

# Empleabilidad y Empleo: formación universitaria y mercado de trabajo en España y Aragón

Carlos Oliván Villobas

Técnico de Prospectiva

Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón

<http://acpua.aragon.es>

[colivanv@aragon.es](mailto:colivanv@aragon.es)

## 1. Empleabilidad y empleo: cambios en los entornos laborales

El empleo puede definirse como una situación dicotómica que separa a los trabajadores entre ocupados y desempleados. Estar empleado es tener un trabajo; tener empleabilidad implica poseer las capacidades necesarias para mantenerse ocupado y progresar en el ámbito profesional.

El empleo y la obtención de un empleo era el fin perseguido en las sociedades industriales, en unos entornos de trabajo estables primaba la figura del empleo “para toda la vida”. El acceso a los títulos universitarios estaba restringido a las élites y permitía el ingreso en las escalas superiores de las empresas, administraciones públicas y el ejercicio de las profesiones liberales. La posesión de un título reflejaba por sí sola la competencia técnica de los individuos.

Las sociedades post-industriales introducen acelerados procesos de cambios tecnológicos y sociales, conllevando importantes riesgos de desactualización de conocimientos y de descalificación de los trabajadores. En paralelo, se produce una democratización en el acceso a la universidad, multiplicándose paulatinamente el número de titulados universitarios. Se producen frecuentes situaciones de movilidad en el empleo y el título universitario por sí solo ya no garantiza ni la estabilidad en el empleo ni la actualización del conocimiento. En ese momento comienzan las críticas a la universidad, definida en ocasiones como “fábrica de parados”, debido a que el mercado de trabajo ya no tiene una capacidad inmediata para absorber a todos los titulados en puestos de trabajo adecuados. Se acusa a la universidad de un alejamiento de la realidad, y de ofrecer titulados que no responden a las demandas del tejido socioproductivo.

Sin embargo, desde la universidad se defiende la postura que en un entorno de cambio acelerado, la universidad no puede ni debe responder a todas las nuevas demandas externas que se producen y que pueden incluso llegar a ser de carácter coyuntural. El papel de la universidad debe ser el mantenerse a una distancia óptima de las demandas del tejido socioproductivo, lo suficientemente cerca para cubrir sus necesidades y lo suficientemente lejos para ofrecer una formación flexible y adaptable a los titulados. El desarrollo de las capacidades de aprendizaje continuo y de competencias transversales adquieren mayor protagonismo ante el incesante cambio de las demandas productivas. Por otra parte, no debe olvidarse que el rol actual de las universidades no es simplemente el docente, sino que debe cumplir una triple misión: docencia, investigación y transferencia a la sociedad.

## 2. El Espacio Europeo de Educación Superior y los cambios en el modelo de enseñanza universitaria

En medio de este nuevo contexto, complejo y cambiante, comienza la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior o proceso de Bolonia [1]. Este proceso busca mejorar la movilidad y el reconocimiento mutuo de los estudiantes y titulados universitarios en los países firmantes. Se establece un sistema común de medición de la carga lectiva de los planes de

estudio (el crédito ECTS), así como un esquema de tres niveles formativos: grado, máster y doctorado. Sin embargo, esa aspiración al fomento de la movilidad ha quedado dificultada para el caso de España por la opción (permitida en el marco de Bolonia) de optar por unos grados universitarios de cuatro cursos de duración y unos títulos de máster de, generalmente, un curso, (modelo 4 + 1) en lugar de la opción mayoritaria en los países europeos de grados de tres cursos académicos completados por estudios de máster de dos cursos de duración (modelo 3 +2).

No obstante, Bolonia ha llevado aparejado otros cambios positivos, puesto que el proceso propugna la evolución desde los antiguos modelos centrados en el profesor, las clases magistrales y la toma de apuntes por los alumnos, a un nuevo modelo en el que adquiere mayor protagonismo el aprendizaje de los estudiantes a la par que se busca introducir una mayor variedad de metodologías docentes (trabajos en grupo, resolución de casos, exposiciones orales, prácticas externas...). Estas nuevas metodologías requieren normalmente tamaños de grupo más pequeño que los tradicionales, y con ello un mayor número de profesores para atender a los alumnos. Por ello, la crisis económica ha supuesto un cierto freno a la introducción de estas metodologías, que sin embargo poco a poco van calando en la cultura universitaria como puede verse, por ejemplo, a través de las jornadas de innovación docente de la Universidad de Zaragoza y en su repositorio de buenas prácticas [2]. Por tanto, el énfasis se pone en la adquisición de competencias por parte de los estudiantes, ¿pero qué son las competencias y como se clasifican?

Las competencias suponen una combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que capacitarán a un titulado para afrontar con garantías la resolución de problemas o la intervención en un asunto en un contexto académico, profesional o social determinado.

Tipos de competencias:

- Competencias genéricas o transversales, transferibles a una gran variedad de funciones y tareas. No van unidas a ninguna disciplina sino que se pueden aplicar a una variedad de áreas de materias y situaciones (trabajo en equipo, liderazgo,...)
- Competencias básicas: son las que capacitan y habilitan al estudiante para integrarse con éxito en la vida laboral y social (idiomas, nuevas tecnologías,...)
- Competencias específicas: aquellas propias de la titulación, especialización y perfil laboral para las que se prepara al estudiante.

Los estudiantes universitarios españoles han estado bien valorados por su importante nivel de conocimientos teóricos, pero no así por la adquisición del resto de competencias que deben acompañar a la formación universitaria. Las nuevas metodologías docentes que se busca impulsar con Bolonia tratan de mejorar la adquisición de competencias básicas y transversales entre los estudiantes, que han sido tradicionalmente una de las principales debilidades detectadas en los universitarios españoles.

Es en esta nueva sociedad del conocimiento en la que adquiere sentido el nuevo concepto de empleabilidad, definida por Hillage and Pollard [3] como la “capacidad individual para obtener un empleo inicial, mantenerlo, moverse entre puestos en la misma organización, obtener un nuevo empleo si se requiere e, idealmente, garantizar un trabajo adecuado.”

Esta empleabilidad no es un producto, sino que se trata de un proceso en el que adquiere una relevancia primordial el proceso formativo. Este proceso formativo debe ser visto como una inversión en capital humano, tanto desde la perspectiva individual como colectiva. Por tanto la sociedad actual requiere de una continua inversión tanto de los individuos y sociedades en

factores que incrementen la empleabilidad y faciliten por tanto las transiciones de los individuos en un mercado laboral cambiante.

### 3. Factores de Empleabilidad

Una tipología de factores de empleabilidad es la proporcionada por McQuaid, and Lindsay [4], que alude a factores individuales, circunstancias personales y a factores externos. Entre los distintos factores de empleabilidad algunos son innatos a las características de la persona, otros son adquiribles y otros dependen de circunstancias externas no controlables de manera directa por el individuo.

**Gráfico 1. Clasificación de factores de empleabilidad**



Fuente: elaboración propia a partir de McQuaid, and Lindsay

#### **I. FACTORES INDIVIDUALES**

##### **I.1. HABILIDADES Y ATRIBUTOS DE EMPLEABILIDAD**

**I.1.a) Atributos esenciales:** competencias sociales básicas, honestidad e integridad; fiabilidad; comprensión de las acciones y consecuencias; actitud positiva para trabajar; responsabilidad; autodisciplina, proactividad, diligencia, motivación, iniciativa, asertividad, confianza, autonomía,...

**I.1.b) Competencias generales:** expresión oral y escrita, cálculo, razonamiento, resolución de problemas, adaptabilidad, trabajo en equipo, gestión del tiempo y tareas, competencias básicas en nuevas tecnologías, competencias de comunicación, habilidades de servicio al cliente, trabajo en equipo, capacidad de aprendizaje, visión, competencias específicas del puesto de trabajo, habilidades empresariales,...

**I.1.e) Cualificaciones:** formales académicas e informales, vocacionales; cualificaciones específicas del trabajo.

**I.1.f) Experiencia de trabajo:** experiencia laboral, habilidades laborales generales y aptitudes personales; se suelen valorar habilidades transversales (como conducir); competencias profesionales específicas.

**I.1.h) Vinculación al mercado de trabajo:** duración actual del empleo o desempleo, número y duración de los períodos de desempleo / inactividad; "Saldo" del historial del trabajo.

## **I.2 CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS**

Género, edad,...

## **I.3 SALUD Y BIENESTAR**

**I.3.a) Salud:** estado actual de salud física y mental, historial médico, bienestar psicológico.

**I.3.b) Discapacidades:** Naturaleza y alcance de las discapacidades.

## **I.4 BÚSQUEDA DE EMPLEO**

Uso eficaz de los recursos de los servicios de búsqueda e información (incluyendo las TIC); conocimiento y uso eficaz de las redes sociales informales; capacidad para completar los formularios de CV; habilidades en la entrevista; acceso a referencias; conciencia de las fortalezas y debilidades; conocimiento de la ubicación y el tipo de oportunidades en el mercado laboral; enfoque realista de los puestos de trabajo objetivo.

## **I.5 ADAPTABILIDAD Y MOVILIDAD**

Movilidad geográfica; salario de reserva (aquel nivel salarial que hace al individuo indiferente entre aceptar una oferta o rechazarla) y flexibilidad de los salarios; flexibilidad en el trabajo (horas de trabajo, ocupaciones, sectores).

## **II. CIRCUNSTANCIAS PERSONALES**

### **II.1 CIRCUNSTANCIAS DEL HOGAR**

**II.1.a) Responsabilidades directas de cuidados:** niños o personas mayores.

**II.1.b) Otras responsabilidades familiares y de cuidados:** otras responsabilidades financieras de la familia con los niños o con otros miembros de la familia fuera del hogar individual, compromisos emocionales y / o de tiempo con los miembros de la familia u otros,...

**II.1.c) Vivienda:** acceso a una vivienda segura, asequible y apropiada.

### **II.2 CULTURA DE TRABAJO**

Existencia de una cultura en la que el trabajo está apoyado y alentado dentro de la familia, entre los compañeros u otras relaciones personales y por la comunidad en general.

### **II.3 ACCESO A RECURSOS**

**II.3.a) Transporte:** Facilidad de acceso a medios de transporte propios, públicos o privados.

**II.3.b) Acceso a recursos financieros:** Acceso a recursos financieros del hogar, acceso a soporte financiero formal o informal, gestión de los ingresos y deudas, extensión y duración de dificultades financieras.

**II.3.c) Acceso a capital social:** Soporte de redes personales y familiares, acceso a redes sociales formales o informales y número, alcance y status de los contactos con las redes de contactos.

## **III. FACTORES EXTERNOS**

### **III.1 FACTORES DE LA DEMANDA**

**III.1.a) Factores del mercado de trabajo:** El nivel de la demanda local y regional; la naturaleza y los cambios de la demanda local y regional (niveles requeridos de cualificaciones, estructura ocupacional de las vacantes; sectores donde se concentra la demanda); ubicación, centralidad / lejanía de los mercados de trabajo locales en relación con los centros de la industria / empleo; nivel de competencia por puestos de trabajo; acciones de los competidores de los empresarios; cambios en las preferencias de los clientes, etc.

**III.1.b) Factores macroeconómicos:** Estabilidad macroeconómica; confianza de las empresas a medio y largo plazo; nivel y naturaleza de la demanda de mano de obra en la economía nacional.

**III.1.c) Características de las vacantes:** Remuneraciones; condiciones de trabajo; jornada laboral y trabajo por turnos; oportunidades para la promoción; extensión del trabajo a tiempo parcial, trabajos estacionales; disponibilidad de puestos de acceso al empleo.

**III.1.d) Factores de Reclutamiento:** Procedimientos de reclutamiento y selección de los empleadores; criterios generales de selección; canales de búsqueda de los empleadores; discriminaciones (por ejemplo, de edad, género, raza, área de residencia, discapacidad, duración del desempleo); forma y grado de utilización de los empleadores de las redes informales; demanda estricta o flexible de perfiles concretos de cualificaciones.

## **III.2. OTROS FACTORES HABILITANTES**

**III.2.a) Políticas de empleo:** Accesibilidad y utilidad de los servicios públicos de intermediación, beneficios fiscales, flexibilidad y rigidez respecto a la obligatoriedad de aceptar puestos de trabajo, alcance de las políticas de desarrollo local / regional; facilidades de conciliación de la vida familiar y laboral, accesibilidad y limitaciones al acceso a formación, medidas para facilitar la transición escuela-trabajo y abordar las cuestiones de empleabilidad en la escuela y la universidad.

**III.2.b) Otras políticas:** Accesibilidad y asequibilidad del transporte público, guarderías y otros servicios de apoyo.

La empleabilidad por tanto trata sobre la capacidad de ir adquiriendo y actualizando un bagaje o "mochila" de capacidades o competencias que nos haga productos atractivos para el mercado de trabajo. Esta adquisición y actualización de competencias se debe realizar por los individuos de manera continua, a riesgo de caer en situaciones de descalificación que puedan hacer peligrar el empleo. La empleabilidad y su fomento es una cuestión de interés tanto para los individuos, como para los poderes públicos y para el tejido socioproductivo, puesto que los recursos humanos son uno de los factores fundamentales de la productividad.

Como se puede deducir a través del análisis de los factores de empleabilidad, la empleabilidad de un determinado individuo puede variar en función de circunstancias externas (localización territorial, contexto y sectores económicos, deslocalizaciones de empresas,...). De esta manera personas con los mismos factores individuales de empleabilidad pueden encontrarse en situaciones muy distintas en función de sus circunstancias personales o de otros factores externos de empleabilidad (como por ejemplo, la frecuente situación de titulados universitarios extranjeros que desarrollan trabajos de inferior categoría en el país de destino).

#### 4. Fases en el desarrollo de la empleabilidad de los universitarios

El proceso de desarrollo de la empleabilidad de los universitarios puede ser dividido en cinco fases: elección educativa, formación universitaria, búsqueda de empleo, inserción laboral inicial y desarrollo profesional (clasificación adaptada a partir de la incluida en el “Libro verde de la empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunidad Valenciana” [5]).

##### Fase 1. Elección educativa

La mayor parte de los estudiantes acceden a la formación universitaria de manera continua tras la finalización de sus estudios de educación secundaria, aunque cada vez es más frecuente el número de personas adultas que se incorporan por primera vez o que retornan al ámbito universitario. Por tanto existe una primera fase de toma de decisiones sobre la continuidad en los estudios y, en ese caso, sobre el nivel de los mismos (universitarios, profesionales, enseñanzas artísticas superiores,...). En el caso de que se opte por la universidad, se abre un nuevo abanico de decisiones en cuanto al tipo de institución (pública o privada), localización (próxima al domicilio o distante) y titulación. Sin embargo, esta elección de estudios no tiene un carácter totalmente libre, sino que cuenta con importantes restricciones de carácter académico (notas de corte) y financiero que deben ser valorados por los estudiantes y sus familias.

##### Fase 2. Formación universitaria

Una vez imbuidos en la dinámica formativa universitaria, los estudiantes pueden aprovechar en mayor o menor medida los recursos educativos disponibles en función de su esfuerzo y capacidades. Por otra parte, el sistema universitario oferta servicios educativos complementarios (formación en idiomas, movilidad nacional e internacional, prácticas curriculares y extracurriculares) que pueden suponer un valor añadido para los estudiantes y un refuerzo para sus competencias. Si bien el currículum formativo debe asegurar que todo titulado alcance unos determinados resultados de aprendizaje (niveles competencias y contenidos), el nivel de rendimiento y aprovechamiento de los recursos educativos entre los estudiantes lógicamente nunca será idéntico.

##### Fase 3. Búsqueda de Empleo

El proceso de encaje y demanda de puestos de trabajo está muy condicionado por el contexto económico y temporal, así personas con niveles similares de empleabilidad pueden encontrar inserciones laborales muy distintas. Un ejemplo de brusco cambio en las posibilidades de inserción laboral lo constituyen los titulados universitarios en titulaciones asociadas a la construcción, que han pasado de una situación de desempleo friccional a encontrarse con grandes dificultades de inserción en el momento actual.

Tras la finalización de los estudios universitarios la mayor parte de los titulados salen al mercado de trabajo en busca de su primer empleo, si bien en ocasiones se simultanea o se retrasa esa búsqueda con la prolongación de los estudios a través de estudios de máster universitario u otra formación complementaria. Normalmente los titulados disponen en ese momento de su título universitario y las competencias asociadas al mismo, así como las experiencias y certificaciones complementarias que hayan podido obtener durante su proceso formativo.

##### Fase 4. Inserción Laboral Inicial

Los primeros pasos de la trayectoria profesional de los titulados son, en gran medida, consecuencia de las competencias y el título con que han accedido al mercado de trabajo. Sin embargo, una vez inician su trayectoria profesional, las competencias de los titulados continúan desarrollándose a través de la experiencia profesional inicial. Las primeras ocupaciones de los titulados pueden ofrecer oportunidades para seguir aprendiendo. Las características de las actividades de los titulados y del entorno en que las realizan condicionan el grado en que la experiencia profesional inicial promueve el desarrollo competencial de los titulados en términos de mejora profesional.



## Fase 5. Desarrollo profesional

En la fase final, el rendimiento de los titulados en su entorno profesional tras haber adquirido experiencia práctica, depende tanto de las capacidades desarrolladas hasta ese momento por los individuos como de las características de la organización en que están trabajando y de las tareas y responsabilidades concretas que tienen asignadas. El cambio en puestos de trabajo asociado a promociones en la empresa o el cambio a puestos de trabajo en otras organizaciones ofrecen oportunidades para continuar adquiriendo nuevas capacidades en diferentes entornos laborales. Conforme va pasando el tiempo respecto al momento de la inserción laboral inicial, la importancia del título universitario (fundamental para la inserción laboral inicial y para la movilidad en determinadas profesiones reguladas) va quedando disminuida dentro de los factores de empleabilidad del individuo, adquiriendo mayor relevancia los asociados a su experiencia profesional.

## 5. La Formación a lo Largo de la Vida

Los trabajadores, finalizada ya su etapa formativa inicial en la universidad, deben ser capaces de construir un currículo formativo y profesional que responda en todo momento a las demandas del mercado de trabajo. La “Formación a lo Largo de la Vida” o “Life Long Learning” adquiere y adquirirá un protagonismo fundamental en las trayectorias vitales de los trabajadores como elemento para mantener o aumentar la empleabilidad de los individuos. El atender a este nuevo contexto formativo es un nuevo reto para la universidad, que tradicionalmente no ha sido un ámbito de referencia para la formación continua o recualificación de sus antiguos titulados y que deberá flexibilizar sus estructuras docentes para atender tanto a trabajadores en activo como a estudiantes senior (a través de metodologías semipresenciales u online, horarios executive,...).

La UNESCO [6] ha definido tres tipos de aprendizaje:

**Aprendizaje formal:** Aprendizaje que tiene lugar en entornos organizados y estructurados (por ejemplo, un centro educativo o formativo, o bien un centro de trabajo) y que se designa explícitamente como formación (en cuanto a sus objetivos, su duración y los recursos empleados). La formación o aprendizaje formal presupone intencionalidad por parte de la persona en proceso de formación.

**Aprendizaje no formal:** Aprendizaje derivado de actividades planificadas, pero no designadas explícitamente como programa de formación (en cuanto a objetivos didácticos, duración o soportes formativos). El aprendizaje no formal presupone intencionalidad por parte de la persona en proceso de formación. Un ejemplo de este tipo de aprendizaje es el caso de las personas que van a trabajar a un país extranjero para aprender el idioma.

**Aprendizaje informal:** Aprendizaje resultante de actividades cotidianas relacionadas con el trabajo, la vida familiar o el ocio. No se halla organizado ni estructurado en cuanto a sus objetivos, duración o recursos formativos. Los aprendizajes informales carecen por regla general de intencionalidad por parte de la persona.

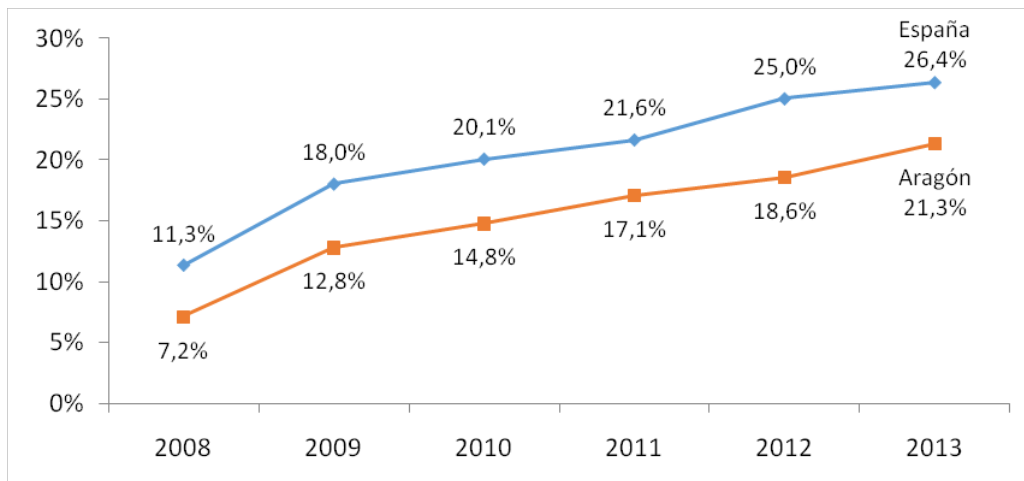
El individuo debe por tanto contribuir a elevar sus umbrales de empleabilidad a través de estos tres tipos de aprendizajes. La tenencia de un importante volumen de aprendizajes no formales, puede conllevar problemas a los individuos al no poder justificar de manera directa dichos conocimientos y competencias a través de una certificación. En ese sentido, las administraciones públicas están desarrollando procesos de certificación de cualificaciones, al objeto de permitir a los trabajadores que no cuentan con certificaciones formales adquirir dicha certificación a través de procesos específicos de evaluación de dichas competencias.

## 6. Formación y Empleo en España: una lectura estadística

Tras presentar el marco conceptual y las relaciones entre empleo, empleabilidad y formación. A continuación se va a presentar una panorámica actualizada de la situación del empleo y desempleo en función del nivel formativo de los individuos, centrándonos especialmente en la panorámica del empleo universitario a través de la reciente explotación de la Encuesta Continua de Vidas Laborales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social realizada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Las tasas de paro en España y Aragón han registrado una negativa evolución durante los últimos años, como consecuencia de la crisis económica. Así la tasa de paro española ha aumentado en el periodo 2008-2013 en 15 puntos, desde el 11,3% al 26,4%. En el mismo periodo la tasa aragonesa se ha elevado en 14 puntos, desde el 7,2% al 21,3%. Como se observa en el gráfico 2, la tasa aragonesa se ha mantenido en todo momento entre 4 y 6 puntos por debajo de la tasa nacional.

**Gráfico 2. Tasas de paro en España y Aragón. Años 2008 a 2013**

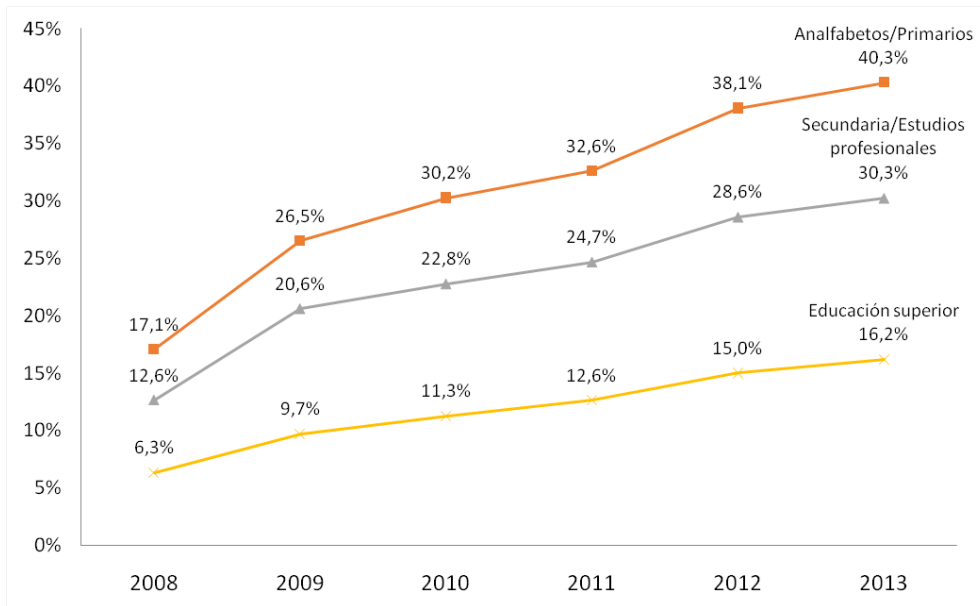


Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística. Base poblacional 2001

Las tasas de paro por nivel educativo permiten desmontar el mito popular de que la universidad sea una fábrica de parados, puesto que el desempleo entre los titulados universitarios es en todo momento mucho más reducido que el del resto de niveles formativos. Si bien el impacto de la crisis económica ha incrementado notablemente las tasas de paro entre todos los niveles educativos, la universitaria se situó en España en un 14,4% en 2013, tasa notablemente inferior a la de estudios secundarios/profesionales (24%) y a la del grupo de estudios primarios/analfabetos (32,6%). Durante el periodo 2008-2013, la tasa de paro entre los universitarios se ha elevado en casi diez puntos (desde el 4,5% al 14,4%), frente a las subidas de dieciséis y veintidós puntos de los grupos de trabajadores con estudios secundarios/profesionales y primarios/analfabetos, respectivamente (del 8% al 23,9% y del 10,3% al 32,6%). Por todo ello se debe hacer constar que la formación universitaria es y continua siendo un importante elemento de protección contra el desempleo.



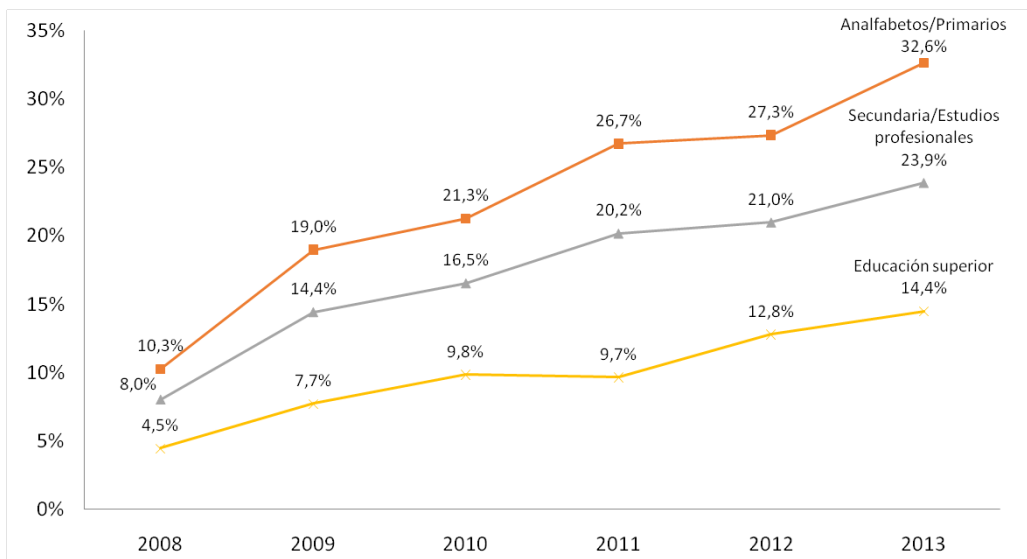
**Gráfico 3. Tasas de paro por nivel educativo en España. Años 2008 a 2013**



Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística. Base poblacional 2001

En el caso de Aragón la evolución de las tasas por nivel educativo es similar a la de la media española, manteniéndose para todos los grupos por debajo de las tasas nacionales durante el periodo analizado.

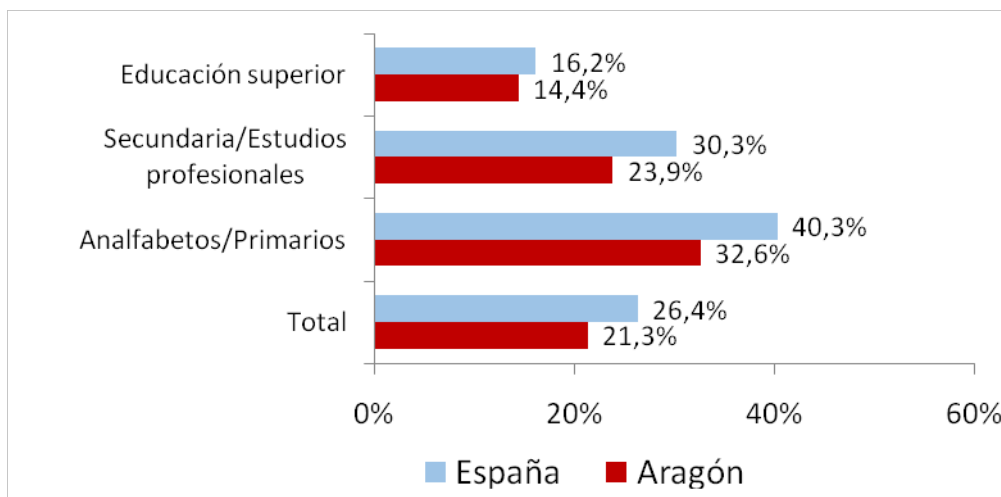
**Gráfico 4. Tasas de paro por nivel educativo en Aragón. Años 2008 a 2013**



Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística. Base poblacional 2001

La comparativa de las tasas de paro por nivel educativo en España y Aragón muestra para todos los grupos una menor tasa de paro en Aragón, produciéndose las mayores diferencias en el grupo de estudios primarios/analfabetos (con una tasa de paro 7,7 puntos inferior en Aragón), secundaria/profesionales (6,4 puntos inferior) y por último en el grupo de educación superior (1,8 puntos inferior).

**Gráfico 5. Tasas de paro por nivel educativo en España y Aragón. Año 2013**



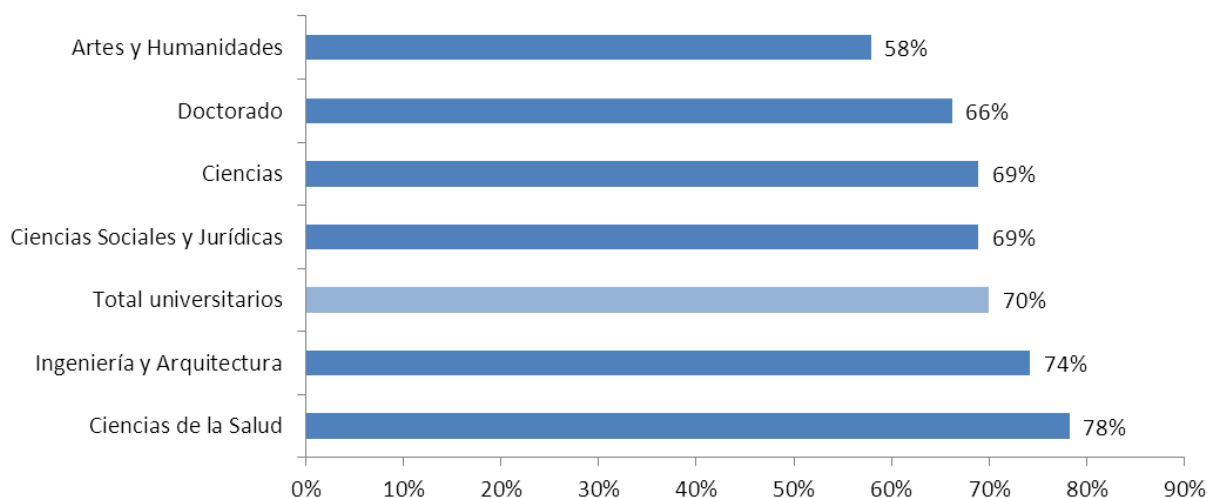
Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística. Base poblacional 2001

Profundizando en el análisis del empleo de los universitarios, recientemente y por primera vez el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte ha realizado un cruce de datos entre la información de los titulados universitarios (procedente del Sistema Integrado de Información Universitaria, SIU) y la Muestra Continua de Vidas Laborales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social [7]. Esta operación estadística ha permitido obtener datos sobre la situación de afiliación a la Seguridad Social de las cohortes de titulados universitarios en los cursos 2005-2006 y 2011-12. Si bien el tamaño de la muestra no permite obtener datos con representatividad estadística a nivel de titulación, sí que permite extraer unos primeros e interesantes datos a nivel de rama de conocimiento.

En cuanto a la afiliación de la Seguridad Social, un 70% de los titulados universitarios en el curso 2005-06 se encontraban en situación de alta en el mes de marzo de 2012. Por ramas de conocimiento los valores más elevados los alcanzaban los titulados en Ciencias de la Salud (78%) e Ingeniería y Arquitectura (74%), quedando por debajo de la media los titulados en Ciencias Sociales y Jurídicas (69%), Ciencias (69%), y Artes y Humanidades (58%). Hay que precisar que estas tasas de afiliación no son equivalentes a las tasas de empleo o paro, puesto que se desconoce la relación con la actividad de los titulados no afiliados (que pueden estar en muy diferentes situaciones: inactividad, desempleo, trabajo en el extranjero,...).

**Gráfico 6. Tasas de afiliación a la Seguridad Social de titulados universitarios**

Situación de afiliación en el mes de marzo del año 2012. Cohorte de egresados del curso 2005-2006

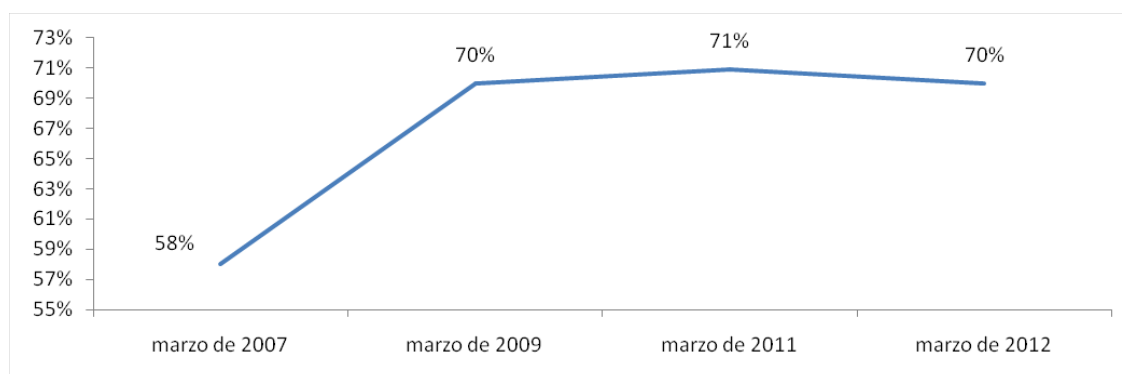


Fuente: elaboración propia con datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

En cuanto al análisis de la situación de alta en la Seguridad Social de esta misma cohorte del curso 2005-06, en marzo de 2007 un 58% de los titulados estaban en situación de alta, elevándose hasta el 70% dicha proporción en el año 2009 y manteniéndose prácticamente constante dicha proporción en los años 2011 y 2012.

**Gráfico 7. Tasas de afiliación a la Seguridad Social de titulados universitarios**

Situación de afiliación en el mes de marzo de los años 2007, 2009, 2011 y 2012. Cohorte de egresados del curso 2005-2006



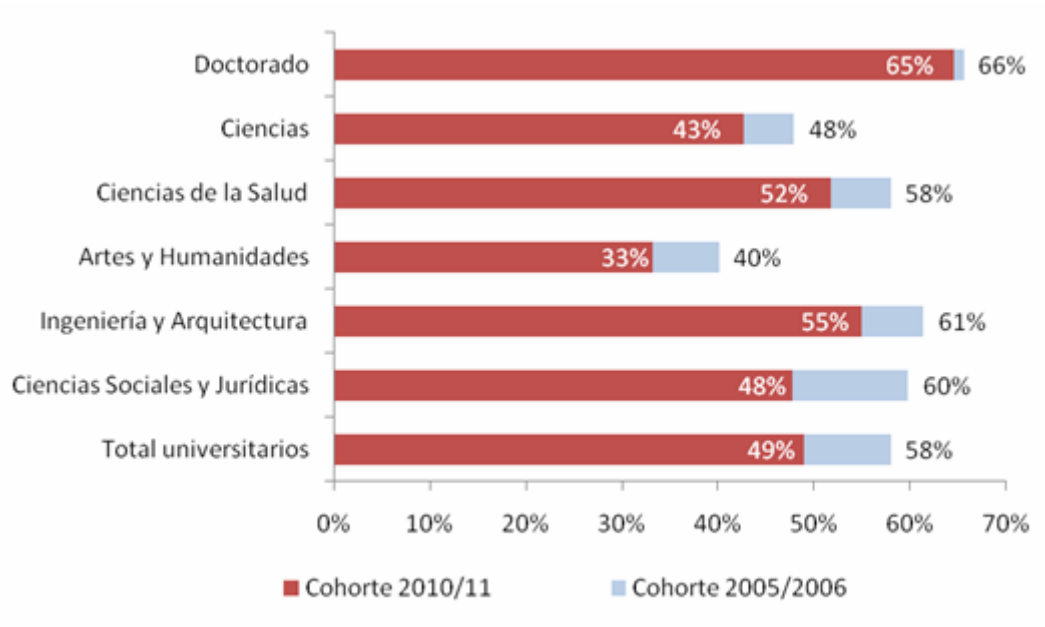
Fuente: elaboración propia con datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

La comparación entre las tasas de afiliación entre las cohortes de 2005/06 y 2010/11 nos permite analizar el impacto que ha tenido la crisis económica en la inserción laboral inicial de los titulados universitarios, a través de la comparación de la inserción laboral a los 9 meses de la finalización de sus estudios. Así, como puede verse en el siguiente gráfico, un 58% de los titulados del curso 2005/06 estaban en situación de alta laboral a los 9 meses de finalizar sus estudios, porcentaje que desciende hasta un 49% para los titulados de la cohorte de titulados del curso 2010/11. Esa diferencia de 9 puntos puede ser debida al efecto de la crisis, aunque también hay que resaltar que el desarrollo de una nueva oferta de máster universitarios facilita

la continuidad en sus estudios a las actuales cohortes de titulados universitarios, retrasando el momento de la inserción laboral inicial.

**Gráfico 8. Tasas de afiliación a la Seguridad Social de titulados universitarios a los 9 meses de la finalización teórica de los estudios (junio)**

Situación de afiliación en el mes de marzo de los años 2007 (cohorte 2005-2006) y 2012 (cohorte 2010-2011)

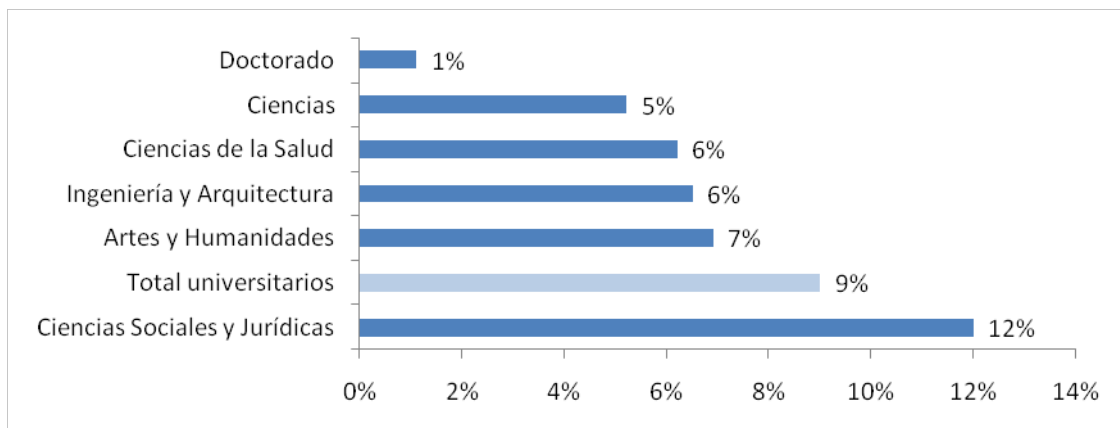


Fuente: elaboración propia con datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Por ramas de conocimiento, la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas es la que ha registrado una disminución más importante en su tasa de afiliación a los 9 meses entre ambas cohortes, concretamente de 12 puntos porcentuales, seguida por las ramas de Artes y Humanidades (-7%), Ingeniería y Arquitectura y Ciencias de la Salud (6%) y Ciencias (5%). El grupo de doctores (grupo que incluye a todas las ramas) tan apenas ha registrado variaciones entre el comportamiento de ambas cohortes (-1%).

**Gráfico 9. Diferencial en las tasas de afiliación a la Seguridad Social de titulados universitarios a los 9 meses de la finalización teórica de los estudios (junio).**

Situación de afiliación en el mes de marzo de los años 2007 (cohorte 2005-2006) y 2012 (cohorte 2010-2011)



	Cohorte 2005/2006	Cohorte 2010/11	Diferencial
Total universitarios	58%	49%	-9%
Ciencias Sociales y Jurídicas	60%	48%	-12%
Ingeniería y Arquitectura	61%	55%	-6%
Artes y Humanidades	40%	33%	-7%
Ciencias de la Salud	58%	52%	-6%
Ciencias	48%	43%	-5%
Doctorado	66%	65%	-1%

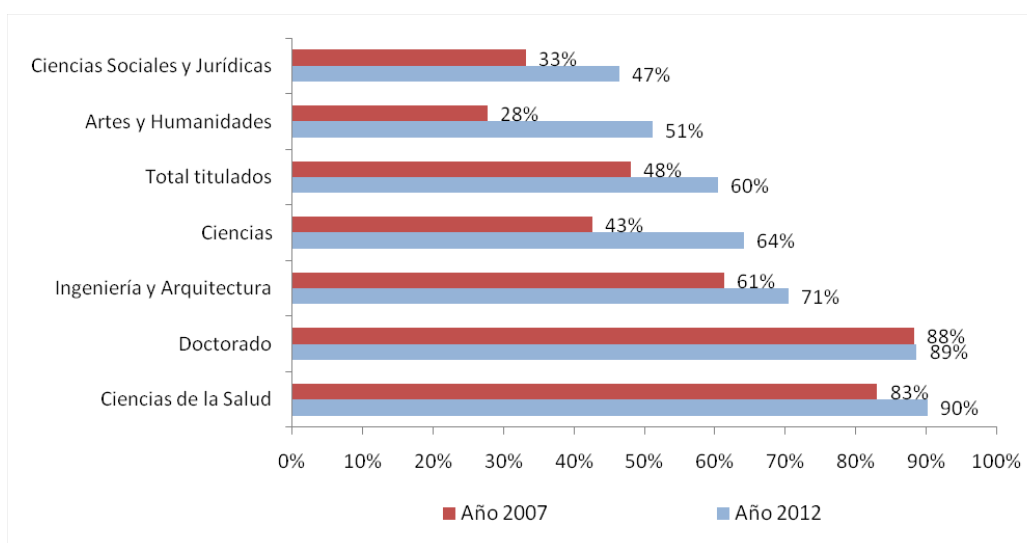
Fuente: elaboración propia con datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

La situación de alta laboral en la Seguridad Social también permite el análisis, a través de los grupos de ocupación, de la adecuación en el empleo. Es decir, puede haber titulados universitarios que están en alta laboral en grupos de ocupación inferiores a los de su cualificación profesional como universitarios, siendo esta situación calificada como subempleo. Por otra parte el análisis longitudinal del comportamiento de una cohorte también permite observar las mejoras que se producen con el paso del tiempo en cuanto a la calidad de sus empleos.

Entre los asalariados en alta laboral de la cohorte de titulados del curso 2005-06 un 48% estaban contratados en 2007 como titulados universitarios, mientras que en 2012 dicho porcentaje se había incrementado hasta un 60%. Dichos porcentajes de adecuación en el empleo son muy variables en función de la rama de conocimiento, así los titulados en Ciencias de la Salud son los que obtienen una mayor proporción de contratos laborales adecuados al nivel universitario (un 90% en el año 2012 para la cohorte de 2005/06), seguidos de los titulados en Ingenierías y Arquitectura (71%), Ciencias (64%), Artes y Humanidades (51%), y por último los titulados en Ciencias Sociales y Jurídicas (47%). En cuanto a la progresión profesional de los titulados, destaca los importantes aumentos registrados en el número de contratos adecuados en las ramas de Artes y Humanidades (+23%, desde un 28 a un 51%) y de Ciencias (+21%, desde un 43 a un 64%). El grupo de doctores tan apenas presenta variaciones significativas en cuenta a la adecuación de sus contratos, siendo esta bastante elevada (+89% en 2012).

**Gráfico 10. Porcentaje de los egresados universitarios asalariados en alta laboral en grupos de cotización adecuados para titulados en la Seguridad Social por rama de enseñanza.**

Situación de afiliación en el mes de marzo de los años 2007 y 2012. Cohorte de egresados del curso 2005-2006.

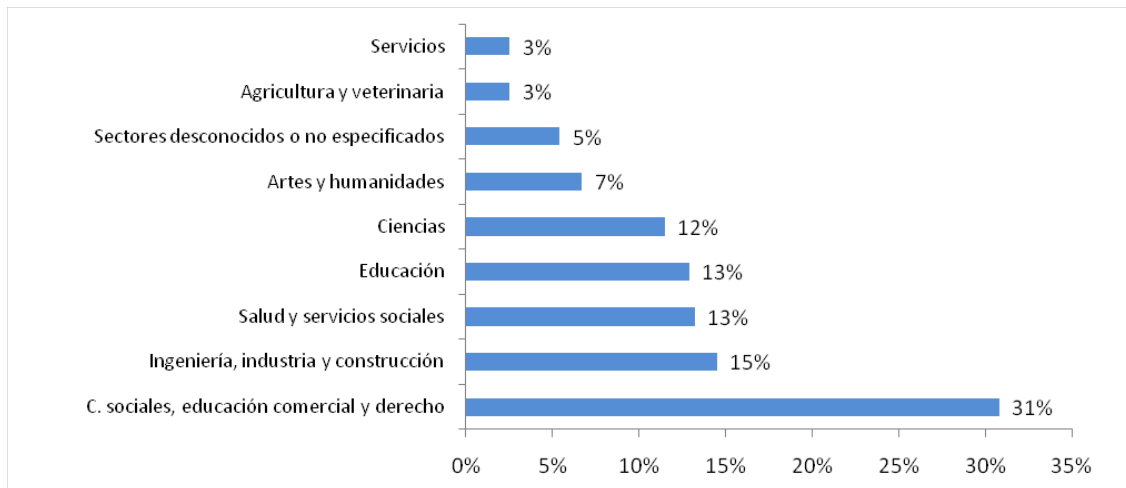


Fuente: elaboración propia con datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

La mayor parte de titulados universitarios en alta laboral pertenecen al ámbito de estudio de las Ciencias Sociales, educación comercial y derecho (31%), seguidos de los titulados del ámbito de las ingenierías, industria y construcción (15%), salud y servicios sociales (13%), educación (13%), Ciencias (12%), Artes y Humanidades (7%) y agricultura y veterinaria y servicios generales (3% cada ámbito)

**Gráfico 11. Porcentaje de Egresados universitarios asalariados en alta laboral en la Seguridad Social por ámbito de estudio**

Situación de afiliación en el mes de marzo del año 2012. Cohorte de egresados del curso 2005-2006.



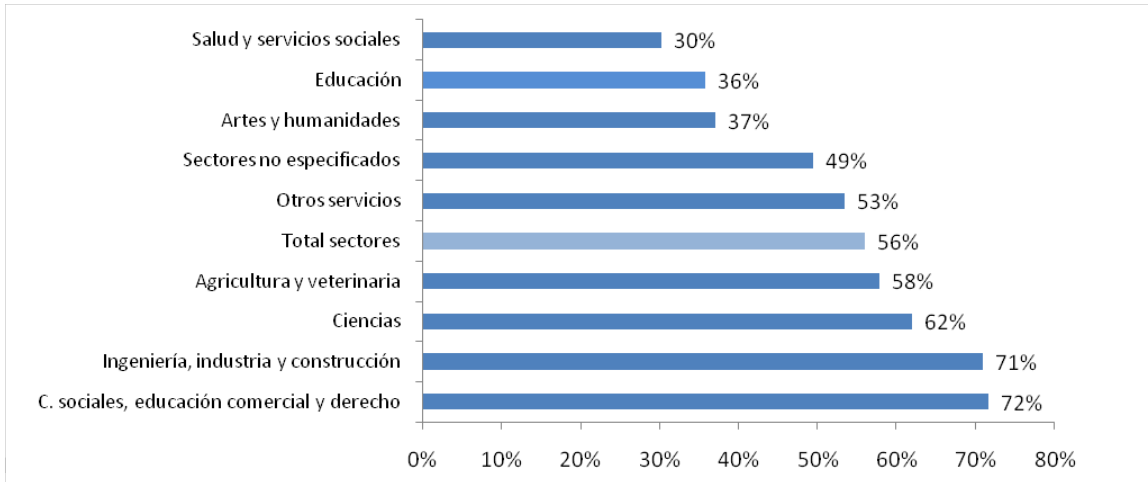
Fuente: elaboración propia con datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

El comportamiento de estos titulados respecto a la temporalidad de sus contratos también es variable entre dichos ámbitos de conocimiento. Así, tan solo un 56% de los asalariados universitarios de la cohorte 2005/06 disponían de contratos indefinidos a tiempo completo en 2012. Por encima de la media se situaban los ámbitos de las ciencias sociales, educación comercial y derecho (72%), ingeniería, industria y construcción (71%), ciencias (62%) y agricultura y veterinaria (58%). Por debajo de la media, otros servicios (53%), artes y humanidades (37%), educación (36%) y salud y servicios sociales (30%).

**Gráfico 12. Porcentaje de Egresados con contrato indefinido a tiempo completo entre los universitarios asalariados en alta laboral en la Seguridad Social por ámbito de estudio**

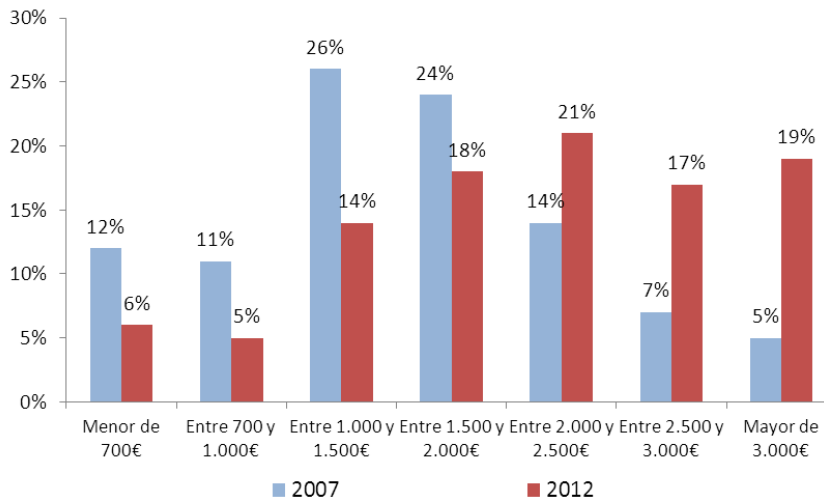
Situación de afiliación en el mes de marzo del año 2012. Cohorte de egresados del curso 2005-2006





Por último, se puede realizar una aproximación a los ingresos de los titulados universitarios a través de los grupos de sus bases de cotización, así como de la mejora de las mismas con el paso del tiempo y las consiguientes promociones profesionales de los titulados. Así, para la cohorte de titulados de 2005/06 el grupo de cotización más frecuente en marzo de 2007 era el de entre 1.000 y 1.500€ en el que se situaba un 26% de los titulados, en marzo de 2012 el grupo más frecuente había pasado a ser el de entre 2.000 y 2.500€ con un 21% de los titulados. En paralelo se ha producido una disminución del grupo menor de cotización (el de menor de 700€ pasando de un 12% a un 6%) y un aumento del grupo superior (más de 3.000€, pasando de 5% al 19%). Todo ello supone que las bases de cotización inferiores a 1.500€ se han reducido desde representar a un 49% de los titulados a un 25%, transcurridos seis años de permanecer en el mercado de trabajo.

**Gráfico 13. Porcentaje de los egresados universitarios asalariados en alta laboral en la Seguridad Social por grupos de la base de cotización.**  
Situación de afiliación en el mes de marzo de los años 2007 y 2012. Cohorte de egresados del curso 2005-2006

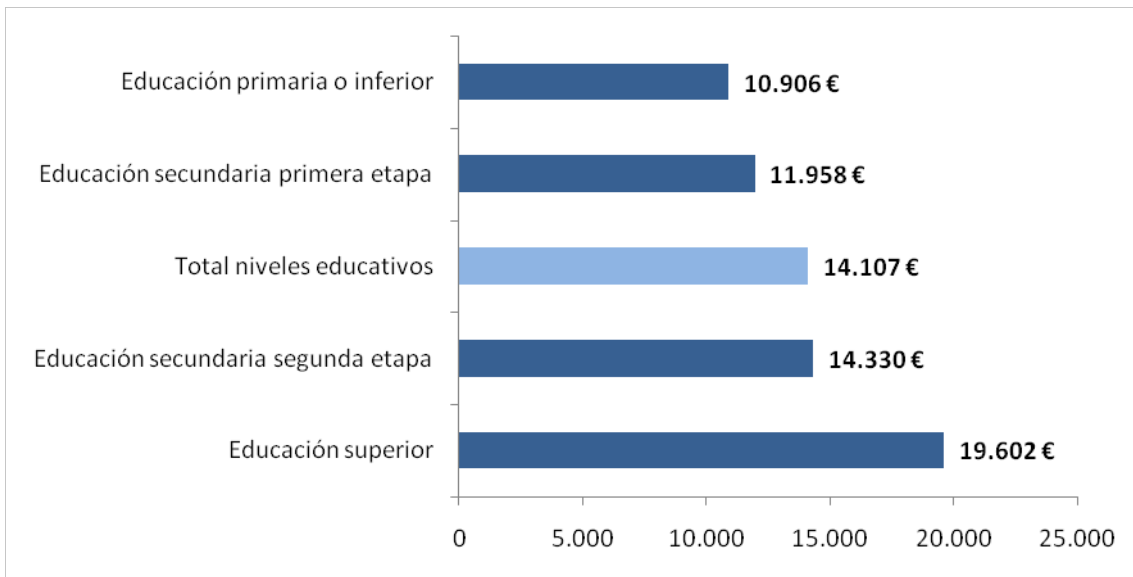


Fuente: elaboración propia con datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Por último, una comparación entre las rentas anuales medias de los hogares en función del nivel educativo alcanzado, muestra la mejor situación de los titulados universitarios que

obtienen una renta media de 19.602€, un 39% superior a la media del total de los niveles educativos.

**Gráfico 14. Renta anual neta media (año anterior al de la entrevista) por persona y unidad consumo por nivel de formación. España. Año 2012**



Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta de Condiciones de Vida. Instituto Nacional de Estadísticas

## 7. Conclusiones

Lejanos quedan los tiempos en los cuales un trabajador podía aspirar a permanecer en un puesto de trabajo toda su vida. La aceleración de los cambios sociales y tecnológicos obligan a que los trabajadores desarrollen una inversión continua en su empleabilidad, siendo una de las dimensiones primordiales de este proceso la inversión formativa.

Las universidades tratan de adaptarse a los nuevos cambios sociales y tecnológicos a través de una orientación de las enseñanzas hacia la adquisición de competencias, incluyendo de manera expresa en su currículo las competencias transversales. Por otra parte, la educación superior continúa aportando réditos a los trabajadores a medio y largo plazo, a través de la obtención de trabajos de mejor calidad de los obtenidos por los trabajadores de niveles formativos inferiores, así como de las competencias de capacidad de aprendizaje continuo que proporcionan a sus titulados. Sin embargo, el título universitario por sí solo ya no es garantía suficiente de empleabilidad, siendo necesario que el trabajador continúe en todo momento su proceso formativo. La Formación a lo Largo de la Vida, los aprendizajes formales, no formales e informales y el desarrollo profesional son las mejores garantías de la empleabilidad de los trabajadores.

La formación universitaria continúa siendo un elemento fundamental para contribuir a la mejora de la empleabilidad de los individuos, facilitando tanto un mejor acceso al primer empleo como unas mejores expectativas de promoción profesional y adaptabilidad ante los cambios.

## Referencias bibliográficas

- [1] Declaración conjunta de los Ministros Europeos de Educación (1999). “Declaración de Bolonia”.
- [2] Jornadas de Innovación Docente y Repositorio de Buenas Prácticas de la Universidad de Zaragoza. <http://www.unizar.es/innovacion/>
- [3] Hillage, J. and Pollard, E. (1998) “Employability: developing a framework for policy analysis”. Research Brief 85, Department for Education and Employment, London.
- [4] McQuaid, R.W. and Lindsay, C. 2005 “The concept of employability”. Urban Studies 42, 2, 197-219.
- [5] Agència Valenciana d’Avaluació i Prospectiva (2013) “Libro verde de la empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunidad Valenciana”. Páginas. 15 a 19).
- [6] Unesco. Lifelong Learning Institute (UIL). <http://www.uil.unesco.org/home/>
- [7] Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014). “Datos Básicos del Sistema Universitario Español. Curso 2013/2014”. Páginas 96 a 104.
- [8] McGrath, S. (2009) “What is employability?” Learning to support employability project paper 1. School of Education, University of Nottingham.
- [9] Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón. “Líneas de Estudio”. <http://acpua.aragon.es>