

The background features a light blue gradient with several faint, stylized stars and overlapping rectangular outlines in orange and yellow. The text is centered in a dark blue box.

**Las demandas sociales
y su influencia
en la planificación
de las titulaciones
en España en el marco
del proceso
de convergencia europea
en educación superior**



Las demandas sociales y su influencia en la planificación de las titulaciones en España en el marco del proceso de convergencia europea en educación superior

**PROYECTO EA2004-0009
Madrid, noviembre 2004**

Programa de Estudios y Análisis de la Dirección General
de Universidades del Ministerio de Educación y Ciencia

(Resolución de 23 de diciembre de 2003, BOE de 16 de enero de 2004)

DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN Fundación Universidad-Empresa

REALIZACIÓN

M. Soledad Pastor Narvi3n (Fundaci3n Universidad-Empresa)
Lioba Simon Schuhmacher (ACAP - Comunidad de Madrid)
Javier Garc3a Delgado (C3tedra UNESCO de gesti3n y Pol3tica Universitaria - UPM)
Edmundo Tovar Caro (Facultad de Inform3tica- UPM)

ASESORES

Raffaella Pagani Balletti (UCM, ACAP - Comunidad de Madrid)
Francisco Michavila Pitarch (C3tedra UNESCO de gesti3n y Pol3tica Universitaria - UPM)

APOYO T3CNICO

Lorena Zazo Mart3nez (UCM)
Santiago San Antonio 3lvarez (UCM)
3ngel Moratilla Concejal (UPM)
Rosa Leocadio Barriguete (Fundaci3n Universidad-Empresa)
Daniel Sotomayor Mart3n (Fundaci3n Universidad-Empresa)

APOYO ADMINISTRATIVO

Mercedes Rius Garrosa (Fundaci3n Universidad-Empresa)
M3nica Gonz3lez Garc3a (Fundaci3n Universidad-Empresa)

Edita

Fundación Universidad-Empresa
Serrano Jover, 5-7^a
28015 Madrid
www.fue.es

Imprime

Gráficas Arias Montano, S.A.
28935 Móstoles (Madrid)

ISBN: 84-7842-194-7

Depósito Legal: M. 4.595-2005

Este estudio ha sido subvencionado por el Programa de Estudios y Análisis (Convocatoria 2004) de la Dirección General de Universidades del Ministerio de Educación y Ciencia.



Índice

ÍNDICE

RESUMEN DEL ESTUDIO	9
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I. EXPECTATIVAS DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS ESPAÑOLES	19
1. Consideraciones generales.....	21
2. Datos identificativos de los encuestados	22
3. Satisfacción con la elección de la titulación realizada.....	33
4. Valoración de la formación recibida.....	35
5. Expectativas profesionales.....	43
6. Preferencias para el desarrollo profesional.....	46
7. Criterios para la valoración de una oferta de trabajo.....	49
8. Criterios para la valoración de una candidatura.....	51
CAPÍTULO II. NECESIDADES DE PERSONAL CUALIFICADO POR PARTE DE LOS EMPLEADORES	57
1. Consideraciones generales.....	59
2. Datos identificativos de las entidades encuestadas.....	59
3. ¿Qué ofrecen y qué demandan los empleadores?.....	62
4. ¿Cómo valoran los empleadores a los titulados universitarios?.....	67
CAPÍTULO III. ANÁLISIS COMPARADO: EXPECTATIVAS DE INSERCIÓN LABORAL FRENTE A NECESIDADES DE PERSONAL CUALIFICADO	71
1. Valoración de la formación recibida.....	73
2. Conocimiento de idiomas.....	74
3. Conocimiento de informática.....	75
4. Áreas funcionales.....	76
5. Valoración de una candidatura.....	77

CAPÍTULO IV. TENDENCIAS DE LA OFERTA DE EMPLEO: ESTUDIO LONGITUDINAL (2000-2004)	81
1. Características de las empresas.....	83
2. ¿Qué ofrecen las empresas?.....	86
3. ¿Qué demandan las empresas?.....	88
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	101
1. Consideraciones generales.....	103
2. Posibilidades de inserción laboral, en función de las características de las empresas.....	104
3. Posibilidades de inserción laboral, en función de las titulaciones demandadas.....	105
4. Posibilidades de inserción laboral, en función de los estudios de postgrado o de especialización.....	108
5. Posibilidades de inserción laboral, en función de las competencias transversales (idiomas e informática).....	109
6. Posibilidades de inserción laboral, en función de la adquisición de experiencia pre-profesional.....	110
7. Posibilidades de inserción laboral, en función de criterios de movilidad.....	111
8. Posibilidades de inserción laboral, en función de capacidades personales y habilidades sociales.....	115
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	117
ANEXOS	121
Anexo I. Cuestionario para universitarios: Expectativas de los titulados universitarios ante su inserción laboral.....	123
Anexo II. Cuestionario para empleadores: Necesidades de personal cualificado	129
Anexo III. Empresas, organismos e instituciones participantes.....	133
Anexo IV. Esquema de criterios comparables en ambos cuestionarios (titulados y empleadores).....	145



Resumen del estudio

RESUMEN DEL ESTUDIO

TÍTULO:

Las Demandas Sociales y su Influencia en la Planificación de las Titulaciones en España en el Marco del Proceso de Convergencia Europea en Educación Superior.

PALABRAS CLAVE:

Educación Superior, Inserción Profesional, Empleabilidad, Necesidades de Personal Cualificado, Perfil Profesional, Oferta/Demanda del Mercado Laboral.

RESUMEN:

El presente estudio sobre la adecuación de la formación universitaria a las necesidades actuales del mercado laboral pretende aportar indicadores que contribuyan a una adecuada adaptación de los estudios universitarios españoles al Espacio Europeo de Educación Superior (Proceso de Bolonia).

Una de las líneas prioritarias de dicho proceso se centra en preparar de forma adecuada a los titulados para su ingreso en un mercado de trabajo competitivo, sin fronteras y en constante cambio. Es por ello que, tanto en la revisión de las actuales titulaciones como en el diseño de las nuevas, prevista en los proyectos de Decreto de Grado y Postgrado, deberán tenerse en cuenta los objetivos, competencias y habilidades que los titulados necesitan para integrarse en el mercado laboral.

En este contexto, resulta imprescindible conocer las demandas reales de las empresas, organizaciones e instituciones que conforman el mercado laboral español, contando, para ello, con una información detallada sobre sus requerimientos actuales que permita realizar una previsión acerca de las necesidades que deberán cumplir los futuros titulados y profesionales.

Los datos del estudio se basan fundamentalmente en dos cuestionarios: uno referido a las expectativas de inserción laboral de los recién titulados universitarios y otro referido a las necesidades de personal cualificado por parte de los empleadores. Además, se ha realizado un estudio longitudinal, con datos basados en las últimas cinco ediciones de la *Guía de Empresas que ofrecen Empleo* (2000-2004), que proporciona una amplia visión sobre las tendencias de oferta de empleo para titulados universitarios en los últimos cinco años: sectores que ofrecen más empleo, las titulaciones universitarias más solicitadas por los empleadores, funciones más ofertadas y perfil del candidato más solicitado.

TITLE:

The Influence of Social Demands on the Design of Spanish University Curricula in the Context of the European Higher Education Area (Bologna Process).

KEYWORDS:

Higher Education, Professional Career, Employability, Qualified Personnel Requirements, Professional Profile, Labour Market Supply & Demand.

ABSTRACT:

The present study on higher education and current requirements of the labour market brings forth a series of indicators aimed at contributing to the adequate adaptation of Spanish higher education curricula to the European Higher Education Area (Bologna Process).

One of the main objectives of the said process focuses on graduate employability in an open, competitive and constantly changing labour market. In this context, both the revision of existing curricula and the design of new curricula, foreseen in the draft of the future undergraduate and postgraduate decree, must take into consideration the competences, aptitudes and skills required of graduates entering the labour market.

In this sense, it is essential that current Spanish employer needs be correctly identified in order to adequately forecast the requirements to be met by future graduates and professionals.

The information included in the study has been drawn from two questionnaires: one referred to recent graduates' professional prospects and expectations, and the other to employers' requirements for qualified personnel. The study also includes an analysis of labour market trends in Spain over the past five years (2000-2004) which offers ample information on professional opportunities available for graduates in the different economic sectors and business areas, most demanded graduates and professional profiles, etc.



Introducción

INTRODUCCIÓN

El proceso de convergencia de los sistemas de educación superior en Europa, iniciado fundamentalmente desde la Declaración de Bolonia (1999), está alcanzando un interés prioritario en todas las instituciones de educación superior de los estados miembros de la Unión Europea (UE).

El comunicado de los Ministros de Educación, después de la reunión de Berlín (2003), ratifica los puntos principales del proceso de convergencia para la construcción de un Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) con objetivos y métodos docentes compartidos, recogiendo también las ideas de las cumbres de Lisboa (2000) y Barcelona (2002) que inciden en la importancia de construir una nueva Europa «*con una economía más competitiva y dinámica basada en el conocimiento, capaz de un crecimiento sostenible con empleos siempre mejores y con una gran cohesión social*».

Una de las líneas prioritarias del proceso de convergencia se centra en incrementar el nivel de calidad de la educación superior y preparar de forma adecuada a los titulados para su ingreso en un mercado de trabajo competitivo, sin fronteras y en constante cambio.

Este punto se considera prioritario en el 92% de las instituciones consultadas, tal como se indica en el informe *Trends 2003: Progress towards the European Higher Education Area* (S. Reichert & C. Tauch), y deberá ser el punto de referencia para las decisiones que se tomen en la introducción de un sistema general de las titulaciones estructurado en niveles de Grado y Postgrado.

En España, el desarrollo del Título III de la Ley Orgánica de Universidades, con los Reales Decretos de Grado y Postgrado, aborda la necesidad de reestructurar las actuales titulaciones para que puedan integrarse plenamente en las directrices que se definen en el Espacio Europeo de Educación Superior, y permitan una mayor movilidad en la UE y el resto del mundo.

Tanto en la revisión de las actuales titulaciones como en el diseño de las nuevas, prevista en los proyectos de Decreto de Grado y de Postgrado, deberán tenerse en cuenta los objetivos, competencias y habilidades que los titulados necesitan para integrarse en el mercado laboral.

En este contexto, resulta imprescindible conocer las demandas reales de las empresas, organizaciones e instituciones que conforman el mercado laboral español, contando, para ello, con una información detallada sobre sus requerimientos recientes y actuales que permita realizar una previsión acerca de las necesidades que deberán cumplir los futuros titulados y profesionales.

Son numerosos los estudios realizados en las últimas décadas que han puesto de manifiesto un significativo desajuste entre la oferta y demanda del mercado laboral universitario, tal como reflejan los datos aportados por el MEC respecto a universitarios graduados por áreas de enseñanza universitaria, y los registrados por publicaciones anuales tales como la *Guía de las Empresas que ofrecen Empleo* (Fundación Universidad-Empresa) y el *Informe Infoempleo* (Círculo de Progreso) respecto a la oferta empresarial dirigida a los titulados universitarios.

Este desajuste explica, en parte, los resultados de un reciente estudio realizado por la Oficina de Estadísticas de la Unión Europea (Eurostat) que revelan que un 34% de los universitarios se incorporan al mercado laboral en algún empleo que no tiene relación con la formación recibida. Dicho informe señala, además, que *«la diferencia más importante se da en España: para los jóvenes que tienen un empleo inadecuado el estatus profesional medio es de 11 puntos inferior al que quienes ejercen un trabajo adecuado a sus cualificaciones»*.

En esta misma línea se encuentran los datos ofrecidos por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) a través de una reciente encuesta^[1] en la que se indica que, mientras que un 71% de los titulados encuentran su primer empleo en menos de 6 meses, un 35% de los encuestados afirman que su primer empleo no se ajusta a la formación recibida.

Por otro lado, es cada vez más frecuente que las empresas seleccionen a sus futuros empleados teniendo en cuenta su potencial más que sus conocimientos. Aunque no cabe duda de que una sólida preparación académica es indispensable a la hora de desarrollar adecuadamente una carrera profesional, es el conjunto de competencias, habilidades y actitudes del candidato el que hoy en día puede decantar la balanza de la selección.

En este sentido, las últimas tendencias en los procesos de selección en las empresas resumirse en la siguiente frase: *sin competencias, los conocimientos no sirven*.

Es decir, para plantearse una carrera profesional de éxito a medio o largo plazo, se hace hoy necesario aglutinar ambos factores: los conocimientos, que constituyen la base sobre la que se puede construir un futuro profesional, y las competencias —entendidas como un conjunto de capacidades, habilidades y actitudes personales— que constituyen los verdaderos elementos potenciadores del desarrollo profesional.

Estas tendencias están en total sintonía con el sistema europeo de transferencia de créditos (*European Credit Transfer System* - ECTS), en el que no sólo se tienen en cuenta las horas de asistencia a clases, sino el volumen total de trabajo que el estudiante debe realizar para alcanzar una formación académica integral (conocimientos y competencias, tanto transversales como específicas).

Ante estas circunstancias, adquiere interés prioritario la identificación de aquellas necesidades formativas susceptibles de integrarse en la nueva estructura de los estudios universitarios que nacerá del actual proceso de convergencia europea, y que puedan contribuir a mejorar la empleabilidad de los titulados. Las propias universidades, especialmente en la Comunidad de Madrid, a través de la Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva (ACAP), solicitan datos que permitan la elaboración de titulaciones que capaciten a sus titulados para que sean más competentes y competitivos en sus campos de estudio.

El presente estudio, elaborado por la Fundación Universidad-Empresa, en colaboración con la Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de Madrid (ACAP) y la Cátedra UNESCO de Gestión y Política Universitaria de la Universidad Politécnica de Madrid, persigue precisamente este objetivo: identificar las necesidades reales del sector productivo en lo que se refiere

[1] *Encuesta de Inserción Laboral*, Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), 2000.

a los conocimientos y competencias requeridos de los titulados españoles, con el fin de contribuir a una adecuada adaptación de los estudios universitarios españoles al Espacio Europeo de Educación Superior, mejorando los niveles actuales de competitividad tanto del sistema universitario español como de sus titulados.

Realizado en el marco del Programa de Estudios y Análisis 2004 del Ministerio de Educación y Ciencia, en cuya Resolución se establece la necesidad de: «*estudiar las repercusiones sobre el proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior en el ámbito del sistema universitario español, analizando básicamente las consecuencias para la competitividad de dicho sistema y los cambios necesarios para una adecuada adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior. En especial, el análisis de las implicaciones del sistema europeo de créditos (ECTS) en la programación del aprendizaje de los alumnos y la estructura de las enseñanzas en los estudios de grado y de postgrado*»^[2], este estudio pretende, a través de las conclusiones expuestas al final del mismo, aportar indicadores que pueden ser útiles a la hora de reestructurar los estudios universitarios españoles ante su integración en el Espacio Europeo de Educación Superior (proceso de Bolonia).

Los datos del estudio se han obtenido mediante encuestas y se basan fundamentalmente en dos cuestionarios: uno referido a las expectativas de inserción laboral de los recién titulados universitarios y otro referido a las necesidades de personal cualificado por parte de los empleadores.

Para analizar las opiniones de los recién titulados se recurrió a 968 cuestionarios cumplimentados por candidatos al Programa CITIUS de Iniciación Profesional en la Empresa para Titulados Universitarios, desarrollado por la Fundación Universidad-Empresa y las Universidades Autónoma de Madrid y Autónoma de Barcelona desde 1997^[3]. Los titulados cumplimentaron el cuestionario en la sede de la Fundación Universidad-Empresa, coincidiendo con la entrega de sus solicitudes de admisión al Programa CITIUS.

Para identificar las necesidades de los empleadores se diseñó un cuestionario específico^[4], al que las empresas pudieron acceder tanto a través de la página web de la Fundación Universidad-Empresa como por envíos directos de correo electrónico. El plazo para cumplimentar los formularios *on-line* fue de 3 semanas, en una fecha próxima al receso de verano. Las 154 empresas participantes^[5], a las cuales queremos agradecer desde aquí su colaboración, son representativas del tejido empresarial español en lo que se refiere a tamaños y sectores – grandes, pequeñas, medianas y de todas las esferas de la actividad económica.

Por último, el estudio incluye un análisis comparado de los datos aportados por las últimas cinco ediciones de la *Guía de las Empresas que ofrecen Empleo*^[6], correspondientes al período 2000-2004, al entender que pueden aportar información de utilidad respecto a las tendencias de la oferta de empleo para titulados universitarios en nuestro país.

^[2] Resolución de 23 de diciembre de 2003, BOE de 16 de enero de 2004, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Con posterioridad a la fecha de la Resolución, el Ministerio pasó a denominarse de Educación y Ciencia.

^[3] Véase Anexo I y www.fue.es.

^[4] Véase Anexo II.

^[5] Véase Anexo III.

^[6] Publicación anual editada por la Fundación Universidad-Empresa desde 1990.

**Expectativas de inserción laboral
de los titulados universitarios españoles**

Capítulo I. Expectativas de inserción laboral de los titulados universitarios españoles

1.	Consideraciones generales	21
2.	Datos identificativos de los encuestados	22
3.	Satisfacción con la elección de la titulación realizada	33
4.	Valoración de la formación recibida	35
5.	Expectativas profesionales	43
6.	Preferencias para el desarrollo profesional	46
7.	Criterios para la valoración de una oferta de trabajo	49
8.	Criterios para la valoración de una candidatura	51

EXPECTATIVAS DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS ESPAÑOLES

1. CONSIDERACIONES GENERALES

Entre los objetivos específicos del presente estudio figura un análisis de las expectativas de inserción laboral y desarrollo profesional de los titulados españoles y detección de puntos de encuentro y/o desencuentro con las demandas del mercado de trabajo.

Para obtener datos acerca de las expectativas de inserción laboral de los titulados universitarios españoles, se ha recurrido a 968 cuestionarios cumplimentados por candidatos al Programa CITIUS de Iniciación Profesional en la Empresa para Titulados Universitarios, desarrollado por la Fundación Universidad-Empresa y las Universidades Autónoma de Madrid y Autónoma de Barcelona desde 1997^[1].

CITIUS es un Programa de Formación de Postgrado de doce meses de duración, diseñado para facilitar la incorporación de los recién titulados al mercado laboral, que consta de dos partes que se desarrollan de manera simultánea: un Plan de Formación Específica en la Empresa y un Plan Académico de Formación.

El primero se lleva a cabo mediante la realización tutelada de prácticas y de otras actividades formativas en las Empresas asociadas al Programa. El segundo, desarrollado en las aulas de la Universidad, prevé una gama de itinerarios personalizados suficientemente amplia para que los alumnos de CITIUS puedan completar su formación en las direcciones que aconsejan su labor en la Empresa receptora, su formación previa y su futuro desarrollo profesional.

Los candidatos a este Programa y, por tanto, los 968 encuestados en cuyas respuestas se basa esta parte del estudio, se ajustan al siguiente perfil básico:

- Ser ciudadano español, o ciudadano comunitario con permiso de residencia en España.
- Estar en posesión de un título universitario oficial u homologado de Licenciado, Arquitecto, Arquitecto Técnico, Ingeniero, o Ingeniero Técnico, obtenido en los últimos cuatro años.
- No haber cumplido 28 años en el momento de solicitar su admisión al Programa.
- No haber desempeñado trabajo profesional alguno relacionado con su titulación después de haber finalizado sus estudios.
- No haber obtenido plaza con anterioridad en el Programa o en programas análogos para titulados.

Resulta evidente que los candidatos al programa CITIUS, además de cumplir con estos requisitos generales, disponen de unas aptitudes específicas y manifiestan una inquietud especial. Se trata

^[1] Véase Anexo I y www.fue.es.

de un Programa que requiere un notable compromiso y esfuerzo personal. Por ello, los resultados obtenidos y las opiniones expresadas en el cuestionario pueden no ser extrapolables a la población total de titulados universitarios españoles, sin embargo, constituyen un elemento valioso a la hora de obtener datos cualitativos y detectar puntos de mejora de cara a la reestructuración de las titulaciones en el marco del proceso de convergencia europea.

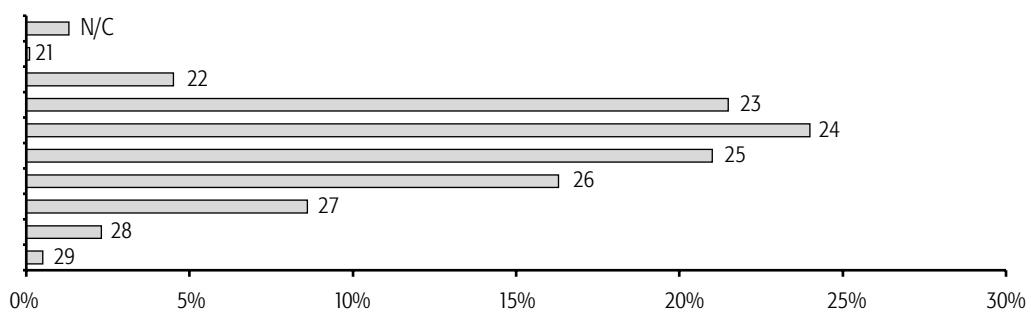
2. DATOS IDENTIFICATIVOS DE LOS ENCUESTADOS

Los principales datos identificativos de los encuestados se describen a continuación.

2.1. Edad

La media de edad de los encuestados al acabar sus estudios es de 23,6 años.

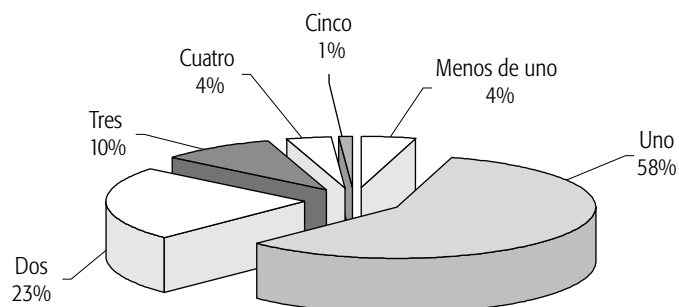
Edad de los titulados encuestados



2.2. Años transcurridos desde la finalización de los estudios

El 62% de los encuestados puede clasificarse como verdaderos recién titulados al no haber transcurrido más de un año desde la finalización de sus estudios.

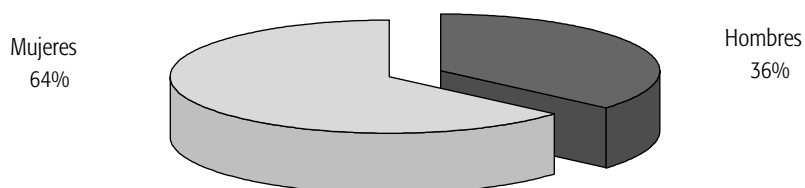
Años transcurridos desde la finalización de los estudios



2.3. Género

La mayoría de las personas encuestadas son mujeres. Por lo que se refiere a la distribución por género en cada área de enseñanza, los hombres son mayoría en enseñanzas técnicas (68%), y las mujeres en humanidades (57%), ciencias sociales y jurídicas (68%), y ciencias experimentales y de la salud (69%).

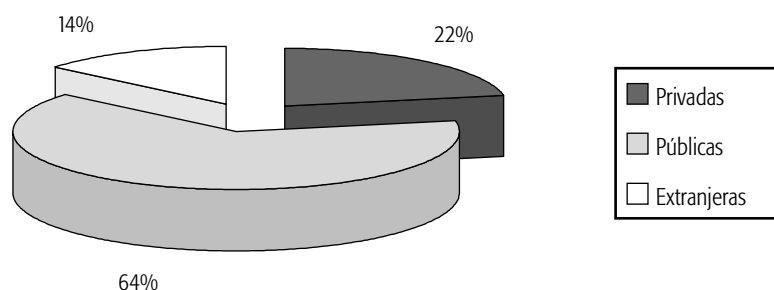
Género de los encuestados



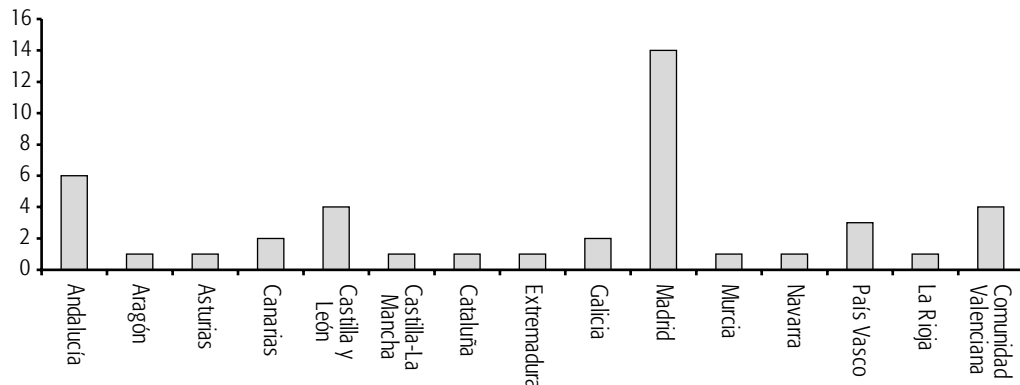
2.4. Universidades de procedencia de los titulados, por tipos y procedencia

Los encuestados habían realizado sus estudios tanto en universidades públicas como privadas, ubicadas en quince Comunidades Autónomas —todas, a excepción de Baleares y Cantabria. Desde el punto de vista de la procedencia geográfica, puede considerarse una muestra representativa, ya que los alumnos matriculados en estas dos Comunidades suponen tan sólo un 1,6% del total para el curso 2003-2004 (datos del MEC).

Universidades de procedencia, por tipo



NOTA: Las universidades extranjeras incluyen centros europeos en los que los titulados cursaron estudios a través del Programa Erasmus, así como centros extranjeros ubicados tanto en España como en otros países.

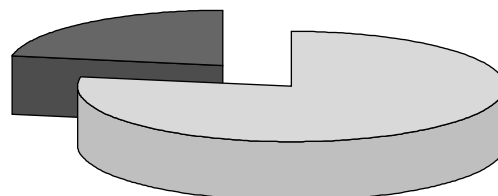
Localización de las Universidades de procedencia de los titulados**2.5. Lugar de estudios**

Un 78% de los titulados realizó sus estudios en el lugar de su residencia familiar. Sobre el total de encuestados, un 23% de los hombres y un 22% de las mujeres estudiaron fuera.

Los motivos predominantes por los que los titulados encuestados estudiaron fuera responden a condicionantes impuestos: la ausencia de la especialidad elegida (53%) o la inexistencia de un centro universitario (25%) en su lugar de residencia. Los criterios de calidad (15%), y menos aún los de pura movilidad (7%), incidieron en muy pocos casos.

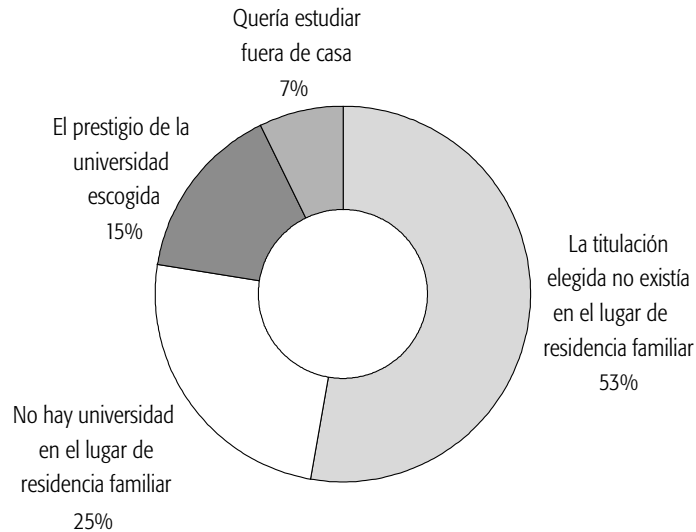
Titulados por lugar de estudios

Fuera de
residencia
familiar
22%



En residencia
familiar
78%

Motivos para estudiar fuera del lugar de residencia familiar

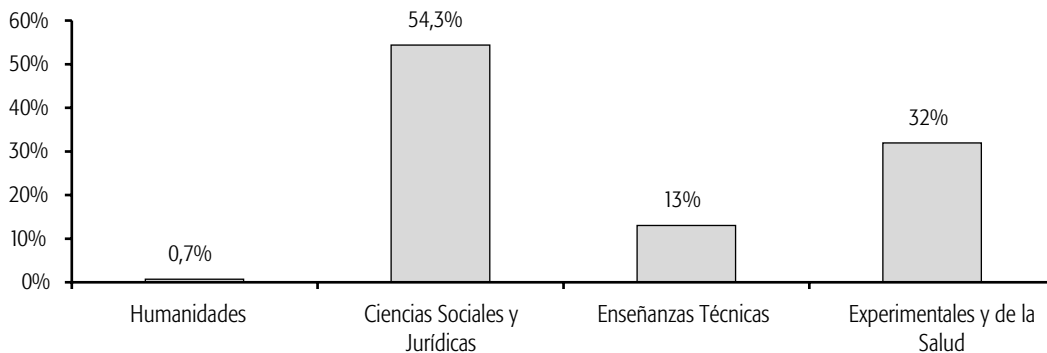


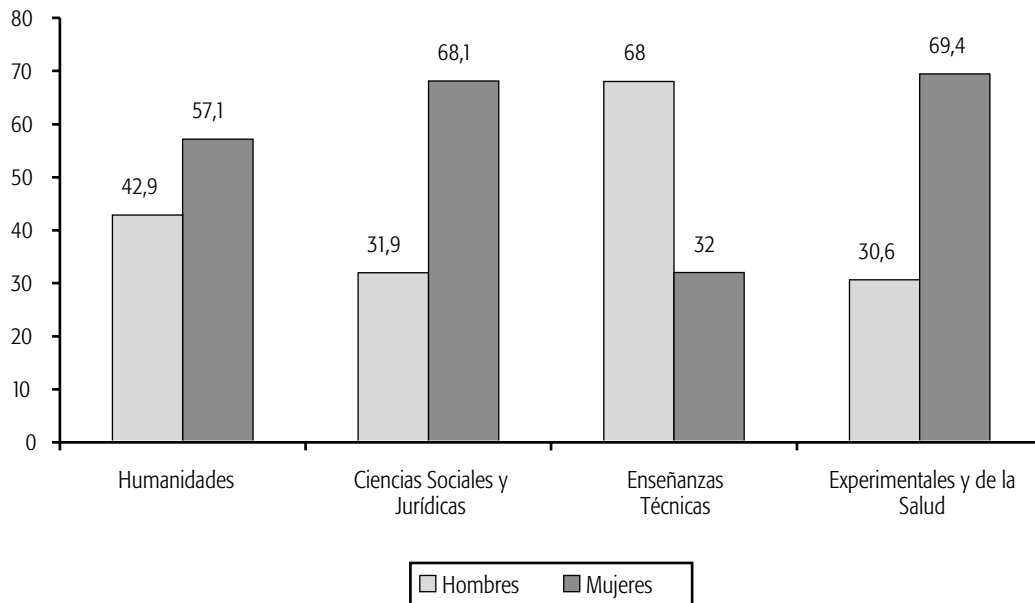
2.6. Titulados por áreas de enseñanza

La distribución de los encuestados, según áreas de estudio, refleja una mayoría de titulados en el área de ciencias sociales y jurídicas, seguidos por los graduados en ciencias experimentales y de la salud, enseñanzas técnicas y humanidades.

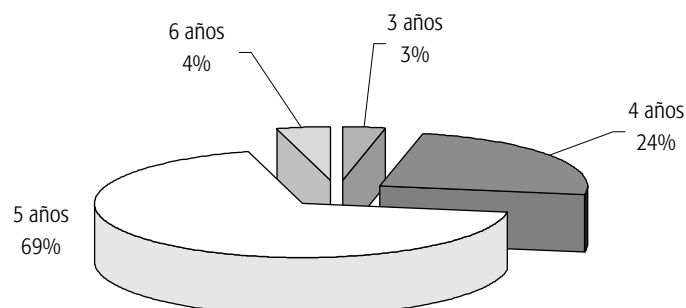
Desde el punto de vista de la distribución por género, se observan valores cercanos a los de la distribución general por géneros en las áreas de ciencias sociales y jurídicas (± 4 puntos), ciencias experimentales y de la salud (± 5 puntos) y humanidades (± 7 puntos). Sin embargo, en el área de enseñanzas técnicas, la distribución por género es inversa a la distribución general.

Titulados por áreas de enseñanza: encuestados



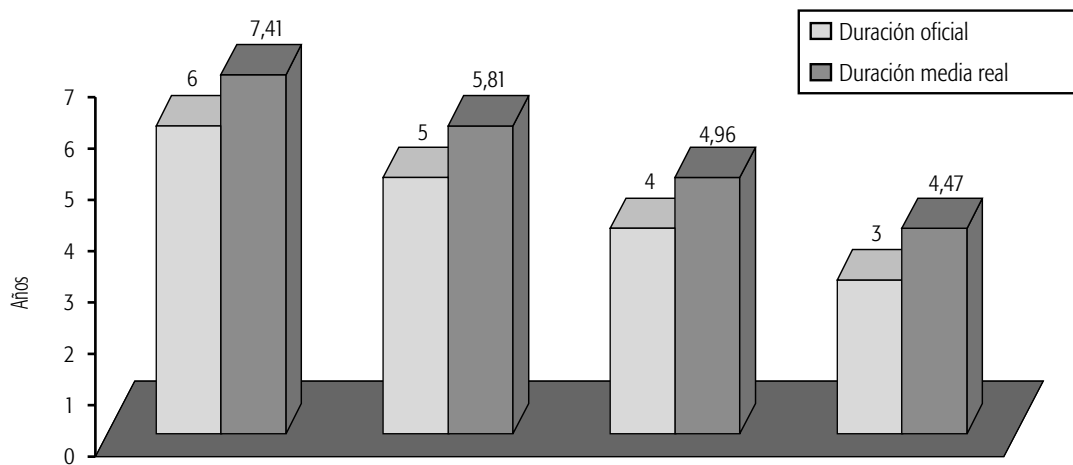
Titulados por áreas de enseñanza y género (%)**2.7. Duración de los estudios**

Las titulaciones, según los planes de estudios LRU, tienen una duración de 3, 4, 5 ó 6 años, habiendo cursado una amplia mayoría de los encuestados (69%) titulaciones de 5 años.

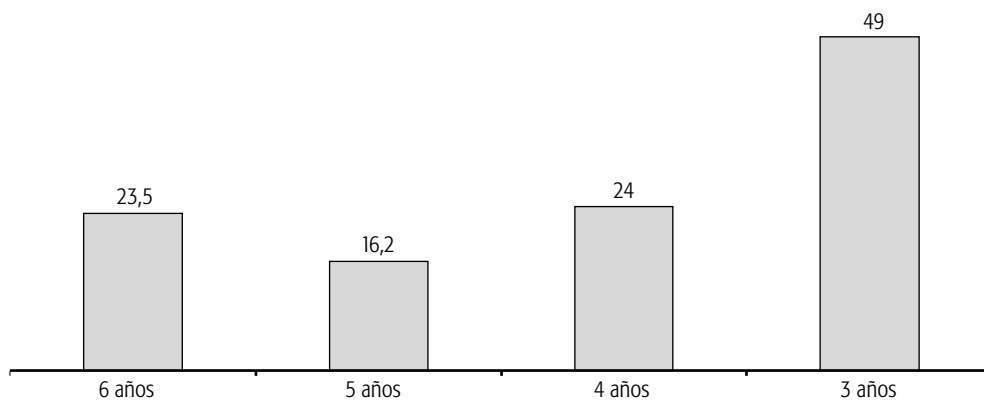
Duración de los estudios, según plan de estudios

No obstante, es importante destacar las notables desviaciones detectadas respecto a la duración oficial de los estudios y el tiempo real invertido en finalizarlos, especialmente en las carreras de menor duración y en el área de enseñanzas técnicas.

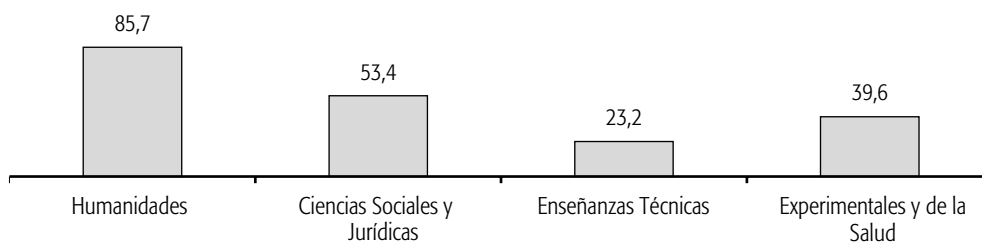
Duración oficial vs. duración media real de los estudios



Tiempo medio adicional para la finalización de los estudios (%)



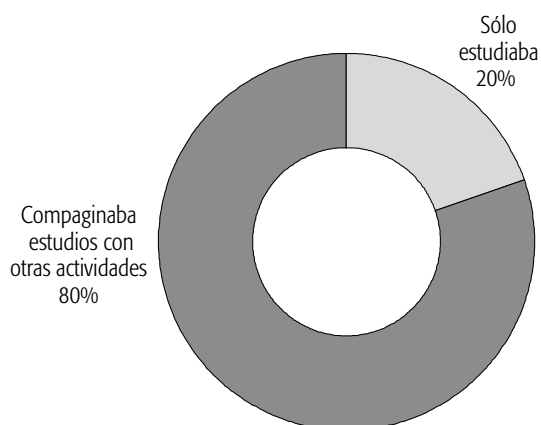
Titulados que han finalizado los estudios en el tiempo estipulado, por áreas de estudio (%)



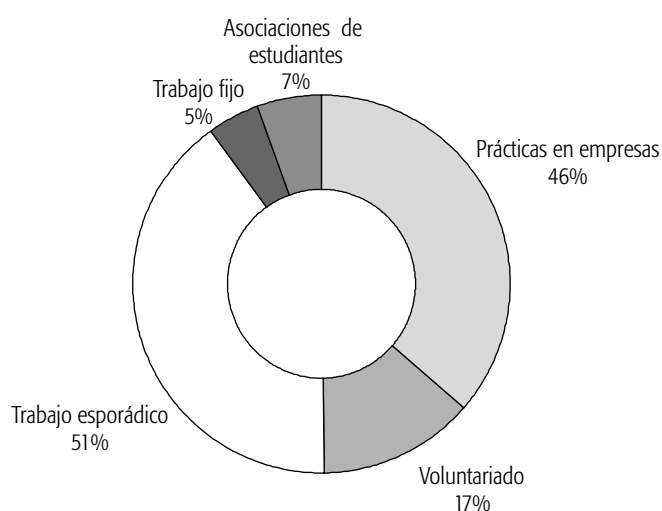
2.8. Actividades extra-académicas

La mayoría de los titulados encuestados (80%) compaginó sus estudios con la realización de otras actividades. Con opción de respuesta múltiple, los encuestados manifiestan haber realizado fundamentalmente trabajos esporádicos (51%) y prácticas en empresas (46%), seguidos por las actividades de voluntariado (17%), la participación en asociaciones de estudiantes (7%), y trabajos fijos (5%).

Dedicación de los titulados durante sus estudios



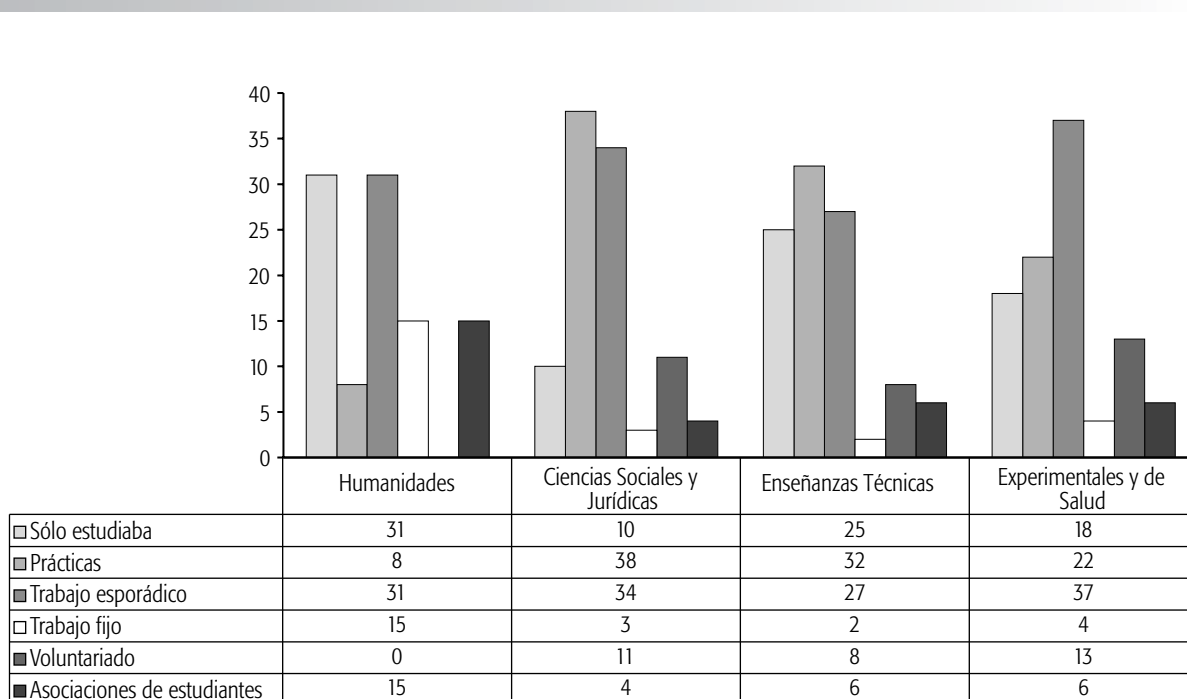
Actividades extra-académicas realizadas durante los estudios: total de encuestados



Los titulados que, en mayor proporción, manifiestan haber realizado prácticas son los correspondientes al área de ciencias sociales y jurídicas (38%), seguidos por los titulados en enseñanzas técnicas (32%). Los titulados en ciencias experimentales y de la salud son los que con mayor fre-

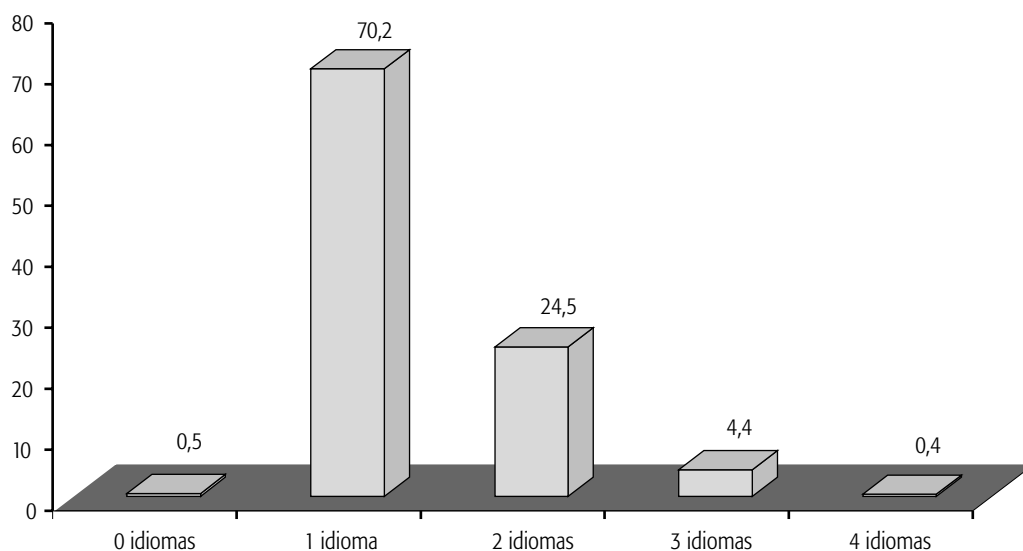
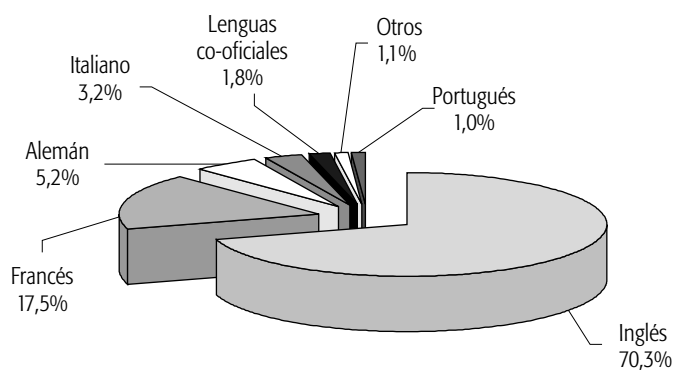
cuencia desarrollaron trabajos esporádicos (37%) y actividades de voluntariado (13%). Cabe destacar que los titulados en humanidades son los que se dedicaron exclusivamente a sus estudios (31%) en mayor proporción y, a la vez, los que más trabajos fijos desempeñaron (15%).

Actividades extra-académicas realizadas durante los estudios, por áreas de enseñanza (%)



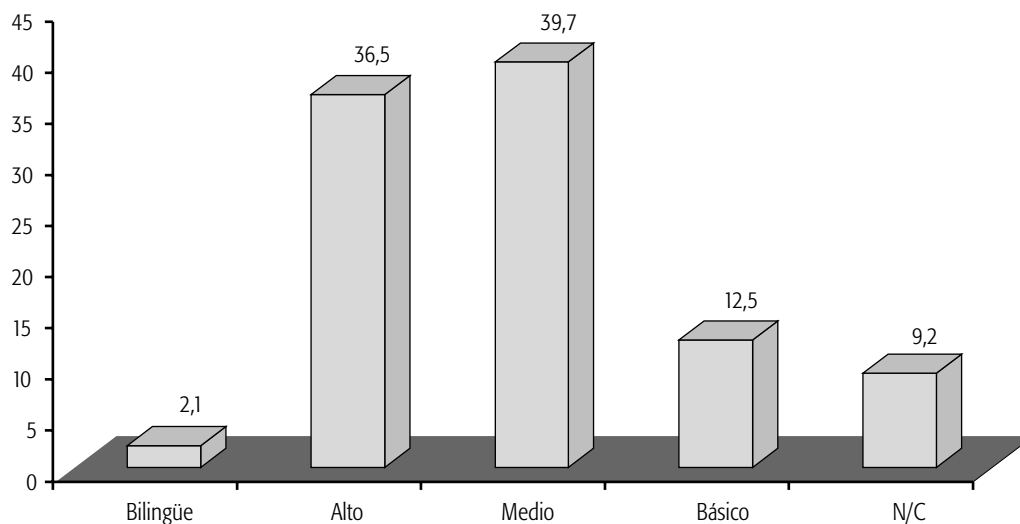
2.9. Conocimiento de idiomas

Respecto al conocimiento de idiomas, un 99,5 % de los titulados encuestados manifiesta tener conocimiento de, al menos, un idioma o lengua co-oficial, con un claro predominio del inglés (70,3%). Tan sólo el 29,3% dice conocer dos o más idiomas y/o lenguas co-oficiales. Entre los idiomas extranjeros destacan, además del inglés, el francés, el alemán, el italiano y el portugués. Solamente el 1,1% de los encuestados manifiesta poseer conocimientos de otros idiomas extranjeros: holandés, árabe, danés, sueco, ruso, japonés, checo, búlgaro y hebreo.

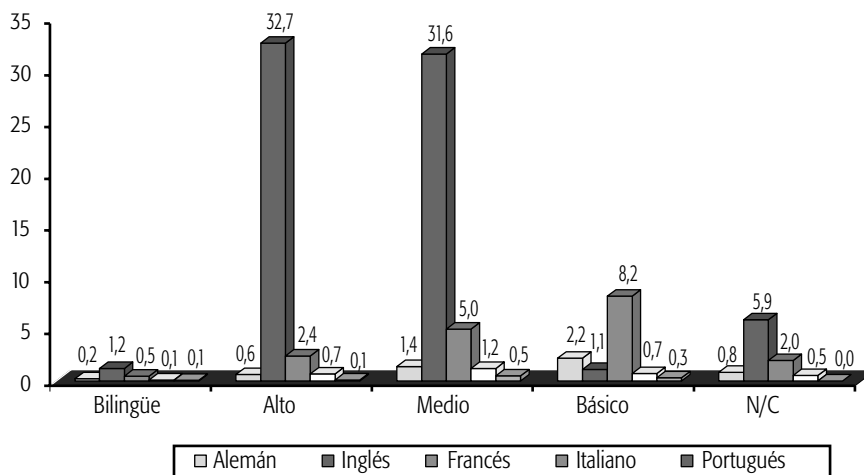
Número de idiomas y/o lenguas co-oficiales manejados (%)**Conocimiento de idiomas**

Por lo que se refiere al nivel general de dominio de los idiomas extranjeros más habituales —inglés, francés, alemán, italiano y portugués—, únicamente un 2,1% de los encuestados manifiesta ser bilingüe y un 36,5% dice poseer un nivel de conocimiento alto. Si se observan los niveles específicos para cada uno de estos idiomas, se constata una concentración notable de conocimientos en inglés.

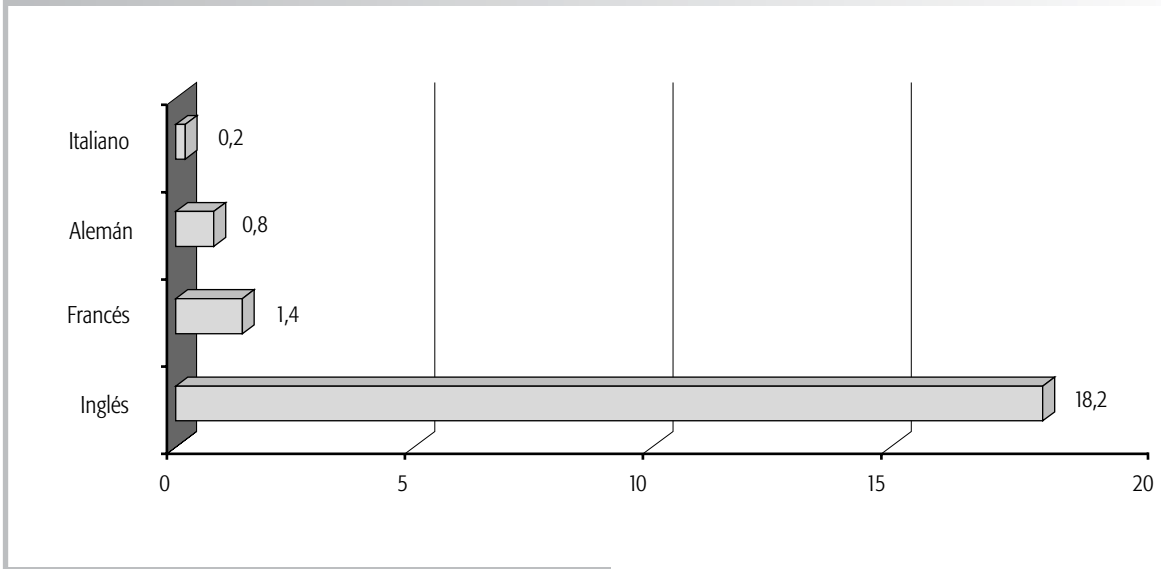
Nivel de conocimiento de idiomas extranjeros (%)



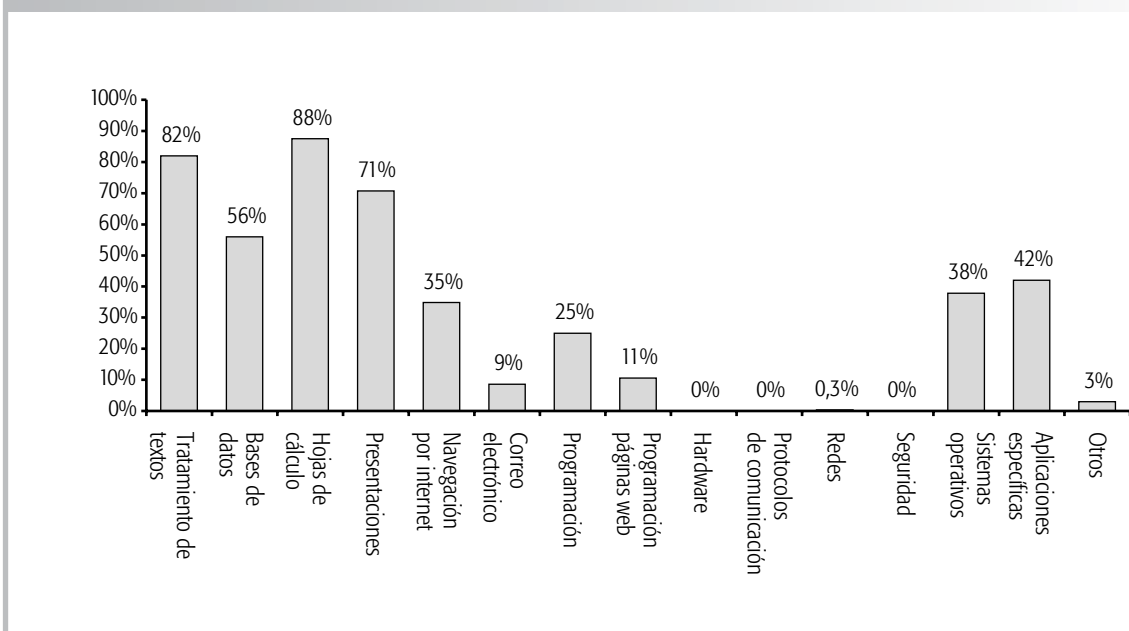
Nivel de conocimiento, por idioma extranjero



De igual manera, del 20,6% de encuestados que manifiesta estar en posesión de un título acreditativo de su nivel de conocimiento de idiomas, la mayoría se refiere también al inglés.

% de encuestados con títulos acreditativos del nivel de conocimiento de idiomas**2.10. Conocimiento de informática**

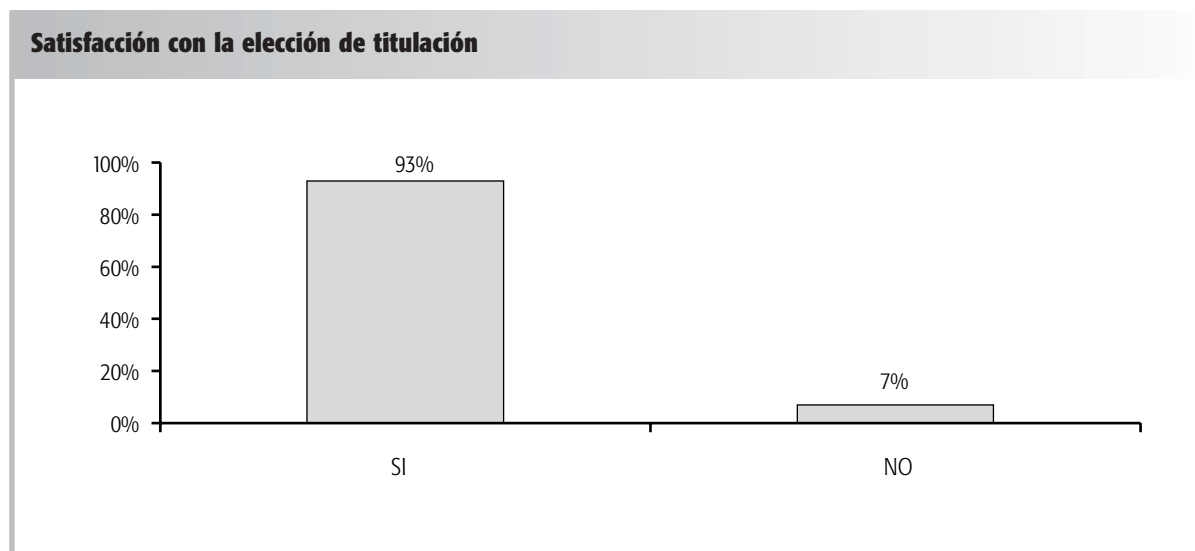
En una pregunta, con opción de respuesta múltiple, referida al conocimiento de informática, la totalidad de los encuestados manifiestan tener nociones de las aplicaciones ofimáticas más habituales: tratamiento de textos, hojas de cálculo, bases de datos y presentaciones. Destaca igualmente el conocimiento de aplicaciones específicas.

Conocimiento de informática

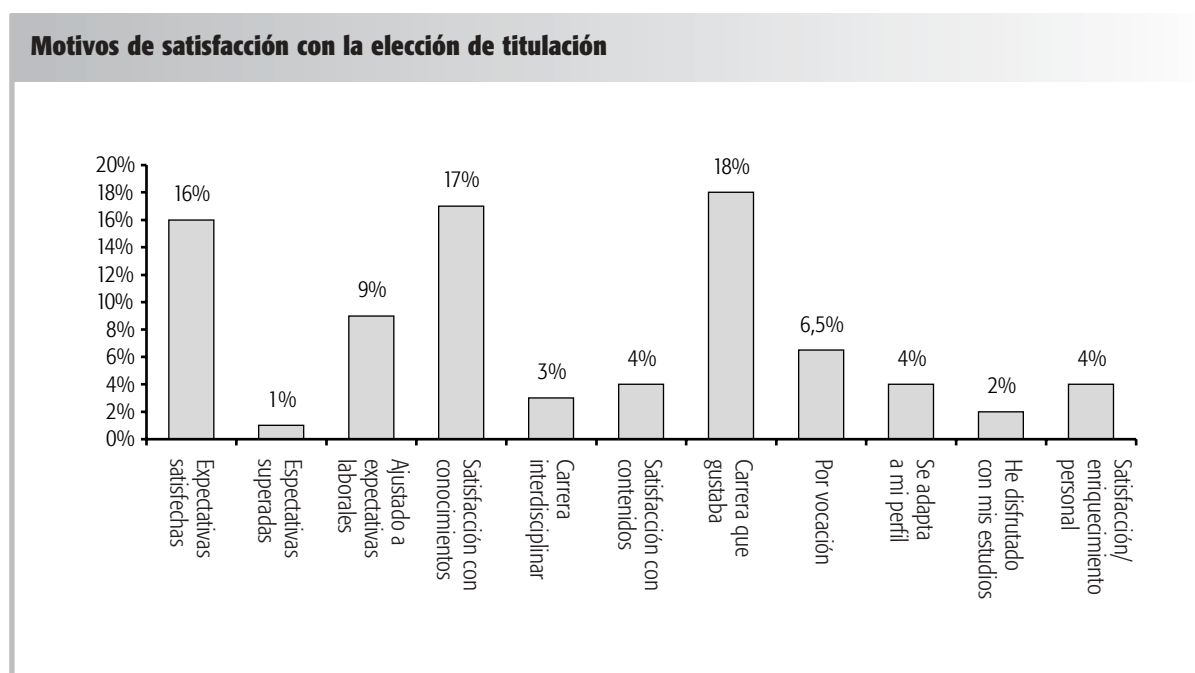
3. SATISFACCIÓN CON LA ELECCIÓN DE LA TITULACIÓN REALIZADA

Un segundo bloque de preguntas se refería al nivel de satisfacción con la elección de la titulación realizada.

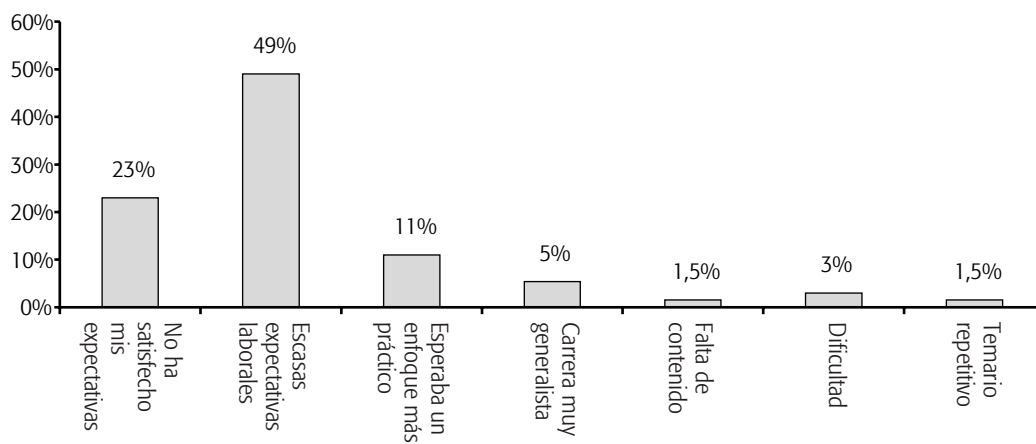
Destaca el hecho que un 93% de los titulados encuestados responde de manera afirmativa.



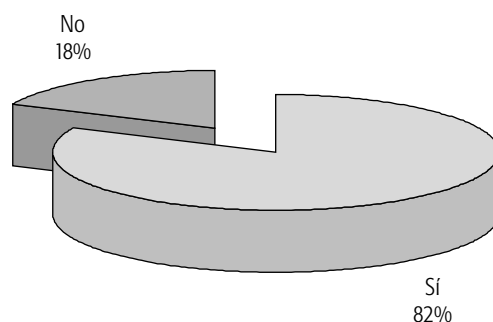
Los motivos de satisfacción con la elección de la titulación cursada son de diverso tipo, predominantemente de carácter académico y personal.



En cambio, entre los motivos por la insatisfacción con respecto a los estudios cursados, destaca notablemente la falta de expectativas laborales (49%).

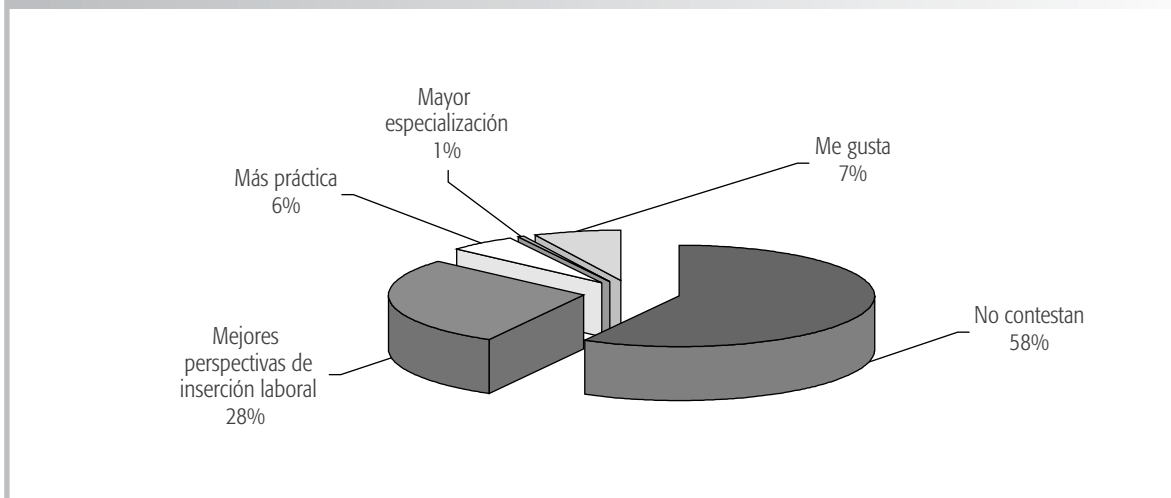
Motivos de insatisfacción con la elección de titulación

Sin embargo, a la pregunta «¿Volvería a estudiar la misma carrera?», los titulados encuestados se muestran menos contundentes, de nuevo sin diferencias significativas con respecto a las diferentes áreas de enseñanza.

¿Volvería a estudiar la misma carrera?

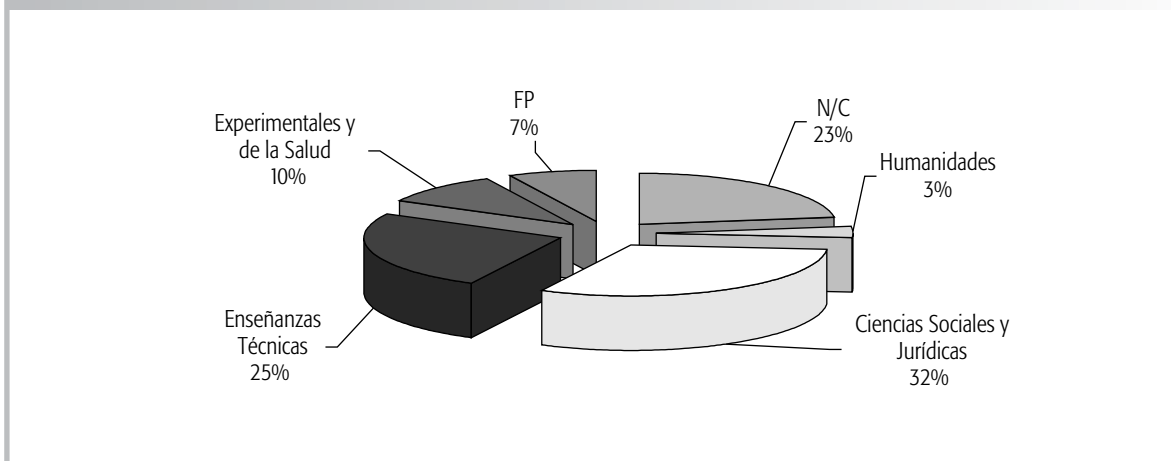
En consonancia con los motivos de insatisfacción con la elección de carrera, aquellos que no volverían a estudiar lo mismo se refieren sobre todo a la posibilidad de mejorar las perspectivas de inserción laboral.

Motivos por los que estudiaría una titulación diferente a la realizada



Las respuestas a la pregunta «¿Qué estudiaría ahora?», indican una mayor inclinación hacia las titulaciones de las áreas de ciencias sociales y jurídicas y de enseñanzas técnicas. Destaca que un 7% de los titulados universitarios cursaría enseñanzas de formación profesional.

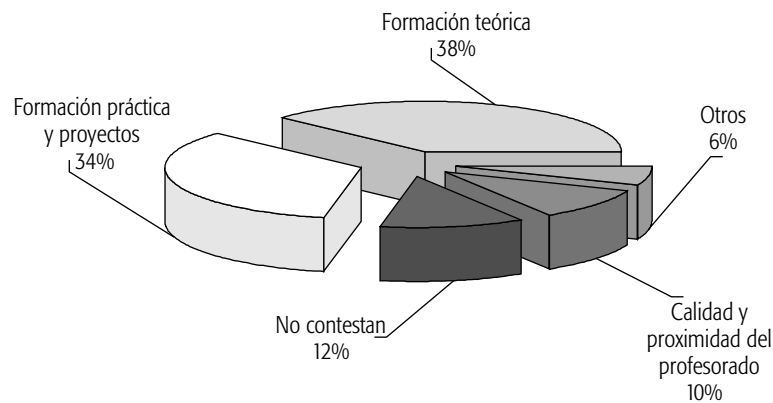
¿Qué estudiaría ahora?



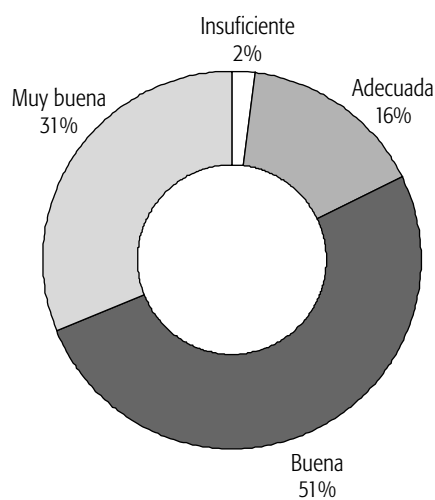
4. VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN RECIBIDA

A continuación, se solicitaba a los encuestados una valoración de la formación recibida durante sus estudios universitarios.

Entre los aspectos más positivos, los titulados encuestados valoran, en primer lugar, la formación teórica (38%), seguida de cerca por la formación práctica y realización de proyectos (34%).

Aspectos más positivos de la formación recibida**4.1. Valoración de la formación teórica recibida**

Preguntados específicamente por el nivel de la formación teórica recibida, los titulados encuestados manifiestan una unanimidad casi total (98%) en su valoración positiva. El 16% considera que la formación teórica recibida es «adecuada», un 51% la califica como «buena» y un 31% como «muy buena». No se aprecian diferencias en las valoraciones según las áreas de estudio de los titulados.

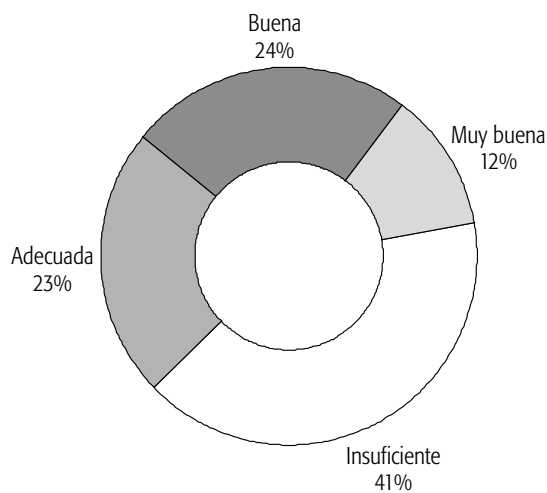
Nivel de la formación teórica recibida

4.2. Valoración de la formación práctica recibida

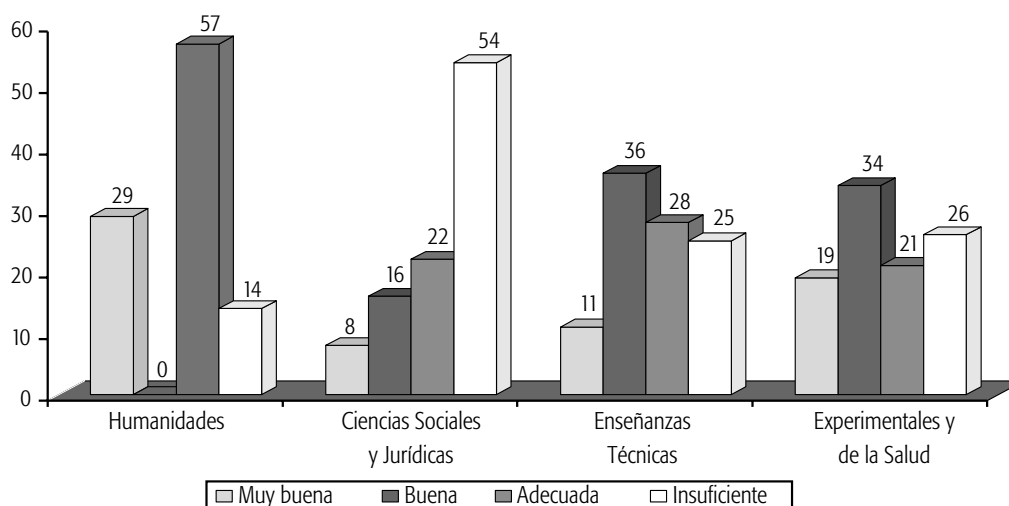
En contraste con la valoración positiva que hacen los titulados encuestados de la formación teórica recibida, un 41% señala que la formación práctica ha sido insuficiente.

Por áreas de enseñanza, son los titulados en ciencias sociales y jurídicas los que se manifiestan más insatisfechos: un 54% considera insuficiente la formación práctica recibida y solamente el 24% la califica de buena o muy buena. Por el contrario, un 53% de los titulados en ciencias experimentales y de la salud y un 49% de los titulados en enseñanzas técnicas considera que ha recibido una formación práctica buena o muy buena. Los más satisfechos son los titulados en humanidades: un 86% califica la formación práctica recibida como adecuada o muy buena.

Nivel de la formación práctica recibida (total encuestados)



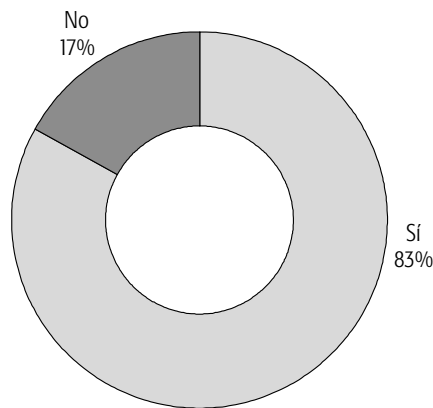
Nivel de la formación práctica recibida, por áreas de enseñanza (%)



4.3. Lagunas en la formación recibida

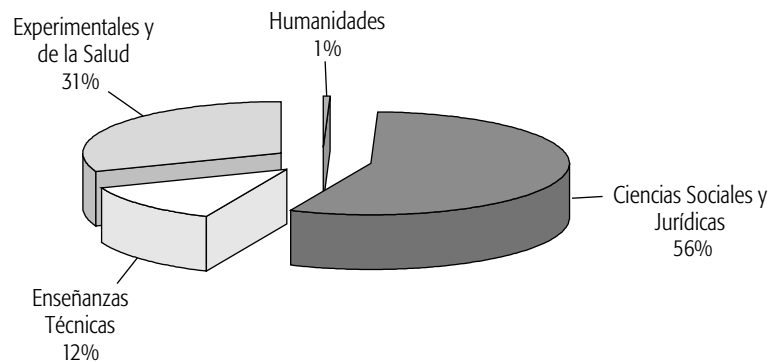
A la pregunta «¿Cree que existen lagunas en la formación recibida?», un 83% de los encuestados contestó afirmativamente.

¿Existen lagunas en la formación recibida?

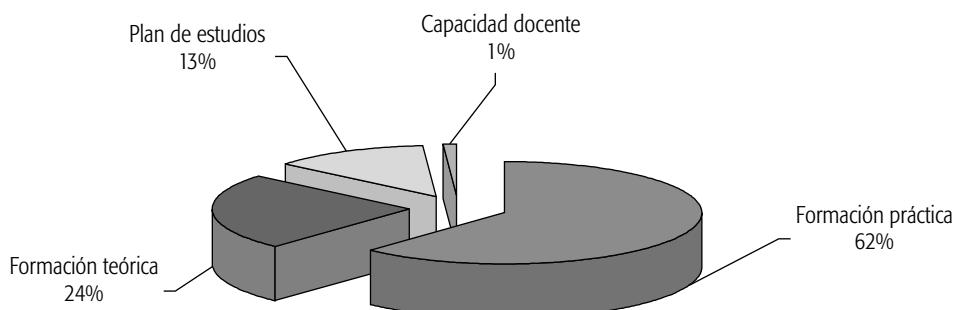


Entre los encuestados, más de la mitad (56%) de los titulados en ciencias sociales y jurídicas afirmó que existen lagunas en la formación recibida por ellos. Uno de cada tres (31%) de los titulados en ciencias experimentales y de la salud opinó de la misma manera.

Encuestados que creen que existen lagunas en la formación recibida, por áreas de estudio

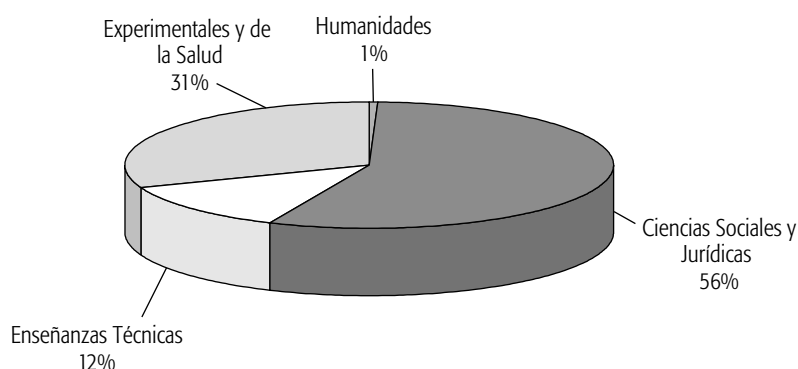


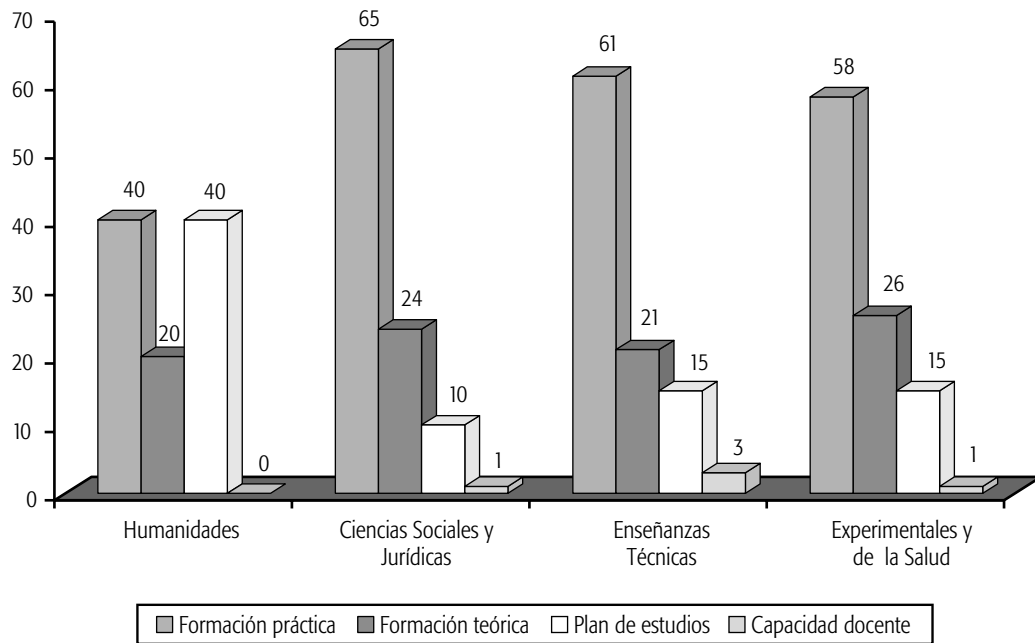
Los encuestados agrupan las lagunas percibidas en cuatro grandes campos: formación práctica (62%), formación teórica (24%), planes de estudios (13%) y capacidad docente (1%).

Lagunas en la formación recibida (total encuestados)

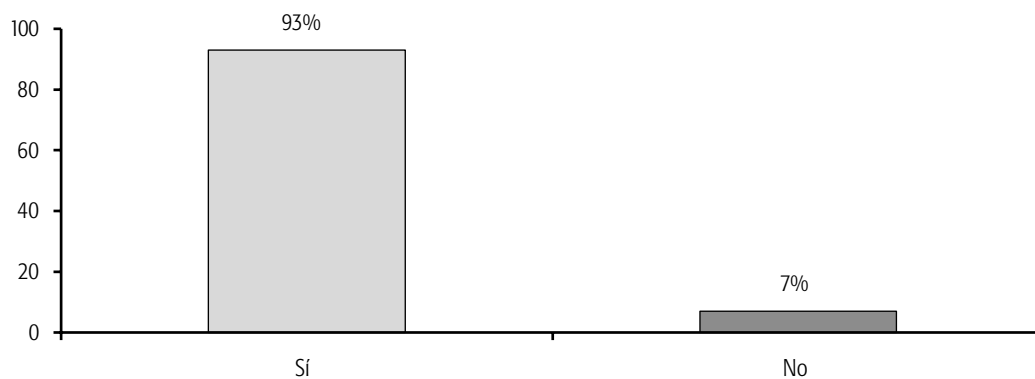
La percepción de estas lagunas varía notablemente según el área de enseñanzas de que se trate. Después de la falta de formación práctica, que aparece siempre como la carencia más importante, los titulados en el área de humanidades concentran sus carencias en los planes de estudio. Los titulados en enseñanzas técnicas son los más críticos respecto a la capacidad docente del profesorado.

Un 18,6% de los encuestados se refiere específicamente a carencias formativas en informática (7%), idiomas (6,1%), gestión empresarial (4,2%), y legislación jurídica (1,2%). Destaca el hecho de que los titulados en ciencias sociales y jurídicas son los que, con mayor frecuencia, echan en falta la formación en informática. Por otro lado, las carencias de formación en gestión empresarial y legislación jurídica son identificadas principalmente por los encuestados que han realizado estudios en el área de ciencias experimentales y de la salud.

Encuestados que creen que existen lagunas en la formación recibida, por áreas de estudio

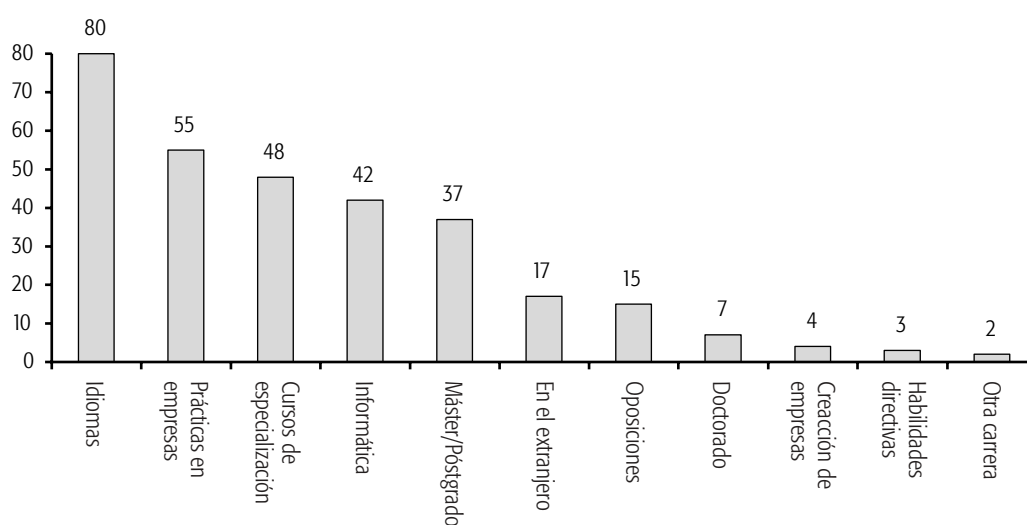
Lagunas en la formación recibida, por áreas de enseñanza (%)**4.4. Necesidad de formación complementaria**

Preguntados si estiman necesario completar su formación universitaria para mejorar sus posibilidades profesionales, los titulados respondieron mayoritariamente de manera afirmativa (93%), en un porcentaje idéntico al de respuestas afirmativas respecto a la satisfacción con la elección de carrera.

¿Necesita completar su formación universitaria para mejorar sus oportunidades profesionales?

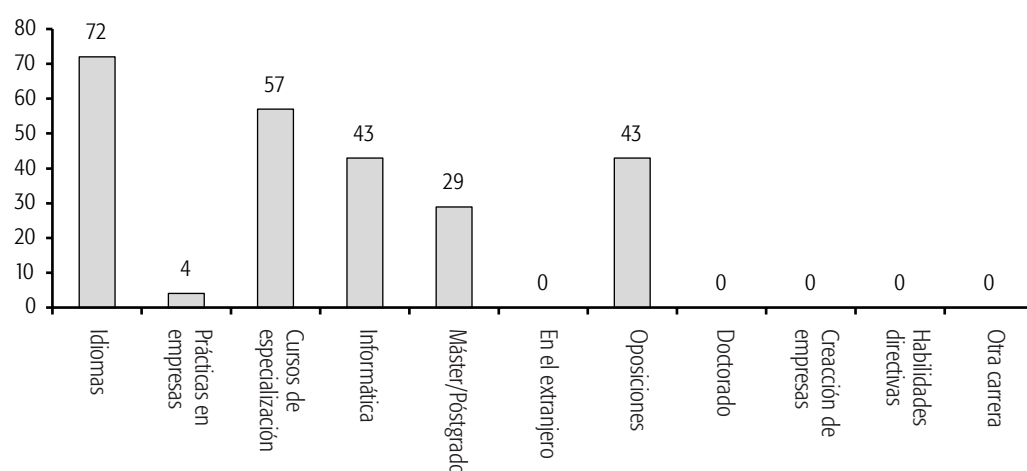
Con opción de respuesta múltiple, los titulados encuestados manifestaron su intención de cursar formación complementaria fundamentalmente en idiomas (80%). Sigue en prioridad la realización de prácticas formativas en empresas (55%), cursos de especialización (48%), informática (42%) y la realización de formación de postgrado (37%). En el otro extremo de sus intereses se sitúa la posibilidad de realizar formación complementaria en el extranjero (17%), de preparar oposiciones (15%), realizar estudios de doctorado (7%), formarse en la creación de empresas (4%) y en habilidades directivas (3%), y la realización de una segunda carrera universitaria (2%).

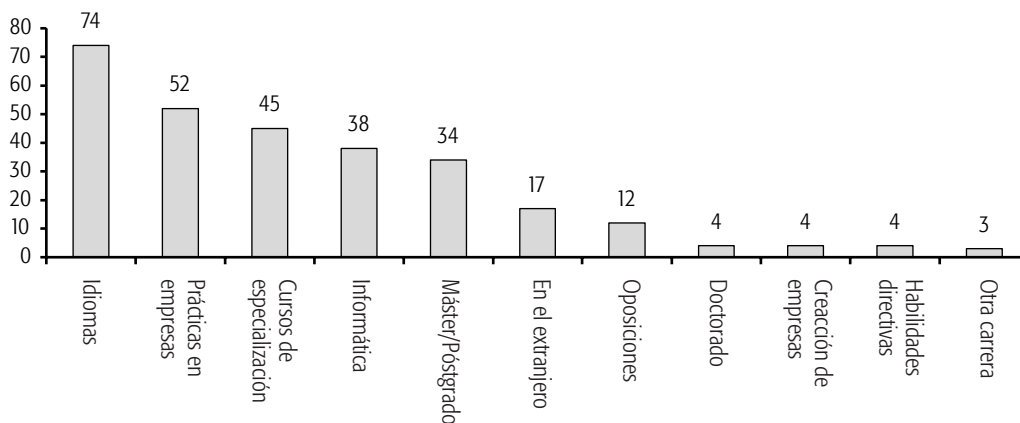
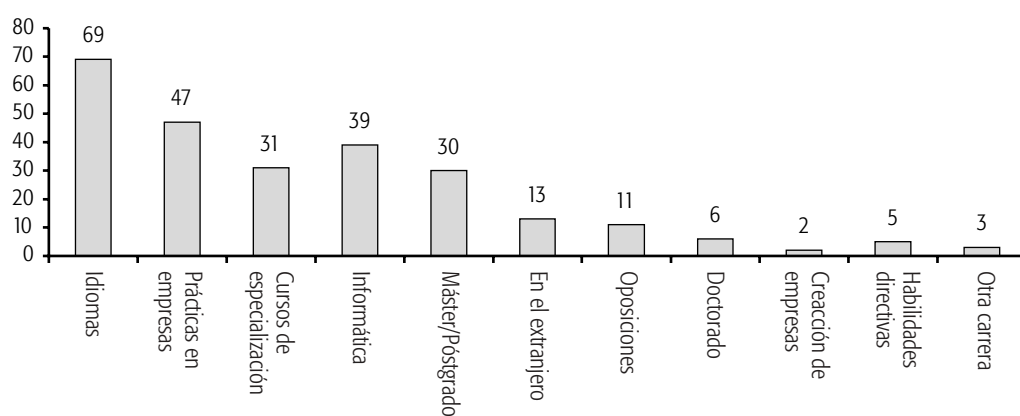
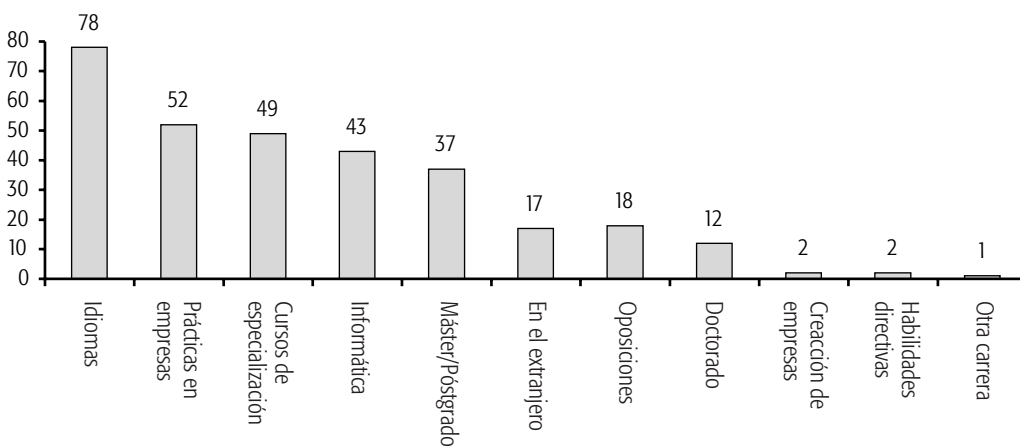
Intención de cursar formación complementaria: Total encuestados (%)



Estos valores se modifican parcialmente según las áreas de enseñanza, tal como se puede observar en las figuras siguientes, aunque cabe destacar que siempre aparece un interés mayoritario en realizar una formación complementaria en idiomas e informática, así como cursos de especialización y/o postgrado.

Intención de cursar formación complementaria: Humanidades (%)



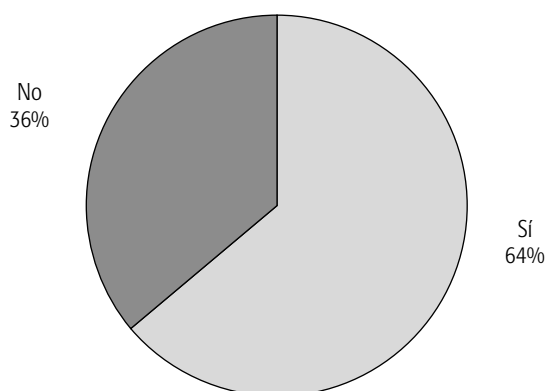
Intención de cursar formación complementaria: Ciencias Sociales y Jurídicas (%)**Intención de cursar formación complementaria: Enseñanzas Técnicas (%)****Intención de cursar formación complementaria: Experimentales y de la Salud (%)**

5. EXPECTATIVAS PROFESIONALES

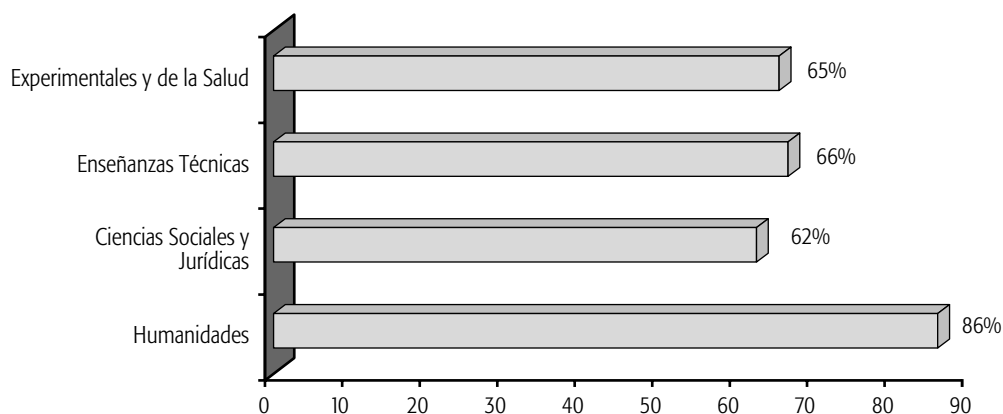
5.1. Capacitación profesional

A pesar de las lagunas indicadas —especialmente en lo referido a la formación práctica— y de la necesidad manifestada por los titulados de realizar formación complementaria, la mayoría de los encuestados cree que la formación recibida le capacita para el desarrollo de la actividad profesional.

La formación recibida capacita para la actividad profesional

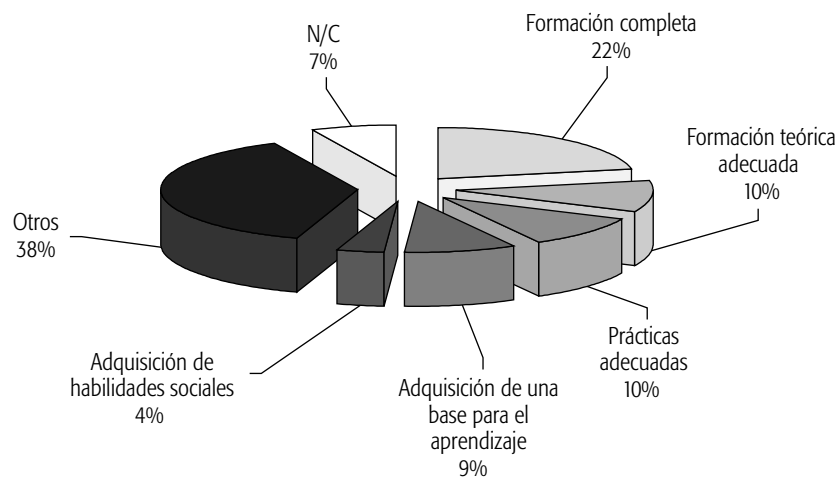


Capacitación profesional, por áreas de enseñanza



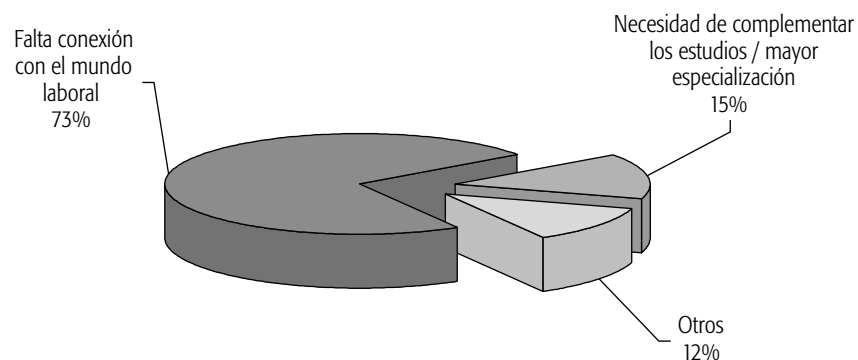
Entre las razones que ofrecen los titulados para apoyar esta actitud optimista, se encuentran fundamentalmente: una formación completa (22%), una adecuada formación teórica (10%), unas prácticas adecuadas (10%), la adquisición de una base para el aprendizaje (9%) y de habilidades sociales (4%). La mayoría de las respuestas agrupadas bajo el epígrafe de «Otros» se refieren a la necesidad de completar tanto la formación teórica como la práctica, a pesar de que se valore positivamente.

Aspectos de la formación recibida que capacitan para la actividad profesional



Los encuestados más críticos manifiestan que la formación recibida no capacita para la actividad profesional debido, fundamentalmente, a una falta de conexión con el mundo laboral.

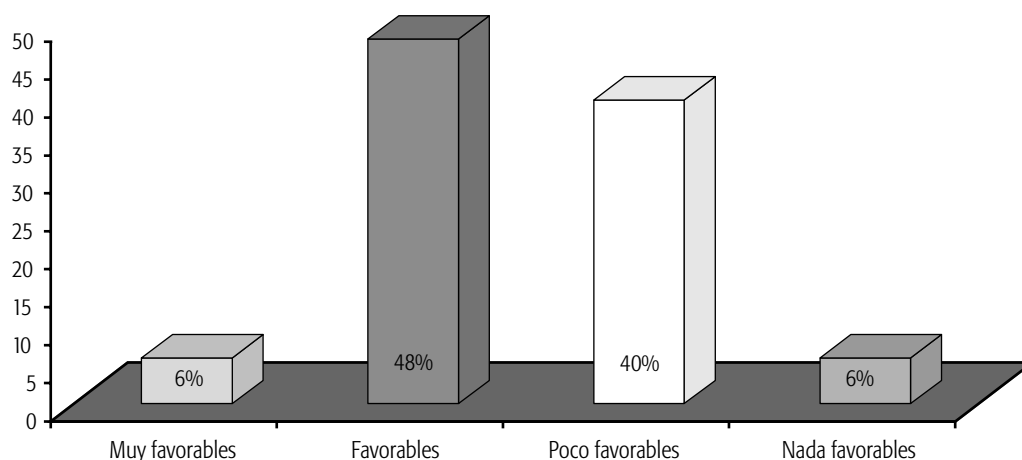
Aspectos de la formación recibida que no capacitan para la actividad profesional



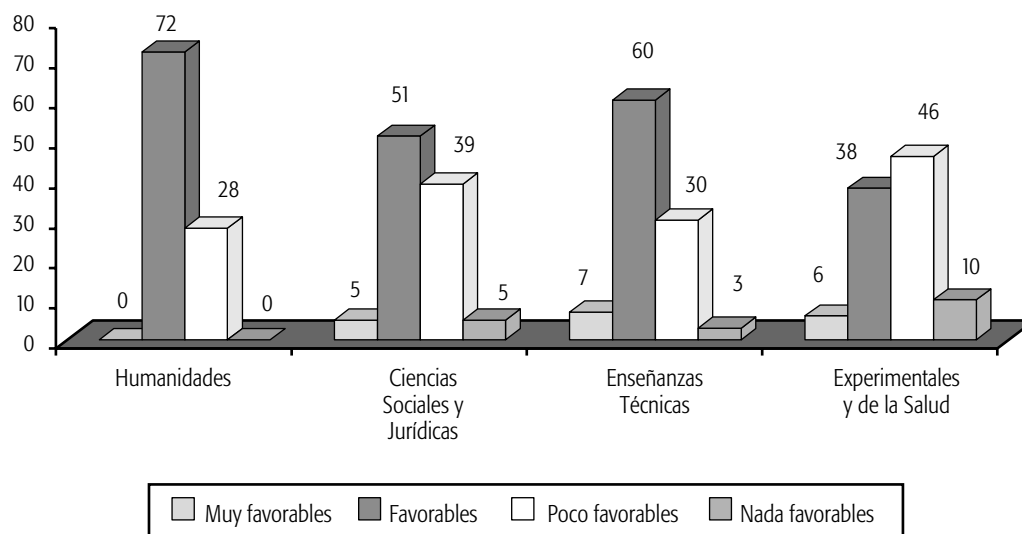
5.2. Perspectivas de inserción laboral

Por lo que respecta a sus perspectivas de inserción laboral, los encuestados, que conviene recordar son recién titulados, se encuentran divididos: un 54% las considera favorables o muy favorables, frente a un 46% que las considera poco o nada favorables.

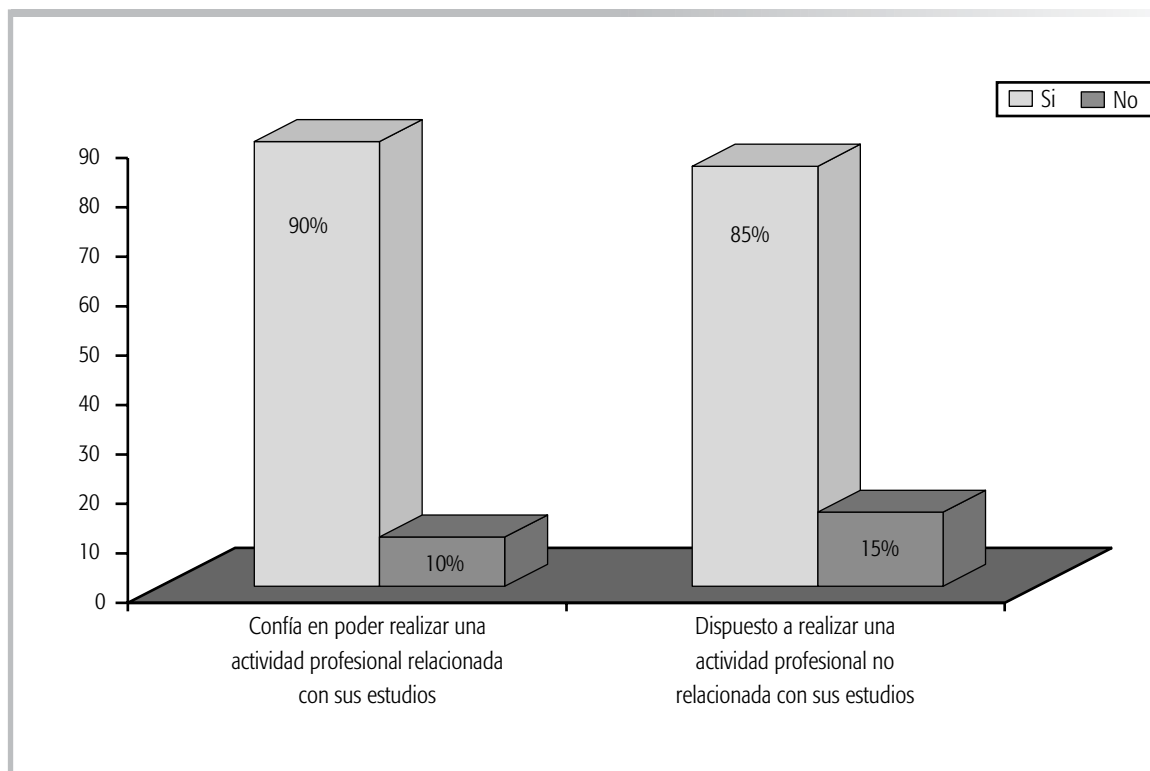
Perspectivas de inserción laboral



Perspectivas de inserción laboral, por áreas de enseñanza (%)



En este mismo sentido, se observa que mientras un 90% de los titulados encuestados confía en la posibilidad de realizar una actividad profesional relacionada con sus estudios, un 85% también se declara dispuesto a desarrollar una actividad profesional no relacionada con los mismos.

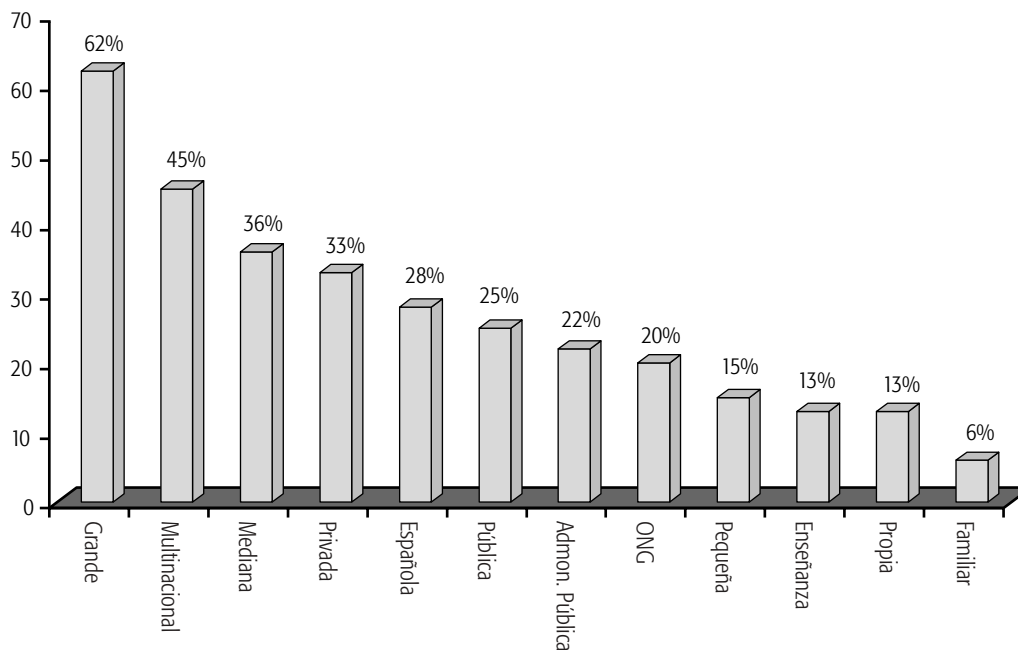


6. PREFERENCIAS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL

Otro bloque de preguntas hacía referencia a las preferencias de los encuestados de cara a su futuro desarrollo profesional.

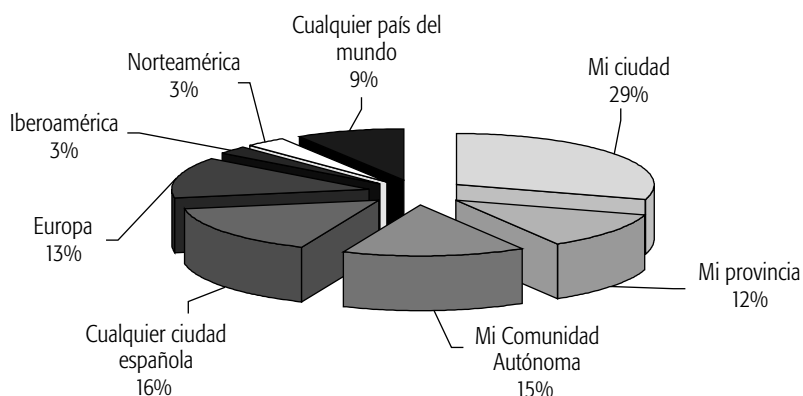
6.1. Tipo de empresa

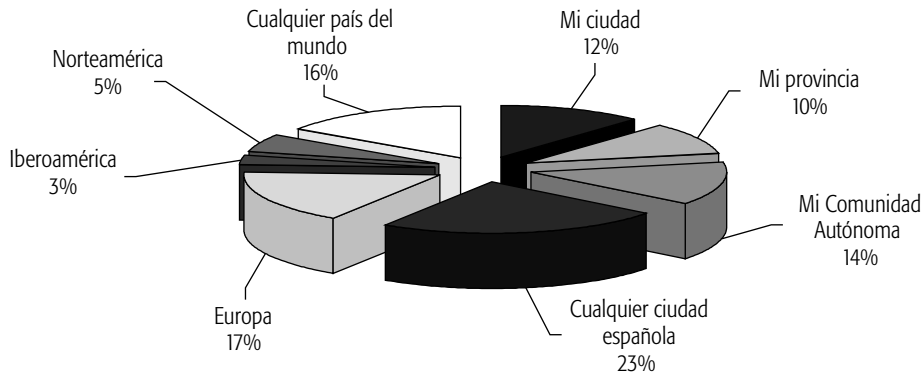
Preguntados, con opción de respuesta múltiple, por el tipo de empresas en el que les gustaría desarrollar su actividad profesional, los encuestados optan claramente por las grandes empresas (62%), prefieren las privadas a las públicas (33% y 25%, respectivamente), y se sienten poco atraídos hacia la actividad emprendedora y empresarial (propia empresa, 13%; empresa familiar, 6%).

Preferencia por tipo de empresa**6.2. Ubicación geográfica**

La mayoría de los titulados encuestados (56%) desea quedarse en su entorno de origen (su propia ciudad, provincia o Comunidad Autónoma) para desarrollar su actividad profesional, y solamente un 28% manifiesta su preferencia por hacerlo en el extranjero, principalmente en Europa.

Preguntados por los lugares a los que estarían dispuestos a desplazarse, si fuera necesario para el desarrollo de su actividad profesional, un 36% sigue limitando sus opciones al entorno más próximo. La disposición para desplazarse al extranjero alcanza un 41%.

Prefiero desarrollar mi actividad profesional en...

Estaría dispuesto a desarrollar mi actividad profesional en...**6.3. Sectores de actividad económica**

En referencia a los sectores económicos en los que les gustaría desarrollar su actividad profesional, con opción de respuesta múltiple, el 90,4% de los encuestados indican sus preferencias, señalando hasta 29 áreas de actividad económica. Se puede deducir que el 9,6% que no responde no tiene especiales preferencias, y que estaría abierto a cualquier oportunidad profesional. Los cinco sectores más atractivos para los titulados encuestados son, por orden de prioridad: Consultoría y Auditoría (36,9%), Informática y Telecomunicaciones (26,8%), Financiero (20,7%), Químico-Farmacéutico (20,6%), e Ingeniería (19,4%).

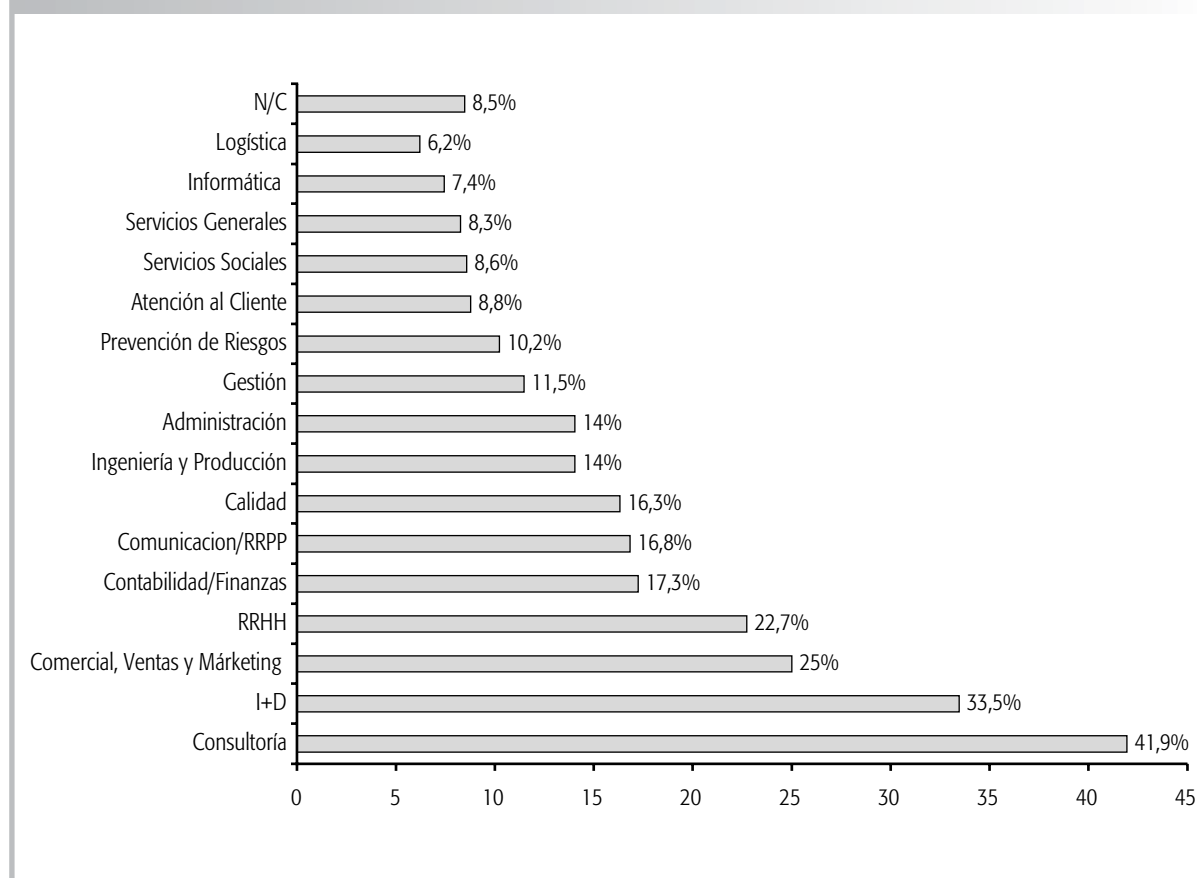
Sectores de actividad económica preferidos por los titulados

SECTOR	%	SECTOR	%
Consultoría y Auditoría	36,9	Publicidad-Medios de Comunicación	5,9
Informática y Telecomunicaciones	26,8	Transporte	5,4
Financiero	20,7	Seguros	5,3
Químico-Farmacéutico	20,6	Aeronáutico	4,2
Ingeniería	19,4	Seguridad y Defensa	4,1
Servicios	19,3	Medio Ambiente	2,7
Energía y Agua	19,0	I+D	1,1
Distribución y Comercio	16,1	Bioteología	0,8
Formación	14,0	ONG/Tercer Sector	0,3
Sanidad	13,5	Textil	0,2
Agroalimentario	11,2	Siderometalúrgico	0,1
Turismo	10,8	Artes Gráficas-Editorial	0,1
Automoción	9,6	Mueble-Madera	0,1
Construcción-Inmobiliaria	8,7	Cultura-Patrimonio	0,1
Eléctrico y Electrónico	5,9	N/C	9,6

6.4. Áreas funcionales

Preguntados por las áreas funcionales en las que les gustaría desarrollar su actividad profesional, con opción de respuesta múltiple, el 91,5% de los encuestados indica sus preferencias, ocupando los primeros cinco lugares: Consultoría (41,9%), Investigación y Desarrollo (33,5%), Comercial, Ventas y Márketing (25%), Recursos Humanos (22,7%), y Contabilidad y Finanzas (17,3%).

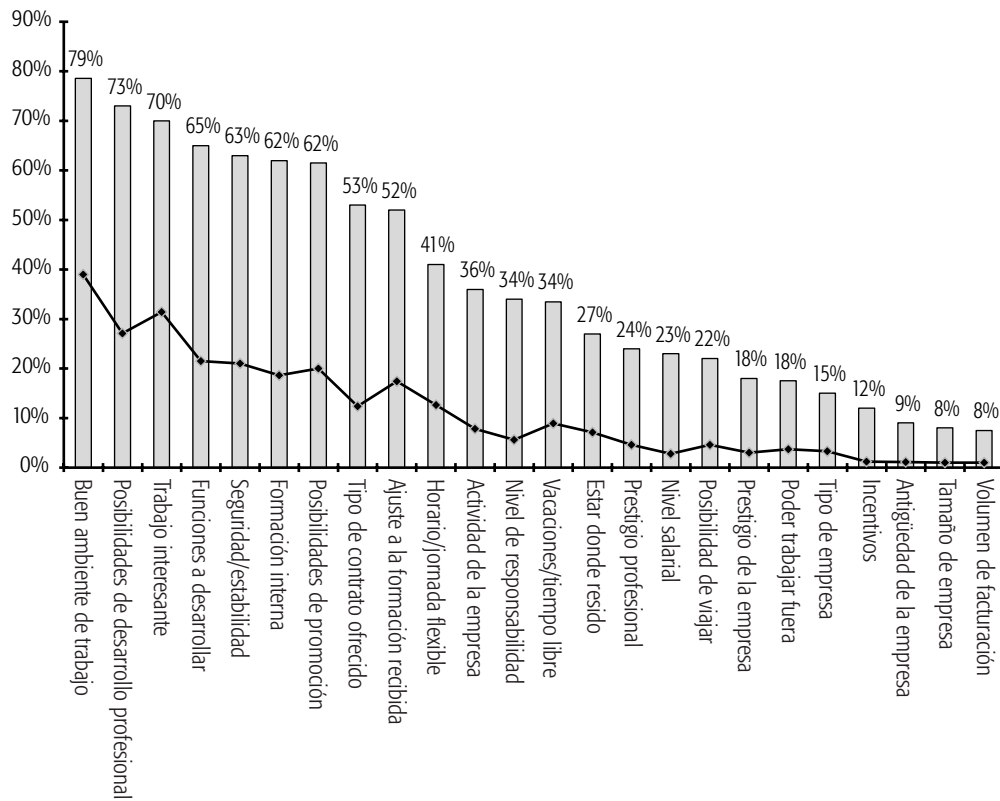
Áreas funcionales preferidas por los titulados



7. CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE UNA OFERTA DE TRABAJO

En el cuestionario se incluía una reflexión personal sobre los criterios que los titulados encuestados consideran prioritarios, muy importantes, importantes, poco importantes o nada importantes a la hora de valorar una oferta de trabajo.

En el gráfico siguiente, las barras reflejan los resultados de aquellas respuestas agrupadas en las categorías «prioritario» y «muy importante», mientras que la línea de puntos refleja únicamente las que corresponden a la categoría «prioritario». En este sentido, aunque el orden de prioridades experimenta pocas variaciones, se constatan importantes diferencias en la valoración total de cada criterio.

Valoración de una oferta de trabajo

Como se puede observar en la siguiente tabla, entre los criterios considerados como prioritarios priman aquellos de carácter profesional —trabajo interesante, posibilidades de desarrollo profesional, funciones a desarrollar, posibilidades de promoción, formación interna, y ajuste a la formación recibida.

Los aspectos contractuales de una oferta de trabajo —tipo de contrato ofrecido, horario, jornada laboral, y vacaciones— tienen una importancia media, y los de carácter económico —nivel salarial e incentivos— son de prioridad baja, al igual que las características propias de la empresa ofertante de empleo —tipo, tamaño y prestigio de la empresa, antigüedad en el mercado, y volumen de facturación.

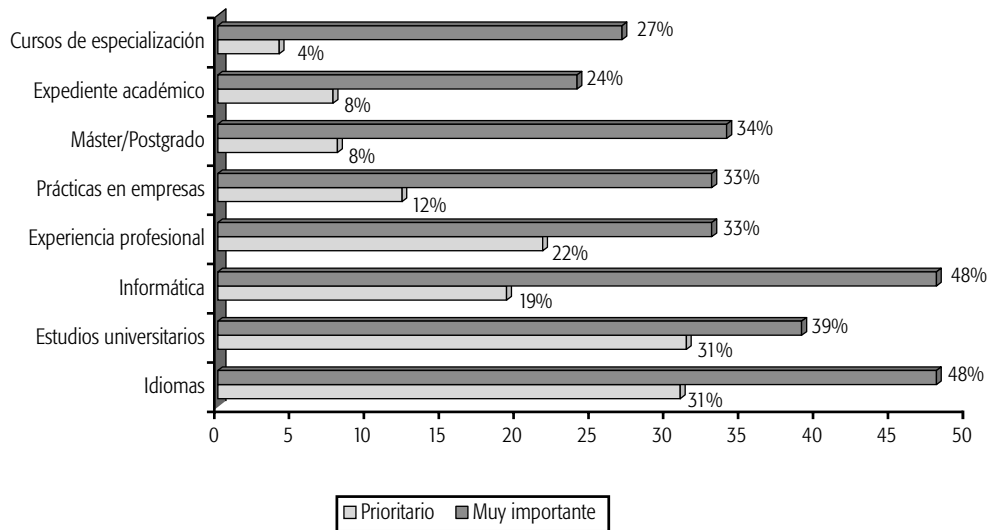
Criterios para la valoración de una oferta de trabajo según nivel de prioridad		
Criterio	Prioritario (%)	Muy Importante (%)
Buen ambiente de trabajo	39	40
Trabajo interesante	32	38
Posibilidades de desarrollo profesional	28	45
Funciones a desarrollar	26	39
Seguridad/Estabilidad	21	42
Posibilidades de promoción	20	42
Formación interna	19	43
Ajuste a la formación recibida	17	35
Horario/Jornada flexible	13	28
Tipo de contrato ofrecido	12	41
Vacaciones/Tiempo libre	9	25
Actividad de la empresa	8	28
Estar donde resido	7	20
Nivel de responsabilidad	6	28
Prestigio profesional	5	19
Posibilidad de viajar	5	17
Poder trabajar fuera	4	14
Tipo de empresa	3	12
Prestigio de la empresa	3	15
Nivel salarial	3	20
Incentivos	1	11
Antigüedad de la empresa en el mercado	1	8
Tamaño de la empresa	1	7
Volumen de facturación de la empresa	1	7

8. CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE UNA CANDIDATURA

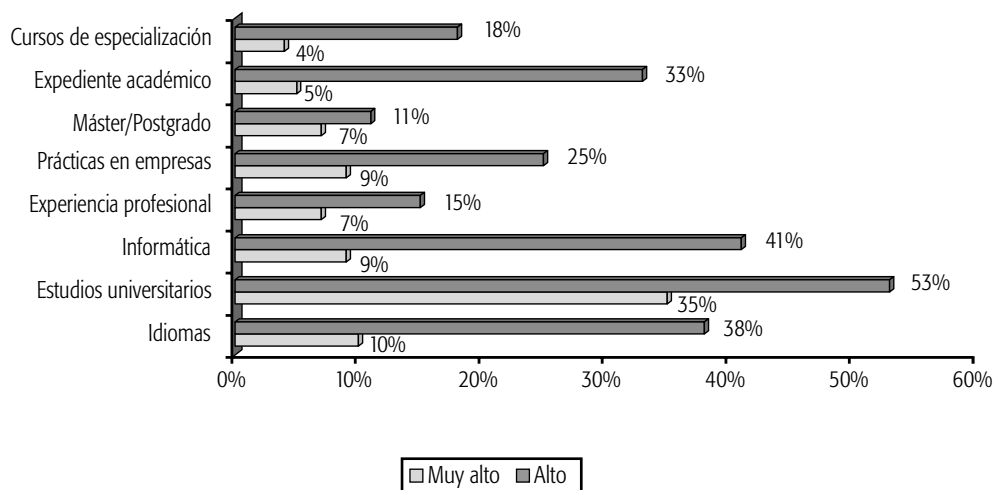
Por último, los titulados fueron invitados, con la opción de respuesta múltiple, a indicar el grado de importancia que ellos creen que tienen para la empresa una serie de criterios referidos a sus conocimientos y competencias, a la hora de valorar una candidatura que opta a una oferta de trabajo.

8.1. Valoración de conocimientos

Por lo que se refiere a la valoración de conocimientos de un candidato para un puesto de trabajo, los titulados opinan que los empleadores consideran prioritarios o muy importantes sobre todo el conocimiento de idiomas (79%), los estudios universitarios realizados (70%), y los conocimientos de informática (67%).

Valoración que hacen las empresas de los conocimientos, según los titulados

Preguntados los titulados sobre cómo enjuician su propio nivel personal en estos mismos puntos, de nuevo con opción de respuesta múltiple, se observa que mientras se mantienen en las primeras posiciones las mismas áreas de conocimiento, se altera su orden y su valoración. De esta manera, y consideradas las respuestas «muy alto» y «alto», el nivel de los estudios universitarios pasa a ocupar el primer lugar del ranking (88%), seguido por el conocimiento de informática (50%) y de idiomas (48%).

Valoración personal de los conocimientos obtenidos

Los demás aspectos a valorar mantienen el mismo orden de puntuación, pero todos, a excepción del expediente académico, obtienen valoraciones por debajo de las correspondientes a las que los propios titulados realizan respecto a las necesidades de las empresas.

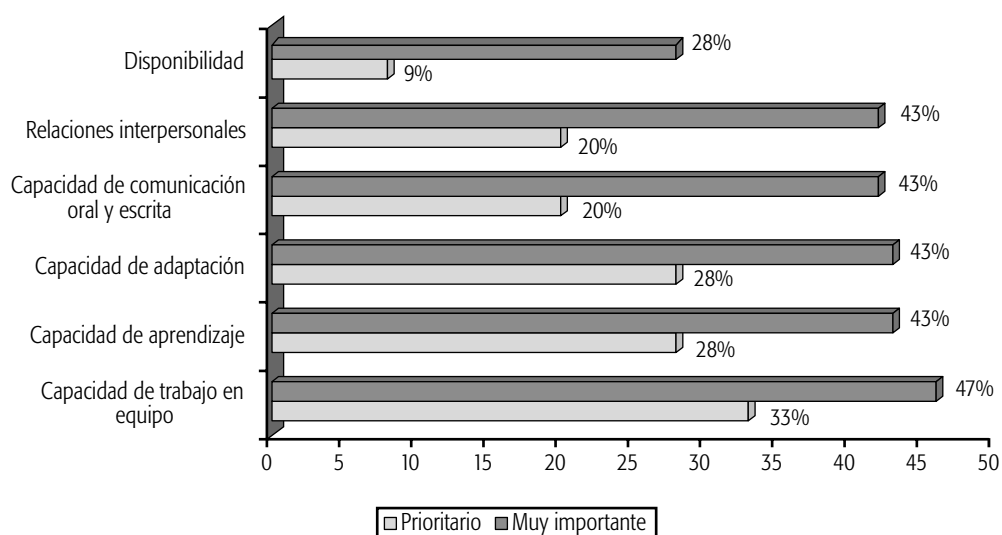
8.2. Valoración de competencias por parte de los empleadores

Por lo que se refiere a la valoración que los titulados creen que hacen los empleadores de sus competencias, se ha realizado una diferenciación entre las habilidades sociales y las cualidades personales^[8].

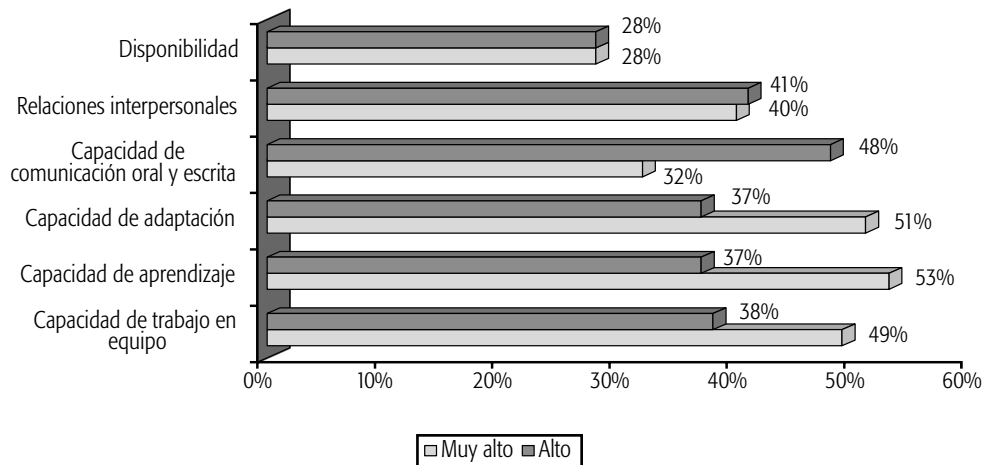
Respecto a las primeras, los titulados opinan que las empresas confieren especial importancia (prioritaria o muy importante) a la capacidad de trabajar en equipo (80%). Las restantes habilidades sociales, a excepción de la disponibilidad, se consideran de igual importancia para las empresas —capacidad de aprendizaje y de adaptación, comunicación oral y escrita, y relaciones interpersonales.

Cuando hacen una autovaloración de sus habilidades sociales, los titulados encuestados se confieren puntuaciones muy elevadas. En este sentido, consideran que su capacidad de aprendizaje es muy alta o alta en un 90% de los casos, seguida por su capacidad de adaptación (88%), de trabajo en equipo (87%), de relación interpersonal (81%), de comunicación oral y escrita (80%), y su disponibilidad (56%).

Valoración que hacen las empresas de las habilidades sociales, según los titulados

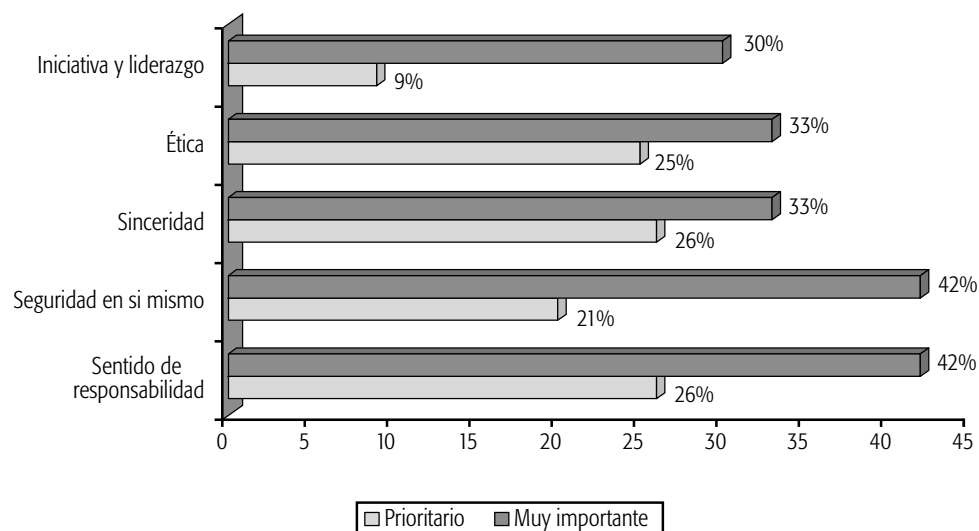


[8] Véase Anexo IV.

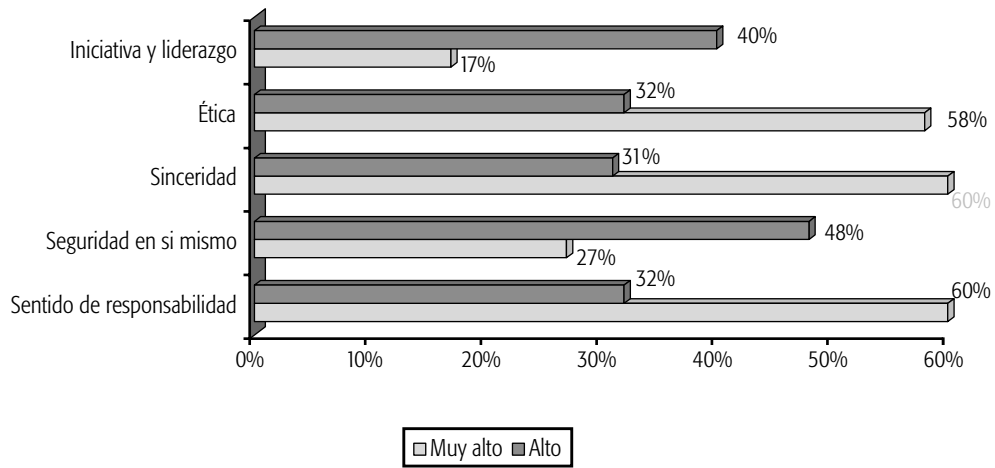
Valoración personal de las habilidades sociales

Respecto a las cualidades personales, los titulados encuestados opinan que el sentido de la responsabilidad y la seguridad en uno mismo son prioritarias o muy importantes para las empresas en un 68% y 62% de los casos, respectivamente. La sinceridad y la ética personal y profesional se sitúan en el 59% y 58%, mientras que la iniciativa y el liderazgo solamente alcanzan un 39%.

Al igual que en el caso de las habilidades sociales, al realizar una autovaloración de sus cualidades personales los titulados encuestados se evalúan de manera sobresaliente (muy alto o alto), especialmente en lo referente a su sentido de la responsabilidad, sinceridad, y ética personal y profesional —en un 92%, 91% y 90% de los casos, respectivamente. Sin embargo la seguridad en uno mismo se sitúa en el 75% y la iniciativa y liderazgo en el 57%.

Valoración que hacen las empresas de las cualidades personales, según los titulados

Valoración personal de las cualidades personales



II

Necesidades de personal cualificado por parte de los empleadores

Capítulo II. Necesidades de personal cualificado por parte de los empleadores

- 1. Consideraciones generales 59**
- 2. Datos identificativos de las entidades encuestadas 59**
- 3. ¿Qué ofrecen y qué demandan los empleadores? 62**
- 4. ¿Cómo valoran las entidades encuestadas a los titulados? 67**

NECESIDADES DE PERSONAL CUALIFICADO POR PARTE DE LOS EMPLEADORES

1. CONSIDERACIONES GENERALES

Entre los objetivos específicos del presente estudio se encontraba la identificación de las necesidades reales del sector productivo, en lo que se refiere a los conocimientos y competencias requeridos a los titulados españoles. También se contemplaba la elaboración de un estudio de las principales ofertas de inserción laboral para los titulados universitarios, y una valoración comparada de la evolución de dichas ofertas en los últimos 5 años (2000-2004).

Para obtener datos acerca de estas necesidades se ha recurrido a un cuestionario que, basado en un modelo previo de la Fundación Universidad-Empresa, ha sido adaptado específicamente para la elaboración del presente estudio^[9]. El modelo previo corresponde al utilizado para la elaboración anual de la *Guía de las empresas que ofrecen empleo*, publicación que, a su vez, sirve de base para el análisis comparado de la oferta laboral para titulados universitarios a lo largo de los últimos cinco años.

El cuestionario actual, que se encontraba disponible en la página web de la Fundación Universidad-Empresa, fue enviado por correo electrónico a aproximadamente 4.500 empresas, organismos e instituciones, ubicadas en todas las Comunidades Autónomas, para su cumplimentación *on-line*.

El plazo para cumplimentar los formularios fue de tres semanas, en una fecha próxima al receso de verano, lo que explica, en parte, que participaran en la muestra un total de 154 empleadores^[10] que, por sus tamaños (pequeñas, grandes y medianas) y diversidad de sectores de actividad y tipología jurídica, ofrecen una imagen representativa del sector productivo español.

2. DATOS IDENTIFICATIVOS DE LAS ENTIDADES ENCUESTADAS

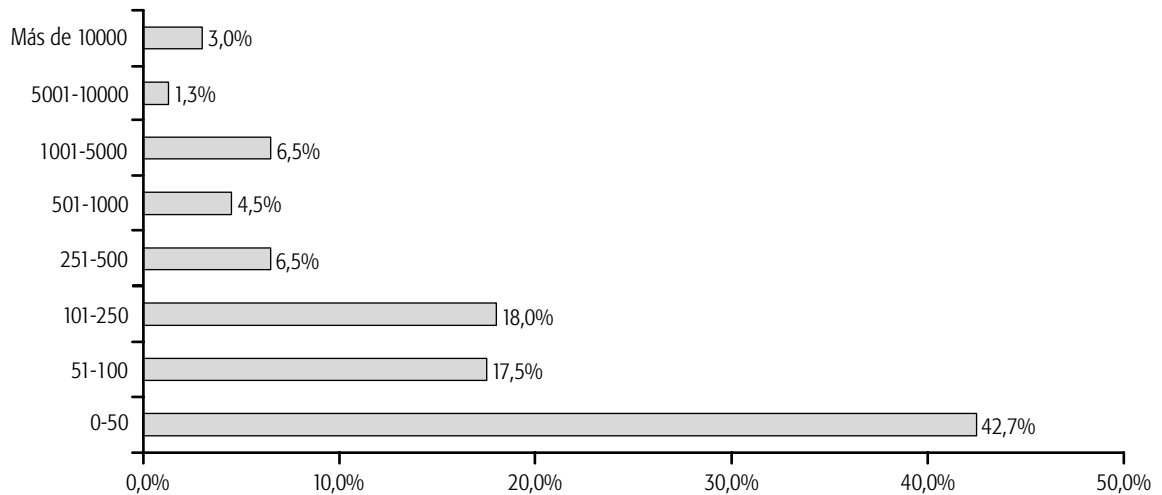
Los datos identificativos de los empleadores, que se exponen a continuación, permiten definir las características de la muestra.

2.1. Tamaño y presencia de titulados en las plantillas

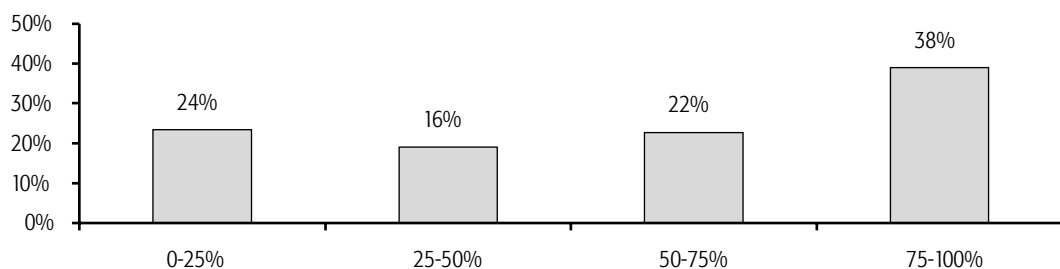
Por tamaño, las entidades que han participado en la encuesta son mayoritariamente (84,7%) pequeñas y medianas, es decir por debajo de los 500 empleados.

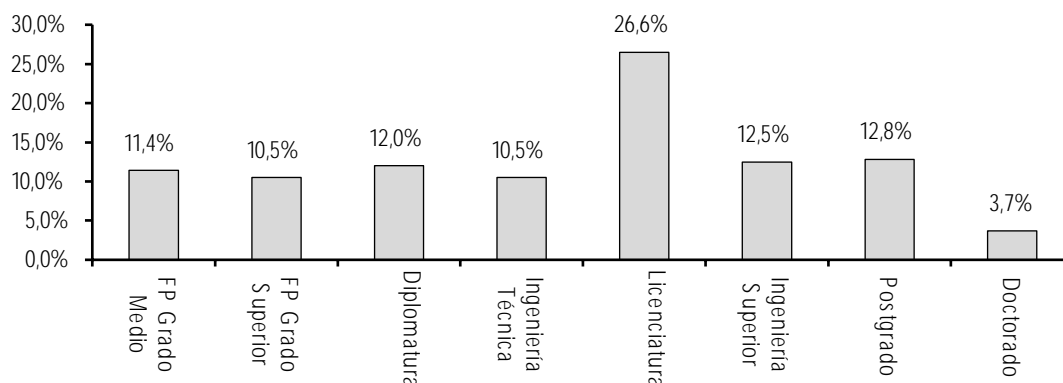
^[9] Véase Anexo II.

^[10] Véase Anexo III.

Tamaño de las entidades encuestadas, según número de empleados

Las empresas e instituciones encuestadas cuentan con una media del 55,7% de titulados en sus plantillas. Llama la atención el alto porcentaje de titulados universitarios (por encima del 75%) empleados por parte de un tercio de los empleadores encuestados, destacando sobre todo los licenciados (26,6%) frente a un escaso número de doctores (3,7%).

Porcentaje de titulados en las plantillas de las entidades encuestadas

Nivel de formación habitual de los empleados**2.2. Distribución por Comunidades Autónomas e implantación en el extranjero**

En relación a la distribución geográfica de las entidades encuestadas, éstas están implantadas —a través de oficinas, sucursales y delegaciones— en todas las Comunidades Autónomas. Destaca su presencia en Madrid, Andalucía y Cataluña, donde se encuentran ubicadas un 35% de las mismas.

Distribución de las entidades encuestadas, por Comunidades Autónomas

COMUNIDAD AUTÓNOMA	(%)	COMUNIDAD AUTÓNOMA	(%)
Madrid	15,6	Navarra	4,4
Andalucía	10,1	Canarias	4,2
Cataluña	9,3	Asturias	4,1
Valencia	6,9	Extremadura	3,8
País Vasco	6,5	Murcia	3,7
Castilla y León	5,7	Cantabria	3,7
Galicia	5,7	La Rioja	3,7
Castilla-La Mancha	5,2	Baleares	2,7
Aragón	4,8		

Es importante destacar la presencia de las empresas e instituciones encuestadas en el extranjero: un 24% se encuentra implantado en Europa; un 25% en Iberoamérica; un 14% en Estados Unidos y Canadá; un 13% en Asia y Oceanía; y un 10% en África.

2.3. Sectores de actividad económica

Las empresas, organismos e instituciones participantes en la encuesta proceden de 25 sectores de actividad económica, destacando sobre todo los correspondientes a Informática y Telecomunicaciones (19%) y Consultoría y Auditoría (10%).

Sectores de actividad económica

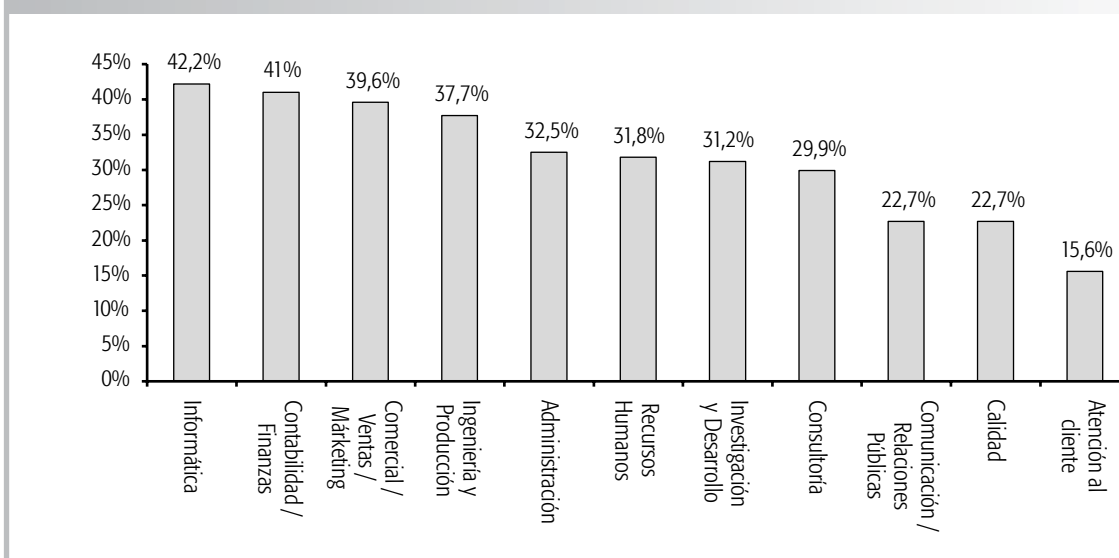
SECTOR	(%)	SECTOR	(%)
Informática y Telecomunicaciones	18,8	Siderometalúrgico	2,6
Consultoría y Auditoría	10,4	Publicidad-Medios de Comunicación	2,6
Artes Gráficas-Editorial	8,0	Energía y Agua	2,0
Servicios	7,8	Eléctrico y Electrónico	2,0
Agroalimentario	7,0	Seguros	2,0
ONG/Tercer Sector	5,2	Aeronáutico	2,0
Ingeniería	4,6	Turismo	1,3
Formación	4,0	Mueble-Madera	1,3
Financiero	3,3	Químico-Farmacéutico	0,7
Construcción-Inmobiliario	3,3	Transporte	0,7
Automoción	3,3	Tabaco	0,7
Sanidad	3,3	Cerámico	0,7
Distribución y Comercio	2,6		

3. ¿QUÉ OFRECEN Y QUÉ DEMANDAN LOS EMPLEADORES?

Con el fin de analizar el estado actual de la oferta y demanda del mercado de trabajo, se incluyeron en el cuestionario preguntas específicas para los empleadores.

3.1. Funciones ofertadas

Respecto a las funciones ofertadas a los titulados universitarios, las entidades encuestadas ofrecen de manera prioritaria las relacionadas con Informática, Contabilidad/Finanzas, y Comercial/Ventas/Márketing, seguidas de cerca por Ingeniería y Producción.

Funciones ofertadas por las entidades encuestadas

3.2. Titulaciones universitarias más solicitadas

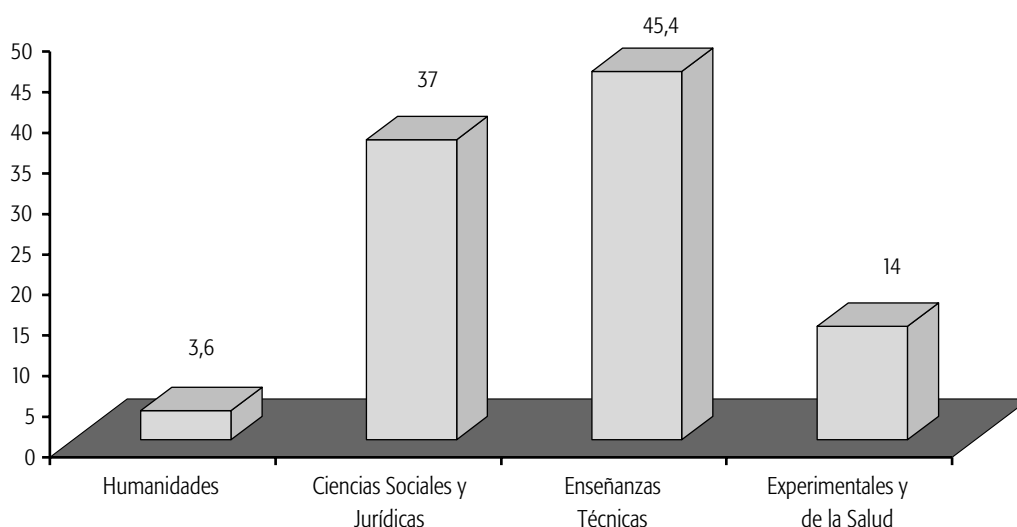
Por otro lado, y aunque se observa una demanda que abarca todas las áreas de conocimiento – hasta 115 titulaciones repartidas entre enseñanzas técnicas (45,4%), ciencias sociales y jurídicas (37,0%), ciencias experimentales y de la salud (14,0%), y humanidades (3,6%)– los empleadores participantes en este estudio demandan, sobre todo, profesionales de perfil económico-jurídico y técnico.

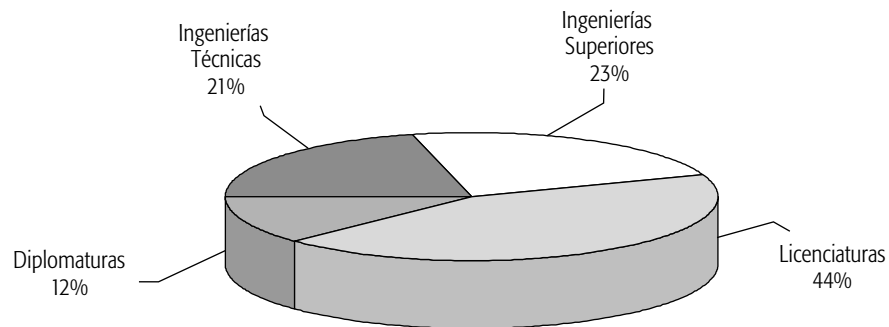
En este sentido, las diez carreras más demandadas son:

- Licenciado en Administración y Dirección de Empresas (demandada en un 39,9% de las empresas)
- Licenciado en Derecho (27,8%)
- Licenciado en Economía (23,7%)
- Ingeniero Superior en Organización Industrial (23,7%)
- Ingeniero Superior en Automática y Electrónica Industrial (19,6%)
- Diplomado en Ciencias Empresariales (18,2%)
- Ingeniero Superior de Montes (17,6%)
- Ingeniero Técnico de Obras Públicas: Construcciones Civiles (14,2%)
- Licenciado en Psicología (13,5%)
- Ingeniero Técnico de Telecomunicaciones: Sistemas Eléctricos (10,8%)

Por otro lado, las entidades encuestadas demandan, en primer lugar, las licenciaturas (44%), seguidas por las ingenierías superiores (23%), las ingenierías técnicas (21%) y las diplomaturas (12%).

Titulaciones demandadas, según áreas de enseñanza (%)



Nivel de titulación demandado

Según las áreas de estudio, las titulaciones demandadas por las empresas e instituciones encuestadas son las siguientes:

Titulaciones demandadas por las entidades encuestadas

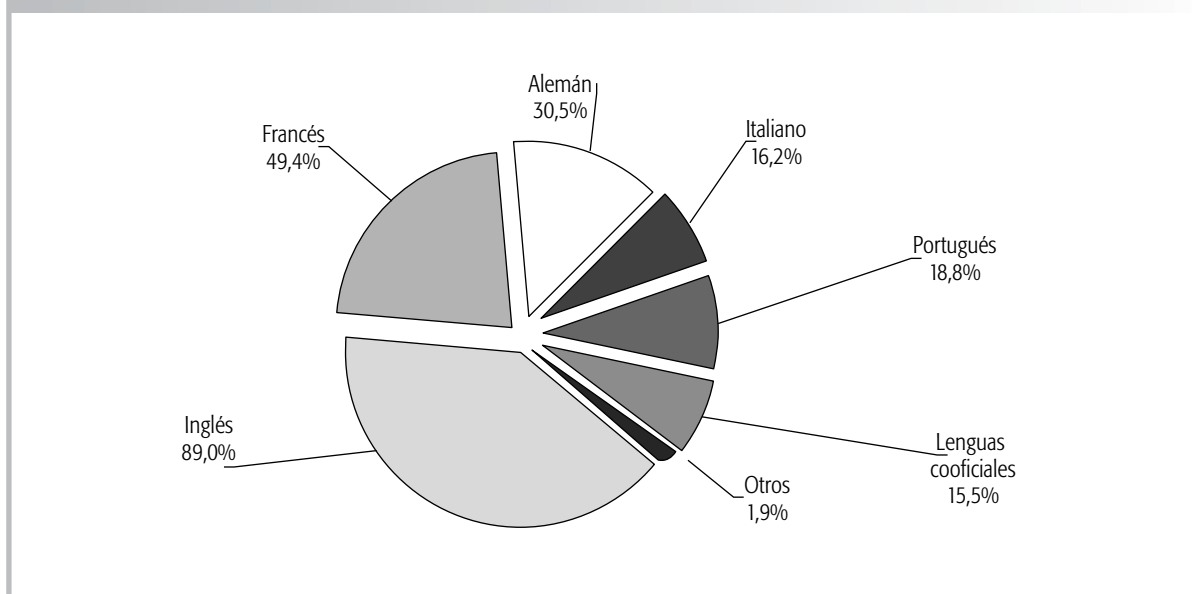
HUMANIDADES	CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	ENSEÑANZAS TÉCNICAS	EXPERIMENTALES Y DE LA SALUD
Ldo. Filología Hispánica	Ldo. Adm. Dir. Empresas	IS Organización Industrial	Ldo. Matemáticas
Ldo. Geografía	Ldo. Derecho	IS Automática y Electrónica	Ldo. Química
Ldo. Filología Alemana	Ldo. Economía	IS Montes	Ldo. Biología
Ldo. Historia y CC de la Música	Dip. Empresariales	IT Obras Públicas	Ldo. Física
Ldo. Filología Árabe	Ldo. Psicología	IT Telecomunicación	Ldo. CC y Técnicas Estadísticas
Ldo. Antropología Social/Cultural	Dip. Relaciones Laborales	IS Industrial	Ldo. Medicina
Ldo. Bellas Artes	Ldo. CC del Trabajo	IT Minas	Ldo. CC y Tecnología Alimentos
Ldo. Historia del Arte	Ldo. Periodismo	IS Geodesia y Cartografía	Ldo. Farmacia
Ldo. Historia	Ldo. Inv. Téc. Mercado	IS Geólogo	Dip. Enfermería
Ldo. Filología Catalana	Ldo. CC Actuariales y Financieras	IS Químico	Ldo. Bioquímica
Ldo. Filología Eslava	Dip. Trabajo Social	IS Caminos, Canales y Puertos	Ldo. CC Ambientales
Ldo. Filología Románica	Ldo. Documentación	IS Materiales	Dip. Terapia Ocupacional
Ldo. Filología Vasca	Dip. Turismo	IT Naval	Ldo. Geología
	Dip. Biblioteconomía/Document.	IT Industrial	Dip. Fisioterapia
	Ldo. Publicidad y RRPP	IS Agrónomo	Dip. Estadística
	Ldo. Sociología	IS Electrónica	Ldo. CC del Mar
	Ldo. CC Políticas y Adm.	Arquitecto Técnico	Ldo. Veterinaria
	Dip. Gestión Adm. Pública	IT Informática	Dip. Biotecnología

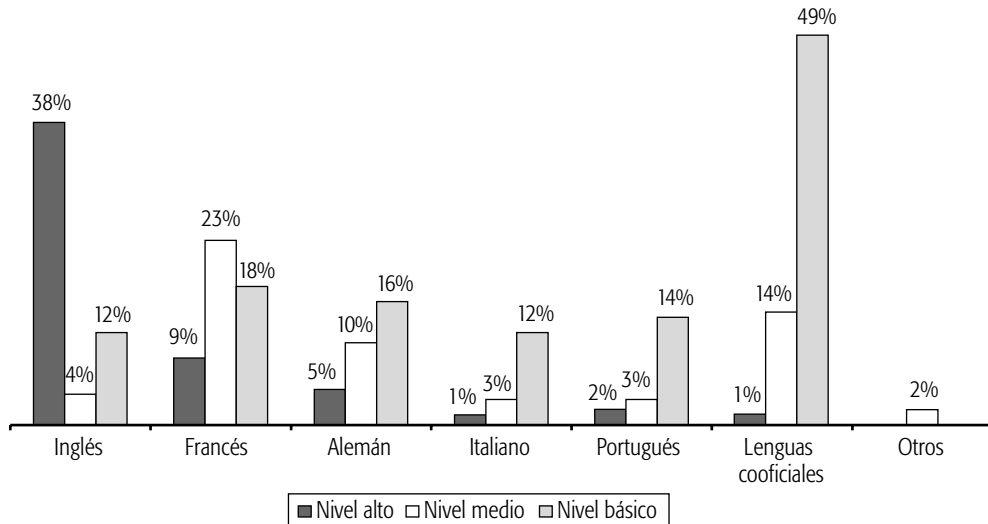
Titulaciones demandadas por las entidades encuestadas (continuación)

Ldo. Pedagogía	IT Agrícola	Dip. Logopedia
Dip. Educación Social	IT Aeronáutico	Dip. Óptica y Optometría
Dip. Maestro	Dip. Máquinas Navales	Lic. Odontología
Ldo. CC Actividad Física/Deporte	IT Forestal	Ldo. Enología
Ldo. Psicopedagogía	IS Informática	
	IS Telecomunicación	
	IS Minas	
	IT Diseño Industrial	
	Arquitecto Superior	
	IS Naval y Oceánico	
	Dip. Navegación Marítima	

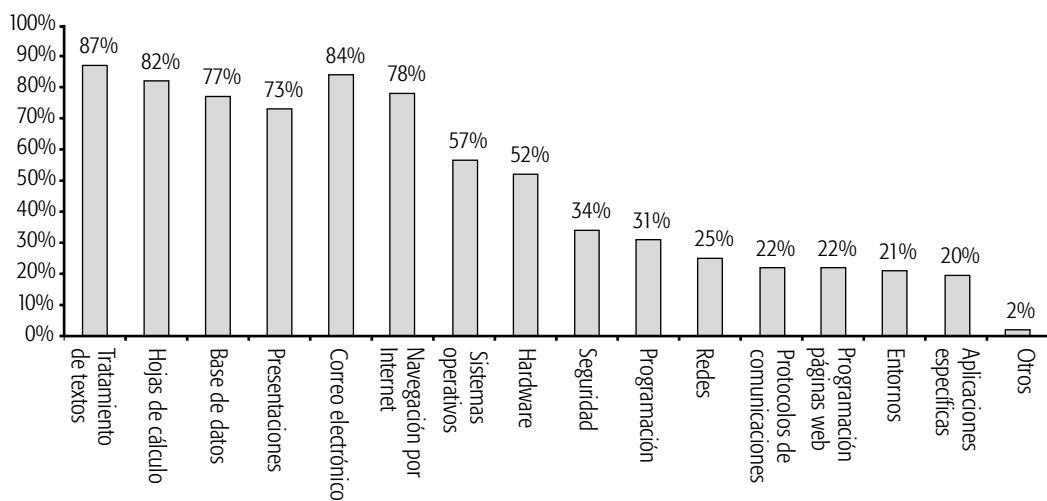
3.3. Conocimiento de idiomas

Preguntadas sobre los requerimientos que solicitan de los titulados en materia de idiomas, las entidades encuestadas señalan, ante todo, el conocimiento de inglés (en un 89% de los casos), en nivel avanzado (38%). A continuación solicitan conocimiento de francés, en nivel medio; y de alemán, italiano y portugués, en nivel básico. En el caso de las lenguas co-oficiales, y en aquellas Comunidades Autónomas donde proceda, indican que un nivel básico es suficiente. Un 1,9% de los empleadores requiere conocimiento de otros idiomas, entre los que aparece, como novedad, el chino.

Entidades encuestadas que solicitan conocimiento de idiomas

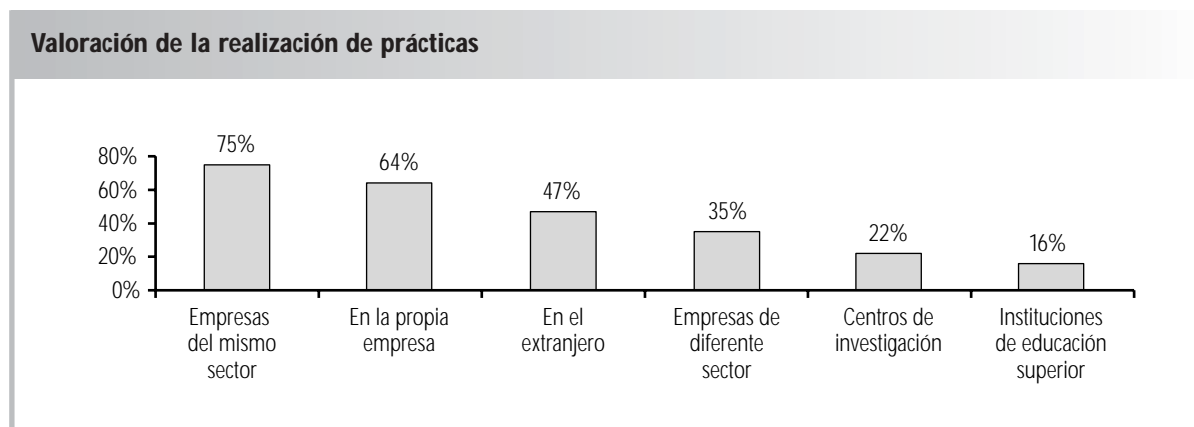
Nivel de conocimiento de idiomas requerido**3.4. Conocimiento de informática**

Preguntadas sobre los conocimientos de informática que requieren de los titulados, las entidades participantes en la encuesta se refieren, sobre todo, a los conocimientos, a nivel de usuario, de las principales y más habituales herramientas ofimáticas - tratamiento de textos, correo electrónico, hojas de cálculo, navegación por Internet, bases de datos o presentaciones.

Conocimientos de informática solicitados

3.5. Realización de prácticas en empresas

Las entidades encuestadas manifiestan que el hecho de haber realizado prácticas es un factor importante a la hora de valorar las candidaturas de los titulados, destacando aquellas realizadas en empresas del mismo sector (75%) o en la propia empresa (64%).



3.6. Movilidad

En cuanto a los requisitos de movilidad, más de la mitad de las entidades participantes en la encuesta (57%) indica la necesidad de que sus empleados estén dispuestos a realizar viajes frecuentes. Además, un tercio de las mismas requiere que sus trabajadores estén dispuestos a residir fuera de su localidad de origen.

Requisitos de movilidad	
Realizar viajes frecuentes	56,5%
Residir fuera de la localidad de origen	32,0%

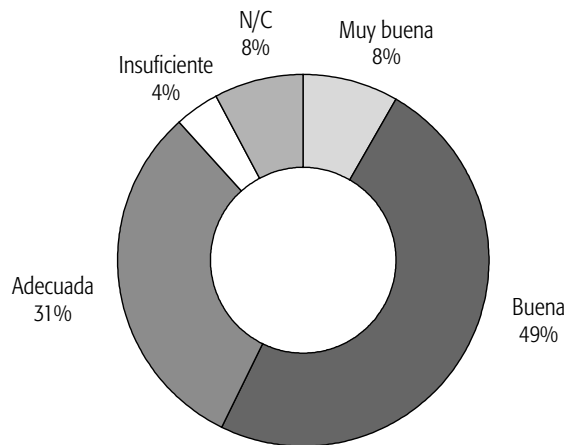
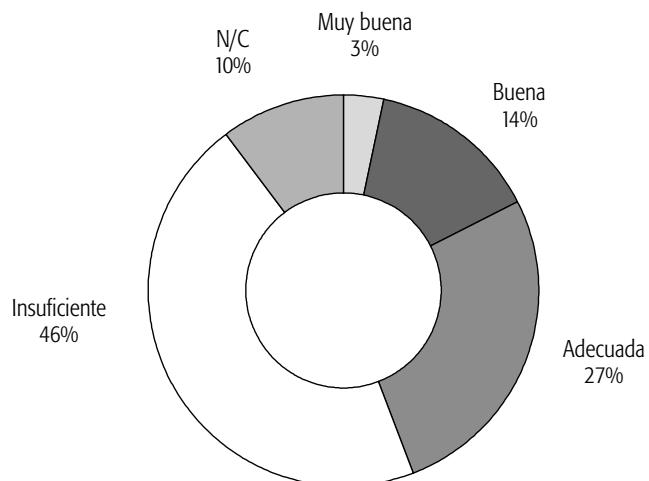
4. ¿CÓMO VALORAN LAS ENTIDADES ENCUESTADAS A LOS TITULADOS?

Con el fin de conocer la valoración de las entidades encuestadas sobre la formación y los conocimientos de los titulados universitarios, se incluyeron en el cuestionario algunas preguntas específicas.

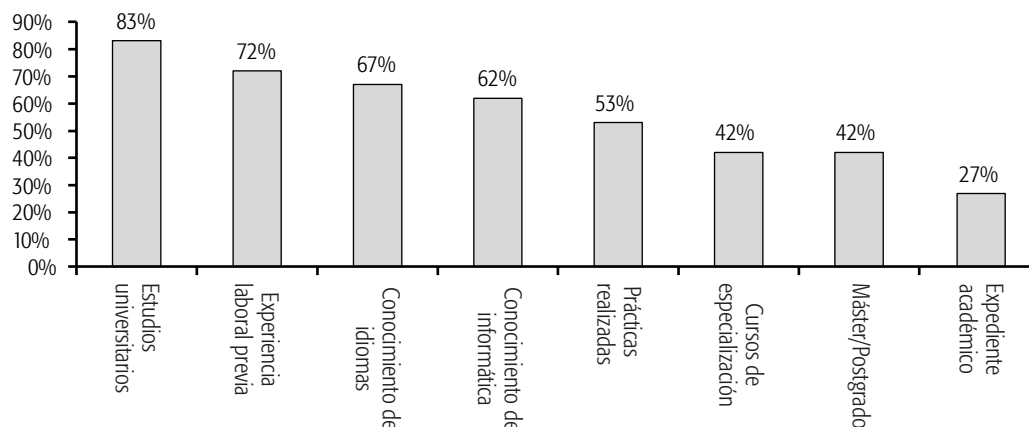
4.1. Valoración de la formación recibida

A la hora de valorar la formación recibida por los titulados incorporados en sus plantillas, un 48,7% de las entidades encuestadas opina que la formación teórica es buena. Sin embargo, un 45,5% señala que la formación práctica es insuficiente.

En relación con esta valoración, cabe destacar que un 87% de las entidades participantes en la encuesta ofrece formación a sus empleados una vez incorporados en plantilla.

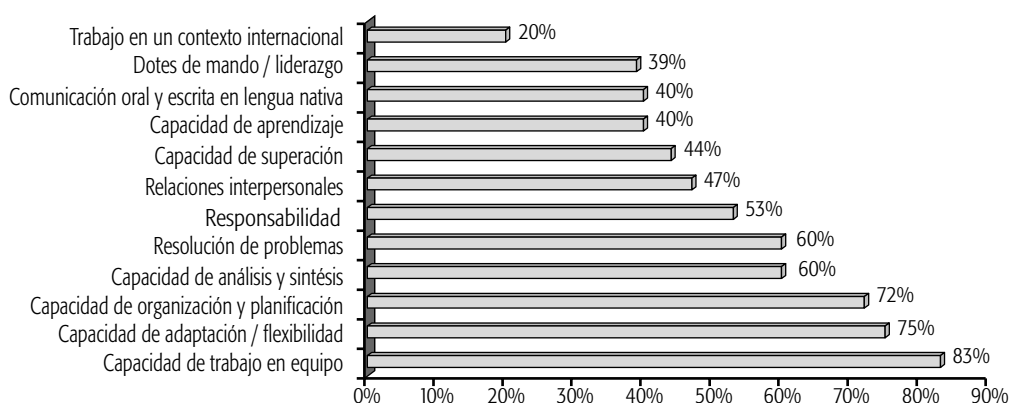
Valoración de la formación teórica de los titulados contratados**Valoración de la formación práctica de los titulados contratados****4.2. Valoración de conocimientos**

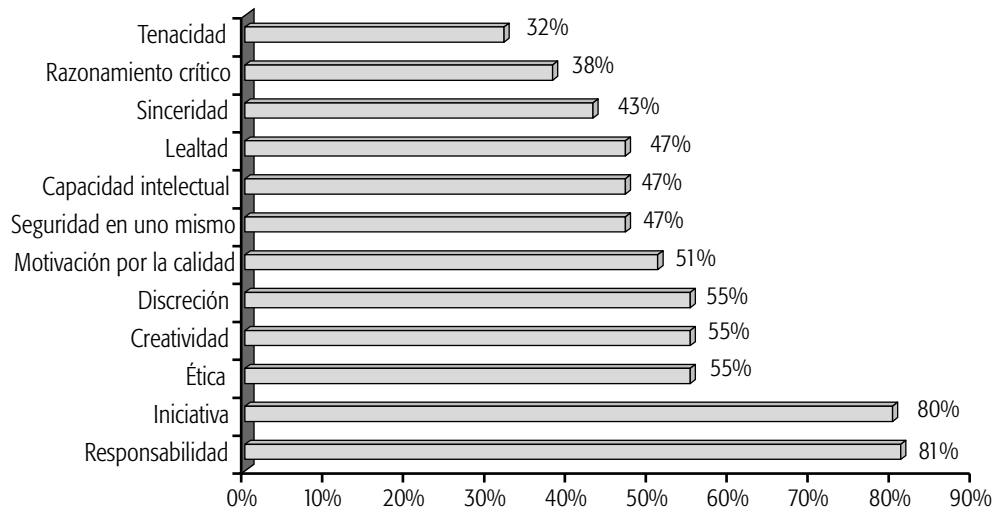
En referencia a los conocimientos, los empleadores señalan que, a la hora de valorar una candidatura para un puesto de trabajo, consideran prioritarios o muy importantes los estudios universitarios realizados (83%), la experiencia profesional previa (72%), el conocimiento de idiomas (67%) y de informática (62%). El expediente académico aparece como el factor de menor peso (27%).

Valoración de los conocimientos de los titulados contratados**4.3. Valoración de habilidades sociales y cualidades personales**

Con opción de respuesta múltiple, las entidades encuestadas señalan como las habilidades sociales más valoradas en los titulados: la capacidad de trabajo en equipo (valorada por un 83% de los empleadores), la capacidad de adaptación y flexibilidad (75%), y la capacidad de organización y planificación (72%).


Por lo que se refiere a las cualidades personales de los titulados, los empleadores, de nuevo con opción de respuesta múltiple, destacan de manera significativa la responsabilidad y la iniciativa (valoradas por un 81% y 80% de las entidades encuestadas), seguidas por la ética personal y profesional, la creatividad y la discreción (todas ellas valoradas en un 55% de los casos).

Valoración de las habilidades sociales de los titulados

Valoración de las cualidades personales de los titulados

**Análisis comparado: expectativas
de inserción laboral frente a necesidades
de personal cualificado**

III



**Capítulo III. Análisis comparado:
expectativas de inserción laboral
frente a necesidades de personal
cualificado**

1. Valoración de la formación recibida	73
2. Conocimiento de idiomas	74
3. Conocimiento de informática	75
4. Áreas funcionales	76
5. Valoración de una candidatura	77

ANÁLISIS COMPARADO: EXPECTATIVAS DE INSERCIÓN LABORAL FRENTE A NECESIDADES DE PERSONAL CUALIFICADO

El análisis comparado de algunos de los campos incluidos en los cuestionarios para recién titulados y empleadores va a permitir percibir de una forma más detallada el actual panorama educativo y socio-laboral en España.

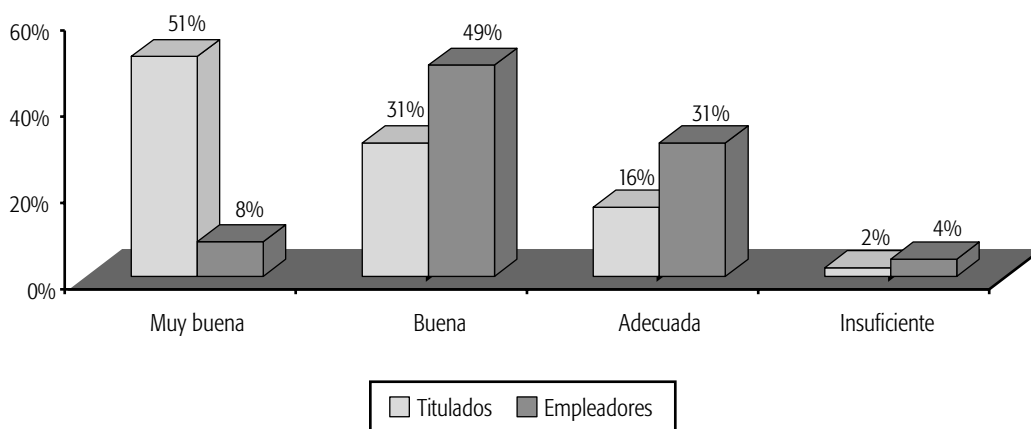
1. VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN RECIBIDA

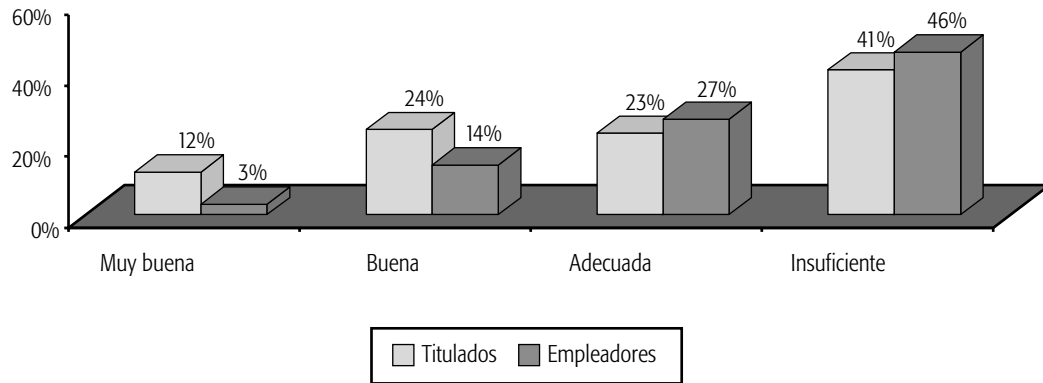
En líneas generales, tanto los titulados universitarios como los empleadores encuestados coinciden en su valoración positiva de la formación teórica recibida, y en su valoración negativa de la formación práctica recibida. Sin embargo, los titulados, tal vez por su juventud y falta de experiencia, son más optimistas que los empleadores.

En este sentido, mientras que un 82% de los titulados considera que la formación teórica recibida es buena o muy buena, únicamente un 57% de los empleadores comparte esta opinión.

Por lo que se refiere a la formación práctica recibida, un 46% de los empleadores la considera insuficiente, frente a un 41% de los titulados universitarios.

Valoración de la formación teórica recibida, titulados vs empleadores



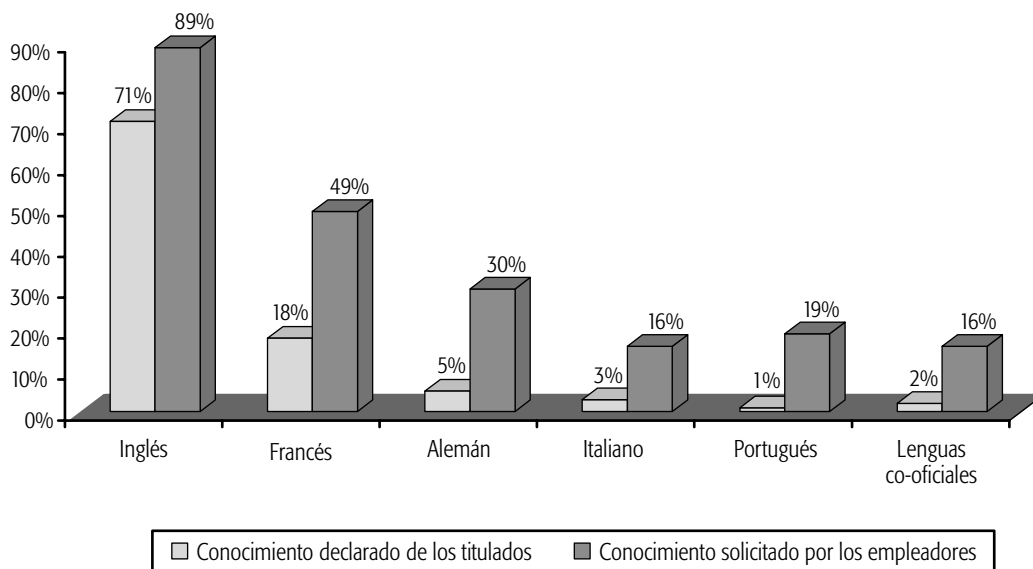
Valoración de la formación práctica recibida, titulados vs empleadores**2. CONOCIMIENTO DE IDIOMAS**

Por lo que se refiere al conocimiento de idiomas, se observan claras deficiencias de los titulados universitarios frente a los requerimientos de las empresas. En el caso del inglés, el idioma más demandado por las empresas y más conocido por parte de los titulados, y del portugués, el desfase es de 18 puntos porcentuales. Este desfase se amplía de forma significativa en el caso del francés (31 puntos) y del alemán (25 puntos), y es algo menor en el caso del italiano (12 puntos) y de las lenguas co-oficiales (13 puntos).

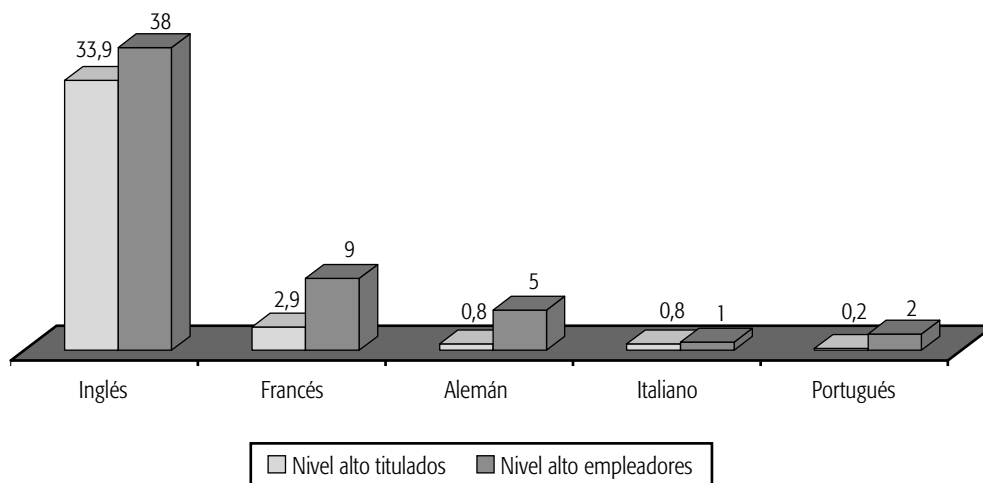
Examinados los datos referentes al nivel de conocimiento de idiomas extranjeros (el exigido por los empleadores frente a la auto-valoración de los titulados), se observan de nuevo desfases, aunque menores: 4 puntos en el caso del inglés y del alemán, 8 en el caso del francés, y 1 en el caso del portugués. Los conocimientos avanzados de italiano declarados por los titulados coinciden prácticamente con las exigencias de los empleadores.

No obstante, es posible que estos desfases, tanto los referidos a conocimientos en general como al nivel específico de éstos, sean en realidad mayores. En este sentido es importante recordar que los titulados se están auto-valorando y que tan sólo un 21% manifiesta estar en posesión de un título acreditativo de su nivel de conocimiento de idiomas.

Conocimiento de idiomas: titulados vs empleadores

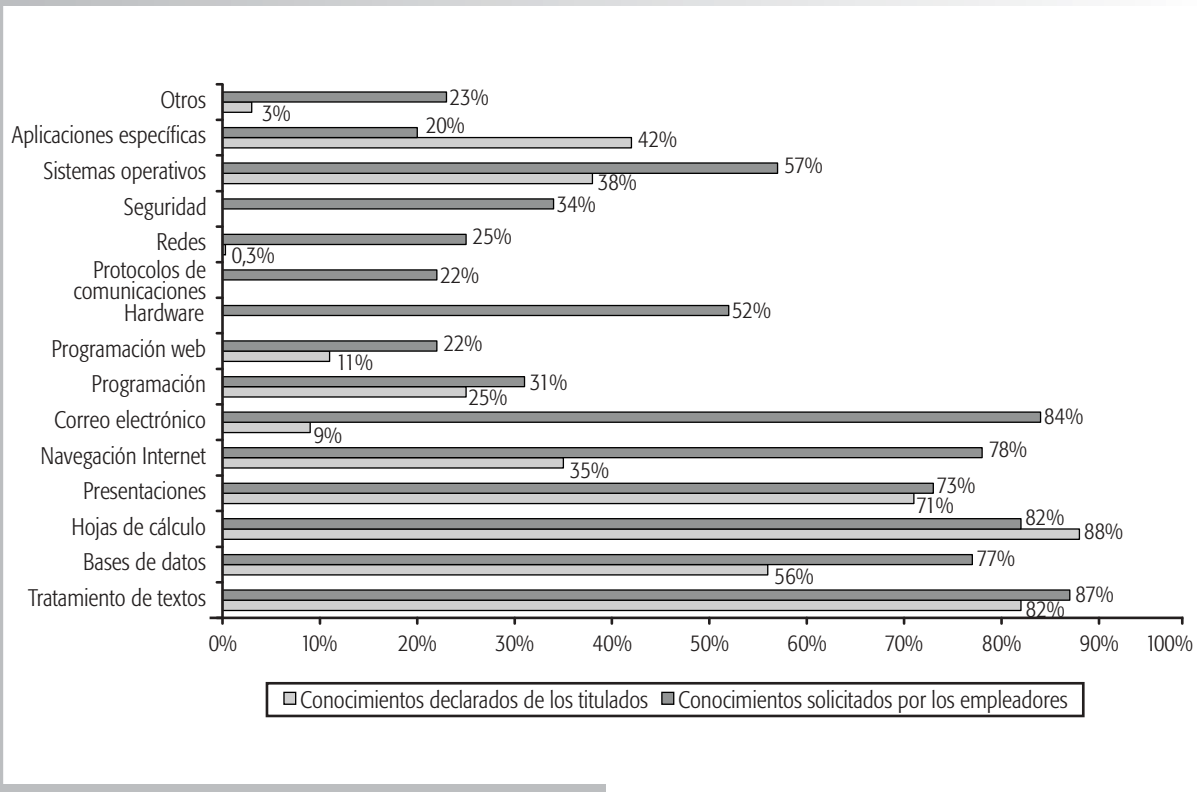


Nivel alto de conocimiento de idiomas, titulados vs empleadores



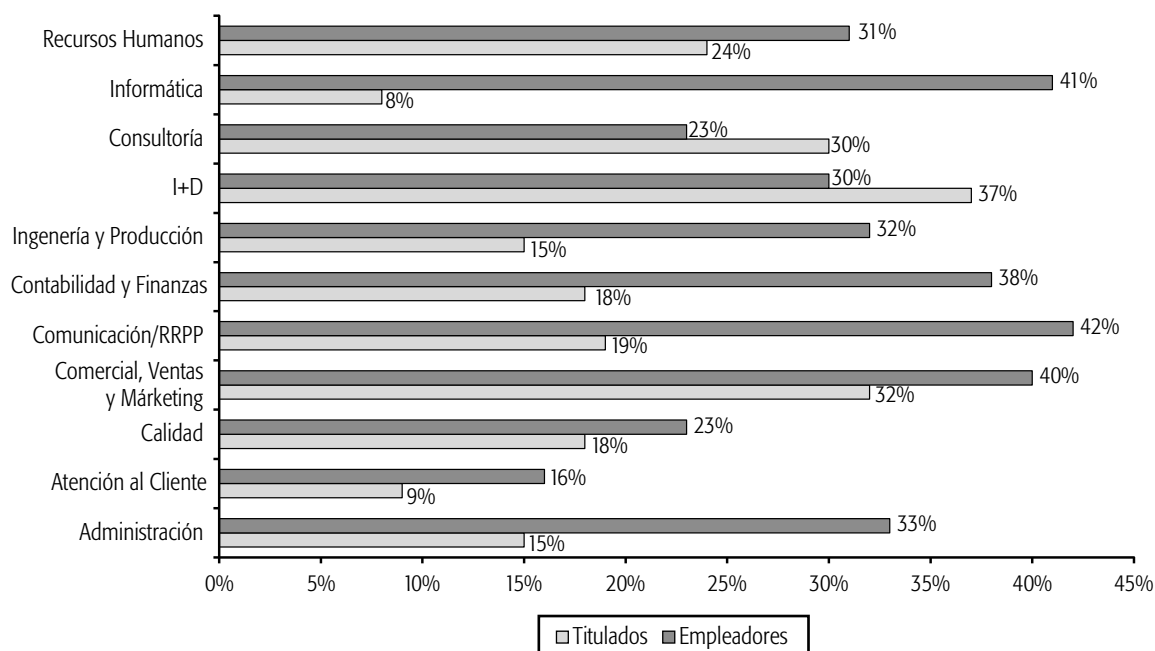
3. CONOCIMIENTO DE INFORMÁTICA

Contrastadas las respuestas recibidas por parte de los titulados universitarios y empleadores encuestados, referidas al conocimiento de informática, se vuelven a observar deficiencias generales de los titulados universitarios frente a los requerimientos de los empleadores. Solamente cumplen las necesidades de estos últimos en el caso de las hojas de cálculo y aplicaciones específicas, o se acercan en el caso de los programas de tratamiento de textos, presentaciones y programación.

Conocimientos de informática, titulados vs empleadores**4. ÁREAS FUNCIONALES**

Las preferencias manifestadas por parte de los titulados universitarios en relación con las áreas funcionales que desearían realizar en el desempeño de su actividad profesional también reflejan diferencias respecto a las necesidades y oferta de los empleadores, siendo especialmente significativas en el área de Informática. Salvo en los casos de I+D y Consultoría, áreas por las que los titulados muestran un interés por encima de las oportunidades reales, sus preferencias quedan por debajo de las necesidades empresariales.

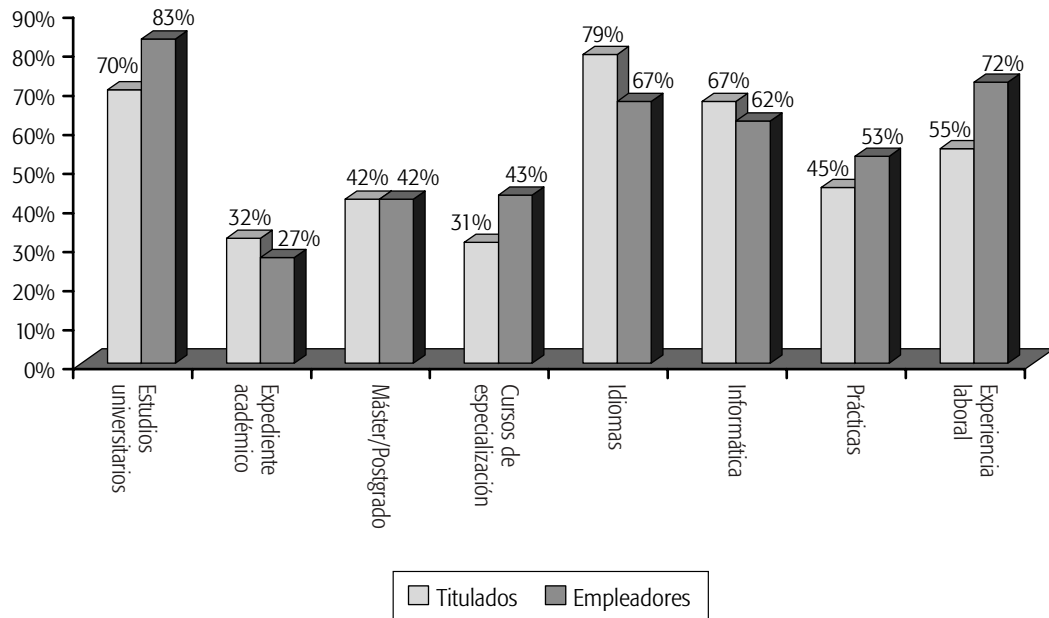
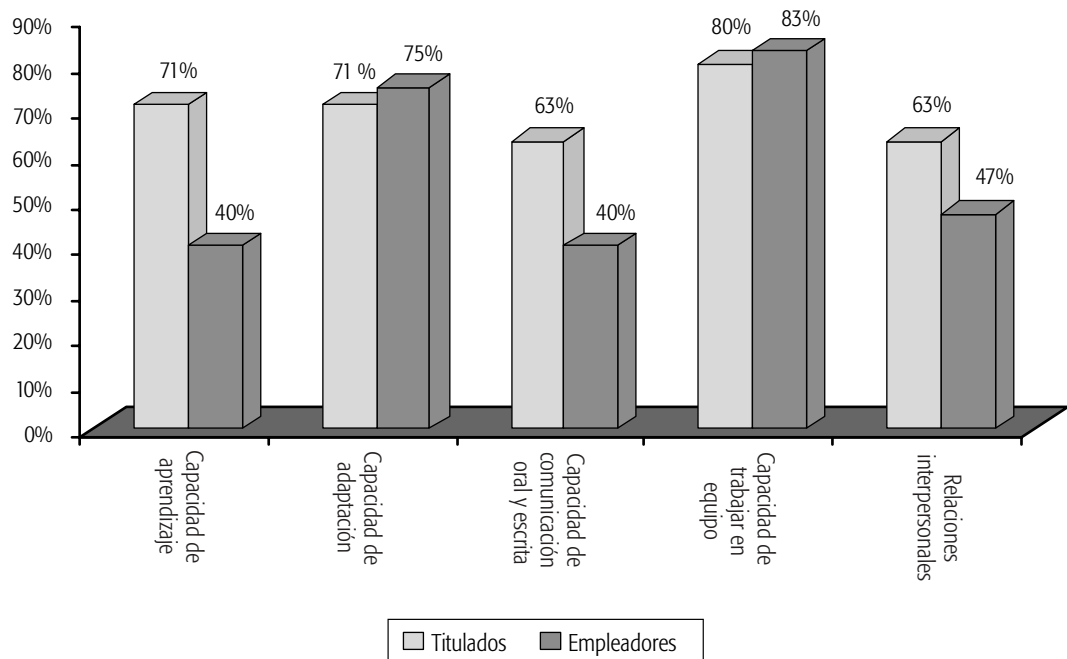
Funciones preferidas por los titulados vs funciones ofrecidas por los empleadores



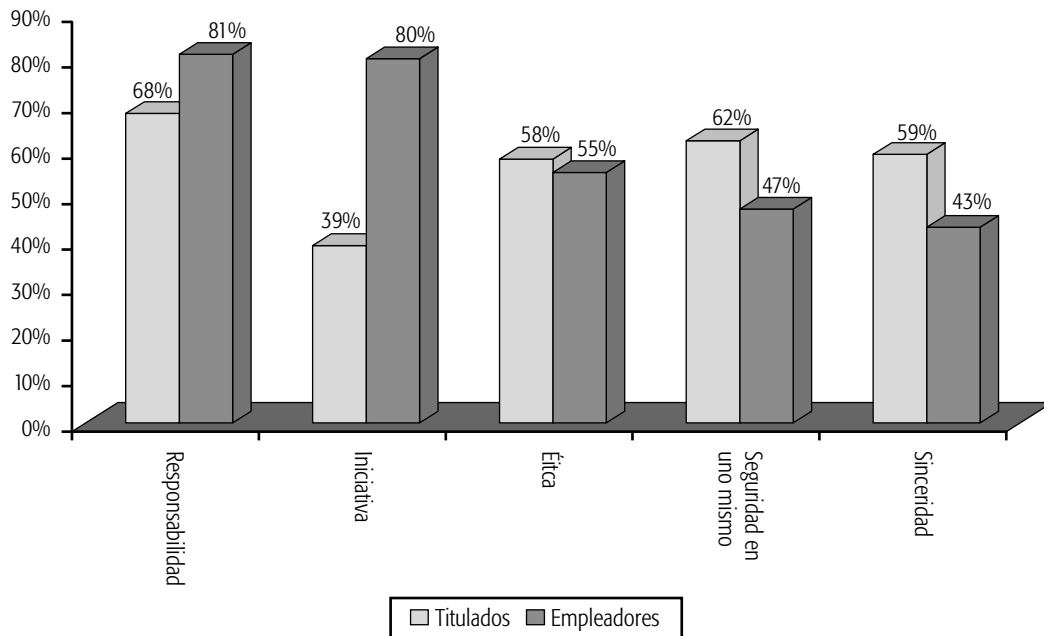
5. VALORACIÓN DE UNA CANDIDATURA

Con respecto a la valoración de una candidatura, en líneas generales, los titulados parecen conocer los criterios prioritarios de los empleadores: los estudios universitarios, los conocimientos de idiomas e informática, y la experiencia.

Respecto a las habilidades sociales y cualidades personales, también coinciden en otorgar la máxima importancia a la capacidad de trabajar en equipo, la capacidad de adaptación y la responsabilidad, tal como se refleja en las siguientes figuras.

Valoración de los conocimientos para una candidatura, titulados vs empleadores**Valoración de habilidades sociales para una candidatura, titulados vs empleadores**

Valoración de cualidades personales para una candidatura, titulados vs empleadores



**Tendencias de la oferta de empleo:
estudio longitudinal (2000-2004)**

IV



Capítulo IV. Tendencias de la oferta de empleo: estudio longitudinal (2000-2004)

1. Características de las empresas 83
2. ¿Qué ofrecen las empresas? 86
3. ¿Qué demandan las empresas? ... 88

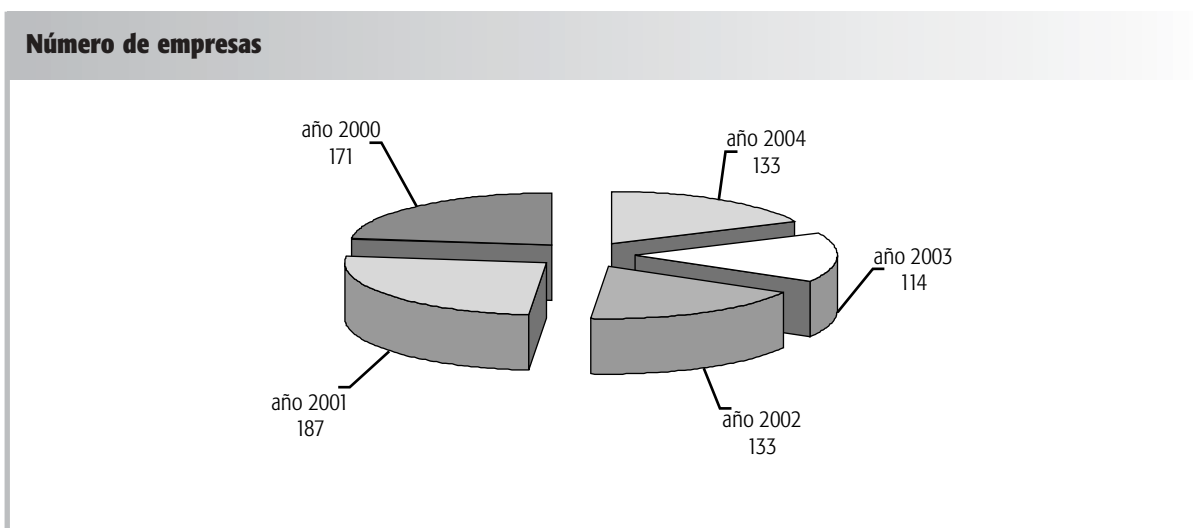
TENDENCIAS DE LA OFERTA DE EMPLEO: ESTUDIO LONGITUDINAL (2000-2004)

El presente estudio se ha completado con datos basados en las últimas cinco ediciones de la *Guía de Empresas que Ofrecen Empleo (2000-2004)* y proporcionan una amplia visión sobre las tendencias de oferta de empleo para titulados universitarios en los últimos cinco años: sectores que ofrecen más empleo, las titulaciones universitarias más solicitadas por los empleadores, funciones más ofertadas y perfil del candidato más solicitado.

1. CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS

1.1. Número de empresas

La muestra anual de empresas participantes en las últimas cinco ediciones de la *Guía de Empresas que Ofrecen Empleo (2000-2005)*, se sitúa en una media de 148.



1.2. Distribución por Comunidades Autónomas

Las empresas participantes están implantadas en todas las Comunidades Autónomas, destacando su presencia en Madrid (88,9%, valor medio para el período 2000-2004), Cataluña (63,7%), Andalucía (57,2%) y Valencia (51,3%). La implantación es menor en Cantabria (24,6%) y La Rioja (23,2%).

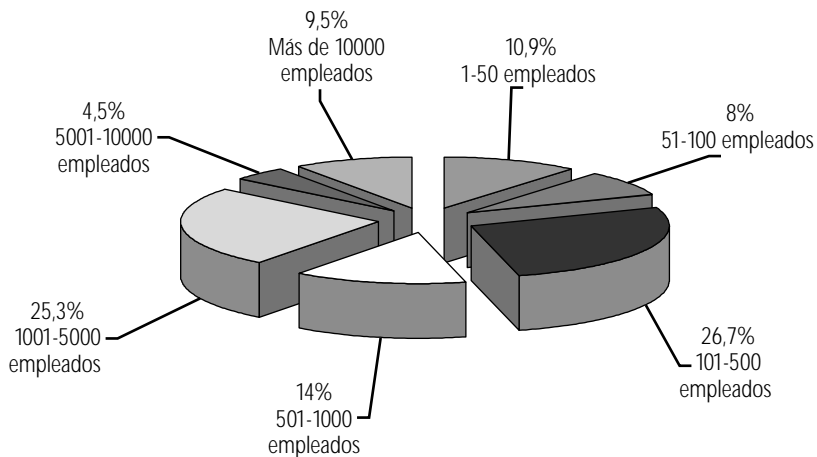
Distribución de las empresas, por Comunidades Autónomas						
COMUNIDAD AUTÓNOMA	MEDIA 2000-2004 (%)	2000 (%)	2001 (%)	2002 (%)	2003 (%)	2004 (%)
Madrid	88,9	82,7	84,1	91,0	92,2	94,3
Cataluña	63,7	59,2	64,3	72,2	43,5	79,3
Andalucía	57,2	42,7	41,8	66,9	63,5	71,3
Valencia	51,3	41,5	42,3	54,1	56,5	62,1
País Vasco	47,9	40,2	37,9	51,1	50,4	59,8
Castilla y León	44,3	30,8	28,0	41,4	73,0	48,3
Galicia	42,4	34,2	34,1	44,4	48,7	50,6
Aragón	36,3	36,8	23,1	35,3	41,7	44,8
Canarias	32,8	24,9	19,8	30,1	40,0	49,4
Asturias	29,7	24,9	17,6	27,8	35,7	42,5
Castilla-La Mancha	28,3	22,7	18,1	29,3	32,2	39,1
Baleares	26,4	22,5	14,3	23,3	33,9	37,9
Navarra	26,2	21,4	17,6	26,3	28,7	36,8
Murcia	26,1	23,7	16,5	24,1	29,6	36,8
Extremadura	25,0	20,3	15,9	22,6	27,0	39,1
Cantabria	24,6	23,7	13,2	21,1	33,9	31,0
La Rioja	23,2	20,2	11,0	22,6	28,7	33,3

De los datos disponibles referentes al período 2000-2004, se observa que las empresas han aumentando su presencia en todas ellas, destacando especialmente el incremento experimentado en Andalucía.

1.3. Tamaño de las empresas y presencia de titulados universitarios en sus plantillas

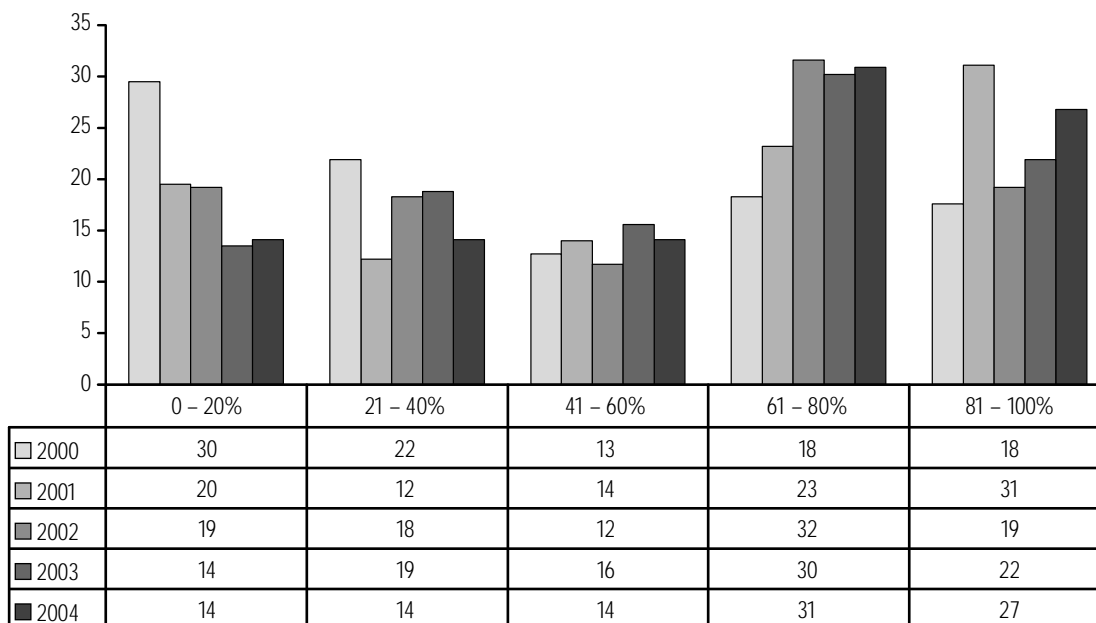
El 45% de las empresas tienen plantillas de menos de 500 empleados, y el 19% del total cuenta con menos de 100 empleados.

Tamaño de las empresas (valores medios 2000-2004)



El porcentaje medio de empresas que cuentan con una elevada presencia (por encima del 60%) de titulados universitarios en su plantilla es del 50% durante el período 2000-2004, habiendo experimentado en el mismo un incremento de 22 puntos. El número de empresas que se encuentran en el segmento intermedio (40-60%) de titulados en plantilla se ha mantenido estable, y aquellas con una presencia menor de universitarios (menos del 40%) ha disminuido en 23 puntos.

Titulados en plantilla (%)



Las titulaciones más habituales de los trabajadores contratados son fundamentalmente de:

- Perfil técnico: Ingeniero Superior y Técnico Industrial; Ingeniero Superior y Técnico Informático; Ingeniero Superior y Técnico de Telecomunicación; Licenciado en Física, Matemáticas y Química.
- Perfil económico-jurídico: Licenciado en Economía, Administración y Dirección de Empresas y Derecho; Diplomado en Empresariales.

2. ¿QUÉ OFRECEN LAS EMPRESAS?

2.1. Sectores que ofrecen empleo

La demanda de titulados universitarios se viene concentrando en 25 sectores de actividad empresarial, destacando en los cinco primeros lugares los correspondientes a Informática y Telecomunicaciones, Consultoría y Auditoría, Distribución y Comercio, Servicios e Ingeniería (59,1% de la oferta media entre 2000-2004).

Es importante señalar que se han producido cambios muy significativos en la cuota de participación de los sectores en la generación de empleo en el periodo de referencia. En este sentido, es interesante resaltar que los tres sectores que desde 2000 encabezan la oferta de empleo cualificado —Informática y Telecomunicaciones, Distribución y Comercio, y Consultoría y Auditoría— han perdido peso específico, reduciendo ligeramente su cuota de participación del 62,5% en 2000, hasta el 52,9% en 2004.

Este dato puede indicar que existe un proceso de diversificación sectorial de la oferta de empleo, proceso en el que han jugado un papel significativo los sectores Financiero, Construcción, Energía y Agua, Sanidad, Formación, Turismo, Transporte, Seguros y Aeronáutico, todos ellos en alza.

Oferta de empleo, según sectores de actividad económica (2000-2004)

SECTOR	OFERTA MEDIA (%) 2000-2004	(%) 2000	(%) 2001	(%) 2002	(%) 2003	(%) 2004
Informática y Telecomunicaciones	20,4	22,4	29,4	21,1	12,5	16,5
Consultoría y Auditoría	13,2	12,4	17,7	12,8	13,5	9,4
Distribución y Comercio	11,2	11,8	9,1	10,5	11,7	12,9
Servicios	7,4	9,4	4,8	8,3	6,3	8,2
Ingeniería	6,9	6,5	6,4	8,3	7,2	5,9
Químico-Farmacéutico	4,6	4,1	1,6	6,8	7,2	3,5
Financiero	4,4	4,1	2,7	2,2	5,0	8,2
Energía y Agua	4,3	2,4	5,4	5,3	3,6	4,7
Siderometalúrgico	3,6	4,7	3,2	3,0	3,6	3,5
Agroalimentario	3,5	5,3	3,2	2,2	4,5	2,4

Oferta de empleo, según sectores de actividad económica (2000-2004) (continuación)

Construcción-Inmobiliario	3,2	2,9	2,1	3,8	3,6	3,5
Eléctrico y Electrónico	2,8	3,5	0,5	3,0	4,5	2,4
Automoción	2,8	3,5	1,6	3,0	3,6	2,4
Sanidad	2,3	1,8	1,6	0,8	2,7	4,7
Artes Gráficas-Editorial	1,8	2,4	2,1	2,2	0,0	2,4
Formación	1,7	1,2	1,1	2,2	2,7	1,2
Transporte	1,6	0,6	1,6	1,5	1,8	2,4
Turismo	1,2	1,8	0,0	0,0	1,8	2,4
Seguros	1,2	0,6	1,1	1,5	1,8	1,2
Aeronáutico	1,1	0,6	0,5	1,5	1,8	1,2
Mueble-Madera	0,8	1,8	0,5	0,0	1,8	0,0
Textil	0,5	1,8	0,5	0,0	0,0	0,0
Tabaco	0,4	0,6	0,0	0,0	0,0	1,2
Publicidad-Medios de Comunicación	0,4	0,0	2,1	0,0	0,0	0,0
Cerámico	0,1	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0

2.2 Funciones ofertadas

En lo referente a las funciones ofertadas a los titulados universitarios, las tres más ofertas son Ingeniería y Producción, Comercial/Ventas/Márketing e Informática, seguidas de cerca por Contabilidad/Finanzas, Administración e Investigación y Desarrollo.

Funciones ofertadas (2000-2004)

FUNCIÓN	OFERTA MEDIA (%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
	2000-2004	2000	2001	2002	2003	2004
Ingeniería y Producción	63,3	63,3	65,6	69,9	62,9	55,0
Comercial/Ventas/Márketing	61,8	66,9	58,6	60,2	61,0	62,5
Informática	51,5	-	-	-	50,5	52,5
Contabilidad/Finanzas	41,7	37,9	36,0	46,6	46,7	41,3
Administración	39,1	35,5	32,8	48,1	42,9	36,3
Investigación y Desarrollo	37,0	41,4	43,0	41,4	34,3	25,0
Recursos Humanos	26,5	28,4	25,3	30,8	26,7	21,3
Consultoría	26,2	-	-	-	24,8	27,5
Atención al Cliente	21,2	-	-	-	21,0	21,3
Calidad	15,6	-	-	-	16,2	15,0
Comunicación/RRPP	12,5	11,2	11,8	10,53	15,2	13,8

3. ¿QUÉ DEMANDAN LAS EMPRESAS?

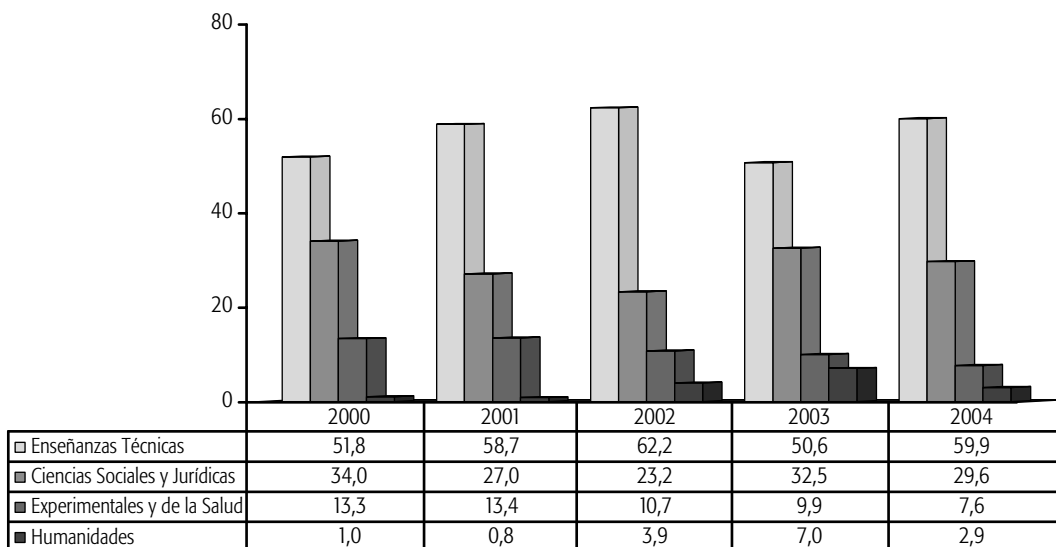
En los últimos años, las prioridades de las empresas españolas han cambiado a la hora de reclutar jóvenes profesionales cualificados. Actualmente se priman diversos aspectos, muchas veces por encima de una formación específica, que pueden llegar a ser determinantes a la hora de incorporar al joven candidato a su plantilla: entre ellos destacan el conocimiento de idiomas y de informática, la experiencia pre-profesional adquirida a través de la realización de prácticas en empresas durante los estudios, la movilidad y, cada vez más, las capacidades personales y habilidades sociales.

3.1. Titulaciones universitarias más solicitadas

En clara consonancia con las funciones ofertadas, los empleadores demandan, sobre todo, profesionales de perfil técnico, seguidos por los que poseen un perfil económico-jurídico.

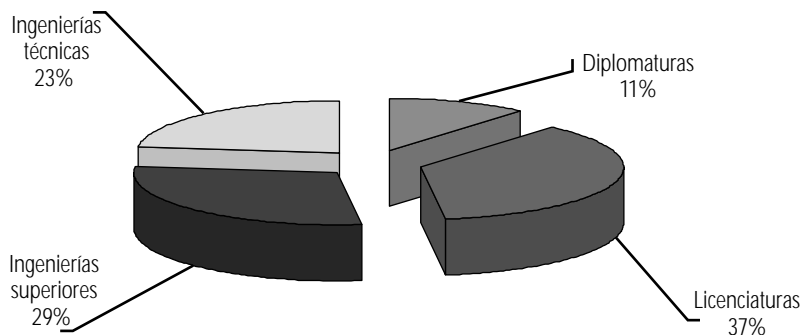
En este sentido, se observa una demanda que abarca todas las áreas de conocimiento, repartida, en valor medio del periodo observado, entre enseñanzas técnicas (56,6%), ciencias sociales y jurídicas (29,3%), ciencias experimentales y de la salud (11,0%), y humanidades (3,1%).

Titulaciones demandadas, por áreas de enseñanza (%)

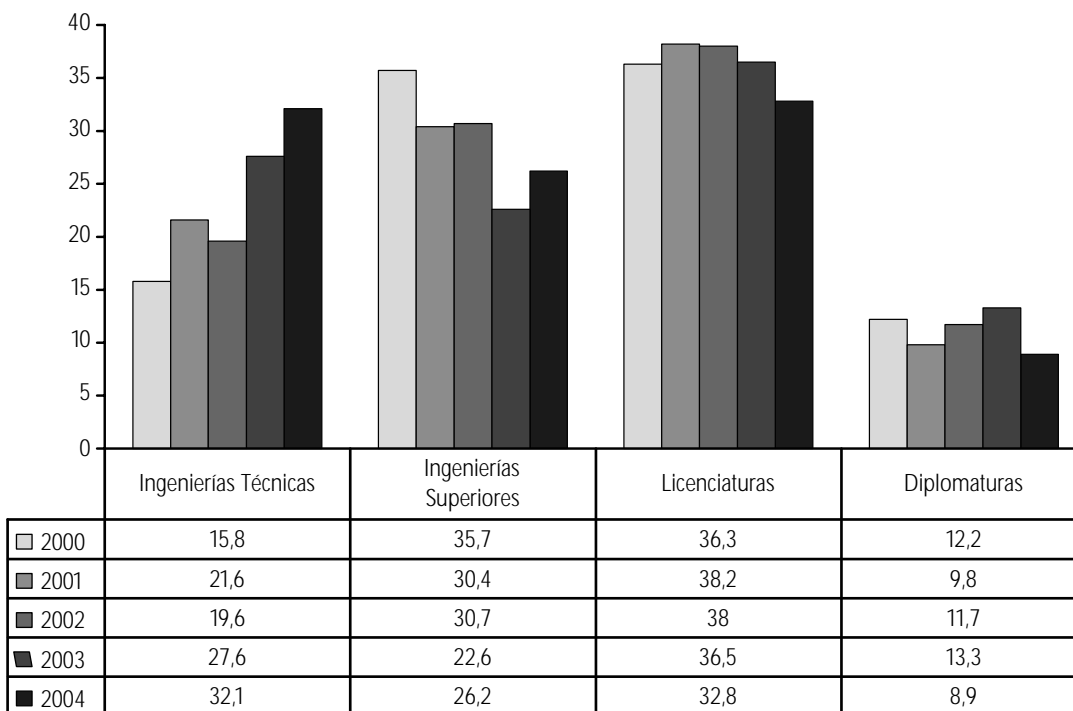


Es de destacar que, en términos globales y para el período observado, son más solicitadas las licenciaturas (36,4%) e ingenierías superiores (29,1%) que las ingenierías técnicas (23,3%) y diplomaturas (11,2%). No obstante, se refleja una demanda creciente de las ingenierías técnicas frente al resto de niveles de estudios universitarios.

Estudios universitarios demandados, por nivel de titulación (%)



Estudios universitarios demandados (2000-2004), por nivel de titulaciones (%)



Por lo que se refiere a titulaciones específicas más demandadas durante este período, coinciden con las trece más habituales en plantilla, ya mencionadas en el apartado «*Tamaño de las empresas y presencia de titulados universitarios en plantilla*», e incluyen, de manera puntual, otras cinco: Ingeniero Superior en Electrónica, Ingeniero Superior de Materiales, Ingeniero Superior Geólogo, Licenciado en Psicología, y Licenciado en Investigación y Técnicas de Mercado.

Las diez titulaciones más demandadas han sido, durante el período 2000-2004:

Titulaciones más demandadas por las empresas (2000-2004)				
2000	2001	2002	2003	2004
Dip. Empresariales	IS Telecomunicación Dip. Empresariales (*)	Ldo. Adm. Dir. Empresas	Ldo. Adm. Dir. Empresas	Ldo. Adm. Dir. Empresas
IS Industrial	Ldo. Economía	IS Telecomunicación	IS Informática	Ldo. Economía
Ldo. Economía	Ldo. Informática	IS Informática	Ldo. Economía IS Industrial (*)	IS Electrónica
IS Telecomunicación	IS Industrial IS Informática (*)	IT Informática	Dip. Empresariales	Ldo. Derecho Dip. Empresariales (*)
Ldo. Inv. Téc. Mercado	IT Informática	IT Industrial	Ldo. Derecho	IS Industrial
IT Informática	IT Telecomunicación	Dip. Empresariales	IT Informática	IT Industrial IT Informática (*)
Ldo. Informática	IT Industrial	IT Telecomunicación	IS Telecomunicación	IS Informática
IS Informática	Ldo. Físicas	Ldo. Economía	IT Industrial	IS Materiales
Ldo. Matemáticas	Ldo. Matemáticas	IS Industrial	Ldo. Psicología	IT Telecomunicación
Ldo. Derecho	Ldo. Derecho	Ldo. Derecho	IT Telecomunicación	IS Geólogo

(*) Ambas titulaciones se sitúan en el mismo nivel de demanda.

Por áreas de enseñanza se observa una diversificación de la oferta a partir de 2002, especialmente significativa para las titulaciones enmarcadas en el área de humanidades. Los estudios demandados por los empleadores durante el período 2000-2004 son, por orden de preferencia:

Titulaciones más demandadas por las empresas: Ciencias Experimentales y de la Salud (2000-2004)				
2000	2001	2002	2003	2004
Ldo. Física	Ldo. Física	Ldo. Física	Ldo. Matemáticas	Ldo. Química
Ldo. Química	Ldo. Matemáticas	Ldo. Matemáticas	Ldo. Química	Ldo. Matemáticas
Ldo. Matemáticas	Ldo. Química	Ldo. CC y Técnicas Estadísticas	Ldo. Física	Ldo. Biología
Ldo. Biología	Ldo. Biología	Dip. Estadística	Ldo. Biología	Ldo. Farmacia
Ldo. Farmacia	Dip. Estadística	Ldo. Química	Dip. Estadística	Ldo. Física
Dip. Estadística	Ldo. Farmacia	Ldo. Biología	Dip. Enfermería	Dip. Enfermería
Ldo. Medicina	Ldo. Geología	Ldo. CC Ambientales	Ldo. Medicina	Ldo. CC Ambientales
Dip. Enfermería	Ldo. Medicina	Ldo. Farmacia	Ldo. Farmacia	Ldo. Medicina
Ldo. Veterinaria	Ldo. Veterinaria	Dip. Enfermería	Dip. Terapia Ocupacional	Dip. Estadística
Ldo. Geología	Ldo. Bioquímica	Ldo. CC y Tecnología Alimentos	Ldo. CC Ambientales	Ldo. Bioquímica

Titulaciones más demandadas por las empresas: Ciencias Experimentales y de la Salud (2000-2004) (continuación)

Ldo. Bioquímica	Ldo. CC Ambientales	Ldo. Geología	Dip. Logopedia	Ldo. CC y Tecnología Alimentos
Ldo. CC Ambientales	Ldo. CC y Tecnología Alimentos	Ldo. Medicina	Ldo. Bioquímica	Ldo. CC y Técnicas Estadísticas
Ldo. Odontología	Dip. Enfermería	Ldo. Bioquímica	Ldo. CC y Tecnología Alimentos	Ldo. Geología
Dip. Fisioterapia	Ldo. Veterinaria	Ldo. Veterinaria	Ldo. CC del Mar	
Dip. Óptica y Optometría	Dip. Óptica y Optometría	Ldo. Geología	Dip. Fisioterapia	
		Dip. Fisioterapia	Dip. Fisioterapia	Ldo. Enología
		Dip. Nutrición Humana y Dietética	Ldo. CC y Técnicas Estadísticas	Ldo. Veterinaria
		Ldo. CC del Mar	Dip. Nutrición Humana y Dietética	
		Ldo. Enología	Dip. Óptica y Optometría	
		Dip. Terapia Ocupacional	Ldo. CC del Mar	
		Dip. Logopedia	Dip. Podología	
		Dip. Podología	Ldo. Odontología	
		Ldo. Odontología	Ldo. Enología	

Titulaciones más demandadas por las empresas: Enseñanzas Técnicas (2000-2004)

2000	2001	2002	2003	2004
IS Industrial	IS Telecomunicación	IS Telecomunicación	IS Informática	IS Electrónica
IS Telecomunicación	IS Industrial	IS Informática	IS Industrial	IS Industrial
IT Informática	IS Informática	IT Informática	IT Informática	IT Industrial
IS Informática	IT Informática	IT Industrial	IS Telecomunicación	IT Informática
IT Telecomunicación	IT Telecomunicación	IT Telecomunicación	IT Industrial	IS Informático
IT Industrial	IT Industrial	IS Industrial	IS Organización Industrial	IS Materiales
IS Químico	Arquitecto Técnico	IS Organización Industrial	IS Electrónica	IT Telecomunicación
Arquitecto Superior	IS Caminos, Canales y Puertos	IS Electrónica	IT Telecomunicación	IS Geólogo
IS Caminos, Canales y Puertos	IS Aeronáutico	IS Automática y Electrónica	IS Automática y Electrónica	IS Organización Industrial
IS Organización Industrial	Arquitecto Superior	IS Químico	IS Químico	IS Telecomunicación

Titulaciones más demandadas por las empresas: Enseñanzas Técnicas (2000-2004) (continuación)

IS Electrónica	IT Obras Públicas	IS Caminos, Canales y Puertos	IS Caminos, Canales y Puertos	IS Naval y Oceánico
IS Automática y Electrónica	IS Químico	IT Obras Públicas	IS Montes	IS Caminos, Canales y Puertos
Arquitecto Técnico	IS Minas	IS Minas	Arquitecto Técnico	Arquitecto Superior
IS Aeronáutico	IT Aeronáutico	IS Aeronáutico	IS Agrónomo	Arquitecto Técnico
IT Obras Públicas	IS Agrónomo	IT Diseño Industrial	Arquitecto Superior	IS Aeronáutico
IS Químico	IT Minas	IS Agrónomo	IT Obras Públicas	IS Automática y Electrónica
IS Agrónomo	IT Topógrafo	IT Agrícola	IS Aeronáutico	IT Obras Públicas
IT Topógrafo	IT Agrícola	IT Minas	IT Diseño Industrial	IS Agrónomo
IS Minas	IS Naval y Oceánico	IT Topógrafo	IT Agrícola	IT Diseño Industrial
IT Aeronáutico		IT Aeronáutico	IS Materiales	IS Montes
IS Naval y Oceánico		Arquitecto Técnico	IS Geólogo	IS Geodesia y Cartografía
IT Forestal		IS Geólogo	IS Montes	Ldo. Máquinas Navales
		Arquitecto Superior	IT Minas	IS Minas
		IS Materiales	IT Topógrafo	IT Aeronáutico
		Dip. Máquinas Navales	IS Naval y Oceánico	IT Minas
		IS Montes	IT Aeronáutico	Dip. Máquinas Navales
		IS Geodesia y Cartografía	IS Geodesia y Cartografía	IT Agrícola
		IS Naval y Oceánico	IT Forestal	IS Químico
		IT Naval	IT Naval	IT Topógrafo
		IT Forestal	Ldo. Máquinas Navales	IS Sistemas de Defensa
		Dip. Radioeléctrica Naval	Dip. Máquinas Navales	IT Naval
		Ldo. Náutica y Transporte Marítimo	Ldo. Náutica y Transporte Marítimo	Ldo. Náutica y Transporte Marítimo
		Dip. Navegación Marítima	Dip. Navegación Marítima	Dip. Navegación Marítima
			Dip. Radioeléctrica Naval	
			Ldo. Radioeléctrica Naval	

Titulaciones más demandadas por las empresas: Ciencias Sociales y Jurídicas (2000-2004)

2000	2001	2002	2003	2004
Ldo. Economía	Dip. Empresariales	Ldo. Adm. Dir. Empresas	Ldo. Adm. Dir. Empresas	Ldo. Adm. Dir. Empresas
Dip. Empresariales	Ldo. Economía	Dip. Empresariales	Ldo. Economía	Ldo. Economía
Ldo. Derecho	Ldo. Derecho	Ldo. Economía	Dip. Empresariales	Ldo. Derecho
Ldo. Psicología	Ldo. Adm. Dir. Empresas	Ldo. Derecho	Ldo. Derecho	Dip. Empresariales
Ldo. Inv. Téc. Mercado	Ldo. Inv. Téc. Mercado	Dip. Relaciones Laborales	Ldo. Psicología	Ldo. Inv. Téc. Mercado
Ldo. Publicidad y RRPP	Ldo. Psicología	Ldo. Psicología	Dip. Relaciones Laborales	Dip. Relaciones Laborales
Dip. Relaciones Laborales	Ldo. Periodismo	Ldo. CC Actuariales y Financieras	Ldo. CC Actuariales y Financieras	Ldo. Psicología
Ldo. Adm. Dir. Empresas	Ldo. Publicidad y RRPP	Ldo. Inv. Téc. Mercado	Ldo. Publicidad y RRPP	Ldo. CC Actuariales y Financieras
Ldo. Periodismo	Dip. Turismo	Ldo. CC del Trabajo	Ldo. Inv. Téc. Mercado	Ldo. CC del Trabajo
Dip. Turismo	Dip. Trabajo Social	Ldo. Publicidad y RRPP	Ldo. CC del Trabajo	Ldo. Publicidad y RRPP
Dip. Trabajo Social	Dip. Relaciones Laborales	Dip. Biblioteconomía y Documentación	Dip. Trabajo Social	Dip. Turismo
Ldo. Sociología	Ldo. Sociología	Dip. Turismo	Dip. Biblioteconomía y Documentación	Ldo. Periodismo
Ldo. Pedagogía	Ldo. Pedagogía	Ldo. Periodismo	Ldo. Periodismo	Dip. Gestión Adm. Pública
Dip. Maestro		Ldo. Documentación	Ldo. Pedagogía	Ldo. Documentación
		Dip. Trabajo Social	Dip. Educación Social	Dip. Biblioteconomía y Documentación
		Ldo. Sociología	Ldo. Sociología	Ldo. Pedagogía
		Dip. Gestión Adm. Pública	Dip. Turismo	Ldo. Comunicación Audiovisual
		Ldo. CC Políticas y Adm.	Dip. Gestión Adm. Pública	Ldo. Sociología
		Ldo. Pedagogía	Ldo. Documentación	Dip. Trabajo Social
		Ldo. Comunicación Audiovisual	Ldo. Psicopedagogía	Ldo. CC Políticas y Adm.
		CC Actividad Física y del Deporte	Ldo. CC Políticas y Adm.	Dip. Educación Social
		Ldo. Psicopedagogía	Ldo. Comunicación Audiovisual	
		Dip. Educación Social	Dip. Maestro	
		Ldo. CC Actividad Física y del Deporte		

Titulaciones más demandadas por las empresas: Humanidades (2000-2004)

2000	2001	2002	2003	2004
Ldo. Filología Inglesa	Ldo. Filología Inglesa	Ldo. Filología Inglesa	Ldo. Filología Inglesa	Ldo. Filología Italiana
Ldo. Filología Hispánica	Ldo. Bellas Artes	Ldo. Filología Francesa	Ldo. Traducción e Interpretación	Ldo. Filología Alemana
	Ldo. Humanidades	Ldo. Bellas Artes	Ldo. Filología Alemana	Ldo. Filología Inglesa
	Ldo. Filosofía	Ldo. Traducción e Interpretación	Ldo. Filología Francesa	Ldo. Filología Árabe
		Ldo. Humanidades	Ldo. Bellas Artes Interpretación	Ldo. Traducción e Interpretación
		Ldo. Filología Alemana	Ldo. Humanidades Literatura Comparada	Ldo. Teoría Literatura/ Literatura Comparada
		Ldo. Geografía	Ldo. Lingüística	Ldo. Humanidades
		Ldo. Filología Hispánica	Ldo. Antropología Social y Cultural	Ldo. Filología Francesa
		Ldo. Lingüística	Ldo. Filología Árabe	Ldo. Historia del Arte
		Ldo. Filología Italiana	Ldo. Filología Italiana	Ldo. Antropología Social y Cultural
		Ldo. Filología Portuguesa	Ldo. Historia del Arte	Ldo. Filología Portuguesa
		Ldo. Historia	Ldo. Filología Catalana	Ldo. Filología Catalana
		Ldo. Filología Catalana	Ldo. Historia	Ldo. Filología Gallega
		Ldo. Filología Eslava	Ldo. Filología Hispánica	Ldo. Filología Eslava
		Ldo. Filología Árabe	Ldo. Filología Portuguesa	Ldo. Historia y CC de la Música
		Ldo. Antropología Social y Cultural	Ldo. Filosofía	
		Ldo. Historia del Arte	Ldo. Filología Clásica	
		Ldo. Filosofía	Ldo. Filología Eslava	
		Ldo. Filología Clásica	Ldo. Filología Hebrea	
		Ldo. Teoría Literatura y Literatura Comparada	Ldo. Geografía	
		Ldo. Filología Románica	Ldo. Filología Románica	
		Ldo. Filología Gallega	Ldo. Filología Gallega	
		Ldo. Filología Vasca	Ldo. Filología Vasca	
		Ldo. Filología Hebrea	Ldo. Teoría Literatura y Literatura Comparada	
		Ldo. Historia y CC de la Música	Ldo. Historia y CC de la Música	

3.2. Estudios de especialización, actual postgrado y doctorado

Es cada vez más frecuente que recién titulados y jóvenes profesionales decidan cursar estudios de especialización o postgrado que afiancen sus conocimientos y mejoren su empleabilidad.

Las plantillas de un 40% de las empresas cuentan con personal con formación de postgrado, especialmente en las áreas de: Dirección y Administración de Empresas (MBAs), Márketing, Prevención de Riesgos Laborales, Recursos Humanos, Dirección Comercial, Asesoría Legal y Tributaria, Logística, Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ingeniería, y Medio Ambiente.

No obstante, es importante resaltar el hecho de que las empresas prefieren que sus empleados realicen esta formación de especialización una vez adquiridos unos años de experiencia laboral. En este sentido, el hecho de haber realizado este tipo de estudios solamente supone un valor añadido para los recién titulados en un 33% de los casos, y fundamentalmente en las áreas ya señaladas.

Por otro lado, los estudios de doctorado se valoran positivamente sólo en un 9,2% de los procesos de selección. Los estudios que más interés atraen son los realizados en el área de las ciencias experimentales y de la salud (química, biología, medicina, farmacia, física y matemáticas), seguidos por los realizados en los campos de enseñanzas técnicas y, por último, en el área de las ciencias sociales y jurídicas.

3.3. Conocimiento de idiomas

El 95,5% (valor medio para el período 2000-2004) de las empresas valora el conocimiento de idiomas por parte de los titulados universitarios, destacando de manera sobresaliente el inglés, como primer idioma – el 92,3% de las empresas lo exige para los titulados universitarios – seguido del francés (38,7%), del alemán (21,4%), y del italiano (5,1%), como segundo idioma. Aunque de manera más minoritaria, las empresas también empiezan a valorar los conocimientos de otros idiomas tales como: portugués, holandés, árabe, chino, y japonés.

Idiomas requeridos por las empresas (2000-2004)

IDIOMA	2000 (%)	2001 (%)	2002 (%)	2003 (%)	2004 (%)
Inglés	89,4	95,7	99,2	92,1	85,1
Francés	47,1	34,8	39,7	39,5	32,2
Alemán	18,8	19,8	21,4	25,4	21,8
Italiano	4,7	5,9	6,1	4,4	4,6

Es destacable que las empresas que requieren el conocimiento de idiomas extranjeros por parte de sus empleados, exigen un nivel cada vez más elevado.

Nivel de conocimiento de idiomas exigido por las empresas (2000-2004)

Idioma	Alto (%)	Medio (%)	Básico (%)
Inglés	74,3	23,8	1,9
Francés	30,9	34,8	34,3
Alemán	28,6	32,2	39,2
Italiano	16,5	24,1	59,4

Las empresas cuya sede central se encuentra ubicada en Cataluña, País Vasco, Galicia, Valencia y las Islas Baleares, también valoran que el candidato disponga de conocimientos de las lenguas co-oficiales de dichas comunidades, aunque se observa un descenso general continuado desde 2000 y especialmente en los últimos tres años.

El catalán (42,5%, valor medio para el período 2000-2004), por encima del gallego (21,2%), del euskera (20,6%), y del valenciano y mallorquín (18,3% y 13,7%), sigue siendo la lengua co-oficial más solicitada por los empleadores.

Lenguas co-oficiales requeridas por las empresas (2000-2004)

Lengua co-oficial	2000 (%)	2001 (%)	2002 (%)	2003 (%)	2004 (%)
Catalán	66,4	81,3	27,5	20,2	17,2
Gallego	36,4	33,3	13,0	13,2	10,3
Euskera	36,4	37,5	12,2	11,4	5,7
Valenciano	28,2	33,3	9,2	11,4	9,2
Mallorquín	21,8	27,1	6,1	8,8	4,6

A diferencia de lo que ocurre con los idiomas extranjeros, el nivel de conocimiento de lenguas co-oficiales exigido a los titulados universitarios es, en la mayoría de los casos, básico.

Nivel de conocimiento de lenguas co-oficiales exigido por las empresas (2000-2004)

Idioma	Alto (%)	Medio (%)	Básico (%)
Catalán	36,9	19,1	44,0
Euskera	24,1	20,5	55,4
Gallego	15,0	26,0	59,0
Valenciano	27,4	17,3	55,3
Mallorquín	20,9	20,3	58,8

3.4. Conocimiento de informática

Hace tiempo que ya no se cuestiona la necesidad de dominar el manejo de las diferentes herramientas informáticas más habituales, convertidas en imprescindibles para el desarrollo de cualquier puesto de trabajo. El ordenador y el teclado se han convertido en el papel y lápiz de generaciones anteriores de trabajadores.

Las empresas prefieren mayoritariamente el entorno Windows PC frente a Macintosh (únicamente demandado en un 2,3%).

Se valora sobre todo el uso de hojas de cálculo (en torno al 78% y principalmente Excel); correo electrónico (77%: Microsoft Outlook, Lotus Notes, Netscape Explorer); programas de tratamiento de textos (en el 75% de los casos, y especialmente Word); bases de datos (un 72%, y principalmente Access); y navegación por Internet (aproximadamente al 67%).

El manejo de programas de presentaciones (principalmente Powerpoint) se requiere tan sólo en un 30% de los casos.

Por lo que se refiere a los conocimientos de programación, un 39% de las empresas valoran su conocimiento, siempre para puestos de perfil técnico, señalando más de 20 lenguajes de programación, entre los que destacan C++, C, Visual Basic, Java, Cobol y HTML.

Las aplicaciones específicas de software son requeridas en un 33% de las empresas, abarcando un catálogo muy amplio.

Otros conocimientos de informática están directamente ligados a la propia actividad de la empresa o al perfil del puesto de trabajo, por lo que su valoración por parte de las empresas no está tan generalizada (por debajo del 25%). Es el caso de los conocimientos relacionados con sistemas operativos, programación de páginas web, redes y seguridad, protocolos de comunicación y entornos.

Conocimientos de informática requeridos por las empresas (2000-2004)

Hojas de cálculo (Excel, Lotus 1,2,3,...)	78,1%
Correo Electrónico (Lotus Notes, Outlook, Netscape...)	77,2%
Tratamiento de Textos (Word...)	74,9%
Bases de Datos (Access, Approach, DB2, Oracle, SQL Server, ...)	71,7%
Navegación por Internet	66,9%
Programación (C, C++, Java, Cobol, HTML, Visual Basic, Visual C++, Unix, SAP, Oracle, Delphi...)	38,6%
Aplicaciones específicas (Catia, Fortran, Matlab, Nastran, MS-Project, GIS, Navision, SAP, Autocad...)	32,5%
Presentaciones (Powerpoint, Flash...)	29,9%

Conocimientos de informática requeridos por las empresas (2000-2004) (continuación)

Sistemas Operativos (Windows, Linux, Unix, Windows NT, AS/400, OS/2...)	25,0%
Programación de páginas Web (ASP, JSP, JavaScript, CGI, PERL, HTML, XML...)	24,3%
Redes (ATM, Frame Relay, NT, Novell...)	18,3%
Seguridad (Firewalls, PKI, LOPD...)	18,1%
Entornos (BSCS, Clarify, Mainframe, Host, Web, Java, Oracle, Unix, Linux, Novell, Windows ...)	14,8%
Protocolos de comunicaciones (TCP/IP, SPX/IPX, SMA, LAN, WAN, Ethernet...)	13,8%

3.5. Realización de prácticas en empresas

La realización de prácticas durante los estudios es otro de los factores cada vez más valorados por las empresas. Una experiencia previa de empresa puede ser la mejor garantía para acceder a un puesto de trabajo.

En este sentido, un 81,5% (valor medio para el período 2000-2004) de las empresas valora positivamente las prácticas realizadas durante los estudios. Resulta significativo el hecho que, mientras la valoración que hacen las empresas de las prácticas realizadas en la misma empresa, en otras empresas del mismo sector o en otras empresas de diferente sector se mantiene en niveles estables, las prácticas realizadas en el extranjero han experimentado una importante revalorización, pasando del 49,6% al 72,1% en el período citado.

Valoración que hacen las empresas de las prácticas realizadas por los universitarios

PRÁCTICAS REALIZADAS	MEDIA 2000-2004 (%)
En otras empresas del mismo sector	85,5
En la propia empresa	82,3
En el extranjero	61,4
En otras empresas de diferente sector	55,0

3.6. Movilidad

La movilidad, en términos generales, aparece como un requisito en alza por parte de las empresas. En este sentido, la disposición para residir fuera de la localidad de origen es factor de valoración de una candidatura en un 67,2% de las empresas en 2004, frente al 61,5% en 2000. Del mismo modo, la disponibilidad para realizar viajes frecuentes se valora en un 80,3% de las empresas en 2004, frente al 70,5% en 2000.

Movilidad requerida por las empresas (2000-2004)	
Realizar viajes frecuentes	70,4 %
Residir fuera de la localidad de origen	60,4 %

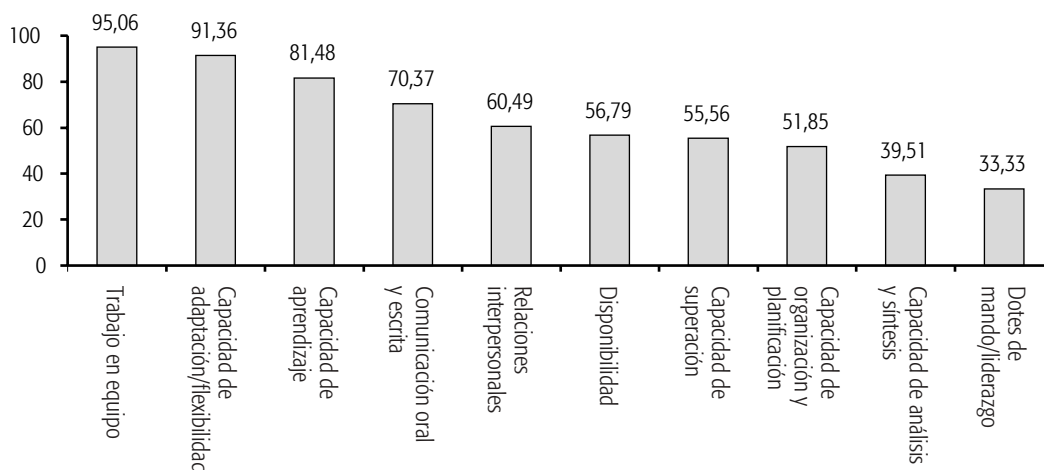
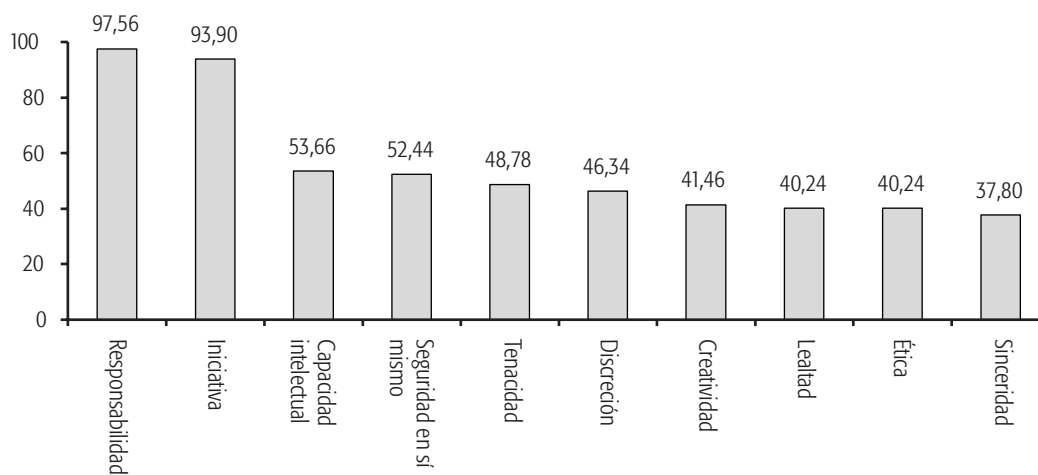
En este punto es destacable la creciente presencia de las empresas españolas en el extranjero: un 70,1% de las empresas participantes en la Guía 2004 está implantado en el extranjero, bien a través de delegaciones, filiales, fábricas, desarrollo de proyectos, franquicias, distribuidores, etc. De estas empresas, un 42,5% ofrece oportunidades de empleo en los países en los que se encuentran operando, fundamentalmente en Europa, Iberoamérica y Norte América, pero también en África, Asia-Pacífico y, en menor medida, Próximo Oriente.

3.7. Cualidades personales y habilidades sociales

Mención especial merece el capítulo de competencias — entendidas como un conjunto de habilidades sociales y cualidades personales — que hoy valoran las empresas a la hora de seleccionar a jóvenes profesionales para formar parte de sus plantillas. De hecho aparecen como factor decisivo para un 94,3% de las empresas.

Entre ellas, se destacan las diez siguientes: responsabilidad (valorada por un 97,6% de las empresas), capacidad para trabajar en equipo (95,1%), iniciativa (93,9%), capacidad de adaptación y flexibilidad (91,4%), capacidad de aprendizaje (81,5%), comunicación oral y escrita (70,4%), y las relaciones interpersonales (60,5%), disponibilidad (56,8%), capacidad de superación (55,6%) y capacidad intelectual (53,7%).

Otras competencias valoradas por las empresas son: seguridad en sí mismo, capacidad de organización, capacidad de integración, tenacidad, discreción, creatividad, lealtad, ética, capacidad de análisis y síntesis, sinceridad y dotes de mando y liderazgo.

Habilidades sociales valoradas por las empresas (%)**Cualidades personales valoradas por las empresas (%)**

Conclusiones y recomendaciones

Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones

1.	Consideraciones generales	103
2.	Posibilidades de inserción laboral, en función de las características de las empresas	104
3.	Posibilidades de inserción laboral, en función de las titulaciones demandadas	105
4.	Posibilidades de inserción laboral, en función de los estudios de postgrado o de especialización	108
5.	Posibilidades de inserción laboral, en función de las competencias transversales (idiomas e informática)	109
6.	Posibilidades de inserción laboral, en función de la adquisición de experiencia pre-profesional	110
7.	Posibilidades de inserción laboral, en función de criterios de movilidad	111
8.	Posibilidades de inserción laboral, en función de capacidades personales y habilidades sociales	115

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. CONSIDERACIONES GENERALES

Encontrar un empleo sigue siendo una de las mayores preocupaciones de los jóvenes. Y no sólo por el todavía elevado índice de paro de nuestro país —un 11%, frente al 9% de la zona Euro (*The Economist*, 2 de octubre 2004)— sino también, y si cabe más, porque se han modificado profundamente los parámetros tradicionales del escenario laboral de nuestro entorno.

Las nuevas tecnologías y la sociedad de la información han supuesto ya importantes cambios tanto en la estructura del empleo como en sus formas: ha cambiado el modelo tradicional de empresa, ha cambiado el concepto de trabajo, han surgido nuevas modalidades de empleo y ha adquirido un papel protagonista el capital humano.

Por otro lado, la práctica desaparición del horizonte laboral del empleo continuo y estable en una misma empresa obliga a los nuevos profesionales a estar preparados para cambiar de trabajo, de puestos, y de funciones varias veces a lo largo de su vida laboral. Hoy en día, la fijeza o continuidad ha sido sustituida por el nuevo concepto de «empleabilidad» —la adquisición y mantenimiento de unas capacidades socialmente útiles y, en consecuencia, demandadas por el mercado—, que supone la garantía de empleo en el conjunto del sistema productivo.

¿Cuáles son las necesidades reales de las empresas? ¿Qué perfiles deben cumplir los nuevos profesionales? ¿Qué puede hacer la Universidad para que sus titulados desarrollen sus carreras profesionales con plena capacidad e integración en el actual panorama empresarial?

La innovación y la flexibilidad aparecen hoy como términos clave, junto a otros valores en alza como el trabajo en equipo, la movilidad, la creatividad, la iniciativa, o el aprendizaje continuo.

Estas nuevas circunstancias apuntan hacia la necesidad de realizar una profunda revisión de la idea de que la formación universitaria debe preparar para un puesto de trabajo determinado. Con frecuencia, la Universidad sigue primando el volumen de conocimientos, en detrimento de su aplicación a situaciones reales. Un planteamiento que, sin duda, no otorga todavía suficiente atención a la participación, la colaboración con los demás, la crítica y la reflexión, y que no encaja bien con las necesidades de las empresas.

Hace tiempo que tanto los empleadores como los potenciales empleados vienen exigiendo una formación más práctica que responda de manera eficaz a los requerimientos del mercado laboral. Los primeros, porque requieren unos perfiles profesionales cualificados y competentes (en el sentido de «estar en posesión de unas competencias determinadas») que, además, sean capaces de integrarse rápida y efectivamente en su organización. Los segundos, porque desean una más fácil inserción en un mercado laboral cada vez más competitivo y cambiante.

Tener éxito en los estudios universitarios constituye, sin duda, un pedestal sobre el que se puede plantear el futuro profesional, pero no lo es todo. No se trata sólo de conseguir un trabajo, sino de tener la oportunidad de desarrollar una trayectoria profesional acorde con la formación recibida y las capacidades y competencias personales.

Aprender a trabajar, como aprender a aprender, no es una enseñanza como otra que se añade a la suma de conocimientos adquiridos a lo largo de los estudios, ni puede consistir en un salto al vacío, como ocurría con frecuencia en el pasado. Debe ser, más bien, un proceso formativo que se lleve a cabo a lo largo de todas las etapas educativas y en el que, sin duda, se hace imprescindible el compromiso compartido de los sistemas de enseñanza y productivo.

2. POSIBILIDADES DE INSERCIÓN LABORAL, EN FUNCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS

Es necesario puntualizar que las empresas, organismos e instituciones que han participado en la encuesta elaborada con el fin de realizar el presente estudio respondieron acerca de sus necesidades teóricas o ideales, pero que en ningún momento aportaron datos de una oferta específica y real de puestos de trabajo.

Por el contrario, las empresas incluidas en las cinco ediciones de la *Guía de las empresas que ofrecen empleo* analizadas, respondieron a un cuestionario elaborado con el fin de conocer su oferta de empleo para titulados universitarios, y sus requerimientos, en un momento determinado. Al cumplimentar dicho cuestionario y confirmar su participación en la *Guía*, las empresas están comunicando una oferta real de empleo y la necesidad de reclutar y contratar unos perfiles profesionales específicos. En ningún caso se trata de una manifestación teórica de necesidades.

Esta circunstancia puede explicar el hecho de que mientras las entidades encuestadas para la elaboración del presente estudio son, en su gran mayoría (84,7%), pequeñas y medianas, en línea con la distribución real del sector productivo español, las empresas participantes en las diferentes ediciones de la *Guía de empresas que ofrecen empleo* son de tamaño grande (un 53,3% con más de 500 empleados).

TAMAÑO EMPRESAS	MUESTRA GUÍA DE EMPRESAS QUE OFRECEN EMPLEO (%)	DATOS INE ENERO 2004 (%)
Micro y pequeña empresa (1-50 empleados)	10,9	99,1
Mediana empresa (51-500 empleados)	35,8	0,8
Gran empresa (más de 500 empleados)	53,3	0,1

Por otro lado, se observan interesantes diferencias entre el porcentaje de titulados contratados en las plantillas de las entidades encuestadas para el presente estudio y en las empresas participantes de la *Guía*: mientras que un 38% de las primeras cuenta con más del 75% de titulados en

plantilla, más de la mitad de las segundas cuenta con más del 60% de titulados en plantilla. Este hecho, sugiere a que **los titulados universitarios pueden encontrar más oportunidades de inserción laboral en empresas de gran tamaño que**, con elevada frecuencia, **presentan una implantación geográfica multirregional.**

Los titulados encuestados por los autores de este estudio parecen ser conscientes de esta realidad al manifestar su clara preferencia (62%) por desempeñar su actividad profesional en el ámbito de las grandes empresas. La posibilidad de incorporarse a una empresa pequeña, de crear su propia empresa, o de gestionar una empresa familiar sólo atrae a un 11% de los encuestados.

Se constata, por tanto, la necesidad de una mayor conexión del sistema educativo con el entorno económico. En este sentido, parece conveniente **apoyar y fomentar la formación en valores y competencias propios del «emprendizaje» en el marco de las enseñanzas universitarias**, sobre todo a través de la propia metodología docente, en la que deben tener cabida factores tales como la innovación y la creatividad.

En el panorama empresarial español, la creación de la propia empresa, la pequeña empresa y la empresa familiar suponen, sin duda, un nicho de oportunidades para la inserción laboral y desarrollo profesional de los universitarios que no se debe desdeñar.

3. POSIBILIDADES DE INSERCIÓN LABORAL, EN FUNCIÓN DE LAS TITULACIONES DEMANDADAS

Existe un significativo **desequilibrio entre la oferta y la demanda del mercado laboral universitario**, tal como reflejan los datos avanzados por el Ministerio de Educación y Ciencia respecto a universitarios graduados por áreas de enseñanza universitaria en los cursos 2002-2003 y 2003-2004 y los registrados por la *Guía de las Empresas que Ofrecen Empleo* en esos mismos años respecto a la oferta empresarial dirigida a los titulados universitarios.

Tomando los valores medios de ambos años, se observan los siguientes desajustes:

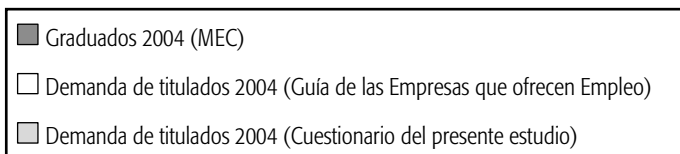
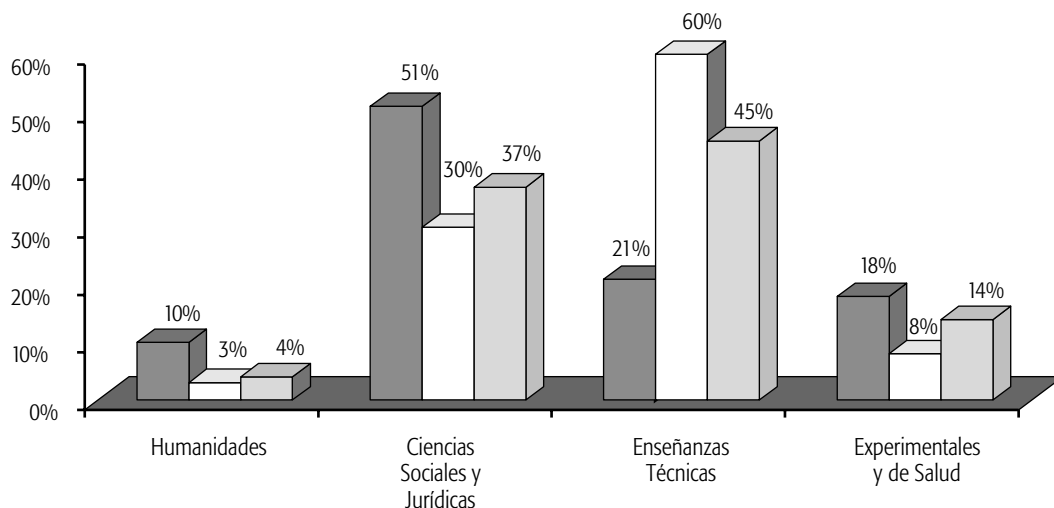
- Enseñanzas Técnicas: un 21,6% de los graduados universitarios tiene acceso al 55,3% de las ofertas de empleo.
- Ciencias Sociales y Jurídicas: el 50,9% de los graduados universitarios tiene acceso al 31,1% de las ofertas de empleo.
- Ciencias Experimentales y de la Salud: el 18,5% de los graduados universitarios tiene acceso al 8,8% de las ofertas de empleo.
- Humanidades: el 9,9% de los graduados universitarios tiene acceso al 4,9% de la oferta de empleo.

Los datos proporcionados por el último *Informe Infoempleo* (Círculo de Progreso, 2004) van en esta misma línea, manifestando que este desajuste es especialmente llamativo para dos grupos de titulados: los arquitectos técnicos y los licenciados en derecho. Las ofertas de empleo para los primeros cuadruplican el número de titulados, mientras que en el caso de los segundos sucede lo contrario.

En el caso de las entidades encuestadas para la elaboración del presente estudio, y quizás debido a su menor tamaño medio y menor porcentaje de titulados en plantilla, se observan variaciones, aunque el desajuste continúa patente, siendo algo menor en los casos de enseñanzas técnicas, ciencias sociales y jurídicas y ciencias experimentales y de la salud, y mayor en el caso de humanidades.

La distribución por áreas de enseñanza de los titulados encuestados con motivo de la elaboración de este estudio refleja estas mismas circunstancias. Si recordamos que se trata de titulados sin experiencia laboral que están optando a una oportunidad de inserción profesional, entenderemos por qué el porcentaje de encuestados procedentes de las áreas de humanidades y enseñanzas técnicas es sensiblemente inferior al porcentaje real de graduados en los últimos años. Los primeros porque existe escasez de oferta para ellos en el mercado de trabajo, hecho que se traslada al limitado número de plazas disponibles y posibles titulaciones beneficiarias en el Programa CITIUS. Los segundos porque existe una abundancia de oferta y, al ser más fácil su inserción laboral, no necesitan recurrir a programas de estas características con la misma frecuencia que otros titulados. De la misma manera se entiende el hecho de que el porcentaje de encuestados con formación universitaria en ciencias sociales y jurídicas y en ciencias experimentales y de la salud sea superior a la real: el desajuste entre la oferta y la demanda es para ellos mayor.

Oferta/Demanda de Titulados (2004)



Aunque las cifras de matriculados por áreas de enseñanza durante los tres últimos cursos académicos apunta hacia un crecimiento de las enseñanzas técnicas (del 24,1% al 26,6%) y un descenso de las demás áreas de enseñanza (del 10% al 9,4% en humanidades; del 15,7% al 15,3% en ciencias experimentales y de la salud; y del 49,2% al 48,7% en ciencias sociales y jurídicas), si se mantienen las tendencias de oferta de empleo para universitarios de los últimos años, las variaciones porcentuales serán insuficientes para paliar de manera significativa los desajustes observados entre la oferta y demanda¹¹¹.

Por otro lado, la distribución de alumnos matriculados en los diferentes niveles de titulación universitaria —diplomaturas e ingenierías técnicas, licenciaturas e ingenierías superiores— se encuentra en consonancia con las demandas empresariales: más ingenierías técnicas que superiores; más licenciaturas que diplomaturas. Sin embargo, mientras que las matrículas en ambos niveles de ingeniería crecen al mismo ritmo (0,7 puntos más en 2002-2003 que en 2000-2001), las licenciaturas caen dos puntos frente a un incremento de medio punto en las diplomaturas.

Es necesario hacer una reflexión sobre los motivos de elección los estudios universitarios, que con frecuencia responden a factores que no siempre tienen en cuenta las competencias personales y las perspectivas reales de futuro desarrollo profesional (tanto desde el punto de vista personal como laboral).

Sorprende que un 18% de los titulados encuestados por los autores de este estudio no volvería a estudiar la misma carrera, principalmente con el fin de mejorar sus perspectivas de inserción laboral. No menos llamativo resulta el hecho de que un 7% de estos titulados se inclinaría ahora por estudios de formación profesional.

En este sentido, parece conveniente **apoyar y fomentar las acciones de orientación académica y profesional**, tanto en la fase de enseñanza secundaria como en los primeros cursos de la universitaria, así como **impulsar acciones formativas encaminadas a mejorar la empleabilidad de los universitarios antes de acceder al mercado laboral**.

Se trata, en definitiva, de **instrumentar los mecanismos necesarios para acercar el mundo educativo al laboral, reduciendo en la medida de lo posible los desajustes existentes entre las expectativas y la realidad, y capacitando a los alumnos en las habilidades para buscar, encontrar, mantener y progresar en el empleo y en su carrera profesional**.

Desarrollando sus competencias a través de estancias de prácticas en empresas, la participación en junior empresas y asociaciones de estudiantes, o la formación práctica en informática e idiomas, por ejemplo, se puede capacitar a los alumnos para que sean más competitivos en sus cam-

¹¹¹ El desajuste actual entre la oferta y demanda universitaria no es un hecho nuevo. En 1989, el porcentaje de matriculados y de parados, por áreas de enseñanza, era la siguiente: 12% y 45%, respectivamente, en humanidades; 53% y 25% en ciencias sociales y jurídicas; 15% y 4% en enseñanzas técnicas; y 20% y 14% en ciencias experimentales y de la salud. En los quince años transcurridos desde entonces, se observan pocas variaciones en la distribución de matriculados por áreas de enseñanza: humanidades, ciencias sociales y jurídicas y ciencias experimentales y de la salud tan sólo pierden 2 puntos porcentuales cada uno, a favor de enseñanzas técnicas. (Miguel Ángel Quintanilla, «Oferta Universitaria y Demanda Social», *La Reforma de las Titulaciones Universitarias y su Incidencia en el Mundo de la Empresa*, Fundación Universidad-Empresa, 1993, pág. 15-16).

pos de estudio, para que busquen oportunidades laborales significativas después de su graduación y, consecuentemente, para que sean mejores profesionales, ciudadanos, y personas.

Esta necesidad constatada está en consonancia con las recomendaciones para la creación del Espacio Europeo de Educación Superior y con la próxima implantación del nuevo sistema de créditos y calificaciones europeos (*European Credit Transfer System - ECTS*), que implicará una reorganización conceptual de los sistemas educativos orientada hacia una formación académica integral, basada no sólo en conocimientos sino también en competencias, y en la que deberán tener cabida desde las tradicionales lecciones magistrales, exámenes y evaluaciones, hasta los trabajos prácticos, seminarios, tutorías, períodos de prácticas, trabajos de campo, y trabajos personales. En definitiva, se trata de contar con unas estructuras flexibles que posibiliten una mayor y mejor adaptación a los requisitos del mercado laboral.

Conviene resaltar también la necesidad de **informar a las propias empresas sobre las posibilidades que hoy les ofrece el sistema educativo**. En este sentido, parece inaplazable la difusión del catálogo de enseñanzas universitarias entre los empleadores, con frecuencia desconocido por ellos, así como la utilización del Suplemento Europeo al Título que aporta una información clara de lo que cada titulación y perfil profesional puede aportar a su capital humano.

4. POSIBILIDADES DE INSERCIÓN LABORAL, EN FUNCIÓN DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO O DE ESPECIALIZACIÓN

Se ha señalado que las empresas prefieren, actualmente, que sus empleados realicen formación de postgrado, o de especialización, una vez adquiridos unos años de experiencia profesional.

El hecho de haber realizado este tipo de estudios antes de emprender la búsqueda del primer empleo solamente supone un valor añadido para el titulado candidato a un puesto de trabajo en un 33% de los casos, pero no aparece como factor diferencial a la hora de una posible contratación.

En este sentido, es importante resaltar que, según el *Informe Infoempleo 2004*, solamente el 3,8% de las ofertas de empleo requiere de manera expresa la formación de postgrado y hasta un 24,7% no especifica siquiera la formación requerida.

De estos datos se deduce que las empresas se inclinan por una formación de tipo general que sirva de base para el desarrollo posterior de las trayectorias profesionales de sus empleados en el seno de su organización, dejando la especialización para una fase posterior en la que el profesional, ya con el bagaje y *know-how* de la experiencia, pueda asimilar y aplicar los nuevos conocimientos adquiridos con mayor rapidez y eficacia.

Este tipo de formación resulta, por tanto, idóneo para el desarrollo de habilidades que no sólo son útiles para el ejercicio de la profesión, sino que, además, favorecen y apoyan el futuro ascenso profesional. Cuando la realiza un recién titulado, para compensar su falta de experiencia, los objetivos perseguidos no están asegurados.

Esta tendencia se encuentra en línea con lo manifestado por los autores del *Informe EDEX – Expansión Educativa y Mercado de Trabajo* (2002):

«... la demanda creciente de formación se ve impulsada ... por la tendencia mantenida de contratación de titulados por parte de las empresas, que consideran la titulación como requisito previo de selección, pero que expresan la elegibilidad de los posibles candidatos y las necesidades de perfiles productivos en términos de competencias.» (pág. iii).

«... la competencia que se precisa para ejercer una profesión se debe a diversos componentes que se adquieren con la formación inicial, experiencia, formación continua y aspectos sociales.» (pág. 118).

«... la empresa "compra" las competencias iniciales de los trabajadores para hacerlas evolucionar *a posteriori*, de forma implícita favoreciendo que los individuos adquieran experiencia profesional en su puesto de trabajo y, de forma explícita, a través del desarrollo de acciones de formación continua.» (pág. iii).

Estos planteamientos parecen confluir con los objetivos del proceso de convergencia, según los cuales la formación inicial será de carácter generalista y basada en contenidos y competencias (estudios oficiales de Grado), y la formación posterior se orientará hacia la especialización (estudios oficiales de Postgrado: Master y Doctorado), pudiendo emprenderse bien a continuación de los estudios de Grado o en otro momento, por ejemplo, después de una experiencia laboral.

5. POSIBILIDADES DE INSERCIÓN LABORAL, EN FUNCIÓN DE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES (IDIOMAS E INFORMÁTICA)

Parece que ha llegado el momento de admitir que el conocimiento de idiomas y de informática ya no puede considerarse como complementario, al ser demandado en tan altos porcentajes por las empresas. El inglés se ha convertido en el indiscutible «idioma de los negocios» y la informática en la herramienta imprescindible para el desempeño de cualquier puesto de trabajo.

La mayoría de los planes de estudio universitarios incluyen asignaturas, algunas obligatorias y otras de libre configuración, en estas materias. Sin embargo, los resultados del *Informe Pigmalión* (Globalmedia, junio 2003, realizado con la colaboración de más de 70 destacadas empresas nacionales y la participación de 3000 universitarios de cinco universidades públicas - Politécnica de Madrid, Barcelona, Santiago de Compostela, Vigo y Oviedo) apuntan a importantes carencias por parte de los universitarios en ambas:

- Solamente el 1,7% de los universitarios testados es bilingüe o domina el inglés con fluidez, mientras que un 95% de las empresas españolas (el mismo porcentaje aportado por la *Guía de las empresas que ofrecen empleo*) demanda el conocimiento de una lengua extranjera —normalmente el inglés— a los candidatos.
- Solamente el 22% de los universitarios participantes pudieron demostrar, a través de la realización de una prueba, que manejan con fluidez las herramientas informáticas más habituales (Outlook, Word, Access, Excel, PowerPoint, Office). El mismo porcentaje desconocía que necesitaría manejarlas para superar los procesos de selección de las empresas.

Los resultados de la encuesta realizada a los titulados universitarios con motivo de la realización del presente estudio se encuentran en esta misma línea. Mientras que un 39% afirma ser bilin-

güe o poseer un conocimiento avanzado de idiomas, un 80% reconoce la necesidad de realizar formación complementaria en esta materia. De la misma manera, frente al 100% que afirma tener conocimientos de informática, un 42% manifiesta que debe ampliar estos conocimientos.

Dado que la **informática** constituye hoy una herramienta de trabajo esencial para el desempeño de cualquier puesto de trabajo, y que los idiomas, principalmente el **inglés**, lo son con cada vez más frecuencia, parece aconsejable **introducir su uso y manejo en el normal desarrollo docente de los planes de estudio**, con el fin de que los alumnos, y futuros profesionales, los incorporen, de forma natural, a sus tareas diarias: clases impartidas en inglés, trabajos realizados en inglés, ejercicios reales realizados con las herramientas informáticas más habituales, etc.

6. POSIBILIDADES DE INSERCIÓN LABORAL, EN FUNCIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE EXPERIENCIA PRE-PROFESIONAL

Los datos aportados tanto por las sucesivas ediciones de la *Guía de Empresas que ofrecen Empleo* como por la encuesta realizada a los empleadores con motivo de la elaboración de este estudio, constatan con claridad las **ventajas mutuas que puede aportar a los titulados universitarios y a las empresas la realización de prácticas durante los estudios**: la experiencia pre-profesional adquirida puede convertirse, en muchos casos, en el elemento diferenciador de un proceso de selección de personal.

Como señala el prof. García Delgado (*Las Prácticas Pre-profesionales: Pautas para su aprovechamiento, Guía de las Empresas que ofrecen Empleo 2004*, pág. 287), los alumnos tienen la posibilidad de:

- aplicar en contexto real los conocimientos adquiridos en las aulas;
- conocer de primera mano los condicionantes con los que se desarrolla el trabajo en las empresas;
- confrontarse con situaciones complejas que requieren de aproximaciones interdisciplinares, de imaginación, creatividad y flexibilidad para la implementación de soluciones;
- ajustar paulatinamente sus actitudes y comportamientos a los modelos de actuación de los profesionales experimentados;
- identificar las competencias, habilidades y conocimientos más valorados por las empresas y, si fuera necesario, reforzarlos;
- confrontar expectativas previas con la realidad de determinados puestos o especialidades profesionales, lo que resultará de vital importancia a la hora de ratificar sus intereses o reorientarlos hacia otras áreas;
- establecer una red de contactos personales que, más tarde, resultarán decisivos a la hora de conseguir el primer empleo; y posiblemente lo más importante,
- saber estar en el medio laboral y saber ser profesional.

Por otro lado, las empresas cuentan con una herramienta eficaz y económica de selección de personal, basada en la prueba prolongada y en contexto real del universitario/candidato, y no simple-

mente en el pronóstico, pudiendo así verificar y constatar sus cualidades y encaje en la organización. Además, estos potenciales empleados están mejor adaptados a las necesidades reales de la empresa - porque ya la conocen - y son, por lo tanto, operativos en un plazo mucho más corto que otros candidatos que no hayan pasado por un periodo formativo de prácticas.

En esta misma línea concluye el estudio *Impacto de Políticas Activas de Empleo en los Universitarios* (Instituto Nacional de Empleo, 2000), en el que se pone de manifiesto que **los universitarios que han realizado prácticas poseen un índice de inserción del 8,3 frente al 6,9 de los que no han realizado prácticas, alcanzando, además, una mayor categoría laboral y más elevados niveles de competencias y responsabilidades en su primer empleo.**

Resulta evidente que tanto los alumnos, como la universidad y la empresa han asumido plenamente la **necesidad y conveniencia de los programas de prácticas como parte esencial de una formación que ha de llevar a la habilitación profesional.** En este sentido, los centros universitarios fomentan activamente las estancias de prácticas en empresas de sus alumnos, conviviendo tanto el modelo de los *practicum*, es decir, prácticas integradas en los planes de estudio y conducentes a la obtención de créditos académicos, con las prácticas de carácter voluntario y extra-académico.

Ahora bien, solamente un 46% de los titulados encuestados por los autores de este estudio manifiesta haber realizado prácticas durante sus estudios universitarios, y un 62% de ellos identifica la falta de prácticas como una de las principales lagunas de su formación universitaria. En esta misma línea, las entidades encuestadas por los autores del presente estudio manifiestan, en un 46% de los casos, que la formación práctica recibida por los titulados que se incorporan en sus plantillas es claramente insuficiente.

No obstante, estos programas no deben multiplicarse, sin más, con la excusa de ser un magnífico vehículo facilitador de la inserción laboral. Una generalización indiscriminada de los programas de prácticas podría llevar a la pérdida de su propia esencia: la formación y orientación, sobre todo en lo referente a la adquisición y desarrollo de las actitudes y competencias personales que hoy demanda el mercado laboral.

De ahí la necesidad de **asegurar unos programas de prácticas tutorizadas, en las que la labor de orientación a desarrollar por el tutor se perfila como la vía idónea para reforzar y estimular el proceso de aprendizaje, preparar para las transiciones académicas y socio-laborales, y facilitar el desarrollo integral (cognitivo y emocional) de los alumnos,** sobre todo si se plantea como un proceso continuo de información/formación en el que la persona objeto de orientación se convierte, a través de la participación, en agente activo de su propio proceso orientativo.

7. POSIBILIDADES DE INSERCIÓN LABORAL, EN FUNCIÓN DE CRITERIOS DE MOVILIDAD

En un panorama de globalización económica, el hecho de que la movilidad, en términos generales, aparezca como una necesidad en alza por parte de las empresas no puede sorprender: muchas empresas son hoy «globales», tanto desde el punto de vista de su ubicación física, como de su ámbito de negocio.

Este hecho queda muy patente en los datos obtenidos a partir de las últimas ediciones de la *Guía de Empresas que ofrecen Empleo*:

- La disposición para residir fuera de la localidad de origen es un factor de valoración de una candidatura en un 67,2% de las empresas en 2004, frente al 61,5% en 2000.
- La disponibilidad para realizar viajes frecuentes se valora en un 80,3% de las empresas en 2004, frente al 70,5% en 2000.
- Las prácticas realizadas por los alumnos universitarios en el extranjero han experimentado una importante revalorización, pasando del 49,6% al 72,1% en el período citado.
- El conocimiento de idiomas, con frecuencia en niveles avanzados, es demandado por un 95,5% de las empresas: principalmente del inglés y, de manera creciente, de un segundo idioma.

Son especialmente significativas las valoraciones aportadas en estos puntos por los empleadores encuestados con motivo de la realización de este estudio. Si recordamos que se trata fundamentalmente de pequeñas y medianas empresas, los porcentajes de valoración, aún siendo menores a los aportados por las empresas participantes en la *Guía* (mayoritariamente grandes), resultan de gran interés: un 56% valora la disponibilidad para realizar viajes frecuentes; un 32% valora la disposición para residir fuera de la localidad de origen; un 47% valora las prácticas formativas realizadas en el extranjero; y un 89% requiere conocimientos de idiomas.

En este punto es importante señalar la conveniencia de **fomentar las posibilidades de formación –tanto académica como en prácticas– de los universitarios tanto en el propio territorio nacional como en países de nuestro entorno.**

No cabe duda de que en los últimos tiempos se ha realizado un importante esfuerzo en este ámbito desde las Administraciones Públicas y las propias universidades.

En cuanto a la movilidad internacional, son ya numerosos los alumnos que realizan un curso académico en alguna universidad europea, a través del Programa Erasmus, o que desarrollan una estancia en prácticas fuera de nuestras fronteras, a través de los Programas Faro y Argo.

Por lo que se refiere a la movilidad interregional cabe señalar, por ejemplo, la implantación del Distrito Único o la puesta en marcha de iniciativas como las Becas de Excelencia de la Comunidad de Madrid, o las Becas Séneca.

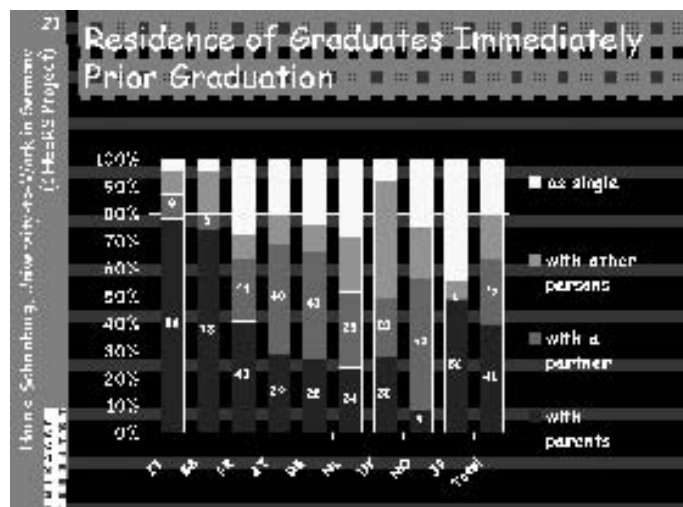
Sin embargo, y respecto a la movilidad nacional, se constata que los motivos predominantes por los que los jóvenes españoles realizan sus estudios universitarios fuera de su lugar de residencia familiar responden a condicionantes impuestos: la ausencia de la especialidad elegida (53%) o la inexistencia de un centro universitario (25%) en su lugar de residencia. En muy pocos casos incidieron criterios de calidad (15%) y menos aún de pura movilidad (7%).

Este dato es quizás uno de los aspectos más interesantes de este estudio. Induce a pensar que la movilidad está directamente relacionada con el desarrollo de ciertas competencias sociales e individuales, o al revés: la falta de movilidad está directamente relacionada con la falta del desarrollo de ciertas competencias sociales e individuales, necesarias también para enfrentarse a la vida profesional.

Ésta es también una de las conclusiones que se derivan del conocido estudio *CHEERS* (Careers after Higher Education: a European Research Study), llevado a cabo por Harald Schomburg^[12], cuyo equipo realizó en 1999 una encuesta con 36.000 graduados de 12 países, entre ellos 3.000 de España.

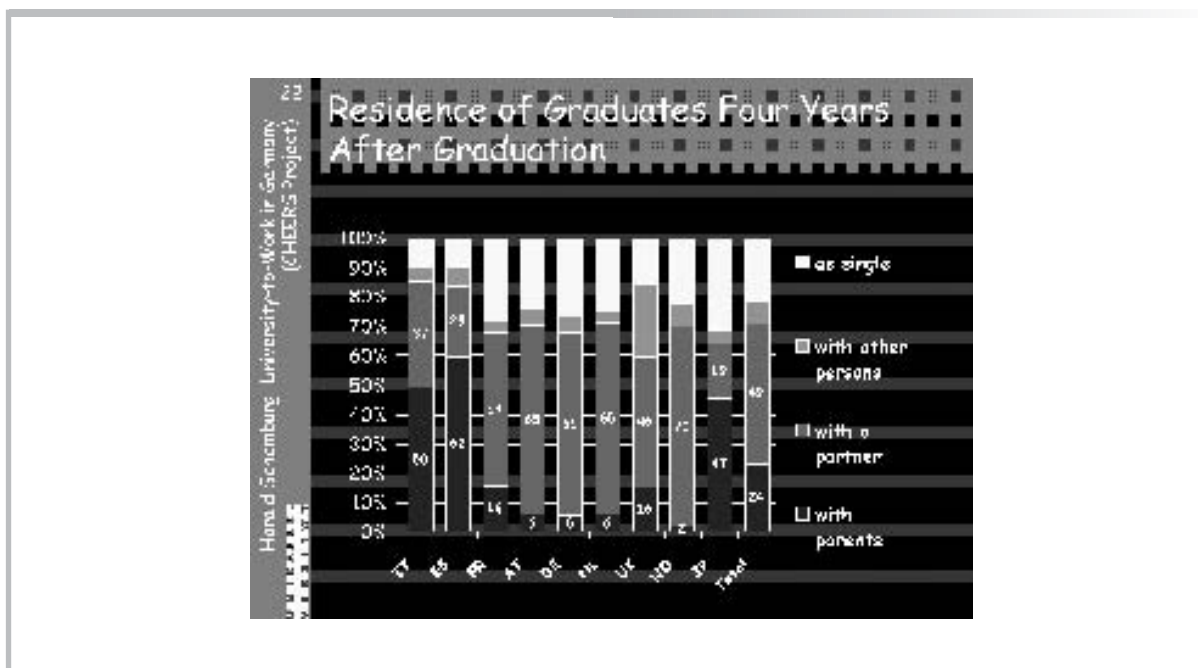
Si comparamos los datos de nuestra encuesta con aquellos del estudio *CHEERS*, vemos que en España el 78% de los estudiantes vive en la residencia familiar poco antes de graduarse (sólo después de Italia, que lidera este dato con el 80%). Si esto ya es llamativo, más lo es el hecho de que aún cuatro años después de graduarse, el 62% sigue en casa de sus padres. En este dato España lidera la encuesta *CHEERS*, por delante incluso de Italia (50%).

En este sentido, los titulados encuestados para la elaboración del presente estudio indican claramente sus preferencias (56%) por desarrollar su actividad profesional en su entorno más próximo (su propia ciudad, provincia o Comunidad Autónoma), destacando un 29% que no desea abandonar su ciudad.



Mientras que en otros países de Europa los jóvenes suelen abandonar el hogar familiar al inicio o en algún punto a lo largo de sus estudios universitarios, incluso si hay una universidad en su propia ciudad, en España los universitarios, durante sus estudios e inmediatamente después de graduarse, siguen viviendo en el hogar familiar.

[12] Harald Schomburg, Centro de Investigación de Enseñanza Superior y Trabajo de la Universidad de Kassel, Alemania: estudio *CHEERS* (Careers after Higher Education: a European Research Study), Kassel, 1999. La reproducción de estos datos se realiza con el permiso del autor.



Estamos ante un dilema de índole sociocultural que invita a una profunda reflexión, si se quiere incrementar la empleabilidad de los universitarios españoles, y que debería ser objeto de un estudio más profundo.

Aunque todo cambio sociocultural supone un proceso largo y progresivo, las Administraciones Públicas podrían contribuir de manera significativa en su consecución:

- Fomentando la **movilidad nacional** a través de iniciativas como el programa de *Becas de Excelencia* de la Comunidad de Madrid, destinado, entre otros fines, a atraer los mejores alumnos a sus universidades, independientemente de su lugar de origen, o las *Becas Séneca*, consistentes en facilitar ayudas económicas a los estudiantes universitarios para cubrir los gastos de desplazamiento y estancia durante el periodo de estudios en otra universidad española.
- Fomentando la **elección del centro de estudios por criterios de calidad y prestigio**, y no sólo de proximidad, mediante la difusión de información transparente sobre las características de las diferentes universidades.
- Fomentando la **puesta en marcha y desarrollo de programas de movilidad académica y prácticas internacionales**. Los beneficios de estos programas son múltiples, tanto desde el punto de vista del aprendizaje, como del crecimiento y desarrollo personal. No sólo se adquieren conocimientos de idiomas y una posible experiencia pre-profesional, sino que se desarrollan también muchas de las habilidades y cualidades personales que hoy exigen los empleadores: adaptabilidad, seguridad en uno mismo, responsabilidad e iniciativa, entre otras.

Respecto a los primeros, si bien es cierto que en el curso 2003-2004 se beneficiaron del Programa Erasmus 21.289 universitarios españoles, según datos del MEC, el 49% procedía de tan sólo tres Comunidades Autónomas: Madrid, Cataluña y Valencia.

Por otro lado, las posibilidades de realizar estancias en prácticas en el extranjero son muy limitadas: *Becas Argo* (800 plazas anuales), *Becas Faro* (550 plazas anuales) y *Becas Goya-Leonardo* (200

plazas anuales), todas ellas en el marco del Programa Leonardo, las primeras para titulados universitarios y las segundas y terceras para alumnos de últimos cursos de carrera. En ambos casos, las dotaciones económicas previstas dificultan también el acceso a un porcentaje elevado de alumnos.

8. POSIBILIDADES DE INSERCIÓN LABORAL, EN FUNCIÓN DE CAPACIDADES PERSONALES Y HABILIDADES SOCIALES

Es importante destacar que cada vez es más habitual que las empresas seleccionen a sus futuros empleados en base a su potencial más que por sus conocimientos, y aunque no cabe duda de que una sólida preparación académica es indispensable a la hora de desarrollar ciertas técnicas necesarias para incorporarse al mundo laboral, es el conjunto de competencias, habilidades y actitudes del candidato el que hoy en día puede decantar la balanza de la selección^[13].

Basta con comparar las valoraciones que hacen los empleadores encuestados por los autores de este estudio en relación con los conocimientos y competencias de los titulados para afianzar esta afirmación. Respecto a los conocimientos, únicamente los estudios universitarios, en términos generales (sin especificar titulación), se equiparan a la valoración realizada de competencias tales como la capacidad de trabajar en equipo, la responsabilidad, la iniciativa, la capacidad de adaptación y flexibilidad, o la capacidad de organización y planificación.

En la actualidad, para plantearse una carrera profesional de éxito a medio o largo plazo es necesario aglutinar ambos factores, teniendo en cuenta que los conocimientos constituyen la base sobre la que se puede construir un futuro profesional, mientras que **las competencias**, entendidas como un conjunto de capacidades, habilidades y actitudes personales, **constituyen los verdaderos elementos potenciadores del desarrollo profesional**.

Estas competencias no pueden «aprenderse» de un día para otro, tampoco es factible la implantación de asignaturas específicas que aborden estas «materias», ni es fácil su posible evaluación, en el sentido tradicional de la palabra. De ahí la necesidad de **introducir nuevas metodologías pedagógicas** en la impartición de los currícula **que faciliten la adquisición de las destrezas de adaptabilidad y competencias personales necesarias** para que los universitarios sean capaces de afrontar su inserción laboral con menores dificultades: fomento de la organización y realización de trabajos en equipo, presentaciones orales, redacción de informes, elaboración de trabajos de investigación/reflexión, realización de proyectos, análisis de casos, participación en seminarios y debates, organización de eventos, etc.

Por todo ello, y tal y como vienen a corroborar las últimas tendencias en los procesos de selección en las empresas y los datos aportados por este estudio, se puede resumir la situación actual en la siguiente frase: ***sin competencias, los conocimientos no sirven***.

[13] En un reciente acto académico, el presidente del Círculo de Empresarios, Claudio Boada Pallarés, hacía un llamamiento a los responsables del sistema educativo para que se asuma la formación en estas competencias, al considerarlas los valores que constituyen hoy la base del «capital humano» y, por tanto, del propio crecimiento económico. (Claudio Boada Pallarés, Crecimiento Económico y Ética Empresarial, Conferencia Inaugural del Curso Académico 2004-2005, Programa de Cooperación Educativa, Universidad Autónoma de Madrid, 26 de octubre de 2004).



Referencias bibliográficas

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (2000): *Encuesta de Inserción Laboral*.
- BÉDUWÉ, C. y J. PLANAS (2003): *Expansión Educativa y Mercado de Trabajo*, Instituto Nacional de Empleo.
- CÍRCULO DE PROGRESO (2001, 2002, 2003, 2004): *Informe Infoempleo. Oferta y Demanda de Empleo Cualificado en España*.
- CONSEJO SOCIAL, UCM (2004): *Inserción laboral de los titulados en Ingeniería Química*.
- CROSIER, D. (2004): *Progress towards the European Higher Education Area: What Trends Reports are Telling Us*, European Association of International Education.
- FUNDACIÓN UNIVERSIDAD-EMPRESA (2000, 2001, 2002, 2003, 2004): *Guía de las Empresas que Ofrecen Empleo*.
- GARCÍA-MONTALVO, J. (2001): *Formación y Empleo de los Graduados de Enseñanza Superior en España y en Europa*, Fundación Bancaja.
- GÓMEZ GRAS, J. M. y otros (2002): *Informe de Inserción Laboral UMH*, Observatorio Ocupacional, Universidad Miguel Hernández de Elche.
- GLOBALMEDIA (2003): *Informe Pigmalión*.
- INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO (2000): *Impacto de Políticas Activas de Empleo en los Universitarios*.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2004): *Estadística de Enseñanza Universitaria*, www.ine.es
- MATO DÍAZ, F.J. (2002): *La formación para el empleo: una evaluación cuasi-experimental*, Editorial Civitas, Madrid.
- MICHAVILA, F. y J. GARCÍA DELGADO (ed.) (2003): *La Tutoría y los Nuevos Modelos de Aprendizaje en la Universidad*, Dirección General de Universidades, Comunidad de Madrid.
- MICHAVILA, F. y S. ZAMORANO (ed.) (2002): *Acreditación de las Enseñanzas Universitarias: un Futuro de Cambio*, Dirección General de Universidades, Comunidad de Madrid.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA (2004): *Estadística Universitaria*, www.mec.es
- O'MAHONY, M. (2001): *Consultation on the European Commission Draft Memorandum on Lifelong Learning*.
- PASTOR, M. S. (2004): *La Educación como Orientación Preprofesional, En Clave de Calidad: Hacia el Éxito Escolar*, Ministerio de Educación y Ciencia, 157-165
- QUINTANILLA, M. A. (1993): *Oferta Universitaria y Demanda Social, La Reforma de las Titulaciones Universitarias y su incidencia en el Mundo de la Empresa*, Libros Forum Universidad-Empresa, Fundación Universidad-Empresa, 13-24.

- REICHERT, S. y C. TAUCH (2003): *Trends 2003. Progress towards the European Higher Education Area*, European Commission.
- SÁENZ DE MIERA, A. (ed.) (2001): *En Torno al Trabajo Universitario. Reflexiones y Datos*, Cuadernos del Consejo de Universidades, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- SÁENZ DE MIERA, A.; J. GARCÍA DELGADO y J. L. MALDONADO PÉREZ (2002): *Informe de Evaluación de la Calidad de las Prácticas en Empresas*, Universidad Antonio de Nebrija, Madrid.
- SÁEZ, F. (2004): *Panorama Laboral de la Comunidad de Madrid*, Consejería de Trabajo, Comunidad de Madrid.
- SALAS VELASCO, M. (2004): *La Relación Educación-Economía: Un Estudio del Desajuste Educativo de los Titulados Universitarios*, Revista de Educación, mayo-agosto 2004, 259-278.
- SCHOMBURG, H. (1999): *Estudio CHEERS (Careers after Higher Education: A European Research Study)*, Centro de Investigación de Enseñanza Superior y Trabajo, Universidad de Kassel, Alemania.
- TABATONI, P.; J. DAVIES y A. BARBLAN (2002): *Strategic Management and Universities' Institutional Development*.

The background of the page is a light gray color with a pattern of white-outlined stars and rectangles of various sizes and orientations scattered across the surface. The word "Anexos" is centered on the page in a bold, black, sans-serif font.

Anexos

Anexos

- Anexo I.** Cuestionario para universitarios: expectativas de los titulados universitarios ante su inserción laboral 123
- Anexo II.** Cuestionario para empleadores: necesidades de personal cualificado 129
- Anexo III.** Empresas, organismos e instituciones participantes 133
- Anexo IV.** Esquema de criterios comparables en ambos cuestionarios (titulados y empleadores) 145

¿Volvería a estudiar la misma carrera? SI NO

¿Por qué? _____

En caso negativo, ¿qué carrera estudiaría ahora y por qué motivos? _____

VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN RECIBIDA

Nivel de la formación teórica recibida:

Insuficiente Adecuado Bueno Muy Bueno

Nivel de la formación práctica recibida:

Insuficiente Adecuado Bueno Muy Bueno

¿Cree que la formación recibida le capacita para el desarrollo de la actividad profesional?
¿Por qué? _____

¿Qué aspecto de la formación recibida destacaría como el mejor? _____

¿Cree que existen lagunas en la formación recibida? ¿Cuáles? _____

¿Cree que la formación universitaria facilita la inserción laboral? SI NO

¿Estima necesario completar su formación para mejorar sus posibilidades profesionales?
¿Por qué y en qué áreas? _____

¿Tiene intención de cursar formación complementaria a corto plazo? SI NO

¿En qué áreas?

Idiomas _____

Informática _____

Cursos de especialización _____

Máster/Postgrado _____

Doctorado _____

Oposiciones _____

Formación en el extranjero _____

- Prácticas en empresas _____
- Habilidades directivas _____
- Creación de empresas _____
- Otras _____

EXPECTATIVAS PROFESIONALES

Sus perspectivas de inserción laboral son:

- Muy favorables
- Favorables
- Poco favorables
- Nada favorables

¿Por qué? _____

¿Cree que existen posibilidades de desarrollar una actividad profesional relacionada con sus estudios? SI NO

¿Por qué? _____

¿Estaría dispuesto/a a desarrollar una actividad profesional que no estuviera directamente relacionada con sus estudios? SI NO

¿Por qué? _____

PREFERENCIAS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL

Preferiría desarrollar su actividad profesional en:

- Una empresa grande
- Una empresa privada
- Una empresa mediana
- Una empresa pública
- Una empresa pequeña
- Mi propia empresa
- Una empresa familiar
- La Administración Pública
- Una empresa española
- La enseñanza
- Una empresa multinacional
- Una ONG, Fundación o Asociación

Preferiría trabajar en:

- Su ciudad
- Europa
- Su provincia
- Iberoamérica

- Su Comunidad Autónoma Norteamérica
 Cualquier ciudad española Cualquier país del mundo

Estaría dispuesto/a a trabajar en:

- Su ciudad Europa
 Su provincia Iberoamérica
 Su Comunidad Autónoma Norteamérica
 Cualquier ciudad española Cualquier país del mundo

Preferiría desarrollar su actividad profesional en el sector:

- | | | |
|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Agroalimentario | <input type="checkbox"/> Energía y agua | <input type="checkbox"/> Químico |
| <input type="checkbox"/> Aeronáutico | <input type="checkbox"/> Farmacéutico | <input type="checkbox"/> Sanidad |
| <input type="checkbox"/> Automoción | <input type="checkbox"/> Financiero | <input type="checkbox"/> Seguridad y Defensa |
| <input type="checkbox"/> Construcción | <input type="checkbox"/> Industrial | <input type="checkbox"/> Seguros |
| <input type="checkbox"/> Consultoría y Auditoría | <input type="checkbox"/> Informática | <input type="checkbox"/> Servicios |
| <input type="checkbox"/> Comercio | <input type="checkbox"/> Ingeniería | <input type="checkbox"/> Telecomunicaciones |
| <input type="checkbox"/> Enseñanza | <input type="checkbox"/> Inmobiliario | <input type="checkbox"/> Transporte |
| <input type="checkbox"/> Eléctrico y Electrónico | <input type="checkbox"/> Logística y Distribución | <input type="checkbox"/> Turismo |
| <input type="checkbox"/> Otros (indicar) _____ | | |

Preferiría desarrollar su actividad profesional en el área de:

- | | |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Administración | <input type="checkbox"/> Ingeniería y Producción |
| <input type="checkbox"/> Atención al Cliente | <input type="checkbox"/> Investigación y Desarrollo |
| <input type="checkbox"/> Calidad | <input type="checkbox"/> Logística |
| <input type="checkbox"/> Comercial y Ventas | <input type="checkbox"/> Marketing |
| <input type="checkbox"/> Comunicación/Relaciones Públicas | <input type="checkbox"/> Medioambiente |
| <input type="checkbox"/> Contabilidad/Finanzas | <input type="checkbox"/> Prevención de Riesgos |
| <input type="checkbox"/> Consultoría | <input type="checkbox"/> Recursos Humanos |
| <input type="checkbox"/> Gestión | <input type="checkbox"/> Servicios Generales |
| <input type="checkbox"/> Informática | <input type="checkbox"/> Servicios Sociales |
| <input type="checkbox"/> Otros (indicar) _____ | |

EXPERIENCIA PRE-PROFESIONAL Y/O PROFESIONAL

Mientras cursaba sus estudios universitarios:

- | | |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Solamente estudiaba | <input type="checkbox"/> Simultaneó el estudio con trabajos esporádicos |
| <input type="checkbox"/> Realizó prácticas | <input type="checkbox"/> Simultaneó el estudio con un trabajo fijo |
| <input type="checkbox"/> Realizó trabajos de voluntariado | <input type="checkbox"/> Colaboró en asociaciones de estudiantes |

CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE UNA OFERTA DE TRABAJO

Por favor indique el grado de importancia que tienen para usted los siguientes criterios a la hora de valorar una oferta de trabajo (5 prioritario; 4 muy importante; 3 importante; 2 poco importante; 1 nada importante).

- | | |
|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Nivel salarial | <input type="checkbox"/> Tipo de empresa (multinacional, española, etc.) |
| <input type="checkbox"/> Incentivos (seguros, comedor, etc.) | <input type="checkbox"/> Tamaño de la empresa (número de empleados) |
| <input type="checkbox"/> Tipo de contrato ofrecido | <input type="checkbox"/> Antigüedad de la empresa en el mercado |
| <input type="checkbox"/> Seguridad/estabilidad | <input type="checkbox"/> Actividad de la empresa |
| <input type="checkbox"/> Se ajusta a la formación recibida | <input type="checkbox"/> Prestigio de la empresa |
| <input type="checkbox"/> Funciones a desarrollar | <input type="checkbox"/> Volumen de facturación de la empresa |
| <input type="checkbox"/> Trabajo interesante | <input type="checkbox"/> Buen ambiente de trabajo |
| <input type="checkbox"/> Posibilidades de promoción | <input type="checkbox"/> Horario/jornada flexible |
| <input type="checkbox"/> Formación interna | <input type="checkbox"/> Vacaciones/tiempo libre |
| <input type="checkbox"/> Posibilidades de desarrollo profesional | <input type="checkbox"/> Estar donde resido |
| <input type="checkbox"/> Nivel de responsabilidad | <input type="checkbox"/> Posibilidad de viajar |
| <input type="checkbox"/> Prestigio profesional | <input type="checkbox"/> Poder trabajar fuera |
| <input type="checkbox"/> Otros (indicar) _____ | |

CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE UNA CANDIDATURA

Por favor indique el grado de importancia que usted cree que tienen para la empresa los siguientes criterios a la hora de valorar una candidatura que opta a una oferta de trabajo (5 prioritario; 4 muy importante; 3 importante; 2 poco importante; 1 nada importante).

- | | |
|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Estudios universitarios realizados | <input type="checkbox"/> Disponibilidad (viajes/cambio de residencia) |
| <input type="checkbox"/> Expediente académico | <input type="checkbox"/> Capacidad de aprendizaje |

- | | |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Máster/Postgrado | <input type="checkbox"/> Capacidad de adaptación |
| <input type="checkbox"/> Cursos de especialización | <input type="checkbox"/> Capacidad de comunicación oral y escrita |
| <input type="checkbox"/> Conocimiento de idiomas | <input type="checkbox"/> Capacidad para trabajar en equipo |
| <input type="checkbox"/> Conocimiento de informática | <input type="checkbox"/> Capacidad para las relaciones sociales |
| <input type="checkbox"/> Prácticas realizadas | <input type="checkbox"/> Sentido de la responsabilidad |
| <input type="checkbox"/> Experiencia laboral previa | <input type="checkbox"/> Iniciativa y/o creatividad |
| <input type="checkbox"/> Liderazgo/dotes de mando | <input type="checkbox"/> Seguridad en sí mismo |
| <input type="checkbox"/> Sinceridad | <input type="checkbox"/> Ética personal y/o profesional |
| <input type="checkbox"/> Otros (indicar) _____ | |

Por favor señale su nivel personal en los siguientes puntos (5 muy alto; 4 alto; 3 medio; 2 bajo; 1 muy bajo).

- | | |
|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Estudios universitarios realizados | <input type="checkbox"/> Disponibilidad (viajes/cambio de residencia) |
| <input type="checkbox"/> Expediente académico | <input type="checkbox"/> Capacidad de aprendizaje |
| <input type="checkbox"/> Máster/Postgrado | <input type="checkbox"/> Capacidad de adaptación |
| <input type="checkbox"/> Cursos de especialización | <input type="checkbox"/> Capacidad de comunicación oral y escrita |
| <input type="checkbox"/> Conocimiento de idiomas | <input type="checkbox"/> Capacidad para trabajar en equipo |
| <input type="checkbox"/> Conocimiento de informática | <input type="checkbox"/> Capacidad para las relaciones sociales |
| <input type="checkbox"/> Prácticas realizadas | <input type="checkbox"/> Sentido de la responsabilidad |
| <input type="checkbox"/> Experiencia laboral previa | <input type="checkbox"/> Iniciativa y/o creatividad |
| <input type="checkbox"/> Liderazgo/dotes de mando | <input type="checkbox"/> Seguridad en sí mismo |
| <input type="checkbox"/> Sinceridad | <input type="checkbox"/> Ética personal y/o profesional |
| <input type="checkbox"/> Otros (indicar) _____ | |

ANEXO II:

CUESTIONARIO PARA EMPLEADORES: NECESIDADES DE PERSONAL CUALIFICADO

DATOS DE LA EMPRESA

Nombre de la empresa _____

Sector _____

Describa, por favor, la actividad de la empresa _____

Implantación de la empresa (Comunidades Autónomas y países en los que mantiene oficinas, centros de producción, proyectos en marcha susceptibles de ser destino de los nuevos contratados):

- En España:
- | | | |
|------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Andalucía | <input type="checkbox"/> Cataluña | <input type="checkbox"/> Madrid |
| <input type="checkbox"/> Aragón | <input type="checkbox"/> Castilla-La Mancha | <input type="checkbox"/> Murcia |
| <input type="checkbox"/> Asturias | <input type="checkbox"/> Castilla y León | <input type="checkbox"/> Navarra |
| <input type="checkbox"/> Baleares | <input type="checkbox"/> Extremadura | <input type="checkbox"/> País Vasco |
| <input type="checkbox"/> Canarias | <input type="checkbox"/> Galicia | <input type="checkbox"/> Valencia |
| <input type="checkbox"/> Cantabria | <input type="checkbox"/> La Rioja | |

En el extranjero (especificar áreas geográficas y países):

Europa _____

EEUU y Canadá _____

Latinoamérica _____

África _____

Asia y Pacífico _____

PLANTILLA

Plantilla (número total de empleados) _____

Porcentaje en plantilla de:

Doctores _____ Titulados Universitarios _____ Titulados en Formación Profesional _____

¿Cuál es el nivel de formación más habitual de sus contratados?

- | | |
|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Formación Profesional de Grado Medio | <input type="checkbox"/> Ingeniería Técnica |
| <input type="checkbox"/> Formación Profesional de Grado Superior | <input type="checkbox"/> Ingeniería Superior |
| <input type="checkbox"/> Diplomatura | <input type="checkbox"/> Postgrado |
| <input type="checkbox"/> Licenciatura | <input type="checkbox"/> Doctorado |

Titulaciones más habituales en la empresa:

- Formación Profesional (seleccionar del listado completo de titulaciones)
- Titulaciones Universitarias (seleccionar del listado completo de titulaciones)
- Postgrado (indicar área)
- Doctorado (indicar área)

¿QUÉ OFRECE A LOS CANDIDATOS?**¿Cuáles son las funciones ofertadas con más frecuencia?**

- | | |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Administración | <input type="checkbox"/> Consultoría |
| <input type="checkbox"/> Atención al Cliente | <input type="checkbox"/> Informática |
| <input type="checkbox"/> Calidad | <input type="checkbox"/> Ingeniería y Producción |
| <input type="checkbox"/> Comercial/Ventas/Márketing | <input type="checkbox"/> Investigación y Desarrollo |
| <input type="checkbox"/> Comunicación/Relaciones Públicas | <input type="checkbox"/> Recursos Humanos |
| <input type="checkbox"/> Contabilidad/Finanzas | <input type="checkbox"/> Otros (precisar) _____ |

Formación a cargo de la empresa: SI NO

¿QUÉ CANDIDATOS BUSCA PARA NUEVAS CONTRATACIONES?**Especificar las titulaciones preferidas**

- Titulaciones Universitarias (seleccionar del listado completo de titulaciones)

Valoración de la formación teórica recibida:

Insuficiente Adecuado Bueno Muy Bueno

Valoración de la formación práctica recibida:

Insuficiente Adecuado Bueno Muy Bueno

Conocimiento de idiomas y lenguas co-oficiales:

	Alto	Medio	Bajo
Inglés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Francés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alemán	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Italiano	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Portugués	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Catalán	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Euskera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gallego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mallorquín	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Valenciano	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros (especificar) _____			

Conocimiento de informática:

Hardware	<input type="checkbox"/> PC	<input type="checkbox"/> Macintosh	<input type="checkbox"/> Otros
Tratamiento de Textos	<input type="checkbox"/> MS Word	<input type="checkbox"/> WordPerfect	<input type="checkbox"/> Phyton
Bases de Datos	<input type="checkbox"/> Oracle	<input type="checkbox"/> Access	<input type="checkbox"/> SQL Server
Hojas de Cálculo	<input type="checkbox"/> MS Excel	<input type="checkbox"/> Lotus 123	<input type="checkbox"/> Otros
Programación	<input type="checkbox"/> C/C ++	<input type="checkbox"/> Pascal	<input type="checkbox"/> ADA
Navegación por Internet	<input type="checkbox"/> Internet Explorer	<input type="checkbox"/> Netscape	<input type="checkbox"/> Mozilla
Programación de Páginas Web	<input type="checkbox"/> HTML	<input type="checkbox"/> DHTML	<input type="checkbox"/> XHTML
Correo Electrónico	<input type="checkbox"/> Outlook Express	<input type="checkbox"/> Outlook	<input type="checkbox"/> Eudora
Entornos	<input type="checkbox"/> Builder	<input type="checkbox"/> Visual Studio	<input type="checkbox"/> Delphi
Presentaciones	<input type="checkbox"/> Power Point	<input type="checkbox"/> Otros	
Protocolos de comunicaciones	<input type="checkbox"/> TCP	<input type="checkbox"/> IP	<input type="checkbox"/> UDP
Redes	<input type="checkbox"/> LAN	<input type="checkbox"/> WAN	<input type="checkbox"/> ATM
Seguridad	<input type="checkbox"/> Firewall Hardware	<input type="checkbox"/> Firewall Software	<input type="checkbox"/> Antivirus
Sistemas Operativos	<input type="checkbox"/> Windows	<input type="checkbox"/> Solaris	<input type="checkbox"/> Irix
Aplicaciones específicas (especificar) _____			

Otros (especificar) _____

Se valoran las prácticas realizadas ...

- | | |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> En la propia empresa | <input type="checkbox"/> En otras empresas del mismo sector |
| <input type="checkbox"/> En otras empresas de diferente sector | <input type="checkbox"/> En instituciones de educación superior |
| <input type="checkbox"/> En centros de investigación | <input type="checkbox"/> En el extranjero |

Requisitos sobre la movilidad del candidato:

- | | |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Dispuesto a viajes frecuentes | <input type="checkbox"/> Dispuesto a residir fuera de localidad de origen |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|

Criterios prioritarios para la valoración de candidaturas:

- | | |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Estudios universitarios realizados | <input type="checkbox"/> Conocimientos de idiomas |
| <input type="checkbox"/> Expediente académico | <input type="checkbox"/> Conocimientos de informática |
| <input type="checkbox"/> Máster/Postgrado | <input type="checkbox"/> Prácticas realizadas |
| <input type="checkbox"/> Cursos de especialización | |

¿Cuáles son las habilidades sociales más apreciadas en un candidato?

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Capacidad de análisis y síntesis | <input type="checkbox"/> Capacidad de organización y planificación |
| <input type="checkbox"/> Capacidad de trabajo en equipo | <input type="checkbox"/> Capacidad de aprendizaje |
| <input type="checkbox"/> Capacidad de adaptación/flexibilidad | <input type="checkbox"/> Dotes de mando/liderazgo |
| <input type="checkbox"/> Capacidad de superación | <input type="checkbox"/> Disponibilidad |
| <input type="checkbox"/> Comunicación oral y escrita en lengua nativa | <input type="checkbox"/> Relaciones interpersonales |
| <input type="checkbox"/> Resolución de problemas | <input type="checkbox"/> Trabajo en contexto internacional |

Otras (especificar) _____

¿Cuáles son las cualidades personales más apreciadas en un candidato?

- | | |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Responsabilidad | <input type="checkbox"/> Capacidad de gestionar la información/discreción |
| <input type="checkbox"/> Iniciativa/Capacidad de decisión | <input type="checkbox"/> Sinceridad |
| <input type="checkbox"/> Creatividad | <input type="checkbox"/> Seguridad en sí mismo |
| <input type="checkbox"/> Tenacidad | <input type="checkbox"/> Capacidad intelectual |
| <input type="checkbox"/> Lealtad | <input type="checkbox"/> Compromiso ético |
| <input type="checkbox"/> Razonamiento crítico | <input type="checkbox"/> Motivación por la calidad |

Otras (especificar) _____

ANEXO III: EMPRESAS, ORGANISMOS E INSTITUCIONES PARTICIPANTES

7 ALIMENTACIÓN 7, S.A. - SPAR

Distribución mayorista y minorista de productos alimenticios.

ABASOL INGENIERÍA ENERGÉTICA, S.L.

Ingeniería e instalación de proyectos de energía solar térmica y fotovoltaica.

ACCENTURE, S.L.

Consultoría de gestión, servicios tecnológicos y outsourcing.

ACEITES BAÑÓN

Fabricante y envasador de aceites de oliva.

ADATEL TELECOMUNICACIONES, S.A.U.

Ingeniería de voz, datos y cableado estructurado.

ALBOR

Servicios de consultoría a individuos e instituciones en problemas de aprendizaje, desarrollo personal y social y psicopatología. Formación de postgrado en psicología y educación. Investigación.

ALFA LAVAL IBERIA, S.A.

Fabricación y comercialización de bienes de equipo.

ALGOR, S.L.

Consultoría y formación en materia de calidad, medio ambiente, sostenibilidad y otras áreas de innovación. Gestión de proyectos para asociaciones empresariales.

ALTADIS

Fabricación, distribución y comercialización de labores de tabaco.

ALTANA CONSULTING, S.L.

Servicios de consultoría, desarrollo de proyectos a medida, outsourcing y formación en el ámbito de las nuevas tecnologías de desarrollo de software.

ANÁLISIS Y SERVICIOS DE MÁRKETING, S.A.

Consultoría de márketing y realización de estudios de mercado y de opinión.

ARENQUE MULTIMEDIA

Consultoría estratégica y desarrollo de aplicaciones para Internet.

ARO ASESORAMIENTO INTEGRAL DE EMPRESAS, S.L.

Asesoría fiscal, sociolaboral, mercantil, contable, jurídica y de gestión.

ASIENTOS ESTEBA, S.L.

Diseño, desarrollo, fabricación y montaje de asientos de pasajero para transporte colectivo por carretera.

ASOCIACIÓN BASIDA

Asociación sin ánimo de lucro de carácter social: casas de acogida para la atención de enfermos VIH-sida y desintoxicación, rehabilitación y reinserción social de drogodependientes. Desarrollo de programas de formación de voluntariado y de información, prevención y asesoramiento.

ASOCIACIÓN DE LAS INDUSTRIAS DE LAS TECNOLOGÍAS ELECTRÓNICAS Y DE LA INFORMACIÓN DEL PAÍS VASCO (GAIA)

Asociación sin ánimo de lucro de carácter privado y profesional: promoción técnica, comercial y económica de las industrias de las tecnologías electrónicas y de la información del País Vasco.

ASOCIACIÓN DE PADRES Y FAMILIARES DE MINUSVÁLIDOS PSÍQUICOS Y SENSORIALES INTEGRADOS EN EL INSTITUTO DE PSICO-PEDIATRÍA

Asociación sin ánimo de lucro de carácter social: cuidado y tutela de discapacitados intelectuales; educación especial; programas de transición a la vida adulta; centros de día, ocupacionales y de empleo; residencia y pisos tutelados.

ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE HOSTELERÍA DE LA COMUNIDAD DE MADRID LA VIÑA

Asociación empresarial: servicios de asesoramiento y gestión a pymes de hostelería.

ASOCIACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO INDUSTRIAL DE LOS RECURSOS NATURALES (AITEMIN)

Centro tecnológico de carácter privado y sin ánimo de lucro: actividades de I+D y servicios técnicos en los campos de la minería, construcción y medio ambiente.

ASOCIACIÓN PUEBLOS HERMANOS

ONG para el desarrollo: proyectos de desarrollo en los países del sur en los ámbitos humanos, cultural, social y económico; proyectos de sensibilización y educación para el desarrollo.

ATOS ORIGIN

Consultoría y soluciones tecnológicas en sistemas y servicios en el ámbito de los sistemas de información.

AUDINEX, S.A.

Consultoría, ingeniería, auditoría, telecomunicaciones y recursos humanos.

AUTORENTING CONSULTING, S.L.

Renting de automoción.

AVANZZA, S.COOP.

Consultoría y asesoramiento en materia de subvenciones y otros incentivos económicos.

AYTOS CPD, S.L.

Desarrollo de soluciones informáticas para las Administraciones Públicas.

BAJAMAR, S.A.

Fabricación y comercialización de conservas vegetales y platos cocinados.

BANCO ALCALÁ

Actividad financiera.

BANCO GUIPUZCOANO

Actividad financiera.

BASSAT OGILVY CONSEJEROS DE COMUNICACIÓN

Comunicación y publicidad: asesoramiento y ejecución de campañas de publicidad, relaciones públicas, márketing directo, identidad corporativa y estrategias integrales de comunicación.

BAYES INFERENCE, S.A.

Consultoría y servicios tecnológicos: construcción de sistemas de análisis de la información dinámica, previsión y toma de decisiones masivas; producción de software.

BINDAR, S.A.

Distribución de ERPs: Microsoft Business Solutions Navision y Microsoft Business Solutions Axapta.

BIOTOOLS, B & M LABS, S.A.

Desarrollo, fabricación y comercialización de reactivos y kits para el diagnóstico humano y agroalimentario. Investigación en ciencias de la vida en general.

CENTRO DE ESTUDIOS INFOGRÁFICOS VALENCIA, S.L.

Formación en diseño asistido por ordenador: diseño grafico, diseño web y multimedia.

CENTROS COMERCIALES CARREFOUR, S.A.

Distribución mayorista.

CESCE, S.A.

Seguros de crédito a la exportación.

CIBES ABOGADOS

Asesoramiento jurídico integral.

CITRIX SYSTEMS

Desarrollo de software de infraestructura.

CLARKE MODET Y COMPAÑÍA, S.L.

Agencia de propiedad industrial e intelectual.

CODELCA, S.A.

Consultoría, investigación y servicios en el ámbito agroindustrial.

CÓDICE CANTABRIA, S.L.

Formación libre de oposiciones y cursos con las Administraciones Públicas. Proyectos en igualdad de oportunidades e iniciativas europeas.

COMITÉ ESPAÑOL DEL ACNUR

ONG: proyectos en favor de los refugiados; sensibilización de la opinión pública relativa a la situación de los refugiados en el mundo; educación en valores.

COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SISTEMAS AERONÁUTICOS, S.A.

Diseño, fabricación y montaje de componentes aeronáuticos.

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES DE PANADERÍA

Confederación empresarial: servicios de asesoramiento y gestión a asociaciones provinciales de panadería.

COMPAÑÍA OPERADORA DEL MERCADO ESPAÑOL DE ELECTRICIDAD S.A. (OMEL)

Gestión económica del mercado español de electricidad.

DAVIDA REHABILITACIÓN CENTER, S.L.

Rehabilitación y fisioterapia: personas mayores de sesenta años, niños con patologías neurológicas, y fisioterapia preventiva en empresas.

DESCLÉE DE BROUWER, S.A.

Edición de libros.

DIBAL, S.A.

Diseño y fabricación de equipos de pesaje y etiquetaje automáticos.

DISPAÑA, S.L

Distribución y logística de publicaciones nacionales y extranjeras de grandes grupos de comunicación.

DOTEST, S.L.

Distribución de sistemas de dosificación de líquidos.

DYNEFF ESPAÑA, S.L.

Venta al por mayor de productos petrolíferos.

EADS-CASA

Diseño, fabricación y comercialización de aviones y productos aeroespaciales.

EAST WEST COMPANY SPAIN, S.L.

Venta a granel de té fresco de alta calidad y accesorios para prepararlo.

EDIBÓN, S.A.

Fabricación y exportación de material didáctico técnico.

EDICIONES ALJAIMA, S.C.

Elaboración y gestión de proyectos editoriales.

EDITORIAL ALGAZARA, S.L.

Elaboración y gestión de proyectos editoriales.

ELECTROSÓN TELECOMUNICACIÓN, S.A.

Distribución de accesorios, herramientas, componentes y repartidores de fibra óptica y de componentes para la realización de empalmes de cobre.

EMPRESA NACIONAL DE RESIDUOS RADIATIVOS, S.A.

Gestión de residuos radiactivos y desmantelamiento de instalaciones nucleares.

ENAGAS, S.A.

Transporte de gas natural. Gestión técnica del sistema gasista español.

ESCUELA SUPERIOR DE GESTIÓN EMPRESARIAL Y MÁRKETING (ESIC)

Enseñanza universitaria y formación de directivos. Editorial especializada en márketing y management.

EUROQUALITY

Implantación de sistemas de gestión para empresas: calidad, medioambiente, prevención de riesgos laborales y seguridad de la información.

EVICAR MADRID, S.A.

Venta, reparación y mantenimiento de vehículos industriales nuevos y usados. Venta de recambios.

FARMACÉUTICOS MUNDI

ONG sanitaria: proyectos de cooperación sanitaria en Centroamérica y África.

FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS DE ANDALUCÍA

ONG asociativa: servicios sociales especializados.

FEMA ELECTRÓNICA

Diseño, desarrollo y comercialización de instrumentación electrónica de aplicación en la automatización de procesos industriales.

FIRST DATA IBÉRICA

Negocios informáticos, medios de pago electrónicos y nuevas tecnologías.

FLORIDA CENTRE DE FORMACIO.COOP.V.

Enseñanza universitaria, secundaria, ciclos formativos, formación ocupacional y postgrado.

FRANCISCO MENDI, S.L.

Fabricantes de calzado de seguridad con puntera y plantilla.

FRASA INGENIEROS CONSULTORES

Consultoría en los ámbitos del agua, medio ambiente y minería.

FREMAP MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Entidad colaboradora de la Seguridad Social: gestión de riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; gestión de cobertura de prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes; servicios de prevención.

FUNDACIÓN CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES CARDIOVASCULARES CARLOS III

Investigación básica en el área cardiovascular.

FUNDACIÓN FEDERICO FLIEDNER

Enseñanza primaria y secundaria.

FUNDACIÓN JÓVENES DEL TERCER MUNDO

ONG: cooperación al desarrollo; campañas de sensibilización: fomento y organización de voluntariado internacional.

FUNDACIÓN SALVADOR SEGUI

Investigación histórica.

FUNDACIÓN UNIATE

Prestación de servicios a personas mayores.

GALERÍA MAGDA BELLOTTI

Exhibición y promoción de artistas.

GALLETAS SIRO, S.A.

Fabricación de galletas.

GEFANUC AUTOMATION ESPAÑA

Venta, soporte técnico y servicio post-venta de controles numéricos y accionamientos para la automatización industrial.

GEOBAN, S.A.

Gestión de operaciones bancarias y optimización del back-office operativo de entidades financieras.

GESTAMP TOLEDO, S.L.

Estampación y soldadura de productos siderometalúrgicos.

GOIZEKO KABI SRL

Hostelería.

GRÁFICAS ARIAS MONTANO, S.A.

Artes gráficas: diseño, maquetación, impresión y encuadernación de todo tipo de trabajos editoriales.

GRUPO BLC

Consultoría integral de recursos humanos, formación y desarrollo, comunicación social, selección, tecnología.

GRUPO GMV, S.A.

Ingeniería y desarrollo de software e integración de sistemas llave en mano en los sectores aeroespacial, defensa, transporte, telecomunicaciones y e-business.

GRUPO MAHOU-SAN MIGUEL

Fabricación de cerveza.

GRUPO SANTILLANA

Elaboración y gestión de proyectos editoriales.

GSADE, S.L.

Consultoría de recursos humanos.

GYJ ESPAÑA EDICIONES S.L. S. EN C.

Edición y distribución de revistas: Mía, Mía Especiales, Capital, Muy Interesante, Ser Padres Hoy, Cosmopolitan, Marie Claire, Geo, Living at Home.

IBERIA L.A.E.

Transporte aéreo de pasajeros y carga.

IBM, S.A.

Tecnologías de la información: desarrollo de productos informáticos (hardware y software); servicios profesionales; consultoría estratégica; I+D.

IDG COMMUNICATIONS, S.A. UNIPERSONAL

Edición y distribución de publicaciones especializadas en informática.

ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE MADRID

Colegio profesional: desarrollo de funciones parapúblicas (gestión de turno de oficio, tasación de costas), corporativas (deontología profesional, cooperación con la Administración de Justicia) y de servicio (formación, publicaciones, biblioteca, bolsa de trabajo, servicios asistenciales, etc.).

INDUSTRIAS DE ROCAS ORNAMENTALES, S. A.

Extracción y elaboración de pizarra.

INFORPRESS

Consultoría en comunicación y relaciones públicas.

INTEINCO, S.A.

Control de calidad y asistencia técnica en todas las fases del proceso constructivo. Estudios geotécnicos y de patologías de construcciones e instalaciones. Asesoría y consultoría de sistemas de calidad a empresas. Laboratorio de ensayos acústicos en la edificación.

ISDEFE - INGENIERÍA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA, S.A.

Asistencia técnica y consultoría en tecnologías de la información, comunicaciones, sistemas de mando y control, ingeniería del software y disciplinas asociadas con la gestión logística.

ISIDRO DE LA CAL FRESCO, S.L.

Comercialización, importación, exportación y procesado de pescado y mariscos. Acuicultura marina y continental.

JEZ

Construcción de material fijo para ferrocarril.

KENDRIÓN RSL SPAIN, S.A.

Automoción: fabricación y montaje de piezas de plástico; montaje inyección, pintura y espumado de piezas.

KUTXA-CAJA GIPUZKOA SAN SEBASTIÁN

Actividad financiera.

LANTEK AUTOMATIZACIÓN S.L

Desarrollo y comercialización software CAD/CAM para máquina herramienta de tratamiento de la chapa.

LORING & CÍA CONSULTORES

Consultoría en recursos humanos y organización.

LUCENT TECHNOLOGIES ESPAÑA, S.A.

Comercialización de equipos de telecomunicaciones.

MADHIS FIC, S.A.

Explotación, transformación y comercialización de madera forestal.

MARTIFER CONSTRUCCIONES METÁLICAS ESPAÑA, S.A.

Suministro y montaje de estructuras metálicas.

MYALERTCOM, S.A.

Servicios de valor añadido a través del móvil y del e-mail.

NETWORK APPLIANCE S.L.

Soluciones de almacenamiento informático.

NEUROPHARMA S.A.

Investigación y desarrollo de fármacos para el sistema neurodegenerativo.

NEXUS INFORMATION TECHNOLOGY, S.A.U.

Consultoría tecnológica y de software.

NOBEL TOURS

Mayorista de viajes.

NOMINALIA INTERNET, S.L.

Proveedor de servicios en Internet.

OFICINA DE COOPERACIÓN UNIVERSITARIA, S.A.

Soluciones informáticas de gestión para universidades.

OPEN SOLUTIONS

Consultoría y servicios profesionales en tecnologías informáticas.

ORGANISMO AUTÓNOMO INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Prestación de servicios informáticos y de comunicaciones de voz y datos para la Comunidad de Madrid.

PESCAVEGA, S.L.

Venta y distribución al por mayor de pescado y marisco fresco y sus derivados.

POWERDATA IBÉRICA, S.L.

Soluciones tecnológicas para el análisis e integración de datos, data warehouses y business intelligence.

PREVING CONSULTORES

Consultoría en prevención de riesgos laborales.

PROYECTOS EJECUCIÓN Y CONTROL DE OBRAS, S.A.

Realización de proyectos, ejecución de obras (edificación industrial y de viviendas), rehabilitación, project manager (ingeniería básica y avanzada).

QUALITY OBJECTS, S.L.

Servicios tecnológicos de desarrollo de sistemas de información.

RANDOM ESTUDIOS DE OPINIÓN MÁRKETING Y SOCIOECONÓMICOS, S.A.

Investigación sociológica y de opinión. Estudios sociológicos y de mercado.

REALTECH'S

Consultoría tecnológica en software de gestión para departamentos de sistemas informáticos.

REFERENCE LABORATORY S.A.

Laboratorio de análisis clínicos especiales.

REINADO SOCIAL

Edición y distribución de la revista mensual de información general Reinado Social.

RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN JUAN DE DIOS, S.A.

Atención a personas mayores. Servicios residenciales para la tercera edad.

SANTIAGO PEÑARANDA, S.L.

Transporte de mercancías por carretera.

SANTOS

Fabricación y comercialización de mobiliario de cocina.

SAO EDICIONS, S.L.

Edición y distribución de la revista mensual SAO y de libros en valenciano.

SAT, MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL NÚMERO 16

Mutua de accidentes de trabajo, asistencia en accidentes de trabajo, gestión de ITCC y prevención de riesgos laborales.

SELECT RRHH ETT, S.A.

Empresa de trabajo temporal.

SERVIPUBLIC CANARIAS, S.L.

Márketing promocional y organización de eventos.

SINTERSTAHL ASTURIAS, S.A.

Fabricación de piezas sinterizadas.

SISTELEC ELECTRÓNICA, S.L.

Desarrollo de proyectos de ingeniería, instalación y mantenimiento de sistemas y equipos de telecomunicaciones, integración de sistemas de telecomunicaciones, I+D en sistemas de telecomunicaciones.

SOCIEDAD ESPAÑOLA DE DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN CIENTÍFICA (SEDIC)

Asociación de profesionales de la información, documentación y bibliotecas: formación profesional continua, proyectos de cooperación.

SOCIEDAD ESPAÑOLA DE ELECTROMEDICINA Y CALIDAD (SEDECAL)

Fabricación, comercialización y servicio postventa de aparatos de rayos X.

SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A.

Distribución de correspondencia y paquetería.

SP METAL BIEL

Transformación de materiales plásticos: fabricación de bolsas de plástico para grandes superficies y bolsas de basura.

STANDBY CONSULTORES

Consultoría de recursos humanos, calidad y medio ambiente.

STEP TWO, S.A. (IMAGINARIUM)

Comercialización y distribución al por menor de juguetes.

SUIZA DE REASEGUROS (IBÉRICA) AGENCIA DE REASEGUROS, S.A.

Agencia de reaseguros.

SYNOVATE

Investigación de mercados.

SYNOVATE DIRECT, S.A.

Investigación de mercados.

TAU CERÁMICA

Fabricación y comercialización de baldosas cerámicas.

TEA-CEGOS, S.A.

Consultoría de formación y selección de personal.

TECNIVIAL, S.A.

Señalización y balizamiento de carreteras, autopistas, ferrocarriles. Ordenación, señalización, conservación y mantenimiento de espacios naturales. Fabricación de claraboyas para cubiertas, ventanas de tejados y material aeroportuario.

TELOLLEVAN.COM

Portal de servicios a domicilio a través de Internet.

TETRA PAK

Fabricación y venta de envases de cartón para alimentos líquidos.

TIPSA, S.L.

Consultoría informática.

TORMO & ASOCIADOS

Consultoría de franquicias.

TRESSIS A.V., S.A.

Asesoramiento e intermediación financiera.

TWINSOFT, S.A.

Servicios informáticos.

VIAJES EL CORTE INGLÉS

Mayorista de viajes.

VISSUM. INSTITUTO OFTALMOLÓGICO DE ALICANTE

Estudio y tratamiento de las enfermedades oculares.

WESDURLAN, S.L.

Pavimentos especiales para usos industriales y comerciales

ZÉLTICA DE ASESORÍA Y CALIDAD, S.L.

Montaje y mantenimiento de tuberías de protección contra incendios.

ZENITH MEDIA

Investigación, planificación y compra de medios publicitarios.

ANEXO IV: ESQUEMA DE CRITERIOS COMPARABLES EN AMBOS CUESTIONARIOS (TITULADOS Y EMPLEADORES)

Cuestionarios	Valoración de conocimientos Habilidades Sociales	Valoración de competencias: Cualidades Personales	Valoración De Competencias:
TITULADOS Y EMPLEADORES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estudios universitarios realizados 2. Expediente académico 3. Master/Postgrado 4. Cursos de especialización 5. Conocimiento de idiomas 6. Conocimiento de informática 7. Prácticas realizadas 8. Experiencia laboral previa 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disponibilidad (viajes/ cambio de residencia) 2. Capacidad de aprendizaje 3. Capacidad de adaptación/ flexibilidad 4. Comunicación oral y escrita en lengua nativa 5. Capacidad de trabajo en equipo 6. Relaciones interpersonales/ sociales 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sentido de la responsabilidad 2. Iniciativa/capacidad de decisión/liderazgo/dotes de mando 3. Sinceridad 4. Seguridad en sí mismo 5. Compromiso ético/ética personal y/o profesional
EMPLEADORES		<ol style="list-style-type: none"> 7. Capacidad de análisis y síntesis 8. Resolución de problemas 9. Capacidad de organización y planificación 10. Trabajo en un contexto internacional 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Creatividad 7. Tenacidad 8. Lealtad 9. Razonamiento crítico 10. Capacidad de gestión de la información 11. Discreción 12. Motivación por la calidad 13. Capacidad intelectual
TITULADOS	<ol style="list-style-type: none"> 9. Currículum Vitae 10. Carta de presentación 11. Entrevista de selección 12. Pruebas de selección 13. Otros 		



El presente estudio sobre la adecuación de la formación universitaria a las necesidades actuales del mercado laboral pretende aportar indicadores que contribuyan a una adecuada adaptación de los estudios universitarios españoles al Espacio Europeo de Educación Superior (Proceso de Bolonia).

Una de las líneas prioritarias de dicho proceso se centra en preparar de forma adecuada a los titulados para su ingreso en un mercado de trabajo competitivo, sin fronteras y en constante cambio. Es por ello que, tanto en la revisión de las actuales titulaciones como en el diseño de las nuevas, prevista en los proyectos de Decreto de Grado y Postgrado, deberán tenerse en cuenta los objetivos, competencias y habilidades que los titulados necesitan para integrarse en el mercado laboral.

En este contexto, resulta imprescindible conocer las demandas reales de las empresas, organizaciones e instituciones que conforman el mercado laboral español, contando, para ello, con una información detallada sobre sus requerimientos actuales que permita realizar una previsión acerca de las necesidades que deberán cumplir los futuros titulados y profesionales.

Los datos del estudio se basan fundamentalmente en dos cuestionarios: uno referido a las expectativas de inserción laboral de los recién titulados universitarios y otro referido a las necesidades de personal cualificado por parte de los empleadores. Además, se ha realizado un estudio longitudinal, con datos basados en las últimas cinco ediciones de la *Guía de Empresas que ofrecen Empleo* (2000-2004), que proporciona una amplia visión sobre las tendencias de oferta de empleo para titulados universitarios en los últimos cinco años: sectores que ofrecen más empleo, las titulaciones universitarias más solicitadas por los empleadores, funciones más ofertadas y perfil del candidato más solicitado.



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN
Y CIENCIA

DIRECCIÓN GENERAL
DE UNIVERSIDADES

PROGRAMA
DE ESTUDIOS
Y ANÁLISIS



Cátedra UNESCO de
Gestión y Política Universitaria
Universidad Politécnica de Madrid



FUNDACION
UNIVERSIDAD-EMPRESA



Agencia de Calidad,
Acreditación y Prospectiva
de las Universidades de Madrid