el estudio, siendo la más utilizada los servicios y canales universitarios (48,9%). También las redes sociales y el uso de la propia web de la empresa son opciones frecuentes en este sector.

Se recurre en mayor proporción al Servicio Público de Empleo en los sectores de la construcción (9,1%), sanitario (8%) y resto de servicios (11,9%). En el sector de la agricultura es la vía de la recomendación, referencias y contactos personales la más utilizada (2,3%), mientras que en los sectores de comercio (14,4%) e industria (21,1%) se recurre a otras entidades de intermediación en mayor medida. La promoción interna es el canal más común en el sector de la hostelería (3,9%), y las autocandidaturas recibidas en el caso del sector de la educación (7,1%, véase el Gráfico 45).



Gráfico 45. Fuente de reclutamiento para seleccionar personas con título universitario en función del CNAE.

Cuando los empleadores se decantan por acudir a la utilización de servicios y canales universitarios, recurrir a la agencia de colocación de la propia universidad es la opción más común en los sectores de la construcción (7,4%), educación (4,7%) y resto de servicios (7,1%). El contacto directo con los propios centros universitarios es una opción muy utilizada, sobre todo en los sectores del comercio (11,5%) y la hostelería (2,4%). En el sector sanitario (6,5%) es el programa Alumni el más utilizado para el proceso de reclutamiento, y la organización de ferias y jornadas de empleo por parte de las universidades son los canales más comunes en los sectores de agricultura y pesca (1,5%), industria (18,2%) y servicios profesionales (52,3%, véase el Gráfico 46).

Respecto a las entidades de intermediación utilizadas por los empleadores para llevar a cabo el reclutamiento de los titulados universitarios, las asociaciones sindicales (36,8%) y los colegios profesionales (36,4%) son las fuentes utilizadas de manera más frecuente en el sector de servicios profesionales. En el sector del comercio son las empresas de selección de personal (15,2%) y las cámaras de comercio (14%) las más utilizadas. En el sector de la agricultura y pesca, de la hostelería y de la industria, la fuente más utilizada para el reclutamiento son las empresas de trabajo temporal (2,9%, 2,9% y 33,9%, respectivamente). En el ámbito de la construcción se recurre sobre todo a las asociaciones empresariales (12,3%) y a los colegios profesionales (8,7%). Esta última fuente es también frecuente en el sector de la sanidad (17,4%). Las agencias de colocación son un recurso utilizado en los sectores de la educación (9,8%) y de la hostelería (3%). En el sector del resto de servicios son las

asociaciones sindicales (21,1%) la fuente de reclutamiento más utilizada por los empleadores (véase Tabla 65).

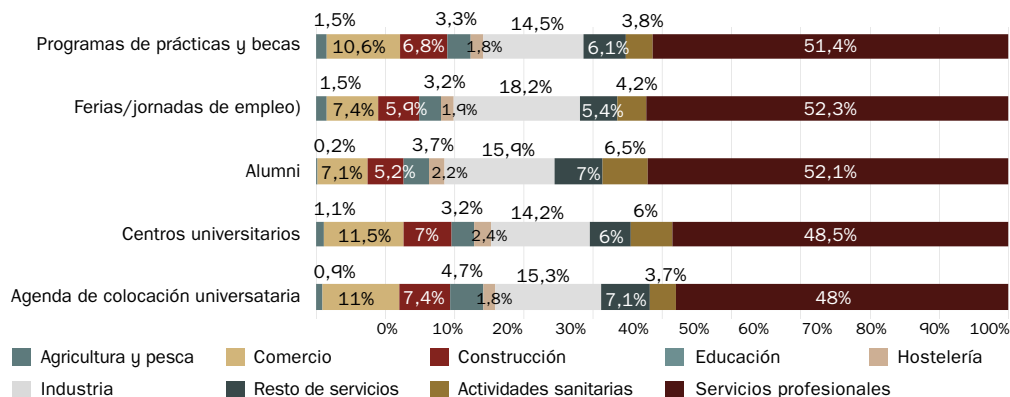


Gráfico 46. Servicios y canales universitarios en función del sector económico.

Tabla 65. Otras entidades de intermediación en función del CNAE

Fuente de reclutamiento (%)	Agricultura y pesca	Comercio	Construcción	Educación	Hostelería	Industria	Resto de servicios	Actividades sanitarias	Servicios profesionales
Empresas de selección de personal	1,4%	15,2%	8%	2,7%	2%	28,3%	9,4%	2,3%	30,7%
Empresas de trabajo temporal	2,9%	18,2%	7,9%	1,7%	2,9%	33,9%	9,1%	2,5%	21,1%
Agencias de colocación (no universitarias)	0,6%	14,0%	6,7%	9,8%	3%	20,1%	7,9%	6,7%	31,1%
Asociaciones empresariales	1,9%	11,8%	12,3%	3,8%	1,9%	20,3%	8,5%	4,7%	34,9%
Asociaciones sindicales	0,0%	5,3%	10,5%	5,3%	0,0%	10,5%	21,1%	10,5%	36,8%
Colegios profesionales	0,8%	11,5%	8,7%	4,8%	1,1%	11,8%	7,6%	17,4%	36,4%
Cámaras de comercio	2,8%	14%	7,5%	0,9%	1,9%	23,4%	10,3%	3,7%	35,5%

Por último, para concluir este apartado, es en el sector de servicios profesionales donde se utilizan, con mucha diferencia respecto al resto de los sectores, las redes sociales y profesionales de internet para reclutar a los titulados universitarios. En este sector, Xing, Twitter, LinkedIn y Youtube son las redes sociales más utilizadas. Behance solamente es utilizada en este sector (90%) y en el sector de resto de servicios (10%). En el sector de la agricultura y pesca, Facebook es la red más utilizada (2,1%), al igual que ocurre en el sector de la hostelería (5,9%), en el de la sanidad (13,4%) y en el sector resto de servicios (7,6%). Twitter es más frecuente en el sector de la educación (12,7%), YouTube en el sector comercio (18,2%), LinkedIn en el sector de la construcción (6,5%) y Xing en el de la industria (28,6%, véase Tabla 66).

Tabla 66. Redes sociales o profesionales de internet en función del CNAE

Fuente de reclutamiento (%)	Agricultura y pesca	Comercio	Construcción	Educación	Hostelería	Industria	Resto de servicios	Actividades sanitarias	Servicios profesionales
LinkedIn	1%	10,6%	6,5%	5,1%	2,6%	15,9%	5,9%	4,6%	47,8%
Xing	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	28,6%	0,0%	0,0%	71,4%
YouTube	0,0%	18,2%	4,5%	4,5%	0,0%	18,2%	4,5%	4,5%	45,5%
Facebook	2,1%	10,3%	5,5%	10,7%	5,9%	10,1%	7,6%	13,4%	34,5%
Twitter	1,2%	8,1%	2,3%	12,7%	0,6%	7,5%	6,4%	9,2%	52%
Behance	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10%	0,0%	90%
Dribbble	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%	0,0%	0,0%	0,0%
Instagram	1,8%	8,4%	5,3%	11%	4,3%	9,2%	6,9%	11,6%	41,6%

4.3. Pruebas de selección más utilizadas

De acuerdo con los datos recopilados, se puede observar que las pruebas de selección más comunes entre las empresas en España son la evaluación del *currículum vitae* (4,48 sobre 5), seguida por la entrevista adaptada al candidato (4,07 sobre 5) y la recomendación, referencias y contactos personales (3,72 sobre 5). En contraste, las pruebas menos utilizadas son los centros de evaluación (1,47 sobre 5), las dinámicas de grupo (1,64 sobre 5) y las pruebas de inteligencia o aptitudes (1,82 sobre 5).

Este patrón de utilización se mantiene relativamente constante cuando se analizan las empresas según su clasificación por CNAE, el sector en el que operan, el tamaño de la empresa, y la proporción media de empleados con estudios universitarios. La Tabla 67 resume estos datos de manera global y, a continuación, facilitamos las tablas en función de cada grupo del CNAE (Tabla 68), de cada sector (Tabla 69) y del tamaño de la empresa (Tabla 70).

Un aspecto destacable que se observa en la Tabla 70 es que las empresas de gran tamaño (aquellas con más de 250 empleados) tienden a valorar más la entrevista conductual o por competencias en comparación con las referencias. Este tipo de entrevista es especialmente relevante para este grupo de empresas, que muestran una preferencia significativa por esta metodología de selección. Además, destaca también la puntuación de 3 que las empresas grandes le dan a la prueba de selección mediante otros instrumentos; aquí se aplicarían pruebas como la valoración de méritos o de idiomas.

Se observa una tendencia clara: a medida que aumenta el tamaño de la empresa, disminuye la importancia otorgada a las referencias y aumenta la relevancia de la entrevista conductual o por competencias.

No existen grandes diferencias analizando los datos en función de la proporción de titulados o tituladas en las empresas (Tablas 71 y 72). Se sigue la misma tendencia que hemos ido comentando en este punto: las pruebas más utilizadas a la hora de contratar tanto hombres como mujeres son el currículum, las referencias y las entrevistas adaptadas a los candidatos.

Tabla 67. Frecuencia de uso de las pruebas de selección de recién titulados en escala de 1 (nada) a 5 (mucho)	
	Media
Currículum	4,48
Entrevista adaptada a cada candidato (no estructurada)	4,07

Continúa en la página siguiente

Tabla 67. Frecuencia de uso de las pruebas de selección de... (continuación)

	Media
Recomendación, referencias y contactos personales	3,72
Entrevista con el mismo guion para todos los candidatos (convencional estructurada)	3,09
Entrevista conductual o por competencias	2,99
Otros instrumentos (valoración de méritos, pruebas de idiomas)	2,45
Pruebas profesionales	2,4
Tests de inteligencia o aptitudes	1,82
Dinámicas de grupo	1,64
Centro de evaluación (Assesment Center)	1,47

Tabla 68. Pruebas de selección para elegir a personas con título universitario en función del CNAE

Pruebas de selección	Agricultura y pesca	Comercio	Construcción	Educación	Hostelería	Industria	Resto de servicios	Actividades sanitarias	Servicios profesionales
Currículum	4	4,4	4,5	4,6	4,5	4,6	4,4	4,5	4,5
Recomendación, referencias y contactos personales	3,9	3,8	3,8	3,8	3,8	3,7	3,7	3,8	3,7
Entrevista adaptada a cada candidato (no estructurada)	3,8	4	4	4,1	4,1	4,1	3,8	4,2	4,1
Entrevista con el mismo guion para todos los candidatos (convencional estructurada)	3	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,2	3,1	3,1
Entrevista conductual o por competencias	2,7	3	2,9	2,9	3	3	3	3,2	3

Continúa en la página siguiente

Tabla 68. Pruebas de selección para elegir a personas con título ... (continuación)

Pruebas de selección	Agricultura y pesca	Comercio	Construcción	Educación	Hostelería	Industria	Resto de servicios	Actividades sanitarias	Servicios profesionales
Tests de inteligencia o aptitudes	1,7	1,9	1,8	1,7	1,8	1,9	1,9	1,6	1,8
Pruebas profesionales (tests de muestras de trabajo, tests de conocimientos técnico-profesionales)	2,1	2,3	2,2	2,2	2,1	2,4	2,4	2,1	2,6
Dinámicas de grupo (simulaciones, role playing, retos, etc.)	1,6	1,7	1,5	1,8	1,5	1,6	1,7	1,8	1,6
Centro de evaluación (Assessment Center)	1,6	1,5	1,4	1,4	1,4	1,5	1,5	1,4	1,4
Otros instrumentos (valoración de méritos, pruebas de idiomas)	2,2	2,4	2,2	2,7	2,7	2,6	2,4	2,3	2,4

Tabla 69. Pruebas de selección para elegir a personas con título universitario en función del sector

Pruebas de selección	1º sector	2º sector	3º sector
Currículum	4,1	4,5	4,5
Recomendación, referencias y contactos personales	3,9	3,7	3,7
Entrevista adaptada a cada candidato (no estructurada)	3,8	4,1	4,1
Entrevista con el mismo guion para todos los candidatos (convencional estructurada)	3,1	3,1	3,1
Entrevista conductual o por competencias	2,8	3	3

Continúa en la página siguiente

Tabla 69. Pruebas de selección para elegir a personas con título... (continuación)

Pruebas de selección	1º sector	2º sector	3º sector
Tests de inteligencia o aptitudes	1,8	1,9	1,8
Pruebas profesionales (tests de muestras de trabajo, tests de conocimientos técnico-profesionales)	2,2	2,3	2,4
Dinámicas de grupo (simulaciones, <i>role playing</i> , retos, etc.)	1,6	1,6	1,7
Centro de evaluación (<i>Assessment Center</i>)	1,6	1,5	1,5
Otros instrumentos (valoración de méritos, pruebas de idiomas)	2,3	2,5	2,4

Tabla 70. Pruebas de selección para elegir a personas con título universitario en función del tamaño de la empresa

Pruebas de selección	Número de trabajadores			
	1-9	10-49	50-249	>249
Currículum	4,3	4,5	4,7	4,8
Recomendación, referencias y contactos personales	4	3,8	3,4	3,2
Entrevista adaptada a cada candidato (no estructurada)	4,1	4,1	4	4,1
Entrevista con el mismo guion para todos los candidatos (convencional estructurada)	3	3,1	3,2	3,2
Entrevista conductual o por competencias	2,8	3	3,1	3,5
Tests de inteligencia o aptitudes	1,7	1,7	1,9	2,3
Pruebas profesionales (tests de muestras de trabajo, tests de conocimientos técnico-profesionales)	2,4	2,4	2,5	2,6
Dinámicas de grupo (simulaciones, <i>role playing</i> , retos, etc.)	1,6	1,6	1,6	1,9
Centro de evaluación (<i>Assessment Center</i>)	1,4	1,4	1,5	1,8
Otros instrumentos (valoración de méritos, pruebas de idiomas)	2,3	2,4	2,7	3

Tabla 71. Pruebas de selección para elegir a personas con título universitario en función de la proporción de universitarios en la empresa

Pruebas de selección	Proporción de universitarios en la empresa			
	0	<30%	30-75%	>75%
Currículum	4	4,5	4,6	4,5
Recomendación, referencias y contactos personales	4	3,8	3,6	3,7

Continúa en la página siguiente

Tabla 71. Pruebas de selección para elegir a personas con título... (continuación)

Pruebas de selección	Proporción de universitarios en la empresa			
	0	<30%	30-75%	>75%
Entrevista adaptada a cada candidato (no estructurada)	3,7	4	4,1	4,1
Entrevista con el mismo guion para todos los candidatos (convencional estructurada)	2,9	3,1	3,1	3,1
Entrevista conductual o por competencias	2,7	3	3,1	3
Tests de inteligencia o aptitudes	1,7	1,8	1,8	1,8
Pruebas profesionales (tests de muestras de trabajo, tests de conocimientos técnico-profesionales)	2,4	2,2	2,4	2,5
Dinámicas de grupo (simulaciones, role playing, retos, etc.)	1,6	1,6	1,6	1,7
Centro de evaluación (Assessment Center)	1,4	1,5	1,5	1,4
Otros instrumentos (valoración de méritos, pruebas de idiomas)	2,1	2,4	2,5	2,6

Tabla 72. Pruebas de selección para elegir a personas con título universitario en función de la proporción de universitarias en la empresa

Pruebas de selección	Proporción de universitarias en la empresa			
	0	<30%	30-75%	>75%
Currículum	4,2	4,6	4,6	4,5
Recomendación, referencias y contactos personales	3,9	3,6	3,6	3,8
Entrevista adaptada a cada candidato (no estructurada)	4,1	4,1	4,1	4,1
Entrevista con el mismo guion para todos los candidatos (convencional estructurada)	3	3,1	3,1	3,1
Entrevista conductual o por competencias	2,8	3,1	3	3
Tests de inteligencia o aptitudes	1,8	1,9	1,9	1,7
Pruebas profesionales (tests de muestras de trabajo, tests de conocimientos técnico-profesionales)	2,3	2,5	2,4	2,3
Dinámicas de grupo (simulaciones, role playing, retos, etc.)	1,6	1,6	1,7	1,6
Centro de evaluación (Assessment Center)	1,4	1,5	1,5	1,4
Otros instrumentos (valoración de méritos, pruebas de idiomas)	2,1	2,6	2,6	2,3

4.4. Importancia y dificultad de los diferentes aspectos a tener en cuenta a la hora de contratar a un candidato

En este apartado se ha llevado a cabo el análisis de la importancia que los empleadores dan a determinados aspectos que debe reunir el candidato o la candidata durante un proceso de selección, así como de la dificultad existente para que dichos requisitos se den realmente en estos aspirantes al puesto de trabajo. Entre los aspectos a valorar se han tenido en cuenta la experiencia, la formación, la formación en idiomas, conocimientos en informática y otros aspectos relacionados, entre otros, con la disponibilidad para cambiar de residencia, para viajar, etc.

Abordando de forma global el análisis en función del perfil de los egresados, pasamos a continuación a exponer cuál es la **importancia** que los empleadores dan a todos estos aspectos.

La experiencia laboral es uno de los aspectos más valorados por las empresas en el proceso de selección de candidatos, con un promedio de 3,66 y una varianza de 0,03 puntos. Este criterio es particularmente crucial en el ámbito de la medicina, donde alcanza una puntuación de 4,2 puntos. A pesar de su importancia generalizada, los perfiles de matemáticas y estadística le otorgan la menor relevancia.

Centrándonos en los aspectos ligados a la movilidad y prácticas externas del candidato, la movilidad no es un factor altamente prioritario en la mayoría de los perfiles, con un promedio de 2,19 puntos y una varianza de 0,13. Sin embargo, se valora más en ciencias físicas, químicas, geológicas, formación infantil y primaria, lenguas y turismo, y menos en psicología y trabajo social. Las prácticas externas en la misma empresa tienen un promedio de 3,44 puntos y son más valoradas en ciencias físicas, químicas y geológicas (3,8 puntos), mientras que en medicina reciben una puntuación más baja (3 puntos). Las prácticas externas en otra empresa, con un promedio de 2,87 puntos, son destacadas en periodismo y veterinaria (3,3 y 3,2 puntos, respectivamente) y menos en educación infantil (2,5 puntos). El voluntariado, con una media de 2,2 puntos y una varianza de 0,16, es significativo en trabajo social y educación infantil (3,4 y 3,2 puntos, respectivamente), pero menos en informática y veterinaria (1,7 puntos).

Observando los aspectos ligados a la formación universitaria del candidato (Tabla 73), tener una titulación de Grado específica es el aspecto más valorado de todos de forma genérica para todos los perfiles; de hecho, es el segundo aspecto mejor valorado después de tener conocimientos de ofimática en general. Tiene un promedio de 3,96 puntos, y es especialmente valorado en la contratación de perfiles como formación infantil y primaria y otras ciencias de la salud (4,5 puntos). El expediente académico tiene un promedio de 2,96 puntos, y es más valorado en perfiles de lenguas (3,7 puntos) y menos en veterinaria (2,3 puntos). Tener cualquier titulación de

Grado es valorado con una media de 2,52 puntos, siendo más relevante en lenguas y otros servicios (3 puntos) y menos en veterinaria (2 puntos). La importancia de poseer un Máster, con una media de 2,42 puntos, es más destacada en matemáticas y estadística, formación primaria e infantil (2,7 puntos) y menos en veterinaria (2 puntos). La titulación de Máster específica tiene una puntuación media de 3 puntos, siendo más importante en otros servicios y psicología (3,6 puntos) y menos en enseñanza infantil (1,8 puntos). Finalmente, el Doctorado es el aspecto menos valorado, con una media de 1,63 puntos, y es más significativo en ciencias físicas, químicas y geológicas (2,2 puntos).

Atendiendo a la formación no necesariamente universitaria del candidato, sin lugar a duda, el aspecto más destacado de todos es tener conocimientos de ofimática general. Es el aspecto que obtiene el promedio más elevado con una media total de 4,02 puntos, especialmente en ADE, arquitectura, economía y educación comercial (4,4 puntos), y menos en deportes y medicina (3,5 puntos). La formación complementaria tiene una media de 3,26 puntos y es más valorada en deportes y medicina (3,7 puntos) y menos en matemáticas y estadística (2,9 puntos). El conocimiento de un segundo idioma tiene una media de 3,07 puntos, siendo crucial en lenguas, turismo y hostelería (4,2 puntos) y menos en enfermería y atención a enfermos (1,9 puntos). La importancia de conocer tres o más idiomas tiene una media de 2,05 puntos, valorada más en lenguas y turismo (3 y 3,6 puntos, respectivamente) y menos en psicología, trabajo social y veterinaria (1,5 puntos).

Si tenemos en cuenta los aspectos relacionados con conocimientos informáticos y tecnológicos, a tener conocimientos de algún software específico y de comunicación digital se le da más importancia que a tener conocimientos en algún lenguaje de programación, excepto en los perfiles de informática, matemáticas y físicas, donde los conocimientos en lenguajes de programación están altamente valorados (4,3 y 4,2 puntos, respectivamente). El conocimiento de software específico tiene una media de 2,70 puntos, con alta valoración en arquitectura e informática (3,9 puntos) y baja en psicología (1,7 puntos). La comunicación digital, con una media de 2,68 puntos, es más importante en arte y periodismo (3,6 y 4,3 puntos, respectivamente) y menos en enseñanza primaria e infantil (1,9 y 1,8 puntos).

Atendiendo a la disponibilidad del candidato para viajar o cambiar de residencia, la disponibilidad para cambiar de residencia tiene una media de 2,10 puntos, siendo más importante en medicina y veterinaria (2,7 y 2,6 puntos, respectivamente) y menos en informática y psicología (1,7 puntos). La disponibilidad para viajar, con una media de 2,53 puntos, es más valorada en ciencias de la vida (3,3 puntos) y menos en psicología (1,8 puntos).

La importancia de tener referencias tiene una media de 3,23 puntos y una varianza de 0,07. Este aspecto es más valorado en perfiles de medicina (3,9 puntos) y menos en enfermería, trabajo social y formación primaria (2,8 puntos).

Respecto a la **dificultad** para encontrar estos aspectos en los egresados y egresadas (Tabla 74), cuando se trata de encontrar titulados con experiencia laboral, son los

Tabla 73. Aspectos más importantes en el reclutamiento en función de los perfiles universitarios

Importancia																						
Experiencia laboral	Movilidad internacional (estudios, prácticas, trabajo en el extranjero)	Prácticas en la misma empresa	Prácticas en otra empresa	Voluntariado	Expediente académico	Titulación específica	Cualquier titulación de Grado	Poser cualquier titulación de Máster	Poser una titulación de Máster específica	Poser un Doctorado	Ora formación complementaria / especializada	Conocimiento avanzado de un segundo idioma	Conocimiento avanzado de tres o más idiomas	Idiomas general pro- fero, hojas de cálculo, gestión de correo, manejo de bases de datos, etc.)	Lenguajes de pro- gramación	Software específico	Comunicación digital (marketing, gestión de redes sociales, contenidos web, etc.)	Disponi- bilidad para cambiar de residencia	Disponibilidad para viajar	Tener recomen- daciones o referencias	Otros (especificar)	
3,7	2,2	3,3	2,9	1,9	2,9	3,7	2,6	2,3	2,8	1,5	3	3,1	2	4,4	1,8	2,8	2,9	2	2,5	3,2	1,8	
3,7	2,2	3,3	2,8	2,1	3,1	3,9	2,8	2,4	2,7	1,6	3	2,7	1,9	4	1,7	2,6	2,5	2,3	3,1	3,7	2,1	
3,7	2	3,3	2,9	1,9	3,1	4	2,6	2,4	3,1	1,5	3,2	2,6	1,7	4,4	2	3,9	2,5	2,3	3,2	3,4	2	
3,7	2,3	3,5	3	2,2	2,9	3,9	2,3	2,3	2,9	1,7	3,5	3	2,2	3,7	2,3	3,5	3,6	2	2,2	3,2	1,9	
3,6	2,4	3,4	2,9	2,1	2,9	3,9	2,6	2,4	3,2	2	3,2	3,2	2,1	4,2	1,8	2,6	2,5	2,2	3,3	3	2,1	
3,7	2,6	3,8	3	1,9	3,2	3,8	2,6	2,6	3,4	2,2	3,5	3,5	2,1	4,2	2,4	3	2,3	2,4	3,1	3,2	1,8	
3,4	2	3,5	2,9	2,2	2,7	3,9	2,4	2,6	3	1,7	3,7	2,9	2	3,5	1,7	2	2,9	2,4	2,4	3,1	1,7	
3,5	1,9	3,5	3	2	3,2	4	2,4	2,6	3,3	1,6	3,2	2,9	1,9	4,3	1,7	2,7	2,5	1,9	2,5	3,1	1,6	
3,7	2,1	3,3	2,9	1,9	3	3,8	2,4	2,4	3	1,5	3	3	2	4,4	1,9	2,9	2,7	1,9	2,3	3,2	1,8	
3,9	1,8	3,6	3	2,4	2,8	4,3	2,1	2,2	2,8	1,5	3	1,9	1,6	3,6	1,2	2,1	1,9	2	2,3	2,8	2,1	
3,6	2,8	3,7	2,5	3,2	2,8	4,5	2,7	2,5	1,8	1	3,4	3,8	2,2	3,8	1,8	2	1,8	1,8	2	3,2	2	
3,5	2,6	3,6	2,8	2,7	3	4,5	2,7	2,5	3,3	1,4	3,5	3,5	2,3	3,9	2	3	2,7	2,3	1,9	2,8	2,3	
3,9	2,1	3,3	2,6	2,1	2,9	4	2,2	2,3	3	1,7	3,5	3,5	2,2	4,2	1,7	2,5	3,1	2,1	3	3,3	1,5	
3,6	2	3,5	2,6	1,7	3	3,8	2,4	2,2	2,9	1,6	3,1	3,3	1,9	4	4,3	3,9	2,5	1,7	2,4	2,9	1,7	
3,7	2,3	3,4	2,9	1,8	2,9	3,9	2,6	2,3	2,9	1,6	3,1	3,3	2	4,2	2,6	3,3	2,3	2,2	3,1	3,1	1,6	
3,7	3,2	3,1	2,9	2,1	3,7	4	3	2,5	2,9	1,6	3,1	4,2	3	3,9	1,8	2,3	2,8	2,3	2,6	3,6	2,1	
3,2	2,3	3,4	2,8	2,1	3,2	4	2,5	2,7	3,1	2,1	2,9	3,6	2,3	4,3	4,2	3,5	2,7	2,4	2,5	2,9	3,4	
4,2	2,4	3	2,8	2,4	3,2	4,4	2,6	2,5	3,1	2,1	3,7	2,9	2	3,5	1,7	2	1,9	2,7	2,5	3,9	3	
3,7	2	3,3	2,9	1,9	3,1	3,7	2,6	2,3	2,8	1,5	3,1	3	2	4,4	2	3,1	3,1	1,9	2,3	3,2	1,7	
3,6	2,3	3,6	2,8	2,6	2,9	4,1	2,6	2,4	3,1	1,5	3,6	3,2	2	3,6	1,7	2	2,6	1,8	1,9	3,3	2,2	
3,6	1,7	3,6	2,9	2,3	3	4,5	2,5	2,6	3,3	1,9	3,6	2,5	1,7	3,7	1,5	2,4	2,6	2,1	2,1	3,6	2,4	
3,7	2,3	3,7	2,9	2,6	3	3,6	2,7	2,7	3,1	1,7	3,1	3,1	2,1	4,3	1,8	2,8	3,2	2,1	2,4	3,2	1,4	
3,4	2,3	3,6	2,7	1,9	3	3,7	3	2,3	3,6	1,4	3	3,3	2,2	4,2	1,6	2,6	2,3	1,8	3,1	3,3	1,8	
3,7	2	3,5	3,3	2	2,8	4	2,3	2,3	2,7	1,5	3,3	2,9	1,9	4,1	1,9	2,9	4,3	2,2	2,6	3,5	1,9	
3,7	1,7	3,3	2,9	2,5	2,9	4	2,3	2,7	3,6	1,6	3,5	2,3	1,5	3,9	1,4	1,7	2,5	1,7	1,8	3,1	1,4	
3,8	2,2	3,5	2,8	2,1	2,8	3,5	2,6	2,6	2,9	1,8	3,2	3,1	2	4	2,3	3,4	3,5	1,8	2,9	3,4	2,1	
3,5	1,5	3,5	2,6	3,4	2,6	3,9	2,4	2,3	3	1,4	3,3	2	1,5	3,9	1,2	2	2,5	1,8	2,3	2,8	1,4	
3,7	2,6	3,4	3	2,2	2,9	3,7	2,7	2,2	2,7	1,5	3,1	4,2	3,6	4,2	1,6	2,8	3	2,1	2,2	3,3	1,9	
3,7	1,9	3,4	3,2	1,7	2,3	3,9	2	2	2,9	1,5	3,1	2,5	1,5	3,7	1,2	2	2	2,6	2,8	3,5	1,8	

Tabla 74. Aspectos más difíciles de encontrar en el reclutamiento en función de los perfiles universitarios

Experiencia laboral		Modalidad internacional (estudios, prácticas, trabajo en el extranjero)	Prácticas en la misma empresa	Prácticas en otra empresa	Voluntariado	Expediente académico	Titulación específica	Cualquier titulación de Grado	Poser cualquier Titulación de Máster	Poser una titulación de Máster específica	Poser un Doctorado	Otra formación complementaria / especializada	Conocimiento de un segundo idioma	Conocimiento avanzado de tres o más idiomas	Conocimiento de software específico (procesadores de texto, hojas de cálculo, gestión de correo, manejo de bases de datos, etc.)	Lenguajes de programación	Software específico (marketing, gestión de redes sociales, web, etc.)	Comunicación digital (marketing, gestión de redes sociales, web, etc.)	Disponibilidad para cambiar de residencia	Disponibilidad para viajar	Tener recomendaciones o referencias	Otros (especificar)
Dificultad																						
3.5	Administración y gestión de empresas	2.6	2.8	2.8	2.3	2.7	3.1	2.4	2.5	2.9	2.4	2.9	3.2	3.1	3.2	2.8	3.2	2.8	2.6	2.5	3	1.9
	Agricultura, ganadería y pesca	2.7	3	2.7	2.6	2.7	3.1	2.6	2.5	2.9	2.6	2.9	3	3.1	2.7	2.7	2.8	2.7	2.8	2.7	3.1	1.9
3.7	Arquitectura y construcción	2.5	2.8	2.8	2.3	2.8	3.4	2.8	2.6	3.1	2.5	3.1	2.8	2.8	3.2	2.7	3.4	2.8	2.9	3	3	2.2
3.4	Artes	2.6	2.7	2.6	2.3	2.5	2.9	2.2	2.3	3	2.4	3	2.9	3.2	3	2.7	3.3	3.2	2.4	2.2	2.8	2.4
3.4	Ciencias de la vida	2.7	2.7	2.6	2.4	2.8	3.2	2.3	2.4	3	2.8	2.9	3	3.1	2.9	2.8	3	2.5	2.7	2.9	2.8	2.1
3.4	Ciencias físicas, químicas, geológicas	2.6	2.9	2.6	2.3	2.9	3.2	2.5	2.6	3.2	2.8	3	3.3	3.1	3	3.1	3.4	2.8	2.8	2.7	2.7	2
3.2	Deportes	2.3	2.9	2.5	2.8	2.8	3.2	2.6	2.7	3	2.9	3.3	3	3	2.8	2.7	2.4	2.7	2.6	2.2	2.8	2.1
3.4	Derecho	2.3	2.6	2.7	2.3	2.8	2.9	2.2	2.5	3	2.7	3.1	2.9	2.9	3.2	2.7	2.9	2.6	2.4	2.5	2.8	1.9
3.4	Economía	2.5	2.7	2.7	2.1	2.9	3	2.4	2.5	3	2.5	3	3	3	3.3	2.8	3.2	2.7	2.5	2.5	3	1.9
4	Enfermería y atención a enfermos	2.4	3.3	2.8	2.7	2.7	3.9	2.1	2.8	3.3	2.6	3	2.3	3	2.9	2	2.6	2.5	2.6	2.3	2.7	1.9
3.9	Formación de docentes de enseñanza infantil	3	3.6	2.4	3.2	2.7	4.3	2.7	3.3	2.6	1.3	3	3.6	3.3	3.3	2.6	2.4	2.2	2	2.5	3.6	1.5
3.6	Formación de docentes de enseñanza primaria	3.1	3.4	2.1	2.8	2.5	2.9	2.4	3.1	3.4	3.1	3.1	3.3	3.9	2.6	3.2	3.1	2.9	2.8	2.7	2.7	3.7
3.8	Humanidades	2.5	2.4	2.5	2.7	2.3	3.3	2.2	2.6	2.9	2.6	3.5	3.3	3.1	3	2.4	2.8	2.8	2.8	2.8	2.9	1.8
3.7	Informática	2.5	2.7	2.5	1.9	2.8	3.3	2.2	2.3	3	2.8	3	3.3	3.2	2.6	3.6	3.7	2.6	2.4	2.6	2.8	1.7
3.7	Ingeniería	2.7	2.8	2.6	2.2	2.7	3.3	2.5	2.5	3.1	2.6	3	3.2	3.1	2.9	3.1	3.3	2.5	2.8	2.8	2.9	1.7
3.6	Lenguas	2.8	2.8	2.9	2.1	3.2	3.5	2.8	2.6	2.9	2.8	2.8	3.5	3.4	2.8	2.7	2.8	2.8	2.6	2.6	3.2	1.9
4	Matemáticas y estadística	3.2	3.2	3	2.3	3	3.8	2.3	2.9	3.4	3.2	3	3.5	3.8	2.6	3.8	3.8	2.7	3.3	2.6	3	3.1
3.9	Medicina	3.2	3.1	3.1	2.9	3.1	3.4	2.7	2.7	3.2	2.8	3.6	3	3.2	2.9	2.6	2.5	2.5	3.2	3	3.3	3.1
3.4	Otra educación comercial y empresarial	2.5	2.9	2.7	2.3	2.8	3.1	2.5	2.5	2.9	2.6	3	3	3.1	3.3	2.8	3.2	2.9	2.7	2.5	3	1.7
3.7	Otra formación de personal docente y ciencias de la educación	2.7	2.8	2.5	2.5	2.7	3	2.3	2.4	3	2.6	3.1	3.1	2.9	3	2.7	2.8	2.9	2.6	2.4	2.9	2.4
3.5	Otras ciencias de la salud	2.5	3	2.6	2.5	2.7	3.4	2.4	2.6	3	2.8	3.1	2.7	2.9	2.9	2.7	2.7	2.6	2.7	2.5	3.1	2.3
3.6	Otras ciencias sociales y del comportamiento	2.8	2.9	2.6	2.4	2.8	3	2.4	2.5	3	2.6	3.2	3.1	3.3	3.2	2.8	3.1	2.8	2.7	2.6	2.8	1.5
3.7	Otros servicios	2.7	3.1	2.6	2	2.8	3.9	2.9	2.7	3.4	2.3	2.9	2.8	3	3.2	2.7	3.1	2.7	2.6	2.7	3.1	1.3
3.3	Periodismo e información	2.4	2.8	2.7	2.2	2.4	2.9	2.3	2.4	2.7	2.5	3.1	2.8	2.9	2.9	2.5	2.9	3.2	2.4	2.6	2.8	2.1
3.4	Psicología	2.6	2.7	2.5	2.4	2.6	2.8	2	2.3	3.1	2.4	2.9	2.5	2.4	2.8	2.3	2.4	2.6	2.4	2.2	2.6	1.4
3	Técnicas audiovisuales y medios de comunicación	2.6	2.9	2.6	2.2	2.7	2.9	2.4	2.5	2.8	2.5	3	2.7	2.5	2.9	2.4	3.2	3.1	2.1	2.7	2.9	1.9
3.5	Trabajo social y orientación	2.4	2.6	2.4	3.1	2.4	3	2.4	2.3	3	2.3	3.1	2.7	2.8	2.8	2.4	2.9	2.6	2.1	2.3	2.6	2
3.3	Turismo y hostelería	2.8	3	2.8	2.5	2.8	3.1	2.5	2.5	3	2.6	3.1	3.5	3.9	3	2.6	3.1	2.8	2.9	2.7	2.9	2
3.9	Veterinaria	2.6	3	2.9	1.9	2.4	2.8	2.1	2.5	3.2	2.7	3.2	2.6	2.6	3	2.4	2.7	2.5	2.7	2.5	3.3	2.2

perfiles relacionados con la educación infantil, enfermería y atención a enfermos, medicina, y matemáticas y estadística los que tienen mayor dificultad, coincidiendo también con las titulaciones en las que es más difícil que los candidatos provengan de haber realizado prácticas externas en la misma empresa. Encontrar a personas que hayan participado en programas de movilidad internacional, en programas de voluntariado o hayan realizado prácticas externas en otras empresas no supone una alta dificultad para ninguno de los perfiles establecidos.

Respecto a la formación, es en las titulaciones de lenguas, matemáticas y estadística y medicina en las que más dificultad pueden encontrar los empleadores cuando valoran el expediente académico de los candidatos al puesto de trabajo. Las titulaciones de ciencias de la salud, educación y matemáticas y estadística son las señaladas por los empleadores como las que entrañan más dificultad a la hora de valorar esas titulaciones de Grado de manera específica.

Poseer cualquier titulación de Grado o de Máster no se considera como un requisito difícil de cumplir para ninguna titulación. Cuando se trata de encontrar egresados con titulaciones específicas de Máster, es en las titulaciones de ciencias (matemáticas y estadística y ciencias físicas), en las ciencias de la salud y de la educación donde los empleadores encuentran mayor dificultad. El hecho de que los egresados dispongan de un Doctorado no se considera difícil, si bien es cierto que tampoco lo consideran importante a la hora de realizar el proceso de reclutamiento. En el ámbito de las ciencias sociales (deportes, derecho, humanidades, trabajo social y orientación) y en el ámbito de las Ciencias de la Salud, se considera difícil encontrar candidatos con otra formación complementaria.

La dificultad para encontrar candidatos que conozcan de manera avanzada un segundo idioma se encuentra en todos los perfiles (a excepción de enfermería y atención a enfermos) por encima de la media (2,5). Cuando se trata de encontrar candidatos con un conocimiento avanzado de tres o más idiomas, la dificultad todavía es mayor, sobre todo así se ha puesto de manifiesto en el caso de los perfiles relacionados con turismo, matemáticas y estadística y lenguas.

Respecto a los conocimientos en informática, los perfiles relacionados con las ciencias sociales (administración y gestión de empresas, derecho, economía, otra educación comercial y empresarial) son los que se consideran con mayor dificultad para encontrar candidatos con el nivel requerido. Informática y matemáticas y estadística son los perfiles con mayor dificultad para encontrar el nivel requerido en lenguaje de programación y en software específico. Artes, periodismo e información y técnicas audiovisuales y medios de comunicación son considerados los perfiles con mayor dificultad para encontrar los requisitos requeridos en comunicación digital.

Por último, en relación con otros aspectos como la disponibilidad para cambiar de residencia o para viajar no se han apreciado diferencias en relación con el perfil o titulación de los candidatos. En el perfil de agricultura se considera importante que los candidatos dispongan de reconocimientos o referencias y, al tiempo, se estima difícil encontrarlos; lo mismo ocurre en el ámbito de la educación infantil o de la medicina y veterinaria.

En este apartado abordamos el análisis de los aspectos mencionados anteriormente en función del tamaño de la empresa, medido este por el número de trabajadores de su plantilla. Independientemente del tamaño empresarial se considera muy importante que los aspirantes a los puestos de trabajo tengan conocimientos relacionados con la ofimática en general, es decir, con el manejo de procesadores de texto, hojas de cálculo o bases de datos. En términos generales, es mayor la importancia que la dificultad de encontrar candidatos con estos requisitos. En las microempresas esta dificultad se valora en torno a un 2,8, mientras que para el resto de los estratos se sitúa en torno al 3 (véase Tabla 75).

Tabla 75. Importancia de los aspectos en función del número de trabajadores de la empresa

Importancia de los aspectos	Número de trabajadores				Total
	1-9	10-49	50-249	>249	
Experiencia laboral	3,1	4	3,7	3,9	3,7
Movilidad internacional (estudios, prácticas externas, trabajo en el extranjero)	1,8	2,2	2,4	2,7	2,2
Prácticas externas en la misma empresa	3,4	3,5	3,1	4	3,4
Prácticas externas en otra empresa	2,5	2,8	2,6	3,2	2,7
Voluntariado	2,6	2	2,1	2,3	2,2
Expediente académico	2,6	2,9	2,8	3,4	2,9
Titulación de Grado específica	3,9	3,7	4,2	4,4	3,9
Cualquier titulación de Grado	2,3	3,1	2,6	3,2	2,8
Poseer cualquier titulación de Máster	2,9	2,8	2,8	4	3
Poseer una titulación de Máster específico	2,2	2,4	2	2,6	2,3
Poseer un Doctorado	1,3	1,3	1,7	2,1	1,5

Continúa en la página siguiente

Tabla 75. Importancia de los aspectos en función del número de... (continuación)

Importancia de los aspectos	Número de trabajadores				Total
	1-9	10-49	50-249	>249	
Otra formación complementaria/especializada	3,1	3	2,9	3,8	3,1
Conocimiento avanzado de un segundo idioma	3,9	3,4	3,3	4,1	3,5
Conocimiento avanzado de tres o más idiomas	3	2,4	2,5	3	2,6
Ofimática general (procesadores de texto, hojas de cálculo, gestión de correo, manejo de base de datos, etc.)	4,4	4,3	4,2	4,4	4,3
Lenguajes de programación	2,1	2,3	2,5	3	2,4
Softwares específicos	2,9	3,2	3,1	3,6	3,1
Comunicación digital (marketing, gestión de redes sociales, contenidos web, etc.)	3,2	2,7	2,5	2,9	2,8
Disponibilidad para cambiar de residencia	1,3	2	2,1	2,1	1,9
Disponibilidad para viajar	2,1	2,5	2,6	3,3	2,5
Recomendación, referencias y contactos personales	3,2	3,4	3	3,6	3,3
Otros (especificar)		2	1,8	2,5	2

De manera más específica, en las microempresas se le da importancia al hecho de contar con una titulación de Grado específica (3,9), disponer de conocimientos avanzados de un segundo idioma (3,9) o haber realizado prácticas externas en la misma empresa (3,4). Sin embargo, no son aspectos que encuentren con dificultad en los candidatos a ocupar el puesto de trabajo. Se considera más difícil disponer de titulados con experiencia laboral (3,4), con una titulación específica de Máster (3,5) o con conocimientos avanzados en un tercer idioma o más (4).

En el estrato de la pequeña empresa, los empleadores consideran importante disponer de experiencia laboral (4), al igual que en el caso anterior, disponer de una titulación de Grado específica (3,7) y de un conocimiento avanzado de segundo idioma (3,4), así como contar con recomendaciones o referencias de otros empleadores en el momento del reclutamiento (3,4). Estos mismos aspectos son considerados como los más importantes en el caso de la mediana y gran empresa. En este caso los valores ascienden a 3,7 para la experiencia laboral, 4,2 para el hecho de disponer de un Grado específico, y 3,3 por disponer de conocimientos avanzados en un segundo idioma. Para la empresa grande estos valores ascienden a 3,9; 4,4 y 4,1 respectivamente.

Respecto a la dificultad encontrada por las medianas y grandes empresas, también son estos ítems los valorados con mayor puntuación. En cuanto a encontrar candidatos con experiencia laboral, los valores medios obtenidos son 3,6 para la mediana empresa y 3,5 para la grande. Respecto a la dificultad de encontrar candidatos con una titulación específica de Grado dichos valores se sitúan en 3,5 para la mediana empresa y muy superior para la grande (4,1). En relación con los conocimientos avanzados de un segundo idioma, para la empresa mediana la dificultad se valora en un 3,2, mientras que para la empresa grande dicha dificultad se considera menor (2,9, véase Tabla 76).

Entre los aspectos considerados como menos importantes en el perfil de los candidatos al puesto de trabajo se encuentran poseer un Doctorado o la disponibilidad para viajar o cambiar de residencia. Esto es común a todos los estratos e independiente del número de trabajadores que tenga la empresa. Hay que añadir que también son considerados como aspectos poco difíciles de encontrar en el perfil. Esta valoración, en relación con la poca dificultad, entendemos que se deriva de la valoración realizada sobre la poca importancia que tienen para los empleadores (Gráfico 47).

En este apartado abordamos el análisis de los aspectos mencionados anteriormente en función del CNAE de la empresa. En el Gráfico 48, puede observarse cómo, independientemente de la actividad económica, se considera muy importante (con valores entre 3,4 y 4,6) que los aspirantes a los puestos de trabajo tengan conocimientos relacionados con la ofimática en general, es decir, con el manejo de procesadores de texto, hojas de cálculo, gestión de correo o manejo de bases de datos. En términos generales, es mayor la importancia a la dificultad de encontrar candidatos con estos requisitos.

De manera más específica y según la actividad económica, en el sector de agricultura se le da importancia a la titulación específica de Grado, a la disponibilidad para viajar y a la ofimática en general (todos los aspectos con 4,5 puntos). En el sector del comercio también son importantes los conocimientos de ofimática en general (4,6), seguidos del conocimiento avanzado de un segundo idioma (4,5) y de la experiencia laboral (3,9). En el sector de la construcción, también la ofimática en general se sitúa como el aspecto más importante que valorar (4,6), seguido del conocimiento avanzado de un segundo idioma (4,5). En educación, la titulación de Grado específica es el aspecto más importante (4,3), seguido de la ofimática (4,1). En hostelería baja la importancia, en general, de todos los aspectos, pero sigue la ofimática como aspecto más valorado (3,8). En el sector de la industria se valoran más todos los aspectos, destacando, además de la ofimática (4,6) y los conocimientos avanzados de un segundo idioma (4,4), la experiencia laboral (4,3). Asimismo, es en este sector donde más se valoran las prácticas externas en la propia empresa (3,9) o en otra (3,4). En el resto de los servicios, destaca la importancia que se le otorga a otra formación complementaria (4), y en el sector sanitario los aspectos que más se valoran son la titulación específica de Grado (5), la experiencia laboral (4,1) y las prácticas externas en la misma empresa (3,9). En el sector de actividad de servicios profesionales destaca la importancia que se le da a la ofimática (4,4), seguida de la experiencia laboral (3,7, véase Gráfico 48).

Tabla 76. Dificultad de encontrar distintos aspectos en función del número de trabajadores de la empresa

Dificultad de los aspectos	Número de trabajadores				Total
	1-9	10-49	50-249	>249	
Experiencia laboral	3,4	3,7	3,6	3,5	3,6
Movilidad internacional (estudios, prácticas externas, trabajo en el extranjero)	2	2,5	2,6	2,4	2,4
Prácticas externas en la misma empresa	2,8	3,1	2,6	3	2,9
Prácticas externas en otra empresa	2,5	2,6	2,7	2,7	2,6
Voluntariado	2,9	2,4	2,3	2,3	2,4
Expediente académico	2,4	2,7	2,7	2,5	2,6
Titulación de Grado específica	3,2	3,4	3,5	4,1	3,4
Cualquier titulación de Grado	2,2	2,7	2,6	2,9	2,6
Poseer cualquier titulación de Máster	3,5	3	3,1	4	3,2
Poseer una titulación de Máster específico	2,5	2,7	2,5	2,7	2,6
Poseer un Doctorado	2,2	2,3	2,9	2,4	2,5
Otra formación complementaria/especializada	3,2	3,1	3,1	3,4	3,1
Conocimiento avanzado de un segundo idioma	2,8	3,1	3,2	2,9	3,1
Conocimiento avanzado de tres o más idiomas	4	3	3,1	2,9	3,2
Ofimática general (procesadores de texto, hojas de cálculo, gestión de correo, manejo de base de datos, etc.)	2,8	3,2	3,1	3,2	3,1
Lenguajes de programación	2,4	2,6	3,2	3,9	2,9
Softwares específicos	3,1	3	3,2	3,3	3,1
Comunicación digital (marketing, gestión de redes sociales, contenidos web, etc.)	3,1	2,7	2,7	2	2,7
Disponibilidad para cambiar de residencia	2,2	2,7	3	2,3	2,6
Disponibilidad para viajar	2,3	2,3	2,8	2,7	2,5
Recomendación, referencias y contactos personales	2,9	3,1	2,6	3,1	2,9
Otros (especificar)		2	2	2,5	2,1

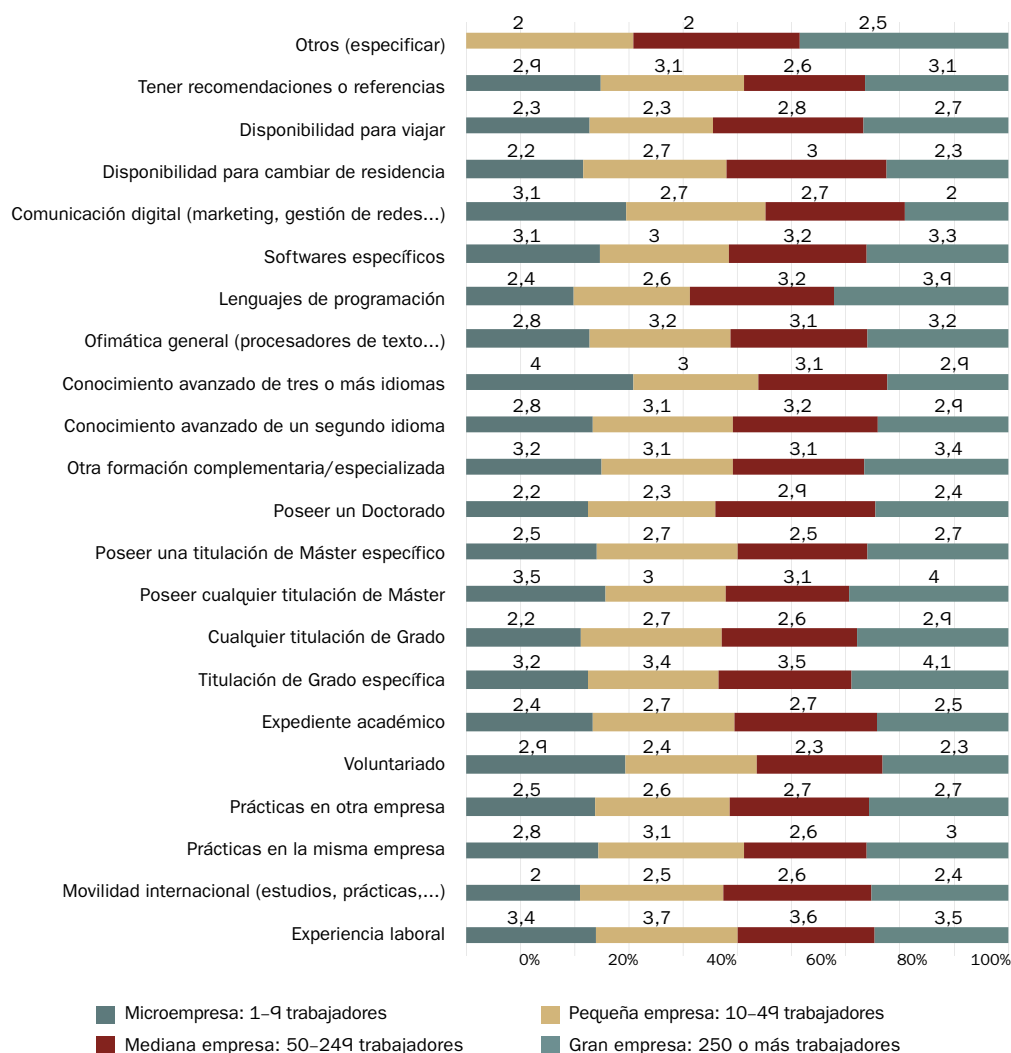


Gráfico 47. Dificultad de encontrar distintos aspectos en función del número de trabajadores de la empresa.

En el sector de la agricultura los empleadores encuentran dificultades para encontrar candidatos con prácticas externas en la misma empresa, con cualquier titulación de Máster, con Doctorado, con conocimientos avanzados de tres o más idiomas, con disponibilidad para cambiar de residencia o con recomendaciones o referencias, todas valoradas con 5 puntos. La menor dificultad en este sector está en los aspectos de prácticas externas en otra empresa o en el manejo de softwares específicos. En el sector del comercio los empleadores encuentran pocas dificultades en encontrar perfiles, pero destaca la dificultad un poco mayor en los perfiles con experiencia (3,7) y en el conocimiento de un segundo idioma (3,5) y de tres o más (4). En el sector

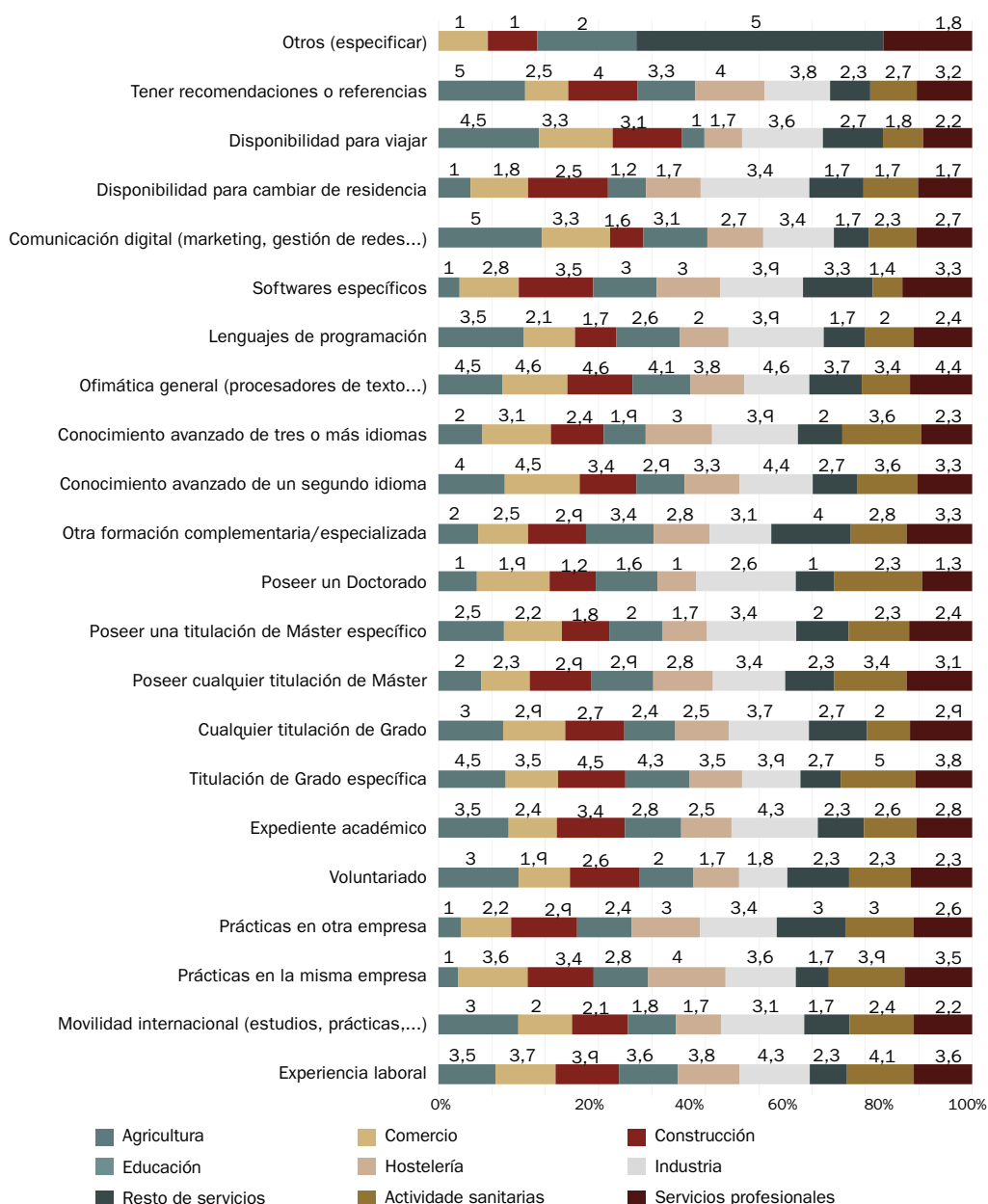


Gráfico 48. Importancia de encontrar distintos aspectos en función de la actividad económica.

de la construcción la mayor dificultad está en encontrar candidatos con experiencia laboral (3,9) o conocimiento de un segundo idioma (3,5) o de tres o más idiomas (3,6). En el sector de la educación los empleadores también encuentran dificultades

en encontrar perfiles con experiencia laboral (3,8) o con otra formación complementaria (3,6). En el sector de la hostelería la mayor dificultad es encontrar el aspecto de conocimientos de tres o más idiomas, seguido de la experiencia laboral (3,8).

En el sector de la industria, encontramos valores más altos, en general, en todos los aspectos valorados en cuanto a la dificultad, muchos de ellos por encima de 3,4 puntos. Destaca la dificultad para encontrar perfiles con disponibilidad para cambiar de residencia (4,3 puntos), la titulación de Grado específica (3,9) o el conocimiento avanzado de tres o más idiomas (3,7). En el resto de los servicios, las dificultades para encontrar perfiles de nuevo disminuyen, situándose exclusivamente por encima de 3 puntos los aspectos poseer un Doctorado (3,7) y otra formación específica (3,7).

En el sector sanitario destaca la dificultad para encontrar la titulación de Grado específica (4,2), seguida de cualquier titulación de Máster (3,8) o voluntariado (3,8). En los servicios profesionales, los aspectos valorados no presentan dificultades muy altas, excepto la experiencia laboral (3,5, Gráfico 49).

En esta sección, examinamos la importancia y la dificultad que las empresas atribuyen a 22 aspectos al contratar graduados universitarios, diferenciando según el sector de actividad (véase Tabla 77).

De manera general, los aspectos más valorados en los candidatos son la ofimática general, la posesión de una titulación de Grado específica y la experiencia laboral. Sin embargo, existen diferencias notables entre sectores que es relevante destacar.

Existe una diferencia significativa entre el sector primario en comparación con el sector secundario y el terciario. Aunque los sectores secundario y terciario presentan tendencias similares, el sector primario muestra una valoración distinta respecto a los aspectos más importantes en una candidatura. Por ejemplo, las prácticas externas en la misma empresa son valoradas con 3,5 y 3,4 puntos en los sectores secundario y terciario, respectivamente, mientras que en el sector primario solo reciben una puntuación de 1 punto. Asimismo, el aspecto de software específico obtiene 3,7 y 3 puntos en los sectores secundario y terciario, respectivamente, pero solo 1 punto en el sector primario.

En algunos aspectos, el sector primario les otorga más importancia que los otros dos sectores. Por ejemplo, en comunicación digital, el sector primario le asigna una puntuación de 5 puntos, frente a 2,4 y 2,8 puntos en los sectores secundario y terciario, respectivamente. Las referencias también muestran esta tendencia: el sector primario les da una puntuación de 5 puntos, mientras que el sector secundario y el terciario las valoran en 3,9 y 3,1 puntos, respectivamente. Otra diferencia significativa se observa en la disponibilidad para viajar, a la que el sector primario otorga 5 puntos, comparada con 3,9 y 3,1 puntos en los sectores secundario y terciario (véase Tabla 78).

En términos de dificultad para encontrar candidatos con los diferentes aspectos, hay nuevamente diferencias significativas entre el sector primario y los sectores secundario y terciario. De forma general, el aspecto con mayor dificultad para encontrar

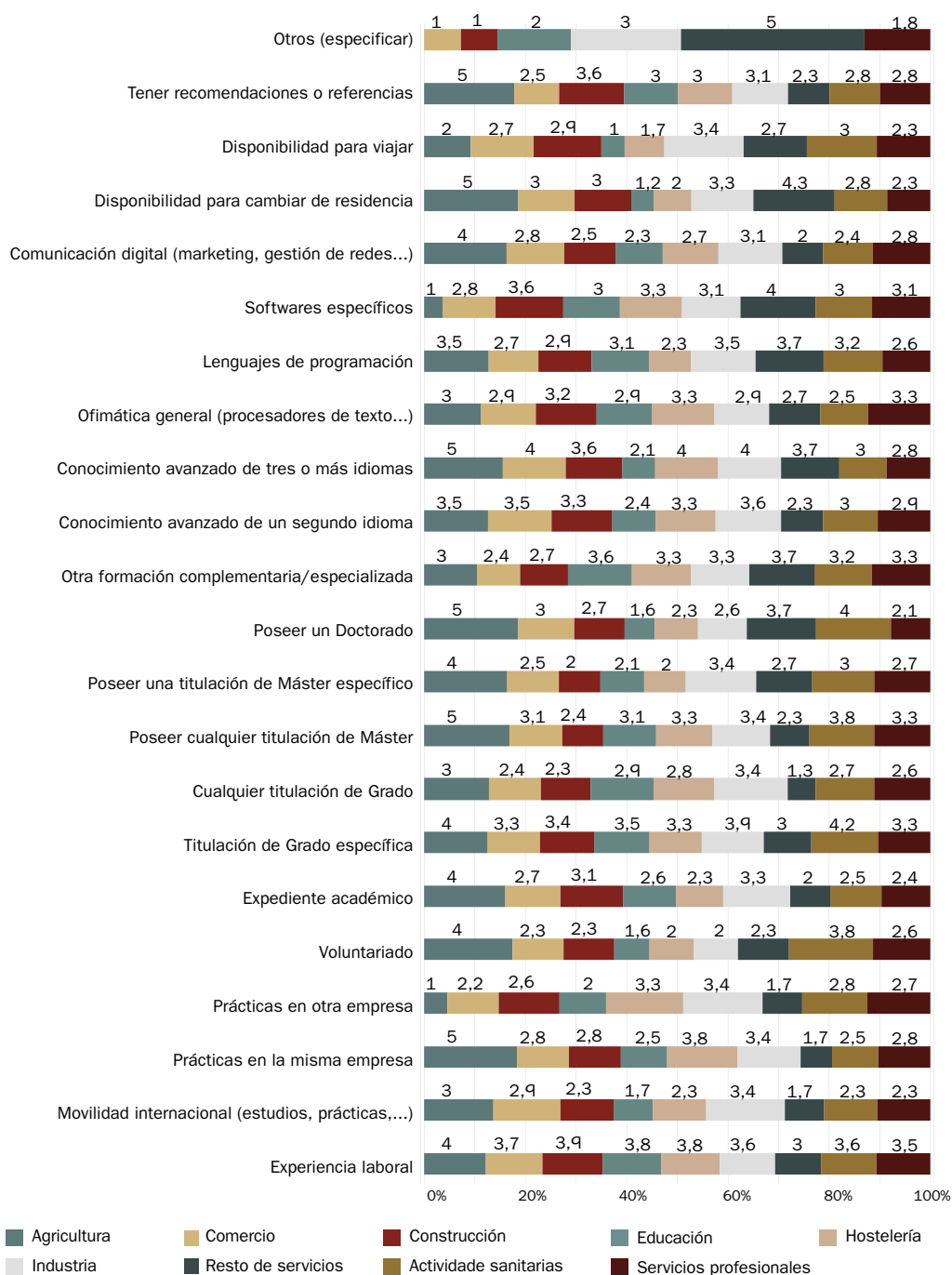


Gráfico 49. Dificultad de encontrar distintos aspectos en función del sector de actividad.

Tabla 77. Importancia de los aspectos a valorar en una candidatura en función del sector de actividad

Importancia	1 ^{er} sector	2 ^o sector	3 ^{er} sector
Experiencia laboral	3,5	4	3,6
Movilidad internacional (estudios, prácticas externas, trabajo en el extranjero)	3	2,6	2,1
Prácticas externas en la misma empresa	1	3,5	3,4
Prácticas externas en otra empresa	1	3,1	2,6
Voluntariado	3	2,2	2,2
Expediente académico	3,5	3,8	2,7
Titulación de Grado específica	4,5	4,2	3,9
Cualquier titulación de Grado	3	3,1	2,7
Poseer cualquier titulación de Máster	2	3,1	2,9
Poseer una titulación de Máster específico	2,5	2,4	2,2
Poseer un Doctorado	1	1,7	1,5
Otra formación complementaria/especializada	2	3	3,1
Conocimiento avanzado de un segundo idioma	4	3,9	3,5
Conocimiento avanzado de tres o más idiomas	2	3,1	2,5
Ofimática general (procesadores de texto, hojas de cálculo, gestión de correo, manejo de base de datos, etc.)	4,5	4,6	4,2
Lenguajes de programación	3,5	2,7	2,3
Softwares específicos	1	3,7	3
Comunicación digital (marketing, gestión de redes sociales, contenidos web, etc.)	5	2,4	2,8
Disponibilidad para cambiar de residencia	1	2,9	1,7
Disponibilidad para viajar	4,5	3,3	2,2
Recomendación, referencias y contactos personales	5	3,9	3,1

Tabla 78. Dificultad de los aspectos a valorar en una candidatura en función del sector de actividad

Dificultad	1 ^{er} sector	2 ^o sector	3 ^{er} sector
Experiencia laboral	4	3,8	3,5
Movilidad internacional (estudios, prácticas externas, trabajo en el extranjero)	3	2,8	2,3
Prácticas externas en la misma empresa	5	3,1	2,8
Prácticas externas en otra empresa	1	2,9	2,6
Voluntariado	4	2,2	2,4
Expediente académico	4	3,2	2,5
Titulación de Grado específica	4	3,6	3,4
Cualquier titulación de Grado	3	2,8	2,5
Poseer cualquier titulación de Máster	5	2,9	3,3
Poseer una titulación de Máster específico	4	2,5	2,6
Poseer un Doctorado	5	2,6	2,4
Otra formación complementaria/especializada	3	2,9	3,2
Conocimiento avanzado de un segundo idioma	3,5	3,5	3
Conocimiento avanzado de tres o más idiomas	5	3,8	3
Ofimática general (procesadores de texto, hojas de cálculo, gestión de correo, manejo de base de datos, etc.)	3	3,1	3,1
Lenguajes de programación	3,5	3,2	2,8
Softwares específicos	1	3,4	3,1
Comunicación digital (marketing, gestión de redes sociales, contenidos web, etc.)	4	2,8	2,7
Disponibilidad para cambiar de residencia	5	3,1	2,5
Disponibilidad para viajar	2	3,1	2,3
Recomendación, referencias y contactos personales	5	3,4	2,8

candidatos es la experiencia laboral. Sin embargo, es necesario analizar cada sector de forma individual.

El sector primario enfrenta mayores dificultades en casi todos los aspectos en comparación con los sectores secundario y terciario, con un promedio total de 3,66 puntos sobre 5, frente a 3,03 y 2,76 puntos, respectivamente, para los sectores secundario y terciario. No obstante, hay tres aspectos en los que el sector primario encuentra menos dificultad: prácticas externas en otra empresa, conocimientos de software específico y disponibilidad para viajar. Aunque los dos primeros aspectos son menos importantes en la valoración de candidaturas en el sector primario, la disponibilidad para viajar es crucial, con una puntuación de importancia de 4,5 puntos y una dificultad de solo 2 puntos.

Es importante resaltar la gran diferencia en diversos aspectos entre los sectores primario, secundario y terciario, donde las empresas del sector primario encuentran máxima dificultad (véase Tabla 79).

Al comparar la dificultad e importancia de cada aspecto para el sector primario, se observa que los aspectos más difíciles de encontrar, como las prácticas externas en la misma empresa o poseer una titulación de Máster, tienen poca importancia para las empresas de este sector. Por ejemplo, aunque encontrar candidatos dispuestos a cambiar de residencia es difícil, no es un aspecto altamente valorado en este sector.

Por otro lado, en el sector secundario, destacan la experiencia laboral, la titulación específica de Grado, el conocimiento de un segundo idioma y las referencias como aspectos importantes pero difíciles de encontrar. En el sector terciario, estos aspectos incluyen la experiencia laboral, la titulación de Grado específica y la ofimática (véase Tabla 80).

Tabla 79. Dificultad de diversos aspectos a valorar en una candidatura en función del sector de actividad			
Dificultad	1er sector	2º sector	3er sector
Prácticas externas en la misma empresa	5	3,1	2,8
Poseer cualquier titulación de Máster	5	2,9	3,3
Poseer un Doctorado	5	2,6	2,4
Conocimiento avanzado de tres o más idiomas	5	3,8	3
Disponibilidad para cambiar de residencia	5	3,1	2,5
Recomendación, referencias y contactos personales	5	3,4	2,8

Tabla 80. Comparativa de importancia (I) y dificultad (D) en distintos aspectos de los diferentes sectores

Aspectos	Sector primario		Sector secundario		Sector terciario	
	I	D	I	D	I	D
Experiencia laboral	3,5	4	4	3,8	3,6	3,5
Movilidad internacional	3	3	2,6	2,8	2,1	2,3
Prácticas externas en la misma empresa	1	5	3,5	3,1	3,4	2,8
Prácticas externas en otra empresa	1	1	3,1	2,9	2,6	2,6
Voluntariado	3	4	2,2	2,2	2,2	2,4
Expediente académico	3,5	4	3,8	3,2	2,7	2,5
Titulación de Grado específica	4,5	4	4,2	3,6	3,9	3,4
Cualquier titulación de Grado	3	3	3,1	2,8	2,7	2,5
Poseer cualquier titulación de Máster	2	5	3,1	2,9	2,9	3,3
Poseer una titulación de Máster específico	2,5	4	2,4	2,5	2,2	2,6
Poseer un Doctorado	1	5	1,7	2,6	1,5	2,4
Otra formación complementaria/ especializada	2	3	3	2,9	3,1	3,2
Conocimiento avanzado de un segundo idioma	4	3,5	3,9	3,5	3,5	3
Conocimiento avanzado de tres o más idiomas	2	5	3,1	3,8	2,5	3
Ofimática general	4,5	3	4,6	3,1	4,2	3,1
Lenguajes de programación	3,5	3,5	2,7	3,2	2,3	2,8
Softwares específicos	1	1	3,7	3,4	3	3,1
Comunicación digital	5	4	2,4	2,8	2,8	2,7
Disponibilidad para cambiar de residencia	1	5	2,9	3,1	1,7	2,5
Disponibilidad para viajar	4,5	2	3,3	3,1	2,2	2,3
Recomendación, referencias y contactos personales	5	5	3,9	3,4	3,1	2,8

Si analizamos la importancia de diferentes aspectos a la hora de seleccionar un/a candidato/a y la dificultad para encontrar candidatos/as que cumplan con ese requisito por proporción de universitarios/as en las empresas, encontramos que prácticamente el 90% de las empresas que han respondido al cuestionario cuentan con titulados universitarios en su plantilla, si bien con diferente peso en cuanto a la proporción. A continuación, analizaremos los resultados obtenidos para este ítem en relación con los tres niveles definidos: baja proporción de universitarios, menos del 30%; proporción media de universitarios, entre el 30% y el 75%, y alta proporción de universitarios, más del 75%.

Si nos centramos en la importancia que se les otorga a diferentes aspectos a la hora de decidirse por un/a candidato/a durante un proceso de selección, en función del porcentaje de titulados universitarios que tiene la empresa, nos encontramos con resultados muy similares, con independencia del número de titulados.

En la Tabla 81, podemos observar el valor medio de la importancia otorgada a cada aspecto, así como si las diferencias entre grupos son estadísticamente significativas o no, ya que, en algunos casos, aun teniendo medias muy similares, podemos comprobar que existen diferencias entre los grupos (véase Tabla 81).

Teniendo en cuenta que el valor 1 era el que se correspondía a nada importante y el 5 a muy importante, observamos que todas las empresas, con independencia del porcentaje de titulados universitarios que tengan en su plantilla, otorgan mayor importancia a los conocimientos en ofimática general (procesadores de texto, hojas de cálculo, gestión de correo, manejo de base de datos, etc., media total 4,3), seguido de una titulación de Grado específica (3,7), de la experiencia laboral (3,7) y del conocimiento avanzado de un segundo idioma (3,5).

Hay que destacar que las prácticas realizadas en la misma empresa (3,4) también ocupan un lugar importante entre los aspectos que tener en cuenta a la hora de realizar un proceso selectivo, seguidas muy de cerca por tener recomendaciones o referencias (3,3).

En cuanto a los aspectos a los que se les da menos importancia a la hora de realizar procesos selectivos, poseer un Doctorado es lo que menos se valora (media total 1,5), seguido de la disponibilidad para cambiar de residencia (1,9), el voluntariado o la movilidad internacional (estudios, prácticas, trabajo en el extranjero), ambos con una media total de 2,2.

Si nos centramos en los cinco aspectos a los que se da mayor importancia en los procesos de selección de forma general: ofimática general, poseer una titulación de Grado específica, experiencia laboral, conocimiento avanzado de un segundo idioma y prácticas en la misma empresa, sí encontramos alguna diferencia en estas posiciones en función del porcentaje de trabajadores/as de la empresa con titulación universitaria. En el caso de empresas con baja proporción de universitarios, la experiencia laboral cambia el orden con poseer una titulación de Grado específica y prácticas en empresa con el conocimiento avanzado de un segundo idioma. En el caso de las empresas con una proporción media también se produce ese cambio

Tabla 81. Importancia de diferentes aspectos en los procesos de selección por porcentaje de universitarios en las empresas

Aspectos	Proporción de universitarios en la empresa			Total	Diferencias significativas
	Menos del 30% (P33). Grupo 1	Entre el 30 y el 75%. Grupo 2	Más del 75% (P66). Grupo 3		
Experiencia laboral	3,9	3,8	3,5	3,7	El grupo 3 muestra diferencias con el resto
Movilidad internacional (estudios, prácticas, trabajo en el extranjero)	2,2	2,2	2,3	2,2	Los tres grupos
Prácticas en la misma empresa	3,4	3,7	3,2	3,4	–
Prácticas en otra empresa	3	2,6	2,3	2,7	El grupo 1 muestra diferencias con el resto
Voluntariado	2	2,3	2,3	2,2	El grupo 1 muestra diferencias con el resto
Expediente académico	3,2	2,6	2,8	2,9	El grupo 3 muestra diferencias con el resto
Titulación de Grado específica	3,7	4	4,2	3,9	Los tres grupos
Cualquier titulación de Grado	2,8	2,9	2,7	2,8	Existen diferencias entre el grupo 2 y el 3
Poseer cualquier titulación de Máster	2,7	3	3,2	3	El grupo 1 muestra diferencias con el resto
Poseer una titulación de Máster específico	2,2	2,2	2,4	2,3	Los tres grupos
Poseer un Doctorado	1,4	1,6	1,5	1,5	El grupo 1 muestra diferencias con el resto
Otra formación complementaria/especializada	3,1	2,9	3,3	3,1	El grupo 1 muestra diferencias con el resto

Continúa en la página siguiente

Tabla 81. Importancia de diferentes aspectos en los procesos de... (continuación)

Aspectos	Proporción de universitarios en la empresa			Total	Diferencias significativas
	Menos del 30% (P33). Grupo 1	Entre el 30 y el 75%. Grupo 2	Más del 75% (P66). Grupo 3		
Conocimiento avanzado de un segundo idioma	3,3	3,5	3,9	3,5	El grupo 1 muestra diferencias con el resto
Conocimiento avanzado de tres o más idiomas	2,6	2,6	2,7	2,6	Existen diferencias entre el grupo 1 y el 2
Ofimática general (procesadores de texto, hojas de cálculo, gestión de correo, manejo de base de datos, etc.)	4,2	4,2	4,6	4,3	–
Lenguajes de programación	2,7	2,1	2,3	2,4	El grupo 1 muestra diferencias con el resto
Softwares específicos	3,1	3,1	3,2	3,1	El grupo 1 muestra diferencias con el resto
Comunicación digital (marketing, gestión de redes sociales, contenidos web, etc.)	2,6	2,9	2,8	2,8	Existen diferencias entre el grupo 1 y el 3
Disponibilidad para cambiar de residencia	2,1	1,8	1,7	1,9	–
Disponibilidad para viajar	2,3	2,9	2,4	2,5	El grupo 1 muestra diferencias con el resto
Recomendación, referencias y contactos personales	3,5	3	3,3	3,3	–
Otros (especificar)	2,8	1,6	1	2	–

entre las prácticas y los conocimientos de idioma, y en el caso de empresas de alta proporción de titulados/das el conocimiento de un segundo idioma supera a la experiencia laboral, apareciendo como aspecto importante, en quinto lugar, poseer recomendaciones.

En el Gráfico 50, podemos tener una aproximación visual del valor otorgado a los diferentes aspectos valorados a la hora de decidirse por un/a candidato/a. La mayor diferencia la encontramos en otros aspectos a considerar, en los que se ve un mayor peso en las empresas con baja proporción de titulados en la plantilla (2,8), frente a las empresas con un alto porcentaje de titulados (1).

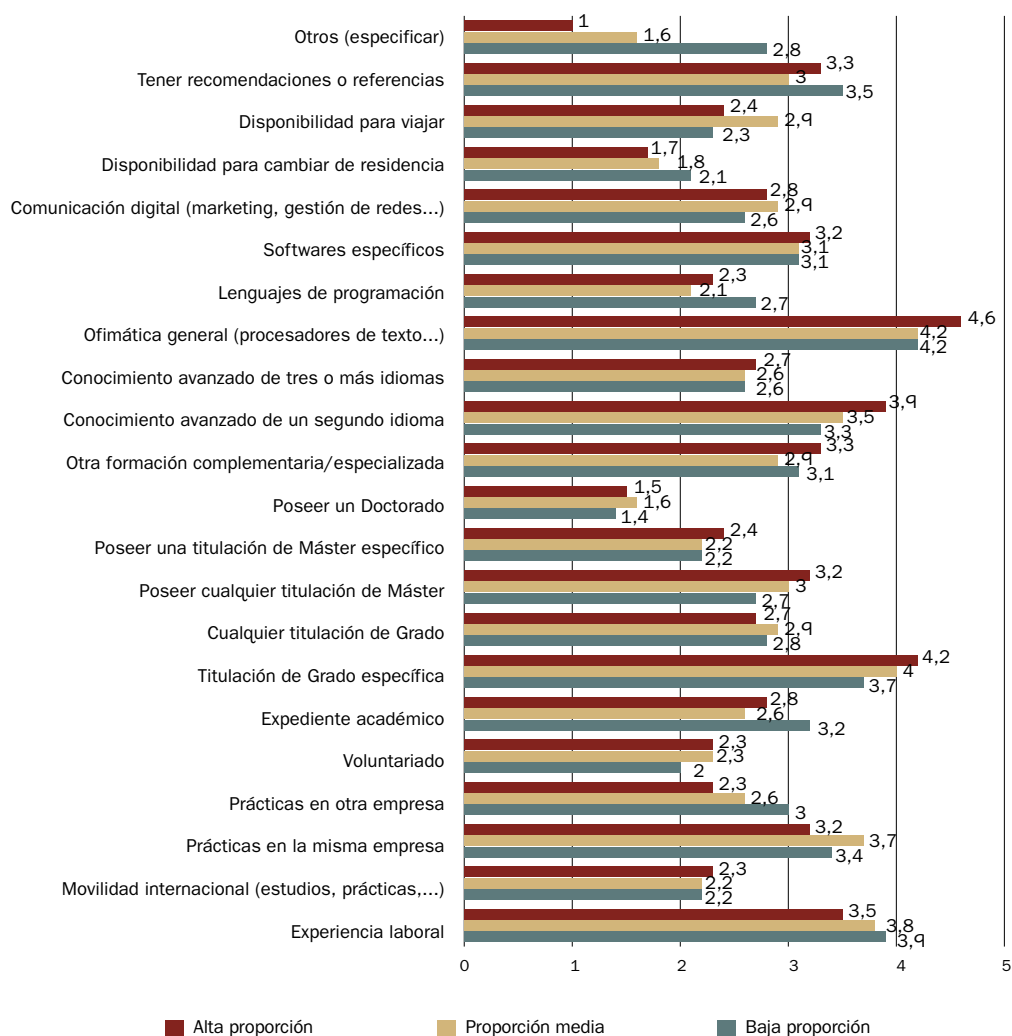


Gráfico 50. Importancia de diferentes aspectos en los procesos de selección por porcentaje de universitarios en las empresas.

Estos mismos aspectos se han puntuado como dificultad para encontrar candidatos/as que cumplan ese requisito, y volvemos a observar que todas coinciden en señalar la experiencia laboral como uno de los requisitos más difíciles de encontrar (media total 3,6), seguido de una titulación de Grado específica (3,4), poseer cualquier titulación de Máster o el conocimiento avanzado de tres o más idiomas (ambas con una media total de 3,2). En la siguiente tabla se muestran los resultados para cada aspecto contemplado, así como la existencia o no de diferencias estadísticamente significativas entre los tres grupos valorados (véase Tabla 82).

Tabla 82. Dificultad para encontrar candidatos/as, que cumplan diferentes requisitos en los procesos de selección, por porcentaje de universitarios en las empresas

Requisitos	Proporción de universitarios en la empresa			Total	Diferencias significativas
	Menos del 30% (P33). Grupo 1	Entre el 30 y el 75%. Grupo 2	Más del 75% (P66). Grupo 3		
Experiencia laboral	3,7	3,7	3,4	3,6	Entre el grupo 2 y el 3
Movilidad internacional (estudios, prácticas, trabajo en el extranjero)	2,7	2,5	2	2,4	–
Prácticas en la misma empresa	3,1	3	2,4	2,9	–
Prácticas en otra empresa	2,8	2,8	2,2	2,6	–
Voluntariado	2,2	2,7	2,3	2,4	Entre el grupo 1 y el 3
Expediente académico	2,9	2,6	2,4	2,6	–
Titulación de Grado específica	3,8	3,3	3,3	3,4	–
Cualquier titulación de Grado	2,7	2,7	2,4	2,6	Los tres grupos
Poseer cualquier titulación de Máster	3,1	3,4	3,2	3,2	–
Poseer una titulación de Máster específico	2,8	2,8	2,3	2,6	Entre el grupo 1 y el 3
Poseer un Doctorado	2,3	3,1	2	2,5	El grupo 1 muestra diferencias con el resto
Otra formación complementaria/especializada	3,3	3	3,2	3,1	–
Conocimiento avanzado de un segundo idioma	3,5	2,8	2,9	3,1	El grupo 1 muestra diferencias con el resto
Conocimiento avanzado de tres o más idiomas	3,5	3,2	3	3,2	Entre el grupo 1 y el 2

Continúa en la página siguiente

Tabla 82. Dificultad para encontrar candidatos/as, que cumplan... (continuación)

Requisitos	Proporción de universitarios en la empresa			Total	Diferencias significativas
	Menos del 30% (P33). Grupo 1	Entre el 30 y el 75%. Grupo 2	Más del 75% (P66). Grupo 3		
Ofimática general (procesadores de texto, hojas de cálculo, gestión de correo, manejo de base de datos, etc.)	3,2	3,2	2,7	3,1	El grupo 1 muestra diferencias con el resto
Lenguajes de programación	3,1	2,7	2,9	2,9	Entre el grupo 1 y el 3
Softwares específicos	3,1	3,4	2,8	3,1	Entre el grupo 1 y el 2
Comunicación digital (marketing, gestión de redes sociales, contenidos web, etc.)	2,8	2,9	2,5	2,7	–
Disponibilidad para cambiar de residencia	2,8	2,9	2,1	2,6	–
Disponibilidad para viajar	2,3	2,9	2,2	2,5	–
Recomendación, referencias y contactos personales	3,4	2,6	2,7	2,9	–
Otros (especificar)	2,8	1,6	1	2,1	–

En la dificultad para encontrar candidatos/as que cumplan los requisitos percibimos menos diferencias entre los grupos que en el caso de la importancia otorgada a los diferentes aspectos a la hora de realizar los procesos selectivos, encontrando un solo aspecto en el que la diferencia se percibe entre los tres grupos de respuesta analizados, en concreto, la dificultad para encontrar perfiles con cualquier titulación de Grado.

En el Gráfico 51 mostramos el resultado de los diferentes aspectos valorados, en relación con la dificultad para encontrarlos en los/as candidatos/as.

Si relacionamos los aspectos a los que se les otorga una importancia media de tres o más de tres con los que obtienen esta puntuación cuando se valora la dificultad para encontrarlos en los/las candidatos, encontramos que tanto la experiencia laboral como la titulación específica de Grado estaban entre los aspectos más importantes para decidirse por un/a candidato/a, y aparecen también entre los que más difícilmente cumplen los/as candidatos/as, lo que puede poner de manifiesto las dificultades que tienen las empresas para encontrar la persona que mejor se ajuste al puesto. Lo mismo ocurre con poseer cualquier titulación de Máster, poseer otra formación complementaria/especializada, conocimiento avanzado en un segundo idioma

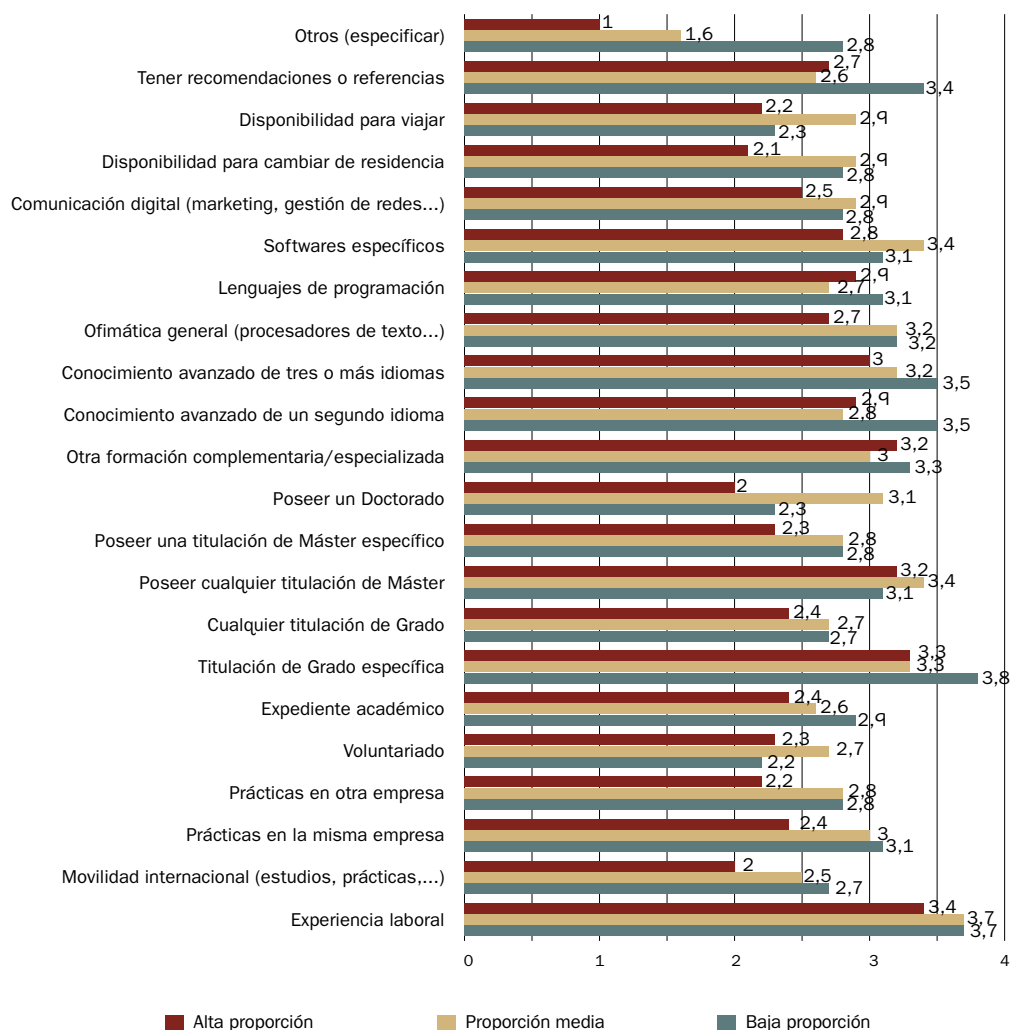


Gráfico 51. Dificultad para encontrar candidatos/as, que cumplan diferentes requisitos en los procesos de selección, por porcentaje de universitarios en las empresas.

o softwares específicos, que se encontraban entre los aspectos más valorados y también entre los que más difíciles son de encontrar. En cuanto a los conocimientos de ofimática general, que era el aspecto que más se valoraba, observamos que es difícil de encontrar, pero en menor medida que la importancia que se le otorgaba. Todo ello viene a reforzar la idea de la dificultad que tienen las empresas para encontrar el/la candidato/a que mejor se ajuste al puesto.

Las empresas señalaron qué Grados consideraban importantes para los perfiles que aleatoriamente les aparecían, lo que supuso una propuesta de casi 6.700 titulaciones

de Grado, 2.186 de Máster y 619 de Doctorado. Las mismas se agruparon de acuerdo con la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación de la UNESCO (*International Standard Classification of Education*, ISCED, en español CINE), que se puede consultar en el Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU).

Las titulaciones de Grado más requeridas son las incluidas en el ámbito de estudio de las ingenierías, con 1.895 elecciones, seguido del de administración y gestión de empresas (1.433) y de economía (281), siendo el ámbito de agricultura, ganadería y pesca el de menor demanda (19). En el caso de los másteres, el ámbito con más elecciones es el de administración y gestión de empresas (635), seguido de ingeniería (364) y de economía (138), siendo los tres mismos ámbitos que en el caso de los Grados, aunque intercambiando el orden del primer y segundo puesto. En los másteres es la formación de docentes de enseñanza primaria la de menor elección (1).

En los aspectos a los que se otorgaba importancia en los procesos de selección, ya se podía comprobar que poseer una titulación de Máster pesaba menos que tener una de Grado, lo que viene a verse reforzado por el número de titulaciones de Máster que se proponen, confirmándose esta tendencia también en el caso de los estudios de Doctorado. En este caso vuelve a ser el ámbito de ingenierías el que recoge un mayor número de propuestas (107) y el de administración y gestión de empresas el segundo (71). En este nivel de estudios derecho e informática comparten el tercer puesto (36), siendo el último ámbito el de enfermería y atención de enfermo (4, véase Tabla 83).

En el Gráfico 52 se muestran los siete ámbitos que acumulan mayor elección para titulaciones de Grado y su comparación para el caso de los másteres y el Doctorado. Hemos utilizado de base la frecuencia de los Grados por ser un aspecto con mayor peso en la importancia otorgada en los procesos de selección. Tanto el ámbito de ingenierías como el de administración y gestión de empresas se mantienen en los dos primeros puestos para los tres niveles de estudio. En el gráfico se aprecia la comentada diferencia de peso entre las titulaciones de Grado, Máster y Doctorado (véase Gráfico 52).

Si revisamos estos mismos ámbitos en función del número de trabajadores de la empresa (véase Gráfico 53), se observa que administración y gestión de empresas e ingenierías son los ámbitos de titulaciones de Grado más demandados y también se observa el fuerte peso de la microempresa y la pequeña empresa en esta elección.

Siendo las áreas más elegidas, a nivel general, ingenierías, administración y gestión de empresas, economía, otras ciencias sociales y del comportamiento, arquitectura y construcción, otras ciencias de la salud y ciencias de la vida, si hacemos el análisis por número de trabajadores de la empresa, sí que encontramos algunas diferencias. Así, cuando hablamos de microempresas, aparecen ámbitos como los de técnicas audiovisuales y medios de comunicación, derecho, humanidades, otra educación comercial y empresarial, lenguas o trabajo social y orientación antes que ciencias de la vida. En el caso de la pequeña empresa, son los ámbitos de turismo y hostelería, técnicas audiovisuales y medios de comunicación y otra educación comercial

Tabla 83. Frecuencia de elección de titulaciones de Grado, Máster y Doctorado por ámbito de estudio

Ámbito	Grado	Máster	Doctorado
Formación de docentes de enseñanza infantil	46	-	-
Formación de docentes de enseñanza primaria	71	1	-
Otra formación de personal docente y ciencias de la educación	90	36	9
Técnicas audiovisuales y medios de comunicación	162	-	-
Artes	55	5	11
Lenguas	122	39	5
Humanidades	87	30	15
Psicología	117	48	13
Economía	281	138	27
Otras ciencias sociales y del comportamiento	273	9	9
Periodismo e información	84	47	15
Administración y gestión de empresas	1.433	635	70
Otra educación comercial y empresarial	149	64	15
Derecho	146	130	36
Ciencias de la vida	163	49	31
Ciencias físicas, químicas, geológicas	150	26	31
Matemáticas y estadística	63	45	19
Informática	132	84	36
Ingenierías	1.895	364	107
Arquitectura y construcción	242	60	16
Agricultura, ganadería y pesca	19	41	31

Continúa en la página siguiente

Tabla 83. Frecuencia de elección de titulaciones de Grado... (continuación)

Ámbito	Grado	Máster	Doctorado
Veterinaria	55	5	7
Medicina	50	57	34
Enfermería y atención a enfermos	45	22	4
Otras ciencias de la salud	193	56	18
Trabajo social y orientación	145	54	8
Deportes	63	5	5
Turismo y hostelería	157	28	6
Otros servicios	30	59	13
No definido	90	-	-
Otro (FP, Máster...)	42	-	-
Doble Grado	41	-	-

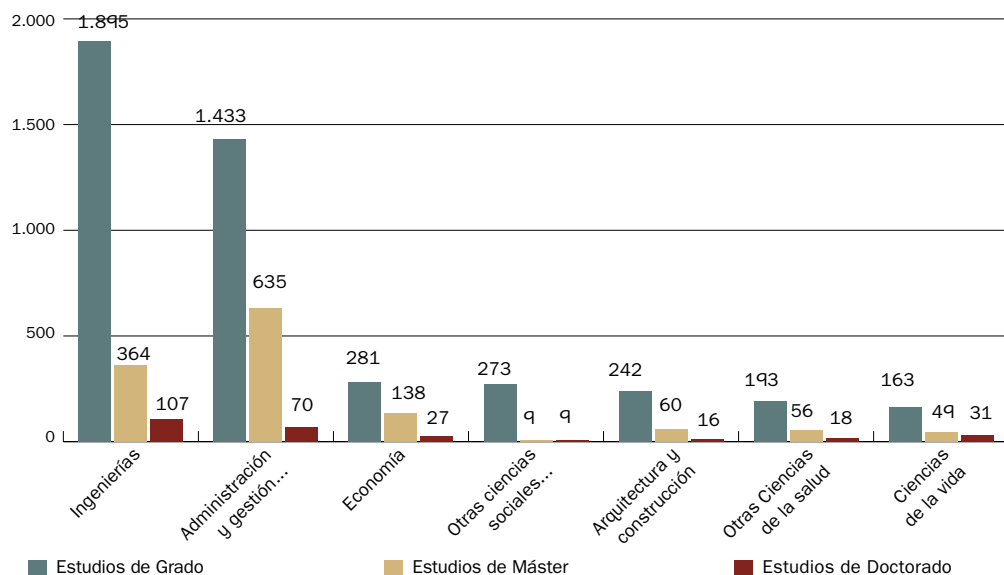


Gráfico 52. Ámbitos de las titulaciones de Grado más requeridas y comparación con Máster y Doctorado.

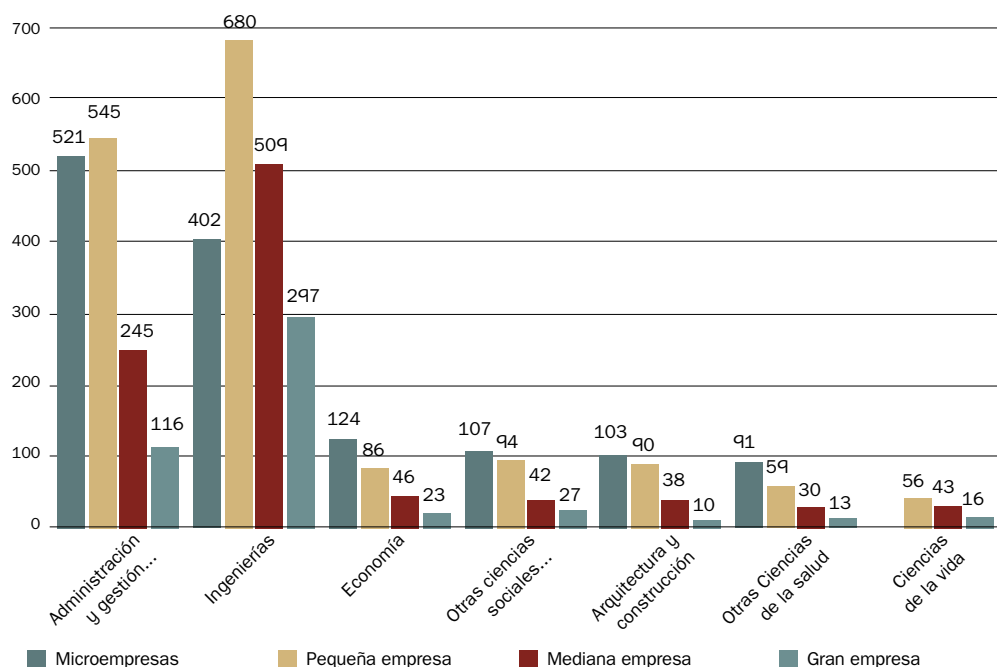


Gráfico 53. Titulaciones de Grado requeridas en función del número de trabajadores de la empresa.

y empresarial las que adelantan a ciencias de la vida. En el caso de la mediana empresa, ciencias físicas, químicas, geológicas obtienen mayor elección que otras ciencias sociales y del comportamiento; turismo y hostelería más que arquitectura, y construcción e informática más que otras ciencias de la salud. Y en el caso de grandes empresas, informática, ciencias físicas, químicas, geológicas y turismo y hostelería, trabajo social y orientación, otra educación comercial y empresarial, derecho, matemáticas y estadística, otra formación de personal docente y ciencias de la educación, enfermería y atención a enfermos y psicología se adelantan a áreas como ciencias de la vida, otras ciencias de la salud o arquitectura y construcción, permaneciendo en todos los casos ingeniería y administración en los dos primeros puestos.

Las áreas de ingeniería y administración y gestión de empresas se mantienen en los dos primeros puestos, para titulaciones específicas que las empresas señalan como importantes tener, y también según el ámbito geográfico donde opera la empresa y el sector de actividad, considerado de forma general. Si vemos los resultados por sector, encontramos algunas excepciones, como el sector de hostelería, en el que el área de turismo y hostelería pasa a ocupar el primer lugar, o el de información y comunicaciones, en el que el área de ingeniería está en primera posición, pero es la de informática la que ocupa el segundo puesto. En el sector de actividades inmobiliarias, el área de administración y gestión de empresas ocupa el primer puesto y el

segundo lo ocupan las titulaciones del área de arquitectura y construcción. En el de administración pública y defensa el área de ingeniería obtiene el primer lugar, pero el segundo pasa a tenerlo el de trabajo social y orientación. En el sector de educación los dos primeros puestos son ocupados por las titulaciones del área de lenguas y de formación de docentes de enseñanza primaria, ocupando administración y gestión de empresas e ingeniería el tercer y el cuarto puesto. En el sector de actividades sanitarias y servicios sociales también se aprecia un cambio en el área de las titulaciones que se señalan como importantes, siendo el primer y el segundo puesto para trabajo social y orientación y otras ciencias de la salud, pasando administración y gestión de empresas e ingeniería al octavo y vigésimo puesto, respectivamente. En el sector de actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, el área de deportes ocupa el primer puesto y en el de actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales, es el área de humanidades la que ocupa el segundo lugar.

Si revisamos los resultados por porcentaje de trabajadores/as que poseen titulación universitaria, seguimos encontrando que las titulaciones de las áreas de ingeniería y administración y gestión de empresas son las que ocupan las primeras posiciones.

A aquellas empresas que señalaron como aspecto importante, en los procesos selectivos, poseer otra formación complementaria especializada, se les preguntó en qué área debía ser esta formación. Se obtuvo un total de 4.251 propuestas de área formativa. Para este ítem no se utilizó ningún sistema de categorías preexistente, sino que se construyó a partir de la revisión previa de las respuestas. De este análisis se extrajeron 27 categorías que agrupaban las diferentes respuestas de acuerdo con el sistema de categorías representado en la Tabla 84, en la que se muestran también las frecuencias de respuesta.

Las áreas que han recibido un mayor número de propuestas son la de ofimática, con 427, administración (417), software (373), ingeniería (332), salud (286), sociales (241) y jurídicas (210), lo que contrasta un poco con las áreas a las que pertenecían los estudios de Grado demandados, que mayoritariamente correspondían al área de ingeniería.

En el Gráfico 54 pueden observarse los principales ámbitos de formación complementaria seleccionados.

Si analizamos la respuesta por el área geográfica en la que opera, el ámbito de jurídicas ocuparía el cuarto lugar para las empresas de ámbito nacional y el ámbito de sociales ocuparía el tercer lugar para las empresas que operan a nivel autonómico. Salud y sociales ocupan el primer y el segundo puesto para las empresas que trabajan en el área de la provincia, al igual que ocurre con las locales.

Por la proporción de trabajadores/as que poseen titulación universitaria, en las empresas con una proporción media el ámbito de salud pasa a ocupar el cuarto puesto.

Por el sector productivo, en el caso de las empresas del sector primario, el ámbito de ingeniería pasa al tercer lugar en importancia, y el cuarto y el quinto son ocupados

Tabla 84. Sistema de categorías y frecuencias de la formación complementaria especializada

Categoría	Descripción	Frecuencia
Administración	Formación relacionada con la administración y gestión de empresas (impuestos, contabilidad, nóminas, contratos, finanzas, seguridad social...)	417
Alimentación	Formación relacionada con la alimentación, industrias alimentarias, ciencia de los alimentos, bebidas, gastronomía...	14
Agricultura	Formación específica en agricultura-ganadería	76
Arquitectura	Formación específica en arquitectura, obra civil, construcción, gestión inmobiliaria-urbanística...	59
Arte	Formación específica en arte, diseño gráfico, artes escénicas, eventos musicales, dibujo asistido por ordenador, eventos musicales, diseño de moda...	194
Calidad	Formación en sistemas de gestión de calidad, normas ISO, auditorías, buenas prácticas, gestión de productividad y mejora...	120
Ciencias	Formación específica en el área de ciencias: matemáticas, física, química, biología, gestión ambiental	97
Complementaria	Formación complementaria: carnet de conducir, cerrajería, náutica, carnet de carretilla, carpintería...	99
Comunicación	Formación en comunicación, periodismo, comunicación audiovisual, comunicación digital	22
Deporte	Formación en actividad física y deporte (yoga, pilates, gimnasia, natación, zumba)	53
Estadística	Formación en análisis de datos y estadística	27
Humanidades	Formación específica en el área de humanidades (geografía, historia, arqueología, biblioteconomía, archivo, gestión cultural, gestión del patrimonio...)	66
Idiomas	Indicación de la necesidad de conocer idiomas como formación complementaria/especializada	109
Ingeniería	Formación específica en el área de ingeniería, aeronáutica, energía, organización industrial, tratamiento de residuos...	332
Jurídicas	Formación específica en el área jurídica, protección de datos, propiedad intelectual, administración pública, patentes...	210

Continúa en la página siguiente

Tabla 84. Sistema de categorías y frecuencias de la formación complementaria especializada... (continuación)

Categoría	Descripción	Frecuencia
Marketing	Formación específica en análisis de mercado y técnicas de venta, publicidad, marketing digital	134
No definido	Indicación general de necesidad de formación sin especificar tema concreto o que no es posible identificar de qué se trata	327
Ofimática	Programas informáticos de oficina: procesador de texto, base de datos, hojas de cálculo, Acrobat...	427
Recursos humanos	Formación en selección de personal, gestión de conflictos, sistemas de organización del trabajo	77
Salud	Formación específica en el área de salud (enfermería, medicina, farmacia, psicología, adicciones, apoyo emocional...)	286
Seguridad	Formación en seguridad industrial, análisis de riesgos, análisis de riesgos ambientales, prevención de riesgos laborales, ciberseguridad...	129
Sociales	Formación específica en el área de ciencias sociales: educación, animación sociocultural, necesidades educativas especiales, igualdad...	241
Software	Formación en software específico (diferentes a los indicados en ofimática): SIG, SketchUp, Linux, Power Bi, aplicaciones informáticas, autómatas, Vortal...	373
Tecnología	Formación en gestión de redes sociales e inteligencia artificial, transformación digital (<i>cloud, machine learning, big data...</i>)	154
TIC	Formación en TIC, tecnologías inalámbricas, robótica, redes, internet...	49
Transporte y logística	Formación en gestión de transporte, aduanas, almacenes y distribución, logística...	15
Transversales	Formación en competencias transversales: comunicación oral y escrita, habilidades sociales, creatividad, ética, valores...	103
Turismo	Formación específica en turismo, legislación del sector turístico, desarrollo de producto turístico, gestión hotelera...	41

por agricultura y ciencias. En el sector secundario el ámbito de ingeniería ocuparía el primer lugar, seguido del de software y administración, pasando ofimática al cuarto lugar. En las empresas del sector terciario el área de salud pasaría a ocupar el cuarto puesto y sociales el quinto.

En el caso de microempresas, el ámbito de administración ocuparía el de mayor importancia, seguido del de ofimática y el de salud, pasando el ámbito de software a

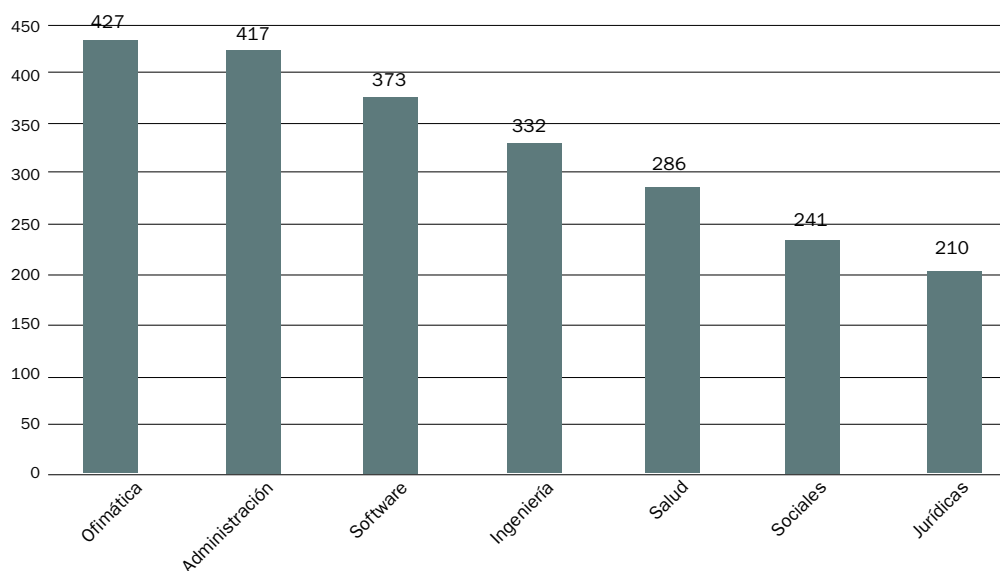


Gráfico 54. Principales ámbitos de formación complementaria.

cuarto lugar. En la mediana empresa los ámbitos de software, ingeniería y ofimática ocupan los tres primeros puestos y en las grandes empresas, software, administración e ingeniería.

En el caso de los idiomas, no se construyó un sistema de categorías que agrupase las respuestas, sino que se contemplaron todos los idiomas indicados por las empresas.

En la Tabla 85 se enumeran los idiomas seleccionados y la frecuencia de elección de cada uno. En la misma se puede observar que los idiomas más demandados son inglés (2.157 elecciones), francés (1.008), alemán (616), italiano (200) y portugués (145), seguido este último muy de cerca por el chino (104), apareciendo de forma testimonial (con una única elección) idiomas como afrikáans, bahasa indonesio, bielorruso, checo, griego, hausa, indio, latín, noruego, persa, tagalo, wólof o la propia lengua de signos.

En relación con los idiomas seleccionados en las tres primeras posiciones, inglés, francés y alemán, no encontramos diferencias en función del número de trabajadores de la empresa, el ámbito geográfico de actuación, el sector de actividad o el número de empleados/as con titulación universitaria.

Cuando las empresas señalaban la importancia de poseer conocimientos de softwares específicos, debían indicar cuáles eran los necesarios. Fueron más de 3.600 las propuestas de formación en software que plantearon las empresas. Para el análisis de las respuestas, se elaboró un sistema de categorías que agrupase dichas respuestas. En la Tabla 86 se muestra la frecuencia para cada una de las categorías.

Tabla 85. Idiomas que las empresas consideran importante conocer

Categoría	Frecuencia	Idioma	Frecuencia	Idioma	Frecuencia
Afrikaáns	1	Finlandés	2	Noruego	1
Alemán	616	Francés	1.008	Pakistaní	2
Árabe	66	Gallego	3	Persa	1
Bahasa indonesio	1	Griego	1	Polaco	10
Bielorruso	1	Hausa	1	Portugués	145
Búlgaro	2	Indio	1	Rumano	7
Catalán	10	Inglés	2.157	Ruso	52
Checo	1	Italiano	200	Sueco	9
Chino	104	Japonés	8	Tagalo	1
Coreano	3	Latín	1	Turco	3
Danés	4	Lengua de signos	1	Ucraniano	7
Español	62	Neerlandés	13	Valenciano	32
Euskera	60	No especificado	23	Wólof	1

Los programas relacionados con la gestión de empresa y las herramientas ofimáticas son los más demandados (1.809), seguidos de los softwares específicos relacionados con el objeto de la empresa (892). Los tipos de software que señalan como más necesarios tienen, sin duda, una repercusión directa en el desempeño laboral, de ahí la importancia otorgada a los mismos.

No encontramos grandes diferencias en relación con los conocimientos de software más demandados en función del tamaño de la empresa, el ámbito de operación, el sector o el número de titulados. Que los programas relacionados con la gestión de empresa y herramientas ofimáticas y los softwares específicos relacionados con el objeto de la empresa sean las dos opciones más elegidas ponen de manifiesto la relación entre estos conocimientos y el normal funcionamiento de las empresas como organización y como ente productivo.

Tabla 86. **Softwares específicos que las empresas consideran importante conocer**

Categoría	Descripción	Frecuencia
Diseño gráfico y audiovisual	Software/aplicaciones específicas para el diseño gráfico y la producción audiovisual	499
Gestión de redes	Sistemas operativos de red y aplicaciones destinadas a la gestión de redes	30
Hardware	Referencia a hardware que implica cierto dominio informático (autómatas de gestión, aparatos de medición)	5
No definido	Se indica necesidad de formación, pero no especifica cuál o el programa indicado no está lo suficientemente identificado para saber de qué se trata	172
No sabe	No sabe o no es importante la formación en software	3
Programación	Referencia al dominio de lenguajes de programación o sistemas para programación	219
Software específico	Programas específicos relacionados con el objeto de la empresa	892
Software de gestión	Programas relacionados con la gestión de empresas, marketing o herramientas básicas ofimáticas	1.809

Preguntadas las empresas por otros aspectos que consideraban de interés a la hora de decidirse por un/a candidato/a durante un proceso de selección, no han sido muchas las que han señalado otras cuestiones diferentes a las recabadas en el ítem (titulación de Grado, Máster o Doctorado, formación complementaria especializada, idiomas, softwares específicos), obteniéndose un total de 370 respuestas (véase Tabla 87).

De todos los aspectos señalados, las habilidades sociales son las más demandadas por las empresas, seguidas de la capacidad y responsabilidad en el trabajo, los conocimientos técnicos y el trabajo en equipo. Llama la atención que, al ser preguntadas por otros aspectos importantes, las empresas señalen algunos que ya estaban contemplados en ítems anteriores, como el idioma o la formación específica.

Si analizamos la frecuencia de la categoría de responsabilidad y la relacionamos con interés, observamos que, al igual que indicaban Ugarte *et al.* (2021), la capacidad de compromiso es un valor para la organización que los empleadores señalan como importante para que se genere la vinculación a largo plazo de los trabajadores con la empresa.

Tabla 87. Otros aspectos que las empresas consideran importante poseer

Categoría	Descripción	Frecuencia
Aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje	Capacidad y ganas de aprender como proceso continuo	15
Capacidad de adaptación (resiliencia)	Ser capaz de adaptarse al cambio y de gestionarlo, ser multitarea, resiliente, flexible	10
Competencias informáticas	Conocimiento de programas informáticos y de uso de redes	16
Competencias sociales	Poseer competencias sociales como: capacidad de escucha, comunicación eficaz, empatía, factor humano, habilidades interpersonales, respeto, inteligencia emocional	54
Conocimientos técnicos relacionados con el trabajo	Contar con una formación profesional específica, haber realizado cursos de formación específicos	36
Creatividad	Capacidad para dar respuestas y ofrecer soluciones diferentes	2
Edición y redacción de informes	Capacidad para redactar correctamente y de elaborar informes	2
Experiencia	Tener experiencia en el sector de la empresa u otra experiencia laboral, haber realizado proyectos y trabajos por cuenta propia	15
Idiomas	Hablar otro idioma	2
Innovación	Capacidad para innovar, poseer visión de negocio	7
Interés	Interés, motivación, proactividad, predisposición para el trabajo, actitud para el trabajo, ilusión, ser positivo	26
Liderazgo	Habilidades de liderazgo	2
Negociación y resolución de conflictos	Capacidad para negociar y resolver conflictos	9
Ninguna	Indica no necesitar nada o ninguna específica	17
No definido	Es tan general la indicada que no es posible clasificarla, por ejemplo, capacitación y aptitud	13
Organización	Capacidad de organización: gestión del tiempo, gestión de los recursos, del personal, planificación	25

Continúa en la página siguiente

Tabla 87. Otros aspectos que las empresas consideran importante poseer (continuación)

Categoría	Descripción	Frecuencia
Otros aspectos	Carnet de conducir, tener buen físico, buena presencia, puntualidad, ejecutar órdenes, personalidad forjada, seguridad	12
Resolución de problemas	Capacidad para resolver problemas	3
Responsabilidad	Capacidad de trabajo, productividad, ganas de trabajar, compromiso, concentración/foco, discreción, disponibilidad, profesionalidad, implicación en el trabajo, ética empresarial, seriedad	51
Selección	Aspectos relacionados con el método de selección utilizado (entrevista, referencias...), ser de la misma zona geográfica, relaciones personales, recomendaciones	18
Tolerancia al estrés	Capacidad para trabajar bajo presión	2
Trabajo en equipo	Ser capaz de tener conciencia de grupo, compañerismo	30
Venta y marketing	Poseer orientación estratégica, espíritu comercial	2

Si nos centramos en los cinco aspectos a los que se les concede mayor importancia, a los cuatro mencionados habría que añadirle el interés por el trabajo. Teniendo en cuenta el número de trabajadores de la empresa observamos que, en este caso, la capacidad de organización pasa a ocupar el tercer puesto para las microempresas. En el caso de la mediana empresa, la experiencia y el aprendizaje activo se encuentran entre los aspectos que se consideran importantes y en las grandes empresas estos primeros puestos no coinciden con los aspectos considerados importantes de forma general, ya que los que nos encontramos son los relacionados con los procesos de selección, la tolerancia al estrés, la capacidad de adaptación (resiliencia), poseer orientación estratégica y espíritu comercial y la capacidad de dar respuestas y ofrecer soluciones diferentes.

En el caso del ámbito geográfico en el que opera la empresa, en el caso de las nacionales, es la capacidad de organización la que ocupa el quinto puesto, pasando esta a tercer lugar en el caso de las empresas que operan en ámbito autonómico y apareciendo las competencias informáticas en quinto lugar. En el caso de las empresas que operan a nivel provincial, los aspectos relacionados con el proceso de selección ocupan el cuarto lugar y las competencias informáticas el quinto, siendo la organización el quinto aspecto más valorado por las empresas que operan a nivel local.

En el análisis por sectores económicos encontramos las mismas diferencias, que suponen añadir a los cinco aspectos generales indicados la organización, los aspectos relacionados con el proceso de selección, la experiencia, el aprendizaje activo y las competencias informáticas.

Teniendo en cuenta la proporción de titulados/as en la empresa, en el caso de las de baja y media proporción, la organización se coloca en cuarto lugar, desbancando en ambos casos al interés por el trabajo del grupo de los cinco aspectos más valorados.

Podemos encontrar coincidencias entre los diferentes aspectos señalados por las empresas y las competencias genéricas o transversales señaladas por Pineda Herro et al. (2018, p. 315) como comunes a una gran parte de las profesiones, y que hacen referencia a

los conocimientos básicos, la habilidad de analizar y sintetizar, organizar y planificar, la resolución de problemas, la toma de decisiones, la comunicación oral y escrita, los idiomas, las habilidades informáticas, el manejo de información, el pensamiento crítico, el trabajo en equipo, las habilidades interpersonales, el liderazgo, las habilidades para investigar, la autonomía, responsabilidad, motivación y autoestima.

4.5. Conclusiones

De forma general, las tres fuentes de reclutamiento más utilizadas por los empleadores son las recomendaciones, referencias y contactos personales; los portales de empleo especializados en internet, y los servicios y canales universitarios.

Respecto a los servicios y canales universitarios más utilizados por parte de los empleadores, los programas de prácticas constituyen la vía más habitual para llevar a cabo la selección. En cuanto a las entidades de intermediación, lo más habitual es acudir a empresas de selección de personal o a colegios profesionales. Respecto al uso de las redes sociales para llevar a cabo la función de reclutamiento, sin duda LinkedIn es la red más utilizada.

En función del tamaño de la empresa, en el caso de las microempresas, la fuente más habitual se concreta en las recomendaciones y referencias; en el caso de las pequeñas empresas la fuente más habitual es acudir a otras entidades de intermediación; la promoción interna y las ofertas de empleo publicadas en la web son los canales más utilizados por la mediana y la gran empresa.

Cuando se trata de canales universitarios, en el caso de la microempresa y la pequeña empresa, los programas de prácticas y becas, así como el contacto directo con centros, facultades y escuelas son los más habituales. Sin embargo, para la mediana y gran empresa, estas dos opciones son las menos frecuentes y recurrir a ferias o jornadas de empleo organizadas por las universidades es la opción más común.

Cuando se recurre a otras entidades de intermediación, la vía más frecuente en el caso de las pequeñas y medianas empresas son las empresas de trabajo temporal (ETT) y las asociaciones empresariales. Para las microempresas, son las asociaciones sindicales y los colegios profesionales. En el caso de las grandes empresas,

las agencias de colocación no universitarias y las asociaciones sindicales son las más frecuentes.

Si atendemos al criterio CNAE es en el sector de servicios profesionales donde se concentra la utilización de las diferentes fuentes de reclutamiento establecidas en el estudio, siendo la más utilizada los servicios y canales universitarios. También las redes sociales y la utilización de la propia web de la empresa son opciones frecuentes en este sector. Se recurre en mayor proporción al Servicio Público de Empleo en los sectores de la construcción, el sanitario y resto de servicios. En el sector de la agricultura es la vía de la recomendación, referencias y contactos personales la más utilizada, mientras que en los sectores de comercio e industria se recurre a otras entidades de intermediación. La promoción interna es el canal más común en el sector de la hostelería y las autocandidaturas recibidas, en el caso del sector de la educación.

Las empresas con alta proporción de titulados utilizan en mayor medida los canales universitarios y la web de la propia empresa; las entidades con media y baja proporción de titulados utilizan otras entidades de intermediación. Cuando no hay titulados en la plantilla el canal más utilizado es el Servicio Público de Empleo.

Las empresas con alta proporción de universitarias utilizan los Servicios Públicos de Empleo y las recomendaciones y contactos personales. Las empresas con proporción media de universitarias en la plantilla utilizan los portales de empleo en mayor medida. Cuando hay una baja proporción de tituladas se utilizan con mayor frecuencia las redes sociales.

En las empresas de ámbito internacional la fuente más habitual para reclutar candidatos son las redes sociales y profesionales. Para las empresas de ámbito nacional la fuente más utilizada son los canales universitarios. Sin embargo, las empresas de ámbito regional, provincial o local utilizan más frecuentemente el Servicio Público de Empleo.

Las pruebas de selección más comunes entre las empresas en España son la evaluación del *curriculum vitae*, seguida por la verificación de referencias y la entrevista adaptada al candidato. En contraste, las pruebas menos utilizadas incluyen los test de inteligencia o aptitudes, las dinámicas de grupo y los centros de evaluación.

Se observa una tendencia clara: a medida que aumenta el tamaño de la empresa, disminuye la importancia otorgada a las referencias y aumenta la relevancia de la entrevista conductual o por competencias.

Teniendo en cuenta la importancia, el aspecto más destacado de todos a la hora de contratar un candidato es tener conocimientos de ofimática general. Es el aspecto que obtiene el promedio más elevado con una media total de 4,02 puntos, especialmente en ADE, arquitectura, economía y educación comercial (4,4 puntos), y menos en deportes y medicina (3,5 puntos).

Con una puntuación media de 3,96 puntos, tener una titulación de Grado específica es el segundo aspecto más valorado: se le da especial importancia a la hora de contratar perfiles como formación infantil y primaria y otras ciencias de la salud.

Con una puntuación de 3,66 puntos, la experiencia laboral es el tercer aspecto mejor valorado en función de la importancia a la hora de contratar a un candidato. Es especialmente relevante a la hora de contratar perfiles como los de medicina.

Respecto a la dificultad para encontrar estos aspectos en los egresados y las egresadas, cuando se trata de encontrar titulados con experiencia laboral y con prácticas realizadas en la empresa, son los perfiles relacionados con la educación infantil, enfermería y atención a enfermos, medicina y matemáticas y estadística los que encuentran mayor dificultad.

En cuanto a la formación, es en las titulaciones de lenguas, matemáticas y estadística y medicina en las que más dificultad pueden encontrar los empleadores cuando valoran el expediente académico de los candidatos al puesto de trabajo. Las titulaciones de ciencias de la salud, educación y matemáticas y estadística son las señaladas por los empleadores como las que entrañan más dificultad a la hora de encontrar esas titulaciones de Grado de manera específica. Poseer cualquier titulación de Grado o de Máster no se considera como un requisito difícil de cumplir para ninguna titulación.

Cuando se trata de encontrar egresados con titulaciones específicas de Máster, es en las titulaciones de ciencias (matemáticas y estadística y ciencias físicas), en las ciencias de la salud y de la educación donde los empleadores encuentran mayor dificultad. La dificultad para encontrar candidatos que conozcan de manera avanzada un segundo idioma se encuentra en todos los perfiles (a excepción de enfermería y atención a enfermos) por encima de la media.

Respecto a los conocimientos en informática, los perfiles relacionados con las ciencias sociales (administración y gestión de empresas, derecho, economía, otra educación comercial y empresarial) son los que se consideran con mayor dificultad para encontrar candidatos con el nivel requerido. Informática y matemáticas y estadística son los perfiles con mayor dificultad para encontrar el nivel requerido en lenguaje de programación y en software específico. Artes, periodismo e información y técnicas audiovisuales y medios de comunicación son considerados los perfiles con mayor dificultad para encontrar los requisitos requeridos en comunicación digital.

Por último, en relación con otros aspectos como la disponibilidad para cambiar de residencia o para viajar no se han apreciado diferencias en relación con el perfil o titulación de los candidatos. En el perfil de agricultura se considera importante que los candidatos dispongan de reconocimientos o referencias y al tiempo se considera difícil encontrarlos, lo mismo ocurre en el ámbito de la educación infantil o de la medicina y veterinaria.

La experiencia laboral, disponer de una titulación específica de Grado o el conocimiento de un segundo idioma son los aspectos más importantes que deben cumplir los titulados independientemente del tamaño de la empresa. Estos aspectos son, a su vez, los considerados como los más difíciles de encontrar.

De manera general, los aspectos más valorados en los candidatos son la ofimática general, la posesión de una titulación de Grado específica y la experiencia laboral.

Sin embargo, existen diferencias notables entre sectores que es relevante destacar. Se da una diferencia significativa entre el sector primario en comparación con el sector secundario y el terciario. Aunque los sectores secundario y terciario presentan tendencias similares, el sector primario muestra una valoración distinta respecto a los aspectos más importantes en una candidatura.

En términos de dificultad para encontrar candidatos con los diferentes aspectos, hay nuevamente diferencias significativas entre el sector primario y los sectores secundario y terciario. De forma general, el aspecto con mayor dificultad para encontrar candidatos es la experiencia laboral.

El sector primario enfrenta mayores dificultades en casi todos los aspectos en comparación con los sectores secundario y terciario. No obstante, hay tres aspectos donde el sector primario encuentra menos dificultad: prácticas en otra empresa, conocimientos de software específico y disponibilidad para viajar.

CAPÍTULO

5

Condiciones laborales del empleo ofertado

Ana Sanjuán María

Laura de la Nava Melchor

Dolores López Martínez

Sumario

5.1. Presentación	185
5.2. Tipo de contrato	186
5.3. Tipo de jornada laboral.....	193
5.4. Remuneración anual bruta a jornada completa ofertada	197
5.5. Grupo de cotización en la contratación	202
5.6. Conclusiones.....	208

Las condiciones de trabajo que ofertan las entidades a los recién titulados universitarios revisten una especial importancia en el presente estudio, al poner de manifiesto la realidad a la que se enfrentan los titulados una vez obtenido su título formativo. A partir de la información recogida en el cuestionario cumplimentado por las entidades, en el bloque «Proceso de reclutamiento y selección de recién titulados», se van a responder una serie de preguntas clave sobre las condiciones laborales, tales como: ¿qué modalidad de contratación se ofrece con más frecuencia entre los recién egresados?, ¿qué tipo de jornada laboral predomina entre las personas que acaban de obtener su título?, ¿cuál es el principal grupo de cotización de los recién egresados contratados? y ¿cuál es el rango salarial más representativo en las ofertas de contratación de los recién titulados?

En este capítulo hablaremos de las condiciones laborales ofertadas a los recién titulados, centrándonos en:

- El tipo de contrato.
- El tipo de jornada laboral.
- La remuneración anual bruta a jornada completa.
- El grupo de cotización en la contratación.

5.1. Presentación

El apartado sobre el «Proceso de reclutamiento y selección de recién titulados» del estudio de entidades empleadoras engloba una serie de preguntas clave sobre las condiciones laborales ofertadas a los recién titulados universitarios por parte de las entidades contratantes. Concretamente, en el presente capítulo, se analizan en detalle las siguientes cuatro variables que son fundamentales en el marco de la economía laboral:

1. Tipo de contrato.
2. Tipo de jornada laboral.
3. Remuneración anual bruta a jornada completa ofertada.
4. Grupo de cotización en la contratación.

Para ello, se ha profundizado en las respuestas ofrecidas por las entidades participantes en función de uno de los tres perfiles formativos indicados como más habituales entre los titulados universitarios empleados en su organización. Este aspecto condiciona de manera directa los resultados ofrecidos a continuación, donde estos se presentarán tanto a nivel del perfil formativo⁵ como a nivel general, y en este caso profundizando en las diferentes características de las entidades, como son:

- El tamaño de la entidad en función del número de trabajadores.
- El sector de actividad de la entidad.
- El ámbito de operaciones de la entidad.
- El porcentaje de titulados en la plantilla de la entidad.
- La proporción de mujeres tituladas en la plantilla de la entidad.

5.2. Tipo de contrato

En el cuestionario cumplimentado por las entidades, las diferentes categorías de contratación que debían indicar como ofertadas a los recién titulados (de acuerdo con la última reforma laboral recogida en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo) son las siguientes:

- Contrato indefinido: aquel que se concierta sin establecer límites en cuanto a su duración.
- Contrato temporal: aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral por un tiempo determinado.
- Contrato de formación en alternancia: permite compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos.
- Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional: modalidad contractual en la que debe constar la titulación del trabajador, así como el puesto a desempeñar durante la práctica profesional y cuya duración se establece entre 6 y 12 meses.

Como se puede observar en el Gráfico 55, según las respuestas recogidas, el protagonismo en la contratación lo tienen los contratos indefinidos, concretamente con un 72% de respuestas, porcentaje que no sorprende tras la reforma laboral operada por el Real Decreto-Ley 32/2021. Por su parte, los contratos temporales ofrecidos en las nuevas contrataciones suponen el 15%, reduciéndose a un 11% los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional, y a un minoritario 2% los

⁵ No se ha incluido «Formación de docentes de enseñanza infantil» al tener una muestra inferior a diez respuestas.

contratos de formación en alternancia.

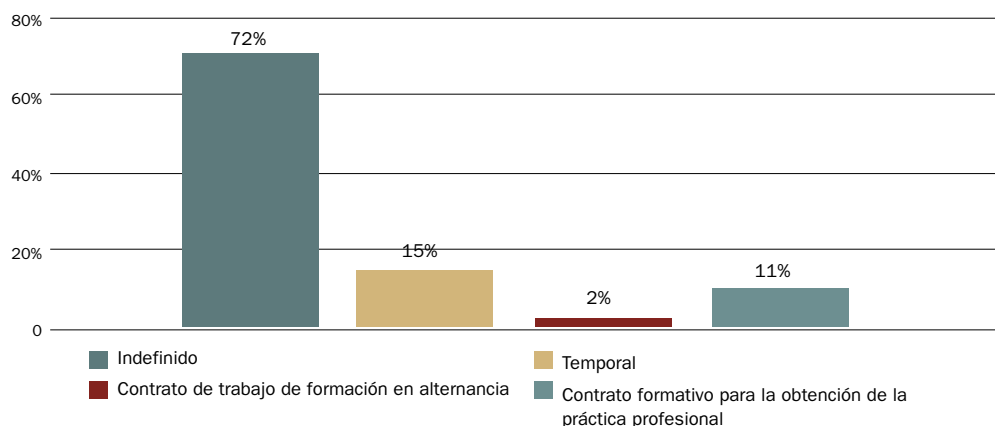


Gráfico 55. Tipo de contrato ofrecido a los recién titulados.

Pese al protagonismo de los contratos indefinidos ofrecidos en las entidades, se aprecian diferencias claras en función de los **perfiles formativos** de los recién titulados que son más habituales en las organizaciones (véase Gráfico 56). Entre aquellos en los que se ofrece en mayor medida un contrato indefinido, destacan las ciencias de la salud con medicina y Enfermería, así como matemáticas y estadística, veterinaria e informática. Hay que tener en cuenta en estos resultados que el cuestionario se ha dirigido a entidades privadas, dato especialmente relevante en ciencias de la salud, pues podría resultar contradictorio con la realidad laboral observada en el colectivo de recién titulados, donde es mayoritaria la contratación temporal.⁶

En el caso de los contratos temporales, son más frecuentes en perfiles relacionados con humanidades o lenguas. En cuanto a los contratos de formación en alternancia, aun siendo minoritarios, tienen un mayor peso en formación de docentes de enseñanza primaria, trabajo social y orientación, artes, arquitectura y construcción o derecho.

Por último, los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional experimentan una gran diferencia entre unos perfiles y otros, desde ser inexistentes en trabajo social y orientación o enfermería; minoritarios en deportes, en otra formación de personal docente y ciencias de la educación o medicina, hasta una mayor presencia en derecho, periodismo e información o arquitectura y construcción.

⁶ Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios 2019. Instituto Nacional de Estadística.

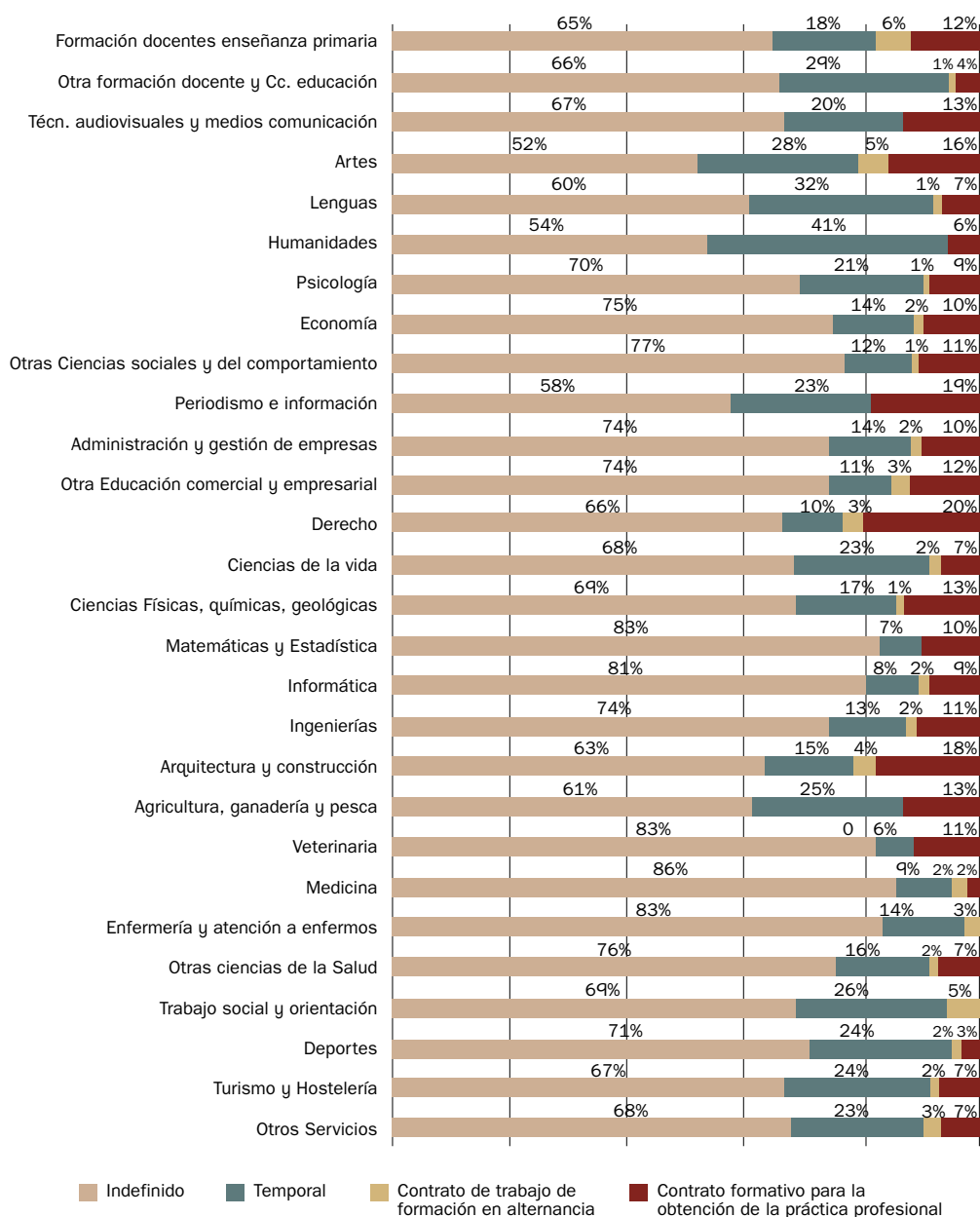


Gráfico 56. Tipo de contrato en función del perfil formativo.

Esta distribución del tipo de contrato ofertado a los recién titulados puede estar condicionada por diferentes factores, como pueden ser el tamaño de la entidad, su rama de actividad, el ámbito de operaciones (ya sea provincial, nacional o internacional)

o la distribución de titulados y tituladas en la plantilla. Por ello, a continuación, se analizará en detalle esta información, independientemente del perfil formativo más habitual en la entidad.

De acuerdo con los resultados presentados en el Gráfico 57, se corrobora que el contrato indefinido es el que se ofrece en mayor medida a los recién titulados por encima de cualquier otro tipo de contratación, cualquiera que sea el tamaño de la entidad. Aun así, se detectan pequeñas diferencias en función del número de trabajadores en la organización. Concretamente en las microempresas (entre 1 y 9 trabajadores) es menor la oferta de contratos indefinidos, especialmente si se compara con la pequeña y mediana empresa (10-49 trabajadores y 50-249 trabajadores, respectivamente), protagonizando estas empresas con menos de 9 trabajadores mayores porcentajes de contratos temporales, así como de formación en alternancia y aquellos contratos destinados a la obtención de la práctica profesional.

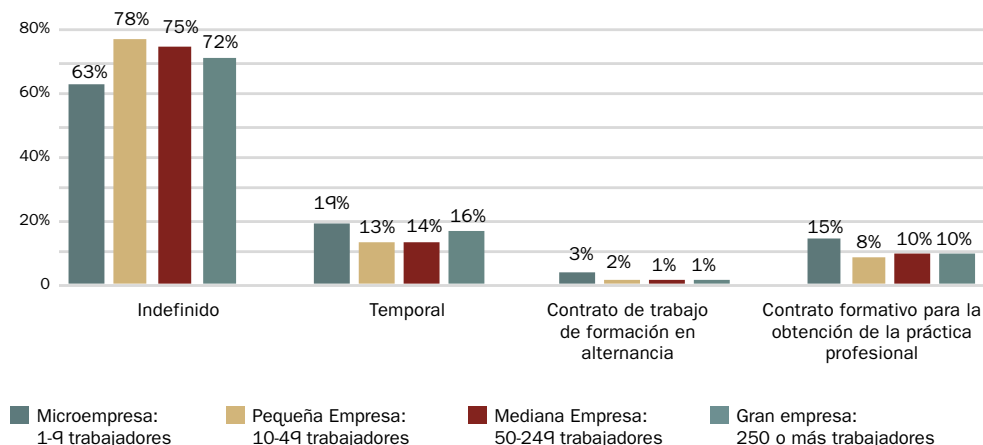


Gráfico 57. Tipo de contrato en función del tamaño de la entidad.

Si adicionalmente se analiza la composición de la plantilla en función del **porcentaje de titulados** con los que cuenta, es interesante comprobar que, a menor porcentaje de titulados en la entidad, hay mayor porcentaje de contratos indefinidos ofertados a los recién titulados en comparación con otras figuras contractuales. Así, como se puede observar en el Gráfico 58, cuando la plantilla de la empresa está compuesta por menos del 30% de titulados universitarios, el contrato indefinido en las nuevas incorporaciones supone el 74%, mientras que en aquellas empresas con más de un 75% de titulados en su plantilla, la contratación indefinida ofrecida se sitúa en un porcentaje menor, en concreto, un 67%, con una diferencia entre ambos de 7,7 puntos porcentuales (pp). En este último tipo de empresas, se ofrecen en mayor medida contratos temporales o formativos para la obtención de la práctica profesional.

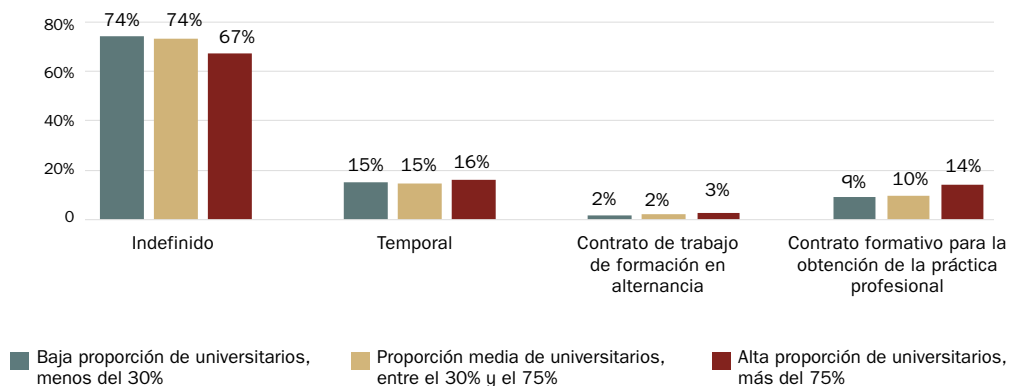


Gráfico 58. Tipo de contrato en función del porcentaje de titulados en la entidad.

Y ¿cómo afecta la **proporción de mujeres tituladas en la plantilla** al tipo de contrato ofrecido a los recién titulados? Como se puede comprobar en el Gráfico 59, se repite la pauta descrita anteriormente, pero de manera menos acusada, pues cuando la entidad no cuenta con ninguna titulada entre sus trabajadores, el porcentaje de contratos indefinidos ofertados se sitúa en el 75%, mientras que cuando cuentan con una alta proporción de universitarias, este porcentaje se reduce a un 70%, únicamente 4,6 pp de diferencia, circunstancia contraria cuando se trata de contratos temporales. Estos se ofrecen en mayor medida en entidades que cuentan con una alta proporción de tituladas universitarias (18% frente a un 12% cuando no hay universitarias entre la plantilla).

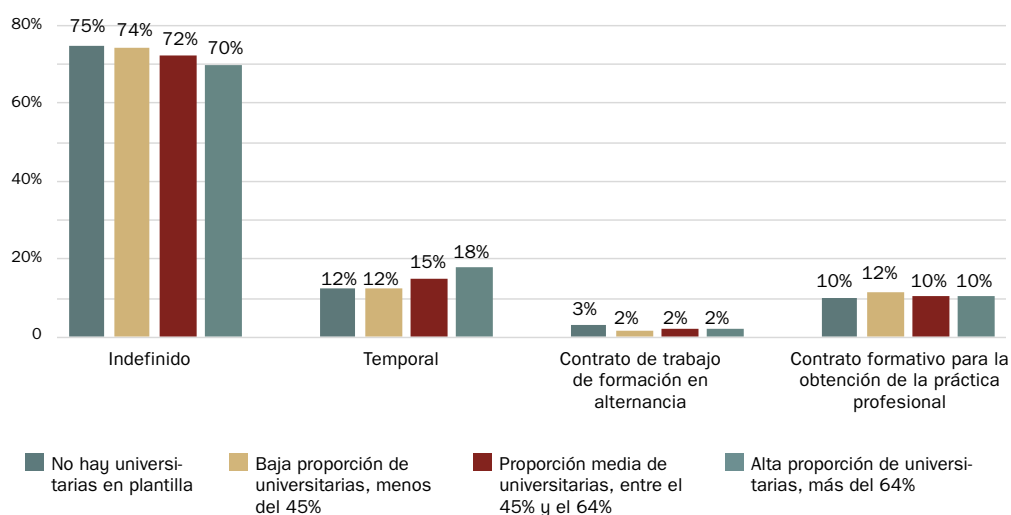


Gráfico 59. Tipo de contrato en función de la proporción de mujeres tituladas en la plantilla.

Independientemente del tamaño de la entidad y la distribución de la plantilla, se hace necesario analizar la tipología de contratos ofrecidos a los recién graduados en función del **ámbito de operaciones de la entidad**. Como se observa en el Gráfico 60, cuando la empresa opera a nivel nacional o internacional, se ofrece en mayor medida un contrato de tipo indefinido (74% y 73%, respectivamente), mientras que los contratos temporales tienen una mayor presencia en las entidades de ámbito municipal (23%), en las que, por el contrario, tienen un menor peso los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional (8%).

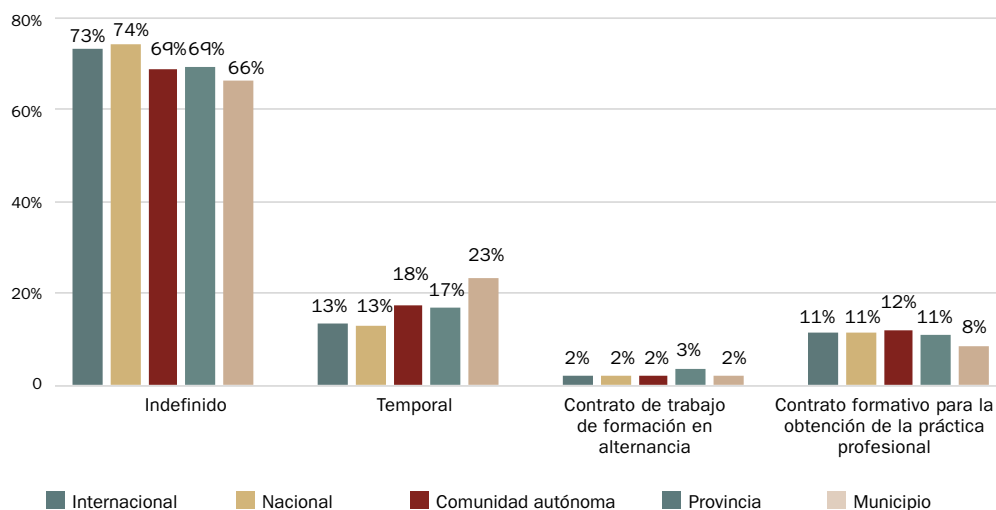


Gráfico 60. Tipo de contrato en función del ámbito de operaciones de la entidad.

En el estudio, se hace imprescindible analizar si la **actividad económica de la entidad** incide de alguna manera en el tipo de contratación ofertada a los recién graduados. De forma mayoritaria se impone el contrato de tipo indefinido en todas las ramas económicas, sin embargo, si se observa la Tabla 88 puede verse cómo hay ciertas diferencias entre unas y otras. A modo de ejemplo, los contratos indefinidos se ofrecen, en mayor medida, en comercio, industria y actividades sanitarias, alejados hasta en 10 pp de los contratos indefinidos ofrecidos en educación y en hostelería. Es en estas actividades económicas donde tienen un mayor peso los contratos temporales, suponiendo aproximadamente un 23-26% de la oferta de contratación. Los contratos de formación en alternancia, aun siendo minoritarios, se localizan en mayor medida en educación y servicios profesionales, siendo esta última rama de actividad, junto con la construcción, donde también se ofrecen en un mayor porcentaje los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional con respecto a otras ramas.

Tabla 88. Tipo de contrato en función de la actividad económica de la entidad

	Contrato indefinido	Contrato temporal	Contrato de formación en alternancia	Contrato formativo de obtención de la práctica profesional
Agricultura y pesca	73%	18%	1%	8%
Comercio	76%	12%	2%	10%
Construcción	72%	13%	2%	13%
Educación	65%	26%	3%	6%
Hostelería	69%	23%	1%	7%
Industria	76%	13%	2%	10%
Resto de servicios	70%	19%	2%	8%
Actividades sanitarias	75%	19%	1%	5%
Servicios profesionales	70%	14%	3%	14%

Si, para facilitar el análisis, se agrupan las categorías en sector primario, secundario y terciario (Gráfico 61), se puede concluir que es ligeramente superior la oferta de contratos indefinidos en el sector secundario, mientras que en el primario lo son los temporales. Los contratos de formación en alternancia, así como los formativos para la obtención de la práctica profesional, tienen un mayor peso en el sector terciario.

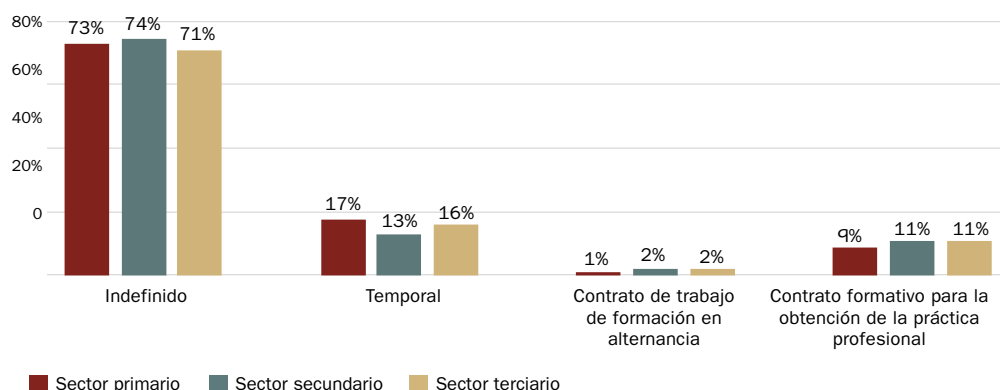


Gráfico 61. Tipo de contrato en función de la actividad económica de la entidad. Agrupado.

5.3. Tipo de jornada laboral

El presente apartado se centra en detallar los resultados relacionados con el tipo de jornada laboral que suelen desempeñar con más frecuencia los recién titulados en las distintas entidades. A través de esta variable, que diferencia entre dos tipos de jornada (completa y parcial), se pretende indagar en uno de los aspectos clave de las condiciones laborales de las personas recién egresadas, ya que permite conocer el tiempo que dedican a su puesto de trabajo.

A continuación, se presenta gráficamente el tipo de jornada laboral que suelen desempeñar en las empresas las personas recién tituladas (Gráfico 62). Como se observa, predominan las personas que, tras egresar, se encuentran trabajando a jornada completa (83%), frente a aquellas personas que se encuentran trabajando a tiempo parcial (17%).

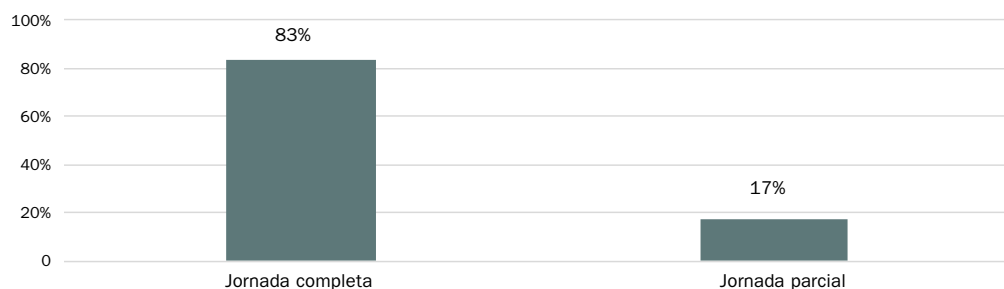


Gráfico 62. Tipo de jornada laboral que suelen desempeñar las personas recién egresadas.

En el Gráfico 63 se observa que la jornada laboral a tiempo completo es la modalidad predominante entre las personas recién graduadas en la mayoría de los **perfiles formativos**. Sin embargo, hay ciertos ámbitos donde el trabajo a tiempo parcial tiene un gran peso. En particular, los perfiles donde encontramos una mayor proporción de recién graduados trabajando a tiempo parcial son: deportes (51%) y lenguas (49%). Por el lado contrario, los perfiles que destacan con un mayor porcentaje de graduados trabajando a tiempo completo son ingenierías, con un 95%, informática y otros servicios, con un 90% en ambos casos.

Analizando los datos en función de las diferentes características de las entidades, en primer lugar, los resultados indican que la mayoría de las personas recién tituladas contratadas recientemente suelen estar empleadas a tiempo completo, independientemente del **tamaño de la entidad**, como se muestra en el Gráfico 64. Pese a ello, se pueden identificar ciertas variaciones, como que las microempresas (1-9 trabajadores) tienen el menor porcentaje de personas recién tituladas trabajando a tiempo completo (69%), mientras que las empresas medianas (50-249 trabajadores) presentan el mayor porcentaje (94%), situándose la diferencia entre ambas en 25 pp.

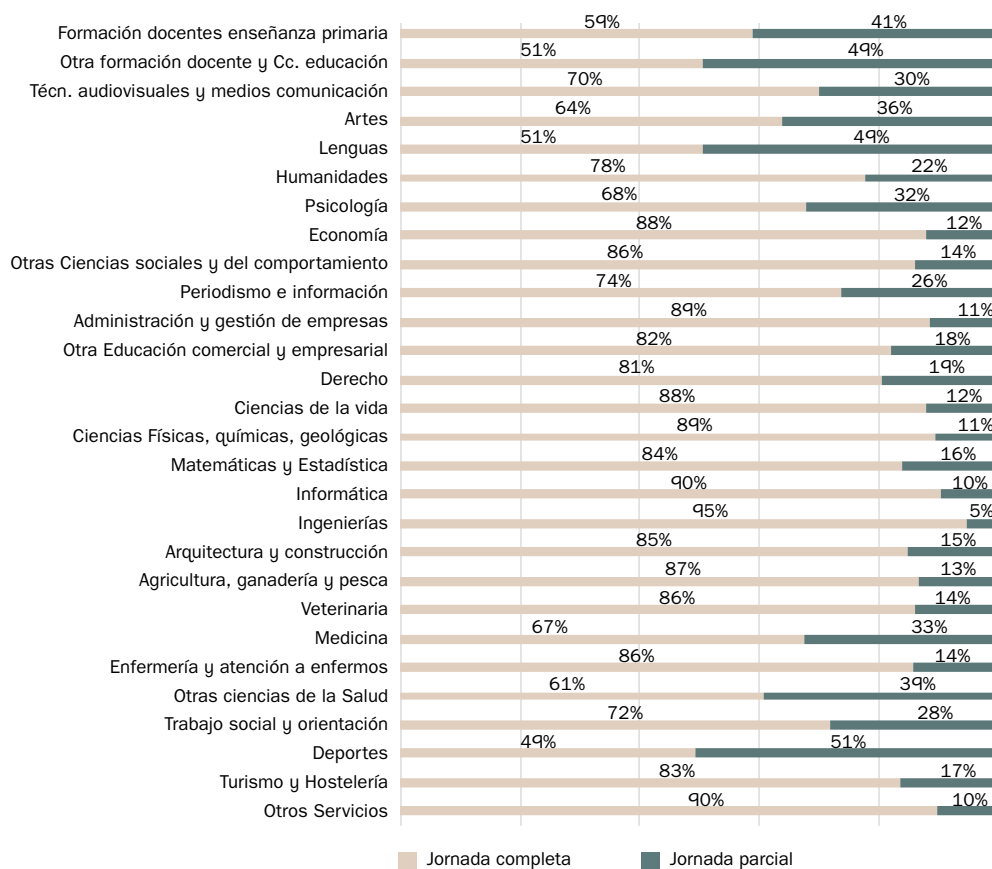


Gráfico 63. Tipo de jornada laboral en función del perfil formativo.

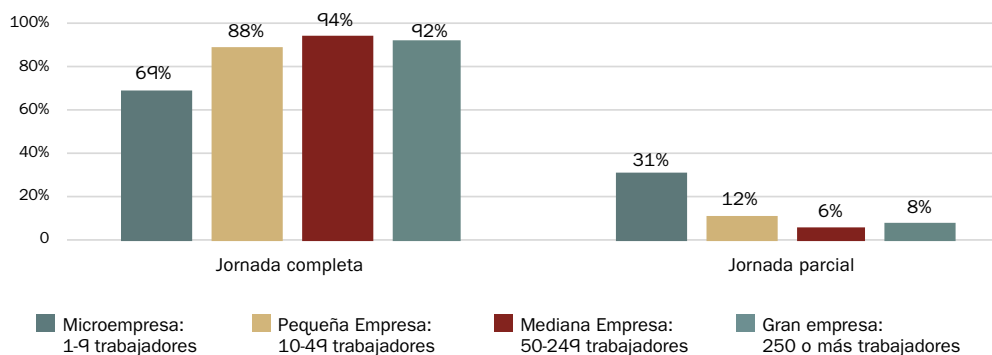


Gráfico 64. Tipo de jornada laboral en función del tamaño de la entidad.

Cuando se analiza la **proporción de empleados titulados** en la plantilla, al igual que en el resto de los supuestos analizados, se observa que la jornada laboral a tiempo completo predomina en todos los grupos (Gráfico 65). Sin embargo, en este apartado, se puede identificar una relación inversa entre el porcentaje de empleados titulados en una empresa y el porcentaje de recién egresados que suelen desempeñar una jornada laboral a tiempo completo.

En particular, en las empresas donde más del 75% de los empleados son titulados, encontramos el mayor porcentaje de recién graduados que trabaja a tiempo parcial, representando un 25%. En contraste, en las empresas donde menos del 30% de los empleados son titulados, la proporción de recién graduados que trabajan a tiempo parcial es notablemente menor, siendo del 11%.

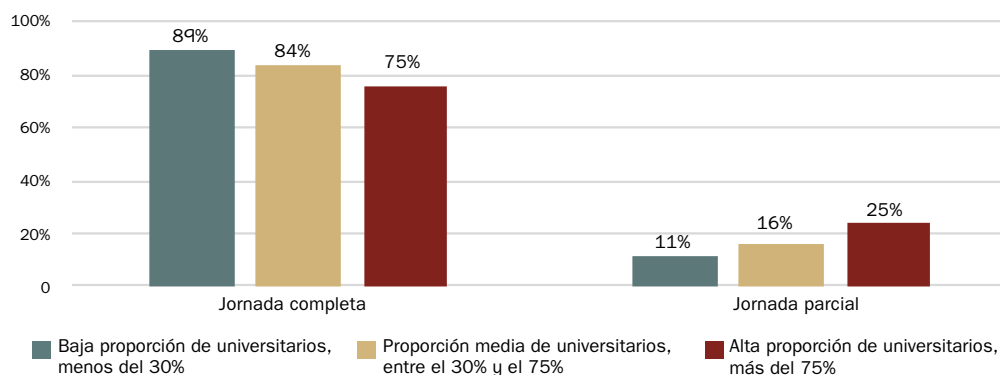


Gráfico 65. Tipo de jornada laboral en función de la proporción de titulados en la plantilla.

En el Gráfico 66 se observa de nuevo que en, el cruce con una segunda variable, **porcentaje de mujeres en la plantilla**, las personas recién graduadas tienden a trabajar principalmente a tiempo completo, aunque con algunas variaciones.

En las empresas donde las mujeres representan menos del 45% de la plantilla, el 92% de los recién graduados suele desempeñar una jornada laboral a tiempo completo. En contraste, en las empresas donde las mujeres representan más del 64% de la plantilla, solo el 73% de los recién graduados trabajan a tiempo completo. De nuevo, a mayor porcentaje de tituladas en la empresa, menor es el porcentaje de recién egresados a jornada completa; concretamente, la diferencia entre las categorías presentadas se cifra en 19 pp. Resulta interesante comprobar que, cuando las empresas no tienen mujeres graduadas en su plantilla o cuando estas representan entre el 45 y el 64% de la plantilla, los porcentajes de personas recién egresadas que trabajan a tiempo completo son muy similares.

Por lo tanto, las diferencias más notables se observan en los extremos analizados, en entidades con menos del 45% de mujeres en su plantilla y en aquellas con más del 64% de mujeres en su plantilla.

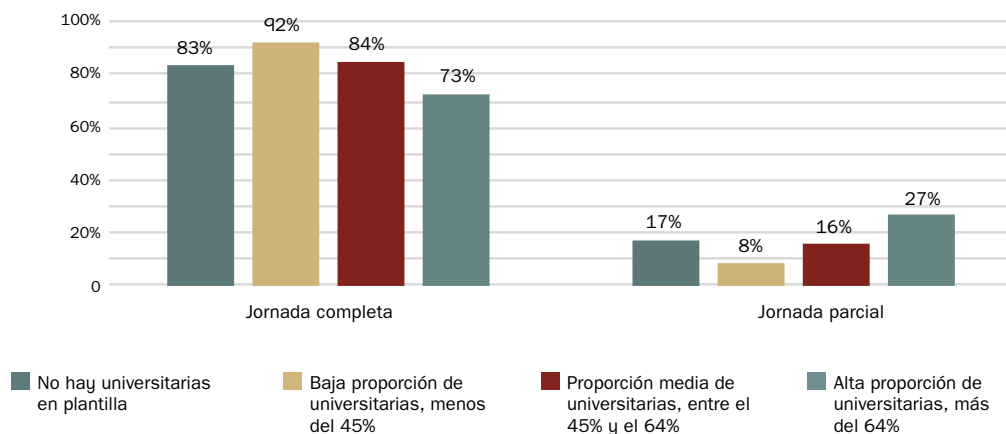


Gráfico 66. Tipo de jornada en función de la proporción de mujeres tituladas en la plantilla.

De nuevo, la jornada completa predomina independientemente del **ámbito de operación de la empresa**, destacando las empresas que operan a nivel internacional por el mayor porcentaje de egresados trabajando a jornada completa (90%), ya que este porcentaje disminuye a medida que lo hace el ámbito de operación de la empresa. Así, aquellos que trabajan a jornada completa en empresas que operan a nivel nacional se sitúan en el 83%, reduciéndose al 78% cuando opera a nivel autonómico, al 75% a nivel provincial y al 74% a nivel municipal, por lo que en estos últimos niveles no se aprecian grandes diferencias (Gráfico 67).

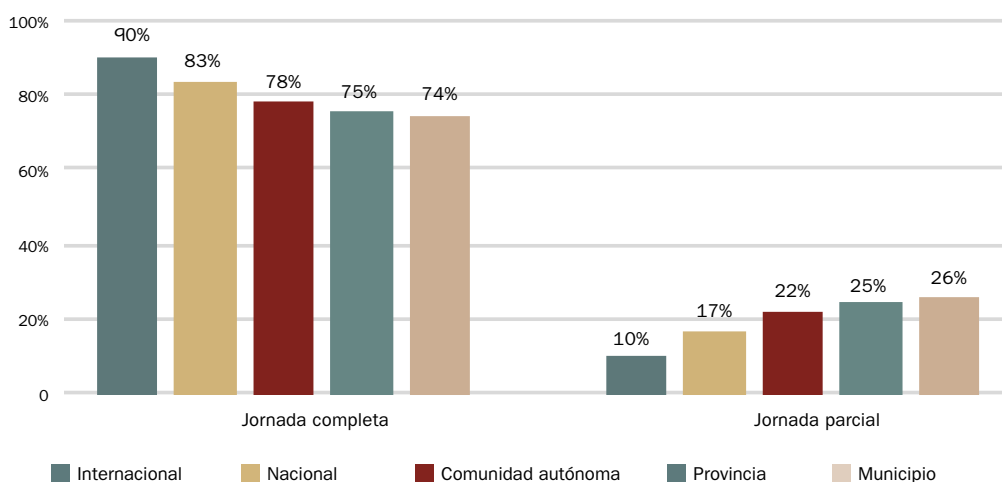


Gráfico 67. Tipo de jornada laboral en función del ámbito de operación de la entidad.

En el ámbito de **actividad económica**, la industria es el sector que cuenta con el mayor porcentaje de recién egresados trabajando a tiempo completo, con un 94%, siguiéndola de cerca sectores como agricultura y pesca o construcción, ambos con un 91%.

Es relevante subrayar que, a pesar de que el trabajo a tiempo completo es predominante en todos los sectores, existen notables diferencias en alguno de ellos. Por ejemplo, el sector educativo es donde se registra el mayor porcentaje de recién graduados trabajando a tiempo parcial, con un 46%, seguido por el sector sanitario con un 36% (Gráfico 68).

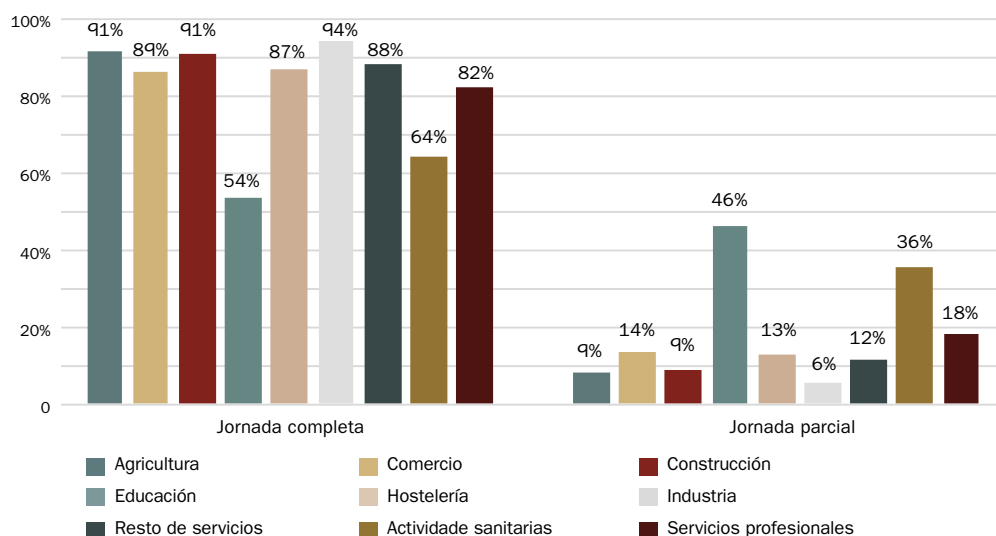


Gráfico 68. Tipo de jornada laboral en función de la actividad económica.

5.4. Remuneración anual bruta a jornada completa ofertada

La variable que recoge la información sobre la remuneración anual bruta a jornada completa que se ofrece con más frecuencia en las nuevas contrataciones a recién titulados se distribuye en siete bandas salariales:

- Entre 12.451 € y 16.325 €.
- Entre 16.326 € y 20.200 €.
- Entre 20.201 € y 27.700 €.
- Entre 27.701 € y 35.200 €.
- Entre 35.201 € y 47.600 €.
- Entre 47.601 € y 60.001 €.
- Más de 60.001 €.

Según se observa en el Gráfico 69, el 80,6% de las empresas ofrecen a los recién titulados con mayor frecuencia remuneraciones menores a 27.700 €, siendo más frecuente ofrecer en las nuevas contrataciones de recién egresados la banda salarial entre 20.201 € y 27.700 € (36,3% de los casos), y aquella entre 16.326 € y 20.200 € (27,2%).

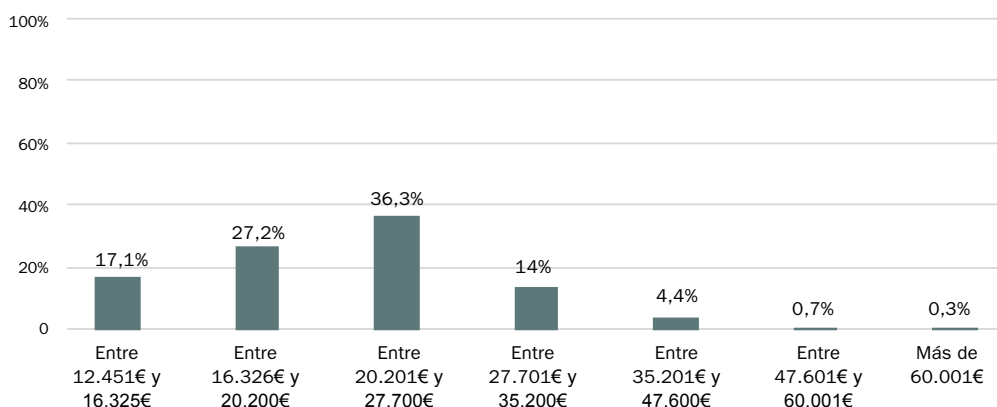


Gráfico 69. Remuneración ofertada en las contrataciones de recién titulados.

El **perfil formativo** demandado por las entidades determina de manera directa la remuneración ofertada en la contratación de los recién titulados. De hecho, como se puede observar en el Gráfico 70, la heterogeneidad queda patente entre los diferentes

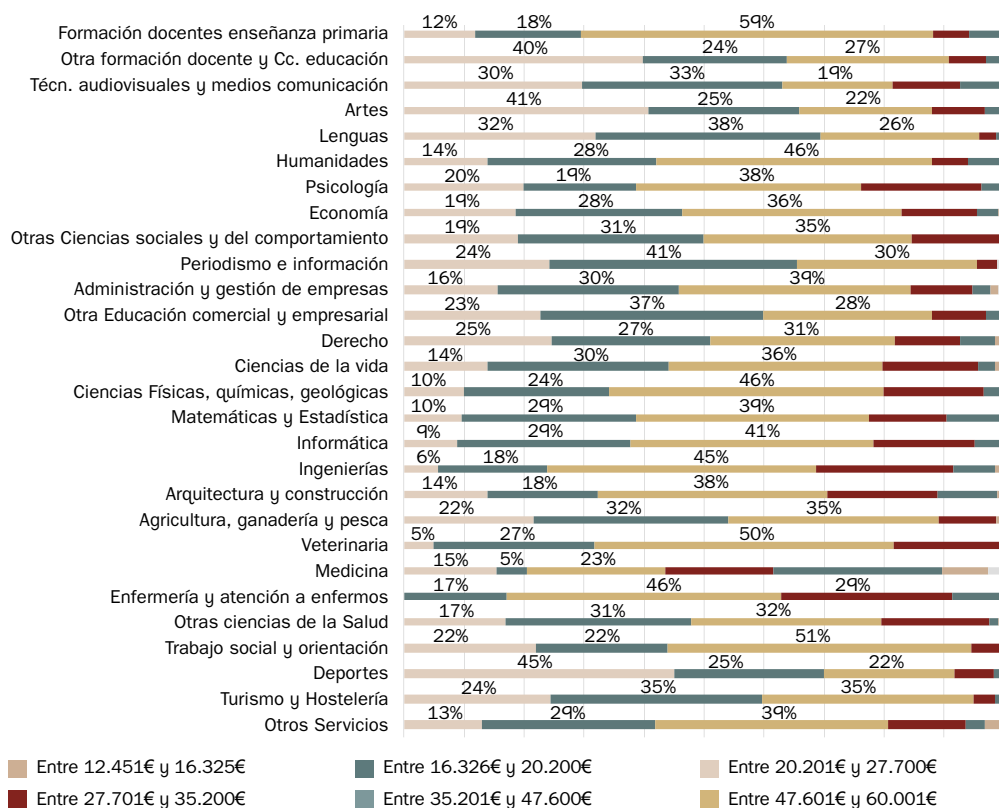


Gráfico 70. Remuneración recibida en función del perfil formativo.

perfiles. Destaca aquel relacionado con la medicina por la mayor remuneración ofrecida, especialmente con salarios superiores a 35.201 €. Por el lado contrario, los menores salarios, aquellos inferiores a 20.200 €, son ofertados en mayor medida a perfiles de deportes, lenguas, periodismo e información y artes.

De acuerdo con los datos recogidos, la remuneración ofrecida en las nuevas contrataciones varía en función del **tamaño de la empresa** (Gráfico 71). En las microempresas se concentran ofertas a recién egresados por un salario anual bruto inferior a 20.200 € en una jornada completa. A partir de 10 trabajadores los salarios son crecientes; los salarios superiores a 20.201 € se ofrecen en un 58% de los casos en las pequeñas empresas, en un 72% de los casos en medianas empresas y en un 78% en grandes empresas, observándose en estas últimas el mayor porcentaje de salarios ofrecidos superiores a 27.701 € (32%).

La **actividad económica de la entidad** condiciona la remuneración que se ofrece con mayor frecuencia a los recién egresados en las nuevas contrataciones, según se observa en el Gráfico 72. Como datos destacables, es interesante observar cómo esta remuneración anual bruta en contratos a jornada completa se sitúa en la menor

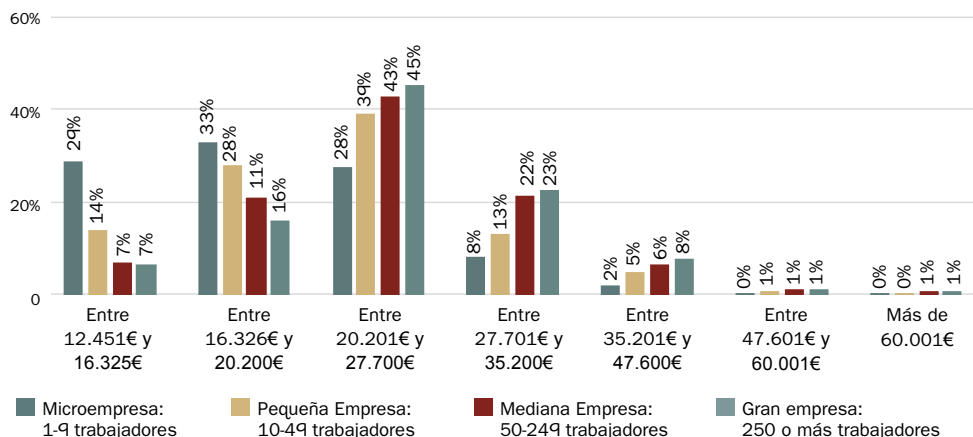


Gráfico 71. Remuneración en función del tamaño de la entidad.

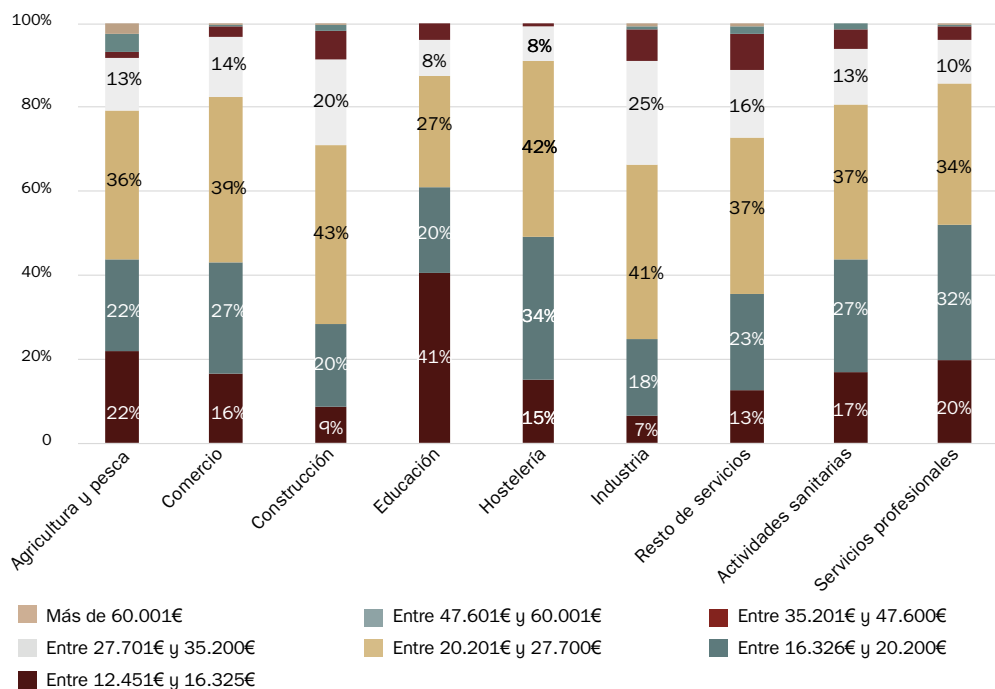


Gráfico 72. Remuneración en función de la actividad económica.

banda salarial (entre los 12.451 € y los 16.325 €) en mayor medida en el sector de la educación (41%), mientras que los salarios más elevados se localizan en un mayor porcentaje en la industria y la construcción. Concretamente, salarios superiores a

27.701 € suponen el 34% y el 29%, respectivamente, a estos sectores, junto con agricultura y pesca, con un 21%. En sectores como hostelería apenas hay contrataciones con una remuneración anual mayor que 35.200 €.

En cuanto al ámbito de operaciones de la entidad, los resultados obtenidos muestran cómo a ámbito más cercano de operaciones de la empresa, menor remuneración se ofrece en los contratos (Gráfico 73). Así, en empresas que operan a nivel municipal se ofrecen, en un 24%, contratos a jornada completa con un salario anual bruto inferior a 16.325 €, mientras que este porcentaje se sitúa en el 10% cuando se trata de entidades que operan a nivel internacional, en las que es más frecuente ofrecer mayores salarios: concretamente aquellos superiores a 27.701 € suponen el 24% de los contratos ofertados.

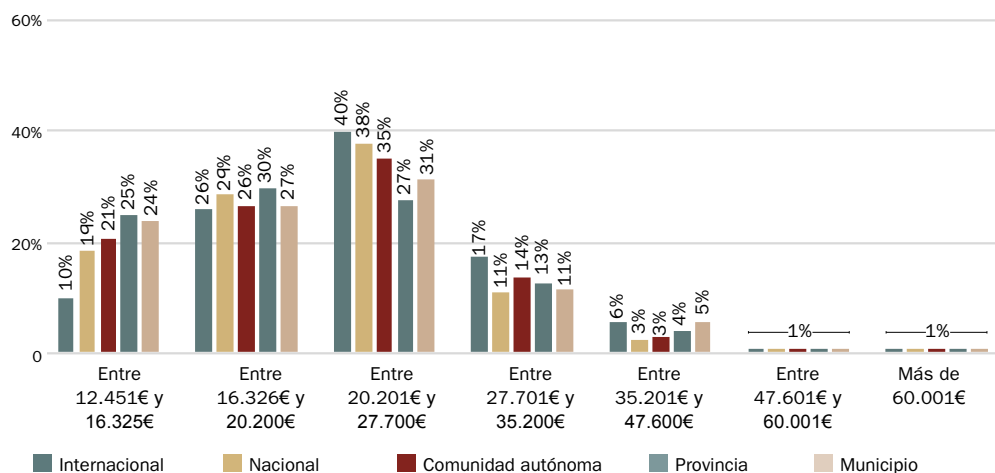


Gráfico 73. Remuneración recibida en función del ámbito de operación de la entidad.

Si se analizan los resultados en función del **porcentaje de titulados en plantilla en la entidad** (Gráfico 74), son más frecuentes las remuneraciones menores de 20.201 € ofertadas a los recién titulados en empresas que cuentan con una alta proporción de titulados universitarios, concretamente más del 75%, mientras que aquellas que cuentan con menos del 30% de titulados en plantilla, ofrecen en mayor medida un salario anual bruto superior a 27.701 €.

La relación anterior entre remuneración ofertada a los recién egresados en función del porcentaje de titulados universitarios en plantilla se replica ante el **porcentaje de mujeres tituladas en las empresas**. De nuevo, los menores salarios anuales brutos se ofrecen en empresas con un mayor porcentaje de mujeres universitarias, mientras que aquellas en las que esta proporción es menor del 45%, o incluso cuando no cuentan con ninguna mujer titulada en nómina, la remuneración ofertada en las

nuevas contrataciones es mayor. A modo de ejemplo, como se puede observar en el Gráfico 75, la remuneración anual bruta entre 27.701 € y 35.200 € se ofrece en un 20% de las empresas donde no trabajan mujeres universitarias, reduciéndose a un 9% cuando estas empresas cuentan con más del 64% de mujeres tituladas en plantilla.

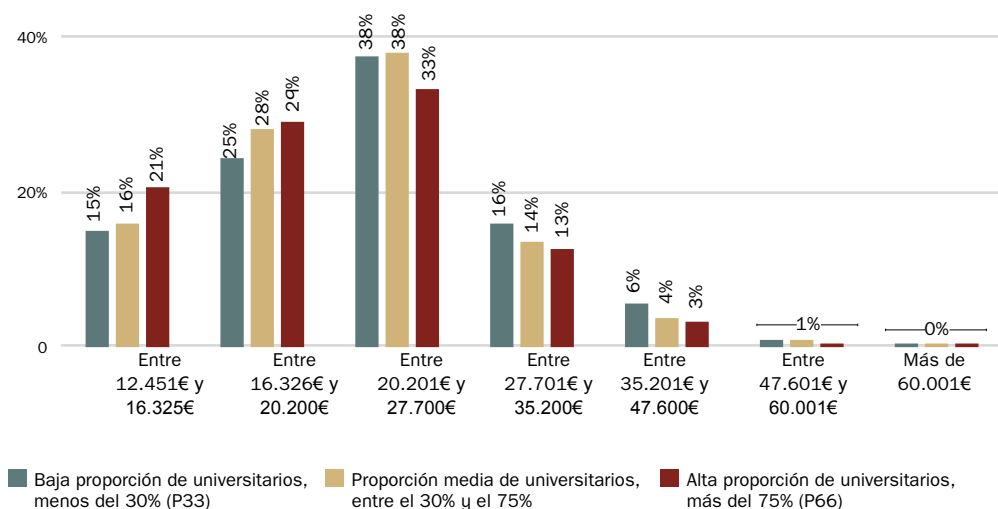


Gráfico 74. Remuneración recibida en función de los titulados en plantilla

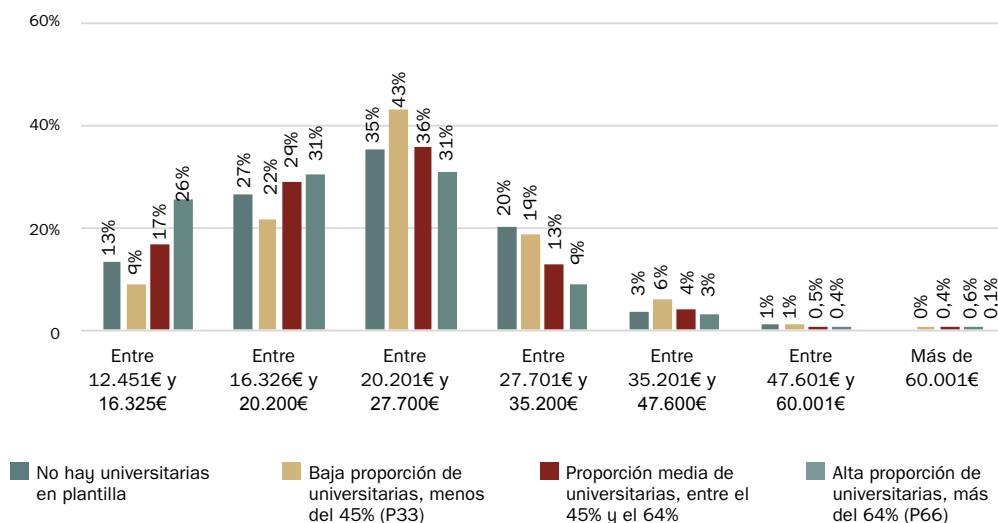


Gráfico 75. Remuneración recibida en función de la proporción de mujeres tituladas en plantilla.

5.5. Grupo de cotización en la contratación

La contratación ofrecida a los recién titulados por parte de las entidades se enmarca en uno de los siguientes once grupos de cotización:

- Grupo 1: Ingenieros, licenciados y personal de alta dirección.
- Grupo 2: Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados.
- Grupo 3: Jefes administrativos y de taller.
- Grupo 4: Ayudantes sin titulación.
- Grupo 5: Oficiales administrativos.
- Grupo 6: Subalternos.
- Grupo 7: Auxiliares administrativos.
- Grupo 8: Oficiales de primera y segunda.
- Grupo 9: Oficiales de tercera y especialistas.
- Grupo 10: Peones.
- Grupo 11: Trabajadores menores de 18 años.

Para simplificar el análisis del presente estudio, en el cuestionario cumplimentado por las entidades, se ha solicitado el grupo de cotización que se ofrece con más frecuencia entre las nuevas contrataciones a recién titulados, agrupándolos de la siguiente manera:

- Grupos 1, 2 o 3.
- Grupos 4, 5, 6 o 7.
- Grupos 8, 9, 10 y 11.

Como primera aproximación al análisis de los grupos de contratación ofertados a los recién titulados, se puede afirmar que, entre las entidades participantes en el estudio, predominan las ofertas a recién titulados en el primer grupo, correspondiente a «Ingenieros, licenciados, personal de alta dirección», «Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados» y «Jefes administrativos y de taller». Concretamente, suponen el 65% de las contrataciones ofrecidas, mientras que aquellos en los grupos 4 a 7 representan un 30% y los grupos de cotización inferiores se limitan a un reducido 5% (Gráfico 76).

El **perfil formativo** proporciona una de las informaciones más relevantes en cuanto al grupo de cotización ofertado en las contrataciones a recién egresados. Observando el Gráfico 77, destacan perfiles enmarcados dentro de la rama de conocimiento de ciencias de la salud, como veterinaria y medicina, así como trabajo social y orientación o psicología, que concentran un mayor porcentaje de contrataciones ofrecidas en los grupos de cotización 1, 2 o 3, junto con la formación de docentes en primaria,

ciencias físicas, químicas y geológicas, ingeniería, arquitectura y construcción. Por su parte, los grupos 4 a 7 se concentran en mayor medida en turismo y hostelería, educación comercial y empresarial o economía. Y en último lugar, los grupos 8 a 11 aglutinan contratos ofrecidos a perfiles profesionales de agricultura, ganadería y pesca, turismo y hostelería o en humanidades.

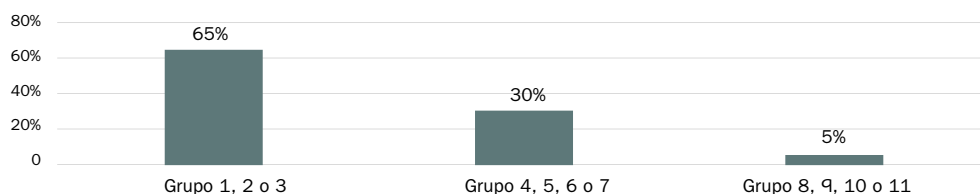


Gráfico 76. Principales grupos de cotización en la contratación de recién titulados.

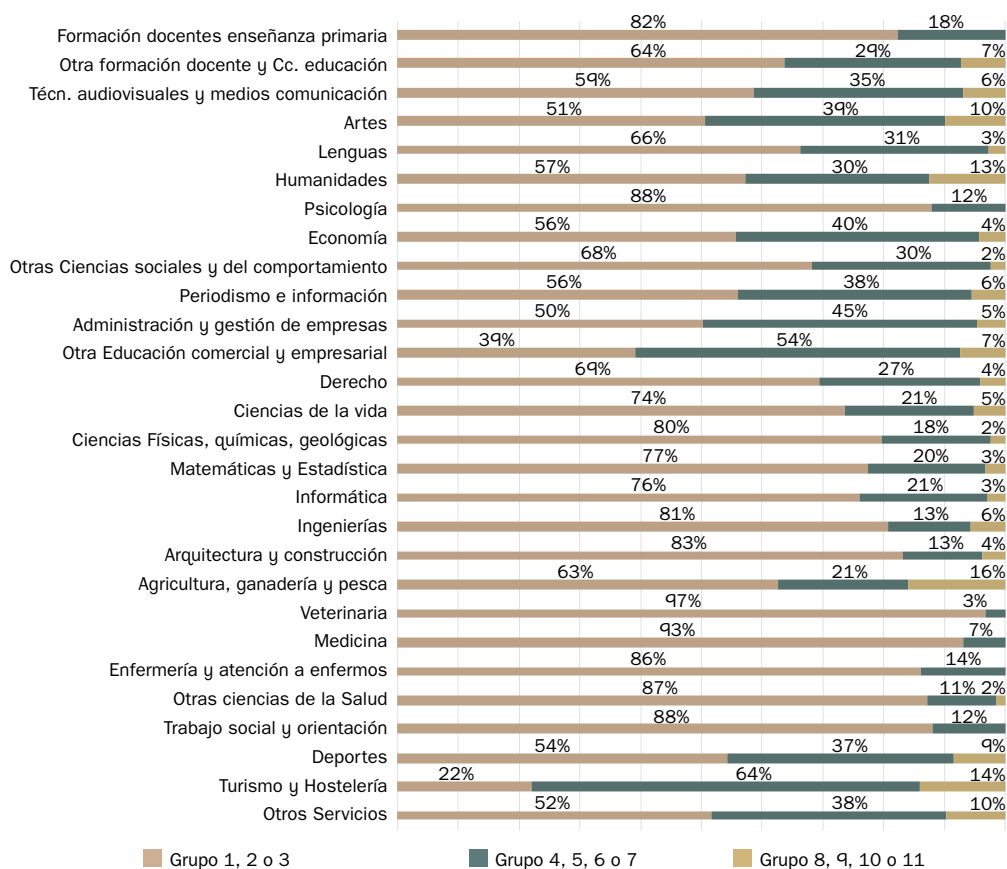


Gráfico 77. Grupo de cotización en función del perfil formativo.

La distribución del grupo de cotización puede verse afectada cuando se analiza en función del **tamaño de la entidad**, pues observando el Gráfico 78, los contratos enmarcados en el primer grupo se ofertan en mayor medida en las medianas y grandes empresas, teniendo el segundo grupo una mayor presencia en las pequeñas empresas y las microempresas, estas últimas concentrando también un mayor porcentaje de contratación ofertada a un nivel de cualificación menor, esto es, aquellos que engloban a oficiales de primera y segunda, tercera y especialistas, peones o trabajadores menores de edad.

Si se profundiza no solamente en el tamaño de la empresa, sino en la distribución de la misma en función de la **proporción de titulados que tiene en plantilla**, no es sorprendente que aquellas entidades con una alta proporción de universitarios ofrezcan en mayor medida contratos cuya base de cotización pertenezca al primer grupo (Gráfico 79), mientras que aquellas con una menor proporción de titulados tienen un mayor peso de grupos de cotización inferiores.

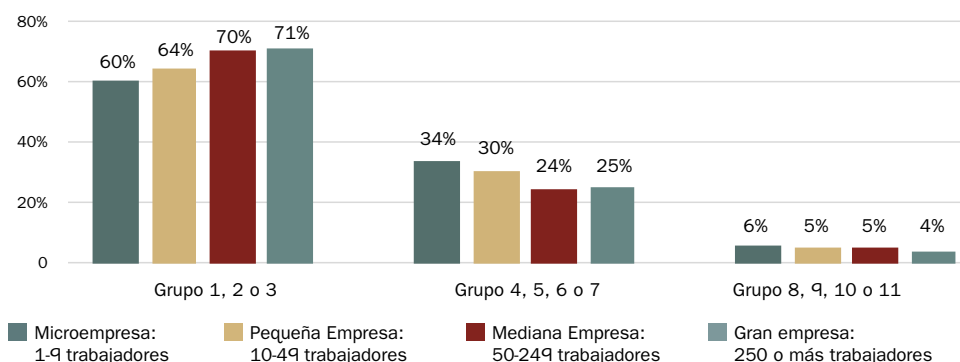


Gráfico 78. Grupo de cotización en función del tamaño de la entidad.

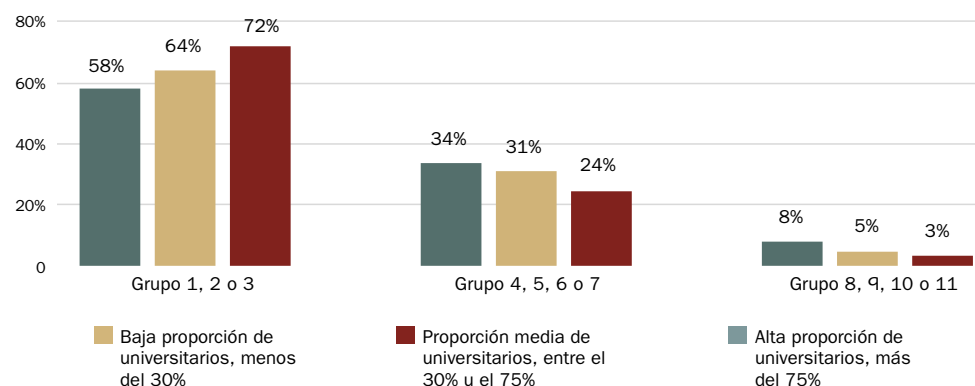


Gráfico 79. Grupo de cotización en función de la proporción de titulados en plantilla.

Se da una distribución diferente a la encontrada cuando se analiza el grupo de cotización ofertada en función de la **proporción de mujeres tituladas en la plantilla**. Como se observa en el Gráfico 80, cuando las mujeres universitarias suponen un porcentaje inferior al 45%, el grupo de cotización que se ofrece con más frecuencia es el primero de los agrupados (grupos 1, 2 y 3), mientras que, por el lado contrario, cuando el porcentaje de universitarias es superior al 64%, el peso de los grupos 4, 5, 6 y 7 representa un mayor porcentaje de contratación ofertada.

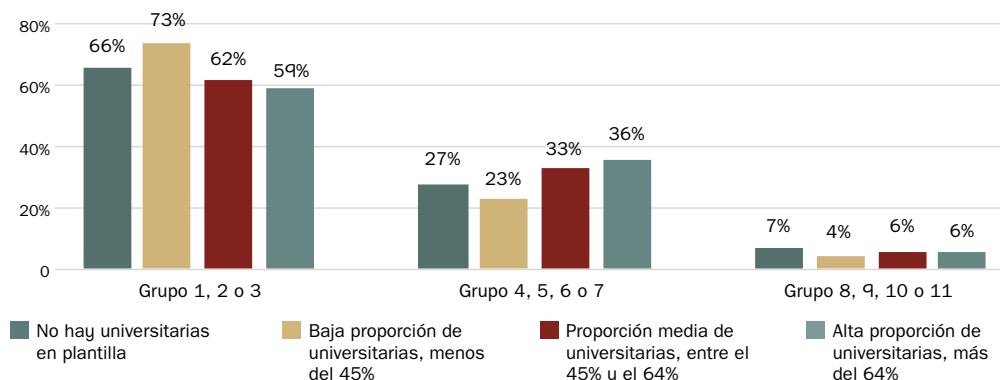


Gráfico 80. Grupo de cotización en función de la proporción de mujeres en la plantilla.

Si se considera el **ámbito de operaciones de la entidad** (Gráfico 81), aquellas que operan a nivel internacional ofrecen en mayor medida contratos en el grupo de cotización 1, 2 o 3, encontrando una diferencia de 13 pp con respecto a las entidades que operan a nivel provincial, donde se registra el menor porcentaje de estos grupos de cotización (57%). Las entidades de ámbito provincial, junto con las que operan a nivel nacional, son las que ofrecen más contratos en los grupos de cotización de 4 a 7.

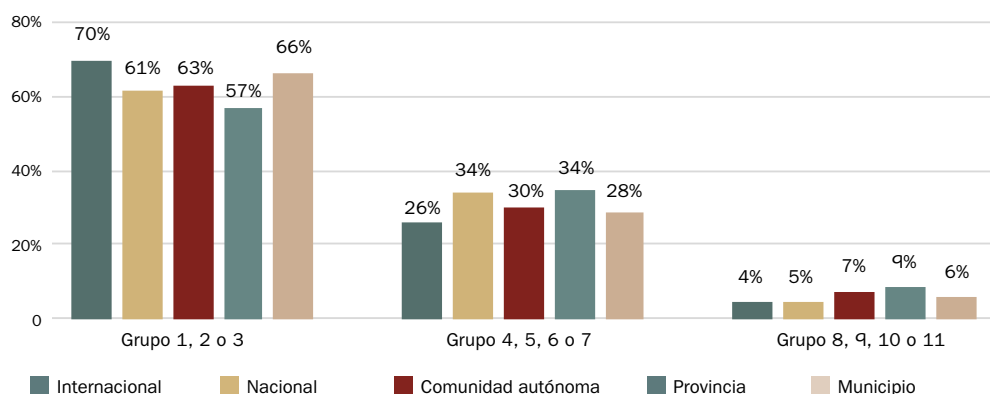


Gráfico 81. Grupo de cotización en función del ámbito de operación de la entidad.

En cuanto a la **actividad económica de la entidad**, se puede afirmar de forma generalizada que los contratos ofertados con bases de cotización correspondientes a los grupos 1, 2 o 3 son más frecuentes en las actividades sanitarias y en la construcción, mientras que aquellas contrataciones ofertadas en los grupos del 4 al 11 tienen un mayor peso en la hostelería (Gráfico 82).

De manera resumida, se puede concluir que los grupos 1, 2 y 3 se ofrecen en mayor medida en el sector secundario, mientras que los grupos del 4 al 7 concentran un mayor porcentaje de contratación ofertada en el sector terciario. Finalmente, los grupos 8, 9, 10 y 11, con una menor presencia como grupos de cotización de contrataciones ofrecidas a los recién titulados, tienen un porcentaje superior en el sector primario (Tabla 89).

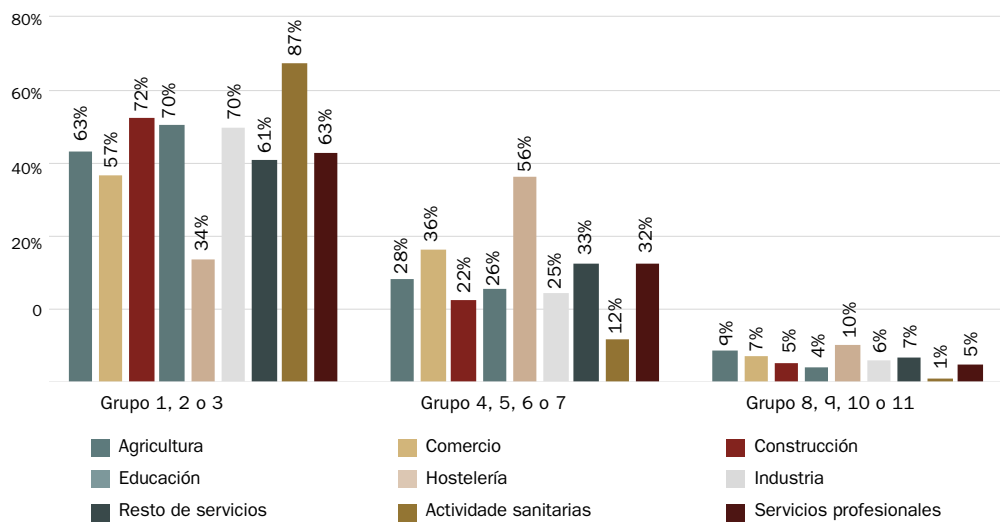


Gráfico 82. Grupo de cotización en función de la actividad económica de la entidad.

Tabla 89. Grupo de cotización en función de la actividad económica de la entidad. Agrupado			
	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Grupos 1, 2, 3	65%	71%	63%
Grupos 4, 5, 6, 7	26%	24%	32%
Grupos 8, 9, 10, 11	9%	6%	5%

5.6. Conclusiones

El contrato indefinido, la jornada laboral a tiempo completo y el grupo de contratación que engloba a ingenieros, licenciados y personal de alta dirección configuran las principales características de los contratos ofertados a los recién egresados universitarios.

En los contratos ofertados, aun ofreciendo un amplio rango de bandas salariales anuales, en la modalidad a jornada completa predominan aquellos contratos con una remuneración anual bruta de entre 20.201 € y 27.700 € anuales.

CAPÍTULO

6

Perspectiva de contratación

**Nieves García-Casarejos
María Isabel Beas-Collado**

Sumario

6.1. Perspectivas de evolución en la contratación de egresados/as universitarios/as	211
6.2. Intención de contratación de egresados/as universitarios/as.....	215
6.3. Cuantificación de recién titulados/as que serán contratados/as en los próximos dos años.....	218
6.4. Perspectivas de evolución en ocupaciones y perfiles formativos	223
6.5. Valoración de los motivos en la contratación de recién titulados/as	240
6.6. Conclusiones.....	247

Este capítulo de prospección del empleo universitario se realiza a partir de las previsiones que manifiestan los empleadores que colaboran en este estudio, en relación con sus previsiones de contratación, así como qué perfiles serán los más demandados.

Esta sección realiza dicho estudio en torno a cinco variables independientes:

1) Nueve grandes grupos económicos; 2) tamaño de la entidad en función del número de trabajadores/as; 3) ámbito de operación de la entidad; 4) proporción de titulados/as en plantilla; 5) proporción de tituladas en plantilla.

En este capítulo contestaremos las siguientes preguntas:

- ¿Cómo evolucionará a medio plazo la contratación de recién egresados/as? ¿Se mantendrá o aumentará?
- ¿Cuáles son las ocupaciones más demandadas por las entidades en el medio plazo?
- ¿Cuáles son los perfiles profesionales más demandados?
- ¿Cuáles son los motivos para la contratación de recién egresados/as?
- ¿Existen diferencias en estas preguntas en función de las cinco variables independientes?

6.1. Perspectivas de evolución en la contratación de egresados/as universitarios/as

Las previsiones en la contratación de egresados/as muestran cómo las tendencias mantendrán el mismo ritmo en el medio plazo. El 59% de las entidades encuestadas considera que, en comparación con los últimos dos años, sus contrataciones de recién titulados/as se mantendrán constantes. Este dato, unido a que el 34% de las entidades prevé un incremento de la contratación a recién titulados/as, muestra una tendencia positiva de estabilidad y crecimiento en los siguientes años.

Resulta interesante observar cómo los sectores correspondientes a los servicios profesionales⁷ y sanitarios presentan una previsión favorable en la contratación de egresados/as en el medio plazo, con una proporción del 39% de las entidades dispuestas a incrementarla dentro de cada uno de los sectores. Por otro lado, sectores como la agricultura y pesca y el resto de servicios⁸ muestran valores positivos, pero más reducidos, del 23% y del 26%, respectivamente (Gráfico 83).

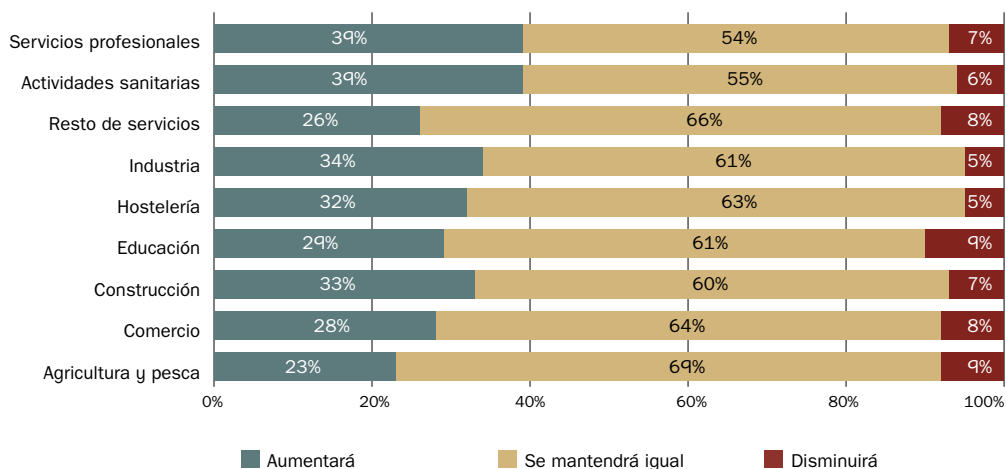


Gráfico 83. Perspectivas de evolución de la contratación de recién titulados/as universitarios según sector.

En relación con el tamaño de la empresa, las perspectivas de contratación aumentan al aumentar el tamaño de la empresa. Mientras que el 51% de las grandes empresas prevé un aumento en la contratación, solo el 27% de las microempresas prevén un aumento (Gráfico 84).

En relación con el ámbito territorial de operación de las entidades (Gráfico 85), son las empresas internacionales (44%) las que mayor previsión de contratación de titulados/as manifiestan. Así, dicho porcentaje de previsión declarado es el doble que el que manifiestan las entidades que operan a nivel municipal (22%). Las empresas de ámbito nacional le siguen en dinamismo a las entidades internacionalizadas, con un 36% de entidades dispuestas a contratar titulados/as universitarios.

⁷ Servicios profesionales está compuesto por: «información y comunicaciones»; «actividades financieras y de seguros»; «actividades inmobiliarias»; «actividades profesionales, científicas y técnicas»; «actividades administrativas y servicios auxiliares»; «administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria»; «Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento».

⁸ Resto de servicios está compuesto por: «suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado», «suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación», «transporte y almacenamiento», «actividades de los hogares: personal doméstico; productores de bienes y servicios para uso propio»; «actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales»; «otros servicios».

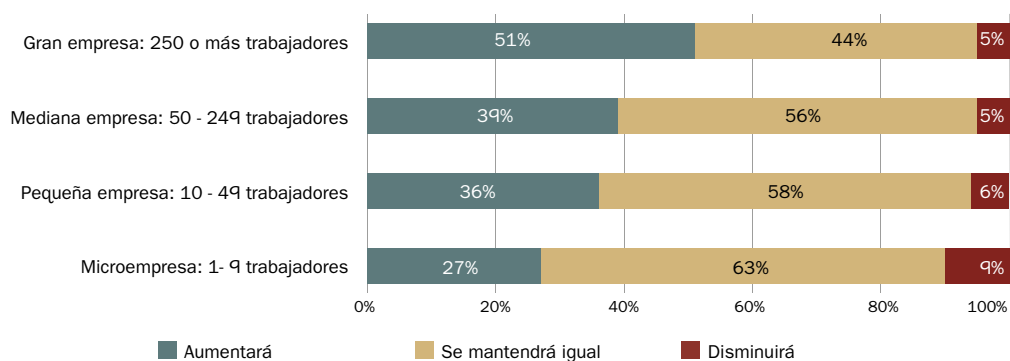


Gráfico 84. Perspectivas de evolución de la contratación de recién titulados/as universitarios según tamaño de la empresa.

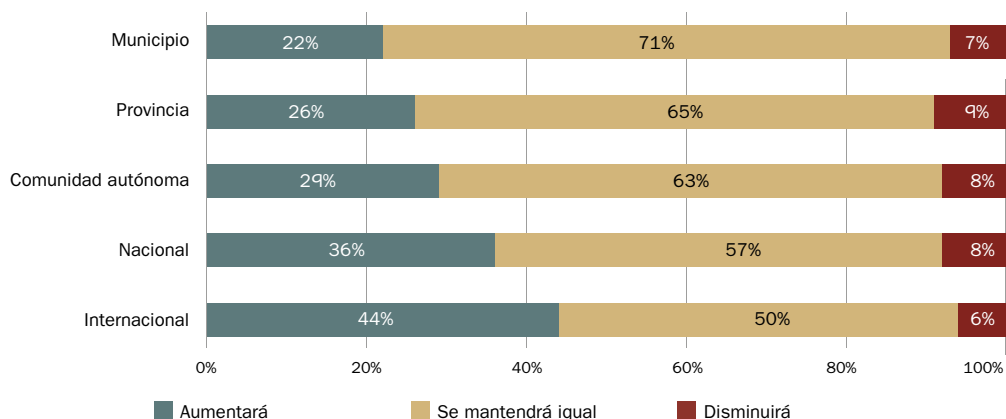


Gráfico 85. Perspectivas de evolución de la contratación de recién titulados/as universitarios según ámbito de operación de la empresa.

El análisis desde la perspectiva de la evolución de la contratación, en función de la proporción de titulados/as en plantilla, permite mostrar como principales resultados los que se recogen a continuación (Gráfico 86).

Entre aquellas entidades que declaran contar con universitarios en plantilla, las diferencias de previsión son de un 11%. Asimismo, los datos nos muestran que la gran mayoría de las empresas que no cuentan con titulados universitarios en plantilla no tienen previsión de contratar, ya que el 81% de ellas declaran que su intención es mantenerse igual.

Las entidades en las que existe una alta proporción de universitarios en plantilla (>75%) son las que prevén un incremento mayor de la contratación de personas universitarias, si bien son también las que prevén una mayor disminución (8%).

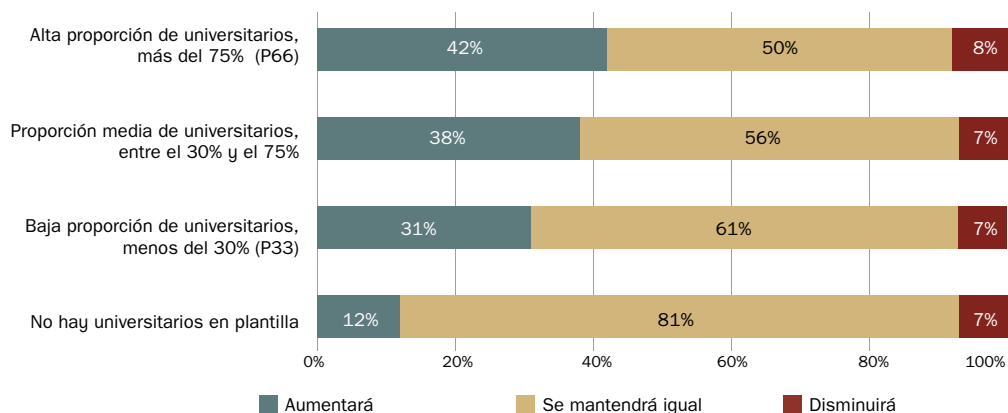


Gráfico 86. Perspectivas de evolución de la contratación de recién titulados/as universitarios según proporción de personas tituladas en plantilla.

Asimismo, se ha analizado la previsión de las entidades sobre la evolución de la contratación de tituladas según la proporción de tituladas actualmente en plantilla. Así, son las entidades con baja proporción de tituladas en sus plantillas las que prevén un aumento mayor en su contratación, lo que podría indicar un esfuerzo por equilibrar la representación de género. Mientras que las entidades que se encuentran en los extremos, es decir, las que cuentan con mayor proporción de tituladas y las que no cuentan con tituladas, las que prevén en mayor proporción que mantendrán igual sus plantillas (Gráfico 87).

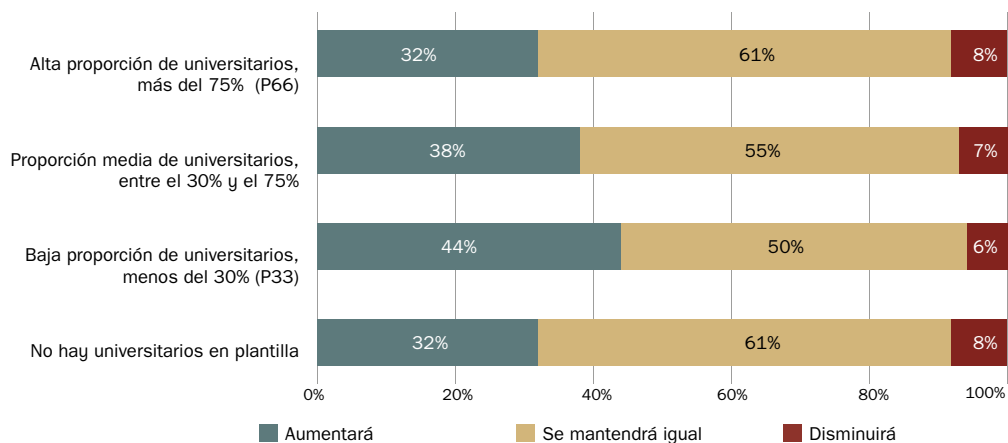


Gráfico 87. Perspectivas de evolución de la contratación de recién titulados/as universitarios según tituladas en plantilla.

6.2. Intención de contratación de egresados/as universitarios/as

En esta segunda sección, resulta de interés conocer los planes de contratación de estas entidades para los siguientes dos años.

El 51% de las entidades encuestadas tiene planes de contratar recién titulados/as en los siguientes dos años, frente al 49% que no contratará recién titulados/as en los siguientes dos años.

Los sectores con mayor disposición a la contratación de titulados/as son el sector sanitario (59%), el de servicios profesionales⁹ (57%) y el de educación (54%). El sector de la agricultura y pesca es el que menor intención tiene de contratar titulados a corto plazo (28%) (Tabla 90).

Tabla 90. Intención de contratación de recién titulados/as universitarios según sector

Grupo económico	Sí	No
Agricultura y pesca	28%	72%
Comercio	42%	58%
Construcción	49%	51%
Educación	54%	46%
Hostelería	46%	54%
Industria	47%	53%
Resto de servicios	38%	62%
Actividades sanitarias	59%	41%
Servicios profesionales	57%	43%

⁹ Servicios profesionales está compuesto por: «información y comunicaciones»; «actividades financieras y de seguros»; «actividades inmobiliarias»; «actividades profesionales, científicas y técnicas»; «actividades administrativas y servicios auxiliares»; «administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria»; «actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento».

En función del tamaño de la empresa, el 63% de las entidades consideradas microempresa no tienen intención de contratar titulados/as a corto plazo. El 64% de la mediana empresa tiene interés en contratar en los siguientes dos años, mientras que este porcentaje alcanza el 80% en las grandes empresas.

La intención de contratación de las entidades en los siguientes dos años se incrementa a la vez que lo hace el tamaño de la empresa (Tabla 91).

Tabla 91. Intención de contratación de recién titulados/as universitarios según tamaño de la empresa

Tamaño de la empresa	Sí	No
Microempresa: 1-9 trabajadores	37%	63%
Pequeña empresa: 10-49 trabajadores	51%	49%
Mediana empresa: 50-249 trabajadores	64%	36%
Gran empresa: 250 o más trabajadores	80%	20%

Lo mismo ocurre con el ámbito de operación de las entidades. Cuanto mayor es el ámbito territorial de actuación, mayor es el número de las entidades con intención de contratar titulados/as a corto plazo. Así, mientras que el 63% de las entidades de ámbito internacional declaran su intención de contratar, las provinciales y municipales no llegan al 40% (Tabla 92).

Por otro lado, se han analizado las entidades dispuestas a contratar según la proporción de titulados/as en plantilla.

En el corto plazo, solo el 11% de las entidades sin titulados/as universitarios en plantilla tienen intención de contratar a titulados/as en los dos próximos años. Por el contrario, son aquellas entidades con una proporción media o alta de titulados/as universitarios en plantilla las que tienen una mayor disposición a seguir contratando, con porcentajes del 58% y 62%, respectivamente (Tabla 93).

Al analizar las intenciones de contratación según la proporción de mujeres tituladas en plantilla, el 40% de las entidades sin universitarias manifiestan su intención de contratar titulados/as. En este caso, son las empresas con baja y media proporción de tituladas en sus plantillas las que manifiestan una mayor disposición a la contratación de titulados/as universitarios (Tabla 94).

Tabla 92. Intención de contratación de recién titulados/as universitarios según ámbito de operación de la empresa

Ámbito de operación	Si	No
Internacional	63%	37%
Nacional	52%	48%
Comunidad autónoma	46%	54%
Provincia	39%	61%
Municipio	33%	67%

Tabla 93. Intención de contratación de recién titulados/as universitarios según proporción de personas tituladas en plantilla

Titulados/as en plantilla	Si	No
No hay universitarios en plantilla	11%	89%
Baja proporción de universitarios, menos del 30% (P33)	46%	54%
Proporción media de universitarios. Entre 30 y el 75%	58%	42%
Alta proporción de universitarios, más del 75% (P66)	62%	38%

Tabla 94. Intención de contratación de recién titulados/as universitarios según proporción de tituladas en plantilla

Tituladas en plantilla	Si	No
No hay universitarias en plantilla	40%	60%
Baja proporción de universitarias, menos del 45% (P33)	64%	36%
Proporción media de universitarias. Entre 45 y el 64%	57%	43%
Alta proporción de universitarias, más del 64% (P66)	49%	51%

Profundiza

¿Cuáles son las razones de la no contratación de titulados/as?

Línea de investigación futura: profundizar en las razones por las que las entidades sin personas tituladas en sus plantillas no prevén contratar recién titulados/as, ayudando a conocer los principales motivos que rodean sus preferencias de contratación, así como estudiar las tendencias de contratación de titulados/as favorables y entender por qué se incrementan las contrataciones de estos/as.

6.3. Cuantificación de recién titulados/as que serán contratados/as en los próximos dos años

Una vez analizados los planes de contratación de las entidades encuestadas para los próximos dos años, ¿cuántos recién titulados/as contratará cada entidad en los próximos dos años?

Para responder a esta cuestión, se restringe la muestra de estudio a aquellas entidades que hayan respondido afirmativamente a la pregunta: ¿tiene previsto contratar recién titulados/as en los próximos dos años?

También se analizará qué sectores están captando al mayor porcentaje de recién titulados/as en relación con su participación en el mercado laboral.¹⁰

El número medio de trabajadores en 2023 para cada sector económico se cuantifica en:

1. Agricultura: 339.830,5 (1,75%).
 2. Industria: 2.154.853,83 (11,09%).
 3. Comercio: 3.286.838,42 (16,91%).
 4. Hostelería: 1.755.310,08 (9,03%).
 5. Servicios profesionales: 5.551.173,08 (28,56%).
 6. Educación: 1.184.874,75 (6,10%).
 7. Actividades sanitarias: 1.957.746,92 (10,07%).
 8. Resto de servicios: 1.825.660,42 (9,39%).
 9. Construcción: 1.379.296,08 (7,10%).
-
- Total: 19.435.584,08 (100%).

¹⁰ Se utiliza una media sobre la afiliación a la Seguridad Social a final de cada mes de 2023 (Fuente: INE, 2023).

Este primer análisis muestra cómo se distribuyen las previsiones del volumen de contratos de recién titulados/as por sector económico.

El grupo económico con una previsión más favorable de contratos a futuro es el de servicios profesionales, con una media de 14,5 contratos/empresa; por otro lado, el grupo con perspectivas de contratación más bajas es el de agricultura, con una media de 3 contratos/empresa (Tabla 95).

En la mayoría de los sectores económicos se observa una relación directa entre las previsiones de contratación y su peso en el mercado laboral español, a excepción del sector sanitario. Siendo este el cuarto sector con mayor presencia en el mercado laboral, sin embargo, es el segundo en demanda de recién titulados, por delante del sector industrial.

Tabla 95. Volumen previsto de contratación de recién titulados/as universitarios según sector, por empresa

Grupo económico	Media ¹¹	Moda ¹²	Desviación típica ¹³	Máximo ¹⁴	Mínimo ¹⁵	Suma ¹⁶
Agricultura y pesca	3	2	4,6	30	1	118
Comercio	6,7	1	26,3	300	1	2.301
Construcción	4,8	2	11,7	100	1	1.177
Educación	5,3	2	9,1	60	1	913
Hostelería	6,2	2	13,8	100	1	534
Industria	5,4	2	11,8	120	1	2.182
Resto de servicios	6,1	2	14,5	100	0	1.169
Actividades sanitarias	12,6	2	58	750	0	2.567
Servicios profesionales	14,5	2	95,7	2.000	1	22.671,2

¹¹ Media: suma de contratos de cada entidad (en la categoría) entre el número de entidades (en la categoría). Nos permite medir la intensidad de contratación individual.

¹² Moda: valor que aparece con mayor frecuencia en la categoría.

¹³ Desviación típica: variación o dispersión de cada dato en torno a la media.

¹⁴ Máximo: valor máximo de la categoría.

¹⁵ Mínimo: valor mínimo de la categoría.

¹⁶ Suma: suma de los contratos indicados por cada entidad en la categoría. Volumen total estimado de contrataciones en el conjunto del mercado por grupos económicos.

A continuación se proporciona una lista de contratos esperados por sector:

1. Agricultura y pesca: 118 (0,35%).
2. Comercio: 2.301 (6,84%).
3. Construcción: 1.177 (3,50%).
4. Educación: 913 (2,71%).
5. Hostelería: 534 (1,59%).
6. Industria: 2.182 (6,49%).
7. Resto de servicios: 1.169 (3,48%).
8. Actividades sanitarias: 2.567 (7,63%).
9. Servicios profesionales: 22.671,2 (67,41%).

Total: 33.632,2.

De media, las grandes empresas tienen una previsión de contratar unos 53,1 egresados por empresa, a diferencia de las microempresas, que prevén la contratación de 1,9 egresados/as por empresa. Como en análisis anteriores, las perspectivas de contratación crecen a la vez que lo hace el tamaño de la empresa (Tabla 96).

Al analizar la previsión de contratación según el ámbito de operación de la empresa, resulta sorprendente que las empresas de ámbito municipal prevean contratar una mayor proporción de egresados/as por empresa (7,7 egresados por entidad), por encima incluso de la previsión de las entidades de ámbito nacional (7,5 egresados por entidad).

Sin embargo, la alta desviación típica observada en este grupo indica una gran dispersión en las respuestas, que sugiere que una o varias empresas de ámbito municipal han declarado una intención de contratación inusualmente alta.

Tabla 96. Volumen previsto de contratación de recién titulados/as universitarios según tamaño de la empresa, por empresa

Tamaño de la empresa	Media	Moda	Desviación típica	Máximo	Mínimo	Suma
Microempresa: 1-9 trabajadores	1,9	1	2,6	70	1	1.858,2
Pequeña empresa: 10-49 trabajadores	3,3	2	6,9	200	0	3.719
Mediana empresa: 50-249 trabajadores	6,8	2	10,7	200	1	4.659
Gran empresa: 250 o más trabajadores	53,1	5	181,6	2.000	0	23.214

Los datos agregados de los contratos previstos en entidades de ámbito nacional son sustancialmente superiores (6.616,2) a los de ámbito municipal (2.365). Aun así, sigue siendo llamativo que las entidades de ámbito provincial, con 995 contratos previstos, o autonómico (con 1.693) declaren una intención menor de contratación que las de ámbito municipal. No obstante, son las entidades que operan a nivel internacional las que tienen intención de contratar a más egresados de media, con un valor de 14 titulados/as (Tabla 97).

Tabla 97. Volumen previsto de contratación de recién titulados/as universitarios según ámbito de operación de la empresa, por empresa

Ámbito de operación	Media	Moda	Desviación típica	Máximo	Mínimo	Suma
Internacional	14	2	82	2.000	1	18.001
Nacional	7,5	2	35,7	750	0	6.616,2
Comunidad autónoma	4,4	1	12,7	150	0	1.683
Provincia	3,4	1	7,6	100	1	995
Municipio	7,7	2	85,4	1.500	1	2.365

Analizando la contratación futura en función de la proporción de titulados/as en plantilla, se aprecia cómo las plantillas con proporciones media y alta de titulados/as presentan un mayor número de contratos esperados a recién titulados/as en los próximos dos años.

Las entidades donde más del 75% de los trabajadores en plantilla son titulados/as, así como las que tienen una proporción media de titulados/as entre el 30% y 75%, contratarán, respectivamente, en torno a 14.000 recién titulados/as en los dos próximos años. Resulta de interés observar cómo la previsión de entrada de titulados/as en entidades sin universitarios en plantilla sigue siendo lenta, con solo 102 contratos previstos para los próximos dos años (Tabla 98).

La contratación esperada por las entidades analizadas en función de la proporción de tituladas en plantilla, muestra cómo aquellas entidades en las que se presentan bajas o medias proporciones tienen las mayores previsiones de contratación para recién titulados/as, lo que podría apuntar a procesos de transformación o actualización de perfiles (Tabla 99).

Tabla 98. Volumen previsto de contratación de recién titulados/as universitarios según proporción de personas tituladas en plantilla, por empresa

Titulados/as en plantilla	Media	Moda	Desviación típica	Máximo	Mínimo	Suma
No hay universitarios en plantilla	1,3	1	0,5	1	1	102
Baja proporción de universitarios, menos del 30% (P33)	5,3	2	19,2	2	0	4.926,20
Proporción media de universitarios, entre el 30 y el 75%	13,2	2	80	2	1	13.952
Alta proporción de universitarios, más del 75% (P66)	12,1	2	85,1	2	0	13.891

Tabla 99. Volumen previsto de contratación de recién titulados/as universitarios según proporción de tituladas en plantilla, por empresa

Titulados/as en plantilla	Media	Moda	Desviación típica	Máximo	Mínimo	Suma
No hay universitarias en plantilla	1,6	1	0,9	5	1	184
Baja proporción de universitarias, menos del 45% (P33)	13,2	2	74,7	1.500	1	14.507
Proporción media de universitarias, entre el 45 y el 64%	12,6	2	93,2	2.00	1	11.636,2
Alta proporción de universitarias, más del 64% (P66)	7,1	1	37,9	750	0	5.965

6.4. Perspectivas de evolución en ocupaciones y perfiles formativos

Tras el análisis de la previsión en las contrataciones de recién titulados/as en el medio plazo, pasaremos a contestar las siguientes preguntas de investigación: 1) ¿cuáles son las ocupaciones que la entidad considera contratar?, y 2) ¿cuáles son los perfiles formativos que se corresponden con las ocupaciones demandadas?

Para responder a la primera de las preguntas, se agrupan las ocupaciones en función del grupo ocupacional al que pertenecen (INE, 2024)¹⁷.

El análisis diferenciado a partir de los nueve grandes grupos económicos analizados muestra, dentro de los tres primeros grupos ocupacionales, un claro predominio de la contratación de titulados/as en las actividades económicas de servicios profesionales, industria, comercio y construcción.

Centrado el análisis en la distribución por tamaño de las empresas, los resultados muestran dos patrones, para los grupos ocupacionales del 1 al 3, en el caso de las microempresas y grandes empresas, la necesidad de contratación se centra en la ocupación de «Técnicos y profesionales de apoyo», mientras que las pequeñas y medianas precisan en mayor proporción contratar «Directores y gerentes».

6.4.1. Las tres ocupaciones más demandadas por las empresas españolas

En el análisis según el grupo económico, se observa que la categoría ocupacional «Directores y gerentes» será la más demandada en el sector de los servicios profesionales, y donde se realizarán casi la mitad de estas contrataciones.

De modo similar, la mayor proporción de contratación dentro de la categoría ocupacional de «Técnicos y profesionales científicos e intelectuales» y «Técnicos y profesionales de apoyo» se producirá en el sector de los servicios profesionales, con un 51% y 44%, respectivamente, seguida de la industria, con un 12% y 20%, respectivamente. Esto refleja la creciente necesidad de personas tituladas con altas habilidades técnicas y especializadas (Tabla 100).

¹⁷ Grupos ocupacionales: grupo 1: «Directores y gerentes»; grupo 2: «Técnicos y profesionales científicos e intelectuales»; grupo 3: «Técnicos; profesionales de apoyo»; grupo 4: «Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina»; grupo 5: «Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores»; grupo 6: «Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero»; grupo 7: «Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción»; grupo 8: «Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores»; grupo 9: «Ocupaciones elementales» (este último no incluido en las tablas).

Tabla 100. Grupos ocupacionales con necesidad de contratación según sector

Grupo económico	Agricultura y pesca	Comercio	Construcción	Educación	Hostelería	Industria	Resto de servicios	Actividades sanitarias	Servicios profesionales
Directores y gerentes	1%	12%	11%	2%	6%	14%	7%	1%	47%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1%	9%	6%	7%	1%	12%	5%	8%	51%
Técnicos; profesionales de apoyo	1%	13%	9%	3%	2%	20%	7%	1%	44%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	0%	10%	5%	4%	12%	7%	10%	1%	51%
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	0%	0%	0%	40%	0%	0%	40%	0%	20%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	20%	0%	0%	0%	0%	40%	20%	0%	20%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	1%	5%	13%	4%	0%	46%	6%	0%	25%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	0%	10%	0%	5%	15%	5%	25%	5%	35%

El análisis de las ocupaciones más demandadas según el tamaño de la entidad (Tabla 101) muestra que es la pequeña y mediana empresa la que concentra la mayor necesidad de contratación en la mayoría de las categorías ocupacionales. En concreto, destacan en los empleos más cualificados, grupos ocupacionales 1, 2 y 3, ya que supondrán en torno al 60% de la contratación prevista de titulados/as, de media.

Tabla 101. Grupos ocupacionales con necesidad de contratación según tamaño de la empresa

Tamaño de la empresa	Microempresa: 1-9 trabajadores	Pequeña empresa: 10-49 trabajadores	Mediana empresa: 50-249 trabajadores	Gran empresa: 250 o más trabajadores
Directores y gerentes	19%	39%	27%	16%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	25%	33%	24%	17%
Técnicos; profesionales de apoyo	22%	34%	25%	19%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	32%	36%	19%	13%
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	0%	20%	60%	20%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	20%	20%	40%	20%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	24%	27%	27%	22%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	10%	50%	20%	20%

Las microempresas y grandes empresas tienen necesidades similares de contratación en los grupos ocupacionales 1, 2 y 3, y, entre ambos, representan, de media, el 40%.

Al analizar la necesidad de contratación según el ámbito de operación de la empresa (Tabla 102) se observa que son las empresas internacionales las que tienen mayor necesidad de contratación de perfiles profesionales de los tres primeros grupos ocupacionales. A la empresa multinacional le sigue la empresa nacional en necesidades de perfiles profesionales altamente cualificados (grupos ocupacionales 1, 2 y 3), superando, entre ambos ámbitos de operación, más del 70% de las contrata-

ciones previstas para los tres primeros grupos ocupacionales. Lo anterior subraya la importancia de las entidades de ámbito nacional e internacional en la generación de empleo.

Tabla 102. Grupos ocupacionales con necesidad de contratación según ámbito de la empresa

Ámbito de operación	Internacional	Nacional	Comunidad autónoma	Provincia	Municipio
Directores y gerentes	44%	33%	14%	4%	5%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	46%	27%	11%	9%	8%
Técnicos; profesionales de apoyo	46%	26%	14%	6%	8%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	30%	35%	11%	11%	12%
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	0%	0%	80%	20%	0%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	40%	0%	20%	20%	20%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	51%	24%	13%	6%	6%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	45%	20%	5%	10%	20%

Centrando el análisis en las entidades con necesidad de contratación manifestada según la proporción de titulados/as en la plantilla se observa que (Tabla 103):

Son las entidades que ya cuentan con titulados/as en su plantilla las que expresan interés por contratar titulados/as dentro de los tres primeros grupos ocupacionales.

Las entidades con alta y media proporción de universitarios en plantilla, precisan llevar a cabo en torno al 70% de las contrataciones de técnicos y profesionales de apoyo y de profesionales científicos e intelectuales.

Tabla 103. Grupos ocupacionales con necesidad de contratación según proporción de personas tituladas en plantilla

Titulados/as en plantilla	No hay universitarios en plantilla	Baja proporción de universitarios, menos del 30% (P33)	Proporción media de universitarios, entre el 30 y el 75%	Alta proporción de universitarios, más del 75% (P66)
Directores y gerentes	1%	40%	34%	25%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	2%	24%	35%	39%
Técnicos; profesionales de apoyo	2%	29%	38%	31%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	4%	31%	34%	31%
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	0%	60%	20%	20%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	20%	60%	0%	20%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	5%	47%	28%	19%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	0%	17%	44%	39%

Son las entidades con baja proporción de titulados/as en plantilla las que manifiestan que contratarán al 40% de los directores y gerentes que se precisan.

Finalmente, en relación con la proporción de mujeres universitarias en plantilla (Tabla 104), se puede observar cómo, a pesar de incrementar los porcentajes de contratación de titulados/as en las empresas sin universitarias en plantilla (respecto a sin titulados/as en plantilla), siguen siendo las empresas que integran tituladas en

plantilla las que llevarán a cabo el grueso de la contratación prevista para los tres primeros grupos ocupacionales (un 96% de la contratación total, en media).

En esta ocasión, las entidades con baja proporción de universitarias en plantilla destacan en los tres primeros grupos ocupacionales, siendo las que mayor necesidad de contratación manifiestan.

Tabla 104. Grupos ocupacionales con necesidad de contratación según proporción de tituladas en plantilla

Titulados/as en plantilla	No hay universitarias en plantilla	Baja proporción de universitarias, menos del 45% (P33)	Proporción media de universitarias, entre el 45 y el 64%	Alta proporción de universitarias, más del 64% (P66)
Directores y gerentes	4%	42%	35%	19%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	3%	41%	29%	27%
Técnicos; profesionales de apoyo	4%	45%	33%	18%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	2%	23%	40%	35%
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	0%	20%	80%	0%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0%	25%	50%	25%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	7%	54%	15%	24%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	0%	50%	39%	11%

6.4.2. Perfiles formativos más demandados por las empresas españolas

Este análisis busca ser una representación de los perfiles formativos más seleccionados por las entidades participantes en el estudio. La Tabla 105 muestra la proporción de perfiles formativos indicados en el formulario ordenados de mayor a menor frecuencia.

Tabla 105. Perfiles formativos con necesidad de contratación indicados por las entidades					
Proporción de perfiles formativos					
Ingenierías	21,1%	Otra formación de personal docente y ciencias de la educación	2,7%	Trabajo social y orientación	1%
Otra educación comercial y empresarial	12,8%	Ciencias físicas, químicas, geológicas	2,7%	Humanidades	0,9%
Informática	8,4%	Matemáticas y estadística	2,3%	Enfermería y atención a enfermos	0,8%
Arquitectura y construcción	7,7%	Periodismo e información	1,7%	Técnicas audiovisuales y medios de comunicación	0,8%
Administración y gestión de empresas	6,6%	Otras ciencias sociales y del comportamiento	1,7%	Medicina	0,8%
Economía	4,8%	Artes	1,7%	Otros servicios	0,7%
Derecho	4,3%	Psicología	1,6%	Veterinaria	0,7%
Ciencias de la vida	4,3%	Agricultura, ganadería y pesca	1,4%	Formación de docentes de enseñanza primaria	0,2%
Turismo y hostelería	2,9%	Lenguas	1,2%	Formación de docentes de enseñanza infantil	0,2%
Otras ciencias de la salud	2,8%	Deportes	1,1%	TOTAL	100%

Los tres primeros perfiles formativos más solicitados son las ingenierías (21,1%), la educación empresarial y comercial (12,8%) y la informática (8,4%). Los perfiles formativos menos solicitados por las entidades participantes en el estudio son los de educación (primaria e infantil) y salud. Este resultado es esperable puesto que en el estudio no participan los distintos organismos de la administración pública, que son los principales contratadores de ambos colectivos.

En la Tabla 106 aparecen la totalidad de los perfiles universitarios, ordenados de mayor a menor frecuencia, según la necesidad de cada grupo económico.

Las ingenierías y la otra educación comercial y empresarial son los perfiles formativos con mayor presencia transversal en varios sectores. En el perfil formativo de las ingenierías es el más demandado por los distintos sectores económicos, destacando el sector industrial (48%), el sector de la construcción (31%) y el de agricultura y pesca (22%). Lo mismo sucede con el perfil de educación comercial y empresarial, segundo perfil más demandado por las entidades (Tabla 105), que destaca en sectores como comercio (22%), servicios profesionales (15%) y resto de servicios (15%).

Aparecen perfiles más específicos, como el de la arquitectura, donde la mayoría de la demanda proviene del sector de la construcción. Ocurre lo mismo con el perfil de ciencias de la salud, demandado por el sector sanitario y con el perfil de turismo y hostelería, donde la demanda proviene del sector hostelero.

Un análisis de los perfiles formativos en función del tamaño de las empresas (Tabla 107) revela que las ingenierías emergen como el grupo más solicitado, especialmente en empresas de tamaño mediano y grande, indicando una fuerte necesidad de habilidades técnicas avanzadas. Otra educación comercial y empresarial es crucial para microempresas y pequeñas empresas, pero su demanda disminuye en empresas de mayor tamaño.

Se identifica una correlación positiva notable entre la demanda de ingenieros/as y el tamaño de la empresa. La necesidad de ingenieros/as aumenta significativamente desde las microempresas, donde representa un 14%, hasta alcanzar un 26% y 27% en medianas y grandes empresas, respectivamente. En ambos tamaños de empresas, los dos siguientes perfiles formativos más demandados, el perfil informático y empresarial, representan un 9% de las futuras contrataciones para cada grupo económico y perfil formativo, a una distancia de más de 15 puntos porcentuales del perfil de ingeniería.

Las microempresas, junto a la pequeña empresa, destacan en la necesidad de arquitectos (8%) y del perfil formativo de administración y gestión de empresas (7%).

En relación con los perfiles más demandados según el ámbito de operación de las empresas (Tabla 108), es notable cómo las ingenierías muestran una mayor prevalencia a nivel internacional (29%) en comparación con niveles más locales como el municipio (12%). El segundo perfil más demandado, otra educación comercial y empresarial, presenta una distribución relativamente uniforme a través de los diferentes niveles geográficos, variando entre un 11% a nivel internacional y un 12% a nivel municipal.

Las entidades de ámbito local o provincial muestran una preferencia considerablemente más alta por disciplinas de ciencias de la salud (11% a nivel municipal) y, el turismo y la hostelería. La coherencia de los resultados obtenidos se manifiesta, por ejemplo, en la demanda del perfil de enseñanza de idiomas, que al ser un sector muy atomizado es congruente con una mayor demanda por parte de las empresas de ámbito municipal (Tabla 108).

El análisis, considerando la proporción de titulados/as en plantilla (Tabla 109), revela patrones significativos que reflejan tanto la demanda del mercado laboral como las tendencias educativas actuales. Se observa que, aquellas entidades con baja y media proporción de titulados/as en su plantilla, son las que manifiestan mayor necesidad de perfiles de ingeniería. La demanda de disciplinas como turismo y hostelería, es mayor en empresas con baja proporción de titulados en plantilla.

En general, los perfiles formativos de informática y arquitectura y construcción presentan una distribución más equilibrada, en su demanda de contratación, en función de la proporción de titulados/as en plantilla, con variaciones que podrían reflejar diferencias regionales en la demanda de habilidades específicas o en la disponibilidad de programas educativos avanzados.

Finalmente, se han analizado los perfiles formativos en los que se precisa contratar, según la proporción de tituladas en plantilla (Tabla 110).

Cuando la proporción de mujeres tituladas en la entidad es baja o nula, se observa que los perfiles formativos más demandados para contratación de titulados/as suelen ser aquellos relacionados con ingenierías, arquitectura y construcción e informática. Fomentar la inclusión de mujeres en el estudio de estas disciplinas es fundamental para equilibrar la diversidad en el ámbito laboral y aprovechar el potencial de todos los talentos.

Por el contrario, la incorporación de perfiles formativos como otra educación comercial y empresarial, administración y gestión de empresas y economía presenta una distribución más equitativa, con un mayor peso en la demanda de estos perfiles formativos en aquellas entidades que no incorporan universitarias en plantilla (Tabla 110).

En las entidades que tienen una alta proporción de mujeres universitarias, los perfiles universitarios más demandados son titulados/as en ingenierías y graduados/as en áreas comerciales y empresariales.

Tabla 106. Perfiles formativos con necesidad de contratación según sector (ordenados de mayor a menor frecuencia)

Grupo económico	Agricultura y pesca	Comercio	Construcción	Educación	Hostelería	Industria	Resto de servicios	Actividades sanitarias	Servicios profesionales
Ingenierías	22%	12%	31%	5%	2%	48%	21%	1%	17%
Otra educación comercial y empresarial	8%	22%	7%	6%	11%	9%	15%	3%	15%
Informática	4%	9%	2%	4%	2%	5%	4%	0%	13%
Arquitectura y construcción	0%	3%	47%	0%	0%	4%	4%	0%	6%
Administración y gestión de empresas	2%	11%	3%	5%	4%	5%	9%	2%	7%
Economía	8%	5%	2%	3%	2%	3%	7%	1%	6%
Derecho	2%	1%	1%	2%	2%	1%	5%	1%	7%
Ciencias de la vida	9%	4%	1%	3%	2%	6%	5%	3%	5%
Turismo y hostelería	0%	1%	0%	2%	50%	0%	3%	0%	2%
Otras ciencias de la salud	0%	4%	0%	2%	1%	2%	1%	30%	1%
Otra formación de personal docente y ciencias de la educación	0%	0%	0%	24%	2%	0%	2%	11%	1%
Ciencias físicas, químicas, geológicas	5%	2%	1%	3%	1%	7%	3%	1%	2%
Matemáticas y estadística	4%	2%	0%	2%	0%	1%	2%	1%	3%
Periodismo e información	0%	2%	1%	2%	0%	1%	1%	0%	3%

Continúa en la página siguiente

Tabla 106. Perfiles formativos con necesidad de contratación según sector (ordenados de mayor a menor frecuencia)
(continuación)

Otras ciencias sociales y del comportamiento	1%	0%	1%	3%	1%	0%	4%	2%	2%
Artes	0%	1%	1%	1%	2%	0%	0%	2%	2%
Psicología	0%	0%	0%	4%	1%	0%	2%	11%	1%
Agricultura, ganadería y pesca	27%	4%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	1%
Lenguas	0%	1%	0%	11%	5%	0%	1%	0%	1%
Deportes	0%	0%	0%	2%	5%	0%	1%	2%	1%
Trabajo social y orientación	0%	0%	0%	3%	1%	0%	1%	8%	1%
Humanidades	0%	0%	0%	2%	1%	0%	2%	1%	1%
Enfermería y atención a enfermos	0%	0%	0%	2%	0%	0%	1%	11%	0%
Técnicas audiovisuales y medios de comunicación	0%	0%	0%	2%	1%	0%	0%	10%	0%
Medicina	0%	1%	0%	1%	1%	0%	0%	0%	1%
Otros servicios	0%	1%	1%	0%	0%	1%	4%	1%	0%
Veterinaria	8%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	1%
Formación de docentes de enseñanza primaria	0%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	0%	0%
Formación de docentes de enseñanza infantil	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	1%	0%

Tabla 107. Perfiles formativos con necesidad de contratación según tamaño de la empresa (ordenados de mayor a menor frecuencia)

Tamaño de la empresa	Microempresa: 1-9 trabajadores	Pequeña empresa: 10-49 trabajadores	Mediana empresa: 50-249 trabajadores	Gran empresa: 250 o más trabajadores
Ingenierías	14%	19%	27%	26%
Otra educación comercial y empresarial	16%	15%	9%	9%
Informática	7%	8%	9%	9%
Arquitectura y construcción	8%	8%	7%	6%
Administración y gestión de empresas	7%	7%	6%	5%
Economía	5%	5%	5%	5%
Ciencias de la vida	6%	4%	3%	4%
Derecho	4%	5%	5%	4%
Otras ciencias de la salud	2%	4%	3%	3%
Turismo y hostelería	4%	3%	2%	2%
Otra formación de personal docente y ciencias de la educación	3%	2%	3%	2%
Ciencias físicas, químicas, geológicas	2%	2%	3%	4%
Matemáticas y estadística	2%	2%	2%	4%
Periodismo e información	3%	2%	1%	1%
Otras ciencias sociales y del comportamiento	3%	2%	1%	1%
Artes	2%	2%	1%	1%
Psicología	2%	1%	2%	2%
Agricultura, ganadería y pesca	1%	2%	1%	2%
Lenguas	1%	1%	1%	1%
Deportes	2%	1%	1%	1%
Trabajo social y orientación	1%	1%	1%	1%
Humanidades	1%	1%	1%	1%
Técnicas audiovisuales y medios de comunicación	0%	1%	1%	2%

Continúa en la página siguiente

Tabla 107. Perfiles formativos con necesidad de contratación... (continuación)

Tamaño de la empresa	Microempresa: 1-9 trabajadores	Pequeña empresa: 10-49 trabajadores	Mediana empresa: 50-249 trabajadores	Gran empresa: 250 o más trabajadores
Enfermería y atención a enfermos	1%	1%	1%	1%
Medicina	1%	1%	1%	0%
Veterinaria	0%	1%	1%	2%
Otros servicios	0%	1%	1%	1%
Formación de docentes de enseñanza primaria	0%	0%	0%	0%
Formación de docentes de enseñanza infantil	0%	0%	0%	0%

Tabla 108. Perfiles formativos con necesidad de contratación según ámbito de la empresa (ordenados de mayor a menor frecuencia)

Ámbito de operación	Internacional	Nacional	Comunidad autónoma	Provincia	Municipio
Ingenierías	29%	17%	16%	10%	12%
Otra educación comercial y empresarial	11%	15%	16%	14%	12%
Informática	12%	8%	4%	2%	3%
Arquitectura y construcción	6%	9%	14%	10%	3%
Administración y gestión de empresas	6%	8%	7%	7%	6%
Economía	4%	5%	6%	5%	4%
Derecho	3%	6%	4%	5%	3%
Ciencias de la vida	6%	4%	2%	2%	2%
Otras ciencias de la salud	1%	2%	2%	9%	11%
Otra formación de personal docente y ciencias de la educación	1%	2%	4%	5%	8%
Turismo y hostelería	2%	2%	1%	5%	9%
Ciencias físicas, químicas, geológicas	4%	2%	1%	2%	2%
Matemáticas y estadística	3%	2%	1%	1%	2%
Periodismo e información	1%	2%	3%	1%	1%

Continúa en la página siguiente

Tabla 108. Perfiles formativos con necesidad de contratación... (continuación)

Ámbito de operación	Internacional	Nacional	Comunidad autónoma	Provincia	Municipio
Otras ciencias sociales y del comportamiento	2%	2%	2%	2%	2%
Artes	2%	1%	2%	1%	1%
Psicología	1%	1%	3%	3%	2%
Agricultura, ganadería y pesca	2%	1%	2%	2%	0%
Lenguas	1%	1%	1%	2%	5%
Deportes	0%	2%	2%	1%	2%
Trabajo social y orientación	0%	1%	2%	2%	1%
Humanidades	1%	1%	1%	1%	2%
Enfermería y atención a enfermos	0%	1%	1%	2%	2%
Técnicas audiovisuales y medios de comunicación	1%	1%	0%	1%	1%
Medicina	0%	1%	1%	2%	2%
Veterinaria	0%	1%	1%	2%	1%
Otros servicios	1%	1%	1%	0%	1%
Formación de docentes de enseñanza primaria	0%	0%	1%	1%	1%
Formación de docentes de enseñanza infantil	0%	0%	0%	1%	1%

Tabla 109. Perfiles formativos con necesidad de contratación según proporción de personas tituladas en plantilla (ordenados de mayor a menor frecuencia)

Titulados/as en plantilla	No hay universitarios en plantilla	Baja proporción de universitarios, menos del 30% (P33)	Proporción media de universitarios, entre el 30 y el 75%	Alta proporción de universitarios, más del 75% (P66)
Ingenierías	14%	28%	22%	16%
Otra educación comercial y empresarial	25%	13%	12%	13%
Informática	9%	5%	11%	8%
Arquitectura y construcción	9%	9%	8%	7%

Continúa en la página siguiente

Tabla 109. Perfiles formativos con necesidad de contratación... (continuación)

Titulados/as en plantilla	No hay universitarios en plantilla	Baja proporción de universitarios, menos del 30% (P33)	Proporción media de universitarios, entre el 30 y el 75%	Alta proporción de universitarios, más del 75% (P66)
Administración y gestión de empresas	9%	7%	6%	7%
Economía	6%	5%	4%	5%
Ciencias de la vida	0%	4%	4%	5%
Derecho	4%	3%	4%	6%
Otras ciencias de la salud	3%	2%	3%	3%
Turismo y hostelería	2%	5%	3%	2%
Otra formación de personal docente y ciencias de la educación	1%	1%	3%	4%
Ciencias físicas, químicas, geológicas	3%	3%	2%	3%
Matemáticas y estadística	2%	1%	2%	3%
Periodismo e información	1%	1%	2%	3%
Otras ciencias sociales y del comportamiento	1%	1%	1%	2%
Artes	4%	1%	2%	2%
Psicología	1%	1%	1%	2%
Agricultura, ganadería y pesca	2%	2%	2%	1%
Lenguas	2%	1%	1%	2%
Deportes	0%	1%	1%	1%
Trabajo social y orientación	0%	1%	1%	1%
Humanidades	0%	1%	1%	1%

Continúa en la página siguiente

Tabla 109. Perfiles formativos con necesidad de contratación... (continuación)

Titulados/as en plantilla	No hay universitarios en plantilla	Baja proporción de universitarios, menos del 30% (P33)	Proporción media de universitarios, entre el 30 y el 75%	Alta proporción de universitarios, más del 75% (P66)
Técnicas audiovisuales y medios de comunicación	2%	1%	0%	1%
Enfermería y atención a enfermos	0%	1%	1%	1%
Medicina	0%	1%	1%	1%
Veterinaria	0%	1%	1%	0%
Otros servicios	0%	2%	0%	0%
Formación de docentes de enseñanza primaria	0%	0%	0%	0%
Formación de docentes de enseñanza infantil	0%	0%	0%	0%

Tabla 110. Perfiles formativos con necesidad de contratación según proporción de tituladas en plantilla (ordenados de mayor a menor frecuencia)

Titulados/as en plantilla	No hay universitarias en plantilla	Baja proporción de universitarias, menos del 30% (P33)	Proporción media de universitarias, entre el 30 y el 75%	Alta proporción de universitarias, más del 75% (P66)
Ingenierías	35%	35%	16%	7%
Otra educación comercial y empresarial	12%	8%	14%	16%
Informática	11%	13%	7%	4%
Arquitectura y construcción	14%	11%	7%	4%
Administración y gestión de empresas	7%	5%	8%	7%
Economía	3%	3%	6%	5%

Continúa en la página siguiente

Tabla 110. Perfiles formativos con necesidad de contratación... (continuación)

Titulados/as en plantilla	No hay universitarias en plantilla	Baja proporción de universitarias, menos del 30% (P33)	Proporción media de universitarias, entre el 30 y el 75%	Alta proporción de universitarias, más del 75% (P66)
Ciencias de la vida	1%	5%	5%	5%
Derecho	2%	2%	5%	6%
Otras ciencias de la salud	1%	1%	2%	7%
Turismo y hostelería	0%	1%	4%	4%
Otra formación de personal docente y ciencias de la educación	0%	1%	2%	7%
Ciencias físicas, químicas, geológicas	1%	3%	3%	2%
Matemáticas y estadística	2%	3%	2%	1%
Periodismo e información	1%	1%	2%	2%
Otras ciencias sociales y del comportamiento	1%	1%	2%	3%
Psicología	0%	0%	2%	3%
Artes	1%	1%	2%	3%
Lenguas	1%	1%	2%	1%
Agricultura, ganadería y pesca	0%	0%	1%	3%
Deportes	1%	1%	1%	1%
Trabajo social y orientación	0%	0%	1%	2%
Humanidades	1%	0%	1%	2%
Enfermería y atención a enfermos	0%	0%	1%	2%
Medicina	0%	0%	1%	2%

Continúa en la página siguiente

Tabla 110. **Perfiles formativos con necesidad de contratación...** (continuación)

Titulados/as en plantilla	No hay universitarias en plantilla	Baja proporción de universitarias, menos del 30% (P33)	Proporción media de universitarias, entre el 30 y el 75%	Alta proporción de universitarias, más del 75% (P66)
Técnicas audiovisuales y medios de comunicación	1%	1%	1%	1%
Veterinaria	1%	1%	1%	1%
Otros servicios	1%	0%	1%	1%
Formación de docentes de enseñanza primaria	0%	0%	0%	1%
Formación de docentes de enseñanza infantil	0%	0%	0%	1%

6.5. Valoración de los motivos en la contratación de recién titulados/as

Para finalizar este capítulo, se pretende dar respuesta a la pregunta de investigación: «¿Cuáles son los motivos para la contratación de recién egresados/as?». Para ello, se analizará la pregunta «Valore de 1 (nada probable) a 5 (muy probable) los siguientes motivos para las futuras contrataciones de recién titulados». En la última de las cuestiones se analizan ocho preguntas que han sido valoradas por las empresas entre 1 (nada probable) y 5 (muy probable) acerca de situaciones determinadas. Estos motivos son:

1. Cubrir bajas y sustituciones.
2. Cubrir jubilaciones.
3. Rejuvenecer plantillas.
4. Crecimiento de la actividad.
5. Diversificaciones de la actividad.
6. Apuesta por la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i).
7. Evolución/cambios en los requerimientos de los puestos.
8. Incentivos a la contratación (jóvenes, etc.).

Los resultados obtenidos muestran que las situaciones que generan una menor probabilidad de contratación para los diversos sectores económicos son: cubrir jubilaciones, rejuvenecimiento de plantillas e incentivos a la contratación. Por otro lado, es apreciable que las situaciones relacionadas con el crecimiento de la actividad, la diversificación de los negocios, la apuesta por la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) y la evolución/cambios en los requerimientos de los puestos, introducen una mayor probabilidad para que se realice la contratación de los recién titulados/as.

Tabla 111. Motivos para la contratación de personas recién graduadas según sector

Grupo económico (media)	Agricultura y pesca	Comercio	Construcción	Educación	Hostelería	Industria	Resto de servicios	Actividades sanitarias	Servicios profesionales
Cubrir bajas y sustituciones	2,51	2,97	2,63	3,72	3,61	2,86	3,02	3,86	2,81
Cubrir jubilaciones	2,03	2,24	1,94	2,22	2,72	2,27	2,44	2,08	1,80
Rejuvenecer plantillas	2,40	2,22	2,21	1,85	2,45	2,34	2,44	1,96	1,94
Crecimiento de la actividad	4,14	4,13	4,31	3,86	3,89	4,07	3,86	3,98	4,29
Diversificación de la actividad	3,68	3,22	3,35	2,99	2,75	3,21	3,25	3,20	3,23
Apuesta por la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i)	3,44	3,02	2,54	2,14	2,46	3,46	2,66	2,30	2,82
Evolución/cambios en los requerimientos de los puestos	3,41	3,11	2,95	2,49	3,26	3,19	3,06	2,81	2,89
Incentivos a la contratación (jóvenes, etc.)	2,50	2,36	2,48	2,07	2,67	2,32	2,58	2,26	2,47

Centrando el análisis en las respuestas obtenidas para cada sector económico (Tabla 111), el principal motivo para la contratación, manifestada por las entidades de todos los sectores, es el crecimiento de la actividad. En el resto de motivaciones, por sectores, es posible observar las siguientes peculiaridades:

1. El sector de agricultura y pesca afirma, además, que la segunda y tercera motivación para la contratación son la diversificación de la actividad y la apuesta por la I+D+i.
2. En el sector comercio, las nuevas contrataciones están motivadas por la diversificación de la actividad y por los cambios en los requerimientos de los puestos.
3. En la construcción, la segunda motivación principal para contratar a recién titulados/as está fundamentada en la diversificación de la actividad.
4. En el sector de la educación, se realizan nuevas contrataciones por la necesidad de cubrir bajas y sustituciones.
5. De forma similar al anterior, en el sector de la hostelería, predomina la necesidad de contratación para cubrir bajas y llevar a cabo sustituciones. En siguiente lugar, la necesidad de contratación se produce por los cambios en los requerimientos de los puestos de trabajo.
6. En el sector industrial destaca la contratación para abordar actividades de investigación, desarrollo e innovación y la diversificación de la actividad.
7. En el resto de servicios, la contratación se produce para diversificar la actividad de la entidad y por necesidades inherentes vinculadas a los cambios en los requerimientos de los puestos.
8. En el sector de actividades sanitarias, al igual que en educación y hostelería, las contrataciones están motivadas para cubrir bajas y sustituciones.
9. Por último, el sector de los servicios profesionales, destaca la contratación por diversificación de la actividad.

Analizar los motivos de la contratación de recién titulados/as en función del tamaño de las empresas (Tabla 112) permite afirmar que el principal motivo para la contratación, al igual que ocurría para el caso de los sectores económicos, es el crecimiento de la actividad. Otros resultados destacados, por tamaño de empresa son los siguientes:

1. Microempresa: destaca la contratación de recién graduados/as por diversificación de la actividad de la empresa y por cambios en los requerimientos de los puestos.
2. Pequeña empresa: expresa las mismas motivaciones que la microempresa para la contratación.
3. Mediana empresa: manifiesta que la contratación se produce por la necesidad de cubrir bajas y sustituciones, y para atender a los cambios en los requerimientos de los puestos de trabajo.
4. Gran empresa: este grupo es el que presenta valoraciones más altas en un mayor número de motivaciones para la contratación. A las motivaciones expresadas por la mediana empresa, suma la de su apuesta por la I+D+i.

Tabla 112. Motivos para la contratación de personas recién graduadas según tamaño de la empresa

Tamaño de la empresa (media)	Microempresa: 1-9 trabajadores	Pequeña empresa: 10-49 trabajadores	Mediana empresa: 50-249 trabajadores	Gran empresa: 250 o más trabajadores
Cubrir bajas y sustituciones	2,59	2,90	3,13	3,59
Cubrir jubilaciones	1,67	1,81	2,27	2,80
Rejuvenecer plantillas	1,85	1,98	2,17	2,69
Crecimiento de la actividad	4,22	4,23	4,01	4,14
Diversificación de la actividad	3,30	3,25	3,09	3,16
Apuesta por la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i)	2,60	2,81	2,92	3,16
Evolución/cambios en los requerimientos de los puestos	2,67	3,01	3,04	3,27
Incentivos a la contratación (jóvenes, etc.)	2,51	2,41	2,30	2,43

En relación con el ámbito de operación de la entidad (Tabla 113), se observa que, al igual que ocurre cuando se analizan las motivaciones según los sectores económicos y el tamaño, la prioridad para contratar a recién titulados/as es atender al crecimiento de la empresa. Otros resultados destacados son:

1. En las entidades municipales y provinciales, las contrataciones se ven motivadas para cubrir bajas y sustituciones.
2. Tanto a nivel de comunidad autónoma, nacional e internacional, el segundo motivo para contratar a recién titulados/as es para afrontar la diversificación de la actividad.
3. La empresa internacional, al igual que ocurría anteriormente con la gran empresa, realiza una apuesta por la contratación para promover I+D+i. Se puede afirmar que existe una brecha entre la empresa internacional y la nacional en cuanto a su apuesta por contratar para llevar a cabo I+D+i propia.

4. La conciencia sobre la importancia de contratar recién titulados/as para adaptarse a los cambios en el mercado laboral y las nuevas demandas del mercado de trabajo es alta en todos los ámbitos de operación, indicando una disposición para afrontar los desafíos emergentes.

Tabla 113. Motivos para la contratación de personas recién graduadas según ámbito de la empresa

Ámbito de operación (media)	Internacional	Nacional	Comunidad	Provincia	Municipio
Cubrir bajas y sustituciones	2,82	2,81	2,99	3,26	3,61
Cubrir jubilaciones	1,96	1,87	2,02	2,38	2,25
Rejuvenecer plantillas	2,07	2,02	2,07	2,40	1,99
Crecimiento de la actividad	4,32	4,20	4,08	3,90	3,85
Diversificación de la actividad	3,36	3,20	3,14	3,04	2,88
Apuesta por la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i)	3,32	2,62	2,33	2,42	2,28
Evolución/cambios en los requerimientos de los puestos	3,09	2,82	2,85	2,87	2,93
Incentivos a la contratación (jóvenes, etc.)	2,38	2,40	2,50	2,49	2,48

Cuando se analizan las motivaciones en función del porcentaje de titulados/as en plantilla (Tabla 114), se aprecia el mismo patrón que en todos los casos anteriores, el principal motivo para la contratación de personas recién graduadas es afrontar el crecimiento de la empresa. Otros resultados destacados son:

1. En las empresas sin universitarios en plantilla, destacan cuatro motivaciones para su contratación, que son: la diversificación de la actividad, la apuesta por la I+D+i, la evolución en los requerimientos de los puestos y los incentivos a la contratación.
2. Las entidades con baja y alta proporción de universitarios en plantilla, declaran que sus contrataciones están motivadas por la necesidad de diversificar la actividad.
3. En las entidades con una proporción media de universitarios en plantilla, las contrataciones se producen para cubrir bajas y sustituciones.

Tabla 114. Motivos para la contratación de personas recién graduadas según porcentaje de personas tituladas en plantilla

Titulados/as en plantilla (media)	No hay universitarios en plantilla	Baja proporción de universitarios, menos del 30% (P33)	Proporción media de universitarios, entre el 30 y el 75%	Alta proporción de universitarios, más del 75% (P66)
Cubrir bajas y sustituciones	2,24	2,99	3,4	2,88
Cubrir jubilaciones	1,86	2,27	2,06	1,71
Rejuvenecer plantillas	2,17	2,34	2,05	1,88
Crecimiento de la actividad	4,19	4,01	4,13	4,33
Diversificación de la actividad	3,54	3,11	3,13	3,37
Apuesta por la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i)	2,94	2,81	2,89	2,77
Evolución/cambios en los requerimientos de los puestos	3,29	3,14	2,94	2,78
Incentivos a la contratación (jóvenes, etc.)	3,02	2,39	2,36	2,47

Por último, si se analiza la motivación a la contratación según la proporción de mujeres tituladas en sus plantillas (Tabla 115), se observa que, independientemente de la proporción de universitarias en plantilla, la principal motivación para la contratación es asegurar el crecimiento de la actividad. Otros resultados destacados son:

1. La segunda motivación para contratar a personas recién graduadas, en empresas que no tienen universitarias en plantilla, es para afrontar la diversificación de la actividad. Además, son las que consideran en menor medida contratar a personas recién graduadas para cubrir bajas y sustituciones, cubrir jubilaciones y rejuvenecer la plantilla.
2. Las entidades con una proporción baja y media de universitarias en plantilla tienen la misma motivación que las que no tienen universitarias, la diversificación de la actividad.
3. Las empresas con alta proporción de universitarias en su plantilla manifiestan que realizan contrataciones para cubrir bajas y realizar sustituciones, lo que podría estar relacionado con sectores muy feminizados como educación y sanitario.

Tabla 115. Motivos para la contratación de personas recién graduadas según porcentaje de tituladas en plantilla

Tituladas en plantilla (media)	No hay universitarias en plantilla	Baja proporción de universitarias, menos del 45% (P33)	Proporción media de universitarias, entre el 45 y el 64%	Alta proporción de universitarias, más del 64% (P66)
Cubrir bajas y sustituciones	2,38	2,86	3	3,22
Cubrir jubilaciones	1,54	2,01	2,10	1,92
Rejuvenecer plantillas	1,76	2,14	2,15	1,91
Crecimiento de la actividad	4,17	4,25	4,14	4,10
Diversificación de la actividad	2,93	3,27	3,31	3,04
Apuesta por la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i)	2,84	3,09	2,91	2,35
Evolución/cambios en los requerimientos de los puestos	2,85	2,99	2,03	2,79
Incentivos a la contratación (jóvenes, etc.)	2,39	2,39	2,54	2,28

6.6. Conclusiones

El análisis de la perspectiva de contratación de titulados/as universitarios/as en España revela una tendencia generalizada hacia la estabilidad con indicios de crecimiento sostenido en sectores estratégicos y en organizaciones con mayor capacidad estructural. A pesar de ello, en este capítulo se ha observado una variación en la evolución, la intención y el volumen de la contratación en función del sector, del tamaño y ámbito de operaciones y de la proporción de titulados/as en plantilla.

Por sectores, las entidades con mayor intención de contratación son los servicios profesionales, las actividades sanitarias y la industria. En cambio, sectores como agricultura y pesca muestran menores perspectivas de crecimiento.

Respecto al tamaño de la empresa, es evidente que este influye favorablemente en la contratación, ya que el 51% de las empresas grandes prevé un aumento de la

plantilla de egresados/as. Por otro lado, las microempresas son las que manifiestan una mayor probabilidad de disminución de su contratación (9%). Esto indica que la capacidad de absorción del talento universitario se ve ligado a tamaño de las organizaciones. Lo mismo sucede con el ámbito de actuación de la entidad, ya que son las empresas internacionales las que prevén mayores aumentos (44%), doblando la previsión de contratación de las empresas de ámbito municipal.

Otro aspecto clave es la composición de las plantillas de las entidades encuestadas. Las empresas que ya cuentan con una alta proporción de titulados/as en plantilla son precisamente las que presentan mayor intención de contratación, a la vez que un cierto nivel de incertidumbre, pues prevén mayores disminuciones. En el caso específico de las entidades sin universitarios en plantilla, el 81% de las entidades encuestadas declaran que no tienen intención de contratar a titulados/as universitarios a medio plazo.

Respecto a la intención de contratación prevista en los últimos dos años, el 51% de las entidades tiene previsto la contratación de titulados/as. Dentro de este grupo con intención de contratar, los sectores de actividades sanitarias, servicios profesionales y educación destacan por encima de otros sectores. Una vez más, el sector agrícola es el que menor intención de contratación declara. Igual que ocurría en las previsiones a medio plazo, el tamaño de la empresa y su ámbito de actuación influye en la intención de contratar egresados/as. El 80% de las entidades de gran tamaño y el 63% de las empresas internacionales son las que manifiestan mayor interés en contratar titulados/as.

Respecto al volumen estimado de contratación, se estima un volumen de 33.600 contratos en los próximos dos años en el sector privado. El 67,4% de los contratos corresponden al sector de los servicios profesionales, lo que puede deberse a las necesidades puntuales de una o varias entidades de gran tamaño. Otros sectores con un alto porcentaje de contratos previstos son el de actividades sanitarias (7,6%) y el industrial (6,5%).

Si se pone el foco en el tamaño de las empresas que proyectan estas contrataciones, las empresas grandes lideran el volumen medio de contratación, con unos 53,1 egresados por empresa, mientras que las microempresas manifiestan la intención de contratar solo 1,9 egresados por entidad. En el ámbito geográfico de actuación, las empresas de carácter municipal tienen una media de contratación superior a la nacional, aunque esto se debe al número menor de empresas, no al mayor volumen de contratación.

Al analizar el volumen de contratación según la composición de la plantilla, se puede observar que las empresas con baja proporción de tituladas en plantilla son las que prevén un mayor esfuerzo de contratación, tendencia que sugiere un proceso de renovación o adaptación organizacional de estas entidades.

Los perfiles más solicitados, en relación con las ocupaciones más demandadas, pertenecen a los tres primeros grupos ocupacionales, lo que apunta a un alto ajuste en la contratación, favoreciendo que los nuevos contratos sean acordes al nivel

formativo universitario. Por su parte, los perfiles del grupo de dirección y gerencia (grupo ocupacional 1) son más demandados por las pequeñas y medianas empresas, así como por las entidades con baja proporción de titulados/as en plantilla, lo que puede apuntar a una tendencia de profesionalización de estas entidades.

Las empresas de ámbito municipal y provincial, por otra parte, tienden a demandar ocupaciones menos cualificadas, como trabajadores del sector agrícola y pesquero o de restauración. A medida que este ámbito se amplía, la variedad de los perfiles requeridos es mayor, así como la necesidad de perfiles técnicos y de gestión. Esto puede deberse a que las empresas con mayor alcance, deben hacer frente a otros retos organizativos y/o tecnológicos y demandan mayor nivel de capital humano en sus nuevas incorporaciones.

De igual modo, existen diferencias respecto a los perfiles formativos más demandados. Las ingenierías (21,1%), seguidas de la educación comercial y empresarial (12,8%) y la informática (8,4%) representan los perfiles más demandados. Por sectores, la demanda de las ingenierías destaca especialmente en industria, construcción y agricultura, mientras que la educación comercial y empresarial, por su carácter transversal, es valorada en múltiples sectores. Teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, las ingenierías son especialmente demandadas por las empresas a partir de 50 trabajadores y de ámbito internacional.

Precisamente, es en áreas como la ingeniería, la informática o la arquitectura y construcción, donde las empresas con baja proporción de tituladas tienen mayor intención de contratación, lo que podría indicar oportunidades para reforzar la presencia femenina en sectores tradicionalmente masculinizados.

Finalmente, al preguntar sobre la motivación de contratación a los recién titulados/as, destaca el crecimiento de la actividad empresarial, seguido de la diversificación de la empresa, los cambios en los requerimientos de los puestos y la necesidad de cubrir bajas o sustituciones.

Cada sector económico presenta particularidades. Por ejemplo, en el sector educativo y sanitario, la principal motivación es cubrir bajas y sustituciones, mientras que en industria, las contrataciones se ven más impulsadas por la apuesta por la I+D+i.

Esta diferenciación también se observa según el tamaño de la empresa: las grandes empresas son las más proclives a la contratación, impulsadas por el crecimiento y la transformación de sus estructuras, mientras que las microempresas son las que muestran una mayor sensibilidad a los incentivos a la contratación y a la necesidad de diversificación.

Las empresas internacionales están más motivadas por el crecimiento, la evolución de los puestos y la innovación que el resto, mientras que las entidades locales tienden a contratar por razones más operativas, como cubrir ausencias o adaptarse a cambios puntuales. Las empresas sin titulados en plantilla se ven motivadas más que el resto para adaptarse a nuevos requerimientos de los puestos de trabajo o por incentivos a la contratación.

En conclusión, la incorporación de recién titulados/as a las empresas españolas depende de múltiples factores estructurales, cambios tecnológicos y demográficos, pero la tendencia general es positiva, especialmente en sectores intensivos en conocimiento, en grandes empresas y en entornos internacionales. Las ocupaciones y perfiles más demandados responden a una clara lógica de especialización técnica y adaptación organizativa. Identificar estas dinámicas es clave para orientar políticas públicas, estrategias empresariales y la oferta formativa universitaria y de formación permanente hacia un mercado laboral más inclusivo, competitivo y adaptado a los retos del futuro.

CAPÍTULO

7

La interacción universidad-entidad empleadora en España

Sandra Fachelli

Alberto Ferrando Aragón

María Amapola Povedano Díaz

María Elena Caballero Romero

Sumario

7.1. Introducción	251
7.2. Preguntas de investigación.....	252
7.3. Técnicas aplicadas al análisis	253
7.4. Resultados.....	254
7.5. Discusión	260
7.6. Epílogo	262
7.7. Conclusiones.....	262
7.8. Anexo	264

La interacción entre universidades y entidades empleadoras en España ha ganado relevancia por su impacto en los ámbitos académico y productivo. Comprender esta dinámica es clave para fomentar la innovación, el desarrollo económico y el empleo. Este estudio explora hipótesis sobre los factores que influyen en la colaboración entre estos actores, esenciales para el progreso de las sociedades democráticas y su futuro.

7.1. Introducción

La interacción entre universidades y entidades empleadoras¹⁷ en España se ha erigido como uno de los aspectos que más interés social han suscitado en los últimos años por sus repercusiones en los ámbitos académicos y productivos. Entender la dinámica y el alcance de estas relaciones es fundamental para impulsar la innovación, promover el desarrollo económico y fortalecer el pleno empleo. En este contexto, hemos identificado diversas hipótesis que pretenden arrojar luz sobre los factores que influyen en la colaboración entre estos dos pilares fundamentales para las sociedades democráticas del presente y que siembran las semillas del futuro.

En el Gráfico 88 se ofrece una visión panorámica sobre la agrupación de las entidades empleadoras según su contacto con universidades. Como se observa en el gráfico, el 77,6% de las entidades empleadoras indican tener relación con una o varias universidades españolas. Este dato destaca la importancia de los vínculos entre el sector académico y la entidad empleadora en nuestro país. La alta tasa de colaboración sugiere que las universidades juegan un papel fundamental en la formación y suministro de talento cualificado a las entidades empleadoras a través de prácticas curriculares y extracurriculares, proyectos de investigación conjunta, programas de formación a lo largo de toda la vida a través de las microcredenciales¹⁸ (*upskilling* o *reskilling*), la formación dual de Grado y postgrado, programas de mentoría y ferias de empleo, entre otros.

¹⁷ Entendemos por entidades empleadoras aquellas entidades con capacidad de contratar a otras personas: empresas, fundaciones, organizaciones no gubernamentales, administraciones públicas, etc.

¹⁸ Las microcredenciales certifican los resultados del aprendizaje obtenidos en experiencias de aprendizaje de corta duración, como, por ejemplo, un curso o una formación breve. El Consejo Europeo señala a las universidades como el espacio de educación superior idóneo para el desarrollo de las microcredenciales (Consejo de la Unión Europea, 2022).

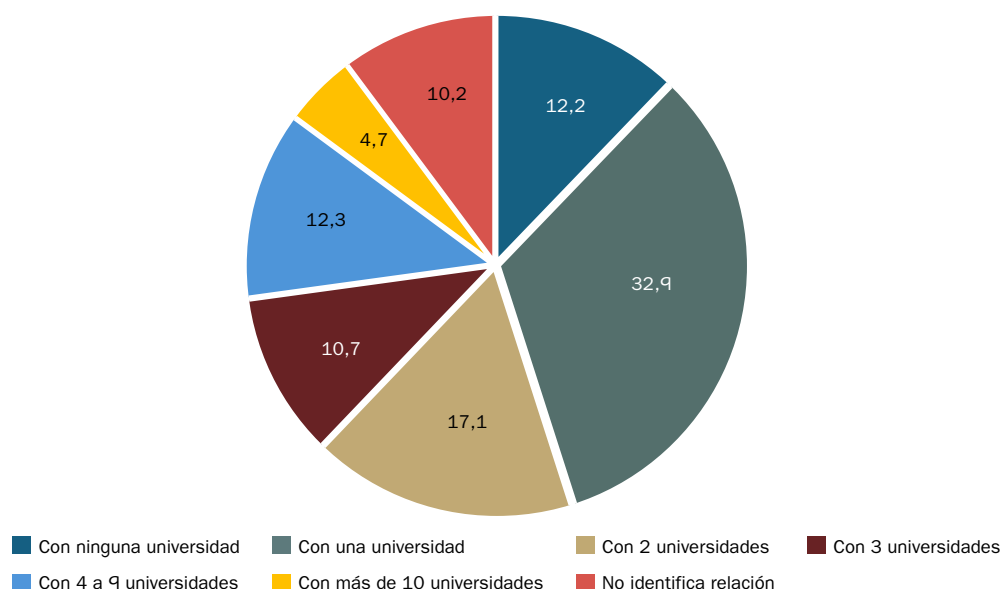


Gráfico 88. Agrupación de las entidades empleadoras según contacto con universidades.

El análisis de estos datos nos proporciona un punto de partida que nos ha llevado a reflexionar sobre cómo abordar la naturaleza de estas relaciones, de tal forma que pueda proporcionar sugerencias de actuación para optimizar las relaciones entre universidad y entidades empleadoras. El equipo de investigación dedicado a este capítulo ha decidido, de forma consensuada, formular algunas preguntas de investigación para conocer esta naturaleza, lo que nos permitirá analizar y reflexionar sobre los resultados obtenidos tras desplegar la estrategia metodológica para analizar dichas relaciones.

7.2. Preguntas de investigación

A continuación, se presentan las preguntas de partida formuladas tras la lectura y reflexión sobre los datos de la presente investigación. Este apartado se estructura en seis preguntas que pretenden analizar y reflexionar sobre la relación entre las entidades empleadoras y las universidades.

La primera pregunta que nos planteamos es: ¿las entidades empleadoras con mayor número de personas empleadas colaboran con un número más alto de universidades?

La segunda pregunta indaga en si existe una relación directa entre el sector de actividad de las entidades empleadoras y la cantidad de relaciones que establecen

con las universidades. Complementariamente, se plantean las siguientes preguntas: ¿se puede afirmar que ciertas industrias, como las de alta tecnología o investigación intensiva, tienen mayor propensión a colaborar con las universidades? y ¿existe una relación directa entre el sector de actividad de las entidades empleadoras y el número de relaciones con las universidades?

La tercera pregunta examina si las entidades empleadoras con un mayor porcentaje de personas empleadas altamente cualificadas tienen una mayor probabilidad de colaborar con las universidades. En ese sentido puede plantearse la idea de que, a mayor peso de personas tituladas en las plantillas, mayor relación con las universidades, puesto que la existencia de programas de formación continua o el desarrollo de investigación en la entidad empleadora aumenta la probabilidad de colaboración con las universidades.

En cuarto lugar: ¿las entidades empleadoras con mayor grado de internacionalización tienen una mayor probabilidad de colaborar con las universidades?

La quinta pregunta aborda si las entidades empleadoras que operan en un ámbito geográfico más amplio (multinacionales o con presencia en múltiples regiones) se asocian con un mayor número de universidades. Las entidades empleadoras con mayor alcance geográfico suelen tener necesidades de investigación, desarrollo e innovación más complejas, lo que las lleva a buscar la colaboración con universidades de diferentes regiones e, incluso, países. La presencia en distintos mercados expone a las entidades empleadoras a nuevos conocimientos, tecnologías y talento académico, impulsando la búsqueda de alianzas con universidades.

La última pregunta postula la existencia de una asociación geopolítica entre entidades empleadoras y universidades, lo que resulta en una mayor frecuencia de asociaciones específicas entre ciertas entidades empleadoras y determinadas universidades. La proximidad geográfica facilita la comunicación, el intercambio de conocimiento y la colaboración entre entidades empleadoras y universidades. Los factores culturales, sociales e institucionales compartidos pueden favorecer la colaboración entre entidades empleadoras y universidades ubicadas en la misma región.

7.3. Técnicas aplicadas al análisis

Para las primeras cinco hipótesis se utilizan análisis de tablas de contingencia, usando el chi-cuadrado (χ^2) para examinar la relación entre las variables, la V de Cramer para observar la fuerza de esa asociación y, en aquellos casos en que intervienen muchas categorías, se realiza un análisis de residuos para identificar las diferencias significativas entre las categorías de las variables correspondientes.

Para la sexta hipótesis se utiliza un análisis tipológico estructural y articulado (López-Roldán y Fachelli, 2015) que utiliza dos técnicas. En primer lugar, se aplica el análisis factorial de componentes principales (ACP) para reducir la dimensiona-

lidad de un conjunto de datos multivariados, en este caso, la opción por parte de las entidades empleadoras de sus relaciones entre 86 universidades, mientras se conserva la mayor cantidad posible de información. El proceso implica calcular los componentes principales, que son combinaciones lineales de las variables originales, de modo que el primer componente principal explica la mayor cantidad de variabilidad en los datos, el segundo componente principal explica la mayor cantidad posible de variabilidad restante, y así sucesivamente. Estos componentes se ordenan en función de su importancia en la explicación de la variabilidad en los datos.

Con el fin de agrupar los resultados obtenidos en el ACP, aplicamos el análisis de clasificación o *cluster analysis* a los factores resultantes del primer análisis (en este caso dos), para identificar, a partir de la elección del método Ward, el ordenamiento de los agrupamientos y se ha aplicado el cálculo de distancias para identificar los patrones inherentes en el conjunto de los datos analizados. El objetivo que perseguimos es agrupar las universidades en función de la selección que han hecho las entidades empleadoras, de forma tal que las universidades que comparten el mismo clúster compartirán características similares en función de dicha elección.

7.4. Resultados

Como se puede observar en la Tabla 116, se encontró una relación entre el tamaño de la entidad empleadora y el número de universidades con las que se relaciona (χ^2 significativa), con un coeficiente de V de Cramer del 24%. Esto indica que las entidades empleadoras más grandes tienden a mantener una mayor cantidad de relaciones con las universidades. De esta manera se responde afirmativamente a la primera pregunta.

En nuestro contexto económico, el sector terciario es el que tiene una relación con las universidades mayor, con un 76,4% de la cuota total, seguido del sector secundario y el sector primario con un 20,6% y un 3%, respectivamente, como se observa en la Tabla 117.

Se ha confirmado una asociación entre el sector de actividad de las entidades empleadoras y el número de relaciones con las universidades (χ^2 significativa) con una fuerza algo débil, mostrando un coeficiente de V de Cramer del 9,7%. Se ha observado que las entidades empleadoras del sector primario tienen una menor propensión a relacionarse con universidades, mientras que las del sector terciario tienden a tener más relaciones. Las entidades empleadoras del sector industrial muestran una mayor tendencia a mantener relaciones con tres universidades o menos (Gráfico 89).

Se ha corroborado una relación entre el sector de actividad de las entidades empleadoras y el número de relaciones con las universidades (χ^2 significativa), con un coeficiente de V de Cramer del 11%. Se ha observado que los sectores de agricultura y pesca, hostelería y resto de servicios tienen una menor relación con las universidades. Por otro lado, los sectores de educación, actividades sanitarias y servicios

Tabla 116. Entidades empleadoras según su número de personas trabajadoras y su relación con las universidades

Relación con las universidades	Número de personas trabajadoras de la entidad				
	Microentidad empleadora: 1-9 personas trabajadoras	Pequeña entidad empleadora: 10-49 personas trabajadoras	Mediana entidad empleadora: 50-249 personas trabajadoras	Gran entidad empleadora: 250 o más personas trabajadoras	TOTAL
Con ninguna universidad	17,5%	12,1%	5,2%	2,6%	12,2%
Con una universidad	38,8%	35%	27%	11,2%	32,9%
Con dos universidades	16,6%	18,2%	19,4%	11,2%	17,1%
Con tres universidades	8,5%	11%	13,4%	13,7%	10,7%
Con cuatro a nueve universidades	6,4%	10,9%	21,2%	26,3%	12,3%
Con más de diez universidades	1,6%	2,5%	5,6%	224,6%	4,7%
NS/NC	10,7%	10,4%	8,2%	10,3%	10,1%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 117. Entidades empleadoras según su sector económico y su relación con las universidades

Relación con las universidades	Sector económico			
	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario	TOTAL
Con ninguna universidad	7,3%	23,7%	69,1%	100%
Con una universidad	2,9%	22,9%	74,2%	100%
Con dos universidades	2,2%	20,6%	77,3%	100%
Con tres universidades	3%	20,7%	76,4%	100%
Con cuatro a nueve universidades	1,3%	15,6%	83,1%	100%
Con más de diez universidades	1,2%	9,1%	89,7%	100%
NS/NC	2,3%	21%	76,8%	100%
TOTAL	3%	20,6%	76,4%	100%

profesionales son los que mantienen más relaciones, especialmente con más de 10 universidades. Estos resultados responden a las cuestiones complementarias que postulamos en la segunda pregunta (Gráficos 90 y 91).

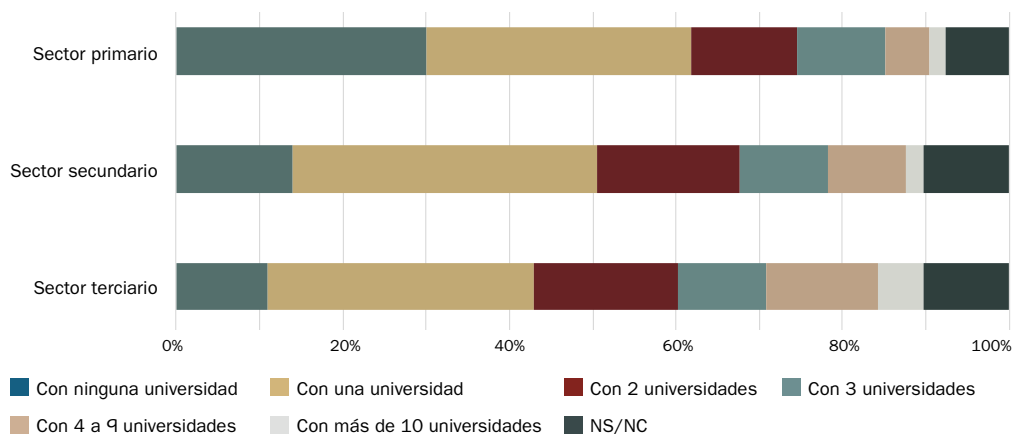


Gráfico 89. Relación universidad-entidad empleadora según sectores económicos.

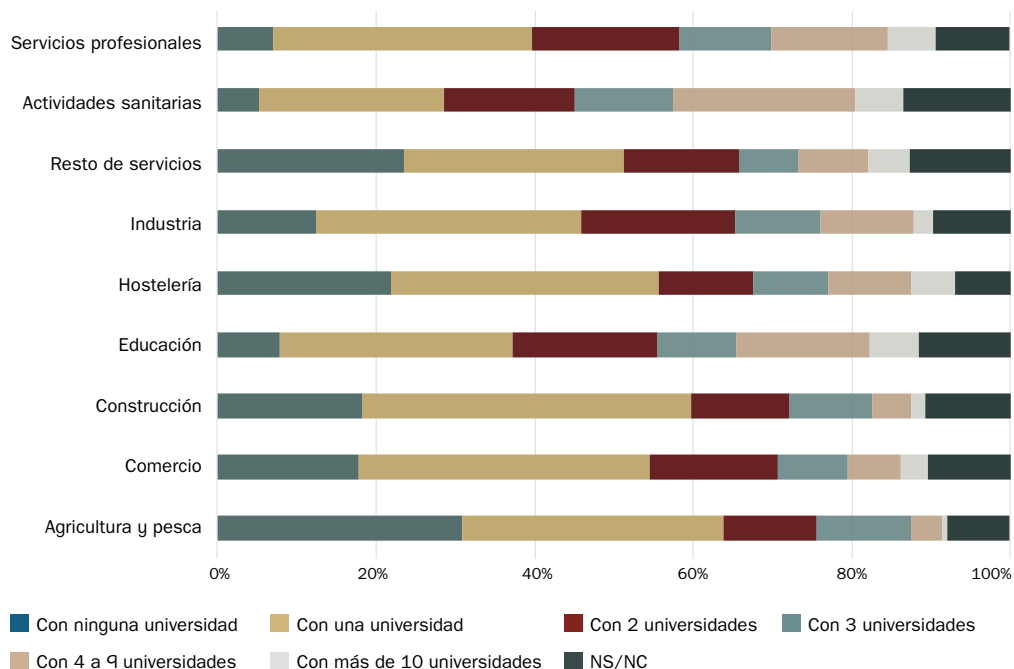


Gráfico 90. Relación universidad-entidad empleadora según actividad desarrollada.

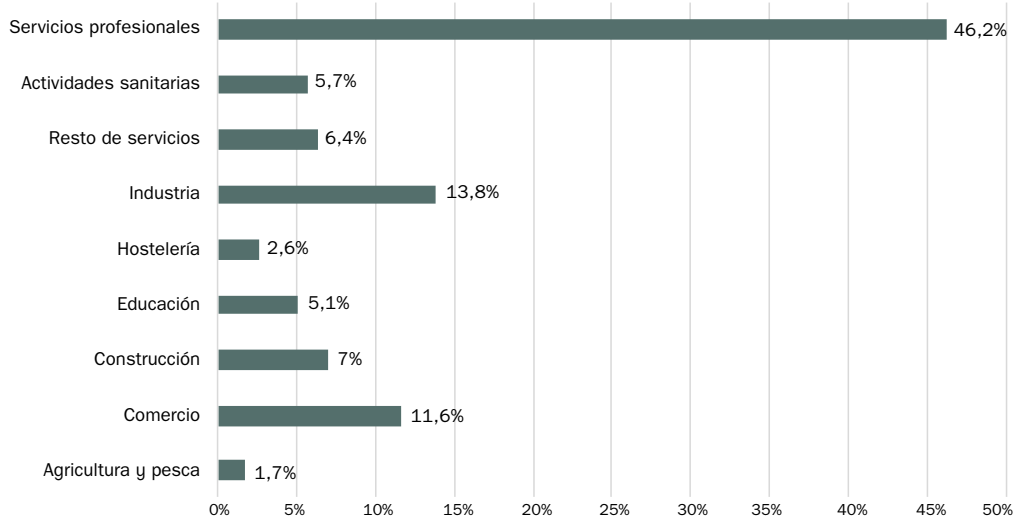


Gráfico 91. Entidades empleadoras que mantienen relación con las universidades según actividad desarrollada.

Se evidencia una asociación significativa entre el peso de titulados en las plantillas y la relación con las universidades, con un coeficiente de V de Cramer del 27%. Esto indica que, a mayor proporción de personas tituladas en la plantilla, mayor es la relación con las universidades. De esta manera, la tercera pregunta se ve corroborada.

Al igual que sucede con el tamaño de las entidades empleadoras, se corrobora la internacionalización de la sede de las entidades empleadoras y su relación con las universidades (χ^2 significativa), con un coeficiente de V de Cramer del 17,5%. Ello indica que las entidades empleadoras con sede a nivel internacional y nacional tienen una mayor relación con las universidades, mientras que aquellas con sede a nivel municipal y provincial muestran una menor relación (Gráfico 92). Esto responde la cuarta pregunta.

Cuando se analiza la relación entre la universidad y la entidad empleadora según el ámbito geográfico de operación, podemos observar que es mayor en el ámbito internacional y que, junto al nacional, conforman el 64,5% del total. Así, la relación que existe a nivel autonómico, municipal y local es relativamente más baja (Gráfico 93).

Por su parte, se ha confirmado una asociación entre el ámbito geográfico de operación de las entidades empleadoras y su relación con las universidades (χ^2 significativa), con un coeficiente de V de Cramer del 14,4%. En este sentido, se ha observado que las entidades empleadoras que operan a nivel internacional y nacional tienden a mantener un mayor número de relaciones con las universidades, mientras que aquellas que operan a nivel municipal y provincial muestran mayoritariamente relación con una o ninguna universidad (Gráfico 94). Estos resultados responden la quinta pregunta.

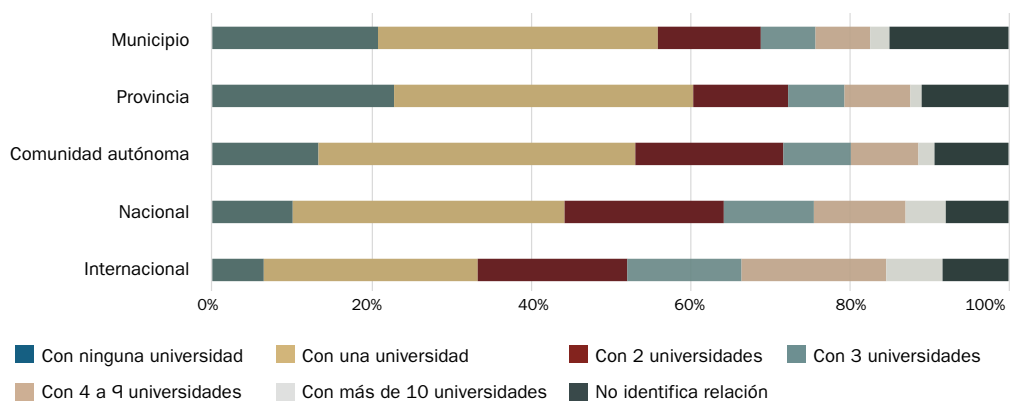


Gráfico 92. Relación universidad-entidad empleadora según ámbito donde tiene la sede.

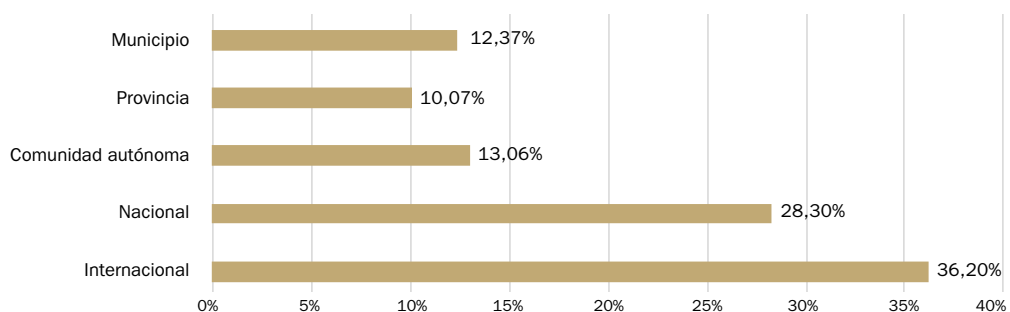


Gráfico 93. Entidades empleadoras que mantienen relación con las universidades según su ámbito de operación.

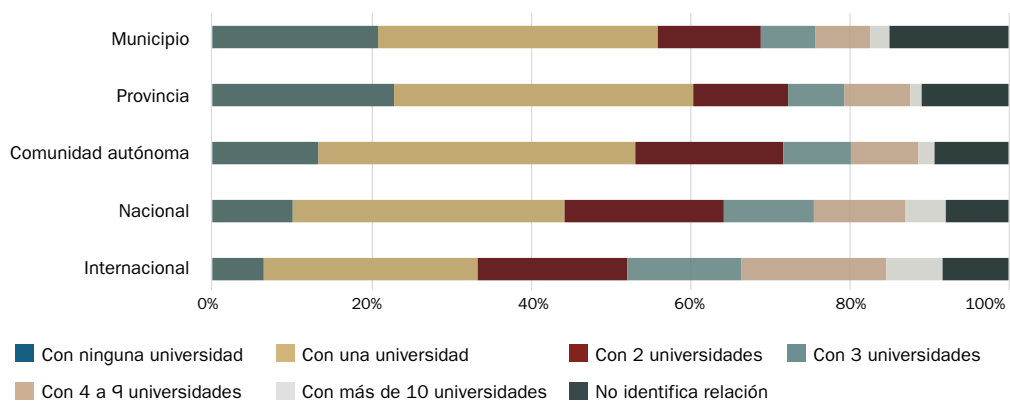


Gráfico 94. Relación universidad-entidad empleadora según su ámbito de operación.

El análisis factorial ha tomado en cuenta los contactos que las entidades empleadoras tuvieron con 85 universidades, más una categoría adicional que reunió el resto, previamente no incluida. El modelo arroja una capacidad explicativa aceptable (KMO: 0,74).

Scatter plot showing the first two principal components (PC1 and PC2) for 40 Spanish universities. The x-axis (PC1) ranges from -0.5 to 1.0, and the y-axis (PC2) ranges from -0.5 to 1.0. The plot shows a clear separation between universities on the left (negative PC1) and those on the right (positive PC1).

Universities labeled on the left (negative PC1):

- Valencia (Estudi General)
- Atlántico Medio
- Zaragoza Almería
- Cardenal Herrera-CEU
- Cataluña San Antonio La Laguna
- Católica de Valencia
- Abat Oliba CEUA
- Córdoba
- Alicante
- Castilla-La Mancha
- Illes Balears (Les)
- Internacional de Catalunya
- Alfonso X El Sabio
- IE Universidad
- Politécnica de Valencia
- Francisco de Vitoria
- Pontificia Comillas
- Alcalá

Universities labeled on the right (positive PC1):

- Rey Juan Carlos
- Autónoma de Madrid
- Complutense de Madrid
- Politécnica de Madrid
- Carlos III de Madrid
- Politécnica de Catalunya
- Oberta de Catalunya
- Pompeu Fabra
- Ramón Llull
- Barcelona
- Lleida
- Rovira i Virgili
- Vic-Central de Catalunya
- Girona
- Autónoma de Barcelona
- San Pablo-CEU
- CUNEF Universidad
- San Jorge
- A Distancia de Madrid

Con el fin de observar esta distribución en forma agrupada, se aplica el análisis de clasificación. Tras realizar un análisis del historial de conglomerados, se observan dos agrupaciones relevantes, la primera identifica a seis grupos y la segunda, a tres. Se presenta esta segunda agrupación en el Gráfico 96.

El primer grupo, en rojo, representa la relación de las empresas mayoritariamente con universidades de Madrid; el segundo grupo, el verde, una relación con las universidades mayoritariamente catalanas, y el tercer grupo muestra una relación relativamente equitativa de las empresas con el resto de las universidades españolas.

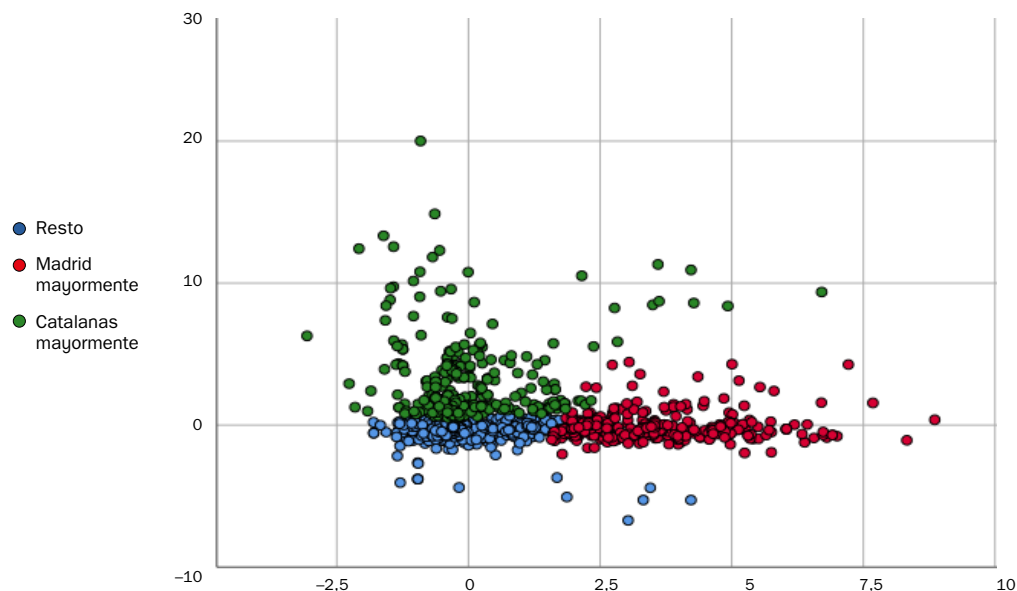


Gráfico 96. Agrupación de las universidades según contacto con entidades empleadoras.

Con estos resultados se responde a la sexta pregunta, que da cuenta de una asociación territorial y geopolítica que influye en la selección de las universidades con las que las entidades empleadoras eligen establecer relaciones, donde seguramente intervienen consideraciones estratégicas y políticas, así como la cercanía geográfica, intereses sectoriales o colaboraciones previas.

7.5. Discusión

Los resultados asociados a la primera pregunta de investigación, la cual postulaba que las entidades empleadoras de mayor tamaño tienden a relacionarse con un mayor número de universidades, se han corroborado y podrían atribuirse a una mayor complejidad de las necesidades de investigación de las entidades más grandes, así como a la disponibilidad de recursos para establecer y mantener estas colaboraciones. Otro factor que tener en cuenta sería la mayor necesidad de innovación de las grandes empresas. De cara al futuro, sería interesante investigar cómo estas relaciones afectan a la innovación y competitividad de las empresas grandes en comparación con las pequeñas y medianas empresas (pymes). También sería relevante explorar si existe un umbral específico de tamaño a partir del cual las entidades empleadoras comienzan a aumentar significativamente sus colaboraciones con universidades. Por último, consideramos que sería muy importante analizar nuevas estrategias que se podrían desplegar para aumentar la colaboración entre las pymes

y la universidad para potenciar la investigación, el desarrollo y la innovación en este tipo de empresa, que constituyen el 99,8% del total de las empresas en España (Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. Gobierno de España, 2024*).

En los resultados obtenidos, en relación con la segunda pregunta, se muestra que existe una relación significativa entre el sector de actividad de las entidades empleadoras y el número de relaciones que estas establecen con las universidades. Las entidades del sector terciario, especialmente aquellas de educación, salud y servicios profesionales, son las que más relaciones mantienen, en contraste con las del sector primario. Las industrias más dependientes de la innovación y del conocimiento tienden a una menor relación que las entidades del sector terciario. En el futuro, sería valioso investigar cómo las colaboraciones específicas en cada sector influyen en el desarrollo de nuevas tecnologías e ideas disruptivas relacionadas con la innovación. Además, se podrían estudiar las dificultades a las que se enfrentan los sectores menos relacionados con las universidades y cómo estas podrían superarse para fomentar una mayor colaboración entre ambas partes.

La tercera pregunta postulaba que las entidades empleadoras con un mayor porcentaje de personas empleadas cualificadas tienen una mayor probabilidad de colaborar con las universidades. Tras realizar los análisis pertinentes, nuestros resultados dan respuesta positiva a esta pregunta. Las entidades empleadoras con una alta proporción de personas empleadas tituladas y programas de formación continua muestran una relación más estrecha con las universidades. Este dato destaca la importancia del capital humano cualificado en la formación de alianzas académicas. Para trabajos futuros, se podría explorar cómo influyen estas colaboraciones en la carrera profesional de las personas empleadas y en la cultura organizacional de las empresas. También sería interesante investigar cómo las universidades pueden adaptar sus programas formativos para satisfacer mejor las necesidades de las empresas altamente cualificadas, como, por ejemplo, a través de las microcredenciales.

A la cuarta pregunta también se respondió positivamente, al establecer una relación entre el grado de internacionalización de las entidades y su probabilidad de colaborar con universidades. Las entidades con sede internacional o nacional tienen más relaciones con las universidades que aquellas con sede a nivel municipal o provincial. Este hallazgo resalta el potencial de una perspectiva global para las pymes en las alianzas que podrían alcanzar con las universidades. En futuros estudios, sería pertinente examinar cómo las entidades colaboradoras internacionalizadas gestionan y optimizan estas relaciones para obtener beneficios competitivos en diferentes mercados y su proyección en el bienestar social. Asimismo, se podría investigar el impacto de las colaboraciones internacionales en la transferencia de conocimiento y tecnología entre países.

La quinta pregunta planteaba que las entidades empleadoras con un ámbito geográfico de operación más amplio tienden a colaborar con más universidades, y esta rela-

* <https://www.mintur.gob.es/>

ción ha sido corroborada. Las empresas multinacionales y aquellas con presencia en múltiples regiones muestran una mayor relación con las universidades, lo cual podría deberse a sus necesidades más complejas de investigación, desarrollo e innovación. Para trabajos futuros, sería interesante analizar cómo estas empresas gestionan las colaboraciones con múltiples universidades y qué estrategias utilizan para maximizar los beneficios de estas alianzas. También sería útil estudiar el impacto de estas colaboraciones en la innovación regional y en el desarrollo económico local de las áreas donde operan. Por último, sería necesario crear modelos que permitan trasladar de forma escalada las buenas prácticas de las multinacionales en sus inversiones en investigación, desarrollo e innovación.

Finalmente, la sexta pregunta planteaba una asociación territorial y geopolítica en la elección de universidades por parte de las entidades empleadoras, que ha sido corroborada. Las entidades empleadoras tienden a colaborar más con universidades cercanas geográficamente o con aquellas que tienen intereses estratégicos y geopolíticos compartidos. Este hallazgo subraya la importancia de la proximidad y de los factores contextuales en la formación de alianzas académicas. En futuros estudios, sería valioso explorar cómo estas relaciones territoriales pueden optimizarse para fomentar el desarrollo regional. Además, se podría investigar cómo las políticas públicas pueden apoyar la creación de redes colaborativas más amplias y efectivas entre universidades y empresas a nivel nacional e internacional, incluyendo a las pymes en estas alianzas estratégicas.

7.6. Epílogo

En este capítulo, hemos investigado la relación entre las universidades y las entidades empleadoras. En nuestros resultados se destaca la importancia del tamaño de las entidades empleadoras, el sector de actividad, la cualificación de las personas empleadas y la internacionalización en la colaboración entre universidades y entidades empleadoras en España. Las grandes empresas, los sectores de alta tecnología y servicios profesionales y las entidades con personas empleadas altamente cualificadas y sede internacional tienden a mantener más relaciones con universidades. Para el futuro, es crucial desarrollar estrategias que incrementen la colaboración entre pymes y universidades, optimizar las alianzas geopolíticas sectoriales y territoriales, y dotar a los centros formativos universitarios de vías de comunicación directa con las empresas a través de la formación dual o la formación a lo largo de toda la vida (por ejemplo, con las microcredenciales). Por último, consideramos estratégico investigar cómo estas colaboraciones impactan en la innovación de las empresas y, en particular, poder medir la importante contribución que realizan las universidades al desarrollo económico regional y territorial.

7.7. Conclusiones

Las siguientes conclusiones destacan los principales hallazgos sobre la interacción entre universidades y entidades empleadoras en España, subrayando cómo estas alianzas impulsan la innovación, el desarrollo económico y el fortalecimiento del empleo en diversos sectores. Cabe resaltar que la colaboración entre universidades y entidades empleadoras en España es fundamental para impulsar la innovación, el desarrollo económico y el empleo.

Las entidades empleadoras de mayor tamaño tienden a mantener más relaciones con universidades, motivadas por una mayor complejidad y necesidad de recursos para la investigación.

Los sectores de alta tecnología y servicios profesionales, especialmente en el sector terciario, colaboran más con universidades, en contraste con el resto de los sectores.

Las empresas con una alta proporción de personal cualificado muestran una relación más estrecha con las universidades, lo que resalta la relevancia del capital humano cualificado.

La internacionalización y el ámbito geográfico amplio de las entidades empleadoras están positivamente asociados a un mayor número de colaboraciones con universidades.

Las relaciones territoriales y geopolíticas influyen en la elección de universidades, ya que las empresas tienden a colaborar más con instituciones cercanas o con intereses estratégicos comunes.

Para optimizar estas relaciones de colaboración, se propone fortalecer el apoyo a las pequeñas y medianas empresas (pymes) en sus colaboraciones universitarias, promoviendo así el desarrollo económico local y regional.

7.8. Anexo

Tabla 118. Contacto de entidades empleadoras con universidades según clúster

Universidades con las que tiene más relación (responde cada entidad empleadora)		1. Resto	2. Madrid	3. Catalanas	Total
1. Alicante	Recuento	233	2,6	24	268
	% dentro del grupo	5,3%	2,5%	5,9%	
2. Extremadura	Recuento	89	9	7	105
	% dentro del grupo	2,0%	2,0%	1,7%	
3. Illes Balears (Les)	Recuento	95	6	28	129
	% dentro del grupo	2,2%	1,4%	6,8%	
4. Barcelona	Recuento	18	20	152	190
	% dentro del grupo	0,4%	4,5%	37,1%	
5. Cádiz	Recuento	82	8	10	100
	% dentro del grupo	1,9%	1,8%	2,4%	
6. Córdoba	Recuento	184	10	12	206
	% dentro del grupo	4,2%	2,3%	2,9%	
7. Santiago de Compostela	Recuento	115	11	10	136
	% dentro del grupo	2,6%	2,5%	2,4%	
8. Granada	Recuento	250	13	9	272
	% dentro del grupo	5,7%	2,9%	2,2%	

Continúa en la página siguiente

q. León	Recuento	161	11	16	188
	% dentro del grupo	3,7%	2,5%	3,9%	
10. Complutense de Madrid	Recuento	190	330	33	553
	% dentro del grupo	4,4%	74,7%	8,0%	
11. Málaga	Recuento	214	12	9	235
	% dentro del grupo	4,9%	2,7%	2,2%	
12. Murcia	Recuento	175	8	11	194
	% dentro del grupo	4,0%	1,8%	2,7%	
13. Oviedo	Recuento	152	8	5	165
	% dentro del grupo	3,5%	1,8%	1,2%	
14. Salamanca	Recuento	276	16	10	302
	% dentro del grupo	6,3%	3,6%	2,4%	
15. La Laguna	Recuento	353	10	13	376
	% dentro del grupo	8,1%	2,3%	3,2%	
16. Cantabria	Recuento	163	10	7	180
	% dentro del grupo	3,7%	2,3%	1,7%	
17. Sevilla	Recuento	246	31	20	297
	% dentro del grupo	5,6%	7,0%	4,9%	

Continúa en la página siguiente

Tabla 118. Contacto de entidades empleadoras con universidades según clúster (continuación)

Universidades con las que tiene más relación (responde cada entidad empleadora)		1. Resto	2. Madrid	3. Catalanas	Total
18. València (Estudi General)	Recuento	301	10	25	336
	% dentro del grupo	6,9%	2,3%	6,1%	
19. Valladolid	Recuento	119	20	12	151
	% dentro del grupo	2,7%	4,5%	2,9%	
20. País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea	Recuento	209	19	17	245
	% dentro del grupo	4,8%	4,3%	4,1%	
21. Zaragoza	Recuento	454	16	41	511
	% dentro del grupo	10,4%	3,6%	10,0%	
22. Autónoma de Barcelona	Recuento	25	24	90	139
	% dentro del grupo	0,6%	5,4%	22,0%	
23. Autónoma de Madrid	Recuento	64	194	16	274
	% dentro del grupo	1,5%	43,9%	3,9%	
24. Politécnica de Catalunya	Recuento	3	27	94	124
	% dentro del grupo	0,1%	6,1%	22,9%	
25. Politécnica de Madrid	Recuento	87	222	25	334
	% dentro del grupo	2,0%	50,2%	6,1%	
26. Las Palmas de Gran Canaria	Recuento	280	9	12	301
	% dentro del grupo	6,4%	2,0%	2,9%	

Continúa en la página siguiente

27. Politécnica de València	Recuento	256	31	33	320
	% dentro del grupo	5,9%	7,0%	8,0%	
28. Nacional de Educación a Distancia	Recuento	52	9	11	72
	% dentro del grupo	1,2%	2,0%	2,7%	
29. Alcalá	Recuento	4	80	1	85
	% dentro del grupo	0,1%	18,1%	0,2%	
30. Deusto	Recuento	121	23	10	154
	% dentro del grupo	2,8%	5,2%	2,4%	
31. Navarra	Recuento	170	14	20	204
	% dentro del grupo	3,9%	3,2%	4,9%	
32. Pontificia de Salamanca	Recuento	66	6	4	76
	% dentro del grupo	1,5%	1,4%	1,0%	
33. Pontificia Comillas	Recuento	60	68	5	133
	% dentro del grupo	1,4%	15,4%	1,2%	
34. Castilla-La Mancha	Recuento	213	41	11	265
	% dentro del grupo	4,9%	9,3%	2,7%	
35. Pública de Navarra	Recuento	71	7	12	90
	% dentro del grupo	1,6%	1,6%	2,9%	

Continúa en la página siguiente

Tabla 118. Contacto de entidades empleadoras con universidades según clúster (continuación)

Universidades con las que tiene más relación (responde cada entidad empleadora)		1. Resto	2. Madrid	3. Catalanas	Total
36. Carlos III de Madrid	Recuento	69	229	22	320
	% dentro del grupo	1,6%	51,8%	5,4%	
37. A Coruña	Recuento	153	23	17	193
	% dentro del grupo	3,5%	5,2%	4,1%	
38. Vigo	Recuento	76	10	7	93
	% dentro del grupo	1,7%	2,3%	1,7%	
39. Pompeu Fabra	Recuento	23	18	41	82
	% dentro del grupo	0,5%	4,1%	10,0%	
40. Jaume I de Castellón	Recuento	153	4	18	175
	% dentro del grupo	3,5%	0,9%	4,4%	
41. Ramón Llull	Recuento	15	5	25	45
	% dentro del grupo	0,3%	1,1%	6,1%	
42. Rovira i Virgili	Recuento	0	2	35	37
	% dentro del grupo	0,0%	0,5%	8,5%	
43. Girona	Recuento	1	0	112	113
	% dentro del grupo	0,0%	0,0%	27,3%	
44. Lleida	Recuento	0	2	50	52
	% dentro del grupo	0,0%	0,5%	12,2%	

Continúa en la página siguiente

45. La Rioja	Recuento	156	11	19	186
	% dentro del grupo	3,6%	2,5%	4,6%	
46. San Pablo-CEU	Recuento	122	50	14	186
	% dentro del grupo	2,8%	11,3%	3,4%	
47. Alfonso X El Sabio	Recuento	72	31	17	120
	% dentro del grupo	1,7%	7,0%	4,1%	
48. Almería	Recuento	95	1	13	109
	% dentro del grupo	2,2%	0,2%	3,2%	
49. Huelva	Recuento	51	6	4	61
	% dentro del grupo	1,2%	1,4%	1,0%	
50. Jaén	Recuento	138	5	3	146
	% dentro del grupo	3,2%	1,1%	0,7%	
51. Burgos	Recuento	49	9	5	63
	% dentro del grupo	1,1%	2,0%	1,2%	
52. Antonio de Nebrija	Recuento	55	13	11	79
	% dentro del grupo	1,3%	2,9%	2,7%	
53. Europea de Madrid	Recuento	78	64	23	165
	% dentro del grupo	1,8%	14,5%	5,6%	

Continúa en la página siguiente

Tabla 118. Contacto de entidades empleadoras con universidades según clúster (continuación)

Universidades con las que tiene más relación (responde cada entidad empleadora)		1. Resto	2. Madrid	3. Catalanas	Total
54. Oberta de Catalunya	Recuento	8	12	98	118
	% dentro del grupo	0,2%	2,7%	23,9%	
55. Miguel Hernández de Elche	Recuento	148	5	15	168
	% dentro del grupo	3,4%	1,1%	3,7%	
56. Rey Juan Carlos	Recuento	45	165	13	223
	% dentro del grupo	1,0%	37,3%	3,2%	
57. IE Universidad	Recuento	44	16	13	73
	% dentro del grupo	1,0%	3,6%	3,2%	
58. Pablo de Olavide	Recuento	102	8	5	115
	% dentro del grupo	2,3%	1,8%	1,2%	
59. Católica Santa Teresa de Jesús de Ávila	Recuento	24	3	0	27
	% dentro del grupo	0,6%	0,7%	0,0%	
60. Vic-Central de Catalunya	Recuento	0	1	28	29
	% dentro del grupo	0,0%	0,2%	6,8%	
61. Mondragon Unibertsitatea	Recuento	81	5	7	93
	% dentro del grupo	1,9%	1,1%	1,7%	
62. Internacional de Catalunya	Recuento	6	2	10	18
	% dentro del grupo	0,1%	0,5%	2,4%	

Continúa en la página siguiente

63. Internacional de Andalucía	Recuento	9	2	1	12
	% dentro del grupo	0,2%	0,5%	0,2%	
64. Politécnica de Cartagena	Recuento	87	6	7	100
	% dentro del grupo	2,0%	1,4%	1,7%	
65. Camilo José Cela	Recuento	51	20	8	79
	% dentro del grupo	1,2%	4,5%	2,0%	
66. Católica San Antonio	Recuento	63	0	1	64
	% dentro del grupo	1,4%	0,0%	0,2%	
67. Cardenal Herrera-CEU	Recuento	71	4	13	88
	% dentro del grupo	1,6%	0,9%	3,2%	
68. Francisco de Vitoria	Recuento	62	36	12	110
	% dentro del grupo	1,4%	8,1%	2,9%	
69. Europea Miguel de Cervantes	Recuento	33	5	5	43
	% dentro del grupo	0,8%	1,1%	1,2%	
70. Abat Oliba CEU	Recuento	19	1	4	24
	% dentro del grupo	0,4%	0,2%	1,0%	
71. Internacional Menéndez Pelayo	Recuento	15	1	2	18
	% dentro del grupo	0,3%	0,2%	0,5%	

Continúa en la página siguiente

Tabla 118. Contacto de entidades empleadoras con universidades según clúster (continuación)

Universidades con las que tiene más relación (responde cada entidad empleadora)		1. Resto	2. Madrid	3. Catalanas	Total
72. Católica de Valencia San Vicente Mártir	Recuento	71	3	5	79
	% dentro del grupo	1,6%	0,7%	1,2%	
73. San Jorge	Recuento	80	3	3	86
	% dentro del grupo	1,8%	0,7%	0,7%	
74. A Distancia de Madrid	Recuento	38	18	3	59
	% dentro del grupo	0,9%	4,1%	0,7%	
76. Internacional de Valencia	Recuento	33	7	5	45
	% dentro del grupo	0,8%	1,6%	1,2%	
77. Internacional de La Rioja	Recuento	113	14	24	151
	% dentro del grupo	2,6%	3,2%	5,9%	
79. Europea de Canarias	Recuento	69	1	4	74
	% dentro del grupo	1,6%	0,2%	1,0%	
80. Internacional Isabel I de Castilla	Recuento	8	1	4	13
	% dentro del grupo	0,2%	0,2%	1,0%	
81. Loyola Andalucía	Recuento	50	4	5	59
	% dentro del grupo	1,1%	0,9%	1,2%	
82. Europea de Valencia	Recuento	45	8	15	68
	% dentro del grupo	1,0%	1,8%	3,7%	

Continúa en la página siguiente

83. Europea del Atlántico	Recuento	42	2	2	46
	% dentro del grupo	1,0%	0,5%	0,5%	
84. Fernando Pessoa-Canarias (UFP-C)	Recuento	12	1	1	14
	% dentro del grupo	0,3%	0,2%	0,2%	
85. Atlántico Medio	Recuento	18	0	3	21
	% dentro del grupo	0,4%	0,0%	0,7%	
87. ESIC Universidad	Recuento	93	37	19	149
	% dentro del grupo	2,1%	8,4%	4,5%	
88. Internacional Villanueva	Recuento	7	2	3	12
	% dentro del grupo	0,2%	0,5%	0,7%	
89. CUNEF Universidad	Recuento	23	13	2	38
	% dentro del grupo	0,5%	2,9%	0,5%	
90. Otras	Recuento	237	15	24	276
	% dentro del grupo	5,4%	3,4%	5,9%	
Total	Recuento	4.360	442	410	5.212

Bibliografía

- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación (2007). El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento. ANECA.
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) (2021). Programas Verifica y Monitor. ANECA. https://aneca.sede.gob.es/pagina/index/directorio/evaluacion_titulaciones
- Albert, C., Davia, M. A., & Legazpe, N. (2023). Educational mismatch in recent university graduates. The role of labour mobility. *Journal of Youth Studies*, 26(1), 113-135. <https://doi.org/10.1080/13676261.2021.1981840>
- Alonso, L. E., Fernández, C. J., & Nyssen, J. M. (2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. ANECA.
- Allen, J., Van Der Velden, R. (eds.) (2007). *The Flexible Professional in the Knowledge Society. General Results of the REFLEX Project*. Maastricht: ROA.
- Baquero, J., & Ruesga, S. (2019). Factores determinantes del éxito en la inserción laboral de los estudiantes universitarios: El caso de España. *Atlantic Review of Economics*, 2(2), 1-24. <http://hdl.handle.net/10486/691240>
- Blázquez, M., Herrarte, A., & Llorente-Heras, R. (2018). Competencies, occupational status and earnings among European university graduates. *Economics of Education Review*, 62, 16-34. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2017.10.006>
- Burriel Calvet, J. R., & Beas Collado, M.ª I. (2017). Ajuste de competencias transversales entre graduados y mercado de trabajo: resultados en la Universitat Jaume I. En I. Barreda, & J. Beltrán (eds.), VI Jornada Nacional sobre Estudios Universitarios. Publicacions de la Universitat Jaume I. <http://dx.doi.org/10.6035/VI.JornEstUni.2017>
- CEDEFOP, Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (2018). European Skills Index (ESI). CEDEFOP. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/european-skills-index>
- Comisión Europea (2011). Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Apoyar el crecimiento y el empleo - una agenda para la modernización de los sistemas de educación superior en Europa. Comisión Europea. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52011DC0567>
- Comisión Europea (2020). La Comisión presenta la Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia. Comunicado de prensa del 1 de julio de 2020. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_20_1196
- Comisión Europea (2022). Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el Año Europeo de las Capacidades 2023 (COM(2022)0526 – C9-0344/2022 – 2022/0326(COD)). Comisión Europea. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0526>
- Comisión Europea (2023). EURES: Report on labour shortages and surpluses 2023. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2883/526154>

- Conferencia Ministerial de Bergen (2005). Comunicación ministerial: El Espacio Europeo de Educación Superior - Logros y desafíos. https://ehea.info/media.ehea.info/file/2005_Bergen/53/8/2005_Bergen_Communique_Spanish_580538.pdf
- Conferencia Ministerial de Berlín (2003). Comunicación ministerial: Realizando el Espacio Europeo de Educación Superior. https://ehea.info/media.ehea.info/file/2003_Berlin/29/1/2003_Berlin_Communique_Spanish_577291.pdf
- Conferencia Ministerial de Bucarest (2012). Comunicación ministerial: Movilidad para una mejor educación. https://ehea.info/media.ehea.info/file/2012_Bucharest/67/3/Bucharest_Communique_2012_610673.pdf
- Conferencia Ministerial de Budapest-Viena (2010). Declaración ministerial: Declaración de Budapest-Viena sobre el Espacio Europeo de Educación Superior. https://ehea.info/media.ehea.info/file/2010_Budapest_Vienna/64/0/Budapest-Vienna_Declaration_598640.pdf
- Conferencia Ministerial de Ereván (2015). Comunicación ministerial: El Espacio Europeo de Educación Superior en 2015. https://ehea.info/media.ehea.info/file/2015_Yerevan/70/7/YerevanCommuniqueFinal_613707.pdf
- Conferencia Ministerial de Londres (2007). Comunicación ministerial: Hacia el Espacio Europeo de Educación Superior: respondiendo a los desafíos del mundo globalizado. https://ehea.info/media.ehea.info/file/2007_London/70/4/2007_London_Communique_Spanish_588704.pdf
- Conferencia Ministerial de Lovaina y Lovaina-la-Nueva (2009). Comunicación ministerial: El Proceso de Bolonia 2020 - El Espacio Europeo de Educación Superior en la próxima década. https://www.une.es/media/Ou1/File/DocumentosEEES/lovaina_abril_09.pdf
- Conferencia Ministerial de París (2018). Comunicación ministerial: Comunicado de París. https://ehea.info/media.ehea.info/file/2018_Paris/77/1/EHEAParis2018_Communique_final_952771.pdf
- Conferencia Ministerial de Roma (2020). Comunicación ministerial: Comunicado de Roma 2020. https://ehea.info/Upload/Rome_Ministerial_Communique.pdf
- CRUE (2024). La Universidad Española en Cifras. Curso 2021-2022. CRUE. <https://www.crue.org/publicacion/espanola-en-cifras/>
- Declaración de Bolonia (1999). Declaración conjunta de los Ministros Europeos de Educación sobre el Espacio Europeo de Educación Superior. Firmada en Bolonia el 19 de junio de 1999. https://ehea.info/media.ehea.info/file/Ministerial_conferences/06/0/1999_Bologna_Declaration_Spanish_553060.pdf
- Declaración de la Sorbona (1998). Declaración conjunta sobre la armonización de la arquitectura del sistema de educación superior europeo. Firmada en París el 25 de mayo de 1998. https://ehea.info/media.ehea.info/file/1998_Sorbonne/62/2/1998_Sorbonne_Declaration_Spanish_552622.pdf
- Declaración de Praga (2001). Declaración del encuentro de los Ministros Europeos en funciones de la Educación Superior en Praga, 19 de mayo del 2001. http://uvsalud.univallée.edu.co/pdf/plan_desarrollo/declaracion_de_praga.pdf
- Di Battista, A., Grayling, S., Hasselaar, E., Leopold, T., Li, R., Rayner, M., & Zahidi, S. (2023). Future of jobs report 2023. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023>

- Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2017). Sistema Europeo de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO). Comisión Europea. <https://esco.ec.europa.eu/en/about-esco>
- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovation: From national systems and «Mode 2» to a Triple Helix of university–industry–government relations. *Research Policy*, 29(2), 109-123. [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(99\)00055-4](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(99)00055-4)
- Fundación CYD (2024). La empleabilidad de los Jóvenes en España (2024). ¿Cómo es la inserción de los graduados universitarios? Fundación CYD.
- García-Álvarez, J., Vázquez-Rodríguez, A., Quiroga-Carrillo, A., & Priegue Caamaño, D. (2022). Transversal competencies for employability in university graduates: A systematic review from the employers' perspective. *Education Sciences*, 12(3), 204. <https://doi.org/10.3390/educsci12030204>
- González, J., & Wagenaar, R. (2003). Tuning educational structures in Europe. Informe final. Fase 1. Bilbao: Universidad de Deusto. *Estudios Sobre Educación*, 5, 239. <https://doi.org/10.15581/004.5.26536>
- Gros Salvat, B. (2008). Aprendizajes, conexiones y artefactos: la producción colaborativa del conocimiento. Gedisa.
- Hammarfelt, B., De Rijcke, S., & Wouters, P. (2017). From eminent men to excellent universities: University rankings as calculative devices. *Minerva*, 55(4), 391-411. <https://doi.org/10.1007/s11024-017-9329-x>
- Highman, L., & MacFarlane, A. (2023). Through the rankings looking glass. En QS Quacquarelli Symonds (pp. 1-30).
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2023). Directorio Central de Empresas. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736160707&menu=ultiDatos&idp=1254735576550
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2024). Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11). https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177033&menu=ultiDatos&idp=1254735976614
- Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) (2024). La inserción laboral de los jóvenes universitarios mejora en el último decenio. https://www.ivie.es/es_ES/insercion-laboral-de-los-jovenes-universitarios-mejora-ultima-decada/
- Le Boterf, G. (1997). *De la compétence à la navigation professionnelle*. Éditions d'Organisation.
- Le Boterf, G. (2015). *Construire les compétences individuelles et collectives: La compétence n'est plus ce qu'elle était* (7ª ed.). Éditions d'Organisation.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa (pp. 4-41). Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. <https://hdl.handle.net/2445/163957>
- Maclean, A. H. H. (1900). *Where We Get Our Best Men: Some Statistics Showing Their Nationalities, Counties, Towns, Schools, Universities, and Other Antecedents (1837-1897)*. Simpkin, Marshall, Hamilton, Kent and Co.

- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for «intelligence». *American Psychologist*, 28(1), 1-14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2023). Indicadores de Afiliación a la Seguridad Social de los Egresados Universitarios. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y Conferencia de Consejos Sociales (CCS) (2019). Inserción laboral de los egresados universitarios. La perspectiva de la afiliación a la Seguridad Social. Primer Informe. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y Conferencia de Consejos Sociales. https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2022/10/Insercion_laboral_egresados-2009-2010.pdf
- Ministerio de Universidades (2021). Estrategia programática del Ministerio de Universidades. Ministerio de Universidades. https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2022/11/20210210_NP_UniversidadServicioSociedad.pdf
- Mukiur, R. M. (2016). Reclutamiento a través de las redes sociales: Reclutamiento 3.0. Opción: *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (10), 135-151.
- Moreno-Delgado, A., Orduña Malea, E., & Repiso, R. (2020). Relevancia de la ubicación en la relación universidad-empresa: análisis de la procedencia de los egresados de universidades españolas en empresas del IBEX35. *Revista General de Información y Documentación*, 30(1). <https://doi.org/10.5209/rgid.70071>
- Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (2024). Informe de prospección y detección de necesidades formativas 2024. Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal. <https://www.sepe.es/dam/jcr:3cdced1f-33f9-4d57-a42f-0bcd98ce70eb/Informe-de-deteccion-y-prospeccion-de-necesidades-formativas-2024.pdf>
- Oishi, N. (2021). Skilled or unskilled? The reconfiguration of migration policies in Japan. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(10), 2252-2269. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2020.1731984>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2019). OECD skills strategy 2019: Skills to shape a better future. OECD Publishing.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021). Global framework on core skills for life and work in the 21st century. OIT. <https://www.ilo.org/media/383486/download>
- Parlamento Europeo (2010). Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de mayo de 2010 sobre el diálogo entre las universidades y las empresas: una nueva asociación para la modernización de las universidades europeas (2009/2099(INI)). Parlamento Europeo. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2010-0187_ES.html?redirect
- Parlamento Europeo (2023). Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 30 de marzo de 2023, sobre la propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al Año Europeo de las Competencias 2023 (P9_TA(2023)0089). Parlamento Europeo. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0089_ES.html
- Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea (2023). Decisión (UE) 2023/936 por la que se declara el Año Europeo de las Competencias 2023 (Procedimiento legislativo ordinario 2022/0326(COD)). Diario Oficial de la Unión Europea. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32023D0936>

- Pérez, F., Aldás, J., Aragón, R., & Zaera, I. (2024). La inserción laboral de los universitarios 2013-2023: evolución, diferencias por estudios y brechas de género. Fundación BBVA e IVIE. http://doi.org/10.12842/URANKING_INSERTION_LABORAL_2024
- Pérez, F. (dir.), Broseta, B., Escribá, A., Gómez, A., Hernández, L., Peiró, J. M., Serrano, L., & Todolí, A. (2020). Cambios tecnológicos, trabajo y actividad empresarial: El impacto socioeconómico de la economía digital. Consejo Económico y Social (CES).
- Pérez García, F. (dir.), Aldás Manzano, J., Peiró Silla, J. M., Serrano Martínez, L., Miravalles Pérez, B., Soler Guillén, Á., & Zaera Cuadrado, I. (2018). Itinerarios de inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad: Formación universitaria versus entorno. Fundación BBVA.
- Pérez Mesa, J. C. (2021). Gestión de recursos humanos: teoría y práctica aplicadas a empresas turísticas. Editorial Universidad de Almería.
- Pineda Herrero, P., Ciraso-Cali, A., & Armijos-Yambay, M. (2018). Competencias para la empleabilidad de los titulados en Pedagogía, Psicología y Psicopedagogía: un estudio comparativo entre empleadores y titulados. *Revista Española de Pedagogía*, 76(270), 313-333.
- Pinto, F. (2020). The effect of university graduates' international mobility on labour outcomes in Spain. *Studies in Higher Education*, 47(1), 26-37. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1725877>
- Rubio Matilla, V. (2011). Estrategia Universidad 2015. Contribución de las universidades al progreso socioeconómico español. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. Secretaría General de Universidades.
- Stuart, D. L. (1995). Reputational rankings: Background and development. *New Directions for Institutional Research*, (88), 13-20. <https://doi.org/10.1002/ir.37019958803>
- Subgrupo de Observatorios Universitarios de Empleo CRUE-Asuntos Estudiantiles (2019). Líneas de trabajo del Grupo Observatorios de Empleo Universitario [Informe interno no publicado]. Subgrupo de Observatorios Universitarios de Empleo CRUE-Asuntos Estudiantiles.
- Tuning Project (2003). Tuning educational structures in Europe: Final report. Phase One. Universidad de Deusto. https://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_SP.pdf
- Ugarte, C., Arantzamendi, M., Naval Durán, C., Vereá, N., & Arbués, E. (2021). Competencias profesionales y su desarrollo mediante aprendizaje-servicio en la universidad: perspectiva de los empleadores. *Revista Panamericana de Pedagogía*, (32), 78-98.
- Valiente, O. (2014). The OECD skills strategy and the education agenda for development. *International Journal of Educational Development*, 39, 40-48. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2014.08.008>
- Vázquez-Granadero, M., González-Monteagudo, J., & Padilla-Carmona, T. (2019). Percepciones sobre las competencias demandadas por el mercado laboral de las orientadoras y gestoras de prácticas universitarias. En C. Martínez Garrido, & F. J. Murillo Torrecilla (coords.), *Investigación comprometida para la transformación social: actas del XIX Congreso Internacional de Investigación Educativa* (vol. 4, pp. 333-338).

Normativa

- Consejo de la Unión Europea (UE) (2022). *Propuesta de Recomendación del Consejo relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad*.
<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9237-2022-INIT/es/pdf>
- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, 70, de 23 de marzo de 2023 (pp. 39120-39182).
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2023/03/22/2/con>
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, 89, de 13 de abril de 2007 (pp. 16241-16260). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-7786>
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, 307, de 24 de diciembre de 2001 (pp. 49400-49425).
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2001-24515>
- Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria. *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, 209, de 1 de septiembre de 1983.
<https://www.boe.es/eli/es/lo/1983/08/25/11>
- Real Decreto 576/2023, de 4 de julio, por el que se modifican el Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado; el Real Decreto 1002/2010, de 5 de agosto, sobre expedición de títulos universitarios oficiales; y el Real Decreto 641/2021, de 27 de julio, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a universidades públicas españolas para la modernización y digitalización del sistema universitario español en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, 170, de 18 de julio de 2023.
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2023/07/04/576>
- Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad. *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, 233, de 29 de septiembre de 2021.
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2021/09/28/822/con>
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, 313, de 30 de diciembre de 2021.
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>
- Resolución de 26 de octubre de 2023, de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, por la que se publica el Convenio con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, el Sindicato Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, para la puesta en marcha y gestión del «Sello de calidad en empleabilidad y emprendimiento de Aneca». *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, 309, de 27 de diciembre de 2023.
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-26443

Índice de gráficos

Gráfico 1.	Tasa de afiliación a la Seguridad Social de los egresados de Grado de las Universidades Públicas (%). Fuente: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2023).	10
Gráfico 2.	Distribución por tamaño de empresa de la población objeto de estudio y de la muestra obtenida	26
Gráfico 3.	Distribución por actividad económica de la población objeto de estudio y de la muestra obtenida	26
Gráfico 4.	Ámbito de operaciones de las entidades consultadas.....	41
Gráfico 5.	Distribución de mujeres universitarias en plantilla.....	44
Gráfico 6.	Ámbito/perfil formativo más habitual por tamaño de empresa	54
Gráfico 7.	Ámbito/perfil formativo más habitual por ámbito de actuación....	56
Gráfico 8.	Ámbito/perfil formativo más habitual por porcentaje de universitarios en plantilla	56
Gráfico 9.	Ámbito/perfil formativo más habitual por porcentaje de mujeres universitarias	57
Gráfico 10.	Ocupaciones (CNO un dígito) por tamaño de empresa.....	61
Gráfico 11.	Ocupaciones más habituales a un dígito de la CNO por tamaño de empresa	63
Gráfico 12.	Ocupaciones más habituales a un dígito de la CNO por sector de actividad	65
Gráfico 13.	Ocupaciones más habituales a un dígito de la CNO por ámbito de operaciones	66
Gráfico 14.	Ocupaciones más habituales a un dígito de la CNO por porcentaje de mujeres universitarias en plantilla	69
Gráfico 15.	Contratación de personas recién tituladas durante los dos últimos años por tamaño de empresa	70
Gráfico 16.	Contratación de personas recién tituladas durante los dos últimos años por sector de actividad	70
Gráfico 17.	Contratación de personas recién tituladas durante los dos últimos años por ámbito de actuación de la empresa.....	71
Gráfico 18.	Contratación de personas recién tituladas durante los dos últimos años por porcentaje de titulados en plantilla	71

Gráfico 19.	Contratación de personas recién tituladas durante los dos últimos años por porcentaje de mujeres en plantilla.....	72
Gráfico 20.	Contratación de personas recién tituladas durante los dos últimos años por perfiles formativos más habituales.....	72
Gráfico 21.	Necesidades de formación por tamaño de empresa	84
Gráfico 22.	Necesidades de formación por sectores de actividad	87
Gráfico 23.	Necesidades de formación por ámbito de actuación de la empresa	87
Gráfico 24.	Necesidades de formación por porcentaje de universitarios en plantilla	89
Gráfico 25.	Necesidades de formación por porcentaje de mujeres universitarias en plantilla	89
Gráfico 26.	Diferencias entre la importancia y el dominio para cada competencia	93
Gráfico 27.	Diferencias en los promedios de importancia y dominio por tamaño de empresa	96
Gráfico 28.	Diferencias en los promedios de importancia y dominio de competencias por sector de actividad.....	102
Gráfico 29.	Diferencias en los promedios de importancia y dominio de competencias por ámbito de actuación de la empresa	104
Gráfico 30.	Diferencias en los promedios de importancia y dominio de competencias por porcentaje de universitarios en plantilla	107
Gráfico 31.	Diferencias en los promedios de importancia y dominio de competencias por porcentaje de mujeres universitarias en plantilla.....	110
Gráfico 32.	Fuente de reclutamiento para seleccionar a personas con título universitario (%)	119
Gráfico 33.	Servicios y canales universitarios (%)	119
Gráfico 34.	Otras entidades de intermediación (%)	120
Gráfico 35.	Redes sociales o profesionales de internet (%)	120
Gráfico 36.	Otras redes sociales (%)	121
Gráfico 37.	Fuente de reclutamiento para seleccionar personas con título universitario.....	122
Gráfico 38.	Servicios y canales universitarios en función del número de trabajadores	122
Gráfico 39.	Otras entidades de intermediación en función del número de trabajadores	123
Gráfico 40.	Fuente de reclutamiento para seleccionar personas con título universitario en función del número de titulados en la empresa	125

Gráfico 41.	Servicios y canales universitarios en función del número de titulados en la empresa.....	126
Gráfico 42.	Servicios y canales universitarios en función del número de universitarias en la plantilla	129
Gráfico 43.	Otras entidades de intermediación en función del número de tituladas en la empresa.....	129
Gráfico 44.	Servicios y canales universitarios en función del ámbito de actuación	132
Gráfico 45.	Fuente de reclutamiento para seleccionar personas con título universitario en función del CNAE	134
Gráfico 46.	Servicios y canales universitarios en función del sector económico	135
Gráfico 47.	Dificultad de encontrar distintos aspectos en función del número de trabajadores de la empresa	151
Gráfico 48.	Importancia de encontrar distintos aspectos en función de la actividad económica.....	152
Gráfico 49.	Dificultad de encontrar distintos aspectos en función del sector de actividad.....	154
Gráfico 50.	Importancia de diferentes aspectos en los procesos de selección por porcentaje de universitarios en las empresas	162
Gráfico 51.	Dificultad para encontrar candidatos/as, que cumplan diferentes requisitos en los procesos de selección, por porcentaje de universitarios en las empresas	165
Gráfico 52.	Ámbitos de las titulaciones de Grado más requeridas y comparación con Máster y Doctorado	168
Gráfico 53.	Titulaciones de Grado requeridas en función del número de trabajadores de la empresa.....	169
Gráfico 54.	Principales ámbitos de formación complementaria	173
Gráfico 55.	Tipo de contrato ofrecido a los recién titulados.....	187
Gráfico 56.	Tipo de contrato en función del perfil formativo.....	188
Gráfico 57.	Tipo de contrato en función del tamaño de la entidad.....	189
Gráfico 58.	Tipo de contrato en función del porcentaje de titulados en la entidad	190
Gráfico 59.	Tipo de contrato en función de la proporción de mujeres tituladas en la plantilla.....	190
Gráfico 60.	Tipo de contrato en función del ámbito de operaciones de la entidad	191
Gráfico 61.	Tipo de contrato en función de la actividad económica de la entidad. Agrupado.....	192

Gráfico 62. Tipo de jornada laboral que suelen desempeñar las personas recién egresadas.....	193
Gráfico 63. Tipo de jornada laboral en función del perfil formativo	194
Gráfico 64. Tipo de jornada laboral en función del tamaño de la entidad	194
Gráfico 65. Tipo de jornada laboral en función de la proporción de titulados en la plantilla.....	195
Gráfico 66. Tipo de jornada en función de la proporción de mujeres tituladas en la plantilla.....	196
Gráfico 67. Tipo de jornada laboral en función del ámbito de operación de la entidad	196
Gráfico 68. Tipo de jornada laboral en función de la actividad económica ...	197
Gráfico 69. Remuneración ofertada en las contrataciones de recién titulados.....	198
Gráfico 70. Remuneración recibida en función del perfil formativo	199
Gráfico 71. Remuneración en función del tamaño de la entidad	200
Gráfico 72. Remuneración en función de la actividad económica	200
Gráfico 73. Remuneración recibida en función del ámbito de operación de la entidad	201
Gráfico 74. Remuneración recibida en función de los titulados en plantilla ..	202
Gráfico 75. Remuneración recibida en función de la proporción de mujeres tituladas en plantilla.....	202
Gráfico 76. Principales grupos de cotización en la contratación de recién titulados.....	204
Gráfico 77. Grupo de cotización en función del perfil formativo.....	204
Gráfico 78. Grupo de cotización en función del tamaño de la entidad	205
Gráfico 79. Grupo de cotización en función de la proporción de titulados en plantilla	205
Gráfico 80. Grupo de cotización en función de la proporción de mujeres en la plantilla	206
Gráfico 81. Grupo de cotización en función del ámbito de operación de la entidad	206
Gráfico 82. Grupo de cotización en función de la actividad económica de la entidad.....	207
Gráfico 83. Perspectivas de evolución de la contratación de recién titulados/as universitarios según sector	212
Gráfico 84. Perspectivas de evolución de la contratación de recién titulados/as universitarios según tamaño de la empresa.....	213

Gráfico 85. Perspectivas de evolución de la contratación de recién titulados/as universitarios según ámbito de operación de la empresa	213
Gráfico 86. Perspectivas de evolución de la contratación de recién titulados/as universitarios según proporción de personas tituladas en plantilla.....	214
Gráfico 87. Perspectivas de evolución de la contratación de recién titulados/as universitarios según tituladas en plantilla	214
Gráfico 88. Agrupación de las entidades empleadoras según contacto con universidades	254
Gráfico 89. Relación universidad-entidad empleadora según sectores económicos.....	258
Gráfico 90. Relación universidad-entidad empleadora según actividad desarrollada	258
Gráfico 91. Entidades empleadoras que mantienen relación con las universidades según actividad desarrollada	259
Gráfico 92. Relación universidad-entidad empleadora según ámbito donde tiene la sede	260
Gráfico 93. Entidades empleadoras que mantienen relación con las universidades según su ámbito de operación.....	260
Gráfico 94. Relación universidad-entidad empleadora según su ámbito de operación	260
Gráfico 95. Contacto que las entidades empleadoras han tenido con 85 universidades.....	261
Gráfico 96. Agrupación de las universidades según contacto con entidades empleadoras	262

Índice de tablas

Tabla 1.	Distribución comparada por sector y tamaño de empresa del universo y de la muestra de empresas españolas objeto de estudio. Fuente: Directorio Central de Empresas (INE, 2023).....	25
Tabla 2.	Personas tituladas en plantilla.....	38
Tabla 3.	Distribución de empresas por tamaño	38
Tabla 4.	Porcentaje de personas universitarias en plantilla por tamaño de empresa (por filas)	39
Tabla 5.	Porcentaje de personas universitarias en plantilla por tamaño de empresa (por columnas)	39
Tabla 6.	Porcentaje de personas tituladas universitarias en plantilla por sector de actividad	40
Tabla 7.	Porcentaje de personas tituladas universitarias en plantilla por grandes sectores económicos.....	41
Tabla 8.	Porcentaje de personas universitarias en plantilla por ámbito de actuación de la empresa (por filas)	42
Tabla 9.	Porcentaje de personas universitarias en plantilla por ámbito de actuación de la empresa (por columnas).....	43
Tabla 10.	Distribución de mujeres universitarias en plantilla por proporción de universitarios en plantilla (por filas).....	44
Tabla 11.	Distribución de mujeres universitarias en plantilla por proporción de universitarios en plantilla (por columnas)	45
Tabla 12.	Distribución de mujeres universitarias en plantilla por tamaño de empresa (por filas)	45
Tabla 13.	Distribución de mujeres universitarias en plantilla por tamaño de empresa (por columnas)	46
Tabla 14.	Distribución de mujeres universitarias en plantilla por sectores de actividad (por filas)	47
Tabla 15.	Distribución de mujeres universitarias en plantilla por sectores de actividad (por columnas).....	48
Tabla 16.	Distribución de mujeres universitarias en plantilla por ámbito de actuación (por filas)	48

Tabla 17.	Distribución de mujeres universitarias en plantilla por sectores de actividad (por columnas).....	49
Tabla 18.	Diez perfiles formativos más habituales en las empresas en 1er, 2º y 3er lugar	50
Tabla 19.	Diez perfiles formativos más habituales unificados en una sola opción	51
Tabla 20.	Ámbitos/perfiles formativos más habituales en las empresas consultadas.....	52
Tabla 21.	Ámbito/perfil formativo más habitual en función de la actividad económica de la empresa.....	55
Tabla 22.	Ocupaciones a dos dígitos de la CNO más habituales entre las empresas	58
Tabla 23.	Ocupaciones más habituales a un dígito de la CNO	60
Tabla 24.	Ocupaciones más habituales a un dígito de la CNO por tamaño de empresa (por columnas).....	61
Tabla 25.	Ocupaciones a un dígito (CNO) por tamaño de empresa (por filas)	62
Tabla 26.	Ocupaciones más habituales a un dígito de la CNO por sector de actividad	64
Tabla 27.	Ocupaciones más habituales a un dígito de la CNO por ámbito de operaciones de la empresa	66
Tabla 28.	Ocupaciones más habituales a un dígito de la CNO por proporción de universitarios en plantilla	67
Tabla 29.	Ocupaciones más habituales a un dígito de la CNO por porcentaje de mujeres universitarias en plantilla.....	68
Tabla 30.	Grado de satisfacción con la capacitación de las personas recién tituladas contratadas por ámbito/perfil formativo	73
Tabla 31.	Grado de satisfacción con la capacitación de las personas recién tituladas contratadas para los ámbitos/perfiles formativos con mayor frecuencia de respuesta por tamaño de empresa	75
Tabla 32.	Grado de satisfacción con la capacitación de las personas recién tituladas contratadas para los ámbitos/perfiles formativos con mayor frecuencia de respuesta por sector de actividad.....	76
Tabla 33.	Grado de satisfacción con la capacitación de las personas recién tituladas contratadas para los ámbitos/perfiles formativos con mayor frecuencia de respuesta por ámbito de operaciones de la entidad	77
Tabla 34.	Grado de satisfacción con el grado de ajuste del perfil de los recién titulados contratados por ámbito/perfil profesional	78
Tabla 35.	Necesidades formativas para los perfiles más habituales.....	81

Tabla 36.	Necesidades de formación por tamaño de empresa.....	83
Tabla 37.	Necesidades de formación por sector de actividad.....	85
Tabla 38.	Necesidades de formación por ámbito de actuación de la empresa	86
Tabla 39.	Necesidades de formación por proporción de universitarios en plantilla	88
Tabla 40.	Necesidades de formación por porcentaje de mujeres universitarias en plantilla	90
Tabla 41.	Competencias más importantes para los empleadores versus dominio de competencias entre los titulados contratados	92
Tabla 42.	Competencias más importantes para la empresa por tamaño de empresa	94
Tabla 43.	Dominio de las competencias en los universitarios contratados según el empleador por tamaño de empresa	95
Tabla 44.	Diferencias en los promedios de importancia y dominio por tamaño de empresa	96
Tabla 45.	Competencias más importantes para las empresas por sector de actividad	97
Tabla 46.	Dominio de las competencias entre los universitarios contratados según el empleador por sector de actividad	99
Tabla 47.	Diferencias en los promedios de importancia y dominio de competencias por sector de actividad.....	100
Tabla 48.	Competencias más importantes para las empresas por ámbito de operaciones de la empresa	101
Tabla 49.	Dominio de las competencias entre los universitarios contratados según el empleador por ámbito de operaciones	102
Tabla 50.	Diferencias en los promedios de importancia y dominio de competencias por ámbito de operaciones	103
Tabla 51.	Competencias más importantes para las empresas por proporción de titulados en plantilla.....	105
Tabla 52.	Dominio de las competencias entre los universitarios contratados según el empleador por proporción de universitarios en plantilla	106
Tabla 53.	Diferencias en los promedios de importancia y dominio de competencias según el porcentaje de universitarios en plantilla ...	107
Tabla 54.	Competencias más importantes para las empresas por proporción de universitarias en plantilla.....	108
Tabla 55.	Dominio de las competencias entre los universitarios contratados según el empleador por proporción de mujeres universitarias en plantilla	109

Tabla 56.	Diferencias en los promedios de importancia y dominio de competencias según el porcentaje de mujeres universitarias en plantilla	110
Tabla 57.	Redes sociales o profesionales de internet en función del número de trabajadores	124
Tabla 58.	Otras entidades de intermediación	126
Tabla 59.	Redes sociales o profesionales de internet en función del número de tituladas en la empresa	127
Tabla 60.	Fuente de reclutamiento para seleccionar personas con título universitario en función del número de tituladas en la empresa ...	128
Tabla 61.	Redes sociales o profesionales de internet en función del número de tituladas en la empresa	130
Tabla 62.	Fuente de reclutamiento para seleccionar personas con título universitario en función del ámbito de actuación	131
Tabla 63.	Otras entidades de intermediación en función del ámbito de actuación	132
Tabla 64.	Redes sociales o profesionales de internet en función del ámbito de actuación	133
Tabla 65.	Otras entidades de intermediación en función del CNAE	135
Tabla 66.	Redes sociales o profesionales de internet en función del CNAE ...	136
Tabla 67.	Frecuencia de uso de las pruebas de selección de recién titulados en escala de 1 (nada) a 5 (mucho)	137
Tabla 68.	Pruebas de selección para elegir a personas con título universitario en función del CNAE	138
Tabla 69.	Pruebas de selección para elegir a personas con título universitario en función del sector	139
Tabla 70.	Pruebas de selección para elegir a personas con título universitario en función del tamaño de la empresa	140
Tabla 71.	Pruebas de selección para elegir a personas con título universitario en función de la proporción de universitarios en la empresa	140
Tabla 72.	Pruebas de selección para elegir a personas con título universitario en función de la proporción de universitarias en la empresa	141
Tabla 73.	Aspectos más importantes en el reclutamiento en función de los perfiles universitarios	144
Tabla 74.	Aspectos más difíciles de encontrar en el reclutamiento en función de los perfiles universitarios	145
Tabla 75.	Importancia de los aspectos en función del número de trabajadores de la empresa	147

Tabla 76.	Dificultad de encontrar distintos aspectos en función del número de trabajadores de la empresa	150
Tabla 77.	Importancia de los aspectos a valorar en una candidatura en función del sector de actividad	155
Tabla 78.	Dificultad de los aspectos a valorar en una candidatura en función del sector de actividad	156
Tabla 79.	Dificultad de diversos aspectos a valorar en una candidatura en función del sector de actividad	157
Tabla 80.	Comparativa de importancia (I) y dificultad (D) en distintos aspectos de los diferentes sectores	158
Tabla 81.	Importancia de diferentes aspectos en los procesos de selección por porcentaje de universitarios en las empresas	160
Tabla 82.	Dificultad para encontrar candidatos/as, que cumplan diferentes requisitos en los procesos de selección, por porcentaje de universitarios en las empresas	163
Tabla 83.	Frecuencia de elección de titulaciones de Grado, Máster y Doctorado por ámbito de estudio	167
Tabla 84.	Sistema de categorías y frecuencias de la formación complementaria especializada	171
Tabla 85.	Idiomas que las empresas consideran importante conocer	174
Tabla 86.	Softwares específicos que las empresas consideran importante conocer	175
Tabla 87.	Otros aspectos que las empresas consideran importante poseer.....	176
Tabla 88.	Tipo de contrato en función de la actividad económica de la entidad	192
Tabla 89.	Grupo de cotización en función de la actividad económica de la entidad. Agrupado	207
Tabla 90.	Intención de contratación de recién titulados/as universitarios según sector	215
Tabla 91.	Intención de contratación de recién titulados/as universitarios según tamaño de la empresa	216
Tabla 92.	Intención de contratación de recién titulados/as universitarios según ámbito de operación de la empresa.	217
Tabla 93.	Intención de contratación de recién titulados/as universitarios según proporción de personas tituladas en plantilla	217
Tabla 94.	Intención de contratación de recién titulados/as universitarios según proporción de tituladas en plantilla	217
Tabla 95.	Volumen previsto de contratación de recién titulados/as universitarios según sector, por empresa.....	219

Tabla 96.	Volumen previsto de contratación de recién titulados/as universitarios según tamaño de la empresa, por empresa	220
Tabla 97.	Volumen previsto de contratación de recién titulados/as universitarios según ámbito de operación de la empresa, por empresa	221
Tabla 98.	Volumen previsto de contratación de recién titulados/as universitarios según proporción de personas tituladas en plantilla, por empresa	222
Tabla 99.	Volumen previsto de contratación de recién titulados/as universitarios según proporción de tituladas en plantilla, por empresa	222
Tabla 100.	Grupos ocupacionales con necesidad de contratación según sector	224
Tabla 101.	Grupos ocupacionales con necesidad de contratación según tamaño de la empresa	225
Tabla 102.	Grupos ocupacionales con necesidad de contratación según ámbito de la empresa	226
Tabla 103.	Grupos ocupacionales con necesidad de contratación según proporción de personas tituladas en plantilla.....	227
Tabla 104.	Grupos ocupacionales con necesidad de contratación según proporción de tituladas en plantilla	228
Tabla 105.	Perfiles formativos con necesidad de contratación indicados por las entidades.....	229
Tabla 106.	Perfiles formativos con necesidad de contratación según sector (ordenados de mayor a menor frecuencia)	232
Tabla 107.	Perfiles formativos con necesidad de contratación según tamaño de la empresa (ordenados de mayor a menor frecuencia)	234
Tabla 108.	Perfiles formativos con necesidad de contratación según ámbito de la empresa (ordenados de mayor a menor frecuencia)	235
Tabla 109.	Perfiles formativos con necesidad de contratación según proporción de personas tituladas en plantilla (ordenados de mayor a menor frecuencia)	236
Tabla 110.	Perfiles formativos con necesidad de contratación según proporción de tituladas en plantilla (ordenados de mayor a menor frecuencia)	238
Tabla 111.	Motivos para la contratación de personas recién graduadas según sector	241
Tabla 112.	Motivos para la contratación de personas recién graduadas según tamaño de la empresa	243

Tabla 113.	Motivos para la contratación de personas recién graduadas según ámbito de la empresa	244
Tabla 114.	Motivos para la contratación de personas recién graduadas según porcentaje de personas tituladas en plantilla.	245
Tabla 115.	Motivos para la contratación de personas recién graduadas según porcentaje de tituladas en plantilla.	246
Tabla 116.	Entidades empleadoras según su número de personas trabajadoras y su relación con las universidades	257
Tabla 117.	Entidades empleadoras según su sector económico y su relación con las universidades.....	257
Tabla 118.	Contacto de entidades empleadoras con universidades según clúster	266

Una herramienta para transformar la educación superior desde la evidencia.

Dirigido a responsables universitarios, académicos, decisores políticos, orientadores laborales y líderes empresariales, este libro ofrece datos clave y reflexiones para avanzar hacia una formación más alineada con las competencias que demanda el entorno profesional actual.

El valor de esta obra reside en su capacidad para tender puentes: entre el conocimiento académico y la práctica empresarial, entre la universidad y el mercado de trabajo, entre la formación de hoy y el empleo del futuro.

TALENTO UNIVERSITARIO Y EMPRESA

Valoración de perfiles, contratación y futuro del empleo en España

¿Qué opinan las empresas sobre la formación universitaria? ¿Cómo valoran a los titulados cuando se incorporan a sus equipos?

Este libro da respuesta a estas preguntas clave a través de una iniciativa pionera a nivel nacional que ha logrado reunir a más de cincuenta universidades, públicas y privadas, en un esfuerzo conjunto sin precedentes en España. Su propósito: integrar de forma sistemática la perspectiva de los empleadores en los estudios sobre egresados universitarios.

Fruto de un proceso colaborativo riguroso, basado en una metodología compartida y un enfoque interinstitucional, esta obra recoge los principales hallazgos tras consultar a miles de entidades empleadoras.

Los resultados ofrecen una visión clara y actual sobre cómo el tejido empresarial percibe la preparación de los titulados y qué competencias valora especialmente en el contexto laboral actual.

Más que un estudio, este libro es una herramienta estratégica para fortalecer los vínculos entre universidad y empresa, alinear la formación con las demandas del mercado y contribuir a una educación superior más eficaz y orientada al futuro.

Indispensable para la comunidad universitaria, responsables de políticas educativas, investigadores y líderes empresariales comprometidos con la mejora de la empleabilidad y la calidad del sistema universitario.

www.mheducation.es