



AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN
DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN

INFORME EMPLEADORES

Titulados universitarios y mercado laboral

Proyecto REFLEX

Este documento ha sido elaborado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) en colaboración con el Centro de Estudios en Gestión de la Educación Superior de la Universidad Politécnica de Valencia (CEGES).

c/ Orense nº11, 7ª planta -28020 Madrid - España

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

Disponible en www.aneca.es

Versión: 1.0 a 08 de febrero de 2008.

ÍNDICE

Introducción	5
Caracterización de los puestos de trabajo	9
Estabilidad laboral.....	12
Número de horas contratadas a la semana.....	14
Salario mensual bruto.	17
Satisfacción laboral.	20
Adecuación educativa en el binomio trabajador/empleo.	22
Grado de utilización del conocimiento y habilidad en el empleo.....	26
Necesidad de formación en el empleo.....	28
Tiempo necesario para ser experto.	30
Supervisión de otras personas.....	33
Expectativas laborales	35
Expectativas laborales de los asalariados	36
Expectativas laborales de los asalariados por tipos de titulación.....	38
Expectativas laborales de los asalariados por ocupación.....	39
Comparativa de las Expectativas laborales de los asalariados de España frente al resto de países europeos de REFLEX	39
Competencias	42
Competencias adquiridas y adecuación de las competencias en el empleo.....	44
Competencias adquiridas y adecuación de las competencias en el empleo por tipos de titulación	47
Competencias adquiridas y adecuación de las competencias en el empleo por ocupaciones	48
Competencias adquiridas y adecuación de las competencias en el empleo por otros factores.....	49
Comparativa de las competencias adquiridas y adecuación de las competencias en el empleo de España frente al resto de países europeos de REFLEX.....	51
ANEXOS	53
Anexo I: Tablas	54
Anexo II: Universidades españolas participantes en la encuesta REFLEX	77
Anexo III: Agrupación de titulaciones en la presentación de resultados	78
Anexo IV: Clasificación de ocupaciones.....	80
Anexo V: Clasificación de sectores económicos	81
Anexo VI: Ficha técnica	82
Anexo VII: Caracterización de la muestra	83



AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN
DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN

Introducción

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 objetivo del presente informe es el de proporcionar información sobre la incorporación de los titulados universitarios al mercado laboral que sea de utilidad para los **empleadores**.

El documento es una primera aproximación descriptiva a algunos resultados del Proyecto REFLEX¹ a través de una encuesta realizada, cinco años después de acabados sus estudios, a universitarios europeos graduados en el curso 1.999/2.000.

El citado Proyecto intenta esclarecer 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?

En el marco del Proyecto REFLEX se han encuestado cerca de 40.000 graduados en toda Europa y más de 5.500 en España². Las entrevistas realizadas incluían numerosas cuestiones relacionadas tanto con los estudios de las respectivas carreras como con las trayectorias profesionales seguidas por los titulados desde la graduación.

Así, 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), Republica Checa (CZ), Suiza (CH), Bélgica (BE), Estonia (ET) y España (ES).

¹ 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).

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

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 León³.

El colectivo de los empleadores puede describirse mediante estadísticas recientes publicadas por el Instituto Nacional de Estadística. En el año 2005, el porcentaje de empleadores entre la población española se sitúa en el 5% y asciende hasta el 15% para la población con una edad comprendida entre 25 y 34 años. Entre los empleadores el porcentaje de mujeres se aproxima al 25% independientemente de la edad.

Por otro lado, el coste laboral de las empresas creció un 4,0% en el primer trimestre de 2007 respecto al mismo periodo de 2006. Dicho coste, que incluye tanto los costes salariales como las percepciones no salariales y cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social, da una idea de la responsabilidad de los empleadores a la hora de gestionar los recursos humanos de sus organizaciones.

Así, a partir de los datos pertenecientes al proyecto internacional REFLEX, se intenta responder a algunas de las preguntas que los empleadores podrían plantearse a la hora de contratar a los graduados universitarios. Concretamente, este informe responde a las siguientes cuestiones:

- ¿Qué graduados alcanzan empleos en los que existe un mayor compromiso laboral en el binomio trabajador/empleador?
- ¿Cuáles son las características de quienes están más satisfechos en sus empleos?
- ¿El nivel educativo requerido en el empleo coincide con el del graduado que lo ocupa?
- ¿El conocimiento y la habilidad del graduado son completamente utilizados en su empleo?
- ¿Cuáles son las características de los graduados que logran empleos de mayor complejidad?
- ¿Quiénes ocupan empleos de mayor responsabilidad?

³ Ver Anexo II.

- ¿Cuáles son las expectativas laborales de los graduados y en qué medida son satisfechas?
- ¿La universidad proporciona competencias distintas en función del tipo de titulación cursada?
- ¿Cuáles son las competencias actuales de los graduados y cómo éstas se adecuan a los requerimientos de sus puestos de trabajo?

Con el propósito de contestar a las anteriores preguntas, este documento examina, principalmente, las características de los graduados que actualmente trabajan por cuenta ajena en España; sin por ello olvidar a quienes trabajan por cuenta propia, ya que las diferencias y similitudes entre ambos colectivos (asalariados y autónomos) permiten arrojar luz sobre las características del mercado de trabajo español. Por esta razón, todas las preguntas del cuestionario a las que se hace referencia, están dirigidas a los graduados que tenían trabajo remunerado en el momento de la entrevista.

Adicionalmente, el carácter internacional del proyecto REFLEX permite desarrollar un análisis comparativo de los aspectos estudiados para España con respecto al resto de países europeos participantes en el proyecto.

Este informe se encuentra dividido en tres secciones. La primera pone en evidencia las características de los puestos de trabajo del mercado de trabajo español. La segunda examina en qué medida las expectativas de los graduados universitarios son satisfechas en sus empleos y, finalmente, la tercera sección estudia las competencias poseídas por los graduados universitarios, así como la adecuación de éstas en el empleo actual.

En esta ocasión se proporciona una primera visión de la trayectoria de los graduados españoles y europeos, que no permite extraer conclusiones más allá de la mera constatación de los datos⁴, ya que sólo se ha atendido a la descripción de 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.

⁴ 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.

Con el objetivo de sintetizar al máximo la información, se ha reducido el conjunto de titulaciones españolas a ocho grandes áreas de estudio⁵:

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

Asimismo se han establecido agrupaciones de los principales resultados por ocupaciones⁶ y sectores económicos⁷.

⁵ El detalle de las agrupaciones de titulaciones por ramas de conocimiento puede encontrarse en el ANEXO III 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.

⁶ El detalle de las agrupaciones de ocupaciones puede encontrarse en el ANEXO IV del presente documento.

⁷ El detalle de las agrupaciones de sectores económicos puede encontrarse en el ANEXO V del presente documento.

Caracterización de los puestos de trabajo

Con el propósito de poner en evidencia los rasgos característicos de los puestos de trabajo de los graduados universitarios en el mercado de trabajo español, esta sección se encuentra dividida en 9 apartados. Los tres primeros examinan las características de los graduados que logran empleos en los que existe un mayor compromiso empleador/trabajador. El apartado cuarto proporciona información acerca de quienes ocupan empleos en los que su satisfacción laboral es mayor. El quinto apartado examina en qué medida el nivel educativo de los graduados universitarios se ajusta al requerido en el empleo. El apartado sexto estudia las características de quienes más utilizan sus conocimientos y habilidades en el trabajo que desempeñan y el séptimo las de aquellos que necesitan menos formación adicional en su empleo. El octavo apartado permite analizar las características de quienes ocupan empleos de mayor complejidad y, finalmente, el apartado noveno examina las características de aquellos que desarrollan empleos de mayor responsabilidad.

Dado que el principal colectivo examinado en este informe es el de los graduados universitarios que trabajan como asalariados cinco años después de finalizar sus estudios en el año académico 1.999/2.000 cabe señalar, en primer lugar, que éstos conforman el 91% de los graduados entrevistados, por lo que tan sólo el 9% trabajan como autónomos. Concretamente, el 92% de las mujeres y el 89% de los hombres trabajan por cuenta ajena. Esta proporción es ligeramente superior entre quienes estudiaron una carrera de ciclo corto (93%) que entre aquellos que estudiaron una de ciclo largo (90%). Considerando adicionalmente el área de estudio, en torno al 96% de quienes estudiaron una titulación de ciclo corto en Ciencias Sociales o Educación son asalariados, ese porcentaje es algo inferior entre los encuestados que estudiaron una carrera de ciclo corto en las áreas de Economía y Empresa (95%), Salud (91%) o Técnicas (89%). Por su parte, la mayor proporción de asalariados que estudiaron una titulación de ciclo largo se encuentra en el área de Economía y Empresa (95%), seguida de las de Ciencias Sociales (93%), Educación (92%), Técnicas (85%) y Salud (81%).

A diferencia de lo que sucede cuando examinamos a los graduados universitarios en las áreas de Salud, Técnicas, Educación, Ciencias Sociales y Economía y Empresa, a lo largo del presente informe no se realiza un análisis por nivel de estudio en las áreas de Humanidades, Ciencias y Derecho, ya que en las dos primeras el número de graduados entrevistados con estudios de ciclo corto es demasiado pequeño para ser

representativo de la población y la tercera área, Derecho, tan sólo puede ser asociada a carreras de ciclo largo. Por tanto, obviando el nivel de estudio en las áreas mencionadas, en la muestra examinada el 89% de los graduados en Humanidades son asalariados, mientras que esa proporción es del 93% en Ciencias y del 79% en Derecho.

Por otra parte, el 90% de los graduados que afirman trabajar en un empleo en el que su área de estudio es la adecuada⁸ son asalariados, mientras que la proporción de quienes trabajan por cuenta ajena aumenta hasta el 94% entre quienes consideran que su área de estudio es inapropiada⁹ para el empleo que desempeñan.

Por ocupaciones, tan sólo el 71% de los directivos y el 87% de los profesionales científicos trabajan por cuenta ajena, lo que contrasta con la elevada proporción de asalariados entrevistados que trabajan como empleados de oficina (97%), técnicos de nivel medio (94%) y los que trabajan en otras ocupaciones no recogidas en las categorías anteriores (90%).

Por países, el Gráfico 1.1 revela que la proporción de graduados asalariados está en torno al 95% en el Reino Unido y Suiza, mientras que en Italia tan sólo el 78% de los encuestados trabajan por cuenta ajena. En España, dicho porcentaje es muy similar a la media del resto de países europeos considerados en este estudio.

⁸ La percepción que tiene el graduado acerca de la adecuación de su área de estudios en su empleo es examinada mediante la cuestión '*Según tu opinión, ¿cuál es el área de estudio más apropiada para este empleo (empleo actual)?*'. Cuando el entrevistado contesta que ésta es *exclusivamente su propia área o algún área relacionada con la suya*, entonces se dice que el área de estudio del entrevistado se adecua a la requerida en su empleo.

⁹ El graduado percibe que su área de estudios es inapropiada en su empleo al responder a la pregunta '*Según tu opinión, ¿cuál es el área de estudio más apropiada para este empleo (empleo actual)?*' que su área de estudio es *totalmente diferente* a la apropiada en su empleo o que éste no requiere *ningún área en particular*.

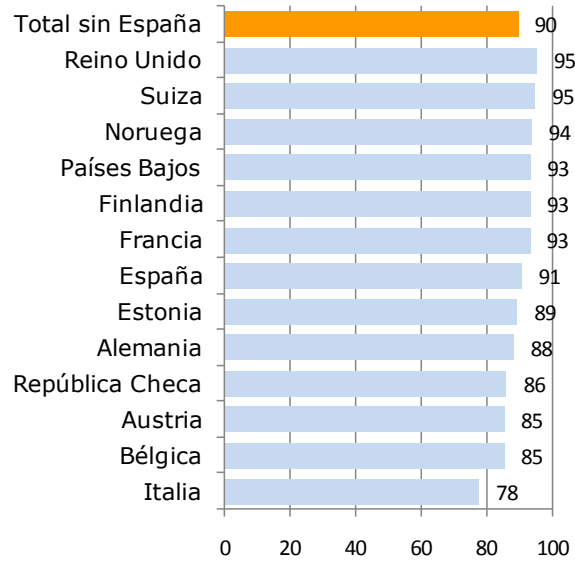
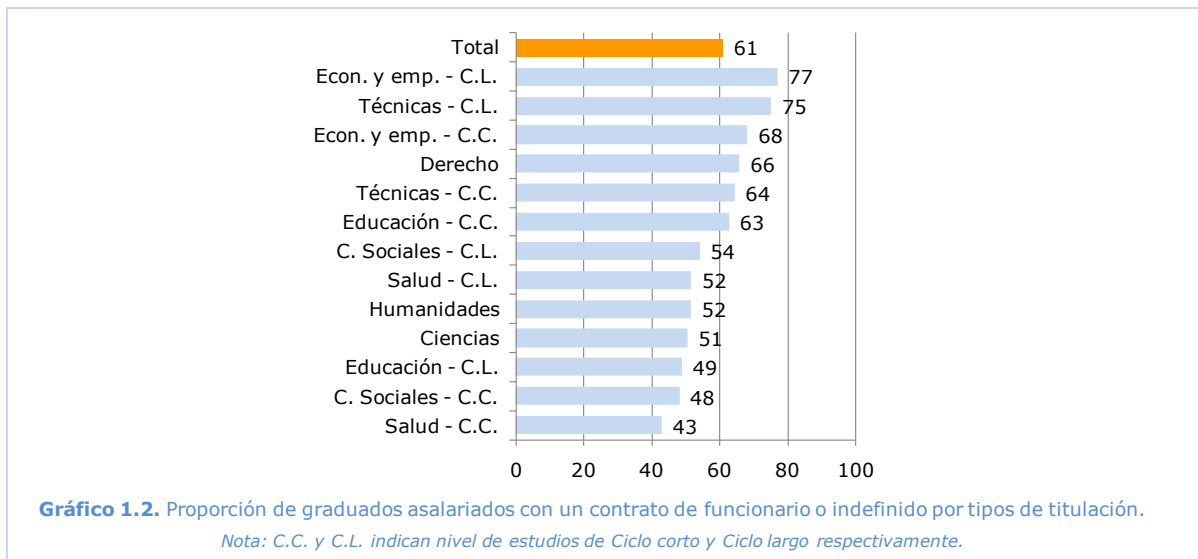


Gráfico 1.1. Proporción de graduados asalariados entrevistados por países.

Estabilidad laboral.

La estabilidad laboral en el empleo es examinada mediante la proporción de graduados encuestados que poseen un contrato de duración ilimitada, ya sea como funcionario o con contrato indefinido (el Anexo, T1 – T5, proporciona información más detallada por tipo de contrato). Esta cuestión se contempla en la pregunta '¿Qué tipo de contrato tienes actualmente?' De este análisis se desprende que mientras dicha situación afecta al 67% de los hombres que trabajan por cuenta ajena, tan sólo el 58% de las mujeres tienen un contrato estable.

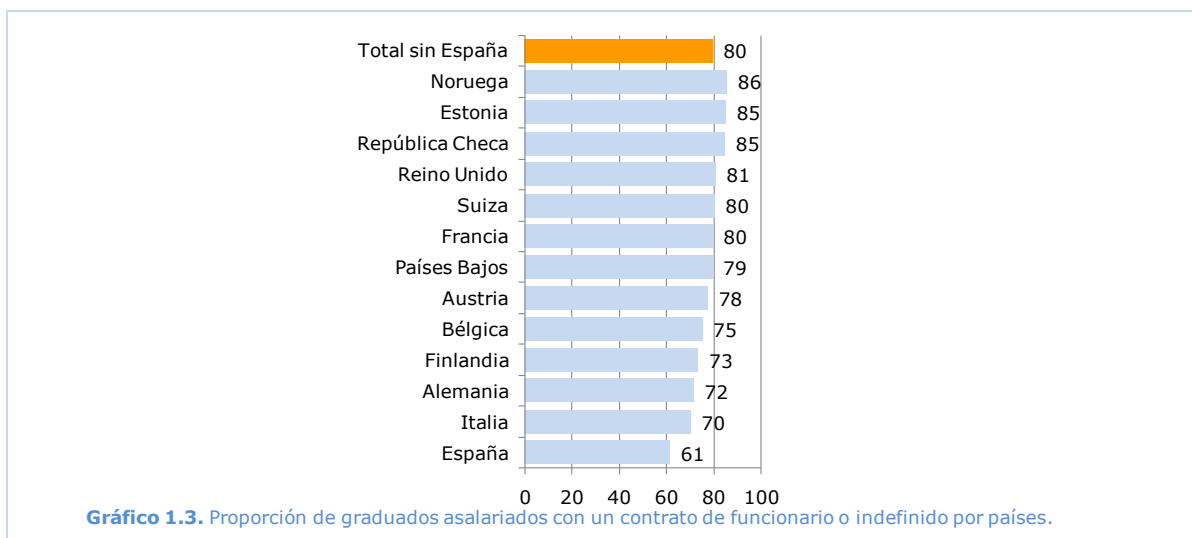
Por tipos de titulación, el Gráfico 1.2 muestra que la estabilidad laboral beneficia, principalmente, a quienes estudiaron una carrera de ciclo largo en titulaciones de Economía y Empresa o Técnicas, sucediendo lo contrario entre quienes se graduaron en una carrera de ciclo corto en el área de Salud. Dentro de cada área de estudio, la estabilidad laboral suele favorecer a quienes estudiaron una carrera de ciclo largo, la excepción se encuentra en el área de Educación, donde la proporción de graduados con un contrato laboral de duración ilimitada es mayor entre quienes estudiaron una carrera de menor nivel educativo (ciclo corto).



Por otra parte, la estabilidad laboral favorece a los graduados que consideran que su área de estudio es la más apropiada o está relacionada con su trabajo, ya que el 62% de éstos tienen un contrato de duración ilimitada, Dicha proporción desciende hasta el 58% entre quienes consideran que el área de estudio más adecuada para su trabajo es un área totalmente diferente o no es ningún área en particular.

Por ocupaciones, en términos globales, la proporción de graduados con un contrato de funcionario o indefinido es superior entre los directivos (86%), seguidos de los empleados de oficina (66%), los ocupados en otras categorías no especificadas (63%), los técnicos de nivel medio (62%) y, finalmente, los profesionales científicos (54%). Por otra parte, completando este análisis, se analiza las diferencias por sexo y ocupación del graduado y se concluye que la estabilidad laboral suele beneficiar, en todas las ocupaciones, a los hombres y que las mayores diferencias por sexo tienen lugar entre los técnicos de nivel medio (14 puntos porcentuales) y los empleados de oficina (11 puntos porcentuales), mientras que éstas decrecen entre los directivos (7 puntos porcentuales), profesionales científicos (4 puntos porcentuales) y aquellos que trabajan en ocupaciones no recogidas en las anteriores categorías (1 punto porcentual).

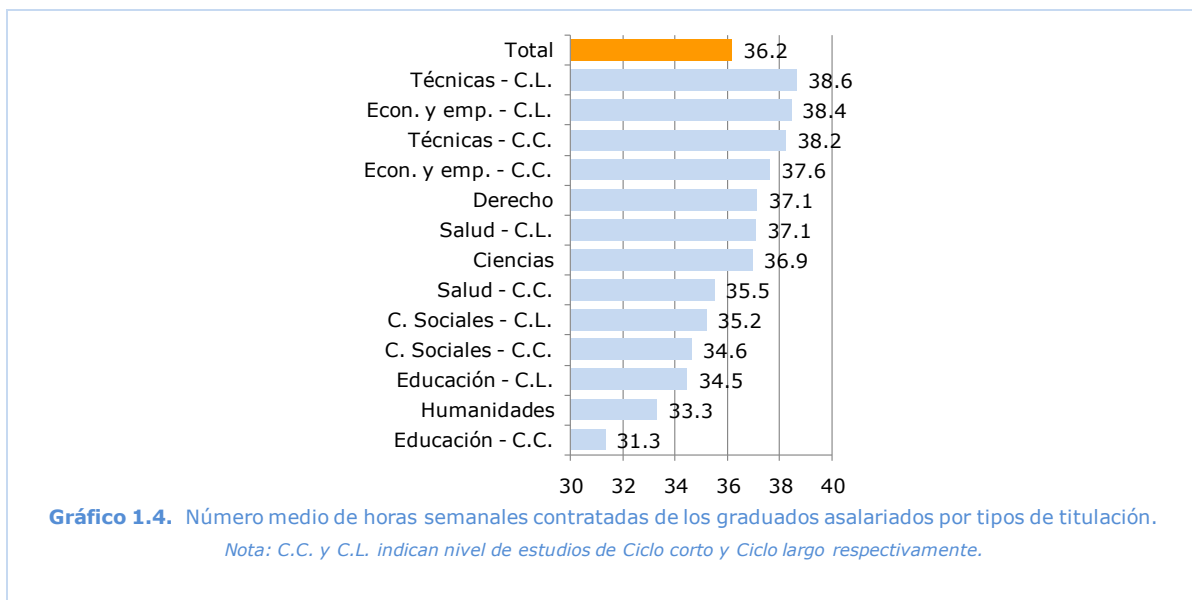
Por países, el Gráfico 1.3 muestra que España es el país con mayor inestabilidad laboral, ya que la proporción de graduados con contratos de duración ilimitada es muy inferior a la media del resto de países examinados. Por el contrario, el país con mayor estabilidad laboral es Noruega, seguido de cerca por Estonia y la República Checa.



Número de horas contratadas a la semana

Con el propósito de seguir indagando en el compromiso laboral contraído entre el empleador y el trabajador, a continuación se examina el número medio de horas contratadas a la semana de los graduados, que cinco años después de finalizar sus estudios universitarios, trabajan como asalariados. Esta cuestión se examina mediante la pregunta '¿Cuál es el promedio de horas que trabajas a la semana?'. Únicamente se han considerado las horas según el contrato del trabajo principal, descartando por tanto las horas extra y las horas en realizadas en otros trabajos remunerados.

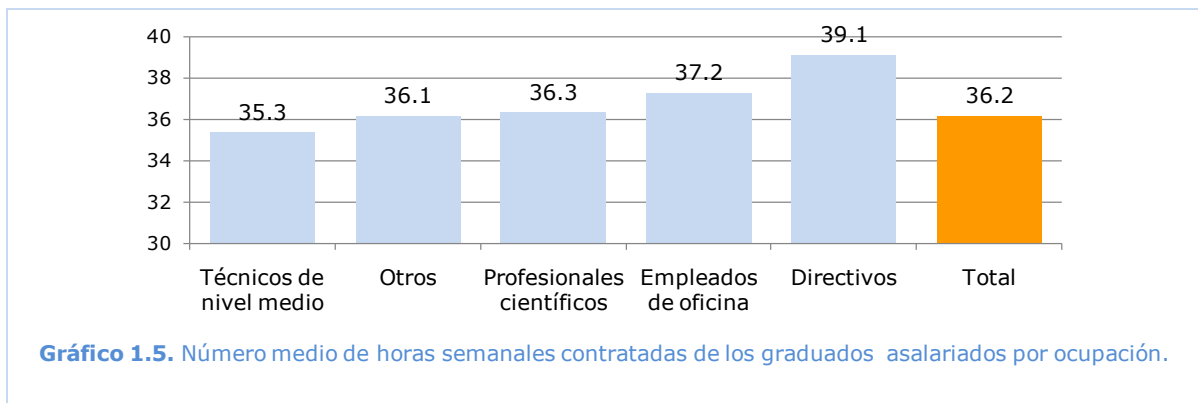
Los hombres suelen acceder a contratos con mayor número medio de horas semanales, ya que dicha media es de 37.8 horas, mientras que entre las mujeres desciende hasta las 35.2 horas. Por otra parte, examinando las diferencias que, en este sentido, se producen por tipos de titulación, el Gráfico 1.4 muestra que son los graduados en titulaciones técnicas o en el área de Economía y Empresa quienes suelen lograr contratos de mayor número de horas, sucediendo lo contrario entre quienes finalizaron sus estudios en el área de Educación o Humanidades. No obstante, dentro de cada área de estudio, son los graduados en titulaciones de ciclo largo quienes suelen acceder a empleos con mayor número medio de horas contratadas.



Por otra parte, la media de horas contratadas de quienes opinan que trabajan en un empleo en el que su área de estudio es la propia u otra relacionada (36.3 horas) es ligeramente superior a la de aquellos que consideran que su trabajo requiere un

área de estudio totalmente diferente a la propia o ningún área de particular (35.4 horas).

Por ocupaciones, el Gráfico 1.5 muestra que el mayor compromiso laboral empleador/trabajador, medido por las horas semanales contratadas, tiene lugar entre los directivos y empleados de oficina, mientras que son los técnicos de nivel medio entre quienes la relación contractual examinada es menos importante. Por otra parte, examinando las diferencias que en este sentido se producen por sexo, en todas las ocupaciones el número medio de horas contratadas a la semana es mayor entre los hombres; las mayores diferencias se encuentran entre aquellos que trabajan como profesionales científicos (3.6 horas), seguidos de los técnicos de nivel medio (3.2 horas), empleados en otras ocupaciones no especificadas (2.8 horas), directivos (2.4 horas) y los empleados de oficina (0.3 horas).



Por países, el Gráfico 1.6 pone en evidencia que en Austria, la República Checa, Estonia y Reino Unido el número medio de horas contratadas a la semana está en torno a las 38 horas, lo que contrasta con las 33.6 horas de Francia. En España, el número medio de horas contratadas a la semana es inferior a la media del resto de países, aunque similar al de Italia y Finlandia y superior al de Francia y los Países Bajos.

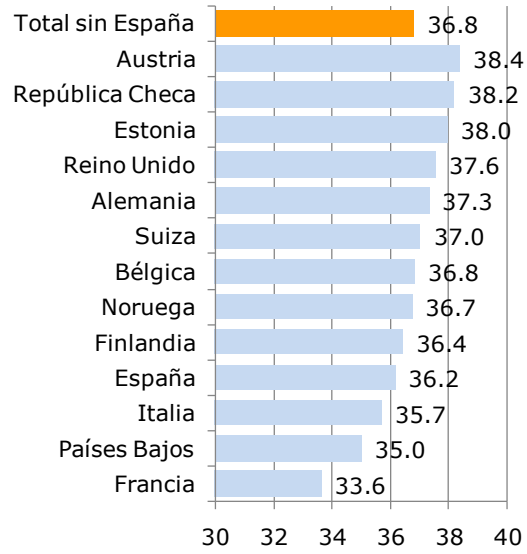


Gráfico 1.6. Número medio de horas semanales contratadas de los graduados asalariados por países.

Salario mensual bruto.

A continuación se examina el salario mensual bruto medio asignado a los empleos del mercado de trabajo español a través de las características de los graduados que los ocupan. Esta cuestión se contempla en la pregunta '¿Cuál es tu sueldo mensual bruto?' En este sentido cabe señalar que aunque el salario medio de los asalariados (1,414 €) y trabajadores por cuenta propia (1,412 €) es muy similar, es entre estos últimos donde las diferencias salariales entre hombres y mujeres son menores. El Gráfico 1.7 revela la elevada discrepancia salarial que por sexo tiene lugar entre los graduados entrevistados en España.

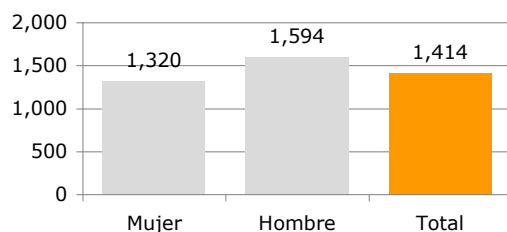


Gráfico 1.7. Salario mensual bruto medio de los graduados asalariados por sexo.

Por tipos de titulación, el Gráfico 1.8 muestra que los graduados asalariados que ocupan empleos más remunerados son quienes cursaron una carrera técnica mientras que suelen ser los que finalizaron sus estudios en una carrera de ciclo corto del área de Ciencias Sociales quienes trabajan en empleos con menor salario. De hecho, dentro de cada área de estudio, son los graduados en carreras de mayor nivel educativo (ciclo largo) quienes logran empleos más remunerados, la excepción tiene lugar entre los graduados en titulaciones del área de Educación, ya que en ésta los graduados en titulaciones de ciclo corto suelen trabajar en puestos que reciben mayor remuneración salarial.

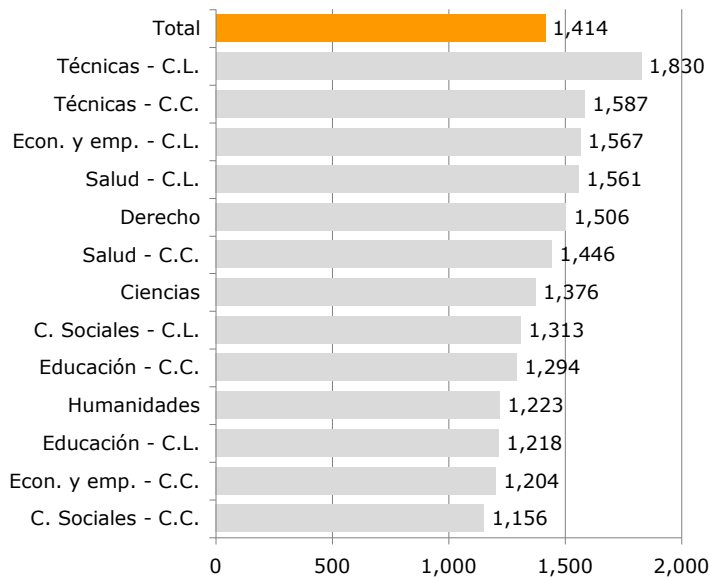


Gráfico 1.8. Salario mensual bruto medio de los graduados asalariados por tipos de titulación.

Nota: C.C. y C.L. indican nivel de estudios de Ciclo corto y Ciclo largo respectivamente.

Los graduados asalariados que opinan que su trabajo requiere conocimientos de su área de estudio o de alguna otra relacionada obtienen salarios mayores (1,492 €) que aquellos que su trabajo está relacionado con un área de estudio totalmente diferente o con ningún área de estudios en particular (1,084 €).

Por ocupaciones, globalmente, los puestos laborales más remunerados, en términos de salario bruto mensual medio, son los de directivo (1,743 €), seguidos de los de profesional científico (1,582 €) y técnico de nivel medio (1,485 €); mientras que los de empleado de oficina (1,170 €) y, sobre todo, los no especificados en las anteriores categorías (994 €) están asociados a un salario muy inferior al de la media de los asalariados entrevistados (1,414 €). Completando este análisis, el gráfico 1.9 revela que las diferencias salariales más importantes en función del sexo del graduado tienen lugar entre los profesionales científicos, seguidos de los técnicos de nivel medio y de los empleados de oficina.

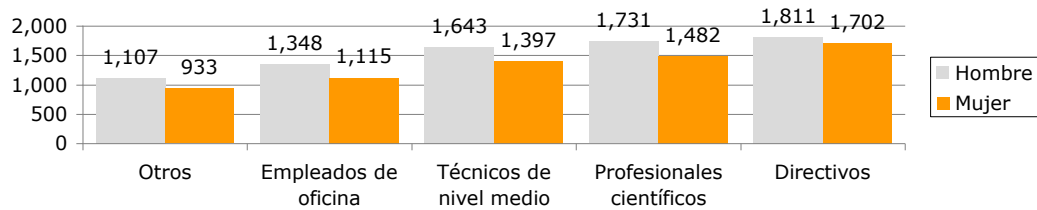


Gráfico 1.9. Salario mensual bruto medio de los graduados asalariados por ocupación y sexo.

El Gráfico 1.10 refleja las diferencias salariales corregidas por la Paridad del Poder Adquisitivo por países tomando como base España. Esto conlleva que tales diferencias no son explicadas por el coste de vida del país. Alemania y Suiza destacan por ser los que mayores salarios pagan a los graduados asalariados, con un salario mensual bruto medio superior a 2,600 €, lo que contrasta con la República Checa y España, donde dicho salario es inferior a los 1,500 €.

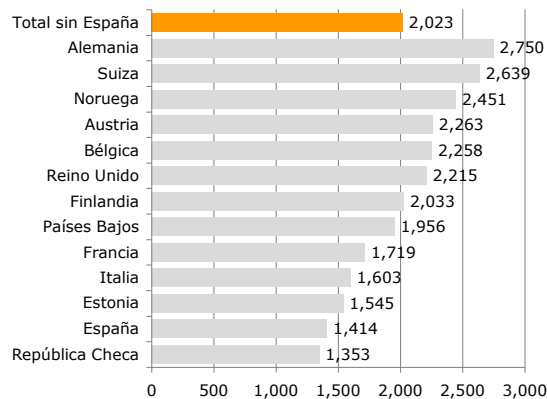


Gráfico 1.10. Salario mensual bruto medio de los graduados asalariados en euros corregidos por PPA por países.

Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral del graduado universitario es identificada al contestar a la pregunta '¿En general, estás satisfecho con tu trabajo actual?' mediante una escala graduada de menor (valor 1) a mayor grado de satisfacción (valor 5). No obstante, con el propósito de mostrar las características de los graduados que están bastante o muy satisfechos con su empleo actual, el análisis desarrollado a continuación se centra en quienes contestaron a la anterior cuestión con un valor en la escala de 4 o 5 (el Anexo, Tablas 6 – 10, proporciona información más detallada del grado de satisfacción laboral).

La satisfacción laboral es mayor entre los graduados que trabajan por cuenta propia que entre quienes lo hacen por cuenta ajena. De hecho, el 75% de los trabajadores por cuenta propia afirman estar bastante o muy satisfechos con su empleo, mientras que dicho porcentaje es del 62% entre los asalariados. Enfocando el análisis en este último colectivo de trabajadores no se encuentran diferencias relevantes por sexo en términos de satisfacción laboral. No obstante, analizando las diferencias por tipos de titulación, el Gráfico 1.11 muestra que los graduados más satisfechos en su empleo son aquellos que estudiaron una carrera de ciclo corto en el área de Salud o Educación, mientras que la proporción de graduados más satisfechos laboralmente es menor entre quienes estudiaron una titulación de ciclo corto en el área de Economía y Empresa o en Humanidades.

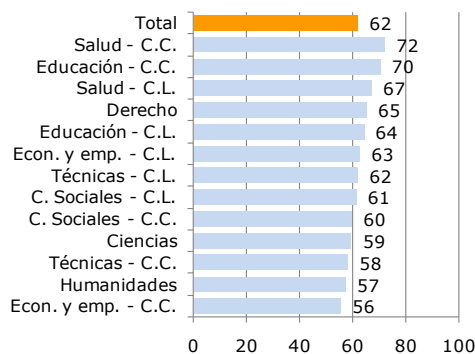


Gráfico 1.11. Proporción de graduados asalariados bastante o muy satisfechos con su empleo por tipos de titulación.

Notas: Los graduados bastante o muy satisfechos son aquellos que contestaron a la pregunta 'En general, estás satisfecho con tu trabajo actual?' con un valor 4 o 5 de una escala graduada de menor (valor 1) a mayor (valor 5) satisfacción; C.C. y C.L. indican nivel de estudios de Ciclo corto y Ciclo largo respectivamente.

Por otra parte, el 69% de los graduados asalariados que, según su opinión, trabajan en un empleo en el que su área de estudio es la más adecuada o está relacionada con el trabajo que realizan afirman estar bastante o muy satisfechos con su empleo, mientras que dicho porcentaje desciende hasta el 32% entre quienes

piensan que su trabajo requiere un área de estudio totalmente diferente o no puede asociarse con ningún área en particular

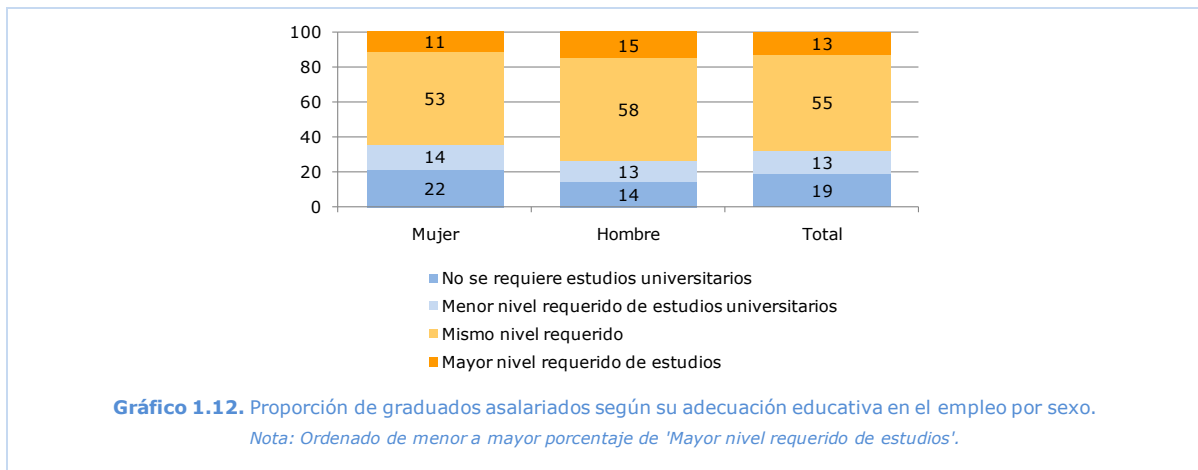
Por ocupaciones, son los directivos quienes están más satisfechos laboralmente, seguidos de los profesionales científicos y técnicos de nivel medio. Los graduados más insatisfechos son los ocupados en otros empleos no especificados en el resto de categorías y los empleados de oficina.

Un análisis comparativo por países revela que la menor proporción de graduados asalariados satisfechos en su empleo se encuentra en Italia (57%) y España (62%). Dicho porcentaje está en torno al 66% en Finlandia, Reino Unido, Francia y los Países Bajos y alrededor del 71% en Estonia, la República Checa, Alemania, Suiza y Noruega. Es en Bélgica y en Austria donde los graduados están más satisfechos, ya que esta situación afecta aproximadamente al 75% de ellos.

Adecuación educativa en el binomio trabajador/empleo.

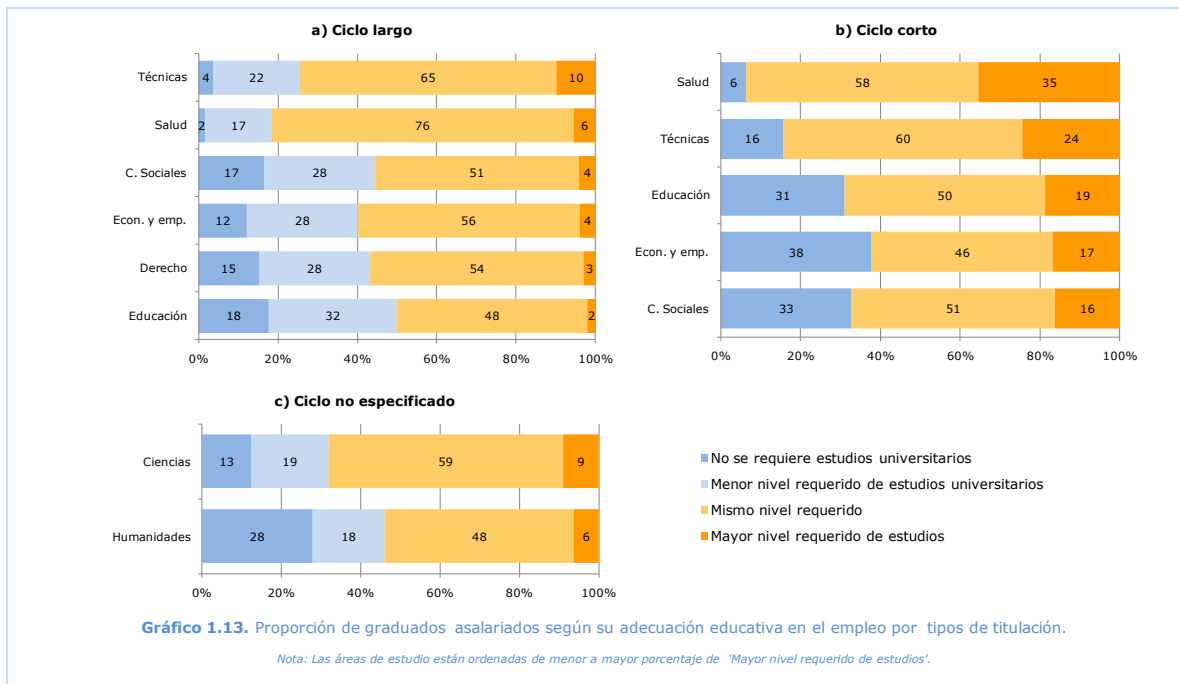
Comparando el nivel de estudio alcanzado por el trabajador en el año académico 1,999/2,000 con aquel que el encuestado considera que es el requerido en su empleo actual se determina la adecuación educativa en el binomio trabajador/empleo. La información sobre el nivel de estudio requerido por su empleo actual se contempla en la pregunta 'Según tu opinión, ¿cuál es el nivel de estudios más apropiado para este trabajo?' Así, se examina la proporción de graduados que trabajan en un empleo que no requiere estudios universitarios, la de quienes necesitan un título universitario de menor nivel del que han alcanzado, la de los titulados universitarios que poseen el mismo nivel educativo que el requerido en su puesto de trabajo y la de quienes trabajan en un empleo que requiere más educación de la que han alcanzado.

En primer lugar es necesario señalar que, según la opinión de los encuestados, la proporción de trabajadores con empleos que requieren un nivel educativo similar al suyo es superior entre los trabajadores por cuenta propia (68%) que entre los asalariados (55%). Examinando este último grupo de trabajadores, el Gráfico 1.12 refleja que son los hombres quienes suelen trabajar en empleos con mayores requerimientos educativos, ya que tan sólo el 27% de éstos trabajan en empleos que requieren un nivel educativo inferior al que han alcanzado, mientras que dicho porcentaje asciende al 36% entre las mujeres.



Por tipos de titulación, el Gráfico 1.13 muestra que los trabajadores que dicen alcanzar empleos con mayores requerimientos educativos son los graduados en una titulación del área de Salud o Técnicas, ya que éstos destacan tanto por ser quienes tienen una mejor adecuación en su empleo, como por lograr trabajos que requieren un nivel de educación superior al que alcanzaron. Por su parte, los graduados en una

titulación del área de Educación, Economía y Empresa, Ciencias sociales o Derecho afirman trabajar en empleos que requieren estudios universitarios inferiores a los que finalizaron en el curso académico 1,999/2,000. No obstante, dentro de cada área de estudio, el mayor porcentaje de graduados que dicen trabajar en empleos para los que no se requiere estudios universitarios se da entre quienes estudiaron una carrera de ciclo corto.



El Gráfico 1.14 refleja que quienes opinan que su trabajo requiere la misma área de estudios que la propia u otra relacionada, también suelen considerar que ocupan empleos que requieren al menos su mismo nivel educativo, mientras que aquellos que exponen que su trabajo requiere un área de estudio totalmente diferente a la propia o ningún área en particular destacan por desempeñar tareas que, en opinión de los entrevistados, ni siquiera requieren estudios universitarios.

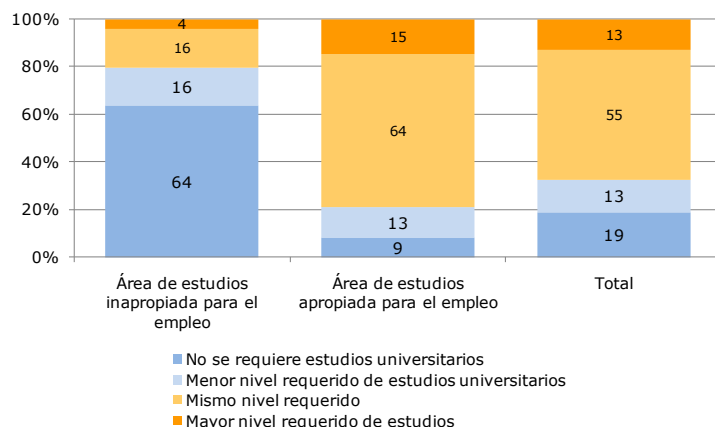


Gráfico 1.14. Proporción de graduados asalariados según su adecuación educativa en el empleo en función de la adecuación de su área de estudios en el empleo.

Nota: Ordenado de menor a mayor porcentaje de 'Mayor nivel requerido de estudios'.

Por ocupaciones, el Gráfico 1.15 muestra que los graduados que dicen trabajar en empleos con mayores requerimientos educativos son los profesionales científicos, directivos y técnicos de nivel medio. Por el contrario, los empleados de oficina y los ocupados en otros empleos distintos a los anteriores afirman desempeñar tareas que necesitan un nivel educativo inferior al universitario.

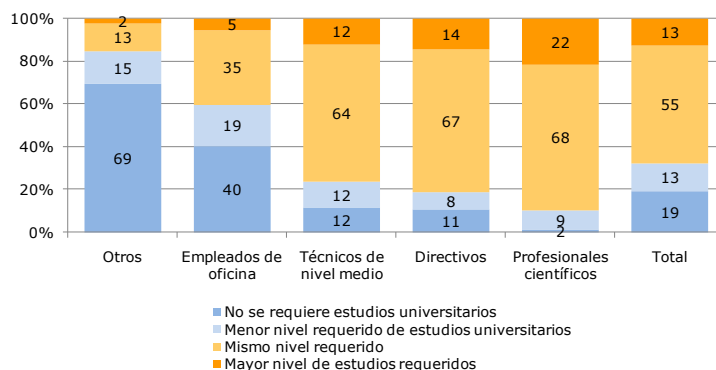


Gráfico 1.15. Proporción de graduados asalariados según su adecuación educativa en el empleo por ocupación.

Nota: Las ocupaciones están ordenadas de menor a mayor porcentaje de 'Mayor nivel requerido de estudios'.

Examinando la adecuación educativa en el binomio trabajador/empleo por países, el Gráfico 1.16 muestra que España es el país en el que hay mayor proporción de trabajadores asalariados que dicen ocupar puestos que requieren un nivel educativo menor del que alcanzaron y donde la proporción de trabajadores que opinan tener un nivel de educación igual al requerido en su empleo es menor. El ajuste educativo más adecuado en el binomio trabajador/empleo tiene lugar en Finlandia, Alemania, los

Países Bajos y Suiza, mientras que Estonia y Francia destacan por la gran proporción de graduados que dicen trabajar en empleos en los que su nivel educativo es inferior al requerido.

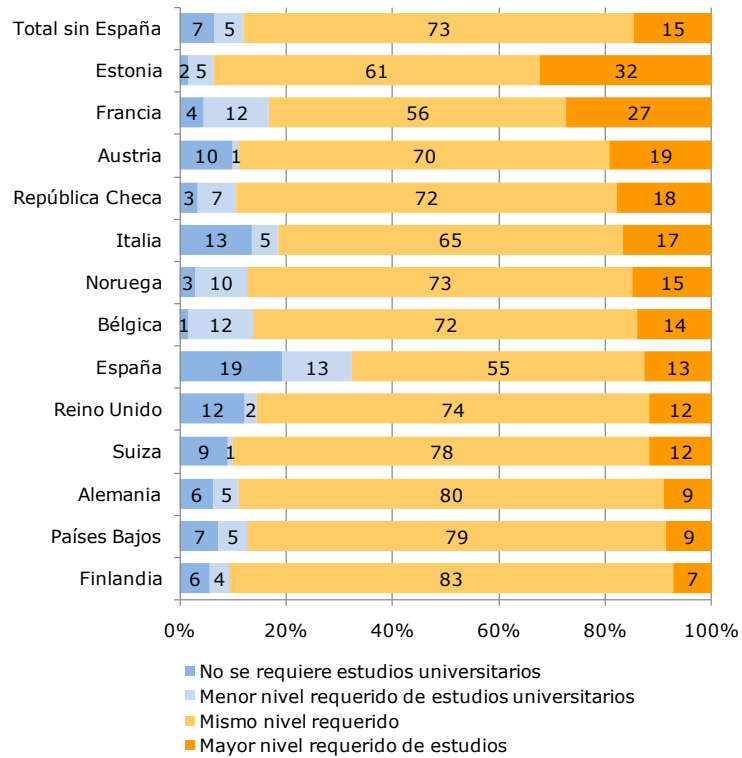


Gráfico 1.16. Proporción de graduados asalariados según su adecuación educativa en el empleo por países.

Nota: Los países están ordenados de menor a mayor porcentaje 'Mayor nivel requerido de estudios'.

Grado de utilización del conocimiento y habilidad en el empleo.

El uso que el graduado hace de sus conocimientos y habilidades en el empleo es examinado mediante la cuestión '¿En qué medida usas tus conocimientos y habilidades en tu trabajo actual?'. La respuesta a esta pregunta se realiza en una escala graduada de 1 (nada) a 5 (mucho). No obstante, dado que al empleador le puede ser de mayor utilidad conocer cuáles son las características de quienes consideran que utilizan bastante o mucho sus conocimientos y habilidades en el empleo, el análisis desarrollado a continuación se enfoca en la proporción de graduados universitarios que contestaron a la anterior pregunta con un valor de la escala de 4 o 5 (el Anexo, Tablas 11 – 15, proporciona información más detallada del grado de utilización del conocimiento y habilidad en el empleo).

El 78% de los graduados que trabajan por cuenta propia declaran utilizar bastante o mucho su conocimiento y habilidad en el empleo que desarrollan, siendo dicha proporción del 63% entre los asalariados. Centrando el análisis en este último colectivo es necesario destacar que, en este sentido, las diferencias por sexo no son importantes. Sin embargo, por tipos de titulación sí existen diferencias. Tal y como muestra el gráfico 1.17, la proporción de graduados que afirman utilizar bastante o mucho su conocimiento es mayor entre quienes se titularon en el área de Salud, sucediendo lo contrario entre quienes lo hicieron en el área de Economía y Empresa.

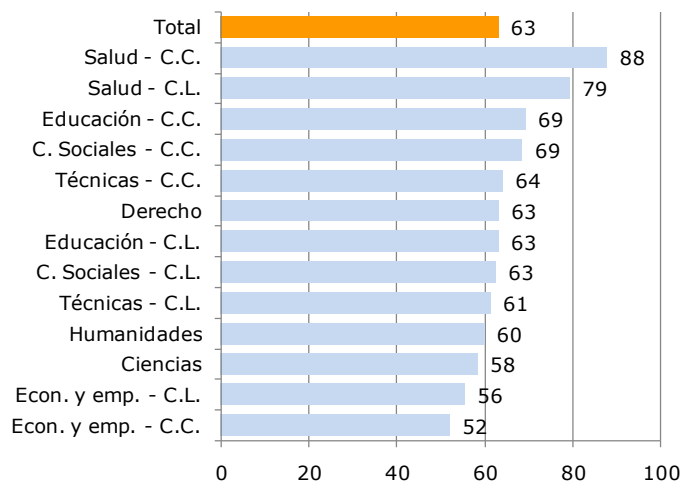


Gráfico 1.17. Proporción de graduados asalariados que utilizan bastante o mucho su conocimiento y habilidad en el empleo por tipos de titulación.

Notas: Los graduados que utilizan bastante o mucho su conocimiento y habilidad en el empleo son aquellos que contestaron a la pregunta '¿En qué medida usas tus conocimientos y habilidades en tu trabajo actual?' con un valor 4 o 5 de una escala ordenada de menor (valor 1) a mayor (valor 5) grado de utilización; C.C. y C.L. indican nivel de estudios de Ciclo corto y Ciclo largo respectivamente.

Examinando la adecuación del área de estudio del graduado asalariado en su empleo, se concluye que el 74% de los titulados universitarios que dicen trabajar en puestos que requieren su propia área de estudio u otra relacionada, consideran que utilizan mucho o bastante su conocimiento y habilidad en el puesto de trabajo, mientras que dicho porcentaje disminuye hasta el 19% entre quienes opinan que trabajan en un empleo en el que su área de estudio no está relacionada con la requerida por el trabajo .

Por ocupaciones, la proporción de graduados que, en su opinión, consideran que más utilizan sus conocimientos en el puesto de trabajo se encuentra entre los profesionales científicos (80%), seguido de los técnicos de nivel medio (74%) y los directivos (68%), mientras que quienes afirman hacer menos uso de sus conocimientos son los que están empleados en otras ocupaciones no especificadas en el resto de categorías y los empleados de oficina.

Por países, el Gráfico 1.18 muestra que los graduados que consideran que hacen un mayor uso de su conocimiento en el empleo son los noruegos y finlandeses, sucediendo lo contrario en España, Francia, Italia y la República Checa.

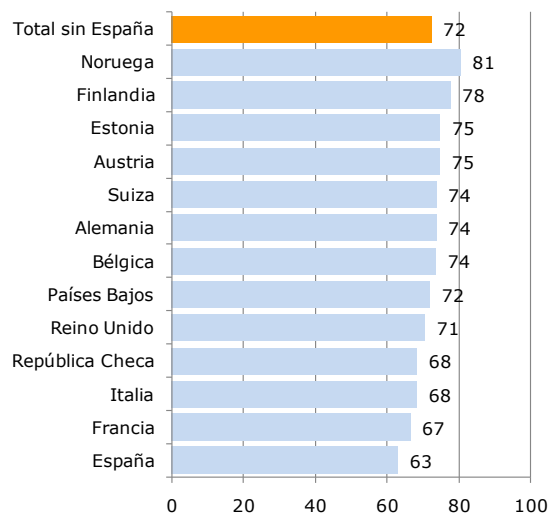


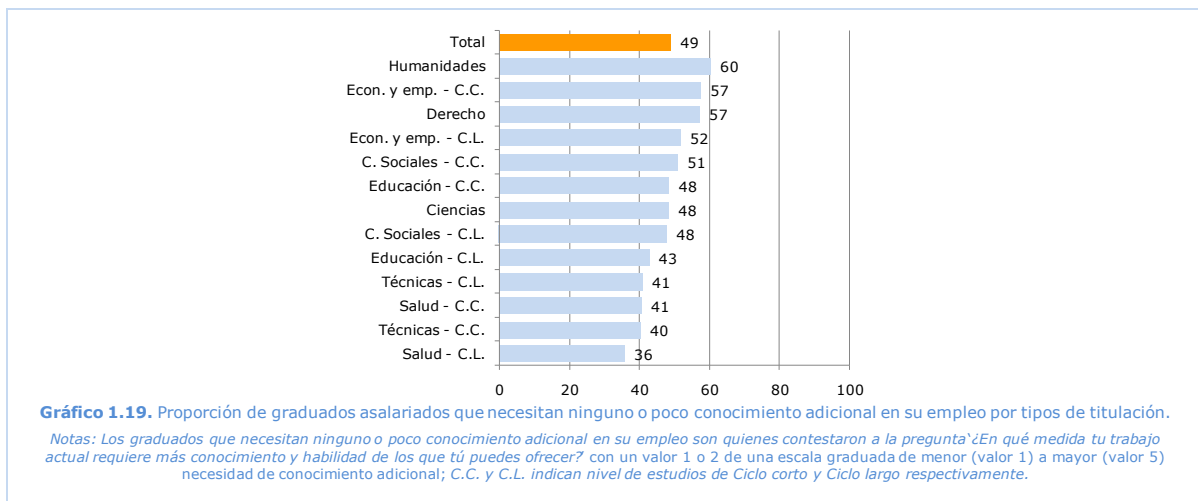
Gráfico 1.18. Proporción de graduados asalariados que utilizan bastante o mucho en el empleo su conocimiento y habilidad por países.

Notas: Los graduados que utilizan bastante o mucho su conocimiento y habilidad en el empleo son aquellos que contestaron a la pregunta "¿En qué medida usas tus conocimientos y habilidades en tu trabajo actual?" con un valor 4 o 5 de una escala ordenada de menor (valor 1) a mayor (valor 5) grado de utilización.

Necesidad de formación en el empleo

Con el propósito de analizar las características de los graduados que menos formación necesitan para desempeñar su trabajo de forma adecuada se examinan las respuestas a la pregunta '¿En qué medida tu trabajo actual requiere más conocimiento y habilidad de los que tú puedes ofrecer?', la cual es contestada en una escala graduada de 1 (nada) a 5 (mucho). No obstante, el análisis desarrollado a continuación se enfoca en los graduados que dicen necesitar poco (valor 2 de la escala) o ningún (valor 1 de la escala) conocimiento adicional en su puesto de trabajo (el Anexo, Tablas 16 – 19, proporciona información más detallada).

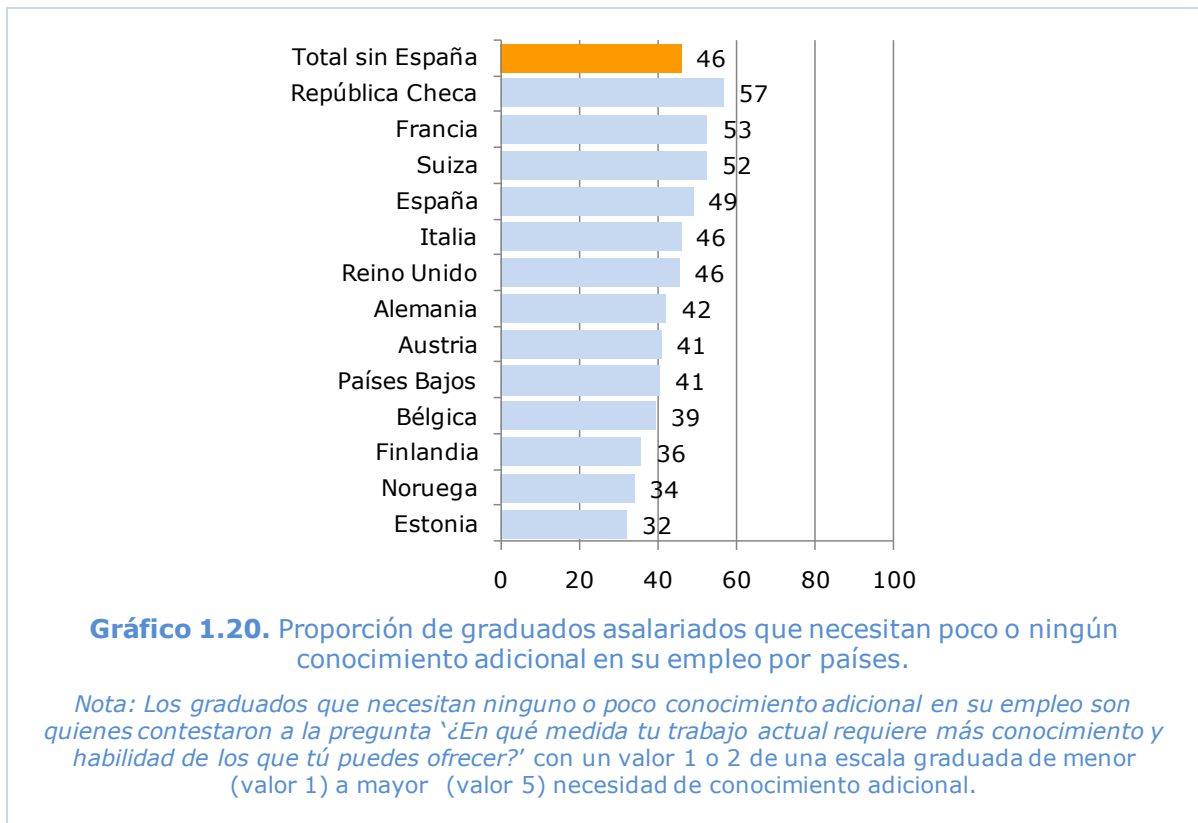
Mientras que el 40% de los trabajadores por cuenta propia afirman necesitar poco o ningún conocimiento adicional para desempeñar su trabajo, dicha proporción asciende hasta el 49% entre quienes trabajan por cuenta ajena. Examinando este último colectivo de trabajadores, en este sentido, no se hallan grandes discrepancias por sexo. Sin embargo, por tipos de titulación, el Gráfico 1.19 refleja que la proporción de quienes consideran que necesitan menos formación adicional en su empleo es mayor entre aquellos que cursaron una titulación en el área de Humanidades, en Economía y Empresa, cuando la titulación es de ciclo corto, o en Derecho, mientras que dicha proporción es inferior entre quienes estudiaron titulaciones del área de Salud o Técnicas.



Por ocupaciones, quienes menos formación adicional afirman necesitar son los que trabajan en otras ocupaciones no especificadas en el resto de categorías y los empleados de oficina. Los profesionales científicos, los técnicos de nivel medio y los

directivos son quienes más formación adicional dicen necesitar para el adecuado desempeño de sus tareas.

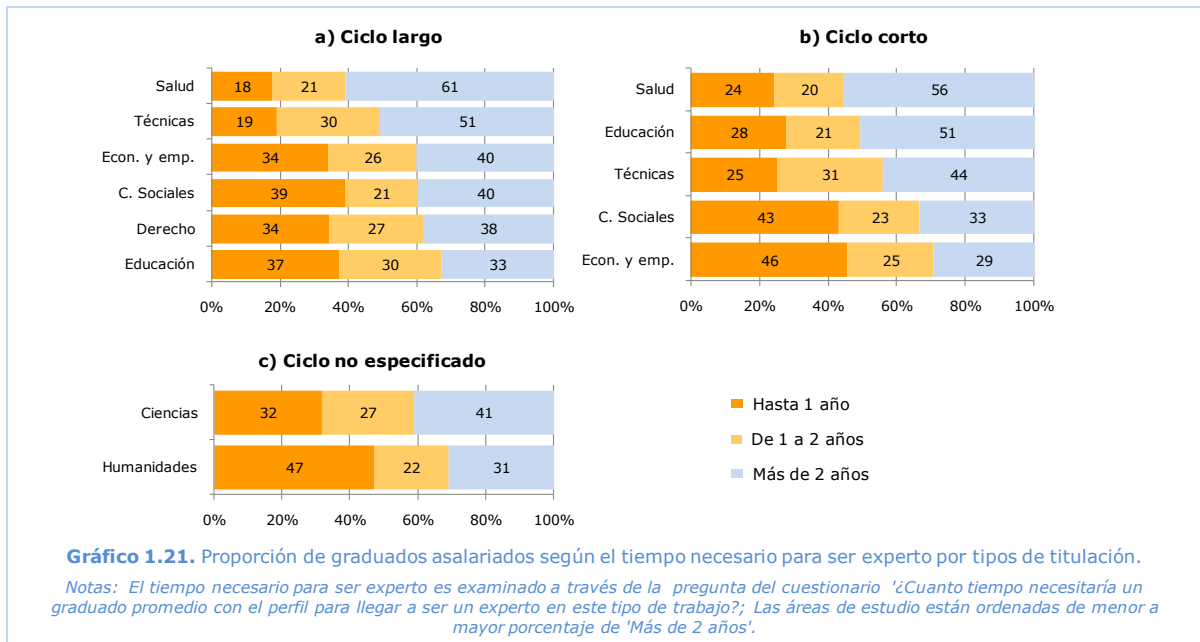
El Gráfico 1.20, presentando un estudio por países, muestra que es en la República Checa, Francia y Suiza donde es mayor la proporción de trabajadores que afirman necesitar poca o ninguna formación adicional en su empleo, lo que contrasta con la baja proporción de Estonia, Noruega y Finlandia. En España, la proporción de trabajadores que consideran que apenas necesitan conocimiento adicional para el adecuado desempeño de su trabajo es superior a la media del resto de países analizados.



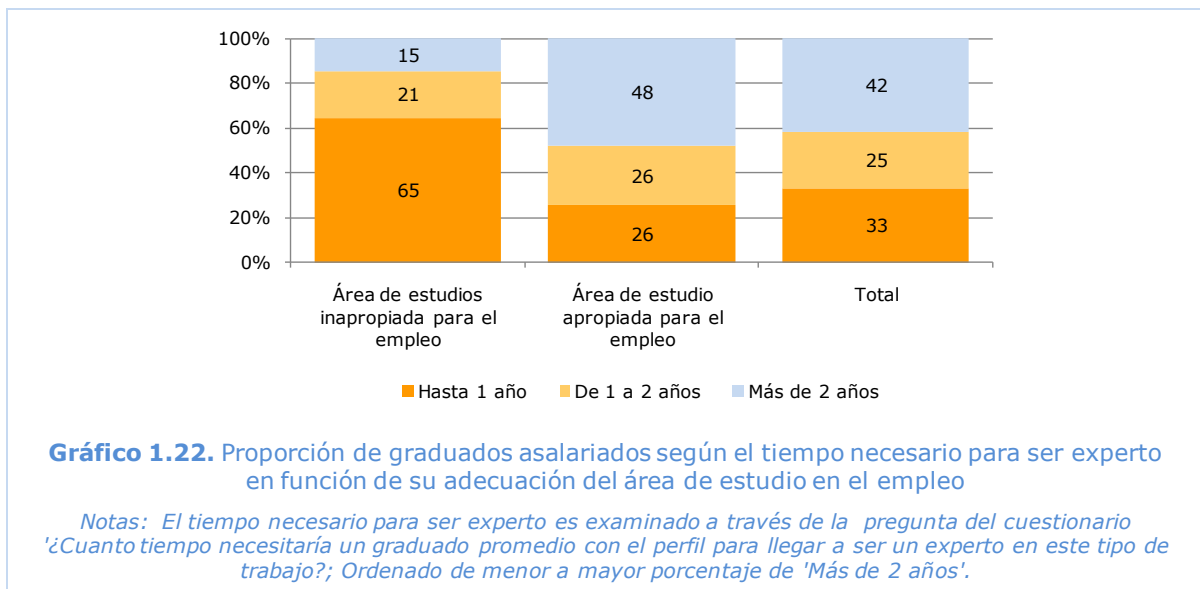
Tiempo necesario para ser experto.

El tiempo que un graduado necesita para ser experto en su empleo es un indicador de la complejidad asociada a las tareas que desempeña, para examinar esto se considera la pregunta del cuestionario '*¿Cuánto tiempo necesitaría un graduado promedio con el perfil educativo adecuado para llegar a ser un experto en este tipo de trabajo?*'. Según la opinión de los graduados dicho tiempo suele ser mayor entre los graduados que trabajan por cuenta propia que entre quienes trabajan por cuenta ajena, ya que mientras el 58% de los autónomos afirman necesitar más de 2 años, dicho porcentaje es del 42% entre los asalariados. Enfocando el análisis en este último colectivo, en este sentido, se aprecian grandes discrepancias por sexo. De hecho, mientras que el 37% de las mujeres dicen ocupar puestos en los que únicamente necesitan 1 año para ser expertas, el 24% afirman necesitar entre 1 y 2 años y el 39% más de 2 años, mientras que en los hombres dichos porcentajes son, respectivamente, del 26%, 28% y 46%.

Por otra parte, el tiempo necesario para ser experto en el puesto de trabajo también varía considerablemente en función del tipo de titulación. El Gráfico 1.21 muestra que son los titulados en una carrera del área de Salud quienes afirman tardar más tiempo en ser expertos. No obstante, excepto en el área de Educación, los graduados en titulaciones de ciclo corto consideran que ocupan empleos de menor complejidad, destacando en este sentido los graduados en las áreas de Economía y Empresa y Ciencias Sociales. Los graduados en titulaciones de Humanidades también dicen ocupar empleos que sólo requieren 1 año para ser expertos. Respecto a las carreras de ciclo largo, son los titulados en el área de Ciencias Sociales y Educación quienes consideran ser expertos en su empleo más rápidamente.



El Gráfico 1.22 muestra que, según los graduados, quienes exponen que trabajan en un empleo que requiere su misma área de estudio que la del graduado u otra relacionada suelen considerar que desempeñan labores más complejas, ya que casi la mitad de éstos necesita más de 2 años para ser expertos en su empleo, mientras que más de dos tercios de los graduados que opinan que el área de estudio requerida para su trabajo es otra totalmente diferente o ningún área en particular tan sólo necesitan 1 año.



El Gráfico 1.23 refleja que el porcentaje de trabajadores que consideran que ocupan empleos que requieren más de 2 años para ser expertos es mayor entre los profesionales científicos, técnicos de nivel medio y directivos, mientras que los empleados de oficina y los trabajadores de otras ocupaciones no recogidas en las anteriores categorías destacan por necesitar como máximo 1 año.

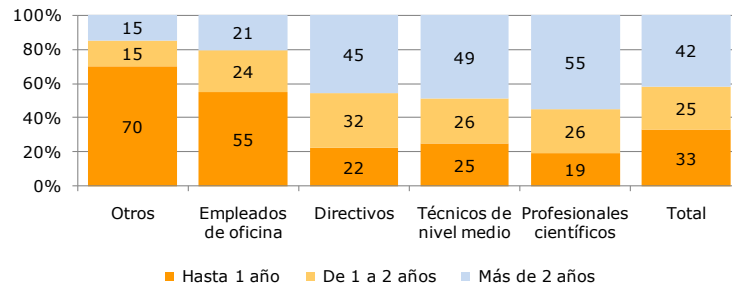


Gráfico 1.23. Proporción de graduados asalariados según el tiempo necesario para ser experto por ocupación.

Notas: El tiempo necesario para ser experto es examinado a través de la pregunta del cuestionario '¿Cuanto tiempo necesitaría un graduado promedio con el perfil para llegar a ser un experto en este tipo de trabajo?'; Las ocupaciones están ordenadas de menor a mayor porcentaje de 'Más de 2 años'.

Por países, el Gráfico 1.24 revela que es en la República Checa donde los graduados ocupan empleos más sencillos, ya que casi tres quintos de éstos dicen trabajar en empleos que tan sólo necesitan 1 año para ser expertos, lo que contrasta con lo que sucede en el Reino Unido y Noruega, donde más de la mitad de los graduados ocupan empleos que necesitan más de 2 años. En este sentido, no se encuentran grandes diferencias entre España y la media del resto de países considerados.

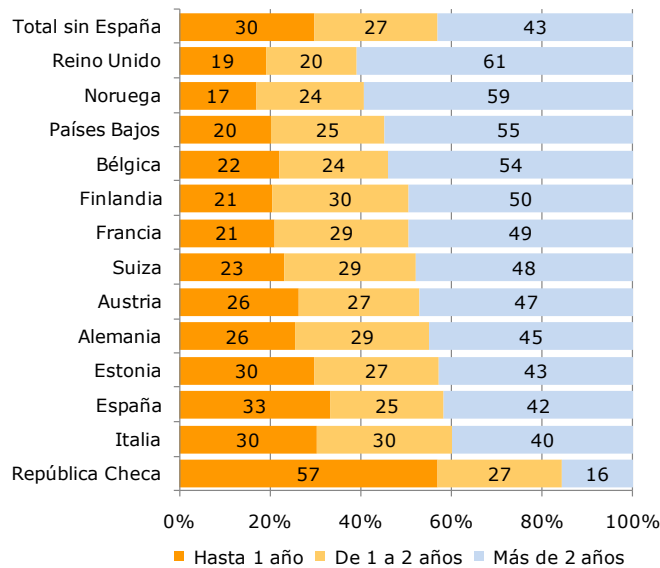


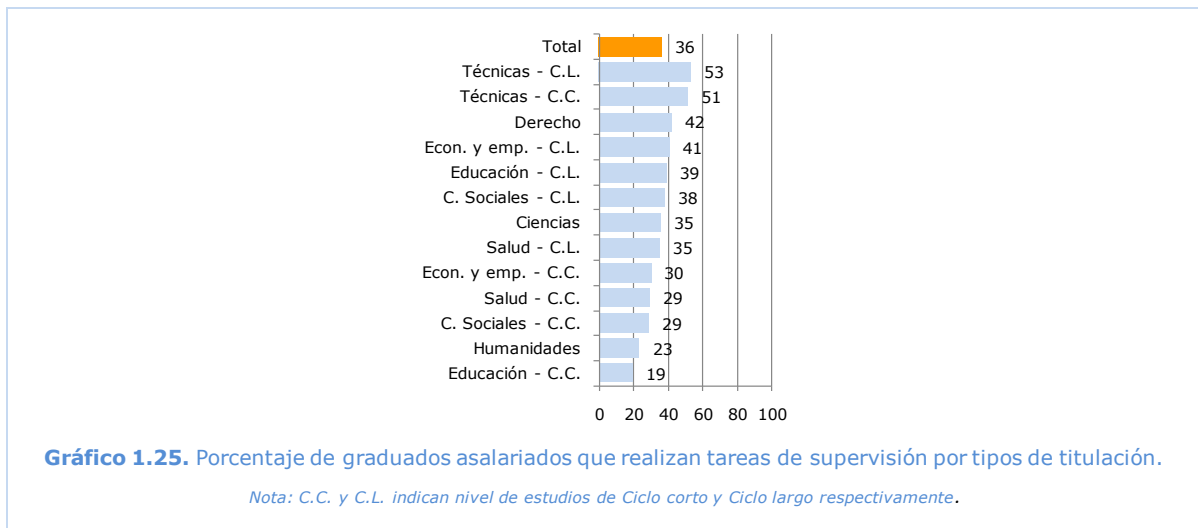
Gráfico 1.24. Proporción de graduados asalariados según el tiempo necesario para ser experto por países.

Notas: El tiempo necesario para ser experto es examinado a través de la pregunta del cuestionario '¿Cuanto tiempo necesitaría un graduado promedio con el perfil para llegar a ser un experto en este tipo de trabajo?'; Los países están ordenados de menor a mayor porcentaje de 'Más de 2 años'.

Supervisión de otras personas

Mediante la respuesta de los graduados a la cuestión 'En tu trabajo, ¿supervisas a otras personas?' se examina las características de quienes realizan tareas de supervisión.

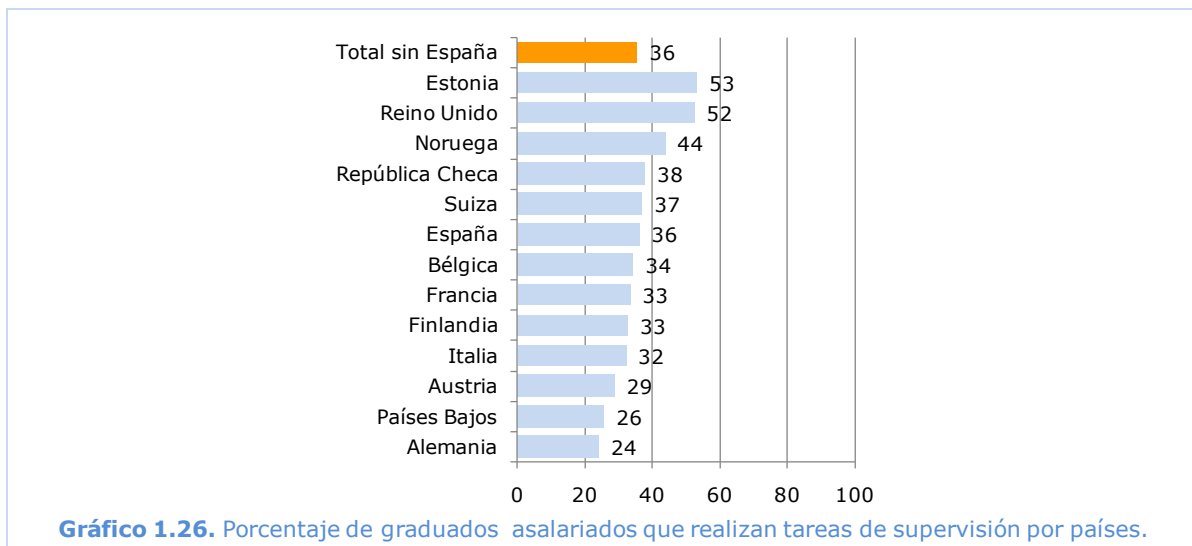
La supervisión a otras personas es realizada principalmente por los autónomos, ya que el 48% de los graduados entrevistados que trabajan por cuenta propia desempeñan tal tarea, mientras que dicha proporción desciende hasta el 36% entre quienes trabajan por cuenta ajena. Analizando a este último grupo de trabajadores se aprecian grandes discrepancias por sexo; ya que, el 45% de los hombres supervisan a sus compañeros de trabajo, mientras que tan sólo el 31% de las mujeres lo hacen. Por otra parte, realizando un análisis comparativo por tipos de titulación, tal y como muestra el Gráfico 1.25, se concluye que en todas las áreas de estudio los graduados en una carrera de ciclo largo suelen ser quienes más tareas de supervisión realizan, destacando en este sentido los que se graduaron en una carrera del área Técnicas. Por el contrario, son los graduados en una carrera de ciclo corto en el área de Educación y los titulados en una carrera de Humanidades quienes menos labores de supervisión realizan.



Respecto a la adecuación del área de estudios en el binomio trabajador/empleo, el 39% de los graduados asalariados que consideran que su área de estudios está relacionada con al requerida en el trabajo realizan tareas de supervisión, mientras que dicho porcentaje disminuye hasta el 26% entre quienes opinan que su área de estudio no está relacionada con la requerida en su empleo.

Por ocupaciones, son los directivos entre quienes la tarea de supervisión a otras personas tiene más relevancia, ya que ésta es desempeñada por el 79% de ellos. Dicha proporción es del 41% entre los profesionales científicos, del 36% entre los técnicos de nivel medio, del 27% entre los empleados de oficina y del 18% entre quienes se encuentran en otras ocupaciones no recogidas en las anteriores categorías. Complementando este análisis, según el sexo del graduado, se obtiene que la proporción de mujeres (80%) que ocupan un puesto de directivo en el que realizan tareas de supervisión es ligeramente superior a la de los hombres (78%) y las diferencias por sexo son prácticamente nulas entre quienes ocupan empleos no recogidos en el resto de categorías; sin embargo, en el resto de ocupaciones, la proporción de hombres que supervisan a otros trabajadores es superior a la de las mujeres. En este sentido, las mayores diferencias se encuentran entre los técnicos de nivel medio (el 49% de los hombres y el 29% de las mujeres), seguido por los profesionales científicos (47% de los hombres y 37% de las mujeres) y empleados de oficina (31% de los hombres y el 26% de las mujeres).

Por países, el Gráfico 1.26 muestra que más de la mitad de los graduados en el Reino Unido supervisan el trabajo de otros, mientras que en Alemania y los Países Bajos ese tipo de tareas tan sólo es desempeñado por, aproximadamente, un cuarto de los graduados. En este sentido no se aprecian diferencias entre España y la media del resto de países examinados.



Expectativas laborales

Esta sección pone en evidencia tanto las expectativas laborales de los trabajadores cinco años después de haber finalizado sus estudios universitarios en el año académico 1,999/2,000, como el grado en el que éstas son satisfechas en su empleo. Para ello, a continuación, se examina tanto la importancia que los trabajadores entrevistados otorgan, mediante una escala graduada de 1 (ninguna importancia) a 5 (mucho importancia), a ciertas características laborales, así como la que éstos consideran que tales características tienen en su empleo. Concretamente, las características laborales a través de la pregunta '*Indica la importancia que las siguientes características del trabajo tienen para ti y en qué medida se aplican a tu situación laboral actual*' dirigida a todos los graduados:

- *Autonomía en el trabajo*
- *Estabilidad laboral*
- *Oportunidad de aprender cosas nuevas*
- *Ingresos elevados*
- *Afrontar nuevos retos*
- *Buenas perspectivas profesionales*
- *Tener tiempo para actividades de ocio*
- *Reconocimiento*
- *Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad*
- *Facilidad para combinar trabajo y familia.*

En el Anexo, T20-T25, se muestran las expectativas laborales de los graduados asalariados, mediante la valoración media que éstos otorgan a cada una de las características laborales citadas anteriormente, así como su grado de consecución, medido este último como la diferencia entre la importancia media que tiene cada característica en el empleo del graduado y la importancia media que éstas tienen para el graduado. Un signo negativo en el grado de consecución de una expectativa indica que el graduado considera que la expectativa no se satisface completamente en su empleo. Un valor 0 en el grado de consecución de una expectativa es indicativo de que el graduado opina que la expectativa es completamente satisfecha en su empleo. Un signo positivo en el grado de consecución de una expectativa sugiere que la importancia que la característica laboral examinada tiene en el empleo del graduado es mayor de lo que éste esperaba.

Se han examinado las expectativas laborales, en función de si el trabajador es autónomo o asalariado y su grado de consecución (Anexo, Tabla 20) y no encuentran diferencias relevantes entre ambos colectivos. En cualquier caso, en términos medios, las expectativas de los graduados no se satisfacen completamente en el empleo. Concretamente, las expectativas menos satisfechas son las asociadas con la *facilidad para combinar trabajo y familia y tener tiempo para actividades de ocio*. Por otra parte, las expectativas de los graduados que son cumplidas en mayor grado están asociadas al *reconocimiento y la autonomía en el trabajo*.

Expectativas laborales de los asalariados

Centraremos el estudio en los graduados que trabajan por cuenta ajena, ya que éste es el colectivo de interés para los empleadores. Los valores medios obtenidos para las expectativas de los graduados y la importancia media que tiene cada característica en el empleo actual de dichos graduados se muestran en el Gráfico 2.1. Las expectativas laborales y su grado de consecución son examinadas, posteriormente, según el sexo del encuestado, el tipo de titulación finalizada en el año académico 1,999/2,000, la ocupación del entrevistado y, finalmente, en función del país donde se realiza la encuesta del proyecto REFLEX.

En ningún caso, la importancia que el entrevistado considera que tiene cada característica laboral tiene en su empleo es superior a la que le otorgan los propios graduados, lo que implica que en el momento de la entrevista opinaban que sus expectativas laborales no habían sido satisfechas completamente.

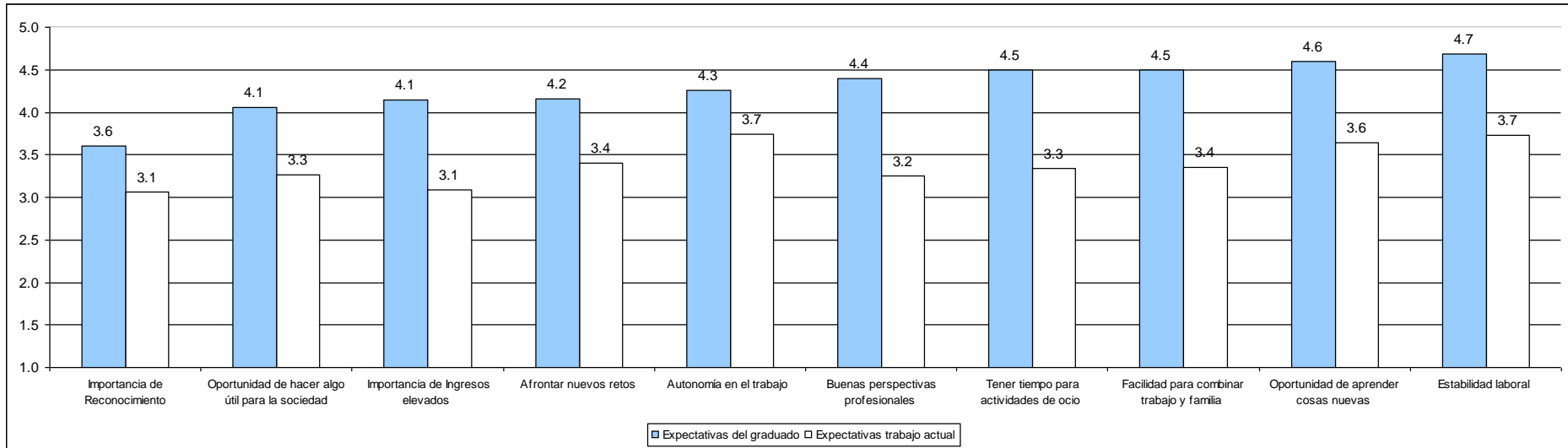


Gráfico 2.1. Expectativas laborales de los graduados asalariados e importancia que dichas características tienen en su empleo.

Nota: Valoraciones medias de una escala entre 1 (ninguna importancia) y 5 (muchísima importancia); El grado de consecución de una expectativa, en términos medios, se refleja en la diferencia entre la importancia media que tiene cada característica en el empleo del graduado y la importancia media que éstas tienen para el graduado.

Analizando las expectativas por sexo, no se aprecian grandes diferencias en las valoraciones medias de las expectativas, así como en su grado de consecución en el trabajo actual, aunque la importancia que le asigna la mujer suele ser ligeramente superior a la de los hombres. La expectativa más valorada tanto para los hombres como para las mujeres es la *estabilidad laboral*, seguida de la *oportunidad de aprender cosas nuevas*, *facilidad para combinar trabajo y familia*, *tener tiempo para actividades de ocio* y las *buenas perspectivas profesionales*, resultados similares a los mostrados en el Gráfico 2.1, representativo de los valores medios de las expectativas globales. En todas las características laborales examinadas, la importancia que le asigna la mujer es ligeramente superior a la de los hombres.

Expectativas laborales de los asalariados por tipos de titulación

Examinando las expectativas de los graduados y su grado de consecución por los tipos de titulación que los estudiantes han obtenido (Anexo, Tablas 21 y 22) se aprecia que las menos satisfechas en el trabajo en opinión de los graduados son *la facilidad para combinar trabajo y familia*, *tener tiempo para actividades de ocio*, *buenas perspectivas profesionales e ingresos elevados*, independientemente del tipo de titulación cursado por el graduado. La expectativa más valorada por los graduados de todos los tipos de titulación sigue siendo la *estabilidad laboral*. La característica peor valorada, en términos medios, por los graduados en los distintos tipos de titulación sigue siendo *el reconocimiento*.

Las expectativas que los graduados asalariados consideran que son menos satisfechas en su empleo son *el tener tiempo de ocio* entre los titulados en el área de Educación, *el tener buenas perspectivas profesionales* entre quienes cursaron carreras de Ciencias Sociales, *la facilidad para combinar trabajo y familia* entre los graduados del área de Economía y Empresa y de carreras Técnicas y, finalmente, *la estabilidad laboral* entre los graduados en el área de Salud. Aunque las expectativas laborales de los graduados no se logran completamente en ningún caso, las que los graduados consideran que se cumplen en mayor medida, en todos los tipos de titulación son *la autonomía en el trabajo* y *el reconocimiento*.

Expectativas laborales de los asalariados por ocupación

Por ocupaciones (Anexo, Tabla 23), las valoraciones medias de los graduados son bastante similares en todas las expectativas, no existiendo prácticamente diferencias entre ocupaciones, siendo *la estabilidad laboral* la que más importa a los graduados asalariados, excepto entre los directivos, quienes valoran más *aprender cosas nuevas*. De nuevo, *la facilidad para combinar trabajo y familia* y *el tener tiempo para actividades de ocio* son las siguientes más valoradas, con puntuaciones medias superiores a 4, independientemente de la ocupación, y la menos valorada es *el reconocimiento*. La expectativa menos satisfecha en el trabajo es, en todos los casos, y a juicio del entrevistado *el tener tiempo para actividades de ocio*, excepto para aquellos graduados incluidos en otros empleos no especificados en el resto de categorías, para quienes la expectativa menos satisfecha es *la estabilidad laboral*.

Comparativa de las Expectativas laborales de los asalariados de España frente al resto de países europeos de REFLEX

Finalmente, considerando la valoración media que los distintos países participantes en el proyecto internacional REFLEX otorgan a cada expectativa laboral examinada (Anexo, Tablas 24 y 25), se observa que mientras la expectativa mejor valorada en Austria (4.7), Alemania (4.5) y Suiza (4.5) es la *autonomía en el trabajo*, en España (4.7), Finlandia (4.4) y Estonia (4.4) es *la estabilidad laboral* y en el resto de países es *la oportunidad de aprender cosas nuevas*, aunque en muchos países las valoraciones medias máximas coinciden en varias expectativas.

Por otra parte, el Gráfico 2.2 refleja para el conjunto de países considerados en este estudio, excluyendo a España, la valoración media de cada expectativa laboral de los graduados y la importancia media que, según éstos, tiene cada característica en su empleo. Los aspectos laborales menos valorados por el conjunto de los graduados asalariados de los países considerados en el proyecto, con valoraciones medias menores a 4, son *el reconocimiento*, *los ingresos elevados*, *la oportunidad de hacer algo útil para la sociedad* y *las buenas perspectivas profesionales*. Por contra, las mayores expectativas de los graduados, con puntuaciones medias superiores a 4, están relacionadas con *tener tiempo para actividades de ocio*, *afrentar nuevos retos*, *estabilidad laboral*, *autonomía en el trabajo* y, finalmente, la mejor valorada, *oportunidad de aprender cosas nuevas*. En España, el menor grado de consecución de las expectativas de los graduados,

inferior a la media global, se presentan en *la facilidad para combinar trabajo y familia, el tener tiempo para actividades de ocio, buenas perspectivas profesionales y oportunidad de aprender cosas nuevas.*

Como conclusión final, cabe señalar que las expectativas laborales de los graduados no están siendo completamente satisfechas en sus empleos.

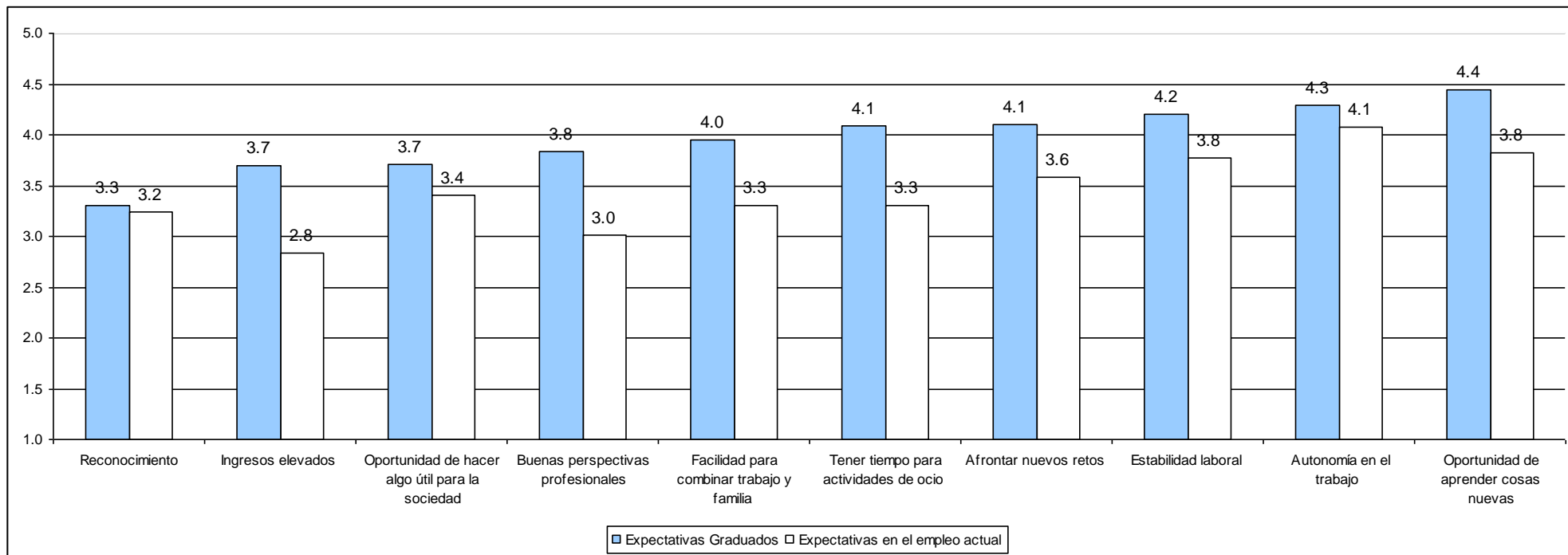


Gráfico 2.2. Expectativas laborales de los graduados asalariados e importancia que dichas características tienen en su empleo en el total de países europeos considerados en este estudio, excluido España.

Nota: Valoraciones medias de una escala entre 1 (ninguna importancia) y 5 (mucho importancia); El grado de consecución de una expectativa, en términos medios, se refleja en la diferencia entre la importancia media que tiene cada característica en el empleo del graduado y la importancia media que éstas tienen para el graduado.

Competencias

El fin último del estudio de las competencias es hacer una valoración cuantitativa del nivel de conocimientos, habilidades y destrezas que debe poseer el graduado para desempeñar adecuadamente su empleo.

Por ello, a continuación se analizan las competencias adquiridas por los graduados, así como su adecuación en el puesto de trabajo. Concretamente, las competencias examinadas en la encuesta del proyecto REFLEX son las siguientes:

- a. Dominio de tu área o disciplina
- b. Conocimientos de otras áreas o disciplinas
- c. Pensamiento analítico
- d. Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos
- e. Capacidad para negociar de forma eficaz
- f. Capacidad para rendir bajo presión
- g. Capacidad para detectar nuevas oportunidades
- h. Capacidad para coordinar actividades
- i. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva
- j. Capacidad para trabajar en equipo
- k. Capacidad para movilizar las capacidades de otros
- l. Capacidad para hacerte entender
- m. Capacidad para hacer valer tu autoridad
- n. Capacidad para utilizar herramientas informáticas
- o. Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones
- p. Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas
- q. Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes
- r. Capacidad para redactar informes o documentos
- s. Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros

El estudio de estas competencias se corresponde con las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo valoras tu actual nivel de competencias? Dirigida a todos los graduados
2. ¿Qué nivel de competencias necesitas en tu trabajo actual? Dirigida a los graduados que tenían trabajo remunerado en el momento de la entrevista.
3. ¿En qué medida ha contribuido la carrera en que te graduaste en el año 1,999/2,000 al desarrollo de estas competencias? Dirigida a todos los graduados

El grado en que cada competencia es poseída por el graduado, cinco años después de haber finalizado sus estudios universitarios en el año académico 1,999/2,000, y el grado en el que afirma que son requeridas en su empleo actual son identificados por el trabajador mediante una escala graduada de 1 a 7, siendo los extremos equivalentes a “*nivel de competencias muy bajo*” y “*nivel de competencias muy alto*”, respectivamente. Tanto las competencias adquiridas como el grado de adecuación de estas competencias al empleo (medido como diferencia entre el nivel medio de competencias requerido en el empleo actual y el nivel medio poseído por el trabajador) serán examinadas en función de distintas características del graduado, como son el sexo, el tipo de titulación cursada, los puestos de trabajo ejercidos por los graduados, el tipo de contrato que tiene actualmente, el promedio de horas trabajadas semanalmente y el sueldo mensual bruto. También se examinan otros aspectos más relacionados con la organización en que trabajan los graduados, como son el ámbito territorial en el que actúa la organización, cuantas personas trabajan en la ésta y si el graduado realiza tareas de supervisión o no. Finalmente, se examinan las competencias adquiridas por los graduados, así como la adecuación entre éstas y aquellas que el graduado expone que requiere en su puesto de trabajo, según los distintos países que participan en el proyecto REFLEX.

Examinando las competencias adquiridas por los graduados cinco años después de la finalización de sus estudios universitarios, prácticamente no existen diferencias entre las competencias medias de los graduados que trabajan por cuenta propia y los que trabajan por cuenta ajena (Anexo, Tabla 25). No obstante, con el propósito de presentar información relevante para los empleadores, este estudio se centra en el colectivo de los asalariados.

Competencias adquiridas y adecuación de las competencias en el empleo

En el gráfico 3.1, se observa que los graduados asalariados destacan por poseer un elevado grado de competencias (con una media superior a 5, que supondría “*nivel de competencias adquirido bastante alto*”) en *la capacidad para trabajar en equipo*, seguido de *la capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos, de utilizar herramientas informáticas, usar el tiempo de forma efectiva, hacerte entender, redactar informes o documentos, coordinar actividades, rendir bajo presión, encontrar nuevas ideas y soluciones, predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas, dominio de tu área o disciplina* y, finalmente, *pensamiento analítico*.

Según los graduados asalariados españoles, existe un déficit de competencias en su empleo, es decir, el nivel de competencias que poseen es inferior al requerido en su puesto de trabajo, cuando se examina *la capacidad para hacerte entender*. En el caso de *la capacidad para usar el tiempo de forma eficaz y la capacidad para hacer valer tu autoridad*, el grado de competencias adquiridas por el graduado coincide con las que dice requerir su empleo. Por contra, las competencias de los graduados superan a las requeridas en sus empleos en los restantes criterios.

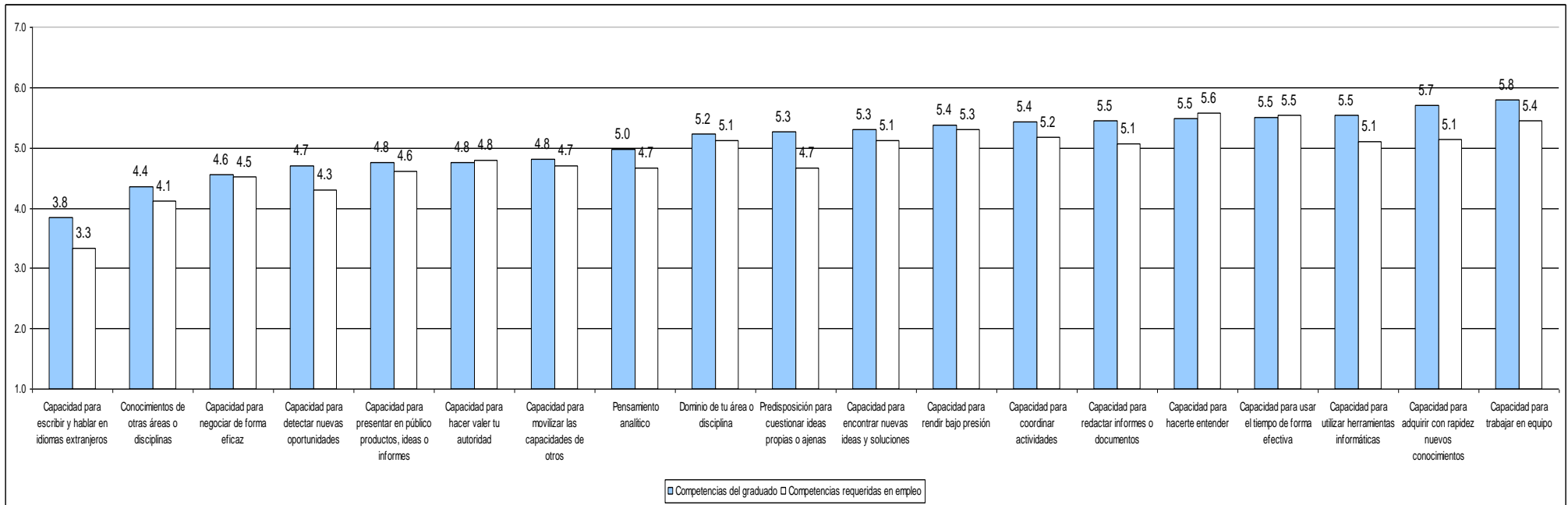


GRÁFICO 3.1. Competencias adquiridas por el graduado asalariado y requeridas en su empleo actual

Nota: Valoraciones medias de una escala entre 1 y 7.

Por sexo, no existen diferencias apreciables en términos de competencias adquiridas, ni en el grado de adecuación de éstas a las requeridas en el puesto de trabajo. En casi todas las competencias adquiridas, los hombres dicen estar por encima de las mujeres, excepto en *usar el tiempo de forma efectiva, trabajar en equipo, movilizar las capacidades de otros y hacerte entender*. Las diferencias entre las competencias requeridas en el empleo del graduado y las poseídas por éste parecen ser similares en casi todas las competencias, independientemente del sexo del graduado, siendo los valores positivos, es decir aquellas competencias en las que el graduado posee menores niveles que los requeridos en el empleo, la *capacidad de negociar de forma eficaz*, la *capacidad para hacerte entender* así como la *capacidad para hacer valer tu autoridad* y la *capacidad de usar el tiempo de forma efectiva*.

Competencias adquiridas y adecuación de las competencias en el empleo por tipos de titulación

Respecto del grado de contribución de la titulación al desarrollo de las competencias, no se han detectado diferencias en función de los distintos tipos de titulaciones. Los graduados asalariados asignan las puntuaciones medias más elevadas a *la capacidad de adquirir con rapidez nuevos conocimientos, la capacidad para trabajar en equipo y la capacidad para hacerte entender*, independientemente del tipo de titulación. Al mismo tiempo las competencias con valoraciones medias más bajas, son *la capacidad para negociar de forma eficaz, la capacidad para detectar nuevas oportunidades y la capacidad para hablar y escribir en idiomas extranjeros*, esta última con puntuaciones medias inferiores a 3 en todos los tipos de titulación menos en Humanidades.

Con la intención de aportar alguna información adicional sobre las competencias adquiridas cinco años después de finalizar los estudios universitarios y el grado de adecuación de las mismas en el trabajo de los graduados se examina el tipo de titulación cursada (Anexo, Tablas 26 y 27). Al parecer nuestros titulados universitarios muestran valores medios similares en todas las competencias independientemente de la titulación del graduado, siendo la competencia en la que menos destacan los graduados *la capacidad para hablar o escribir idiomas extranjeros*. Por contra, en las que más destacan son *la capacidad para trabajar en equipo y la capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos* (valores medios superiores a 5.6 en todos los tipos de estudio).

Competencias adquiridas y adecuación de las competencias en el empleo por ocupaciones

Por ocupaciones (Anexo, Tabla 29), la valoración que hacen los directivos está por encima de la media global de los asalariados en todas las competencias excepto en *la capacidad para trabajar en equipo*. Algo similar sucede con los profesionales científicos, cuyas competencias superan la media global, en todas ellas, menos en *la capacidad de negociar de forma eficaz*. Por el contrario, los técnicos de nivel medio, los empleados de oficina y los graduados empleados en otras ocupaciones no especificadas en las categorías anteriores otorgan una valoración media de sus competencias que les sitúa por debajo de la media. Destaca que los profesionales científicos poseen un nivel adquirido de competencias de *hablar o escribir idiomas extranjeros*, con un valor medio de 4.4, mientras que en el resto de ocupaciones es inferior a 4. Los graduados que trabajan como directivos, profesionales científicos y técnicos medios parecen mostrar déficit en las competencias de *dominio de tu área*, *capacidad de negociar de forma eficaz*, *rendir bajo presión*, *usar el tiempo de forma efectiva*, *movilizar las capacidades de otros*, *capacidad para hacerte entender* y en *la capacidad para hacer valer tu autoridad*. Sin embargo, los empleados de oficina sólo presentan déficit en el caso de *capacidad de negociar de forma eficaz*, mientras que las otras ocupaciones no especificadas en las categorías anteriores, no hay ninguna competencia con déficit. Prácticamente, las diferencias entre las distintas ocupaciones no pueden considerarse significativas, exceptuando los graduados empleados en otras ocupaciones distintas a las especificadas anteriormente (Directivos, Profesionales científicos, Técnicos de nivel medio y Empleados de oficina), que puntualmente difieren de la media en alguna competencia, como la *predisposición de cuestionar ideas propias o ajenas* o la *capacidad de utilizar herramientas informáticas*.

Competencias adquiridas y adecuación de las competencias en el empleo por otros factores

Analizando las competencias medias del graduado asalariado y su adecuación en el empleo por tipo de contrato del individuo, se observa que quienes poseen un contrato con duración ilimitada tienen un grado de competencias superior a la media de los asalariados, mientras que los contratos de duración limitada y los englobados en el apartado de otros tipos de contratos (“*Otros*”) están por debajo de la media en muchas de ellas. Sin embargo, el grado de adecuación competencial de los graduados parece ser muy parecido en todos los casos, independientemente del tipo de contrato. Tanto los que tienen un contrato de duración indefinida como los que tienen un contrato de duración limitada, existen tienen déficit de competencias en su empleo en *la capacidad de usar el tiempo de forma efectiva, capacidad para hacerte entender y capacidad para hacer valer tu autoridad*. Sin embargo, entre los englobados como otros tipos de contratos, sólo tienen déficit en *la capacidad de hacerte entender*.

Examinando el promedio de horas contratadas por semana y el salario mensual bruto, se ha calculado la media de las horas contratadas de los asalariados (36,2 horas) así como el salario mensual bruto medio de los mismos en euros (1,414 €) y se han evaluado las competencias medias adquiridas y la adecuación de éstas a las requeridas en el empleo actual, de los que están por debajo o igual que estos valores medios, por un lado, y los que están por encima de ellos, por otro. En relación a las competencias adquiridas por los graduados respecto a horas contratadas, se aprecia que a quienes se les contrata por más de 36.2 horas dicen poseer un elevado nivel competencial en *pensamiento analítico, capacidad de adquirir con rapidez nuevos conocimientos, de negociar de forma eficaz, de trabajar bajo presión, de detectar nuevas oportunidades, de movilizar la capacidades de otros, capacidad de hacer valer tu autoridad, de utilizar herramientas informáticas, de encontrar nuevas ideas o soluciones, cuestionar ideas propias o ajenas, redactar informes y capacidad para escribir o hablar idiomas extranjeros*. En todos los casos, las competencias de los graduados superan a las requeridas en sus empleos.

Respecto al salario mensual bruto (Anexo, Tabla 30) se observa que los que cobran un salario superior al salario medio de los asalariados entrevistados, tienen un nivel de competencias por encima de la media de los asalariados, excepto en la capacidad de *usar el tiempo de forma efectiva*. Por contra, existe déficit en muchas de las competencias en el caso de tener sueldo igual o inferior a la media, por ejemplo en *la*

capacidad de hacerte entender, en la capacidad de hacer valer tu autoridad y en la capacidad de usar tú tiempo de forma efectiva.

Considerando el ámbito territorial de actuación de la organización (Anexo, Tabla 31), se detecta que los graduados que afirman tener mayor nivel de competencias que las requeridas en su empleo son los que trabajan en empresas de ámbito local. Esto también sucede entre quienes trabajan en una empresa de ámbito regional, cuando las competencias analizadas son *la capacidad de hablar y escribir en idiomas extranjeros, capacidad de adquirir con rapidez nuevos conocimientos y predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas*. Los que trabajan en una organización de ámbito internacional suelen considerar que poseen menor nivel de competencias que el requerido en su empleo. Según el tamaño de la organización, se observa que entre los graduados que trabajan en empresas con un número de empleados de 1 a 9, las competencias suelen alcanzar un grado medio más elevado que entre quienes trabajan en organizaciones de tamaño muy grande (de 250 a 999 empleados), superiores en muchos casos a la media global. Sin embargo, quienes trabajan en organizaciones de tamaño de 100 a 249 empleados, son las que presentan valores promedios máximos en la gran mayoría de competencias adquiridas.

Analizando si existen diferencias entre los graduados que realizan tareas de supervisión en su trabajo actual (Anexo, Tabla 32), se detecta que quienes las realizan suelen afirmar que tienen mayor nivel de competencias. No obstante, también presentan un déficit de competencias en su empleo en *la capacidad para hacer valer tu autoridad, para negociar de forma eficaz, para movilizar las capacidades de otros y en la capacidad para hacerte entender*, entre otras. Por su parte, quienes no realizan tareas de supervisión suelen poseer un mayor nivel de competencias que las requeridas en su empleo, excepto en *la capacidad para hacerte entender*.

Comparativa de las competencias adquiridas y adecuación de las competencias en el empleo de España frente al resto de países europeos de REFLEX

Excluyendo a España del conjunto de países participantes en la encuesta REFLEX (Gráfico 3.2), las competencias que los graduados dicen poseer son *conocimientos de otras áreas o disciplinas, capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros, para hacer valer tu autoridad, para negociar de forma eficaz, para presentar en público productos, ideas o informes y capacidad para movilizar las capacidades de otros*. Por el contrario, las competencias que afirman tener los graduados en mayor medida son la *capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos*, seguida de la *capacidad para utilizar herramientas informáticas*.

Por otra parte, se aprecia que los graduados tienen un mayor nivel de competencias que las requeridas en su empleo en *la capacidad para hacerte entender, para hacer valer tu autoridad, para negociar de forma eficaz, en el dominio de su área o disciplina, capacidad para rendir bajo presión y capacidad para usar el tiempo de forma efectiva*. En el resto de competencias examinadas, los niveles adquiridos por los graduados son inferiores a aquellos que dicen requerir en sus empleos.

Los graduados de Austria y Alemania (Anexo, Tablas 33 y 34) poseen un elevado grado de competencias adquiridas, superiores a los valores mostrados en el gráfico 3.2, en todos los aspectos, mientras que los graduados españoles están por debajo de ellos, excepto en *rapidez para adquirir nuevos conocimientos, usar el tiempo de forma efectiva, trabajar en equipo, hacerte entender, hacer valer tu autoridad, encontrar nuevas ideas o soluciones y redactar informes o documentos*. Los graduados de Reino Unido afirman poseer una baja capacidad para escribir y hablar idiomas extranjeros (2.4).

Estonia e Italia son los países donde las competencias adquiridas superan a las que los graduados dicen requerir en el trabajo en mayor número de aspectos.

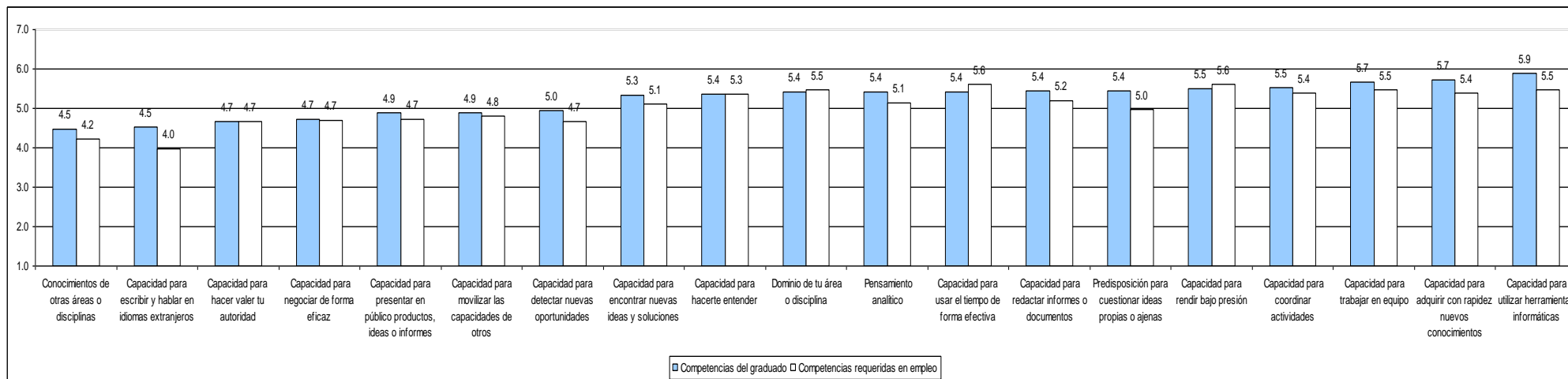


Gráfico 3.2. Competencias adquiridas por los graduados asalariados y requeridas en el empleo actual en el total de países europeos considerados en este estudio, excluida España.

Nota: Valoraciones medias de una escala entre 1 y 7.



AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN
DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN

ANEXOS



Anexo I: Tablas

	Contrato indefinido o funcionario	Contrato de duración limitada	Otros
Hombre	67	26	7
Mujer	58	33	8
Total	61	31	8

Tabla 1. Porcentaje de graduados asalariados según tipo de contrato por sexo.

	Contrato indefinido o funcionario	Contrato de duración limitada	Otros
Educación - C.L.	49	45	6
Educación - C.C.	63	31	6
C. Sociales - C.L.	54	38	8
C. Sociales - C.C.	48	41	11
Econ. y emp. - C.L.	77	20	3
Econ. y emp. - C.C.	68	27	4
Técnicas - C.L.	75	21	3
Técnicas - C.C.	64	26	10
Salud - C.L.	52	38	10
Salud - C.C.	43	45	12
Derecho	66	25	9
Humanidades	52	39	10
Ciencias	51	36	13
Total	61	31	8

Tabla 2. Porcentaje de graduados asalariados según tipo de contrato por tipos de titulación.

Nota: C.L. y C.C. indica nivel de estudio de ciclo largo y ciclo corto respectivamente.

	Contrato indefinido o funcionario	Contrato de duración limitada	Otros
Área de estudio adecuada para el empleo	62	30	8
Área de estudio inapropiada para el empleo	58	34	8
Total	61	31	8

Tabla 3. Porcentaje de graduados asalariados según tipo de contrato y adecuación del área de estudio en el empleo.

	Hombre			Mujer			Total		
	Contrato indefinido o funcionario	Contrato de duración limitada	Otros	Contrato indefinido o funcionario	Contrato de duración limitada	Otros	Contrato indefinido o funcionario	Contrato de duración limitada	Otros
Directivos	90	9	1	83	15	2	86	11	3
Profesionales científicos	57	34	9	52	38	10	54	36	10
Técnicos de nivel medio	71	24	5	57	35	8	62	31	7
Empleados de oficina	74	23	3	63	30	6	66	29	6
Otros	64	27	9	63	28	9	63	27	9
Total	67	26	7	58	33	8	61	31	8

Tabla 4. Porcentaje de graduados asalariados según tipo de contrato por ocupación y sexo.

	Contrato indefinido o funcionario	Contrato de duración limitada	Otros
Italia	70	28	1
España	61	31	8
Francia	80	19	1
Austria	78	22	0
Alemania	72	28	0
Países Bajos	79	19	1
Reino Unido	81	18	2
Finlandia	73	23	3
Noruega	86	13	1
República Checa	85	14	2
Suiza	80	19	0
Bélgica	75	20	4
Estonia	85	12	2
Total sin Españ	80	19	1

Tabla 5. Porcentaje de graduados asalariados según tipo de contrato por países.

	1 (Muy insatisfecho)	2	3	4	5 (Muy satisfecho)
Hombre	5	10	22	39	23
Mujer	6	10	23	36	26
Total	5	10	23	37	25

Tabla 6. Porcentaje de graduados asalariados por grado de satisfacción laboral y sexo.

Nota: Escala graduada de 1 (muy insatisfecho) a 5 (muy satisfecho).

	1 (Muy insatisfecho)	2	3	4	5 (Muy satisfecho)
Educación - C.L.	4	11	21	38	26
Educación - C.C.	7	8	15	26	44
C. Sociales _ C.L.	6	10	22	33	28
C. Sociales - C.C.	5	8	28	30	30
Econ. y emp. - C.L.	7	8	22	42	20
Econ. y emp. - C.C.	6	14	25	39	16
Técnicas - C.L.	2	11	24	43	19
Técnicas - C.C.	4	13	25	36	22
Salud - C.L.	3	8	22	46	21
Salud - C.C.	3	4	21	41	32
Derecho	7	6	23	38	27
Humanidades	8	12	22	34	23
Ciencias	4	12	25	38	22
Total	5	10	23	37	25

Tabla 7. Porcentaje de graduados asalariados por grado de satisfacción laboral y tipos de titulación.

Notas: Escala graduada de 1 (muy insatisfecho) a 5 (muy satisfecho); C.L. y C.C. indica nivel de estudio de ciclo largo y ciclo corto respectivamente.

	1 (Muy insatisfecho)	2	3	4	5 (Muy satisfecho)
Área de estudio adecuada para el empleo	3	7	21	40	29
Área de estudio inapropiada para el empleo	16	22	30	22	10
Total	5	10	23	37	25

Tabla 8. Porcentaje de graduados asalariados por grado de satisfacción laboral y adecuación del área de estudio en el empleo.

Nota: Escala graduada de 1 (muy insatisfecho) a 5 (muy satisfecho).

	1 (Muy insatisfecho)	2	3	4	5 (Muy satisfecho)
Directivos	2	5	12	37	44
Profesionales científicos	2	7	22	41	28
Técnicos de nivel medio	3	8	20	38	30
Empleados de oficina	8	16	29	34	12
Otros	19	24	26	23	8
Total	5	10	23	37	25

Tabla 9. Porcentaje de graduados asalariados por grado de satisfacción laboral y ocupación.

Nota: Escala graduada de 1 (muy insatisfecho) a 5 (muy satisfecho).

	1 (Muy insatisfecho)	2	3	4	5 (Muy satisfecho)
Italia	4	10	29	34	23
España	5	10	23	37	25
Francia	4	8	21	36	31
Austria	2	7	16	39	36
Alemania	3	9	18	42	29
Países Bajos	3	9	21	44	24
Reino Unido	4	10	20	37	29
Finlandia	2	9	24	46	19
Noruega	1	6	20	41	31
República Checa	1	6	22	45	25
Suiza	2	8	18	40	31
Bélgica	2	5	18	50	26
Estonia	2	5	23	48	22
Total sin España	2	8	21	42	27

Tabla 10. Porcentaje de graduados asalariados por grado de satisfacción laboral y países.

Nota: Escala graduada de 1 (muy insatisfecho) a 5 (muy satisfecho).

	1 (Nada)	2	3	4	5 (Mucho)
Hombre	6	10	22	33	29
Mujer	8	10	19	30	34
Total	7	10	20	31	32

Tabla 11. Porcentaje de graduados asalariado según el grado de utilización del conocimiento y habilidad en el empleo por sexo.

Nota: Escala graduada de 1 (nada) a 5 (mucho).

	1 (Nada)	2	3	4	5 (Mucho)
Educación - C.L.	9	11	17	25	38
Educación - C.C.	8	10	13	25	45
C. Sociales - C.L.	8	10	20	27	35
C. Sociales - C.C.	10	9	13	26	42
Econ. y emp. - C.L.	6	11	27	34	22
Econ. y emp. - C.C.	8	15	24	34	19
Técnicas - C.L.	2	8	29	42	19
Técnicas - C.C.	5	8	23	36	28
Salud - C.L.	1	6	13	31	49
Salud - C.C.	2	4	6	30	58
Derecho	10	11	16	32	31
Humanidades	14	10	17	23	37
Ciencias	7	12	23	31	28
Total	7	10	20	31	32

Tabla 12. Porcentaje de graduados asalariado según el grado de utilización del conocimiento y habilidad en el empleo por tipos de titulación.

Notas: Escala graduada de 1 (nada) a 5 (mucho); C.L. y C.C. indica nivel de estudio de ciclo largo y ciclo corto respectivamente.

	1 (Nada)	2	3	4	5 (Mucho)
Área de estudio adecuada para el empleo	1	6	19	36	38
Área de estudio inapropiada para el empleo	32	27	22	12	6
Total	7	10	20	31	32

Tabla 13. Porcentaje de graduados asalariados según el grado de utilización del conocimiento y habilidad en el empleo y adecuación del área de estudio en el empleo.

Nota: Escala graduada de 1 (nada) a 5 (mucho).

	1 (Nada)	2	3	4	5 (Mucho)
Directivos	4	5	24	33	34
Profesionales científicos	1	4	15	37	43
Técnicos de nivel medio	2	7	18	34	40
Empleados de oficina	13	19	31	26	11
Otros	41	20	20	9	10
Total	7	10	20	31	32

Tabla 14. Porcentaje de graduados asalariados según el grado de utilización del conocimiento y habilidad en el empleo por ocupación.

Nota: Escala graduada de 1 (nada) a 5 (mucho).

	1 (Nada)	2	3	4	5 (Mucho)
Italia	4	7	21	30	38
España	7	10	20	31	32
Francia	3	10	21	39	28
Austria	1	7	17	40	35
Alemania	1	8	18	43	31
Países Bajos	2	7	19	47	25
Reino Unido	3	9	17	32	39
Finlandia	0	6	16	39	39
Noruega	1	4	15	37	44
República Checa	1	8	22	32	36
Suiza	1	6	19	39	35
Bélgica	1	5	20	45	28
Estonia	2	6	17	30	45
Total sin España	2	7	19	38	35

Tabla 15. Porcentaje de graduados asalariados según el grado de utilización del conocimiento y habilidad en el empleo por países.

Nota: Escala graduada de 1 (nada) a 5 (mucho).

	1 (Nada)	2	3	4	5 (Mucho)
Hombre	16	30	30	18	6
Mujer	21	29	27	17	6
Total	19	30	28	17	6

Tabla 16. Porcentaje de graduados asalariados por grado de necesidad de formación adicional en el empleo y sexo.

Nota: Escala graduada de 1 (nada) a 5 (mucho).

	1 (Nada)	2	3	4	5 (Mucho)
Educación - C.L.	11	32	31	23	4
Educación - C.C.	23	26	27	17	8
C. Sociales - C.L.	18	29	29	16	7
C. Sociales - C.C.	19	32	25	18	5
Econ. y emp. - C.L.	21	31	31	15	3
Econ. y emp. - C.C.	23	35	24	14	4
Técnicas - C.L.	10	31	33	21	5
Técnicas - C.C.	12	28	32	20	8
Salud - C.L.	11	25	31	21	12
Salud - C.C.	10	31	27	21	11
Derecho	28	29	22	19	2
Humanidades	33	27	22	12	6
Ciencias	19	30	31	16	5
Total	19	30	28	17	6

Tabla 17. Porcentaje de graduados asalariados por grado de necesidad de formación adicional en el empleo y tipos de titulación.

	1 (Nada)	2	3	4	5 (Mucho)
Directivos	17	26	33	21	4
Profesionales científicos	10	31	30	21	7
Técnicos de nivel medio	11	31	32	19	7
Empleados de oficina	32	30	23	11	3
Otros	59	20	14	4	2
Total	19	30	28	17	6

Tabla 18. Porcentaje de graduados asalariado por grado de necesidad de formación adicional en el empleo y ocupación.

Nota: Escala graduada de 1 (nada) a 5 (mucho).

	1 (Nada)	2	3	4	5 (Mucho)
Italia	16	30	30	16	8
España	19	30	28	17	6
Francia	15	37	31	13	4
Austria	11	30	29	25	5
Alemania	10	32	31	22	4
Países Bajos	11	30	34	22	3
Reino Unido	17	29	27	21	6
Finlandia	6	30	37	22	5
Noruega	6	28	38	23	5
República Checa	16	40	26	14	3
Suiza	14	39	29	15	3
Bélgica	10	29	33	24	4
Estonia	6	26	33	28	7
Total sin España	12	33	31	19	4

Tabla 19. Porcentaje de graduados asalariados por grado de necesidad de formación adicional en el empleo y países.

Nota: Escala graduada de 1 (nada) a 5 (mucho).

Tabla 20. Expectativas laborales medias del graduado y su grado de consecución en el trabajo actual en función de si el graduado trabaja como autónomo o como asalariado

	Autónomos		Asalariados	
	Expectativas	Diferencia	Media	Diferencia
Autonomía en el trabajo	4.4	-0.2	4.3	-0.5
Estabilidad laboral	4.5	-0.9	4.7	-1.0
Oportunidad de aprender cosas nueva	4.5	-0.7	4.6	-1.0
Ingresos elevados	4.1	-0.7	4.1	-1.1
Afrontar nuevos retos	4.2	-0.4	4.2	-0.8
Buenas perspectivas profesionales	4.3	-0.7	4.4	-1.2
Tener tiempo para actividades de ocio	4.3	-1.1	4.5	-1.2
Reconocimiento	3.6	-0.1	3.6	-0.6
Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad	3.9	-0.6	4.1	-0.8
Facilidad para combinar trabajo y familia	4.4	-1.1	4.5	-1.2

Nota: La columna Diferencia indica el grado de consecución de las expectativas de los graduados, medido este último como la diferencia entre la importancia media que tiene cada característica en el empleo del graduado y la importancia media que éstas tienen para el graduado

Tabla 21. Expectativas laborales de los graduados asalariados por tipos de titulación

		Educación	C sociales	Econ y empresa	Técnicas	Salud	Total
Autonomía en el trabajo	CL	4.4	4.3	4.2	4.3	4.3	4.3
	CC	4.4	4.3	4.1	4.3	4.3	
Estabilidad laboral	CL	4.7	4.7	4.7	4.5	4.7	4.7
	CC	4.7	4.8	4.6	4.6	4.8	
Oportunidad de aprender cosas nuevas	CL	4.7	4.6	4.5	4.6	4.7	4.6
	CC	4.6	4.6	4.5	4.6	4.7	
Ingresos elevados	CL	4.1	4.0	4.2	4.1	4.1	4.1
	CC	4.1	4.1	4.2	4.1	4.2	
Afrontar nuevos retos	CL	4.3	4.1	4.1	4.2	4.2	4.2
	CC	4.2	4.1	4.0	4.1	4.3	
Buenas perspectivas profesionales	CL	4.4	4.4	4.4	4.3	4.4	4.4
	CC	4.4	4.4	4.3	4.3	4.5	
Tener tiempo para actividades de ocio	CL	4.6	4.4	4.5	4.3	4.6	4.5
	CC	4.6	4.6	4.5	4.4	4.5	
Reconocimiento	CL	3.4	3.5	3.6	3.4	3.6	3.6
	CC	3.7	3.8	3.6	3.5	3.9	
Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad	CL	4.2	4.2	3.8	3.8	4.2	4.1
	CC	4.4	4.3	3.9	3.8	4.6	
Facilidad para combinar trabajo y familia	CL	4.7	4.5	4.5	4.4	4.6	4.5
	CC	4.6	4.6	4.5	4.5	4.6	

Nota: C.L. y C.C. indican, respectivamente, ciclo largo y ciclo corto

Tabla 22. Grado de consecución de la expectativas de los graduados asalariados por tipos de titulación

		Educación	C sociales	Econ y empresa	Técnicas	Salud	Total
Autonomía en el trabajo	CC	-0.4	-0.6	-0.6	-0.5	-0.4	-0.5
	CL	-0.6	-0.4	-0.5	-0.4	-0.6	
Estabilidad laboral	CC	-0.8	-1.3	-0.8	-1.0	-1.2	-1.0
	CL	-1.2	-1.0	-0.8	-0.7	-1.2	
Oportunidad de aprender cosas nuevas	CC	-0.8	-1.0	-1.0	-1.0	-1.0	-1.0
	CL	-0.9	-1.0	-1.0	-0.9	-0.9	
Ingresos elevados	CC	-0.8	-1.1	-1.1	-1.1	-0.8	-1.1
	CL	-0.9	-1.2	-1.1	-1.0	-1.1	
Afrontar nuevos retos	CC	-0.7	-0.8	-0.8	-0.7	-0.7	-0.8
	CL	-0.6	-0.7	-0.7	-0.6	-0.8	
Buenas perspectivas profesionales	CC	-1.1	-1.3	-1.1	-1.0	-1.1	-1.2
	CL	-1.3	-1.3	-1.1	-1.0	-1.1	
Tener tiempo para actividades de ocio	CC	-0.9	-1.0	-1.2	-1.3	-1.0	-1.2
	CL	-1.3	-1.1	-1.4	-1.2	-1.5	
Reconocimiento	CC	-0.7	-0.7	-0.6	-0.4	-0.6	-0.6
	CL	-0.7	-0.5	-0.5	-0.3	-0.4	
Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad	CC	-0.6	-0.6	-0.9	-0.9	-0.4	-0.8
	CL	-0.7	-0.8	-1.0	-0.7	-0.6	
Facilidad para combinar trabajo y familia	CC	-0.8	-0.9	-1.2	-1.3	-1.1	-1.2
	CL	-1.1	-1.0	-1.4	-1.2	-1.5	

Notas: C.L. y C.C. indican, respectivamente, ciclo largo y ciclo corto

Tabla 23. Expectativas y grado de consecución de las expectativas laborales en el trabajo actual del graduado asalariado por ocupación

	Directivos		Profesionales científicos		Técnicos de nivel medio		Empleados de oficina		Otros		Total	
	Expectativas	Diferencia	Expectativas	Diferencia	Expectativas	Diferencia	Expectativas	Diferencia	Expectativas	Diferencia	Expectativas	Diferencia
Autonomía en el trabajo	4.4	-0.3	4.3	-0.4	4.3	-0.4	4.1	-0.4	4.2	-0.8	4.3	-0.5
Estabilidad laboral	4.5	-0.5	4.6	-1.1	4.7	-0.9	4.7	-0.9	4.8	-1.3	4.7	-1.0
Oportunidad de aprender cosas nueva	4.6	-0.6	4.6	-0.8	4.6	-0.8	4.6	-0.8	4.4	-1.5	4.6	-1.0
Ingresos elevados	4.1	-0.4	4.1	-1.0	4.1	-0.9	4.2	-0.9	4.1	-1.4	4.1	-1.1
Afrontar nuevos retos	4.4	-0.4	4.2	-0.6	4.2	-0.6	4.1	-0.6	3.9	-1.2	4.2	-0.8
Buenas perspectivas profesionales	4.5	-0.5	4.4	-1.1	4.4	-1.0	4.4	-1.0	4.2	-1.5	4.4	-1.2
Tener tiempo para actividades de ocio	4.4	-1.0	4.4	-1.2	4.5	-1.1	4.5	-1.1	4.5	-1.3	4.5	-1.2
Reconocimiento	3.8	-0.1	3.6	-0.3	3.6	-0.5	3.6	-0.5	3.5	-1.0	3.6	-0.6
Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad	3.9	-0.6	4.1	-0.6	4.1	-0.6	3.9	-0.6	3.9	-1.3	4.1	-0.8
Facilidad para combinar trabajo y familia	4.4	-1.0	4.4	-1.2	4.6	-1.1	4.5	-1.1	4.4	-1.2	4.5	-1.2

Nota: La columna Diferencia indica el grado de consecución de las expectativas de los graduados, medido este último como la diferencia entre la importancia media que tiene cada característica en el empleo del graduado y la importancia media que éstas tienen para el graduado

Tabla 24. Expectativas laborales medias del graduado asalariado por países

	Italia	España	Francia	Austria	Alemania	Países Bajos	Reino Unido	Finlandia	Noruega	República Checa	Suiza	Bélgica	Estonia	Total sin España
Autonomía en el trabajo	4.3	4.3	4.3	4.7	4.5	3.9	3.9	4.3	4.2	4.3	4.5	4.3	3.9	4.3
Estabilidad laboral	4.5	4.7	4.1	4.2	4.3	4.0	4.3	4.4	4.3	4.3	4.0	4.0	4.4	4.2
Oportunidad de aprender cosas nueva	4.6	4.6	4.5	4.6	4.3	4.3	4.4	4.4	4.4	4.4	4.5	4.4	4.5	4.4
Ingresos elevados	4.1	4.1	3.7	3.7	3.6	3.5	3.7	3.8	3.6		3.5	3.6	4.3	3.7
Afrontar nuevos retos	4.1	4.2	3.8	4.3	4.0	4.2	4.2	4.1	4.2	3.9	4.1	4.1	4.3	4.1
Buenas perspectivas profesionales	4.1	4.4	3.8	3.7	3.3	3.7	4.2	3.6	3.6	4.3	3.5	3.6	3.8	3.8
Tener tiempo para actividades de ocio	4.1	4.5	4.0	4.0	3.8	4.1	4.2	4.4	4.1	4.0	4.1	4.1	4.2	4.1
Reconocimiento	3.4	3.6	3.4	3.4	3.2	3.1	3.1	3.1	3.0	3.8	3.1	3.0	3.9	3.3
Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad	4.1	4.1	3.9	3.7	3.6	3.6	3.8	3.4	3.7	3.7	3.7	3.6	3.8	3.7
Facilidad para combinar trabajo y familia	4.3	4.5	4.3	3.8	3.7	3.8	3.3	4.2	4.1	4.1	3.7	4.1	3.8	4.0

Tabla 25. Grado de consecución de las expectativas laborales en el trabajo actual de los graduados asalariados por países

	Italia	España	Francia	Austria	Alemania	Países Bajos	Reino Unido	Finlandia	Noruega	República Checa	Suiza	Bélgica	Estonia	Total sin España
Autonomía en el trabajo	-0.7	-0.5	-0.3	-0.2	-0.1	-0.2	-0.2	-0.4	0.0	-0.1	-0.2	-0.1	-0.2	-0.2
Estabilidad laboral	-0.8	-1.0	-0.5	-0.5	-0.7	-0.3	-0.4	-0.7	-0.3	-0.4	-0.3	-0.5	-0.2	-0.4
Oportunidad de aprender cosas nueva	-0.8	-1.0	-0.9	-0.7	-0.6	-0.7	-0.6	-0.5	-0.6	-0.6	-0.7	-0.5	-0.5	-0.6
Ingresos elevados	-1.4	-1.1	-1.2	-0.8	-0.8	-0.6	-0.7	-1.2	-0.9		-0.7	-0.6	-0.9	-0.9
Afrontar nuevos retos	-0.6	-0.8	-0.6	-0.6	-0.4	-0.7	-0.5	-0.4	-0.4	-0.5	-0.5	-0.5	-0.5	-0.5
Buenas perspectivas profesionales	-1.2	-1.2	-1.0	-1.0	-0.8	-0.7	-0.7	-0.9	-0.6	-0.8	-0.8	-0.7	-0.7	-0.8
Tener tiempo para actividades de ocio	-0.9	-1.2	-0.6	-0.8	-0.8	-0.6	-1.0	-0.9	-0.7	-0.9	-0.8	-0.7	-0.7	-0.8
Reconocimiento	-0.3	-0.6	-0.2	-0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	-0.3	0.0	0.1	-0.2	-0.1
Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad	-0.8	-0.8	-0.5	-0.3	-0.1	-0.3	-0.4	-0.2	0.0	-0.3	-0.3	-0.3	-0.3	-0.3
Facilidad para combinar trabajo y familia	-1.0	-1.2	-0.8	-0.6	-0.7	-0.3	-0.5	-0.7	-0.5	-0.9	-0.6	-0.7	-0.7	-0.7

Tabla 26. Competencias medias del graduado asalariado y grado de adecuación de las competencias según si el trabajador trabaja como autónomo o asalariado

	Autónomo		Asalariado	
	Media	Diferencia	Media	Diferencia
Dominio de tu área o disciplina	5.2	0.3	5.2	-0.1
Conocimientos de otras áreas o disciplinas	4.5	-0.1	4.4	-0.2
Pensamiento analítico	5.1	-0.1	5.0	-0.3
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	5.7	-0.4	5.7	-0.6
Capacidad para negociar de forma eficaz	4.9	0.5	4.6	0.0
Capacidad para rendir bajo presión	5.7	0.1	5.4	-0.1
Capacidad para detectar nuevas oportunidades	5.1	0.0	4.7	-0.4
Capacidad para coordinar actividades	5.6	-0.2	5.4	-0.2
Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	5.5	0.3	5.5	0.0
Capacidad para trabajar en equipo	5.5	-0.3	5.8	-0.3
Capacidad para movilizar las capacidades de otros	4.9	-0.1	4.8	-0.1
Capacidad para hacerte entender	5.6	0.2	5.5	0.1
Capacidad para hacer valer tu autoridad	4.9	0.3	4.8	0.0
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	5.5	-0.3	5.5	-0.4
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	5.5	0.0	5.3	-0.2
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	5.4	-0.2	5.3	-0.6
Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	4.9	0.1	4.8	-0.1
Capacidad para redactar informes o documentos	5.5	-0.1	5.5	-0.4
Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	3.8	-0.6	3.8	-0.5

Notas: Las columnas Diferencia indican el grado de adecuación de la competencia, medida como diferencia entre el nivel medio de competencias requerido en el empleo actual y el nivel medio poseído por el trabajador. Una diferencia positiva indica que las competencias requeridas son superiores a las que posee el trabajador es decir, el trabajador tiene déficit de competencias en su empleo. Una diferencia negativa entre la competencia requerida y la poseída por el trabajador indica que las competencias adquiridas por los graduados superan las requeridas en su empleo.

Tabla 27. Competencias adquiridas por los graduados asalariados por tipos de titulación.

	1 Educación		3 C. Sociales		4 Economía y empresa		6 Técnicas		8 Salud		Total
	Media C.L	Media C.C	Media C.L	Media C.C	Media C.L	Media C.C	Media C.L	Media C.C	Media C.L	Media C.C	Media Globales
Dominio de tu área o disciplina	5.1	5.3	5.2	5.2	5.2	5.1	5.3	5.2	5.2	5.3	5.2
Conocimientos de otras áreas o disciplinas	4.4	4.6	4.5	4.4	4.3	4.2	4.5	4.4	4.1	4.3	4.4
Pensamiento analítico	5.0	4.8	5.1	4.8	5.1	4.5	5.5	5.0	4.8	4.9	5.0
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	5.8	5.6	5.6	5.6	5.7	5.6	5.9	5.7	5.6	5.8	5.7
Capacidad para negociar de forma eficaz	5.0	4.7	4.7	4.9	4.6	4.5	4.5	4.6	4.4	4.5	4.6
Capacidad para rendir bajo presión	5.6	5.1	5.3	5.3	5.5	5.1	5.7	5.5	5.4	5.5	5.4
Capacidad para detectar nuevas oportunidades	5.1	4.8	4.7	4.8	4.6	4.6	4.8	4.7	4.7	4.7	4.7
Capacidad para coordinar actividades	5.8	5.6	5.6	5.6	5.3	5.2	5.5	5.5	5.2	5.3	5.4
Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	5.7	5.6	5.5	5.6	5.5	5.4	5.3	5.3	5.5	5.8	5.5
Capacidad para trabajar en equipo	6.2	6.0	5.8	5.9	5.7	5.6	5.7	5.8	5.6	6.2	5.8
Capacidad para movilizar las capacidades de otros	5.0	4.7	4.9	5.0	4.8	4.6	5.0	5.0	4.8	4.9	4.8
Capacidad para hacerte entender	5.6	5.7	5.6	5.6	5.3	5.3	5.4	5.5	5.5	5.6	5.5
Capacidad para hacer valer tu autoridad	4.6	5.1	4.6	4.8	4.6	4.6	4.9	4.9	4.7	4.7	4.8
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	5.7	5.2	5.4	5.2	5.7	5.5	6.0	5.8	5.2	4.9	5.5
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	5.7	5.4	5.3	5.3	5.1	5.0	5.5	5.5	5.1	5.2	5.3
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	5.4	5.2	5.4	5.2	5.2	5.0	5.5	5.3	5.3	5.2	5.3
Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	5.2	4.9	4.9	5.0	4.6	4.2	5.0	4.7	4.8	4.3	4.8
Capacidad para redactar informes o documentos	5.6	5.4	5.7	5.5	5.4	5.2	5.7	5.5	5.3	4.9	5.5
Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	3.2	3.6	3.7	3.1	4.1	3.0	4.5	3.8	4.1	3.5	3.8

Notas: CL y CC indican, respectivamente, ciclo largo y ciclo corto

Tabla 28. Diferencias entre las competencias requeridas en el trabajo actual y las adquiridas por el graduado por tipos de titulación

	Educación		C. Sociales		Economía. y empresa.		Técnicas		Salud		Total Dif Globales
	Dif C.C.	Dif C.L	Dif C.C.	Dif C.L	Dif C.C.	Dif C.L	Dif C.C.	Dif C.L	Dif C.C.	Dif C.L	
Dominio de tu área o disciplina	-0.2	0.2	0.1	-0.2	-0.2	0.0	0.1	0.0	0.4	0.3	-0.1
Conocimientos de otras áreas o disciplinas	-0.4	0.0	0.0	-0.2	-0.1	-0.2	-0.3	-0.3	-0.1	-0.2	-0.2
Pensamiento analítico	-0.4	-0.2	-0.1	-0.3	-0.3	-0.3	-0.3	-0.3	-0.2	-0.1	-0.3
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	-0.6	-0.6	-0.6	-0.6	-0.5	-0.4	-0.6	-0.5	-0.5	-0.3	-0.6
Capacidad para negociar de forma eficaz	-0.4	-0.2	0.0	0.1	0.0	0.3	0.1	0.3	-0.1	0.2	0.0
Capacidad para rendir bajo presión	-0.2	-0.4	-0.1	0.1	-0.1	0.0	0.0	-0.1	0.2	0.1	-0.1
Capacidad para detectar nuevas oportunidades	-0.7	-0.7	-0.5	-0.3	-0.4	0.0	-0.4	-0.2	-0.4	-0.5	-0.4
Capacidad para coordinar actividades	-0.4	-0.3	-0.5	-0.2	-0.4	-0.2	-0.1	0.0	0.0	-0.2	-0.2
Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	0.1	0.1	-0.1	0.4	0.0	0.0	0.1	0.2	0.1	-0.1	0.0
Capacidad para trabajar en equipo	-0.4	-0.5	-0.3	-0.2	-0.4	-0.3	-0.4	-0.2	-0.2	-0.2	-0.3
Capacidad para movilizar las capacidades de otros	-0.1	-0.2	0.0	0.2	-0.3	-0.1	-0.1	0.0	0.1	-0.1	-0.1
Capacidad para hacerte entender	0.0	0.1	0.1	0.2	-0.1	0.1	0.1	0.3	0.0	0.2	0.1
Capacidad para hacer valer tu autoridad	0.0	0.3	0.0	0.3	-0.3	-0.1	0.1	0.2	0.4	0.3	0.0
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	-0.5	-0.6	-0.6	-0.4	-0.4	-0.4	-0.4	-0.5	-0.5	-0.3	-0.4
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	-0.2	-0.2	-0.1	-0.1	-0.4	-0.1	-0.2	0.0	-0.1	-0.1	-0.2
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	-0.6	-0.6	-0.5	-0.6	-0.6	-0.6	-0.4	-0.3	-0.4	-0.7	-0.6
Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	0.0	-0.3	-0.5	-0.2	-0.2	-0.1	-0.1	0.0	-0.1	-0.1	-0.1
Capacidad para redactar informes o documentos	-0.4	-0.3	-0.5	-0.5	-0.3	-0.3	-0.3	-0.3	-0.4	-0.4	-0.4
Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	-0.5	-0.5	-0.6	-0.7	-0.2	-0.4	-0.5	-0.5	-0.5	-0.4	-0.5

Nota: CL y CC indican, respectivamente, ciclo largo y ciclo corto

Nota: Las columnas Dif indican el grado de adecuación de la competencia, medida como diferencia entre el nivel medio de competencias requerido en el empleo actual y el nivel medio poseído por el trabajador. Una diferencia positiva indica que las competencias requeridas son superiores a las que posee el trabajador es decir, el trabajador tiene déficit de competencias en su empleo. Una diferencia negativa entre la competencia requerida y la poseída por el trabajador indica que las competencias adquiridas por los graduados superan las requeridas en su empleo.

Tabla 29. Competencias medias del graduado asalariado y grado de adecuación de las competencias por ocupación

	Directivos		Profesionales científicos		Técnicos de nivel medio		Empleados de oficina		Otros		Total	
	Media	Diferencia	Media	Diferencia	Media	Diferencia	Media	Diferencia	Media	Diferencia	Media	Diferencia
Dominio de tu área o disciplina	5.3	0.5	5.3	0.2	5.2	0.1	5.2	-0.5	5.2	-1.2	5.2	-0.1
Conocimientos de otras áreas o disciplinas	4.6	-0.1	4.4	-0.1	4.4	-0.2	4.2	-0.3	4.3	-0.9	4.4	-0.2
Pensamiento analítico	5.3	-0.1	5.3	-0.1	5.0	-0.2	4.6	-0.5	4.5	-1.0	5.0	-0.3
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	5.9	-0.3	5.8	-0.4	5.7	-0.5	5.7	-0.7	5.6	-1.3	5.7	-0.6
Capacidad para negociar de forma eficaz	5.1	0.5	4.6	0.1	4.6	0.0	4.5	0.0	4.6	-0.5	4.6	0.0
Capacidad para rendir bajo presión	5.9	0.1	5.6	-0.1	5.4	0.0	5.2	-0.1	5.2	-0.4	5.4	-0.1
Capacidad para detectar nuevas oportunidades	5.3	-0.1	4.8	-0.3	4.7	-0.4	4.5	-0.3	4.5	-0.7	4.7	-0.4
Capacidad para coordinar actividades	5.8	-0.1	5.5	-0.1	5.5	-0.1	5.2	-0.5	5.2	-1.0	5.4	-0.2
Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	5.7	0.2	5.5	0.2	5.5	0.2	5.6	-0.2	5.4	-0.5	5.5	0.0
Capacidad para trabajar en equipo	5.7	-0.1	5.8	-0.3	5.9	-0.3	5.6	-0.6	5.7	-0.8	5.8	-0.3
Capacidad para movilizar las capacidades de otros	5.2	0.2	4.9	0.1	4.9	0.0	4.6	-0.5	4.6	-0.7	4.8	-0.1
Capacidad para hacerte entender	5.7	0.2	5.5	0.3	5.5	0.2	5.3	-0.1	5.5	-0.6	5.5	0.1
Capacidad para hacer valer tu autoridad	5.3	0.5	4.8	0.3	4.9	0.2	4.4	-0.3	4.5	-0.7	4.8	0.0
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	5.6	-0.3	5.6	-0.4	5.5	-0.4	5.7	-0.3	5.1	-1.2	5.5	-0.4
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	5.6	0.0	5.4	0.0	5.4	-0.1	5.1	-0.4	5.0	-0.8	5.3	-0.2
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	5.5	-0.3	5.5	-0.4	5.3	-0.5	5.0	-0.8	4.9	-1.2	5.3	-0.6
Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	5.3	-0.1	5.1	0.1	4.8	-0.1	4.3	-0.4	4.7	-0.8	4.8	-0.1
Capacidad para redactar informes o documentos	5.6	-0.1	5.7	-0.1	5.4	-0.3	5.3	-0.6	5.2	-1.7	5.5	-0.4
Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	3.9	-0.3	4.4	-0.4	3.7	-0.5	3.5	-0.5	3.6	-1.1	3.8	-0.5

Nota: Las columnas Diferencia indican la adecuación de la competencia, medida como diferencia entre el nivel medio de competencias requerido en el empleo actual y el nivel medio poseído por el trabajador. Una diferencia positiva indica que las competencias requeridas son superiores a las que posee el trabajador es decir, el trabajador tiene déficit de competencias en su empleo. Una diferencia negativa entre la competencia requerida y la poseída por el trabajador indica que las competencias adquiridas por los graduados superan las requeridas en su empleo.

Tabla 30. Competencias medias del graduado y adecuación entre las competencias requeridas en el empleo y las poseídas por el graduado frente a sueldo mensual bruto medio

	1 ¹		2 ²		Total	
	Competencias Adquiridas	Diferencia	Competencias Adquiridas	Diferencia	Competencias Adquiridas	Diferencia
Dominio de tu área o disciplina	5.2	-0.3	5.2	0.2	5.2	-0.1
Conocimientos de otras áreas o disciplinas	4.3	-0.3	4.4	-0.2	4.4	-0.2
Pensamiento analítico	4.8	-0.4	5.2	-0.2	5.0	-0.3
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	5.7	-0.7	5.7	-0.4	5.7	-0.6
Capacidad para negociar de forma eficaz	4.5	-0.1	4.7	0.1	4.6	0.0
Capacidad para rendir bajo presión	5.3	-0.1	5.5	0.0	5.4	-0.1
Capacidad para detectar nuevas oportunidades	4.7	-0.5	4.8	-0.3	4.7	-0.4
Capacidad para coordinar actividades	5.4	-0.4	5.5	-0.1	5.4	-0.2
Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	5.6	-0.1	5.4	0.2	5.5	0.0
Capacidad para trabajar en equipo	5.8	-0.5	5.8	-0.2	5.8	-0.3
Capacidad para movilizar las capacidades de otros	4.7	-0.2	4.9	0.0	4.8	-0.1
Capacidad para hacerte entender	5.5	0.0	5.5	0.2	5.5	0.1
Capacidad para hacer valer tu autoridad	4.6	-0.1	4.9	0.2	4.8	0.0
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	5.5	-0.5	5.6	-0.4	5.5	-0.4
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	5.3	-0.3	5.4	0.0	5.3	-0.2
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	5.2	-0.7	5.3	-0.4	5.3	-0.6
Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	4.7	-0.3	4.9	0.0	4.8	-0.1
Capacidad para redactar informes o documentos	5.4	-0.6	5.5	-0.2	5.5	-0.4
Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	3.7	-0.6	4.0	-0.4	3.8	-0.5

Nota: Las columnas Diferencia indican la adecuación de la competencia, medida como diferencia entre el nivel medio de competencias requerido en el empleo actual y el nivel medio poseído por el trabajador. Una diferencia positiva indica que las competencias requeridas son superiores a las que posee el trabajador es decir, el trabajador tiene déficit de competencias en su empleo. Una diferencia negativa entre la competencia requerida y la poseída por el trabajador indica que las competencias adquiridas por los graduados superan las requeridas en su empleo.

¹Graduados asalariados con un sueldo mensual bruto, menor o igual que la media de los asalariados entrevistados (1,413.89)

²Graduados asalariados con un sueldo mensual bruto mayor que la media de los graduados asalariados entrevistados (1,413.89)

Tabla 31. Competencias medias del graduado y adecuación entre las competencias requeridas en el empleo y las poseídas por el graduado según el ámbito territorial de actuación de la organización

	Local		Regional		Nacional		Internacional		Total	
	Media	Diferencia	Media	Diferencia	Media	Diferencia	Media	Diferencia	Media	Diferencia
Dominio de tu área o disciplina	5.3	-0.2	5.2	0.1	5.3	-0.1	5.2	0.0	5.2	-0.1
Conocimientos de otras áreas o disciplinas	4.4	-0.3	4.4	-0.2	4.4	-0.3	4.4	-0.2	4.4	-0.2
Pensamiento analítico	4.8	-0.4	5.0	-0.3	5.0	-0.3	5.2	-0.3	5.0	-0.3
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	5.7	-0.8	5.7	-0.6	5.7	-0.5	5.8	-0.4	5.7	-0.6
Capacidad para negociar de forma eficaz	4.7	-0.1	4.4	0.1	4.7	0.0	4.6	0.1	4.6	0.0
Capacidad para rendir bajo presión	5.3	-0.2	5.3	-0.1	5.5	-0.1	5.6	0.0	5.4	-0.1
Capacidad para detectar nuevas oportunidades	4.7	-0.6	4.7	-0.4	4.7	-0.4	4.8	-0.2	4.7	-0.4
Capacidad para coordinar actividades	5.5	-0.4	5.4	-0.2	5.4	-0.2	5.5	-0.2	5.4	-0.2
Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	5.5	-0.1	5.5	0.1	5.6	-0.1	5.4	0.2	5.5	0.0
Capacidad para trabajar en equipo	5.8	-0.6	5.7	-0.3	5.8	-0.3	5.8	-0.3	5.8	-0.3
Capacidad para movilizar las capacidades de otros	4.8	-0.2	4.7	-0.1	4.8	-0.1	4.9	-0.1	4.8	-0.1
Capacidad para hacerte entender	5.6	0.0	5.4	0.2	5.5	0.0	5.5	0.1	5.5	0.1
Capacidad para hacer valer tu autoridad	4.8	0.1	4.8	0.1	4.8	0.0	4.7	0.0	4.8	0.0
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	5.4	-0.6	5.5	-0.4	5.6	-0.4	5.7	-0.3	5.5	-0.4
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	5.4	-0.2	5.3	-0.1	5.3	-0.2	5.4	-0.1	5.3	-0.2
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	5.3	-0.7	5.2	-0.5	5.3	-0.7	5.3	-0.4	5.3	-0.6
Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	4.8	-0.3	4.6	-0.1	4.7	-0.2	4.9	0.0	4.8	-0.1
Capacidad para redactar informes o documentos	5.4	-0.5	5.4	-0.3	5.5	-0.5	5.6	-0.3	5.5	-0.4
Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	3.6	-0.8	3.6	-0.7	3.7	-0.6	4.5	0.0	3.8	-0.5

Nota: Las columnas Diferencia indican la adecuación de la competencia, medida como diferencia entre el nivel medio de competencias requerido en el empleo actual y el nivel medio poseído por el trabajador. Una diferencia positiva indica que las competencias requeridas son superiores a las que posee el trabajador es decir, el trabajador tiene déficit de competencias en su empleo. Una diferencia negativa entre la competencia requerida y la poseída por el trabajador indica que las competencias adquiridas por los graduados superan las requeridas en su empleo.

Tabla 32. Competencias medias del graduado asalariados y adecuación entre las competencias requeridas en el empleo y las poseídas por el graduado según si realiza o no tareas de supervisión

	Sí		No		Total	
	Competencias Adquiridas	Diferencia	Competencias Adquiridas	Diferencia	Competencias Adquiridas	Diferencia
Dominio de tu área o disciplina	5.3	0.1	5.2	-0.1	5.2	-0.1
Conocimientos de otras áreas o disciplinas	4.5	-0.2	4.3	-0.3	4.4	-0.2
Pensamiento analítico	5.2	-0.2	4.9	-0.4	5.0	-0.3
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	5.8	-0.5	5.7	-0.6	5.7	-0.6
Capacidad para negociar de forma eficaz	4.9	0.3	4.4	-0.1	4.6	0.0
Capacidad para rendir bajo presión	5.7	0.1	5.3	-0.2	5.4	-0.1
Capacidad para detectar nuevas oportunidades	4.9	-0.1	4.6	-0.5	4.7	-0.4
Capacidad para coordinar actividades	5.7	0.0	5.3	-0.4	5.4	-0.2
Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	5.6	0.2	5.5	0.0	5.5	0.0
Capacidad para trabajar en equipo	5.8	-0.1	5.7	-0.5	5.8	-0.3
Capacidad para movilizar las capacidades de otros	5.2	0.2	4.6	-0.3	4.8	-0.1
Capacidad para hacerte entender	5.6	0.2	5.5	0.1	5.5	0.1
Capacidad para hacer valer tu autoridad	5.1	0.3	4.6	-0.1	4.8	0.0
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	5.7	-0.4	5.4	-0.5	5.5	-0.4
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	5.5	0.0	5.2	-0.3	5.3	-0.2
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	5.5	-0.3	5.2	-0.7	5.3	-0.6
Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	5.0	0.0	4.7	-0.2	4.8	-0.1
Capacidad para redactar informes o documentos	5.6	-0.2	5.4	-0.5	5.5	-0.4
Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	3.9	-0.3	3.8	-0.6	3.8	-0.5

Nota: Las columnas Diferencia indican la adecuación de la competencia, medida como diferencia entre el nivel medio de competencias requerido en el empleo actual y el nivel medio poseído por el trabajador. Una diferencia positiva indica que las competencias requeridas son superiores a las que posee el trabajador es decir, el trabajador tiene déficit de competencias en su empleo. Una diferencia negativa entre la competencia requerida y la poseída por el trabajador indica que las competencias adquiridas por los graduados superan las requeridas en su empleo.

Tabla 33. Competencias medias del graduado asalariado y adecuación entre las competencias requeridas en el empleo y las poseídas por el graduado asalariado por países

	Italia	España	Francia	Austria	Alemania	Países Bajos	Reino Unido	Finlandia	Noruega	República Checa	Suiza	Bélgica	Estonia	Total sin España
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	
Dominio de tu área o disciplina	5.3	5.2	5.1	5.8	5.8	5.3	5.2	5.1	5.4	5.6	5.4	5.2	5.1	5.4
Conocimientos de otras áreas o disciplinas	4.3	4.4	4.3	4.9	4.7	4.5	4.4	4.1	4.3	4.6	4.7	4.2	4.4	4.5
Pensamiento analítico	5.5	5.0	5.3	5.8	5.5	5.4	5.3	5.0	4.9	5.5	5.7	5.2	5.4	5.4
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	5.7	5.7	5.5	6.1	5.9	5.6	5.6	5.5	5.5	5.9	5.7	5.6	5.6	5.7
Capacidad para negociar de forma eficaz	4.9	4.6	3.9	4.8	4.8	4.5	4.9	4.6	4.6	5.0	4.7	4.5	4.7	4.7
Capacidad para rendir bajo presión	5.3	5.4	5.1	6.0	5.9	5.5	5.8	5.4	5.6	5.2	5.6	5.5	5.4	5.5
Capacidad para detectar nuevas oportunidades	5.1	4.7	4.3	5.5	5.4	5.1	5.0	5.3	5.0	4.3	5.1	5.0	5.1	5.0
Capacidad para coordinar actividades	5.4	5.4	5.1	6.0	5.9	5.5	5.8	5.4	5.4	5.6	5.6	5.4	5.4	5.5
Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	5.5	5.5	5.3	5.8	5.6	5.3	5.7	5.2	5.3	5.5	5.4	5.4	5.2	5.4
Capacidad para trabajar en equipo	5.7	5.8	5.3	6.1	5.9	5.7	6.0	5.5	5.5	5.6	5.6	5.7	5.6	5.7
Capacidad para movilizar las capacidades de otros	5.1	4.8	4.6	5.3	5.2	5.1	5.1	4.8	4.9	4.6	4.9	5.1	4.8	4.9
Capacidad para hacerte entender	5.3	5.5	5.2	5.5	5.4	5.4	5.7	5.2	5.6	5.4	5.2	5.3	5.4	5.4
Capacidad para hacer valer tu autoridad	4.7	4.8	4.6	4.7	4.9	4.6	4.9	4.3	4.8	4.7	4.6	4.6	4.8	4.7
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	5.8	5.5	5.5	6.1	5.9	5.6	6.0	5.9	5.7	6.3	5.9	5.5	5.9	5.9
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	5.4	5.3	5.0	5.7	5.6	5.4	5.3	5.2	5.3	5.4	5.4	5.2	5.3	5.3
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	5.5	5.3	5.0	5.6	5.5	5.5	5.5	5.1	5.3	5.7	5.4	5.4	5.1	5.4
Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	4.9	4.8	4.6	5.4	5.2	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	5.0	4.9	4.5	4.9
Capacidad para redactar informes o documentos	5.5	5.5	5.1	5.8	5.7	5.2	5.6	5.3	5.5	5.6	5.5	5.2	5.1	5.4
Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	4.4	3.8	3.8	5.2	4.5	4.5	2.4	4.9	4.6	4.6	4.9	4.8	4.9	4.5

Tabla 34. Adecuación entre las competencias requeridas en el empleo y las poseídas por el graduado asalariado según país

	Italia	España	Francia	Austria	Alemania	Países Bajos	Reino Unido	Finlandia	Noruega	República Checa	Suiza	Bélgica	Estonia	Total sin España
Dominio de tu área o disciplina	0.4	-0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-0.1	-0.1	0.2	-0.1	0.2	0.4	0.0
Conocimientos de otras áreas o disciplinas	0.0	-0.2	-0.3	-0.5	-0.4	-0.4	-0.4	0.1	-0.2	-0.1	-0.6	-0.4	0.0	-0.3
Pensamiento analítico	-0.2	-0.3	-0.2	-0.4	-0.4	-0.4	-0.4	-0.1	-0.4	-0.2	-0.4	-0.3	0.1	-0.3
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	-0.2	-0.6	-0.4	-0.4	-0.3	-0.6	-0.4	-0.1	-0.5	-0.1	-0.5	-0.4	-0.1	-0.3
Capacidad para negociar de forma eficaz	0.2	0.0	0.1	0.0	-0.3	-0.1	-0.1	0.2	-0.4	0.2	-0.1	0.0	0.2	0.0
Capacidad para rendir bajo presión	0.4	-0.1	0.0	0.0	0.1	-0.2	0.0	0.2	-0.1	0.4	-0.1	0.0	0.3	0.1
Capacidad para detectar nuevas oportunidades	0.0	-0.4	-0.5	-0.3	-0.4	-0.2	-0.4	-0.4	-0.2	-0.1	-0.6	-0.2	0.1	-0.3
Capacidad para coordinar actividades	0.0	-0.2	-0.1	-0.2	-0.3	-0.4	-0.2	-0.1	-0.2	0.0	-0.3	-0.3	0.0	-0.2
Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	0.1	0.0	0.4	0.1	0.2	0.2	0.3	0.4	0.0	0.2	0.0	0.1	0.4	0.2
Capacidad para trabajar en equipo	0.0	-0.3	-0.1	-0.3	-0.3	-0.3	-0.2	0.0	-0.4	-0.1	-0.3	-0.2	0.0	-0.2
Capacidad para movilizar las capacidades de otros	0.0	-0.1	0.1	-0.3	-0.3	-0.1	-0.2	0.1	-0.1	0.0	-0.3	-0.1	0.0	-0.1
Capacidad para hacerte entender	-0.1	0.1	0.4	-0.3	-0.3	0.0	0.1	0.2	0.1	0.0	-0.2	0.0	0.3	0.0
Capacidad para hacer valer tu autoridad	0.2	0.0	0.3	0.0	-0.1	-0.2	0.0	0.0	-0.2	0.2	-0.2	-0.2	0.3	0.0
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	-0.2	-0.4	-0.6	-0.3	-0.5	-0.6	-0.5	-0.3	-0.6	-0.3	-0.6	-0.4	-0.3	-0.4
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	-0.1	-0.2	-0.2	-0.4	-0.3	-0.3	-0.4	0.1	-0.4	-0.2	-0.4	-0.1	0.1	-0.2
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	-0.4	-0.6	-0.3	-0.8	-0.7	-0.5	-0.5	-0.2	-0.5	-0.5	-0.7	-0.3	-0.4	-0.5
Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes	0.1	-0.1	0.0	-0.3	-0.4	-0.4	-0.3	-0.1	-0.3	0.0	-0.3	-0.2	0.1	-0.2
Capacidad para redactar informes o documentos	-0.1	-0.4	-0.3	-0.5	-0.4	-0.4	-0.4	-0.4	-0.3	0.0	-0.4	-0.2	-0.1	-0.3
Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	-0.2	-0.5	-0.5	-0.8	-0.9	-1.1	-0.6	-0.4	-1.1	-0.1	-0.7	-0.6	0.1	-0.6

Nota: Una diferencia positiva indica que las competencias requeridas son superiores a las que posee el trabajador es decir, el trabajador tiene déficit de competencias en su empleo. Una diferencia negativa entre la competencia requerida y la poseída por el trabajador indica que las competencias adquiridas por los graduados superan las requeridas en su empleo.

Anexo II: Universidades españolas participantes en la encuesta REFLEX

Han participado en este estudio:

Todas las universidades de las Comunidades Autónomas de

- - Andalucía
- - Castilla y León

Junto con

- Universidad Antonio de Nebrija
- Universidad Autónoma de Madrid
- Universidad Cardenal Herrera CEU
- Universidad Carlos III de Madrid
- Universidad Católica San Antonio
- Universidad Complutense de Madrid
- Universidad de Alcalá
- Universidad de Alicante
- Universidad de Cantabria
- Universidad de Castilla-La Mancha
- Universidad de Extremadura
- Universidad de La Laguna
- Universidad de La Rioja
- Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
- Universidad de Murcia
- Universidad de Navarra
- Universidad de Oviedo
- Universidad de Zaragoza
- Universidad del País Vasco
- Universidad Europea de Madrid
- Universidad Miguel Hernández
- Universidad Politécnica de Cartagena
- Universidad Politécnica de Madrid
- Universidad Pontificia de Comillas
- Universidad Pública de Navarra
- Universidad Rey Juan Carlos
- Universidade da Coruña
- Universidade de Santiago de Compostela
- Universidade de Vigo
- Universitat de Les Illes Balears
- Universitat de València
- Universitat Jaume I
- Universitat Politècnica de València

Anexo III: Agrupación 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 de Políticas y Administración
- Licenciatura en Ciencias de 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 Actuariales 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 Aeronáutico
- 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 IV: Clasificación de ocupaciones

Esta clasificación incluye las ocupaciones:

1. Directivos

- 1.1. Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la Administración Pública
- 1.2. Directores de empresa
- 1.3. Gerentes de empresa

2. Profesionales científicos

- 2.1. Profesionales de nivel superior de ciencias físicas, química, matemáticas y de la ingeniería
- 2.2. Profesionales de nivel superior de ciencias biológicas, la medicina y la salud
- 2.3. Profesionales de nivel superior de la enseñanza
- 2.4. Otros profesionales científicos e intelectuales

3. Técnicos de nivel medio

- 3.1. Técnicos y profesionales de nivel medio de ciencias físicas y químicas, ingeniería y afines
- 3.2. Técnicos y profesionales de nivel medio de las ciencias biológicas, la medicina y la salud
- 3.3. Maestros e instructores de nivel medio
- 3.4. Otros técnicos y profesionales de nivel medio

4. Empleados de oficina

- 4.1. Oficinistas
- 4.2. Empleados en trato directo con el público

5. Otros

- 5.1. Trabajadores de los servicios personales y de los servicios de protección y seguridad
- 5.2. Modelos, vendedores y demostradores
- 5.3. Agricultores y trabajadores cualificados de explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras con destino al mercado
- 5.4. Trabajadores agropecuarios y pesqueros de subsistencia
- 5.5. Oficiales y operarios de las industrias extractivas y de la construcción
- 5.6. Oficiales y operarios de la metalurgia, la construcción mecánica y afines
- 5.7. Mecánicos de precisión, artesanos, operarios de las artes gráficas y afines
- 5.8. Otros oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios
- 5.9. Operadores de instalaciones fijas y afines
- 5.10. Operadores de máquinas y montadores
- 5.11. Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles
- 5.12. Trabajadores no cualificados de ventas y servicios
- 5.13. Peones agropecuarios, forestales, pesqueros y afines
- 5.14. Peones de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte
- 5.15. Fuerzas armadas

Anexo V: Clasificación de sectores económicos

Esta clasificación incluye los sectores económicos:

- 1. Agricultura, ganadería y pesca**
 - 1.1. Agricultura, ganadería y silvicultura
 - 1.2. Pesca y piscicultura
- 2. Energía e industria**
 - 2.1. Energía y agua
 - 2.2. Industria
 - 2.3. Electricidad, gas y suministros de agua
 - 2.4. Construcción
- 3. Servicios**
 - 3.1. Comercio
 - 3.2. Hoteles y restaurantes
 - 3.3. Transportes
 - 3.4. Servicios personales
 - 3.5. Servicios domésticos
- 4. Servicios financieros**
 - 4.1. Instituciones financieras
 - 4.2. Servicios de alquiler de bienes muebles
- 5. Administración**
 - 5.1. Administración
- 6. Educación**
 - 6.1. Educación
- 7. Salud**
 - 7.1. Salud

Anexo VI: Ficha técnica

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

±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

Anexo VII: Caracterización de la muestra

Características personales

Edad media: 30.5 años
Porcentaje de mujeres: 66.0%
Porcentaje de extranjeros: 1.9%
Porcentaje que viven con sus padres: 36.7%
Porcentaje que viven con su pareja: 43.5%

Características de los estudios

	TOTAL	Tipos de titulación		
		C.L.	C.C.	TOTAL
	% col.	% fila		
Educación	13%	17%	83%	100%
Humanidades	10%	-	-	100%
C. Sociales	12%	66%	34%	100%
Econ. y emp.	21%	52%	48%	100%
Derecho	7%	-	-	100%
Técnicas	21%	33%	67%	100%
Salud	9%	49%	51%	100%
Ciencias	7%	-	-	100%

Características del trabajo

Ocupación:
 Directivos: 6.2%
 Profesionales científicos: 28.7%
 Técnicos de nivel medio: 37.7%
 Empleados de oficina: 20.2%
 Otros: 7.2%

Sector económico:
 Agricultura, ganadería y pesca: 1.8%
 Energía e industria: 19.3%
 Servicios financieros: 12.9%
 Servicios: 27.3%
 Educación: 19.1%
 Sanidad: 10.7%
 Administración: 8.8%