

Reflex

Informe ejecutivo.

El profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento.

Madrid, 28 y 29 de junio de 2007.

Este documento es propiedad de ANECA. Su contenido podrá ser utilizado siempre que se cite su procedencia.

ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN.....	5
MARCO DE REFERENCIA.	6
OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.....	7
1. PRINCIPALES CONCLUSIONES.	9
2. CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LOS GRADUADOS.	12
3. ESTUDIOS UNIVERSITARIOS CURSADOS.....	17
4. LOS PUESTOS DE TRABAJO Y LA SATISFACCIÓN DEL TITULADO CON LOS MISMOS.	29
5. EL PERFIL DEL EMPLEO EN LAS DIFERENTES RAMAS DE CONOCIMIENTO.....	39
6. NIVELES COMPETENCIALES GENERALES ENTRE LOS TITULADOS.	42
ANEXO A. SITUACIÓN EN EL EMPLEO POR RAMA DE CONOCIMIENTO.	54
ANEXO B. COMPETENCIAS ADQUIRIDAS EN LA UNIVERSIDAD.....	67
ANEXO C. NIVELES COMPETENCIALES ADQUIRIDOS Y REQUERIDOS.....	69
ANEXO D. ENSEÑANZA Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS.	77
ANEXO E. AGRUPACIONES DE TITULACIONES EN LA PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	79
ANEXO F. FICHA TÉCNICA ENCUESTA REFLEX EN ESPAÑA.	81



INTRODUCCIÓN.

Higher education should play a strong role in fostering social cohesion, reducing inequalities and raising the level of knowledge, skills and competences in society.

London Communiqué. Towards the European Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world.

Bologna 5th Ministerial Conference. London, 17-18 May 2007.

Consciente del importante momento para la consolidación de un marco europeo de cualificaciones conducente al reconocimiento mutuo de los sistemas universitarios miembros del Espacio Europeo de Educación Superior, el informe que aquí se presenta pretende ser un punto de apoyo para las universidades en su labor de diseño de nuevos planes de estudio basados en el aprendizaje.

Así, el Observatorio de Inserción Laboral de ANECA publica una selección de resultados procedentes de la Encuesta REFLEX que, atendiendo a las diferentes ramas de conocimiento, ponen el acento en la caracterización competencial de los estudios seguidos por los titulados universitarios en relación a las demandas de la Sociedad del Conocimiento.

Junto a este Informe ejecutivo, ANECA publicará el conjunto de los resultados obtenidos en la Encuesta REFLEX en el marco del sistema universitario español.



MARCO DE REFERENCIA.

En los últimos años los países europeos han experimentado la necesidad de introducir cambios en sus sistemas educativos, ya que el mercado laboral no sólo exige de los graduados conocimientos y destrezas a nivel profesional, sino también la capacidad de adaptarse a nuevos ámbitos de desarrollo profesional no necesariamente relacionados con su campo específico de estudio. De esta forma surge la figura de un nuevo tipo de trabajador: el 'profesional flexible'.

El proyecto de investigación 'El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento: Nuevas Exigencias en la Educación Superior en Europa', más conocido como REFLEX, es una iniciativa que forma parte del 6º Programa Marco de la Unión Europea (Contrato No: CIT2-CT-2004-506-352). El presente informe ofrece datos comparativos de hasta trece de los países europeos que han colaborado en el citado proyecto: Italia (IT), Francia (FR), Austria (AT), Alemania (DE), Países Bajos (NL), Reino Unido (UK), Finlandia (FI), Noruega (NO), República Checa (CZ), Suiza (CH), Bélgica (BE), Estonia (ET) y España (ES). La gestión y coordinación del proyecto a nivel europeo se ha llevado a cabo por el *Research Centre for Education and the Labour Market* de la Universidad de Maastricht. En España el proyecto se ha gestionado en colaboración entre la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y el Centro de Estudios en Gestión de la Educación Superior de la Universidad Politécnica de Valencia (CEGES); asimismo ha contado con la participación de 48 universidades españolas y, especialmente, de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Castilla y León.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.

El proyecto REFLEX intenta dar respuesta a tres cuestiones generales e interrelacionadas: (1) ¿qué competencias requieren los graduados en educación superior para integrarse en la sociedad del conocimiento? (2) ¿qué papel desempeñan las universidades en el desarrollo de dichas competencias? (3) ¿cuál es el grado de consecución de las expectativas de los graduados con sus trabajos y de qué forma pueden resolverse los desajustes entre sus expectativas y las características de su trabajo?

Más concretamente el objetivo de este informe, complementario de otros que le acompañan, es presentar algunos de los resultados más significativos de la encuesta que puedan ser de especial relevancia para contribuir a la toma de decisiones de los gestores educativos, considerando como tales a los responsables de la gestión y organización de los estudios en las universidades. Esto incluye, lógicamente, a todos los profesores universitarios, los cuales deben estar interesados en conocer cuál es el destino de sus graduados, sobre todo, en aquellos aspectos que más tienen que ver con la formación que han recibido durante su permanencia en la universidad. En un momento importante para el Sistema Universitario, en el que las universidades han de trabajar en el diseño de nuevos planes de estudio, la información que proporciona el presente estudio sobre la formación recibida por los graduados y requerida por el mercado laboral, pretende convertirse en un elemento de ayuda para la consecución exitosa en esta labor.

Los diferentes apartados del informe tratan de dar respuestas a algunas cuestiones susceptibles de preocupar a los gestores educativos de las universidades, como pueden ser:

- ¿Qué tipo de graduados han estudiado las diferentes carreras?
- ¿Qué opinan esos graduados de los estudios que han recibido?
- ¿Qué han hecho realmente durante los estudios?
- ¿Cómo les va en el empleo actual?
- ¿Qué competencias les exige el puesto de trabajo y cuáles recibieron en la universidad?
- ¿Cómo les va, en todos estos aspectos, comparativamente con los graduados europeos?

Este informe proporciona una primera visión de la trayectoria de los graduados españoles y europeos, pero no permite extraer conclusiones más allá de la mera constatación de los datos¹, ya que sólo se ha atendido a una selección de aquellos resultados que se han considerado como más significativos y susceptibles de interés para el lector. Analizar las relaciones de causalidad o explicar en profundidad los datos presentados exige hacer análisis más rigurosos que serán realizados y publicados en el futuro.

El documento es una primera aproximación descriptiva a algunos resultados de la encuesta REFLEX realizada, cinco años después de acabados sus estudios, a universitarios europeos graduados en el curso 1.999/2.000. En el marco del Proyecto REFLEX se han encuestado cerca de 40.000 graduados en toda Europa y más de 5.500 en España².

Con el objetivo de sintetizar al máximo la información, se ha reducido el conjunto de titulaciones españolas a ocho grandes áreas de estudio³:

- Educación.
- Humanidades y arte.
- Ciencias Sociales.
- Economía y empresa.
- Derecho.
- Ingeniería y arquitectura.
- Salud.
- Ciencias.

¹ El informe presenta resultados por grandes áreas de estudio (o ramas de conocimiento) y por niveles (ciclo corto –CC- y largo –CL-) en aquellos casos en que hacer la separación por niveles era relevante y el tamaño muestral lo permitía.

² La ficha técnica de la encuesta puede consultarse en el ANEXO F al presente documento.

³ El detalle de las agrupaciones de titulaciones por ramas de conocimiento puede encontrarse en el ANEXO E del presente documento.

En ocasiones, estas áreas contienen carreras de ciclo largo y ciclo corto y en tales casos se ha indicado esta desagregación en los resultados. Sin embargo, esta subdivisión no tiene sentido en las áreas de Humanidades y arte, Derecho y Ciencias ya que en la categoría Derecho sólo se incluye la titulación de Derecho y las otras dos contienen en su mayor parte titulaciones de ciclo largo.

En el caso de Humanidades y arte, la única titulación de ciclo corto que forma parte de esta categoría es Biblioteconomía y documentación, mientras que las únicas titulaciones de ciclo corto de Ciencias son Estadística y Óptica y optometría. En ambos casos el número de encuestados resulta insuficiente para extraer una información de calidad considerando una muestra diferenciada.

Por tanto se han desagregado los resultados en ciclo largo y corto para las áreas de estudio de Educación, Ciencias Sociales, Economía y empresa, Ingeniería y arquitectura y Salud. Para el resto de áreas de estudio: Humanidades y arte, Derecho y Ciencias no se ha considerado adecuada esta clasificación y la información no se ha dividido.

1. PRINCIPALES CONCLUSIONES.

Tras una primera aproximación a los datos desprendidos de la encuesta europea REFLEX, destacaremos las siguientes conclusiones:

- ❖ A pesar de los importantes cambios experimentados por el sistema universitario español en las últimas décadas en lo que se refiere a la potenciación del acceso al mismo de sectores cada vez más amplios de población, parece recurrente la desigual distribución de los estudiantes entre ramas de titulaciones, con importantes diferencias en oportunidades laborales aparejadas a las mismas, en función de factores de partida como, por ejemplo, el nivel educativo de sus padres.
- ❖ Por otro lado, las variables socioestructurales que atañen a las oportunidades de los titulados no sólo han de contemplarse en términos de diferencias dentro del propio país, sino en un contexto internacional. Así, por citar algunos ejemplos, de entre los países analizados, el hecho de que España cuente, junto con Italia, con los mayores porcentajes de titulados viviendo en el hogar paterno una vez transcurridos cinco años de la finalización de los estudios universitarios, el hecho de que los titulados españoles, en términos relativos, adolezcan, junto con la República Checa, de los salarios más bajos, o, finalmente, que, a nivel europeo, los españoles sean los graduados con menor movilidad internacional por motivos de estudio de todos los países considerados, sin duda influyen en las expectativas de los graduados.
- ❖ En relación con lo anterior, y sin entrar a valorar comparativamente la calidad de los contenidos en los estudios cursados por los titulados de los países en cuestión, lo cierto es que, en términos generales, los graduados españoles son los menos satisfechos con los estudios universitarios seguidos. Algunos de los aspectos donde más diferencias se observan entre sistemas educativos son:
 - La dedicación, en tiempo, a los estudios universitarios. Por ejemplo, junto con Francia, España es el país en el que más horas dedican semanalmente los alumnos a actividades académicas y de estudio. Frente a las treinta y siete horas del caso español, en países con estudios superiores altamente valorados a nivel internacional, como son los de Reino Unido y Países Bajos, la dedicación semanal de un estudiante universitario está en torno a las treinta horas por término medio.
 - El énfasis en 1) la relevancia del profesor como fuente principal de información en todos los tipos de titulaciones, siempre muy por encima del aprendizaje basado en problemas, y 2) en una enseñanza eminentemente teórica, con niveles bajos comparativamente hablando en lo concerniente a la enseñanza práctica, hacen que el modelo de aprendizaje de la universidad española diste sustancialmente del equilibrio presente en sistemas universitarios globalmente reconocidos de otros países.

- ❖ La satisfacción de los titulados con el trabajo actual en contraste con su situación laboral presente, es otro de los aspectos que merece especial atención, ya que ofrece pistas importantes sobre los elementos a considerar en el ámbito de las perspectivas laborales y formativas de los futuros titulados.
 - Comparativamente con otros países europeos, los graduados españoles presentan un nivel moderado de satisfacción con el trabajo. Entre los titulados con trabajo remunerado, los pertenecientes a las ramas de Educación, Derecho y Ciencias de la Salud son los que expresan una mayor satisfacción con su trabajo actual, mientras que los titulados de Humanidades, Economía y Empresa, y Ciencias estarían en una posición menos cómoda en este sentido. Sin embargo, dichos niveles de satisfacción global, vienen motivados por diversos factores, no siempre coincidentes entre ramas o dentro de un mismo grupo de titulaciones afines.
 - Los aspectos a los que los titulados, en las diferentes ramas de conocimiento y ciclo, y al margen de estar realizando o no una actividad remunerada, otorgan mayor importancia en un trabajo son: la estabilidad laboral, la motivación y el desarrollo profesional o la disponibilidad de tiempo libre al margen del dedicado a la jornada laboral. Sin embargo, las cuestiones en las que los titulados observan mayores carencias en sus trabajos con relación a sus expectativas son las relacionadas con la disponibilidad de tiempo libre, las perspectivas profesionales, los ingresos elevados y la estabilidad laboral. Ahora bien, este orden en los aspectos con más carencias cambia notablemente en razón de las propias condiciones estructurales de empleo y las expectativas de los titulados de las diferentes ramas de estudio.
 - La ocupación desempeñada es un factor de gran relevancia en la definición de la satisfacción del titulado con su puesto de trabajo, ya que está estrechamente ligado con sus expectativas en cuanto al contenido de dicho puesto y las posibilidades de desarrollo de la faceta vocacional en el mismo. Así, esta satisfacción parece ser más alta cuando existe un mayor grado de utilización y requerimiento de conocimientos y habilidades en el puesto de trabajo y una adecuación de dicho puesto a un área de estudios típicamente acorde a la de la titulación. Pero además, interesa resaltar especialmente este factor por su paradójica relación con la emergente figura del 'profesional flexible', ya que las definiciones de nuevos puestos entran en juego con otras anteriores ya socialmente consolidadas, influyendo así en la continua adaptación de las expectativas de los titulados.

- ❖ A pesar de la distancia apreciada en ciertos temas con respecto a los países europeos objeto de análisis, la confluencia creciente entre los diferentes mercados de trabajo, muy por delante de la armonización de los propios sistemas educativos, queda evidenciada, también en el caso español, a través de mapas compartidos de requerimiento de competencias para el desempeño de los puestos de trabajo ocupados por los titulados universitarios.
 - Dentro del ámbito nacional, los titulados con trabajo en la actualidad coinciden al señalar las competencias que prioritariamente les son requeridas en el puesto de trabajo (Capacidad para hacerse entender, Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva, Capacidad para trabajar en equipo y Capacidad para rendir bajo presión), y las que no les son requeridas (Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros, Conocimientos de otras áreas o disciplinas y Capacidad para detectar nuevas oportunidades).
 - Las carreras favorecen la adquisición de competencias como Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos, Capacidad para trabajar en equipo, Capacidad para redactar informes o documentos, Pensamiento analítico y Dominio de su área o disciplina. Ahora bien, sólo una de las mencionadas, Capacidad de trabajar en equipo, se encuentra entre las destacadas como requisito importante en el puesto de trabajo. Cabe resaltar, en este sentido, el caso de España como el país en el que los titulados destacan con mayor rotundidad la escasa utilización, en el puesto de trabajo, de las competencias adquiridas.
 - En los puestos de trabajo ocupados por titulados con un mayor nivel de satisfacción se ha procurado un acercamiento más certero a la demanda de competencias en cada rama de conocimiento. De este modo, se han observado ciertas disparidades entre tales ramas; aunque, es en la comparación entre las competencias requeridas por el puesto de trabajo y las obtenidas en la universidad donde las diferencias entre dichas ramas son más palpables.
 - Entre los titulados de las diferentes ramas de conocimiento existen coincidencias importantes a la hora de señalar las competencias consideradas como más necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, y, de entre éstas, aquellas que adolecen de una menor atención por parte de las diferentes enseñanzas.
 - En términos generales, no se aprecia en ninguna de las ramas de conocimiento una formación orientada sistemáticamente a la cobertura de las principales competencias demandadas, aunque es cierto que unas carreras parecen atender mejor que otras a las demandas más relevantes en competencias del mercado laboral.
- ❖ La impresión de que, globalmente, ninguna de las ramas de conocimiento ha ofrecido una formación orientada a dar cuenta, organizadamente, de las competencias requeridas por los titulados en sus puestos de trabajo, se refuerza a la luz de la debilidad de las correspondencias observadas, salvo en casos puntuales, entre la contribución de la carrera al desarrollo de competencias y el énfasis en métodos de enseñanza en las mismas.
- ❖ Como conclusión final, y sobre la base de informes como el que aquí se presenta, simplemente resta hacer hincapié en la necesidad de centrarse en el trabajo de diseño e implantación sistemática de procesos que contribuyan decisivamente a mejorar las debilidades que, una vez más, han demostrado ser más evidentes e importantes en lo que respecta a la contribución del sistema universitario a la mejora de las condiciones sociales y laborales de los ciudadanos.

2. CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LOS GRADUADOS.

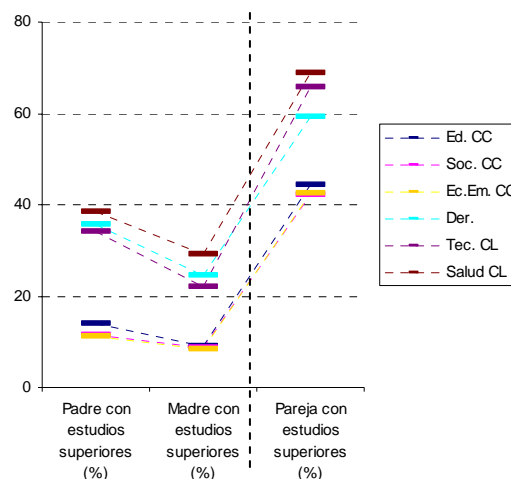
Cuatro rasgos importantes pueden usarse para caracterizar a los graduados de nuestra muestra: origen social, nivel de estudios a la entrada en la carrera, edad y modo de vida.

Origen socioeconómico de los graduados.

Un hecho remarcable que posiblemente define muy bien el sistema universitario español es el del origen socioeconómico de los graduados en los distintos tipos de titulaciones. Un buen indicador de este origen es el nivel de estudios de los padres y el de la pareja analizado en la pregunta *¿Cuál es/era el nivel de estudios de tus padres y, si corresponde, tu pareja actual?* dirigida a todos los graduados.

La Figura 2.1 muestra tipos de titulaciones en que los niveles educativos de los padres son más y menos elevados respectivamente. Se aprecia que Salud CL, Técnicas CL y Derecho son las áreas en las que el origen social de los graduados es más elevado (hecho que posiblemente también se perpetua si tenemos en cuenta, además, el nivel educativo de la pareja). Por el contrario, tres tipos de titulaciones de ciclo corto, Educación, Sociales y Empresariales, están nutridas de graduados de más bajo origen sociocultural. **Dados los distintos niveles de oportunidades laborales de estas áreas, como se verá más adelante, algún interrogante se plantea sobre la equidad de nuestro sistema universitario.**

Figura 2.1. Porcentaje de graduados con padres y pareja con estudios superiores, por tipo de titulación.

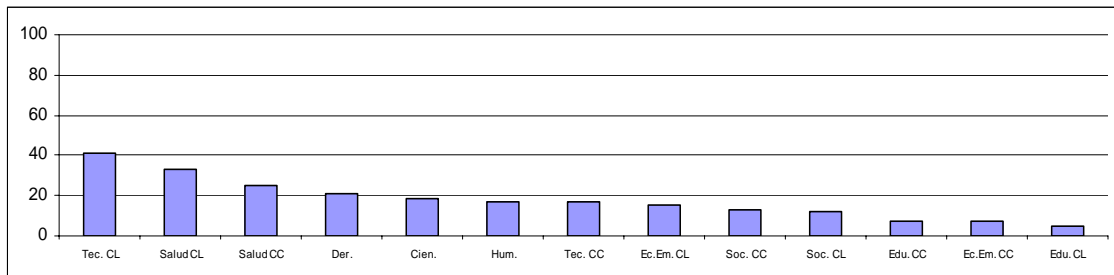


Nota: Sólo se representan los tres tipos de titulaciones con porcentajes más altos y bajos

Notas obtenidas en secundaria.

Otro aspecto que caracteriza fuertemente el tipo de estudiantes que siguen cada carrera viene dado por el nivel de notas obtenidas en la enseñanza secundaria. La pregunta que se formulaba a todos los graduados era *¿Qué nota media obtuviste en esos estudios?* (refiriéndose a los estudios previos a los estudios universitarios). Los porcentajes de graduados que declaran que ingresaron con nota media de, al menos, sobresaliente, vienen dados en la Figura 2.2. Se aprecia que los porcentajes más elevados son los de Técnicas CL y Salud (estudios tradicionalmente con altas notas de acceso), pero también en Derecho (que no suele tener notas de corte altas). Los estudios de Educación se encuentran en el extremo opuesto.

Figura 2.2. Porcentaje de graduados con nota media de sobresaliente en secundaria, por tipo de titulación.

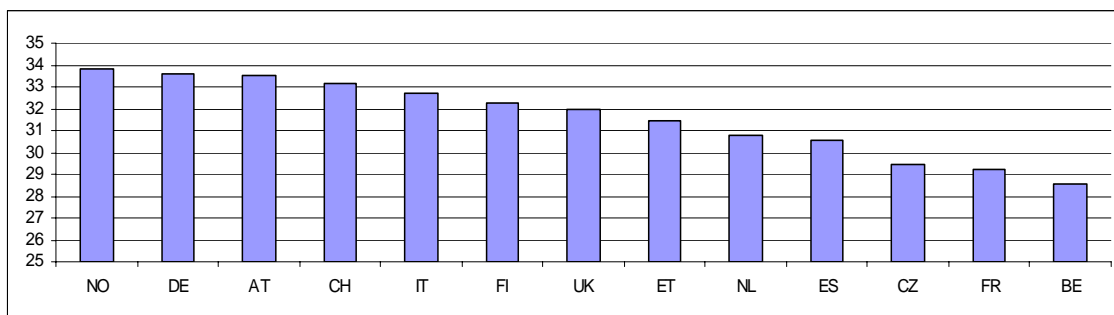


Edad de los graduados.

Otro rasgo destacado es la edad de los graduados. La encuesta se ha hecho a individuos que se graduaron en el año 2.000 de carreras de primer nivel universitario (no doctorados). Por su interés, en la Figura 2.3., se presentan los datos de los distintos países europeos. Se aprecian diferencias muy importantes entre unos países y otros: desde los casi 34 años en Noruega hasta los 28,5 en Bélgica. ¿Qué explica estas diferencias? Evidentemente la diferente duración de los estudios. Sin embargo, esa diferente duración no tiene una interpretación nada sencilla. Hay al menos cuatro motivos para que los estudios duren más o menos. En primer lugar, porque la duración formal de los estudios es diferente. Hay países, como Italia, en que todas las carreras duraban formalmente cinco años. Una segunda causa es la duración real. En países de tradición germánica, Alemania o Austria, la duración real es siempre considerablemente mayor que la formal. Una tercera razón, que es importante en países con mercados laborales muy abiertos (caso, por ejemplo, de Noruega y Suiza), es que los estudiantes intercambian con frecuencia periodos de trabajo y de estudio en ciertos países, lo que hace que acaben más tarde los estudios universitarios, aunque a cambio poseen una gran experiencia laboral. Por último, una cuarta razón es la mayor proporción de adultos incorporándose a los estudios universitarios (posiblemente este es el caso del Reino Unido). Un estudio más detallado permitiría diferenciar las diversas causas. De momento esta Figura nos muestra un buen ejemplo de lo compleja que es la comparación entre países y lo peligroso que sería extraer conclusiones inmediatas de los datos.

Nótese que la edad de los graduados españoles es relativamente baja a pesar de los altos niveles de repetición que tiene nuestro sistema. Esto posiblemente se explica por la mucha menor flexibilidad estudios-trabajo y por la menor proporción de adultos entrando en el sistema.

Figura 2.3. Edad media de los graduados encuestados cinco años después de acabar los estudios superiores, por países.



Modo de vida de los graduados.

Un tercer rasgo muy peculiar para caracterizar a los graduados es su modo de vida cinco años después de haber acabado sus estudios. Las Figuras 2.4.1. y 2.4.2. para España y Europa muestran diferencias muy significativas, especialmente entre países. **El número de graduados viviendo con sus padres supera el tercio de los encuestados en España e Italia, mientras que en el resto de países los porcentajes son muy inferiores.** Diferencias estructurales de contexto, de mercados laborales y también culturales, explican esas distancias tan importantes.

Dentro de España, existen también diferencias relevantes, que aparentemente están relacionadas con el mejor estatus laboral de los graduados de ciertos tipos de titulación (Técnicas o Salud CL); aunque no es éste el único factor si se observa que los titulados de Salud CC son los que en mayor porcentaje siguen sin emanciparse. En cualquier caso, aun fijando nuestra atención en los titulados más emancipados en España, los de Técnicas CL, no alcanza los niveles del resto de países, exceptuando Italia.

Figura 2.4.1. Porcentaje de graduados viviendo con sus padres cinco años después de acabar los estudios superiores, por países.

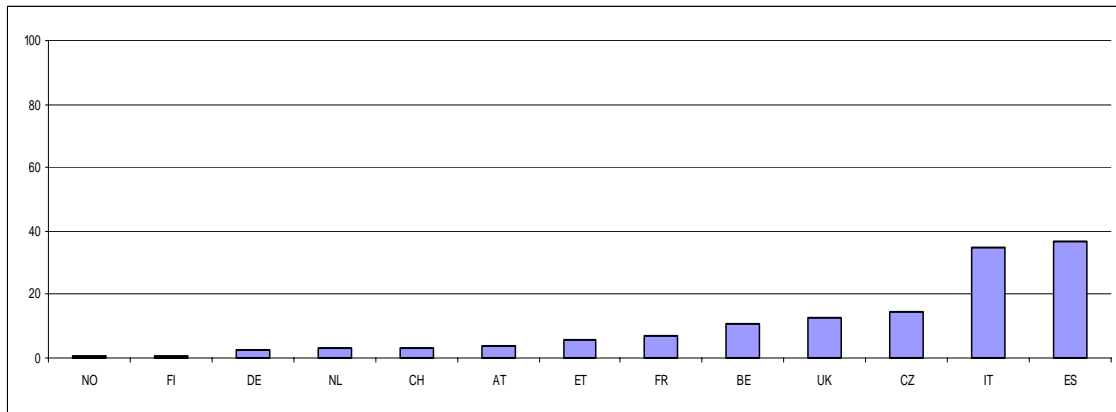
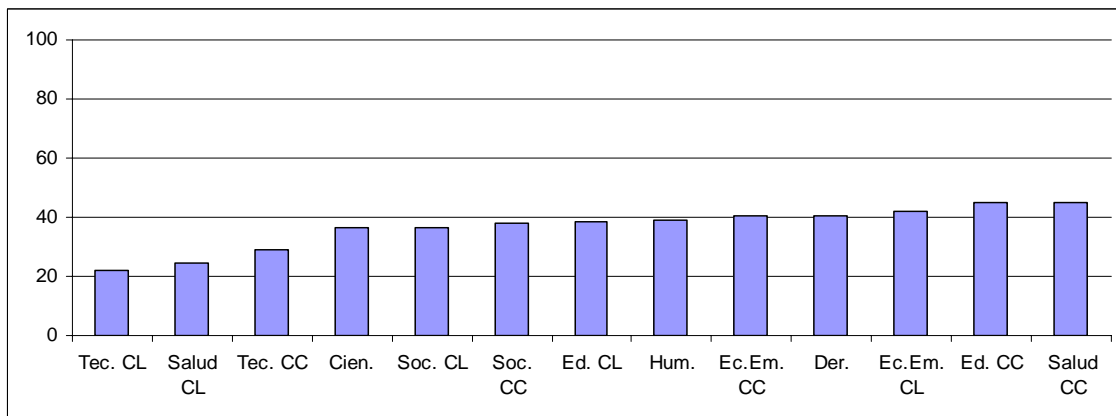


Figura 2.4.2. Porcentaje de graduados viviendo con sus padres cinco años después de acabar los estudios superiores, por tipo de titulación.



3. ESTUDIOS UNIVERSITARIOS CURSADOS.

En esta apartado se van a considerar un conjunto de características de la carrera cursada por los graduados y valorada cinco años después de acabada.

¿Cómo era la carrera?

Las horas semanales dedicadas a los estudios (incluyendo clases, estudio y todo tipo de actividades académicas) se presentan en las Figuras 3.1.1. y 3.1.2. La pregunta de la encuesta se formulaba de la siguiente forma para todos los graduados: *'Aproximadamente, cuántas horas destinabas a tus estudios (asistencia a clase, estudio personal...)'* haciendo referencia a una semana lectiva normal durante los dos últimos años de carrera. El gráfico por países es algo sorprendente. En ningún país europeo los estudiantes dedican más de 40 horas a las actividades académicas en una semana normal. Francia con 39 horas y España con 37 están a la cabeza. **En países con estudios superiores altamente valorados a nivel internacional (Reino Unido y Países Bajos) parece que bastan unas 30 horas de dedicación a la semana** para seguir adelante. ¿Cómo es esto posible? ¿Por qué en España un estudiante necesita trabajar un 20% más que en esos países? Son cuestiones para la reflexión.

Entre las diferentes áreas de estudio españolas también hay diferencias significativas: desde las más de 40 horas semanales de dedicación en Técnicas y Salud, hasta menos de 35 en Derecho, Sociales y Educación CC y Empresariales CC.

Figura 3.1.1. Horas semanales dedicadas a los estudios, por países.

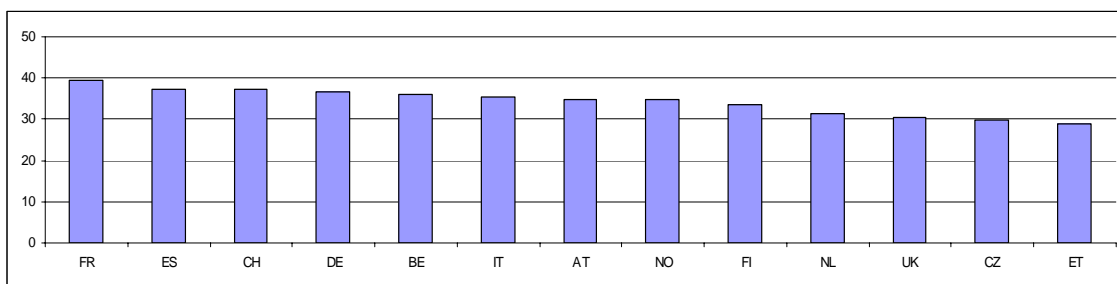
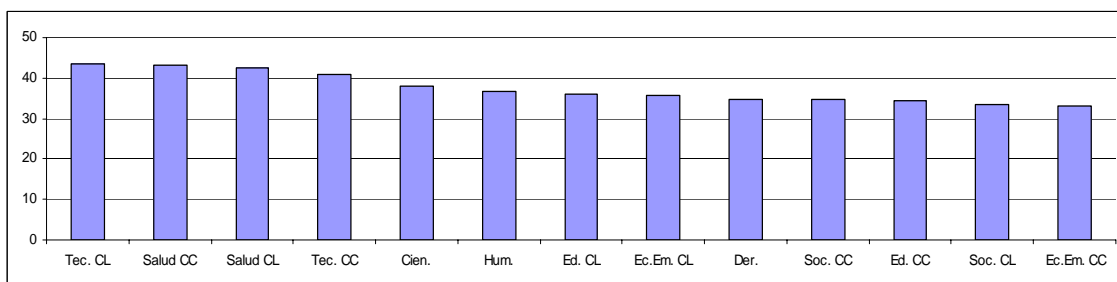


Figura 3.1.2. Horas semanales dedicadas a los estudios, por tipo de titulación.



En las Figuras 3.2.1. y 3.2.2. hemos combinado (estandarizando por un índice con base 100) dos respuestas de los graduados para poder así comparar cuánto afirman que hay que trabajar para aprobar y las horas declaradas de estudio. Lógicamente debería haber una correspondencia entre ambos índices, pero no siempre es así. Por ejemplo, en el caso español los graduados de Salud CC dedicaban mucho tiempo al estudio, pero, sin embargo, no dicen que había que trabajar mucho. Se podrían interpretar estas discrepancias tomando en consideración que se trata de estudios a los que hay que dedicarles horas de trabajo, pero el esfuerzo no es especialmente elevado.

A nivel internacional se ven discrepancias llamativas, como es el caso de Italia, Austria y el Reino Unido, países en los que los graduados dicen que hay que trabajar mucho para aprobar. Sin embargo, a la postre, las horas reales dedicadas al estudio no se corresponden en igual medida. Así, parece claro que las percepciones de los graduados sobre la dificultad y el prestigio son en buena medida culturales.

Figura 3.2.1. Índice basado en las horas reales dedicadas a los estudios y la opinión sobre la dificultad de los estudios, por tipo de titulación.

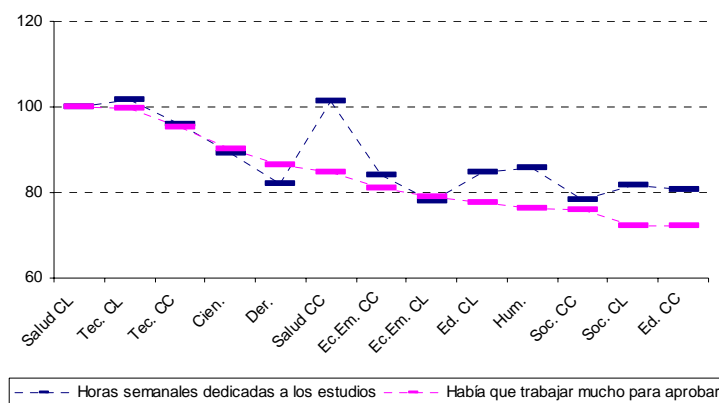
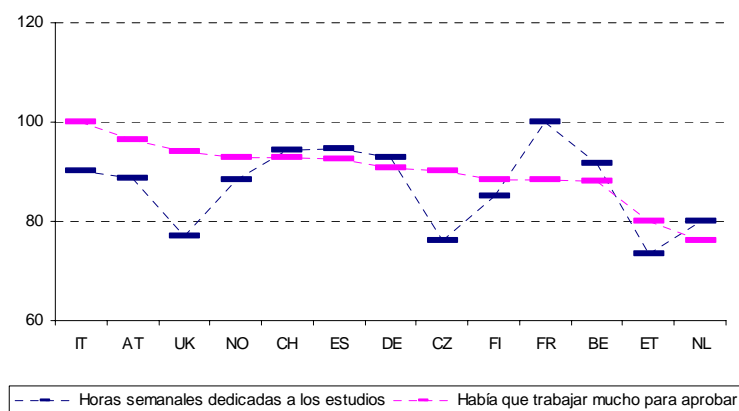


Figura 3.2.2. Índice basado en las horas reales dedicadas a los estudios y la opinión sobre la dificultad de los estudios, por países.



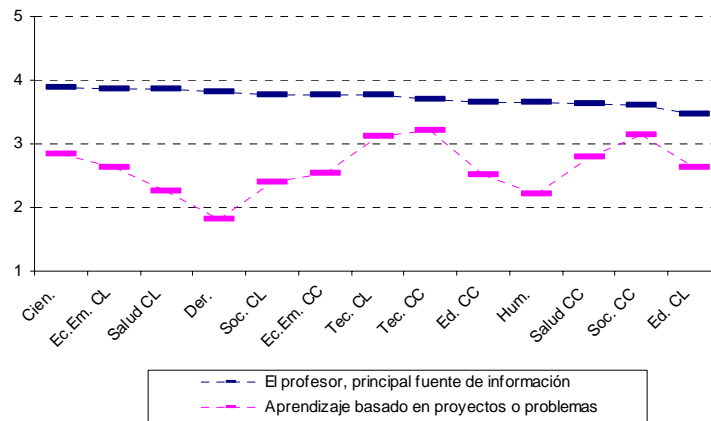
¿Qué tipo de aprendizaje se enfatizaba más en la carrera?

La encuesta preguntaba a los graduados sobre aquellos aspectos relacionados con la formación en los que se había hecho más énfasis durante la carrera.

Las respuestas las hemos agrupado por aspectos afines en varias Figuras. En las Figuras 3.3.1. y 3.3.2. se presentan los resultados de dos aspectos que, en principio, deberían ser opuestos: el profesor como fuente principal de información y el aprendizaje basado en problemas. La Figura 3.3.1. **para el caso de España**, muestra la **relevancia del profesor como fuente principal de información en todos los tipos de titulaciones, siempre por encima del aprendizaje basado en problemas** que sólo toma valores por encima del 3 en el caso de las Técnicas y Sociales CC. La valoración tan baja del aprendizaje basado en problemas en dos áreas en las que parece que el resolver problemas es esencial (Derecho y Salud CL), es llamativo.

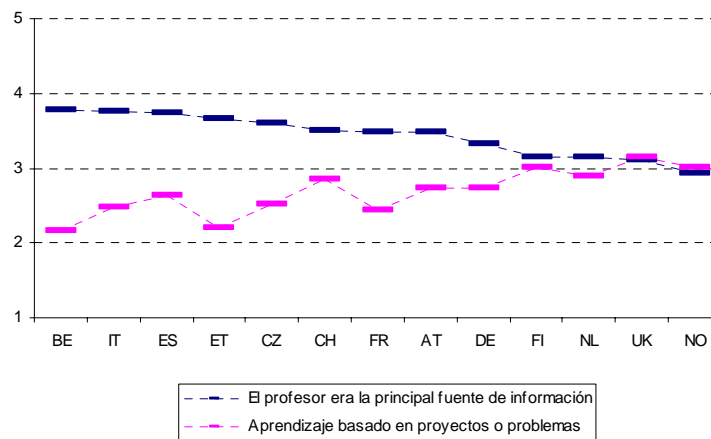
En el caso europeo la tendencia divergente entre ambos modelos es muy clara. Cuanta más alta es la relevancia del profesor, menos es la del aprendizaje basado en problemas. En los dos países Nórdicos, en los Países Bajos y en el Reino Unido ambos **sistemas de aprendizaje** están **más equilibrados** lo que **posiblemente explique una parte de la buena consideración internacional de esos sistemas universitarios.**

Figura 3.3.1. Valoración del énfasis hecho en el profesor como principal fuente de información y en el aprendizaje basado en problemas, por tipo de titulación.



Nota: Valores medios de una escala entre 1-‘Nada’ y 5-‘Mucho’.

Figura 3.3.2. Valoración del énfasis hecho en el profesor como principal fuente de información y en el aprendizaje basado en problemas, por países.

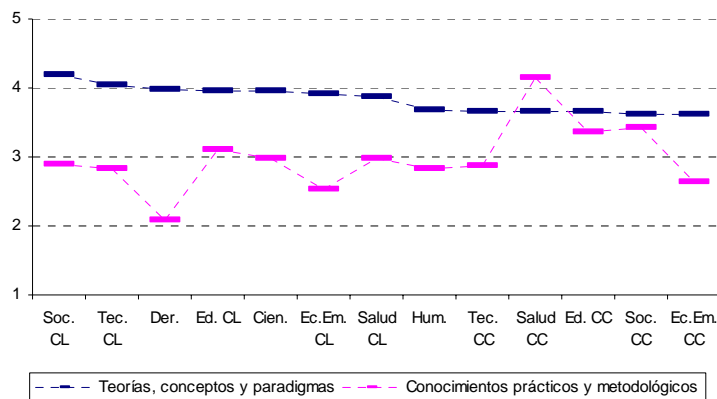


Nota: Valores medios de una escala entre 1-‘Nada’ y 5-‘Mucho’.

El énfasis hecho en los conocimientos teóricos es muy elevado en todas las titulaciones especialmente en las de ciclo largo (en lo que se diferencian claramente de las de ciclo corto). El acento en la enseñanza práctica, por el contrario, es, en general, bajo (por debajo de la media 3) en casi todas las titulaciones, especialmente en Derecho. Sin embargo, la enseñanza práctica es más enfatizada en Salud CC.

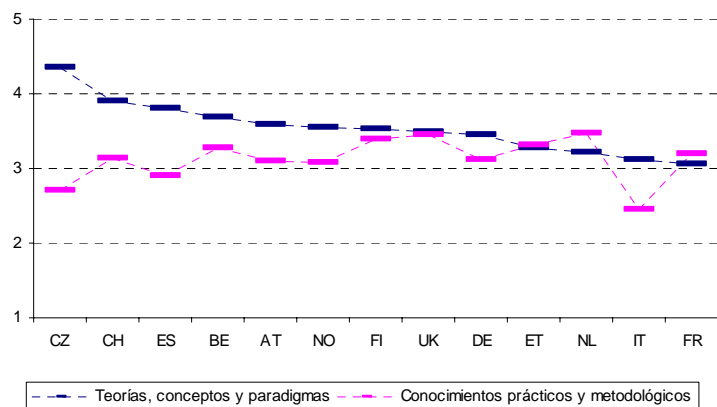
España es uno de los países en los que la enseñanza teórica es más enfatizada (junto a R. Checa y Suiza), pero, según la opinión de los titulados, **con niveles bajos comparativamente hablando en lo concerniente a la enseñanza práctica**; aunque es Italia el país en el que el énfasis en este terreno es menor.

Figura 3.4.1. Valoración del énfasis hecho en los conocimientos teóricos y en los conocimientos prácticos, por tipo de titulación.



Nota: Valores medios de una escala entre 1-‘Nada’ y 5-‘Mucho’.

Figura 3.4.2. Valoración del énfasis hecho en los conocimientos teóricos y en los conocimientos prácticos, por países.

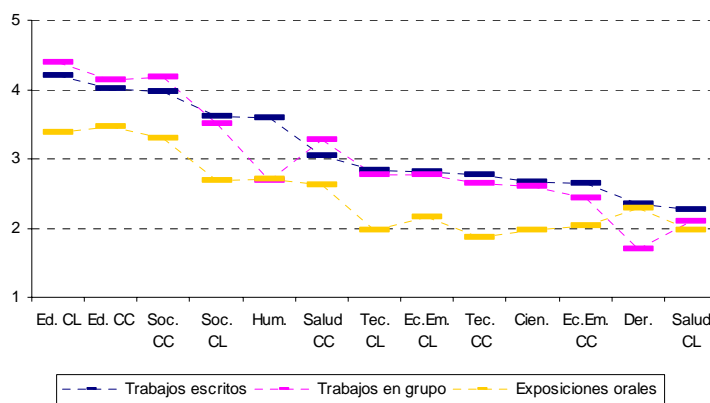


Nota: Valores medios de una escala entre 1-‘Nada’ y 5-‘Mucho’.

El interés por parte de la titulación en el tipo de trabajos demandados a los estudiantes (escritos, orales, en grupo, asistencia a clase) es presentado en las Figuras 3.5.1 y 3.5.2. En el caso de España existe una curiosa tendencia decreciente para los tres primeros tipos de exigencias: desde Educación, en las que los tres se requieren con cierta relevancia, hasta Derecho y Salud CL en las que las exigencias de este tipo de trabajos son menores. **La demanda de exposiciones orales es percibida como muy baja en casi todas las áreas.**

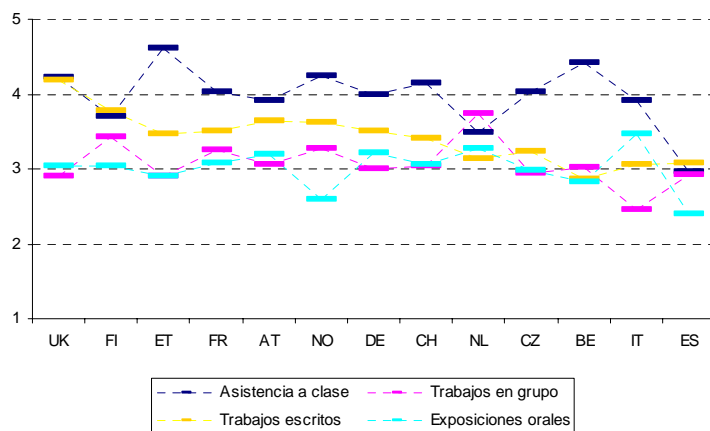
En el caso europeo, la Figura 3.5.2 no muestra ninguna pauta determinada por países. Sólo señalar que es España el país en el que el conjunto de los cuatro "requerimientos" es menor, mientras que es en el Reino Unido donde, todos en conjunto, son más enfatizados.

Figura 3.5.1. Valoración del énfasis hecho en los trabajos escritos, las exposiciones orales y los trabajos en grupo, por tipo de titulación.



Nota: Valores medios de una escala entre 1-‘Nada’ y 5-‘Mucho’.

Figura 3.5.2. Valoración del énfasis hecho en los trabajos escritos, las exposiciones orales y los trabajos en grupo, por países.



Nota: Valores medios de una escala entre 1-‘Nada’ y 5-‘Mucho’.

Las prácticas en empresa.

Dos preguntas se hacían en la encuesta en relación con las prácticas en empresas:

- ¿En qué medida se hacía énfasis en tu carrera en los siguientes métodos de enseñanza y aprendizaje? Prácticas en empresas, instituciones o similares
- ¿Realizaste una o más prácticas en empresas, instituciones o similares como parte de tu carrera?

En las Figuras 3.6.1. y 3.6.2. se presentan conjuntamente ambos resultados, que se han estandarizado mediante un índice de base 100 a fin de poder compararlos⁴.

En el caso español existe bastante armonía entre ambas líneas. Casos como el de Educación o el de Salud CL, en los que el énfasis en las prácticas está por debajo de la realidad, si realmente las han hecho, podrían indicar que las prácticas en empresa son de menor calidad.

En Europa también existe similitud entre ambas líneas, siendo sorprendente la baja proporción de estudiantes que han realizado prácticas en países como el Reino Unido o Suiza.

⁴ Un índice creado dividiendo todos los valores por el máximo de cada serie y multiplicando por 100

Figura 3.6.1. Índice basado en el énfasis dado a las prácticas en la carrera y en el porcentaje de los que las han realizado, por tipo de titulación.

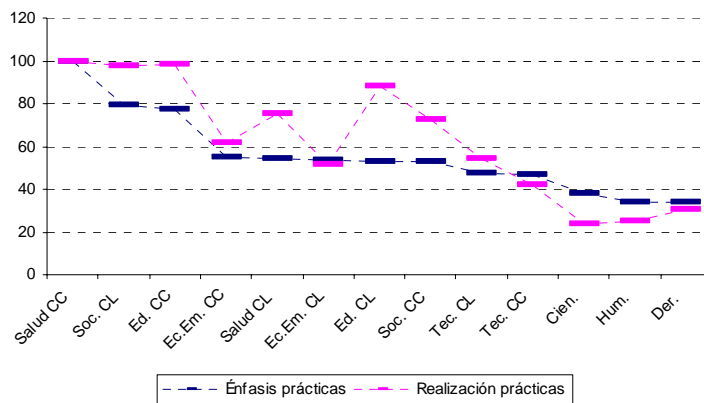
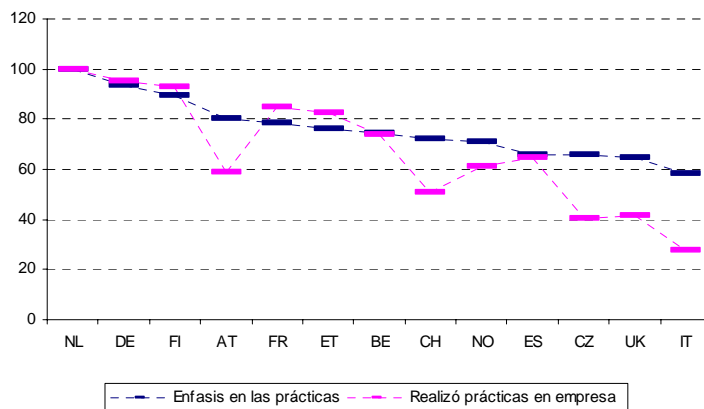


Figura 3.6.2. Índice basado en el énfasis dado a las prácticas en la carrera y en el porcentaje de los que las han realizado, por países.



La dedicación exclusiva al estudio.

Tras analizar los resultados de la pregunta *¿Cuál fue tu situación e los dos últimos años de carrera?* dirigida a todos los graduados, **es un punto a destacar la nada desdeñable proporción de graduados que declaran que no era su principal actividad** (en la mayoría de los casos porque la compaginaban con el trabajo). Aparte del caso excepcional de Estonia, **en muchos países** (Austria, Italia, Finlandia, R. Checa, Suiza, Países Bajos) **más de un 20% de los estudiantes estaban ya incorporados a otras actividades**. En España es destacable la alta proporción de estudiantes en esta situación en Empresariales y los relativamente altos porcentajes en Técnicas y Sociales. Lógicamente, en Salud, donde el título es requisito imprescindible para el empleo, los porcentajes son muy bajos.

Figura 3.7.1. Porcentaje de graduados que en los dos últimos años de carrera los estudios no eran la principal actividad, por países.

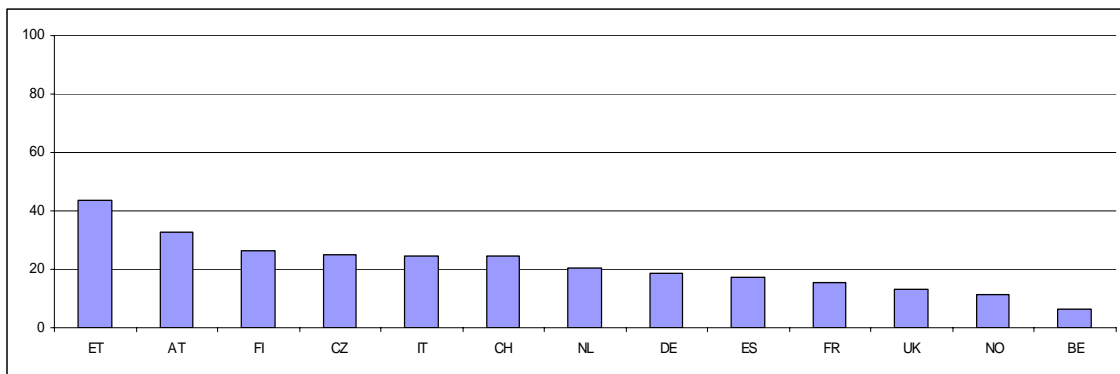
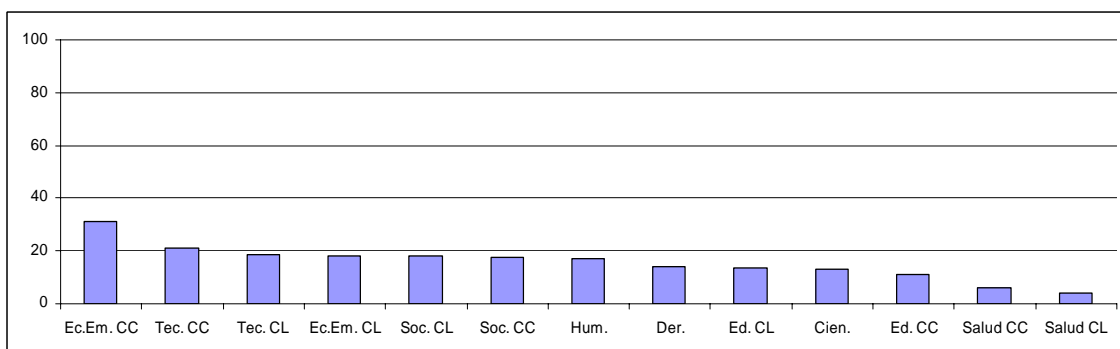


Figura 3.7.2. Porcentaje de graduados que en los dos últimos años de carrera los estudios no eran la principal actividad, por tipo de titulación.



Movilidad durante los estudios.

La movilidad internacional de los estudiantes españoles es muy baja como se observa en los resultados de la pregunta *¿Has residido en el extranjero durante la carrera por motivos de estudio o trabajo?* formulada a todos los graduados. El caso de Humanidades, con las filologías incluidas, es una excepción fácilmente explicable. Es llamativo que sean las carreras de ciclo largo en las que hay más movilidad, y que sea muy baja en todas las de ciclo corto. **Quizá los orígenes socioeconómicos que se mencionaban al principio de este informe puedan justificar, en parte, estos datos, más que razones de tipo académico.**

A nivel europeo, los españoles son los graduados con menor movilidad internacional por motivos de estudio de todos los países considerados.

Figura 3.8.1. Porcentaje de graduados que han realizado estudios en el extranjero durante la carrera, por tipo de titulación.

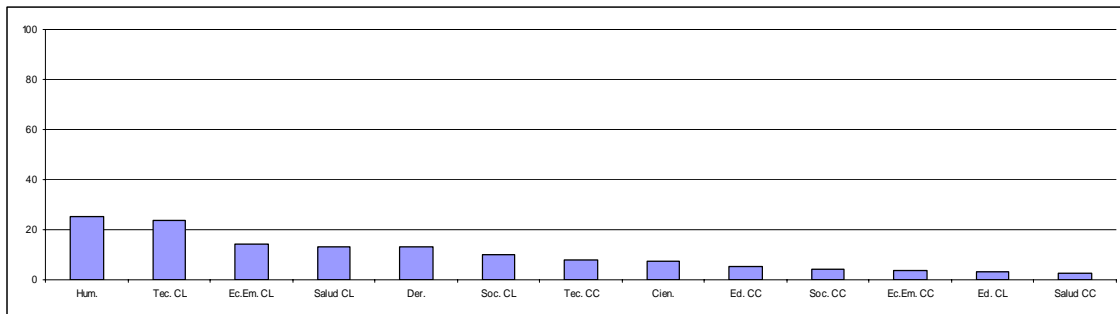
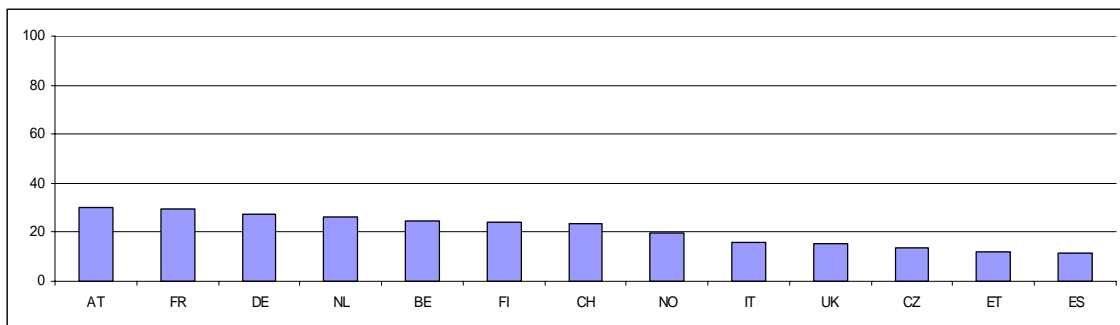


Figura 3.8.2. Porcentaje de graduados que han realizado estudios en el extranjero durante la carrera, por países.



Valoración global sobre los estudios.

Una cuestión de interés es la valoración global de los estudios que hacen los graduados respondiendo a la cuestión *'Si pudieras volver atrás y fueras libre para elegir una carrera, ¿qué elegirías?'*.

Entre los graduados europeos, los españoles son los menos satisfechos con los estudios realizados con sólo un 50% que declaran que volverían a estudiar la misma carrera en la misma universidad, frente a porcentajes de "plena satisfacción" superiores al 60% en casi todos los países. Sin embargo, el resultado más llamativo es que casi un 10% de los españoles piensa que no volvería a seguir estudios de ningún tipo, cuando este porcentaje es casi nulo en el resto de países. Este resultado se podría explicar por la mala situación laboral de algunos graduados españoles (como se verá mas adelante).

Los porcentajes de graduados "plenamente satisfechos" y "totalmente insatisfechos" para las diversas titulaciones es llamativa a la par que consistente. Carreras más profesionales y altamente vocacionales como las de Salud CC o Educación CC tienen los mayores niveles de satisfacción, mientras que carreras con perfiles profesionales más indefinidos son las que generan mayor descontento. Es, una vez más, destacable el bajo nivel de satisfacción de los graduados que han estudiado Ciencias.

Figura 3.9.1. Porcentaje de graduados que manifiestan que 'estudiarían la misma carrera en la misma universidad' y que 'no estudiarían una carrera universitaria', por países.

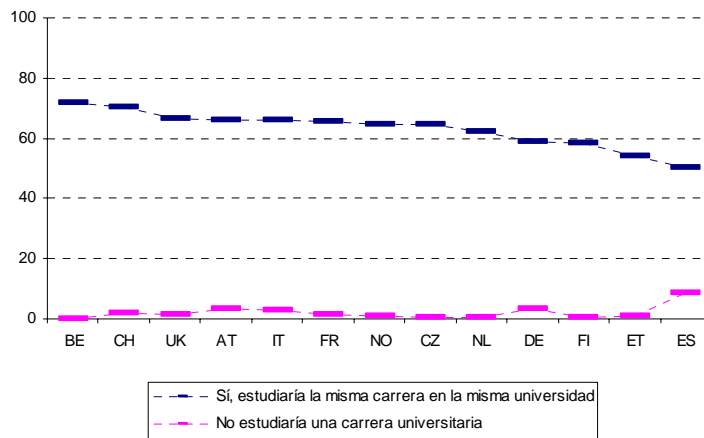
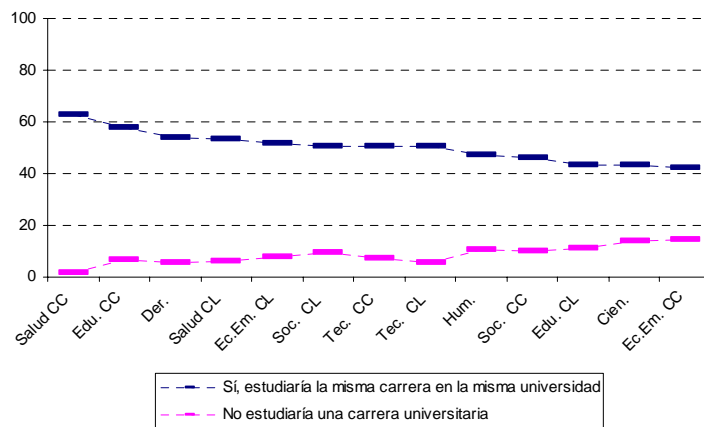


Figura 3.9.2. Porcentaje de graduados que manifiestan que 'estudiarían la misma carrera en la misma universidad' y que 'no estudiarían una carrera universitaria', por tipo de estudios.



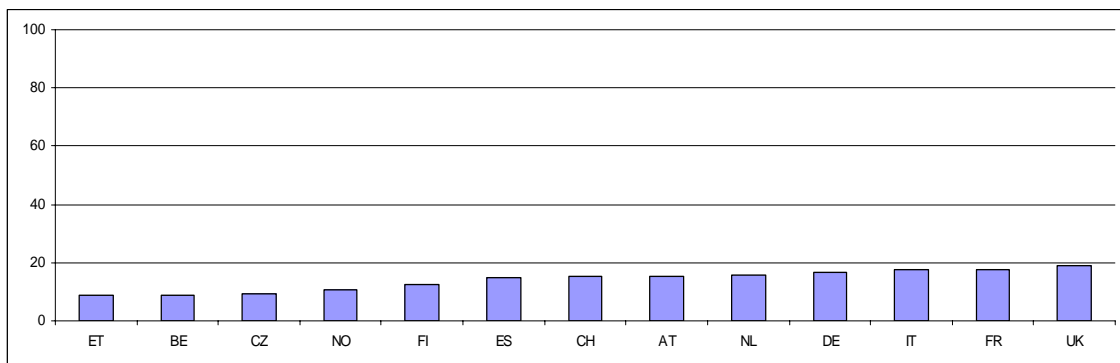
4. LOS PUESTOS DE TRABAJO Y LA SATISFACCIÓN DEL TITULADO CON LOS MISMOS.

Si bien comenzaremos con una descripción un tanto general de ciertos aspectos deseables en el trabajo a desempeñar por el titulado, en páginas posteriores centraremos nuestra atención en la comparación por ramas de conocimiento, ya que tiene especial interés para el caso que nos ocupa.

En conjunto, **los titulados con trabajo en la actualidad (casi 9 de cada 10), manifiestan un nivel moderado de satisfacción con el mismo** (puntuación media de **3,7** en una escala entre 1 'Muy insatisfecho' y 5 'Muy satisfecho').

En la Figura 4.1. se muestra el porcentaje de los titulados que declaran estar poco satisfechos con el trabajo. **Comparativamente con otros países europeos, los españoles se sitúan en una zona intermedia**, encontrándose los mayores niveles de insatisfacción en el Reino Unido.

Figura 4.1. Porcentaje de graduados poco satisfechos con el trabajo, por países.



Si atendemos a **las cuestiones a las que los titulados otorgan mayor importancia en un trabajo⁵**, aspectos como **la estabilidad laboral, los relacionados con interés y desarrollo profesional o la disponibilidad de tiempo al margen del dedicado a la jornada laboral**, son apreciados por encima de otros como el reconocimiento social o la tenencia de ingresos elevados. Estas tendencias se mantienen, en términos generales, en las diferentes áreas de conocimiento y ciclo, y al margen de estar ocupando o no un trabajo remunerado en la actualidad.

Figura 4.2. Importancia dada a diferentes aspectos en un empleo.

Escala 1 'Ninguna importancia' a 5 'Mucha importancia'.

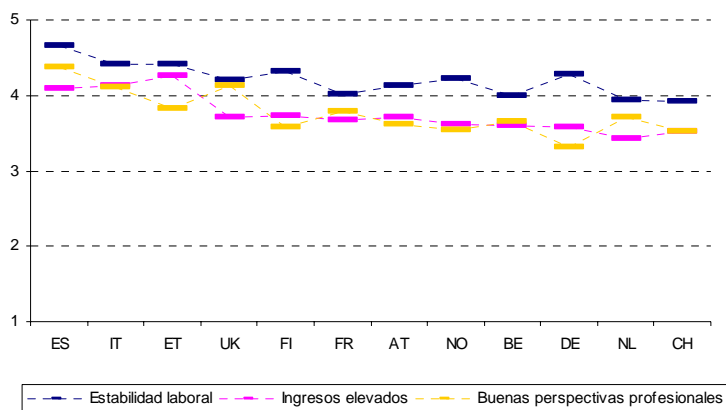
Importancia dada a diferentes aspectos en un empleo	Media
Estabilidad laboral	4,7
Oportunidad de aprender cosas nuevas	4,6
Facilidad para combinar trabajo y familia	4,5
Tener tiempo para actividades de ocio	4,5
Buenas perspectivas profesionales	4,4
Autonomía en el trabajo	4,2
Afrontar nuevos retos	4,1
Ingresos elevados	4,1
Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad	4,1
Reconocimiento	3,6

⁵ Concretamente la pregunta formulada a los graduados era: 'Indica la importancia que las siguiente características del trabajo tienen para ti y en qué medida se aplican a tu situación laboral actual'.

Interés en un “buen empleo”.

Tres de las expectativas comentadas están relacionadas con lo que se suele llamar un “buen empleo”: estabilidad, altos ingresos y buenas perspectivas profesionales. Parece evidente que esta preocupación está relacionada con las posibilidades reales de tener un buen empleo como queda de manifiesto en los datos europeos en los que se observa como son los graduados españoles (con un mercado laboral más difícil) a los que más les preocupan estos factores, mientras que es justamente en Suiza donde menos les preocupan.

Figura 4.3. Valoración de las expectativas de estabilidad, ingresos y buenas perspectivas, por países.

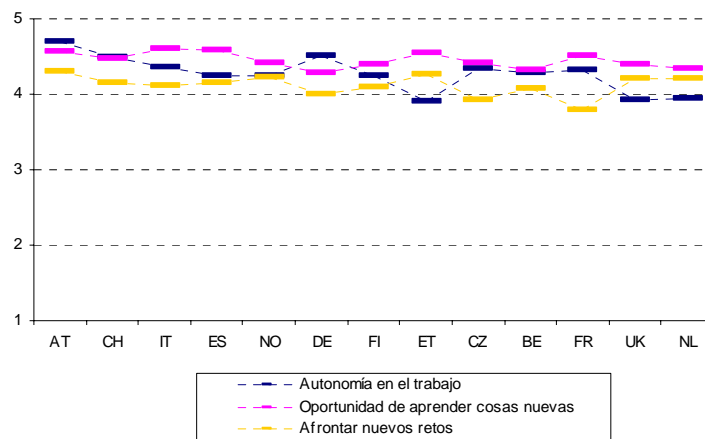


Nota: Valores medios de una escala entre 1-‘Ninguna importancia’ y 5-‘Mucha importancia’.

Interés por un trabajo atractivo.

Tres expectativas del puesto de trabajo (autonomía, posibilidades de aprender y de afrontar nuevos retos) tienen también respuestas coherentes por parte de los graduados. Los graduados españoles muestran, en general, un alto interés en estas expectativas. Sin embargo, por países la situación es más heterogénea, siendo los graduados británicos y holandeses los que parecen estar menos interesados en las mismas.

Figura 4.4. Valoración de las expectativas de autonomía, oportunidades y nuevos retos, por países.

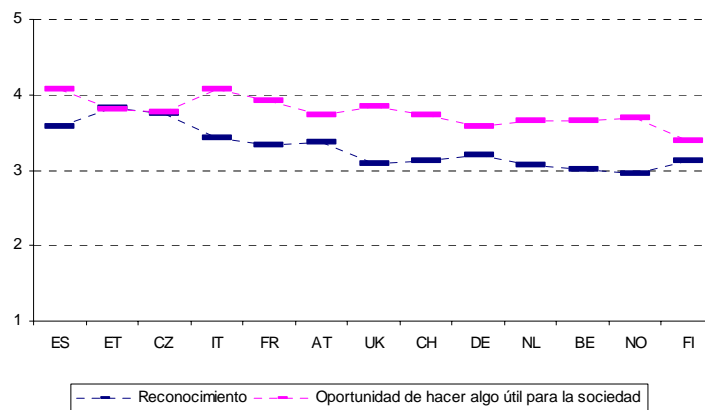


Nota: Valores medios de una escala entre 1-‘Ninguna importancia’ y 5-‘Mucha importancia’.

Relevancia.

Italianos y Españoles (principalmente titulados de carreras con marcada orientación social, como son los ciclos cortos de Salud, Educación y C.Sociales) son los que muestran mayor interés por la utilidad social de su trabajo. En cambio, es en países del este de Europa, como Estonia o la Rep. Checa, donde el reconocimiento en el puesto de trabajo es más valorado que en el resto. Idea que no entra en contradicción con la anterior, ya que, precisamente los países mediterráneos mencionados, no distan mucho de los anteriores en lo tocante al interés por el reconocimiento en el puesto de trabajo.

Figura 4.5. Valoración de las expectativas de reconocimiento y oportunidad de ser socialmente útil, por países.

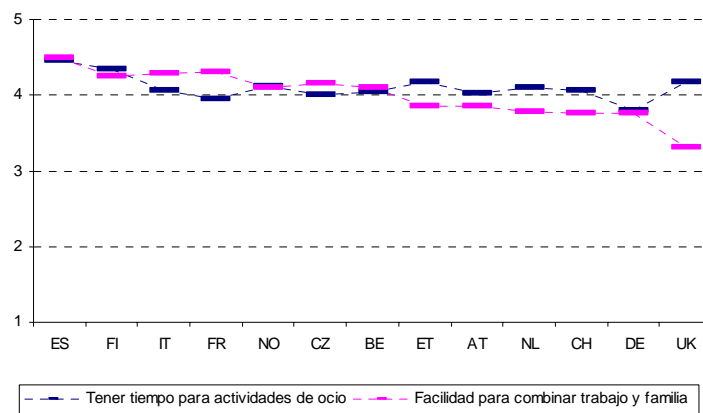


Nota: Valores medios de una escala entre 1-‘Ninguna importancia’ y 5-‘Mucha importancia’.

Interés por el tiempo libre.

Los graduados españoles, atendiendo a la comparación con el resto de países europeos de nuestra muestra, son los que más valoran la importancia del tiempo libre ya sea por motivos familiares o de ocio.

Figura 4.6. Valoración de las expectativas de tener tiempo para familia y ocio, por países.



Nota: Valores medios de una escala entre 1-‘Ninguna importancia’ y 5-‘Mucha importancia’.

En contraste con lo anterior, **las cuestiones en las que los titulados observan mayores carencias en sus trabajos con respecto a lo que desean son las relacionadas con la disponibilidad de tiempo, las perspectivas profesionales, los ingresos elevados y la estabilidad laboral. Ahora bien, como veremos, en función de las diferentes ramas de conocimiento y duración de los estudios, este orden en los aspectos con más carencias cambia notablemente, en razón de las propias condiciones estructurales de empleo y las expectativas de los titulados.**

Figura 4.7. Diferencia entre 'cumplimiento en el trabajo actual de características' e 'importancia otorgada por el titulado' (escala -4 a +4).

Sólo a titulados con trabajo remunerado en la actualidad.

Tener tiempo para actividades de ocio	1,2
Facilidad para combinar trabajo y familia	1,2
Buenas perspectivas profesionales	1,1
Ingresos elevados	1,0
Estabilidad laboral	1,0

Teniendo en consideración lo comentado, en lo que respecta a las características de los empleos que ocupan aquellos titulados que muestran un mayor grado de satisfacción frente al resto, observamos diferencias notables.

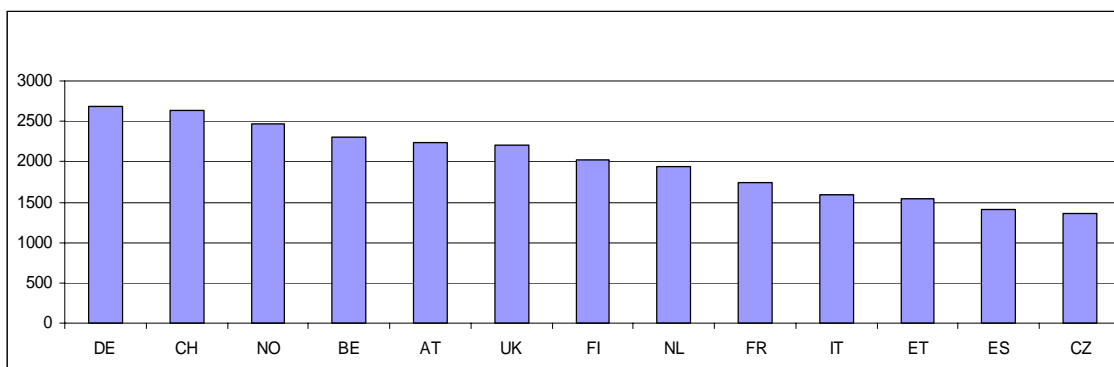
Centrándonos en las personas con trabajo remunerado en la actualidad, la estabilidad laboral, expresada en términos de situación contractual en el empleo, es un aspecto discriminante en términos de satisfacción sólo en algunas ramas de conocimiento (principalmente en Educación, Econ. y Empr. y Derecho), mientras que en otras no hay grandes diferencias en este sentido entre los titulados que expresan estar más a gusto con su empleo actual y el resto (fundamentalmente Salud, Humanidades y C.Sociales).

Otro de los aspectos destacados por los titulados es la disponibilidad de tiempo al margen del dedicado a la jornada laboral. En este caso, aunque, como veremos, hay diferencias notables por ramas de conocimiento en cuanto al número de horas promedio dedicadas a la jornada laboral, en cada una de dichas ramas, las personas que se muestran más satisfechas con su empleo actual dedican un número similar de horas al resto.

Cuestión diferente es el salario percibido, tanto en términos absolutos como en términos relativos con respecto a las horas dedicadas al trabajo. Aunque las situaciones son muy variopintas dentro de cada uno de los grupos, en términos generales, el grupo de los titulados con una mayor satisfacción con el empleo disfruta de unas remuneraciones más elevadas. Circunstancia ésta acorde, en cierta medida, con el hecho de que proporcionalmente dicho grupo tenga en mayor medida ocupaciones típicamente mejor remuneradas.

La Figura 4.8. muestra el salario bruto mensual de los graduados⁶. **El bajo nivel salarial relativo de los graduados españoles, comparativamente con Europa, es muy marcado.** Sólo en la R. Checa los salarios de los graduados son ligeramente más bajos que en España. En Alemania, Suiza y Noruega casi se duplican los salarios españoles; y en valores reales las diferencias son abismales (por ejemplo, en Suiza el salario medio es superior a 4.000€ frente a los 1.414€⁷ de los graduados españoles). Así, la escasa rentabilidad de los estudios superiores en España posiblemente explique más de una actitud negativa frente a los estudios universitarios.

Figura 4.8. Salarios mensuales brutos (corregidos por la Paridad de Poder Adquisitivo), por países.



Ahora bien, **la ocupación desempeñada**, junto con otros aspectos que veremos a continuación, **tiene que ver con un factor motivacional de gran relevancia en la definición de la satisfacción del titulado, y que es expresión de las expectativas en cuanto al contenido del puesto de trabajo y posibilidades de desarrollo de la faceta vocacional en el mismo.**

Como cabría esperar, el conjunto de personas menos satisfechas con su empleo actual dicen desempeñar en mayor medida puestos para los cuales no se requiere ni tan siquiera formación universitaria. En cambio, **conforme se dan un mayor grado de utilización y requerimiento de conocimientos y habilidades en el puesto de trabajo, y una adecuación de dicho puesto a un área de estudios acorde a la de la titulación, la satisfacción del empleado con su puesto de trabajo también parece ser más alta.**

⁶ En las comparaciones de salarios por países se ha considerado la Paridad del Poder Adquisitivo (PPA) atendiendo al producto interno bruto (PIB) en términos del costo de vida de cada país. De esta forma los salarios de los países se han adaptado para realizar la comparación tomando como base el costo de vida en España, lo que hace que los resultados sean independientes del coste de vida de cada país.

⁷ Por contrato, sin incluir horas extra.

Figura 4.9. Indicadores de situación en el empleo por Satisfacción con empleo actual.

Sólo a titulados con trabajo remunerado en la actualidad.

	Satisfacción con trabajo actual		
	Muy o bastante satisfecho con trabajo actual	Resto	Total
Número total medio de horas trabajadas por semana en Trabajo actual⁸			
Media	39,3	38,7	39,1
Desv. típ.	10,7	10,9	10,8
Salario bruto mensual total medio en Trabajo actual (€)⁹			
Media	1.626	1.272	1.495
Desv. típ.	724	649	718
Salario bruto mensual total medio por hora en Trabajo actual (€)¹⁰			
Media	11	9	10
Desv. típ.	6	6	6
Nivel de estudios más apropiado para "Trabajo actual" (%)			
No era necesario tener estudios universitarios	9	35	18
Ocupación (%)			
Directivos	8	3	6
Profesionales científicos	32	23	29
Técnicos de nivel medio	41	32	38
Empleados de oficina	15	29	20
Otros	4	13	7
Grado de requerimiento de conocimientos y habilidades del "Trabajo actual" respecto a las que se poseen (escala 1-'Nada' a 5-'Mucho')			
Media	2,8	2,3	2,6
Desv. típ.	1,1	1,2	1,2
Grado de utilización de conocimientos y habilidades en "Trabajo actual" (escala 1-'Nada' a 5-'Mucho')			
Media	4,1	3,1	3,7
Desv. típ.	1,0	1,3	1,2
Área de estudio más apropiada para "Trabajo actual" (%)			
Tu propia área o alguna relacionada	90	66	81
Un área totalmente diferente	6	12	8
Ningún área en particular	4	22	10

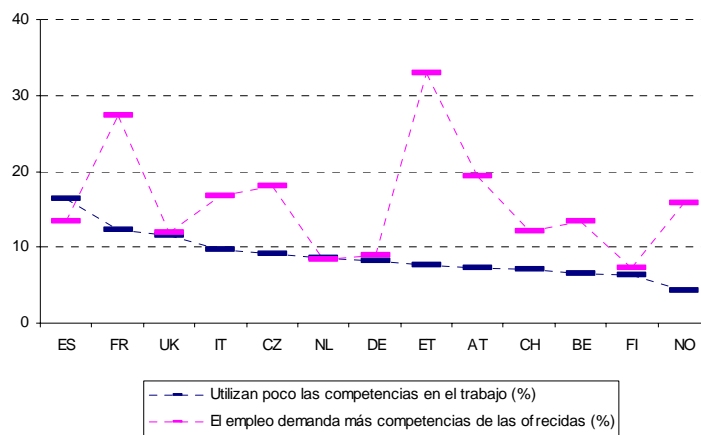
⁸ Incluidas horas extra.

⁹ Incluidas horas extra.

¹⁰ Incluidas horas extra.

A nivel europeo se aprecian diferencias importantes entre ambas respuestas y, en un buen número de países la falta de competencias supera el exceso de ellas. Al margen de esta circunstancia, **cabe resaltar el caso de España como el país en el que los titulados destacan con más énfasis la poca utilización que, de las competencias adquiridas, hacen en el puesto de trabajo.**

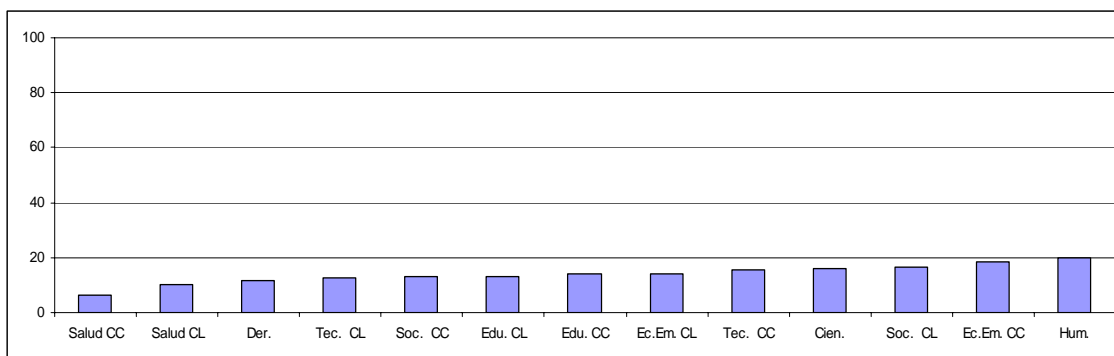
Figura 4.10. Porcentaje de graduados que dicen usar poco las competencias poseídas y que el empleo demanda más competencias de las poseídas, por países.



5. EL PERFIL DEL EMPLEO EN LAS DIFERENTES RAMAS DE CONOCIMIENTO.

Aun conscientes de las diferencias que, en cuanto a satisfacción con el empleo actual, se dan dentro de cada una de las diferentes ramas de conocimiento, en esta ocasión, a través de las tablas expuestas en el ANEXO A al presente informe¹¹, serán las diferencias entre ramas de conocimiento las que ocupen nuestro interés. Así, **entre los titulados con trabajo remunerado, los pertenecientes a las ramas de Educación, Derecho y Ciencias de la Salud son los que expresan una mayor satisfacción con su trabajo actual, mientras que los titulados de Humanidades, Economía y Empresa, y Ciencias estarían en una posición menos cómoda en este sentido.** Sin embargo, dichos niveles de satisfacción global, vienen motivados por diversos factores, coincidentes o no en cada caso.

Figura 5.1. Porcentaje de graduados poco o nada satisfechos con el trabajo, por tipo de estudios.



Atendiendo a la, ya comentada, Figura 4.7., relativa al diferencial entre 'cumplimiento en el trabajo actual de características' e 'importancia otorgada por el titulado' a las mismas, la disponibilidad de tiempo se presenta como uno de los aspectos más deficitarios precisamente entre los titulados que más horas reales trabajan como promedio por semana; éstos son los pertenecientes a las ramas de Economía y Empresa, Técnicas y Salud (CL).

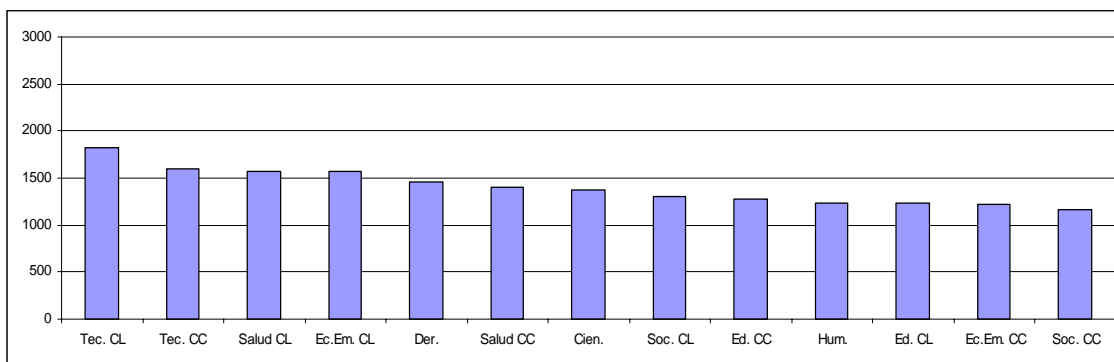
En lo concerniente a la posibilidad de tener buenas perspectivas profesionales, las deficiencias más acusadas con respecto al empleo actual coinciden en las ramas de conocimiento que cuentan, por un lado, con salarios más bajos, y, por otro, con una proporción de titulados más elevada en empleos que no están relacionados con el mismo área de los estudios de referencia; en este caso citaremos a Educación, Humanidades, C. Sociales y Economía y Empresa (CC).

¹¹ Con el propósito de facilitar la visión conjunta y confluencia de los indicadores comentados por cada una de las ramas de conocimiento, se presentan una serie de fichas resumen en el ANEXO A del presente informe. Se han señalado en colores verde y rojo algunos de los datos más relevantes con respecto al promedio de todas las ramas de conocimiento.

Sin embargo, y en relación con lo anterior, el déficit percibido con respecto al hecho de tener ingresos elevados, cuestión no destacada especialmente en términos de discapacidad, aunque tiene cierta correspondencia con ramas de conocimiento que tienen salarios absolutos y relativos por debajo de la media, no sigue una pauta sólida en todos los casos ya que encontramos excepciones como la de Enseñanzas Técnicas (CC) o, para el salario en términos relativos, la de Educación (CC).

En el caso español es muy clara la ventaja comparativa de los graduados de Técnicas (CL y CC) seguidos de Salud CL y Economía y Empresa CL. Ciencias está por debajo de la media así como el resto de titulaciones.

Figura 5.2. Salarios mensuales brutos¹², por tipo de estudios.



La estabilidad laboral, aspecto, éste sí, señalado como de gran importancia en un empleo ideal en todas las ramas de conocimiento, es descrito como especialmente deficitario con respecto al empleo actual precisamente en aquellas ramas con porcentajes más elevados de personas sin trabajo remunerado¹³, como es el caso de Humanidades, C. Sociales (CC) y Ciencias, o de personas con contratos de duración limitada, por ejemplo en Educación (CL), Salud (CC) o C. Sociales (CC).

¹² Salario por contrato, sin incluir horas extra.

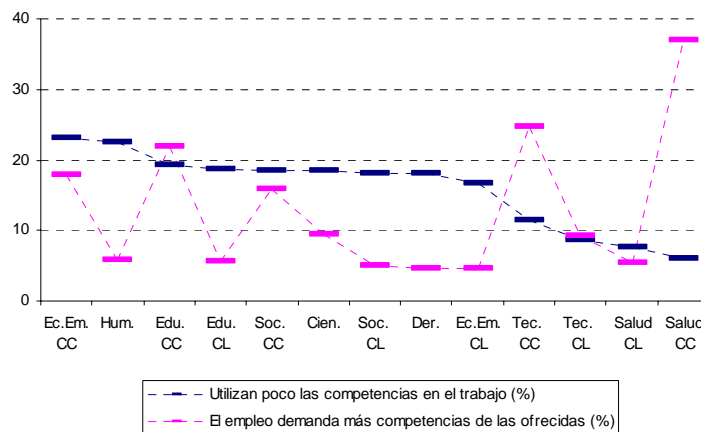
¹³ El porcentaje total de titulados encuestados sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o esperando respuesta de solicitudes anteriores se sitúa en el 8%.

Una vez esbozadas unas pinceladas capaces de apuntar la complejidad que supone tratar de encontrar reglas maestras para explicar la satisfacción con el puesto de trabajo, y volviendo a las diferencias en términos de satisfacción general con empleo observadas entre ramas de conocimiento, simplemente resta **destacar** una vez más **el peso que en, en cuanto a expectativas laborales, tienen los factores relacionados con la adecuación en contenidos entre estudios realizados y trabajo a desempeñar.**

En un contexto en el que el ‘profesional flexible’ es un perfil cada vez más requerido en el mercado laboral, paradójicamente, no es infrecuente escuchar aún entre los titulados el discurso que sintetiza la imagen del puesto de trabajo deseado en las palabras: “trabajar de lo mío”. Probablemente no sea casual la relación positiva observada entre dicho nivel de satisfacción general y, por un lado, el grado de requerimiento y utilización de conocimientos y habilidades en el puesto de trabajo y, por otro, una ubicación del titulado en empresas que desarrollan su actividad en los sectores económicos típicamente relacionados con las titulaciones de referencia.

Por otro lado, en lo relativo a la percepción sobre la demanda en el puesto de trabajo de más competencias de las poseídas, los graduados de carreras de ciclo corto son los que se sienten peor “adaptados” en el sentido. Hecho que pudiera ser indicio de una sobreutilización del mercado laboral de este tipo de graduados.

Figura 5.3. Porcentaje de graduados que dicen usar poco las competencias poseídas y que el empleo demanda más competencias de las poseídas, por tipo de estudios.



6. NIVELES COMPETENCIALES GENERALES ENTRE LOS TITULADOS.

En la encuesta objeto de nuestro estudio se preguntó a los graduados por su opinión respecto a una lista de 19 competencias. Así, se les formularon tres preguntas respecto a cada una de ellas:

- *¿Cómo valoras tu actual nivel de competencias?*
- *¿Qué nivel de competencias necesitas en tu trabajo actual?*
- *¿En qué medida ha contribuido la carrera en que te graduaste en el año 1.999/2.000 al desarrollo de éstas competencias?*

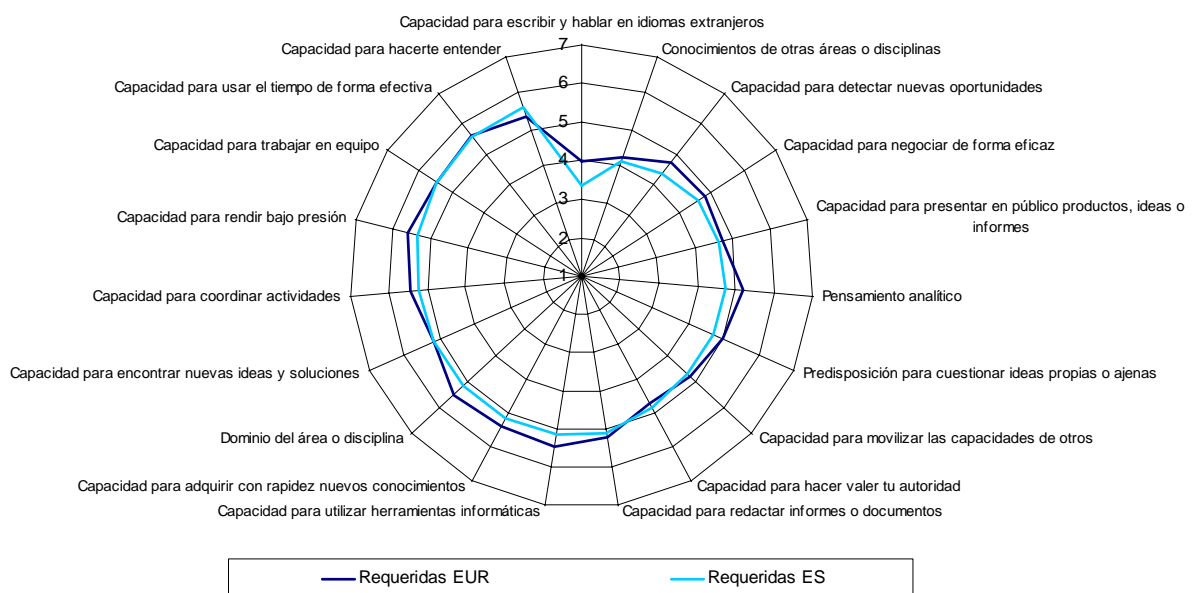
Dado el objetivo de este informe, nos centraremos en la tercera cuestión (las competencias adquiridas en la universidad) aunque relacionándola con la segunda de las apuntadas (las competencias requeridas por el puesto de trabajo)¹⁴.

¹⁴ Lamentablemente las encuestas pasadas en otros países europeos no incluían opiniones sobre las competencias adquiridas en la universidad por lo que no podemos hacer comparaciones internacionales.

Competencias requeridas por el puesto de trabajo: Una comparación global con Europa.

En relación a las competencias requeridas, comenzaremos por resaltar un hecho que ya otros estudios confirman: **las competencias requeridas por el mercado laboral de los distintos países europeos son muy semejantes**. En nuestro caso, la Figura 6.1 muestra que no existen grandes diferencias entre las competencias requeridas en los puestos de trabajo españoles y la media del resto de países de la muestra. **Este es un hecho relevante que muestra cómo los mercados laborales se han unificado mucho antes que los propios sistemas educativos**.

Figura 6.1. Competencias requeridas en España y en Europa.



Nota: Valores medios de una escala entre 1-'Nivel necesario en el trabajo actual Muy bajo' y 7-'Nivel necesario en el trabajo actual Muy alto'.

Competencias adquiridas en la universidad.

Las opiniones de la totalidad de titulados encuestados sobre las competencias adquiridas en la universidad se han agrupado por tipo de competencia. Una representación detallada de las mismas la encontraremos en las Figuras del ANEXO B al presente informe.

Competencias relacionadas con el conocimiento.

En este caso nos estaríamos refiriendo al ‘conocimiento sobre la propia disciplina’, el ‘conocimiento multidisciplinar’ y la ‘capacidad para adquirir nuevos conocimientos’.

Las tres competencias tienen un comportamiento bastante semejante para los diversos tipos de titulaciones. El dominio de la propia disciplina se sitúa en la media (4 puntos) para todo tipo de titulaciones, excepto los de Salud que consideran que en la universidad adquirieron mejor dominio de su disciplina. Sin embargo, el conocimiento multidisciplinar es muy bajo en todas las titulaciones, especialmente en Salud CL, en Ciencias y en Humanidades. La capacidad para adquirir nuevos conocimientos es la más alta de las tres competencias aunque tampoco alcanza valores elevados excepto en Salud CC y Técnicas CL.

Competencias relacionadas con el análisis y la innovación.

Dentro de este grupo de competencias, el pensamiento analítico es una de las que los graduados opinan que más adquirieron en la universidad, especialmente en Técnicas CL y Ciencias, aunque no llega al valor medio en muchas titulaciones, siendo muy bajo en Salud CL. Un comportamiento semejante tiene la competencia “predisposición a cuestionar ideas”.

Sin embargo, los graduados valoran muy pobremente el modo en el que la universidad les proporcionó “capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones” y “capacidad para detectar nuevas oportunidades”. Es obvio que los graduados valoran mal el modo en que la universidad les formó para la innovación. Es de resaltar que, en conjunto, esta valoración es especialmente baja en dos tipos de titulaciones con marcado carácter profesional como es el caso de Derecho y Salud CL.

Competencias relacionadas con la gestión del tiempo.

La valoración del aprendizaje de la gestión del tiempo en la universidad se sitúa en valores medios bastante uniformes para todas las titulaciones, alcanzando los mínimos en el área de Salud. La capacidad de trabajar bajo presión sólo supera la media en Técnicas CL (y se acerca a la media en Técnicas CC). Podría afirmarse que estas dos competencias están entre las más requeridas por el mercado laboral.

Competencias organizativas.

Es de destacar que los graduados valoran relativamente bien (excepto en Derecho y Salud CL) el cómo la universidad les enseñó a trabajar en equipo, mientras que valoran muy mal el aprendizaje de competencias como “negociar” o “hacer valer su autoridad”. Es obvio (y en buena medida lógico) que las competencias “cooperativas” se adquirieran mejor que las “competitivas”. Sin embargo, el mercado laboral también exige las segundas en gran medida, especialmente la capacidad negociadora.

Competencias comunicativas.

Bajo este título se recogen competencias que tienen que ver con la capacidad de comunicarse y de manejar las técnicas de la comunicación (idiomas o informática).

La capacidad de redactar es la más valorada en conjunto, mientras que la capacidad de hablar idiomas extranjeros estaría en el extremo opuesto. En general, estas competencias son pobremente valoradas en casi todo tipo de titulaciones. Una vez más, es en Derecho y Salud CL donde, globalmente, se alcanzan los mínimos de valoración.

Déficit competencial.

Las deficiencias en la formación en competencias de los graduados debe ser valorada en relación con el nivel de competencias requeridas por los puestos de trabajo a ocupar por tales graduados¹⁵.

Déficit en competencias relacionadas con el conocimiento.

En lo que respecta a los déficit en conocimientos de dos tipos, disciplinares y multidisciplinares, en cuanto a los primeros, van desde la mejor situación de los titulados de Salud CC hasta la menos favorable de los de Educación CL. Destacan, en el caso de conocimientos multidisciplinares, las carencias de los graduados de Humanidades y Ciencias.

Atendiendo al déficit en la capacidad de adquirir con rapidez nuevos conocimientos por parte de los titulados en los distintos tipos de estudios, los graduados en Técnicas (CL y CC) junto con los de Ciencias son los que menos grado en el mismo muestran. Los graduados en Salud CL son los que manifiestan un mayor déficit en esta competencia tan crucial en una sociedad con cambios tan rápidos en el conocimiento.

Déficit en competencias relacionadas con el análisis y la innovación.

Dos competencias relacionadas con la capacidad analítica y para la innovación son objeto de nuestra atención. El déficit en pensamiento analítico va desde un mínimo en Técnicas y Ciencias, hasta un máximo en Derecho y Salud CL.

La tendencia a tener una actitud crítica frente a las ideas es una deficiencia elevada en los graduados de Educación (ambos ciclos), Económicas y Empresariales (CC), Derecho y Salud CL. Pero donde parecen ser más remarcables las carencias en la actitud crítica es entre los graduados en Derecho y Salud CL.

Asimismo el déficit en dos competencias también relacionadas con la capacidad innovadora, 'Capacidad para detectar nuevas oportunidades' y 'Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones, tienen un comportamiento semejante para los distintos tipos de titulaciones. En general son los graduados de ciclo corto los que tienen menor déficit de este tipo de competencias, mientras que Las carreras de ciclo largo, especialmente Derecho y Salud CL muestran los déficit mayores. Los graduados en Técnicas CL tienen un alto déficit en capacidad para detectar nuevas oportunidades, pero sin embargo lo tienen bajo en capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones.

¹⁵ Para hacer una valoración sencilla de esta relación se ha definido el "índice de déficit competencial". Este índice se define como la diferencia entre las competencias requeridas menos las competencias adquiridas en la universidad dividida por las competencias requeridas. Este índice relativiza el déficit en formación según el nivel de exigencia de los puestos de trabajo y nos permite tener una idea mas ajustada de las carencias de formación de los distintos graduados en el mercado de trabajo.

Déficit en competencias relacionadas con el uso del tiempo.

Dos importantes competencias, altamente requeridas por el mercado laboral son las capacidades de trabajar bajo presión y de usar el tiempo en forma efectiva. El rasgo más destacado es que los déficit son muy altos para todas las titulaciones. Una vez más los titulados de Técnicas y Ciencias los que tienen menores déficit de este tipo.

Déficit en competencias sociales.

Hemos agrupado un conjunto de competencias sociales en dos tipos, cooperativas y competitivas, por mostrar un comportamiento muy coherente entre los distintos tipos de titulaciones. Salud CL y Derecho tienen los mayores niveles de déficit en competencias cooperativas, mientras que Técnicas CL y Salud CL son las que muestran mayores déficit en competencias competitivas.

Déficit en competencias relacionadas con la comunicación.

Finalmente se ha atendido a los déficit en tres tipos de competencias que hemos agrupado bajo la denominación de comunicativas. Una vez más, son los graduados de Salud CL y Técnicas CL los que muestran índices mayores de déficit en este tipo de competencias.

Por último no olvidemos mencionar dos competencias relacionadas con el conocimiento de idiomas extranjeros e informática, ya que, a pesar de su recurrencia como elementos típicamente solicitados en los puestos de trabajo, las deficiencias son altas en todos los estudios, especialmente en Derecho y Salud CL.

Volviendo a **los titulados con trabajo en la actualidad**, satisfechos o no con el mismo, **por lo general expresan bastante acuerdo en las competencias que prioritariamente les son requeridas en el puesto de trabajo (Capacidad para hacerse entender, Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva, Capacidad para trabajar en equipo y Capacidad para rendir bajo presión) y en las que no necesitan tanto en tal puesto (Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros, Conocimientos de otras áreas o disciplinas y Capacidad para detectar nuevas oportunidades).**

Algo similar sucede **en el caso de la contribución de la carrera a la adquisición de competencias**. Así, aquellas que, en términos generales, los titulados, satisfechos o no con su respectivo puesto de trabajo, **señalan son, fundamentalmente, Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos, Capacidad para trabajar en equipo, Capacidad para redactar informes o documentos, Pensamiento analítico y Dominio de su área o disciplina**. Ahora bien, sólo una de las mencionadas, Capacidad de trabajar en equipo, se encuentra entre las destacadas como requisito importante en el puesto de trabajo. Por contra, la Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros, al igual que paradójicamente sucedía con respecto a los requisitos solicitados en el puesto de trabajo, ocupa el último lugar de entre el conjunto de competencias.

Los titulados más satisfechos con sus respectivos trabajos no se distancian del resto en lo que concierne a los aspectos en los que consideran existe mayor desajuste entre lo requerido por sus empleos y lo que adquirieron en la carrera. Sin embargo, en general, los primeros encuentran mayores deficiencias en la formación en competencias en la carrera con respecto a la labor que desempeñan que el resto de titulados. Las mayores diferencias de criterio entre unos y otros respecto a la aportación de la carrera en relación al trabajo desempeñado se dan en Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes, Capacidad para redactar informes o documentos, Capacidad para coordinar actividades, Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones, Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas y Pensamiento analítico.

Figura 6.2. Nivel de competencias necesario para el desempeño del Trabajo actual y contribución de la carrera al desarrollo de las mismas, por nivel de satisfacción con el empleo actual (Escala 1-“Muy bajo” a 7-“Muy alto”).

Sólo a titulados con trabajo remunerado en la actualidad.

	Nivel de competencias necesario para desempeño del "Trabajo actual":			Contribución de la carrera al desarrollo de competencia:		
	Total	Muy o bastante satisfecho con trabajo actual	Resto	Total	Muy o bastante satisfecho con trabajo actual	Resto
l. Capacidad para hacerse entender	5,6	5,8	5,2	3,9	4,0	3,8
i. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	5,6	5,7	5,2	3,9	4,0	3,7
j. Capacidad para trabajar en equipo	5,4	5,7	5,0	4,3	4,4	4,1
f. Capacidad para rendir bajo presión	5,3	5,5	5,1	3,6	3,7	3,4
h. Capacidad para coordinar actividades	5,2	5,5	4,7	3,6	3,7	3,5
o. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	5,2	5,5	4,7	3,7	3,8	3,5
a. Dominio de su área o disciplina	5,2	5,5	4,6	4,0	4,2	3,6
d. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	5,2	5,4	4,7	4,4	4,5	4,2
n. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	5,1	5,3	4,8	3,2	3,3	3,1
r. Capacidad para redactar informes o documentos	5,1	5,4	4,6	4,1	4,2	4,1
m. Capacidad para hacer valer tu autoridad	4,8	5,1	4,4	2,9	3,0	2,8
k. Capacidad para movilizar las capacidades de otros	4,7	5,0	4,3	3,2	3,3	3,0
p. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	4,7	5,0	4,2	3,7	3,8	3,6
c. Pensamiento analítico	4,7	5,0	4,2	4,1	4,2	3,9
q. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	4,6	5,0	4,1	3,6	3,7	3,5
e. Capacidad para negociar de forma eficaz	4,6	4,8	4,3	2,8	2,9	2,7
g. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	4,4	4,6	3,9	3,0	3,1	2,9
b. Conocimientos de otras áreas o disciplinas	4,1	4,4	3,7	3,3	3,4	3,1
s. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	3,3	3,6	2,9	2,2	2,3	2,1

Al aproximarnos con un mayor detalle al análisis de las competencias requeridas en el puesto de trabajo precisamente a aquellos titulados más satisfechos con dichos puestos, se observan ciertas disparidades entre ramas de conocimiento. Aunque **es en la diferencia entre las competencias requeridas por el puesto de trabajo y las obtenidas en la universidad donde las diferencias entre dichas ramas son más palpables.**

En términos generales, aunque es cierto que unas carreras parecen atender mejor que otras a las demandas más relevantes en competencias del mercado laboral, no se aprecia en ninguna de las ramas de conocimiento una formación orientada sistemáticamente a la cobertura de las principales competencias demandadas.

Por poner un ejemplo de interpretación de los datos ofrecidos en la Figura 6.3.¹⁶, en el caso de las carreras de la rama de **Educación** los titulados más satisfechos con su trabajo actual señalan como las cinco competencias más importantes para el desempeño de su actual puesto de trabajo, de entre las diecinueve ofrecidas, las siguientes: Capacidad para hacerse entender, Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva, Capacidad para trabajar en equipo, Capacidad para coordinar actividades y Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones.

Ahora bien, de éstas, mientras la Capacidad para trabajar en equipo se percibe como una competencia relativamente bien atendida por la formación recibida en la titulación, en cambio, para competencias como la Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva y la Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones, en opinión de los egresados, la titulación no parece haber sido una aportación suficiente.

En el caso de **Humanidades**, destacan, por este orden, Capacidad para hacerse entender, Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva, Capacidad para redactar informes o documentos, Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones y Capacidad para coordinar actividades. Precisamente, del conjunto, es en esta última donde los titulados encuentran unas mayores carencias en la carrera.

Para **C. Sociales** son Capacidad para trabajar en equipo, Capacidad para hacerse entender, Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva, Capacidad para coordinar actividades y Dominio de su área o disciplina las cinco más necesarias en el trabajo. Al igual que sucedía en Educación, la Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva, de nuevo parece ser una de las competencias en la que los titulados encuentran menos aportación por parte de los estudios cursados.

Los graduados de **Econ. y Emp.** requieren principalmente Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva, Capacidad para hacerse entender, Capacidad para trabajar en equipo, Capacidad para rendir bajo presión y Capacidad para utilizar herramientas informáticas. Estas dos últimas competencias se encuentran entre las más deficitarias en lo que a la formación recibida concierne.

¹⁶ Una información más detallada al respecto puede consultarse en el ANEXO C al presente documento.

Para **Derecho**, Capacidad para hacerse entender, Capacidad para redactar informes o documentos, Capacidad para rendir bajo presión, Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva y Dominio de su área o disciplina, son las cinco principales. Mientras que, en cambio, los egresados de **Técnicas** establecen las siguientes prioridades: Capacidad para hacerse entender, Capacidad para coordinar actividades, Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva, Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones y Capacidad para trabajar en equipo. En este caso, las dos competencias señaladas como más fundamentales, al mismo tiempo se encuentran entre las menos atendidas, en opinión de los propios encuestados, por la titulación.

Los graduados en carreras de **Salud** perciben que las cinco competencias más importantes para el desempeño de su puesto, de entre las ofrecidas, son, por este orden, Capacidad para trabajar en equipo, Dominio de su área o disciplina, Capacidad para hacerse entender, Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva y Capacidad para rendir bajo presión. Sorprende el hecho de que, nada menos que tres de las cinco señaladas, parecen no ser atendidas especialmente en los estudios cursados. Sin embargo, precisamente ocurre lo contrario en la competencia denominada Dominio de su área o disciplina.

Finalmente, los titulados de **Ciencias** marcan el siguiente orden de preferencias: Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva, Capacidad para hacerse entender, Capacidad para rendir bajo presión, Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos, comparativamente bien valorada en lo que concierne a la aportación de la carrera a la adquisición de la misma, y Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones. Simplemente destacar en este sentido el hecho de que una competencia en apariencia a simple vista estrechamente ligada a la idea de 'profesional flexible' como es la Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos, únicamente es destacada aquí en las primeras posiciones de entre las ocho ramas de conocimiento estudiadas.

Basta un rápido vistazo para darse cuenta que, **dentro del abanico de diecinueve competencias ofrecidas a los encuestados, existen grandes coincidencias entre los titulados de las diferentes ramas de conocimiento a la hora de señalar las competencias consideradas como más necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, así como, de entre éstas, aquellas que adolecen de una menor atención por parte de las diferentes enseñanzas.**

Figura 6.3. Nivel de competencias necesario para el desempeño del Trabajo actual y distancia, respecto a éste, de la contribución de la carrera al desarrollo de las mismas, por rama de conocimiento¹⁷.

Escala -6 a +6¹⁸.

Titulados muy o bastante satisfechos con su trabajo actual.

Orden de requerimiento en el trabajo	Educación	Humanad.	C. Sociales	Econ. y emp.	Derecho	Técnicas	Salud	Ciencias
1	l 1,5	l 1,7	j 0,9	i 1,6	l 2,0	l 2,0	j 1,4	i 1,8
2	i 1,9	i 1,9	l 1,5	l 1,7	r 1,4	h 2,0	a 1,1	l 1,9
3	j 0,7	r 1,0	i 2,0	j 1,3	f 2,1	i 1,6	l 1,9	f 1,7
4	h 1,6	o 1,9	h 1,7	f 1,9	i 2,0	o 1,4	i 1,9	d 0,7
5	o 1,8	h 2,0	a 1,5	n 2,3	a 1,4	j 1,4	f 2,0	o 1,5

a	a. Dominio de su área o disciplina
d	d. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos
f	f. Capacidad para rendir bajo presión
h	h. Capacidad para coordinar actividades
i	i. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva

j	j. Capacidad para trabajar en equipo
l	l. Capacidad para hacerse entender
n	n. Capacidad para utilizar herramientas informáticas
o	o. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones
r	r. Capacidad para redactar informes o documentos

¹⁷ Han sido marcadas en color verde las letras de aquellas competencias que, de entre las diecinueve estudiadas y dentro de cada rama de conocimiento, los titulados han considerado menos deficitarias en lo que respecta a la diferencia entre el nivel de competencias necesario para el desempeño del puesto de trabajo actual y la contribución de la carrera al desarrollo de tales competencias. Por el contrario, en color rojo se han señalado las más deficitarias.

¹⁸ Junto a cada una de las letras de las competencias seleccionadas, se ofrece, en una escala entre -6 y +6 puntos, la diferencia numérica entre el nivel de competencias necesario para el desempeño del trabajo actual y el nivel de contribución de la carrera al desarrollo de competencias.

La impresión de que, globalmente, ninguna de las ramas de conocimiento ha ofrecido una formación orientada a dar cuenta, organizadamente, de las competencias requeridas por los titulados en sus puestos de trabajo, se refuerza a la luz de la debilidad de las correspondencias observadas, salvo en casos puntuales, entre la contribución de la carrera al desarrollo de competencias y el énfasis en métodos de enseñanza en las mismas (ver Figuras del ANEXO D).

De las propuestas anteriormente, por destacar algunas, las competencias que parecen encontrar una conexión más directa con diferentes métodos concretos de enseñanza en la carrera -en este caso principalmente 'trabajos en grupo', 'trabajos escritos' y 'exposiciones orales'-, son la 'capacidad para trabajar en equipo' y la 'capacidad para presentar en público productos, ideas o informes'. En cualquier caso, no son las únicas, tal y como se desprende de la tabla que a continuación se presenta en el mencionado ANEXO D.

Al margen de la propia titulación de referencia, y continuando con las posibles relaciones entre competencias a adquirir y formación o experiencia relacionada, por ejemplo, aquellos titulados que han estudiado idiomas o han residido en el extranjero por motivo de trabajo o estudios, dicen poseer mayores competencias para hablar y escribir en idiomas extranjeros que aquellos que no lo han hecho. En el resto de los casos las diferencias no son tan claras (salvo quizá algo más en el caso de los estudios de doctorado). Sin embargo, junto con la modificación de los propios planes de estudio, **es un campo a estudiar con mayor profundidad para el desarrollo de herramientas que contribuyan a la adquisición, por parte de los nuevos 'profesionales flexibles', de las competencias requeridas en una Sociedad del Conocimiento en constante cambio.**

ANEXO A. SITUACIÓN EN EL EMPLEO POR RAMA DE CONOCIMIENTO.

Figura A.1.1. Indicadores de situación en el empleo.

Educación. Ciclo Corto.

Sólo a titulados con trabajo remunerado en la actualidad¹⁹.

Diferencia entre 'cumplimiento en el trabajo actual de características' e 'importancia otorgada por el titulado' (escala -4 a +4)²⁰	
Buenas perspectivas profesionales	1,1
Tener tiempo para actividades de ocio	0,9
Ingresos elevados	0,8
Oportunidad de aprender cosas nuevas	0,8
Estabilidad laboral	0,8
Media Grado de satisfacción con empleo actual (escala 1- 'Muy insatisfecho' a 5- 'Muy satisfecho')	4,0
Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)	8
Contrato de duración limitada (%)	30
Número total medio de horas trabajadas por semana en Trabajo actual (horas) ²¹	33,8
Salario bruto mensual total medio en Trabajo actual (€) ²²	1.286
Salario bruto mensual total medio por hora en Trabajo actual (€) ²³	11
No era necesario tener estudios universitarios (%)	25
Media Grado de requerimiento de conocimientos y habilidades del "Trabajo actual" respecto a las que se poseen (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	2,5
Media Grado de utilización de conocimientos y habilidades en "Trabajo actual" (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	3,8
Un área totalmente diferente o Ningún área en particular (%)	24
Sector económico de la organización donde trabaja	%
Educación	62
Servicios	18
Resto	20

¹⁹ Excepto en el caso del indicador 'Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)', calculado para la totalidad de los titulados de la rama de conocimiento y ciclo.

²⁰ Se marcan en rojo en esta tabla y las siguientes similares aquellos aspectos que fueron destacados como más deficitarios por el conjunto de los titulados entrevistados.

²¹ Incluidas horas extra.

²² Incluidas horas extra.

²³ Incluidas horas extra.

Figura A.1.2. Indicadores de situación en el empleo.

Educación. Ciclo Largo.

Sólo a titulados con trabajo remunerado en la actualidad²⁴.

Diferencia entre 'cumplimiento en el trabajo actual de características' e 'importancia otorgada por el titulado' (escala -4 a +4)	
Buenas perspectivas profesionales	1,3
Tener tiempo para actividades de ocio	1,3
Estabilidad laboral	1,2
Facilidad para combinar trabajo y familia	1,1
Oportunidad de aprender cosas nuevas	0,9
Media Grado de satisfacción con empleo actual (escala 1- 'Muy insatisfecho' a 5- 'Muy satisfecho')	3,8
Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)	6
Contrato de duración limitada (%)	41
Número total medio de horas trabajadas por semana en Trabajo actual (horas) ²⁵	36,8
Salario bruto mensual total medio en Trabajo actual (€) ²⁶	1.222
Salario bruto mensual total medio por hora en Trabajo actual (€) ²⁷	9
No era necesario tener estudios universitarios (%)	23
Media Grado de requerimiento de conocimientos y habilidades del "Trabajo actual" respecto a las que se poseen (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	2,7
Media Grado de utilización de conocimientos y habilidades en "Trabajo actual" (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	3,7
Un área totalmente diferente o Ningún área en particular (%)	25
Sector económico de la organización donde trabaja	%
Servicios	42
Educación	30
Resto	27

²⁴ Excepto en el caso del indicador 'Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)', calculado para la totalidad de los titulados de la rama de conocimiento y ciclo.

²⁵ Incluidas horas extra.

²⁶ Incluidas horas extra.

²⁷ Incluidas horas extra.

Figura A.2.1. Indicadores de situación en el empleo.

Humanidades.

Sólo a titulados con trabajo remunerado en la actualidad²⁸.

Diferencia entre 'cumplimiento en el trabajo actual de características' e 'importancia otorgada por el titulado' (escala -4 a +4)	
Buenas perspectivas profesionales	1,2
Estabilidad laboral	1,2
Ingresos elevados	1,2
Oportunidad de aprender cosas nuevas	1,1
Tener tiempo para actividades de ocio	1,0
Media Grado de satisfacción con empleo actual (escala 1- 'Muy insatisfecho' a 5- 'Muy satisfecho')	3,6
Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)	13
Contrato de duración limitada (%)	34
Número total medio de horas trabajadas por semana en Trabajo actual (horas) ²⁹	35,7
Salario bruto mensual total medio en Trabajo actual (€) ³⁰	1.256
Salario bruto mensual total medio por hora en Trabajo actual (€) ³¹	10
No era necesario tener estudios universitarios (%)	30
Media Grado de requerimiento de conocimientos y habilidades del "Trabajo actual" respecto a las que se poseen (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	2,3
Media Grado de utilización de conocimientos y habilidades en "Trabajo actual" (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	3,6
Un área totalmente diferente o Ningún área en particular (%)	36
Sector económico de la organización donde trabaja	%
Educación	40
Servicios	25
Resto	34

²⁸ Excepto en el caso del indicador 'Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)', calculado para la totalidad de los titulados de la rama de conocimiento y ciclo.

²⁹ Incluidas horas extra.

³⁰ Incluidas horas extra.

³¹ Incluidas horas extra.

Figura A.3.1. Indicadores de situación en el empleo.

C. Sociales. Ciclo Corto.

Sólo a titulados con trabajo remunerado en la actualidad³².

Diferencia entre 'cumplimiento en el trabajo actual de características' e 'importancia otorgada por el titulado' (escala -4 a +4)	
Buenas perspectivas profesionales	1,3
Estabilidad laboral	1,3
Ingresos elevados	1,1
Tener tiempo para actividades de ocio	1,0
Oportunidad de aprender cosas nuevas	1,0
Media Grado de satisfacción con empleo actual (escala 1- 'Muy insatisfecho' a 5- 'Muy satisfecho')	3,7
Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)	12
Contrato de duración limitada (%)	39
Número total medio de horas trabajadas por semana en Trabajo actual (horas) ³³	36,1
Salario bruto mensual total medio en Trabajo actual (€) ³⁴	1.175
Salario bruto mensual total medio por hora en Trabajo actual (€) ³⁵	9
No era necesario tener estudios universitarios (%)	26
Media Grado de requerimiento de conocimientos y habilidades del "Trabajo actual" respecto a las que se poseen (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	2,6
Media Grado de utilización de conocimientos y habilidades en "Trabajo actual" (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	3,8
Un área totalmente diferente o Ningún área en particular (%)	27
Sector económico de la organización donde trabaja	%
Servicios	49
Sanidad	14
Servicios financieros	13
Administración	13
Resto	11

³² Excepto en el caso del indicador 'Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)', calculado para la totalidad de los titulados de la rama de conocimiento y ciclo.

³³ Incluidas horas extra.

³⁴ Incluidas horas extra.

³⁵ Incluidas horas extra.

Figura A.3.2. Indicadores de situación en el empleo.

C. Sociales. Ciclo Largo.

Sólo a titulados con trabajo remunerado en la actualidad³⁶.

Diferencia entre 'cumplimiento en el trabajo actual de características' e 'importancia otorgada por el titulado' (escala -4 a +4)	
Buenas perspectivas profesionales	1,3
Ingresos elevados	1,2
Tener tiempo para actividades de ocio	1,0
Facilidad para combinar trabajo y familia	1,0
Oportunidad de aprender cosas nuevas	1,0
Media Grado de satisfacción con empleo actual (escala 1- 'Muy insatisfecho' a 5- 'Muy satisfecho')	3,7
Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)	9
Contrato de duración limitada (%)	35
Número total medio de horas trabajadas por semana en Trabajo actual (horas) ³⁷	37,9
Salario bruto mensual total medio en Trabajo actual (€) ³⁸	1.339
Salario bruto mensual total medio por hora en Trabajo actual (€) ³⁹	10
No era necesario tener estudios universitarios (%)	22
Media Grado de requerimiento de conocimientos y habilidades del "Trabajo actual" respecto a las que se poseen (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	2,6
Media Grado de utilización de conocimientos y habilidades en "Trabajo actual" (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	3,7
Un área totalmente diferente o Ningún área en particular (%)	26
Sector económico de la organización donde trabaja	%
Servicios	42
Educación	24
Resto	35

³⁶ Excepto en el caso del indicador 'Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)', calculado para la totalidad de los titulados de la rama de conocimiento y ciclo.

³⁷ Incluidas horas extra.

³⁸ Incluidas horas extra.

³⁹ Incluidas horas extra.

Figura A.4.1. Indicadores de situación en el empleo.

Econ. y emp. Ciclo Corto.

Sólo a titulados con trabajo remunerado en la actualidad⁴⁰.

Diferencia entre 'cumplimiento en el trabajo actual de características' e 'importancia otorgada por el titulado' (escala -4 a +4)	
Tener tiempo para actividades de ocio	1,2
Facilidad para combinar trabajo y familia	1,2
Ingresos elevados	1,1
Buenas perspectivas profesionales	1,1
Oportunidad de aprender cosas nuevas	1,0
Media Grado de satisfacción con empleo actual (escala 1- 'Muy insatisfecho' a 5- 'Muy satisfecho')	3,5
Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)	9
Contrato de duración limitada (%)	26
Número total medio de horas trabajadas por semana en Trabajo actual (horas) ⁴¹	40,3
Salario bruto mensual total medio en Trabajo actual (€) ⁴²	1.264
Salario bruto mensual total medio por hora en Trabajo actual (€) ⁴³	8
No era necesario tener estudios universitarios (%)	32
Media Grado de requerimiento de conocimientos y habilidades del "Trabajo actual" respecto a las que se poseen (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	2,4
Media Grado de utilización de conocimientos y habilidades en "Trabajo actual" (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	3,4
Un área totalmente diferente o Ningún área en particular (%)	23
Sector económico de la organización donde trabaja	%
Servicios	33
Energía e industria	23
Servicios financieros	22
Resto	22

⁴⁰ Excepto en el caso del indicador 'Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)', calculado para la totalidad de los titulados de la rama de conocimiento y ciclo.

⁴¹ Incluidas horas extra.

⁴² Incluidas horas extra.

⁴³ Incluidas horas extra.

Figura A.4.2. Indicadores de situación en el empleo.

Econ. y emp. Ciclo Largo.

Sólo a titulados con trabajo remunerado en la actualidad⁴⁴.

Diferencia entre 'cumplimiento en el trabajo actual de características' e 'importancia otorgada por el titulado' (escala -4 a +4)	
Facilidad para combinar trabajo y familia	1,4
Tener tiempo para actividades de ocio	1,4
Buenas perspectivas profesionales	1,1
Ingresos elevados	1,0
Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad	1,0
Media Grado de satisfacción con empleo actual (escala 1- 'Muy insatisfecho' a 5- 'Muy satisfecho')	3,6
Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)	4
Contrato de duración limitada (%)	19
Número total medio de horas trabajadas por semana en Trabajo actual (horas) ⁴⁵	41,6
Salario bruto mensual total medio en Trabajo actual (€) ⁴⁶	1.652
Salario bruto mensual total medio por hora en Trabajo actual (€) ⁴⁷	10
No era necesario tener estudios universitarios (%)	15
Media Grado de requerimiento de conocimientos y habilidades del "Trabajo actual" respecto a las que se poseen (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	2,5
Media Grado de utilización de conocimientos y habilidades en "Trabajo actual" (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	3,6
Un área totalmente diferente o Ningún área en particular (%)	13
Sector económico de la organización donde trabaja	%
Servicios financieros	36
Servicios	27
Energía e industria	19
Resto	19

⁴⁴ Excepto en el caso del indicador 'Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)', calculado para la totalidad de los titulados de la rama de conocimiento y ciclo.

⁴⁵ Incluidas horas extra.

⁴⁶ Incluidas horas extra.

⁴⁷ Incluidas horas extra.

Figura A.5.1. Indicadores de situación en el empleo.

Derecho.

Sólo a titulados con trabajo remunerado en la actualidad⁴⁸.

Diferencia entre 'cumplimiento en el trabajo actual de características' e 'importancia otorgada por el titulado' (escala -4 a +4)	
Buenas perspectivas profesionales	1,0
Facilidad para combinar trabajo y familia	1,0
Tener tiempo para actividades de ocio	1,0
Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad	0,9
Ingresos elevados	0,9
Media Grado de satisfacción con empleo actual (escala 1- 'Muy insatisfecho' a 5- 'Muy satisfecho')	3,8
Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)	8
Contrato de duración limitada (%)	20
Número total medio de horas trabajadas por semana en Trabajo actual (horas) ⁴⁹	39,5
Salario bruto mensual total medio en Trabajo actual (€) ⁵⁰	1.525
Salario bruto mensual total medio por hora en Trabajo actual (€) ⁵¹	10
No era necesario tener estudios universitarios (%)	20
Media Grado de requerimiento de conocimientos y habilidades del "Trabajo actual" respecto a las que se poseen (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	2,4
Media Grado de utilización de conocimientos y habilidades en "Trabajo actual" (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	3,8
Un área totalmente diferente o Ningún área en particular (%)	17
Sector económico de la organización donde trabaja	%
Servicios	39
Administración	22
Servicios financieros	20
Resto	20

⁴⁸ Excepto en el caso del indicador 'Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)', calculado para la totalidad de los titulados de la rama de conocimiento y ciclo.

⁴⁹ Incluidas horas extra.

⁵⁰ Incluidas horas extra.

⁵¹ Incluidas horas extra.

Figura A.6.1. Indicadores de situación en el empleo.

Técnicas. Ciclo Corto.

Sólo a titulados con trabajo remunerado en la actualidad⁵².

Diferencia entre 'cumplimiento en el trabajo actual de características' e 'importancia otorgada por el titulado' (escala -4 a +4)	
Facilidad para combinar trabajo y familia	1,3
Tener tiempo para actividades de ocio	1,3
Ingresos elevados	1,1
Estabilidad laboral	1,0
Buenas perspectivas profesionales	1,0
Media Grado de satisfacción con empleo actual (escala 1- 'Muy insatisfecho' a 5- 'Muy satisfecho')	3,7
Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)	7
Contrato de duración limitada (%)	23
Número total medio de horas trabajadas por semana en Trabajo actual (horas) ⁵³	41,7
Salario bruto mensual total medio en Trabajo actual (€) ⁵⁴	1.697
Salario bruto mensual total medio por hora en Trabajo actual (€) ⁵⁵	11
No era necesario tener estudios universitarios (%)	10
Media Grado de requerimiento de conocimientos y habilidades del "Trabajo actual" respecto a las que se poseen (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	2,8
Media Grado de utilización de conocimientos y habilidades en "Trabajo actual" (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	3,8
Un área totalmente diferente o Ningún área en particular (%)	12
Sector económico de la organización donde trabaja	%
Energía e industria	48
Servicios	22
Resto	31

⁵² Excepto en el caso del indicador 'Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)', calculado para la totalidad de los titulados de la rama de conocimiento y ciclo.

⁵³ Incluidas horas extra.

⁵⁴ Incluidas horas extra.

⁵⁵ Incluidas horas extra.

Figura A.6.2. Indicadores de situación en el empleo.

Técnicas. Ciclo Largo.

Sólo a titulados con trabajo remunerado en la actualidad⁵⁶.

Diferencia entre 'cumplimiento en el trabajo actual de características' e 'importancia otorgada por el titulado' (escala -4 a +4)	
Facilidad para combinar trabajo y familia	1,2
Tener tiempo para actividades de ocio	1,1
Buenas perspectivas profesionales	1,0
Ingresos elevados	1,0
Oportunidad de aprender cosas nuevas	0,9
Media Grado de satisfacción con empleo actual (escala 1- 'Muy insatisfecho' a 5- 'Muy satisfecho')	3,7
Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)	4
Contrato de duración limitada (%)	18
Número total medio de horas trabajadas por semana en Trabajo actual (horas) ⁵⁷	42,7
Salario bruto mensual total medio en Trabajo actual (€) ⁵⁸	2.107
Salario bruto mensual total medio por hora en Trabajo actual (€) ⁵⁹	13
No era necesario tener estudios universitarios (%)	4
Media Grado de requerimiento de conocimientos y habilidades del "Trabajo actual" respecto a las que se poseen (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	2,8
Media Grado de utilización de conocimientos y habilidades en "Trabajo actual" (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	3,8
Un área totalmente diferente o Ningún área en particular (%)	7
Sector económico de la organización donde trabaja	%
Energía e industria	43
Servicios	30
Educación	12
Resto	15

⁵⁶ Excepto en el caso del indicador 'Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)', calculado para la totalidad de los titulados de la rama de conocimiento y ciclo.

⁵⁷ Incluidas horas extra.

⁵⁸ Incluidas horas extra.

⁵⁹ Incluidas horas extra.

Figura A.7.1. Indicadores de situación en el empleo.

Salud. Ciclo Corto.

Sólo a titulados con trabajo remunerado en la actualidad⁶⁰.

Diferencia entre 'cumplimiento en el trabajo actual de características' e 'importancia otorgada por el titulado' (escala -4 a +4)	
Estabilidad laboral	1,2
Facilidad para combinar trabajo y familia	1,1
Buenas perspectivas profesionales	1,1
Oportunidad de aprender cosas nuevas	1,0
Tener tiempo para actividades de ocio	1,0
Media Grado de satisfacción con empleo actual (escala 1- 'Muy insatisfecho' a 5- 'Muy satisfecho')	4,0
Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)	5
Contrato de duración limitada (%)	41
Número total medio de horas trabajadas por semana en Trabajo actual (horas) ⁶¹	37,1
Salario bruto mensual total medio en Trabajo actual (€) ⁶²	1.452
Salario bruto mensual total medio por hora en Trabajo actual (€) ⁶³	10
No era necesario tener estudios universitarios (%)	3
Media Grado de requerimiento de conocimientos y habilidades del "Trabajo actual" respecto a las que se poseen (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	2,9
Media Grado de utilización de conocimientos y habilidades en "Trabajo actual" (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	4,4
Un área totalmente diferente o Ningún área en particular (%)	3
Sector económico de la organización donde trabaja	%
Sanidad	77
Resto	23

⁶⁰ Excepto en el caso del indicador 'Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)', calculado para la totalidad de los titulados de la rama de conocimiento y ciclo.

⁶¹ Incluidas horas extra.

⁶² Incluidas horas extra.

⁶³ Incluidas horas extra.

Figura A.7.2. Indicadores de situación en el empleo.

Salud. Ciclo Largo.

Sólo a titulados con trabajo remunerado en la actualidad⁶⁴.

Diferencia entre 'cumplimiento en el trabajo actual de características' e 'importancia otorgada por el titulado' (escala -4 a +4)	
Facilidad para combinar trabajo y familia	1,5
Tener tiempo para actividades de ocio	1,5
Estabilidad laboral	1,2
Ingresos elevados	1,1
Buenas perspectivas profesionales	1,1
Media Grado de satisfacción con empleo actual (escala 1- 'Muy insatisfecho' a 5- 'Muy satisfecho')	3,8
Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)	4
Contrato de duración limitada (%)	31
Número total medio de horas trabajadas por semana en Trabajo actual (horas) ⁶⁵	41,3
Salario bruto mensual total medio en Trabajo actual (€) ⁶⁶	1.804
Salario bruto mensual total medio por hora en Trabajo actual (€) ⁶⁷	12
No era necesario tener estudios universitarios (%)	6
Media Grado de requerimiento de conocimientos y habilidades del "Trabajo actual" respecto a las que se poseen (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	2,9
Media Grado de utilización de conocimientos y habilidades en "Trabajo actual" (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	4,2
Un área totalmente diferente o Ningún área en particular (%)	6
Sector económico de la organización donde trabaja	%
Sanidad	62
Resto	38

⁶⁴ Excepto en el caso del indicador 'Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)', calculado para la totalidad de los titulados de la rama de conocimiento y ciclo.

⁶⁵ Incluidas horas extra.

⁶⁶ Incluidas horas extra.

⁶⁷ Incluidas horas extra.

Figura A.8.1. Indicadores de situación en el empleo.

Ciencias.

Sólo a titulados con trabajo remunerado en la actualidad⁶⁸.

Diferencia entre 'cumplimiento en el trabajo actual de características' e 'importancia otorgada por el titulado' (escala -4 a +4)	
Facilidad para combinar trabajo y familia	1,3
Estabilidad laboral	1,2
Buenas perspectivas profesionales	1,2
Tener tiempo para actividades de ocio	1,1
Ingresos elevados	1,1
Media Grado de satisfacción con empleo actual (escala 1- 'Muy insatisfecho' a 5- 'Muy satisfecho')	3,6
Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)	12
Contrato de duración limitada (%)	33
Número total medio de horas trabajadas por semana en Trabajo actual (horas) ⁶⁹	39,7
Salario bruto mensual total medio en Trabajo actual (€) ⁷⁰	1.395
Salario bruto mensual total medio por hora en Trabajo actual (€) ⁷¹	9
No era necesario tener estudios universitarios (%)	16
Media Grado de requerimiento de conocimientos y habilidades del "Trabajo actual" respecto a las que se poseen (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	2,6
Media Grado de utilización de conocimientos y habilidades en "Trabajo actual" (escala 1- 'Nada' a 5- 'Mucho')	3,6
Un área totalmente diferente o Ningún área en particular (%)	20
Sector económico de la organización donde trabaja	%
Educación	26
Servicios	26
Energía e industria	23
Resto	26

⁶⁸ Excepto en el caso del indicador 'Sin trabajo remunerado en la actualidad y en busca de trabajo o está esperando respuesta de solicitudes anteriores (%)', calculado para la totalidad de los titulados de la rama de conocimiento y ciclo.

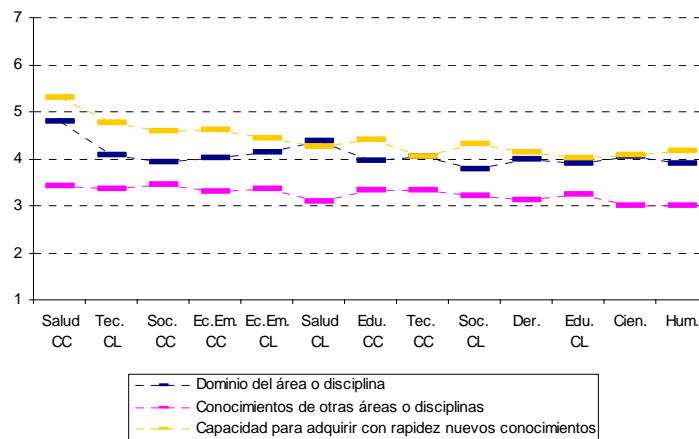
⁶⁹ Incluidas horas extra.

⁷⁰ Incluidas horas extra.

⁷¹ Incluidas horas extra.

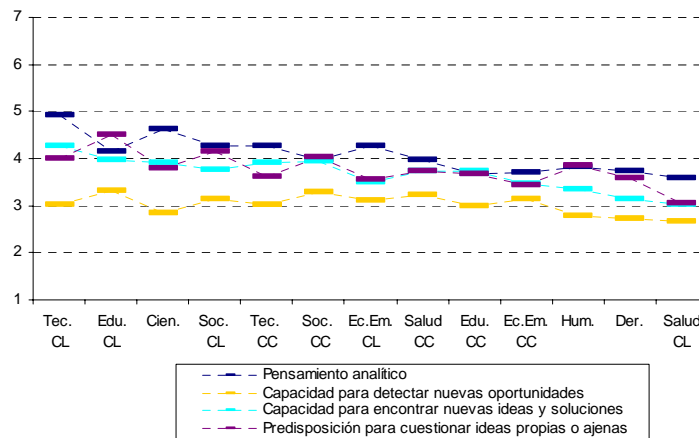
ANEXO B. COMPETENCIAS ADQUIRIDAS EN LA UNIVERSIDAD.

Figura B.1. Valoración de las competencias relacionadas con el conocimiento, por tipo de estudios.



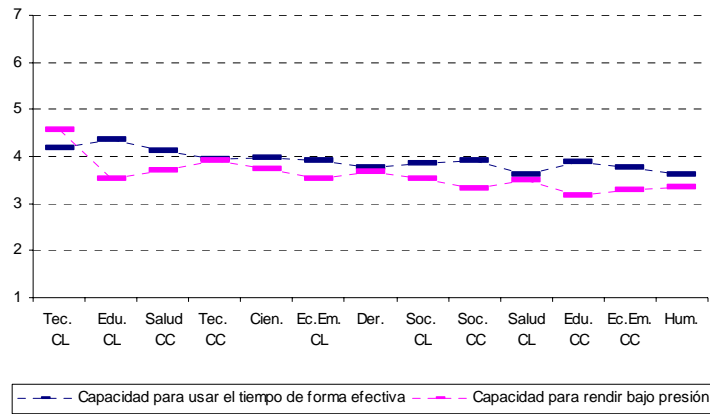
Nota: Valores medios de una escala entre 1-‘Contribución de la carrera Muy baja’ y 7-‘Contribución de la carrera Muy alta’.

Figura B.2. Valoración de las competencias relacionadas con el pensamiento crítico y la predisposición a las nuevas ideas, por tipo de estudios.



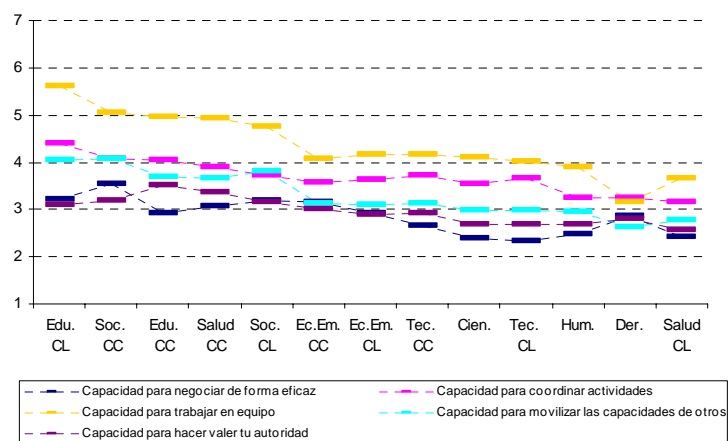
Nota: Valores medios de una escala entre 1-‘Contribución de la carrera Muy baja’ y 7-‘Contribución de la carrera Muy alta’.

Figura B.3. Valoración de las competencias relacionadas con el uso del tiempo, por tipo de estudios.



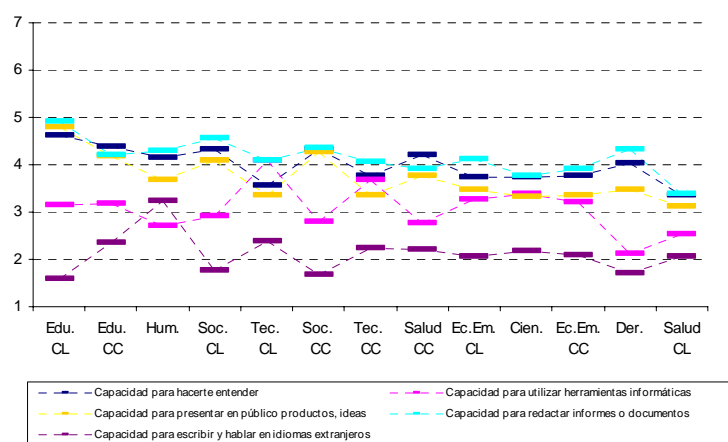
Nota: Valores medios de una escala entre 1-‘Contribución de la carrera Muy baja’ y 7-‘Contribución de la carrera Muy alta’.

Figura B.4. Valoración de las competencias organizativas, por tipo de estudios.



Nota: Valores medios de una escala entre 1-‘Contribución de la carrera Muy baja’ y 7-‘Contribución de la carrera Muy alta’.

Figura B.5. Valoración de las competencias comunicativas, por tipo de estudios.



Nota: Valores medios de una escala entre 1-‘Contribución de la carrera Muy baja’ y 7-‘Contribución de la carrera Muy alta’.

ANEXO C. NIVELES COMPETENCIALES ADQUIRIDOS Y REQUERIDOS.

Figura C.1. Nivel de competencias necesario en "Trabajo actual" y Diferencia entre el 'Nivel necesario' para desempeño y el 'Nivel adquirido en la titulación'⁷².

Educación.

Titulados Muy o bastante satisfechos con su empleo actual.

	Nivel de competencias necesario para desempeño del "Trabajo actual" Escala 1-"Muy bajo" a 7-"Muy alto"	Dif. 'Nivel necesario' - 'Nivel adquirido en titulación' Escala de -6 a +6
l. Capacidad para hacerse entender	6,0	1,5
i. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	5,9	1,9
j. Capacidad para trabajar en equipo	5,9	0,7
h. Capacidad para coordinar actividades	5,7	1,6
o. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	5,6	1,8
a. Dominio de su área o disciplina	5,5	1,5
m. Capacidad para hacer valer tu autoridad	5,4	2,1
r. Capacidad para redactar informes o documentos	5,4	1,1
d. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	5,3	1,1
q. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	5,3	0,9
f. Capacidad para rendir bajo presión	5,0	1,8
n. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	5,0	1,8
p. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	5,0	1,1
k. Capacidad para movilizar las capacidades de otros	4,9	1,2
c. Pensamiento analítico	4,8	1,1
e. Capacidad para negociar de forma eficaz	4,5	1,7
b. Conocimientos de otras áreas o disciplinas	4,5	1,1
g. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	4,4	1,3
s. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	3,3	0,9

⁷² Marcadas en color rojo las diferencias mayores entre 'Nivel competencial necesario en el puesto de trabajo' y 'Nivel del mismo adquirido en titulación', y en verde las menores.

Figura C.2. Nivel de competencias necesario en "Trabajo actual" y Diferencia entre el 'Nivel necesario' para desempeño y el 'Nivel adquirido en la titulación'⁷³.

Humanidades.

Titulados Muy o bastante satisfechos con su empleo actual.

	Nivel de competencias necesario para desempeño del "Trabajo actual" Escala 1-"Muy bajo" a 7-"Muy alto"	Dif. 'Nivel necesario' - 'Nivel adquirido en titulación' Escala de -6 a +6
l. Capacidad para hacerse entender	5,9	1,7
i. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	5,6	1,9
r. Capacidad para redactar informes o documentos	5,4	1,0
o. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	5,4	1,9
h. Capacidad para coordinar actividades	5,3	2,0
f. Capacidad para rendir bajo presión	5,3	2,0
m. Capacidad para hacer valer tu autoridad	5,3	2,6
a. Dominio de su área o disciplina	5,3	1,0
j. Capacidad para trabajar en equipo	5,2	1,3
d. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	5,2	1,0
n. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	5,2	2,3
q. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	5,0	1,1
p. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	4,8	1,0
k. Capacidad para movilizar las capacidades de otros	4,7	1,6
c. Pensamiento analítico	4,7	0,7
e. Capacidad para negociar de forma eficaz	4,5	1,9
g. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	4,4	1,4
b. Conocimientos de otras áreas o disciplinas	4,3	1,1
s. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	4,3	0,9

⁷³ Marcadas en color rojo las diferencias mayores entre 'Nivel competencial necesario en el puesto de trabajo' y 'Nivel del mismo adquirido en titulación', y en verde las menores.

Figura C.3. Nivel de competencias necesario en "Trabajo actual" y Diferencia entre el 'Nivel necesario' para desempeño y el 'Nivel adquirido en la titulación'⁷⁴.

C.Sociales.

Titulados Muy o bastante satisfechos con su empleo actual.

	Nivel de competencias necesario para desempeño del "Trabajo actual" Escala 1-"Muy bajo" a 7-"Muy alto"	Dif. 'Nivel necesario' - 'Nivel adquirido en titulación' Escala de -6 a +6
j. Capacidad para trabajar en equipo	6,0	0,9
l. Capacidad para hacerse entender	5,9	1,5
i. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	5,9	2,0
h. Capacidad para coordinar actividades	5,6	1,7
a. Dominio de su área o disciplina	5,6	1,5
o. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	5,6	1,7
r. Capacidad para redactar informes o documentos	5,5	1,0
f. Capacidad para rendir bajo presión	5,4	2,0
d. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	5,3	1,0
k. Capacidad para movilizar las capacidades de otros	5,2	1,2
n. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	5,1	2,1
c. Pensamiento analítico	5,1	0,8
e. Capacidad para negociar de forma eficaz	5,1	1,6
m. Capacidad para hacer valer tu autoridad	5,1	1,9
p. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	5,0	0,9
q. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	5,0	0,7
b. Conocimientos de otras áreas o disciplinas	4,6	1,2
g. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	4,5	1,3
s. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	3,0	1,2

⁷⁴ Marcadas en color rojo las diferencias mayores entre 'Nivel competencial necesario en el puesto de trabajo' y 'Nivel del mismo adquirido en titulación', y en verde las menores.

Figura C.4. Nivel de competencias necesario en "Trabajo actual" y Diferencia entre el 'Nivel necesario' para desempeño y el 'Nivel adquirido en la titulación'⁷⁵.

Econ. y Empr.

Titulados Muy o bastante satisfechos con su empleo actual.

	Nivel de competencias necesario para desempeño del "Trabajo actual" Escala 1-"Muy bajo" a 7-"Muy alto"	Dif. 'Nivel necesario' - 'Nivel adquirido en titulación' Escala de -6 a +6
i. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	5,7	1,6
l. Capacidad para hacerse entender	5,6	1,7
j. Capacidad para trabajar en equipo	5,5	1,3
f. Capacidad para rendir bajo presión	5,5	1,9
n. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	5,5	2,3
d. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	5,5	0,9
a. Dominio de su área o disciplina	5,4	1,1
r. Capacidad para redactar informes o documentos	5,3	1,2
h. Capacidad para coordinar actividades	5,3	1,6
o. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	5,2	1,7
e. Capacidad para negociar de forma eficaz	5,0	1,9
c. Pensamiento analítico	5,0	0,8
p. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	4,9	1,3
g. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	4,8	1,6
k. Capacidad para movilizar las capacidades de otros	4,8	1,6
q. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	4,7	1,3
m. Capacidad para hacer valer tu autoridad	4,7	1,7
b. Conocimientos de otras áreas o disciplinas	4,3	0,8
s. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	3,5	1,4

⁷⁵ Marcadas en color rojo las diferencias mayores entre 'Nivel competencial necesario en el puesto de trabajo' y 'Nivel del mismo adquirido en titulación', y en verde las menores.

Figura C.5. Nivel de competencias necesario en "Trabajo actual" y Diferencia entre el 'Nivel necesario' para desempeño y el 'Nivel adquirido en la titulación'⁷⁶.

Derecho.

Titulados Muy o bastante satisfechos con su empleo actual.

	Nivel de competencias necesario para desempeño del "Trabajo actual" Escala 1-"Muy bajo" a 7-"Muy alto"	Dif. 'Nivel necesario' - 'Nivel adquirido en titulación' Escala de -6 a +6
l. Capacidad para hacerse entender	5,9	2,0
r. Capacidad para redactar informes o documentos	5,8	1,4
f. Capacidad para rendir bajo presión	5,8	2,1
i. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	5,7	2,0
a. Dominio de su área o disciplina	5,6	1,4
d. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	5,6	1,1
o. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	5,4	2,2
h. Capacidad para coordinar actividades	5,4	2,2
j. Capacidad para trabajar en equipo	5,3	2,1
n. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	5,3	2,9
e. Capacidad para negociar de forma eficaz	5,2	2,3
q. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	5,1	1,6
c. Pensamiento analítico	5,0	1,2
m. Capacidad para hacer valer tu autoridad	5,0	2,2
p. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	4,8	1,3
g. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	4,8	2,0
k. Capacidad para movilizar las capacidades de otros	4,8	2,1
b. Conocimientos de otras áreas o disciplinas	4,4	1,0
s. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	3,5	1,8

⁷⁶ Marcadas en color rojo las diferencias mayores entre 'Nivel competencial necesario en el puesto de trabajo' y 'Nivel del mismo adquirido en titulación', y en verde las menores.

Figura C.6. Nivel de competencias necesario en "Trabajo actual" y Diferencia entre el 'Nivel necesario' para desempeño y el 'Nivel adquirido en la titulación'⁷⁷.

Técnicas.

Titulados Muy o bastante satisfechos con su empleo actual.

	Nivel de competencias necesario para desempeño del "Trabajo actual" Escala 1-"Muy bajo" a 7-"Muy alto"	Dif. 'Nivel necesario' - 'Nivel adquirido en titulación' Escala de -6 a +6
l. Capacidad para hacerse entender	5,8	2,0
h. Capacidad para coordinar actividades	5,7	2,0
i. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	5,7	1,6
o. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	5,7	1,4
j. Capacidad para trabajar en equipo	5,7	1,4
f. Capacidad para rendir bajo presión	5,7	1,4
n. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	5,6	1,7
a. Dominio de su área o disciplina	5,5	1,4
d. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	5,5	0,6
r. Capacidad para redactar informes o documentos	5,4	1,3
m. Capacidad para hacer valer tu autoridad	5,3	2,3
p. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	5,2	1,3
k. Capacidad para movilizar las capacidades de otros	5,2	2,0
c. Pensamiento analítico	5,2	0,6
q. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	5,0	1,6
e. Capacidad para negociar de forma eficaz	4,9	2,3
g. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	4,7	1,6
b. Conocimientos de otras áreas o disciplinas	4,4	0,9
s. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	3,7	1,4

⁷⁷ Marcadas en color rojo las diferencias mayores entre 'Nivel competencial necesario en el puesto de trabajo' y 'Nivel del mismo adquirido en titulación', y en verde las menores.

Figura C.7. Nivel de competencias necesario en "Trabajo actual" y Diferencia entre el 'Nivel necesario' para desempeño y el 'Nivel adquirido en la titulación'⁷⁸.

Salud.

Titulados Muy o bastante satisfechos con su empleo actual.

	Nivel de competencias necesario para desempeño del "Trabajo actual" Escala 1-"Muy bajo" a 7-"Muy alto"	Dif. 'Nivel necesario' - 'Nivel adquirido en titulación' Escala de -6 a +6
j. Capacidad para trabajar en equipo	5,9	1,4
a. Dominio de su área o disciplina	5,8	1,1
l. Capacidad para hacerse entender	5,8	1,9
i. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	5,8	1,9
f. Capacidad para rendir bajo presión	5,7	2,0
d. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	5,5	1,1
h. Capacidad para coordinar actividades	5,2	1,7
o. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	5,2	1,8
m. Capacidad para hacer valer tu autoridad	5,1	2,1
c. Pensamiento analítico	5,0	1,1
k. Capacidad para movilizar las capacidades de otros	5,0	1,7
r. Capacidad para redactar informes o documentos	4,9	1,2
p. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	4,9	1,4
n. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	4,8	2,0
q. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	4,7	1,2
e. Capacidad para negociar de forma eficaz	4,5	1,7
g. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	4,3	1,3
b. Conocimientos de otras áreas o disciplinas	4,3	0,9
s. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	3,5	1,2

⁷⁸ Marcadas en color rojo las diferencias mayores entre 'Nivel competencial necesario en el puesto de trabajo' y 'Nivel del mismo adquirido en titulación', y en verde las menores.

Figura C.8. Nivel de competencias necesario en "Trabajo actual" y Diferencia entre el 'Nivel necesario' para desempeño y el 'Nivel adquirido en la titulación'⁷⁹.

Ciencias.

Titulados Muy o bastante satisfechos con su empleo actual.

	Nivel de competencias necesario para desempeño del "Trabajo actual" Escala 1-"Muy bajo" a 7-"Muy alto"	Dif. 'Nivel necesario' - 'Nivel adquirido en titulación' Escala de -6 a +6
i. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	5,8	1,8
l. Capacidad para hacerse entender	5,7	1,9
f. Capacidad para rendir bajo presión	5,6	1,7
d. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	5,6	0,7
o. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	5,6	1,5
j. Capacidad para trabajar en equipo	5,5	1,4
r. Capacidad para redactar informes o documentos	5,5	1,7
h. Capacidad para coordinar actividades	5,4	1,8
n. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	5,4	2,0
a. Dominio de su área o disciplina	5,3	1,3
c. Pensamiento analítico	5,3	0,5
q. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	5,3	1,9
p. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	5,1	1,3
k. Capacidad para movilizar las capacidades de otros	4,9	1,9
m. Capacidad para hacer valer tu autoridad	4,8	2,1
g. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	4,6	1,7
e. Capacidad para negociar de forma eficaz	4,5	2,2
b. Conocimientos de otras áreas o disciplinas	4,3	1,3
s. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	4,2	2,1

⁷⁹ Marcadas en color rojo las diferencias mayores entre 'Nivel competencial necesario en el puesto de trabajo' y 'Nivel del mismo adquirido en titulación', y en verde las menores.

ANEXO D. ENSEÑANZA Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS.

Figura D.1. Relaciones entre 'Contribución de la carrera al desarrollo de competencias' y 'Énfasis en métodos de enseñanza en la carrera'⁸⁰.

Coefficiente de correlación. Rho de Spearman (Escala +1 a -1).

Contribución de la carrera al desarrollo de competencias	Énfasis en métodos de enseñanza en la carrera										
	Asistencia a clase	Trabajos en grupo	Participación en proyectos de investigación	Prácticas en empresas, instituciones o similares	Conocimientos prácticos y metodológicos	Teorías, conceptos y paradigmas	Profesor principal fuente de información	Aprendizaje basado en proyectos o problemas	Trabajos escritos	Exposiciones orales	Realización de pruebas tipo test
I. Capacidad para hacerse entender	0,1	0,3	0,2	0,1	0,2			0,1	0,2	0,3	
i. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,0		0,2	0,1	0,1	0,0
J. Capacidad para trabajar en equipo	0,2	0,5	0,3	0,3	0,3		0,0	0,2	0,3	0,3	0,1
a. Dominio de su área o disciplina	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2			0,1	0,0	0,1	0,0
h. Capacidad para coordinar actividades	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2		0,0	0,2	0,2	0,2	0,0
f. Capacidad para rendir bajo presión	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1		0,2	0,0	0,1	
o. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,0		0,3	0,1	0,1	
d. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
r. Capacidad para redactar informes o documentos	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,2	0,2	
n. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2		0,0	0,3	0,1	0,1	
m. Capacidad para hacer valer tu autoridad	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	0,1
c. Pensamiento analítico	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1		0,2	0,0	0,0	
p. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,0	0,0	0,2	0,2	0,2	
q. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2		-0,1	0,2	0,3	0,4	0,0
k. Capacidad para movilizar las capacidades de otros	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,0	0,0	0,2	0,2	0,2	0,1
e. Capacidad para negociar de forma eficaz	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,0	-0,1	0,1	0,1	0,2	0,1
g. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2			0,2	0,1	0,1	0,1
b. Conocimientos de otras áreas o disciplinas	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2			0,2	0,1	0,1	0,1
s. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1		0,0	0,1	0,1	0,1	0,0

80 Sólo se presentan los coeficientes de correlación estadísticamente significativos. Se han señalado en rojo los coeficientes de correlación con valor mayor que 0,3, y en naranja aquellos con valor entre 0,25 y 0,3.

Figura D.2. Diferencia en nivel propio de competencias percibido según formación complementaria seguida o no por el titulado.

Escala de -6 a +6.

Competencia	Formación complementaria seguida						Ha residido en el extranjero durante o después de la carrera por trabajo o estudios
	Formación complementaria universitaria CL	Formación complementaria universitaria CC	Formación complementaria universitaria Doctorado	Formación complementaria Máster	Formación complementaria Diploma especialización	Formación complementaria Idiomas	
a. Dominio de su área o disciplina	0,0	-0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0
b. Conocimientos de otras áreas o disciplinas	0,2	0,2	0,1	0,3	0,2	0,2	0,2
c. Pensamiento analítico	0,2	0,0	0,5	0,2	0,1	0,3	0,3
d. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	0,2	-0,1	0,1	0,0	0,0	0,2	0,1
e. Capacidad para negociar de forma eficaz	0,0	0,0	-0,1	0,1	0,2	0,0	0,0
f. Capacidad para rendir bajo presión	0,0	-0,1	0,2	0,1	0,1	0,0	0,2
g. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	0,1	0,0	0,1	0,2	0,1	0,0	0,1
h. Capacidad para coordinar actividades	0,0	-0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1
i. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	0,0	-0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0
j. Capacidad para trabajar en equipo	0,0	0,0	-0,1	0,0	0,1	0,1	0,0
k. Capacidad para movilizar las capacidades de otros	0,1	-0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1
l. Capacidad para hacerse entender	-0,1	-0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0
m. Capacidad para hacer valer tu autoridad	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
n. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	0,2	0,0	0,2	0,2	-0,1	0,1	0,1
o. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	0,1	0,0	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2
p. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	0,2	-0,2	0,3	0,2	0,0	0,2	0,2
q. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	0,1	-0,1	0,6	0,2	0,2	0,3	0,4
r. Capacidad para redactar informes o documentos	0,1	0,0	0,4	0,2	0,0	0,1	0,2
s. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	0,2	0,2	0,9	0,3	0,1	1,3	2,0

ANEXO E. AGRUPACIONES DE TITULACIONES EN LA PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Educación

Ciclo largo

- Licenciatura en Pedagogía
- Licenciatura en Educación Física
- Licenciatura en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte

Ciclo corto

- Diplomatura en Profesorado de E. G. B.
- Maestro de Audición y Lenguaje
- Maestro de Educación Especial
- Maestro de Educación Física
- Maestro de Educación Infantil
- Maestro de Educación Musical
- Maestro de Educación Primaria
- Maestro de Lengua Extranjera

Humanidades

- Diplomatura en Biblioteconomía y Documentación
- Licenciatura en Antropología Social y Cultural
- Licenciatura en Bellas Artes
- Licenciatura en Documentación
- Licenciatura en Filología
- Licenciatura en Filología Alemana
- Licenciatura en Filología Árabe
- Licenciatura en Filología Clásica
- Licenciatura en Filología Eslava
- Licenciatura en Filología Francesa
- Licenciatura en Filología Gallega
- Licenciatura en Filología Hispánica
- Licenciatura en Filología Inglesa
- Licenciatura en Filología Italiana
- Licenciatura en Filología Portuguesa
- Licenciatura en Filología Románica
- Licenciatura en Filología Vasca
- Licenciatura en Filosofía y Letras Sección Geografía
- Licenciatura en Filosofía
- Licenciatura en Filosofía y Ciencias de la Educación
- Licenciatura en Filosofía y Ciencias de la Educación
- Licenciatura en Filosofía y Letras
- Licenciatura en Geografía
- Licenciatura en Geografía e Historia
- Licenciatura en Historia
- Licenciatura en Historia del Arte
- Licenciatura en Historia y Ciencias de la Música
- Licenciatura en Humanidades
- Licenciatura en Lingüística
- Licenciatura en Traducción e Interpretación

Ciencias Sociales

Ciclo largo

- Licenciatura en Ciencias de la Información
- Licenciatura en Ciencias Políticas y Sociología Sección Políticas
- Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración
- Licenciatura en Ciencias Políticas y Sociología
- Licenciatura en Comunicación Audiovisual
- Licenciatura en Periodismo
- Licenciatura en Psicología
- Licenciatura en Psicopedagogía
- Licenciatura en Publicidad y Relaciones Públicas
- Licenciatura en Sociología

Ciclo corto

- Diplomatura en Educación Social
- Diplomatura en Trabajo Social
- Diplomatura en Turismo
- Graduado Social

Economía y empresa

Ciclo largo

- Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas
- Licenciatura en Ciencias de Actuales y Financieras
- Licenciatura en Ciencias de Economía y Empresa Sección Empresariales
- Licenciatura en Ciencias de Económicas
- Licenciatura en Ciencias de Económicas y Empresarial
- Licenciatura en Ciencias de Empresariales
- Licenciatura en Economía
- Licenciatura en Investiga y Técnicas Mercado

Ciclo corto

- DCC Empresariales
- Diplomatura en Estudios Empresariales
- Diplomatura en Gestión y Administración Pública
- Diplomatura en Relaciones Laborales

Derecho

- Licenciatura en derecho

Técnicas

Ciclo largo

- Arquitectura
- Ingeniería Aeronáutica
- Ingeniería Agrónoma
- Ingeniería en Automática y Electrónica Industrial
- Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos
- Ingeniería Industrial
- Ingeniería Informática
- Ingeniería de Minas
- Ingeniería de Montes
- Ingeniería Química
- Ingeniería Técnica de Telecomunicación
- Licenciatura en Informática
- Licenciatura en Marina Civil

Ciclo corto

- Arquitectura Técnica
- Diplomatura en de la Marina Civil
- Diplomatura en Informática
- Ingeniería Técnica Aeronáutica
- Ingeniería Técnica Agrícola
- Ingeniería Técnica Agrícola Esp. Agropecuaria
- Ingeniería Técnica Agrícola Esp. Hortofrutícola
- Ingeniería Técnica Agrícola Esp. Ingeniería de Alimentaria
- Ingeniería Técnica Agrícola Esp. Mec y C Rural

- Ingeniería Técnica Diseño Industrial
- Ingeniería Técnica Forestal
- Ingeniería Técnica Forestal Esp. Explotación Forestal
- Ingeniería Técnica Forestal Esp. Industria Forestal
- Ingeniería Técnica Industrial
- Ingeniería Técnica Industrial Esp. Electricidad
- Ingeniería Técnica Industrial Esp. Electrónica Industrial
- Ingeniería Técnica Industrial Esp. Mecánica
- Ingeniería Técnica Industrial Esp. Química Industrial
- Ingeniería Técnica Industrial Esp. Textil
- Ingeniería Técnica Informática de Gestión
- Ingeniería Técnica Informática de Sistemas
- Ingeniería Técnica Minas
- Ingeniería Técnica Minas Esp. Explotación Mina
- Ingeniería Técnica Minas Esp. Mineralurgia
- Ingeniería Técnica Minas Esp. Recursos Energéticos
- Ingeniería Técnica Minas Esp. Sondeos y Prospecciones Mineras
- Ingeniería Técnica de Obras P Esp. Construcciones Civiles
- Ingeniería Técnica de Obras P Esp. Hidrología
- Ingeniería Técnica de Obras Públicas
- Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones Esp. Sistemas Electrónicos
- Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones Esp. Sistemas Telecomunicaciones
- Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones Esp. Sonido e Imagen
- Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones Esp. Telemática
- Ingeniería Técnica de Topografía

Salud

Ciclo largo

- Licenciatura en Farmacia
- Licenciatura en Medicina
- Licenciatura en Medicina y Cirugía
- Licenciatura en Odontología
- Licenciatura en Veterinaria

Ciclo corto

- Diplomatura en Enfermería
- Diplomatura en Fisioterapia
- Diplomatura en Logopedia
- Diplomatura en Nutrición Humana y Dietética
- Diplomatura en Podología
- Diplomatura en Terapia Ocupacional

Ciencias

- Diplomatura en Estadística
- Diplomatura en Óptica y Optometría
- Licenciatura en Biología
- Licenciatura en Bioquímica
- Licenciatura en Ciencias de Ambientales
- Licenciatura en Ciencias de Biológicas
- Licenciatura en Ciencias de del Mar
- Licenciatura en Ciencias de Físicas
- Licenciatura en Ciencias de Matemáticas
- Licenciatura en Ciencias de Químicas
- Licenciatura en Ciencias de Tecnología de Alimentos
- Licenciatura en Ciencias
- Licenciatura en Ciencias Sec. Biológicas
- Licenciatura en Ciencias Sec. Físicas
- Licenciatura en Ciencias Sec. Geológicas
- Licenciatura en Ciencias Sec. Matemáticas
- Licenciatura en Ciencias Sec. Químicas
- Licenciatura en Física
- Licenciatura en Geología
- Licenciatura en Matemáticas
- Licenciatura en Química

ANEXO F. FICHA TÉCNICA ENCUESTA REFLEX EN ESPAÑA.

Universo

Titulados universitarios en el curso 1.999/2.000 en carreras de primer y segundo ciclo de las universidades españolas.

Ámbito

Península e islas.

Características de la muestra

Tamaño de la muestra

5.474 graduados.

Margen de error

$\pm 1,35\%$ para los datos globales, considerando $p=q$ y un margen de confianza del 95,5%.

Características del muestreo

Tipo de muestreo:

Muestreo aleatorio estratificado proporcional a la población por área geográfica y área de estudio

Marco muestral:

Datos procedentes de las estadísticas publicadas por el Consejo de Coordinación Universitaria e información proporcionada por las universidades españolas participantes en el proyecto sobre titulados en 1999/2000.

Distribución por área geográfica:

- Norte: 25%
- Centro: 41%
- Sudeste e islas: 35%

Distribución por área de estudio (tras ponderación):

- Educación: 13%
- Humanidades y arte: 10%
- Ciencias Sociales: 12%
- Economía y empresa: 21%
- Derecho: 7%
- Técnicas: 21%
- Salud: 9%
- Ciencias: 7%

Operación de campo

Fechas de ejecución:

Septiembre 2005 – junio 2006

Recogida de información:

Cuestionario autocumplimentado por correo postal y vía web, y entrevistas telefónicas.

Características de la muestra europea

Países participantes en Europa:

País	Número de encuestados
Italia	3.139
España	5.474
Francia	1.700
Austria	1.821
Alemania	1.700
Países Bajos	3.425
Reino Unido	1.578
Finlandia	2.676
Noruega	2.201
República Checa	6.794
Suiza	4.882
Bélgica	1.291
Estonia	960
Total	37.641

