

# Contexto actual y determinantes de la inserción laboral de los titulados universitarios.

## Directrices para el análisis

Amparo Jiménez Vivas\*

Universidad Pontificia. Facultad de Educación  
C/ Compañía, 5. 37008 Salamanca  
ajimenezvi@upsa.es

---

### Resumen

Las reflexiones que se presentan a continuación responden al objetivo de revisar sistemática y rigurosamente las características fundamentales que definen el proceso de inserción socio-profesional de los titulados universitarios. Para ello, se precisan las características fundamentales de un mercado de trabajo donde la globalización, la evolución tecnológica y las nuevas formas de organización laboral están generando nuevas exigencias. Definimos esas exigencias centrándonos en las competencias profesionales y la formación más demandada. Entendemos que la universidad, como institución que debe estar en constante equilibrio con la comunidad, debe dar respuesta a los cambios sociales. Las necesidades y las demandas colectivas deben estar presentes en las propuestas universitarias en estos momentos de cambio y convergencia europea y mundial de los estudios superiores.

**Palabras clave:** inserción sociolaboral, titulados universitarios, competencias.

**Resum.** *Context actual i determinants de la inserció laboral dels titulats universitaris. Directrius per fer-ne l'anàlisi*

---

Les reflexions que es presenten a continuació responen a l'objectiu de revisar sistemàticament i rigorosa les característiques fonamentals que defineixen el procés d'inserció socio-profesional dels titulats universitaris. Per això s'hi detallen les característiques fonamentals d'un mercat de treball on la globalització, l'evolució tecnològica i les noves formes d'organització laboral estan generant exigències noves. Definim aquestes exigències centrant-nos en les competències professionals i la formació més demandada. Entenem que la universitat, com a institució que ha d'estar en un equilibri constant amb la comunitat, ha de donar resposta als canvis socials. Les necessitats i les demandes col·lectives han de ser presents en les propostes universitàries en aquests moments de canvi i convergència europea i mundial dels estudis superiors.

**Paraules clau:** inserció sociolaboral, titulats universitaris, competències.

**Abstract.** *Current context and conditionants of the professional insertion of university graduates. Analysis guidelines*

---

The reflections presented here respond to the objective of systematically and rigorously review the fundamental characteristics that define the process of social and professional

\* Profesora titular (MIDE).

integration of university graduates. This requires the fundamental characteristics of a labour market where globalization, technological change and new forms of work organization, among other criteria, have created new demands on graduates. We define those demands by focusing on the professional skills and the more required training. University, as an institution that should be in constant balance with society, must give a concrete response to social changes. In this regard, the needs and social demands should be present in the university proposals in such period of change of European and global convergence of higher education.

**Key words:** socio-professional insertion, university graduates, skills.

### Sumario

- |   |  |
|---|--|
| 1. El contexto actual de inserción laboral en el ámbito de los titulados universitarios | 2. Tipos de formación más demandada: titulaciones y formación complementaria |
|   | Referencias bibliográficas   |

## 1. El contexto actual de inserción laboral en el ámbito de los titulados universitarios

Para analizar los procesos de inserción en el mercado de los universitarios, es necesario, en primer lugar, describir los rasgos del mercado con el que se van a encontrar una vez terminados sus estudios y que va a condicionar su trayectoria profesional, para después pasar a analizar las pautas que determinan la transición del sistema educativo al laboral, tomando como referencia los elementos de análisis de investigaciones previas.

De este modo, y basándonos en la propuesta de la mayor parte de expertos en el tema, entendemos que, en el proceso de inserción, se da una múltiple interrelación de factores, que, en un esfuerzo de agrupación global, pueden dividirse en determinantes contextuales y determinantes personales.

Es, por tanto, un fenómeno complejo que para ser abordado «conlleva analizar variables, interpretarlas, combinarlas en un esquema lógico y establecer planes de acción» (Donoso y Figuera, 2007: 107).

Así, no es posible entender el funcionamiento del mercado en el momento actual sin tener ciertas referencias acerca de la trepidante evolución por la que ha pasado en las tres últimas décadas. Tenemos presente que esta evolución se ha producido a nivel global, mundial, aunque no ha sido totalmente uniforme, ni entre continentes, ni entre países, ni en ámbitos regionales dentro de un mismo país.

Sin embargo, y salvando estas matizaciones, sí podemos plantear valoraciones genéricas y comunes que regulan la evolución del mercado laboral y sus relaciones con entornos formativos en contextos desarrollados, tanto latinoamericanos como europeos.

A nivel general, esta evolución del mercado de trabajo se ha «caracterizado por la verificación de intensos y profundos procesos de cambio estructural, como son la feminización, el retraso en la edad de incorporación al empleo, el incremento del nivel de estudios y los cambios en la estructura sectorial y ocupacional» (Cuadrado e Iglesias, 2003: 37).

El mercado laboral se encuentra en permanente ebullición, igual que lo está la sociedad en la que vivimos.

Estas transformaciones constantes que viven los mercados de las sociedades más desarrolladas derivan en gran parte de la revolución científico-técnica que se está dando en el proceso de producción, que, por una parte, supone una reducción de la mano de obra, mientras que, por otra, demanda nuevas calificaciones, como señalaremos más adelante. Así, la reconversión industrial y productiva que la revolución científico-técnica genera provoca una inmensa movilidad horizontal y vertical de la mano de obra, cada vez más cualificada. Ello hace cada vez más impredecibles y complejas las biografías laborales, con cambios y alteraciones constantes de puestos, niveles y sectores productivos (Lamo, 1988).

Al mismo tiempo, podemos interpretar como otro indicador complementario del sistema productivo actual una transformación muy importante en el propio proceso de trabajo, donde se produce, siguiendo las propuestas de Saavedra (2008), una liberación de los trabajadores en relación con el proceso de producción. Esto es (analizando esencialmente el trabajo cualificado como objeto profesional de los titulados universitarios y de estas reflexiones), el entorno laboral se centra, más que en el trabajo manual o la producción industrial, en la tecnología y el conocimiento como factores clave.

Esta evolución del mercado de trabajo pone de manifiesto las transformaciones que ha experimentado en poco tiempo. Como indica Martínez (2002), se empieza a dibujar un nuevo panorama laboral, en el que predomina la contratación temporal, horarios diversos, tiempos parciales en el trabajo, movilidad, búsqueda de flexibilidad y competencia laboral, etc., frente a rasgos más tradicionales, como el predominio de contratos fijos, estabilidad en el empleo o dedicación a tiempo completo.

Para Latiesa, Núñez y Martínez (2001), la situación del nuevo mercado laboral se debe a la conjunción de ciertas transformaciones fundamentales, como son la globalización mercantil, la implantación y el desarrollo de las nuevas tecnologías, la emergencia de nuevas profesiones, la consolidación de una sociedad de consumo de masas, los cambios culturales y las nuevas formas de vida que evolucionan en la sociedad que hoy vivimos.

Todos estos cambios y transformaciones sociales están modificando las exigencias que los titulados universitarios se plantean en su búsqueda de empleo y estableciendo nuevas y, generalmente, más complejas vinculaciones entre la formación superior y el entorno sociolaboral. Uno de los elementos clave en esta evolución y cambio se refiere a la incorporación de herramientas tecnológicas nuevas, que mejoran tanto la calidad como la rapidez y la productividad en el trabajo.

En estos momentos, compartimos el posicionamiento de Gaio Alves (2005: 30) al señalar que si «en décadas anteriores el futuro de un titulado superior parecía garantizado y se asociaba además a un estatuto social y a un rendimiento económico alto, hoy en día vivimos en un clima de incertidumbre en cuanto a la relevancia y el valor de un título superior». También entendemos que el contenido de las ocupaciones y la propia descripción de los perfiles profesionales universitarios se han vuelto más complejos, ya que requieren más conocimientos intelectuales, más habilidades y, sobre todo, mayor reciclaje y cambio competencial.

### *1.1. Algunos condicionantes en el proceso de inserción socioprofesional de los titulados universitarios; movilidad laboral y sobrecualificación*

Las reflexiones planteadas hasta el momento nos permiten deducir cuáles son los dos grandes condicionantes de la inserción laboral en este nuevo mercado al que se enfrentan los titulados universitarios, a nivel general, una vez que finalizan sus estudios.

Por un lado, la flexibilidad laboral ha originado una movilidad en el empleo que incrementa la tasa de contrataciones, pero que disminuye la estabilidad del mismo.

Por otro lado, la escasez de puestos de trabajo, junto con la generalización de los niveles superiores de educación a los que accede la población, ha traído consigo un incremento de la competitividad por los puestos de trabajo que hace que las credenciales educativas aumenten y que se generalice el fenómeno de la sobrecualificación.

En cuanto a lo que se refiere a este último aspecto, creemos que evidencia una falta de ajuste entre la formación ofrecida desde los diferentes entornos formativos (donde, evidentemente, incluimos al universitario) y las exigencias del mercado sociolaboral.

Al mismo tiempo, en la explicación de la persistencia de situaciones de sobreeducación en la sociedad actual, hay que considerar otro tipo de interpretaciones que se centran en la propia lógica de crecimiento del sistema educativo. Según García (1998: 37), la sobreeducación puede ser interpretada como una consecuencia de la disimetría intrínseca que existe entre la demanda social de educación y el sistema económico. La demanda social de educación puede considerarse como un fenómeno imparable, propio de las sociedades industriales avanzadas. Tal demanda obedecería a aspiraciones individuales de formación, en el sentido más amplio, y de estatus social que son características de las sociedades democráticas modernas.

Además, Martínez (2002) apunta que la expansión de la universidad ha generalizado el fenómeno de la sobreeducación y las personas con más formación desplazan en muchos casos a los que tienen menor nivel formativo, ya que la titulación sigue siendo criterio de selección importante, aunque haya perdido cierto valor.

Nos encontramos ante una situación contradictoria, puesto que han sido enormes los esfuerzos realizados para que toda la población aumentara de forma

significativa sus niveles formativos para responder a las exigencias ciudadanas y laborales; sin embargo, poseemos un sistema productivo que no puede absorber la mano de obra tan cualificada que tiene. El subempleo como práctica profesional en la que un trabajador ocupa un puesto de trabajo de inferior cualificación profesional a la que posee es un fenómeno actual y lo suficientemente extendido como para considerarlo una situación objeto de reflexión cuando abordamos los procesos de inserción profesional de los titulados universitarios.

Al mismo tiempo, y haciendo aún más compleja esta situación, en la medida que «aumenta la competencia por el acceso a las relativamente escasas oportunidades deseables de empleo, aumentan también los requisitos educativos, en esta medida, la educación superior pierde valor económico y social para los grupos que no puedan participar en esta competencia con probabilidades de éxito» (Saavedra, 2008: 4).

Existen diversas formas de indagar sobre la adecuación entre la formación y el empleo. Se puede medir según la clasificación de los puestos de trabajo y su correspondencia con el nivel educativo adecuado para su realización, según la media de los años de estudio o a partir de la opinión subjetiva de los trabajadores. Nos parece acertada la propuesta por la que se entiende a un trabajador sobreeducado como aquel cuyo nivel académico excede al exigido o requerido para ocupar el puesto de trabajo que desempeña.

Por otro lado, el marco institucional de los últimos años, que ha favorecido la flexibilidad y la movilidad laboral de los trabajadores, puede haber afectado al rendimiento de los recursos educativos en términos de la calidad del empleo logrado. Si se considera que el logro de la estabilidad laboral constituye uno de los factores que informan de la calidad del empleo, las medidas tendentes a flexibilizar el mercado de trabajo, si bien han favorecido el acceso a la primera ocupación, han podido originar «dificultades de estabilización y elevados índices de rotación laboral que dificultan la adquisición de capital humano por medio de formación en la empresa y el desarrollo de carreras laborales ordenadas» (García, 1998: 65-66). El análisis de la inserción laboral debe de tener en cuenta que estos son los determinantes del mercado actual y que los jóvenes se enfrentan a una realidad muy distinta a la de décadas anteriores.

### *1.2. La empleabilidad en el contexto universitario*

Un nuevo concepto a tener en cuenta a la hora de analizar la inserción laboral de los jóvenes es el de empleabilidad.

Sin entrar en el debate actual sobre si la universidad debe abordar como objetivo primordial el desarrollo de la empleabilidad de sus egresados, cuestión que nadie duda, aunque no todos están de acuerdo en su importancia frente a la difusión de la cultura o el desarrollo del espíritu crítico entre otras de sus funciones, debemos precisar qué implica el término *empleabilidad* en dicho campo.

De esta manera, la aportaciones y las definiciones al término han ido evolucionando tal y como lo ha hecho el mercado laboral. Así, partimos de aportaciones «estables» que se centran en abordar la empleabilidad como la capacidad inicial para conseguir un empleo, hasta visiones a más largo plazo centradas en la capacidad de un profesional para incorporarse al mercado laboral y mantener una posición estable dentro del mismo, que es variable a lo largo de toda la carrera profesional.

Entendemos, compartiendo las propuestas de García Manjón (2009: 144), que implica «el grado de atracción que un individuo tiene para el mercado de trabajo a lo largo del tiempo, lo cual se materializa en la valoración de la aportación de valor que éste realiza al empleador o a la sociedad en su conjunto».

De hecho, pueden diferenciarse dos tipos de empleabilidad (Círculo del Progreso, 2003: 205):

1. *Empleabilidad de inicio o capacidad de inserción laboral*, que considera la capacidad de alguien que acaba de finalizar sus estudios para encontrar un puesto de trabajo dentro de su ámbito de conocimiento. En esta fase inicial, el enfoque predominante es el externo, orientado a maximizar la visibilidad del candidato e incrementar su potencial de diferenciación ante las empresas.
2. *Empleabilidad a largo plazo*, que considera la empleabilidad en una fase más avanzada de la carrera profesional. En esta fase coexisten dos enfoques: el externo, orientado a la visibilidad y a la diferenciación del candidato en el entorno profesional, y el interno, orientado al mantenimiento del puesto actual.

El carácter dinámico de la empleabilidad hace que ésta no pueda ser aislada de los cambios del entorno, tanto social como económico. En este sentido, el profesional se encuentra con tres tendencias que están actuando de forma simultánea y que pueden agruparse bajo un nombre común: el de la dispersión, que puede ser geográfica, debido al fenómeno de la globalización; temporal, que hace referencia al concepto de horario de trabajo, cada vez más difuso y de funciones, propio de aquellos profesionales capaces de interactuar con perfiles muy diferentes y cambiantes, en términos de conocimientos, capacidades y habilidades, en una permanente adecuación a la diversidad de la empresa contemporánea (Círculo del Progreso, 2003: 205).

La adopción del concepto de empleabilidad ha supuesto una notable transformación en la aproximación que, desde el mundo laboral, se realiza sobre la formación. De percibir la formación como una mera herramienta inicial cuyo objetivo principal se centra en la adquisición de los conocimientos que serán necesarios para desarrollar una actividad profesional, se ha pasado a contemplarla como una actividad continua que se desarrolla durante toda la etapa laboral.

En esta misma línea, se hace necesario, por tanto, estudiar precisamente las capacidades y las modalidades formativas favorecedoras de la empleabilidad, como orientaciones que la universidad necesita tener en cuenta a la hora

de formar a los profesionales del futuro. Así, el grado de vinculación entre los individuos y el empleo (estable, de calidad y a largo plazo) depende de una serie de cualidades, capacidades, motivaciones o intereses que son valorados como necesarios y eficaces por el mercado de trabajo, bien de manera genérica o que cambian en la evolución del propio contexto sociolaboral.

Como se ha comentado, estas transformaciones hacen necesario disponer de un amplio repertorio de competencias asociadas a una importante capacidad de cambio que favorezcan la empleabilidad (Rico, 2003). Para que la universidad pueda formar en esa dirección, interesa conocer la demanda actual y de futuro más próximo de las competencias, entendiendo que son la respuesta a los requisitos que generan para las empresas las nuevas formas de organización del trabajo. Se hace imprescindible, por tanto, realizar una revisión global de aquellas competencias y habilidades que la investigación especializada está apuntando como las más apropiadas para facilitar la inserción laboral en estos nuevos escenarios de trabajo.

Las competencias se convierten, por tanto, en elementos clave e imprescindibles en la comprensión del concepto de empleabilidad y, al mismo tiempo, del perfil profesional, ya que definen la identidad profesional de las personas que, con una titulación académica determinada, llevan a cabo una labor determinada (Yaniz y Villardón, 2006).

## **2. Tipos de formación más demandada: titulaciones y formación complementaria**

El impacto de la formación universitaria en las posibilidades de empleo de cada individuo depende en gran medida del atractivo (demanda) que cada titulación tiene para el mercado de trabajo, lo que, a su vez, está determinado tanto por la oferta como por la demanda de titulados, es decir, por el equilibrio existente para cada titulación entre el sistema educativo y el mundo laboral.

Como ya se ha comentado (y teniendo en cuenta que este tipo de afirmaciones están sujetas a muchos matices: país, coyuntura económica, tipo de estudios, etc.), los titulados universitarios tienen más posibilidad de trabajar que otras personas con niveles formativos inferiores.

Los titulados universitarios, por tanto, se pueden considerar un grupo privilegiado, ya que ostentan las menores tasas de desempleo, y el empleo que consiguen suele ser más estable, mejor remunerado y adecuado a su formación. Es cierto que el tiempo que dedican a la obtención de su titulación supone retraso en el inicio de su proceso de transición a la vida activa, pero cuando terminan sus estudios y emprenden la búsqueda de empleo, su transición a la vida activa suele ser de mayor calidad y con mejores resultados que la de personas con nivel educativo inferior.

Como comentan Latiesa, Núñez y Martínez (2001), el problema de encontrar un empleo que sea adecuado a las cualificaciones de las personas es característico de las sociedades industrializadas. Ahora bien, este problema no se presenta en la misma medida en los diferentes contextos o países, aunque puede

mos generalizar que, a nivel global, los universitarios acceden a trabajos más estables, mejor remunerados, más adecuados a sus calificaciones y la discriminación por razón de sexo es menor que en el caso de otros trabajadores menos cualificados.

Por su propia naturaleza, el empleo cualificado muestra como rasgo definitorio el elevado grado de exigencia de una titulación universitaria, que está presente en más del 78% de la oferta analizada por el Informe Infoempleo (Círculo del Progreso, 2003). Esta relación favorable entre formación universitaria y empleabilidad muestra, sin embargo, notables diferencias entre las distintas titulaciones y debe ser muy matizada. Diferenciando entre los cuatro grandes grupos de titulaciones: técnica, jurídico-social, científico-sanitaria y de humanidades, el que cuenta con mayor demanda es el primero (según el informe citado, con un 64% de la oferta de empleo cualificado). Le sigue el área jurídico-social, que logra atraer a un 27,5% de los perfiles demandados. Con valores mucho menores, se encuentra el área científico-sanitaria y, especialmente, la de humanidades.

El Plan Nacional de Evaluación de Calidad de las Universidades (Consejo de Universidades, 2000), desarrollado sobre la universidad española, confirma estas diferencias, pues, según indican, es frecuente encontrar unidades académicas que valoran muy positivamente la inserción laboral de sus titulados, tanto en términos cuantitativos como cualitativos —calidad del empleo—, hecho no se produce de forma similar en las diferentes áreas científicas, sino que se concentra especialmente en las carreras tecnológicas. Por el contrario, en algunas titulaciones de las áreas de humanidades, se detecta una fuerte preocupación por las bajas tasas de empleo de sus titulados.

En este sentido, son numerosos los autores que afirman que algunas carreras tienen unas salidas profesionales difusas e incluso un campo profesional no definido, como, por ejemplo, los estudios de educación. En un mercado que aparece segmentado, las ciencias de la educación presentan mayores dificultades para insertarse profesionalmente.

Acorde con lo citado hasta el momento y referido como ejemplo de estudios y titulaciones similares, en la Facultad de Educación de la Universidad Pontificia de Salamanca (España), se están llevando a cabo distintas acciones para investigar la realidad laboral de sus egresados desde 1999 hasta nuestros días<sup>1</sup>.

1. Son las siguientes:

- 1999-2000: «El diagnóstico de la formación académica y su relación con el empleo en los licenciados de CC. de la Educación de la Universidad Pontificia de Salamanca» (Junta de Castilla y León).
- 2003-2004: «Diagnóstico formativo e inserción laboral de los titulados por la Facultad de CC. de la Educación de la Universidad Pontificia de Salamanca: estudio comparativo entre titulados hombres y mujeres» (Fondo Social Europeo correspondiente a la iniciativa comunitaria EQUAL en España).
- 2005-2006: «Análisis de perfiles profesionales y competencias, tanto genéricas como específicas, de las titulaciones de la Facultad de CC. de la Educación de la UPSA» (Junta de Castilla y León. Orden EDU/995/2005).

Aun así, en el informe de autoevaluación de la Facultad, encontramos que, entre los puntos débiles de las titulaciones de Psicopedagogía, Educación Social o Pedagogía (como ocurre con estas titulaciones en los distintos contextos, tanto nacionales como internacionales, donde se desarrollan) figuran aspectos como:

- Desconocimiento de la empleabilidad de los graduados.
- Inexistencia de un seguimiento en el acceso profesional del alumnado.
- Desconocimiento de la titulación y sus salidas profesionales por parte de los alumnos.

Por dichos motivos, entre sus propuestas de mejora aparece la necesidad de establecer relaciones con el mundo laboral de los titulados. Las universidades deben, progresivamente y al ritmo que la situación del momento requiera, adaptarse a las necesidades y a las expectativas sociales, por lo que, a la hora de ser evaluadas, se ha de tener en cuenta que una de sus funciones consiste en formar profesionales que se adapten a las demandas del mercado (Jiménez Vivas, 2009: 4).

No existe ninguna duda respecto a la importancia que tienen en cualquier descripción del mercado de trabajo las divergencias detectadas entre los titulados de las diferentes carreras, sobre todo si se tiene en cuenta que esas divergencias existen a todos los niveles: en el momento de incorporarse al mercado de trabajo; al proseguir estudios de postgrado y de formación avanzada; en los modelos sobre niveles de empleo a los tres años de la graduación, y en los niveles de ingresos alcanzados.

Sin embargo, también parece que hay un acuerdo entre la mayoría de los expertos actuales al afirmar que aquellos graduados que pretenden mantenerse en los trabajos ajustados a la titulación, además de la formación universitaria, deberán acreditar otra serie de conocimientos y habilidades especializadas que deberán adquirir a través de programas de formación particularizada (másters, postgrados, etc.).

Esta formación de postgrado extiende sus efectos a lo largo de toda la vida laboral. De hecho, se identifican dos papeles complementarios, en función del momento en que se encuentre el profesional en su carrera (Círculo del Progreso, 2003: 269):

- *Facilitador de la inserción laboral en la fase inicial de la carrera profesional.* Este papel es crucial para los titulados sin experiencia o con experiencia

---

— 2006-2007: «Análisis de las competencias profesionales (proyecto europeo *Tuning*) a partir de las valoraciones de los alumnos de las diferentes titulaciones de la UPSA; su concreción en el diseño de actividades docentes» (UPSA).

— 2007: «Los perfiles profesionales y la adecuación laboral de las titulaciones de la Facultad de CC. de la Educación de la UPSA; valoraciones de egresados, alumnos y profesores» (UPSA).

— 2007: «La formación profesional de los titulados universitarios; la profesionalización como criterio de calidad de la enseñanza superior» (Ministerio de Asuntos Exteriores. Agencia de Cooperación Internacional).

reducida. En este caso, el desarrollo acelerado de competencias que supone un postgrado compensa la poca experiencia del candidato y mejora su potencial diferenciador.

- *Garante de empleabilidad a través del desarrollo de habilidades directivas o adquisición de conocimientos altamente especializados.* En este caso, se habla de una «actualización» del perfil profesional que puede permitir relanzar una carrera.

La evolución de la formación de postgrado apunta, según el informe citado, hacia un crecimiento de la valoración de áreas más especializadas y de menor tamaño. Cada titulación presenta un perfil específico para su demanda de postgrado, como resultado de dos variables: la valoración global de postgrado y el tipo de programa requerido. Considerando ambos perfiles, pueden vislumbrarse las distintas visiones que el mundo empresarial mantiene de esta formación. La primera de estas visiones percibe a la formación de postgrado como un refuerzo en una carrera profesional continua. En este caso, tanto la titulación como el programa del postgrado están centrados en una misma área de conocimiento, aunque el postgrado puede presentar un mayor nivel de especialización. En el segundo caso, la titulación de base y la formación de postgrado no tienen relación entre sí. Se asiste, por tanto, a un cambio de orientación en la carrera profesional (Círculo del Progreso, 2003: 270).

Otro tipo de formación muy solicitada es el conocimiento de lenguas extranjeras, ya que, en esta sociedad global o era de la globalización, el conocimiento de idiomas es uno de los elementos fundamentales en la empleabilidad. Esto se debe a que, cada vez más, las empresas establecen relaciones comerciales con otras de fuera de su ámbito nacional y hay que buscar una lengua común válida para la intermediación. La lengua inglesa es la que ocupa el primer lugar dentro de la oferta que solicita conocimientos idiomáticos, si bien la exigencia de conocimientos de lenguas extranjeras depende, en gran medida, de la actividad desarrollada en el puesto.

Como resumen de lo anteriormente expuesto, resaltamos los resultados de un estudio realizado por la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, 2004) a responsables de recursos humanos en empresas que desarrollan su labor en el territorio nacional, que se inscribe en el marco más amplio de la *Encuesta de inserción laboral, estudio sobre el ajuste entre la universidad y el mercado laboral*, compuesta por tres grandes encuestas nacionales: la primera, de «titulados universitarios»; la segunda, de «estudiantes universitarios», y esta última, de «empleadores». En síntesis, el estudio se orienta a conocer cuál es la opinión de las empresas sobre la preparación de los titulados universitarios contratados en un pasado reciente y qué aspectos se consideran mejorables, con la finalidad de aproximar la educación universitaria a las necesidades y a las demandas reales del mercado laboral. Los datos muestran que los aspectos más valorados por las empresas en el proceso de selección de titulados universitarios son «la carrera estudiada», «la personalidad», «el conocimiento de informática», «el comportamiento durante la entrevista», «tener

experiencia laboral», «haber realizado prácticas en su misma empresa durante la carrera», «la especialización dentro de la carrera», «el conocimiento de idiomas», «haber realizado prácticas en otras empresas durante la carrera» y «la posesión de estudios de postgrado (máster o doctorado)». En cambio, en el otro extremo, «la nota del expediente académico», «las recomendaciones de terceras personas» y «la reputación del centro universitario donde estudió» son los aspectos menos valorados.

En esta línea, el proyecto piloto *Tuning* (González y Wagenaar, 2006; Beneitone y otros, 2007) también incide en la necesidad de conocer de manera rigurosa el proceso de inserción laboral de los titulados universitarios y el análisis exhaustivo de sus competencias para orientar los títulos de grado, tanto en el espacio europeo de educación superior, como en el contexto latinoamericano. El diagnóstico cierto y objetivo de la formación más demandada en la actualidad desde el mercado laboral permite, entre otros criterios, mantener o eliminar algunos títulos superiores existentes y reestructurar los contenidos y la metodología de la enseñanza universitaria. Entramos en un modelo donde las competencias a desarrollar (adquirir) por los alumnos se convierten en ejes que estructuran los títulos de grado, y su adquisición, por tanto, en un objetivo claro de cualquier estudio universitario.

La consecución de las competencias, tanto genéricas como específicas, descritas en el estudio posibilitará una mayor vinculación entre la educación superior y el empleo, puesto que se formarán a profesionales competentes y adaptables a nuevos retos. Se pretende «diseñar proyectos formativos que sitúen a los estudiantes en condiciones de generar aplicaciones prácticas para mejorar la vida social y el área profesional de cada titulación» (Yaniz y Villardón, 2006: 15).

Al mismo tiempo, se pone en evidencia la necesaria y compleja integración en los estudios universitarios de los diferentes aspectos que configuran las competencias. Aspectos que, según Villa y Villa (2007), deben integrar variables relacionadas con las actitudes y los valores, el conocimiento y las habilidades intelectuales, las técnicas, las normas y los procedimientos que diferencian la actuación y el comportamiento en el correcto desempeño académico actual y profesional futuro.

## Referencias bibliográficas

- AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (2004). *Encuesta de inserción laboral*. Madrid: Omán.
- BENEITONE, P. y otros (2007). *Tuning América Latina: Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina*. Deusto: Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- CÍRCULO DEL PROGRESO (2003). *Informe Infoempleo 2003: Oferta y demanda del empleo cualificado en España*. Madrid: Círculo del Progreso, BBVA.
- CONSEJO DE UNIVERSIDADES (2000). *Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades: Informe anual de la Segunda Convocatoria*. Madrid: MEC.
- CUADRADO, J.R.; IGLESIAS, C. (2003). *Cambio sectorial y desempleo en España*. Bilbao: Fundación BBVA.

- DONOSO, T.; FIGUERA, M.P. (2007). «Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción y orientación profesional». *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 11, 5 (1), 103-124.
- GAIO ALVES, M. (2005). «La inserción profesional de titulados superiores desde una perspectiva educativa». *Revista Europea de Formación Profesional, CEDEFOP*, 34, 30-34.
- GARCÍA, M.I. (1998). *Recursos formativos e inserción laboral de los jóvenes*. Madrid: CIS.
- GARCÍA MANJÓN, J.V. (2009). *Hacia el espacio europeo de educación superior: El reto de la adaptación de la universidad a Bolonia*. La Coruña: Netbiblo.
- GONZÁLEZ, J.; WAGENAAR, R. (2006). *Tuning educational structures in Europe II*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- JIMÉNEZ VIVAS, A. (2009). «Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre la universidad y el mercado laboral». *Revista Iberoamericana de Educación*, 50 (1), 25 de julio, 1-8.
- LAMO, E. (1988). «Universidad y mercado de trabajo». En: GRAO, J. *Planificación de la educación y mercado de trabajo*. Madrid: Narcea.
- LATIESA, M.; NÚÑEZ, J.; MARTÍNEZ, R. (2001). *Políticas y sociología: ámbitos académico y laboral*. Granada: Universidad de Granada.
- MARTÍNEZ, R. (2002). *La inserción laboral de los universitarios: Evaluación de las prácticas en empresas en la Universidad de Granada*. Granada: Universidad de Granada.
- RICO, R. (2003). «Nuevas competencias y nuevas formas de organización del trabajo». *I Congreso de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios*. Valladolid: Universidad Europea Miguel de Cervantes.
- SAAVEDRA, M.G. (2008). «Postgrados y demandas laborales: la evaluación de las profesiones». *Revista Iberoamericana de Educación*, 46 (9), 10 de septiembre, 1-14.
- VILLA SÁNCHEZ, A.; VILLA LEICEA, O. (2007). «El aprendizaje basado en competencias y el desarrollo de la dimensión social en las universidades». *Educar*, 40, 49-67.
- YANIS, C.; VILLARDÓN, L. (2006). *Planificar desde la competencia para promover el aprendizaje*. Bilbao: ICE de la Universidad de Deusto.