

La inserción laboral de los universitarios: formación vs entorno

Francisco Pérez

Universitat de València e Ivie

**II Jornadas de Postgrado en Iberoamérica: “El futuro del empleo”
Universidad Internacional de Andalucía
Asociación Universitaria Iberoamericana de Posgrado**

Sevilla, 23 de enero de 2019

Ivie

Las universidades ante los retos laborales de los titulados

- Los universitarios se enfrentan a retos formativos relacionados con los complejos procesos de inserción laboral que les esperan:
 - La demanda de capital humano es mayor que nunca, pero los perfiles de los conocimientos y competencias profesionales son muy cambiantes: **¿qué formación necesitarán para tener éxito en la inserción y a lo largo de su vida laboral?**
 - La digitalización está transformando el mapa del saber y los métodos de aprendizaje, acceso y validación del conocimiento: **¿cómo van a ser/cambiar las profesiones en la era digital?**
 - Los tejidos productivos e institucionales crean empleo cualificado y absorben conocimiento con intensidad muy desigual: **¿en qué actividades y en qué lugares encontrarán empleo?**
- En España esas preguntas se plantean en un escenario particular, caracterizado por:
 - Elevado desempleo de los jóvenes y abundante infraempleo de los titulados
 - Importantes diferencias territoriales en el uso productivo del conocimiento
 - Escasa tradición de movilidad, en especial para estudiar grados universitarios
 - Disparos puntos de vista en/de las universidades sobre cuál es su responsabilidad en la inserción de los egresados: algunos piensan que no la tienen y otros que es elevada

Perspectiva de esta presentación

- Análisis empírico de la inserción laboral de los universitarios españoles
 - Revisar los rasgos básicos del empleo de los titulados en los últimos años
 - Contemplar los procesos de inserción desde una perspectiva más amplia que la de tener o no tener un empleo
 - Identificar los factores que intervienen y condicionan la inserción: personales, institucionales de las universidades y de entorno socioeconómico
 - Evaluar el papel que asumen las universidades en la inserción de sus titulados
- Aprovechar las mejoras (importantes) de la información y los análisis recientes sobre empleabilidad e inserción de los titulados en España:
 - Dos bancos de datos recientemente publicados por el MECYD y el INE (2016 y 2017)
 - Dos monografías de la FBBVA y el Ivie (2016 y 2018):

Monografías Fundación BBVA-Ivie



La universidad española: grupos estratégicos y desempeño. Fundación BBVA, 2016.

https://w3.grupobbva.com/TLFU/dat/DE_2016_IVIE_Universidad_espanola_grupos_estrategicosweb.pdf



Itinerarios de inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad: formación universitaria vs entorno. Fundación BBVA, 2018

<https://www.fbbva.es/publicaciones/itinerarios-insercion-laboral-factores-determinantes-la-empleabilidad/>

Empleabilidad e inserción

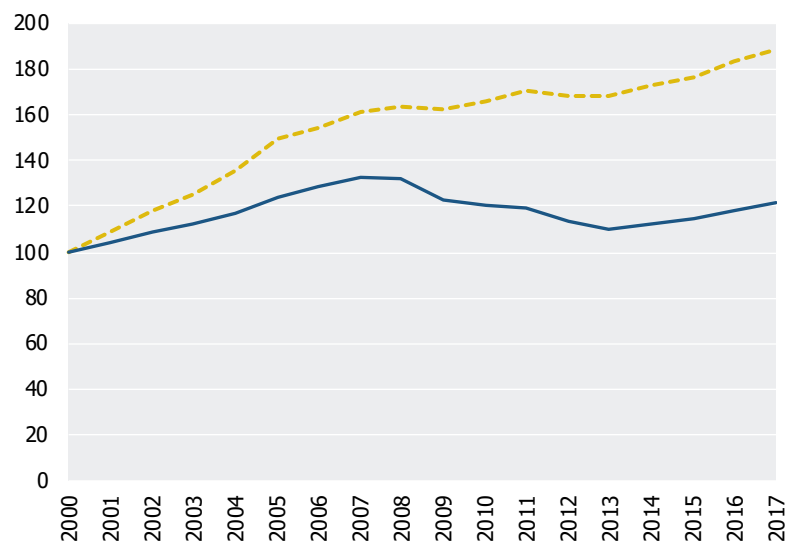
- **Empleabilidad:** conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades con las que se ha de dotar un estudiante para ejercer adecuadamente las profesiones para las que un título acredita
- **Trayectoria de inserción laboral:** itinerario de ocupaciones desempeñadas por un titulado en los años posteriores a su graduación y conjunto de características de las mismas
- **Preguntas:**
 - ¿Qué sabemos sobre la empleabilidad y las trayectorias laborales de los titulados universitarios españoles en la última década?
 - ¿De qué factores depende el éxito en la inserción de los universitarios?
 - ¿Cuál es la responsabilidad de las universidades en la empleabilidad? ¿Y en la inserción?
 - ¿Desarrollan actuaciones relevantes las universidades para favorecer la empleabilidad? ¿Qué tipo de universidades son más sensibles?

Situación laboral de los universitarios en España

- La evolución del empleo de los universitarios es más favorable que la del resto de personas, creciendo incluso durante la crisis
- Pero su inserción laboral también presenta problemas: su tasa de paro se aproxima al 9% y en el caso de los menores de 35 años se eleva hasta el 14,7%

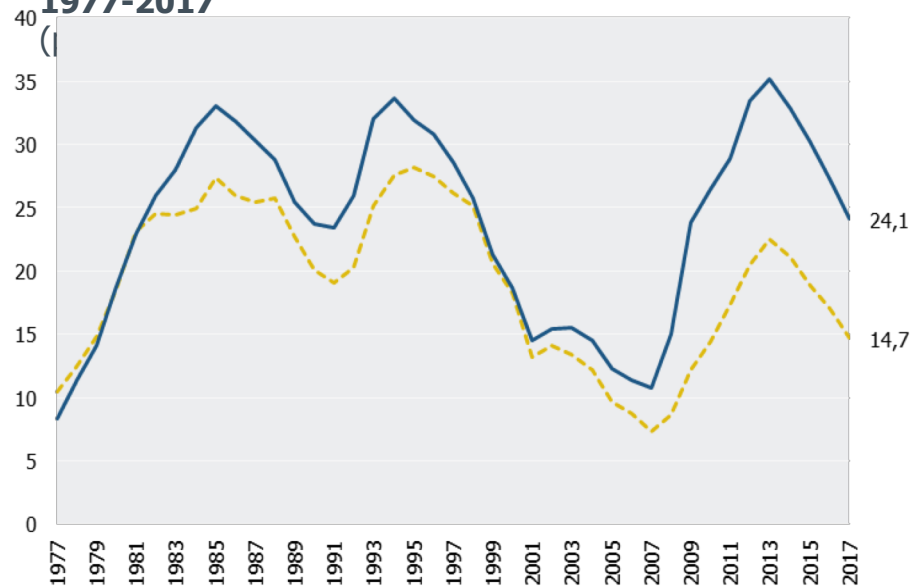
Población ocupada con estudios universitarios y total. España, 2000-2017 (2000=100)

(2000=100)



--- Universitarios

Tasa de paro de la población con estudios universitarios y total, menor de 35 años. España, 1977-2017



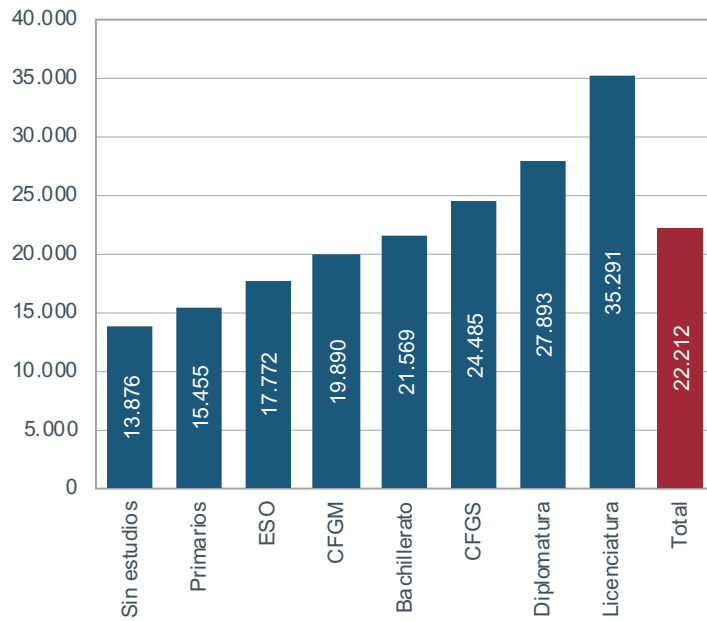
--- Total

--- Total

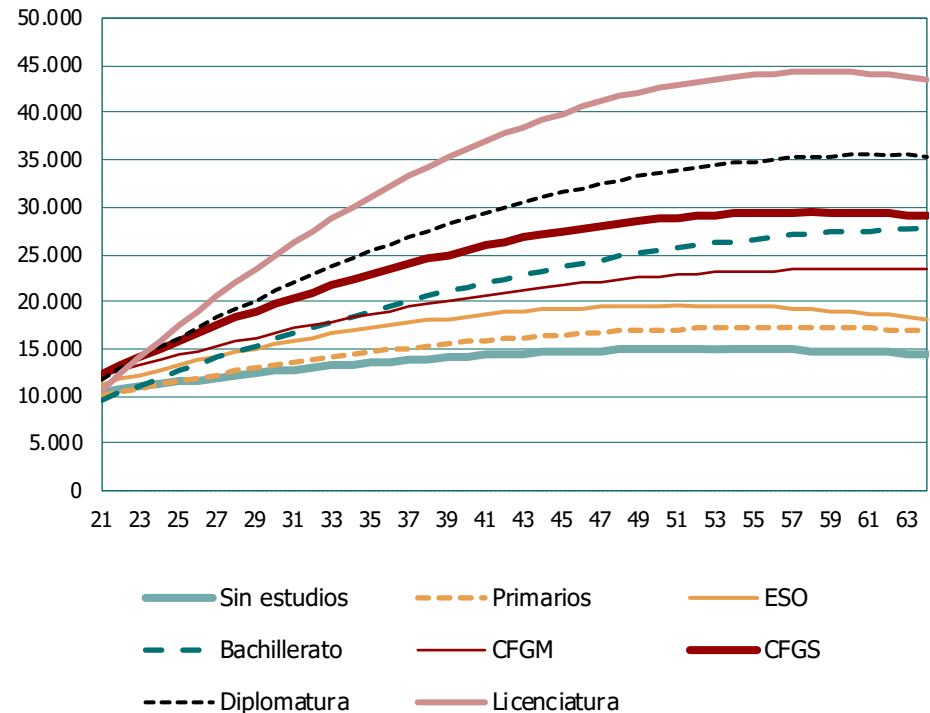
Situación laboral de los universitarios en España

- Los universitarios perciben salarios medios más elevados, pero las ventajas salariales se alcanzan sobre todo conforme avanza la vida laboral

Salario bruto anual por nivel de estudios. España. 2014 (euros)



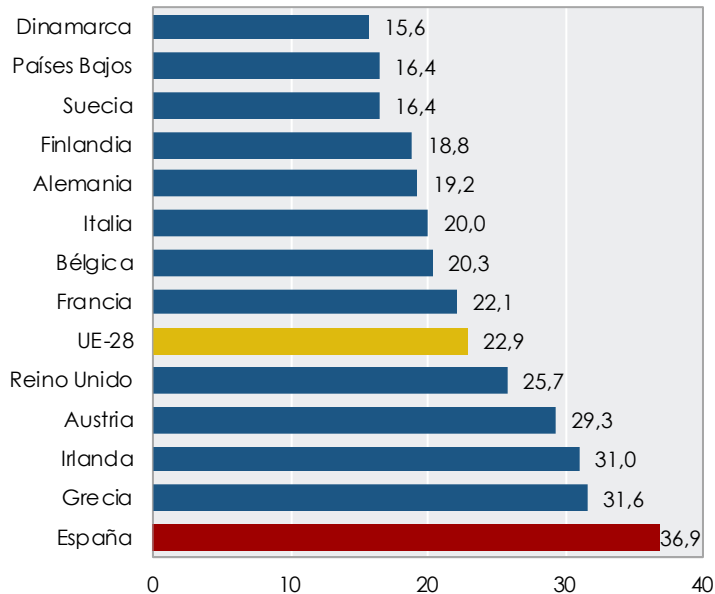
Perfil de ingresos a lo largo del ciclo vital. España. 2014 (salario bruto anual en euros)



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal 2014, INE y elaboración propia.

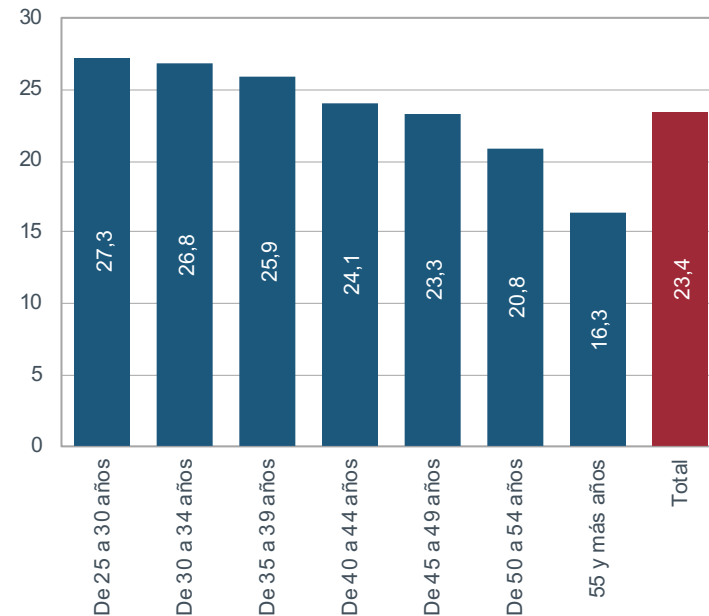
Situación laboral de los universitarios en España

Ocupados sobrecualificados con estudios superiores. Comparación internacional, 2017
(porcentaje)



Fuente: Eurostat

Ocupados sobrecualificados con estudios universitarios por grupo de edad. España. 2017
(porcentaje)

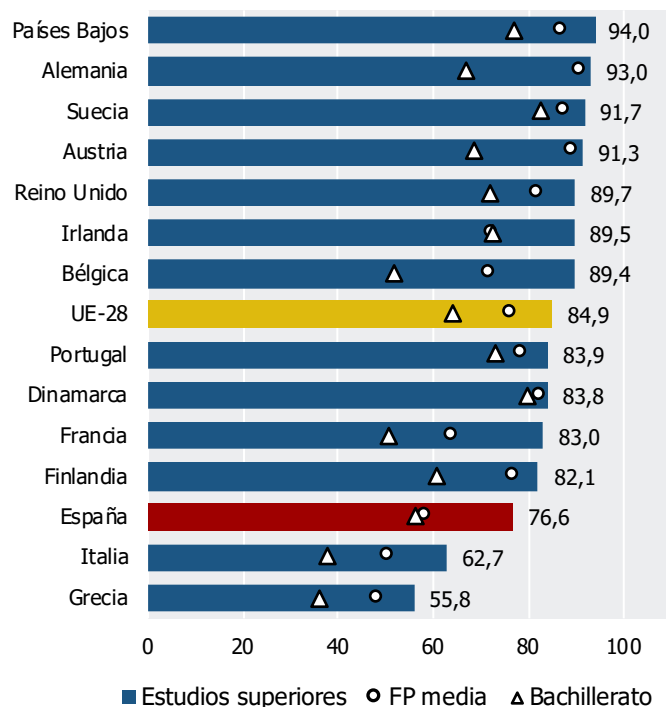


Fuente: INE y elaboración propia

- Otra dimensión relevante de la inserción es la ocupación a la que se accede: el desajuste entre las ocupaciones de los titulados superiores (universitarios y de formación profesional superior) y sus estudios es más frecuente en España
- El desajuste formación-ocupación es mayor entre los más jóvenes

Situación laboral de los universitarios en España

Tasa de empleo de la población de 20 a 34 años, que terminó sus estudios entre hace 1 y 3 años. Comparación internacional, 2017 (porcentaje)



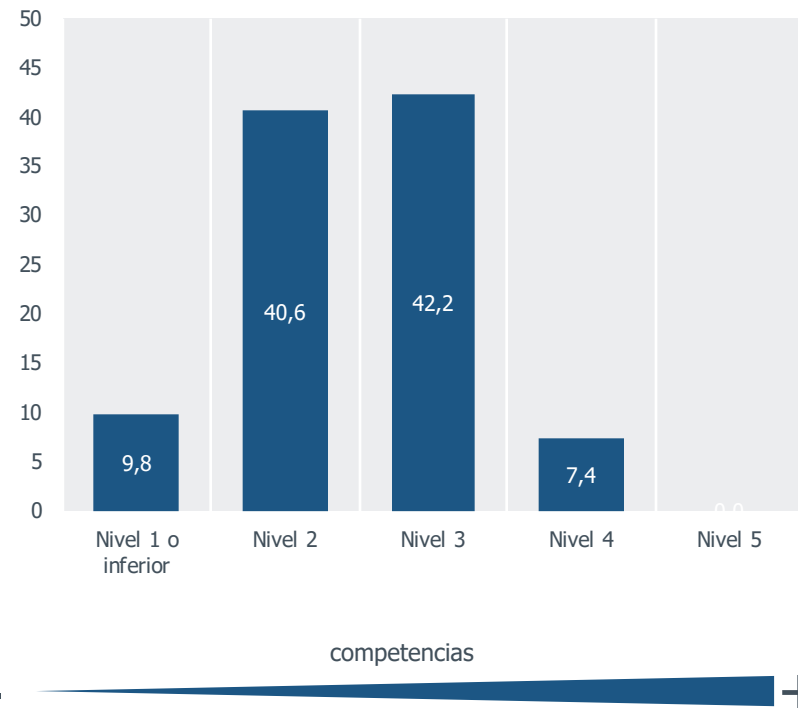
- El porcentaje de jóvenes titulados superiores (universitarios y de formación profesional superior) que están empleados es menor en España que en la mayoría de países de la UE
- El tejido productivo importa para la inserción de los titulados: a mayor intensidad en conocimiento de las actividades económicas menor desajuste entre formación y ocupación

Fuente: Eurostat

Situación laboral de los universitarios en España

- El problema del infraempleo es mucho menor entre los universitarios mejor preparados: pocos titulados con altos niveles de competencias ocupan puestos que no requieren cualificación
- ¿Es ficticia la sobrecualificación de algunos/muchos universitarios? ¿Se corresponden sus empleos con sus competencias efectivas?

Universitarios según nivel de competencias en matemáticas que están en ocupaciones que no requieren formación universitaria. Menores de 35 años. España, 2012 (% sobre el total de sobrecualificados)



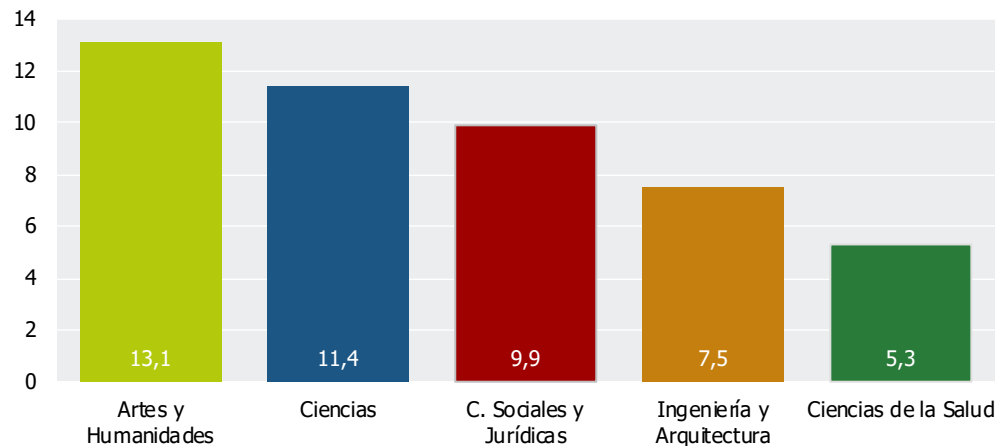
Fuente: OCDE y elaboración propia

Nota: Datos basados en el informe PIAAC

Situación laboral de los universitarios en España

- La situación no es la misma para todos los universitarios: las posibilidades de inserción y la intensidad del desempleo varían mucho por ramas de estudio y titulaciones

Tasa de paro de la población con estudios universitarios por rama de estudio. España, 2017. (Porcentaje)

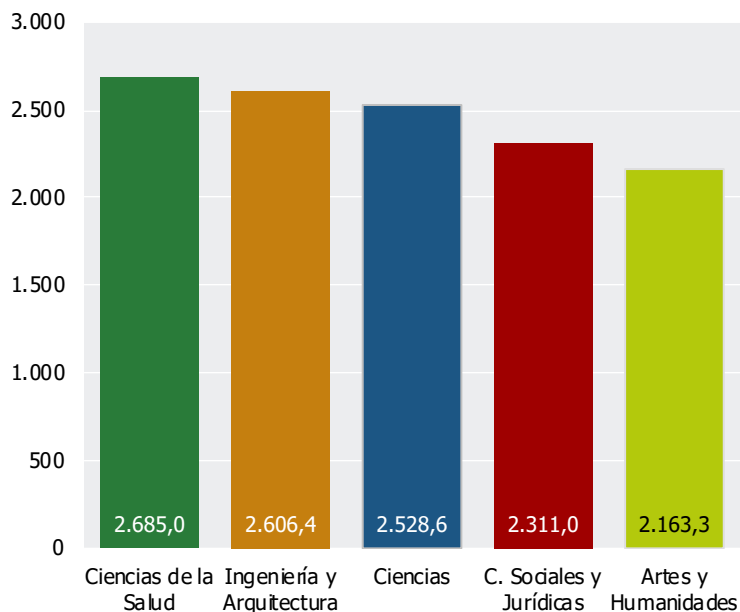


Fuente: Encuesta de Población Activa con variables de submuestra, INE y elaboración propia.

Situación laboral de los universitarios en España

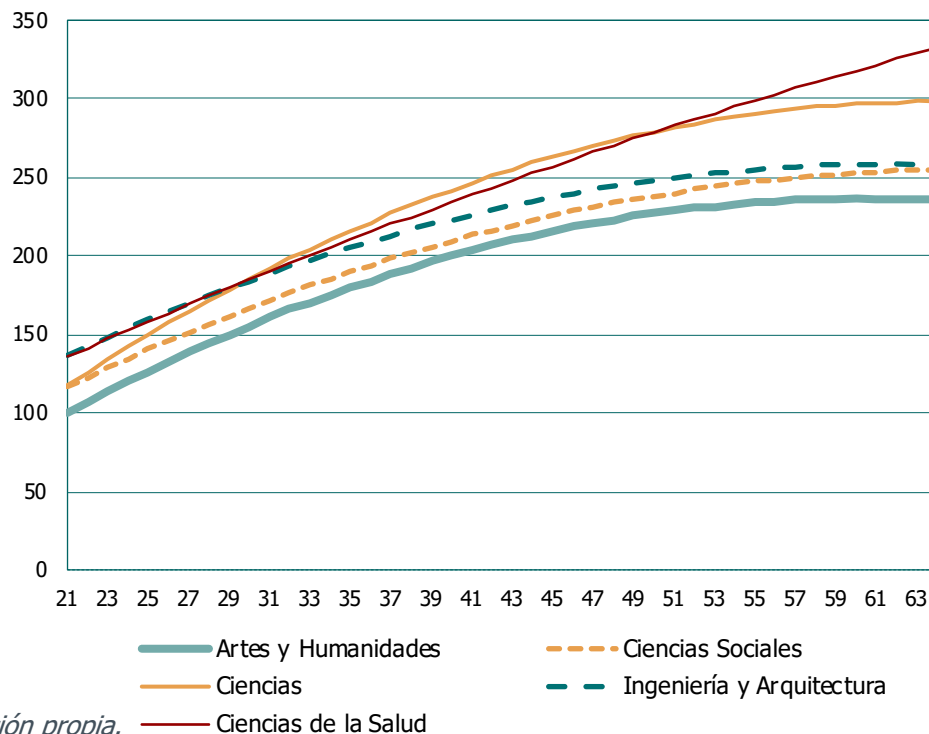
- Los estudios cursados importan también para el nivel salarial medio
- Los titulados de Ciencias de la salud y Ciencias presentan perfiles de mejora salarial más prolongados y los de humanidades más bajos

Salario medio bruto mensual. Población con estudios superiores según rama de enseñanza. España. 2015 (euros)



Perfil de ingresos a lo largo del ciclo vital de la población con estudios superiores según rama de enseñanza. España. Media 2006-2016

(Salario medio mensual del empleo principal en euros. Individuo de Artes y Humanidades con 21 años=100)



Fuente: Encuesta de Población Activa con salarios, INE y elaboración propia.

La inserción laboral de los titulados: dimensiones y determinantes

| Dimensiones que la información considera |
|--|
| Empleo |
| <p>Acceso a un empleo Duración del empleo Tardanza en encontrar empleo</p> |
| Adecuación del empleo a la formación |
| <p>Estudios universitarios Titulación cursada</p> |
| Características del empleo |
| <p>Tipo de jornada Tipo de contrato Salario</p> |
| Valoración subjetiva de la utilidad del título para la inserción |

- Dos bancos de datos recientes (MECYD, 2016; INE, 2017) sobre la inserción hasta 2014 de los graduados en 2010 (años de crisis)
- La mejora de la información es muy relevante: permite conocer perfiles individuales de los procesos de inserción de los universitarios y sus determinantes
- Es deseable que esa información se actualice regularmente y se complete, sea conocida, analizada y utilizada para el diseño y la evaluación de las políticas universitarias y de empleo
- ¿Cuáles son los principales resultados del análisis de estos dos bancos de datos?

La inserción laboral de los titulados: el entorno territorial importa

Los territorios más desarrollados ofrecen mejores oportunidades de empleo y salarios

La ubicación de las universidades es relevante: la ventajas de entorno están dadas para algunos estudiantes y otros sólo las consiguen si se desplazan para estudiar o trabajar

Indicadores medios de los resultados en la inserción de los egresados universitarios, según la comunidad autónoma donde cursaron los estudios (porcentajes)

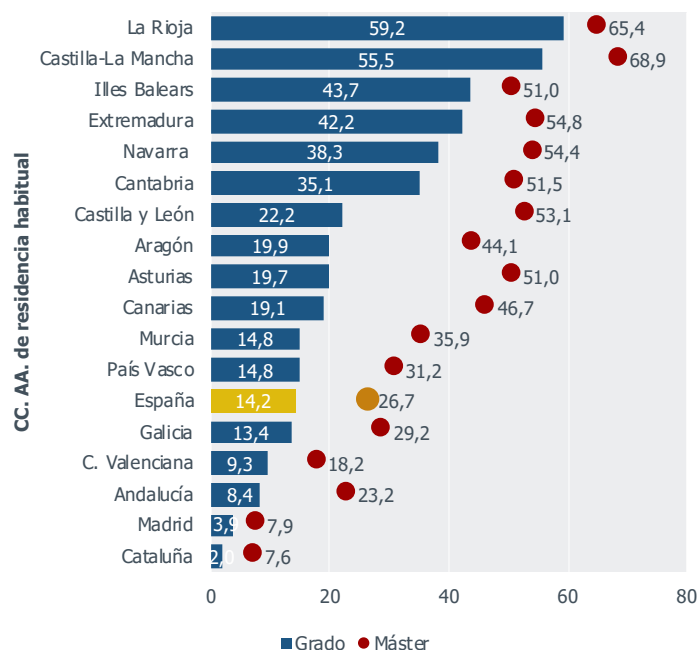
| | Tasa de empleo | Tasa de paro | Búsqueda de empleo mayor a 12 meses | Jornada a tiempo completo | Universitarios en ocupaciones altamente cualificadas | Quintil salarial 4º y 5º |
|----------------------|----------------|--------------|-------------------------------------|---------------------------|--|--------------------------|
| Andalucía | 67,5 | 26,1 | 30,5 | 73,0 | 74,0 | 34,3 |
| Aragón | 80,9 | 12,8 | 23,6 | 76,1 | 75,8 | 40,1 |
| P. de Asturias | 70,8 | 21,9 | 30,9 | 77,2 | 73,7 | 38,1 |
| Illes Balears | 81,1 | 12,6 | 18,9 | 76,6 | 73,9 | 38,9 |
| Canarias | 66,9 | 23,6 | 30,7 | 72,7 | 66,6 | 31,1 |
| Cantabria | 73,8 | 21,2 | 28,4 | 76,9 | 75,6 | 39,5 |
| Castilla y León | 73,4 | 20,2 | 28,5 | 72,1 | 77,3 | 39,4 |
| Castilla-La Mancha | 70,2 | 24,0 | 28,5 | 74,5 | 75,1 | 41,2 |
| Cataluña | 82,8 | 11,0 | 13,3 | 75,6 | 79,7 | 47,9 |
| Comunitat Valenciana | 73,3 | 20,2 | 25,4 | 75,1 | 74,6 | 34,0 |
| Extremadura | 69,1 | 25,2 | 32,5 | 76,3 | 70,5 | 29,8 |
| Galicia | 72,5 | 21,4 | 32,9 | 78,3 | 76,2 | 31,8 |
| C. de Madrid | 80,7 | 13,6 | 17,4 | 81,1 | 83,6 | 51,3 |
| R. de Murcia | 72,3 | 20,0 | 23,9 | 75,1 | 73,3 | 34,9 |
| C. F. de Navarra | 78,4 | 14,4 | 19,6 | 80,8 | 84,7 | 50,6 |
| País Vasco | 78,5 | 16,0 | 23,9 | 75,3 | 79,8 | 46,8 |
| La Rioja | 80,4 | 11,5 | 19,4 | 75,5 | 68,3 | 41,7 |
| España | 75,6 | 18,0 | 23,0 | 76,5 | 77,6 | 42,3 |

■ Más favorable

■ Más desfavorable

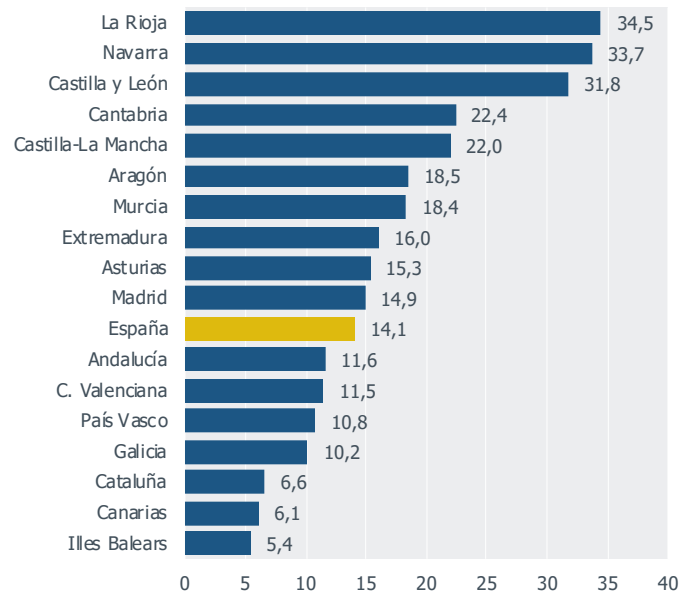
La inserción laboral de los titulados: la movilidad importa

Universitarios que estudian fuera de su CC.AA. de residencia habitual. Curso 2016-2017 (%)



Nota: Estudiantes españoles en universidades presenciales
Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2018

Movilidad laboral de los titulados en 2010 que trabajan en 2014 en una CC.AA. distinta a la que estudiaron (%)



Fuente: Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios 2016, INE

La movilidad para estudiar depende de la oferta local de formación, su calidad, la cercanía de los destinos, la disposición a emigrar y su coste, los recursos disponibles, etc.

La heterogeneidad regional en movilidad los estudiantes es muy notable, pero casi se duplica para cursar un máster (27%, frente al 14% en grado)

La movilidad para trabajar es reducida en España (14%) y también muy heterogénea entre comunidades, siendo menor en las más grandes y los archipiélagos

La inserción laboral de los titulados: determinantes

| Determinantes de las distintas dimensiones de la inserción |
|---|
| Características personales |
| Sexo, edad, nacionalidad Capacidad del estudiante |
| Formación |
| Titulación TICs, idiomas Estancias en otras universidades Prácticas en empresas Satisfacción con los estudios Comunidad en la que se estudia |
| Entorno |
| Comunidad autónoma de residencia Tasa de paro regional |
| Modo de búsqueda de empleo |

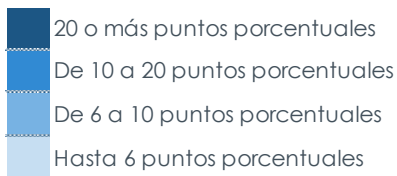
Dimensiones analizadas

- Probabilidad de tener empleo
- Encontrar empleo en menos de 1 año
- Tener un empleo adecuado a la formación
- Tener un contrato indefinido
- Tener un salario elevado

Determinantes de la probabilidad de tener empleo

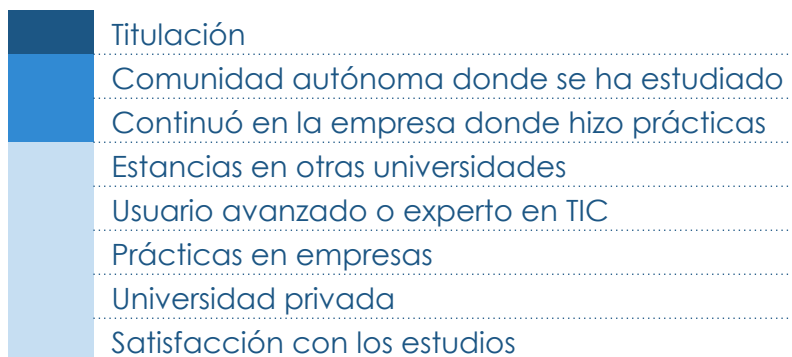
- El análisis econométrico multivariante identifica factores con capacidad significativa de influir en la probabilidad de empleo
- La formación es clave**, y depende de decisiones de las universidades y los estudiantes

| | Intensidad del impacto | Probabilidad de tener empleo | Mejora en puntos Porcentuales (pp) |
|----------------------------|--------------------------------|--|------------------------------------|
| Formación | 20 o más puntos porcentuales | Titulación cursada | 50 |
| | De 10 a 20 puntos porcentuales | Comunidad autónoma en la que se estudia | 9 |
| | | Satisfacción con la titulación cursada | 7,4 |
| | De 6 a 10 puntos porcentuales | Satisfacción con haber hecho estudios universitarios | 5,0 |
| | | Realización de estancias en el extranjero | 3,6 |
| | | Realización de prácticas en empresas | 1,7 |
| Factores personales | De 10 a 20 puntos porcentuales | Capacidad del estudiante | 7 |
| Factores de entorno | De 10 a 20 puntos porcentuales | Entorno (lugar de residencia) | 7 |

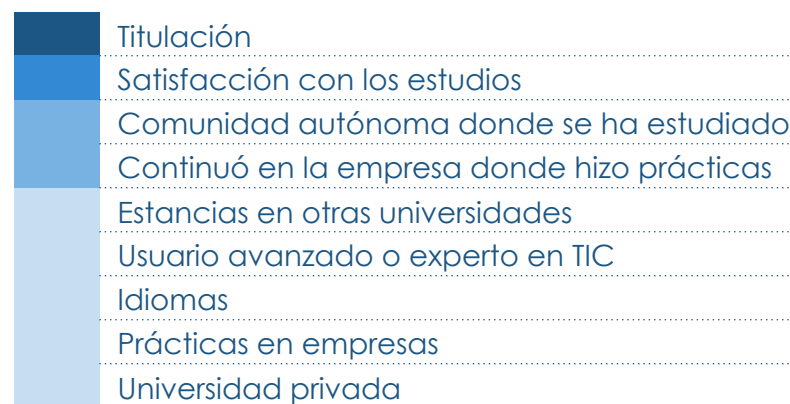


El papel de la formación es también relevante en otras dimensiones de la inserción

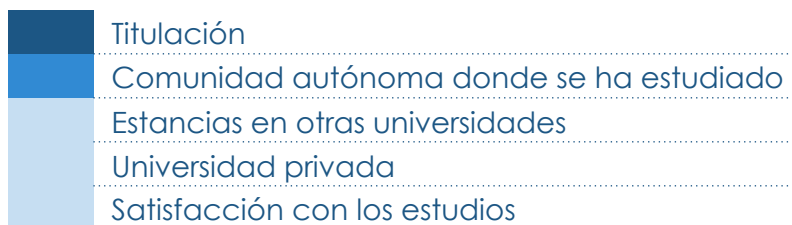
Encontrar empleo en menos de 1 año



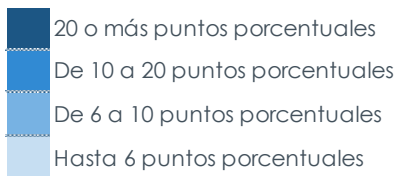
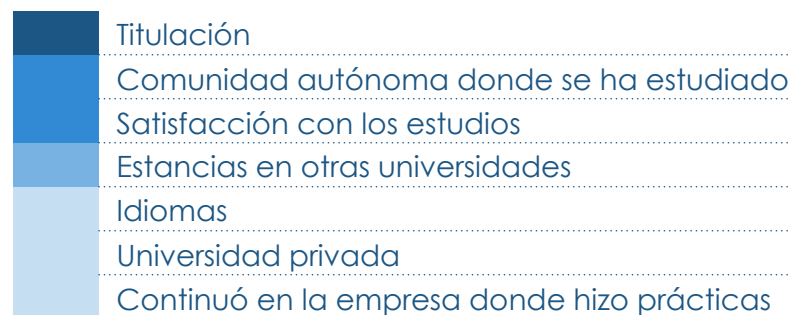
Empleo adecuado a la formación



Ocupado con contrato indefinido



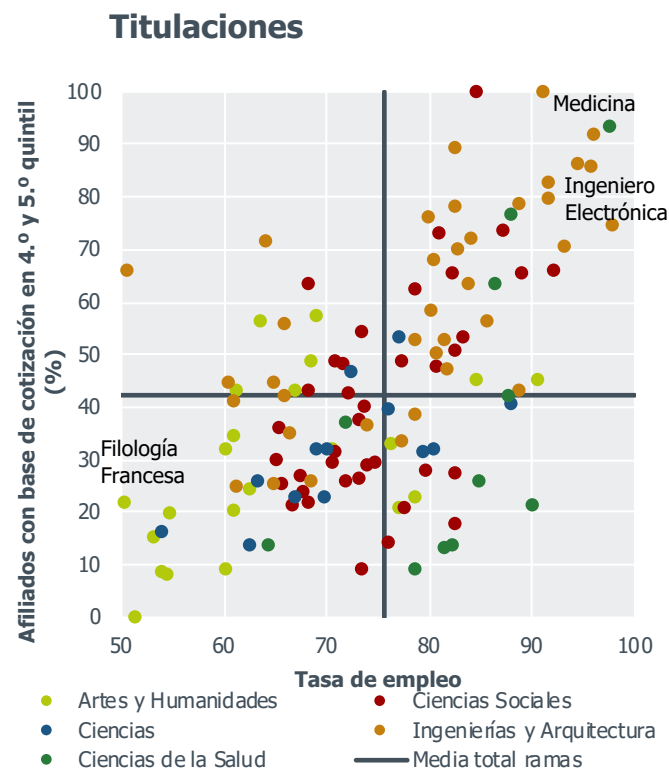
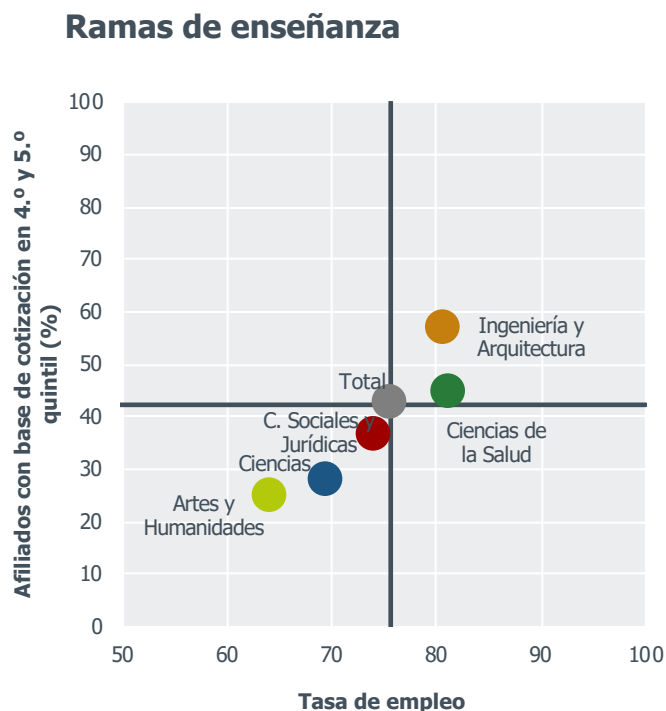
Base cotización 4.º y 5.º quintil



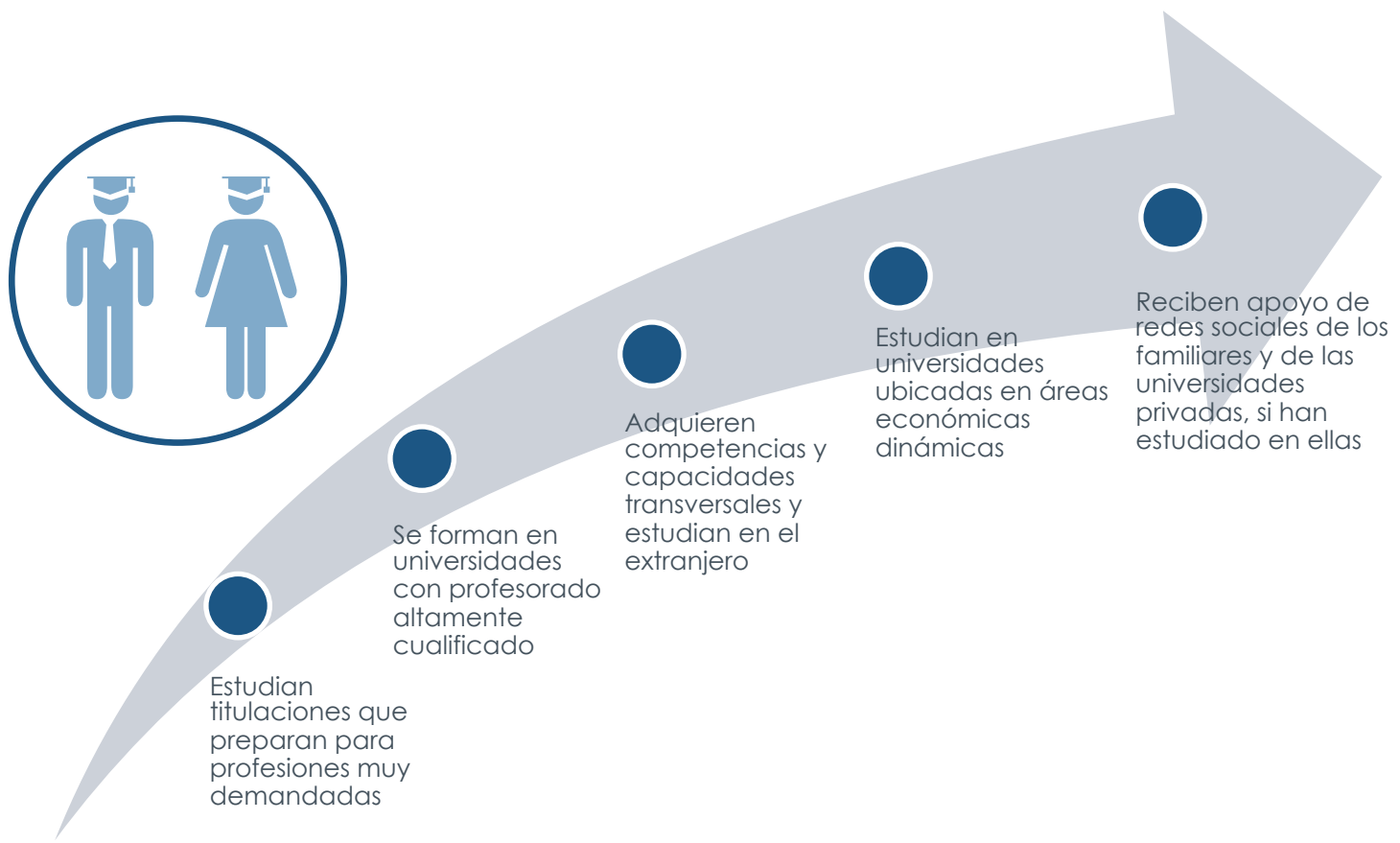
La inserción laboral de los titulados: diferencias por ramas y titulaciones

- Las tasas de empleo, las características de los contratos y los salarios difieren mucho entre ramas de estudio y distintas titulaciones

Situación en 2014 de la inserción laboral de los titulados universitarios en el curso 2009-2010.



Perfil del graduado con mejores opciones de inserción



El papel de las universidades: empleabilidad vs inserción

- Las universidades tienen una clara responsabilidad en la empleabilidad de sus titulados:
 - De ellas dependen, en buena medida, los conocimientos, habilidades y capacidades que estos pueden adquirir, incluidas las referidas a cómo gestionar su incorporación al mercado de trabajo
 - Las tres vías principales por las que favorecen la empleabilidad son:
 - La oferta de titulaciones que realizan
 - Las características y calidad de la formación que ofrecen
 - Los servicios que desarrollan para informar y formar a sus estudiantes sobre las distintas profesiones y los procesos de inserción a los que se enfrentarán
- La inserción laboral de un titulado depende de muchos más factores:
 - Resulta influida por las capacidades y las decisiones de los estudiantes (eligen qué estudiar, dónde estudiar, con qué aprovechamiento ...)
 - El entorno importa: con qué redes sociales cuentan los estudiantes, dónde residen y a dónde se desplazan, qué oportunidades ofrece el tejido productivo próximo

Estrategias y actuaciones de las universidades para promover la empleabilidad

- La mayoría de universidades españolas consideran la empleabilidad de sus titulados un objetivo estratégico y desarrollan diversas actuaciones para favorecerla
- Se han identificado 1.475 actuaciones en 63 universidades, con un promedio de 23 actuaciones por universidad, correspondientes a 38 servicios diferentes

10 ámbitos de actuación de las universidades relacionados con la empleabilidad

| Código del indicador | Ámbitos de actuación | N.º Ítems |
|----------------------|---|-----------|
| IND 1 | Servicio de orientación pre-universidad | 6 |
| IND 2 | Sensibilización | 3 |
| IND 3 | Información | 3 |
| IND 4 | Formación | 4 |
| IND 5 | Orientación profesional y laboral | 4 |
| IND 6 | Practicum | 6 |
| IND 7 | Empleo | 3 |
| IND 8 | Emprendimiento | 5 |
| IND 9 | Observatorio. Estudios de inserción laboral | 3 |
| IND 10 | Indicadores de calidad | 1 |
| | Total de servicios | 38 |

Las universidades son heterogéneas, en especialización, entorno, estrategias y rendimiento

- La heterogeneidad de las universidades y sus entornos es elevada: se identifican 7 grupos estratégicos.
- Las universidades consideran a las de su grupo estratégico como referencias más próximas con las que comparar sus resultados.



% Presupuesto del sistema universitario



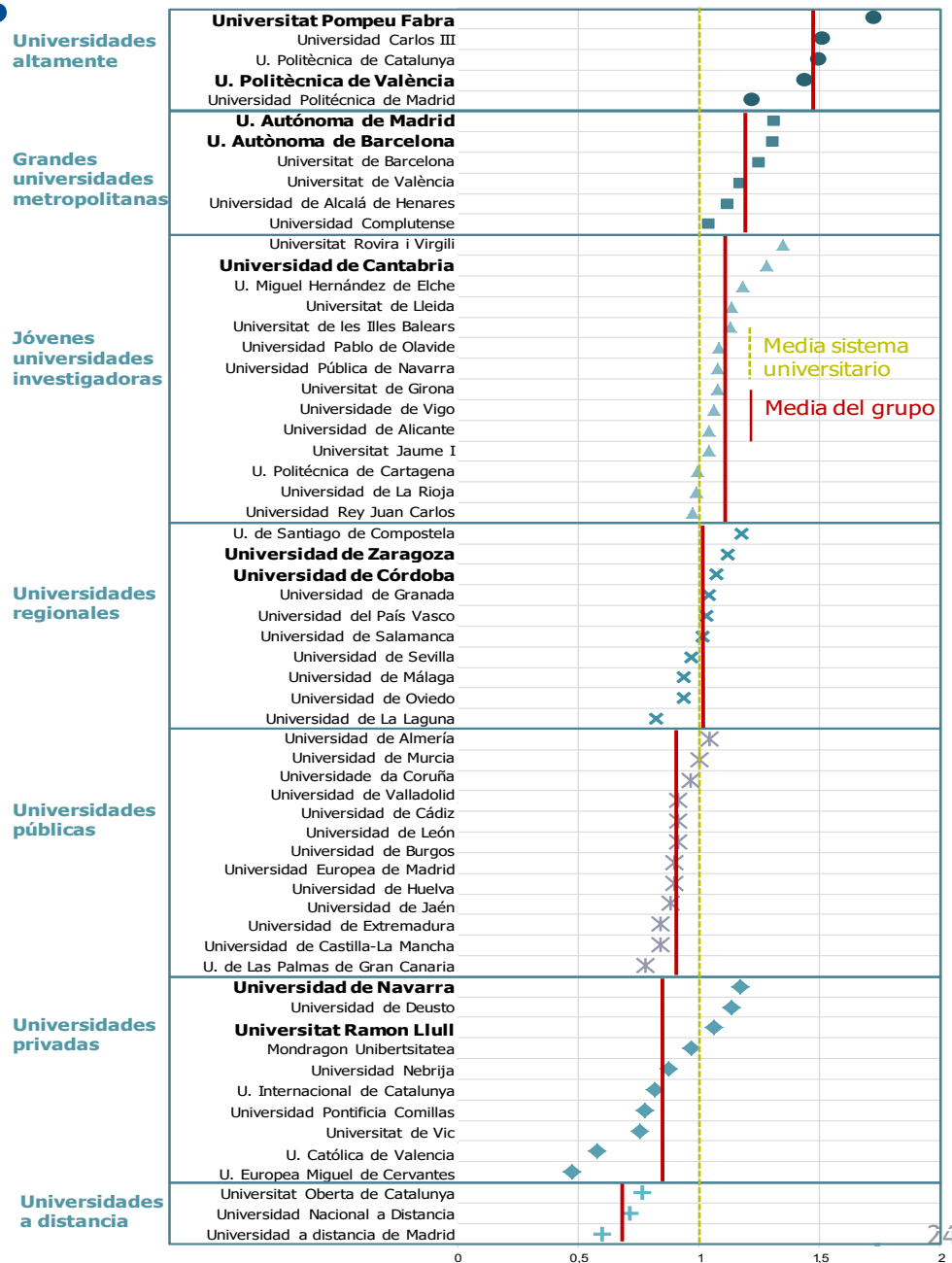
% Profesores doctores del sistema universitario



% Alumnos grado y máster del sistema universitario

Rendimiento de los grupos estratégicos y sus universidades

- Los diferentes grupos estratégicos logran resultados medios distintos en las escalas de rendimiento docente, investigador y de transferencia tecnológica (U-Ranking)
- Las mejores universidades en investigación lideran las clasificaciones en general, también las de resultados docentes
- Dentro de cada grupo existen diferencias de rendimiento entre universidades
- ¿Se diferencian los grupos por la atención prestada a la empleabilidad? ¿Qué tipo de universidades actúan más en este ámbito?



Actuaciones de las universidades para la empleabilidad

- Las universidades que más atención prestan a la empleabilidad pertenecen a los grupos estratégicos que sobresalen en docencia e investigación: las altamente especializadas y las grandes universidades metropolitanas
- Muchas de las mejores universidades destacan también por la intensidad con la que atienden las necesidades de inserción de sus titulados

Índices medios de los indicadores de empleabilidad por grupos estratégicos

| Indicador | Universidades a distancia | Universidades privadas | Universidades altamente especializadas | Grandes universidades metropolitanas | Jóvenes universidades investigadoras | Universidades regionales generalistas | Universidades públicas docentes | Media SUE |
|---|---------------------------|------------------------|--|--------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|-------------|
| 1. Servicio de orientación pre-universidad | 22,2 | 61,5 | 90,0 | 83,3 | 82,1 | 81,7 | 73,6 | 74,1 |
| 2. Sensibilización | 55,6 | 64,1 | 73,3 | 66,7 | 66,7 | 66,7 | 63,9 | 65,6 |
| 3. Información | 66,7 | 74,4 | 86,7 | 83,3 | 73,8 | 73,3 | 55,6 | 72,0 |
| 4. Formación | 41,7 | 38,5 | 50,0 | 41,7 | 28,6 | 40,0 | 35,4 | 37,3 |
| 5. Orientación profesional y laboral | 50,0 | 42,3 | 75,0 | 66,7 | 46,4 | 42,5 | 45,8 | 49,2 |
| 6. Practicum | 38,9 | 57,7 | 60,0 | 58,3 | 60,7 | 55,0 | 54,2 | 56,6 |
| 7. Empleo | 66,7 | 74,4 | 80,0 | 72,2 | 71,4 | 70,0 | 63,9 | 70,9 |
| 8. Emprendimiento | 33,3 | 50,8 | 76,0 | 83,3 | 68,6 | 78,0 | 56,7 | 64,4 |
| 9. Observatorios: Estudios de inserción laboral | 33,3 | 51,3 | 86,7 | 77,8 | 57,1 | 60,0 | 47,2 | 57,7 |
| 10. Indicadores de calidad | 0,0 | 7,7 | 40,0 | 16,7 | 14,3 | 10,0 | 0,0 | 11,1 |
| Índice Sintético - Total servicios | 40,8 | 52,3 | 71,8 | 65,0 | 57,0 | 57,7 | 49,6 | 55,9 |

■ Grupo estratégico que alcanza el mayor valor en cada indicador

■ Segundo grupo estratégico con mayor valor

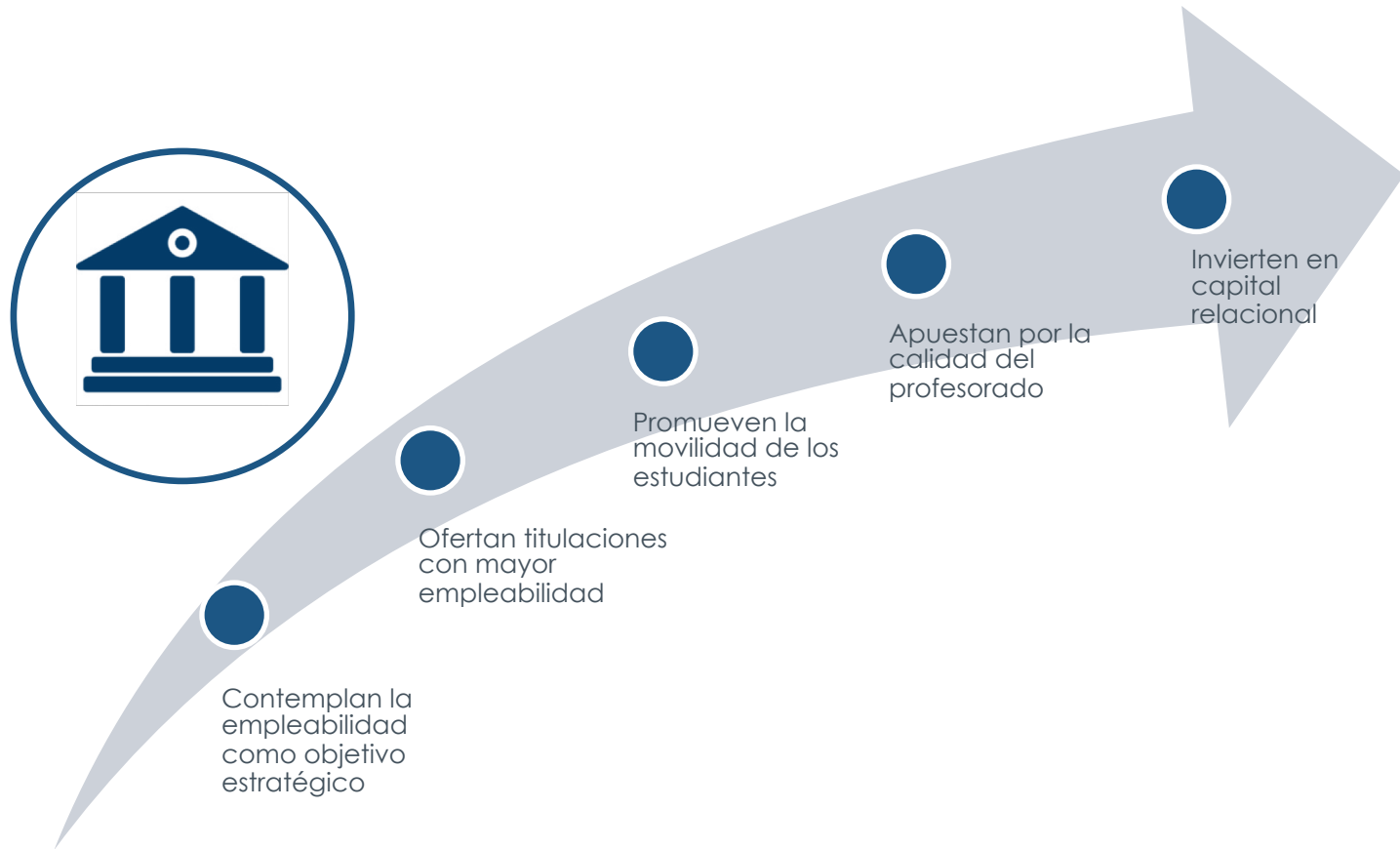
Actuaciones de las universidades para la empleabilidad

- Dando un valor máximo 100 a una universidad que desarrollara todos los servicios identificados, cuatro universidades superan el 75% y 40 universidades el 50%
- La heterogénea atención prestada a la empleabilidad por las universidades refleja la diversidad del sistema universitario y se aprecia que existe margen de mejora

Las 40 universidades más activas en empleabilidad. Índice sintético del total de actuaciones
(promedio de los índices obtenidos en los 10 ámbitos de actuación)

| Universidad | Índice sintético | Universidad | Índice sintético |
|-----------------------------|------------------|--------------------------|------------------|
| València (Estudi General) | 82,2 | Navarra | 60,3 |
| Politécnica de València | 78,8 | Salamanca | 59,7 |
| Politécnica de Madrid | 76,8 | Jaume I de Castellón | 59,0 |
| Deusto | 75,7 | Pública de Navarra | 58,5 |
| Pompeu Fabra | 71,0 | Murcia | 58,3 |
| Autònoma de Barcelona | 69,2 | Complutense de Madrid | 58,0 |
| Miguel Hernández de Elche | 68,3 | Alicante | 57,2 |
| Sevilla | 68,3 | Lleida | 57,2 |
| Rovira i Virgili | 68,0 | País Vasco | 57,2 |
| Pablo de Olavide | 68,0 | Santiago de Compostela | 56,8 |
| Autónoma de Madrid | 68,0 | Almería | 55,2 |
| Carlos III de Madrid | 68,0 | Córdoba | 55,2 |
| Málaga | 65,8 | Europea de Madrid | 55,0 |
| Politécnica de Catalunya | 64,2 | Burgos | 54,3 |
| Cantabria | 63,8 | Mondragón Unibertsitatea | 54,0 |
| Zaragoza | 62,7 | Cardenal Herrera-CEU | 53,8 |
| Barcelona | 62,5 | Castilla-La Mancha | 53,8 |
| Granada | 62,2 | Ramón Llull | 52,8 |
| Illes Balears | 61,3 | Extremadura | 52,7 |
| Europea Miguel de Cervantes | 61,3 | La Rioja | 52,3 |

Características de las universidades que más impulsan la empleabilidad



Recomendaciones

- **Con el objetivo de:**
 - Mejorar la empleabilidad de los titulados
 - Facilitar la inserción laboral

- **Dirigidas a:**
 - Los estudiantes y sus familias
 - Las universidades
 - Las empresas
 - Los gobiernos

Recomendaciones para los estudiantes y sus familias

- **Elegir la titulación reflexivamente**, informándose sobre las oportunidades laborales presentes y futuras que ofrece cada una
- **Tener en cuenta que la universidad elegida importa**, informándose sobre las titulaciones que ofrece cada una, la calidad de la formación en los estudios que se cursarán, los servicios de apoyo al empleo de la universidad y sus conexiones con el entorno
- **Adquirir competencias que facilitan la inserción laboral**, mediante estancias en otras universidades, prácticas en empresas, dominio de idiomas y manejo de las TIC
- **Apostar por la movilidad**, preparándose para reducir las limitaciones que pueden presentar las ofertas de ocupación del entorno productivo y laboral más próximo

Recomendaciones para las universidades

- **Diseñar la oferta de titulaciones basándose en información adecuada sobre inserción laboral**, teniendo en cuenta que los estudios condicionan las ocupaciones futuras de los graduados
- **Favorecer la empleabilidad ofreciendo formación de calidad**
- **Impulsar las competencias transversales y la cultura de la movilidad**, facilitando el dominio de idiomas y TIC, y los acuerdos con otras universidades y con empresas para realizar estancias y prácticas
- **Ofrecer servicios de información y formación para mejorar la inserción**, tanto la empleabilidad inicial como la gestión de la carrera profesional, imitando las buenas prácticas de las mejores universidades
- **Acumular capital relacional** con sus *alumni* y las empresas con las que se relacionan, para facilitar la inserción

Recomendaciones para las empresas

- **Aumentar el peso de las ocupaciones basadas en el conocimiento**, como vía para aprovechar el capital humano de los titulados e impulsar la generación de valor añadido y la competitividad
- **Cooperar con las universidades**, para adaptarse conjuntamente a los cambios en los perfiles ocupacionales derivados de la digitalización y la globalización, y anticiparse a las necesidades formativas del futuro
- **Cooperar con sus directivos y trabajadores más cualificados para el desarrollo de sus carreras profesionales**, buscando sinergias entre empleadores y empleados para generar conocimiento y retener el talento en las empresas

Recomendaciones para los gobiernos

- **Mejorar la información pública sobre empleabilidad y trayectorias de inserción**, desarrollando observatorios de prospectiva potentes sobre el futuro del empleo y las ocupaciones
- **Difundir los resultados y buenas prácticas de las universidades en empleabilidad e inserción**, informando a las familias, los educadores, los titulados y las empresas, para facilitar sus decisiones
- **Incentivar a las universidades para que contemplen en sus estrategias la empleabilidad de sus titulados**, generando indicadores de sus actividades en este ámbito e incluyendo sus resultados en los planes de financiación y en los criterios de acreditación y evaluación de las titulaciones

Conclusiones

- **La inserción laboral de los universitarios españoles depende mucho de la formación a la que accede cada titulado**
- La inserción laboral a lo largo de la última década presenta logros importantes pero también debilidades, y es muy heterogénea:
 - Las diferencias por ramas y titulaciones cursadas son intensas
 - La universidad en la que el titulado se forma importa
 - **El entorno en el que reside el titulado también condiciona la inserción**
- **Las mejores trayectorias de inserción las logran estudiantes que:**
 - Eligen titulaciones que preparan para profesiones muy demandadas
 - Las cursan en universidades especializadas y con profesorado de calidad
 - Adquieren competencias transversales y experiencia en movilidad
 - Residen cerca de los mercados de trabajo más dinámicos
 - Se benefician de redes sociales (privadas) que favorecen la inserción
- **El mayor impulso de las universidades a la empleabilidad** lo ofrecen las que facilitan a los estudiantes buena formación, especialización adecuada, adquisición de competencias, cultura de la movilidad y ventajas relacionales

La inserción laboral de los universitarios: formación vs entorno

Francisco Pérez

Universitat de València e Ivie

**II Jornadas de Postgrado en Iberoamérica: “El futuro del empleo”
Universidad Internacional de Andalucía
Asociación Universitaria Iberoamericana de Posgrado**

Sevilla, 23 de enero de 2019

Ivie