



Universidad
Zaragoza

1542

TRABAJO FIN DE GRADO

Inserción laboral de los graduados universitarios en España, por rama de actividad. Especial atención a las competencias.

Labour market insertion of university graduates in Spain, by branch of activity. Special attention to skills.

Autora

Victoria Hernando Garcés

Director

José Manuel Lasierra Esteban

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo analizar cómo ha sido la inserción de los graduados universitarios en las cinco ramas de conocimiento, basado en los resultados obtenidos por la “Encuesta de Inserción Laboral de los Graduados Universitarios en 2019” (EILU-19) para así, conocer paso a paso, el proceso de integración en el mercado laboral y las competencias requeridas por sus empleadores.

Palabras clave: inserción laboral, jóvenes, graduados universitarios, mercado laboral y competencias.

ABSTRACT

The aim of this paper is to analyse the labour market integration of university graduates in the five branches of knowledge, based on the results obtained by the “Survey of Labour Market Integration of University Graduates in 2019” (EILU - 19) in order to know step by step, the process of integration into the labour market and the skills required by their employers.

Keywords: labour market integration, young people, university graduates, labour market and skills.

INDICE

1. Introducción	3
2. Marco teórico	4
2.1 Evolución de la inserción laboral de los jóvenes universitarios en España	4
2.2 Componentes de la empleabilidad.....	5
2.3 Barreras y obstáculos para entrar al mercado laboral.....	6
2.4 Contacto con el mercado laboral antes de finalizar los estudios	8
2.5 Contacto con el mercado laboral tras finalizar los estudios de grado.....	10
3. Datos y metodología	14
3.1 Encuestas sobre inserción laboral de los titulados universitarios.....	14
3.2 Tamaño y distribución de la muestra	14
4. Resultados	16
4.1 Competencias adquiridas por los graduados según rama de actividad.....	16
4.2 Competencias más demandadas por los empleadores según la rama de actividad	27
5. Conclusiones	31
Bibliografía.....	33

1. Introducción

La inserción laboral de los graduados universitarios es un tema que se ha encontrado siempre presente tanto en los estudiantes como en las instituciones educativas y el gobierno. En la actualidad, nos enfrentamos a un mercado laboral cada vez más competitivo y complejo, donde los egresados se enfrentan a importantes desafíos para acceder a un trabajo en su área de estudio.

Este tema se sitúa en el campo de estudio de economía aplicada y decidí escogerlo porque es especialmente relevante para mí, ya que me encuentro en esa situación, por lo que consideré importante investigar y profundizar en esta área.

En España, la tasa de desempleo juvenil sigue siendo muy elevada. Se situó a cierre de febrero de 2023 en 29,3%, el segundo país más elevado de la OCDE sólo por detrás de Grecia, donde se sitúa en el 29,7%. Pese a ser una cifra elevada, España ha mejorado en sus niveles de desempleo juvenil, ya que, en 2021 este indicador se situaba en el 35%. Por el hecho de ser jóvenes no encuentran tan fácilmente empleos de calidad, ni tampoco ajustados a sus preferencias. Durante los últimos años, el número de titulados universitarios ha ido en aumento, lo que ha producido que los empleadores tengan mucha gente con estudios superiores y a la hora de seleccionarlos, busquen una diferenciación entre los candidatos, que puede ser, por ejemplo, competencial.

Según (Freire y Teijeiro, 2011) se debería mejorar la formación por parte del sistema universitario español en cuanto al desarrollo de competencias de los estudiantes para su futuro profesional.

Desde el punto de vista teórico, la Teoría del Capital Humano, en el argumento de la productividad supone la idea de que la escuela califica la mano de obra, en el sentido de suministrar a los alumnos, capacidades necesarias para desempeñar futuros puestos de trabajo. Esta incidencia en las capacidades es la que permite pensar, en términos de productividad, en el sobreentendido de que más años de educación suministrarán mayores habilidades y más específicas, es decir, mano de obra preparada para enfrentarse a los puestos de trabajo especializados y adaptable a un mayor número de empleos.

Por otro lado, la teoría de los mercados internos establece que, la entrada de los egresados universitarios al mundo laboral se produce en puestos de bajo nivel y que, con el paso del tiempo y el conocimiento directo de su productividad por parte del empresario, el puesto de trabajo adquirido se ajustara a la cualificación mediante promoción interna.

No todas las carreras universitarias tienen las mismas salidas, ni requieren de la misma formación ni competencias. En este trabajo, se analizan las cinco ramas de conocimiento: Artes y Humanidades, Ciencias, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ingeniería y Arquitectura y Ciencias de la Salud. A través del estudio de los micro datos proporcionados por la “Encuesta de Inserción Laboral de los Graduados Universitarios en 2019” (EILU 2019) se observará su situación laboral en el primer empleo, las competencias que requieren cada una y su situación laboral después de su primer contacto con el mercado laboral.

El trabajo se va a estructurar de la siguiente manera: en primer lugar, se analiza el marco teórico en el que veremos cómo ha sido la evolución de la inserción de los egresados desde su primer contacto con el mundo laboral hasta la actualidad, junto con las dificultades a las que se han tenido que enfrentar. En segundo lugar, cuál ha sido la metodología y los datos que se han utilizado. Después daremos paso a los resultados del estudio que tienen que ver con la importancia que dan los graduados de cada rama a las diferentes competencias, además se verá cuáles son las más demandadas por los empleadores. Y por último, las conclusiones del tema.

2. Marco teórico

2.1 Evolución de la inserción laboral de los jóvenes universitarios en España

La inserción de los nuevos entrantes al mercado laboral en España, ha ido evolucionando desde el siglo XX hasta la actualidad, siendo fuertemente condicionada por las oscilaciones cíclicas de la economía en nuestro país (FEDEA, 2014).

Fue en la década de 1980 cuando el empleo universitario comenzó a tener un crecimiento significativo, con el desarrollo de la democracia y la creación de nuevas universidades.

Durante este periodo, las plazas que tuvieron más demanda fueron las de docentes e investigadores, así como de personal administrativo en las universidades.

La entrada de la crisis financiera de 2008, tuvo un impacto muy negativo en la economía global. Uno de los principales efectos de la crisis, fue la reducción de las oportunidades laborales para los recién graduados, lo que llevó a una mayor competencia por los empleos disponibles.

Muchas empresas redujeron su presupuesto de contratación o incluso redujeron sus plantillas, por lo que las oportunidades laborales se vieron muy limitadas.

Pese a estos aspectos negativos, la evolución en el mercado laboral de las personas con estudios superiores (diplomados o licenciados) ha sido mucho más dinámica que la de las personas con otro nivel de estudios, tanto es así que, entre 2008 y 2016, el empleo universitario aumentó hasta alcanzar su máximo histórico de 5,5 millones, mientras que el empleo de personas carentes de estudios superiores se redujo en 2,9 millones. La demanda de empleo de trabajadores con cualificación universitaria se vio acompañada de un comportamiento igualmente dinámico de la oferta de trabajo de los universitarios.

A partir de 2016, la inserción laboral de los mismos, ha ido mejorando gradualmente, aunque siguen persistiendo desafíos, disparidades, como la elevada temporalidad, la sobre cualificación, la brecha salarial de género y la dificultad para acceder a empleos de calidad, además de otros problemas que los condicionan en su entrada al mercado de trabajo.

Por último, las condiciones desfavorables que dejó en el mercado laboral la llegada de la COVID - 19 en el año 2020, llevó a que los jóvenes se plantearan seguir estudiando en vez de intentar trabajar al terminar el grado, además según (Sanz, 2020) estaban en lo cierto, muchos de ellos carecerán de oportunidades laborales.

Por otro lado, la importancia de tener unos estudios superiores terminados, tiene asociadas unas ventajas igualmente apreciables no solo en la inserción laboral, sino también en los salarios. El perfil de ingresos a lo largo de la vida laboral por nivel educativo en España que se deriva de la Encuesta de Estructura Salarial de 2014, muestra una mejora sustancial conforme aumenta el nivel de formación resultando muy relevantes los incrementos en profesionales universitarios.

En definitiva, al margen de la situación económica en la que se encuentre el país en ese momento, se puede observar que la tasa de paro de los universitarios es siempre más baja que las de personas con menor nivel educativo.

2.2 Componentes de la empleabilidad

La empleabilidad de los jóvenes es un tema recurrente en la actualidad y son muchos los autores que han debatido sobre ello a lo largo de los años.

La formación universitaria proporciona una base sólida de conocimientos y habilidades relevantes para el mercado laboral actual, sin embargo, no es suficiente con eso, también es muy importante la calidad de la educación recibida y de la capacidad del estudiante para aplicarlos en el trabajo; las habilidades blandas como el liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, entre otras, también son una parte importante que complementan la formación del estudiante; la experiencia laboral, ya que, demuestra a los empleadores que la persona posee habilidades prácticas que ya ha ejecutado con anterioridad; la flexibilidad, un rasgo muy importante a la hora de tener capacidad para adaptarse a los cambios en el entorno laboral y estar dispuesto a aprender nuevas habilidades y tecnologías y también mantener una buena actitud y motivación (Revista de educación, 2010).

Así pues, se hace notar la necesidad de alcanzar los requisitos y expectativas del campo profesional para el que los estudiantes son preparados, como la flexibilidad y capacidad de innovación de las universidades para anticipar y responder con rapidez a cuestiones y requerimientos de los empleadores y a nuevos avances dentro de los diferentes campos profesionales.

Algunos autores consideran que se trata de un logro personal que los egresados universitarios entren de manera temprana al mercado de trabajo (en 6 meses o menos), otros como Knight argumentan que la relación entre empleabilidad y empleo está altamente mediatisada, tanto por factores estructurales de desigualdad en el acceso como de oferta (volumen de graduados) y demanda de empleo (Knight, 2001).

Desde el punto de vista teórico, *La Teoría del Capital Humano*, sentó las bases para el estudio económico sobre los egresados relacionando el mundo de la educación con el del trabajo. Sostiene que las inversiones en educación y formación de los trabajadores, son esenciales para aumentar la productividad y la eficiencia en la economía y que las personas con conocimientos y habilidades más avanzados, tienen una mayor capacidad para crear valor en el mercado de trabajo (Bañuelos, 2013).

Por otro lado, en cuanto a *La Teoría de los Mercados Internos* trata de un enfoque sobre la economía laboral que sostiene que las empresas tienen una especie de “mercado interno” en la que consideran tanto las habilidades y el desempeño de los trabajadores como su potencial de desarrollo para la asignación de puestos de trabajo y la promoción de los empleados.

2.3 Barreras y obstáculos para entrar al mercado laboral

La entrada al mercado laboral se presenta como un desafío para muchos de los egresados. Dependiendo de la carrera universitaria que hayan estudiado, tendrán más o menos salidas laborales, pero, lo que está claro es, que influyen muchas más variables que son comunes a todos los grados y son las siguientes (Extradigital, 2022):

Edad y experiencia

Uno de los principales obstáculos es la edad, que va ligada a la experiencia. Muchas empresas valoran que no sean muy jóvenes porque consideran que están más cualificados en experiencia. Este problema también se da al revés, si eres mayor de 50 años preferirán gente más joven para el puesto.

También se quedarán fuera en los procesos de selección las personas que no acrediten un mínimo de experiencia en alguna empresa.

Sobre cualificación

España es uno de los países con las tasas de titulación más altas de Europa en cuanto a graduados universitarios. Muchos de ellos, como no consiguen trabajo al terminar sus estudios, deciden seguir formándose ya sea en cursos, masters etc... y así conseguir ser más atractivos para las empresas. Así pues, lo que sucede es que en muchos casos se da la sobre cualificación, que se produce cuando un número significativo de universitarios poseen una cualificación superior a la que se exige en el puesto de trabajo que ocupan.

Según los últimos datos proporcionados por Eurostat 2019, la proporción de trabajadores que parece estar sobre cualificada para su puesto es bastante alta en España, con un 62%. Además, dicho estudio afirma que son las mujeres quienes, con 1,6 puntos porcentuales más tienen mayor probabilidad de encontrarse en esta situación que los hombres. Este fenómeno se da sobre todo en jóvenes entre los 20 y los 35 años de edad.

La sobre cualificación puede suponer un problema para los trabajadores porque a menudo se les crea un sentimiento de insatisfacción, falta de motivación y estancamiento, ya que, no están utilizando ni sacando provecho a sus habilidades. Además, a muchos de ellos les resulta difícil encontrar trabajo en su campo de especialización, lo que les lleva a una reducción de sus ingresos.

Del mismo modo que supone un problema para los trabajadores, también influye a los empleadores, y de aquí que suponga una barrera en el mercado laboral, porque un trabajador con éstas características resulta menos productivo y comprometido con la organización. Incluso existe el riesgo de que abandonen su puesto en el momento en el que les surja otra oportunidad más desafiante (García, 2009).

Brecha de género

Hace referencia a la distancia entre hombres y mujeres respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, que influyen de manera significativa en el mercado laboral. Se pueden manifestar de diversas formas, incluyendo la brecha salarial, segregación ocupacional, discriminación en la contratación y promoción etc...

Es cierto que estos últimos años se han ido solventado las diferencias entre ambos géneros, pero todavía siguen existiendo algunas.

Según los datos recogidos del INE, en relación con la tasa de empleo y la brecha de género del año 2020, la tasa de empleo en el caso de los hombres fue de un 54,2 %, mientras que en el caso de las mujeres quedaría en un 43,1%. En el año 2021 estos datos han conseguido mejorarse en un 0,6 %, siendo el porcentaje de los hombres de un 55,3 % y el de las mujeres un 44,8 %.

Por suerte, la diferencia no es muy grande, pero sigue existiendo.

Temporalidad y rotación laboral

España, es uno de los países de la OCDE que muestra una mayor tasa de temporalidad en los contratos laborales. Es un hecho que viene dado debido a un mercado laboral que ha estado en continua dualidad a lo largo de los años entre trabajadores indefinidos y temporales y esto es así, por una combinación de factores políticos económicos y legales.

Económicamente, con los contratos temporales, las empresas se benefician de que no tienen que asumir costes de despidos de trabajadores indefinidos ni los costes tan elevados de seguridad social. Es este el principal motivo por el que hay una alta tasa de temporalidad, por causas claramente económicas.

Las empresas van a buscar siempre maximizar su beneficio, por lo que tienen muy en cuenta los costes de despido, de rotación de trabajadores indefinidos y de los temporales respectivamente (Pitarch, 2009).

Las crisis económicas y la inestabilidad política han llevado a muchas empresas a ser más cautelosas a la hora de contratar empleados permanentes, lo que ha aumentado la demanda de trabajadores temporales.

Escasa efectividad de las políticas activas de empleo

Las políticas activas de empleo (PAE) las conforman un conjunto de medidas y acciones diseñadas por los gobiernos para mejorar el empleo y la empleabilidad de las personas trabajadoras. Tienen la finalidad de incrementar la participación laboral y reducir el desempleo estructural. También existen políticas pasivas que son las que intentarán aminorar los efectos del desempleo mediante transferencias económicas a los desempleados, por ejemplo, la compensación por prejubilación (Escribà-Agüir, 2014).

Las PAE se consideran fundamentales para impulsar la empleabilidad, sobre todo de los jóvenes y especialmente los que no terminaron sus estudios de secundaria. Estos últimos años se ha hecho más énfasis en impulsar y mejorar más éstas políticas, en concreto se ha trabajado con planes dirigidos a jóvenes (que no están estudiando) y están en busca de empleo como el Plan de Garantía Juvenil (García, 2009).

Se dice que tienen escasa efectividad porque sigue existiendo una tasa de paro juvenil muy elevada, según los datos aportados por Eurostat, en enero de 2023 se contabilizaron 3,06 millones de personas sin empleo, de las cuales 494.000 eran menores de veinticinco años. Así pues, España posee el porcentaje más alto de la tasa de paro juvenil con un 29,6%, de entre los veintisiete países que conforman la Unión Europea.

2.4 Contacto con el mercado laboral antes de finalizar los estudios

En el contexto de querer una pronta incorporación al mercado laboral, los egresados son conscientes de que las habilidades que adquieran durante su trayectoria como estudiantes y su experiencia laboral marcarán la diferencia.

Algunos estudios han venido poniendo de manifiesto el impacto socio - demográfico y económico de los estudiantes en su dedicación a los estudios, como condicionantes a la hora de trabajar durante sus estudios. Además, otros factores como: el nivel educativo del padre o de la madre, su tipo de empleo, su nivel salarial o sus condiciones de vida no son variables ajenas a la probabilidad de que sus hijos trabajen al tiempo que estudian (Finkel, 2014).

Otros estudiantes, por iniciativa propia, deciden trabajar durante los estudios por las siguientes razones (ANECA 2021):

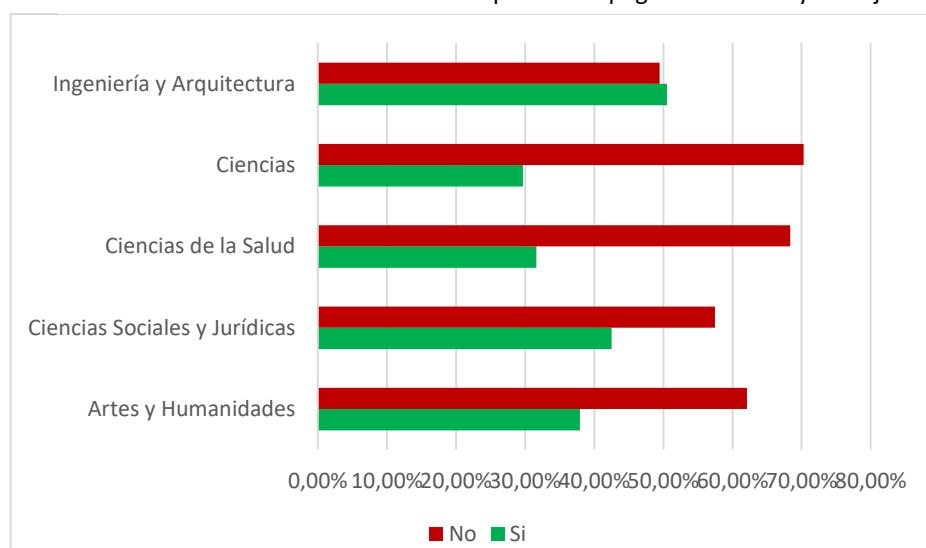
- Para ganar autonomía y aumentar sus conocimientos prácticos sobre la materia.
- Para adquirir experiencia, y así, ser más atractivos para las empresas.
- Por necesidad económica.
- Para mejorar el curriculum vitae.
- Porque ya trabajaban antes de empezar los estudios.

Por contra, otros muchos estudiantes deciden no trabajar durante sus estudios porque no tienen necesidad económica, porque consideran que tienen que centrarse únicamente en los estudios o porque no encuentran trabajo, entre otras razones.

En el *Gráfico 2*, se muestra el porcentaje de personas que trabajan y que no durante sus estudios por rama de actividad. Como podemos observar, la modalidad de compaginar estudios con trabajo es más frecuente en la rama de Ingeniería y Arquitectura. En cambio, en el resto, son minoría los estudiantes que trabajan. Esto puede deberse a la situación del mercado laboral de ese momento, entre otras causas, que afectan a las oportunidades laborales y a la motivación por participar o no en el mercado de trabajo.

Ciencias, es la rama en la que menos alumnos trabajan durante sus estudios.

Gráfico 2. Frecuencia con la que se compaginan estudios y trabajo



Fuente: EILU 2019

Prácticas externas

Las prácticas externas son actividades formativas que realiza el estudiante en diversas entidades colaboradoras, que tienen como objetivo, completar los aprendizajes y la formación que se obtiene en la universidad. Son importantes para la transición al empleo porque, en algunos casos, cogen a los estudiantes para trabajar en el mismo lugar donde realizaron las mismas.

Lo más importante es que el estudiante aprenda y tenga una visión más realista de las tareas que desempeñará en su futuro puesto de trabajo, y eso depende de varios aspectos, entre ellos:

- La organización interna del proceso de prácticas que se ofrezca a los estudiantes.
- El tipo de actividades y/o compromisos que les sean encomendados.
- El tipo de supervisión que les establezcan.
- El vigor y profundidad de la experiencia en relación al contexto profesional en el que desarrollen sus prácticas.
- El propio diseño del plan de aprendizaje que haya planteado.

Un aspecto importante a tener en cuenta, es el tipo de experiencias y actividades que soliciten a los estudiantes. Con frecuencia, éstas se determinan en la entidad colaboradora, y suele depender más de la coyuntura institucional que de lo previsto en el propio plan de prácticas. En algunos casos, por circunstancias cotidianas de la entidad, al alumno se le impide trabajar bajo la supervisión de su tutor.

Por otro lado, aquellas prácticas en las que los alumnos van progresando en su nivel de responsabilidad y van asumiendo compromisos relevantes para el funcionamiento de la organización en la que se integran, son las más interesantes para su desarrollo profesional, aprendizaje y madurez. (Zabalza Beraza, 2017).

No todas las ramas universitarias realizan el mismo número de horas prácticas, hay grados que requieren de más tiempo formativo en teoría y otros en práctica. En la *Tabla 2* se muestra el número de meses que han realizado prácticas los estudiantes según la rama de actividad.

Se observan diferencias según rama de conocimiento. En cuanto a Ciencias Sociales y Jurídicas e Ingeniería y Arquitectura, la mayoría han realizado prácticas con una duración de 4 a 6 meses, en cambio, Ciencias y Artes y Humanidades tienen un porcentaje más grande con una duración de 1 a 3 meses. Por otro lado, en Ciencias de la Salud, la mayoría han realizado más de 1 año de prácticas. Esto se debe, entre otras cosas, a la importancia de adquirir conocimientos prácticos para su trabajo, por contra, en las otras, se tendrán en cuenta otros factores más teóricos y competencias distintas.

En conclusión, la mayoría de estudiantes que realizan prácticas, sin distinción por rama de conocimiento, tienen una duración de entre 1 y 3 meses. Siendo una minoría las de duración entre los 7 y 9 meses.

Tabla 2. Meses de prácticas

Meses de prácticas	Rama de actividad						Total general
	Etiquetas de fila	Artes y Humanidades	Ciencias	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Arquitectura	Ciencias de la Salud	
De 1 a 3 meses		52,45%	47,00%	33,28%	28,55%	17,25%	32,23%
De 4 a 6 meses		27,96%	27,11%	35,72%	29,76%	22,98%	31,27%
De 7 a 9 meses		7,50%	8,38%	12,44%	11,59%	12,04%	11,54%
De 10 a 12 meses		6,08%	8,86%	9,22%	17,26%	18,39%	11,93%
Más de 1 año		6,01%	8,65%	9,34%	12,85%	29,34%	13,03%
Total general		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: EILU 2019

Actuaciones de orientación por la universidad para una mejor introducción al mercado laboral

En lo que respecta a la orientación profesional y laboral en el ámbito universitario, son varias las actuaciones que se llevan a cabo y se consideran relevantes por las universidades. Las actividades con mayor peso por orden de importancia son las relacionadas con (ANECA, 2021) :

- Mentorizaje por parte de entidades empleadoras y emprendedores/as.
- Formar y asesorar en networking¹.
- Diagnosticar, formar y asesorar para definir el objetivo profesional y la marca personal.
- Formar, entrenar y asesorar en el proceso de búsqueda o creación de empleo.
- Formar y asesorar sobre el uso de redes sociales en la presentación de la marca personal y la búsqueda de empleo.
- Informar sobre los servicios universitarios de empleo.
- Formar y asesorar sobre CV y carta de presentación (entrevistas, dinámicas de grupo, etc.).
- Proporcionar información sobre salidas profesionales, oportunidades de empleo, prácticas y emprendimiento.

2.5 Contacto con el mercado laboral tras finalizar los estudios de grado

En este apartado se analiza cómo fue para los recién titulados, su primera toma de contacto con el mercado laboral una vez finalizados sus estudios de grado. Analizaremos cuánto tiempo han tardado en conseguir su primer empleo, su situación profesional en el mismo y, por último, la satisfacción con la formación universitaria para afrontar su proceso de inserción laboral.

¹ El networking es una práctica desarrollada por profesionales que busca crear y aumentar una red de contactos.

Primer empleo

El primer contacto con el mundo laboral tras finalizar los estudios de grado. Algunos de los egresados toman la decisión de seguir formándose y otros de trabajar. En este segundo caso, los que se enfrentan a buscar empleo, y a veces el primero, puede resultar un proceso problemático por factores como la temporalidad, la falta de experiencia, escasez de empleo juvenil, la sobre cualificación etc... Según el Informe de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios del Ministerio de Educación y Formación Profesional de España del año 2019, el 72,6% de los egresados encontró empleo en el primer año tras su graduación.

Los métodos de entrada al primer empleo de los universitarios, reflejan las estrategias de reclutamiento y selección de los empleadores (Velasco, 2014). Estas estrategias pueden variar según las condiciones del mercado de trabajo, el tamaño de la empresa o el sector económico. En la práctica, los contactos informales y los canales formales son muy utilizados por trabajadores y empresas para encontrar empleo y cubrir vacantes.

En España, el periodo promedio de búsqueda de empleo es de casi 6 meses. Este tiempo varía entre los universitarios de distintos campos, por ejemplo, en algunas titulaciones de Ciencias de la Salud se reduce, mientras que los graduados en Ciencias experimentan inserciones más lentas, pero no siempre es así.

La *Tabla 3* nos muestra el tiempo que ha transcurrido desde que los graduados universitarios finalizaron sus estudios hasta que empezaron a trabajar. En la mayoría de las modalidades es común una pronta inserción de menos de 3 meses, en la que destaca la rama de Ingeniería y Arquitectura con un porcentaje del 47%, casi la mitad de sus egresados. Pero como podemos observar, la rama de Ciencias, presenta un porcentaje mayor de alumnos que han encontrado trabajo entre el año y año y medio después de finalizar sus estudios.

Fuente: EILU 2019

Ramas	Menos de 3 meses	De 3 a 6 meses	De 6 meses a 1 año	De 1 año a año y medio	Total general
Artes y Humanidades	32,06%	20,61%	20,96%	26,37%	100,00%
Ciencias	28,99%	17,14%	21,81%	32,06%	100,00%
Ciencias Sociales y Jurídicas	38,15%	21,93%	21,14%	18,79%	100,00%
Ingeniería y Arquitectura	47,83%	20,17%	17,76%	14,24%	100,00%
Ciencias de la Salud	39,86%	16,71%	29,39%	14,04%	100,00%
Total general	39,28%	20,07%	21,97%	18,68%	100,00%

Tabla 3. Tiempo transcurrido desde que finalizó los estudios hasta que empezó a trabajar

La experiencia laboral durante los estudios es una variable que acelera, claramente, el proceso de inserción, además de los contactos que se hayan forjado en esos años. El expediente académico también es un factor a tener en cuenta. Cuando un estudiante termina sus estudios con las mejores calificaciones, los empleadores lo perciben como una señal de productividad y esfuerzo, y pueden estar en lo cierto, por lo general, cuando

un estudiante presenta un excelente expediente académico, suele ser una persona muy ambiciosa y eficiente.

Otro factor a tener en cuenta es, el del estatus socioeconómico de los padres. Los titulados que presenten padres con estudios superiores revela que no sólo tienen más contactos personales con los que ayudar a sus hijos a encontrar con más rapidez un empleo, sino que también, pasan a sus hijos información relevante sobre las condiciones del mercado laboral, así como habilidades o competencias valoradas por los puestos de trabajo (Velasco, 2014).

Tras haber conseguido el primer empleo, resulta interesante saber cuál es la **situación laboral** que tienen en el mismo. Varía según la rama de estudios, el nivel de cualificación y las condiciones del mercado laboral.

A partir de los datos recogidos por la EILU-19, la mayoría de ramas tienen los valores más altos en la situación de *asalariado con trabajo permanente o contrato de trabajo de duración indefinida*, especialmente la rama de Ingeniería y Arquitectura, esto se explica porque los estudiantes de esta rama compagan su primer empleo con trabajos más relacionados a su formación, lo que les otorga más experiencia y habilidades prácticas, en concreto, obtienen un 63,8 % de relación entre su empleo y los estudios realizados, según la EILU-19.

La segunda categoría con mayor porcentaje es la de *asalariado con contrato de trabajo de duración determinada* en la que destaca la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, que puede deberse por variaciones contextuales tanto externas a la universidad como la situación que tenga en ese momento el mercado de trabajo.

En tercer lugar, la categoría con el porcentaje más elevado es la de *trabajador en prácticas o formación (incluyos MIR, EIR, FIR...)*, Ciencias y Ciencias de la Salud son las dos ramas con mayor número de egresados en esta variable. Por último, hay un porcentaje minoritario de graduados en situación de *empresario con personal a su cargo y trabajador independiente o asalariado con personas a su cargo*.

Conocer la situación profesional en el primer empleo de los graduados universitarios, puede ser beneficioso para evaluar la efectividad de los programas educativos, identificar las brechas entre las habilidades adquiridas por los graduados y las requeridas por sus empleadores, para informar y respaldar la planificación de políticas educativas a nivel gubernamental etc...

Satisfacción con la formación universitaria para afrontar el proceso de inserción laboral

En la actualidad, se considera que la satisfacción de los estudiantes es un indicador crucial para evaluar la calidad de la educación superior. Este aspecto es de gran interés y se relaciona estrechamente con el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como con variables sociodemográficas y factores extracurriculares. Los estudios demuestran que la satisfacción de los estudiantes con su formación puede tener un impacto positivo en cómo valoran la contribución de la universidad al desarrollo de sus competencias y su preparación para ingresar al mundo laboral.

Es fundamental analizar los recursos de apoyo disponibles, la calidad educativa, el desempeño del cuerpo docente y los resultados de aprendizaje para ampliar nuestro conocimiento y comprender qué competencias

se están abordando en la educación superior. Además, es importante evaluar si estas competencias realmente satisfacen nuestras necesidades y expectativas de formación de la generación actual. Existe una relación directa entre la satisfacción de los estudiantes y su capacidad para enfrentar el complejo proceso de transición al empleo, ya que un mejor ajuste entre la educación y el empleo puede influir en su satisfacción general con la formación recibida (Clarés, 2021).

¿Cuántos egresados creen que el título universitario les ha servido para encontrar trabajo?

Según los datos proporcionados por la EILU-19, hay mayoría en todas las ramas de conocimiento que consideran que sí les ha servido para encontrar trabajo. Ciencias de la Salud es la que presenta un porcentaje mayor del 87% de graduados universitarios que lo afirman, lo que puede deberse a que uno de los requisitos indispensables para obtener ese tipo de trabajo es la de un título universitario. Este es un requisito que no es el mismo para todos los puestos, por ejemplo, para la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, en algunos puestos administrativos puedes acceder con otro tipo de formación como es la de un Grado Superior, de ahí, entre otros factores, que el porcentaje sea menor.

Así pues, en muchos casos, tener un título universitario suele ser beneficioso a la hora de encontrar trabajo, y es así por varias razones, entre ellas:

- Para muchos puestos, es un requisito mínimo.
- Para diferenciarte en el mercado laboral, de los que no lo poseen. Por lo general, los empleadores consideran que una persona con el título universitario poseerá más conocimientos y habilidades que otra que no lo tenga.
- Por los conocimientos especializados, recibir una educación específica en un campo en particular.
- Por la credibilidad y confianza que puede aportar tanto a los empleadores como a los clientes o pacientes.

Bien es cierto que el título universitario abre puertas y oportunidades laborales, pero no es imprescindible para encontrar trabajo. En el mercado laboral hay muchos puestos que requieren de otros tipos de formación donde se ponen de valor otros factores como las habilidades prácticas y la experiencia.

3. Datos y metodología

3.1 Encuestas sobre inserción laboral de los titulados universitarios

Los datos que se van a aportar para este trabajo, se han extraído de la encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2019 (EILU) que tiene como objetivo proporcionar información sobre la situación laboral de los titulados en primer y segundo ciclo, graduados universitarios y titulados en máster universitario.

Ésta es la segunda encuesta de inserción laboral de titulados universitarios que el INE realiza y la más reciente hasta el momento, la primera fue en 2014.

Estas encuestas de seguimiento analizan el comportamiento de un segmento concreto de individuos, que comparten en común una característica, durante un periodo de tiempo determinado. A través de éste tipo de análisis podemos conocer la calidad de la oferta educativa y la adecuación del sistema educativo al mercado laboral.

La Secretaría General de Universidades tiene la obligación legal de incorporar al *Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU)*, un conjunto de indicadores que serán utilizados por las agencias de evaluación en el seguimiento y acreditación de las titulaciones universitarias. La EILU es una aproximación de estos indicadores, junto con información procedente de otros organismos administrativos como el SEPE, la TGSS, la base estatal de personas con discapacidad, el Padrón de habitantes y Padrón de españoles residentes en el extranjero, así como la realización de entrevistas directas mediante sistema multicanal y utilizando entrevistas personales telefónicas (EILU 2019).

El ámbito de la investigación de la misma es todo el territorio español.

3.2 Tamaño y distribución de la muestra

La muestra seleccionada ha sido aproximadamente de 31.651 titulados de 1er y 2º ciclo y graduados, mientras que la muestra de titulados de Máster universitario fue de aproximadamente 11.500. El 57% de la muestra son mujeres, casi el 45,8 % ha estudiado alguna titulación de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, el 14,8 % se graduó en una universidad privada, el 47,5 % cursó estudios de postgrado tras graduarse, y apenas un 6,6% inició su vida laboral como egresado en el extranjero. Los datos han sido ponderados para ser representativos a nivel nacional por titulaciones y a nivel autonómico por CNED a dos dígitos.

En este caso, tendremos en cuenta las cinco ramas de estudio: Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias de la Salud, Artes y Humanidades, Ciencias e Ingeniería y Arquitectura, escogiendo algunas de las carreras universitarias que componen ambas para representarlas² (véase tabla 1). Los resultados vistos a continuación son sólo relevantes a nivel de rama, no de carrera universitaria.

² En la *Tabla 1* se muestra las ramas de estudio, con algunos de los grados que componen ambas.

Tabla 1. Distribución de la muestra por ramas y grados

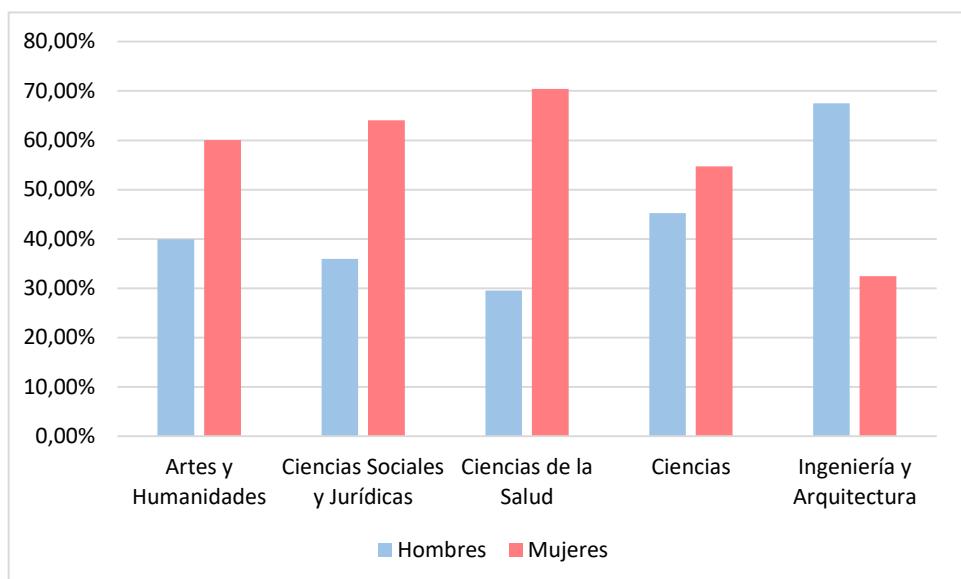
Rama de estudios	Carrera universitaria	N
Ciencias Sociales y Jurídicas (14504)	Economía Psicología Derecho Trabajo Social Administración y Dirección de empresas	763 1017 1720 810 1988
Ciencias de la Salud (4488)	Medicina Enfermería	1235 767
Artes y Humanidades (3177)	Historia del Arte Audiovisual, imagen y multimedia Bellas Artes	289 529 347
Ciencias (2777)	Biología Informática Química	536 1062 414
Ingeniería y Arquitectura (6705)	Arquitectura técnica Ingeniería mecánica Ingeniería electrónica	443 383 111

Fuente: EILU 2019

En cuanto al sexo, el *Gráfico 1* nos muestra el porcentaje de mujeres y hombres que hay en las diferentes ramas. Podemos observar que la mayoría de ellas tiene un número mayor de mujeres, a excepción de Ingeniería y Arquitectura, en la que predominan los hombres con gran diferencia. Actualmente, no se conoce con plenitud las razones que provocan estas diferencias, pero sí se sabe que los estereotipos de género tienen un papel importante al respecto.

Por otro lado, también se ve una diferencia grande en el área de Ciencias de la Salud, esto puede deberse a diversos motivos, entre ellos, estereotipos de género que tienen que ver con que las mujeres se sienten más atraídas por carreras que impliquen cuidados o ayudar a los demás, como son medicina o enfermería. Además, suelen ser más sensibles, compasivas y caritativas. También puede influir que a medida que se han abierto más oportunidades para ellas en la educación superior, puedan inclinarse más hacia campos que antes dominaban los hombres (Verde Flota, 2007).

Gráfico1. Distribución de la muestra por sexo



Fuente: EILU 2019

4. Resultados

4.1 Competencias adquiridas por los graduados según rama de actividad

En la actualidad, el mercado laboral demanda cada vez más profesionales altamente capacitados y con habilidades específicas para desempeñar en diversos campos. Las dos ramas de estudio de este trabajo, son dos campos muy distintos, por lo que estableceremos las diferencias sobre lo que demandan unas y otras.

Cuando hablamos de competencias, nos referimos a las habilidades, capacidades y conocimientos de una persona para cumplir eficientemente una tarea. Se trata de un conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización concreta.

No todas las personas tenemos las mismas, por eso, hay factores que distinguen a una persona con un desempeño superior de las que tienen un desempeño adecuado. Algunas de ellas, son aquellas características personales del individuo: la motivación, los valores, la personalidad, etc.... Hay otra serie de características que son más demandadas en el trabajo como: tener un buen conocimiento especializado, capacidad para movilizar las capacidades de otros (trabajo en equipo), movilización de las propias capacidades (usar el tiempo de manera eficiente, rendir bajo presión...) (Velasco, 2014).

Las competencias se componen de: conocimientos, habilidades y actitudes, que actúan conjuntamente e interaccionan entre sí. Un componente muy importante son las actitudes, que según Rosenberg y Hovland, son predisposiciones a responder con alguna clase de estímulo con ciertas clases de respuesta. Si una persona mantiene una actitud positiva tanto en su área cognitiva, como en la afectiva y conductual será más eficiente y productiva a la hora de realizar una tarea.

Cuestionario sobre competencias

En el estudio de inserción laboral de los titulados del Sistema Universitario realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), con el objetivo de conocer la situación profesional y los diversos aspectos del proceso de inserción laboral, analizan diferentes cuestiones. En una de ellas, se pide a los egresados que valoren cuánto han influido una serie de competencias, según su rama de actividad, a la hora de entrar al mercado laboral. Se han evaluado del uno al cinco por orden de importancia, siendo uno “nada” y cinco “mucho”: los conocimientos teóricos, las habilidades prácticas, la formación o dominio de la informática y de las tecnologías de la información y de la comunicación, las competencias personales y sociales (personalidad, habilidades sociales, comunicación, capacidad de trabajar en equipo) y, por último, la capacidad de gestión, planificación y emprendimiento.

En el presente apartado se analizan los resultados obtenidos de la cuestión sobre las competencias. Un total de 24.098 graduados son los que han contestado, de ellos, un 57,2% han sido mujeres y un 42,8% hombres.

Tabla 2. Tamaño de la muestra por sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	10302	42,8
Mujer	13796	57,2
Total	24098	100,0

Fuente: EILU 2019

Tabla 3. Tamaño de la muestra por ramas

	Frecuencia	Porcentaje
Artes y Humanidades	2051	8,5
Ciencias	2190	9,1
Ciencias Sociales y Jurídicas	10793	44,8
Ingeniería y Arquitectura	5547	23,0
Ciencias de la Salud	3517	14,6
Total	24098	100,0

Fuente: EILU 2019

En la *Tabla 4*, donde se describen las características básicas de la muestra, se observa que las cinco ramas tienen en común que les dan más importancia a las competencias personales y sociales. Además, a excepción de Artes y Humanidades, el resto de ramas, al factor que menos importancia le dan es a conocer idiomas. La rama de Artes y Humanidades, considera que el dominio de la informática y las tecnologías es la variable que menos le ha servido a la hora de entrar al mercado laboral.

En relación al resto de ramas, Ciencias Sociales y Jurídicas junto con Ingeniería y Arquitectura y Ciencias consideran que la capacidad de gestión y planificación también es muy importante. Es en Ciencias de la Salud

en la que la mayoría de sus egresados han considerado que las habilidades prácticas han sido muy importantes junto con las competencias personales y sociales, dándoles una puntuación muy parecida.

En cuanto al sexo, las puntuaciones de ambos géneros han sido similares en todas las variables. En la rama de Artes y Humanidades, en la capacidad de gestión y planificación es donde se encuentran más diferencias entre ambos sexos, llevando cerca de medio punto de diferencia, junto con conocer idiomas y competencias personales y sociales. Es mayor el número de mujeres que las han considerado más importantes. En el resto de ramas, la variable de capacidad de gestión y planificación, también ha obtenido mayor puntuación por ellas. Históricamente las mujeres tenían asignados unos roles de mejores habilidades para manejar tareas múltiples y para enfocarse en los detalles, lo que puede sugerir que tenga cierta influencia en que sea más importante para ellas la planificación y la gestión, pero no siempre es así. En el resto de ramas las puntuaciones de las variables apenas han tenido diferencias entre ambos.

Por otro lado, la *Tabla 5*, muestra cómo de alejados se encuentran los datos individuales de la media, para saber cómo es de representativa. Como podemos observar en los datos que nos proporciona la desviación típica para cada variable, destacamos que la variable “conocer idiomas” es la que posee la media más baja en las votaciones, aunque en este caso, es menos representativa que en el resto, ya que, la variabilidad es mayor (desviación típica 1,491), esto quiere decir que hay muchas votaciones en 1 y 5, por lo que la media se ha quedado en un valor central, lo que no quiere decir que la mayoría hayan votado al centro. Todo lo contrario, sucede con la variable de “competencias personales y sociales” donde se alcanza la mayor de las medias en las votaciones y, además, representa mejor el grueso de las mismas ya que la variabilidad es menor (desviación típica 1,085).

El resto de medias presentan una variabilidad similar entre el 1 y el 1,5, lo que quiere decir que existe cierta variabilidad en todas ellas.

Tabla 4. Tabla personalizada: competencias, sexo y rama

	SEXO	Hombre	Conocimientos teóricos	Habilidades prácticas	Conocer idiomas	Dominio de la informática	Competencias personales y Sociales	Capacidad de gestión y planificación
			Media	Media	Media	Media	Media	Media
Artes y Humanidades		Hombre	3,43	3,70	3,17	2,96	3,98	3,55
		Mujer	3,42	3,76	3,49	3,16	4,25	3,92
Ciencias	SEXO	Hombre	3,68	3,74	3,23	3,39	3,90	3,61
		Mujer	3,60	3,84	3,22	3,31	4,13	3,95
Ciencias Sociales y Jurídicas	SEXO	Hombre	3,37	3,78	3,00	3,30	4,19	3,83
		Mujer	3,37	3,89	2,95	3,30	4,32	4,03
Ingeniería y Arquitectura	SEXO	Hombre	3,56	3,91	3,15	3,86	4,04	3,87
		Mujer	3,53	3,83	3,21	3,82	4,24	4,08
Ciencias de la Salud	SEXO	Hombre	4,00	3,90	2,52	2,77	4,03	3,58
		Mujer	4,04	4,03	2,39	2,78	4,04	3,67

Fuente: EILU 2019

Tabla 5.Tabla descriptiva

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Conocimientos teóricos	24098	1	5	3,54	1,339
Habilidades prácticas	24098	1	5	3,87	1,283
Conocer idiomas	24098	1	5	2,99	1,491
Dominio de la informática	24098	1	5	3,34	1,303
Competencias personales y sociales	24098	1	5	4,17	1,085
Capacidad de gestión y planificación	24098	1	5	3,88	1,207
SEXO	24098	1	2	1,57	0,495
RAMA	24098	1	5	3,26	1,085
N válido (por lista)	24098				

Fuente: EILU 2019

A continuación, se muestran las tablas cruzadas de cada factor con las ramas de conocimiento:

En primer lugar, los *conocimientos teóricos*, como podemos observar en la *Tabla 6*, todas las ramas los han considerado muy importantes menos Ingeniería y Arquitectura, que le ha dado una puntuación de un punto menor. Todas han dado alta puntuación a esta variable, que puede deberse a que éstos son fundamentales en cualquier grado, ya que, proporcionan una base sólida de fundamentos y principios en un campo de estudio. Como podemos observar, la rama de Ciencias de la Salud es la que tiene mayores diferencias entre el recuento esperado y el real, en particular, en la opción “mucho”, en la que hay una diferencia de 314,1 puntos, siendo mayor el recuento real. En el resto de opciones a excepción del “bastante”, las disparidades también son significativas. Esto puede deberse a diversas razones, entre ellas, un mayor nivel de participación o asistencia. En artes y Humanidades, la opción nada también ha tenido un recuento real bastante mayor de lo esperado. El resto de ramas también poseen diferencias, pero no tan significativas.

La *Tabla 7* analiza un contraste de hipótesis, en la que muestra la independencia entre las variables de: “rama” y “conocimientos teóricos” mediante las pruebas de Chi-cuadrado, en este caso, el p-valor es pequeño (0), que quiere decir que hay dependencia entre las variables estudiadas. Esto nos indica que, dependiendo de la rama, la distribución del voto en “conocimientos teóricos” varía notablemente. Es por esto, que los recuentos esperados son diferentes a los reales, si las variables fueran independientes serían los mismos.

Tabla 6. Tabla cruzada: ramas y conocimientos teóricos

			Nada	Poco	Algo	Mucho	Bastante	Total
RAMA	Artes y Humanidades	Recuento	394	226	248	478	705	2051
		Recuento esperado	236,8	251,7	361,0	578,8	622,8	2051,0
	Ciencias	Recuento	234	229	346	681	700	2190
		Recuento esperado	252,8	268,7	385,4	618,1	665,0	2190,0
	Ciencias Sociales y Jurídicas	Recuento	1468	1559	2120	2819	2827	10793
		Recuento esperado	1246,0	1324,4	1899,5	3046,0	3277,1	10793,0
	Ingeniería y Arquitectura	Recuento	443	721	1154	1791	1438	5547
		Recuento esperado	640,4	680,7	976,2	1565,5	1684,3	5547,0
	Ciencias de la Salud	Recuento	243	222	373	1032	1647	3517
		Recuento esperado	406,0	431,6	619,0	992,6	1067,9	3517,0
Total		Recuento	2782	2957	4241	6801	7317	24098
		Recuento esperado	2782,0	2957,0	4241,0	6801,0	7317,0	24098,0

Fuente: EILU 2019

Tabla 7. Prueba de Chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1120,493 ^a	16	0,000
Razón de verosimilitud	1117,087	16	0,000
Asociación lineal por lineal	282,786	1	0,000
N de casos válidos	24098		

Fuente: EILU 2019

En segundo lugar, *las habilidades prácticas*, aquí, todas las ramas han coincidido en que es bastante importante esta variable. Muy pocos egresados le han dado una baja puntuación. Se puede observar que la

rama de Ciencias de la Salud es en la que menos repartida está la puntuación, siendo mayoría los que le dan bastante importancia a tener habilidades prácticas. Como hemos visto anteriormente, es una de las ramas dónde más prácticas se realizan por lo que no sólo son los egresados los que le dan tanta importancia, si no que el sistema educativo también.

En cuanto al grado de dependencia entre ambas variables, como podemos ver en la *tabla 9*, el p-valor es 0 por lo que se rechaza la hipótesis de independencia, concluyendo que las variables están relacionadas. Así pues, la variable “rama” está influenciada por la variable “habilidades prácticas” y viceversa. Con respecto al recuento esperado, se encuentran diferencias en todas las ramas, pero las opciones que vuelven a tener mayor disparidad son: la opción “mucho” en Ciencias de la Salud, y “nada” en Artes y Humanidades, donde los recuentos esperados son menores que los reales. Ingeniería y Arquitectura, es la segunda rama donde se encuentran más diferencias entre ambos recuentos.

Tabla 8. Tabla cruzada: rama y habilidades prácticas

RAMA			Nada	Poco	Algo	Bastante	Mucho	Total
Artes y Humanidades	Recuento		270	164	249	513	855	2051
	Recuento esperado		181,8	166,3	256,2	588,9	857,8	2051,0
Ciencias	Recuento		195	188	317	671	819	2190
	Recuento esperado		194,1	177,6	273,5	628,8	916,0	2190,0
Ciencias Sociales y Jurídicas	Recuento		999	900	1309	3085	4500	10793
	Recuento esperado		956,7	875,2	1348,1	3098,9	4514,2	10793,0
Ingeniería y Arquitectura	Recuento		374	437	788	1790	2158	5547
	Recuento esperado		491,7	449,8	692,9	1592,7	2320,0	5547,0
Ciencias de la Salud	Recuento		298	265	347	860	1747	3517
	Recuento esperado		311,7	285,2	439,3	1009,8	1471,0	3517,0
Total	Recuento		2136	1954	3010	6919	10079	24098
	Recuento esperado		2136,0	1954,0	3010,0	6919,0	10079,0	24098,0

Fuente: EILU 2019

Tabla 9. Prueba de Chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	250,053 ^a	16	0,000
Razón de verosimilitud	245,954	16	0,000
Asociación lineal por lineal	61,587	1	0,000
N de casos válidos	24098		

Fuente: EILU 2019

En tercer lugar, respecto a *conocer idiomas*, como podemos observar en la *tabla 10*, las puntuaciones han sido más diversas en las distintas ramas. Artes y Humanidades e Ingeniería y Arquitectura la ha considerado bastante importante y, por el contrario, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la salud, la mayoría no les ha dado nada de importancia. En Ciencias Sociales, se puede destacar que a pesar de que muchos de los egresados no hayan dado nada de importancia a los idiomas, hay un número muy alto también, que le han dado bastante importancia, por lo que se puede concluir que la diferencia puede que esté en la titulación de cada uno.

Tabla 10. Tabla cruzada: ramas y conocer idiomas

			Nada	Poco	Algo	Mucho	Bastante	Total
RAMA	Artes y Humanidades	Recuento	380	278	312	365	716	2051
		Recuento esperado	477,0	375,2	362,7	357,0	479,2	2051,0
	Ciencias	Recuento	350	346	462	529	503	2190
		Recuento esperado	509,3	400,6	387,2	381,2	511,6	2190,0
Ciencias Sociales y Jurídicas		Recuento	2675	1943	1817	1742	2616	10793
		Recuento esperado	2509,9	1974,3	1908,4	1878,9	2521,6	10793,0
	Ingeniería y Arquitectura	Recuento	998	992	1017	1172	1368	5547
		Recuento esperado	1290,0	1014,7	980,8	965,6	1295,9	5547,0
Ciencias de la Salud		Recuento	1201	849	653	387	427	3517
		Recuento esperado	817,9	643,3	621,9	612,2	821,7	3517,0
	Total	Recuento	5604	4408	4261	4195	5630	24098
		Recuento esperado	5604,0	4408,0	4261,0	4195,0	5630,0	24098,0

Fuente: EILU 2019

En relación a la independencia entre las variables estudiadas en la *Tabla 11*, el p-valor vuelve a ser 0, por lo que las variables tienen relación de dependencia también. Ambas, están influenciadas por el

comportamiento de la otra. Los datos más significativos entre el recuento real y el esperado, se encuentran en la rama de Ciencias de la Salud, en los extremos de las opciones, en “nada” y “mucho”, en el que nada tiene un recuento real bastante mayor que el esperado y mucho, al contrario. En la rama de ciencias las opciones de “nada” y “bastante” el recuento esperado es superior al real. En el resto de ramas también hay diferencias, pero no tan significativas.

Tabla 11. Prueba de Chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	962,776 ^a	16	0,000
Razón de verosimilitud	978,190	16	0,000
Asociación lineal por lineal	407,036	1	0,000
N de casos válidos	24098		

Fuente: EILU 2019

En cuarto lugar, respecto al *dominio de informática y tecnología*, las ramas que han considerado a esta variable muy importante, han sido: Artes y Humanidades, Ciencias y Ciencias Sociales y Jurídicas, ha sido únicamente Ingeniería y Arquitectura la que la ha considerado bastante importante. Cabe destacar que en Ciencias Sociales las puntuaciones han estado muy repartidas.

En cuanto a Ciencias de la Salud, ha sido la única rama que no le ha dado mucha importancia, solo “algo”, y han sido más los egresados que se han decantado por puntuaciones más bajas que altas.

Tabla 12. Tabla cruzada: ramas y dominio de la informática y tecnologías

RAMA	Artes y Humanidades	Recuento	Nada	Poco	Algo	Mucho	Bastante	Total
	Recuento esperado	358	337	472	534	350	2051	
	Recuento esperado	259,1	287,3	458,2	598,2	448,2	2051,0	
	Ciencias	Recuento	222	318	572	636	442	2190
	Recuento esperado	276,6	306,8	489,3	638,7	478,6	2190,0	
	Ciencias Sociales y Jurídicas	Recuento	1414	1500	2436	3334	2109	10793
	Recuento esperado	1363,3	1512,0	2411,4	3147,7	2358,5	10793,0	
	Ingeniería y Arquitectura	Recuento	313	473	995	1723	2043	5547
	Recuento esperado	700,7	777,1	1239,3	1617,7	1212,2	5547,0	
	Ciencias de la Salud	Recuento	737	748	909	801	322	3517
	Recuento esperado	444,3	492,7	785,8	1025,7	768,6	3517,0	
Total		Recuento	3044	3376	5384	7028	5266	24098
		Recuento esperado	3044,0	3376,0	5384,0	7028,0	5266,0	24098,0

Fuente: EILU 2019

Tabla 13. Prueba de Chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1753,994 ^a	16	0,000
Razón de verosimilitud	1759,425	16	0,000
Asociación lineal por lineal	0,123	1	0,000
N de casos válidos	24098		

Fuente: EILU 2019

En la Prueba de Chi- Cuadrado de la *tabla 13* observamos que nuevamente el p-valor es cero, por lo que se rechaza la hipótesis nula de independencia y se concluye con que ambas variables guardan un tipo de relación. Con respecto a la relación entre el recuento esperado y el real, observamos que vuelve a ser Ciencias de la Salud la rama con mayores diferencias entre ambos. Pero la mayor disparidad se encuentra en la opción “mucho” de Ingeniería y Arquitectura con un recuento real de 569,5 puntos por encima que el esperado. En el resto de opciones, a pesar de haber diferencias, se llevan muy pocos puntos de diferencia con respecto a esta.

En quinto lugar, *las competencias personales y sociales*, ésta variable es la que los graduados universitarios de todas las ramas han considerado que es la más importante a la hora de entrar al mercado laboral. Como se puede observar, en la *tabla 14*, “bastante” y “mucho” han sido los que más puntuaciones han recibido de todas ellas. Como veremos más adelante, los empleadores también la consideran una variable fundamental.

Tabla 14. Tabla cruzada: ramas y competencias personales y sociales

RAMA	Artes y Humanidades	Recuento	Nada	Poco	Algo	Bastante	Mucho	Total
			107	97	211	609	1027	
Ciencias	Recuento	101,0	84,9	203,4	640,2	1021,5	2051,0	2051
		95	125	313	756	901	2190	
Ciencias Sociales y Jurídicas	Recuento	107,9	90,6	217,2	683,6	1090,7	2190,0	2190
		461	372	834	3174	5952	10793	
Ingeniería y Arquitectura	Recuento	531,6	446,5	1070,4	3368,9	5375,4	10793,0	10793
		199	235	756	1955	2402	5547	
Ciencias de la Salud	Recuento	273,2	229,5	550,1	1731,5	2762,7	5547,0	5547
		325	168	276	1028	1720	3517	
Total	Recuento	173,2	145,5	348,8	1097,8	1751,6	3517,0	3517
		1187	997	2390	7522	12002	24098	
		1187,0	997,0	2390,0	7522,0	12002,0	24098,0	

Fuente: EILU 2019

Con respecto a la hipótesis de independencia, vemos nuevamente que las variables “rama” y “competencias personales y sociales” son dependientes, ya que su p-valor, sigue por debajo del 0,05, como en las anteriores. En cuanto al recuento esperado, el dato que más se aleja de éste se encuentra en Ciencias de la Salud, en la opción “nada” han votado muchos menos de los esperados, en concreto 132,9 personas menos, siendo que en otros casos como en Artes y Humanidades, apenas ha habido diferencias entre los datos esperados con los reales.

Tabla 15. Prueba de Chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	578,524 ^a	16	0,000
Razón de verosimilitud	546,127	16	0,000
Asociación lineal por lineal	22,592	1	0,000
N de casos válidos	24098		

Fuente: EILU 2019

En sexto y último, *la capacidad de gestión y planificación* es una variable que por lo general todas las ramas han considerado bastante importante. En especial, la rama de Ciencias Sociales que es la que más puntuación le ha dado con respecto al resto, puede ser en parte porque los problemas a los que tienen que enfrentarse suelen ser complejos y multifacéticos, por lo que las planificaciones de los mismos proporcionan un marco estructurado para abordar estas complejidades. Ciencias de la salud, vuelve a diferenciarse del resto, esta vez la mayoría le han dado mucha importancia. Con respecto a los recuentos, esta variable es la que menos diferencias tiene entre ambos con respecto al resto de variables vistas anteriormente. El dato con mayor disparidad lo tiene la rama de Ciencias de la Salud en la opción de “nada”, en el que el recuento real es mayor en 101 puntos que el esperado.

Tabla 16: Tabla cruzada: ramas y capacidad de gestión y planificación

			Nada	Poco	Algo	Bastante	Mucho	Total
RAMA	Artes y Humanidades	Recuento	189	166	308	633	755	2051
		Recuento esperado	147,0	153,2	293,9	666,2	790,7	2051,0
	Ciencias	Recuento	132	217	364	734	743	2190
		Recuento esperado	156,9	163,6	313,8	711,4	844,3	2190,0
	Ciencias Sociales y Jurídicas	Recuento	703	708	1405	3500	4477	10793
		Recuento esperado	773,5	806,2	1546,5	3506,0	4160,8	10793,0
	Ingeniería y Arquitectura	Recuento	291	401	854	1803	2198	5547
		Recuento esperado	397,5	414,3	794,8	1801,9	2138,4	5547,0
	Ciencias de la Salud	Recuento	412	308	522	1158	1117	3517
		Recuento esperado	252,0	262,7	504,0	1142,5	1355,8	3517,0
Total		Recuento	1727	1800	3453	7828	9290	24098
		Recuento esperado	1727,0	1800,0	3453,0	7828,0	9290,0	24098,0

Fuente: EILU 2019

Por último, y como en todas las demás pruebas de Chi-cuadrado que se han estudiado para estas tablas cruzadas, las variables de “rama” y la “capacidad de gestión y planificación” son variables dependientes porque como podemos observar en la *tabla 17*, el p-valor también es 0, por lo que se rechaza la hipótesis de variable independiente.

Tabla 17. Prueba Chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	301,990 ^a	16	0,000
Razón de verosimilitud	288,892	16	0,000
Asociación lineal por lineal	12,595	1	0,000
N de casos válidos	24098		

Fuente: EILU 2019

Son varios los autores que hablan sobre el desajuste entre la educación y las competencias adquiridas, por una parte, y la formación y las habilidades requeridas por el puesto de trabajo. La elevada incidencia de ambos tipos de desajuste se debe principalmente a que la educación cursada y las competencias adquiridas por los trabajadores, exceden la formación y las habilidades demandadas por el puesto de trabajo que ocupan, y no al contrario. Los resultados también subrayan que el desajuste educativo y el desajuste en competencias, son dos fenómenos claramente diferenciados, no sólo en términos conceptuales, si no también, en cuanto a sus factores explicativos, pues se asocian a unas características individuales del puesto de trabajo e instituciones distintas (Cervini-Plá, 2018).

Por otro lado, el Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de la Población Adulta (PIAAC), un estudio comparativo internacional promovido por la OCDE que analiza las características educativas y socio laborales de la población en edad de trabajar. Los datos recogidos en el primer ciclo de estudio (2012), indican que las competencias son menores en España que en la mayoría de los países de la OCDE a igualdad de nivel de estudios completados. Esa diferencia de competencia relativa sería un problema relevante para España por diversos motivos. Entre ellos, el salario relativo varía de manera significativa a igualdad de nivel educativo según el nivel de competencias del trabajador.

Por lo tanto, como conclusión en este apartado, que los jóvenes egresados se gradúen con un nivel adecuado de competencias que mejoren su empleabilidad es también misión de las universidades. Así pues, dicha deficiencia se está convirtiendo en una necesidad en el modelo educativo. Los modos de enseñanza y aprendizaje utilizados en la universidad están en la raíz de las competencias que favorecen la empleabilidad de los recién titulados.

Se ha demostrado con diversos estudios que la movilidad de los estudiantes es un factor que contribuye positivamente a la hora de adquirir competencias difíciles de alcanzar en los entornos habituales, como pueden ser los idiomas, apertura cultural, disciplina individual etc...

4.2 Competencias más demandadas por los empleadores según la rama de actividad

En un mundo laboral en constante evolución, las demandas de los empleadores cambian constantemente. Influyen en gran medida: la ubicación geográfica en la que se encuentren, las tendencias del mercado y los avances tecnológicos, pero hay ciertas habilidades que son altamente valoradas en los distintos puestos y que no suelen variar.

Una vez vistas cuáles son las competencias que consideran los graduados universitarios más importantes para acceder al mercado laboral, en este apartado se verán cuáles son las que más demandan los empleadores.

El término competencia es muy amplio, por lo que es interesante distinguir entre: competencias genéricas o transversales y específicas. Las primeras son los atributos que posee el graduado universitario con independencia de su titulación, las cuales son necesarias para tener un buen desempeño en el puesto y las segundas, son los conocimientos y habilidades que debe adquirir el graduado durante el grado universitario para desarrollar su profesión (Cervini-Plá, 2018).

Según el tipo de sector y la actividad desarrollada en el puesto, tendrán más importancia unas que otras, así pues, éstas son algunas de las competencias más valoradas por los empleadores según la rama de actividad.

Competencias en Artes y Humanidades (Clarés, 2019):

Específicas:

- Competencia lingüística y conceptual.
- Compresión de los métodos y terminología adecuados.
- Conocimiento y manejo de las fuentes y herramientas propias de la filosofía y estética.

Transversales:

- Razonamiento crítico, capacidad de realizar análisis y síntesis y transmitirlos con el mayor rigor científico.
- Comprensión de textos con diferentes niveles de complejidad.
- Habilidades de investigación y gestión de la información.
- Capacidad de trabajar en equipo, impulsando la reflexión, el debate científico y el sentido crítico.

Competencias en Ciencias (Clarés, 2019):

Específicas:

- Comunicación científica, utilizar terminología adecuada a la hora de comunicar información que así lo requiera.
- Competencias digitales.
- Conocimiento disciplinar, dominio de los conceptos, teorías y principios fundamentales de la disciplina en la que se trabaje.
- Diseño experimental.

Transversales:

- Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo.
- Pensamiento crítico, útil para evaluar argumentos y evidencias, analizar de manera objetiva la información etc...
- Resolución de problemas, identificando variables relevantes y aplicando métodos científicos.
- Razonamiento lógico.
- Pensamiento creativo

Competencias en Ciencias Sociales y Jurídicas (Freire, 2013):

Específicas:

- Conocimientos teóricos.
- Habilidad en la aplicación de métodos de investigación y saber cómo diseñar y llevar a cabo investigaciones empíricas de manera válida y confiable.
- Buen procesamiento y análisis de datos recopilados en investigaciones.
- Comprensión del contexto en el que se desarrollan los fenómenos sociales.

Transversales:

- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.
- Resolución rápida de problemas.
- Capacidad de liderazgo y saber trabajar en equipo.
- Pensamiento ético, ser consciente de los impactos en la sociedad y medioambiente de las decisiones tomadas.
- Buenas habilidades comunicativas.

Competencias en Ingeniería y Arquitectura (Tierz, 2016):

Específicas:

- Conocimientos y resolución de problemas técnicos.
- Dominio en el cálculo y análisis, que implica compresión de los principios físicos y matemáticos, así como uso de software y herramientas especializadas.
- Conocimiento de materiales y tecnología.
- Conocer la normativa y regulaciones.

Transversales:

- Pensamiento analítico y resolución de problemas, capacidad de analizar situaciones complejas de una manera rápida y eficaz.
- Habilidades de comunicación, para presentar ideas de manera clara y concisa, así como, escuchar y comprender las necesidades y requisitos de los clientes o compañeros de trabajo.
- Trabajo en equipo, crucial para desarrollar proyectos.
- Creatividad e innovación.
- Ética responsable con la sociedad y medioambiente.
- Gestión de proyectos, saber planificar y organizar de manera efectiva y gestionar el tiempo.

Competencias en Ciencias de la Salud (Metges de Catalunya, 2022):

Específicas:

- Conocimientos científicos.
- Habilidades clínicas.
- Ética y profesionalismo.

Transversales:

- Compromiso con los principios y valores del Sistema Nacional de Salud.
- Conducta encaminada con los valores y principios humanos (Bioética).
- Uso racional de los recursos diagnósticos, terapéuticas y de cuidados.
- Saber trabajar en equipo.
- Habilidades comunicativas necesarias a la hora de tratar con los pacientes, familias y miembros del equipo de atención médica.
- Capacidad de priorizar tareas y tener una buena organización.

Actuaciones para fomentar la adquisición de competencias en los estudiantes

La competencia profesional en particular, implica no sólo el tener conocimientos y saber aplicarlos, si no también, ser capaz de armonizar esas competencias (saberes y habilidades) con una actitud y valores adecuados al contexto social en el que se desarrolla la profesión, algo que no tiene por qué ir ligado con un buen expediente académico.

Así pues, surge la necesidad de establecer modelos nuevos de enseñanza universitaria y buenas prácticas que consideren la formación de profesionales en términos de competencia y permitan una práctica profesional excelente (Arráez-Aybar, 2008).

Los estudios demuestran que la movilidad es una de las mejores herramientas para adquirir competencias que son difíciles de conseguir en entornos habituales de los estudiantes. Las universidades, tienen un papel fundamental en el desarrollo e impulso de las mismas, por lo que intentan estimular la movilidad, especialmente internacional, de los estudiantes. Algunas de las ventajas que tiene la movilidad en la población más joven son: la adquisición de habilidades lingüísticas, integración en grupos multiculturales, fomento de la independencia, la iniciativa o la autonomía entre otras muchas. A la hora de entrar a trabajar en un mercado global, programas de movilidad como ERASMUS+ o las becas ILA pueden contribuir a mejorar el inicio de la carrera profesional de los estudiantes y su inversión puede generar un retorno positivo sobre quienes viven esta experiencia a través de la puesta en práctica de diferentes competencias profesionales (Clarés, 2021).

También, es responsabilidad de los gobiernos diseñar los instrumentos adecuados que faciliten esa movilidad, como pueden ser las becas o los préstamos.

Éstas son algunas de las actuaciones que deben llevar a cabo las universidades para fomentar las competencias de sus egresados/as:

- *Creación de centros de orientación profesional:* contar con profesionales para el servicio de orientación para el empleo y salidas profesionales, programas de movilidad como los Erasmus y otro tipo de iniciativas como los voluntariados.
- *Formar al profesorado en estrategias docentes:* diseñar cursos, talleres y seminarios dirigidos a todo el profesorado sobre métodos docentes y desarrollo de competencias entre los estudiantes.
- *Inserción de la universidad en su entorno inmediato:* colaborar en la creación de sectores empresariales vinculados a la I+D+i en el entorno inmediato de cada universidad, impulsando un sector empresarial de calidad para sectores económicos novedosos y de futuro.
- *Fomentar el autoempleo:* independientemente del grado cursado, se deberían dar más herramientas e información sobre el autoempleo entre los graduados/as.
- *Rediseño de los planes de estudio:* se debe estar en contacto continuo con el mercado de trabajo para conocer las nuevas exigencias y necesidades, porque las reformas futuras deberían hacerse sobre el objetivo de mejora de las competencias.
- *Programas Erasmus y SICUE:* ofrecen la posibilidad de cursar un año de estudio del grado en otro país o ciudad de España. Así pues, se fomenta la movilidad y la adquisición de nuevas competencias, entre ellas el idioma (Velasco, 2014).

5. Conclusiones

El presente Trabajo Fin de Grado, tiene como objetivo principal, conocer cómo ha sido el proceso de inserción laboral para los graduados universitarios de las cinco ramas de conocimiento. Desde su primer contacto con el mercado laboral, hasta su situación laboral actual. Analiza la importancia de las competencias en cada una de las ramas, desde la opinión del egresado y del empleador.

Con los datos extraídos de EILU – 19, se han podido analizar todas estas cuestiones y plasmar la información recabada acerca de esta situación en el año 2019.

A lo largo de este estudio, se ha evidenciado que la inserción laboral varía significativamente dependiendo de la disciplina académica a la que pertenezcan los graduados.

En primer lugar, en cuanto al contacto con el mercado laboral antes de finalizar los estudios:

- La mayoría de los estudiantes no compaginan estudios con trabajo, es únicamente en Ingeniería y Arquitectura donde hay un porcentaje muy parecido entre los que si trabajan y los que no.
- Las prácticas externas son, para muchos, el primer contacto con el mercado laboral y no todas las ramas realizan el mismo número de horas prácticas, por lo que unos entrarán al mercado con más competencias en habilidades prácticas que otros. Pero esto no tiene porqué ser perjudicial, ya que, no todas las ramas requieren de mucha habilidad práctica, en otras son más importantes los conocimientos teóricos como en la rama de Ciencias de Sociales.

En segundo lugar, se analizan las competencias adquiridas por los graduados y requeridas por los empleadores:

- Las competencias son un factor clave para la inserción laboral, porque los empleadores ante dos personas con la misma formación elegirán a la que presente las características y capacidades que más se adecúen al puesto. Es por esto, que no todas las ramas requieren de las mismas competencias.
- Primero, se analizan desde el punto de vista de los egresados de cada rama, mediante una pregunta del cuestionario de EILU-19, en la que establecen la importancia que les han dado a cinco factores para encontrar trabajo. La mayoría de ramas están de acuerdo en que las competencias personales y sociales son muy importantes y el conocer idiomas no lo es tanto.
- Despues se establece cuáles son las competencias más demandadas por los empleadores en las distintas ramas de conocimiento. Se distinguen entre las específicas, que son las que han adquirido durante sus estudios y las transversales, que son propias de cada persona. Aquí podemos observar que son diferentes para cada una, en general, el trabajo en equipo y buenas competencias comunicativas son comunes a todas las ramas.
- Como se ha podido comprobar, las competencias son muy importantes a la hora de entrar al mercado laboral, y son las universidades las que se deben encargar de ofrecer a los egresados las mejores alternativas para que adquieran las competencias que se demandan en sus futuros puestos de trabajo. Así pues, llevan a cabo una serie de actuaciones para preparar lo máximo posible a los futuros profesionales.

En tercer lugar, se habla del primer contacto con el mercado laboral tras finalizar los estudios de grado y su situación profesional:

- Una vez obtenida la titulación universitaria, la mayoría de los estudiantes se encuentra en una situación de asalariado con contrato temporal junto con la situación de asalariado con contrato

permanente o de duración indefinida, en la que destaca Ingeniería y Arquitectura. Además, la mayoría de ramas presenta una pronta inserción al mercado laboral (de menos de tres meses).

Por último y como conclusión, tal y como se ha comentado anteriormente, muchos de los estudiantes estudian grados universitarios no tanto por vocación, sino porque muchos de ellos consideran que así accederán en el futuro a empleos con mayor estabilidad, mejores condiciones laborales y salariales que aquellos que carecen de formación superior. Pero esto no es del todo cierto, ya que no todas las titulaciones tienen la misma empleabilidad además existen fuertes barreras que hacen que la entrada al mercado laboral de los graduados, a veces, no sea un camino fácil.

Bibliografía

- ANECA. (2021). *Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de empleo y empleabilidad de sus egresados y egresadas*. Ministerio de Universidades.
- Arráez-Aybar, L. A.-C.-A.-F.-P.-A.-E. (2008). Adquisición de competencias transversales en alumnos de pregrado de Ciencias de la Salud en la Universidad Complutense: una experiencia positiva. *Educación médica*, 11 (3),, 169-177.
- Bañuelos, G. (2013). En *Mercado Laboral y Empleabilidad de los Egresados de las Ciencias Administrativas* (págs. 1427-1432).
- Cervini-Plá, M. &. (2018). Satisfacción e importancia de las competencias adquiridas en la universidad según la perspectiva de graduados y de ocupadores: una primera aproximación. En *Cuadernos económicos de ICE*, (95), (págs. 99-123).
- Clarés, C. G.-L. (2021). ¿Qué factores influyen en el camino hacia la inserción socio laboral del estudiante universitario? *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 176, 59-78.
- Clarés, P. M. (2019). El dominio de competencias transversales en Educación Superior en diferentes contextos formativos. *Educação e Pesquisa*, 45.
- Escribà-Agüir, V. &.-M. (2014). Crisis económica y condiciones de empleo: diferencias de género y respuestas de las políticas sociales de empleo. Informe SESPAS 2014. *Gaceta Sanitaria*, 28, 37-43.
- Extradigital. (2022). ¿Cuales son los obstáculos que se encuentran los jóvenes en el mercado laboral actual? *Extradigital*.
- FEDEA (Fundación de Estudios de Economía Aplicada). (2014). Observatorio laboral de la crisis.
- Finkel, L. &. (2014). La dedicación al estudio y al trabajo del alumnado universitario en España. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 7 (1),, 82-103.
- Freire, M. J. (2013). *Competencias profesionales de los graduados en Ciencias Sociales de la UDC*. Observatorio ocupacional - Universidad da Coruña.
- García, J. (2009). La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobre cualificación en España. *Papeles de Economía Española*, 119, 172-187.
- Knight, P. T. (2001). Employability and quality. *Quality in Higher Education*, 7 (2).
- Metges de Catalunya. (2022). Así será la nueva formación sanitaria especializada. *Metges de Catalunya*.
- Pitarch, J. (2009). El problema de la temporalidad en España; Un diagnóstico/La temporalidad en el empleo: Atropamiento y trayectorias. En *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 27 (1) (págs. 237-241).

Sanz, I. (5 de octubre de 2020). Expertos del sector analizan los retos y el futuro de la educación y la formación en España. *X Smart Business Meeting*.

Tierz, A. S. (2016). Perfil, objetivos, competencias y expectativas de futuro profesional de los estudiantes de Grado en Ingeniería, en Diseño Industrial y Desarrollo de Producto de la Universidad de Zaragoza. *Revista de Docencia Universitaria*, 14 (1), 69-98.

Velasco, M. S. (2014). *El Mercado de Trabajo de los Titulados Universitarios: inserción laboral y competencias requeridas por los empleadores*. A Coruña: Universidad de Granada.

Verde Flota, E. G.-H. (2007). Motivos de elección de carrera de mujeres estudiantes de profesiones de la salud. *Educación médica*, 10 (1), , 44-51.

Zabalza Beraza, M. A. (2017). El Practicum y las prácticas externas en la formación universitaria. *Revista Practicum*.