

ITINERARIOS DE INSERCIÓN LABORAL Y
FACTORES DETERMINANTES DE LA EMPLEABILIDAD:
FORMACIÓN UNIVERSITARIA *VERSUS* ENTORNO

Original preliminar de la
monografía

València, 25 de mayo de 2018.

**Itinerarios de inserción laboral y
factores determinantes de la
empleabilidad:
Formación universitaria *versus* entorno**

Dirigido por

Francisco Pérez García

Joaquín Aldás Manzano

José María Peiró Silla

Lorenzo Serrano Martínez

Belén Miravalles Pérez

Ángel Soler Guillén

Irene Zaera Cuadrado

ÍNDICE

Introducción	7
1. La inserción laboral de los universitarios en España: Evolución y determinantes	21
1.1. Panorama general	22
1.2. Importancia del entorno macroeconómico en la inserción	29
1.3. Importancia de la especialización productiva.....	35
1.4. Riesgo de sobrecualificación e importancia de la formación	40
1.5. Conclusiones.....	47
2. Determinantes de la inserción de los titulados en España	51
2.1. La inserción de los titulados según la EILU	53
2.2. Análisis econométrico de la inserción laboral	63
2.3. La inserción como acceso a un empleo.....	67
2.4. La inserción como acceso a un empleo adecuado a la formación	75
2.5. La inserción como acceso a un contrato con buenas características	81
2.6. La utilidad del título para la inserción: valoración subjetiva de los titulados.....	89
2.7. Conclusiones.....	91
3. Las universidades y la inserción laboral de sus egresados	97
3.1. La medición de los resultados de inserción laboral de las universidades españolas.....	100
3.2. Fuentes de influencia potencial de los resultados de inserción de las universidades españolas	113
3.3. Determinantes institucionales de los resultados de inserción laboral de las universidades españolas	126
3.5. Conclusiones.....	132
4. Estrategias y actuaciones de las universidades españolas para promover la empleabilidad de los egresados	137
4.1. Desarrollos actuales y retos de las universidades en la promoción de la empleabilidad....	139
4.1.1. La evolución histórica de los servicios sobre empleo y carrera en las universidades en relación con su contexto.....	139
4.1.2. Las necesidades y demandas de los estudiantes y graduados universitarios y de la sociedad ..	141
4.1.3. Los retos para las universidades, en el nivel estratégico	143
4.1.4. Respuestas de las universidades a las nuevas demandas: configuración y organización de los servicios de carrera (<i>career services</i>)	145
4.1.5. Contenidos de los servicios.....	146

ÍNDICE (cont.)

4.2. Análisis de las estrategias de las universidades españolas relacionadas con la empleabilidad de sus titulados.....	149
4.2.1. Universidades consideradas.....	149
4.2.2. Metodología	150
4.2.3. Principales resultados obtenidos en los ámbitos considerados en los planes estratégicos	151
4.2.4. Análisis diferencial por grupos de universidades	156
4.3. Actuaciones de las universidades para promover la empleabilidad	158
4.3.1. Metodología para elaborar el sistema de indicadores	159
4.3.2. Principales resultados de la evaluación de las acciones a favor de la empleabilidad	164
4.3.3. Análisis de los servicios y actuaciones de empleabilidad y carrera en cada grupo estratégico de universidades	168
4.3.4. Análisis de la relación de los indicadores sobre empleabilidad con los indicadores de resultados de U-Ranking.....	175
4.4. Conclusiones y recomendaciones	179
5. La empleabilidad y el futuro de la inserción laboral de los universitarios.....	181
Apéndice. La empleabilidad en las universidades españolas: Ámbitos de inserción laboral y servicios ofertados.....	209
Bibliografía	217
Índice de cuadros y gráficos	223
Nota de autores.....	229

Introducción

ESTA monografía analiza dos problemas estrechamente relacionados, pero diferentes: la empleabilidad y la inserción laboral de los universitarios españoles. Se trata de una problemática que se ha hecho mucho más relevante para las universidades en las últimas décadas y en la que pueden plantearseles formidables desafíos en las próximas, como consecuencia del impacto de la digitalización sobre los perfiles de las profesiones en lo que se refiere a la formación para las mismas, a su regulación y a su ejercicio (Susskind y Susskind 2016).

La empleabilidad cabe entenderla como el conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades con las que se ha dotar un egresado para el ejercicio de las profesiones para las que su título lo acredita, de modo que la responsabilidad de las universidades en su adquisición es relevante. La inserción laboral de los titulados, entendida como la consecución de empleos de calidad y su mantenimiento y mejora a lo largo de la vida laboral, depende de su empleabilidad pero también de otros factores personales y del entorno, tanto el particular del titulado como el de las universidades en las que este se formó.

La calificación de estos dos asuntos como problemáticos se basa en la observación de las dificultades de muchos titulados españoles para insertarse satisfactoriamente en el mercado de trabajo: algunos no encuentran empleo y otros han encontrado ocupaciones que no responden a sus expectativas o cuyo desempeño no requiere estudios superiores. Estas dificultades de inserción pueden deberse a la insatisfactoria empleabilidad de los titulados o a otros factores que las universidades no controlan, como la formación previa de los titulados o el hecho de que parte del tejido productivo esté especializado en actividades de tecnología baja que, al ofrecer pocas ocupaciones cualificadas no facilitan el aprovechamiento del capital humano generado por el sistema educativo.

Otra referencia que debe tenerse en cuenta es que no todos los universitarios se enfrentan a las mismas dificultades de inserción y mientras para algunos los obstáculos son graves otros logran con relativa facilidad empleos que se ajustan a su formación. Asimismo, según hemos comprobado, las condiciones en las que

se desarrolla la inserción no son las mismas, en promedio, para los egresados de las distintas universidades. Esta diversidad individual e institucional plantea de manera natural interrogantes sobre las causas de las diferencias.

Las preguntas que la monografía ha intentado responder relacionadas con la empleabilidad y la inserción son numerosas y se refieren a las razones del paro de los universitarios y de la sobrecualificación o, si se prefiere, el infraempleo de los titulados. Asimismo, se ha buscado identificar los factores que explican las diferencias en las probabilidades de lograr una inserción de calidad, tanto entre distintos individuos como entre titulados de distintas universidades.

Los primeros interrogantes abordados se refieren a la magnitud de los problemas de inserción, tanto los asociados al desempleo como al infraempleo. Un segundo bloque de cuestiones se refiere a las causas de las diferentes probabilidades de inserción y para identificarlas cabe dirigirse, al menos, en tres direcciones: el análisis de las circunstancias de los individuos; las características de la preparación recibida en las universidades; y los rasgos del entorno social y del tejido económico que ofrece los empleos. En estos tres ámbitos pueden encontrarse factores que influyen en la empleabilidad y en la inserción que es importante distinguir para identificar correctamente las palancas que pueden contribuir a mejorar los resultados y solucionar los problemas. En particular, interesa saber cuáles de esos instrumentos están en manos de las universidades y cuáles dependen de otros actores (estudiantes y sus familias, empresas o gobiernos).

Sobre la importancia de aprovechar el capital humano

La creciente relevancia y complejidad de los problemas de empleabilidad y de inserción laboral de los universitarios en un país desarrollado como España está relacionada con cambios de gran calado que se están produciendo en nuestra economía y nuestra sociedad, cuyo origen es con frecuencia tecnológico. Dado que sus impactos sobre el empleo de los universitarios son directos y muy relevantes, solo teniéndolos en cuenta y respondiendo proactivamente a los mismos los actores mencionados será posible paliar las dificultades que hoy padecemos y aprovechar mejor las oportunidades que se nos ofrecen.

El conocimiento y el capital humano son ingredientes fundamentales del desarrollo social y económico actual, pues este se basa en la ampliación del espacio que ocupan las actividades creativas e innovadoras capaces de generar valor

en los mercados y para la sociedad. En este contexto no solo importa transmitir o generar conocimiento sino aprovecharlo y, por ello, la labor de las universidades quedaría incompleta si se limitara a investigar y a formar a sus estudiantes en conocimientos científicos, artísticos, humanísticos o técnicos en las diferentes disciplinas, sin sentar las bases para su inserción laboral y su desarrollo profesional.

Una formación de esas características requiere el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes que fundamenten la adquisición de competencias que son necesarias para un adecuado desempeño laboral y profesional. Se trata de competencias transversales e instrumentales que fortalecen las oportunidades de empleo y el ejercicio profesional con la flexibilidad, versatilidad y adaptación que requieren los nuevos mercados laborales y las transformaciones que se están produciendo en las empresas, las organizaciones de todo tipo y la sociedad en general.

Muchos de estos cambios se originan en el avance de la tecnología y la enorme velocidad de penetración que está adquiriendo la digitalización en el siglo XXI, modificando la gestión de las empresas, los diseños de los sistemas de trabajo y las propias actividades laborales, pero también muchos comportamientos individuales y muchas relaciones sociales. En este contexto, es fundamental que los universitarios dispongan de recursos para moverse en esos escenarios cambiantes y que las universidades les ayuden a adquirir las competencias relativas a la gestión personal y profesional de su propia carrera y otras más específicas que son necesarias en diferentes estadios de la misma, como la búsqueda de un empleo entre los que se ofrecen en cada momento, el replanteamiento de su formación y preparación para aprovechar las oportunidades, el emprendimiento de su propio proyecto, etc.

Cada vez con mayor frecuencia, los titulados que salen de las universidades han de estar preparados para gestionar su carrera profesional y realizar las diferentes transiciones entre un empleo y el siguiente, así como el cambio de una organización a otra. Además, una parte importante de los titulados han de estar cualificados para gestionar adecuadamente su autoempleo como autónomos y para iniciar o impulsar iniciativas emprendedoras, capaces de aprovechar el conocimiento para generar valor y también empleos para otros. El aprovechamiento de muchas oportunidades de carrera existentes en distintos ámbitos (ocupa-

ciones, empresas, sectores, países) va a depender de esa preparación y de la contribución de las universidades a la misma.

Así pues, el campo de las responsabilidades de las universidades en la formación de la gran mayoría de sus estudiantes se amplía cuando contempla como una de sus dimensiones el fomento de su empleabilidad. Caben pocas dudas de que esa es una expectativa de los estudiantes, sus familias, las empresas y la sociedad en general, y así lo reconocen cada vez más las universidades españolas, contemplando esa responsabilidad en sus planes estratégicos. Muchas de ellas asumen ya explícitamente su parte de responsabilidad en el futuro del empleo y empleabilidad de sus titulados, y se plantean el objetivo de atender mejor las demandas y aspiraciones de los jóvenes. Con esa finalidad desarrollan un número cada vez más amplio de iniciativas en este terreno, como luego se mostrará, orientadas a disponer de un conocimiento detallado, anticipatorio y proactivo de las demandas laborales del tejido productivo, sus posibles desarrollos y su evolución, con el fin de que la empleabilidad favorezca el aprovechamiento de la inversión en formación.

Transformaciones socioeconómicas y del mercado de trabajo recientes

En el origen de los retos que plantea la inserción laboral de los titulados en las últimas décadas se encuentran numerosos cambios en las economías y en la sociedad. En buena medida están asociados a la tecnología y de manera creciente a la digitalización, y han tenido fuertes repercusiones en el volumen de empleo y en las características de las ocupaciones, intensificando la demanda de capital humano por el tejido productivo y la diversidad de puestos de trabajo con perfil universitario. En paralelo, en la mayoría de los países se han producido importantes incrementos en la demanda de estudios universitarios, en el número de titulaciones, en las cifras de egresados de las universidades y de ocupados con titulación superior.

En España todos estos cambios han tenido lugar a lo largo del último medio siglo y han continuado durante el periodo más reciente, siguiendo una tendencia que presenta una apreciable independencia de la fase del ciclo económico. En los últimos treinta y cinco años el número de estudiantes universitarios se ha multiplicado por 2,3, el número de titulados por 3,7 y el de universitarios ocupados por 6. Pero en la última década, a pesar de la *gran recesión*, la cifra de titula-

dos ocupados ha aumentado en 781 mil, lo que representa un incremento del 16,3% en un contexto en el que el empleo total se ha reducido entre 2007 y 2017 en 1,8 millones de puestos de trabajo.

Pese a esa corriente de fondo favorable a la inserción laboral de los universitarios, al mismo tiempo, nuestro país presenta importantes niveles de desempleo y variantes de la flexibilidad laboral que producen precariedad y afectan especialmente a los jóvenes. Son rasgos que también aparecen en el mercado de trabajo de los titulados a pesar de sus innegables ventajas frente a quienes tienen menores niveles de estudio. Los problemas de paro se han agravado durante la crisis pero no se deben únicamente a las consecuencias de la misma, pues reflejan también otras corrientes transformadoras de gran calado en los que conviene insistir por representar importantes desafíos.

En primer lugar, los cambios tecnológicos y la digitalización, característicos de la nueva etapa productiva tienen fuertes repercusiones sobre las cualificaciones y las ocupaciones. Fenómenos inexistentes hasta hace poco más de una década, como la computación en la nube (*cloud computing*), la internet móvil y las redes sociales, son hoy habituales en nuestra vida cotidiana, laboral y social. Los progresos en la digitalización de las actividades no se limitan a lo que sucede en las pantallas y comienzan a afectar a nuestros entornos físicos, con los avances de la robótica, la impresión en 3D, la electrónica de uso abierto o la internet de las cosas (*Internet of things*, IoT), y también se están haciendo presentes los riesgos asociados a dichas actividades (ciberseguridad). Como consecuencia de estos y otros muchos cambios, se crean y destruyen empleos y se modifican los perfiles de muchas ocupaciones.

En segundo lugar, la globalización de la economía y de los mercados plantea una nueva e intensa competitividad entre las empresas que genera reacciones para controlar los costes, también los de personal, y mejorar o preservar los beneficios (Davis 2006). Las reducciones de plantilla, así como las fusiones e integraciones de empresas, han llevado consigo mayores exigencias de flexibilidad que las nuevas tecnologías la han facilitado en ocasiones, al favorecer el teletrabajo o el trabajo cooperativo apoyado en plataformas digitales. Pero también han impulsado la deslocalización de la producción y las transformaciones de los sistemas productivos, al hacer compatible la segmentación de muchos procesos con el control del conjunto de las fases productivas que subyacen a un producto,

aunque muchas de ellas estén externalizadas. Esta tendencia ha reducido el peso de la industria e incrementado el del sector servicios, ha llevado a la aparición de nuevas formas de empleo y debilitado las relaciones tradicionales entre empleador y empleado.

Eurofound (2015) ha analizado las nuevas formas de relaciones contractuales más utilizadas en Europa. En España se dan, predominantemente, tres: el trabajo móvil basado en las TIC (tecnologías de la información y la comunicación), el trabajo repartido entre numerosas personas y el empleo cooperativo. En las formas emergentes de trabajo en la economía *gig* los empleos se obtienen a través de la red, son de corta duración y con frecuencia atomizados, y suponen un contacto ocasional entre cliente y proveedor. Las plataformas de trabajo *on-line* ponen en contacto a millones de profesionales y trabajadores independientes con clientes de todo el mundo para realizar diseño de webs, publicidad, diseño gráfico, traducciones, etc. Por otra parte, los servicios a demanda canalizados por plataformas vía *apps*, con frecuencia en el mercado informal, incrementan la *desmutualización* del trabajo y las dimensiones de su flexibilización¹, al tiempo que amplían las posibilidades de libre circulación del trabajo a través de los servicios a los que se incorpora y su internacionalización (Peiró 2017; Todolí 2017).

En paralelo, las tecnologías digitales amenazan empleos y generan una mayor demanda de trabajadores del conocimiento (*knowledge workers*), con una gran variedad de perfiles que difícilmente se adaptan a un número limitado de titulaciones y a unos contenidos formativos estables de las mismas. Por estas y otras razones, los cambios del contexto han puesto en cuestión rasgos importantes de las trayectorias laborales y las carreras profesionales que mejor conocemos. Uno muy relevante es que está perdiendo fuerza el patrón clásico de *trabajo de por vida en una única organización*. El nuevo horizonte para muchos trabajadores — incluidos los universitarios— es una sucesión de empleos en distintos entornos y

¹ La flexibilidad numérica y los despidos no resultan suficientes y, a veces, son contraproducentes para las empresas. Ello ha llevado a diversificar las formas de flexibilidad organizativa. El Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes (Montalvo y Peiró 2009) distinguió además de la flexibilidad numérica, la geográfica (disponibilidad para la movilidad), la temporal (en dedicación —tiempo completo *vs.* tiempo parcial—, horaria —jornada regular *vs.* irregular— y en turnos), la funcional (posibilidad de ocupar distintos puestos según las necesidades de la empresa) y la de las cualificaciones.

plantea a las personas la necesidad de comprender cómo pueden diseñar sus propias carreras, dado que éstas dependen mucho menos de la planificación de las mismas que hasta ahora ofrecían las empresas.

En tercer lugar, conviene tener en cuenta que los cambios sociales también afectan al volumen y la composición del empleo: los cambios demográficos, como el envejecimiento en los países desarrollados, el incremento de las migraciones, el fuerte crecimiento de la natalidad en otros; los cambios culturales, como la incorporación de la mujer al trabajo, el incremento de los niveles educativos de la población o en la participación social. Todos ellos tienen incidencia significativa en los mercados laborales, tanto por el lado de la oferta (necesidad de nuevos perfiles formativos) como por el de la demanda (nuevas ocupaciones) (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] y Unión Europea 2016).

Los cambios observados y potenciales, en las empresas, en los empleos, en las relaciones laborales y en la formación derivados de todas estas transformaciones, tecnológicas, organizativas y sociales, son muy relevantes, pues tienen fuerte impacto sobre el trabajo, sus tareas y cualificaciones, sobre las relaciones contractuales, las formas organizativas y las carreras profesionales de las personas (Peiró 2017).

En la actualidad es cada vez más evidente que el tejido de las ocupaciones y las tareas a desempeñar, así como la preparación necesaria para acceder a las primeras y realizar las segundas, están modificándose profundamente, pero se trata de un proceso que viene de lejos. En realidad, desde hace décadas se constata un continuo cambio en las cualificaciones y competencias requeridas en los trabajos. Hace ya tiempo se constató que las *mutaciones industriales* dejaban descolocados a miles de trabajadores cuyas cualificaciones quedaban obsoletas, sin haberse sustituido por otras mediante formación. Pero la rapidez de esos cambios es ahora mayor y en ocasiones es más radical, de modo que influye en la forma de adquirir y renovar las competencias e intensifica la necesidad de ofrecer soluciones a los retos planteados. Un informe reciente del Foro Económico Mundial (WEF 2016) sobre el futuro de los trabajos ante la cuarta revolución industrial señala, en línea con otros trabajos, que el 65% de los escolares actuales desempeñarán trabajos que todavía no existen y anticipa importantes cambios en las tareas, habilidades y competencias para su desempeño. El desafío para los sistemas educa-

tivos, los individuos y la sociedad es cómo organizar la formación en ese nuevo escenario.

Atención creciente a la empleabilidad y la inserción de los titulados

Si los jóvenes y sus familias han de asumir la gestión de su carrera, habrán de buscar y a menudo costear su formación a lo largo de la vida, decidiendo en qué formarse para mejorar sus oportunidades de trabajo (Van den Born y Van Witte-loostuijn 2013) y los servicios de las universidades serán más valorados si les enseñan cómo hacerlo. Si cada vez es más importante la flexibilidad, la adaptabilidad y el aprendizaje a lo largo la vida (Savickas *et al.* 2009), las políticas públicas de educación y empleo han de contemplarlo y ofrecer programas que preparen a los jóvenes para esta nueva situación. Y las empresas han de considerar que el desarrollo profesional y la satisfacción de sus trabajadores pasa por que éstos sigan siendo empleables cuando se desvinculen de ellas.

Durante los últimos tiempos «los cambios rápidos y profundos que está experimentando la sociedad plantean problemas importantes de desajuste entre la formación recibida en los centros universitarios y la demanda generada por el sistema productivo» (Ruiz y Molero 2010). Por ello, las universidades y la sociedad están prestando cada vez más atención a esta problemática, desarrollando estrategias para mejorar el conocimiento del problema y aumentar la empleabilidad (y/o la autoempleabilidad o el emprendimiento) de sus estudiantes y sus titulados.

Una de las claves para avanzar en esa dirección han sido los resultados obtenidos por un número creciente de informaciones estadísticas, observatorios y estudios sobre la inserción laboral de los jóvenes titulados universitarios en el mercado de trabajo, a nivel internacional, europeo y nacional². El objetivo de estos trabajos es obtener información sistemática del proceso y conocer los resultados de la inserción laboral y la empleabilidad de los graduados universitarios en los primeros años tras su titulación. En los últimas dos décadas diversas universidades y otros organismos e instituciones han llevado a cabo estudios sobre esta te-

² Para una información detallada sobre los estudios realizados en diversos países y regiones del mundo véase el International Network for Graduate Surveys INGRADNET (<http://ingradnet.org>) y también Schomburg (2016).

mática, entre los que cabe destacar dos de carácter europeo e internacional, en los que participó España (CHEERS [Career after Higher Education: a European Research Study] y Reflex [The Flexible Professional in de Knowledge Society]³) y en nuestro país, recientemente, el informe del MECD (2014) sobre las trayectorias en la Seguridad Social de los titulados y la Encuesta de Inserción Laboral de los Universitarios (EILU) del INE (2017c).

Hace ya veinte años, en 1997, un conjunto de investigadores de universidades y centros de investigación europeos preocupados por la escasez de datos sobre la inserción laboral de los jóvenes graduados universitarios propusieron a la Comisión Europea un estudio sobre la educación y la transición de éstos al mercado laboral conocido como Proyecto CHEERS. Fue llevado a cabo por un consorcio formado por nueve universidades y tres institutos de investigación⁴ de doce países europeos⁵ y una universidad japonesa. Su objetivo era la construcción de una metodología común para el análisis del proceso de inserción laboral de los universitarios en Europa durante los primeros años de su graduación. La base de datos del proyecto⁶ permitió amplios análisis sobre la situación laboral de los graduados y su inserción laboral, evaluando el papel de las universidades y de las características socio-biográficas de los graduados en ese proceso. Además, se identificaron las trayectorias de carrera tempranas de esos graduados y los impactos de la educación superior en esas trayectorias.

El proyecto Reflex continuador del proyecto Cheers, fué innovador al analizar la capacidad de los universitarios para adaptarse a nuevos ámbitos de desarrollo profesional no necesariamente relacionados con su campo específico de estudio⁷.

³ Por su parte, el proyecto Proflex fue una réplica del proyecto Reflex en América Latina que presentó no sólo resultados latinoamericanos, sino también compararlos con resultados de algunos países europeos.

⁴ Entre ellos el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie).

⁵ Alemania, Austria, España, Finlandia, Francia, Holanda, Italia, Noruega, Reino Unido, República Checa y Suecia.

⁶ La población objeto de estudio fueron los universitarios que finalizaron sus estudios durante el curso 1994 y 1995. El trabajo de campo se llevó a cabo entre noviembre de 1998 y febrero de 1999 enviándose 116.436 encuestas, de las que se obtuvieron cumplimentadas 39.235 (tasa de respuesta 33,69%).

⁷ Participaron dieciséis países (Austria, Bélgica/Flandes, República Checa, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Italia, Japón, Holanda, Noruega, Portugal, España, Suecia, Suiza y Reino Unido) y su objetivo era conocer la integración profesional de los egresados universitarios europeos

El informe final proporcionó evidencia empírica acerca de los titulados europeos sobre cinco cuestiones relevantes: la pericia profesional, la flexibilidad funcional, la innovación y la gestión del conocimiento y la movilización de los recursos humanos y su internacionalización.

Desde entonces se han desarrollado en España numerosas iniciativas en las universidades y en algunos sistemas universitarios regionales⁸ para el seguimiento de la inserción laboral. La riqueza resultante de las distintas aproximaciones va acompañada de una limitación importante: la falta de metodologías comunes en la recogida de información impide analizar conjuntamente los resultados de las distintas universidades y sistemas universitarios regionales, y profundizar en el estudio de las causas de los problemas. Desde la perspectiva de la superación de esas limitaciones, merece destacarse que en los últimos años la información disponible sobre los procesos de inserción del conjunto de las universidades españolas ha dado un importante paso adelante al publicarse el estudio del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD 2014), *Inserción laboral de los egresados universitarios, La perspectiva de la afiliación a la Seguridad Social*, y la estadística del INE (2016c), Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios (EILU). La riqueza de ambas bases de datos permite mejoras significativas en el conocimiento del proceso de inserción de los titulados en el quinquenio 2010-2014 y será la base de dos capítulos de esta monografía, cuya estructura general, tras esta introducción, es la siguiente.

Los capítulos

Esta monografía es el fruto de un proyecto de investigación que ha durado casi dos años y forma parte de un amplio programa de trabajo sobre el funcionamiento y los resultados de las universidades en España desarrollado conjunta-

en el curso 1999/2000. El instrumento clave del proyecto fue la encuesta Reflex, destinada a recoger datos de titulados universitarios 4 años después de su graduación. Se obtuvieron datos de 40.000 graduados europeos de 17 países europeos. Con el objetivo de simplificar la presentación de resultados sobre diversos modelos universitarios en Europa, y tomando como un país de comparación México, se analizaron los resultados para ocho grandes áreas de estudio: educación, humanidades y arte, ciencias sociales, economía y empresa, derecho, ingeniería y arquitectura, salud y ciencias experimentales.

⁸ Destacan en este sentido las iniciativas de la AQU para el conjunto de las universidades catalanas.

mente por la Fundación BBVA y el Ivie a lo largo de toda la década actual, que ha generado ya numerosos estudios. El equipo de siete personas que ha desarrollado este proyecto ha estado formado por cuatro catedráticos de la Universitat de València de tres áreas de conocimiento distintas y tres especialistas del Ivie en documentación y análisis de datos.

En el reparto de responsabilidades para la elaboración de los capítulos Lorenzo Serrano y Ángel Soler se han encargado de los dos primeros, Joaquín Aldás e Irene Zaera del tercero y José María Peiró y Belén Miravalles del cuarto. Francisco Pérez se ha responsabilizado de la introducción y el quinto capítulo, así como de la coordinación y dirección de la monografía. Más allá de la participación directa de los distintos miembros del proyecto en la elaboración de cada capítulo, el análisis conjunto de los distintos materiales por todo el equipo y su consenso sobre la interpretación general de los mismos permite afirmar que ésta es un obra colectiva.

El primer capítulo, analiza la evolución de la inserción laboral de los universitarios españoles desde una perspectiva general, a partir de distintas fuentes de información públicas, nacionales e internacionales. Tras ofrecer un panorama del empleo y el paro de los titulados, el capítulo analiza a la luz de las estadísticas públicas la importancia de tres aspectos muy relevantes para la inserción en los que se profundizará posteriormente. Los dos primeros se refieren al entorno de las universidades: la fase del ciclo en la que se encuentran la economía y los mercados de trabajo en los que los titulados han de encontrar empleo, y la especialización productiva de la que depende la abundancia o escasez de ocupaciones cualificadas. El tercer aspecto considerado es la importancia de la formación para conseguir un empleo, tanto desde el punto de vista del nivel de estudios como del campo de especialización y las competencias adquiridas. La revisión de información que ofrece este primer capítulo orienta la formulación de las preguntas que exploran, con mucho mayor detalle, los tres capítulos siguientes.

El segundo capítulo analiza los determinantes de la inserción laboral de los titulados en España a partir de la EILU, haciendo uso de sus microdatos, basados en las 30.000 observaciones de la encuesta. Tras ofrecer una panorámica de los resultados, a partir de las preguntas de la encuesta el capítulo contempla varios indicadores de inserción: acceso al empleo y duración, ajuste del empleo a la formación (vertical y horizontal), empleo de buenas características (jornada, tipo

de contrato, salario) y empleo satisfactorio según los titulados. En relación con cada uno de esos indicadores, el capítulo realiza un detallado análisis econométrico de un amplio número de variables que pueden incidir en el éxito de la inserción de los individuos. El primer grupo de determinantes se refiere a características personales de los titulados (sexo, edad, nacionalidad, movilidad, capacidad). El segundo grupo de factores considerado tiene que ver con el entorno en el que se plantea la inserción laboral: la comunidad autónoma de residencia y el mercado de trabajo. Un tercer grupo de variables hace referencia a factores que pueden afectar a la inserción y se sitúan en ámbitos en los que las decisiones y características de las universidades importan: titulación y otros rasgos de la oferta formativa (TIC, prácticas, idiomas), titularidad de la universidad y sistema universitario regional al que pertenece, satisfacción de los estudiantes, etc.

El tercer capítulo profundiza en el análisis del papel de las universidades en la inserción laboral de sus egresados a partir del banco de datos generado por el MECD y la Seguridad Social, que no ofrece resultados individuales pero permite trabajar con datos asociados a las distintas universidades, algo que no ofrece la EILU. Esta información permite aproximarse al papel de las universidades en la inserción y analizar tres indicadores de empleabilidad: la tasa de afiliación a la Seguridad Social de los titulados de cada universidad, la tasa de adecuación del grupo de cotización de los universitarios a su titulación, y la base de cotización de los titulados. El estudio de los determinantes de estos tres indicadores que realiza el capítulo se centra en variables en las que influyen las universidades, dado que se pueden distinguir los resultados de cada una de ellas. Se analiza la influencia en la inserción de la titularidad de la universidad, las características del alumnado y del profesorado, la oferta de títulos, la complejidad organizativa y los recursos financieros que capta la universidad y, en otro ámbito, también de las características del entorno laboral.

El cuarto capítulo estudia la atención que prestan las universidades a la promoción de la empleabilidad de sus egresados, habiéndose realizado para el desarrollo de esta parte del proyecto un trabajo específico de documentación que palió las carencias de información sobre las estrategias y las prácticas existentes en este sentido en el sistema universitario español. En primer lugar se documenta la creciente atención que las instituciones y sistemas universitarios otorgan a la empleabilidad y las tendencias internacionales en la configuración y organiza-

ción de los servicios de carrera (*career services*), como consecuencia de las nuevas circunstancias en las que se desarrollan las trayectorias laborales en las sociedades y economías actuales. A continuación se analizan las distintas estrategias de las universidades españolas en las temáticas relacionadas con la empleabilidad de sus titulados y se sistematizan las actuaciones que desarrollan para promoverlas. A partir de esa documentación sobre las prácticas de 63 universidades, se analizan los principales rasgos de las mismas y su relación con los indicadores de resultados de las universidades españolas ofrecidos por U-Ranking.

El quinto y último capítulo presenta las conclusiones y ofrece una valoración de conjunto de los problemas de empleabilidad e inserción de los egresados de las universidades españolas, las diferencias entre las mismas y los factores determinantes de los distintos resultados de los diferentes individuos e instituciones. Finalmente, el capítulo reflexiona sobre la atención que prestan las universidades a la empleabilidad de sus titulados, las oportunidades existentes de aprender de las mejores prácticas y las posibles iniciativas que, a la luz de la evidencia obtenida, se podrían desarrollar para remediar los problemas detectados en materia de inserción de los universitarios.

Agradecimientos

Los autores del proyecto agradecen a la Fundación BBVA y al Ivie la confianza depositada en el equipo para el desarrollo de la investigación. Asimismo, agradece a los servicios del Ivie, en particular a Susana Sabater, responsable de la edición de la monografía, por su siempre eficaz y cuidadosa asistencia en estas tareas.

1. La inserción laboral de los universitarios en España: Evolución y determinantes

Los jóvenes españoles gozan hoy de muchas más oportunidades educativas que en épocas anteriores y poseen los niveles de estudios completados más elevados de la historia de España. Más del 42% de los jóvenes de 25 a 29 años han completado estudios superiores, un porcentaje superior a la media de la Unión Europea (UE), y casi el 30% estudios universitarios. Esa transformación educativa sostenida ha ido penetrando en el mercado de trabajo y los titulados universitarios ya suponen también casi el 30% de la población ocupada total. En la actualidad los estudiantes matriculados en universidades españolas superan la cifra de 1,5 millones y sus egresados rondan los 300.000 cada año.

Pese a los notables avances conseguidos, en el caso español se aprecian problemas para explotar de modo eficiente la inversión en educación. Muchos universitarios no encuentran empleo y buena parte de los que lo consiguen ocupan trabajos que no se corresponden con su formación, trabajos a menudo poco atractivos y en los que los niveles de productividad alcanzados son discretos, al igual que los salarios (Pérez *et al.* 2012).

A esa situación contribuyen múltiples factores. Resultan muy relevantes el funcionamiento de las instituciones laborales y las deficiencias en el uso que hacen las empresas de los recursos cualificados. También distintos problemas advertidos en el propio proceso educativo, tanto los relativos a los propios estudios universitarios como los que afectan a los niveles educativos previos y que condicionan los resultados posteriores. Estos problemas se reflejan en los resultados que España obtiene en las sucesivas ediciones del Proyecto PISA (Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes) y en la primera y única oleada realizada del Proyecto PIAAC (Evaluación Internacional de Competencias de Adultos), ambos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (Instituto Nacional de Evaluación Educativa, INEE 2012a, 2012b, 2013a, 2013b).

Puede considerarse que existe un círculo vicioso que liga todos esos aspectos problemáticos. El bajo nivel de competencias dificulta la empleabilidad de los graduados y la productividad y competitividad de las empresas. A su vez, las altas tasas de paro, el recurso frecuente al contrato temporal y la utilización de trabajadores cualificados en puestos que no requieren su cualificación lastran la adquisición de competencias por parte de los graduados, que ven cómo su capital humano se va depreciando (véanse al respecto Pérez *et al.* [2014] y Serrano y Soler [2015]).

En definitiva, la inserción laboral de los universitarios en España está lejos de ser satisfactoria, con los consiguientes efectos negativos a nivel individual para los propios universitarios y a nivel general para el buen funcionamiento de la economía y el bienestar del conjunto de la sociedad.

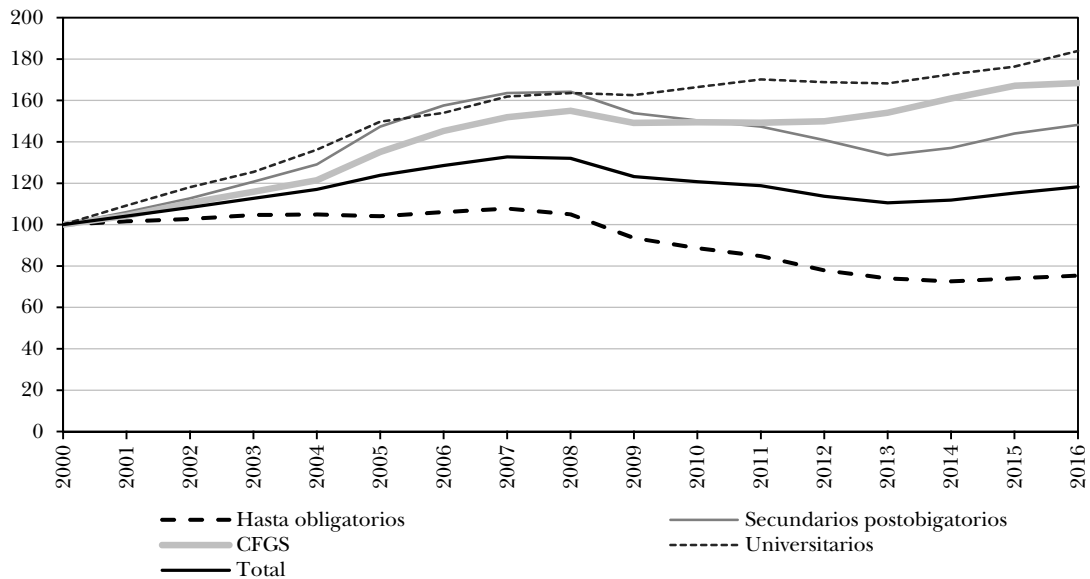
El objetivo de este capítulo es presentar una visión introductoria a los problemas de inserción de los titulados universitarios en España y sus determinantes. Para ello, el capítulo se estructura en cinco apartados. En el apartado 1.1 se muestra un panorama de la evolución reciente y situación actual del mercado de trabajo español, con especial atención al caso de las personas con estudios superiores. En el apartado 1.2 se considera la influencia del entorno macroeconómico y la situación del ciclo en la inserción. Otros aspectos de entorno, como el patrón de especialización sectorial del tejido productivo y su incidencia en los problemas de sobrecualificación, son examinados en el apartado 1.3. El apartado 1.4 aborda la importancia de ciertos rasgos de la formación de cara a la inserción laboral. Finalmente, el apartado 1.5 recoge las principales conclusiones del capítulo acerca de la inserción laboral de los universitarios en España.

1.1. Panorama general

La inserción laboral de los nuevos entrantes en el mercado de trabajo español ha estado fuertemente condicionada por la anormal intensidad de las oscilaciones cíclicas de la economía durante este siglo XXI (Fedea 2014; Serrano y Soler 2015). Si antes del inicio de la última crisis ya existían problemas notables que afectaban a las posibilidades de inserción y a la calidad de la misma, a partir de 2008 las dificultades aumentaron con fuerza en todos los ámbitos del mercado de trabajo.

Pese a esos aspectos negativos, el primer rasgo que hay que mencionar en el comportamiento del empleo de los titulados universitarios es que su evolución ha sido mucho más dinámica que la de las personas con otros niveles de estudios⁹. Tanto es así que la población ocupada universitaria se mantuvo e incluso creció durante los años de crisis (gráfico 1.1). En 2016 el empleo universitario era un 80 por ciento superior al de 2000 y también era mayor que en 2008. Por el contrario, la población ocupada con estudios secundarios postobligatorios o estudios obligatorios e inferiores se desplomó con la crisis y continúa por debajo de los niveles de 2008. Entre 2008 y 2016 el empleo universitario aumentó en más de 600.000 personas, hasta alcanzar su máximo histórico de 5,5 millones, mientras que el empleo de personas carentes de estudios superiores se redujo en 2,9 millones.

GRÁFICO 1.1: Población ocupada por nivel de estudios terminados. España, 2000-2016
(2000=100)



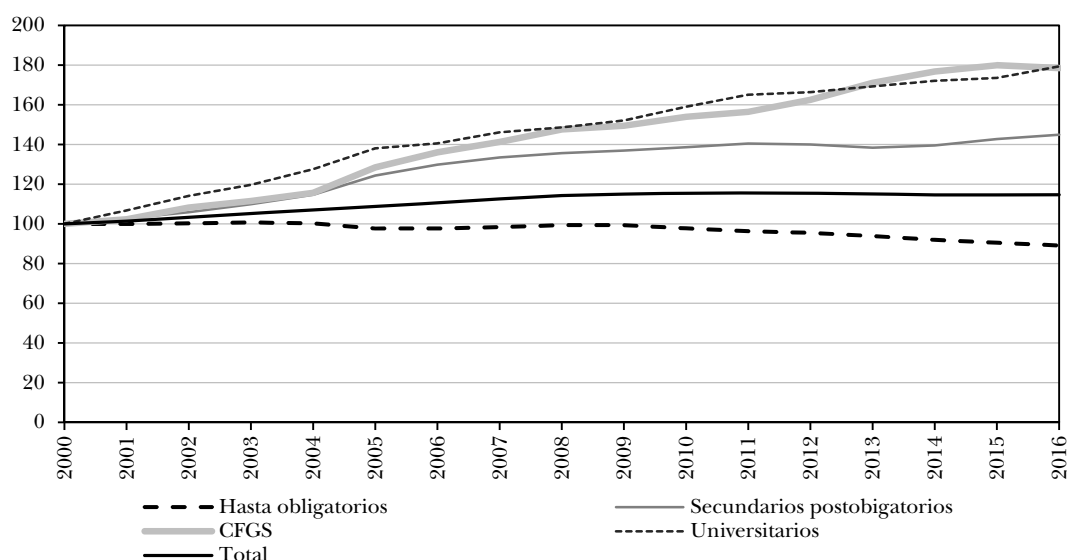
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE 2017d) y elaboración propia.

En definitiva, las dificultades de inserción de los titulados universitarios en España existen y son importantes, pero mucho menores que las de otros colectivos menos formados. Además, se dan en un contexto de crecimiento del empleo universitario.

⁹ Por otra parte, no todo ese empleo corresponde a puestos de trabajo que requieran formación universitaria, una cuestión que se aborda más adelante en el apartado 1.4.

Esa expansión del empleo universitario se produce al mismo tiempo que tiene lugar un fuerte crecimiento de los titulados universitarios y de la oferta de ese tipo de trabajadores en el mercado laboral. Durante el periodo 2000-2016 la población en edad de trabajar con estudios universitario creció un 80%, es decir, con una intensidad similar al número de universitarios ocupados, (gráfico 1.2), pasando de 4,2 a 7,6 millones personas. Ese colectivo, junto al de las personas con FP superior¹⁰, muestra el comportamiento más dinámico en términos poblacionales, duplicando las tasas de crecimiento de las personas con estudios secundarios postobligatorios completados como máximo.

GRÁFICO 1.2: Población en edad de trabajar por nivel de estudios terminados. España, 2000-2016
(2000=100)

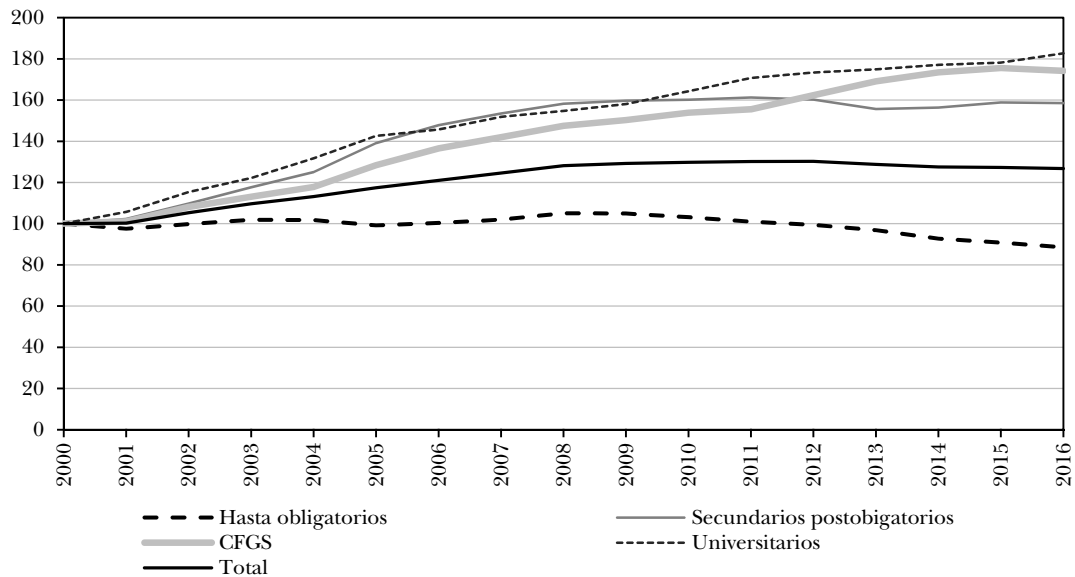


Fuente: INE (2017d) y elaboración propia.

¹⁰ El nivel de estudios denominado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte *Ciclo Formativo de Grado Superior (CFGs)* posee su equivalencia en la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación de 2011 (CINE 2011), elaborada por la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), en el nivel 5: *Educación terciaria de ciclo corto*. La definición de este nivel 5 de la CINE es la siguiente: «Los programas de nivel CINE 5, o educación terciaria de ciclo corto, suelen estar destinados a impartir al participante conocimientos, habilidades y competencias profesionales. Estos programas se caracterizan por estar basados en un componente práctico, estar orientados a ocupaciones específicas y preparar al estudiante para el mercado laboral. Sin embargo, también pueden facilitar el ingreso a otros programas de educación terciaria. Los programas académicos de un nivel inferior al grado en educación terciaria o nivel equivalente también se clasifican en el nivel CINE 5. El ingreso a programas de nivel CINE 5 requiere la conclusión exitosa de programas de nivel CINE 3 o 4 que den acceso a la educación terciaria. En este nivel CINE, los programas suelen tener un contenido más complejo que el de los niveles CINE 3 y 4, si bien son más cortos y generalmente menos teóricos que los programas de nivel CINE 6»

Esa evolución de la población con estudios universitarios tiene un reflejo directo en el mercado de trabajo, ya que la tasa de actividad de este colectivo es muy elevada y menos sensible al ciclo que en otros grupos. La población activa con estudios universitarios mantuvo un crecimiento intenso y sostenido desde 2000 hasta 2016, con un incremento acumulado superior al 80% (gráfico 1.3). Los activos universitarios aumentaron en 2,8 millones, pasando de 3,3 a 6,1 millones. Se trata incrementos más acusados que los de la población activa con menores niveles educativos.

GRÁFICO 1.3: Población activa por nivel de estudios terminados. España, 2000-2016
(2000=100)



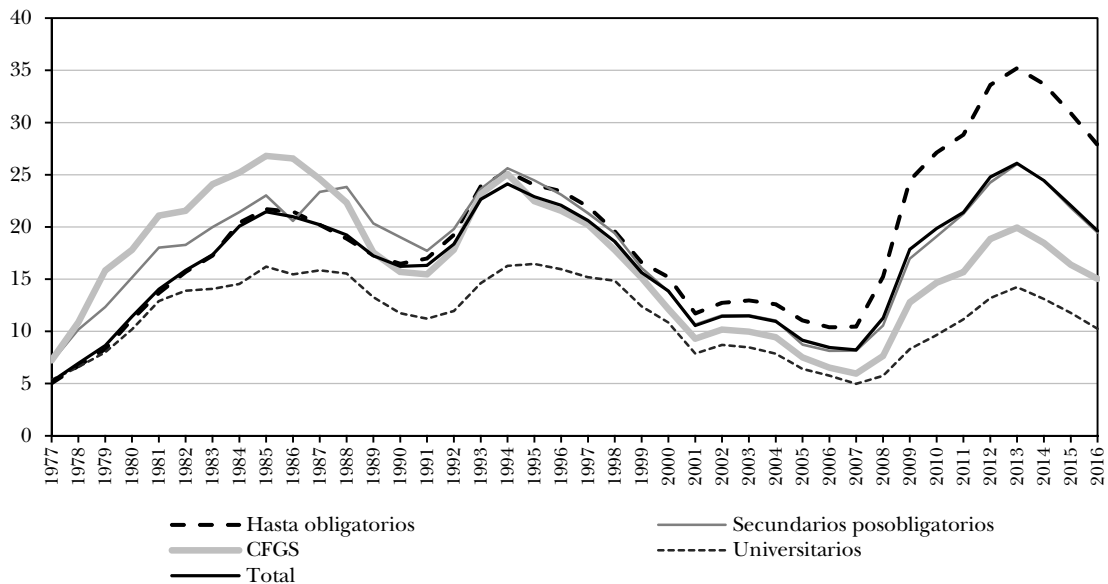
Fuente: INE (2017d) y elaboración propia.

En definitiva, la rápida progresión de la demanda de trabajadores universitarios por parte del sistema productivo se vio acompañada por un comportamiento igualmente dinámico de la oferta de trabajo universitario. Esta circunstancia, y el hecho de que al final del siglo XX existiera un problema de desempleo para una parte de los titulados, explican por qué un escenario claramente expansivo del empleo universitario ha resultado problemático para las posibilidades de inserción de los universitarios y ha ido acompañado de un importante riesgo de desempleo.

La evolución de las tasas de paro a lo largo de los últimos 40 años (gráfico 1.4) es ilustrativa del persistente problema de desempleo en España y la notable

influencia de la coyuntura económica en la inserción laboral¹¹, aspecto que se tratará con mayor profundidad para el caso de los nuevos titulados en el próximo apartado. Las fuertes fluctuaciones cíclicas son evidentes, así como la incapacidad del mercado de trabajo de retornar a las tasas de paro habituales antes de la crisis de los 70. La tasa de paro española se ha mantenido durante décadas, incluso en las fases de mayor expansión económica, por encima de las peores tasas que otros países de nuestro entorno han experimentado durante los periodos de recesión económica.

GRÁFICO 1.4: Tasa de paro por nivel de estudios terminados. España, 1977-2016
(porcentaje)



Fuente: INE (2017d) y elaboración propia

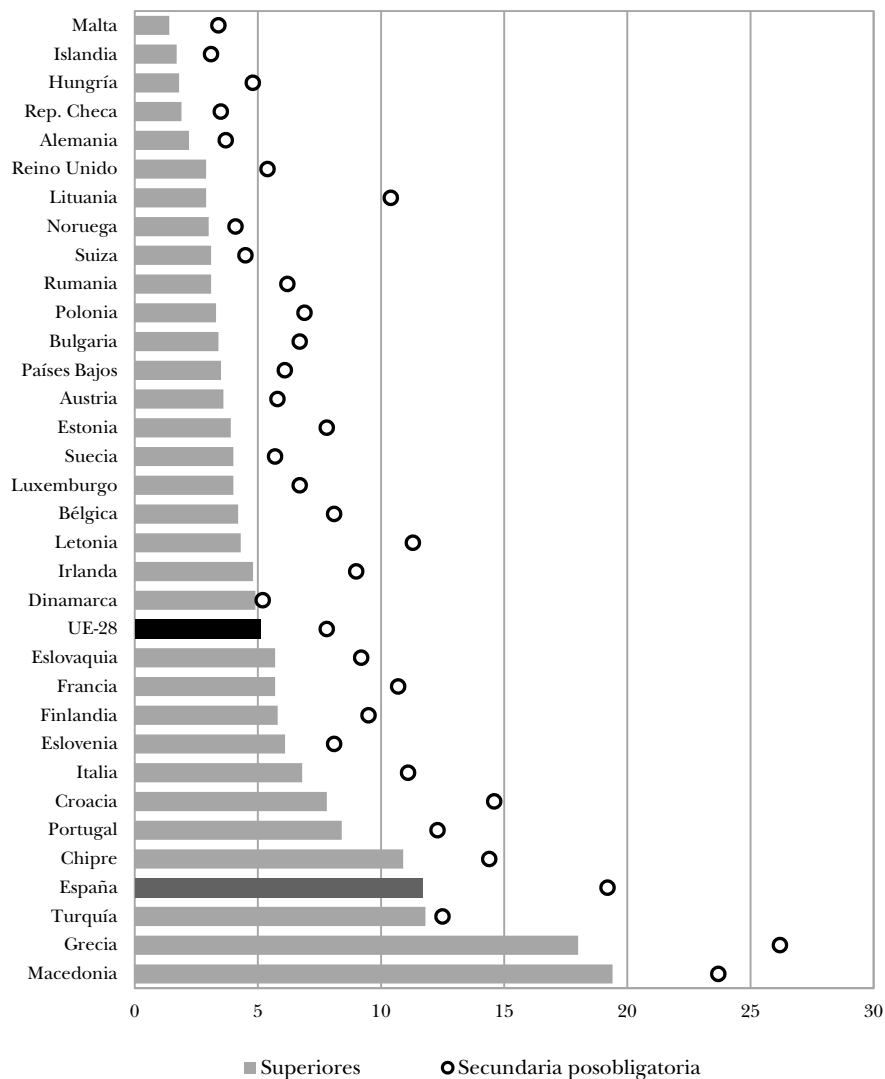
Al margen de la influencia de la situación económica general, que afecta a todos los colectivos de trabajadores, puede observarse que las tasas de paro de los universitarios son siempre más bajas que las de las personas con menores niveles educativos, aunque se mantienen en niveles inaceptablemente altos durante la mayor parte del tiempo. No obstante, las diferencias de las tasas de paro por niveles de estudio son especialmente acusadas a partir de la última crisis.

En la actualidad la tasa de paro de España está muy por encima de lo habitual en el resto de países de la Unión Europea, salvo Grecia, más que duplicando la

¹¹ La imagen de la evolución del desempleo es muy similar si se restringe el análisis a las tasas de paro de los jóvenes de 20 a 34 años, con la salvedad de que para ellos las tasas son mayores en todos los casos.

tasa media del área. En el caso particular de las personas con estudios superiores¹² sucede lo mismo (gráfico 1.5). En 2016 la tasa de paro fue del 11,7% en España frente al 5,1% de la UE-28, mientras que en países como Alemania o Reino Unido estaba por debajo del 3%. Esto apunta a problemas de inserción para los titulados universitarios específicos del caso español, ligados en buena medida a las características de nuestra evolución económica y al distinto impacto de la última crisis, pero también a aspectos más estructurales.

GRÁFICO 1.5: Tasa de paro por nivel de estudios terminados. Comparación internacional, 2016
 (porcentaje)



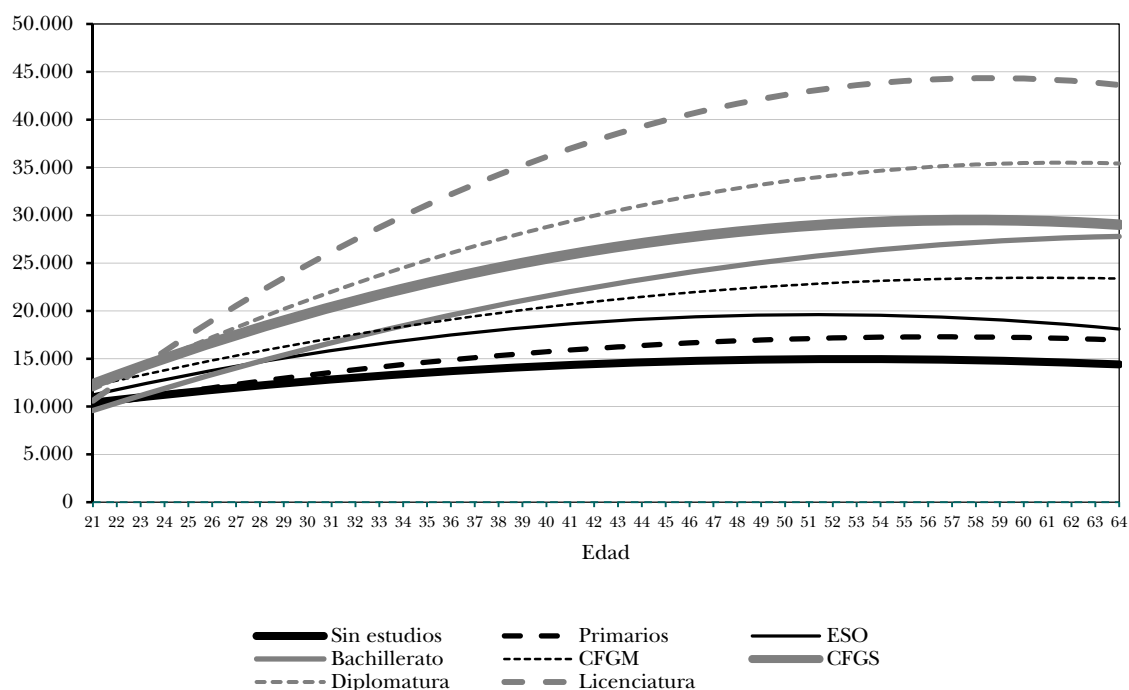
Fuente: Eurostat (2017a, 2017b)

¹² Los estudios superiores engloban a los titulados universitarios y a los de la Formación Profesional Superior (CFGS en el caso español, véase la nota de página 9).

Por otra parte, España es uno de los países donde la diferencia entre las tasas de paro de las personas con estudios superiores y las que tienen el nivel educativo previo (secundaria postobligatoria) es mayor, 7,5 puntos porcentuales frente a la media europea de 2,7 puntos. Los titulados se enfrentan en España a una peor situación, pero la titulación les da un plus mayor de probabilidad de inserción que en otros países, frente a las personas con menos nivel de estudios.

La importancia del nivel de estudios completado, y las ventajas asociadas a los estudios universitarios, son igualmente apreciables en otros ámbitos de la inserción laboral, como el de los salarios. El perfil de ingresos a lo largo del ciclo vital por nivel educativo en España que se deriva de la última Encuesta de Estructura Salarial (gráfico 1.6) muestra una mejora sustancial conforme aumenta el nivel de formación, resultando especialmente relevantes los incrementos asociados a los estudios universitarios. Hay que destacar el carácter creciente del efecto diferencial, una circunstancia que evidencia claramente que muchas de las ventajas diferenciales de inserción ligadas a los estudios superiores se van materializando progresivo a lo largo de la vida laboral de las personas, intensificándose respecto al efecto inicial a corto plazo tras la graduación.

GRÁFICO 1.6: Perfil de ingresos a lo largo del ciclo vital. España, 2014
(salario bruto anual en euros)



Fuente: INE (2017e) y elaboración propia.

1.2. Importancia del entorno macroeconómico en la inserción

Un aspecto central de la inserción laboral asociada a los estudios universitarios viene dado, precisamente, por cómo afectan estos a las posibilidades de empleo de los jóvenes titulados a partir del momento en que se gradúan. La evolución de las tasas de paro de los universitarios en España evidencia la importancia del ciclo económico en las posibilidades de inserción laboral. Esto es aún más cierto en el caso de los recién titulados que son nuevos entrantes al mercado de trabajo. Dos cuestiones a distinguir son: primera, cómo se ve afectada la inserción por el nivel agregado de actividad económica; y segunda, hasta qué punto los universitarios encuentran más fácilmente empleo que quienes carecen de esa formación.

Eurostat ofrece información acerca de la situación laboral de los jóvenes en función de la edad, nivel de estudios y tiempo transcurrido tras la finalización del nivel de estudios más alto completado.¹³ Estos datos permiten comparar la situación de los egresados en España con la de otros países de la Unión Europea respecto a las cuestiones señaladas. Para responderlas se van a considerar las tasas de empleo de los jóvenes de 20 a 34 años que terminaron sus estudios entre 1 y 3 años antes.

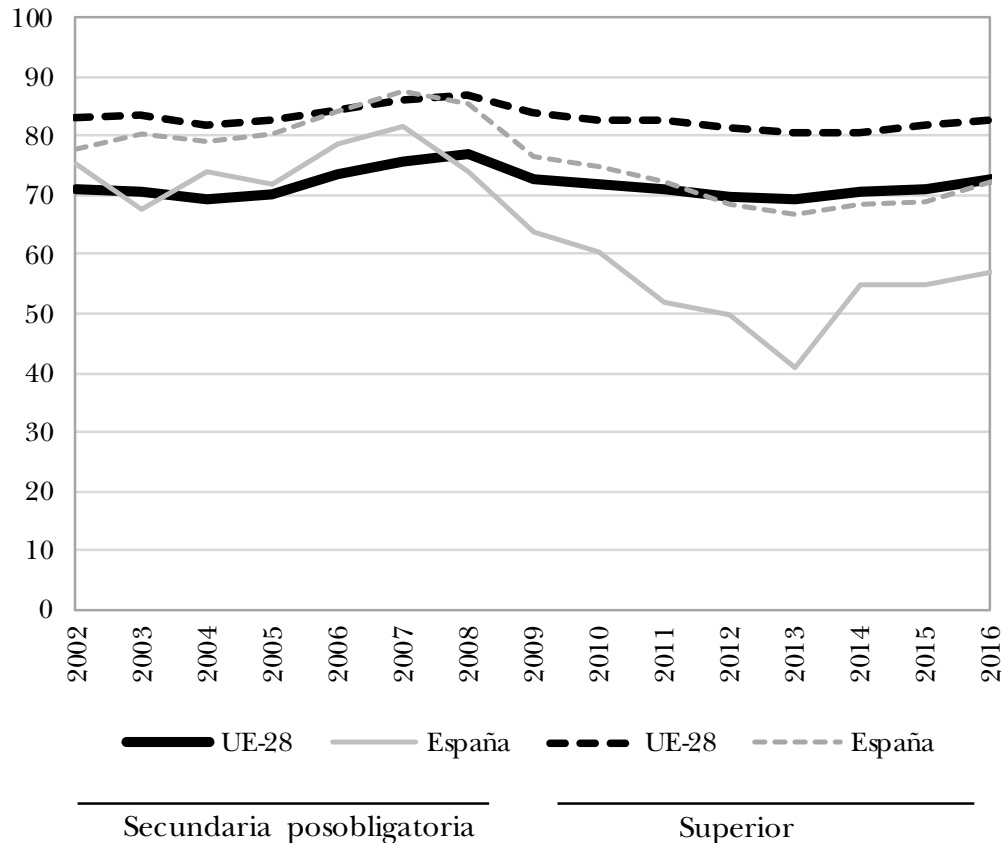
El primer aspecto a señalar es la enorme influencia en el empleo del estado de la economía, especialmente en el caso de España (gráfico 1.7). La tasa de empleo de los jóvenes graduados con estudios superiores crece durante el periodo previo a la crisis pasando del 77,7% en 2002 al 87,7% en 2007. A partir de la crisis, desciende progresivamente hasta el 66,8% en 2013, más 20 puntos porcentuales, para repuntar a continuación tras el inicio de la recuperación y alcanzar un 72,3% en 2016, una cifra todavía muy alejada de las de antes de la crisis.

En el conjunto de la UE-28 también se observa esa evolución, pero con una fluctuación mucho menos acusada alrededor de un nivel medio de la tasa de empleo situado próximo al nivel máximo alcanzado por España en 2007. Las tasas europeas oscilan durante todo el periodo 2002-2016 entre el 80,5% y el 86,9%. En parte, esa mayor inestabilidad de nuestro país se corresponde con la

¹³ La información disponible no permite distinguir entre estudios universitarios y estudios superiores de otro tipo, por lo que se hace referencia siempre al agregado de estudios superiores.

especial intensidad del último ciclo económico en España, tanto en la fase expansiva inicial como en la posterior crisis.

GRÁFICO 1.7: Tasa de empleo de la población de 20 a 34 que terminó sus estudios entre hace 1 y 3 años. Estudios superiores y secundarios posobligatorios. UE-28 y España, 2002-2016 (porcentaje)



Fuente: Eurostat (2017a, 2017b).

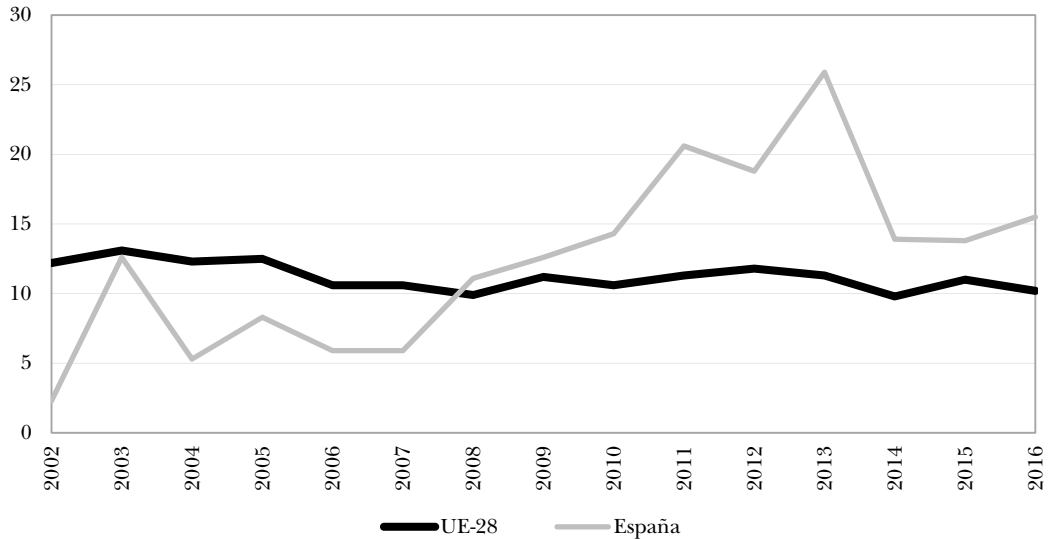
Por otra parte, el impacto de la coyuntura económica es todavía mayor entre los jóvenes que carecen de estudios universitarios y solo poseen educación secundaria postobligatoria. En ese caso las tasas de empleo en España, situadas en el 81,8% en 2007, se desplomaron más de 40 puntos, hasta el 40,9% en 2013, y continúan por debajo del 60%. En España, entre los colectivos menos cualificados las perturbaciones económicas tienen efectos más acusados sobre el empleo debido a las particulares características del mercado de trabajo español, cuya rigidez tiende a hacer que las empresas acaben recurriendo de modo preferente a los ajustes en la cantidad de ocupados, sobre todo entre los que poseen menos capital humano. En el caso de la UE-28 el comportamiento cíclico

se manifestó en oscilaciones mucho menores, de magnitud similar a las de los universitarios.

En definitiva, la tasa de empleo de los universitarios en cada momento del tiempo es sensible al estado de la economía y lo es más que en el resto de Europa, pero mucho menos que la de los jóvenes que se quedaron en el nivel educativo previo.

El segundo aspecto relevante es el del impacto diferencial de la educación superior sobre el empleo. Las tasas de empleo de los jóvenes graduados recientemente son siempre más elevadas en el caso de los universitarios. Pasar de haber completado formación secundaria postobligatoria a finalizar algún tipo de formación superior supone una clara mejora, tanto en el caso general de la UE como en el particular de España, y tanto en los periodos de expansión económica como en los de crisis.

GRÁFICO 1.8: Tasa de empleo de la población de 20 a 34 que terminó sus estudios entre hace 1 y 3 años. Diferencia entre estudios superiores y secundarios posobligatorios. UE-28 y España, 2002-2016 (puntos porcentuales)



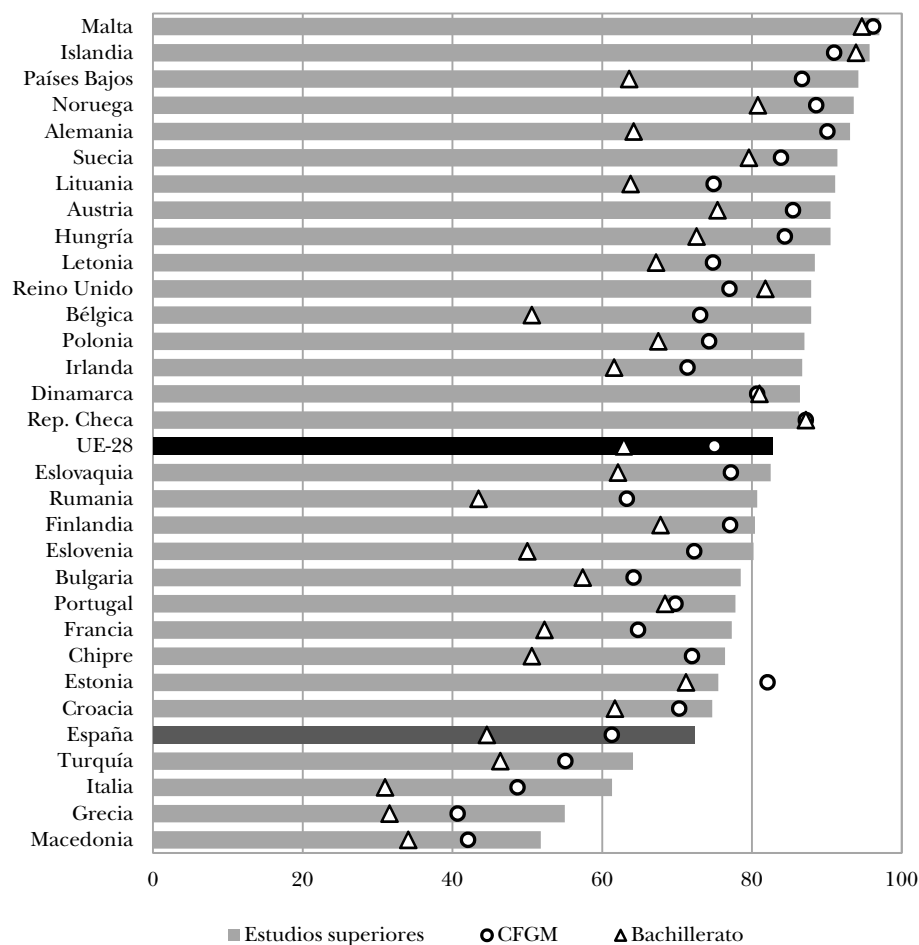
Fuente: Eurostat (2017a, 2017b).

Ese efecto diferencial positivo resulta bastante estable en el caso del conjunto de la UE, oscilando entre 9,8 y 13,1 puntos a lo largo del periodo 2002-2016 (gráfico 1.8). La magnitud promedio de ese efecto es similar en el caso español, pero se observan notables diferencias según el momento económico. Hasta la crisis la ventaja se situaba en torno a los 7,5 puntos, por debajo de lo que sucede

en el conjunto de la UE, mientras que durante la crisis la diferencia aumenta hasta llegar a los 26 puntos en 2013, para descender posteriormente a los 15 puntos con la recuperación de los últimos años. Durante todo el periodo posterior a la crisis, por tanto, el efecto diferencial pasa a ser mayor que en el conjunto de la UE.

Si la tasa de empleo en España se compara con la de otros países de nuestro entorno resultan evidentes los mayores problemas a los que se enfrentan los jóvenes españoles a partir de la crisis. Sus tasas de empleo han sido menores que el promedio europeo entre los universitarios y, especialmente, entre los no universitarios. Sin embargo, durante el periodo previo a la crisis las tasas de empleo en España fueron similares o mayores que las del conjunto de la UE.

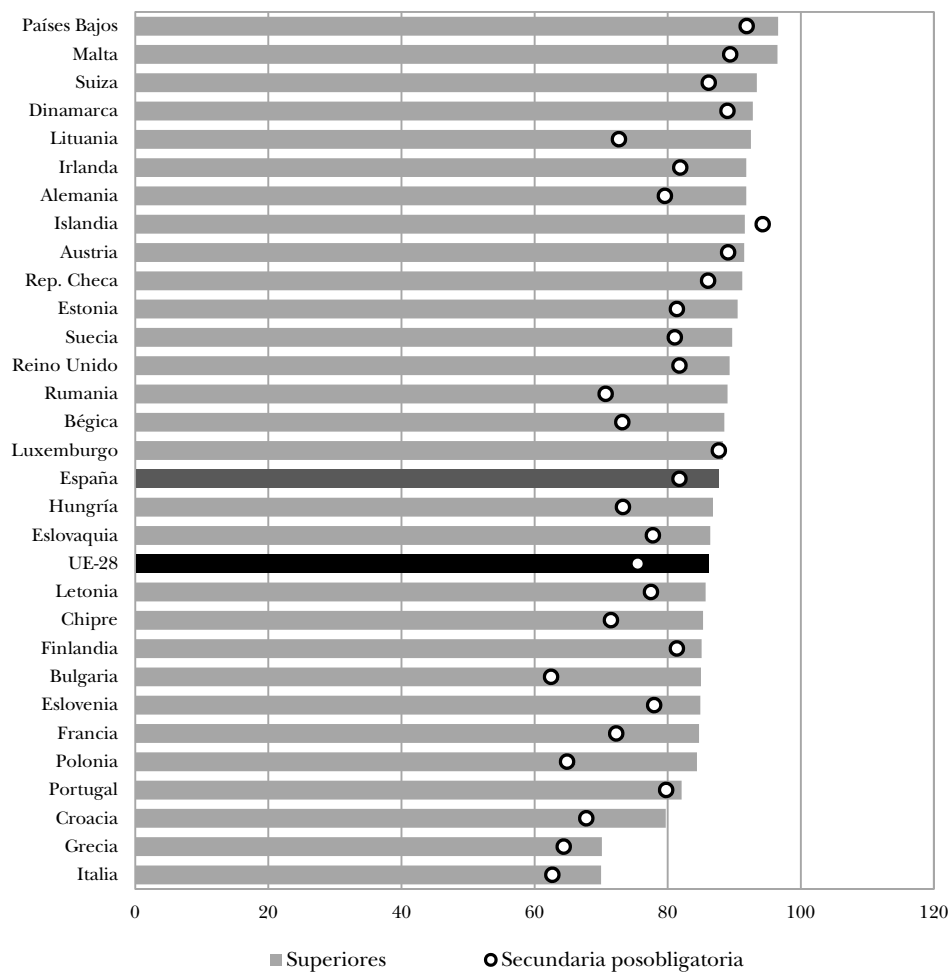
GRÁFICO 1.9: Tasa de empleo de la población de 20 a 34 años, que terminó sus estudios entre hace 1 y 3 años. Comparación internacional, 2016
(porcentaje)



Fuente: Eurostat (2017a, 2017b).

En la actualidad (gráfico 1.9) las tasas de empleo de los jóvenes españoles graduados en estudios superiores recientemente se encuentran entre las más bajas de la UE, solo por delante de Italia y Grecia y a gran distancia de las tasas superiores al 90% que alcanzan países como Malta, Países Bajos, Alemania o Suecia. Por otra parte, el diferencial de tasas de empleo de los titulados superiores respecto a las de los jóvenes recientemente graduados en el nivel educativo previo (CFGM o Bachillerato) está entre los de mayor magnitud dentro de la UE. En 2007, por el contrario, las tasas de empleo de los graduados recientes en formación superior estaban por encima de la media europea y eran similares a las del Reino Unido o Suecia (gráfico 1.10).

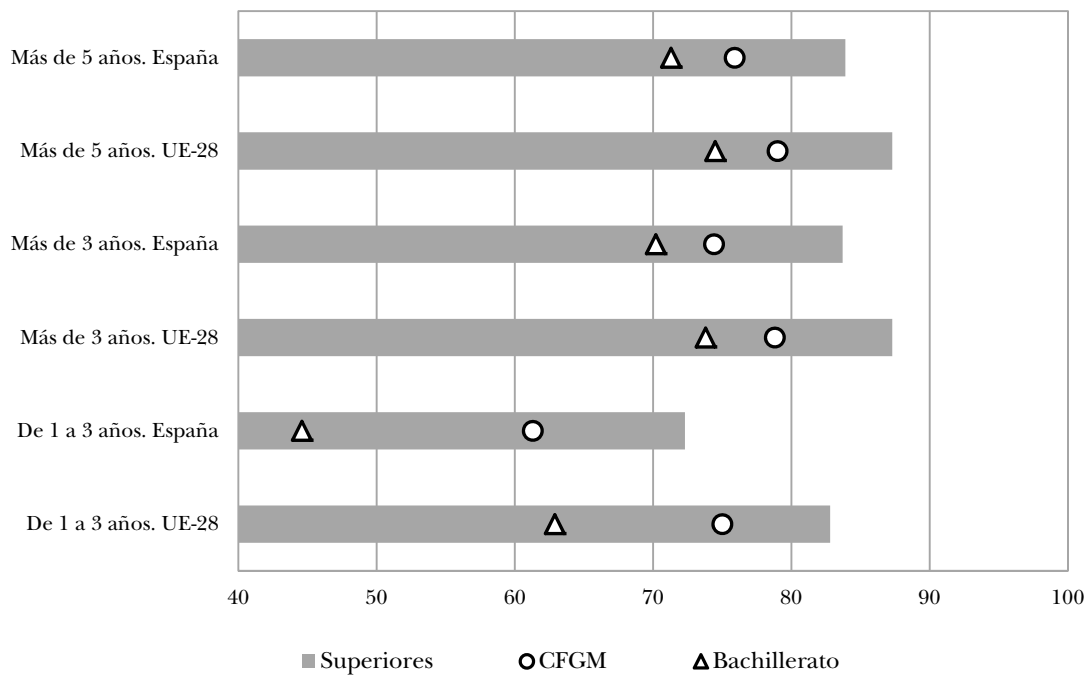
GRÁFICO 1.10: Tasa de empleo de la población de 20 a 34 años, que terminó sus estudios entre hace 1 y 3 años. Comparación internacional, 2007
 (porcentaje)



Fuente: Eurostat (2017a, 2017b).

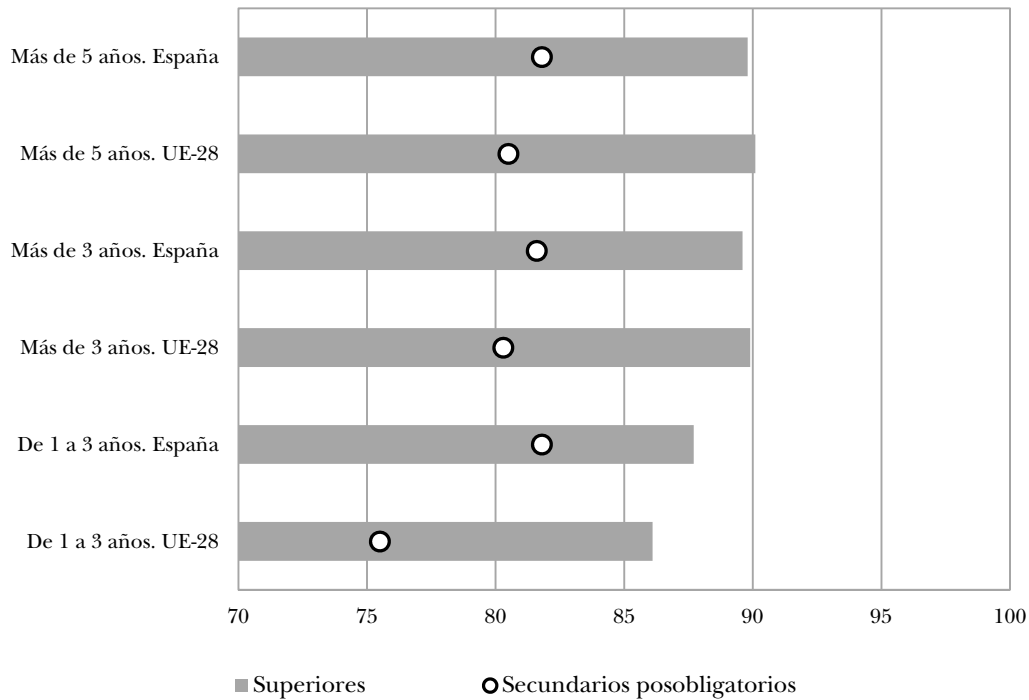
El impacto de la coyuntura en la situación relativa de España en comparación con otros países europeos queda también de manifiesto por las diferencias en tasa de empleo según el distinto tiempo transcurrido desde la graduación. Así, en 2016, las tasas de empleo españolas son significativamente menores que las europeas para los graduados entre 1 y 3 años antes, mientras que hay menor diferencia para los jóvenes de 20 a 34 años graduados más de 3 y más de 5 años antes (gráfico 1.11). Por el contrario, en 2007, el año antes de la crisis, las tasas de empleo de los jóvenes universitarios eran siempre semejantes a las del conjunto de la UE, tanto para los graduados en los últimos años como para los graduados más de 5 años antes (gráfico 1.12).

GRÁFICO 1.11: Tasa de empleo de la población de 20 a 34 años según periodo desde que terminó sus estudios. UE-28 y España, 2016
(porcentaje)



Fuente: Eurostat (2017a, 2017b).

GRÁFICO 1.12: Tasa de empleo de la población de 20 a 34 años según periodo desde que terminó sus estudios. UE-28 y España, 2007
(porcentaje)



Fuente: Eurostat (2017a, 2017b).

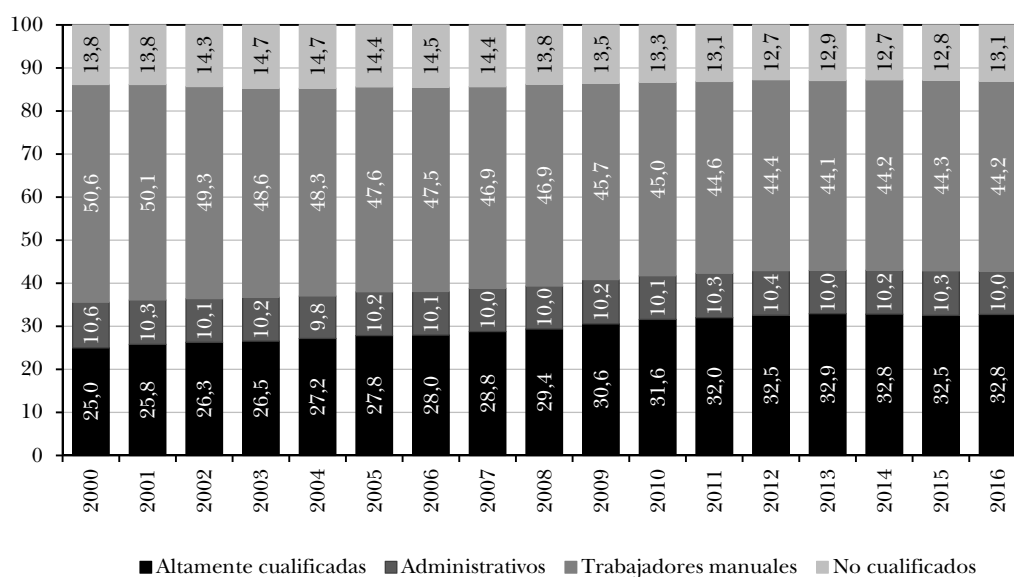
En suma, cuando las cosas van bien en España el empleo marcha bien para todos, pero mejor para los jóvenes graduados en formación superior, y cuando las cosas van mal las oportunidades de empleo se reducen para todos los que acceden en ese momento al mercado de trabajo, pero mucho más para quienes carecen de formación superior. Los nuevos jóvenes graduados en estudios superiores mantienen, por tanto, un plus de empleabilidad en España que resulta especialmente importante en los momentos de crisis económica y menos relevante en los periodos expansivos. Comparados con otros países los problemas a los que se enfrentan los jóvenes españoles son mayores a partir de la crisis: sus tasas de empleo han sido menores entre los universitarios y, especialmente, entre los no universitarios, algo que no sucedía en 2007.

1.3. Importancia de la especialización productiva

La inserción laboral de los titulados resulta condicionada también por el tipo de puestos de trabajo generados por la economía. En este sentido en España se está

produciendo un cambio lento, pero persistente, hacia una estructura del empleo más basada en ocupaciones propias de trabajadores con estudios superiores. El peso de estas ocupaciones en el empleo total ha crecido sustancialmente a lo largo de este siglo, pasando de representar uno de cada cuatro empleos en 2000 a prácticamente un tercio (gráfico 1.13). Mientras el resto de ocupaciones registraba fuertes descensos tras la crisis, las cualificadas resistieron mucho mejor y en la actualidad su magnitud está en máximos históricos para España. Sin embargo, el peso de estas ocupaciones continúa siendo menor que en la mayoría de los países de nuestro entorno (gráfico 1.14), pues las ocupaciones cualificadas suponen actualmente más del 40% del empleo total en la UE-28 y supera el 50% en Suiza y algunos países nórdicos.

GRÁFICO 1.13: Población ocupada por grupos de ocupación. España, 2000-2016
(porcentaje)

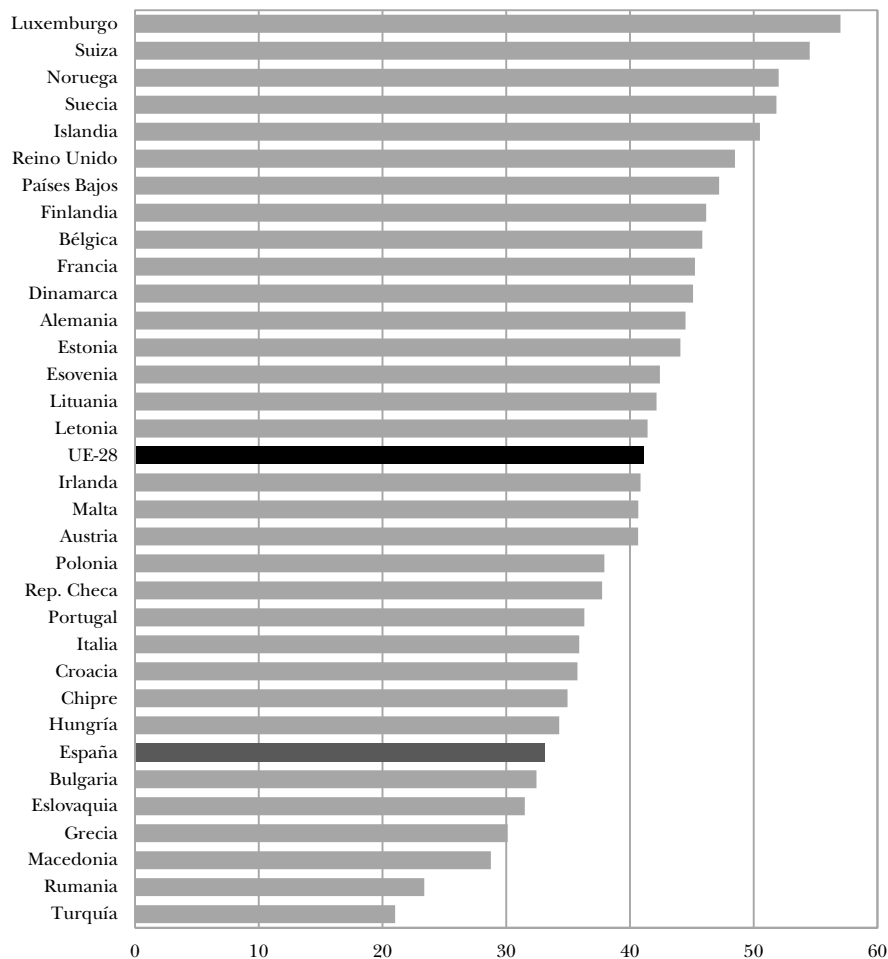


Fuente: INE (2017d) y elaboración propia

La relevancia de las ocupaciones cualificadas en el conjunto del empleo depende en buena medida del tipo de especialización productiva de la economía, pues existen diferencias en la intensidad de ese tipo de ocupaciones de gran magnitud por ramas de actividad (gráfico 1.15). En algunas ramas como la energía, la intermediación financiera, los servicios empresariales, la educación y sanidad de mercado o los servicios públicos, más del 50% del empleo corresponde a esas ocupaciones. En varias ramas industriales ese porcentaje supera el 30 y el 40%. Por el contrario, en la agricultura y en ciertas industrias

(como la de la madera) y en determinados servicios (como la hostelería) menos del 10% del empleo es de ese tipo.

GRÁFICO 1.14: Ocupados en ocupaciones altamente cualificadas. Comparación internacional, 2016
(porcentaje sobre el total de ocupados)

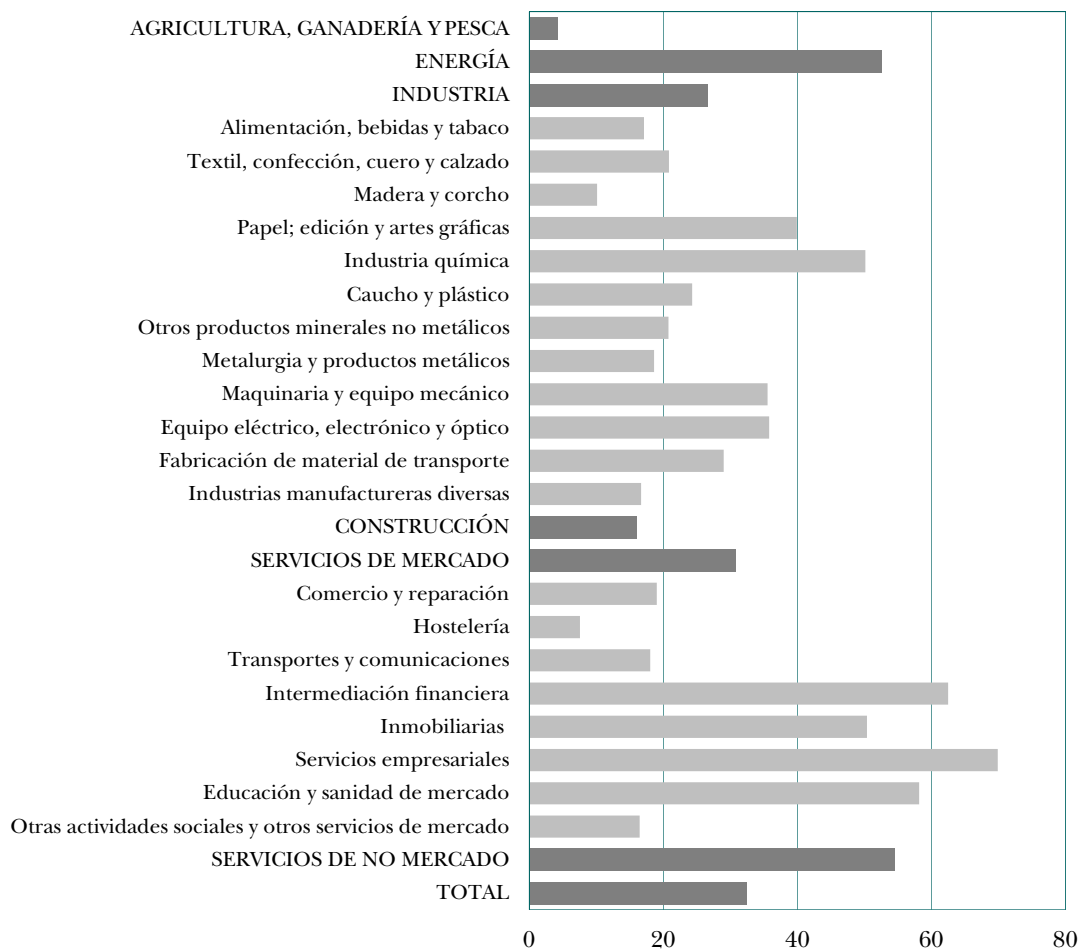


Fuente: Eurostat (2017a, 2017b).

El resultado es un uso muy dispar de trabajadores universitarios por los distintos sectores económicos (gráfico 1.16). El análisis del peso del empleo universitario por ramas de actividad en España lo evidencia. Prácticamente todos los sectores han incrementado el uso relativo de universitarios en comparación con el año 2000. Sin embargo, ese proceso resulta compatible con la persistencia de diferencias muy grandes en el empleo universitario, que en algunas ramas supera el 50%, mientras que en otras no llega al 10%. En general se observa una elevada correspondencia sectorial entre intensidad de ocupaciones altamente

cualificadas y peso del empleo universitario. Los sectores con abundantes ocupaciones cualificadas se caracterizan también por un mayor empleo de trabajadores universitarios. Por tanto, las posibilidades de inserción laboral de los graduados se ven influidas en gran medida por el patrón de especialización sectorial del aparato productivo.

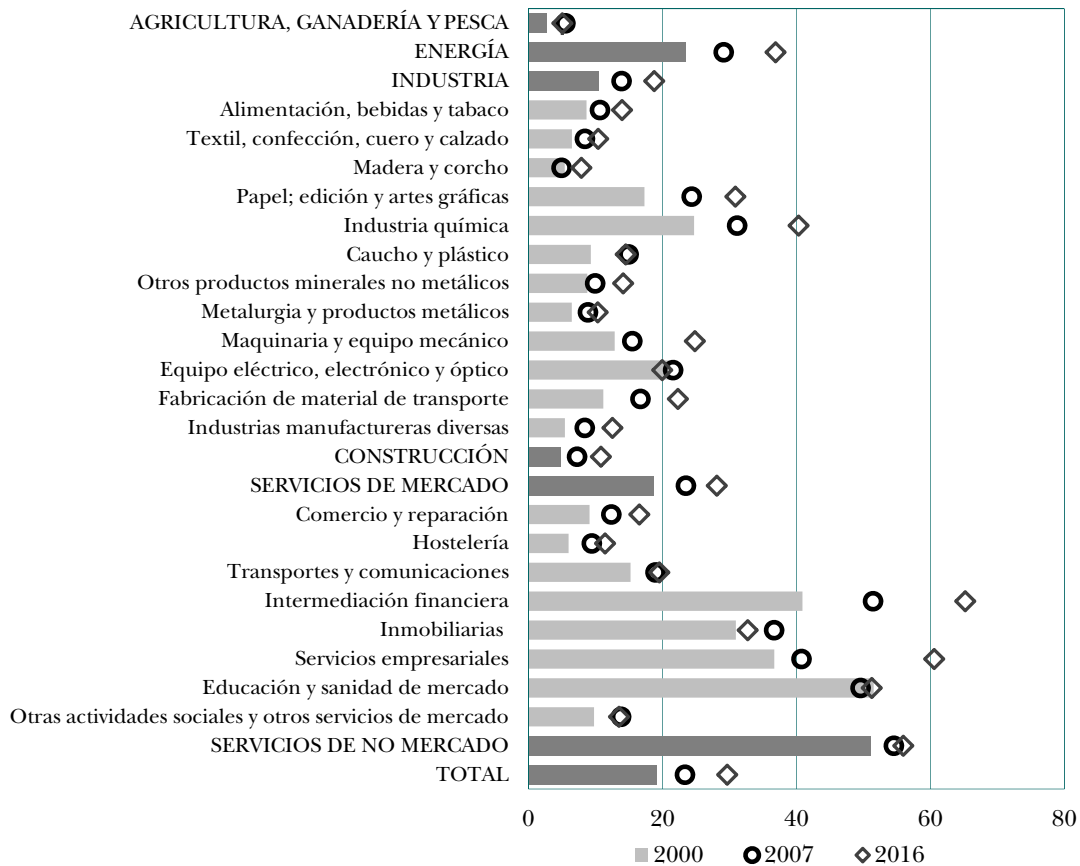
GRÁFICO 1.15: Ocupados altamente cualificados sobre el total. España, 2016
(porcentaje)



Fuente: INE (2017d)

Así pues, la especialización sectorial condiciona la presencia de ocupaciones cualificadas que requieren trabajadores con niveles de estudios superiores y contribuye, en el caso español, a una menor intensidad en ese tipo de empleo en comparación con otras economías desarrolladas, debida a que los sectores más intensivos en ocupaciones cualificadas pesan menos en el empleo total.

GRÁFICO 1.16: Ocupados con estudios universitarios sobre el total. España, 2000, 2007 y 2016
 (porcentaje)



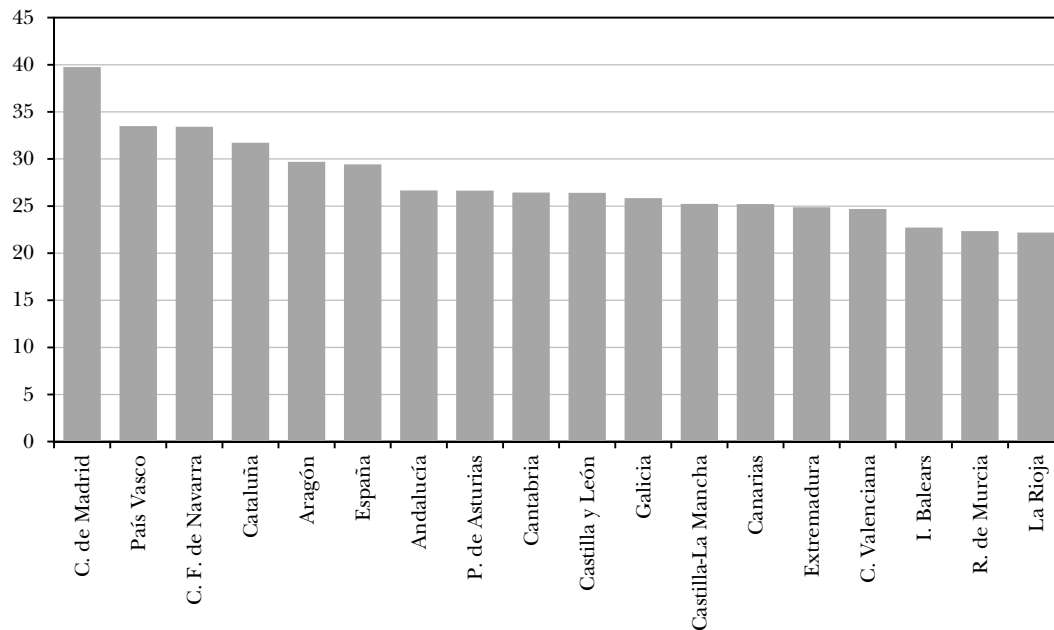
Fuente: INE (2017d)

Dado que la especialización sectorial aparece como un factor de entorno que condiciona mucho las posibilidades de empleo universitario, resulta relevante que exista una fuerte heterogeneidad entre territorios en este ámbito, ya que las regiones españolas muestran diferencias sustanciales en la composición sectorial de sus actividades. El peso en las comunidades autónomas de los sectores de alta tecnología, caracterizados por un uso más intensivo de trabajo cualificado, en la economía y el empleo, es muy dispar (gráfico 1.17).

En algunas comunidades, como Madrid, esos sectores suponen el 40% del empleo regional, mientras en otras comunidades, como Región de Murcia, representan poco más del 20%. Esta heterogeneidad implica un potencial de generación de empleo cualificado muy diferente y, en consecuencia, de oportunidades de inserción laboral de los graduados en cada territorio. Como se analizará en detalle en los próximos capítulos, algunos entornos territoriales son mucho más favorables que otros en ese sentido, en línea con la heterogeneidad

general observada entre las regiones españolas en lo que respecta a su adaptación al nuevo escenario tecnológico y competitivo, basado en el uso cada vez más intensivo del conocimiento (Reig *et al.* 2017).

GRÁFICO 1.17: Población ocupada en sectores de alta tecnología. España, 2016
(porcentaje)



Fuente: INE (2017d) y elaboración propia.

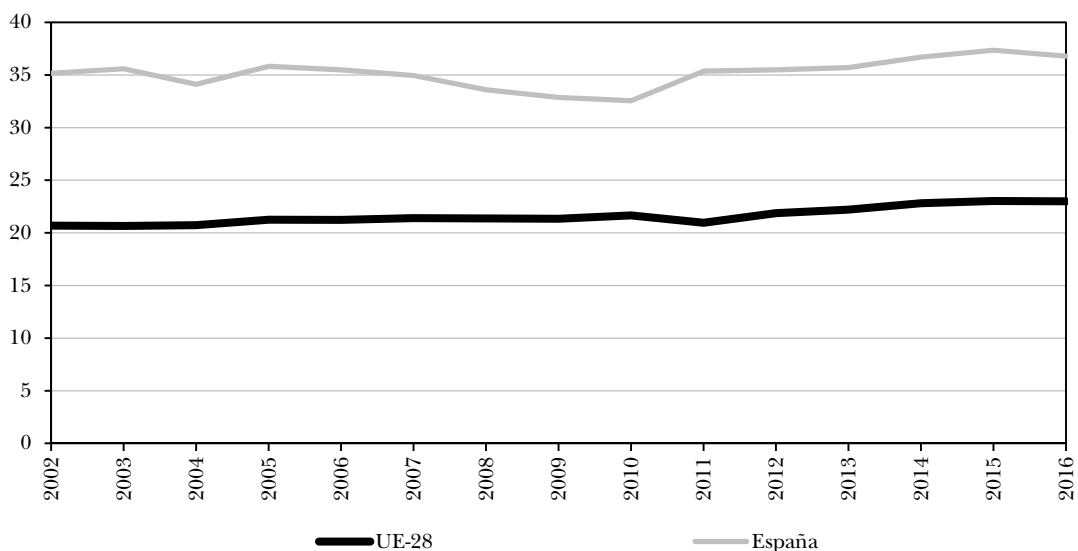
1.4. Riesgo de sobrecualificación e importancia de la formación

En España, el crecimiento de los empleos cualificados constatado en el apartado anterior se produce en paralelo a un aumento no menos intenso de la población con estudios superiores. El resultado final de ambos fuertes crecimientos de la oferta y la demanda de trabajo cualificado no es equilibrado, pues existe un elevado porcentaje de titulados que ocupa puestos de trabajo que no requerirían tanta formación (Alba Ramírez 1993; Budría y Moro-Egido 2008; García Montalvo y Peiró 2009). Los ocupados sobrecualificados respecto a su empleo han supuesto a lo largo de este siglo en torno al 35% del total de ocupados con estudios superiores en España (gráfico 1.18). La intensidad del desajuste es mucho mayor que en el conjunto de la UE, donde ese porcentaje se ha mantenido siempre entre el 20% y el 25%. En la actualidad, el porcentaje de ocupados con estudios superiores sobrecualificados de España es el mayor de Europa (gráfico 1.19). Por otra parte, la inserción laboral no siempre es el

motivo exclusivo, y en ciertos casos tampoco el principal, para cursar un grado universitario. La ampliación de la cultura, el desarrollo personal, la curiosidad intelectual o las preferencias por ciertas materias también influyen en la decisión de estudiar de muchas personas. En cualquier caso, eso no reduce la importancia de los efectos en la empleabilidad, finalidad clave en la mayoría de las decisiones de cursar estudios universitarios.

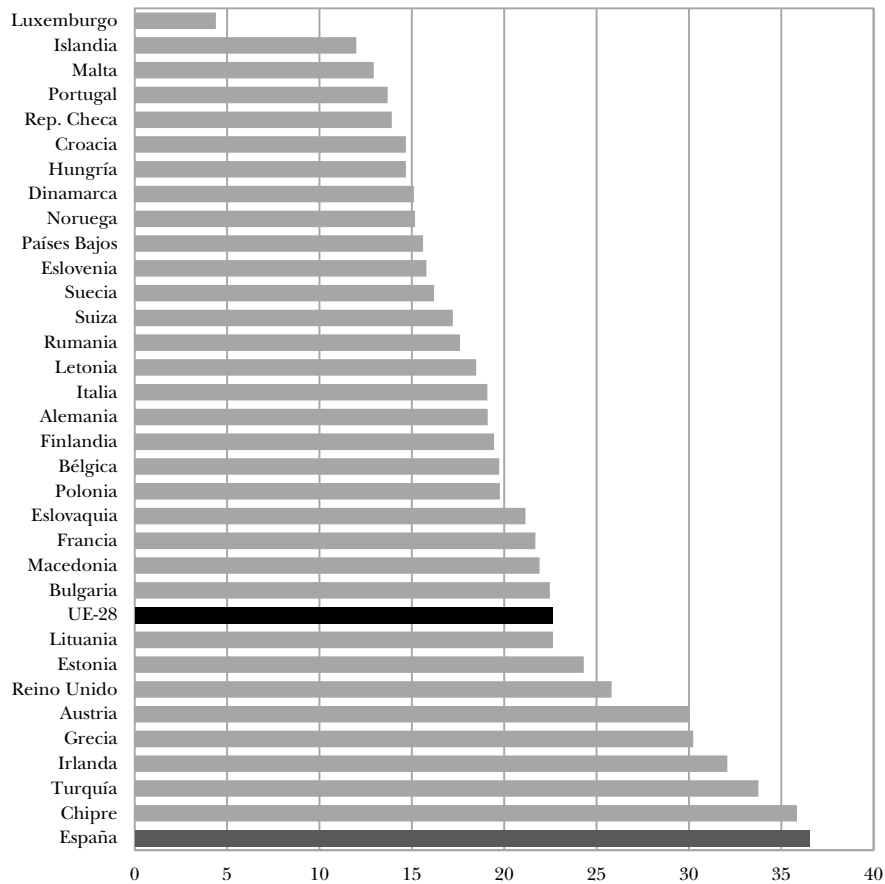
Por tanto, en España, a los problemas de los titulados para encontrar empleo se unen los relativos a la calidad de esos empleos que plantean esos desajustes de cualificaciones. Estos problemas relativos en materia de competencias existentes en una parte relevante de los graduados es compatible con el hecho de que, a la vez, la universidad española haya mostrado ser capaz de formar a graduados capaces de competir con un buen grado de aceptación en el mercado de trabajo de otros países. Sin embargo, los resultados recientes de las pruebas internacionales de evaluación de competencias, tanto para jóvenes al terminar la enseñanza obligatoria (PISA) como para el conjunto de la población adulta (PIAAC), apuntan a que una parte de los desajustes señalados podría ser ficticia, al reflejar más bien problemas de sobretitulación que de sobrecualificación real. De ser así, sería consecuencia de debilidades del propio proceso formativo a lo largo de las diferentes etapas educativas, cuyos efectos se van acumulando (INEE 2012a, 2012b, 2013a, 2013b).

GRÁFICO 1.18: Ocupados sobrecualificados con estudios superiores. UE-28 y España, 2002-2016
(porcentaje)



Fuente: Eurostat (2017a, 2017b).

GRÁFICO 1.19: Ocupados sobrecualificados con estudios superiores. Comparación internacional, 2016
(porcentaje)



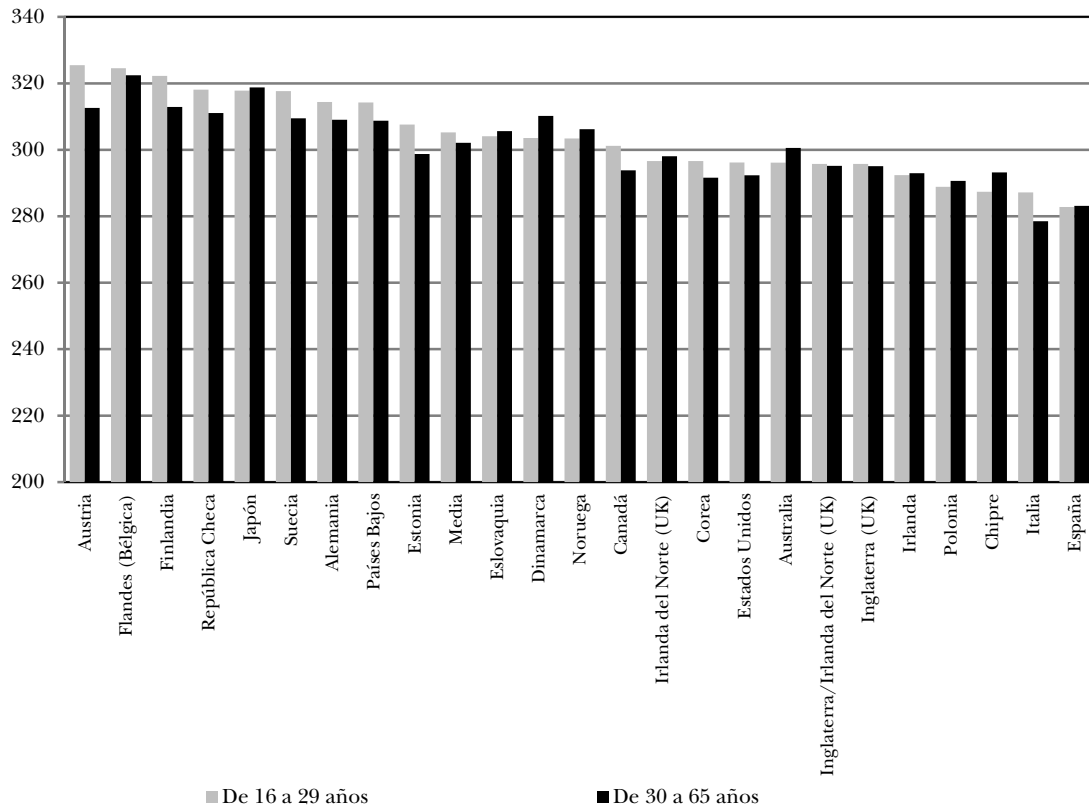
Fuente: Eurostat (2017a, 2017b).

Dos indicios en este sentido son los siguientes. En primer lugar, efectivamente, España ocupa la última posición en cuanto a nivel de competencias entre los países participantes en PIAAC en lo que respecta a los jóvenes menores de 30 años con estudios universitarios (gráfico 1.20). Su nivel de competencias matemáticas no es mayor que el correspondiente a los jóvenes con estudios de secundaria postobligatoria en bastantes países y se sitúa por debajo de la media de la OCDE alcanzada por los jóvenes con bachillerato. Cabe pues preguntarse si la cualificación media de los universitarios españoles es la que corresponde a esa titulación.

Las pruebas de nivel internacionales, de acuerdo con los estándares contemplados, están muy orientadas a demostrar capacidad de usar los conocimientos en distintos entornos vitales. Por consiguiente, aunque a la enseñanza universitaria le corresponde aportar competencias y conocimientos

que van mucho más allá de competencias básicas en matemáticas o comprensión lectora que muchos titulados españoles demuestran, una situación como la descrita cuestiona el rendimiento de los niveles de enseñanza postobligatorios en España, tanto los superiores como los anteriores en los que estos se basan.

GRÁFICO 1.20: Puntuación en PIAAC en matemáticas. Población con estudios universitarios por grupo de edad. Comparación internacional, 2012



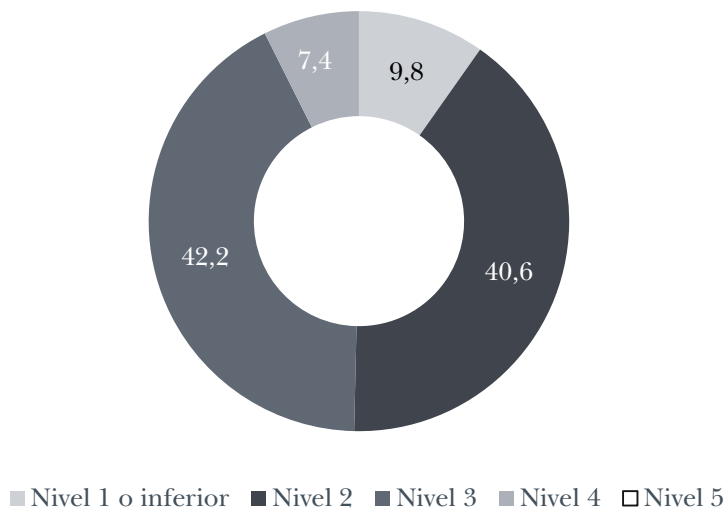
Fuente: INEE (2013a, 2013b) y elaboración propia.

Esta situación tiene efectos en las posibilidades de inserción de los titulados (Hernández y Serrano 2013) y permite matizar la naturaleza de los desajustes entre formación del trabajador y requerimientos del puesto de trabajo. En parte, serían solo desajustes por sobrecualificación aparentes en el caso de los titulados universitarios cuyas competencias no difieren de las correspondientes a graduados en secundaria postobligatoria en otros países avanzados. Es decir, parte de la sobrecualificación no sería tal, sino que reflejaría un nivel de competencias inferior al que cabría esperar de los estudios superiores.

Un rasgo complementario del bajo nivel medio de competencias es el bajo porcentaje en España de titulados universitarios con niveles altos de

competencias (niveles 4 y 5 de PIAAC). Esos niveles son los asociados a buena parte de los universitarios en los países avanzados y aquí escasean. Entre los que sí poseen esas cualidades, sin embargo, los desajustes por sobrecualificación son menores, pues en general ocupan puestos para los que se requiere alta cualificación y no de otro tipo. De hecho, entre los teóricamente sobrecualificados su presencia es escasa. Los datos de PIAAC muestran que la intensidad del desajuste se reduce de modo apreciable con el nivel de competencias del titulado (gráfico 1.21). La mitad de los universitarios aparentemente sobrecualificados tendría unas competencias básicas bajas o medio-bajas (inferior al nivel 3 de competencias PIAAC) y apenas el 7% tendría un nivel de competencias alto (nivel 4 o 5 de competencias PIAAC).¹⁴

GRÁFICO 1.21: Sobrecualificados universitarios según nivel de competencias en matemáticas. Menores de 35 años. España, 2012
(porcentaje)



Fuente: INEE (2013a, 2013b) y elaboración propia.

El Observatorio de Innovación en el Empleo (OIE), dirigido en 2014 a titulados y empresas, permite profundizar en el alcance del desajuste de las competencias en España y confirma la difícil inserción laboral de los jóvenes

¹⁴ Los resultados son similares en todos los casos discutidos si en vez de usar el nivel de competencias matemáticas se emplea el nivel de comprensión lectora. Hay que insistir en que las pruebas, tanto en un caso como en otro, están diseñadas para medir competencias básicas y no competencias ligadas a titulaciones o áreas de estudios específicas.

universitarios desde la doble perspectiva de los empleadores y los universitarios (OIE, 2014). La mayoría de empresas señala que la formación que han recibido los estudiantes no ha sido completa (solo el 40% se pronuncian en sentido afirmativo). Las empresas aprecian deficiencias en cuanto a los conocimientos específicos (el 75% considera que los titulados siguen sin estar bien formados en idiomas), la experiencia (para el 71% los titulados no reciben buena formación en prácticas en empresas) y las competencias transversales (para el 69% hay carencias en iniciativa, motivación, trabajo en equipo, capacidad de resolución de conflictos, de negociación, de hablar en público y habilidades directivas). Por su parte, el 80% de los titulados tenía bajas expectativas de ejercer su profesión en España (aunque hay que advertir que son respuestas dadas antes de que se sintiera la recuperación), especialmente si se trata de egresados del área de Humanidades. La mayoría de los titulados señala no sentirse suficientemente formados, precisamente, en las herramientas básicas para encontrar empleo.

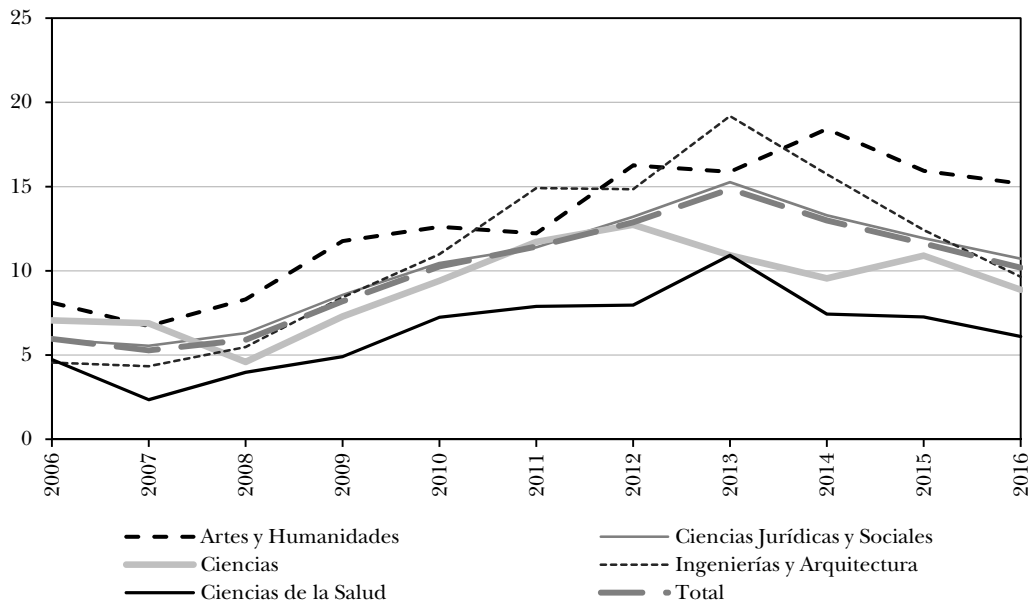
Toda esta información apunta a la persistencia de carencias en el proceso formativo que afectan a la inserción de los titulados en España. Por tanto, al margen de los aspectos generales de entorno y de funcionamiento general de la economía, las características de la formación en sí misma son asimismo muy relevantes. Una dimensión de dicha formación que resulta relevante para la inserción, además de las competencias, es la referida a los estudios cursados. La evidencia en este sentido es abundante en la actualidad y será analizada en profundidad en los capítulos siguientes, a partir de distintas fuentes, pero es un hecho que las posibilidades de inserción y la intensidad de los problemas de desempleo varían sustancialmente según titulaciones.

Las tasas de paro de la población universitaria española son bastante diferentes según la rama de estudio de que ese trate (gráfico 1.22). En los años previos a la crisis las tasas de paro de Humanidades prácticamente eran el doble que en la rama de Salud o en las carreras técnicas. La crisis supuso un incremento intenso y generalizado de las tasas de paro hasta 2013. A partir de ese momento se inicia una senda descendente y asimismo generalizada, con la excepción de las Humanidades, que continúan en 2016 con tasas todavía similares a las de 2013.

Como puede observarse, el desempleo entre los titulados de Ciencias de la Salud, aunque creciente en los años de crisis, fue siempre mucho menor que en

el resto de áreas de estudio, particularmente en comparación con Humanidades, con diferencias próximas a los 10 puntos porcentuales. El comportamiento del desempleo en las ramas de ciencias jurídicas y sociales se sitúa siempre muy próximo a las tasas medias de paro del conjunto de universitarios.

GRÁFICO 1.22: Tasa de paro de la población con estudios universitarios por rama de estudio. España, 2006-2016
(porcentaje)



Fuente: INE (2017d) y elaboración propia.

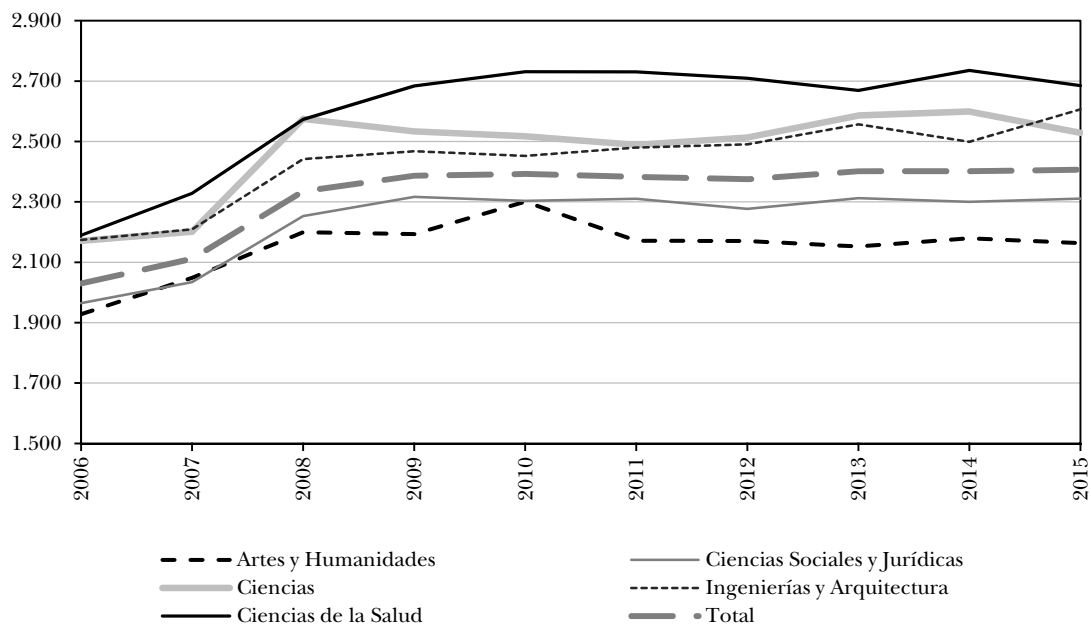
Las ramas técnicas muestran un patrón particular, pasando de tasas de desempleo por debajo de la media a situarse por encima de todas las ramas en 2013, reflejando en buena medida el peculiar patrón sectorial de la expansión y posterior crisis de la economía española, muy marcado primero por el *boom* inmobiliario y luego por las consecuencias del pinchazo de la burbuja, con los consiguientes efectos sobre el empleo de ciertas titulaciones universitarias muy ligadas a la construcción (arquitectura y varias ingenierías).

Del mismo modo, se observan diferencias entre ramas en otros ámbitos relevantes de la inserción, como los salarios (gráfico 1.23). Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) para los ocupados con estudios superiores, el salario bruto mensual en Ciencias de la Salud superaba al de Humanidades en un 24% en 2015, diferencia que, además, casi duplica la existente antes de la

última crisis (13% en 2006). Ingenierías y Arquitectura y las ramas de Ciencias también se sitúan por encima de la media. Como puede apreciarse, las ventajas relativas en términos de probabilidad de empleo y salario tienden a coincidir, reforzándose mutuamente y reflejando la importancia del tipo de estudios para la inserción laboral, una cuestión que será tratada más a fondo en capítulos posteriores.

GRÁFICO 1.23: Salario medio bruto mensual de los ocupados con estudios superiores por rama de estudios, 2006-2015

(euros)



Fuente: INE (2017d) y elaboración propia.

1.5. Conclusiones

Este capítulo ha contemplado la inserción laboral de los titulados universitarios en España desde un punto de vista general, tanto desde una perspectiva temporal como en el contexto europeo. Los problemas de inserción en España no son exclusivos de los titulados. Por el contrario, el mercado de trabajo español ha seguido una senda mucho más dinámica para ese colectivo que para el resto de trabajadores con menor formación, en particular los más jóvenes, como muestra la evolución de las tasas de empleo de los nuevos egresados durante los años posteriores a su graduación.

Los resultados muestran que el crecimiento de los universitarios ocupados ha sido intenso y también el de la oferta de trabajo cualificada, no lográndose un pleno empleo del capital humano. La inserción de los titulados universitarios se produce en condiciones más favorables que las de las personas con menores niveles de estudio, pero se ve afectada por un conjunto de factores de distinta naturaleza:

- 1) El análisis agregado de la evolución del mercado de trabajo español por niveles educativos y, en particular de los nuevos egresados, muestra la poderosa influencia que tiene la coyuntura económica en las posibilidades de inserción en cada periodo. Así sucede también para los titulados universitarios, cuyas dificultades de inserción se han agravado durante la crisis.
- 2) Otro aspecto de entorno que condiciona la inserción de los titulados es la especialización productiva, pues la presencia de ocupaciones cualificadas es muy distinta en cada uno de los sectores. El menor peso en España de las actividades intensivas en puestos cualificados condiciona la inserción y aumenta las posibilidades de sobrecualificación de los titulados.
- 3) La inserción de los titulados se desarrolla en condiciones más favorables en aquellos territorios en los que el tejido productivo se orienta hacia una especialización que genera más ocupaciones cualificadas. En este sentido, las diferencias entre comunidades autónomas son sustanciales en la actualidad.
- 4) La perspectiva comparada europea apunta a la existencia de problemas de inserción de carácter estructural en España, asociados a las rigideces de sus instituciones laborales o las deficiencias de su estructura productiva. El resultado es la persistencia de tasas de desempleo de titulados universitarios más elevadas que en los países de nuestro entorno y porcentajes mayores de universitarios empleados en ocupaciones que no requieren tanta formación.
- 5) Los desajustes en la inserción laboral se deben también a carencias del sistema educativo, tanto en los niveles de enseñanza previos a la universidad como en la formación universitaria. Los bajos niveles de competencias adquiridos son constatados por estudios internacionales como PISA o

PIAAC, y contribuyen a las dificultades de inserción posteriores, dado el carácter secuencial y acumulativo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

- 6) La evidencia considerada apunta a que la inserción de los universitarios depende de modo relevante del tipo de formación universitaria, como indica la heterogeneidad de resultados de inserción por ramas de conocimiento dentro de los estudios universitarios.

Este análisis introductorio apunta a que los resultados de la inserción de los titulados vienen condicionados por numerosos factores de entorno de las universidades, que quedan fuera de control de las mismas, pero también por el funcionamiento del propio sistema educativo en su conjunto.

Así, un crecimiento económico sostenido, regular y vigoroso, y políticas que mejoren el funcionamiento del mercado de trabajo y la reorientación del tejido productivo hacia una economía más basada en el conocimiento son elementos esenciales para el objetivo final de posibilitar unos niveles de inserción laboral satisfactorios de los titulados, semejantes a los de los países de nuestro entorno.

Por otra parte, las mejoras en el funcionamiento del sistema universitario español, y en general del sistema educativo, con una mayor atención del mismo a la adquisición efectiva de conocimientos y competencias, puede ser crucial. Esto sugiere la conveniencia de explorar también el papel en la inserción de aspectos más ligados a la propia actividad de las universidades, en particular aquellos que se encuentran dentro de su campo de decisión, desde la oferta de titulaciones a la orientación y proactividad de las universidades en el ámbito del empleo de sus graduados para impulsar la inserción laboral de los titulados.

Los capítulos posteriores analizan todas estas cuestiones con mayor profundidad, explorando la información desagregada existente y considerando tanto los factores determinantes, ligados al entorno como los relativos a la propia actividad y estrategia de las universidades españolas.

2. Determinantes de la inserción de los titulados en España

LA inserción laboral es un fenómeno complejo, con múltiples dimensiones relevantes a la hora de valorar su éxito. En primer lugar requiere, evidentemente, contar con un empleo, condición sin la que no cabe hablar de inserción laboral alguna, pero hay otros muchos aspectos que afectan a la calidad de esa inserción. El éxito de la inserción hay que valorarlo también en función del tiempo de búsqueda necesario para lograr empleo, la adecuación entre el puesto de trabajo conseguido y la formación del trabajador, así como las características del empleo que afectan a su calidad, como la estabilidad (contar con un contrato indefinido o temporal) y el salario asociado al empleo conseguido.

La inserción será más exitosa cuanto más rápida sea y menor duración del desempleo suponga, con un menor periodo de búsqueda de empleo; cuanto mayor sea el ajuste entre la formación requerida por el trabajo y el nivel de estudios del individuo (ajuste vertical); cuanto mejor sea el ajuste entre los conocimientos requeridos y el ámbito concreto de los estudios realizados por el individuo (ajuste horizontal); cuanto más estable sea el empleo y más alto sea el salario.

Un aspecto adicional a tener en cuenta es que la inserción laboral de un individuo no puede considerarse de modo estático, como la foto fija de un estado alcanzado de una vez por todas, pues tiene más sentido analizarlo como un proceso continuo y cambiante a lo largo de la vida laboral de los trabajadores. A lo largo del tiempo las condiciones laborales, entendiendo por tales el puesto de trabajo y las ocupaciones desempeñadas, las condiciones contractuales, los salarios e incluso empleador, sufren transformaciones dando lugar a carreras profesionales en las que cabe distinguir etapas diferentes. Por esa razón, valorar la inserción únicamente a partir del primer empleo conseguido o en función de lo ocurrido al poco de terminar los estudios ofrecería una visión parcial de la trayectoria laboral en general y del papel de la formación universitaria en dicha trayectoria.

Además de ser varias las dimensiones relevantes de la inserción, son múltiples los factores que inciden en las trayectorias laborales de los graduados universitarios. Los determinantes de las mismas son de diferente naturaleza, pues algunos tienen que ver con las características personales del individuo (García-Montalvo y Peiró 2009), incluida su formación, existiendo notables diferencias asociadas con el nivel de estudios completados y la especialización de los mismos (Pérez *et al.* 2012, 2014; Serrano y Soler 2015), pero también con el nivel de los conocimientos y competencias adquiridas a través del proceso educativo (Hernández y Serrano 2013), así como su correspondencia con lo que buscan las empresas (Observatorio de Innovación en el Empleo, OIE 2014). Otros determinantes de la inserción tienen que ver con el entorno del titulado, en particular con ciertos rasgos del tejido económico en el que el individuo trata de insertarse (Reig *et al.* 2017). Como se ha visto en el capítulo anterior, desde esta perspectiva, para la mejor o peor inserción laboral de los universitarios es relevante la situación general de la economía y del mercado laboral (Fedea 2014), la especialización de las empresas y la cualificación requerida por las ocupaciones ofrecidas.

Este capítulo y el siguiente analizan la complejidad de la inserción laboral con mucho mayor detalle que el anterior, aprovechando la riqueza informativa que ofrecen dos nuevas fuentes de datos disponibles. La primera de ellas, la Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios (EILU, INE 2017c), de reciente aparición, se utiliza en este capítulo y permite analizar las trayectorias de inserción de la cohorte de estudiantes graduados de universidades españolas del curso 2009/2010 a lo largo de un periodo de tiempo relativamente extenso, que finaliza en 2014¹⁵. Se trata de la primera encuesta de inserción laboral de titulados universitarios que el INE realiza y cuenta con una muestra amplia, de aproximadamente 30.000 titulados. Su objetivo es proporcionar información sobre la situación laboral de los titulados en primer y segundo ciclo y graduados universitarios, así como diversos aspectos de su proceso de inserción laboral

¹⁵ En concreto el ámbito poblacional de la encuesta está constituido por los titulados en 1.^{er} y 2.^o ciclo y los graduados del sistema universitario español. El ámbito territorial es todo el territorio español, es decir, los titulados de las universidades españolas (a excepción de la universidad Pablo de Olavide). La recogida de los datos se desarrolló en el periodo comprendido entre septiembre de 2014 y febrero de 2015. En la encuesta se ha considerado que se necesitan en torno a tres años a partir de la conclusión de los estudios para estabilizar la relación con el mundo laboral, por lo que el periodo de referencia o ámbito temporal para estudiar la inserción laboral de los titulados ha sido el curso académico 2009/2010.

como los mencionados en los párrafos anteriores. La segunda, el estudio del Ministerio de Educación Cultura y Deporte y la Conferencia de Consejos Sociales de las Universidades Españolas (MECD y CESV 2016) «Inserción laboral de los egresados universitarios». La perspectiva de la afiliación a la Seguridad Social, ofrece cifras de inserción de los egresados de cada universidad y se utiliza en un capítulo posterior.

Para explotar de la EILU desde distintos puntos de vista, este capítulo se estructura en siete apartados. El apartado 2.1 examina la inserción de los titulados a partir de los resultados poblacionales promedio de la EILU. En el apartado 2.2 se comenta el enfoque general seguido para el análisis econométrico de los determinantes de la inserción en sus diferentes dimensiones. Los siguientes apartados están dedicados a mostrar los resultados obtenidos en cada una de esas dimensiones: acceso a un empleo (apartado 2.3), a un empleo adecuado a la formación (apartado 2.4), a un empleo con buenas características (apartado 2.5) y valoración subjetiva de la inserción por parte de los titulados (apartado 2.6). Finalmente, el apartado 2.7 recoge las principales conclusiones.

2.1. La inserción de los titulados según la EILU

Este apartado presenta los resultados medios a nivel poblacional que ofrece la Encuesta de Inserción Laboral de los titulados universitarios en diferentes ámbitos de la inserción considerados aisladamente. Se consideran en primer lugar las diferencias asociadas a las comunidades en las que los titulados cursaron sus estudios y posteriormente las relacionadas con ciertas características del individuo o del proceso formativo.

Diferencias regionales

En primer lugar, se consideran las diferencias existentes entre las distintas comunidades autónomas en un conjunto de indicadores de inserción ofrecidos por la EILU: tasas de empleo, tasas de paro, obtención de algún empleo durante el periodo 2010-2014, tiempo necesario para encontrar empleo, duración acumulada de los periodos de empleo, ajuste vertical y horizontal entre formación del trabajador y requerimientos del puesto de trabajo, tipo de contrato, tipo de jornada, salario y, finalmente, utilidad atribuida por el graduado a la titulación a fin de encontrar empleo.

Los resultados medios de inserción en esos distintos ámbitos presentan notables diferencias según la comunidad autónoma de la universidad donde el titulado se graduó (cuadros 2.1 a 2.4).

CUADRO 2.1: Resultados medios de inserción. Acceso a un empleo. Comunidades autónomas de egreso

	Tasa de empleo	Tasa de paro	Han trabajado alguna vez	Búsqueda de empleo mayor a 12 meses	2 años o más trabajando
Andalucía	67,5	26,1	92,4	30,5	60,9
Aragón	80,9	12,8	96,8	23,6	73,5
Asturias, Principado de	70,8	21,9	92,8	30,9	65,7
Balears, Illes	81,1	12,6	96,2	18,9	78,0
Canarias	66,9	23,6	92,1	30,7	59,5
Cantabria	73,8	21,2	93,8	28,4	67,1
Castilla y León	73,4	20,2	93,9	28,5	65,4
Castilla-La Mancha	70,2	24,0	91,8	28,5	62,9
Cataluña	82,8	11,0	97,1	13,3	81,3
Comunitat Valenciana	73,3	20,2	93,8	25,4	66,7
Extremadura	69,1	25,2	92,4	32,5	59,7
Galicia	72,5	21,4	92,6	32,9	63,6
Madrid, Comunidad de	80,7	13,6	96,7	17,4	78,6
Murcia, Región de	72,3	20,0	91,5	23,9	68,6
Navarra, Comunidad Foral de	78,4	14,4	96,3	19,6	77,8
País Vasco	78,5	16,0	96,1	23,9	68,0
Rioja, La	80,4	11,5	93,7	19,4	75,4
Universidades no presenciales	76,3	13,2	91,0	9,8	84,1
España	75,6	18,0	94,6	23,0	71,0
Máximo	82,8	26,1	97,1	32,9	81,3
Mínimo	66,9	11,0	91,5	13,3	59,5
Rango de variación	15,9	15,1	5,6	19,6	21,8
Error absoluto medio	4,5	4,6	1,9	5,7	6,9

Fuente: INE (2017c).

El primero de los paneles reúne un conjunto de indicadores de la facilidad de acceso al empleo. En términos de tasa de empleo (porcentaje de titulados ocupados), el panel *a* muestra valores que oscilan entre el 82,8% de Cataluña y el 66,9% de Canarias. Las tasas de paro, porcentaje de activos que no tienen empleo, oscilan entre el 11% de Cataluña y el 26,1% de Andalucía. Si se valora el conjunto del periodo 2010-2014, en vez de la situación final, la heterogeneidad es más reducida, pero existen en cualquier caso diferencias apreciables entre los entornos de los distintos sistemas universitarios regionales. En Cataluña el 97,1% de los titulados han tenido algún empleo tras graduarse, mientras que en Región de Murcia el porcentaje es 91,5%. También son apreciables las diferencias en el tiempo necesario para encontrar empleo y en la duración global de los periodos de ocupación. En Galicia el 32,9% tardó más de 12 meses

en encontrar algún empleo, frente al 13,3% de Cataluña. En Cataluña el 81,3% ha trabajado durante dos o más años tras graduarse, mientras que en Canarias apenas el 59,5% corresponde a ese caso.

En el cuadro 2.2 contempla tres indicadores de la adecuación entre la formación del trabajador y la requerida por el puesto de trabajo, mostrando que las diferencias de resultados promedio para los titulados con empleo de los sistemas universitarios regionales son también sustanciales en este ámbito.

CUADRO 2.2: Resultados medios de inserción. Acceso a un empleo adecuado a la formación. Comunidades autónomas de egreso

	Ajuste vertical (ocupaciones altamente cualificadas)	Ajuste vertical (estudios universitarios)	Ajuste horizontal (área de estudios propia y relacionada)
Andalucía	74,0	70,0	75,9
Aragón	75,8	74,1	78,7
Asturias, Principado de	73,7	71,9	76,0
Baleares, Illes	73,9	72,4	81,9
Canarias	66,6	68,9	73,5
Cantabria	75,6	73,7	77,3
Castilla y León	77,3	75,0	75,9
Castilla-La Mancha	75,1	73,0	75,0
Cataluña	79,7	77,8	79,7
Comunitat Valenciana	74,6	73,1	78,8
Extremadura	70,5	66,6	74,2
Galicia	76,2	71,6	77,3
Madrid, Comunidad de	83,6	79,2	79,4
Murcia, Región de	73,3	72,5	75,5
Navarra, Comunidad Foral de	84,7	81,8	84,6
País Vasco	79,8	76,8	78,5
Rioja, La	68,3	68,9	76,4
Universidades no presenciales	70,8	66,2	47,8
España	77,6	74,8	77,3
Máximo	84,7	81,8	84,6
Mínimo	66,6	66,6	73,5
Rango de variación	18,1	15,2	11,1
Error absoluto medio	4,3	3,7	3,7

Fuente: INE (2017c).

El ajuste vertical, relación entre el nivel de estudios y la ocupación desarrollada, es muy diverso entre sistemas universitarios. Desde una perspectiva que podría calificarse como *método objetivo*, es habitual considerar que ese ajuste existe cuando los trabajadores universitarios están ocupados en empleos incluidos en los grupos 1 a 3 de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) (Directores y gerentes, Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, Técnicos profesionales de apoyo), por tratarse de puestos que, en principio, deberían requerir formación superior, mientras que en el resto de ocupaciones bastaría con un nivel de estudios inferior al superior. De acuerdo con ese criterio

se observan de nuevo diferencias pronunciadas, que van del 84,7% de trabajadores ajustados en la Comunidad Foral de Navarra al 66,6% de Canarias. Alternativamente, puede analizarse esta cuestión atendiendo a la opinión subjetiva de los titulados y los resultados van en la misma línea. El porcentaje que considera que el nivel de estudios universitarios es el más apropiado para su trabajo oscila entre el 81,8% para las universidades navarras y el 66,6% en Extremadura.

La correspondencia manifestada por los titulados entre empleo y área de estudios más apropiada para el trabajo (ajuste horizontal) es también muy dispar entre los titulados de los distintos sistemas universitarios regionales. Este indicador subjetivo muestra como casos extremos los de Comunidad Foral de Navarra y Canarias, con porcentajes de titulados que consideran que exclusivamente su área de estudios o alguna relacionada son apropiadas del 84,6% y del 73,5%, respectivamente.

Las características del empleo conseguido también resultan muy diversas territorialmente, tanto en resultados medios en términos de tipo de jornada, como por lo que respecta a la temporalidad o el salario (cuadro 2.3).

CUADRO 2.3: Resultados medios de inserción. Acceso a un empleo con buenas características. Comunidades autónomas de agreso

	Jornada a tiempo completo	Tasa de temporalidad	Quintil salarial 4º y 5º
Andalucía	73,0	54,3	34,3
Aragón	76,1	49,1	40,1
Asturias, Principado de	77,2	47,0	38,1
Balears, Illes	76,6	47,4	38,9
Canarias	72,7	49,0	31,1
Cantabria	76,9	53,4	39,5
Castilla y León	72,1	46,3	39,4
Castilla-La Mancha	74,5	52,5	41,2
Cataluña	75,6	38,5	47,9
Comunitat Valenciana	75,1	47,8	34,0
Extremadura	76,3	54,6	29,8
Galicia	78,3	49,0	31,8
Madrid, Comunidad de	81,1	33,4	51,3
Murcia, Región de	75,1	45,8	34,9
Navarra, Comunidad Foral de	80,8	49,0	50,6
País Vasco	75,3	56,1	46,8
Rioja, La	75,5	46,5	41,7
Universidades no presenciales	84,5	24,3	63,4
España	76,5	44,0	42,3
Máximo	81,1	56,1	51,3
Mínimo	72,1	33,4	29,8
Rango de variación	9,0	22,7	21,5
Error absoluto medio	2,2	6,9	6,9

Fuente: INE (2017c).

El 81,1% de los titulados de las universidades madrileñas que están empleados trabajan a jornada completa, mientras eso sucede solo en el 72,1% de los casos cuando se trata de los titulados de universidades de Castilla y León. Entre los titulados que trabajan por cuenta ajena, el porcentaje de temporalidad oscila entre el 56,1% de las universidades del País Vasco y el 33,4% de las universidades de la Comunidad de Madrid. Diferencias igualmente intensas se dan en términos salariales. El 51,3% de los titulados de universidades madrileñas se situarían dentro del 40% con mayores ingresos laborales de España, algo que solo ocurre para el 29,8% de los titulados de universidades de Extremadura.

Finalmente, cuando se pregunta directamente a los titulados acerca de la utilidad que el título universitario ha tenido para encontrar empleo (cuadro 2.4), de nuevo aparecen notables diferencias entre sistemas universitarios. El 80% de los titulados de las universidades navarras así lo considera, mientras que ese porcentaje cae al 64% en el caso de los que estudiaron en La Rioja.

CUADRO 2.4: Resultados medios de inserción. Valoración de los titulados. Comunidades autónomas de egreso

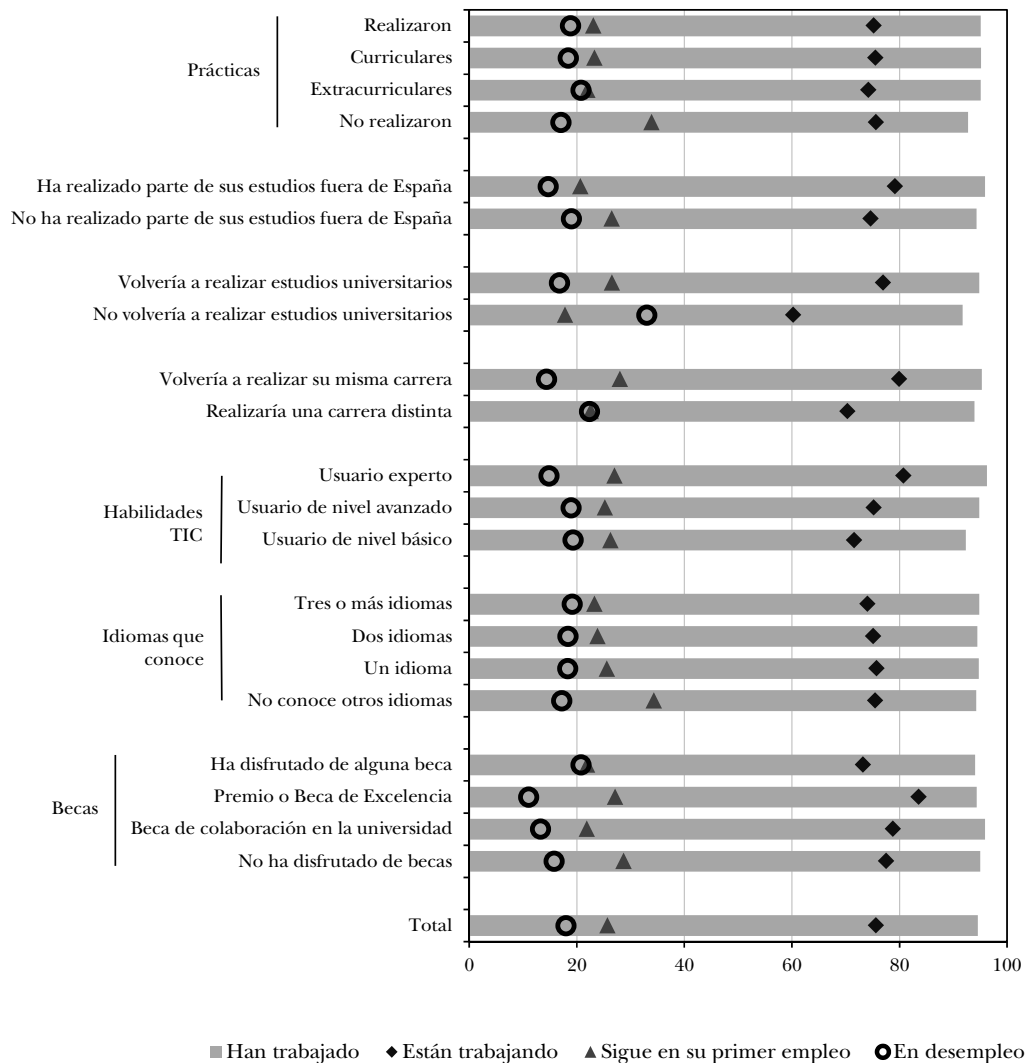
	Título universitario útil
Andalucía	69,5
Aragón	76,1
Asturias, Principado de	72,6
Baleares, Illes	73,9
Canarias	69,5
Cantabria	76,2
Castilla y León	67,9
Castilla-La Mancha	69,2
Cataluña	75,9
Comunitat Valenciana	72,5
Extremadura	67,6
Galicia	73,3
Madrid, Comunidad de	73,7
Murcia, Región de	69,9
Navarra, Comunidad Foral de	80,0
País Vasco	77,4
Rioja, La	64,0
Universidades no presenciales	41,3
España	72,0
Máximo	80,0
Mínimo	64,0
Rango de variación	16,0
Error absoluto medio	4,9

Fuente: INE (2017c).

Diferencias personales y formativas

A partir de los datos de la EILU, se pueden considerar también las diferencias de inserción asociadas a características de los individuos y del proceso formativo de la población graduada en el curso 2009-2010. Se trata de variables como las becas, las estancias en el extranjero, el dominio de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), la satisfacción con los estudios universitarios, la realización de prácticas en empresas y el dominio de los idiomas. Todas estas variables son consideradas a la luz de sus efectos sobre el empleo (gráfico 2.1).

GRÁFICO 2.1: Resultados de inserción según características personales o formativos. 2014
(porcentaje)



Fuente: INE (2017c).

Los resultados de los graduados que han disfrutado de becas varían según el tipo de beca de que se trate. En conjunto, la inserción de los titulados que han disfrutado de algún tipo de beca no ha sido más favorable. El porcentaje de titulados que ha tenido algún trabajo tras la graduación o que está trabajando es menor entre los becados que entre los no becados (94,1% y 73,2% en el caso de los primeros, 95% y 77,5% en el caso de los segundos). El porcentaje de parados de los becados (20,8%) supera al de los no becados (15,8%). Sin embargo, en el caso de las becas más estrechamente ligadas al rendimiento y a la capacidad de los individuos sí que se aprecia una mejor inserción. Entre los titulados con becas de excelencia el porcentaje de los que trabajan es mayor (83,6%) y el de los parados menor (11,0%). Algo similar sucede con las becas de colaboración en la universidad, aunque de modo más moderado (78,8% y 13,3% respectivamente).

Diversos factores ligados a características de la formación de los titulados y a sus competencias van asociados a diferencias en la inserción laboral. En particular, destaca la influencia de haber realizado parte de los estudios fuera de España. Entre quienes lo han hecho el porcentaje de titulados empleados (79,2%) es mayor que entre los que no lo han hecho (74,7%) y lo contrario sucede con el porcentaje de parados (14,7% y 19%). Las diferencias también existen en cuanto a haber tenido algún empleo, pero son de menor magnitud (95,9% frente a 94,3%).

También hay diferencias apreciables en función del dominio de las TIC. A mayor dominio mejor inserción, pues el porcentaje de usuarios expertos que ha tenido algún trabajo o está trabajando es mayor que el de usuarios de nivel avanzado y el de éstos resulta mayor que el de los de nivel básico. Con el porcentaje de parados sucede justo lo contrario, siendo 4,5 puntos más bajo entre los expertos que entre los usuarios de nivel básico.

Finalmente, las situaciones de empleo o desempleo son muy dispares cuando se considera la satisfacción del titulado con la realización de estudios universitarios y con la titulación cursada. En el caso de aquellos que volverían a cursar la misma carrera más del 95% ha tenido algún trabajo, casi el 80% tienen trabajo y solo el 14,3% está desempleado. Por el contrario, entre quienes no están satisfechos con la carrera cursada el 94,9% ha encontrado trabajo, pero solo el 70,3% tiene empleo y el 22,3% está parado. Las diferencias son aún más intensas en términos de la satisfacción con la realización de estudios universitarios en

general. Entre los satisfechos el 95% han trabajado, el 77% tienen trabajo y solo el 16,8% están parados. Para los no satisfechos el porcentaje de titulados que han tenido algún empleo es menor 91,7% y la distancia aumenta si se considera la situación final: solo el 60,2% tiene empleo (17 puntos menos que los satisfechos) y uno de cada tres está parado (16 puntos más).

Por el contrario, ni la realización de prácticas ni el dominio de idiomas parecen tener relevancia de acuerdo a los resultados medios de inserción que la EILU ofrece para la cohorte de titulados del curso 2009-2010. Los titulados que realizaron prácticas han tenido algún empleo posterior en un porcentaje algo mayor que el resto (95% frente a 92,7%), pero su situación final es algo peor que la de quienes no realizaron prácticas. Algo parecido sucede con los idiomas, ya que los titulados con más idiomas tienen una ligerísima ventaja en términos de haber tenido algún empleo en el periodo 2010-2014, pero su situación final en 2014 era algo peor que la de quienes carecían de idiomas.

La inserción laboral también muestra diferencias de mayor magnitud cuando se consideran los resultados medios en las diferentes titulaciones universitarias (cuadro 2.5). Las tasas de empleo en 2014 de los graduados en el curso 2009/10 están muy próximas al 100% en algunas titulaciones mientras que en otras rondan el 50%. Del mismo modo, en algunas titulaciones la práctica totalidad de los graduados en ese curso ocupados se encuentra entre los dos quintiles superiores de salarios, mientras que en otras tal cosa solo sucede de modo testimonial.

En general, al considerar las titulaciones por grandes ramas se observa que las mejores tasas de empleo corresponden a las Ciencias de la Salud y las Ingenierías y Arquitectura (por encima del 80%), seguidas de las Ciencias Sociales y Jurídicas (74%), mientras que Ciencias y, especialmente Arte y Humanidades no llegan al 70%. El orden por ramas es muy similar en términos de salarios. Destacan Ingenierías y Arquitectura, con un 57% de sus graduados recientes ocupados dentro de los dos quintiles superiores de salarios, seguidas por Ciencias de la Salud (45%), Ciencias Sociales y Jurídicas (37%), Ciencias (28%) y Artes y Humanidades (25%). El cuadro ccc muestra el detalle de las mejores y peores titulaciones de cada rama en términos de diferentes ámbitos de la inserción.

CUADRO 2.5: Características de inserción laboral de los titulados universitarios en el curso 2009-2010 por rama de enseñanza. 2014

Este cuadro se debe sustituir por el nuevo 2.5_rev que incluye una nueva columna

a) Artes y Humanidades

	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de paro	Asalariado con contrato permanente (%)	Afiliados con base de cotización en 4.º y 5.º quintil (%)
Licenciado en Historia y Ciencias de la Música	98,4	90,7	7,8	50,0	45,1
Licenciado en Filología Románica	94,0	84,8	9,8	36,1	44,9
Licenciado en Antropología Social y Cultural	82,6	69,2	16,3	66,0	57,0
Licenciado en Traducción e Interpretación	94,5	78,9	16,5	37,2	23,0
Licenciado en Filología Inglesa	92,9	77,2	16,9	38,1	20,8
Licenciado en Lingüística	94,0	76,5	18,6	43,0	32,7
Licenciado en Estudios de Asia Oriental	85,4	68,7	19,6	41,3	48,7
Licenciado en Humanidades	83,6	67,1	19,8	50,1	42,8
Licenciado en Filología Catalana	89,3	70,7	20,8	42,6	31,8
Licenciado en Filología Alemana	81,1	61,0	24,8	50,0	20,4
Licenciado en Filología Vasca	87,6	63,6	27,4	15,4	56,2
Licenciado en Filosofía	85,8	61,2	28,6	43,9	34,2
Licenciado en Teoría de la Literatura y Literatura Comparada	86,2	61,4	28,8	22,0	42,9
Licenciado en Filología Clásica	85,5	60,3	29,5	27,4	9,0
Licenciado en Filología Hispánica	91,8	62,8	31,5	24,6	24,1
Licenciado en Geografía	90,9	60,4	33,6	54,2	32,1
Licenciado en Filología Gallega	85,6	54,5	36,3	28,9	8,0
Licenciado en Historia del Arte	83,4	53,2	36,3	37,1	14,9
Licenciado en Historia	88,7	54,9	38,1	35,2	19,7
Licenciado en Bellas Artes	90,9	54,2	40,3	26,0	8,7
Licenciado en Filología Árabe	92,5	51,4	44,5	33,5	0,0
Licenciado en Filología Francesa	92,7	50,6	45,4	49,1	21,8
Total Artes y Humanidades	89,4	64,3	28,2	38,5	24,7
Total ramas	93,6	75,6	19,2	43,2	42,3

b) Ciencias Sociales y Jurídicas

	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de paro	Asalariado con contrato permanente (%)	Afiliados con base de cotización en 4.º y 5.º quintil (%)
Grado en Administración y Dirección de Empresas	88,8	84,8	4,4	33,6	100,0
Licenciado en Investigación y Técnicas de Mercado	96,5	92,3	4,4	67,0	65,9
Licenciado en Criminología	88,1	81,2	7,7	88,7	72,8
Licenciado en Ciencias y Técnicas Estadísticas	98,0	89,1	9,2	55,9	65,2
Licenciado en Ciencias Actuariales y Financieras	97,6	87,3	10,5	62,3	73,5
Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	85,3	76,3	10,6	23,5	14,3
Licenciado en Psicopedagogía	93,9	82,6	12,0	46,5	50,8
Licenciado en Administración y Dirección de Empresas	95,8	83,5	12,8	58,8	53,2
Maestro-Especialidad de Lengua Extranjera	95,1	82,5	13,2	42,3	65,2
Licenciado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	95,5	82,8	13,3	32,6	17,8
Diplomado en Estadística	96,8	82,7	14,6	59,3	27,5
Licenciado en Documentación	95,5	80,9	15,3	32,4	47,7
Licenciado en Economía	92,2	77,4	16,1	51,1	48,4
Licenciado en Publicidad y Relaciones Públicas	96,9	79,9	17,5	58,5	27,6
Licenciado en Derecho	86,6	71,0	18,1	50,0	48,4
Licenciado en Pedagogía	95,8	77,7	18,9	42,0	20,9
Grado en Trabajo Social	98,8	78,9	20,1	63,9	62,1
Grado en Turismo	92,7	73,7	20,4	27,4	9,2
Licenciado en Sociología	92,9	73,9	20,5	42,0	39,8
Diplomado en Ciencias Empresariales	94,7	74,9	20,9	51,3	29,2
Maestro-Especialidad de Audición y Lenguaje	91,0	71,7	21,2	33,2	48,1
Maestro-Especialidad de Educación Musical	94,1	74,2	21,2	21,0	28,9
Maestro-Especialidad de Educación Infantil	92,7	72,0	22,3	33,4	25,7
Maestro-Especialidad de Educación Especial	95,0	73,3	22,8	37,5	37,4
Licenciado en Psicología	95,6	73,4	23,2	38,7	26,3
Licenciado en Ciencias del Trabajo	96,0	73,6	23,3	67,0	54,2
Licenciado en Ciencias Políticas y de la Administración	94,6	72,4	23,4	46,2	42,4
Maestro-Especialidad de Educación Primaria	93,0	70,9	23,8	32,7	31,2
Diplomado en Turismo	90,4	68,4	24,4	43,4	21,8
Licenciado en Periodismo	95,3	70,6	25,9	38,8	29,5
Diplomado en Educación Social	88,6	65,7	25,9	42,5	25,2
Maestro-Especialidad de Educación Física	91,5	67,6	26,1	34,9	26,7
Licenciado en Comunicación Audiovisual	92,2	67,8	26,4	42,6	23,6
Grado en Relaciones Laborales	93,7	68,5	26,9	30,8	63,1
Diplomado en Trabajo Social	94,0	66,9	28,8	40,8	21,3
Diplomado en Gestión y Administración Pública	96,8	68,4	29,3	60,8	43,1
Diplomado en Relaciones Laborales	93,1	65,3	29,9	45,6	29,7
Diplomado en Biblioteconomía y Documentación	96,4	65,6	32,0	48,0	36,1
Total Ciencias Sociales	93,2	74,2	20,4	44,7	36,6
Total ramas	93,6	75,6	19,2	43,2	42,3

CUADRO 2.5 (cont.): Características de inserción laboral de los titulados universitarios en el curso 2009-2010 por rama de enseñanza. 2014

c) Ciencias

	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de paro	Asalariado con contrato permanente (%)	Afiliados con base de cotización en 4.º y 5.º quintil (%)
Diplomado en Óptica y Optometría	94,7	88,1	6,9	52,4	40,6
Licenciado en Bioquímica	96,3	80,6	16,2	10,0	32,1
Licenciado en Matemáticas	91,9	76,2	17,0	38,9	39,6
Licenciado en Enología	93,9	77,2	17,8	59,5	53,2
Licenciado en Física	88,6	72,6	18,1	23,8	46,4
Licenciado en Ciencia y Tecnología de los Alimentos	97,7	79,6	18,6	42,0	31,3
Licenciado en Química	92,0	70,3	23,6	28,0	31,8
Diplomado en Nutrición Humana y Dietética	88,4	67,0	24,2	38,9	23,0
Licenciado en Biotecnología	92,0	69,3	24,6	17,6	31,9
Licenciado en Geología	96,9	69,9	27,8	36,7	22,6
Licenciado en Biología	91,3	62,7	31,3	24,0	13,8
Licenciado en Ciencias Ambientales	92,7	63,4	31,6	40,0	25,7
Licenciado en Ciencias del Mar	92,4	54,0	41,5	15,5	16,1
Total Ciencias	92,3	69,7	24,5	31,8	27,7
Total ramas	93,6	75,6	19,2	43,2	42,3

d) Ingenierías y Arquitectura

	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de paro	Asalariado con contrato permanente (%)	Afiliados con base de cotización en 4.º y 5.º quintil (%)
Ingeniero en Automática y Electrónica Industrial	96,2	96,2	0,0	57,6	91,8
Ingeniero en Electrónica	99,4	98,0	1,4	60,9	74,3
Ingeniero Aeronáutico	98,8	96,0	2,8	55,8	85,9
Ingeniero en Informática	97,0	93,4	3,8	64,7	70,6
Ingeniero de Telecomunicación	96,5	91,7	5,0	60,5	79,4
Ingeniero Naval y Oceánico	100,0	94,6	5,4	54,2	86,3
Licenciado en Máquinas Navales	96,8	91,3	5,7	56,7	100,0
Ingeniero Industrial	98,6	91,7	7,0	57,9	82,4
Licenciado en Náutica y Transporte Marítimo	91,4	84,3	7,8	50,5	72,0
Ingeniero Técnico en Informática	97,7	89,0	8,9	55,5	43,2
Ingeniero Técnico en Informática de Sistemas	94,2	85,8	8,9	70,4	56,4
Ingeniero de Organización Industrial	99,3	88,8	10,6	65,6	78,4
Ingeniero Técnico Aeronáutico	92,6	82,7	10,6	62,9	77,8
Grado en Ingeniería Informática	92,1	80,3	12,8	73,6	58,4
Ingeniero Agrónomo	94,4	81,9	13,3	44,2	47,3
Ingeniero Químico	97,0	84,1	13,3	46,7	63,3
Ingeniero Técnico de Telecomunicación	93,9	80,9	13,9	56,3	49,9
Ingeniero Técnico en Informática de Gestión	94,8	81,6	13,9	59,2	52,7
Ingeniero de Materiales	96,0	82,6	14,0	62,4	89,1
Grado en Ingeniería de la Edificación	93,4	80,1	14,3	41,0	76,1
Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos	97,3	83,0	14,7	41,1	70,0
Ingeniero en Geodesia y Cartografía	91,9	77,5	15,6	50,4	33,3
Arquitecto	94,4	78,7	16,6	30,0	38,5
Ingeniero Técnico Industrial	96,7	78,7	18,5	42,0	52,6
Ingeniero de Minas	100,0	80,5	19,5	51,2	67,9
Ingeniero Técnico Agrícola	95,2	74,1	22,2	40,5	36,4
Arquitecto Técnico	92,2	68,7	25,5	33,9	25,9
Ingeniero Técnico de Obras Públicas	92,6	66,0	28,7	40,1	42,2
Diplomado en Máquinas Navales	93,3	66,1	29,2	39,5	55,8
Ingeniero de Montes	93,1	65,0	30,2	34,3	44,6
Ingeniero Técnico en Diseño Industrial	97,4	66,5	31,7	45,3	35,0
Ingeniero Técnico en Topografía	95,2	65,0	31,7	30,3	25,2
Ingeniero Técnico Naval	94,4	64,2	32,0	66,2	71,4
Ingeniero Geólogo	95,6	61,0	36,2	45,0	41,1
Ingeniero Técnico Forestal	97,5	61,3	37,1	36,1	24,8
Ingeniero Técnico de Minas	98,6	60,6	38,5	39,2	44,6
Diplomado en Navegación Marítima	88,1	50,8	42,3	48,2	66,1
Total Ingenierías y Arquitectura	95,6	80,8	15,5	48,1	56,8
Total ramas	93,6	75,6	19,2	43,2	42,3

CUADRO 2.5 (cont.): Características de inserción laboral de los titulados universitarios en el curso 2009-2010 por rama de enseñanza. 2014

e) Ciencias de la Salud

	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de paro	Asalariado con contrato permanente (%)	Afiliados con base de cotización en 4.º y 5.º quintil (%)
Licenciado en Medicina	98,3	97,7	0,6	1,1	93,1
Grado en Fisioterapia	95,0	90,1	5,2	27,9	21,2
Licenciado en Farmacia	94,2	88,2	6,3	58,1	76,3
Grado en Enfermería	94,3	86,6	8,1	56,7	63,3
Diplomado en Podología	98,5	87,9	10,8	20,7	42,1
Licenciado en Odontología	96,9	84,9	12,4	32,6	25,9
Diplomado en Fisioterapia	95,5	82,4	13,7	35,5	13,7
Licenciado en Veterinaria	94,9	81,7	13,8	39,0	13,1
Diplomado en Terapia Ocupacional	95,5	78,9	17,3	53,5	8,9
Diplomado en Enfermería	92,5	71,9	22,2	35,4	37,1
Diplomado en Logopedia	91,8	64,6	29,6	38,8	13,6
Total Ciencias de la Salud	94,7	81,2	14,3	32,3	44,6
Total ramas	93,6	75,6	19,2	43,2	42,3

Fuente: INE (2017c) y elaboración propia.

En definitiva, los análisis parciales de los diversos ámbitos de la inserción y los distintos determinantes de la misma apuntan a diferencias apreciables entre los graduados de los sistemas universitarios de las comunidades autónomas españolas, así como la importancia de la titulación y diversos factores ligados a cómo se desarrolla la enseñanza universitaria. En los siguientes apartados se lleva a cabo un análisis más completo de estas cuestiones a partir de los microdatos de la EILU, mediante estimaciones econométricas conjuntas que tienen en cuenta a la vez la posible influencia de los diversos factores explicativos.

2.2. Análisis econométrico de la inserción laboral

El análisis simultáneo de los determinantes de la inserción laboral de los titulados a partir de los datos de la EILU contempla cinco grupos de variables: entorno, características personales, influencia de la formación y de los sistemas universitarios regionales en los que se cursaron los estudios, satisfacción con los estudios, y métodos de búsqueda de empleo.

- a) La influencia del entorno en la inserción de los titulados en este capítulo se recoge a través de la comunidad autónoma de residencia del graduado en 2014, mediante un conjunto de variables artificiales que permiten estimar el efecto diferencial correspondiente a cada uno de los entornos

regionales.¹⁶ Dado que se cuenta con un único corte transversal de datos, esas variables recogen el efecto del conjunto de características regionales en ese periodo.¹⁷ Alternativamente, se han realizado también estimaciones sustituyendo ese conjunto de variables por la tasa media de paro de la comunidad de residencia durante el periodo 2000-2014. Se trata de una variable clave de situación del mercado de trabajo regional, representativa de aspectos de entorno territorial que pueden afectar a las posibilidades de inserción de los titulados en cada comunidad.

- b) Las características personales consideradas determinantes de la inserción han sido el sexo (hombre o mujer), la edad¹⁸ (menor de 30 años, entre 30 y 34 años, mayor de 34 años), la nacionalidad (española o extranjera) y tener alguna discapacidad o no. También se han incluido variables acerca de si el graduado disfrutó de alguna beca de excelencia o de colaboración durante los estudios universitarios. Con estas variables, a falta de otra información, se ha tratado de tener en cuenta en la medida de lo posible la diferente capacidad intrínseca de los individuos.¹⁹
- c) La influencia de la formación de los titulados en la inserción se ha incorporado al análisis a través de variables relativas a la comunidad donde se cursaron los estudios, la titulación realizada²⁰, el carácter público o privado de la universidad, la realización de estancias en universidades extranjeras o en universidades de otras comunidades autónomas, el dominio de las TIC, el conocimiento de idiomas, la realización de prácticas

¹⁶ Se trata de variables artificiales para cada comunidad con valor 1 si el titulado reside allí y 0 en el resto de casos. Se ha tomado como comunidad de referencia a Canarias.

¹⁷ Tanto de las características observables, sobre las que habría información estadística, como de las no observables cuya contribución global se recogería mediante un efecto fijo. Con un solo corte transversal de datos es imposible distinguir entre ellas y solo puede estimarse el efecto total.

¹⁸ Al tratarse de los graduados en el curso 2009/10 la muestra está compuesta por individuos todavía mayoritariamente jóvenes en 2014.

¹⁹ La capacidad personal influye en la inserción laboral y también en el tipo de proceso educativo de los individuos y los resultados del mismo, por lo que su exclusión podría llevar a atribuir el efecto de la capacidad a variables relacionadas con la formación, dando lugar a estimaciones sesgadas del efecto de estas últimas.

²⁰ Distinguiendo 132 titulaciones.

en empresas durante los estudios y el grado de satisfacción con los estudios.²¹

Las variables de comunidad autónoma de la universidad captarían la influencia de factores ligados a las características de los diferentes sistemas universitarios regionales, diferentes de los reflejados por el resto de variables de características de la formación consideradas (titulación, estancias, TIC, idiomas, prácticas en empresas, etc.). También se han considerado los factores generales de cada entorno regional, que serían reflejados por las variables de comunidad de residencia ya mencionadas.²² Alternativamente se han aproximado los aspectos ligados a las diferencias entre sistemas regionales universitarios mediante indicadores medios regionales de rendimiento a partir de la información de U-Ranking, elaborado por la Fundación BBVA e Ivie (Pérez *et al.* 2017). Este informe ofrece indicadores de rendimiento en los ámbitos de la docencia, la investigación y la innovación y el desarrollo tecnológico, así como de rendimiento global, para un total de 61 universidades públicas y privadas, cubriendo el 93% del Sistema Universitario Español en términos de número de estudiantes de grado.

- d) La satisfacción con los estudios se ha analizado mediante dos variables subjetivas relativas a si, en caso de volver a empezar, el titulado volvería cursar estudios universitarios o no, y si volvería a estudiar la misma titulación o no. Estas variables responderán a múltiples factores no observables directamente en función de la información ofrecida por la encuesta, entre los que se encontrarían rasgos ligados a la calidad de la formación, desde el punto de vista de los titulados.²³

²¹ La variable TIC hace referencia a la capacidad para usar un ordenador y toma valor 1 cuando el titulado es usuario avanzado o experto y 0 para los usuarios básicos (capaces solo de navegar por internet, enviar correos electrónicos, copiar o mover archivos o carpetas, escribir un texto usando un procesador de textos, usar fórmulas simples en hojas de cálculo). La variable de idiomas toma valor 1 para aquellos que tienen un título oficial. Las dos variables de prácticas en empresas hacen referencia a si el titulado ha realizado prácticas curriculares o no, o si ha realizado prácticas extracurriculares.

²² No obstante, dada la elevada correlación entre comunidad de estudios y de residencia, la distinción entre efectos estimados para cada sistema universitario y para su entorno regional debe ser considerada con la debida cautela.

²³ También responderán a otros factores, como el propio éxito de la inserción. En cualquier caso, se ha comprobado que si se excluyen esas variables los resultados estimados para el resto de variables se mantienen.

- e) Finalmente, se han considerado los métodos de búsqueda de empleo²⁴ utilizados por los titulados, así como otras dos variables indicativas de su movilidad a otro país o a otra provincia tras finalizar los estudios. Los métodos de búsqueda, resultan de especial interés para este estudio, por su estrecha relación con el posible uso de servicios de empleo de la universidad (aunque la información no permite distinguirlos de los servicios públicos de empleo), a continuar la empresa en la que se habían realizado prácticas durante los estudios y a ser contactado directamente por el empleador.

El análisis de la inserción se ha realizado mediante la estimación de modelos probit de la probabilidad de éxito en el ámbito correspondiente²⁵ incluyendo simultáneamente como determinantes de la inserción el conjunto de los factores señalados. Los efectos marginales estimados (gráficos 2.2 a 2.11) informan de la contribución de cada factor a la probabilidad de una buena inserción, en comparación con el individuo de referencia.²⁶ Es decir, indican en cuánto cambiaría la probabilidad de una buena inserción, siendo todo lo demás constante, por ser hombre en vez de mujer, nacional en vez de extranjero, haber realizado prácticas en vez de no haberlo hecho, etc. El signo positivo indica un efecto positivo de la variable considerada en la probabilidad de inserción y el signo negativo lo contrario. La magnitud del efecto está medida en puntos porcentuales (pp.) (por ejemplo, 0,02 indicaría que el efecto es positivo y corresponde a un incremento de 2 pp. en la probabilidad de una buena inserción).

²⁴ La categoría de referencia es haber buscado empleo solo a través de la prensa o internet. Las variables artificiales utilizadas toman valor 1, respectivamente, si el titulado ha buscado empleo: a través de servicios de empleo públicos o de los servicios de empleo de la universidad; a través de empresas de trabajo temporal; contactó con el empleador por iniciativa propia o utilizó contactos personales (familia, amigos); el empleador se puso en contacto con la persona; continuó con las prácticas en empresas/ instituciones que realizó durante la carrera; preparó unas oposiciones; montó su propio negocio; de otra forma.

²⁵ En cada caso la variable dependiente es una variable artificial que toma el valor 1 en caso de éxito en la inserción y 0 en caso contrario.

²⁶ Las categorías de referencia son ser mujer, tener 35 o más años, ser extranjero, graduado por una universidad de las Islas Canarias, no tener discapacidad, residir en las Islas Canarias, ser capaz de un uso básico de TIC, carecer de idiomas, graduado en Bellas Artes, sin movilidad geográfica tras graduarse, sin prácticas en empresas durante los estudios, no haber disfrutado de becas de excelencia ni de colaboración, universidad privada, y que no repetiría estudios universitarios ni la titulación.

2.3. La inserción como acceso a un empleo

En este ámbito básico de la inserción se han analizado tres aspectos: si el titulado tiene actualmente empleo o no (tanto para el conjunto de los titulados como exclusivamente para aquellos que pertenecen a la población activa, es decir, que desean trabajar); si ha tenido algún empleo tras graduarse; y, para aquellos que lo han tenido, si tardaron menos de 12 meses en encontrarlo o necesitaron más tiempo.

Tener o no tener empleo

Los resultados (gráfico 2.2) indican que el entorno regional resulta significativo para tener o no tener empleo, con diferencias en la probabilidad de hasta 7 pp. entre comunidades, siendo todo lo demás constante. Además, en las estimaciones sin dummies regionales, la tasa de paro regional resulta significativa, con un efecto marginal negativo y sustancial (-0,40), que confirma la importancia de las características del territorio para la inserción.

Entre los factores personales, entre las variables consideradas solo la edad y la capacidad resultan relevantes. La probabilidad de estar empleado es menor para los de menos de 35 años (hasta 3 puntos más baja) y mayor para aquellos que han disfrutado de becas de excelencia (7 puntos más alta).

Por lo que respecta a la formación, el sistema universitario en el que los titulados se formaron resulta significativo, con diferencias de hasta 9 puntos porcentuales entre distintos sistemas regionales.²⁷ La relevancia de las características de las universidades se ve confirmada por los resultados de las estimaciones sin dummies regionales. La variable de rendimiento global del sistema universitario regional estimada por U-Ranking es significativa y positiva, con un efecto marginal de 0,13.

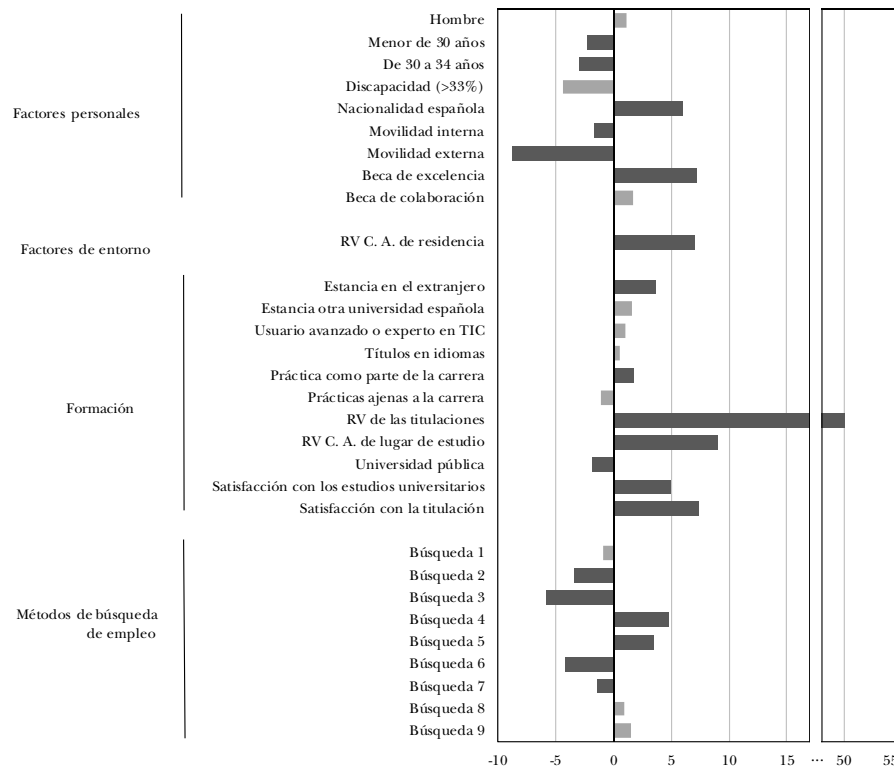
Diferencias aún más sustanciales van asociadas a la titulación concreta cursada, hasta el punto de que alguna de ellas resulta un predictor perfecto de la probabilidad de estar empleado y entre el resto las diferencias llegan a los 50 pp. Haber realizado estancias en el extranjero o prácticas curriculares también incrementa de modo significativo la probabilidad de tener empleo (en 3,6 y 1,7

²⁷ Para las universidades no presenciales también se estima un efecto positivo significativo, aunque hay que tener presente que se trata de una modalidad de estudio por la que optan muchas personas con empleo, precisamente por esa circunstancia.

puntos respectivamente). Finalmente, la satisfacción con haber cursado estudios universitarios o la titulación concreta elegida también están asociadas con una mayor probabilidad de empleo (5 y 7 puntos respectivamente). En cambio, otras variables como el uso de TIC, los idiomas o el carácter público o privado de la universidad no resultan significativas, aunque para las universidades públicas el efecto está cerca de resultar significativo y negativo.

En los gráficos 2.2 a 2.11 se debe añadir en la nota: “RV se refiere al rango de variación, y CA a la Comunidad Autónoma”

GRÁFICO 2.2: Efectos en la probabilidad de tener empleo. 2014
(porcentaje)



Nota:

Las barras más oscuras son aquellas que resultan significativas al 1%, al 5% y al 10%

Búsqueda 1: a través de anuncios en el periódico, Internet (y alguna forma más)

Búsqueda 2: a través de servicios de empleo públicos o de los servicios de empleo de la universidad

Búsqueda 3: a través de ETT

Búsqueda 4: preparó unas oposiciones

Búsqueda 5: montó su propio negocio

Búsqueda 6: de otra forma

Búsqueda 7: contactó con el empleador por iniciativa propia o utilizó contactos personales (familia, amigos)

Búsqueda 8: el empleador se puso en contacto con la persona

Búsqueda 9: continuó con las prácticas en empresas/instituciones que realizó durante la carrera

Fuente: Pérez et al. (2017), INE (2016) y elaboración propia.

Las variables de movilidad externa e interna tienen un efecto negativo y significativo, especialmente en el primer caso, reflejando posiblemente que quienes no encuentran empleo se han visto más obligados a desplazarse a entornos que les son más ajenos. Las variables referidas a los métodos de búsqueda indican diferencias significativas, con diferencias de hasta 10 pp., siendo los métodos con más probabilidad de empleo haber preparado oposiciones y haber montado un negocio propio.²⁸ En cambio, haber utilizado los servicios de empleo públicos o los de la universidad van asociados a una probabilidad de empleo menor que la categoría de referencia (la prensa e internet).

Los resultados obtenidos para el subconjunto de titulados activos son muy similares a los del conjunto de los titulados, aunque entre los activos continuar en la empresa donde se habían realizado prácticas incrementa significativamente la probabilidad de empleo respecto al método de referencia.

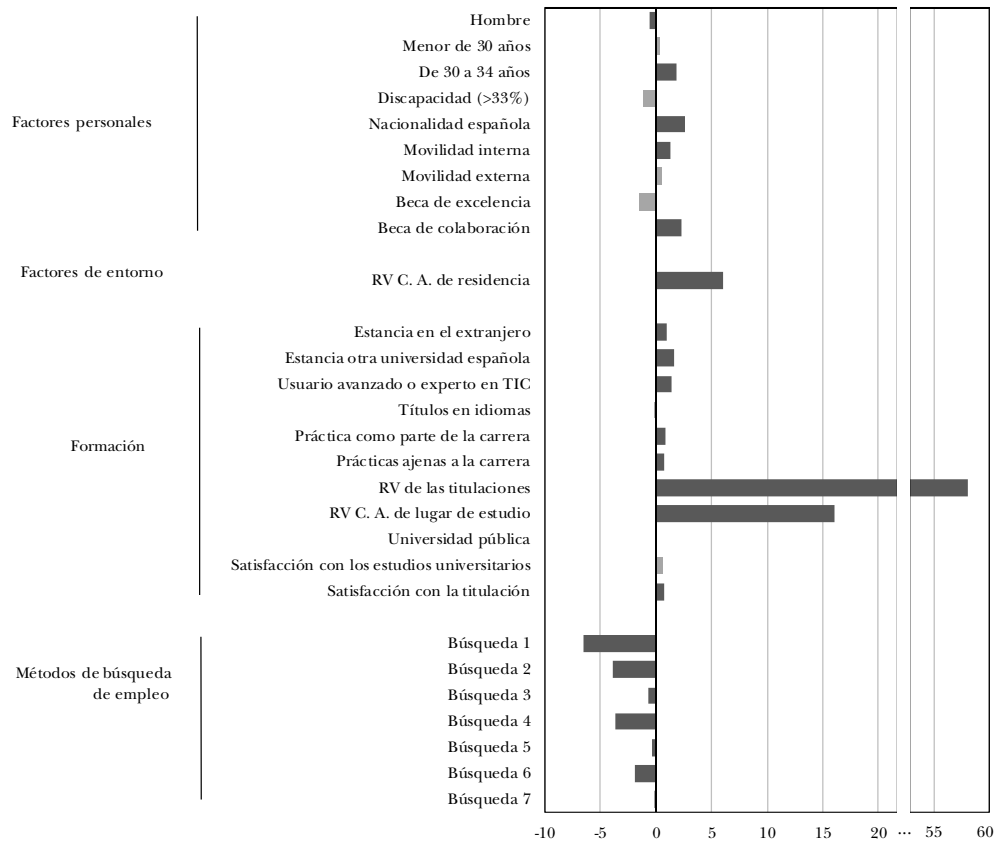
Haber o no haber tenido empleo

El análisis de la probabilidad de haber tenido algún empleo tras graduarse, se tenga o no en el momento de la encuesta, muestra diferencias apreciables (gráfico 2.3). La capacidad personal sigue siendo relevante (efecto significativo y positivo de haber obtenido una beca de colaboración) y la realización de prácticas, tanto curriculares como extracurriculares, y las estancias en otras universidades, tanto extranjeras como nacionales, aumentan la probabilidad de haber tenido algún empleo. Por otra parte, la movilidad pasa a tener efecto positivo, aunque solo es significativo en el caso de la movilidad interna (+1,3 pp.), mientras que el carácter público o privado de la universidad parece totalmente irrelevante. Por el contrario, en este caso la capacidad para el uso de las TIC sí tiene efecto positivo y significativo, aunque moderado, aumentando en 1,4 puntos la probabilidad de haber tenido algún empleo. En cambio, la magnitud de la influencia de las variables asociadas al entorno regional, el sistema universitario, la satisfacción con los estudios o la titulación cursada es menor. También la tasa de paro y el indicador de rendimiento global mantienen su significatividad estadística y el signo de los efectos en las estimaciones sin

²⁸ Distinta cuestión es la de cuáles son los métodos más utilizados. Según la información de la encuesta la alternativa más frecuentemente utilizada por los titulados en España es la de contactos personales de familiares y amigos.

dummies regionales, aunque con una magnitud menor (efectos marginales de -0,10 y 0,06 respectivamente).

GRÁFICO 2.3: Efectos en la probabilidad de haber tenido empleo. 2014
(porcentaje)



Nota:

Las barras más oscuras son aquellas que resultan significativas al 1%, al 5% y al 10%

Búsqueda 1: a través de anuncios en el periódico, Internet (y alguna forma más)

Búsqueda 2: a través de servicios de empleo públicos o de los servicios de empleo de la universidad

Búsqueda 3: a través de ETT

Búsqueda 4: preparó unas oposiciones

Búsqueda 5: montó su propio negocio

Búsqueda 6: de otra forma

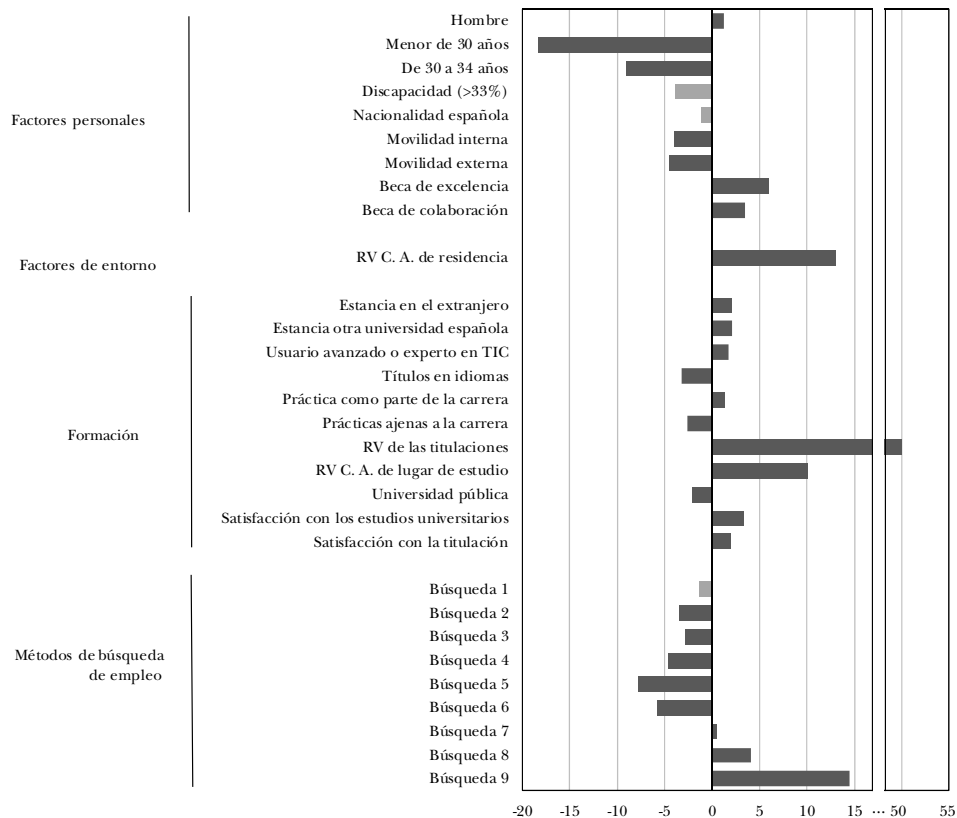
Búsqueda 7: contactó con el empleador por iniciativa propia o utilizó contactos personales (familia, amigos)

Fuente: Pérez et al. (2017), INE (2017d) y elaboración propia.

Velocidad en encontrar un primer empleo

Para el colectivo de titulados que ha tenido algún trabajo se ha analizado la rapidez de esa inserción, considerando la probabilidad de que el tiempo transcurrido entre finalizar la carrera y empezar a trabajar no haya superado los doce meses (gráfico 2.4).

GRÁFICO 2.4: Efectos en la probabilidad de haber encontrado empleo en menos de 1 año. 2014 (porcentaje)



Nota:

Las barras más oscuras son aquellas que resultan significativas al 1%, al 5% y al 10%

Búsqueda 1: a través de anuncios en el periódico, Internet (y alguna forma más)

Búsqueda 2: a través de servicios de empleo públicos o de los servicios de empleo de la universidad

Búsqueda 3: a través de ETT

Búsqueda 4: preparó unas oposiciones

Búsqueda 5: montó su propio negocio

Búsqueda 6: de otra forma

Búsqueda 7: contactó con el empleador por iniciativa propia o utilizó contactos personales (familia, amigos)

Búsqueda 8: el empleador se puso en contacto con la persona

Búsqueda 9: continuó con las prácticas en empresas/instituciones que realizó durante la carrera

Fuente: Pérez et al. (2017), INE (2017d) y elaboración propia.

El entorno regional resulta de nuevo significativo, con diferencias de hasta 13 pp. entre comunidades, siendo todo lo demás constante. Los mismos resultados se obtienen en la estimación alternativa sin dummies regionales, con un efecto de la tasa de paro regional significativo y negativo (efecto marginal -0,23). Por lo que respecta a los factores personales, la rapidez de la inserción desciende de modo significativo para los más jóvenes (hasta 18 puntos) y aumenta con la capacidad personal (las becas de excelencia suponen 5,9 pp., las becas de colaboración 3,4 pp.). El sexo, la nacionalidad o tener alguna discapacidad no resultan relevantes en este ámbito, aunque la primera de esas variables está próxima a la significatividad.

El sistema universitario en el que se estudió resulta significativo, con diferencias de hasta 10 puntos porcentuales entre distintos sistemas regionales.²⁹ Para el indicador de rendimiento global del sistema universitario regional se estima un efecto apreciable, positivo y significativo (efecto marginal 0,24). Otras variables ligadas a la formación conllevan diferencias significativas y mayores. El efecto de la titulación cursada arroja variaciones próximas a los 50 pp. Haber realizado estancias en otras universidades, especialmente en el extranjero, o prácticas curriculares acelera la inserción inicial (2 y 1,4 puntos respectivamente). La satisfacción con haber cursado estudios universitarios incrementa la probabilidad de una inserción rápida en 3,3 puntos y la satisfacción con la titulación elegida en 2 puntos. El uso de TIC tiene también un efecto positivo sobre el tiempo de inserción de 1,7 puntos.

Por el contrario, los idiomas, las prácticas extracurriculares, el carácter público de la universidad y las variables de movilidad externa e interna tendrían efectos negativos y significativos, de entre 2 y 4 pp.

Las variables de búsqueda de empleo presentan diferencias significativas, de hasta 22 pp. según el método utilizado. Los métodos que más aceleran la inserción inicial son que el empleador haya contactado con el graduado y, especialmente, que el graduado haya continuado en la empresa en la que realizaba prácticas. En el extremo opuesto se situarían métodos como preparar oposiciones y haber montado un negocio propio. Haber utilizado los servicios de

²⁹ Para las universidades no presenciales también se estima un efecto positivo significativo aún mayor, 16 puntos. En el ámbito de la rapidez en encontrar un primer empleo es todavía más necesario tener presente que se trata de una opción de estudio por la que optan muchas personas que ya tienen trabajo, precisamente por esa circunstancia.

empleo públicos o los de la universidad tiene un efecto estimado de -3,5 puntos en la probabilidad de encontrar rápidamente empleo en comparación con la categoría de referencia (buscar a través la prensa e internet).

Duración del empleo

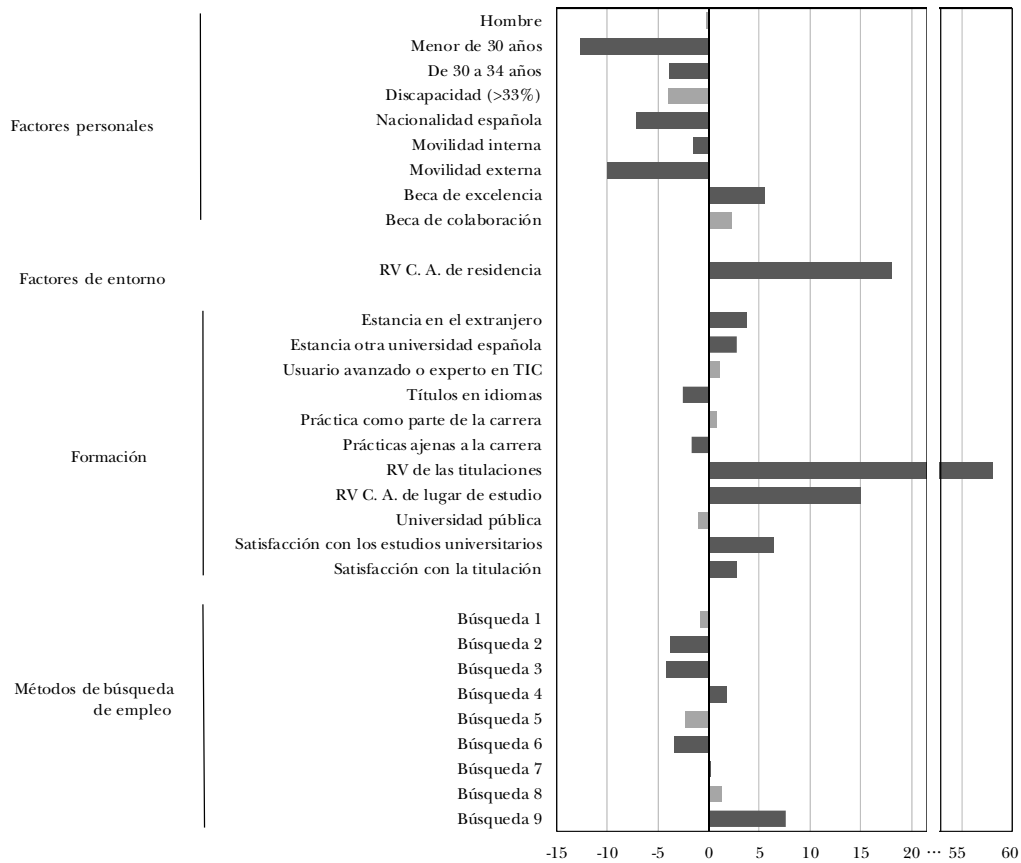
Finalmente, también para el colectivo de titulados que ha tenido algún trabajo, se ha analizado el tiempo durante el que el graduado ha estado trabajando desde que terminó sus estudios (gráfico 2.5). Para ello se ha distinguido entre aquellos que han trabajado más de un año y medio y quienes lo han hecho durante un periodo inferior.

Existen diferencias significativas según la comunidad de residencia que muestran la relevancia del entorno para este aspecto de la inserción laboral de los titulados, con diferencias entre regiones que llegan a superar los 18 pp. Además, en las estimaciones alternativas sin dummies regionales, la tasa de paro regional tiene un efecto significativo y negativo (efecto marginal de -0,43). La edad del titulado también influye, con probabilidades de periodos largos de empleo significativamente menores para los más jóvenes. Haberse desplazado tanto dentro del país como al extranjero va asociado a menores periodos de empleo, mientras que la capacidad personal estaría relacionada positivamente con periodos más prolongados (tener una beca de excelencia aumentaría esa probabilidad en más de 5 pp.). Por otra parte, el sexo o tener alguna discapacidad son variables que no resultan significativas.

El sistema universitario en el que se estudió resulta significativo, con diferencias de hasta 15 pp. entre distintos sistemas regionales. Diversos aspectos relacionados con la formación resultan relevantes. La titulación tiene una gran importancia, con diferencias significativas y de hasta 58 pp. en la probabilidad de lograr un empleo prolongado. Las estancias en otras universidades tienen un efecto positivo y significativo (próximo a los 4 puntos en el caso de estancias en el extranjero y algo menor, 2,7 puntos, en otras universidades españolas). La satisfacción con haber cursado algún tipo de estudios universitarios incrementaría la probabilidad de empleo prolongado en 6,4 puntos y la satisfacción con la titulación elegida en 2,8 puntos. A ello hay que añadir que, como muestran las estimaciones alternativas sin dummies regionales, la inserción es significativamente más favorable cuanto mayor es el valor del indicador de rendimiento global del sistema universitario regional (efecto marginal 0,22). Sin

embargo, ni la realización de prácticas, ni las TIC, ni el conocimiento de idiomas impulsarían de modo significativo la duración de los periodos de empleo. Tampoco el carácter público o privado de la universidad influiría en esta cuestión.

GRÁFICO 2.5: Efectos en la probabilidad del tiempo que ha estado trabajando desde que finalizó la carrera. 2014
(porcentaje)



Nota:

Las barras más oscuras son aquellas que resultan significativas al 1%, al 5% y al 10%

Búsqueda 1: a través de anuncios en el periódico, Internet (y alguna forma más)

Búsqueda 2: a través de servicios de empleo públicos o de los servicios de empleo de la universidad

Búsqueda 3: a través de ETT

Búsqueda 4: preparó unas oposiciones

Búsqueda 5: montó su propio negocio

Búsqueda 6: de otra forma

Búsqueda 7: contactó con el empleador por iniciativa propia o utilizó contactos personales (familia, amigos)

Búsqueda 8: el empleador se puso en contacto con la persona

Búsqueda 9: continuó con las prácticas en empresas/instituciones que realizó durante la carrera

Fuente: Pérez et al. (2017), INE (2017d) y elaboración propia.

Por lo que respecta a los métodos de búsqueda de empleo, continuar en la empresa donde se realizaron las prácticas es la única alternativa significativamente más favorable que el recurso a buscar a través de la prensa e internet. El efecto es de 7,5 puntos adicionales de probabilidad de empleo prolongado.

Resumen

En definitiva, según el análisis realizado la variable más relevante con diferencia para el acceso al empleo resulta ser la titulación cursada, seguida a distancia por los efectos ligados al entorno regional y al sistema universitario en el que se cursaron los estudios. A continuación habría que destacar el efecto de haber realizado estancias en el extranjero y la satisfacción con los estudios universitarios y la titulación cursada. Todos estos factores impulsan no solo el acceso al empleo, sino la rapidez en conseguirlo y la duración de los periodos de empleo. El dominio de las TIC, las estancias en otras universidades españolas y la realización de prácticas tienen efectos positivos, pero menores y que no afectan a todas las facetas del acceso al empleo consideradas. Por su parte, continuar en la empresa donde se hacen prácticas tiene efectos positivos sustanciales en la rapidez con que se encuentra empleo y la duración del mismo.

2.4. La inserción como acceso a un empleo adecuado a la formación

La inserción laboral de un universitario será más satisfactoria cuando el empleo encontrado se corresponda con su formación. En el capítulo anterior ya se ha mostrado que ese es uno de los problemas del mercado de trabajo en España, pues muchos universitarios están empleados en ocupaciones propias de trabajadores con estudios secundarios o primarios, de modo que cabe suponer que existe un desajuste entre la formación requerida por el puesto de trabajo que ocupan y la que en teoría poseen por su titulación. El porcentaje de trabajadores universitarios sobrecualificados respecto a los requerimientos del empleo es elevado, persistente y mayor que en el resto de países de la Unión Europea.

Los datos de la EILU permiten abordar la cuestión del desajuste formativo entre trabajador y puesto de trabajo tanto en su dimensión vertical (si el empleo es propio de universitarios o no) como horizontal (el empleo es propio de la titulación universitaria concreta del trabajador o no). El análisis puede

plantearse desde un punto de vista objetivo, en función de una clasificación a priori de las ocupaciones, calificándolas como de universitarios o no según sus características. Alternativamente, la EILU permite abordar la cuestión desde el punto de vista subjetivo de los encuestados, según su valoración acerca de si consideran que sus tareas son propias de universitarios y se corresponden con su titulación o no.

Ajuste vertical: inserción en empleos adecuados para universitarios

Mediante el método objetivo se ha analizado la probabilidad de que los titulados ocupados estén empleados en una ocupación propia de universitarios (gráfico 2.6), entendiendo como tales las incluidas en los grupos 1 a 3 de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (1, directores y gerentes; 2, técnicos y profesionales científicos e intelectuales; 3, técnicos y profesionales de apoyo). Atendiendo a las valoraciones subjetivas de los encuestados se ha analizado la probabilidad de que los titulados consideren que el nivel de estudios más adecuado para el puesto es un título universitario.

Los resultados del método objetivo de medición del ajuste³⁰ indican que en esta cuestión influyen las características personales del trabajador, pero también los aspectos relativos al entorno formativo regional³¹ y la propia formación del individuo. En las estimaciones sin dummies, la tasa de paro regional tiene un efecto negativo significativo (efecto marginal -0,21) y el indicador de rendimiento global universitario un efecto positivo significativo (efecto marginal 0,13).

Respecto a los factores personales, la probabilidad de ajuste aumenta, ceteris paribus, para los hombres (4,7 pp.), las personas con movilidad entre provincias (2 pp.) o al extranjero (4 pp.) y aquellos con mayor capacidad innata (4 pp. asociados a las becas de mérito). Por el contrario, la edad no resulta significativa.³² El principal efecto de la movilidad para los titulados no sería

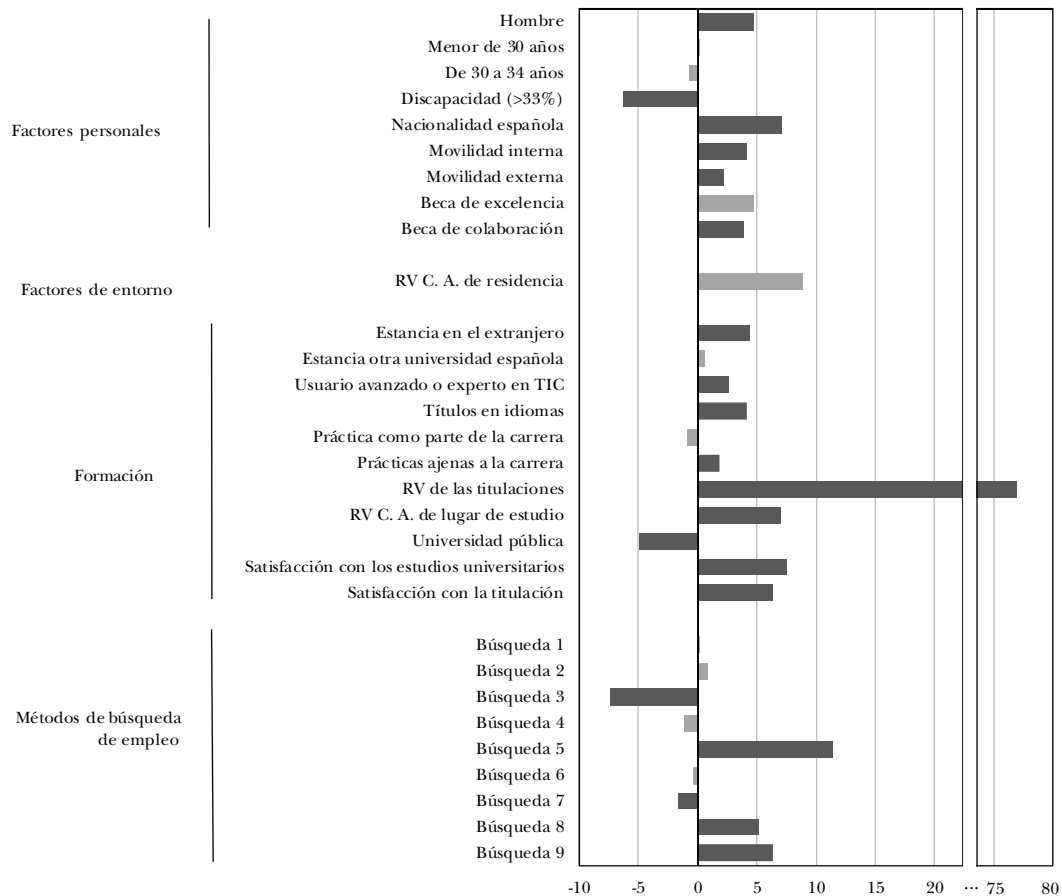
³⁰ Este método parte de la base de que la asignación de los trabajadores a los grupos de la CNO es adecuada y las empresas no hacen aparecer a los trabajadores formalmente en categorías inferiores para lograr condiciones más ventajosas para ellas mismas.

³¹ Las variables de sistema regional entorno universitario resultan significativas, pero las de comunidad de residencia, en este caso, no llegan a serlo.

³² Con criterios estadísticos más laxos para la significatividad de las estimaciones, podría considerarse que la nacionalidad tiene un efecto positivo (+7 puntos) y padecer una discapacidad un efecto negativo (-6 puntos).

lograr un empleo, sino conseguir que este se corresponda en mayor medida con su formación.

GRÁFICO 2.6: Efectos en la probabilidad del ajuste vertical objetivo para los ocupados. 2014 (porcentaje)



Nota:

Las barras más oscuras son aquellas que resultan significativas al 1%, al 5% y al 10%

Búsqueda 1: a través de anuncios en el periódico, Internet (y alguna forma más)

Búsqueda 2: a través de servicios de empleo públicos o de los servicios de empleo de la universidad

Búsqueda 3: a través de ETT

Búsqueda 4: preparó unas oposiciones

Búsqueda 5: montó su propio negocio

Búsqueda 6: de otra forma

Búsqueda 7: contactó con el empleador por iniciativa propia o utilizó contactos personales (familia, amigos)

Búsqueda 8: el empleador se puso en contacto con la persona

Búsqueda 9: continuó con las prácticas en empresas/instituciones que realizó durante la carrera

Fuente: Pérez et al. (2017), INE (2017d) y elaboración propia.

Las características de la formación son relevantes. Existen diferencias significativas entre sistemas universitarios regionales de hasta 7 puntos. Las diferencias entre titulaciones, siendo todo lo demás constante son también significativas y de mucha mayor magnitud, hasta 77 puntos porcentuales. Las estancias en el extranjero tienen un efecto significativo y positivo (4,4 pp.) como también la capacidad de uso de las TIC (2,6 pp.), los idiomas (4,1 pp.) o la realización de prácticas extracurriculares (1,8 pp.). La satisfacción con los estudios universitarios en general (7,6 pp.) y con la titulación en particular (6,4 pp.) aumentan la probabilidad de ajuste. Siendo todo lo demás constante, el carácter público de la universidad reduce esa probabilidad (5 puntos menos).

Los métodos de búsqueda de empleo influyen también en el ajuste con diferencias de hasta 19 puntos porcentuales entre ellos. El método más positivo para lograr el ajuste es montar un negocio propio (11,4 puntos). Otros dos métodos potencialmente ligados a la propia actividad universitaria también impulsan el ajuste: ser contactado directamente por el empleador (5 puntos) y continuar en la empresa donde se han hecho prácticas (6,3 puntos).

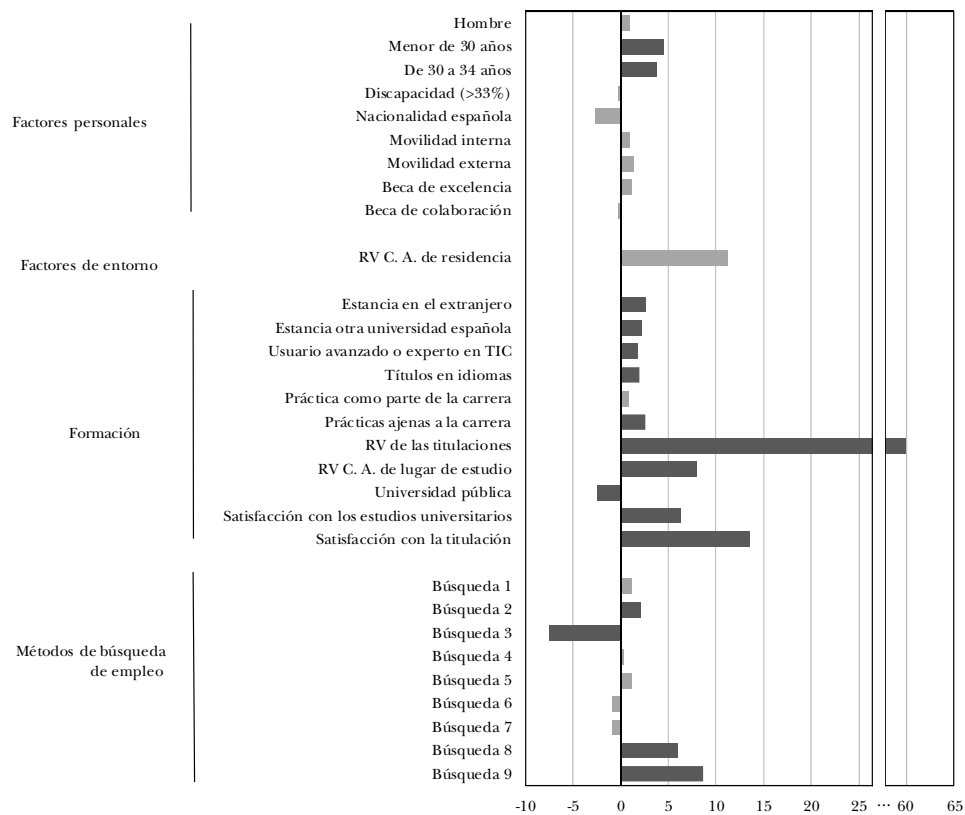
Las estimaciones a partir de las valoraciones subjetivas de los encuestados acerca del ajuste ofrecen resultados similares, especialmente en lo referente a las variables relacionadas con la formación.³³

Ajuste horizontal: inserción en empleos propios de la titulación cursada

En este caso la variable considerada ha sido la probabilidad de que los ocupados estén en un empleo que se corresponde, por las tareas a desarrollar, con la titulación específica cursada. Se ha considerado tanto la aproximación objetiva (estableciendo equivalencias a priori entre las ocupaciones y el ámbito de las titulaciones), como la subjetiva a partir de la opinión de los titulados acerca de si el área de estudio más apropiada para el trabajo actual es la suya propia.

Los resultados de ambas aproximaciones vuelven a ser básicamente compatibles, por lo que solo se van a comentar en detalle los correspondientes a la aproximación subjetiva (gráfico 2.7).³⁴

³³ También se obtienen resultados similares si el criterio para la valoración subjetiva del ajuste vertical incluye como ajustados empleos que los encuestados consideran de Formación Profesional de Grado Superior. Las dummies de comunidad ahora sí resultan significativas al 10%.

GRÁFICO 2.7: Efectos en la probabilidad del ajuste horizontal subjetivo para los ocupados. 2014 (porcentaje)

Nota:

Las barras más oscuras son aquellas que resultan significativas al 1%, al 5% y al 10%

Búsqueda 1: a través de anuncios en el periódico, Internet (y alguna forma más)

Búsqueda 2: a través de servicios de empleo públicos o de los servicios de empleo de la universidad

Búsqueda 3: a través de ETT

Búsqueda 4: preparó unas oposiciones

Búsqueda 5: montó su propio negocio

Búsqueda 6: de otra forma

Búsqueda 7: contactó con el empleador por iniciativa propia o utilizó contactos personales (familia, amigos)

Búsqueda 8: el empleador se puso en contacto con la persona

Búsqueda 9: continuó con las prácticas en empresas/instituciones que realizó durante la carrera

Fuente: Pérez et al. (2017), INE (2017d) y elaboración propia.

³⁴ La mayor dificultad de establecer equivalencias adecuadas de ajuste horizontal hace recomendable esa opción. Las diferencias más notables serían que con el método objetivo ser hombre y la movilidad entre provincias dentro del país tendría efecto significativo positivo (2 y 3,2 puntos respectivamente).

El entorno regional resulta significativo³⁵. En el caso del ajuste horizontal los factores personales parecen poco relevantes. Por el contrario, hay varios aspectos vinculados a la formación que influyen de modo significativo en este ámbito. Hay diferencias significativas de hasta 8 puntos entre sistemas universitarios regionales³⁶ y de hasta 60 puntos entre titulaciones. En las estimaciones sin dummies regionales el indicador de rendimiento global del sistema universitario es significativo (efecto marginal 0,13). La realización de estancias en otras universidades, especialmente en el extranjero, tiene un efecto positivo significativo (de entre 2 y 3 puntos porcentuales). Las TIC (1,8 pp.), los idiomas (2 pp.) y la realización de prácticas extracurriculares (2,6 pp.) también impulsan la probabilidad de ajuste horizontal. El mismo tipo de efecto positivo se estima para la satisfacción con los estudios universitarios (6,3 pp.) y con la titulación (13,6 pp.). Por el contrario, todo lo demás constante, el carácter público de la universidad se asocia a una reducción de la probabilidad de ajuste horizontal de 2,6 puntos porcentuales.

Las diferencias según método de búsqueda de empleo llegan a los 16 puntos porcentuales. En comparación con la opción de la vía de los anuncios en prensa e internet, hay tres métodos con efecto positivo significativo: los servicios públicos de empleo o de la universidad (2 pp.), montar un negocio propio (6 pp.) y continuar en la empresa de prácticas (8,7 pp.).

Resumen

Nuevamente, la titulación es la variable más decisiva para una buena inserción, en este caso para conseguir un empleo ajustado a la formación del universitario. Las diferencias entre titulaciones indican que para los egresados de algunos estudios la probabilidad de ajuste es muy superior a la de otros. Las siguientes variables en importancia son de entorno: el sistema universitario regional, junto a la tasa de paro regional. En el caso del ajuste horizontal las estancias en el extranjero aparecen como la única variable adicional relevante ligada a la formación. En el caso del ajuste vertical la satisfacción con los estudios y los idiomas tienen un efecto positivo relevante y también, aunque de menor

³⁵ En las estimaciones con dummies regionales. En la estimación alternativa la tasa de paro regional resulta significativa al 10%, pero presenta un signo positivo.

³⁶ El efecto de las universidades no presenciales es significativo y negativo (8 puntos menos), reflejando que en parte, al margen de su capacidad de inserción, a menudo se trata de estudios vocacionales adicionales cursados por motivaciones distintas de las laborales.

magnitud, las TIC, las prácticas extracurriculares y haber continuado en la empresa donde se realizaban las prácticas.

2.5. La inserción como acceso a un contrato con buenas características

Al margen de haber encontrado un empleo o no y de que se trate de un puesto de trabajo más o menos relacionado con los estudios realizados, la calidad de la inserción va a depender de las características concretas del contrato trabajo. Cabe esperar que cuanto mayor sea la correspondencia entre la formación del titulado y los requerimientos del puesto de trabajo más satisfactorias sean las condiciones contractuales para el individuo, en comparación con una situación de desajuste por sobrecualificación.

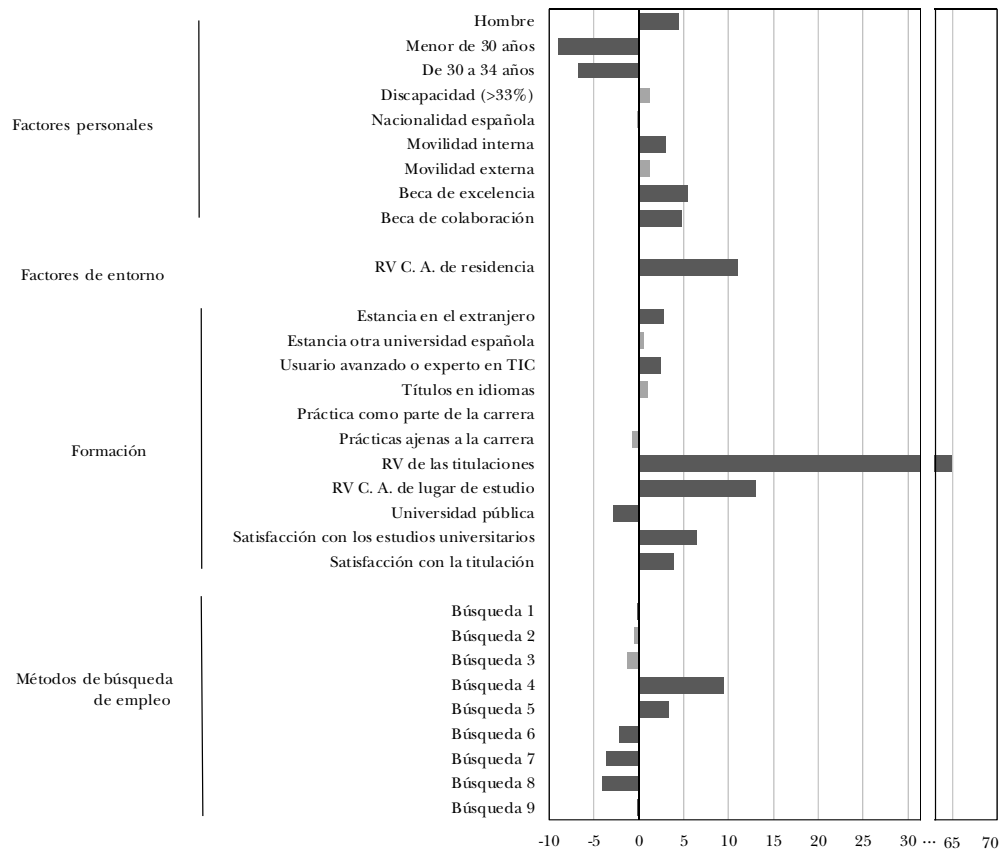
Se trata de un ámbito importante de la inserción y de la calidad de la misma y se van a explorar tres dimensiones que afectan al atractivo de los empleos. La primera se refiere a la diferencia entre estar contratado a tiempo completo o a tiempo parcial. En España la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial (casi un 60% según los últimos datos) ocupa ese tipo de empleo de modo no deseado, por no encontrarlo a tiempo completo. La segunda dimensión distinguirá entre empleos temporales e indefinidos. Por su mayor estabilidad y protección los segundos son los más deseados por los trabajadores. La última dimensión considerada es el salario, un elemento esencial del atractivo del puesto de trabajo sobre cuya importancia no es necesario extenderse.

Tipo de jornada: tiempo completo vs tiempo parcial

El análisis de la probabilidad de tener un empleo a tiempo completo, frente a la alternativa de tener un empleo a tiempo parcial, indica nuevamente la relevancia de los factores de entorno, personales y ligados a la formación (gráfico 2.8).

La comunidad de residencia resulta significativa, con diferencias entre comunidades de hasta 11 puntos, indicando la relevancia de los factores de entorno territorial. En esa misma línea, en la estimación sin dummies regionales la tasa de paro regional resulta significativa (efecto marginal -0.17). Las características personales también influyen significativamente en este ámbito de la inserción. Siendo todo lo demás constante, ser hombre aumenta la probabilidad de jornada completa en 4,4 puntos porcentuales, ser más joven la

GRÁFICO 2.8: Efectos en la probabilidad de estar ocupado a jornada completa. 2014
(porcentaje)



Nota:

Las barras más oscuras son aquellas que resultan significativas al 1%, al 5% y al 10%

Búsqueda 1: a través de anuncios en el periódico, Internet (y alguna forma más)

Búsqueda 2: a través de servicios de empleo públicos o de los servicios de empleo de la universidad

Búsqueda 3: a través de ETT

Búsqueda 4: preparó unas oposiciones

Búsqueda 5: montó su propio negocio

Búsqueda 6: de otra forma

Búsqueda 7: contactó con el empleador por iniciativa propia o utilizó contactos personales (familia, amigos)

Búsqueda 8: el empleador se puso en contacto con la persona

Búsqueda 9: continuó con las prácticas en empresas/instituciones que realizó durante la carrera

Fuente: Pérez et al. (2017), INE (2017d) y elaboración propia.

reduce en hasta 9 puntos y la capacidad personal la aumenta (tanto haber tenido beca de excelencia como haber disfrutado de beca de colaboración suponen incrementos en torno a 5 pp.). La movilidad a otra provincia tras terminar los estudios supondría una mejora próxima a 3 pp. Por el contrario, la movilidad al extranjero, tener alguna discapacidad o la nacionalidad no serían aspectos significativos.

La importancia de los aspectos relativos a la formación queda de manifiesto por la significatividad de la variable de sistema universitario regional (con diferencias de hasta 13 pp.).³⁷ Las diferencias por titulación, todo lo demás constante, pueden alcanzar los 65 pp. La realización de estancias en el extranjero tendría asociado un efecto positivo de 2,6 pp. y también positivo sería el efecto de la satisfacción con haber cursado estudios universitarios (6,3 pp.) y con la titulación elegida (3,8 pp.). También el uso de la TIC influiría positivamente (2,5 pp.). Por el contrario, la realización de prácticas en empresas o los idiomas no serían un factor relevante para el tipo de jornada. Haber cursado estudios en una universidad pública reduciría la probabilidad de jornada completa en casi 3 puntos.

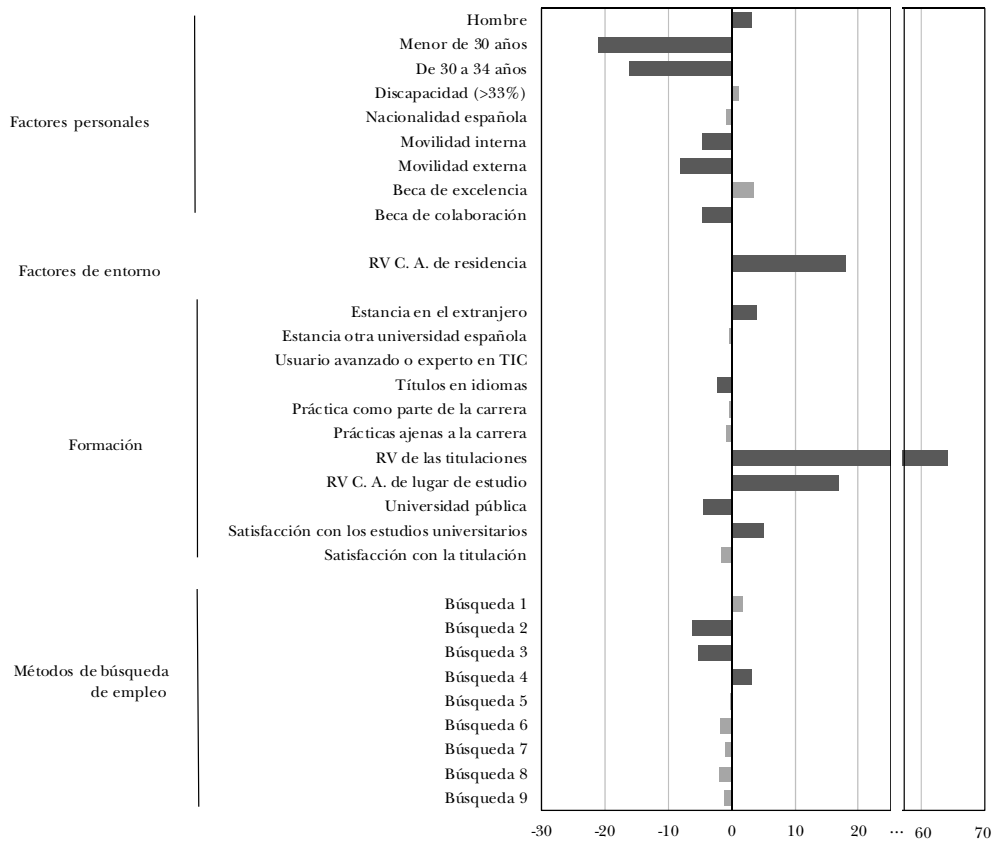
El método de búsqueda es importante. Los mejores métodos de cara a mejorar las opciones de una jornada a tiempo completo serían la preparación de oposiciones y montar un negocio propio (9 y 3 puntos porcentuales, respectivamente, en comparación con usar la prensa o internet). La utilización de servicios de empleo públicos o de la universidad y continuar en el lugar de prácticas no supondrían diferencia alguna respecto al uso de la prensa o de internet.

Tipo de contrato: indefinido vs temporal

Para los titulados asalariados se han analizado los determinantes de la probabilidad de tener un contrato indefinido respecto a la alternativa de tener un contrato temporal (gráfico 2.9).

³⁷ Sin embargo, en este caso la variable de rendimiento global del sistema universitario regional no resulta significativa en la estimación alternativa.

GRÁFICO 2.9: Efectos en la probabilidad de tener un contrato indefinido. 2014
(porcentaje)



Nota:

Las barras más oscuras son aquellas que resultan significativas al 1%, al 5% y al 10%

Búsqueda 1: a través de anuncios en el periódico, Internet (y alguna forma más)

Búsqueda 2: a través de servicios de empleo públicos o de los servicios de empleo de la universidad

Búsqueda 3: a través de ETT

Búsqueda 4: preparó unas oposiciones

Búsqueda 5: montó su propio negocio

Búsqueda 6: de otra forma

Búsqueda 7: contactó con el empleador por iniciativa propia o utilizó contactos personales (familia, amigos)

Búsqueda 8: el empleador se puso en contacto con la persona

Búsqueda 9: continuó con las prácticas en empresas/instituciones que realizó durante la carrera

Fuente: Pérez et al. (2017), INE (2017d) y elaboración propia.

El entorno regional resulta nuevamente significativo para esta dimensión de la calidad de la inserción. La probabilidad de contrato permanente varía hasta 18 puntos porcentuales según la comunidad de residencia del titulado. En la estimación alternativa sin dummies regionales, la tasa de paro resulta significativa (efecto marginal -0,50), confirmando la relevancia del entorno en este ámbito.

Entre las características personales la edad resulta especialmente relevante. Los titulados asalariados más jóvenes tienen, siendo todo lo demás constante, hasta 21 puntos menos de probabilidad de contrato indefinido y los hombres 3,2 puntos más. Las variables de discapacidad y nacionalidad no resultan significativas, como tampoco las variables de beca proxys de capacidad personal. La movilidad tanto al extranjero como a otras provincias españolas estaría asociada a una menor probabilidad de contrato indefinido (entre 4 y 8 puntos porcentuales menos).

Los aspectos ligados a la formación influyen en el tipo de contrato. Entre los diversos sistemas universitarios regionales españoles, siendo todo lo demás constante, existirían diferencias significativas de hasta 17 puntos porcentuales en la probabilidad de tenerlo de uno u otro tipo.³⁸ También entre las diferentes titulaciones, de hasta 64 puntos. Las estancias en el extranjero tendrían un efecto positivo de 4 pp. La satisfacción con haber cursado estudios universitarios supondría también un incremento de 5 puntos, pero la variable de satisfacción con la titulación cursada no resulta significativa. Tampoco lo resultan el uso de TIC o la realización de prácticas en empresas. Finalmente, haber estudiado en una universidad pública reduciría la probabilidad en 4,5 puntos porcentuales.

El método de búsqueda supone diferencias de hasta 10 puntos en la probabilidad de tener contrato indefinido. Respecto al uso solo de prensa e internet, el mejor método sería preparar oposiciones (3,2 puntos más), mientras que el uso de servicios de empleo públicos o de la universidad reduciría esa probabilidad en 6 puntos.

³⁸ La variable de rendimiento global del sistema universitario regional no llega a ser significativa, pero presentaría el signo positivo esperado.

Salarios

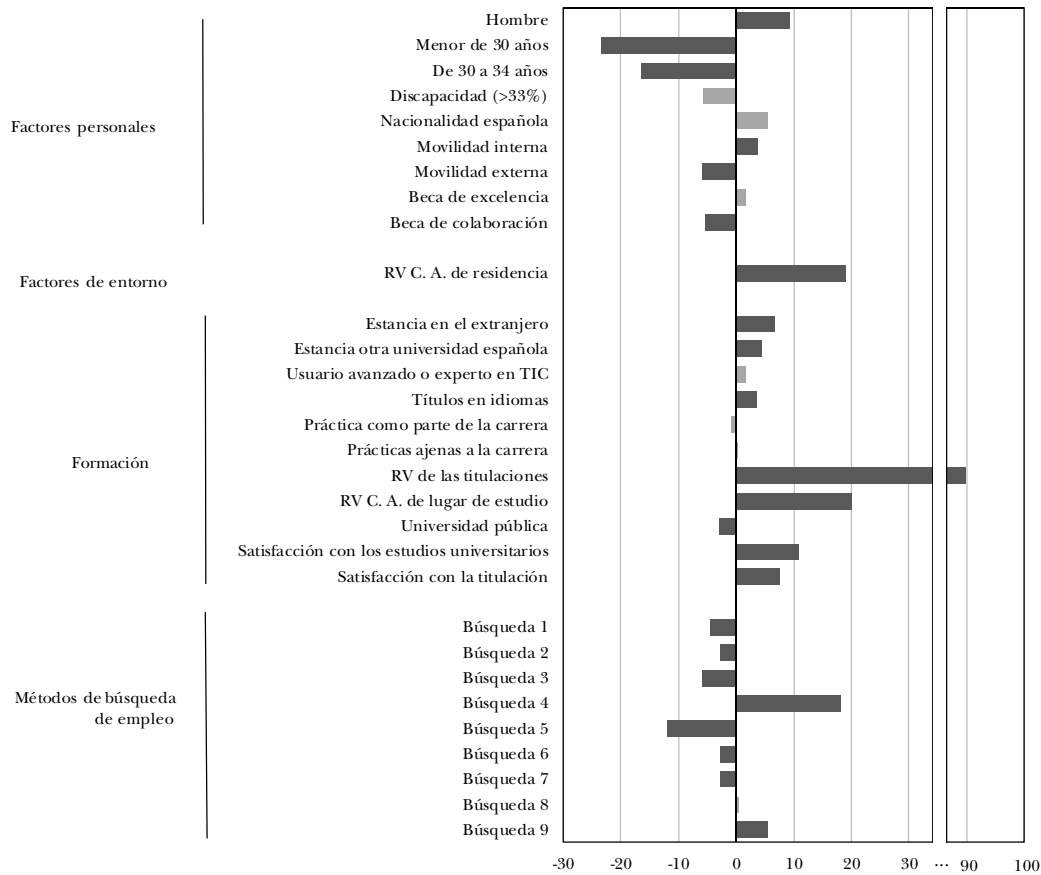
La última característica del empleo que va a ser analizada como indicativa de la calidad de la inserción es el salario alcanzado cuatro años después de graduarse, a partir de la información relativa a la base de cotización a la Seguridad Social de 2014. En particular, se analiza la probabilidad de que los titulados en el curso 2009-2010 afiliados por cuenta ajena a la Seguridad Social tengan una base de cotización suficientemente alta como para pertenecer al cuarto o quinto quintil de los empleados por cuenta ajena. Es decir, la probabilidad de formar parte, a los cuatro años de graduarse, del 40 por ciento de asalariados con mejores salarios del país (gráfico 2.10).

El entorno vuelve a aparecer como un determinante significativo de la calidad de la inserción. Siendo todo lo demás constante, la comunidad de residencia del titulado implica diferencias de hasta 19 puntos porcentuales en la probabilidad de tener salarios altos. En la estimación sin dummies regionales la tasa de paro regional resulta significativa y tiene un impacto sustancial (efecto marginal -0,60).

Algunas características personales también resultan relevantes. Los hombres tienen, *ceteris paribus*, una probabilidad mayor en 9 puntos porcentuales de lograr salarios altos, y los más jóvenes hasta 23 puntos porcentuales menos. La movilidad geográfica dentro del país impulsa en casi 4 puntos esa probabilidad, mientras que la movilidad al extranjero la reduce en 6 puntos. Otras características, como la nacionalidad o tener alguna discapacidad, no resultan significativas.

Las características de la formación afectan asimismo al salario de los titulados. Las diferencias de probabilidad de salarios altos asociadas a los sistemas universitarios regionales en los que se cursaron los estudios son significativas y llegan a los 20 puntos porcentuales. En la estimación sin dummies regionales el indicador regional de rendimiento del sistema universitario resulta significativo y tiene un impacto mayor que en otros ámbitos (efecto marginal 0,21). Siendo todo lo demás constante, las diferencias de salarios en función de la titulación cursada llegan a los 90 puntos porcentuales, lo que indica que en algunas titulaciones la probabilidad de estar en el grupo de salarios altos es elevada y en otras es muy baja. La realización de parte de los estudios en otras universidades impulsa asimismo la probabilidad de acabar obteniendo salarios más altos. El

GRÁFICO 2.10: Efectos en la probabilidad de tener una base de cotización entre el 4.º y el 5.º quintil. 2014
(porcentaje)



Nota:

Las barras más oscuras son aquellas que resultan significativas al 1%, al 5% y al 10%

Búsqueda 1: a través de anuncios en el periódico, Internet (y alguna forma más)

Búsqueda 2: a través de servicios de empleo públicos o de los servicios de empleo de la universidad

Búsqueda 3: a través de ETT

Búsqueda 4: preparó unas oposiciones

Búsqueda 5: montó su propio negocio

Búsqueda 6: de otra forma

Búsqueda 7: contactó con el empleador por iniciativa propia o utilizó contactos personales (familia, amigos)

Búsqueda 8: el empleador se puso en contacto con la persona

Búsqueda 9: continuó con las prácticas en empresas/instituciones que realizó durante la carrera

Fuente: Pérez et al. (2017), INE (2017d) y elaboración propia.

efecto de las estancias en el extranjero ronda los 7 puntos y el de estancias en otras universidades españolas supera los 4 puntos. El efecto del uso de las TIC no llega a ser significativo, pero el conocimiento de idiomas supone una diferencia significativa de 3,5 pp. La satisfacción con los estudios universitarios tiene un impacto positivo, tanto en general (11 pp.) como en lo que respecta a la titulación específica cursada (7,5 pp.). Por el contrario, el carácter público de la universidad donde se ha estudiado tendría un efecto significativo y negativo de 3 puntos porcentuales respecto a haberlo hecho en una universidad privada. La realización de prácticas en empresas no tiene ningún efecto significativo sobre la probabilidad de lograr salarios altos.

El método de búsqueda supone diferencias en la probabilidad de salarios altos de hasta 30 puntos porcentuales. Las mayores probabilidades están asociadas a preparar oposiciones (18 puntos más que la búsqueda a través de prensa o internet) y a continuar en la empresa donde se han hecho las prácticas (5,6 pp. más).³⁹ El método menos favorable es montar un negocio propio (12 pp. menos), aunque hay que tener presente que se analiza el caso de los afiliados por cuenta ajena, es decir, *de personas que desarrollaron una iniciativa empresarial como forma de lograr un empleo, pero acabaron trabajando por cuenta ajena..*

Resumen

Los determinantes de los tres aspectos de la calidad de los contratos muestran resultados similares a los que influyen en el acceso a un empleo. La titulación es de nuevo el aspecto más relevante, con mucha diferencia. El efecto del entorno regional y del sistema universitario regional es también muy relevante y de magnitud similar en ambos casos. A continuación, por tamaño del efecto se encuentra la satisfacción con los estudios universitarios y con la titulación, además de las estancias en el extranjero. Todas estas variables tienden a tener efectos positivos en las diferentes facetas consideradas (tipo jornada, tipo contrato y salario), pero especialmente en el salario. En este último aspecto también son relevantes las estancias en otras universidades españolas, los idiomas y haber continuado en la empresa donde se realizaban prácticas. El dominio de

³⁹ Este último resultado tomado en conjunto con la falta de significatividad de las prácticas señalada anteriormente podría apuntar a que unas buenas prácticas sí favorecerían alcanzar un salario alto, mientras que el mero hecho de realizar prácticas sin más no tendría ningún efecto significativo en ese ámbito.

las TIC tiene un efecto positivo sobre la probabilidad de tener un empleo a jornada completa.

2.6. La utilidad del título para la inserción: valoración subjetiva de los titulados

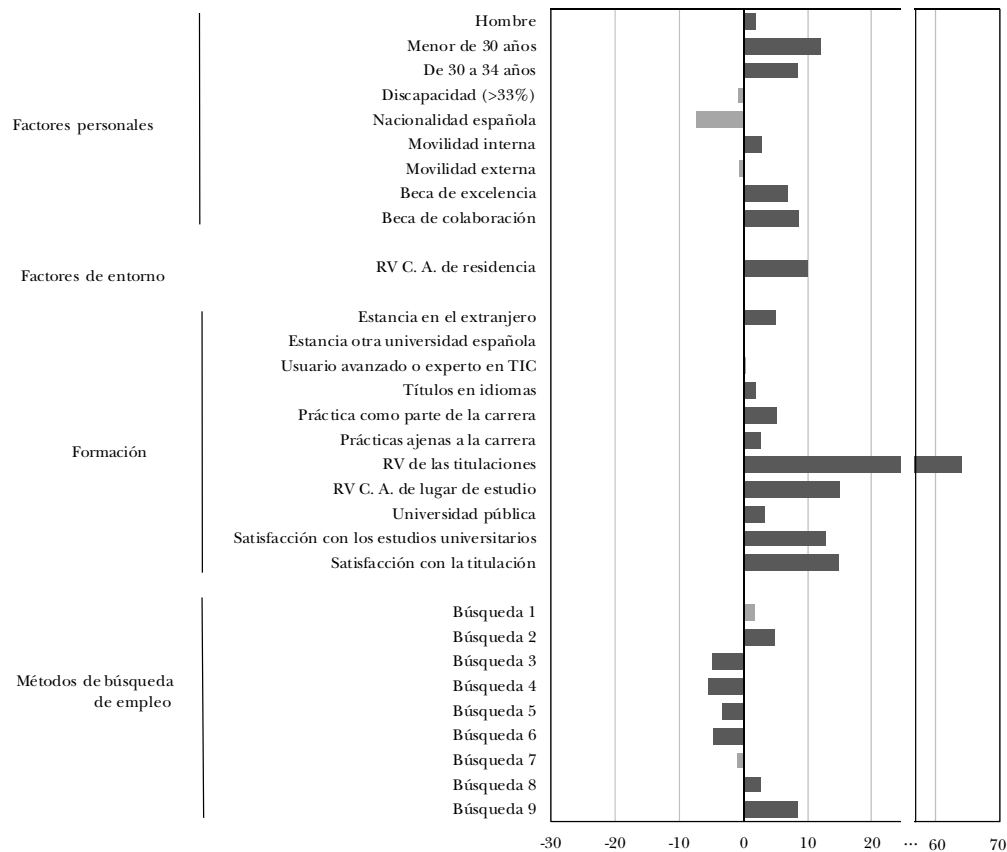
La última dimensión considerada en el análisis de la inserción de los titulados es el efecto que los mismos atribuyen a sus estudios universitarios. La EILU incluye, para los titulados que han trabajado alguna vez, una pregunta acerca de si los encuestados creen o no que el título universitario obtenido les ayudó a conseguir trabajo. Se han analizado los determinantes de la probabilidad de una respuesta afirmativa, es decir, que la formación universitaria haya facilitado la inserción. Se trata de valoraciones subjetivas de los propios protagonistas de la inserción y su opinión sin duda se ve influida por una miríada de aspectos específicos de la experiencia formativa concreta de cada individuo, imposibles de recoger por las variables explicativas objetivas utilizadas en los análisis previos de este capítulo.

Las dummies de comunidad de residencia resultan significativas (gráfico 2.11), así como diversas características personales. En las estimaciones sin dummies regionales, tanto la tasa de paro como el indicador de rendimiento global del sistema universitario resultan significativos (efectos marginales de -0,13 y 0.16, respectivamente). Siendo todo lo demás constante, entre aquellos que han tenido algún empleo la probabilidad de que los hombres y los más jóvenes consideren que la titulación les fue útil para encontrarlo es significativamente mayor (1,8 puntos porcentuales y hasta 12 pp. más, respectivamente). También se estima un efecto diferencial significativo y positivo para aquellos titulados con movilidad a otra provincia. Haber disfrutado de becas de excelencia y de colaboración también están asociados a efectos positivos (7 pp. y 8 pp. más, respectivamente).

En cuanto a los aspectos vinculados a la formación, las características de la misma asociadas positivamente a una *valoración favorable* de su influencia en la inserción son varias. En primer lugar, la titulación cursada ejerce una influencia decisiva. Las diferencias entre titulaciones son significativas y llegan hasta los 64

puntos porcentuales.⁴⁰ Se estiman efectos positivos asociados a las estancias en el extranjero (5 pp.), el conocimiento de idiomas (1,9 pp.) y la realización de prácticas en empresas (5 pp. para las curriculares, 2,7 para las extracurriculares).

GRÁFICO 2.11: Efectos en la probabilidad de la utilidad del título para la inserción laboral. 2014 (porcentaje)



Nota:

Las barras más oscuras son aquellas que resultan significativas al 1%, al 5% y al 10%

Búsqueda 1: a través de anuncios en el periódico, Internet (y alguna forma más)

Búsqueda 2: a través de servicios de empleo públicos o de los servicios de empleo de la universidad

Búsqueda 3: a través de ETT

Búsqueda 4: preparó unas oposiciones

Búsqueda 5: montó su propio negocio

Búsqueda 6: de otra forma

Búsqueda 7: contactó con el empleador por iniciativa propia o utilizó contactos personales (familia, amigos)

Búsqueda 8: el empleador se puso en contacto con la persona

Búsqueda 9: continuó con las prácticas en empresas/instituciones que realizó durante la carrera

Fuente: Pérez et al. (2017), INE (2017d) y elaboración propia.

⁴⁰ Además, alguna variable de titulación, Medicina, aparece incluso por sí sola como predictor perfecto de utilidad de la titulación para encontrar empleo.

Lo mismo sucede con la satisfacción con haber realizado estudios universitarios o la titulación escogida en particular (13 y 15 pp. respectivamente). A diferencia de lo que ocurre en las estimaciones previas, el efecto estimado para el carácter público de la universidad es positivo en este caso (3,2 pp.).

Por último, hay que destacar que los métodos de búsqueda de empleo más ligados a los propios estudios y actividad de la universidad tienen un efecto diferencial respecto al uso de la prensa o internet, más positivo. Es el caso de haber utilizado los servicios de empleo públicos o de la universidad (4,7 pp.), que haya sido el empleador quien haya contactado con el titulado (2,6 pp.) o que el titulado haya continuado en la empresa donde realizaba prácticas de empresa (8,5 pp.).

Resumen

Como en el resto de dimensiones consideradas, los aspectos más influyentes en la valoración subjetiva de los titulados sobre la calidad de la inserción son, en primer lugar, la titulación y a continuación la satisfacción con los estudios universitarios y con la titulación. Les siguen en importancia el entorno regional y el sistema universitario en el que cursaron los estudios, aunque con una importancia cuatro o cinco veces menor que la titulación. Haber continuado en la empresa de prácticas sería el siguiente elemento relevante, seguido por la realización de prácticas y las estancias en el extranjero. Finalmente, los idiomas y las prácticas extracurriculares también tienen efectos positivos de menor magnitud. A diferencia de lo que ocurre en el resto de dimensiones consideradas, en este caso el carácter público de la universidad tiene un efecto positivo y significativo.

2.7. Conclusiones

En este capítulo se ha abordado el estudio de los determinantes de distintas dimensiones de la inserción laboral de los titulados universitarios en España, a partir de los microdatos de la EILU, que analiza las trayectorias de inserción de los egresados del curso 2009-2010.

En primer lugar, el análisis parcial por separado de los valores poblacionales que se derivan de la EILU muestra la existencia de diferencias apreciables entre los sistemas universitarios de las comunidades autónomas españolas en diversas

dimensiones de la inserción. Esas diferencias existen en la probabilidad de encontrar empleo y el tiempo necesario para encontrarlo, en la duración acumulada de los empleos, en el grado de ajuste vertical y horizontal entre formación del trabajador y requerimientos del puesto de trabajo, en el tipo de contrato y jornada, el salario o la utilidad atribuida por el graduado a la titulación a fin de encontrar empleo. También se aprecian diferencias de inserción en función de la titulación cursada y otros aspectos ligados a la formación del individuo, como haber realizado estancias en el extranjero, dominio de las TIC y satisfacción con los estudios realizados, pero no se advierten en relación con otros, como las prácticas en empresas o el dominio de idiomas.

El análisis econométrico a partir de los microdatos individuales de la EILU ha considerado el efecto simultáneo de los factores determinantes de la inserción en los diferentes ámbitos de la misma, ligados a la obtención de un empleo, el ajuste del tipo de ocupación respecto a la formación universitaria y el atractivo del trabajo en términos de tipo de jornada, estabilidad contractual y salarios. Los resultados más relevantes, sintetizados de modo gráfico en el cuadro 4.6, son los siguientes:

- a) Las estimaciones obtenidas han confirmado la importancia para la inserción de los factores ajenos a la formación universitaria, como el entorno y las características personales.
- b) Con los respectivos matices según la dimensión de la inserción considerada, las variables relacionadas con aspectos de la formación universitaria aparecen como determinantes muy relevantes de la inserción de los titulados. La titulación concreta que se haya cursado tiene una extraordinaria importancia en la inserción posterior del estudiante y en la calidad de la misma. Además, otros aspectos ligados a cómo se desarrollan los estudios resultan también significativos. No parece indiferente que los estudios conlleven estancias en otras universidades, especialmente en el extranjero, o no. Las estancias en el extranjero mejoran todas las dimensiones de la inserción, especialmente el ajuste vertical, el salario y la utilidad de los estudios para el individuo.

CUADRO 2.6: Determinantes de la inserción laboral de los titulados universitarios, 2014

		Tener empleo	Haber trabajado	Haber encontrado en menos de 1 año	Tiempo trabajando	Ajuste vertical objetivo	Ajuste horizontal subjetivo	Ocupado a jornada completa	Ocupado con contrato indefinido	Base cotización 4.ª y 5.ª quintil	Utilidad del título
Factores personales	Sexo	○	○	○	○	◐	○	◐	◐	◐	◐
	Edad	◐	◐	◐	◐	○	◐	◐	●	●	◐
	Discapacidad	○	○	○	○	◐	○	○	○	○	○
	Nacionalidad	◐	◐	○	○	◐	○	○	○	○	○
	Movilidad	○	◐	○	○	◐	◐	◐	○	◐	◐
	Becas	◐	◐	◐	◐	◐	○	◐	○	○	◐
Factores de entorno	CC. AA. de residencia	◐	◐	◐	◐	○	○	◐	◐	◐	◐
	Mercado de trabajo regional	●	◐	●	●	●	◐	◐	●	●	◐
Formación	Rendimiento global del sistema universitario regional	◐	◐	●	●	◐	◐	○	○	●	◐
	CC. AA. de estudio	◐	◐	◐	◐	◐	◐	◐	◐	◐	◐
	Estancias	◐	◐	◐	◐	◐	◐	◐	◐	◐	◐
	TIC	○	◐	◐	○	◐	○	◐	○	○	○
	Idiomas	○	○	○	○	◐	○	○	○	◐	○
	Prácticas	◐	◐	◐	○	◐	○	○	○	○	◐
	Titulación	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Universidad privada	◐	○	◐	○	◐	◐	◐	◐	◐	○
	Satisfacción	◐	◐	◐	◐	◐	◐	◐	◐	◐	◐
	Continuó en la empresa de prácticas	○	○	◐	◐	◐	◐	○	○	◐	◐

Nota:

No significativo	○
Hasta 6 puntos porcentuales	◐
De 6 a 10 puntos porcentuales	◐
De 10 a 20 puntos porcentuales	◐
20 o más puntos porcentuales	●

Fuente: Pérez et al. (2017), INE (2017c y 2017d) y elaboración propia.

- c) Otros aspectos de la formación y competencias adquiridas, como la realización de prácticas en empresas, el conocimiento de idiomas o el dominio de las TIC tiene efectos positivos en varias dimensiones de la inserción. Las prácticas son relevantes para tener empleo, rápidamente, que sea duradero y asociado a salarios elevados, especialmente cuando se continúa en la empresa donde se realizaron las prácticas. Los idiomas favorecen el ajuste entre formación y puesto de trabajo y permiten lograr salarios más elevados. Las TIC son relevantes para acceder a un empleo, hacerlo rápidamente y que el empleo sea propio de universitarios.
- d) Las variables de satisfacción con los estudios realizados y de las variables de sistema universitario regional en que se ha estudiado apuntan en la misma dirección que los indicadores objetivos anteriores: la calidad de la formación universitaria afecta a la inserción, y lo hace con carácter general en las múltiples dimensiones consideradas de la inserción. Se trata pues de resultados que se obtienen tanto cuando se examina la situación laboral efectiva de los titulados como cuando se analiza la valoración subjetiva que estos hacen de la utilidad de sus estudios para la inserción.

En definitiva, estos resultados indican que la mayoría de los indicadores de inserción de los titulados no dependen solo de su formación, ya que los factores de entorno y la coyuntura económica son relevantes. En esa línea abunda el efecto significativo y negativo estimado de la tasa de paro regional sobre las distintas dimensiones de la inserción. También tienen importancia para la inserción particular de cada individuo sus características personales.

Sin embargo, el análisis muestra con igual claridad que las características de la formación son asimismo determinantes importantes del resultado final, desde luego la titulación cursada pero también otros aspectos. En particular, los resultados señalan que existen cuestiones ligadas al diseño de la formación y la organización de las universidades (en materia de idiomas, prácticas, estancias interuniversitarias, calidad de la formación, servicios de empleo propios, etc.) que influyen en la inserción de sus titulados. Se trata de áreas sobre las que las propias instituciones universitarias tienen capacidad de actuación. En ese mismo sentido, hay que tener presente el efecto del rendimiento del sistema universitario regional, estimado a partir de los resultados de U-Ranking, que se

ha mostrado positivo y significativo para los diferentes ámbitos de inserción laboral considerados.

Mejorar la inserción laboral de los titulados pasa, por tanto, por lograr un crecimiento económico sostenido y vigoroso y por políticas que contribuyan a un mejor funcionamiento del mercado de trabajo y del sistema educativo, así como por el cambio del tejido productivo hacia una economía basada en el conocimiento. No hay que olvidar, sin embargo, el importante papel que las políticas de las propias universidades pueden y deben tener en el objetivo de conseguir una mayor, mejor y más rápida inserción de los titulados universitarios en España.

3. Las universidades y la inserción laboral de sus egresados

EN el capítulo anterior se han estudiado los determinantes de la inserción laboral de los egresados universitarios bajo una perspectiva micro que tenía en cuenta características personales de los mismos y también la influencia de ciertos rasgos del entorno relacionados con el tejido productivo. Se han explorado asimismo las implicaciones para la inserción de los titulados de algunas características del sistema universitario regional en el que se han cursado los estudios. Precisamente algunas de esas características, como las titulaciones cursadas, se han identificado como relevantes para explicar las diferencias en las trayectorias de inserción de los egresados. Sin embargo, la Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios (EILU, INE 2017c), en la que se ha basado el capítulo 2 presenta limitaciones para profundizar en la influencia de las universidades en la inserción de los titulados debido a que no ofrecen información acerca de la institución en la que se formaron.

El objetivo central de este capítulo es explorar por otras vías si la universidad donde el individuo ha cursado estudios tiene un impacto significativo sobre la probabilidad de inserción. Sería interesante responder a cuestiones como si la orientación por campos científicos de la oferta de estudios, la titularidad pública o privada de la universidad, sus recursos financieros, el perfil de su profesorado o su alumnado, su complejidad organizativa o la comunidad autónoma donde están ubicadas, tienen algún impacto sobre la trayectoria de inserción de los egresados de una universidad.

La importancia de responder a estas preguntas es relevante, desde varios puntos de vista. Por una parte, asistimos con frecuencia a un distanciamiento de la institución universitaria o de parte de su personal al valorar su responsabilidad en la inserción de los egresados. A la vez, desde otra perspectiva muy distinta, a veces se argumenta que la misión de la institución universitaria es precisamente la empleabilidad, es decir, formar sujetos con los conocimientos y las aptitudes adecuados para insertarse en el mercado de trabajo. Desde este punto de vista, los

problemas de inserción oscurecen gravemente los logros que pueda presentar la universidad en otros ámbitos.

Compartimos la opinión que considera que los grandes sistemas universitarios actuales no pueden ignorar las expectativas de la sociedad sobre su capacidad de contribuir a que sus titulados logren empleos de calidad. Pero, al mismo tiempo, también consideramos relevante tener presente que la inserción depende de elementos que la universidad no puede controlar, como el ciclo económico o la sobreoferta de egresados en determinados títulos en relación con la capacidad de absorción del tejido productivo con el que se relacionan los egresados.

Partiendo de esas coordenadas, este capítulo evalúa si existen características de las universidades que afectan de manera positiva o negativa a la inserción, con el fin de establecer la significatividad del impacto sobre la empleabilidad de las decisiones de la institución. Con ese propósito se intentará responder a cuestiones como si las características de los estudiantes, los profesores, los recursos financieros, la complejidad organizativa, la estructura de la oferta de títulos o la titularidad de la universidad tienen algún poder explicativo de los niveles de inserción, la adecuación de la misma a la formación y el nivel de ingresos de los egresados que están trabajando.

Desgraciadamente no se dispone de muchas fuentes de datos que permitan anidar al individuo en las universidades en las que han cursado sus estudios. La encuesta del Instituto Nacional de Estadística (INE) que ha dado soporte al capítulo anterior sería una fuente ideal si sus microdatos ofrecieran la universidad del egresado. Sin embargo, probablemente por razones de representatividad muestral, el INE no incorpora esta variable. Esto nos lleva a abordar el impacto de la universidad donde se cursan los estudios sobre la probabilidad de inserción con otro enfoque metodológico y otras fuentes de datos. Para las cifras de inserción de los egresados de cada universidad se recurrirá al estudio del Ministerio de Educación Cultura y Deporte y la Conferencia de Consejos Sociales de las Universidades Españolas (MECD y CESV 2016) «Inserción laboral de los egresados universitarios. La perspectiva de la afiliación a la Seguridad Social». Estos datos tienen a su vez limitaciones⁴¹, conocidas y reconocidas por los autores, como dejar

⁴¹ No recoge los egresados universitarios que ejercen su profesión como autónomos y que están afiliados a una mutualidad de su colegio profesional, como es el caso de los arquitectos, algunos egresados de derecho que ejercen la profesión liberal y ciertas especialidades de ingeniería. Tampoco los egresados universitarios que trabajan en un país extranjero y por tanto no están

fuera a ciertos colectivos profesionales pero, en cambio, poseen la gran virtud de ser un estudio poblacional, no muestral, y también longitudinal, para el periodo 2010-2014.

Para documentar las características de las universidades que se considerarán como variables independientes para explicar los indicadores de inserción, se ha recurrido a diversas estadísticas e indicadores que el MECED ofrece a través de su web o del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) y también se ha hecho uso del sistema de indicadores generado para la obtención de U-Ranking (Pérez y Aldás 2017). A lo largo del capítulo se detallará la definición y construcción de las variables utilizadas.

La estructura del capítulo es la siguiente. En primer lugar se explicita la definición de los indicadores de inserción laboral considerados, mostrando las diferencias de resultados entre instituciones y entre las agrupaciones de las mismas por titularidad y por comunidades autónomas. El objetivo es partir de una visión de la variabilidad de la variable a explicar, como referencia inicial del interés de analizar los determinantes de dichas diferencias. En el segundo apartado se propone una reflexión sobre las características de las universidades que, potencialmente, pueden influir sobre los indicadores de inserción. Se considerarán, fundamentalmente, características de estudiantes y profesorado, los recursos financieros, las características organizativas y la especialización de la institución y las variables de entorno. En tercer lugar se analizará cuáles de esas variables tienen capacidad efectiva de explicar las diferencias en los resultados de inserción de los titulados de las universidades analizadas. El objetivo es calibrar la relevancia para la inserción de aquellas variables de las que las instituciones universitarias pueden ser responsables, como la oferta de estudios a sus estudiantes, la selección de los mismos o el perfil de sus plantillas de profesorado. Al mismo tiempo, se analizará qué peso corresponde a variables no controlables por las universidades, o en las que la influencia de la institución puede ser menor, como la ubicación en un entorno geográfico cuyo tejido productivo tiene una mayor o menor capacidad de absorción del capital humano.

afiliados a la Seguridad Social en España. Por otro lado, este criterio considera desajuste siempre un contrato con cotización en categoría inferior a la que correspondería a la titulación universitaria, aunque las funciones asignadas al trabajador puedan corresponderse a su formación y la razón resida en posibles ahorros de costes sociales por parte del empleador.

3.1. La medición de los resultados de inserción laboral de las universidades españolas

La medición de la inserción laboral de los egresados universitarios y su agregación para obtener un indicador del desempeño de la institución en la que se han formado no es tarea sencilla. En primer lugar, es necesario diferenciar el concepto de inserción de otro que se utiliza con mucha frecuencia al referirse al sistema universitario, que es el de empleabilidad. La empleabilidad es una responsabilidad directa de las instituciones universitarias en la medida en que cabe entenderla como el conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades con las que se ha de dotar al estudiante para el ejercicio de las profesiones para las que el título acredita. Una cuestión distinta es si esa empleabilidad potencial se concreta, en mayor o menor grado, en un empleo efectivo en un plazo de tiempo determinado, es decir, si se concreta en una inserción laboral con características satisfactorias.

La distinción entre ambos conceptos no es algo menor porque desde la universidad muchas veces insisten en que los factores que condicionan la inserción van más allá del campo de responsabilidad de la institución, que se considera limitado a generar egresados con las capacidades y habilidades a las que hacíamos referencia. Cuestiones como la propensión o resistencia a la movilidad de los egresados, la densidad del tejido empresarial o su orientación a unas u otras actividades, o el contexto económico general, tanto en lo que se refiere a la dimensión del sistema productivo como a la fase del ciclo en la que este se encuentre, son potenciales determinantes de la inserción sobre los que la capacidad de influencia de las universidades es limitada.

En la medición adecuada de la inserción laboral es muy importante tener en cuenta no solo la probabilidad de empleo de los titulados sino también el ajuste de los puestos de trabajo ocupados a la formación. Medir la inserción por el número de egresados que están ocupando un puesto de trabajo sin tener en cuenta si este requiere de las competencias de un titulado universitario puede ser una aproximación sesgada imprecisa de lo que se quiere evaluar, pues la calidad de la inserción depende también del porcentaje de egresados formados para una profesión determinada que la está ejerciendo.

Un elemento final que hace compleja la operativización de la medida de inserción laboral tiene que ver con la dimensión temporal, pues es sabido que la

tasa de empleo, el ajuste entre formación y empleo, el tipo de contrato y el salario cambian a lo largo de las trayectorias de inserción, y más en el caso de los titulados. ¿Cuántos años después del egreso es razonable evaluar el porcentaje de titulados que están ocupando un puesto de trabajo? Es cierto que, si de lo que se trata es de comparar los desempeños de las instituciones universitarias, basta con que la comparación sea homogénea (al cabo del mismo número de años para todas ellas) para que sea adecuada. Pero considerar una fecha muy cercana al egreso puede sobrevalorar el efecto del entorno más o menos favorable en determinadas comunidades autónomas, y elegirla demasiado alejada de ese momento puede diluir el efecto de la institución en la que se ha estudiado, en la medida en que la movilidad puede igualar los resultados de las distintas universidades.

Las posibilidades de analizar todos estos aspectos están condicionadas por la disponibilidad de información, pero el estudio del MECD y CESV (2016) ofrece interesantes posibilidades al respecto. Analiza la inserción laboral de los egresados de las universidades españolas a través de la vida laboral de los afiliados a la Seguridad Social. Concretamente, realiza el seguimiento de los alumnos de diplomaturas, y licenciaturas (titulados de primer y segundo ciclo) (190.749 individuos), grados (6.583 individuos), máster (40.391 individuos) y doctorado (8.527 individuos) egresados en el curso 2009-2010, desde 2011 hasta 2014. En el curso 2009-2010 el número de egresados de grado y de máster oficial era limitado dado que hacía muy poco tiempo que se había producido la modificación de planes de estudio impulsada por Bolonia. Por esta razón, este capítulo se va a centrar en el análisis de los egresados de diplomaturas y licenciaturas (primer y segundo ciclo en la terminología de la base de datos utilizada).

De esa cohorte se conoce, en cada uno de los años mencionados, si el egresado estaba o no dado de alta laboral en la Seguridad Social o en el régimen especial de autónomos; el tipo de contrato y la jornada laboral que realizan; el grupo de cotización al que pertenecen, agrupado en tres niveles (universitario, medio y bajo-manual), y la base de cotización anual. Del individuo se conoce, además, entre otras características, el título cursado y la universidad en la que lo obtuvo.

A continuación, se detalla la **definición operativa de las tres variables** con las que se va a evaluar la inserción: la tasa de afiliación, la tasa de adecuación y la base de cotización.

La **tasa de afiliación** ($TAFILIA_n$) se define como la relación porcentual entre el número de egresados universitarios del curso 2009-2010 dados de alta en la Seguridad Social a 23 de marzo del año n —en los años 2011, 2012, 2013 y 2014— y el número total de egresados universitarios del curso 2009-2010. Es decir:

$$TAFILIA_n = \frac{\text{Egresados 09 – 10 afiliados a SS en el año } n}{\text{Egresados 09 – 10}}$$

Como el informe del MECD indica, es importante advertir que la tasa de afiliación así definida, no coincide con la tasa de empleo, pues solo se recoge los ocupados afiliados a la Seguridad Social en el régimen general o en el régimen de trabajadores autónomos. Por tanto, no están incluidos los siguientes colectivos: los autónomos afiliados a una mutualidad de su colegio profesional, como es el caso de los arquitectos, algunos egresados de derecho que ejercen la profesión liberal y ciertas especializaciones de ingeniería. Tampoco están incluidos los egresados que trabajan en un país extranjero, ni los funcionarios que hayan accedido a la Administración Pública antes de 2011 y estarán afiliados a sus respectivas mutuas. A partir de 2011, sin embargo, todos los funcionarios están afiliados a la Seguridad Social a efectos de pensiones⁴².

Se puede estar afiliado a la Seguridad Social y desempeñando una profesión para la que no se requiere titulación universitaria. Una forma de considerar un indicador que corrija parte de esta sobrecualificación, es la **tasa de adecuación** ($TADECUA_n$) que definimos como el porcentaje de egresados universitarios afiliados a la Seguridad Social en grupos de cotización correspondientes con el nivel de formación superior (ingenieros, licenciados, alta dirección, diplomados e ingenieros técnicos) a 23 de marzo del año n ($n=2011\dots2014$), frente al total de egresados del curso 2009-2010 afiliados a la Seguridad Social en cualquiera de sus grupos de cotización:

$$TADECUA_n = \frac{\text{Egresados 09 – 10 afiliados a SS grupo cotización universitario año } n}{\text{Egresados 09 – 10 afiliados a SS}}$$

En la medida en que el paso del tiempo y la movilidad ofrezcan más y mejores oportunidades de empleo a los egresados puede ir diluyendo las diferencias en las

⁴² Estas limitaciones de los datos del MECD deberían estar resueltas en la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios elaborada por el INE que, al tener un diseño basado en la encuesta, permite muestrear estos colectivos pero, como hemos señalado, al no incluir la universidad de egreso no permite realizar los cruces necesarios para los objetivos indicados.

tasas de afiliación y de adecuación (al aumentar la parte de los titulados cuyos grupos de cotización son los correspondientes a los universitarios), pero seguir existiendo diferencias en otros aspectos de la relación laboral, como los salarios. Para captarlas, se ha introducido también un indicador de los ingresos de los egresados, pues cabe esperar que aquellos egresados que se incorporaron antes al mercado laboral tengan unos ingresos mayores al cabo de los años. La **base media de cotización** ($BASECO_n$) se define como la media anual de la base de cotización a la Seguridad Social de los egresados afiliados por cuenta ajena con contrato a tiempo completo, esto es:

$$BASECO_n = \frac{\sum \text{base de cotización anual egresados 09 - 10 afiliados a SS año } n}{\text{egresados 09 - 10 afiliados a SS año } n}$$

Es razonable esperar que exista un cierto grado de correlación entre las variables dependientes elegidas, especialmente entre la tasa de adecuación y la base media de cotización. Cuanto mayor sea el porcentaje de egresados trabajando en grupos de cotización acordes con su titulación, dado que cabe esperar que esos grupos estén mejor remunerados al corresponderse con los niveles más altos de formación, las bases medias de cotización serán mayores. Sin embargo, esta correlación no es ni mucho menos perfecta, pues se mueve en torno a 0,40, y la razón puede buscarse, entre otras, en las diferencias sectoriales de remuneraciones para un mismo grupo de cotización o las diferencias territoriales en este mismo aspecto.

El gráfico 3.1 ofrece una primera aproximación al comportamiento agregado de las tres variables a utilizar para sintetizar el desempeño de las instituciones universitarias en la inserción de sus egresados. Los extremos de las líneas negras verticales representan los valores máximos y mínimos que alcanzan en cada uno de los indicadores de empleabilidad y definen el rango de variación del índice; la parte superior de la caja central de color gris señala el percentil 75%, mientras que el percentil 25% lo marca la caja negra, de modo que entre ellos se sitúa el 50% de la distribución. Observamos, en primer lugar, que las tasas de afiliación de los estudiantes de primero y segundo ciclo, alcanzan, a los cuatro años del egreso, el 66%⁴³. Las tasas de adecuación medias son unos 11 puntos inferiores, lo que

⁴³ Este porcentaje no puede interpretarse como que la tasa de paro de los titulados se eleva al 34%. En esta última cifra se incluyen los ocupados pertenecientes a colectivos no afiliados a la Seguridad Social y también los titulados no activos, por estar prosiguiendo estudios o dedicados a opciones no laborales en esos años.

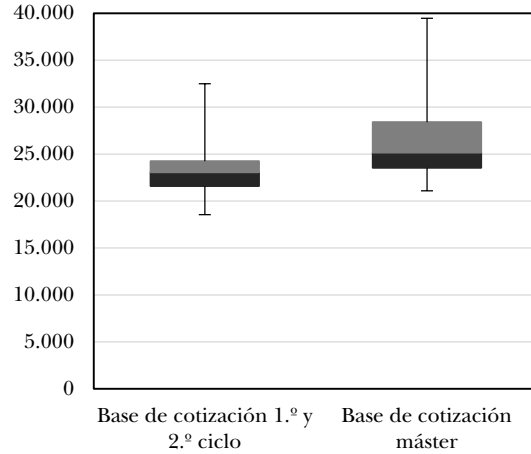
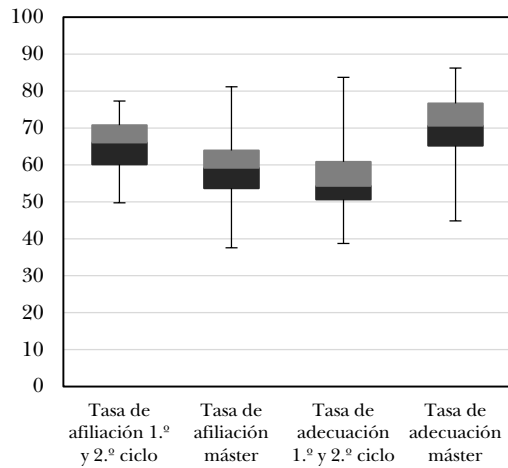
indica que 1 de cada seis titulados ocupados cotiza en grupos pensados para otros niveles de estudio. Lo más relevante, quizás, es que el rango de variación intercuartílico en ambos indicadores ronda los 10 puntos porcentuales, lo que indica que, sin ser excesiva, existe una variabilidad entre universidades en ambos indicadores susceptible de ser explicada mediante variables características de las mismas, tanto internas (de tipo organizativo, de capital humano) como de contexto, como apuntábamos al principio de este capítulo.

Entre los titulados de estudios de masters estas dos variables muestran una variabilidad similar, pero las tasas de adecuación son superiores a las de primer y segundo ciclo y a las tasas de afiliación inferiores. Así pues, en el periodo analizado, la inserción de los egresados de los masters ha sido más complicada, pero aquellos que han encontrado empleo han sido contratados en trabajos más acordes con su nivel educativo. No debemos olvidar que en 2010 los másteres universitarios estaban en pleno proceso de implantación y el mercado de trabajo se enfrentaba ante un nivel educativo oficial con un papel diferente al máster tradicional que existía hasta ese momento y necesita adaptar sus esquemas: qué diferencia al egresado de máster del egresado de quinto curso de las licenciaturas en fase de supresión o qué diferencia a los másteres oficiales de los anteriores títulos propios, son preguntas que es necesario responder por el mercado antes de que las contrataciones fluyan de manera natural. Si unimos a este hecho que esos años son de los más duros de la crisis económica, la combinación de ambas variables puede explicar un mercado laboral menos receptivo a estos títulos. Como se aprecia en el panel *b* del gráfico 3.1, la mayor tasa de adecuación de los egresados de máster en sus empleos viene acompañada de mayores retribuciones, según las bases medias de cotización en 2014.

GRÁFICO 3.1: Distribución de los indicadores de empleabilidad por tipo de estudios

a) Tasa de afiliación y tasa de adecuación en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010

b) Base media de cotización en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010



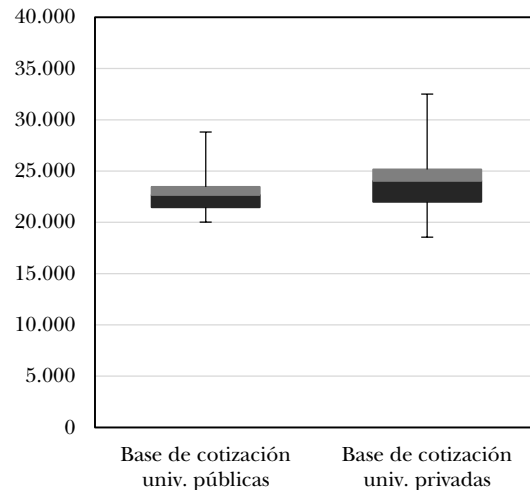
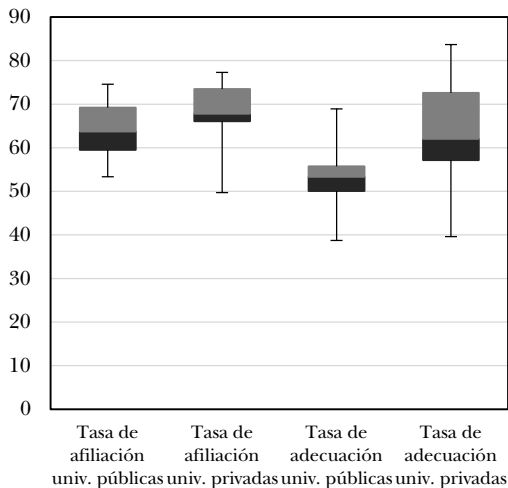
Nota: Las universidades especiales Universidad Internacional Menéndez Pelayo y Universidad Internacional de Andalucía no se han incluido.

Fuente: MECD (2017d) y elaboración propia.

GRÁFICO 3.2: Distribución de los indicadores de empleabilidad por tipo de universidad

a) Tasa de afiliación y tasa de adecuación en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010

b) Base media de cotización en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010



Nota: Las universidades especiales Universidad Internacional Menéndez Pelayo y Universidad Internacional de Andalucía no se han incluido.

Fuente: MECD (2017e) y elaboración propia.

Posteriormente se analizarán los posibles determinantes de las diferencias entre universidades en las tasas de afiliación, adecuación y bases de cotización, pero el gráfico 3.2 distingue los niveles de estas variables y su variabilidad entre instituciones públicas y privadas. Dos patrones emergen de ese gráfico. Por un

lado, que tanto los niveles de inserción, como los de adecuación y los salarios son, en media, más altos entre los egresados de las universidades privadas. Por otro, que la dispersión en estas instituciones es muy superior a la que se da entre los egresados del sistema público. Esta heterogeneidad de resultados de las instituciones privadas hará que nos refiramos siempre con precaución a un colectivo de universidades que pueden ser, de hecho lo son, muy diferentes entre sí, siendo la titularidad una característica que las identifica pero no necesariamente las homogeneiza.

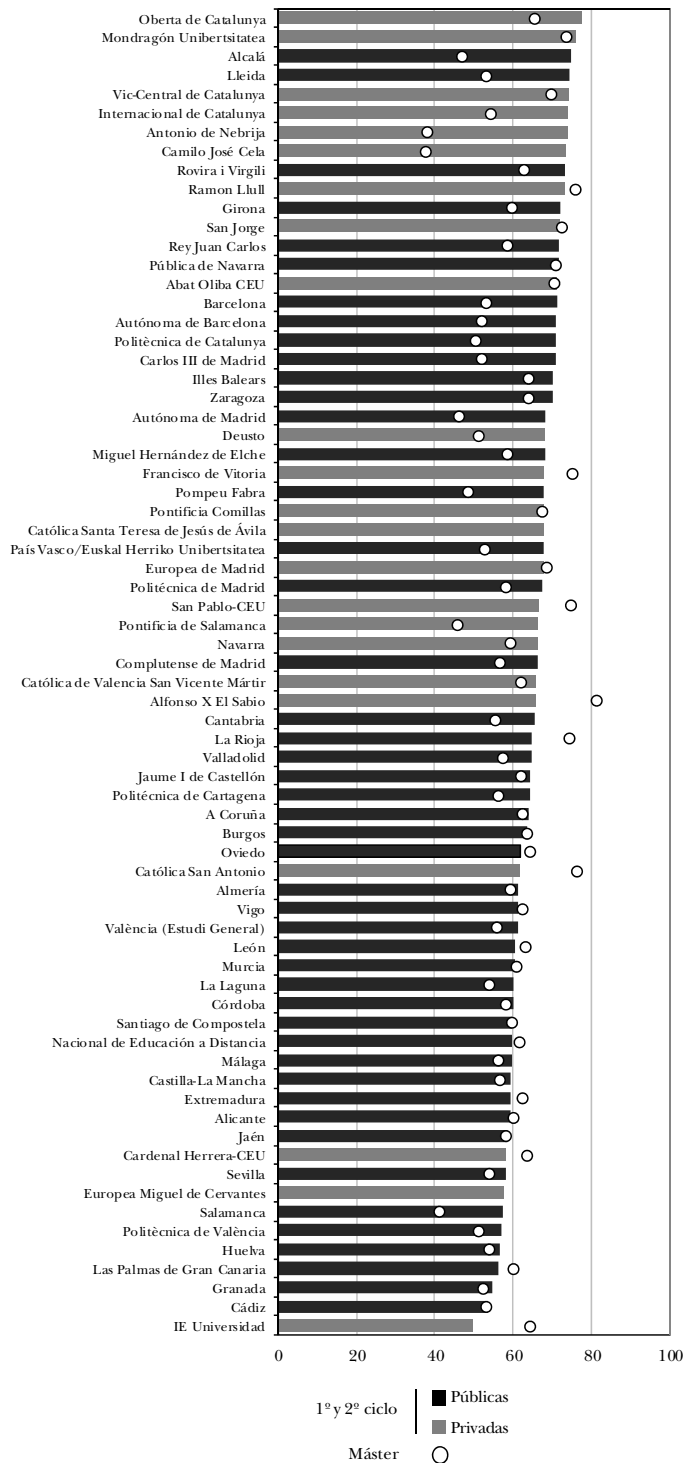
Más adelante será importante analizar si, una vez descontado el efecto de características de las instituciones privadas como sus presupuestos por alumno o la composición de sus títulos, la titularidad de la institución es o no significativa. De serlo, será necesario profundizar en otras variables capaces de explicar este efecto, como las diferencias en la extracción social de sus estudiantes, la existencia de redes sociales más densas entre los egresados que favorecen la inserción o un uso más eficiente de herramientas de implicación de los egresados en la inserción de promociones posteriores, como las redes de *alumni*.

Los gráficos 3.3, 3.4 y 3.5 muestran, respectivamente, las tasas de afiliación, adecuación y bases de cotización para grado y para máster, de las universidades españolas, de acuerdo con los datos del MECD (2017e) distinguiendo mediante el sombreado de las barras las instituciones públicas y privadas. Para una lectura adecuada de los datos es importante tener en cuenta que, además de las limitaciones que se derivan de que ciertos colectivos de egresados están trabajando pero no cotizando a la Seguridad Social, existen instituciones de muy reciente creación. Por lo tanto, su número relativamente bajo de egresados puede hacer que sus datos fueran todavía muy inestables y quizás poco representativos pocos años después de su consolidación. En cualquier caso, el objetivo de estos gráficos no es el análisis individual de las instituciones, sino mostrar patrones generales de las variables que luego se intentan explicar.

El gráfico 3.3 permite comprobar que en la mitad superior del gráfico, que recoge las universidades con mayor tasa de afiliación, aparecen una gran cantidad de universidades privadas que están acompañadas, fundamentalmente, por universidades públicas de la Comunidad de Madrid y Cataluña. Este patrón se acentúa todavía más cuando analizamos en el gráfico 3.4 las tasas de adecuación, donde la gran mayoría de instituciones situadas en la mitad superior del gráfico

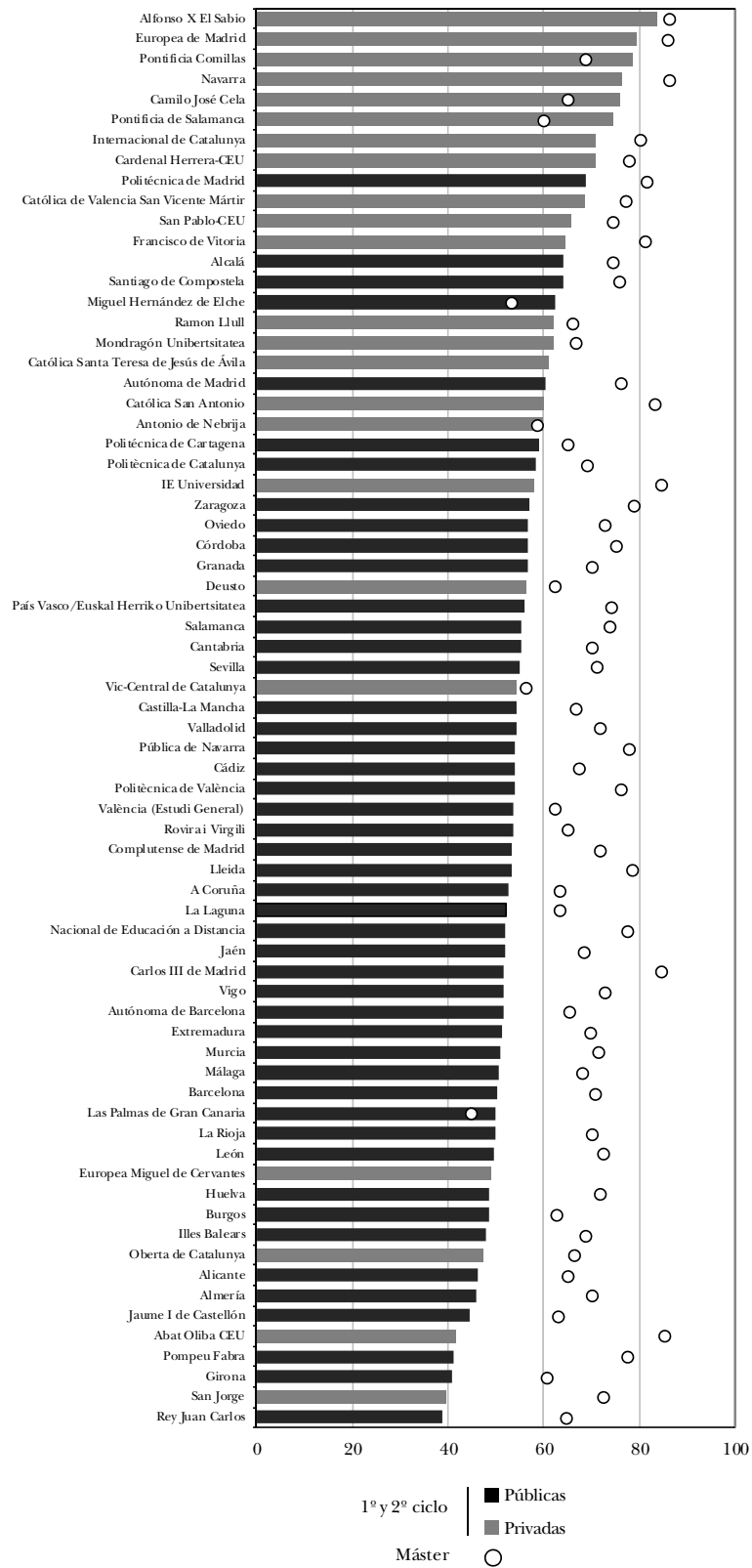
son privadas. Es fácil apreciar en ese gráfico que el rango de variación de la tasa de adecuación es muy superior al de la afiliación, algo que ya advertía el *box plot* del gráfico 3.1.

GRÁFICO 3.3: Tasa de afiliación en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010 por universidad y tipo de estudios (porcentaje)



Fuente: MECD (2017e).

GRÁFICO 3.4: Tasa de adecuación en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010 por universidad y tipo de estudios (porcentaje)

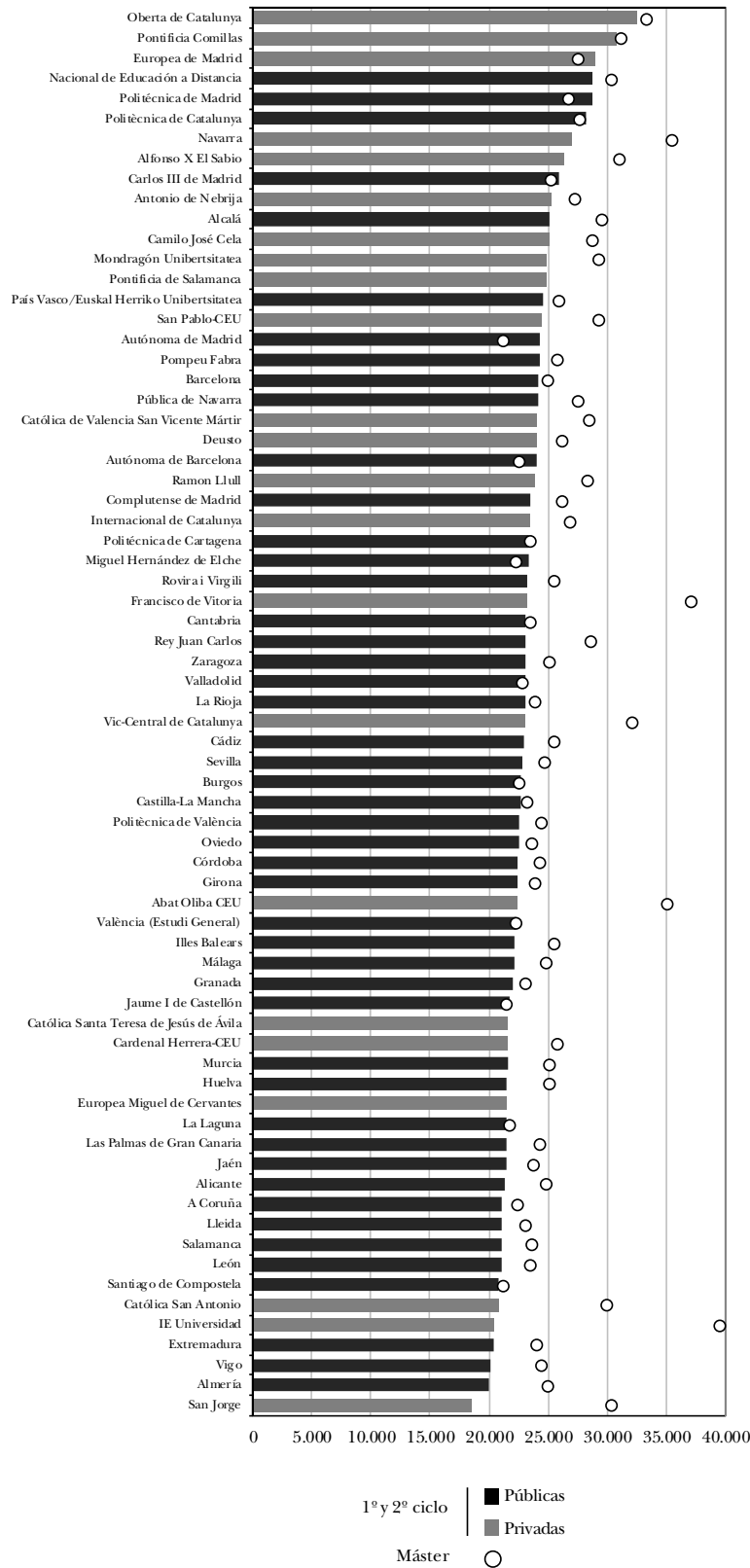


Finalmente, el gráfico 3.5 muestra para las bases de cotización un patrón similar, con predominio de las instituciones privadas en los niveles superiores pero con algún matiz: la presencia de universidades a distancia en estos niveles superiores fruto, probablemente, de que el peso de los estudiantes de estos centros que ya tienen trabajo cuando cursan sus estudios es elevado y, por ello, el número de años que cabe esperar que estén trabajando superior y sus bases de cotización mayores. También se aprecia, una vez más la presencia mayoritaria de universidades de la Comunidad de Madrid y Cataluña entre las públicas más destacadas, especialmente de sus dos politécnicas.

En este análisis preliminar parece vislumbrarse un perfil territorial de los resultados que deberá ser confirmado posteriormente al estudiar los determinantes institucionales de la inserción. Para una primera aproximación descriptiva al patrón territorial de los resultados, los gráficos 3.6, 3.7 y 3.8 muestran los valores por comunidad autónoma de las tasas de afiliación, adecuación y bases de cotización, calculadas como el promedio ponderado de las universidades radicadas en las mismas.

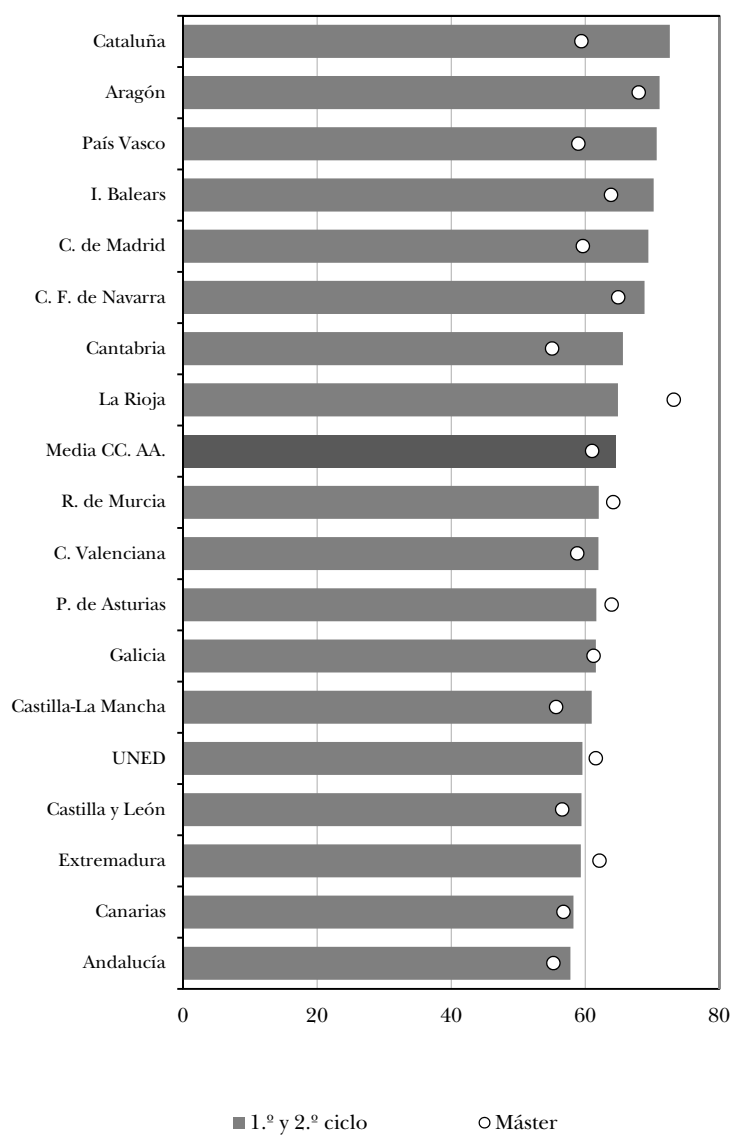
En general las diferencias no son muy marcadas, pero Cataluña, Comunidad de Madrid, País Vasco y Comunidad Foral de Navarra, las comunidades más ricas, parecen destacar en los tres indicadores, aunque con algún matiz. Por ejemplo, Cataluña ve atrasado su lugar cuando se analiza la tasa de adecuación, debido a que fuera del entorno metropolitano de Barcelona se promedia con universidades radicadas en las otras tres provincias catalanas. Illes Balears, con una tasa de afiliación muy alta fruto de la fuerte oferta de puestos de trabajo asociados, probablemente, al sector turístico, ocupa la última posición en el indicador de adecuación, probablemente por la escasa demanda de personal cualificado de ese sector. En los niveles inferiores de estas ordenaciones aparecen con frecuencia comunidades con más desempleo y menor PIB (producto interior bruto) per cápita, como Extremadura, Canarias y Andalucía, apuntando ya un importante peso en los resultados de inserción del contexto económico de las comunidades autónomas en las que egresan los estudiantes.

GRÁFICO 3.5: Base media de cotización en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010 por universidad y tipo de estudios (porcentaje)



Fuente: MECD (2017e).

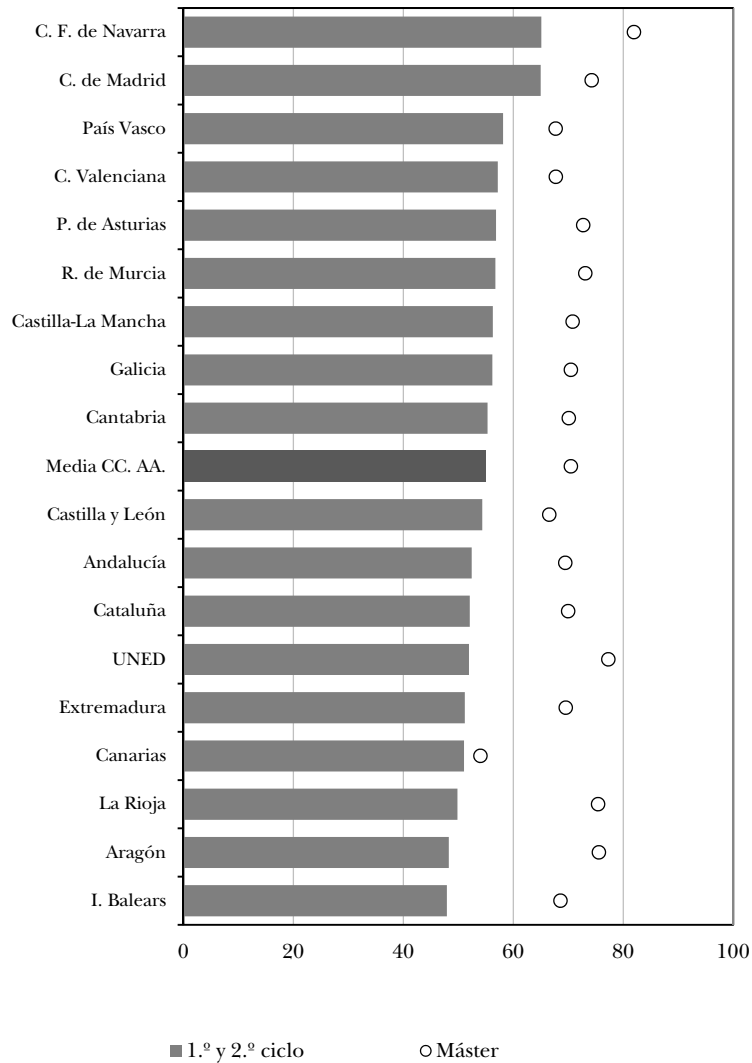
GRÁFICO 3.6: Tasa de afiliación en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010 por tipo de estudios y por comunidad autónoma de la universidad de egreso (porcentaje)



Nota: Las universidades especiales Universidad Internacional Menéndez Pelayo y Universidad Internacional de Andalucía no se han incluido.

Fuente: MECD (2017e) y elaboración propia.

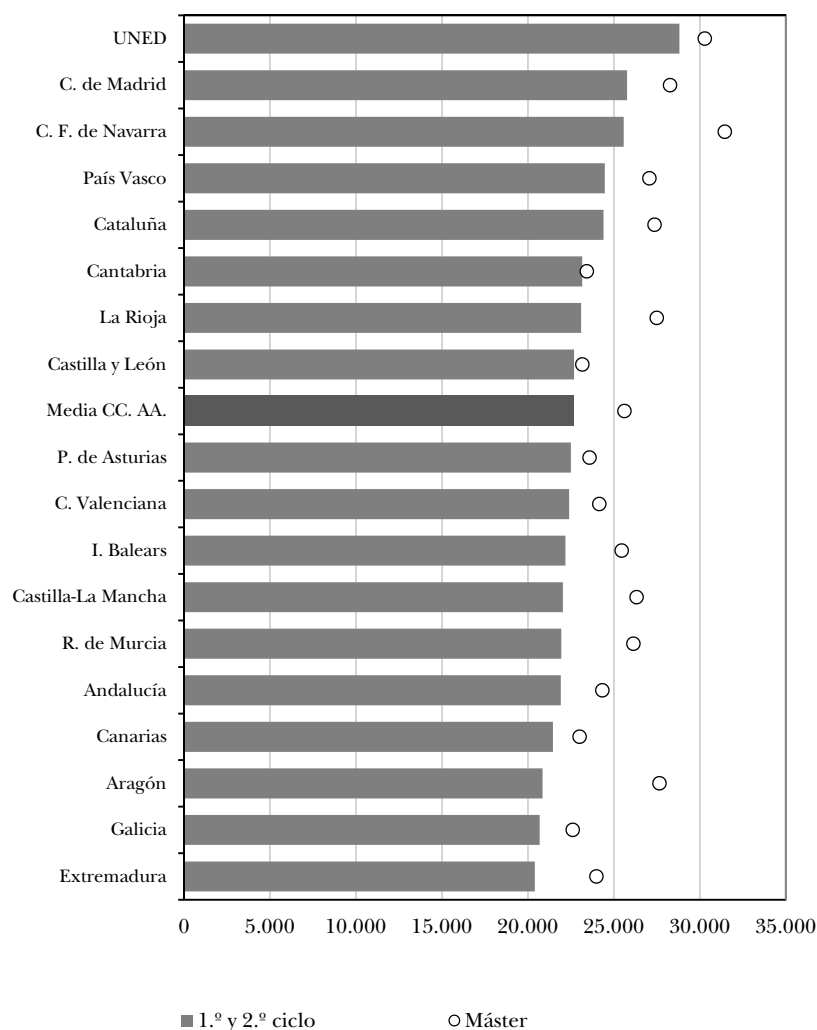
GRÁFICO 3.7: Tasa de adecuación en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010 por tipo de estudios y por comunidad autónoma de la universidad de egreso (porcentaje)



Nota: Las universidades especiales Universidad Internacional Menéndez Pelayo y Universidad Internacional de Andalucía no se han incluido.

Fuente: MECD (2017e) y elaboración propia.

GRÁFICO 3.8: Base de cotización en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010 por tipo de estudios y por comunidad autónoma de la universidad de egreso (porcentaje)



Nota: Las universidades especiales Universidad Internacional Menéndez Pelayo y Universidad Internacional de Andalucía no se han incluido.

Fuente: MECD (2017e) y elaboración propia.

3.2. Fuentes de influencia potencial de los resultados de inserción de las universidades españolas

Constatada la variabilidad de los resultados de inserción de las universidades españolas, medidos a partir de los tres indicadores propuestos (afiliación, adecuación y base media de cotización), cabe preguntarse cuáles son los factores que, potencialmente, pueden explicar esos resultados. En el capítulo anterior ya se abordaron aspectos personales del egresado y del entorno socioeconómico en el que se lleva a cabo la inserción y también se contemplaron algunos aspectos

institucionales, pero en este capítulo se profundizará en la influencia de esos últimos factores a partir de características de cada una de las universidades que pueden influir en los resultados.

La elección de estos determinantes potenciales viene condicionada porque la disponibilidad de los datos condiciona el indicador utilizado y obliga en ocasiones a dejar de lado factores que pudieran ser importantes por la imposibilidad de su medición con las fuentes actuales. Como veremos, en ocasiones el indicador utilizado no es el ideal, pero sí el mejor de los disponibles. Los factores explicativos de las dimensiones de la inserción utilizados se presentan a continuación, así como su operativización. El cuadro 3.1 recoge la definición de las variables analizadas, así como el periodo temporal y la fuente de información de donde se han obtenido los datos.

Como se podrá observar a continuación en los gráficos en los que se representan todas estas variables junto a los indicadores de inserción, los valores que las mismas presentan en cada universidad pueden ser muy distintos. Esta variabilidad es interesante para el objetivo perseguido, que es analizar la capacidad de los distintos factores considerados de explicar los diferentes resultados en inserción del titulado representativo de cada universidad.

El análisis se circunscribirá a los egresados de primer y segundo ciclo, dado que la implantación de grados y másteres era muy reciente en 2010 y su incorporación puede generar distorsión, debidas al desconocimiento o falta de familiaridad del mercado laboral con títulos de nombre poco consolidado. El último apartado de este capítulo integrará el análisis de todos estos determinantes de manera sistemática, pero se considera importante ofrecer en este apartado una aproximación exploratoria a la influencia individual de estas variables.

Características del alumnado

Como vimos en el capítulo anterior, algunas características del alumnado influyen en su inserción. Agregando ese resultado individual a escala de universidad, si las universidades cuentan con un alumnado de ingreso más formado, con mejores aptitudes y actitudes, con una base de conocimientos de partida superior, deberían ser capaz de conseguir mejores resultados en su proceso de formación, lograr un estudiante más empleable y, en consecuencia, tener mejores resultados de inserción de sus egresados.

CUADRO 3.1: Descripción de las variables empleadas para analizar los determinantes de la inserción laboral

Variable	Descripción	Año/curso	Fuente
Características de los estudiantes			
Notas de corte	Nota de admisión mínima de cada universidad. La nota de mínima de admisión a una titulación en un centro es la nota del último estudiante que ha sido admitido en el proceso de preinscripción por el cupo general, tanto en convocatoria ordinaria como extraordinaria.	2014-2015	MECD (2017a)
Características de los profesores			
% profesores doctores	Profesores doctores equivalentes a tiempo completo sobre el total del personal docente e investigador equivalente a tiempo completo (PDI ETC) de los centros propios	2014-2015	MECD (2017d)
Recursos financieros			
Presupuesto por alumno de grado	Ingresos liquidados de la universidad sobre el total de alumnos en equivalente a tiempo completo matriculados en estudios de 1º y 2º ciclo y grado de los centros propios	2014-2015	Hernández y Pérez (2016) y MECD (2017c)
Complejidad organizativa			
Número de titulaciones de grado	Número de titulaciones de grado impartidas en centros propios	2014-2015	MECD (2017a)
Número de titulaciones de máster	Número de titulaciones de máster impartidas en centros propios	2014-2015	MECD (2017a)
Estructura de la oferta de títulos			
% alumnos artes y humanidades	Porcentaje de alumnos de ciclo, grado y máster en equivalente a tiempo completo de la rama de artes y humanidades	2014-15	MECD (2017c)
% alumnos ciencias sociales y jurídicas	Porcentaje de alumnos de ciclo, grado y máster en equivalente a tiempo completo de la rama de ciencias sociales y jurídicas	2014-15	MECD (2017c)
% alumnos ciencias	Porcentaje de alumnos de ciclo, grado y máster en equivalente a tiempo completo de la rama de ciencias	2014-15	MECD (2017c)
% alumnos ingeniería y arquitectura	Porcentaje de alumnos de ciclo, grado y máster en equivalente a tiempo completo de la rama de ingeniería y arquitectura	2014-15	MECD (2017c)
% alumnos ciencias de la salud	Porcentaje de alumnos de ciclo, grado y máster en equivalente a tiempo completo de la rama de ciencias de la salud	2014-15	MECD (2017c)
Características del entorno			
% de ocupaciones cualificadas	Porcentaje de ocupados en ocupaciones de los grupos 1-3 sobre el total de ocupado en la provincia	2014	INE (2017d)
Titularidad de la universidad			
Tipo de universidad	Titularidad de la universidad (pública o privada)	2014	MECD (2017b)

Encontrar un buen indicador de esta calidad de partida del alumnado no es sencillo, dadas las fuentes disponibles. Quizás el indicador ideal sería la nota media en las pruebas de acceso de los estudiantes de primer curso. Sin embargo, esta información no está disponible⁴⁴ y suele ser sustituida por la *nota de corte* que será la que emplearemos en este análisis. Ahora bien, la nota de corte puede penalizar a aquellas instituciones que tienen procedimientos de admisión distintos o restricciones normativas, fundamentalmente las universidades privadas y la UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia). En el primer caso, aunque el estudiante debe tener aprobadas las pruebas de acceso, el recurso a métodos complementarios de selección, como entrevistas personales o la intervención incluso gestores de recursos humanos, no garantiza que los individuos con mayor nota de partida sean los elegidos. En este sentido actúa la precisión a la que aludíamos con anterioridad al referirnos a la heterogeneidad de las universidades privadas. Mientras asignar un cinco como nota de corte puede estar penalizando a las universidades privadas de mayor prestigio que realmente están eligiendo y seleccionando con estos criterios a sus estudiantes, probablemente refleje adecuadamente la situación de otras universidades, con una elevada propensión a admitir a cualquier estudiante debido a su rol subsidiario de las instituciones públicas en su territorio. En el segundo caso, la UNED no puede limitar por norma el número de plazas que ofrece y, por ello, su nota de acceso siempre –o casi siempre– será cinco, pues debe admitir a cualquier estudiante con las pruebas aprobadas que solicite entrar.

El gráfico 3.9 ofrece la relación inicial, para el conjunto de universidades analizadas, de la nota de corte, o nota mínima de admisión, con los tres indicadores de inserción empleados. En el eje horizontal puede apreciarse que el rango de las notas de corte promedio de las distintas universidades es notable y también el efecto de la adjudicación de un cinco a las universidades privadas: aparecen formando una línea vertical con un punto gris. En general, la relación entre nota de corte y los tres indicadores parece débil, incluso cuando restringimos el análisis a las universidades públicas (panel *b*) y siempre con pendientes muy planas, denotativas de una influencia menor. En ese mismo

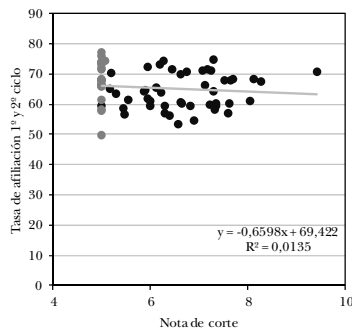
⁴⁴ El SIIU ofrece la nota media de acceso en el curso 2014-15 para las universidades públicas pero no para las privadas. El sesgo entre públicas y privadas podría ser mayor que el que conlleva imputar un 5 a las universidades privadas si a las públicas se las representara por su nota media de acceso.

sentido apunta la diversidad de tasas de afiliación entre las universidades privadas, por más que la nota de corte considerada para todas ellas sea la misma.

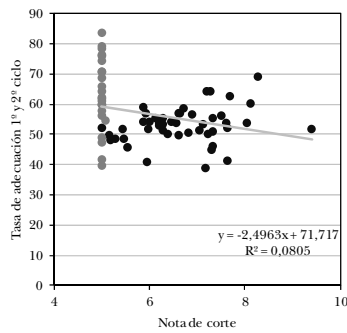
GRÁFICO 3.9: Relación entre los indicadores de inserción en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010 y la nota mínima de admisión de las universidades analizadas

a) Todas las universidades

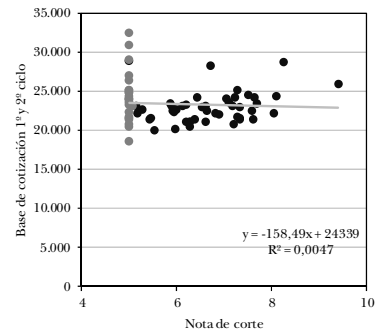
a.1. Tasa de afiliación



a.2. Tasa de adecuación



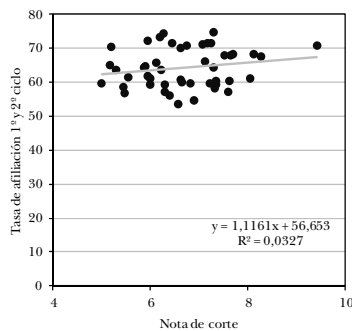
a.3. Base media de cotización



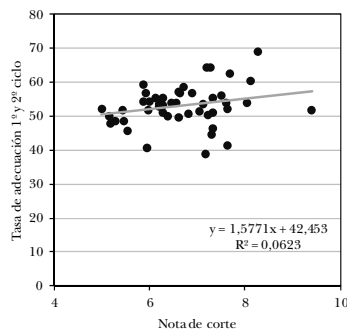
● U. Públicas ■ U. Privadas

b) Universidades públicas

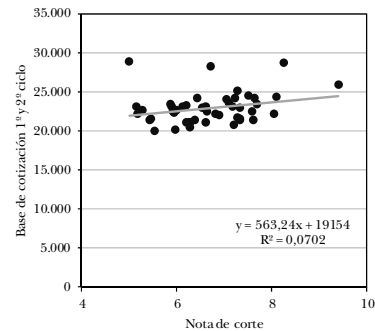
b.1. Tasa de afiliación



b.2. Tasa de adecuación



b.3. Base media de cotización



Fuente: MECD (2017a, 2017e) y elaboración propia.

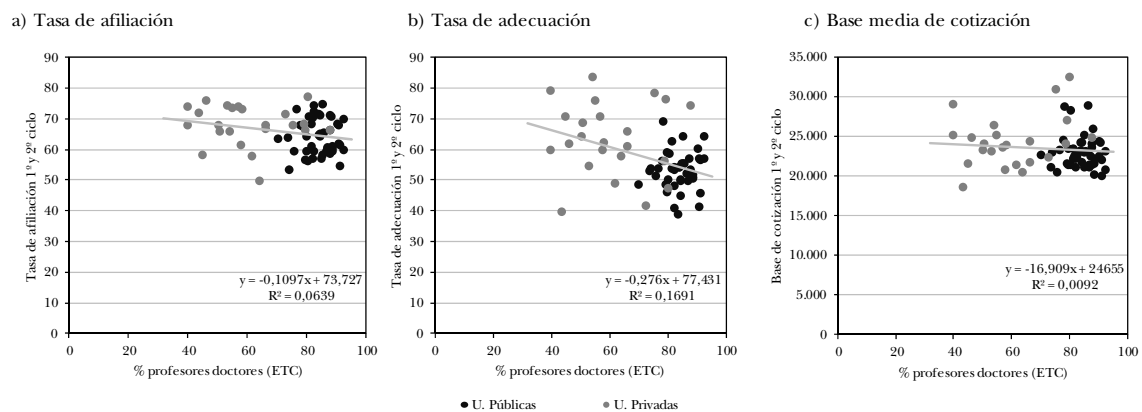
Características del profesorado

El segundo factor cuya influencia potencial sobre la inserción se analiza son las **características del profesorado**. De manera análoga a lo que ocurre con los estudiantes, cabe esperar que un profesorado con más formación y mayor experiencia investigadora sea capaz de ofrecer una mejor docencia, más vinculada a la frontera del conocimiento y, consecuentemente, formar estudiantes mejor preparados, con mayor empleabilidad y más alta probabilidad de inserción. El indicador utilizado para aproximar estas características será el *porcentaje de profesores doctores*, definido como el cociente de doctores equivalentes a tiempo completo sobre el total de personal docente e investigador, también en

equivalentes a tiempo completo, de los centros propios en el curso 2014-2015. También en este indicador las universidades muestran una diversidad notable, pues en algunas más de la mitad del profesorado no es doctor y en otras casi todos lo son.

El gráfico 3.10 permite una primera aproximación a la relación entre los indicadores de inserción y el porcentaje de profesores doctores. La primera evidencia que muestra es que las universidades privadas —señaladas mediante puntos grises— tienen un porcentaje de profesores doctores sistemáticamente inferior al de las universidades públicas. Si a este hecho le añadimos el que, como vimos, los niveles de los indicadores de inserción son en promedio superiores en las privadas, no debe extrañar que la relación sea muy débil y, en todo caso, negativa.

GRÁFICO 3.10: Relación entre los indicadores de inserción en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010 y el porcentaje de doctores equivalentes a tiempo completo de las universidades analizadas



Fuente: MECD (2017b, 2017c) y elaboración propia.

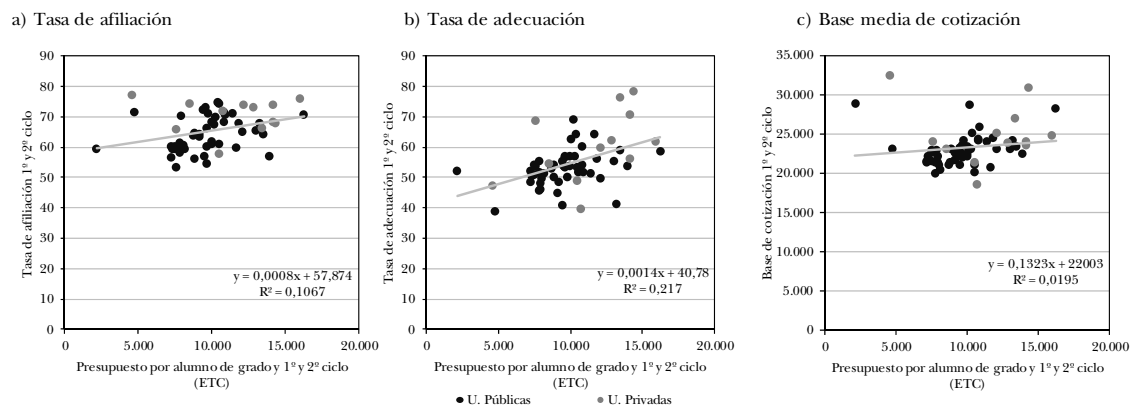
Recursos financieros

El tercer factor analizado hace referencia a los recursos financieros con los que cuentan las universidades. Al referirnos a los recursos financieros, para valorar su potencial influencia sobre los resultados conviene advertir que el origen de los mismos es muchas veces tan importante como su volumen. Así, por ejemplo, los recursos que puedan captarse para investigación en convocatorias competitivas no solo tienen importancia por el recurso en sí, sino por el desempeño investigador de los equipos que es necesario poseer para obtenerlos. El recurso se convierte, así, en un indicador de la calidad de la institución. Otros recursos, como las

transferencias que puedan recibir las instituciones públicas de las administraciones, estarán más o menos vinculados a los desempeños en función de los planes de financiación específicos que se tengan captados en las comunidades autónomas. Dado que solo una parte de esos planes asignan una parte de la financiación en base a resultados, la abundancia de recursos de las universidades puede estar en función de los presupuestos autonómicos y no tanto de su eficacia. En el caso de las universidades privadas los recursos provendrán en gran medida de los precios de la formación, y de su voluntad de reinversión de beneficios cuando las instituciones tengan ánimo de lucro. Por lo tanto, una misma cantidad de recursos puede tener orígenes muy distintos y tener una potencia distinta como indicador de calidad.

En cualquier caso, la lógica subyacente a la influencia de este factor sobre los resultados de inserción es bastante directa. Mayores recursos financieros pueden tener múltiples usos centrados en la mejora de la formación y de la empleabilidad del estudiante: programas de mejora de la calidad docente e innovación educativa, oficinas de empleo y fomento de la empleabilidad, programas de *alumni* para el desarrollo de redes de relaciones, etcétera. El indicador utilizado será el *presupuesto por alumno*, definido como ingresos liquidados de la universidad sobre el total de alumnos matriculados equivalentes a tiempo completo en estudios de primer y segundo ciclo en centros propios, en el curso 2014-2015. El eje horizontal muestra que las universidades más ricas triplican en presupuesto por alumno a las más pobres, una diferencia sustancial.

GRÁFICO 3.11: Relación entre los indicadores de inserción en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010 y el presupuesto por alumno de las universidades analizadas



Fuente: CRUE y MECD (2017c, 2017e) y elaboración propia.

El gráfico 3.11 pone en relación los indicadores de inserción con el presupuesto por alumno y permite constatar una relación sólida y positiva con las tasas de afiliación y adecuación y no tanto con la base media de cotización. El presupuesto por alumno en las universidades privadas es, en promedio, significativamente más alto (11.207) que en las universidades públicas (9.554) ($t=28,97$; $p<0,01$).

Características organizativas

El cuarto factor cuya influencia examinamos es el primero que tiene que ver con las características organizativas de la institución y es la complejidad de la organización. La universidad es una institución fruto de una evolución histórica de siglos que ha cristalizado en organizaciones de muy distinto tamaño y antigüedad. Que una universidad sea grande en número de alumnos no quiere decir necesariamente que la gestión de su docencia sea especialmente compleja. Hubo años en los que las universidades contaban con una cantidad de estudiantes significativamente superior a la actual, pero el mapa de títulos era mucho más compacto, menos diverso, y estos estudiantes suponían un número reducido de títulos a gestionar.

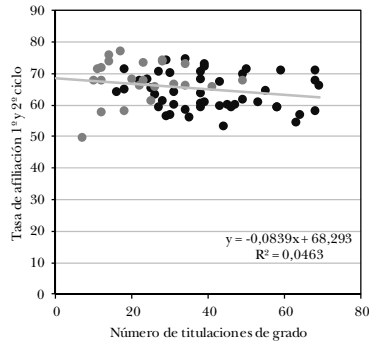
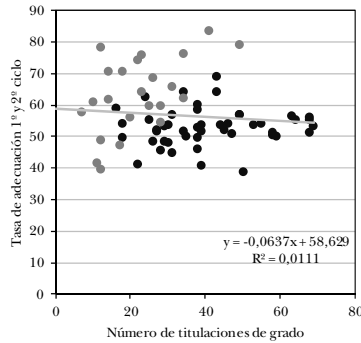
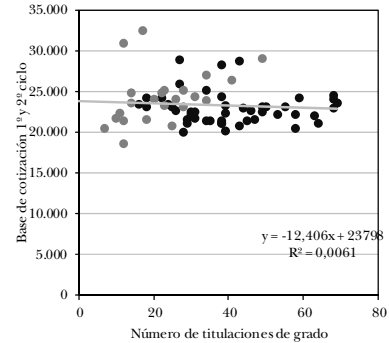
A partir de la reforma de Bolonia, los títulos se han multiplicado y con ellos la complejidad de la gestión: procesos de acreditación, gestión de horarios y aulas, sistemas de información para el seguimiento de los procesos, comisiones de coordinación académica, son solo alguno de los ejemplos de esta complejidad. La introducción de un segundo nivel educativo, correspondiente a los estudios de máster, ha acentuado esta complejidad, especialmente porque el número de títulos a coordinar se ha disparado, como lo han hecho los procesos de gestión y los recursos humanos necesarios para la gestión de títulos más exigentes, por ejemplo, aquellos que exigen la coordinación de profesorado externo.

En principio, cabe esperar que la complejidad organizativa dificulte la gestión de la institución y afecte negativamente a la capacidad de atender aspectos en los que no existe tradición en muchas universidades, como la inserción. Muchos más títulos que coordinar, implica egresados más diversos que orientar en los servicios de empleo, necesidad de redes de relaciones más diversificadas y, en definitiva, más dificultades para lograr economías de experiencia que las alcanzables con muchos titulados en menor número de títulos.

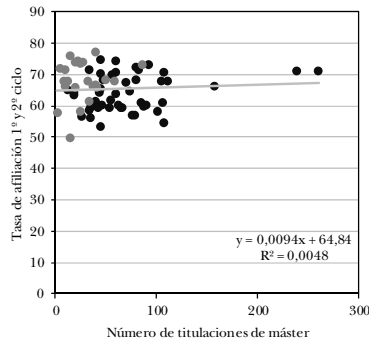
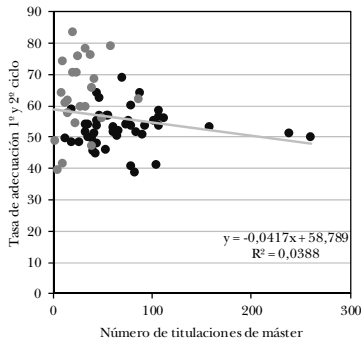
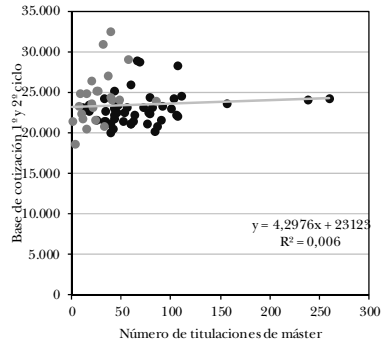
El número de títulos de grado y de máster serán los indicadores con los que se pretende evaluar el impacto esta primera dimensión de las características organizativas de la universidad sobre los resultados de inserción de sus egresados. Se incorporan los títulos de ambos niveles porque los dos afectan a la estructura de gestión. Se consideran las titulaciones de grado y de máster impartidas en centros propios en el curso 2014/2015, observándose que algunas universidades ofrecen menos de 20 y otras más de 70 titulaciones de grado.

El gráfico 3.12 ofrece en su panel *a* la relación con los títulos de grado y en el *b* con los títulos de máster. En este segundo caso observamos la existencia de dos universidades con una oferta significativamente superior al resto de instituciones. Se trata de la Universitat de Barcelona y la Universitat Autònoma de Barcelona, universidades de gran tamaño que, además, han hecho una apuesta especial por el postgrado. Aunque puedan ser observaciones influyentes no distorsionan la inexistencia de una relación clara entre el número de titulaciones de máster y los indicadores de inserción. Sí que parece que la relación es algo más marcada, aunque no determinante, entre el número de titulaciones de grado y una ligera influencia negativa, en línea con lo previsto, sobre los indicadores de inserción.

El segundo factor relacionado con la estructura organizativa de las universidades cuyo efecto sobre los resultados de inserción se analiza, tiene que ver con la **estructura de la oferta de títulos**. Como se plantea en Aldás *et al.* (2016), el origen de las universidades es muy diverso. Mientras algunas instituciones son más que centenarias y tienen su origen en los *estudios generales* medievales, otras tienen unos pocos años de vida. Los distintos contextos de nacimiento han provocado que la flexibilidad para elegir los títulos que se ofertan sea muy distinta. Los *estudios generales*, por ejemplo, fueron concebidos desde su origen para ofrecer todas las ramas de conocimiento, mientras que las universidades politécnicas o las jóvenes universidades investigadoras, nacidas en los años 80 y 90 del siglo XX tienen una oferta de títulos más concentrada en determinadas ramas de enseñanza. Si la facilidad de inserción de todas las ramas no es homogénea y algunas universidades tendieran a concentrarse en aquellas ramas de mayor facilidad de inserción, esta estructura podría estar condicionando sus resultados.

GRÁFICO 3.12: Relación entre los indicadores de inserción en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010 y el número de títulos de grado y máster de las universidades analizadas**a) Titulaciones de grado****a.1. Tasa de afiliación****a.2. Tasa de adecuación****a.3. Base media de cotización**

● U. Públicas ● U. Privadas

b) Titulaciones de máster**b.1. Tasa de afiliación****b.2. Tasa de adecuación****b.3. Base media de cotización**

● U. Públicas ● U. Privadas

Fuente: MECD (2017a, 2017e) y elaboración propia.

Para intentar medir la relevancia de este efecto, se ha analizado la relación entre el *porcentaje de estudiantes que en cada universidad cursan cada una de las cinco ramas de enseñanza* (Arte y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas Ciencias, Ingeniería y Arquitectura y Ciencias de la Salud) y los indicadores de inserción laboral. El gráfico 3.13 ofrece en sus cinco paneles, uno por cada rama de enseñanza, la relación mencionada, debiendo advertirse que las diferencias de especialización de la oferta de estudios entre universidades son enormes.

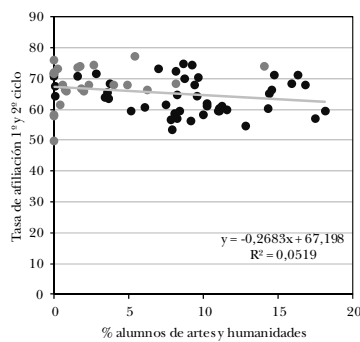
Varias son las conclusiones que se derivan del análisis de los distintos paneles del mencionado gráfico. En primer lugar, que para Artes y Humanidades y Ciencias se aprecia un claro peso inferior de estas rama en las universidades privadas, mientras ocurre lo contrario en Ciencias de la Salud, existiendo bastante equilibrio en Ciencias Sociales y Jurídicas e Ingeniería y Arquitectura. En segundo

lugar, las relaciones entre los indicadores de especialización de los estudios y los de inserción laboral son bastante débiles, con algunas excepciones relevantes: las tasas de afiliación y adecuación caen cuanto mayor es el peso de las ramas de Artes y Humanidades y Ciencias, y las tasas de adecuación aumentan cuando ganan peso los egresado en Salud.

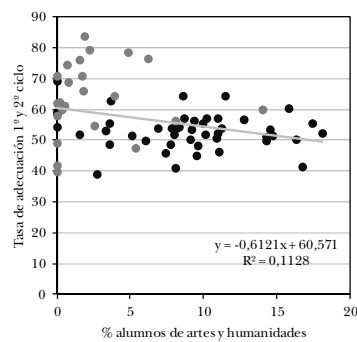
GRÁFICO 3.13: Relación entre los indicadores de inserción en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010 y el porcentaje de estudiantes en cada rama de enseñanza de las universidades analizadas

a) Porcentaje de alumnos de artes y humanidades

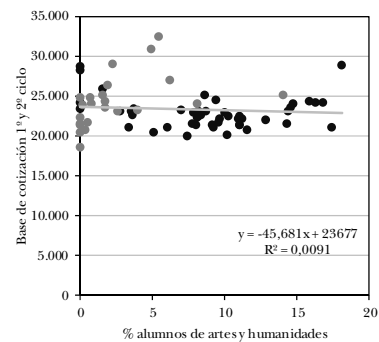
a.1. Tasa de afiliación



a.2. Tasa de adecuación



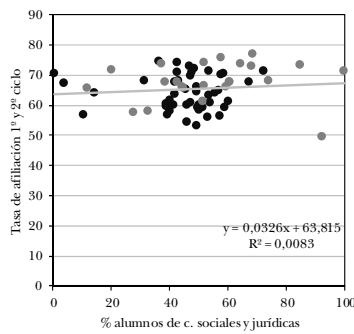
a.3. Base media de cotización



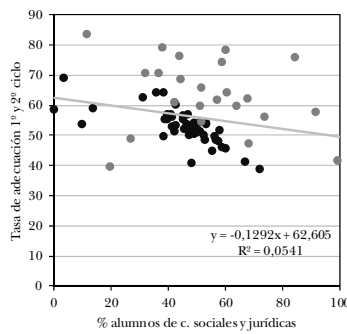
● U. Públicas ● U. Privadas

b) Porcentaje de alumnos de ciencias sociales y jurídicas

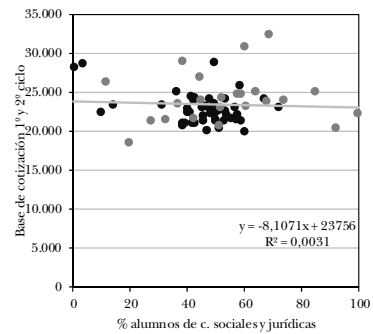
b.1. Tasa de afiliación



b.2. Tasa de adecuación



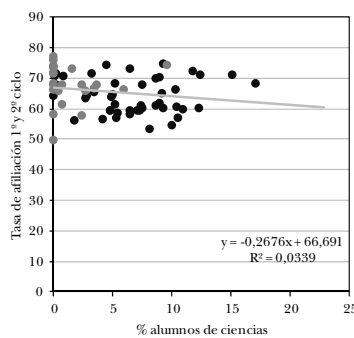
b.3. Base media de cotización



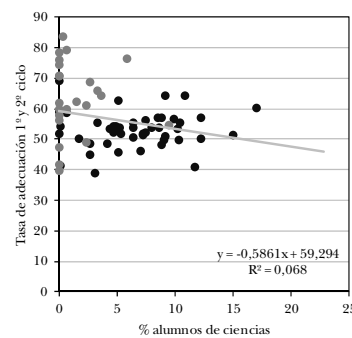
● U. Públicas ● U. Privadas

c) Porcentaje de alumnos de ciencias

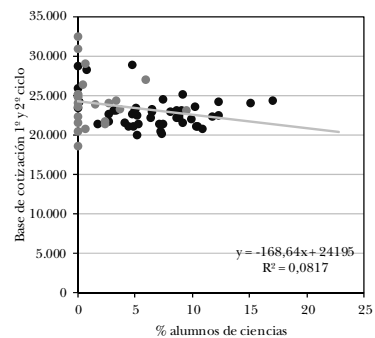
c.1. Tasa de afiliación



c.2. Tasa de adecuación



c.3. Base media de cotización

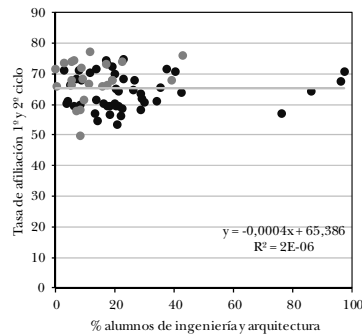


● U. Públicas ● U. Privadas

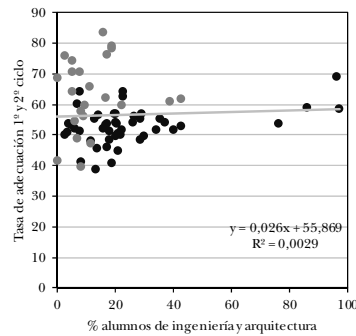
GRÁFICO 3.13: (cont.) Relación entre los indicadores de inserción en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010 y el porcentaje de estudiantes en cada rama de enseñanza de las universidades analizadas

d) Porcentaje de alumnos de ingeniería y arquitectura

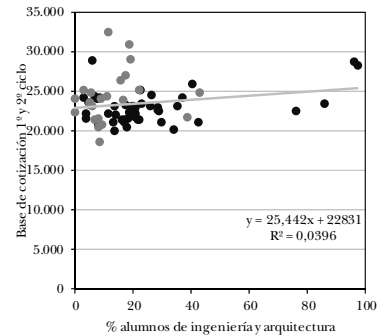
d.1. Tasa de afiliación



d.2. Tasa de adecuación



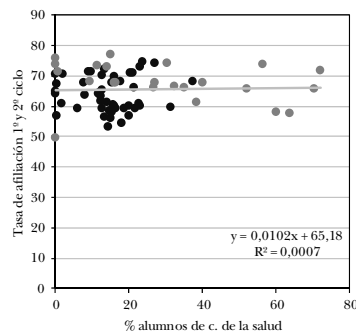
d.3. Base media de cotización



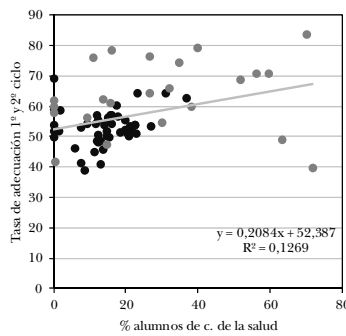
● U. Públicas ● U. Privadas

e) Porcentaje de alumnos de ciencias de la salud

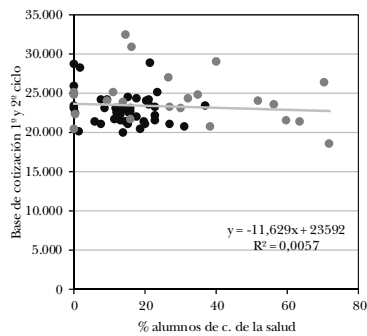
e.1. Tasa de afiliación



e.2. Tasa de adecuación



e.3. Base media de cotización



● U. Públicas ● U. Privadas

Fuente: MECD (2017c, 2017e) y elaboración propia.

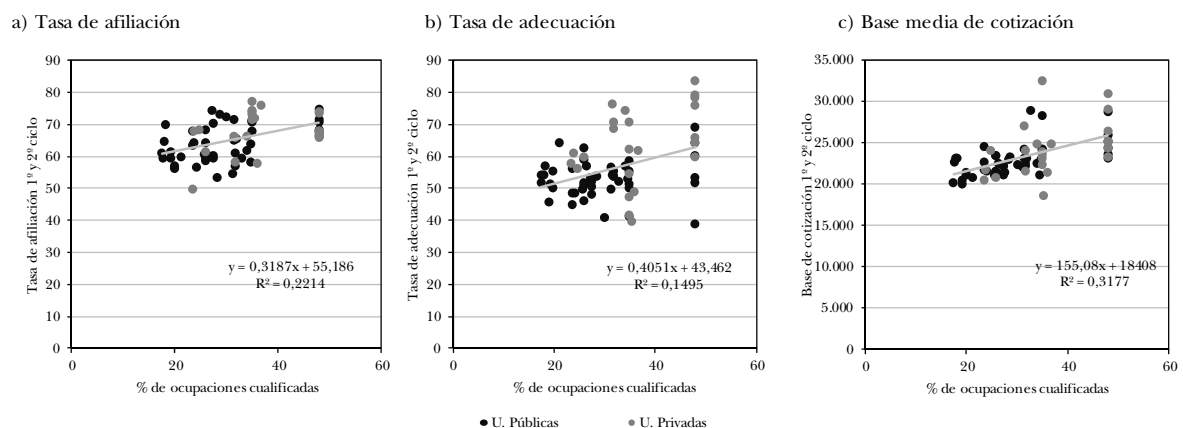
Características del entorno

Hasta ahora se han considerado variables sobre las que, con mayor o menor facilidad, pueden actuar las instituciones universitarias. Sin embargo, existen elementos que puede condicionar las oportunidades empleabilidad y sobre los que las universidades apenas tienen capacidad de influencia, pues dependen de su entorno. Las características del entorno relevantes pueden ser diversas: un mayor o menor PIB per cápita que facilite, o limite, la capacidad de las administraciones a la hora de financiar las universidades públicas o la capacidad de las privadas de acceder a familias con poder adquisitivo para pagar los estudios a precios privados; o, de manera mucho más directa en cuanto a impacto sobre la inserción laboral, unas tasas de paro más o menos elevadas, o una estructura de ocupaciones que condicionen la oferta directa a la que el recién egresado puede acceder para comenzar su vida laboral.

En este caso son muchas las alternativas de indicadores de las que se dispone, por la abundancia de datos que pueden utilizarse para medir el desarrollo económico de una provincia. Hemos recurrido a un indicador con toda seguridad muy correlacionado con el PIB per cápita, pero cuya interpretación vincula de manera más directa el entorno con la inserción laboral: el *porcentaje de ocupaciones cualificadas*, definidas como el porcentaje de ocupados en los grupos 1, 2 y 3 de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) sobre el total de ocupados en la provincia en la que se ubica la universidad considerada.

La lógica de este indicador es la siguiente. Si en una provincia existe una alta oferta de ocupaciones pero la mayor parte de las mismas están concentradas en niveles de cualificación menor, es más fácil que la universidad tenga una tasa de afiliación elevada pero difícilmente tendrá elevada la tasa de adecuación. Puede ser el caso de entornos fuertemente turísticos como el de las Islas Baleares, por ejemplo. En provincias con tejidos empresariales densos y sistemas productivos más avanzados cabe esperar no solo ofertas de empleo más altas, sino también más enfocadas hacia un empleo más intensivo en conocimiento. El indicador seleccionado debería ayudar a captar ese factor, que puede ser importante porque, como se observa en los gráficos, hay universidades en cuyo entorno poco más del 20% de las ocupaciones requieren cualificación superior, pero al mismo tiempo ese porcentaje se eleva al 50% en el entorno próximo a otras universidades ubicadas en áreas mucho más intensivas en el uso del conocimiento.

GRÁFICO 3.14: Relación entre los indicadores de inserción en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010 y el porcentaje de ocupaciones cualificadas en las provincias donde están ubicadas las universidades analizadas



Fuente: INE (2017d) y MECD (2017e) y elaboración propia.

El gráfico 3.14 muestra la relación entre el indicador definido y los indicadores de inserción. Lo primero que se aprecia es una mayor tendencia de las universidades privadas a ubicarse en estos entornos territoriales más favorables desde la perspectiva de la oferta de empleo cualificado. En segundo lugar, que la relación entre el porcentaje de ocupaciones cualificadas y los indicadores de inserción es muy intensa y positiva en todos ellos, muy especialmente en lo que respecta a la base media de cotización.

Una vez analizadas una a una las relaciones entre las variables seleccionadas y los indicadores de inserción, debe recordarse que la finalidad de este apartado no era establecer la influencia de las variables elegidas sobre los resultados de inserción, pues un análisis bivariado ocultaría aspectos centrales derivados de la correlación entre las variables explicativas. La finalidad de este apartado era justificar la lógica de elección de las variables independientes y ofrecer una visión descriptiva de la relación con la inserción que facilite una aproximación más intuitiva al análisis más sistemático de la relación que sigue a continuación.

El hecho de que, de manera individual, la relación entre algunas de las variables utilizadas y las variables dependientes no sea muy intensa, muestra que estamos ante un fenómeno, el de la inserción, que no tiene un claro determinante principal, sino que es un tema complejo donde es la adición de la capacidad explicativa de múltiples factores la que nos puede permitir una comprensión clara de sus condicionantes, además, por supuesto, de la existencia de factores diferentes a las características de las instituciones y del entorno analizadas que pueden también influir de manera significativa en la inserción.

3.3. Determinantes institucionales de los resultados de inserción laboral de las universidades españolas

Realizada la aproximación descriptiva a los determinantes institucionales de los resultados de empleabilidad de las universidades españolas, se abordará esta cuestión de una manera más sistemática e integral regresando los indicadores de la tasa de afiliación, de adecuación y las bases medias de cotización, simultáneamente sobre las variables explicativas presentadas.

Como se señaló al principio del capítulo, los datos del MECD (2017e) realizan el seguimiento de la afiliación de los egresados a lo largo de cuatro años, desde

2011 hasta 2014. Parece de interés analizar si los determinantes que explican la inserción más rápida, es decir, la de aquellos estudiantes que terminando sus estudios en el curso 2009-2010 ya estaban trabajando en 2011, presentan diferencias con los que explican la situación tras un periodo de tiempo más dilatado, durante el cual pueden influir en la inserción aspectos como las decisiones de movilidad ante dificultades de encontrar trabajo, o la evolución del contexto económico (en el caso que nos ocupa se ha producido una mejora respecto a una situación de fuerte crisis en el momento del egreso). Por esta razón, el cuadro 3.2 muestra los resultados de las seis regresiones utilizando como variables dependientes los indicadores de inserción en el año 2011 y en el año 2014.

Determinantes de la inserción al año de titularse

Si analizamos los resultados respecto a la **tasa de afiliación**, observamos que los principales determinantes institucionales de que el estudiante esté trabajando un año después del egreso (2011) tiene que ver con las variables de entorno de la zona en la que la universidad está radicada ($B=0,415$; $p<0,05$)⁴⁵. También la composición de títulos de la universidad, que es otra forma de referirnos a la composición de los egresados de la misma, influye en las facilidades de inserción, aunque no con una intensidad notable. Así vemos que en la medida en que el peso de las ingenierías ($B=0,210$; $p<0,1$) o de las ciencias sociales y jurídicas ($B=0,225$; $p<0,1$) también aumenta la tasa de afiliación.

La complejidad de la gestión universitaria, fruto de una mayor oferta de títulos de grado, como esperamos, hace más difícil la inserción ($B=-0,003$; $p<0,05$). En general, la existencia de muchos títulos de grado suele ser reflejo de una imposibilidad de especialización derivada en títulos o ramas de más fácil empleabilidad, que suele estar asociada a universidades grandes y de larga trayectoria histórica, lo que refuerza la interpretación del efecto negativo del número de títulos de grado. En cambio, la presencia de más títulos de máster tiene un efecto positivo ($B=0,001$; $p<0,01$) fruto, probablemente, de que la mayor

⁴⁵ Para ilustrar el efecto de la variable independiente, en este caso el porcentaje de ocupaciones calificadas en la provincia de ubicación de la universidad, mostraremos su coeficiente de regresión no estandarizado. Su interpretación, en este caso, sería que un crecimiento en un punto porcentual del porcentaje de ocupaciones calificadas en una provincia dada incrementaría en 0.415 puntos porcentuales la tasa de afiliación de los egresados de las universidades en ella ubicada.

complejidad de gestión que pueden añadir a la institución se ve compensada por una mayor adaptación de la oferta y un mayor dinamismo en la búsqueda de prácticas especializadas a las que tener una amplia oferta de máster obliga, con efectos colaterales positivos sobre los estudios de grado en tanto en cuanto generan experiencia en los gestores de estas prácticas.

Finalmente, el efecto sobre la tasa de afiliación del presupuesto por alumno de grado tiene el signo contrario al esperado ($B=-0,108$; $p<0,05$). Explicar este resultado aconseja considerar en el análisis la existencia de grupos estratégicos de universidades, con características estructurales diferenciadas. Aunque para un análisis más profundo remitimos al lector a una monografía anterior (Aldás *et al.*, 2016), puede apuntarse que existen grupos, como el de las *universidades regionales generalistas* que, con presupuestos por alumno medios (Castilla y León) y medio altos (Galicia) se encuentran en territorios con contextos económicos relativos desfavorables al empleo, hecho que ayudaría a entender el signo de esta variable. Asimismo, ni las características del alumnado medida a través de su nota de corte ($B=-0,016$; $p>0,1$), ni las del profesorado medidas por el porcentaje de doctores ($B=-0,257$; $p>0,1$) ejercen un efecto significativo, y tampoco el carácter público o privado de la institución ($B=0,038$; $p>0,1$, donde la variable ficticia es 1 para las universidades privadas).

Determinantes de la inserción a los cuatro años de titularse

Cuando se analizan los determinantes de la tasa de afiliación en 2014 los resultados son muy similares, pero con ciertas diferencias destacables. En primer lugar, el presupuesto por alumno deja de ser significativo ($B=0,025$; $p>0,1$) y el efecto del contexto sigue siendo determinante ($B=0,217$; $p<0,05$). En la composición de títulos, las ingenierías, que marcaban probabilidades de inserción inmediata más altas, no tienen ese efecto diferencial positivo al cabo de cuatro años ($B=0,007$; $p>0,1$); el ligero efecto positivo del peso de sociales y jurídicas se mantiene ($B=0,112$; $p<0,1$) pero, sobre todo, destaca que a medio plazo el mayor peso del alumnado de artes y humanidades afecta negativamente a los resultados de inserción ($B=-0,416$; $p<0,05$). Dicho de otro modo, la inserción inmediata no es peor entre estos estudiantes que entre otros muchos, pero a medio plazo tienen más dificultades de inserción.

Al abordar los determinantes de la **tasa de adecuación**, la primera conclusión que debemos derivar del cuadro 3.2 es que la capacidad para explicar la influencia de los factores institucionales en ella es algo inferior (R^2 ajustada = 0,287) a lo que ocurría con la tasa de afiliación y, en cualquier caso, el porcentaje de varianza explicada demuestra que hay muchos factores ajenos a los introducidos que cabría considerar.

La segunda conclusión es que, a diferencia de la tasa de afiliación, las características del profesorado, tomando el porcentaje de doctores como indicador de calidad, sí que tiene un impacto positivo sobre el porcentaje de egresados que están trabajando en ocupaciones acordes con su nivel de formación y esta conclusión es cierta tanto para la tasa de adecuación inmediata al año del egreso ($B=0,301$; $p<0,05$) como en 2014, cuatro años después ($B=0,248$; $p<0,05$).

Un resultado interesante es que, ni a corto ($B=0,236$; $p>0,1$) ni a medio plazo ($B=0,155$; $p>0,1$), el porcentaje de empleados en ocupaciones cualificadas, tomado como indicador de la demanda de trabajo de calidad derivada del tejido económico de la provincia, tiene un efecto significativo sobre la tasa de adecuación, cuando sí que lo tenía sobre la tasa de afiliación. Una razón puede ser la definición un tanto laxa de lo que entendemos como ocupaciones cualificadas, dado que no solo incluye puestos que exigen titulación universitaria, sino también el código 3 de la CNO que incorpora tanto a técnicos y profesionales de apoyo, entre los que la formación universitaria no será habitual, como representantes, agentes comerciales, agentes inmobiliarios etcétera, que puede convertir a esta variable más en un indicador de volumen de demanda —y por ello más conectada con la tasa de afiliación que con la de adecuación. Aunque no está presente en el cuadro 3.2, cuando el porcentaje de empleados en ocupaciones cualificadas se ha definido como los grupos 1 (directores y gerentes) y 2 (Técnicos y profesionales científicos e intelectuales) de la CNO, el impacto de esta variable sobre la tasa de adecuación es significativo a corto plazo ($B=0,492$; $p<0,1$) pero no a largo plazo ($B=0,265$; $p>0,1$). El carácter no significativo a largo plazo hace pensar que quizás la movilidad buscando mejores empleos esté corrigiendo el efecto local de una oferta más cualificada y que el lugar donde está radicada la universidad de egreso pierde peso con el paso del tiempo.

CUADRO 3.2: Análisis de los determinantes de los resultados de inserción laboral de las universidades

	Tasa de afiliación		Tasa de adecuación		Base de cotización	
	2011 (1)	2014 (2)	2011 (3)	2014 (4)	2011 (5)	2014 (6)
Notas de corte	-0,016 (0,018)	-0,005 (0,010)	-0,005 (0,017)	-0,003 (0,014)	-0,008 (0,016)	-0,002 (0,014)
% de profesores doctores (ETC)	-0,21 (0,165)	-0,078 (0,089)	0,301** (0,148)	0,248** (0,122)	0,135 (0,140)	0,404*** (0,126)
Log. del presupuesto por alumno de grado (ETC)	-0,108** (0,046)	0,025 (0,025)	0,054 (0,041)	0,068* (0,034)	-0,108*** (0,039)	-0,097*** (0,035)
Número de titulaciones de grado	-0,003** (0,001)	-0,002** (0,001)	0,001 (0,001)	0,002* (0,001)	-0,002** (0,001)	-0,001 (0,001)
Número de titulaciones de máster	0,001*** (0,0004)	0,001*** (0,0002)	-0,0005 (0,0004)	-0,0005 (0,0003)	0,001** (0,0003)	0,001* (0,0003)
% de alumnos de ingeniería y arquitectura (ETC)	0,210* (0,111)	0,007 (0,060)	0,131 (0,100)	0,059 (0,082)	0,246** (0,094)	0,324*** (0,085)
% de alumnos de c.c. sociales y jurídicas (ETC)	0,225* (0,118)	0,112* (0,064)	-0,089 (0,106)	-0,121 (0,088)	0,148 (0,100)	0,127 (0,090)
% de alumnos de artes y humanidades (ETC)	-0,009 (0,360)	-0,416** (0,195)	0,125 (0,324)	0,089 (0,268)	0,168 (0,306)	0,341 (0,275)
% de alumnos de ciencias (ETC)	0,327 (0,480)	0,189 (0,260)	0,047 (0,432)	0,132 (0,357)	0,13 (0,408)	-0,167 (0,367)
% de ocupaciones cualificadas (CNO 1-3)	0,415** (0,179)	0,217** (0,097)	0,236 (0,161)	0,155 (0,133)	0,247 (0,152)	0,432*** (0,137)
Titularidad de la universidad	0,038 (0,065)	-0,002 (0,035)	0,143** (0,059)	0,144*** (0,049)	0,107* (0,056)	0,206*** (0,050)
Constante	1,403*** (0,428)	0,435* (0,232)	-0,351 (0,385)	-0,335 (0,318)	10,703*** (0,364)	10,295*** (0,328)
Observaciones	59	59	59	59	59	59
R ²	0,492	0,504	0,365	0,422	0,444	0,634
R ² ajustado	0,374	0,387	0,216	0,287	0,313	0,549
Error estándar de los residuos (df =47)	0,09	0,049	0,081	0,067	0,077	0,069
Estadístico F (df = 11; 47)	4,145***	4,333***	2,453**	3,118***	3,407***	7,413***

Nota: *p<0,1; **p<0,05; ***p<0,01. Los valores entre paréntesis muestran el nivel significatividad. No se incluye el % de alumnos de ciencias de la salud para evitar la colinealidad perfecta.

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los resultados, parece incuestionable el efecto positivo sobre la tasa de adecuación de haber estudiado en universidades privadas, tanto a corto plazo ($B=0,143$; $p<0,05$) como a medio plazo ($B=0,144$; $p<0,01$). La explicación de este resultado puede buscarse en distintos factores: universidades con mayor flexibilidad para enfocar su oferta de títulos hacia aquellos más demandados, cuidado de las redes de relaciones socioeconómicas mediante políticas muy activas de redes de *alumni*, y un número de estudiantes significativamente menor que el de los egresados de universidades públicas que permite una gestión más personalizada de la inserción. Pero también cabe considerar variables que, por no haber sido posible medirlas, no están presentes en el análisis. Así, por ejemplo, los estudiantes de universidades privadas han de hacer frente a precios mucho más elevados, por lo que no cabe esperar que sean un corte representativo de la población sino que tenga en ellos un peso superior sectores sociales con mayores ingresos y, consecuentemente, con mayores y más densas redes de contactos y capital relacional. Los resultados del Barómetro 2015 del Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitario muestran que el método de búsqueda de empleo más utilizado son los contactos personales (un 47,9% de los titulados universitarios afirma que durante la búsqueda de su último empleo recurrieron a este método) y este método es también el método más efectivo. Casi ocho de cada diez egresados que utilizaron los «contactos personales» para buscar un trabajo, lo consiguieron. Esta combinación de características del mercado laboral donde las redes son más efectivas que el mérito académico puede ayudar a explicar los resultados de instituciones que, conocedoras de su especialización en la docencia, cuidan este valor añadido de su modelo de institución.

El último indicador de inserción tiene que ver con la remuneración de los egresados medida a partir de las **bases medias de cotización**. Puede ser un buen complemento de la tasa de adecuación en la medida que añade a aquél el reconocimiento económico al grupo de cotización. Aunque en determinados contextos, como el empleo público, grupo de cotización y base de cotización tendrán una elevada correlación, en el ámbito privado son frecuentes los acuerdos dentro de las empresas, no siempre los convenios sectoriales tienen un peso determinante y pueden existir importantes diferencias sectoriales. Debido a todo esto, el mismo grupo de cotización no tiene por qué implicar remuneraciones equivalentes, lo que hace más relevante la base cotización como indicador.

La hipótesis que el lector puede tener *a priori*, a partir de los resultados anteriores es que la base media de cotización va a estar muy ligada a las características del entorno recogidas por la demanda de ocupaciones cualificadas. Sin embargo, esto no es así en el corto plazo ($B=0,247$; $p>0,10$). Al año del egreso, probablemente con un peso de los contratos de prueba elevados, este efecto no es relevante. En cambio, pasa a ser un factor determinante con el transcurso del tiempo ($B=0,432$; $p<0,01$) y lo sería todavía más con una definición más exigente de este tipo de profesiones (solo grupos 1 y 2 de la CNO ($B=0,989$; $p<0,01$); aunque esta estimación no aparece en el cuadro 3.2). De nuevo, ser egresado de una universidad privada tiene un impacto positivo sobre la base de cotización, efecto débil a corto plazo ($B=0,107$; $p<0,1$) pero bastante más notable a medio plazo ($B=0,206$; $p<0,01$), lo cual no solo es compatible, sino que casi se deriva lógicamente del resultado de que estos egresados tenían una mayor tasa de adecuación. Si hay más porcentaje de egresados en grupos de cotización 1 al 3, cabe esperar que sus bases sean mayores.

El efecto de la complejidad organizativa sobre la base media de cotización es muy similar y su interpretación paralela a la que dábamos para la tasa de afiliación: el número de títulos de grado lleva implícita una mayor dificultad de enfocar la oferta a cierto tipo de titulaciones más demandadas en el corto plazo ($B=-0,002$; $p<0,05$), pero su efecto desaparece cuando se incrementa la distancia al momento del egreso y comienzan a actuar otras variables, como la autogestión de los procesos de búsqueda por parte del egresado ($B=-0,001$; $p>0,1$). Algo parecido ocurre con el efecto positivo del número de títulos de máster, significativo a corto plazo ($B=0,001$; $p<0,05$) y que disminuye su efecto a medio plazo ($B=0,001$; $p<0,1$). Finalmente, la composición de títulos de las universidades tiene un efecto mínimo sobre las bases de cotización en la medida en que solo el mayor peso de las ingenierías afecta positivamente a estos ingresos a corto plazo ($B=0,246$; $p<0,05$) y especialmente a medio plazo ($B=0,324$; $p<0,01$).

3.4. Conclusiones

A lo largo de este capítulo se han analizado los determinantes institucionales de la inserción laboral de los egresados universitarios, evaluando la influencia sobre la tasa de afiliación, la tasa de adecuación y la base media de cotización de aspectos como las características de estudiantes y profesores de cada universidad, los recursos financieros puestos a disposición de cada institución para el desarrollo de

sus actividades, la complejidad organizativa de la misma, la especialización de la oferta de titulaciones y la titularidad pública o privada de la institución, sin olvidar ciertas características del entorno en el que cada universidad actúa.

La notable variabilidad entre universidades de los tres indicadores de inserción considerados y el hecho de que los valores que alcanzan las variables explicativas consideradas sean asimismo muy diversos, justifican el interés de analizar la capacidad que las variables institucionales tienen a la hora de explicar el distinto éxito en la inserción de los titulados de cada universidad. Los resultados del análisis realizado están, no obstante, condicionados por la información disponible, que determina las *proxies* que se pueden utilizar para captar los aspectos tanto internos como del entorno de las universidades que nos interesan. También debe recordarse que el periodo para el que se analiza la inserción —dada la información disponible— corresponde a unos años en los que los problemas de acceso al empleo han sido particularmente graves en España, por corresponder en buena medida a la *gran recesión*.

En resumen, las conclusiones del capítulo son las que se ofrecen a continuación. El cuadro 3.3 pretende realizar una síntesis gráfica de la importancia relativa de las distintas variables explicativas, no solo distinguiendo por su significatividad o no, sino también por el tamaño del coeficiente de regresión estandarizado (valores acotados entre 0 y 1) que muestra su importancia relativa.

- a) En los resultados de inserción de cada universidad tiene un peso importante el contexto económico diferencial de las comunidades autónomas en las que las instituciones se desenvuelven y en cuál egresan los estudiantes: Cataluña, Comunidad de Madrid, País Vasco y Comunidad Foral de Navarra destacan, con matices, en los tres indicadores de inserción utilizados, ofreciendo mejores oportunidades a los titulados de sus universidades, en volumen y características de los empleos.
- b) Entre las características internas de las distintas universidades con mayor efecto positivo sobre las dimensiones de la inserción laboral de los egresados que se han considerado destaca la especialización de las universidades en aquellas titulaciones que, por ser más demandadas, facilitan la inserción. También sobresalen, por tener un efecto positivo, la influencia de la calidad del profesorado y la titularidad privada de las instituciones. Por su efecto

CUADRO 3.3: Determinantes institucionales de la inserción de los egresados universitarios, 2011 y 2014

Variables explicativas	Tasa de afiliación		Tasa de adecuación		Base de cotización	
	2011	2014	2011	2014	2011	2014
Titularidad privada	○	◐	◑	◑	◑	●
% alumnos Ingeniería y Arquitectura	◑	◐	○	○	◑	◑
Número de titulaciones de máster	◑	◑	○	○	◑	◑
Presupuesto por alumno de grado	◑	○	○	◑	◑	◑
% profesores doctores ETC	○	○	◑	◑	○	◑
Número de titulaciones de grado	◑	○	○	◑	◑	○
Porcentaje de ocupaciones cualificadas (CNO 1, 2 y 3)	◑	○	○	○	○	◑
% alumnos Ciencias Sociales y Jurídicas	◑	○	○	○	○	○
% alumnos Artes y Humanidades	○	◑	○	○	○	○
% alumnos Ciencias	○	◐	○	○	○	○
Nota mínima de admisión	○	○	○	○	○	○

Nota:

No significativo



Hasta 0,25



Entre 0,251 y 0,50



Entre 0,501 y 0,75



Más de 0,75



Fuente: Elaboración propia

negativo destaca, en cambio, la complejidad de las universidades, reflejando que la necesidad de gestionar un número elevado de titulaciones y una gran diversidad de las mismas reduce la capacidad de orientar laboralmente a los titulados.

- c) En el análisis de los determinantes de la **tasa de afiliación** las variables con mayor capacidad explicativa de la inserción con éxito al año de egresar tienen que ver, fundamentalmente, con el entorno territorial en el que la universidad está radicada y la composición de los títulos que esta ofrece, es decir, con la especialización de la universidad. Así, el mayor peso de las ingenierías y las ciencias sociales aumenta la tasa de afiliación de los egresados. En cambio, una mayor oferta de títulos por parte de la universidad —que por lo general implica una menor especialización y cierta renuncia a orientarse a títulos con mayor empleabilidad— dificulta la inserción laboral y representa un aumento de la complejidad organizativa. Los resultados de la inserción de los titulados cuatro años después de egresar son similares, pero un mayor peso de los ingenieros y arquitectos deja de tener probabilidades de inserción más altas (probablemente porque en el periodo analizado la crisis de la construcción ha afectado muy directamente a estas titulaciones). También es destacable que el peso del alumnado de artes y humanidades resulta más negativo, poniendo de manifiesto que la inserción inmediata de estos titulados no era peor que la de otros estudiantes al principio del periodo analizado pero, al menos en los años analizados, ha resultado a medio plazo más difícil.
- d) Respecto a la **tasa de adecuación** entre el puesto de trabajo y el nivel de los estudios cursados, los resultados confirman el efecto positivo de estudiar en una universidad privada, tanto a corto como a medio plazo. Este efecto se produce después de descontar el efecto del resto de variables, por lo que cabe entender que variables no controladas, como la extracción social de los egresados de estas instituciones y un funcionamiento del mercado de trabajo en el que la red social es el principal mecanismo de búsqueda de empleo, ayudan a explicar este resultado. La calidad del profesorado de las universidades también tiene un impacto positivo sobre el porcentaje de egresados que están trabajando en ocupaciones acordes a su nivel de formación, tanto a corto como a medio plazo.

- e) Finalmente, al explicar las diferencias en las bases medias de cotización se observa que, a corto plazo, la capacidad de absorción de ocupaciones cualificadas del entorno no tiene un efecto positivo sobre esta variable pero, sin embargo, a medio plazo la estructura de ocupaciones es un factor determinante. De nuevo, ser egresado de una universidad privada tiene un impacto positivo sobre esta variable, débil a corto plazo pero bastante más notable a medio.

- f) En cuanto a la especialización de la universidad, solo el mayor peso de las ingenierías afecta positivamente a este indicador de ingresos, influyendo a corto plazo y especialmente a medio. El mayor número de títulos de grado ofrecidos por una institución tiene un efecto negativo sobre la base de cotización en el corto plazo, probablemente porque lleva implícita una dificultad de enfocar la oferta hacia las titulaciones más demandadas por el mercado. Este efecto desaparece cuando se incrementa la distancia al momento del egreso y comienzan a actuar otras variables, como la autogestión de los procesos de los itinerarios de inserción por parte del egresado.

4. Estrategias y actuaciones de las universidades españolas para promover la empleabilidad de los egresados

En el capítulo anterior se ha analizado el papel de las universidades en la inserción laboral de sus titulados, a partir de la información disponible sobre algunas de sus características institucionales potencialmente influyentes en la empleabilidad de los egresados. Sin embargo, no se ha contemplado en qué medida las instituciones desarrollan estrategias y actuaciones específicamente orientadas a mejorar la empleabilidad ofreciendo servicios a sus estudiantes con esa finalidad. El presente capítulo atiende a ese objetivo.

El análisis de la estrategia de las universidades, y sus servicios y programas en el campo de la empleabilidad y del desarrollo de la carrera de los titulados universitarios, ha sido hasta el momento poco analizado en España, hasta donde conocemos, y ha ido poco más allá de algunas catalogaciones. Por ello, la información sistemática sobre estas materias es escasa. Para paliar esas carencias, este capítulo pone el foco en el análisis cualitativo y cuantitativo de las principales actuaciones que cada universidad realiza con el fin de incidir directamente sobre los resultados específicos de la empleabilidad y las primeras etapas de la carrera de sus egresados.

Es evidente que las universidades inciden sobre la empleabilidad y la inserción a través de sus decisiones sobre los factores internos que hemos analizado en los capítulos anteriores (tipo de estudios ofrecidos, calidad de la enseñanza y del profesorado, etc.). Pero junto a ello, en la última década un buen número de universidades han desarrollado estrategias, servicios, programas y actuaciones dirigidas directamente a incrementar y mejorar los resultados en términos de empleo, empleabilidad, inserción laboral y desarrollo de carrera de sus titulados. Mediante estas actuaciones las universidades persiguen, de manera más o menos eficaz, mejorar esos resultados y canalizar y reforzar los efectos de las otras actuaciones internas que acabamos de mencionar.

El capítulo contempla los siguientes objetivos: a) revisar las actuaciones de las universidades para la promoción de la empleabilidad de sus egresados en el ámbito internacional; b) analizar el contenido de los planes estratégicos de las universidades españolas en lo que se refiere a empleabilidad e inserción laboral de sus egresados; c) identificar los servicios y programas de actuación para el empleo de las universidades españolas y elaborar un sistema clasificatorio de los mismos; d) realizar un análisis de las actuaciones y servicios de las universidades, consideradas en su conjunto y en cada uno de los grupos estratégicos identificados en Aldás *et al.* (2016); e) analizar la relación entre la evaluación realizada de los servicios y programas sobre empleabilidad y carrera de las universidades españolas, y los indicadores de resultados según U-Ranking.

Al contemplar todos estos aspectos se persigue ofrecer una visión sistemática de la realidad de los servicios y programas relevantes para la mejora de la empleabilidad y desarrollo de carrera de los titulados. Este es, desde nuestro punto de vista, un elemento fundamental de la misión de las universidades en la actualidad, unas instituciones cuya calidad y eficacia son altamente deseadas y necesitadas por los jóvenes y sus familias y también por las empresas, el tejido productivo y la sociedad en general que, con frecuencia, las relaciona con el éxito de la inserción laboral.

El capítulo se estructura en los siguientes apartados. El primero ofrece una panorámica de la trayectoria de las universidades en cuanto a la atención prestada a la empleabilidad y las respuestas dadas a las nuevas demandas de la sociedad en este ámbito. El apartado 4.2 analiza el reflejo de la preocupación de las universidades por la empleabilidad en sus planes estratégicos, destacando las diferencias en este sentido entre distintas universidades. El punto tercero estudia las actuaciones de las universidades para promover la empleabilidad de sus titulados, construyendo con esa finalidad un banco de datos nuevo sobre los servicios que cada una ofrece. A partir de la información que el banco de datos contiene se lleva a cabo un análisis diferencial de los servicios y actuaciones en favor de la empleabilidad de las diferentes universidades y de los grupos estratégicos en los que las mismas pueden agruparse, así como un análisis de la relación entre los indicadores de empleabilidad y los de resultados universitarios que sintetiza U-Ranking. El apartado 4.4 resume las principales conclusiones y recomendaciones.

4.1. Desarrollos actuales y retos de las universidades en la promoción de la empleabilidad

4.1.1. La evolución histórica de los servicios sobre empleo y carrera en las universidades en relación con su contexto

La existencia en las universidades de servicios relacionados con el trabajo y la carrera profesional de los titulados está vinculada con el contexto socio-económico y político, social y laboral y también con las demandas y funciones requeridas de esas instituciones.

Dey y Cruzvergara (2014) han puesto de relieve diferentes cambios de paradigma a lo largo de todo el siglo pasado de los servicios de empleo y orientación, en función de los cambios económicos, políticos, sociales, generacionales y culturales. Dichos servicios, con diferentes denominaciones y para diferentes funciones, fueron introduciéndose en las universidades y *colleges* norteamericanos. En las primeras décadas del siglo los servicios de empleo estaban fuera de las universidades y estaban dirigidos a colocar a los inmigrantes (*vocational guidance*). Sin embargo, en las décadas de los años 20 y 30 esos servicios tuvieron que prestar atención a la orientación vocacional de maestros, ante la escasez de estos profesionales (*teachers guidance*). Desde mediados de los años 40 y durante varias décadas un reto importante en las universidades americanas fue colocar adecuadamente a los veteranos formados de acuerdo con la ley «GI Bill» en puestos de trabajo, por lo que se fueron instalando centros de colocación en los campus (*job placement*).

En la segunda mitad del siglo XX los servicios de empleo y orientación adoptaron un planteamiento dirigido al conjunto de los estudiantes. En las décadas de los 70 y los 80 se fueron estableciendo centros de asesoramiento que apoyaban a los estudiantes y graduados en la planificación de su carrera y búsqueda de empleo (*career counseling*). En la última década del siglo XX y los comienzos del XXI la revolución de las tecnologías de la información y comunicación y las redes sociales han transformado los centros de carrera (*career centers*) en «dinámicos centros (*hubs*) de relaciones en red que implican a los empleadores para el reclutamiento en el campus y facilitan el *networking* entre estudiantes y reclutadores (*professional networking*)» (Dey y Cruzvergara 2014, p. 5).

La crisis financiera de 2008 y sus efectos han planteado nuevas cuestiones y retos sobre el valor de los títulos universitarios para el empleo, implicando a los diferentes grupos de interés incluidos antiguos alumnos y padres. Ante estos cambios, el nuevo paradigma en las actuaciones de las universidades para ayudar a sus graduados en la transición a las carreras es el de una «comunidad conectada» (*connected communities*) que evoluciona desde un planeamiento transaccional de servicios de carrera a un modelo de conexión personalizada que ofrece apoyo a un desarrollo de carrera personalizado y contactos significativos para el trabajo en prácticas y las oportunidades de empleo. También ofrecen el apoyo de un mentor y oportunidades de aprendizaje basado en la experiencia. De este modo, los servicios de carrera se convierten en un recurso formativo a lo largo de los estudios y no únicamente en un instrumento que el estudiante busca cuando se aproxima su graduación.

Desarrollos en la misma dirección, aunque con las peculiaridades y cronologías específicas de cada contexto, se han producido en diversos países europeos (v. p. ej. para el Reino Unido Watts [1997] y sobre otras regiones del mundo la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE 2004] y Furbish [2012]). Por su contraste y valor ilustrativo del papel del contexto en la configuración de estos servicios, se considera aquí la evolución de estos servicios en China. Yan-hua (2014) señala que la introducción de los servicios de carrera en la educación superior China se remonta a finales de la década de los 80, al tiempo que se introducía la reforma del empleo de los graduados. Este autor describe la situación previa en los siguientes términos: «Durante el periodo de economía planificada, el sistema de educación superior se caracterizaba por una asignación de puestos unificada en un sistema unificado. En otras palabras, el Gobierno era el responsable de reclutar a los graduados y asignarles un puesto de trabajo en el mercado laboral. No había prácticamente ninguna presión para los graduados ni para las instituciones en relación con las cuestiones de empleo. La actividad más importante para las instituciones de educación superior chinas era la de reclutar nuevos estudiantes de acuerdo con el plan obligatorio del Estado y un número determinado de vacantes para cada titulación en cada una de las instituciones de educación superior y formarlos con un currículo unificado. Así pues, las administraciones del Gobierno estaban siempre en una posición dominante y las universidades en una subordinada. El Gobierno era un intermediario entre las universidades y el

mercado laboral. Había una falta de canales de comunicación directa entre las instituciones de educación superior y el mercado laboral, de tal modo que las universidades y *colleges* eran solo responsables de la educación de los estudiantes. No había necesidad para ellas de tomar en consideración cuestiones como la demanda económica y los contextos de los currículos; no tenían necesidad en absoluto de tomar en consideración los servicios de carrera para los estudiantes» (Yan-hua 2014, p. 332).

A partir de la reforma mencionada, que consistió en la evolución hacia un sistema de «elección en las dos direcciones» (empleador y graduado), las universidades tuvieron que plantearse el apoyo a sus graduados en esas elecciones y dar respuesta a las demandas de los empleadores. De hecho, la Ley sobre Educación Superior de China de 1998 establece que «todas las instituciones de educación superior deberán proporcionar a sus estudiantes y antiguos alumnos servicios de carrera». Posteriormente, en el plan de acción 2003-2007 se incluye el «Proyecto para Promover el Empleo en los Graduados Universitarios» en donde se plantea la necesidad de proporcionar programas de apoyo, y sistemas para promover la consecución de empleos, y el desarrollo de una red de empleo con el establecimiento de bases de datos *on-line*. Allí se establece también la responsabilidad de las instituciones de educación superior de proporcionar servicios de carrera adecuados para los estudiantes e incluir la adquisición de habilidades prácticas en el currículo, promoviendo el desarrollo de centros para los servicios de carrera. También se exige que se incluyan cursos o módulos sobre desarrollo de carrera en los estudios universitarios (Yan-hua 2014, p. 234).

4.1.2. Las necesidades y demandas de los estudiantes y graduados universitarios y de la sociedad

Las transformaciones en las organizaciones y en los mercados laborales han modificado continuamente, y en la última década de manera más intensa, las trayectorias laborales. La incidencia de las nuevas tecnologías y la digitalización, el desarrollo de la economía del conocimiento, las nuevas formas de organización del trabajo y las exigencias y cambios de los mercados, entre otros, son factores que producen cambios rápidos en la actividad laboral, sus condiciones y contextos. Se ha hecho cada vez más extraño el trabajo de por vida y la carrera en una única organización.

Esos cambios requieren de los graduados una importante capacidad de aprendizaje y adaptación en el propio puesto o el cambio de puesto, que pasa en ocasiones por situaciones de desempleo, búsqueda de nuevo empleo e incorporación a otra empresa. Todo este dinamismo del mercado laboral y en las situaciones y experiencias laborales de los trabajadores ha puesto de relieve la importancia de la empleabilidad y no tanto de la consecución de un empleo concreto. La empleabilidad ha sido definida como «el conjunto de logros, comprensiones y atributos personales que hacen que los individuos tengan más probabilidades de obtener empleo y tener éxito en las ocupaciones que han elegido» (Knight y Yorke 2004, p. 9). Dada la temporalidad de muchos trabajos y los cambios previsibles en las situaciones de empleo a lo largo de la carrera, es importante que el trabajador cuide y promueva su empleabilidad en el mercado de trabajo, es decir, las probabilidades de obtener un empleo si pierde el actual.

Esos cambios requieren el dominio de competencias de búsqueda de empleo, de análisis de las transformaciones del entorno laboral y de identificación de las nuevas demandas y oportunidades laborales y profesionales. Además, las transiciones entre empleos, en ocasiones de diferentes ramas o familias ocupacionales, hacen cada vez más necesaria la adquisición y desarrollo de las denominadas *competencias transversales*. Éstas consisten en conjuntos de conocimientos, habilidades y valores transferibles a diferentes ámbitos y situaciones de desempeño profesional, en los que contribuyen a un desempeño y ejecución eficaz. Nos referimos al trabajo en equipo, las competencias de negociación, gestión de conflictos, liderazgo, etc. requerido de los profesionales en ámbitos ocupacionales bien diversos pero cuya adquisición no se ha planteado de forma adecuada y sistemática en la formación universitaria.

Los cambios de empleo y transiciones suponen giros importantes en las trayectorias y patrones de carrera, que se han hecho más complejos, diversos y, en ocasiones, inciertos. Al tratarse de trayectorias de carrera que no se producen sin más dentro de una única organización, sino que con frecuencia vienen marcados por cambios de trabajo y de organización, plantean un nuevo «centro de responsabilidad» en la planificación y gestión de la carrera profesional. Frente a una responsabilidad primordial de la empresa, en los tiempos en los que el trabajador trabajaba de por vida en ella, ahora la responsabilidad de la carrera recae sobre todo en el propio profesional. Ello requiere formación no solo en su

ámbito disciplinar sino en las competencias específicas exigidas por la definición, planificación, gestión y monitorización de la propia carrera. Esas competencias se han hecho más complejas y necesarias en las sociedades del conocimiento y más terciarias que desindustrializadas, caracterizadas por la creciente diversidad y flexibilidad ocupacional, movilidad geográfica del trabajo y de los trabajadores, un cambio tecnológico rápido, una fuerte digitalización y un mercado laboral de difícil predictibilidad.

El propio concepto de carrera no cabe entenderlo ya sin más como un resultado estable de una planificación y proyecto, sino como una secuencia de situaciones y condiciones en desarrollo de experiencias laborales y vitales que requieren una gestión por parte del trabajador. Por esta razón es más necesario que nunca adquirir las competencias sobre gestión de la propia carrera, lo que plantea nuevos compromisos y funciones a la universidad que ha de preparar a sus egresados en esos aspectos, al menos para habérselas con los estadios iniciales de la inserción laboral y el desarrollo de la carrera profesional.

4.1.3. Los retos para las universidades, en el nivel estratégico

Es un hecho constatado en un gran número de países el incremento de la demanda de estudios terciarios, y en particular universitarios, durante las últimas décadas (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE 2016) y el importante crecimiento del número de universitarios. En nuestro país (Pérez *et al.* 2012) ese crecimiento ha venido acompañado por una importante diversificación en el sistema universitario. Por una parte, se ha venido dando una diversificación de las instituciones que proporcionan la formación post-secundaria y la universitaria (ver los diferentes grupos de universidades identificados en Aldás *et al.* 2016, p. 244-245). Además se ha producido una diversificación en las demandas de esos usuarios en cuanto a los servicios y tipos de formación requeridos, reflejada en la transformación de las titulaciones y los servicios de educación proporcionados por las universidades. En Europa y en nuestro país esos cambios han venido impulsados por políticas, legislación y actuaciones conducentes a la Creación del Espacio Europeo de Educación Superior.

La diversificación de titulaciones y de la oferta formativa, en parte debida a las transformaciones del propio mercado laboral y del sistema productivo, ha ido

acompañada de un desdibujamiento de la relación exclusiva o primordial entre titulaciones y actividades profesionales y laborales, habiéndose reducido de forma importante la correspondencia entre titulaciones y actividades profesionales, que en la actualidad es mucho más difusa y poco definida.

Así pues, las transformaciones del mercado de trabajo y la mayor desregulación y diversificación de los sistemas formativos, plantean a los usuarios de los servicios universitarios nuevas necesidades relacionadas con su empleabilidad, su inserción de calidad en el mercado laboral y su preparación para la gestión y desarrollo de su propia carrera. Estas demandas se completan con otras provenientes de los empleadores y del mercado de trabajo, derivadas de las nuevas necesidades de talento y capital humano y también de los perfiles y competencias disciplinares y transversales que son requeridas. Además, se requiere mayor flexibilidad en la adaptación de los titulados ante los frecuentes e importantes cambios que se producen en los sistemas de trabajo.

En ese nuevo contexto, estas demandas están siendo consideradas por algunas universidades como oportunidades con valor estratégico para su desarrollo presente y futuro. Así, muchas universidades en diferentes partes del mundo han incluido entre sus estrategias la promoción de la empleabilidad de sus egresados asumiendo parte de la responsabilidad sobre esa cuestión y diseñando de forma acorde sus estructuras y programas. Esas opciones estratégicas tienen implicaciones, como la transformación de las relaciones con los actores del entorno (empleadores, agentes sociales, empresas, sectores productivos, etc.) de forma que potencien la inserción de los estudiantes en prácticas, el reclutamiento de egresados para esas empresas o la involucración de dichas empresas en el diseño de los currículos o proporcionando contextos formativos. Existen universidades que en su estrategia contemplan «partenariados» y colaboraciones con empresas en estas cuestiones.

Por otra parte, en situaciones de escasez de recursos, las universidades prestan más atención a las demandas de los estudiantes y sus familias intentado atraerles y retenerles. En este contexto, los factores relacionados con el éxito de las universidades en promover y facilitar la inserción laboral de calidad constituyen un aspecto fundamental, valorado y analizado. Diversos estudios han mostrado una vinculación significativa entre una formulación clara de los objetivos que la universidad persigue en el apoyo al desarrollo de la carrera de sus titulados y la

satisfacción y tasas de retención de estudiantes y titulados (Feldman 2005; Hull-Banks *et al.* 2005). Así pues, una cuestión de primera magnitud para las universidades que se plantean incorporar estos aspectos en sus planes estratégicos es crear aspiraciones de educación y carrera, promoverlas y hacerlas posible mediante la educación. Atender a estos objetivos es especialmente complejo en una situación de incertidumbre económica y en un mercado laboral dinámico y ampliamente flexible como el actual.

Hay que considerar también la importancia cada vez mayor de la tercera misión de la universidad como impulsora del desarrollo económico y social de la comunidad. En este contexto, son imprescindibles las contribuciones de las universidades al desarrollo del capital humano y el talento, que han de potenciar una actividad económico empresarial innovadora e intensiva en conocimiento, en especial en su entorno. Así lo reconocen muchas universidades que incluyen en su estrategia esta misión.

4.1.4. Respuestas de las universidades a las nuevas demandas: configuración y organización de los servicios de carrera (*career services*)

El informe de la OCDE (2004) titulado *Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap* revisa los servicios de carrera en las universidades de diferentes países e identifica cuatro patrones en la organización de esos servicios. El primero es el que los plantea como **servicios de *counseling* de personal académico** que atiende más a los aspectos personales y académicos que a los relacionados con el mercado de trabajo. El segundo integra los **servicios de carrera en un marco más amplio de servicios de bienestar y apoyo a los estudiantes**. El tercer modelo se focaliza en **proporcionar servicios de empleo** (*placement services*) potenciando el reclutamiento en el campus, las bolsas de empleo, etc. El cuarto es el de los servicios **especializados de carrera**, que muestran una tendencia creciente en un buen número de países al constatar las universidades la necesidad de desarrollar en sus estudiantes y graduados competencias para potenciar su empleabilidad y la gestión de su carrera, facilitando sus experiencias en las empresas y su inserción laboral y profesional.

Este último modelo está recibiendo cada vez más atención y se está implantando en un buen número de países, bajo múltiples formas organizativas. La National Associations of Colleges and Employers (NACE 2016) ha

desarrollado unas normas estándar para esos servicios de carrera de las universidades que, por su planteamiento, facilitan una visión amplia y sistemática de los mismos. La NACE formula la misión de estos servicios indicando que «deben potenciar la misión de la institución y apoyar programas de aprendizaje académico y experiencial para promover el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes. En este contexto, el propósito principal de los servicios de carrera es asistir a los estudiantes y otros clientes en el desarrollo, evaluación e implantación de las decisiones y planes de carrera, educación y empleo» (NACE 2016, p. 5). Las normas de la NACE abordan un buen número de aspectos del diseño, características, funciones y servicios de los centros dedicados a estas tareas, estableciendo estándares de calidad. Esos estándares contemplan: 1) los componentes del programa, 2) la organización, gestión y liderazgo, 3) los recursos humanos y sus funciones, 4) los recursos financieros, 5) las instalaciones y equipamiento, 6) la tecnología, 7) las relaciones institucionales y externas, 8) las relaciones con los empleadores y los servicios de reclutamiento, 9) la gestión legal, de políticas y de riesgos, 10) las cuestiones relacionadas con el acceso a los servicios, diversidad y equidad, 11) los aspectos éticos, y 12) la valoración de los programas, evaluación e investigación.

Mitchell *et al.* (2015) constatan que en muchas instituciones estos servicios han pasado de ocupar un lugar periférico en la organización a una posición central para ayudar a las universidades y estudiantes a conseguir «el retorno de la inversión» en educación. Señalan además que «las tendencias en el Reino Unido demuestran un cambio en el sector de la educación superior para incluir la empleabilidad como un elemento clave de los planes estratégicos y las iniciativas, incluyendo premios a la empleabilidad para mejorar los resultados de empleo, la satisfacción de los estudiantes y las inscripciones. La investigación hasta el presente muestra que las universidades que han adoptado esas medidas están mejorando los indicadores y *rankings* de empleabilidad» (Mitchell *et al.* 2015, p. 120).

4.1.5. Contenidos de los servicios

Los servicios de carrera que se plantean las universidades están en parte definidos por el contexto socioeconómico, laboral, organizativo y cultural en que estas operan. Por ello, los servicios que se ofrecen presentan una gama extensa de programas, actividades, servicios y recursos que resulta complicado de

sistematizar y organizar. Para ese objetivo, parece interesante recoger los objetivos específicos que la NACE (2016) establece para los servicios de carrera, con el fin de apoyar a los estudiantes y egresados en los aspectos siguientes:

- «Desarrollar auto-conocimiento relacionado con la elección de carrera y desempeño del trabajo identificando, evaluando y comprendiendo sus competencias, intereses, valores y características personales.
- Obtener información educativa y ocupacional para ayudar a su planificación de carrera y educativa y desarrollar su comprensión del mundo del trabajo.
- Selecciona programas académicos personalmente adecuados y oportunidades de aprendizaje experiencial que optimicen las opciones futuras de empleo y educación.
- Asumir responsabilidades para desarrollar las decisiones de la carrera, planificar las actividades en el grado/postgrado profesional, los planes de empleo y las competencias de búsqueda de empleo.
- Prepararse para encontrar empleo adecuado, desarrollando habilidades de búsqueda de trabajo, de auto-presentación eficaz como candidato y una comprensión del ajuste entre sus competencias y los requisitos del puesto y la ocupación.
- Obtener experiencia a través de actividades durante los estudios, como los servicios comunitarios, el empleo como estudiante, los proyectos de investigación, la educación cooperativa, las prácticas en empresas y otras oportunidades.
- Establecer relaciones con antiguos alumnos, empleadores, organizaciones profesionales y otras organizaciones que le proporcionen oportunidades para desarrollar intereses y competencias profesionales, integrar el aprendizaje académico con el trabajo y explorar posibilidades futuras de carrera.
- Utilizar la tecnología para potenciar el proceso de desarrollo de carrera.
- Buscar oportunidades de empleo preferido o incorporarse a un programa profesional, o de postgrado apropiado.
- Prepararse para la gestión de su carrera después de su graduación»

El desarrollo de todas estas funciones se estructura en actuaciones o servicios de: 1) Información sobre la carrera, 2) Asesoramiento y *counseling* de la carrera;

3) Empleo; 4) Planificación de la formación de postgrado y profesional; 5) Aprendizaje experiencial; y 6) Servicios de Carrera *on-line* y a distancia. Además, este modelo potencia el desarrollo de actividades en colaboración con *partners* externos (en especial empresas y otros empleadores) e internos, involucrando al profesorado y a los departamentos a incorporar actividades relacionadas con la empleabilidad y la carrera al currículo y las actividades educativas de los estudios.

Por su parte en su *Estudios de Casos para promover la empleabilidad de los graduados: Servicios de Carrera*, Mitchell *et al.* (2015) proponen las siguientes categorías para agrupar los servicios típicos:

- «Servicios a estudiantes: asesoramiento de carrera, *coaching* de carrera, apoyo en las solicitudes y entrevistas de empleo, talleres sobre la carrera y «clínica» presencial u *on-line*.
- Eventos y actividades: empleadores-en-campus; ferias de empleo y eventos para el desarrollo de redes.
- Programas de carrera: apoyo de mentores, apoyo para el primer año de estudios, premios a la empleabilidad, programa de especialistas para apoyar a determinados grupos-objetivo.
- Programas de carrera integrados en el currículo: materias ofrecidas en el currículo de los estudios como cursos voluntarios u obligatorios.
- Recursos: *on-line*, oportunidades de empleo; bibliotecas de carrera.
- Implicación de los empleadores: eventos y actividades de las empresas en el campus, ferias de carrera, potenciación de redes, facilitación de involucración académica, actividades en la comunidad, contratos en prácticas, experiencias de trabajo y programas de simulación».

En línea con las dos clasificaciones anteriores, en los siguientes apartados se ofrece un modelo de clasificación de las actividades que se vienen realizando las universidades españolas, indicando también el grado de utilización de las mismas.

4.2. Análisis de las estrategias de las universidades españolas relacionadas con la empleabilidad de sus titulados

Como hemos podido constatar en capítulos anteriores y en el primer apartado de este capítulo, las cuestiones relacionadas con la empleabilidad y el empleo, sea por cuenta ajena o por cuenta propia (emprendimiento), y de los factores que inciden sobre esos temas, como la oferta y diseño de formación, las prácticas en empresa, las actuaciones de promoción y apoyo a esa empleabilidad, las relaciones con las empresas y otras diversas actuaciones, están cobrando cada vez más importancia en la estrategia de las universidades y otras instituciones de educación superior.

En este contexto, nos hemos planteado mejorar el conocimiento empírico de las prácticas de las universidades españolas en estas materias. Con esa finalidad, hemos analizado los planes estratégicos de las universidades españolas con el fin de constatar en qué medida esos documentos las universidades recogen aspectos relacionados con la empleabilidad de sus titulados al formular sus estrategias. Asimismo, en el apartado siguiente se analizarán las actuaciones que las universidades llevan efectivamente a cabo.

4.2.1. Universidades consideradas

Para explorar la primera de las cuestiones hemos seleccionado 22 universidades españolas, incluyendo en la selección instituciones de cada uno de los siete grupos estratégicos identificados por Aldás *et al.* (2016). Así, hemos seleccionado una universidad a distancia (Universidad Nacional de Educación a Distancia, UNED), cuatro universidades privadas (Deusto, Navarra, Ramon Llull y Mondragón), tres universidades altamente especializadas (Pompeu Fabra, Politécnica de Madrid y Politècnica de València), tres grandes universidades metropolitanas (Autònoma de Barcelona, Autónoma de Madrid y València), cinco jóvenes universidades investigadoras (Cantabria, Girona, Lleida, Alicante e Illes Balears), tres universidades generalistas regionales (Córdoba, Zaragoza y Salamanca) y tres universidades públicas docentes (Murcia, Cádiz y Valladolid). Hemos logrado consultar el plan estratégico de todas esas universidades excepto una privada (Navarra).

Antes de entrar en el análisis de los contenidos, es importante constatar que el planteamiento, estructura, estilo y nivel de detalle de los planes estratégicos

considerados difiere mucho de unos a otros. Se observa que han utilizado diferentes metodologías en su realización y su formulación muestra diferentes niveles de profundidad y elaboración. De hecho, unos planes definen los ejes y áreas estratégicas, e incluyen posteriormente los programas y actuaciones referidos a cada eje, describiendo también los principales indicadores para su evaluación. Otros planes son más escuetos y ofrecen información más general que no desciende a los aspectos específicos (por ejemplo, no presentan relación de actuaciones o programas e indicadores). Por otra parte, hay que señalar también que los planes estratégicos analizados hacen referencia a periodos que no coinciden en todos los casos. Algunos son muy recientes y se refieren a un periodo de cuatro o cinco años (en algún caso de diez años) que apenas se han iniciado. En otros casos el plan está ya en una fase avanzada de su implantación o ha finalizado recientemente.

4.2.2. Metodología

La metodología aplicada para realizar el análisis de contenidos sobre aspectos relacionados con la empleabilidad de los graduados ha consistido básicamente en una lectura de los planes, seleccionando los textos en los que se hace referencia a temáticas relacionadas con la empleabilidad. Se tomaba nota también de si la referencia estaba incluida en la sección correspondiente a la formulación más amplia y general del plan, en la que se suele incluir la misión, visión, valores, o estrategia general, o estaba ubicada en secciones específicas que describen los ejes, áreas o ámbitos estratégicos. Cuando los contenidos identificados estaban incluidos en apartados específicos se ha procurado constatar si se referían a una línea de actuación, a un programa específico o a diferentes actuaciones incluidas en un programa o no agrupadas. También hemos tomado nota, en los casos en que se hace referencia a ello, de los indicadores que se plantean para evaluar la acción o acciones estratégicas propuestas.

La información obtenida a partir del análisis de los planes no persigue determinar las actuaciones operativas que las universidades realizan en el ámbito de la empleabilidad de sus graduados, un asunto que se comentará en el punto 3. Se trata más bien de identificar qué aspectos se recogen en la estrategia de esa universidad y con qué grado de detalle y elaboración se hace. Tenemos constancia de que existen universidades que realizan actuaciones en aspectos

relacionados con la empleabilidad y la inserción que no se recogen en su plan estratégico. En ese caso, nuestro análisis constata la ausencia en el plan estratégico sin que ello signifique que esa universidad no realice actuaciones sobre esta temática. Pero esto indica que, tanto si se realizan como si no, ese ámbito no ha sido considerado en la planificación estratégica para el periodo considerado.

Podría ocurrir que determinadas actuaciones estén consolidadas y los autores de un plan estratégico no consideren necesario reflejarlas en la estrategia. En otras ocasiones, determinados ámbitos no se abordan porque en ellos no se actúa ni se ve la necesidad para ello. Así pues, para completar la información que aquí vamos a presentar será necesario considerar los resultados del análisis de las actuaciones que llevan a cabo las universidades en estos ámbitos, que se presentará en próximos apartados.

4.2.3. Principales resultados obtenidos en los ámbitos considerados en los planes estratégicos

El cuadro 4.1 ofrece una síntesis de los resultados del análisis de contenidos de los planes analizados, clasificados por temáticas y organizando a las universidades en función del grupo estratégico al que han sido asignadas por Aldás *et al.* (2016). En las celdillas correspondientes se incluyen cada uno de los aspectos temáticos considerados. En el caso de que un aspecto se haya contemplado, hemos valorado en una escala de 1 a 4 el nivel de detalle y elaboración que presentan, indicando el valor 1 una mención más superficial y sin mucha elaboración y 4 un nivel de elaboración más detallada y rica en la descripción de las actuaciones a realizar y su sentido.

En primer lugar, hemos analizado las *formulaciones de carácter general y básico*. Se formulan en ocasiones como misión de la universidad y en otros casos como síntesis de la estrategia. Doce universidades plantean la empleabilidad o algún aspecto relacionado con ella en la definición general de la estrategia, concediéndole una importancia primordial. En algunos casos, se contempla el emprendimiento, la inserción laboral de los titulados o la colaboración con las empresas y el entorno socioeconómico. Algunas universidades ponen el énfasis en atender a las expectativas, aspiraciones y demandas profesionales, y también de desarrollo humano y cívico de los estudiantes.

CUADRO 4.1: Resultados obtenidos del análisis de los planes estratégicos de las 22 universidades seleccionadas

Grupo	Universidad	General	Formación	Prácticas	Empleabilidad	Emprendimiento	Empresa	Alumni	Perfil egresados	Perfil ingreso	Observatorio
1	UNED	Empleabilidad	Sí (3)	Sí (3)	Sí (3)	Sí (2)	Sí (1)	No	No	No	Sí (2)
2	U. de Deusto	Empleabilidad	Sí (1)	No	Sí (1)	Sí (1)	Sí (1)	No	No	No	No
2	U. Ramón Llull	Necesidades estudiantes	Sí (1)	No	No	No	No	Sí (2)	No	No	SI
2	Mondragon Unibertsitatea	Empleabilidad/competitividad	Sí (2)	No	Sí (1)	Sí (2)	Sí (2)	No	No	No	No
3	U. Pompeu Fabra	No	Sí (1)	Sí (1)	Sí (3)	Sí (1)	Sí (2)	No	No	No	No
3	U. Politécnica de Madrid	No	Sí (3)	Sí (2)	Sí (3)	Sí (2)	Sí (3)	Sí (2)	No	Sí (2)	No
3	U. Politécnica de València	aliado estrategia empresarial	Sí (3)	Sí (3)	Sí (2)	Sí (1)	Sí (4)	No	No	No	No
4	U. Autónoma de Barcelona	Emprendimiento/empleabilidad	No	No	Sí (2)	Sí (3)	No	No	No	No	No
4	U. Autónoma de Madrid	Empleabilidad/entorno socioeconómico	Sí (2)	No	No	Sí (1)	Sí (2)	Sí (2)	No	No	No
4	U. de València	Empleabilidad/necesidades de los estudiantes	Sí (4)	No	Sí (4)	Sí (3)	Sí (4)	No	Sí (1)	SI	No
5	U. de Cantabria	Empleabilidad	No	No	Sí (2)	Sí (1)	No	Sí (1)	No	No	No
5	U. de Girona	No	Sí (2)	No	No	Sí (4)	Sí (1)	No	No	No	Sí (1)
5	U. de Lleida	Inserción laboral	Sí (4)	No	Sí (2)	Sí (1)	Sí (2)	No	No	No	No
5	U. de Alicante	No	Sí (3)	No	No	Sí (2)	No	No	No	No	SI
5	U. de les Illes Balears	No	No	No	No	No	Sí (1)	No	No	No	No
6	U. de Córdoba	Empleabilidad	Sí (3)	Sí (3)	Sí (3)	Sí (4)	Sí (4)	Sí (2)	Sí (2)	Sí (1)	Sí (1)
6	U. de Zaragoza	No	Sí (1)	Sí (3)	Sí (2)	No	Sí (2)	No	No	No	No
6	U. de Salamanca	Inserción/entorno socioeconómico	Sí (3)	No	Sí (4)	Sí (4)	No	No	No	No	Sí (1)
7	U. de Murcia	Empleabilidad	Sí (2)	No	Sí (3)	No	No	No	No	No	No
7	U. de Cádiz	Empleabilidad	Sí (2)	No	Sí (3)	Sí (1)	Sí (2)	No	No	No	No
7	U. de Valladolid	Inserción laboral	Sí (1)	No	Sí (2)	Sí (2)	No	No	No	No	Sí (1)

Fuente: Elaboración propia.

En un segundo nivel, ya en ámbitos específicos de la estrategia, se hacen referencias a la promoción de la empleabilidad a través del diseño e implantación de la oferta educativa y los estudios de grado y postgrado. Dieciocho universidades han planteado esta estrategia para promover la empleabilidad de sus titulados y muchas de ellas con un nivel de elaboración y desarrollo importante. Las universidades son claramente conscientes de que un instrumento fundamental para potenciar la empleabilidad es el tipo de titulaciones que ofrecen y su correspondencia con las necesidades del mercado laboral, los empleadores y el tejido productivo. Además, señalan en ocasiones la importante transformación que han tenido que realizar impulsadas por la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior. También hacen referencia a las estrategias y flexibilidad para poner en marcha y cerrar titulaciones de su oferta. Es importante asimismo la atención prestada a cómo se produce la formación: su dimensión práctica, su enfoque profesional, el énfasis en la adquisición y desarrollo de competencias y, en ocasiones, la inclusión en el currículo de la formación en competencias transversales e instrumentales (por ejemplo, idiomas, informática, etc.). Algunas universidades señalan la importancia de que la formación sea innovadora, de la incorporación de nuevas tecnologías y de que los empleadores contribuyan al diseño de esas titulaciones. En muchas ocasiones se hace referencia no solo a la formación universitaria inicial sino a la oferta de postgrado y también a la que contribuye al desarrollo profesional continuo.

Un tercer aspecto importante, aunque sorprendentemente solo señalado por seis universidades, es la *formación a través de las prácticas en empresas*. En los casos en que se mencionan se resalta el valor fundamental de estas actividades en la promoción de la inserción y se pone de manifiesto la importancia de la colaboración con las empresas. Varias universidades insisten en la vertiente internacional de esas prácticas, promoviendo la movilidad y estimulando entre sus estudiantes el aprovechamiento de ayudas y becas para su realización.

El cuarto aspecto, incluido por dieciséis de las universidades estudiadas en sus planes estratégicos son *las acciones para apoyar y promover la empleabilidad*, más allá, de las consideradas en el diseño e implantación de los planes de estudios. En este apartado incluimos todas aquellas actividades que se realizan para fortalecer la adquisición de competencias de gestión del empleo y de la carrera y otras que

favorezcan la inserción laboral, la empleabilidad y el desarrollo de carrera. Entre ellas cabe señalar las bolsas de empleo, el asesoramiento vocacional y profesional, el apoyo de mentores, la promoción de las redes de contactos profesionales, la realización de talleres sobre temas relacionados con la inserción, búsqueda de empleo y gestión de la carrera, la potenciación de la movilidad geográfica y el trabajo en otros países, así como la identificación de nichos de trabajo emergentes y áreas de trabajo con mayores oportunidades y demandas.

Un quinto ámbito al que las universidades prestan una atención considerable en sus planes estratégicos es *el emprendimiento*. Diecisiete de las veintiuna universidades estudiadas lo incluyen en su plan estratégico. Entre las actuaciones que se suelen plantear están la formación en emprendimiento, el asesoramiento y mentoría para la creación de empresas, el apoyo en el establecimiento como trabajador autónomo y la facilitación de la creación de empresas (mediante iniciativas como incubadoras o viveros de empresas). También se presta atención a la innovación y a la necesidad de estimular el emprendimiento innovador, basado en conocimiento, y promover la cultura y el espíritu empresarial. Con ello se persigue que los universitarios contribuyan al progreso, bienestar y competitividad del entorno en el que trabajen.

Un sexto ámbito de la empleabilidad reconocido en los planes estratégicos es *el establecimiento y desarrollo de las relaciones con la empresa y el tejido productivo*. Esas relaciones, junto con las establecidas con otras instituciones y agentes sociales, son de importancia para muchas funciones de la universidad (la investigación, la transferencia, la colaboración en el desarrollo de actividades empresariales, etc.) pero aquí nos referimos las que contribuyen a la inserción laboral de los titulados de la universidad, de varias formas. Por una parte, la colaboración de las empresas permite mejorar los contenidos y estilos formativos de algunas disciplinas y estudios. Por otra, las empresas pueden informar sobre sus necesidades, en especial las que resultan difíciles de cubrir. En tercer lugar, pueden ofrecer puestos de trabajo y prácticas, y reclutar a su personal en el campus, entre los graduados de esa universidad. Además, pueden establecer proyectos colaborativos con las universidades que suponga la creación de puestos de trabajo para los titulados. También son de interés la colaboración y el apoyo de los agentes sociales (sindicatos, organizaciones empresariales, etc.). Algunas universidades señalan la importancia de obtener resultados en este campo de la

inserción, aprovechando sinergias en las relaciones y colaboraciones con las empresas en actividades de investigación, innovación y transferencia. Finalmente, algunas universidades han realizado estudios y análisis sobre su impacto en el desarrollo económico y social en determinados contextos o sectores y el papel de la preparación de capital humano y talento en el desarrollo socioeconómico y la generación de riqueza.

Hay otros aspectos en algunos planes estratégicos que resultan de interés, aunque su consideración sea menos frecuente, pues enriquecen la estrategia sobre empleabilidad de diferentes universidades. Nos referimos, primero, a la *colaboración con antiguos alumnos, y sus asociaciones* en caso de que existan, pues puede contribuir de diversas formas a la inserción laboral de los egresados. Por una parte, los *alumni* informan de la calidad y eficacia de la formación recibida para su inserción laboral y desarrollo de carrera. Por otra, pueden proporcionar prácticas y facilitar la contratación de egresados de la universidad. Además pueden proporcionar a la universidad información sobre los cambios en la profesión y los retos que han de afrontar los nuevos egresados y como podrían afrontarse de forma más adecuada. Cinco de las universidades han indicado este aspecto en sus planes estratégicos.

También contemplan algunos planes la realización de *análisis y elaboración de los perfiles de salida de los titulados* (con el fin de determinar si se adecúan a las demandas y valorar la eficacia y calidad de la formación de la universidad) y *el perfil de entrada de los estudiantes*. Este aspecto tiene especial interés al contribuir a la empleabilidad tratando de asegurar la calidad de la formación de los titulados mediante una adecuada selección de los estudiantes que se incorporan a la universidad. Una buena elección de los estudiantes de los estudios que han de conducir a su ejercicio profesional es importante para obtener resultados satisfactorios. Por ello, la delimitación de los perfiles de los estudiantes y su adecuación al estilo de vida y formas de trabajo de las diferentes profesiones puede ser una información interesante a conocer y considerar con anterioridad a la selección de los candidatos para los diferentes programas de estudio.

Para finalizar, consideramos si las universidades se plantean realizar *estudios de inserción laboral de los egresados y observatorios del mercado laboral de los titulados*. Siete universidades han señalado estos instrumentos como estratégicos para promover la inserción y empleabilidad, porque proporcionan indicadores para evaluar los

logros de otros programas de la estrategia. En otras ocasiones, nos consta que estos estudios y observatorios forman parte de la estrategia al proporcionar información relevante en diferentes campos de actuación que hemos descrito, pero no los han incluido en sus planteamientos estratégicos.

4.2.4. Análisis diferencial por grupos de universidades

Al analizar los aspectos relacionados con la empleabilidad, resulta de interés distinguir si se observan diferencias entre los distintos tipos de universidades que se han identificado al agruparlas en grupos estratégicos en base a rasgos de su especialización, organización y entorno (Aldás *et al.* 2016). Los datos relacionados con este aspecto que aquí ofrecemos han de ser considerados provisionales debido a que se obtienen de un tercio de las universidades y, en algunos grupos son muy pocas las universidades incluidas (por ejemplo, el grupo de las universidades a distancia). Pero nuestro objetivo es identificar patrones que puedan servir de base para contrastar en el siguiente apartado si el conjunto de universidades responden a los mismos.

Es interesante advertir las siguientes diferencias entre grupos en los cuatro primeros ámbitos de actuación que se consideran: formación, empleabilidad, emprendimiento y relaciones con empresas⁴⁶.

- a) Las instituciones incluidas en el grupo de las universidades *privadas* presentan puntuaciones relativamente bajas en esos cuatro ámbitos.
- b) Las universidades del grupo de *alta especialización* incluyen en sus planes, por lo general con una intensidad medio alta, la formación, la empleabilidad y las relaciones con la empresa, y con intensidad más moderada o baja las prácticas y el emprendimiento.
- c) Las universidades *grandes de las áreas metropolitanas* incorporan con intensidad variable la formación, la empleabilidad, el emprendimiento y las relaciones con el sector productivo.
- d) El grupo de las universidades *jóvenes con énfasis en la investigación* presentan un perfil de actividades estrategias relacionadas con la empleabilidad

⁴⁶ En las restantes dimensiones (*alumni*, perfil de los egresados y de los estudiantes que ingresan, las menciones que reciben en los planes son mucho menos frecuentes, no logrando a caracterizar a los grupos.

concentrada en el emprendimiento. Algunas incorporan además la formación y la relación con empresas y menos de la mitad de ese grupo las acciones para promover la empleabilidad. Sorprendentemente, no incluyen en sus planes estratégicos las prácticas en empresas.

- e) Las universidades *regionales de carácter generalista* siguen un patrón similar a las de alta especialización, atendiendo a la formación, las prácticas, la empleabilidad, el emprendimiento y las relaciones con las empresas. Aunque en las prácticas, emprendimiento o en las relaciones con empresas, solo dos de las tres universidades consideradas contemplan ese tipo de actuaciones en sus planes estratégicos.
- f) Finalmente, las universidades *públicas de carácter docente* incluyen en sus planes pocos aspectos relacionados con la empleabilidad. De las tres universidades consideradas dos contemplan, con intensidad baja o media, aspectos relativos a la formación o a la empleabilidad y solo una incluye además aspectos relativos al emprendimiento y otros aspectos de relación con las empresas. Ninguna de ellas atiende a los aspectos relacionados con las prácticas en empresa.

En resumen, como se puede advertir en el cuadro 4.2, en los planes estratégicos de las universidades estudiadas se constata un interés importante en aspectos relacionados con la empleabilidad de sus egresados. En ellos se incluyen actuaciones en diversos ámbitos relacionados con esa temática. De todos modos, también se observa diferencias relevantes en función de los tipos de universidades. Las estrategias suponen por lo general opciones fundamentales y prioridades. En la medida en que refleje adecuadamente los perfiles de cada universidad, el panorama que hemos identificado puede proporcionar elementos para reflexionar acerca de las opciones realizadas y las prioridades establecidas sobre la empleabilidad de los estudiantes y graduados.

CUADRO 4.2: Intensidades de actuación en los planes estratégicos de cada grupo de universidades

Grupo	Formación	Prácticas	Empleabilidad	Emprendimiento	Empresa	Alumni	Perfil egresados	Perfil ingreso	Observatorio
1	Alta	Alta	Alta	Media	Baja	0	0	0	Media
2	Baja	0	Baja	Baja	Baja	Baja	0	0	Baja
3	Media	Media	Alta	Baja	Alta	Baja	0	Baja	0
4	Media	0	Media	Media	Media	Baja	Baja	0	0
5	Media	0	Baja	Media	Baja	Baja	0	0	Baja
6	Media	Media	Alta	Alta	Media	Baja	Baja	Baja	Baja
7	Media	0	Alta	Baja	Baja	0	0	0	Baja

Fuente: Elaboración propia.

4.3. Actuaciones de las universidades para promover la empleabilidad

Para comprender las contribuciones de las universidades a la empleabilidad de sus titulados es fundamental analizar las actuaciones que llevan a cabo en los ámbitos relacionados con la misma. Los planes estratégicos revisados indican que las universidades van tomando cada vez mayor conciencia de que la gran mayoría de sus estudiantes esperan y demandan de su formación la cualificación para el desempeño profesional y el desarrollo de su carrera. Además, las universidades conocen que las sociedades avanzadas, cada vez más basadas en el conocimiento, necesitan contar con un capital humano capaz de dar respuesta a las exigencias de cualificación en ámbitos profesionales complejos e intensivos en conocimiento.

En este contexto, analizar los programas y actuaciones que las universidades vienen desarrollando en estos ámbitos permite identificar buenas prácticas y conocer el grado de desarrollo de los servicios ofrecidos en este campo, convertido en nuclear y central para el cumplimiento de la misión de las universidades. Para ello, presentamos a continuación la metodología utilizada para identificar las principales áreas en los que se desarrollan actuaciones, los principales tipos de programas y acciones que incluyen y la evaluación de las realizaciones de cada universidad en las distintas áreas. La contextualización de esas actuaciones y servicios ha de tener en cuenta las características del entorno de cada institución al identificar el conjunto de servicios que vienen implantándose en nuestro país.

Posteriormente, ofrecemos los principales resultados de la evaluación del conjunto de las universidades españolas y analizamos los resultados para cada uno de los grupos estratégicos de universidades. Finalmente, analizaremos la relación de los indicadores obtenidos para evaluar las actuaciones de la empleabilidad de las universidades con indicadores de resultados de la actividad universitaria, obtenidos de U-Ranking.

4.3.1. Metodología para elaborar el sistema de indicadores

La metodología de análisis utilizada busca identificar y caracterizar las diferentes áreas de actuación de las universidades en aspectos relacionados con la empleabilidad y la carrera de sus titulados a partir del análisis de las actuaciones de esas universidades.

Es necesario subrayar que los datos para las diferentes universidades, mediante los recursos que se van a describir, se han obtenido entre julio y diciembre de 2017. Los datos deben referirse pues a dicho periodo y cabe suponer que el resultado podría ser distinto en diferentes momentos temporales..

La aproximación empleada es fundamentalmente inductiva, a partir de un sistema clasificatorio provisional elaborado tomando en consideración la revisión de la literatura sobre esta temática tanto internacional como nacional. A continuación se realizó un análisis exhaustivo de los servicios, actuaciones y programas relacionadas con la empleabilidad de un grupo de seis universidades españolas, buscando que nos proporcionaran una amplia gama de actuaciones en este campo y diversidad en sus planteamientos y actuaciones⁴⁷, identificándose también sus destinatarios. Posteriormente se han analizado otras universidades, hasta un total de 63⁴⁸, lo que ha permitido enriquecer y completar el esquema clasificatorio previo. Un segundo análisis de las universidades primero evaluadas ha permitido actualizar y completar los datos de cada una de ellas.

⁴⁷ Cuatro públicas, (Universitat de València, Universitat Pompeu Fabra, Universidad Politécnica de Madrid y Universidad de Valladolid) y dos privadas (Universidad de Deusto y Universidad de Navarra).

⁴⁸ El objetivo ha sido contemplar todas las incluidas en la última edición de U-Ranking (Pérez *et al.* 2017, que constituye el colectivo de instituciones que ofrece más información sobre sus actividades y resultados.

En todo ese proceso se han utilizaron diversas fuentes y metodologías de búsqueda, siendo la principal fuente de información la página web de cada universidad. Como fuentes secundarias, se han analizado en cada universidad, los planes estratégicos y políticas de calidad, las memorias anuales, los observatorios de empleabilidad y los documentos de aquellas universidades que ofrecen este servicio (memorias, encuestas de satisfacción de usuarios), la información sobre los centros de orientación estudiantil o laboral y los certificados de calidad de los servicios ofrecidos. Además, se han consultado diversas fuentes externas a la universidad como:

- Página web y publicaciones de la CRUE (Conferencia de Rectores de las universidades Españolas)
- Agencias de calidad universitaria: ANEC (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) y AQU Catalunya (Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya).

Para la búsqueda de información, una herramienta fundamental fue el motor de búsqueda Google, con el que se pudo encontrar documentos o información que no era posible localizar a través de la web de las universidades. En algunos casos esas páginas web no disponían de mapa web (representación jerárquica del contenido, facilitador del acceso a las páginas que lo componen) y en otros el buscador no devolvía correctamente los resultados.

El análisis de esos servicios prestó atención a los principales destinatarios de cada uno de ellos (estudiantes, titulados y *alumni*, profesorado, potenciales candidatos para ingreso en la universidad, orientadores de secundaria, empresas, familias, sociedad, etc.). También se ha tomado en consideración las formas de prestación de los servicios (presencial, *on-line*), los servicios o unidades que los ofrecen, si su organización es centralizada o descentralizada (por ejemplo, por facultades) y otros aspectos de interés.

Tras finalizar el proceso de elaboración de la categorización hemos identificado los diez ámbitos de actuación o categorías que se presentan en el

cuadro 4.3. En la tercera columna se incluye el número de las actuaciones y programas (ítems) que realizan las universidades en cada uno de los ámbitos⁴⁹.

CUADRO 4.3: Ámbitos de actuación y número de actividades que se desarrollan en las universidades

Código del indicador	Ámbitos	N.º Ítems
IND 1	Servicio de orientación pre-universidad	6
IND 2	Sensibilización	3
IND 3	Información	3
IND 4	Formación	4
IND 5	Orientación profesional y laboral	4
IND 6	Practicum	6
IND 7	Empleo	3
IND 8	Emprendimiento	5
IND 9	Observatorio. Estudios de inserción laboral	3
IND 10	Indicadores de calidad	1
	Total servicios	38

Fuente: Elaboración propia.

Una breve descripción cualitativa de los programas y actividades incluidos en cada uno de los ámbitos es la siguiente:

1) Actuaciones dirigidas a la orientación directa o indirecta de estudiantes pre-universitarios

Este ámbito incluye aquellas acciones que llevan a cabo las universidades para orientar y atraer a nuevos estudiantes y futuros universitarios con talento. Las acciones van dirigidas a informar sobre los estudios que se ofrecen y los servicios universitarios, así como sobre las instalaciones y otros recursos de la universidad. Para ello, se suelen realizar actividades diversas (sesiones informativas, visitas guiadas, olimpiadas, prácticas en laboratorios, jornadas de orientación académica, etc.), dirigidas a varios tipos de usuarios (estudiantes de ESO, bachillerato, ciclos formativos de formación profesional, profesores y orientadores de secundaria, padres y sociedad en general).

2) Sensibilización de los estudiantes universitarios sobre la empleabilidad y la carrera.

Este segundo ámbito recoge actuaciones y programas dirigidos a concienciar a los alumnos universitarios sobre temas relacionados con su futuro trabajo y

⁴⁹ Véase el cuadro A.1 del apéndice para una relación detallada de los ítems considerados en cada categoría.

carrera profesional. Entre ellas se incluyen jornadas de acogida y sesiones informativas relativas a los servicios de carrera para estudiantes de primeros cursos, charlas de expertos sobre posibles salidas profesionales, sesiones para el desarrollo de competencias transversales y su relevancia para el ejercicio profesional, etc.

3) *Información a los estudiantes y recién titulados sobre aspectos relacionados con la empleabilidad, inserción laboral, carrera etc.*

Las universidades ofrecen informaciones a sus estudiantes y recién titulados relativas a las salidas profesionales, trabajo en el extranjero, ofertas de empleo, becas y oportunidades para las prácticas de empresas, etc. Los medios para ello son múltiples, e incluyen portales de información sobre salidas profesionales de los diferentes estudios, boletines de información, presentaciones y conferencias, etc.

4) *Actividades formativas sobre la empleabilidad y la carrera profesional.*

Las universidades plantean un amplio elenco de actividades formativas complementarias a la formación reglada de los diferentes títulos de grado y postgrado, con el fin de reforzar la formación sobre empleabilidad y desarrollo de la carrera profesional de sus titulados. Esa formación aborda múltiples temáticas relacionadas con los conocimientos, habilidades, actitudes y competencias transversales para un ejercicio profesional competente y experto. Además, se ofrece formación en aspectos instrumentales como idiomas, uso de paquetes informáticos, redes sociales, etc. Por otra parte, se presta también atención a los conocimientos, habilidades y competencias que faciliten la inserción laboral, tales como búsqueda de empleo, preparación de solicitudes y aplicaciones, entrevistas de selección etc. Los formatos formativos presentan una amplia diversidad (presenciales, *on-line*, tutoriales, etc.) y también los destinatarios (estudiantes de grado, post-grado, doctorado; recién titulados y *alumni*, etc.).

5) *Actividades de orientación y asesoramiento para la empleabilidad y la carrera profesional*

Las universidades ofrecen un amplio elenco de servicios dirigidos al apoyo, orientación y asesoramiento para la empleabilidad, la inserción profesional y la

gestión para el desarrollo de carrera. Esos servicios se ofrecen en diversos formatos (sesiones individuales, o grupales, presenciales y/o a distancia (*on-line*) y apoyados en materiales e instrumentos de evaluación diagnóstico o programas que los candidatos pueden utilizar para la mejora de los aspectos identificados a lo largo del proceso de orientación. Los servicios se dirigen por lo general a los estudiantes de los diferentes niveles y estudios y también en ocasiones a recién titulados y *alumni*.

6) *Prácticas en empresa y organismos, en ocasiones con movilidad internacional.*

Las universidades cuentan con servicios para la promoción de experiencias prácticas de sus estudiantes en empresas y otros organismos e instituciones. Esa oferta se ha generalizado en todas aquellas titulaciones que incluyen en su currículo prácticas curriculares en empresas, sobre todo si son obligatorias. Además, con frecuencia las universidades promueven prácticas extracurriculares, en ocasiones con movilidad internacional y apoyan contratos en prácticas en empresas, y becas para la realización de esas prácticas en empresa. Estas actividades van dirigidas a sus estudiantes y a recién titulados, según las condiciones legales y tipos de actividades planteadas.

7) *Servicios de apoyo al empleo y gestión de ofertas de empleo*

Las universidades realizan actuaciones relacionadas con la gestión de ofertas de empleo para sus estudiantes y titulados a través de procesos propios (por ejemplo, bolsas de empleo, organización de ferias de empleo, etc.) o en colaboración con los servicios de empleo (p. ej., los COIE [Centro de Orientación e Información de Empleo]) y diversos agentes de reclutamiento de titulados.

8) *Apoyo a las iniciativas de emprendimiento y autoempleo*

Las universidades apoyan el emprendimiento y la creación de empresas (viveros, incubadoras, etc.) y para ello han puesto en marcha servicios de asesoramiento al autoempleo y a la creación de empresas (incluidas cooperativas, etc.). Estos servicios se dirigen a estudiantes y titulados de la universidad y también a equipos de investigadores de la propia universidad (por ejemplo, *spin-offs*, *start-ups*, *EBT*, etc. en parques tecnológicos o científicos).

9) *Observatorios y estudios de inserción laboral*

Hemos analizado también las actuaciones de las universidades u organismos supra-universitarios (p. ej. AQU de Catalunya) relacionadas con los Observatorios de empleo, estudios de inserción y seguimiento, análisis de la oferta de empleo y sus características a partir de información proporcionada por empleadores, etc. El objetivo de esos observatorios es promover el empleo, manteniendo contacto o relación con actores y agentes relevantes del mundo laboral (empleadores: colegios, institutos, empresas, cooperativas, etc.)

10) *Certificaciones de calidad de los servicios de empleabilidad y carrera*

Algunas universidades cuentan con certificaciones de calidad en sellos como ISO, EFQM, etc., una información que es importante tomar en consideración para aquilatar la calidad de los servicios ofrecidos en ese campo.

4.3.2. Principales resultados de la evaluación de las acciones a favor de la empleabilidad

Los resultados obtenidos en los ámbitos que hemos descrito para cada universidad se presentan en el cuadro A.3 del apéndice. En el mismo se ofrecen las puntuaciones obtenidas para cada una de las 63 universidades analizadas. En total, las universidades estudiadas desarrollan 1.425 actuaciones o programas, lo que supone un promedio de 22,62 actuaciones o programas por universidad, que se ubican en los 38 tipos de actuaciones considerados en el catálogo completo.

Existe una considerable diversidad en el número de actuaciones de cada universidad, ya que el rango de puntuaciones obtenidas por las universidades va de 14 (UNED) a 30 (Universitat de València) (gráfico 4.1).

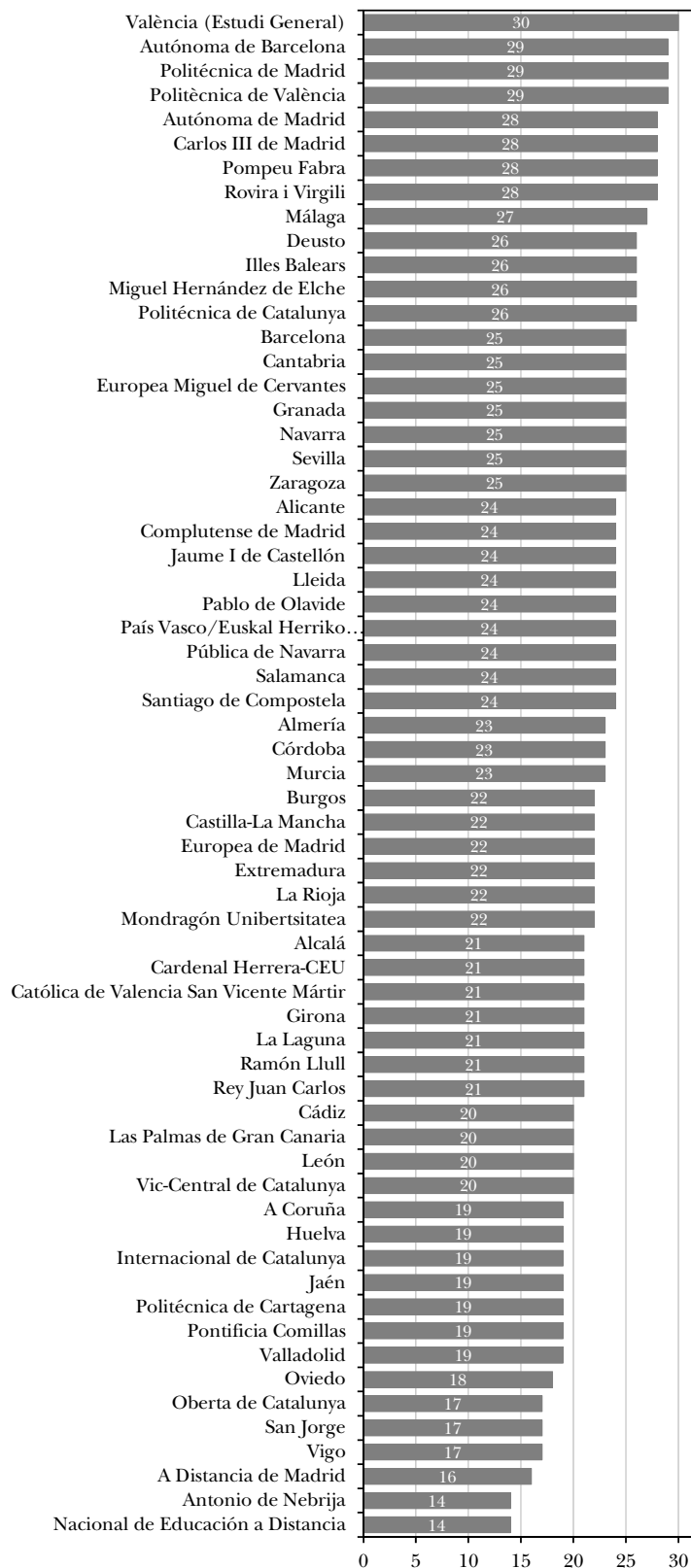
Teniendo en cuenta que el número de tipos de actuaciones difiere en las diferentes categorías o ámbitos de actuación y de que no disponemos de evidencia empírica acerca de la importancia cada una de ellas para la empleabilidad de los titulados, hemos traducido a porcentajes el número de actuaciones en cada uno de los ámbitos de promoción de la empleabilidad en relación al máximo posible. Este porcentaje normaliza entre 0 y 100 el valor del indicador, equilibrando la importancia de los diferentes ámbitos considerados.

Una vez transformadas las puntuaciones en porcentajes el número de actuaciones en cada ámbito considerado se han obtenido los estadísticos descriptivos de cada uno de los diez indicadores, que ofrece el cuadro 4.4. Se constatan importantes diferencias en la cobertura en cada uno de los ámbitos de actuación. Existen ámbitos cuyas puntuaciones medias presentan una amplia y generalizada cobertura, con valores superiores al 70%, como el servicio de orientación pre-universidad; las actuaciones para proporcionar información a los universitarios y la promoción y apoyo al empleo de los universitarios y egresados. Junto a ellos, hay ámbitos con cobertura limitada como el de la certificación de calidad o, quizás sorprendentemente, el de formación que presenta niveles inferiores al 40%.

Los resultados del gráfico 4.1, que presentaba el *ranking* de universidades en función del número total de actuaciones realizadas para promover la empleabilidad resultan corroborados por el índice sintético que resulta de calcular la media simple de los diez ámbitos de actuación considerados. La corrección que se deriva del cálculo para cada universidad del índice sintético correspondiente a partir de los porcentajes de actuaciones en cada ámbito —como hace el cuadro 4.4 para el conjunto de las universidades— es muy ligera. De hecho, el análisis de la relación entre el índice sintético y el recuento de aspectos ofrecidos por cada Universidad ofrecen un valor de $R^2 = 0.915$ que indica la fuerte relación entre las dos distribuciones (gráfico 4.2).

El *ranking* obtenido mediante el índice sintético (gráfico 4.3) sitúa en la parte superior a universidades públicas como Universitat de València, Politècnica de València y Politècnica de Madrid. Les siguen una universidad privada (Deusto), Universitat Pompeu Fabra y Universitat Autònoma de Barcelona. En la parte inferior del *ranking* se sitúan Universidad Antonio Nebrija, UNED y Universidad a Distancia de Madrid. La diferencia entre la puntuación más elevada (82,2) y la más baja (35,3) muestra un amplio espectro diferencial en cuanto a la intensidad de las iniciativas para promover la empleabilidad de alumnos y egresados. Esa diversidad puede venir determinada en parte por el entorno y en parte por las opciones estratégicas de la propia universidad. En el próximo apartado analizaremos las diferencias que se presentan en los diferentes grupos de universidades identificados en el sistema universitario de España.

GRÁFICO 4.1: Número de actuaciones realizadas por los servicios de universidades para favorecer la empleabilidad e inserción laboral



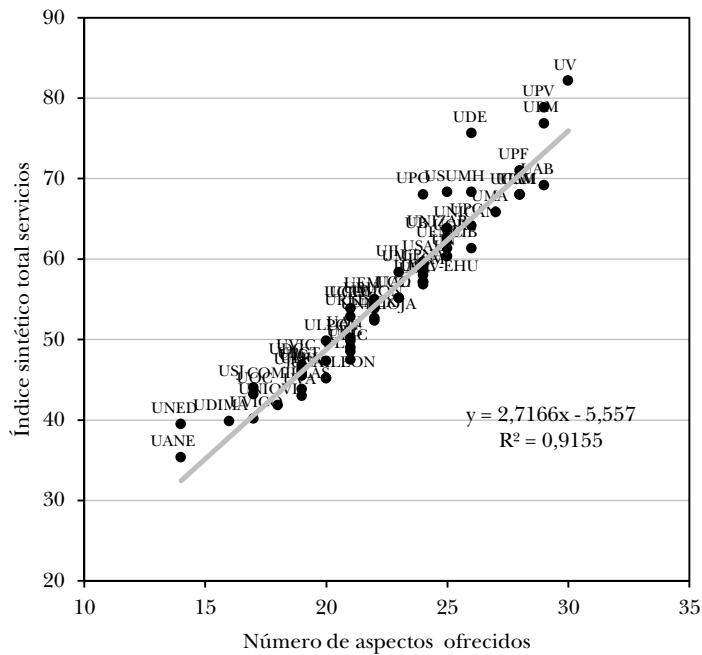
Fuente: Elaboración propia.

CUADRO 4.4: Resumen de resultados por indicador del total de universidades

Indicador	Min	Q1	Q2- Mediana	Q3	Max	Media
IND1. Servicio de orientación pre-universidad	0,00	66,67	83,33	100,00	100,00	74,07
IND2. Sensibilización	33,33	66,67	66,67	66,67	100,00	65,61
IND3. Información	33,33	66,67	66,67	100,00	100,00	71,96
IND4. Formación	0,00	25,00	25,00	50,00	100,00	37,30
IND5. Orientación profesional y laboral	0,00	25,00	50,00	75,00	100,00	49,21
IND6. Practicum	33,33	50,00	50,00	66,67	100,00	56,61
IND7. Empleo	33,33	66,67	66,67	83,33	100,00	70,90
IND8. Emprendimiento	0,00	40,00	60,00	80,00	100,00	64,44
IND9. Observatorio. Estudios de inserción laboral	0,00	33,33	66,67	100,00	100,00	57,67
IND10. Indicadores de calidad	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	11,11
Índice Sintético	35,33	47,08	55,17	62,58	82,17	55,89

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 4.2: Relación entre el índice sintético y el recuento de actuaciones o servicios ofrecidos



Fuente: Elaboración propia.

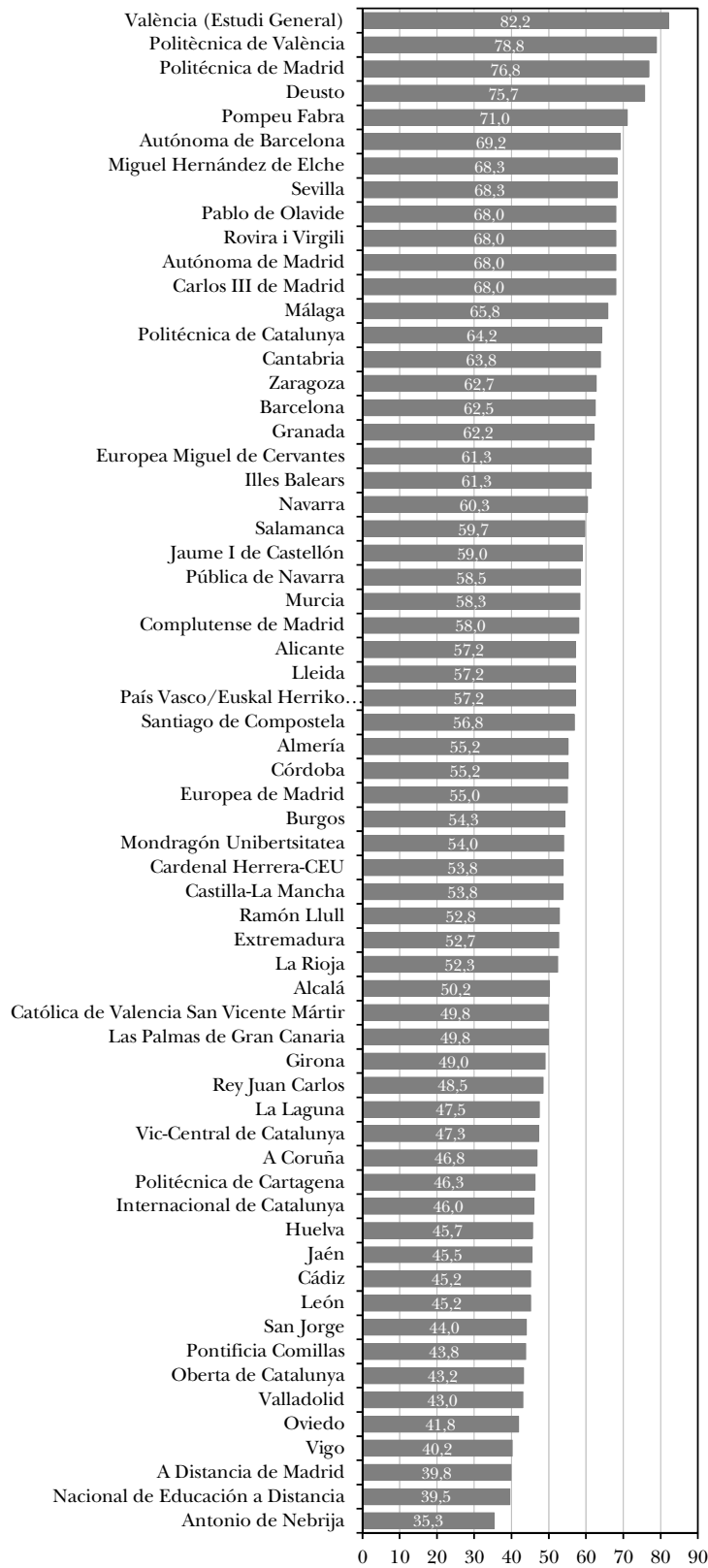
4.3.3. Análisis de los servicios y actuaciones de empleabilidad y carrera en cada grupo estratégico de universidades

Este apartado considera los servicios de empleabilidad y carrera de las universidades desde la perspectiva de la diversidad de esas instituciones, partiendo del trabajo de Aldás *et al.* (2016), que identifica siete grupos estratégicos de universidades en el sistema español. En la elaboración de esa clasificación se partió de quince indicadores que caracterizan a cada universidad en función de sus recursos financieros, características de sus estudiantes y profesorado, perfil organizativo y entorno geográfico en el que compiten. A esos datos se les aplica una combinación de análisis de conglomerados y escalamiento multidimensional que permite identificar siete grupos estratégicos de universidades españolas, que permiten caracterizar sus estrategias. Asimismo, una comparación entre instituciones intragrupo es más adecuada para propósitos de *benchmarking*.

Los grupos establecidos son los siguientes: 1) Universidades a distancia; 2) Universidades privadas; 3) Universidades altamente especializadas; 4) Grandes universidades metropolitanas; 5) Jóvenes universidades investigadoras; 6) Universidades regionales generalistas y 7) Universidades públicas docentes. Para mayor detalle sobre la composición de cada grupo puede consultarse el cuadro A.4 del apéndice. El análisis diferencial de los resultados obtenidos en lo que se refiere a los indicadores de actuaciones a favor de la empleabilidad en los diferentes grupos permite identificar las características en las demandas y en la oferta de cada uno de esos grupos y realizar análisis comparativos.

El cuadro 4.5 presentan los resultados medios (en base 100) correspondientes a cada indicador y el índice sintético (filas) y cada uno de los grupos estratégicos, así como la media del sistema universitario (columnas). También se presentan la información en los paneles del gráfico, para comparar las medias para cada indicador de los distintos grupos estratégicos.

GRÁFICO 4.3: Índice sintético del total de servicios
(promedio de los índices obtenidos en base 100 de los 10 indicadores de servicios)



Fuente: Elaboración propia.

CUADRO 4.5: Índices medios y desviación típica de cada indicador por grupos estratégicos

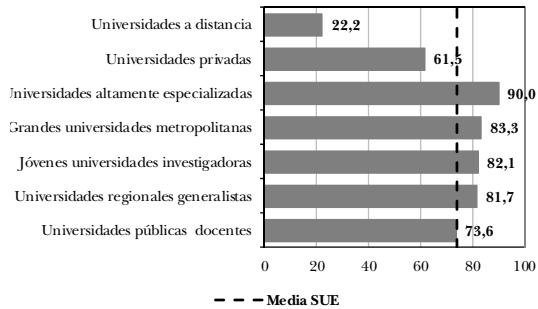
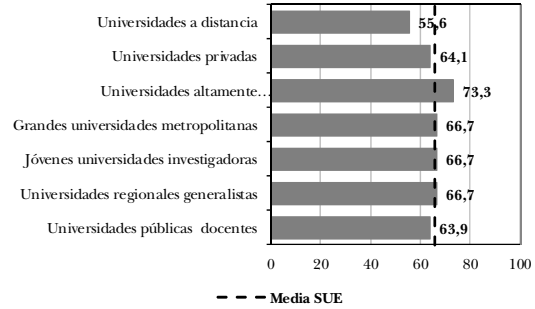
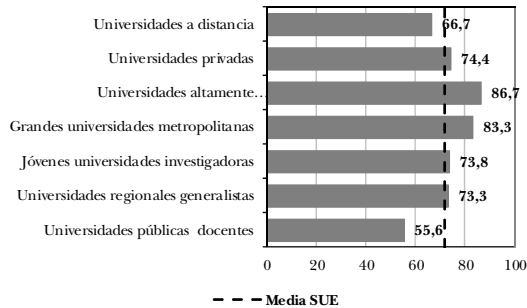
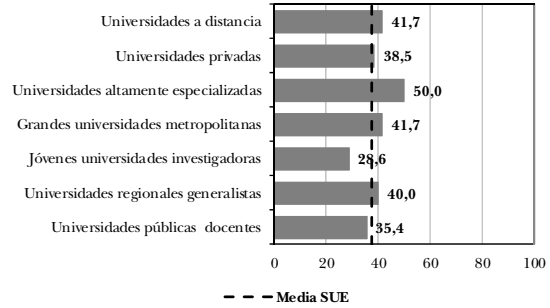
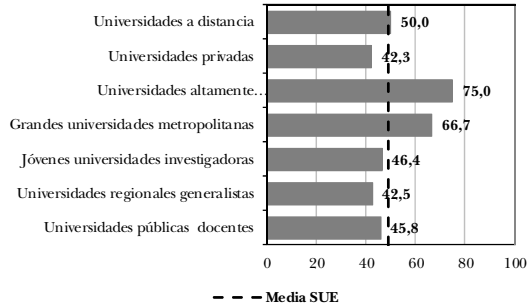
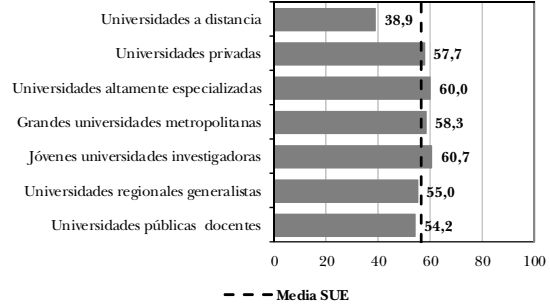
Indicador	Universidades a distancia		Universidades privadas		Universidades altamente especializadas		Grandes universidades metropolitanas		Jóvenes universidades investigadoras		Universidades regionales generalistas		Universidades públicas docentes		Total	
	Desviación		Desviación		Desviación		Desviación		Desviación		Desviación		Desviación		Desviación	
	Media	típica	Media	típica	Media	típica	Media	típica	Media	típica	Media	típica	Media	típica	Media	típica
1. Servicio de orientación pre-universidad	22,2	19,2	61,5	28,4	90,0	14,9	83,3	14,9	82,1	16,6	81,7	16,6	73,6	19,4	74,1	24,1
2. Sensibilización	55,6	19,2	64,1	16,5	73,3	14,9	66,7	0,0	66,7	13,1	66,7	15,7	63,9	9,6	65,6	13,3
3. Información	66,7	33,3	74,4	27,7	86,7	18,3	83,3	18,3	73,8	26,7	73,3	21,1	55,6	25,9	72,0	25,5
4. Formación	41,7	14,4	38,5	21,9	50,0	25,0	41,7	20,4	28,6	9,1	40,0	24,2	35,4	22,5	37,3	20,0
5. Orientación profesional y laboral	50,0	25,0	42,3	27,7	75,0	17,7	66,7	20,4	46,4	19,3	42,5	12,1	45,8	17,9	49,2	22,0
6. Practicum	38,9	9,6	57,7	23,2	60,0	14,9	58,3	20,4	60,7	15,5	55,0	11,2	54,2	16,1	56,6	17,1
7. Empleo	66,7	33,3	74,4	20,0	80,0	18,3	72,2	13,6	71,4	22,1	70,0	24,6	63,9	17,2	70,9	20,3
8. Emprendimiento	33,3	11,5	50,8	26,6	76,0	16,7	83,3	15,1	68,6	18,8	78,0	17,5	56,7	22,3	64,4	23,7
9. Observatorios: Estudios de inserción laboral	33,3	33,3	51,3	32,2	86,7	18,3	77,8	34,4	57,1	33,1	60,0	30,6	47,2	33,2	57,7	32,9
10. Indicadores de calidad	0,0	0,0	7,7	27,7	40,0	54,8	16,7	40,8	14,3	36,3	10,0	31,6	0,0	0,0	11,1	31,7
Índice Sintético - Total servicios	40,8	2,0	52,3	10,0	71,8	6,1	65,0	10,9	57,0	8,8	57,7	8,1	49,6	5,0	55,9	10,6

Fuente: Elaboración propia.

Los índices sintéticos obtenidos para toda la muestra del Sistema Universitario Español (SUE) indican que la media alcanza el 55% considerando todos los tipos de servicios. Esa media global presenta diferencias considerables entre los siete tipos de universidades consideradas. Las universidades altamente especializadas son las que presentan un mayor índice sintético (71,8%), seguidas por las grandes universidades metropolitanas (65%, mientras que las universidades a distancia se caracterizan por proporcionar menos tipos de servicios (40.8%), seguidas por las universidades públicas docentes (49,6%).

Si se analiza cada uno de los ámbitos de actuación se encuentran resultados interesantes:

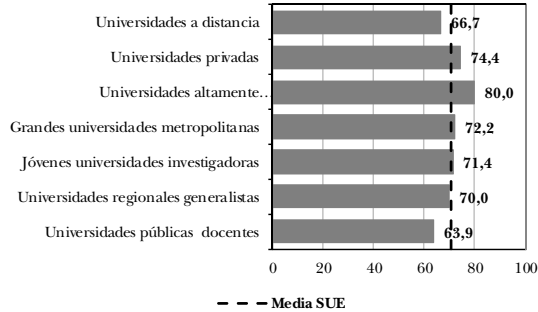
- a) Por lo que se refiere al ámbito 1, de *orientación antes de la incorporación a la universidad*, comprobamos unos niveles muy bajos en actuaciones realizadas por las universidades a distancia, mientras que las universidades altamente especializadas presentan una cobertura de los diferentes servicios muy elevada. También es alta la cobertura de este tipo de servicios por parte de las grandes universidades metropolitanas, las jóvenes universidades investigadoras y las universidades regionales generalistas.
- b) En el ámbito 2, de *sensibilización de los estudiantes universitarios sobre empleabilidad* existe bastante similitud en el grado de cobertura por parte de todos los grupos de universidades con un valor promedio ligeramente más bajo de las universidades a distancia y con uno algo más alto en el caso de las universidades altamente especializadas. El resto de universidades están en torno a la media del área, que se sitúa en un 66,7% del total de tipos de actuaciones planteadas.
- c) En el campo de actuación 3, *información sobre empleabilidad a los estudiantes y recién titulados*, son las universidades públicas docentes las que presentan los valores más bajos, siendo las universidades altamente especializadas las que presentan valores más elevados. Le siguen las grandes universidades metropolitanas. El resto de categorías se colocan en torno a la media que es del 73,5%.

GRÁFICO 4.4: Índice medio de cada indicador sobre los servicios ofrecidos en materia de inserción laboral por grupos estratégicos (porcentaje)**1. Servicio de orientación pre-universidad****2. Sensibilización****3. Información****4. Formación****5. Orientación profesional y laboral****6. Practicum**

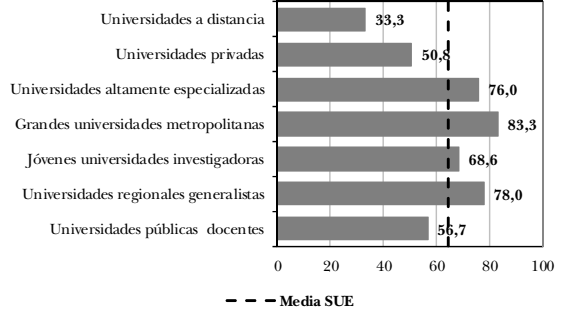
Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO 4.4 (cont.): Índice medio de cada indicador sobre los servicios ofrecidos en materia de inserción laboral por grupos estratégicos (porcentaje)

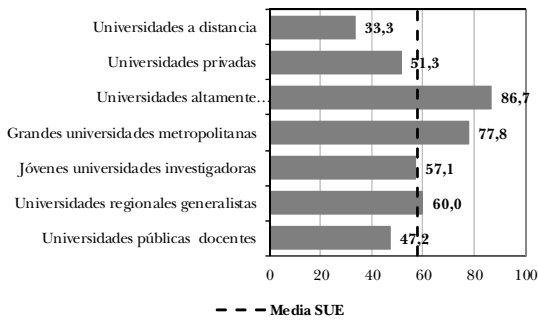
7. Empleo



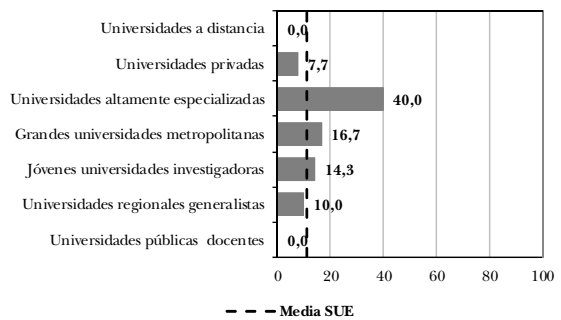
8. Emprendimiento



9. Observatorios: Estudios de inserción laboral

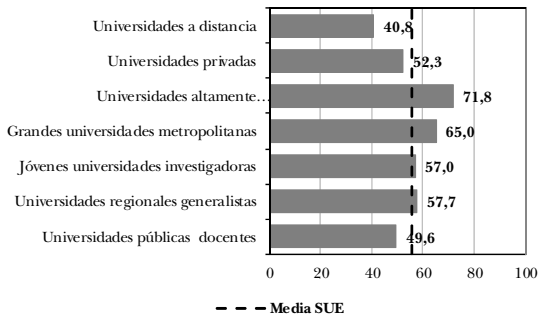


10. Indicadores de calidad



Índice Sintético - Total servicios

(Promedio de los índices obtenidos en base 100 de los 10 indicadores de servicios)



Fuente: Elaboración propia.

- d) Por lo que se refiere al ámbito 4, las *actividades formativas en aspectos relacionados con la empleabilidad y la carrera profesional*, los niveles alcanzados en términos porcentuales son en general relativamente bajos (media de cobertura del 38,5%). Las universidades altamente especializadas son de nuevo las que presentan valores más elevados. Por otra parte, las jóvenes universidades investigadoras se sitúan en los valores más bajos. El resto de grupos se sitúan en torno a la media.
- e) Las *actividades de orientación y asesoramiento para la empleabilidad y la carrera profesional* son más frecuentes y presentan mayor cobertura en las universidades altamente especializadas y en las grandes universidades metropolitanas. Esa cobertura es menor en las universidades privadas y en las universidades regionales generalistas.
- f) En las actuaciones relacionadas con las *prácticas en empresa y otros organismos y el trabajo en prácticas (en ocasiones con movilidad internacional)* las diferencias entre grupos de universidades son bajas y prácticamente todos los grupos se sitúan en torno a la media general. El único grupo que presenta un valor claramente más bajo en este indicador es el de las universidades a distancia.
- g) Los servicios y actuaciones de *apoyo al empleo y gestión de ofertas de empleo* presentan también indicadores bastante similares entre los diferentes grupos de universidades. Se trata de servicios bastante generalizados en las universidades y con una amplia cobertura que en promedio alcanza un 70%. En este ámbito también sobresalen las universidades altamente especializadas y se quedan algo por debajo de la media el grupo de universidades públicas docentes.
- h) El *apoyo a las iniciativas de emprendimiento y autoempleo* muestran mayores diferencias entre los grupos. Las grandes universidades metropolitanas, las universidades regionales generalistas y las universidades altamente especializadas destacan por promover una amplia cobertura de actuaciones dirigidas a fomentar el emprendimiento y autoempleo. Por otra parte, las universidades a distancia y las universidades privadas presentan valores más bajos en lo que se refiere a ese índice.

- i) Tendencias similares a las del ámbito anterior son las que presentan los diferentes grupos de universidades en el ámbito de los *observatorios y estudios de inserción laboral*. Estas actuaciones son más frecuentes en el grupo de universidades altamente especializadas y en el grupo de grandes universidades metropolitanas. Por otra parte, las universidades a distancia presentan una cobertura bastante más baja.
- j) Finalmente, en el ámbito de las *certificaciones de calidad de los servicios de empleabilidad y desarrollo de carrera* la cobertura es bastante menor. De nuevo se obtienen indicadores elevados para las universidades altamente especializadas. Por el contrario, las universidades a distancia y las públicas docentes prácticamente no han desarrollado ninguna actuación relacionada con la certificación de calidad en este tipo de servicios.

4.3.4. Análisis de la relación de los indicadores sobre empleabilidad con los indicadores de resultados de U-Ranking

Este apartado analiza si los indicadores utilizados para evaluar los diez ámbitos de actuación de las universidades para promocionar la empleabilidad de sus graduados y estudiantes muestran un patrón de correlaciones interesante entre sí y con los resultados de las universidades, según los indicadores de U-Ranking (Pérez *et al.* 2017).

El análisis agrupa las actuaciones en tres grandes bloques. El primero cubre las funciones que facilitan la formación e información de las personas en sus decisiones ocupacionales y laborales (información previa a la universidad, sensibilización sobre temas de empleabilidad, información, formación y orientación). El segundo bloque de actuaciones recoge las que persiguen directamente la inserción laboral (prácticas en empresa, apoyo del empleo y apoyo del emprendimiento). El tercer bloque considera las actuaciones para asegurar la calidad del sistema (observatorios de inserción laboral y certificación de la calidad de los servicios).

El análisis de las correlaciones entre las actuaciones para la empleabilidad muestra que no son muchas las que presentan niveles de significación estadística. Esto indicaría la independencia de los ámbitos evaluados entre sí y, por lo tanto, la diversidad entre las universidades a la hora de utilizar ese conjunto de actuaciones dirigidas a la promoción de la empleabilidad. En cualquier caso, hay

correlaciones significativas y positivas que conviene considerar entre las actuaciones previas a la incorporación a la universidad y las que hacen referencia a la sensibilización de los estudiantes universitarios.

Sin embargo, las puntuaciones obtenidas en los ámbitos del primer bloque (formación e información) presentan relaciones significativas con los del bloque de promoción de la inserción. Así, las actuaciones previas a la incorporación a la universidad presentan una correlación positiva con el apoyo al emprendimiento, y la proporción de información sobre empleabilidad presenta una relación positiva con las actuaciones de apoyo al empleo. Además, los ámbitos de este primer bloque se relacionan con los incluidos en el tercero. En concreto, las actuaciones previas a la incorporación a la universidad correlacionan significativamente con la existencia de observatorios, como también lo hacen las actuaciones de sensibilización y las de formación. Finalmente, las actuaciones de información sobre empleabilidad correlacionan significativa y positivamente con las certificaciones de calidad.

Si analizamos las relaciones de los ámbitos de actuación del bloque de promoción de la inserción constatamos que las universidades que apoyan en mayor medida actividades para favorecer el empleo también lo hacen para favorecer el emprendimiento. Las actividades relacionadas con el *practicum* y prácticas de empleo no presenta relación significativa con ningún otro indicador y ello probablemente sea debido a los niveles altos que tienen prácticamente todas las universidades debido a que las prácticas vienen en muchas ocasiones obligadas por los propios planes de estudio. Por otra parte, se constata una relación positiva de las actuaciones de apoyo al empleo con las relativas a la certificación de calidad. Finalmente, los dos indicadores del bloque que busca asegurar la información relevante (observatorios) y la calidad de las actuaciones (certificaciones) también presentan relaciones positivas y significativas.

Para terminar, resultan de interés las correlaciones de los indicadores relacionados con la empleabilidad con los indicadores del U-Ranking. En primer lugar, los indicadores globales de las actuaciones sobre empleabilidad correlacionan de forma significativa con todos los indicadores de resultados de U-Ranking (docencia, investigación, innovación e indicador global).

Cuando prestamos atención a los indicadores en cada ámbito de actuación también se detectan relaciones de interés:

- a) El indicador *U-Ranking global*, correlaciona significativamente con las actuaciones previas a la universidad, las de información y formación, las de apoyo al empleo, el emprendimiento y los observatorios.
- b) El indicador de *U-Ranking docencia* correlaciona significativamente con las actuaciones previas a la universidad, las de información, las de apoyo al empleo y las de certificación.
- c) Por su parte, el indicador *U-Ranking investigación* muestra correlaciones positivas significativas con las actuaciones previas a la universidad, las de formación, las de orientación, el apoyo al emprendimiento y la realización de observatorios.
- d) Por último, el índice *U-Ranking innovación y desarrollo tecnológico* correlaciona significativamente con las actuaciones previas a la universidad, las de información, las de orientación, apoyo al emprendimiento, los observatorios y las certificaciones de calidad.

CUADRO 4.6: Correlaciones de Pearson entre los servicios de orientación laboral de las universidades y resultados universitarios (U-Ranking y Empleabilidad)

	Servicio de orientación pre-universidad	Sensibilización	Información	Formación	Orientación profesional y laboral	Practicum	Empleo	Emprendimiento	Observatorios: Estudios de inserción laboral	Indicadores de calidad	Total servicios	Índice Sintético - Total servicios	Número total de servicios	Índice U-Ranking Global	Índice U-Ranking de docencia	Índice U-Ranking de investigación	Índice U-Ranking de innovación y desarrollo tecnológico
Servicio de orientación pre-universidad	1																
Sensibilización	0,303*	1															
Información	,183	0,227	1														
Formación	,156	0,1	,160	1													
Orientación profesional y laboral	-,128	,180	,175	,045	1												
Practicum	,021	,110	-,143	-,045	,068	1											
Empleo	-,175	-,182	0,371**	,002	,098	-,108	1										
Emprendimiento	0,252*	0,117	0,138	-,0219	,208	-,100	0,296*	1									
Observatorios: Estudios de inserción laboral	0,368**	0,264*	,121	0,375**	-,029	,092	,031	-,072	1								
Indicadores de calidad	0,172	0,028	0,258*	0,163	,129	-,039	,177	0,191	0,252*	1							
Total servicios	0,63**	0,445**	0,495**	0,361**	0,355**	,243	0,263*	0,476**	0,563**	0,419**	1						
Índice Sintético - Total servicios	0,505**	0,406**	0,572**	0,394**	0,358**	,125	0,35**	0,406**	0,602**	0,61**	0,957**	1					
Número total de servicios	0,63**	0,445**	0,495**	0,361**	0,355**	0,243	0,263*	0,476**	0,563**	0,419**	1**	0,957**	1				
Índice U-Ranking Global	0,476**	,150	0,391**	0,333**	0,341**	,109	0,245	0,267*	0,464**	0,216	0,706**	0,67**	0,706**	1			
Índice U-Ranking de docencia	0,307*	-,078	0,388**	,163	,081	,014	0,355**	-,001	0,222	0,259*	0,37**	0,404**	0,37**	0,574**	1		
Índice U-Ranking de investigación	0,388**	,198	,216	0,307*	0,343**	,117	,111	0,283*	0,419**	0	0,595**	0,513**	0,595**	0,859**	,155	1	
Índice U-Ranking de innovación y desarrollo tecnológico	0,311*	,155	0,358**	,233	0,325*	,119	,178	0,322*	0,387**	0,355**	0,617**	0,625**	0,617**	0,737**	0,372**	0,51**	1

* La correlación es significativa al 5%, ** La correlación es significativa al 1%.

Fuente: MECD (2017e), INE (2017c), Pérez et al. (2017), páginas web de las propias universidades y elaboración propia.

4.4. Conclusiones y recomendaciones

El objetivo general del presente capítulo ha sido mostrar la realidad de las actuaciones de las universidades en lo que se refiere a la promoción de la empleabilidad de los graduados universitarios. Las distintas aproximaciones realizadas en él sobre esta temática ponen de manifiesto algunos resultados de importancia que conviene resaltar en este apartado de conclusiones.

En primer lugar, se constata la creciente importancia de las actuaciones en este ámbito y la amplia diversificación de las mismas derivada de las importantes transformaciones que se vienen produciendo de forma cada vez más acelerada en el trabajo y en los mercados laborales con tendencias claras a la globalización.

En segundo lugar, es necesario tomar en consideración tanto la diversificación y concreción de esas actuaciones en función del contexto macro-económico, laboral, socio-político y académico como su adaptación al perfil de los estudiantes y egresados a los que van dirigidas.

En tercer lugar, cabe señalar que las universidades incluyen en sus planes estratégicos el tema de la empleabilidad de sus egresados. De hecho en el análisis sobre esta cuestión realizado en una amplia muestra de planes estratégicos hemos constatado la inclusión generalizada de estos aspectos. Las estrategias suponen por lo general «opciones fundamentales» y establecimientos de prioridades. El panorama que hemos identificado es, en parte diferente, para los distintos tipos de universidades y ofrece propuestas y ámbitos de reflexión para las diferentes universidades del sistema, de cara a la elaboración de sus planes estratégicos futuros.

En cuarto lugar, los resultados de nuestro análisis en el plano operativo ofrecen un sistema clasificatorio de los servicios y programas de actuación de las universidades españolas. En él se reúne una amplia gama de propuestas de actuación convirtiéndose en una guía importante a la hora de diseñar e implementar los servicios relacionados con la promoción de la empleabilidad.

En quinto lugar, el análisis de las actuaciones y servicios de 63 universidades españolas ofrece oportunidades de *benchmarking* para las universidades del Sistema Universitario Español. Además ofrece un amplio elenco de programas y actuaciones que pueden enriquecer las actuaciones de esas universidades en un

mercado laboral complejo y con elevadas tasas de desempleo en los que una inserción de calidad de los graduados de una determinada universidad representa sin duda una ventaja competitiva para esa universidad.

Los análisis comparativos y las oportunidades de benchmarking pueden realizarse en relación a las universidades del mismo grupo estratégico que la focal, ya que los resultados de nuestro estudio muestran diferencias importantes en esos grupos en la mayor parte de los ámbitos de actuación.

Para terminar, nuestro estudio ha realizado una primera validación de la evaluación llevada a cabo para las universidades estudiadas. Para ello, hemos correlacionado la evaluación global y por ámbitos de las actuaciones sobre empleabilidad en cada universidad y hemos relacionado los resultados con los indicadores del *ranking* de las universidades españolas (U-Ranking). Los resultados muestran correlaciones significativas de nuestros indicadores con el ranking global de las universidades españolas y ofrecen también información relevante al analizar las relaciones de esos ámbitos de actuación con los rankings específicos de docencia, investigación e innovación.

Teniendo en cuenta estos resultados cabe recomendar a las universidades del SUE que en su planificación estratégica amplíen y profundicen las líneas estratégicas en este campo que tiene gran importancia en la sociedad y en el tejido productivo y economía de nuestro país, así como en el desarrollo personal. También es importante que analicen y evalúen sus líneas de actuación, servicios y programas de promoción de la empleabilidad comparándolos con los de otras universidades. La información proporcionada en este estudio es de utilidad al ofrecer una amplia gama de buenas prácticas y modelos y facilitar el *benchmarking* de cada universidad en relación con el conjunto del sistema y con las universidades del mismo grupo estratégico que la universidad focal considerada.

5. La empleabilidad y el futuro de la inserción laboral de los universitarios

ESTA monografía ha analizado la evolución reciente de la inserción laboral de los universitarios y sus determinantes, prestando especial atención al papel de las universidades en la mejora de la empleabilidad de los titulados.

El estudio se ha planteado numerosas preguntas, comenzando por una metodológica: con qué rasgos e indicadores se puede caracterizar la trayectoria de empleo/desempleo de un titulado, para evaluar la calidad de su inserción laboral. A partir de una métrica adecuada de la inserción laboral, se ha investigado la evidencia empírica disponible para España sobre la inserción de los universitarios.

Dos rasgos básicos de la inserción son que presenta luces y sombras, y que es muy dispar entre los titulados en general, siendo también importantes las diferencias entre los egresados de las distintas universidades. A la vista de estos resultados, la investigación ha buscado identificar con la mayor precisión posible las variables de las que dependen las probabilidades de inserción de un joven universitario español. Con esa finalidad hemos estudiado la evidencia disponible, diferenciando las variables que las universidades controlan e influyen en la empleabilidad de sus titulados y de otras que no controla y mejoran/empeoran significativamente la inserción laboral de sus titulados, bien porque dependen de rasgos de los individuos bien porque están influidas por las diferencias en el entorno social y económico de los graduados o de las propias universidades.

Los problemas

El punto de partida de la investigación ha sido la preocupación por los problemas que reflejan varios rasgos de los procesos de inserción de los universitarios españoles y que deben ser considerados:

- El primero es la dificultad de acceso al empleo de parte de los universitarios, pues las tasas de paro de los titulados superiores en España no permiten hablar de pleno empleo y son elevadas en el grupo de universitarios más jóvenes.
- Un segundo problema es el frecuente desajuste entre formación y empleo, pues la oferta de trabajo cualificado excede a la demanda y un porcentaje importante de los universitarios empleados desempeñan ocupaciones cuyas características no se corresponden con su titulación.
- El tercer problema es el opuesto del anterior, pues consiste en que la demanda de algunas cualificaciones excede a la oferta y los empleadores encuentran dificultades para encontrar candidatos adecuados para ciertas ocupaciones, sobre todo en algunas derivadas del intenso cambio tecnológico, al que no se adapta bien ni con la suficiente rapidez la oferta de formación existente.
- Un cuarto problema asociado a la inserción consiste en que las oportunidades que ofrecen a medio y largo plazo algunas trayectorias profesionales no permiten aprovechar bien el capital humano de los titulados, ni rentabilizar individual y socialmente la inversión realizada en educación superior, de modo que tanto las expectativas personales como sociales sobre los frutos de los estudios universitarios resultan defraudadas.

Todos estos problemas debilitan la confianza en la eficacia del sistema universitario, en las universidades y en su capacidad de estar a la altura de las misiones que las sociedades avanzadas les encomiendan, al considerarlas un punto de apoyo fundamental para edificar una economía y una sociedad basadas en el conocimiento y en su aprovechamiento productivo.

Las causas de estas debilidades de los procesos de inserción laboral de los titulados son de naturaleza muy diversa. Las que tienen que ver con la composición de la oferta productiva o formativa son estructurales, pues tienen su origen en rasgos de nuestra especialización económica y educativa. Otras se relacionan con las tendencias de cambio en las ocupaciones derivadas de las nuevas tecnologías y las transformaciones socio económicas de las últimas

décadas. En otros casos son coyunturales, pues se asocian a las fases del ciclo económico y sus implicaciones para la creación y destrucción de empleo.

Las responsabilidades en la gestación y las posibles soluciones a esos problemas de inserción laboral corresponden a distintos actores: unas son internas a las universidades y otras se sitúan en su entorno, y son atribuibles a los estudiantes y sus familias, las empresas o los gobiernos. Identificar las responsabilidades correctamente es importante para reclamar a cada uno las actuaciones que están en su mano acometer. Nuestro interés en esta monografía se ha centrado en los dos primeros problemas planteados y, en particular, en el papel de las universidades en la empleabilidad de sus titulados -que les compete directamente- y, a través de la misma, en la inserción laboral, aunque es evidente que ésta depende también de otros factores y no tiene sentido hacerlas responsables de circunstancias que no controlan.

Dificultades de inserción coyunturales y estructurales

Según hemos visto en el capítulo 1, la situación reciente del acceso al empleo de los titulados en España en términos agregados muestra la poderosa influencia que puede tener la coyuntura económica en las posibilidades de inserción en cada periodo, sobre todo para los jóvenes que llegan por primera vez al mercado de trabajo. Así sucede también para los universitarios, cuyas dificultades de inserción se han agravado durante la crisis, en particular para los nuevos egresados, habiéndose producido un incremento de la tasa de desempleo durante la misma. Pese a ese empeoramiento, los datos muestran que el crecimiento de la cifra de universitarios ocupados ha sido intenso, ya que en 2017 trabajan 781 mil titulados más que en 2007. Sin embargo, la *gran recesión* ha ralentizado el crecimiento de empleo universitario y aumentado el desempleo. La razón de esto último es también que la oferta de trabajo cualificado ha crecido sustancialmente en las últimas década, y cuando la economía se ha frenado nos hemos alejado más del pleno empleo del capital humano, a pesar de que la inserción de los titulados se produce en condiciones más favorables que las de las personas con menores niveles de estudio.

Tanto en las fases bajas del ciclo como durante las expansiones, la especialización productiva del entorno condiciona la inserción de los titulados, pues la presencia de ocupaciones cualificadas es muy distinta en cada uno de los

sectores y, dado el peso de los mismos en las distintas economías, también en los países. El menor peso en España de las actividades intensivas en conocimiento influye en el porcentaje ofrecido de puestos cualificados en las empresas, condicionando a la baja el empleo del capital humano.

Cuando las ocupaciones que más abundan son las que requieren una cualificación media o baja, la probabilidad de sobrecualificación (o infraempleo) de los titulados aumenta. Así se constata en mayor medida en España que en otros países de nuestro entorno, pues aunque las ocupaciones altamente cualificadas ya son en nuestro país una de cada tres, este porcentaje es inferior al logrado por las economías avanzadas que mejor aprovechan el capital humano.

La magnitud de estas dificultades de inserción laboral relacionadas con las estructuras productivas tampoco es la misma en todos los territorios dentro de un mismo país, apreciándose la influencia del nivel de renta y la especialización productiva de cada lugar en las oportunidades de empleo de calidad para los titulados que residen o estudian allí. La inserción laboral se desarrolla en condiciones más favorables —tanto en el acceso al trabajo como en el ajuste del mismo a la formación recibida— en aquellas áreas o regiones en las que el tejido productivo se orienta más hacia actividades que generan una intensa demanda de trabajo cualificado. El efecto de la especialización se ve reforzado sobre todo en las ciudades y las áreas metropolitanas en las que se concentran los servicios centrales de las empresas y gobiernos, y las actividades más cualificadas, tecnológicas y creativas. En cambio, las oportunidades resultan debilitadas allí donde los puestos de trabajo se concentran en actividades poco cualificadas y más rutinarias, cada vez más amenazadas por mecanización y la robotización.

En este sentido, las diferencias actuales entre las comunidades autónomas españolas son sustanciales y las regiones más dinámicas —y en especial sus grandes áreas metropolitanas— no solo crean más empleo sino que concentran mayores porcentajes del mismo en las ocupaciones más cualificadas (directivas, técnicas, científicas y creativas), hasta el punto que, en algunos casos estas superan ya el 50% del empleo total. Los grandes yacimientos de empleo cualificado de algunas áreas metropolitanas —en España, las de Madrid y Barcelona, sobre todo— operan como imanes hacia los que se dirigen importantes flujos de capital humano formado en las universidades de las mismas o en las de otros territorios, atraídos por las mayores oportunidades existentes en

esos lugares. La otra cara de la moneda es que los territorios menos dinámicos pierden recursos cualificados (a veces los mejores y más preparados para abordar con éxito el reto de la movilidad), debido a su mayor dificultad para atraer y retener el talento.

Esa dinámica tan dispar impulsa la divergencia en renta y en oportunidades, más que la convergencia regional, enfrentando a las universidades ubicadas en diferentes lugares a retos distintos. Así se observa que sucede en nuestro país en lo que va de siglo, según confirman estudios recientes sobre el crecimiento y la competitividad de las regiones (Reig *et al.* 2017). Las implicaciones de esas diferencias sobre la dinámica de la inserción laboral son importantes: aunque en todas partes existen oportunidades para los titulados, en las áreas más competitivas son mayores y las universidades localizadas en ellas se benefician de las mismas en varios sentidos. Por una parte, las sinergias con el tejido productivo son más intensas en general, lo que refuerza a las universidades en términos de recursos financieros y capacidad de atracción y retención de talento, tanto de estudiantes como de profesores e investigadores. Por otra parte, la inserción de sus titulados resulta también favorecida por el entorno, reforzando gracias a ello su reputación ante los estudiantes presentes y futuros y sus familias, y facilitando la acumulación de capital relacional entre la institución y sus egresados.

Tendencias tecnológicas y empleo cualificado: oportunidades y amenazas

Más allá de las importantes diferencias territoriales que señalamos, en la actualidad la inserción laboral de los titulados universitarios se enfrenta en todas las regiones y países a oportunidades y desafíos que se derivan en gran medida de corrientes de fondo de origen tecnológico, vinculadas sobre todo a la digitalización. Las tecnologías de la información y las comunicaciones están en la base de buena parte de los nuevos productos y servicios pero, además, como son tecnologías de uso general están transformando los procesos productivos de un número amplio y creciente de sectores, productores de bienes y servicios ya existentes. Uno de sus mayores impactos se ha producido en el volumen de empleo —planteando de nuevo viejas dudas sobre el efecto neto del cambio tecnológico sobre la ocupación total— y también en las características de las ocupaciones, intensificando la demanda de capital humano por el tejido productivo y modificando los perfiles de las ocupaciones. Las características de los puestos de trabajo a ocupar ya no son las mismas que antes, ni las empresas

que los demandan son iguales, de modo que la inserción laboral y las carreras profesionales que esperan a los egresados de las universidades son muy diferentes de las tradicionales.

Los puestos de trabajo no sólo cambian los perfiles formativos que requieren, sino que se ven alterados por las modificaciones en la organización de las empresas y en los mercados que acompañan a la digitalización. Este gran motor de la globalización de la economía plantea una nueva e intensa competitividad entre las empresas que genera reacciones para controlar los distintos costes, incluidos los de personal, y para mejorar o preservar los beneficios. Así, las reducciones de plantilla y las fusiones e integraciones de empresas adoptadas para adaptarse a la nueva competencia han llevado consigo con frecuencia mayores exigencias de flexibilidad. Las nuevas tecnologías las han facilitado al favorecer el teletrabajo o el trabajo cooperativo apoyado en plataformas digitales. También han impulsado la deslocalización de la producción y las transformaciones de los sistemas productivos, al hacer compatible la segmentación de muchos procesos con el control del conjunto de las fases productivas que subyacen a un producto, aunque muchas de ellas estén externalizadas. Esta tendencia a la externalización ha reducido el peso de la industria e incrementado el del sector servicios; ha generado complejas cadenas de producción, muchas de ellas internacionales; y ha conllevado la aparición de nuevas formas de empleo y ha debilitado las relaciones tradicionales entre empleador y empleado.

En las formas emergentes de trabajo, muchos titulados obtienen sus empleos a través de la red, son de corta duración y con frecuencia autónomos. Las plataformas de trabajo *on-line* ponen en contacto a millones de profesionales y trabajadores independientes con clientes de todo el mundo para realizar muchos trabajos cualificados: desde diseño de webs a servicios de programación; desde publicidad creativa a diseño gráfico; desde traducciones a informes de radiodiagnóstico o análisis financiero, y un largo etcétera. Los servicios prestados a demanda, canalizados por plataformas digitales, con frecuencia en el mercado laboral informal, incrementan la desregulación del trabajo y su flexibilización, y amplían las posibilidades de globalización del mismo a través de la internacionalización de los servicios digitalizados.

En la actualidad es más evidente que el tejido de las ocupaciones y las tareas a desempeñar, así como la preparación necesaria para acceder a las primeras y realizar las segundas, están modificándose profundamente, pero se trata de un proceso que viene de lejos. Desde hace décadas se constata un continuo cambio en las cualificaciones y competencias requeridas en los trabajos, que deja descolocados a miles de trabajadores cuyas cualificaciones quedan obsoletas sin haberse sustituido por otras mediante la necesaria formación *a lo largo de la vida*. Pero la rapidez de esos cambios es ahora mayor y en ocasiones más radical, de modo que influye en la forma de adquirir y renovar las competencias e intensifica la necesidad de ofrecer soluciones a los retos planteados.

El desafío para los sistemas educativos, los individuos y la sociedad derivado de todas estas sacudidas es cómo organizar la formación en ese nuevo escenario y preparar para el desempeño de un número creciente de ocupaciones nuevas y en continuo cambio. Se trata de retos muy relevantes para los universitarios y las universidades. Las tecnologías digitales amenazan o modifican viejos empleos y, en paralelo, generan una mayor demanda de trabajadores del conocimiento con una gran variedad de perfiles que difícilmente se adaptan a un solo campo científico, a un número limitado de titulaciones y a unos contenidos formativos estables de las mismas.

En suma: los cambios en el contexto tecnológico y económico han puesto en cuestión rasgos importantes de la formación superior, las trayectorias laborales y las carreras profesionales que mejor conocemos, pues está perdiendo importancia el patrón clásico de *un perfil formativo definido y un trabajo de por vida en una única organización*. El nuevo horizonte para muchos universitarios es una sucesión de etapas formativas y de empleos en distintos entornos. Esa perspectiva plantea a las personas la necesidad de comprender cómo pueden diseñar su formación a lo largo de la vida y sus propias carreras profesionales, dado que dependen mucho menos de la planificación de las mismas que hasta ahora ofrecían las universidades y las empresas. Esto obliga a las universidades a preguntarse cómo pueden contribuir a preparar a sus estudiantes para enfrentarse a esos dos retos, el de la formación continua y el de la autogestión de la carrera profesional.

Un desafío adicional es que una parte importante de los titulados habrían de estar cualificados para iniciar o impulsar iniciativas emprendedoras intensivas en

tecnología, capaces de aprovechar el conocimiento y el capital humano para generar valor y generar empleos para terceros. Es difícil imaginar que un país como España pueda participar de manera creciente en la economía basada en el conocimiento y cambiar en esa dirección su actual estructura productiva si los proyectos que la harían realidad no son liderados por universitarios emprendedores.

Es evidente que el campo de las misiones y responsabilidades de las universidades en la formación de sus estudiantes se amplía cuando se contempla como una de sus dimensiones el fomento de la empleabilidad en las direcciones que hemos apuntado. Caben pocas dudas de que actualmente esa es una expectativa de los estudiantes, de sus familias, de las empresas y de la sociedad en general, pero no es tan evidente si así lo reconocen las universidades españolas. Sin embargo, como hemos comprobado en el capítulo 4, muchas contemplan esa responsabilidad abiertamente, incluyéndola entre las prioridades de sus planes estratégicos. Así pues, asumen explícitamente su responsabilidad en el futuro del empleo de sus titulados y se plantean cómo atender mejor las demandas y aspiraciones de los jóvenes. Con esa finalidad desarrollan un número cada vez más amplio de iniciativas orientadas a disponer de un conocimiento detallado, anticipatorio y proactivo de las demandas laborales del tejido productivo, sus posibles desarrollos y su evolución, con el fin de que la empleabilidad favorezca el aprovechamiento de la inversión en formación. Ahora bien, la intensidad con la que despliegan esas actuaciones es diversa entre instituciones y la evaluación de la calidad y eficacia de las mismas apenas ha comenzado.

Los determinantes de la inserción: rasgos individuales, institucionales y del entorno

En este contexto, nuestro estudio se ha preguntado, en primer lugar, con qué rasgos de la trayectoria de empleo/desempleo de un titulado debería caracterizarse la calidad de la inserción laboral y cuáles son los factores que explican el éxito de los jóvenes titulados que consiguen una mejor inserción y de las universidades que los forman. Las respuestas a estas cuestiones las hemos buscado a partir de la información disponible en España en la actualidad. Una información que ha mejorado mucho recientemente y, gracias a esa mejora, las respuestas a dichas preguntas pueden precisarse mucho más.

Los microdatos de la Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios (EILU), referidos a las trayectorias laborales de 30.000 egresados del curso 2009-2010, cinco años después de titularse, han sido publicados en 2016 (INE 2017c), ofreciendo una enorme riqueza sobre diversos ámbitos relevantes para caracterizar y medir la inserción de los universitarios. Por ejemplo, es posible disponer de información sobre la obtención de un empleo, el ajuste del tipo de ocupación respecto a la formación universitaria y el atractivo del trabajo en términos de tipo de jornada, estabilidad contractual y salarios. También informa sobre tres grupos de variables que condicionan la inserción: los rasgos personales de los egresados, la comunidad de la universidad de graduación, las variables relacionadas con proceso formativo y la comunidad actual de residencia de los egresados⁵⁰.

Los valores medios poblacionales de esos indicadores muestran diferencias regionales apreciables en las dimensiones de la inserción que pueden estar asociadas a diferencias individuales, a características de los sistemas universitarios y a los mercados de trabajo de las comunidades autónomas españolas. Se aprecian diferencias regionales relevantes en la probabilidad de encontrar empleo, en el tiempo necesario para encontrarlo, en la duración acumulada de empleos, en el grado de ajuste vertical y horizontal entre formación del trabajador y requerimientos del puesto de trabajo. También en el tipo de contrato y jornada, en el salario y en la utilidad atribuida por el graduado a la titulación a la hora de encontrar empleo.

El análisis econométrico de los datos individuales de la EILU ha considerado el efecto simultáneo de todos los determinantes de la inserción que la encuesta considera, en relación con cada dimensión de la inserción contempladas. El resultado general más relevante es que las diferencias en las probabilidades de conseguir una inserción laboral satisfactoria dependen tanto de factores que tienen que ver con la formación universitaria elegida y recibida, como de factores ajenos a la formación, asociados a algunas características personales de los titulados y al entorno sociolaboral de la región.

⁵⁰ Lamentablemente, los microdatos de la EILU no ofrecen información sobre la universidad en la que el egresado estudió, lo que impide precisar la influencia de cada una de las instituciones universitarias y separar su impacto del de las características del sistema productivo de la región en la que el egresado reside y busca empleo. Una aproximación a esa distinción se ha realizado en el capítulo 3, con datos del estudio del MECD y la Seguridad Social.

Con matices según la dimensión de la inserción considerada, entre las variables relacionadas con la formación universitaria que aparecen como determinantes significativos del éxito en la inserción destaca de manera muy relevante la titulación concreta cursada. Los estudios elegidos tienen una extraordinaria importancia para la trayectoria laboral posterior del estudiante, tanto para las probabilidades de tener empleo como para la calidad del mismo. Las titulaciones más demandadas por el mercado de trabajo, como la mayoría de las de ciencias de la salud y algunas ingenierías, pueden incrementar las probabilidades de inserción en 50 puntos porcentuales frente a las menos demandadas, por lo general de humanidades, aunque dentro de las ramas de estudio hay también diferencias relevantes merecedoras de análisis detallados de las causas de las mismas y su permanencia en el tiempo.

Así pues, las decisiones de los estudiantes al elegir estudios y las de las universidades al diseñar su oferta de titulaciones son muy relevantes para la posterior inserción laboral de los graduados. Cuanto mayor sea el peso en el alumnado de una universidad de las titulaciones con mayores probabilidades de inserción mejor será la empleabilidad media de la institución. Asimismo, las decisiones en este sentido de los estudiantes son muy relevantes para su posterior carrera profesional, y de ahí la importancia de adoptarlas partiendo de una información y orientación adecuadas que ha de ser facilitada por el sistema universitario y por los gobiernos.

En relación con este importante determinante de la inserción posterior es necesario advertir que cuando los estudiantes cuyas familias residen en un determinado territorio no contemplan desplazarse a un lugar distinto para estudiar —como sucede muy mayoritariamente en España—, la responsabilidad de las universidades al seleccionar los títulos que ofrecen a las familias de su entorno es todavía mayor. Una oferta de titulaciones con un promedio de empleabilidad baja en un territorio en el que solo hay una universidad condiciona más la inserción de los estudiantes que en otros lugares donde hay más posibilidades de elección sin necesidad de desplazarse.

El análisis realizado muestra también con claridad que, además de la titulación cursada, hay otros elementos del diseño de la formación y de la organización de las universidades (como la oferta de idiomas, de prácticas en empresas, de estancias interuniversitarias, de formación en las tecnologías de la

información y de la comunicación (TIC), y la calidad de la formación ofrecida) que influyen en la inserción. Se trata de áreas relevantes porque las instituciones universitarias también tienen capacidad de actuación sobre ellas. La evidencia que aporta la monografía es que son actuaciones que influyen en aspectos de la formación y de las competencias adquiridas durante la etapa universitaria que se muestran relevantes para la empleabilidad, en especial para perfiles de la inserción adicionales al hecho de conseguir o no un empleo, es decir, los que atienden a la calidad del mismo.

Por ejemplo, las prácticas son relevantes para tener empleo, conseguirlo rápidamente, que sea duradero y que vaya asociado a salarios elevados, especialmente cuando se continúa en la empresa donde se realizaron las prácticas. Los idiomas favorecen el ajuste entre formación y puesto de trabajo y permiten lograr salarios más elevados. Las TIC son relevantes para acceder a un empleo rápidamente y que el empleo sea el propio de universitarios por su cualificación. Las experiencias de movilidad a otras universidades, especialmente del extranjero, mejoran todas las dimensiones de la inserción, pero especialmente el ajuste vertical (encontrar un empleo adecuado para titulados superiores), el salario y la satisfacción o utilidad de los estudios para el individuo.

La EILU incluye variables subjetivas de satisfacción con los estudios realizados y otras correspondientes al sistema universitario regional en el que se ha estudiado. Las primeras confirman que cuando los estudiantes se encuentran más satisfechos con la titulación cursada la inserción que la misma les proporciona es objetivamente mejor. Y en cuanto a la influencia de la región donde se ha estudiado se constata que, según los indicadores disponibles acerca de la calidad de la formación que ofrecen los distintos sistemas universitarios regionales, dicha calidad afecta positivamente a las múltiples dimensiones consideradas de la inserción. En ese sentido, el rendimiento de cada sistema universitario regional, estimado a partir de los resultados de U-Ranking (Aldás y Pérez 2017), se ha mostrado positivo y significativo para los diferentes ámbitos de la inserción laboral considerados. Así pues, con esta fuente de datos se constata que estudiar en sistemas universitarios regionales de mayor calidad favorece la inserción posterior.

Los resultados muestran, no obstante, que la inserción de los titulados no depende solo de la especialización o la calidad de su formación, sino también de

factores de entorno y de la coyuntura económica. Así, el efecto estimado de la tasa de paro regional sobre las distintas dimensiones de la inserción es significativo y negativo, indicando que la inserción es peor cuando hay menos y peores oportunidades de empleo. Mejorar la inserción laboral de los titulados pasa también, por tanto, por lograr un crecimiento económico sostenido y vigoroso, por políticas que contribuyan a un mejor funcionamiento del mercado de trabajo y por el cambio del tejido productivo hacia una economía basada en el conocimiento.

La contribución de las universidades a la empleabilidad de sus titulados

Una pregunta sin duda relevante es si el éxito de la inserción de los egresados de una universidad depende de sus actuaciones, es decir, si las universidades influyen en la empleabilidad de sus titulados. La evidencia disponible sobre las vías por las que las universidades influyen en la empleabilidad de sus titulados no es todo lo precisa que sería deseable, pero la monografía profundiza el conocimiento disponible sobre esta cuestión. Para ello ha recurrido a información del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD) que permite evaluar la influencia de un amplio grupo de variables de cada universidad sobre la tasa de afiliación a la Seguridad Social, la tasa de adecuación de los contratos al grupo de cotización de universitarios y la base media de cotización. No es posible, en cambio, disponer de indicadores de empleabilidad que sería muy interesante conocer, como el nivel de competencias clave para la inserción alcanzado por los titulados de cada universidad.

Las diferencias entre universidades en los tres indicadores mencionados son sustanciales y, por esa razón, es interesante valorar la capacidad de explicar dichas diferencias a partir de aspectos relacionados con rasgos y decisiones de cada institución sobre los que se dispone de información. Con esa finalidad el estudio contempla las características de los estudiantes y profesores de cada universidad, los recursos financieros puestos a disposición o captados por la institución para el desarrollo de sus actividades, su complejidad organizativa, la especialización de la oferta de titulaciones y la titularidad pública o privada de la institución, sin olvidar ciertas características del entorno en el que cada una actúa. La diversidad de las universidades en los valores que alcanzan en cada caso esas variables explicativas justifica analizarlas para evaluar la capacidad de las

universidades de contribuir a la empleabilidad de sus titulados y, de ese modo, al éxito de su inserción laboral una vez fuera de las aulas.

La información disponible determina las *proxies* que se pueden utilizar para captar los aspectos internos y del entorno de las universidades que nos interesan. El periodo para el que se analiza la inserción va de 2010 a 2014, realizándose un seguimiento de los egresados del curso 2009-2010, dada la información disponible. El periodo corresponde a unos años en los que los problemas de acceso al empleo en España han sido particularmente graves, por ser en buena medida los de la *gran recesión*. En este sentido, la confirmación de la renovación de la base de datos del MECED para dar continuidad a la observación de los procesos de afiliación sería una excelente noticia, pues permitiría evaluar la inserción en otras fases del ciclo y confirmar o refutar la visión ofrecida a partir de los egresados del curso 2009-2010, única cohorte de la que ahora disponemos.

En síntesis, las conclusiones generales que se desprenden de este análisis son dos: en primer lugar, que la contribución de las universidades a la empleabilidad a través de las variables que se sitúan en su ámbito de influencia es importante; y, segundo, que el éxito final de la inserción de los egresados de una universidad también viene sustancialmente condicionado por su entorno económico y laboral, lo que a unas universidades les favorece y a otras les perjudica.

Entre las características internas a las universidades con mayor efecto positivo sobre las tres dimensiones de la inserción laboral de los egresados consideradas destaca, de nuevo, la especialización de la oferta docente en aquellas titulaciones que facilitan la inserción por ser más demandadas en el mercado de trabajo. También sobresalen por tener un efecto positivo la calidad del profesorado - medida por el porcentaje de doctores, lo que refuerza la posición de las públicas - y, siendo todo lo demás constante, la titularidad privada de las instituciones. Por su efecto negativo destaca, en cambio, la complejidad de las universidades, aproximada por la diversidad de su oferta formativa. Una oferta muy diversa, que requiere gestionar un número elevado de titulaciones, reduce la capacidad de orientar laboralmente a los titulados y no favorece la empleabilidad media de los mismos.

Junto a esos factores que podemos considerar internos, por referirse a variables sobre las que las universidades pueden actuar o decidir, en los

resultados de inserción de cada universidad también tiene un peso importante el entorno, es decir, el contexto económico y laboral de las comunidades autónomas en las que las instituciones se desenvuelven y hacia el que se dirigen en primer lugar la mayoría de los estudiantes cuando se gradúan. Así, las comunidades con mayor nivel de renta y mayor peso en sus estructuras ocupacionales de los empleos altamente cualificados (Madrid, País Vasco, Cataluña y Navarra, sobre todo) destacan en los tres indicadores de inserción utilizados, pues ofrecen mejores oportunidades a los titulados de sus universidades, en volumen y en características de los empleos.

Además de estos resultados generales resumidos en los párrafos anteriores, el análisis de los determinantes de la inserción puede ser matizado para cada uno de los tres indicadores considerados, con el fin de subrayar algunas diferencias entre ellos en cuanto a la contribución de las universidades a la empleabilidad. En el caso de la *tasa de afiliación*, el indicador más próximo a la probabilidad de conseguir un empleo, las variables con mayor capacidad explicativa del éxito en la inserción al año de egresar tienen que ver, fundamentalmente, con el entorno territorial en el que la universidad está radicada y la composición de los títulos que esta ofrece, es decir, con la especialización de la universidad. Más concretamente, el mayor peso de las ingenierías y las ciencias sociales aumentan la tasa de afiliación inmediata de los egresados. En cambio, una mayor oferta de títulos por parte de la universidad —que por lo general implica una menor proactividad en la especialización y cierta renuncia a orientarse a profesiones con mayor empleabilidad, y representa un aumento de la complejidad organizativa— dificulta la inserción de su titulado medio.

Los resultados de la inserción de los titulados cuatro años después de egresar son similares a los logrados el primer año, pero con matices interesantes. Así, un mayor peso de los ingenieros y arquitectos deja de mejorar las probabilidades de inserción, seguramente porque en el periodo analizado la crisis de la construcción ha afectado muy directa y negativamente a estas titulaciones. También es destacable que el peso del alumnado de artes y humanidades resulta más negativo cuando el periodo de tiempo considerado es mayor, poniendo de manifiesto que al menos en los años analizados, el empleo ha resultado más difícil a medio plazo para esos titulados y no puede descartarse que lo sea de manera duradera.

En relación con la *tasa de adecuación* entre el puesto de trabajo y el nivel de los estudios cursados, los resultados indican que estudiar en una universidad privada tiene un efecto positivo sobre la probabilidad de acceder a contratos típicos de universitarios, tanto a corto como a medio plazo. Este efecto se mantiene después de descontar el del resto de variables consideradas, pero puede no ser independiente del efecto de otras para las que no se ha dispuesto de información. Así pues, es posible que se encuentren ocultas tras este resultado variables no controladas, como la extracción social de los egresados —claramente distinta en las universidades privadas y las públicas—, un asunto relevante en un mercado de trabajo en el que la red social es un mecanismo fundamental de búsqueda y acceso al empleo. Por último, siendo todo lo demás constante, estudiar en universidades en las que el profesorado es de mayor calidad también tiene un impacto positivo sobre el porcentaje de egresados que logran trabajar en ocupaciones acordes a su nivel de formación, tanto a corto como a medio plazo. Este resultado concuerda con el dato de PIAAC (INEE 2013a, 2013b) de que cuando los titulados están mejor formados padecen problemas de infraempleo en una proporción mucho menor que cuando no lo están.

Finalmente, la explicación de las diferencias en las *bases medias de cotización* no es la misma a corto que a medio plazo. En conjunto, puede decirse que la capacidad de distintas variables de mejorar la inserción desde este punto de vista se manifiesta más a medio que a corto plazo. Es un rasgo que concuerda con lo que nos indica la trayectoria de los salarios de los universitarios: estos se diferencian más de los de los ocupados no universitarios y también entre los titulados de distintos estudios universitarios conforme avanza la vida laboral. Podría decirse que las probabilidades de desarrollar una carrera profesional exitosa y cotizar más —por obtener salarios más elevados— no aparecen de inmediato sino más adelante, y cuando lo hacen esas mejoras resultan relacionadas, relativamente pronto, con ciertos rasgos de las universidades y de su entorno.

Así pues, a corto plazo la capacidad del entorno de ofrecer ocupaciones cualificadas no tiene un efecto positivo sobre las bases de cotización, pero a medio plazo la estructura de ocupaciones es un factor determinante de las mismas. En el mismo sentido, ser egresado de una universidad privada tiene un impacto positivo débil sobre esta variable a corto plazo, pero el impacto resulta

bastante más notable a medio plazo. La especialización de la universidad, en particular su orientación a las ingenierías, afecta positivamente al indicador de ingresos (que en la Seguridad Social son las bases de cotización), influyendo a corto plazo y especialmente a medio. En cambio, el mayor número de títulos ofrecidos por una institución tiene un efecto negativo a corto plazo sobre la base de cotización, probablemente porque lleva implícita una dificultad de enfocar la oferta hacia las titulaciones más demandadas por el mercado. Pero el efecto de esta variable desaparece cuando se incrementa la distancia con el momento de titularse, seguramente porque actúan otras variables como la capacidad de los egresados de gestionar los procesos de los que dependen los itinerarios de inserción y desarrollo profesional.

En resumen, la evidencia disponible sobre la influencia de las universidades en la inserción de sus egresados confirma que estudiar en una institución determinada puede aumentar o disminuir la empleabilidad de un titulado, por varias vías. La universidad hace más probable la inserción si facilita que la formación se realice en disciplinas que el mercado demanda más al orientar su oferta docente con ese criterio. También influye en la empleabilidad si la formación la ofrece mediante un profesorado de mayor calidad y si su red social favorece la inserción. En este sentido, la red social con la que en promedio cuentan las universidades privadas es más potente, tanto por el origen socioeconómico de sus alumnos como por su mayor tradición de cuidar el capital relacional de la institución. Y, desde luego, el entorno económico y laboral de la universidad importa, favoreciendo las oportunidades de inserción de los titulados de las universidades localizadas en los territorios más dinámicos y más intensivos en empleos cualificados. Desde esta perspectiva, para la mayoría de las universidades públicas su localización es un dato y cuando esta no les favorece las dificultades de inserción de sus titulados pueden hacer creer que la universidad los hace menos empleables cuando en realidad no lo son por esa razón, pero se ven perjudicados por unas condiciones del entorno sobre las que las universidades tienen una capacidad de influencia limitada. Lo contrario sucede en la mayoría de las universidades privadas, pues están localizadas en las principales áreas metropolitanas de las regiones más prósperas.

Ahora bien, todas las universidades pueden influir sobre la disposición de los titulados a contemplar un mercado laboral más amplio que el local. Transmitir a sus estudiantes una cultura de la movilidad es la vía por la que pueden hacer

que el hándicap objetivo que para algunas universidades representa su localización no sea un obstáculo para la inserción de sus titulados imposible de superar. Esa exigencia es mayor para las universidades ubicadas en entornos con más dificultades para la inserción.

Estrategias y actuaciones de las universidades para promover la empleabilidad

No hace demasiados años que muchos profesores de las universidades españolas consideraban que la empleabilidad de sus alumnos no debía ser considerada un objetivo estratégico de sus instituciones. Hoy, en cambio, una buena parte de los mismos considera que las universidades deben asumir sus responsabilidades en este sentido, seguramente porque perciben de manera reiterada que la sociedad interpela al sistema universitario sobre esta cuestión, a la vista de los diversos problemas de inserción mencionados.

La orientación de las actuaciones de las universidades en favor de la empleabilidad se ve influida en cada momento del tiempo por distintas variables: el contexto macroeconómico (por ejemplo, la intensidad del desempleo o la intensidad del avance de la economía del conocimiento); el entorno laboral (características del mercado de trabajo, en particular, amplitud del trabajo autónomo de los titulados y duración de las relaciones con los empleadores); el marco sociopolítico (papel asumido por el sector público y otras instituciones en la inserción); y por sus estructuras académicas (modelos organizativos, de gobierno y culturales de las universidades). Todas esas circunstancias influyen en la preocupación de las instituciones universitarias por dar respuesta a las necesidades de adaptación de los estudiantes y egresados a sus problemas de empleabilidad y desarrollo profesional, a los que esas actuaciones van dirigidas. En ese sentido, en España, la gravedad del desempleo, el desajuste de muchos perfiles formativos con los nuevos empleos, y la importancia creciente de los cambios en las características de los empleos y en muchas profesiones, así como la relevancia del trabajo autónomo como opción laboral para muchos titulados, han impulsado la toma de conciencia de la mayoría de las universidades de que deben dar respuestas a las demandas de los estudiantes en estos ámbitos.

En nuestra investigación nos hemos interesado en objetivar cuál es en realidad la importancia que las universidades otorgan a la empleabilidad y qué actuaciones realizan al respecto. Al explorar ambos temas hemos constatado

cambios recientes y, una vez más, que el sistema universitario español es variado casi desde cualquier punto de vista, incluida la atención que cada universidad presta a la empleabilidad, que llega a ser muy distinta entre instituciones. A la vista de esta situación hemos explorado la relación existente entre la atención a la empleabilidad y el perfil de las universidades, si bien ésta es una cuestión en la que la información disponible no permite ir demasiado lejos.

La atención de las universidades a la empleabilidad de sus titulados se ha hecho cada vez mayor en muchos países como consecuencia de las importantes transformaciones que se están produciendo de forma cada vez más acelerada en el trabajo, los mercados laborales y la organización de las empresas. Ya ha sido señalado que se derivan mayoritariamente del impacto de los cambios tecnológicos y sociodemográficos, y de la globalización. Algunas consecuencias de los mismos son los problemas de inserción comentados y, también, la sensibilización creciente acerca de la necesidad de mejorar la empleabilidad de los titulados mediante actuaciones específicas de las universidades que persiguen ese objetivo. Sin duda una de las líneas de actuación para mejorar la empleabilidad es la reorientación de la oferta docente para adaptarla mejor a las señales que emite el mercado de trabajo, y así lo hemos confirmado al destacar la relevancia de las titulaciones para la inserción. Pero también caben otras acciones, consistentes en reforzar la atención a la adquisición de competencias transversales y ofrecer diversos servicios para mejorar la empleabilidad.

La información secundaria acerca de cómo contemplan las universidades españolas esta problemática y qué hacen para buscar soluciones es muy limitada. Por esto, el objetivo principal del capítulo 4 de esta monografía ha sido subsanar esas carencias para mostrar una nueva radiografía del alcance de sus esfuerzos para promover la empleabilidad de los graduados. Con esa finalidad se ha llevado a cabo una revisión de las estrategias de las universidades y se ha elaborado una base de datos sobre los servicios universitarios para la mejora de la empleabilidad y las carreras profesionales. Ambas piezas de evidencia empírica ponen de manifiesto que la mayoría de las universidades atribuyen en la actualidad a la empleabilidad bastante importancia, mucha más que hace poco más de una década. Al mismo tiempo, la evidencia recopilada muestra también sustanciales diferencias en este sentido entre unas universidades y otras.

El análisis empírico realizado ofrece una primera señal clara de la importancia que las universidades españolas conceden a estos temas en la actualidad: con frecuencia los incluyen en sus planes estratégicos. A la luz del estudio llevado a cabo de una amplia muestra de los mismos se constata la inclusión generalizada de estos temas, que son contemplados por lo general al hablar de las opciones fundamentales de las instituciones y establecer prioridades. El panorama identificado es, no obstante, diferente en distintos tipos de universidades y en esa diversidad se detecta que para algunas universidades del sistema español esta es una materia sobre la que todavía deben reflexionar de cara a la elaboración de sus planes estratégicos futuros.

El análisis realizado de los servicios y programas de actuación de las universidades españolas relacionados con la inserción permite ofrecer una clasificación de las políticas de empleabilidad desarrolladas en el plano operativo. La clasificación distingue entre servicios de orientación (antes de la universidad y en la universidad, profesional y laboral), servicios de sensibilización, de información, de formación, de empleo y de emprendimiento, y también observatorios de inserción. Puesto que la clasificación identifica una amplia gama de actuaciones distintas, que no siempre están presentes en todas las universidades, puede servir de guía a la hora de diseñar e implementar los servicios relacionados con la promoción de la empleabilidad por parte de otras universidades.

El análisis del significado que cabe dar a la evaluación llevada a cabo de los servicios para las universidades estudiadas ofrece algunos mensajes de interés. En primer lugar, el análisis de las correlaciones entre la intensidad de las actuaciones sobre empleabilidad de cada universidad en los distintos tipos de servicios considerados en el conjunto del sistema universitario indica que son bajas (de las 45 correlaciones posibles solo 8 son positivas). Esto sugiere que se trata de actuaciones relativamente independientes y que apuntan a distintas dimensiones del problema. Por ello, si se quiere tener una actuación de amplia cobertura e integrada habrá que intervenir en cada uno de los ámbitos identificados.

También hemos hecho una primera exploración del perfil de las universidades más activas en el conjunto de los ámbitos de la empleabilidad. Para ello hemos construido un indicador sintético de la intensidad de las actuaciones

en favor de la empleabilidad de cada institución, y muestra que unas doblan a otras en la amplitud de estos servicios. A partir de ese índice hemos explorado su relación con cuatro indicadores del ranking de resultados de las universidades españolas que ofrece U-Ranking (Aldás y Pérez 2017), que pueden ser considerados índices de calidad de las instituciones en su desempeño. Nuestro índice sintético de servicios de empleabilidad presenta correlaciones positivas y significativas con el ranking general de resultados de las universidades españolas y con los rankings de resultados docentes, de investigación e innovación. Estos ejercicios no pueden interpretarse como relaciones de causalidad, pero indican que las universidades con mejores resultados prestan también, en general, más atención a los servicios de empleabilidad. Es una buena noticia porque indica, probablemente, que su mayor preocupación por los problemas de inserción y el despliegue de más actuaciones para favorecer la empleabilidad de sus egresados es una manifestación más de la calidad de la institución, en distintos ámbitos.

El análisis de más de 30 actuaciones y servicios de empleabilidad llevado a cabo sobre una amplia muestra de 63 universidades españolas ofrece resultados muy diversos. En consecuencia, ofrece ejemplos de buenas prácticas y oportunidades de *benchmarking* para aquellas universidades del sistema universitario español que no tienen tan desarrolladas sus políticas de empleabilidad como las mejores en este terreno. En ese sentido, existe un amplio elenco de programas y actuaciones en algunas instituciones que pueden enriquecer las actuaciones de otras universidades para mejorar la empleabilidad de los titulados en un mercado laboral complejo y con elevadas tasas de desempleo, en el que una inserción de calidad de los graduados de una determinada universidad representa sin duda una ventaja competitiva para la misma.

Los análisis comparativos y las oportunidades de *benchmarking* que puede contemplar una universidad para evaluar sus políticas de empleabilidad pueden tomar como referencia a todas las universidades, pero también centrarse en las instituciones con características y orientaciones más parecidas a la suya, es decir, las que forman parte de su mismo grupo estratégico. Nuestro estudio ha considerado los siete grupos estratégicos identificados en un trabajo anterior de la Fundación BBVA e Ivie (Aldás *et al.* 2016), confirmando diferencias importantes entre esos grupos en la mayor parte de los ámbitos de actuación de las universidades relacionados con la empleabilidad. En otras palabras, la

atención prestada a los servicios de empleabilidad y desarrollo profesional no presenta la misma intensidad y los mismos rasgos en todos los grupos, de modo que este es también un rasgo presente en la diversidad que caracteriza a los grupos estratégicos. Es de destacar que las universidades que más sobresalen por la amplitud de actuaciones relacionadas con la empleabilidad son las integradas en los grupos denominados *universidades altamente especializadas* y *grandes universidades metropolitanas*. Ambos reúnen a la mayoría de las universidades españolas que más destacan en el panorama nacional e internacional en los ámbitos de docencia, investigación y transferencia tecnológica. Ahora sabemos que también sobresalen por la intensidad con la que despliegan las distintas modalidades de servicios de empleabilidad.

Teniendo en cuenta estos resultados, cabe recomendar a otras universidades que en su planificación amplíen y profundicen las líneas estratégicas a favor de la empleabilidad. Las prácticas de las mejores universidades ya reconocen que esta problemática tiene gran importancia para la sociedad, puesto que puede contribuir a facilitar la inserción laboral y el desarrollo profesional y personal de los titulados. Mejorar la empleabilidad puede también estrechar la conexión de la universidad con el tejido productivo y contribuir al desarrollo de la economía de nuestro país mediante el aprovechamiento del capital humano acumulado. Para avanzar en ese terreno es importante que las universidades analicen y evalúen sus líneas de actuación, y sus servicios y programas de promoción de la empleabilidad, comparándolos con los de otras universidades. La información proporcionada en este estudio puede ser de utilidad para esa tarea, al ofrecer una amplia gama de buenas prácticas y facilitar el *benchmarking* de cada universidad en relación con el conjunto del sistema, pero sobre todo con las universidades del grupo estratégico que forman con las instituciones más similares a la considerada.

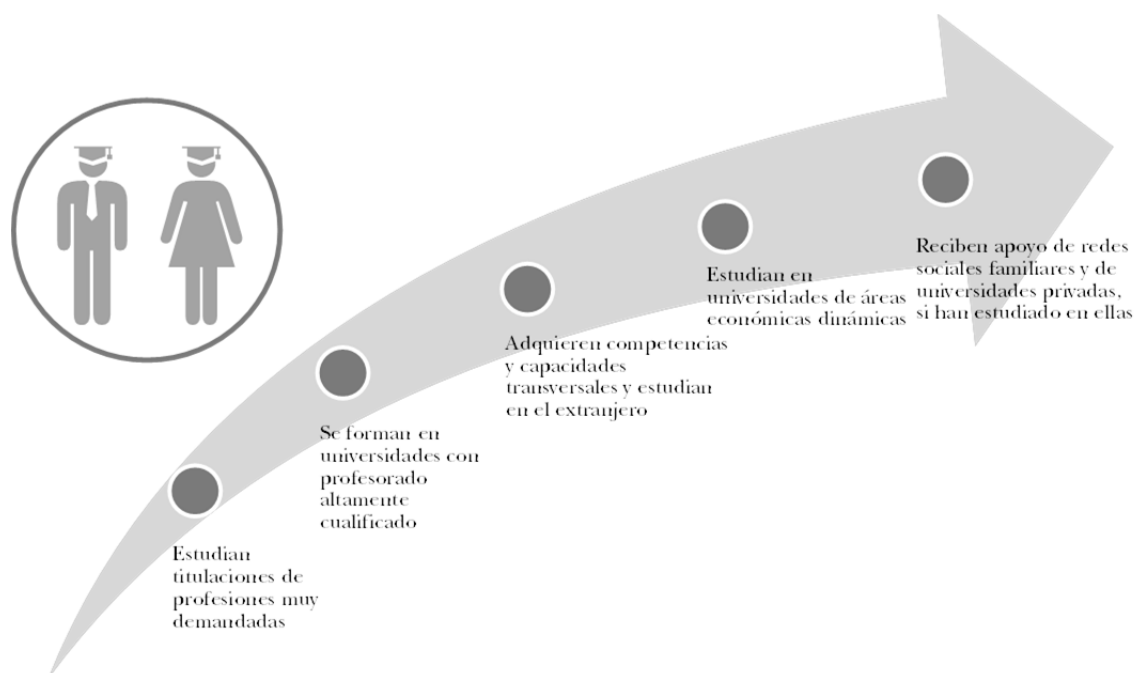
Algunas conclusiones generales

Hemos insistido a lo largo de los capítulos anteriores y en esta síntesis final en que la inserción laboral de los universitarios españoles presenta problemas, pero también hemos señalado que no todos los graduados se ven afectados por los mismos con igual intensidad. Así pues, podemos preguntarnos para concluir cuáles son las variables, factores o circunstancias que reducen los problemas de inserción y cuáles los agravan.

En el plano individual, los graduados con mayor probabilidad de lograr un empleo y que este se ajuste a su formación son aquellos que poseen el mayor número de las siguientes características:

- Han elegido estudios que preparan para profesiones altamente demandadas en el mercado de trabajo, en especial de ciencias de la salud o ingenierías.
- Han tenido experiencias de movilidad durante sus estudios, en especial en el extranjero.
- Han prestado atención a su preparación en competencias transversales como los idiomas o las TIC y han realizado prácticas laborales.
- Han cursado sus estudios en universidades cuya especialización se orienta a las titulaciones con más demanda laboral.
- Han estudiado en universidades en las que la formación del profesorado es más elevada, con un alto número de doctores y cuyos resultados docentes y de investigación son de calidad.
- Han estudiado en universidades que sobresalen por sus resultados docentes e investigadores (U-Ranking), un rasgo que se correlaciona con sus actuaciones de orientación, información, formación y seguimiento para impulsarla entre sus estudiantes y egresados.
- Han estudiado en universidades privadas y en el proceso de inserción se benefician de las redes sociales de sus familias o las de estas universidades.
- Han estudiado en universidades localizadas en las áreas económicas más dinámicas y desarrolladas, cuyo tejido productivo es más intensivo en ocupaciones cualificadas.

ESQUEMA 5.1: Perfil de los universitarios con más opciones laborales



Por el contrario, los graduados con menor probabilidad de lograr un empleo y que éste se ajuste a su formación son los que poseen el mayor número de las siguientes características:

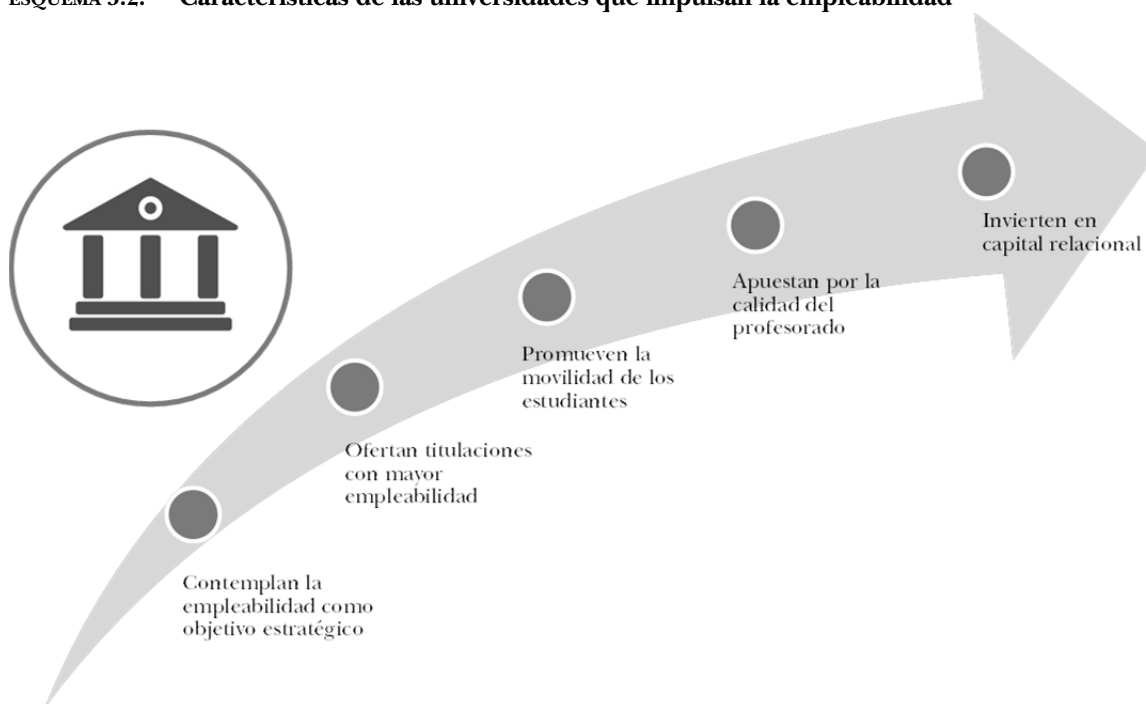
- Han elegido estudios que preparan para profesiones escasamente demandadas en el mercado de trabajo, en especial de humanidades.
- No han tenido experiencias de movilidad durante sus estudios ni las contemplan a la hora de buscar empleo.
- No han prestado atención a su preparación en competencias transversales como los idiomas o las TIC y no han hecho prácticas laborales.
- Han cursado sus estudios en universidades escasamente selectivas en su especialización y cuya oferta formativa no se orienta a las titulaciones con más demanda laboral.
- Han estudiado en universidades en las que la formación del profesorado es modesta, con un bajo número de doctores y cuyos resultados docentes y de investigación son inferiores a la media del sistema universitario.

- Han estudiado en universidades en las que la formación del profesorado es modesta, con un bajo número de doctores y cuyos resultados docentes y de investigación son inferiores a la media del sistema universitario.
- Han estudiado en universidades que no contemplan la empleabilidad como un objetivo estratégico y realizan pocas actuaciones de orientación, información, formación y seguimiento para promoverla entre sus estudiante y egresados.
- Las redes sociales de sus familias o de sus universidades son débiles y no les apoyan en el proceso de inserción.
- Han estudiado en universidades localizadas en las áreas económicas atrasadas o poco dinámicas, cuyo tejido productivo está orientado más hacia las ocupaciones poco cualificadas.

En el plano institucional, las universidades con más capacidad de impulsar la empleabilidad de sus egresados son las que reúnen las siguientes características:

- Consideran que la empleabilidad es un objetivo estratégico de la universidad y desarrollan actuaciones de información, formación y seguimiento para promoverla.
- Poseen una oferta docente que atiende a la empleabilidad de las titulaciones, se mantienen atentas a la información relevante en ese sentido y toman decisiones para mantenerla orientada en esa dirección, abriendo y cerrando titulaciones atendiendo a ese criterio, entre otros.
- Promueven entre sus estudiantes la movilidad, especialmente mediante programas internacionales, así como el dominio de idiomas extranjeros, las prácticas en empresas y la adquisición de competencias TIC.
- Se preocupan por la calidad de su profesorado y, en general, por la calidad de la institución y su reputación.
- Invierten en capital relacional con su entorno, a través de la colaboración con empresas e instituciones en actividades de formación, investigación y transferencia y mediante el desarrollo de vínculos estables con sus egresados (*alumni*)

ESQUEMA 5.2: Características de las universidades que impulsan la empleabilidad



Por el contrario, las universidades con menor capacidad de impulsar la empleabilidad de sus egresados poseen las siguientes características:

- No consideran la empleabilidad un objetivo estratégico de la universidad ni desarrollan con intensidad actuaciones para promoverla.
- Su oferta docente no atiende a la empleabilidad de las titulaciones, presenta una fuerte inercia y se orienta fundamentalmente por los intereses del profesorado de ampliar o mantener los recursos en su campo formativo.
- No promueven entre sus estudiantes la movilidad ni consideran de su responsabilidad el dominio de idiomas extranjeros, las prácticas en empresas y la adquisición de competencias TIC.
- La calidad de su profesorado es inferior a la media y, en general, no sobresalen ni por la calidad de la institución y ni por su reputación.
- No invierten en capital relacional con su entorno, tienen escasa colaboración con las empresas e instituciones en actividades de formación, investigación y transferencia y no han desarrollado vínculos con sus egresados.

Recomendaciones y propuestas de actuación

La síntesis del apartado anterior permite identificar algunas recomendaciones de actuaciones de carácter estratégico de cara a la inserción laboral, que pueden servir para reforzar las fortalezas y aprovechar las oportunidades, paliar las debilidades y evitar las amenazas. Distinguiremos en las mismas entre recomendaciones dirigidas a los estudiantes y sus familias, a las universidades, a las empresas y a los gobiernos.

En el plano de las responsabilidades de los estudiantes y sus familias, las recomendaciones más importantes serían que estuvieran atentas a lo siguiente:

- La elección de la titulación a cursar es muy relevante para la empleabilidad y la inserción posterior: es necesario tomar la decisión reflexivamente y prestar atención a la información disponible sobre el tema.
- La elección de la universidad donde se va a estudiar es importante porque condiciona las titulaciones a cursar, la calidad de la formación, los servicios de apoyo a la empleabilidad que se recibirán y las conexiones iniciales con el entorno de la universidad y la reputación del título obtenido.
- Las competencias adquiridas durante los estudios mediante experiencias en otras universidades, prácticas en empresas, dominio de idiomas o de las TIC facilitan la inserción laboral y, por ello, deben tomarse iniciativas y decisiones para adquirirlas.
- La disposición a moverse, durante y después de los estudios, es clave para ampliar las experiencias formativas y eliminar las limitaciones que pueden representar las características de las ofertas de ocupación del entorno productivo más próximo.

En el ámbito de las universidades nuestras recomendaciones son que presten atención destacada a tres asuntos:

- La oferta de titulaciones de la universidad puede condicionar seriamente la empleabilidad y la inserción posterior de sus estudiantes y graduados: es necesario prestar atención a esta cuestión al diseñarla, tomando decisiones teniendo presente la mejor información disponible sobre el tema y tras

explorar las perspectivas de futuro que pueden afectar a las ocupaciones de los titulados

- Dado que las competencias transversales adquiridas durante los estudios por lo futuros egresados condicionarán su inserción, es importante impulsar su adquisición promoviendo la cultura de la movilidad mediante acuerdos con otras universidades, ofreciendo prácticas en empresas, y facilitando el dominio de los idiomas y de las TIC.
- Las universidades deben favorecer la empleabilidad ofreciendo formación de calidad, ampliando los servicios de apoyo a la empleabilidad y asegurándose de que sus estudiantes acceden a los mismos, y trabajando para acumular capital relacional con sus *alumni* y con las empresas con las que se relacionan.

En el ámbito de las empresas, las recomendaciones se dirigen a los siguientes temas:

- El aprovechamiento del capital humano de los titulados se ve condicionado por la formación recibida y las competencias adquiridas en las universidades, pero también por el perfil de los puestos de trabajo ofrecidos: no es casualidad que el ajuste sea mayor en las empresas más basadas en el conocimiento y solo aumentando el peso de estas organizaciones en el tejido productivo la inserción laboral mejorará.
- El cambio en los perfiles ocupacionales es también un reto para las empresas, pues muchos puestos de trabajo están siendo redefinidos y lo serán más en el futuro como consecuencia de los shocks derivados de la digitalización y la globalización. Las empresas deberían explorar los cambios en curso y los que van a llegar en compañía con las universidades, cooperando en la tarea de anticiparse a los mismos en la medida de lo posible, y prepararse adecuadamente para ello.
- Los retos que plantea el desarrollo de las carreras profesionales conciernen también a las empresas y no solo a los titulados, pues las primeras también necesitan encontrar nuevos equilibrios con sus trabajadores más cualificados con el fin de generar conocimiento y retener el talento del que

depende el núcleo de los saberes de la organización y su competitividad presente y futura.

Por último, los gobiernos se enfrentan también a la necesidad de contribuir a dar respuestas a los enormes retos a los que se enfrenta la formación y el aprovechamiento del capital humano de los universitarios mediante una satisfactoria inserción laboral de los mismos. Para poder hacerlo es imprescindible que actúen, al menos, en tres direcciones:

- Apostar con decisión por la mejora de la información sobre la empleabilidad de los titulados, las trayectorias de inserción y las perspectivas de las ocupaciones, desarrollando observatorios de prospectiva mucho más potentes que los actuales sobre el futuro del empleo.
- Difundir los resultados y las buenas prácticas de las universidades en materia de empleabilidad e inserción entre las instituciones del sistema universitario y entre todos los actores implicados en la inserción (familias, educadores, titulados, empresas) para facilitar una toma de decisiones bien informada.
- Fomentar que las universidades contemplen en sus estrategias su responsabilidad en la empleabilidad de sus titulados, incentivando los esfuerzos en este sentido mediante instrumentos que formen parte de los indicadores de resultados del sistema universitario, de los planes de financiación de las universidades y de los criterios para la acreditación y mantenimiento de las titulaciones.

Apéndice

Apéndice. La empleabilidad en las universidades españolas: Ámbitos de inserción laboral y servicios ofertados

CUADRO A.1: Tipología de actuaciones o servicios ofrecidos por las universidades en materia de inserción laboral y aspectos analizados en cada uno de ellos

IND 1. Servicio de orientación pre-universidad

- IND 1.1. Estudiantes pre-U: Sesiones informativas
- IND 1.2. Estudiantes pre-U: Visitas guiadas
- IND 1.3. Estudiantes pre-U: Sensibilización: concursos / jornadas
- IND 1.4. Estudiantes pre-U: Formación: talleres / estancias / prácticas
- IND 1.5. Estudiantes pre-U: Orientación / Atención personalizada
- IND 1.6. Profesores / orientadores: Recursos para orientadores

IND 2. Sensibilización

- IND 2.1. Estudiantes-U (TLN) / titulados (TLN): Salidas profesionales / Proyecto de futuro
- IND 2.2. Estudiantes-U (TLN) / titulados (TLN): Orientación durante los estudios
- IND 2.3. Estudiantes-U primer año: Jornadas de Acogida / Sesiones informativas

IND 3. Información

- IND 3.1. Estudiantes-U (TLN) / titulados (TLN): COIE
- IND 3.2. Estudiantes-U (TLN) / titulados (TLN): Boletín / Listas de distribución
- IND 3.3. Titulados (TLN): Alumni

IND 4. Formación

- IND 4.1. Estudiantes-U (TLN) / titulados (TLN): Formación competencias transversales - Facultad
- IND 4.2. Estudiantes-U (TLN) / titulados (TLN): Formación competencias específicas - Facultad
- IND 4.3. Estudiantes-U (TLN) / titulados (TLN): Formación competencias transversales - Universidad
- IND 4.4. Estudiantes-U (TLN) / titulados (TLN): Formación competencias específicas - Universidad

IND 5. Orientación profesional y laboral

- IND 5.1. Estudiantes-U (TLN) / titulados (TLN): Orientación laboral - Facultad
- IND 5.2. Estudiantes-U (TLN) / titulados (TLN): Orientación laboral - Universidad
- IND 5.3. Estudiantes-U (TLN) / titulados (TLN): Orientación laboral - Entrevista personalizada
- IND 5.4. Titulados (TLN): Orientación laboral

IND 6. Practicum

- IND 6.1. Estudiantes-U (TLN): Prácticas curriculares - Facultad
- IND 6.2. Estudiantes-U (TLN): Prácticas extracurriculares - Facultad
- IND 6.3. Estudiantes-U (TLN): Prácticas extracurriculares - Universidad
- IND 6.4. Estudiantes-U (TLN): Prácticas curriculares - Universidad
- IND 6.5. Estudiantes-U (TLN): Prácticas internacionales
- IND 6.6. Titulados (TLN): Prácticas / Becas formación en empresas

IND 7. Empleo

- IND 7.1. Estudiantes-U (TLN) / titulados (TLN): Foro de empleo
- IND 7.2. Estudiantes-U (TLN) / titulados (TLN): Bolsa de trabajo
- IND 7.3. Estudiantes-U (TLN) / titulados (TLN): Networking

IND 8. Emprendimiento

- IND 8.1. Empresas: Start-ups / Spin-Off / Incubadora de empresas
- IND 8.2. Estudiantes-U (TLN) / titulados (TLN): Mentoring / Coaching / Tutoring
- IND 8.3. Estudiantes-U (TLN) / titulados (TLN): Emprendimiento - Premios
- IND 8.4. Estudiantes-U (TLN) / titulados (TLN): Coworking
- IND 8.5. Estudiantes-U (TLN) / titulados (TLN): Emprendimiento

IND 9. Observatorio. Estudios de inserción laboral

- IND 9.1. : Observatorio Inserción Laboral / Empleo
- IND 9.2. : Egresados
- IND 9.3. : Empleadores

IND 10. Indicadores de calidad

- IND 10.1. Certificado ISO

Total servicios

CUADRO A.2: Descripción de las variables empleadas para analizar las estrategias y actuaciones sobre empleabilidad de las universidades españolas

Cod	Ámbito	Descripción	Año	Fuente	Nota
IND1	Servicio de orientación pre-universidad	Índice 0-100 de los aspectos contemplados por la universidad destinados a la orientación pre-universidad.	2017	Elaboración propia	La variable original comprende 6 aspectos diferentes. La variable se ha convertido en base 100, presentando un 0 si la universidad no contempla ningún aspecto y 100 si contempla los 6.
IND2	Sensibilización	Índice 0-100 de los aspectos contemplados por la universidad destinados a la sensibilización	2017	Elaboración propia	La variable original comprende 3 aspectos diferentes. La variable se ha convertido en base 100, presentando un 0 si la universidad no contempla ningún aspecto y 100 si contempla los 3.
IND3	Información	Índice 0-100 de los aspectos contemplados por la universidad destinados a la información	2017	Elaboración propia	La variable original comprende 3 aspectos diferentes. La variable se ha convertido en base 100, presentando un 0 si la universidad no contempla ningún aspecto y 100 si contempla los 3.
IND4	Formación	Índice 0-100 de los aspectos contemplados por la universidad destinados a la formación	2017	Elaboración propia	La variable original comprende 4 aspectos diferentes. La variable se ha convertido en base 100, presentando un 0 si la universidad no contempla ningún aspecto y 100 si contempla los 4.
IND5	Orientación profesional y laboral	Índice 0-100 de los aspectos contemplados por la universidad destinados a la orientación profesional y laboral	2017	Elaboración propia	La variable original comprende 4 aspectos diferentes. La variable se ha convertido en base 100, presentando un 0 si la universidad no contempla ningún aspecto y 100 si contempla los 4.
IND6	Practicum	Índice 0-100 de los aspectos contemplados por la universidad destinados al practicum	2017	Elaboración propia	La variable original comprende 6 aspectos diferentes. La variable se ha convertido en base 100, presentando un 0 si la universidad no contempla ningún aspecto y 100 si contempla los 6.
IND7	Empleo	Índice 0-100 de los aspectos contemplados por la universidad destinados empleo	2017	Elaboración propia	La variable original comprende 3 aspectos diferentes. La variable se ha convertido en base 100, presentando un 0 si la universidad no contempla ningún aspecto y 100 si contempla los 3.
IND8	Emprendimiento	Índice 0-100 de los aspectos contemplados por la universidad destinados emprendimiento	2017	Elaboración propia	La variable original comprende 5 aspectos diferentes. La variable se ha convertido en base 100, presentando un 0 si la universidad no contempla ningún aspecto y 100 si contempla los 5.
IND9	Observatorio. Estudios de inserción laboral	Índice 0-100 de los aspectos contemplados por la universidad destinados a Observatorios y estudios de inserción laboral	2017	Elaboración propia	La variable original comprende 3 aspectos diferentes. La variable se ha convertido en base 100, presentando un 0 si la universidad no contempla ningún aspecto y 100 si contempla los 3.
IND10	Indicadores de calidad	Índice 0-100 sobre la calidad del servicio.	2017	Elaboración propia	La variable original comprende 1 aspecto. La variable se ha convertido en base 100, presentando un 0 si la universidad no contempla el aspecto y 100 si lo contempla.
IND_TOTAL	Total servicios	Índice 0-100 sobre el total de aspectos contemplados por las universidades para favorecer la empleabilidad e inserción laboral	2017	Elaboración propia	La variable original comprende 38 aspectos diferentes. La variable se ha convertido en base 100, presentando un 0 si la universidad no contempla ningún aspecto y 100 si contempla los 38.
IS	Índice Sintético	Índice sintético de los aspectos contemplados por las universidades para favorecer la empleabilidad e inserción laboral construido como media de los índices obtenidos en los indicadores 1 a 10			
Num_serv	Número de servicios	Número de aspectos contemplados por las universidades para favorecer la empleabilidad e inserción laboral	2014	Elaboración propia	
urank_global	Índice U-Ranking global		2017	F.BBVA e Ivie	
urank_docencia	Índice U-Ranking de docencia		2017	F.BBVA e Ivie	
urank_investigacion	Índice U-Ranking de investigación		2017	F.BBVA e Ivie	
urank_transferencia	Índice U-Ranking de innovación y desarrollo tecnológico		2017	F.BBVA e Ivie	

CUADRO A.3: Número de actuaciones o servicios ofertados en materia de inserción laboral por las universidades según grupo estratégico

Grupo	Universidad	Ámbitos										Total
		1. Servicio de orientación pre-universidad	2. Sensibilización	3. Información	4. Formación	5. Orientación profesional y laboral	6. Practicum	7. Empleo	8. Emprendimiento	9. Observatorio. Estudios de inserción laboral	10. Indicadores de calidad	
1	U. Oberta de Catalunya	2	2	1	2	3	2	1	2	2	0	17
	U. a Distancia de Madrid	2	1	2	1	2	3	3	2	0	0	16
	UNED	0	2	3	2	1	2	2	1	1	0	14
2	U. Antonio de Nebrija	3	1	2	1	1	2	2	1	1	0	14
	Mondragon Unibertsitatea	5	2	3	1	1	4	2	2	2	0	22
	U. de Vic	5	2	1	1	1	4	1	2	3	0	20
	U. Internacional de Catalunya	5	2	1	2	0	2	2	3	2	0	19
	U. de Deusto	4	2	3	3	3	2	3	2	3	1	26
	U. de Navarra	4	2	3	3	3	6	2	1	1	0	25
	U. Ramon Llull	6	2	3	2	1	2	2	1	2	0	21
	U. Pontificia Comillas	5	1	2	1	0	3	3	4	0	0	19
	U. San Jorge	1	2	2	0	2	4	2	2	2	0	17
	U. Europea Miguel de Cervantes	5	3	2	2	2	3	2	4	2	0	25
	U. CEU Cardenal Herrera	1	2	3	1	2	4	3	4	1	0	21
	U. Europea de Madrid	2	2	3	1	3	3	3	5	0	0	22
	U. Católica de Valencia	2	2	1	2	3	6	2	2	1	0	21
3	U. Politècnica de Catalunya	4	2	2	1	4	3	3	5	2	0	26
	U. Carlos III	6	3	3	1	3	4	2	4	2	0	28
	U. Pompeu Fabra	5	2	3	3	3	3	3	3	3	0	28
	U. Politécnica de Madrid	6	2	2	2	3	5	2	3	3	1	29
	U. Politècnica de València	6	2	3	3	2	3	2	4	3	1	29

CUADRO A.3(cont.): Número de actuaciones o servicios ofertados en materia de inserción laboral por las universidades según grupo estratégico

Grupo	Universidad	Ámbitos										Total
		1. Servicio de orientación pre-universidad	2. Sensibilización	3. Información	4. Formación	5. Orientación profesional y laboral	6. Practicum	7. Empleo	8. Emprendimiento	9. Observatorio. Estudios de inserción laboral	10. Indicadores de calidad	
4	U. de Alcalá de Henares	4	2	2	1	2	4	2	3	1	0	21
	U. de Barcelona	4	2	2	1	4	2	2	5	3	0	25
	U. Autònoma de Barcelona	5	2	2	3	2	5	2	5	3	0	29
	U. Autónoma de Madrid	6	2	3	2	2	4	2	4	3	0	28
	U. Complutense de Madrid	6	2	3	1	3	2	2	4	1	0	24
	U. de València	5	2	3	2	3	4	3	4	3	1	30
5	U. de Lleida	6	2	2	2	1	3	2	4	2	0	24
	U. Pablo de Olavide	4	2	3	1	3	2	3	4	1	1	24
	U. de Vigo	3	1	1	1	2	3	2	3	1	0	17
	U. Miguel Hernández de Elche	6	2	2	1	1	4	2	5	2	1	26
	U. Rovira i Virgili	6	2	2	2	2	4	3	4	3	0	28
	U. de Girona	5	2	1	1	1	5	1	2	3	0	21
	U. Rey Juan Carlos	4	2	1	1	2	5	2	3	1	0	21
	U. Pública de Navarra	5	2	3	1	2	4	2	3	2	0	24
	U. de les Illes Balears	6	2	3	1	3	4	2	4	1	0	26
	U. de Cantabria	4	2	3	1	2	3	3	4	3	0	25
	U. de La Rioja	5	3	2	1	3	4	1	2	1	0	22
	U. Jaume I	6	2	3	1	1	4	2	2	3	0	24
	U. Politécnica de Cartagena	4	2	2	1	1	2	3	4	0	0	19
	U. de Alicante	5	2	3	1	2	4	2	4	1	0	24

CUADRO A.3(cont.): Número de actuaciones o servicios ofertados en materia de inserción laboral por las universidades según grupo estratégico

Grupo	Universidad	Ámbitos										Total
		1. Servicio de orientación pre-universidad	2. Sensibilización	3. Información	4. Formación	5. Orientación profesional y laboral	6. Practicum	7. Empleo	8. Emprendimiento	9. Observatorio. Estudios de inserción laboral	10. Indicadores de calidad	
6	U. de Zaragoza	4	2	3	3	1	4	2	3	3	0	25
	U. de La Laguna	5	2	2	1	2	3	1	5	0	0	21
	U. de Oviedo	3	1	1	1	2	4	2	3	1	0	18
	U. de Córdoba	6	2	2	3	2	2	1	3	2	0	23
	U. del País Vasco	5	3	2	1	2	4	2	4	1	0	24
	U. de Santiago de Compostela	6	2	2	1	2	4	2	3	2	0	24
	U. de Málaga	6	2	3	1	2	3	3	5	2	0	27
	U. de Sevilla	5	2	3	1	1	3	2	5	2	1	25
	U. de Granada	5	2	2	1	2	3	3	4	3	0	25
	U. de Salamanca	4	2	2	3	1	3	3	4	2	0	24
7	U. de Almería	6	2	3	1	2	3	2	3	1	0	23
	U. de Valladolid	3	1	1	1	3	4	2	4	0	0	19
	U. da Coruña	3	2	1	1	2	3	2	3	2	0	19
	U. de Burgos	6	2	2	1	1	2	2	3	3	0	22
	U. de Castilla-La Mancha	4	2	3	2	3	2	2	4	0	0	22
	U. de Extremadura	4	2	1	1	1	5	3	3	2	0	22
	U. de Huelva	4	2	2	1	1	4	2	2	1	0	19
	U. de Murcia	5	2	2	4	2	3	2	0	3	0	23
	U. de Jaén	4	2	1	1	2	2	2	4	1	0	19
	U. de Las Palmas de Gran Canaria	3	2	2	1	2	4	2	2	2	0	20
	U. de León	5	2	1	1	2	4	1	3	1	0	20
	U. de Cádiz	6	2	1	2	1	3	1	3	1	0	20

CUADRO A.4: Composición de los grupos estratégicos

Grupo estratégico	Universidad
1. Universidades a distancia	A Distancia de Madrid Nacional de Educación a Distancia Oberta de Catalunya
2. Universidades privadas	Antonio de Nebrija Cardenal Herrera-CEU Católica Valencia S. Vicente Mártir Deusto Europea de Madrid Europea Miguel de Cervantes Internacional de Catalunya Mondragón Unibertsitatea Navarra Pontificia Comillas Ramon Llull San Jorge Vic-Central de Catalunya
3. Universidades altamente especializadas	Carlos III de Madrid Politécnica de Catalunya Politécnica de Madrid Politécnica de València Pompeu Fabra
4. Grandes universidades metropolitanas	Alcalá Autónoma de Barcelona Autónoma de Madrid Barcelona Complutense de Madrid València (Estudi General)
5. Jóvenes universidades investigadoras	Alicante Cantabria Girona Illes Balears Jaume I de Castellón La Rioja Lleida Miguel Hernández de Elche Pablo de Olavide Politécnica de Cartagena Pública de Navarra Rey Juan Carlos Rovira i Virgili Vigo
6. Universidades regionales generalistas	Córdoba Granada La Laguna Málaga Oviedo País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea Salamanca Santiago de Compostela Sevilla Zaragoza
7. Universidades públicas docentes	A Coruña Almería Burgos Cádiz Castilla-La Mancha Extremadura Huelva Jaén Las Palmas de Gran Canaria León Murcia Valladolid

Bibliografía

- ALBA-RAMÍREZ, Alfonso. «Mismatch in the Spanish Labor Market: Overeducation?». *The Journal of Human Resources* 28, n.º 2 (Spring 1993): 259-278.
- ALDÁS MANZANO, Joaquín, Alejandro ESCRIBÁ ESTEVE, María IBORRA JUAN y Vicente SAFÓN CANO. *La universidad española: Grupos estratégicos y desempeño*. Bilbao: Fundación BBVA, 2016.
- ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación). *Informe ejecutivo: El profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento*. Madrid, 2007. Disponible en: http://www.aneca.es/media/151847/informeejecutivoaneca_jornadasreflexv20.pdf
- BUDRÍA, Santiago y Ana I. MORO-EGIDO. «Education, educational mismatch and wage inequality: Evidence for Spain». *Economics of Education Review* 27, n.º 3 (junio de 2008): 332-341.
- DAVIS, Gerald F. «Mechanisms and the Theory of Organizations». *Journal of Management Inquiry* 15, n.º 2 (junio de 2006): 114-118. 2006
- DEY, Farouk y Christine Y. CRUZVERGARA. «Evolution of Career Services in Higher Education». *New Directions for Student Services* 2014, n.º 148 (Winter 2014): 5-18.
- EUROFOUND (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). *New forms of employment*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2015.
- EUROSTAT. Database. Education and training. Luxemburgo, varios años. Disponible en: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/database> [consulta: mayo de 2017a]
- . Database. European Union Labour Force Survey (EU LFS). Luxemburgo, varios años. Disponible en: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey> [consulta: mayo de 2017b]
- FEDEA (Fundación de Estudios de Economía Aplicada). *Observatorio laboral de la crisis nº23. Enero-Marzo 2014*. Madrid, 2014. Disponible en: <http://www.fedea.net/observatorios-fedea/empleo/> [consulta: XXX]

- FELDMAN, Robert S. *Improving the first year of college: Research and practice*. Nueva Jersey (Estados Unidos): Lawrence Erlbaum Associates, 2005.
- FURBISH, Dale. «An overview of New Zealand career development services». *Australian Journal of Career Development* 21, n.º 2 (Winter 2012): 14-24.
- GARCÍA-MONTALVO, José y José María PEIRÓ SILLA. *Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral. Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2008*. València: Fundación Bancaja, 2009.
- GARCÍA-MONTALVO, José. *Formación y empleo de los graduados de enseñanza superior en España y en Europa*. València: Fundación Bancaja, 2001.
- . «La inserción laboral de los universitarios: entre el éxito y el desánimo». *Panorama social* 6 (ejemplar dedicado a: La reforma de la Universidad, vectores de cambio) (2007): 92-106.
- HERNÁNDEZ ARMENTEROS, Juan y José Antonio PÉREZ GARCÍA dirs. *La Universidad española en cifras 2014/2015*. Madrid: Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), 2016.
- HERNÁNDEZ, Laura y Lorenzo SERRANO. «Efectos económicos de la educación en España: una aproximación con datos PIAAC». En PIAAC. Programa Internacional para la Evaluación de las Competencias de la población adulta, 2013. Informe español. Análisis secundario. Volumen II. Madrid: INEE y OCDE (2013): 66-88. Disponible en internet: <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/internacional/piaac/piaacvol2.pdf?documentId=0901e72b8187670b>
- HULL-BLANKS, Elva, Sharon E.R. KURPIUS, Christie BEFORT, Sonja SOLLENBERGER, Megan F. NICPON y Laura HUSER. «Career goals and retention-related factors among college freshmen». *Journal of Career Development* 32, n.º 1, (septiembre de 2005): 16-30.
- INE (Instituto Nacional de Estadística). Cifras de población. Series detalladas desde 2002. Disponible en: <http://ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=1894> [consulta: julio de 2017a].
- . Contabilidad Regional de España. Disponible en: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736167628&menu=ultiDatos&idp=1254735576581 [consulta: julio de 2017b].
- . Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios EILU-2014. Madrid, 2016. Disponible en:

- http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176991&menu=ultiDatos&idp=1254735976597 [consulta: octubre de 2017c]
- Encuesta de Población Activa (EPA). Madrid, varios años. Disponible en: <http://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=1062> [consulta: mayo de 2017d].
- Encuestas de Estructura Salarial. 2014. Disponible en: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596 [consulta: mayo de 2017e]
- Estadística de la Enseñanza Universitaria. Metodología general. Madrid, 2012. <http://www.ine.es/daco/daco42/ensenan/metouni.pdf> [consulta: julio de 2017f]
- INEE (Instituto Nacional de Evaluación Educativa). *PISA 2012. Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos. Informe español. Volumen I: Resultados y contexto*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2012a. Disponible en internet:
<http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/internacional/pisa2012/pisa2012.pdf?documentId=0901e72b8195d643>
- *PISA 2012. Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos. Informe español. Volumen II: Análisis secundario*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2012b. Disponible en internet:
<http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/internacional/pisa2012/pisa2012lineavolumenii.pdf?documentId=0901e72b817ab56d>
- *PIAAC. Programa internacional para la evaluación de las competencias de la población adulta. 2013. Informe español. Análisis secundario. Volumen I*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2013a. Disponible en internet:
<https://www.mecd.gob.es/inee/dam/jcr:50d1eed2-0b2f-4b3d-9bf6-3ec44feb03ef/piaac2012.pdf>
- *PIAAC. Programa internacional para la evaluación de las competencias de la población adulta. 2013. Informe español. Análisis secundario. Volumen II*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2013b. Disponible en internet:
<https://www.mecd.gob.es/inee/dam/jcr:fdd3f27b-a92e-46f4-8a1c-a02bea07a870/piaacvol2.pdf>
- IUNE (Actividad Investigadora de la Universidad Española). Indicadores bibliométricos de la producción científica de las universidades españolas. Disponible en: <http://www.iune.es> [consulta: julio de 2017].

KNIGHT, Peter y Mantz YORKE. *Learning, curriculum and employability in higher education*. Londres; Nueva York: RoutledgeFalmer, 2004.

MECD (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte) y CCSU (Conferencia de Consejos Sociales de las Universidades Españolas). *Inserción Laboral de los egresados universitarios. La perspectiva de la afiliación a la Seguridad Social: Primer informe*. Madrid, 2014. Disponible en: <http://www.educacion.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/estadisticas/insercion-laboral/Insercion-laboral-egresados-universitarios-.pdf>

MECD (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte). Estadística de universidades, centros y titulaciones. Curso 2014-2015. Disponible en <http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/estadisticas/universidades-centros-titulaciones/curso-2014-2015.html> [consulta: julio de 2017a].

—. Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT). Disponible en: <https://www.educacion.gob.es/ruct/home> [consulta: junio de 2017b].

—. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Estudiantes equivalentes a tiempo completo y créditos matriculados según la dedicación al estudio. Disponible en: <https://www.educacion.gob.es/siiu/> [consulta: julio de 2017c].

—. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Personal Docente e Investigador. Disponible en: <https://www.educacion.gob.es/siiu/> [consulta: julio de 2017d]

—. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Variables e Indicadores de Inserción Laboral. Disponible en: <https://www.educacion.gob.es/siiu/> [consulta: julio de 2017e]

MITCHELL, Kirsty, Madelaine JUDD, Shelley KINASH, Linda CRANE, Cecily KNIGHT, Matthew MCLEAN, David DOWLING, Ros SCHWERDT y Caroline LOVELL. *Case studies to enhance graduate employability: Careers services*. Sydney (Australia): Australian Government Office for Learning and Teaching, 2015.

NACE (National Association of Colleges and Employer). *NACE Professional Standards For College and University Career Services*. Bethlehem (Estados Unidos), 2016.

OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). *Career guidance and public policy: Bridging the gap*. París (Francia), 2004.

—. *Education at a Glance 2016: OECD indicators*. París (Francia), 2016.

- . *Recruiting Immigrant Workers: Europe 2016*. París (Francia), 2016.
- OIE (Observatorio de Innovación en el Empleo). *Informe OIE sobre jóvenes y mercado laboral: El camino del aula a la empresa*. 2014. Disponible en internet: http://www.oie.es/wp-content/uploads/2014/02/oie_estudio.pdf
- PEIRÓ SILLA, José María. «El trabajo de los jóvenes: Empleabilidad, emprendimiento y desarrollo de carrera. Una aproximación psicosocial». *Lectio impartida en el acto de investidura como Doctor Honoris causa por la Universidad Miguel Hernandez de Elche*. 4 de Julio de 2017. Disponible en: <http://protocolo.umh.es/files/2017/07/Discurso-Honoris.pdf>
- PÉREZ GARCÍA, Francisco dir., Francisco ALCALÁ, Francisco J. GOERLICH, Matilde MAS, Joaquín MAUDOS, Javier QUESADA, Ernest REIG, Lorenzo SERRANO, Pilar CHORÉN, Vicent CUCARELLA, Laura HERNÁNDEZ, Juan PÉREZ, Juan C. ROBLEDO, Jimena SALAMANCA y Ángel SOLER. *Crecimiento y competitividad: Los desafíos de un desarrollo inteligente*. Bilbao: Fundación BBVA, 2014.
- PÉREZ GARCÍA, Francisco y Joaquín ALDÁS-MANZANO dirs., Rodrigo ARAGÓN e Irene ZAE-RA. *U-Ranking 2017: Indicadores sintéticos de las universidades españolas*. 5ª edición. València: Fundación BBVA e Ivie, 2017. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/0B9DIuxBCJhBoN0pBQVFKemd4SGc/view>
- PÉREZ GARCÍA, Francisco y Lorenzo SERRANO dirs., José Manuel PASTOR, Laura HERNÁNDEZ, Ángel SOLER e Irene ZAERA. *Universidad, universitarios y productividad en España*. Bilbao: Fundación BBVA, 2012.
- REIG, Ernest dir., Francisco PÉREZ GARCÍA, Javier QUESADA, Lorenzo SERRANO, Carlos ALBERT, Eva BENAGES, Juan PÉREZ y Jimena SALAMANCA. *La competitividad de las regiones españolas ante la economía del conocimiento*. Bilbao: Fundación BBVA, 2017.
- RUIZ, Juan y David MOLERO. «Ocupación laboral y formación complementaria de los titulados universitarios». *Bordón* 62, n.º 1, (2010): 109-122.
- SAVICKAS, Mark L., Laura NOTA, Jerome ROSSIER, Jean P. DAUWALDER, Maria E. DUARTE, Jean GUICHARD, Salvatore SORESI, Raoul VAN ESBROECK y Annelies E.M. VAN VIANENG. «Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century». *Journal of Vocational Behavior* 75, n.º 3, (diciembre de 2009): 239-250.
- SCHOMBURG, Harald. *Carrying out tracer studies: Guide to anticipating and matching skills and jobs volume 6*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2016.
- SCHWAB, Klaus. *The Fourth Industrial Revolution*. San Francisco: World Economic Forum, 2017.

- SERRANO, Lorenzo y Ángel SOLER. *La formación y el empleo de los jóvenes españoles. Trayectoria reciente y escenarios futuros*. Bilbao: Fundación BBVA, 2015.
- SUSSKIND, Richard y Daniel SUSSKIND. «Technology will replace many doctors, lawyers, and other professionals». *Harvard Business Review*, 11 de octubre de 2016. Disponible en: <https://hbr.org/2016/10/robots-will-replace-doctors-lawyers-and-other-professionals> [consulta: noviembre de 2017]
- TODOLÍ SIGNES, Adrián. *El Trabajo en la era de la Economía Colaborativa*. València: Tirant lo Blanch, 2017.
- VAN DEN BORN, Arjan y Arjen VAN WITTELOOSTUIJN. «Drivers of freelance career success», *Journal of Organizational Behaviour* 34, n.º 1, (enero 2013): 24-46.
- WATTS, Alan G. *Strategic Directions for Careers Services in Higher Education. NICEC Project Report*. Cambridge (Inglaterra): NICEC (National Institute for Careers Education and Counselling): CRAC (Careers Research and Advisory Centre), 1997.
- WEF (World Economic Forum). *The Future of Jobs: Employment Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. San Francisco, 2016. Disponible en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf
- YAN-HUA, Bao. «Development of Career Services in Chinese Higher Education». *US-China Education Review B* 4, n.º 5 (mayo de 2014): 331-343.

Índice de cuadros

CUADRO 2.1:	Resultados medios de inserción. Acceso a un empleo. Comunidades autónomas	54
CUADRO 2.2:	Resultados medios de inserción. Acceso a un empleo adecuado a la formación. Comunidades autónomas	55
CUADRO 2.3:	Resultados medios de inserción. Acceso a un empleo con buenas características. Comunidades autónomas	56
CUADRO 2.4:	Resultados medios de inserción. Valoración de los titulados. Comunidades autónomas	57
CUADRO 2.5:	Características de inserción laboral de los titulados universitarios en el curso 2009-2010 por rama de enseñanza. 2014	61
CUADRO 2.6:	Determinantes de la inserción laboral de los titulados universitarios 2014	93
CUADRO 3.1:	Descripción de las variables empleadas para analizar los determinantes de la inserción laboral.....	115
CUADRO 3.2:	Análisis de los determinantes de los resultados de inserción laboral de las universidades	130
CUADRO 3.3:	Determinantes institucionales de la inserción de los egresados universitarios. 2011 y 2014	134
CUADRO 4.1:	Resultados obtenidos del análisis de los planes estratégicos de las 22 universidades seleccionadas	152
CUADRO 4.2:	Intensidades de actuación en los planes estratégicos de cada grupo de universidades	158
CUADRO 4.3:	Ámbitos de actuación y número de actividades que se desarrollan en las universidades	161
CUADRO 4.4:	Resumen de resultados por indicador del total de universidades.....	167
CUADRO 4.5:	Índices medios y desviación típica de cada indicador por grupos estratégicos	170
CUADRO 4.6:	Correlaciones de Pearson entre los servicios de orientación laboral de las universidades y resultados universitarios (U-Ranking y Empleabilidad)	178
CUADRO A.1:	Tipología de servicios ofrecidos por las universidades en materia de inserción laboral y aspectos analizados en cada uno de ellos	211
CUADRO A.2:	Descripción de las variables empleadas para analizar las estrategias y actuaciones sobre empleabilidad de las universidades españolas	212
CUADRO A.3:	Número de actuaciones o servicios ofertados en materia de inserción laboral por las universidades según grupo estratégico	213
CUADRO A.4:	Composición de los grupos estratégicos.....	216

Índice de gráficos

GRÁFICO 1.1:	Población ocupada por nivel de estudios terminados. España, 2000-2016	23
GRÁFICO 1.2:	Población en edad de trabajar por nivel de estudios terminados. España, 2000-2016.....	24
GRÁFICO 1.3:	Población activa por nivel de estudios terminados. España, 2000-2016	25
GRÁFICO 1.4:	Tasa de paro por nivel de estudios terminados. España, 1977-2016.....	26
GRÁFICO 1.5:	Tasa de paro por nivel de estudios terminados. Comparación internacional, 2016.....	27
GRÁFICO 1.6:	Perfil de ingresos a lo largo del ciclo vital. España, 2014	28
GRÁFICO 1.7:	Tasa de empleo de la población de 20 a 34 que terminó sus estudios entre hace 1 y 3 años. Estudios superiores y secundarios posobligatorios, UE-28 y España, 2002-2016.....	30
GRÁFICO 1.8:	Tasa de empleo de la población de 20 a 34 que terminó sus estudios entre hace 1 y 3 años. Diferencia entre estudios superiores y secundarios posobligatorios. UE-28 y España, 2002-2016.....	31
GRÁFICO 1.9:	Tasa de empleo de la población de 20 a 34 años, que terminó sus estudios entre hace 1 y 3 años. Comparación internacional, 2016	32
GRÁFICO 1.10:	Tasa de empleo de la población de 20 a 34 años, que terminó sus estudios entre hace 1 y 3 años. Comparación internacional, 2007	33
GRÁFICO 1.11:	Tasa de empleo de la población de 20 a 34 años según periodo desde que terminó sus estudios. UE-28 y España, 2016	34
GRÁFICO 1.12:	Tasa de empleo de la población de 20 a 34 años según periodo desde que terminó sus estudios. UE-28 y España, 2007	35
GRÁFICO 1.13:	Población ocupada por grupos de ocupación. España, 2000-2016	36
GRÁFICO 1.14:	Ocupados en ocupaciones altamente cualificadas. Comparación internacional, 2016	37
GRÁFICO 1.15:	Ocupados altamente cualificados sobre el total. España, 2016	38
GRÁFICO 1.16:	Ocupados con estudios universitarios sobre el total. España, 2000, 2007 y 2016 ..	39
GRÁFICO 1.17:	Población ocupada en sectores de alta tecnología. España, 2016	40
GRÁFICO 1.18:	Ocupados sobrecualificados con estudios superiores, UE-28 y España. 2002-2016.....	41
GRÁFICO 1.19:	Ocupados sobrecualificados con estudios superiores. Comparación internacional, 2016	42
GRÁFICO 1.20:	Puntuación en PIAAC en matemáticas. Población con estudios universitarios por grupo de edad. Comparación internacional, 2012	43
GRÁFICO 1.21:	Sobrecualificados universitarios según nivel de competencias en matemáticas. Menores de 35 años. España, 2012	44
GRÁFICO 1.22:	Tasa de paro de la población con estudios universitarios por rama de estudio. España, 2006-2016	46
GRÁFICO 1.23:	Salario medio bruto mensual de los ocupados con estudios superiores por rama de estudios, 2006-2015	47

GRÁFICO 2.1:	Resultados de inserción según características personales o formativos. 2014.....	58
GRÁFICO 2.2:	Efectos en la probabilidad de tener empleo. 2014.....	68
GRÁFICO 2.3:	Efectos en la probabilidad de haber tenido empleo. 2014.....	70
GRÁFICO 2.4:	Efectos en la probabilidad de haber encontrado empleo en menos de 1 año. 2014.....	71
GRÁFICO 2.5:	Efectos en la probabilidad del tiempo que ha estado trabajando desde que finalizó la carrera. 2014	74
GRÁFICO 2.6:	Efectos en la probabilidad del ajuste vertical objetivo para los ocupados. 2014.....	77
GRÁFICO 2.7:	Efectos en la probabilidad del ajuste horizontal subjetivo para los ocupados. 2014.....	79
GRÁFICO 2.8:	Efectos en la probabilidad de estar ocupado a jornada completa. 2014	82
GRÁFICO 2.9:	Efectos en la probabilidad de tener un contrato indefinido. 2014.....	84
GRÁFICO 2.10:	Efectos en la probabilidad de tener una base de cotización entre el 4.º y el 5.º quintil. 2014	87
GRÁFICO 2.11:	Efectos en la probabilidad de la utilidad del título para la inserción laboral. 2014.....	90
GRÁFICO 3.1:	Distribución de los indicadores de empleabilidad por tipo de estudios	105
GRÁFICO 3.2:	Distribución de los indicadores de empleabilidad por tipo de universidad	105
GRÁFICO 3.3:	Tasa de afiliación en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010 por universidad y tipo de estudios.....	107
GRÁFICO 3.4:	Tasa de adecuación en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010 por universidad y tipo de estudios.....	108
GRÁFICO 3.5:	Base media de cotización en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010 por universidad y tipo de estudios.....	110
GRÁFICO 3.6:	Tasa de afiliación en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010 por tipo de estudios y por comunidad autónoma de la universidad de egreso.....	111
GRÁFICO 3.7:	Tasa de adecuación en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010 por tipo de estudios y por comunidad autónoma de la universidad de egreso	112
GRÁFICO 3.8:	Base de cotización en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010 por tipo de estudios y por comunidad autónoma de la universidad de egreso	113
GRÁFICO 3.9:	Relación entre los indicadores de inserción en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010 y la nota mínima de admisión de las universidades analizadas..	117
GRÁFICO 3.10:	Relación entre los indicadores de inserción en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010 y el porcentaje de doctores equivalentes a tiempo completo de las universidades analizadas	118
GRÁFICO 3.11:	Relación entre los indicadores de inserción en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010 y el presupuesto por alumno de las universidades analizadas.....	119
GRÁFICO 3.12:	Relación entre los indicadores de inserción en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010 y el número de títulos de grado y máster de las universidades analizadas.....	122

GRÁFICO 3.13: Relación entre los indicadores de inserción en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010 y el porcentaje de estudiantes en cada rama de enseñanza de las universidades analizadas	123
GRÁFICO 3.14: Relación entre los indicadores de inserción en 2014 de los egresados en el curso 2009-2010 y el porcentaje de ocupaciones cualificadas en las provincias donde están ubicadas las universidades analizadas.....	125
GRÁFICO 4.1: Número de actuaciones realizadas por los servicios de universidades para favorecer la empleabilidad e inserción laboral.....	166
GRÁFICO 4.2: Relación entre el índice sintético y el recuento de actuaciones o servicios ofrecidos	167
GRÁFICO 4.3: Índice sintético del total de servicios.....	169
GRÁFICO 4.4: Índice medio de cada indicador sobre los servicios ofrecidos en materia de inserción laboral por grupos estratégicos	172

Índice de gráficos

ESQUEMA 5.1: Perfil de los universitarios con más opciones laborales	203
ESQUEMA 5.2: Población en edad de trabajar por nivel de estudios terminados. España, 2000-2016.....	205

Nota sobre los autores

EQUIPO INVESTIGADOR

Dirección

Francisco Pérez García
(Universidad de Valencia e Ivie)

Investigadores

Joaquín Aldás Manzano
(Universidad de Valencia e Ivie)

José María Peiró Silla
(Universidad de Valencia e Ivie)

Lorenzo Serrano Martínez
(Universidad de Valencia e Ivie)

Belén Miravalles Pérez
(Ivie)

Ángel Soler Guillén
(Universidad de Valencia e Ivie)

Irene Zaera Cuadrado
(Ivie)

Edición

Susana Sabater Millares
(Ivie)

FRANCISCO PÉREZ GARCÍA, premio Nacional Fin de Carrera y doctor en Economía por la Universidad de Valencia, es catedrático de Análisis Económico en dicha universidad y director de investigación del Ivie desde su creación. Sus campos de especialización son el crecimiento económico, la competitividad, la economía regional, la economía de la educación y la economía pública. Ha dirigido nueve tesis doctorales y visitado más de cincuenta universidades y centros de investigación de España, Europa y Estados Unidos. Desde hace treinta años participa de manera continuada en proyectos del Plan Nacional de Investigación y actualmente dirige un grupo de excelencia de la Generalitat Valenciana. Ha publicado setenta libros y más de 180 capítulos de libros y artículos en revistas especializadas nacionales e internacionales, teniendo acreditados seis tramos de productividad investigadora.

JOAQUÍN ALDÁS MANZANO doctor en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Valencia, es catedrático de Comercialización e Investigación de Mercados en la Facultad de Economía de la Universitat de València, profesor investigador del Ivie y visiting research fellow de la Universidad de Glasgow (Reino Unido). Sus campos de especialización principales son el comportamiento del consumidor y los métodos cuantitativos de investigación en marketing. Ha publicado su investigación, entre otros, en el European Journal of Marketing, Journal of Product and Brand Management, Qualitative Marketing Research, European Journal of

Innovation Management, Journal of Services Marketing, Online Information Review, International Journal of Bank Marketing, Neural Computing and Applications o Tourism Management. Es coautor, junto al profesor Ezequiel Uriel del libro Análisis Multivariante Aplicado (Thomson, 2005).

JOSÉ MARÍA PEIRÓ SILLA es Licenciado (1975) y doctor (1977) en Filosofía y Letras por la Universitat de València, licenciado en Psicología (1976) por la Universidad Complutense de Madrid. Doctor *honoris causa* por la Universidade Metodista (São Paulo, 2010). Es Catedrático de Psicología de las Organizaciones de la Universitat de València, *Past-president* de la Asociación Internacional de Psicología Aplicada y director del Instituto Universitario de Investigación IDOCAL. Autor de más de 50 libros y capítulos de libro, y de 130 artículos publicados.

LORENZO SERRANO MARTÍNEZ es licenciado y doctor en Economía por la Universidad de Valencia, así como titulado del CEMFI. Sus áreas de especialización son el crecimiento económico, el capital humano y la economía regional. Ha sido *visiting scholar* en la Universidad de Groningen y en la actualidad es catedrático de Análisis Económico en la Universidad de Valencia y profesor investigador del Ivie. Ha publicado más de cincuenta libros y capítulos de libro y más de cuarenta artículos en revistas especializadas nacionales e internacionales.

BELÉN MIRAVALLES PÉREZ es licenciada en Documentación por la Universitat Politècnica de València (2004) y Diplomada en Biblioteconomía y Documentación por la Universitat de València (2001) En el 2008 se incorporó al Ivie como documentalista donde se ocupa de la gestión documental del Instituto, apoya a la investigación en la búsqueda y recopilación de información y colabora tanto en la actualización de la página web del Ivie como del Observatorio ABACO. Se ocupa del mantenimiento de los diversos perfiles de autor de los investigadores para mejorar la visibilidad de su producción científica.

ÁNGEL SOLER GUILLÉN es licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales, máster en Economía Industrial y doctorando del Departamento de Análisis Económico de la Universidad de Valencia. Es profesor asociado de Estructura Económica de la Universidad de Valencia y desde 1996 ejerce como técnico de investigación en el Ivie. Sus áreas de especialización son la economía de la educación, el desarrollo humano y el mercado de trabajo sobre los que ha publicado veintisiete libros y capítulos de libro.

IRENE ZAERA CUADRADO es licenciada en Administración y Dirección de Empresas (2004) y en Investigación y Técnicas de Mercado (2005) por la Universidad de Valencia. Asimismo es diplomada en Dirección Internacional con una especialización en Marketing por la escuela de comercio Euromed Marseille. Desde 2007 forma parte del equipo de técnicos de investigación del Ivie. Sus campos de especialización son la economía de la educación, el capital humano, los estudios de impacto económico y la evaluación de actividades.