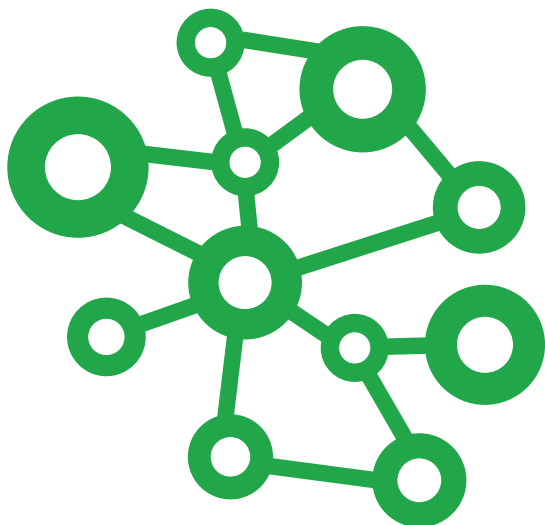


Conclusiones



Algunos de los resultados y conclusiones destacados de los estudios realizados se presentan a continuación agrupados por fuentes de información (encuestas a titulados, a profesores, a empleadores y fuentes estadísticas oficiales). Finalmente se presentan algunas conclusiones derivadas del análisis transversal de las informaciones recogidas a lo largo del estudio. Todas las conclusiones que se presentan en este apartado están extraídas literalmente de comentarios ya realizados en el informe completo al que el lector debería dirigirse si desea completar la información o conocer en detalle de donde vienen las valoraciones que se hacen en estas conclusiones.

Hay que señalar, una vez más, que la muestra de titulados con la que se ha trabajado no refleja la situación de los títulos de Grado que están actualmente en marcha. En este estudio se tratan cohortes anteriores a la puesta en funcionamiento de los planes de estudio vigentes adaptados al Proceso de Bolonia.

El estudio de empleadores se ha circunscrito a un conjunto de empresas proporcionadas por los consejos sociales por lo que el conjunto encuestado puede no ser representativo de la variedad de empresas valencianas.

1. EL EMPLEO DE LOS UNIVERSITARIOS

1.2. SEGÚN LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA)

La información analizada en este trabajo pone de manifiesto los importantes cambios que se han producido en el mercado de trabajo de los universitarios valencianos, cuya dimensión ha crecido mucho en las últimas dos décadas pero en el que existen luces y sombras muy definidas.

En el terreno de las fortalezas deben subrayarse las siguientes:

- El avance de los titulados en el tejido productivo ha sido sustancial, estando ocupados en la actualidad 467.000. Uno de cada cuatro trabajadores es universitario y, por primera vez, puede decirse que su presencia es masiva en las empresas valencianas, una circunstancia potencialmente muy relevante para el cambio de especialización de las empresas y la intensificación del uso del conocimiento en las mismas.
- El aumento del número de universitarios eleva la actividad laboral de los recursos humanos valencianos, debido a que los titulados tienen tasas de actividad y de empleo sustancialmente mayores que los no titulados. Por consiguiente, el crecimiento del porcentaje de universitarios contribuye a elevar la parte de la población empleada y reduce la tasa de dependencia económica.
- El acceso de las mujeres a los estudios universitarios resulta decisivo para impulsar la participación laboral de las mismas y corregir parte de las desigualdades de sexo. Las tasas de actividad de titulados y tituladas se igualan, y las de ocupación y paro se aproximan en comparación con las de los no universitarios.
- La evolución del número de universitarios ocupados durante la crisis ha puesto de relieve la voluntad de las empresas de retener e incrementar su capital humano: en los primeros años el empleo de los titulados aumentó, a pesar de la recesión, apreciándose en el último ejercicio un retroceso moderado.
- La amplia oferta de titulados ha permitido que el creciente número de ocupaciones técnicas y profesionales existentes en el tejido productivo puedan ser desempeñadas casi en su totalidad por personas con estudios superiores.
- La presencia de los universitarios es más elevada en actividades tradicionalmente intensivas en el empleo de titulados –como la Administración Pública, la educación y la sanidad– y también en diversos servicios avan-

zados, como las Actividades profesionales, financieras y de seguros, de Información y comunicaciones e inmobiliarias. El conjunto de las mismas constituye en la actualidad un importante yacimiento de empleo para los titulados.

- Los universitarios disfrutan de empleos que, en general, poseen algunas características más positivas que los no titulados: sus contratos son estables en un mayor porcentaje de casos, sus jornadas son a tiempo completo con mayor frecuencia y sus salarios más elevados, sobre todo cuando su experiencia aumenta y se combina con formación adicional. Los universitarios cursan estudios a lo largo de su vida laboral con mucha más frecuencia que los no universitarios.
- La presencia de titulados en los puestos directivos de las empresas es ya muy importante, lo que facilita la entrada posterior en muchas de ellas de otros universitarios y, en general, el uso más intensivo del conocimiento.

En el terreno de las debilidades, que también son relevantes, deben destacarse las siguientes:

- La capacidad de absorción por parte del tejido productivo valenciano de la amplia oferta de titulados es incompleta y el problema se agrava en los últimos años, una vez se ha frenado la creación de empleo. Ello se refleja negativamente de varias maneras que indican un deterioro del mercado de trabajo de los universitarios: aumento de la tasa de desempleo, decrecimiento del porcentaje de los que tienen contrato estable y a tiempo completo y aumento de la sobre-cualificación.
- Las oportunidades y condiciones laborales de los titulados jóvenes son peores que las de los de grupos de edad superiores, algo que también sucede con los no titulados pero que los universitarios no logran evitar.
- Existe un problema de sobre-cualificación importante y de intensidad creciente, que pone de manifiesto la dificultad del tejido productivo

vo para absorber a todos los titulados en puestos de trabajo acordes con su preparación. Esta dificultad se deriva tanto del lento ritmo de crecimiento del empleo como de una estructura productiva en la que las ocupaciones están menos orientadas al conocimiento que en otras economías.

- En algunas actividades terciarias con un elevado peso en la economía valenciana –Comercio, transporte y hostelería– y en la Industria manufacturera el porcentaje de empleo de titulados es bajo, mucho menor que en los servicios privados avanzados y en los servicios públicos.
- Un porcentaje elevado de los puestos directivos todavía son ocupados por personas con estudios no universitarios, e incluso básicos. Asimismo, el peso de los universitarios entre los empresarios con asalariados y sin asalariados (autónomos) es bajo.
- El riesgo de desempleo es mayor entre los titulados de humanidades, enseñanzas técnicas y ciencias sociales y jurídicas, mientras que los problemas de sobre-cualificación los padecen más estos últimos y los de humanidades, y los que representa acceder con mayor dificultad a contratos estables los sufren más los titulados en ciencias de la salud.
- Los universitarios no evitan padecer problemas de paro de larga duración, que se han acentuado sustancialmente durante la crisis. Afectan más a las mujeres y a los titulados jóvenes.

1.2. SEGÚN LOS INSCRITOS EN EL SERVEF

- Entre las 591 mil personas paradas de la Comunitat Valenciana, solo unas 46mil (30 mil mujeres y 16 varones) tienen titulación universitaria; globalmente, los titulados universitarios representan solo el 7,7% del total de personas paradas inscritas en el SPE.

- Predominan ampliamente quienes poseen Diplomaturas o titulaciones equivalentes (44,3%) y Licenciaturas o titulaciones equivalentes (49,2%); por el contrario, las personas con un título de doctorado universitario suponen menos del 1% del total de parados con titulación universitaria en la Comunitat Valenciana.
- Entre los universitarios parados de la Comunitat Valenciana predominan quienes tienen entre 30 y 39 años, grupo de edad que contiene casi el 44% del total de parados con titulación universitaria; las personas del grupo de 40 a 49 años representan el 23% del total; por último, los menores de 30 años suponen un 22,8% del total de parados universitarios.
- Las demandas de empleo registradas en el SPE indican las titulaciones universitarias concretas que poseen las personas inscritas como demandantes de ocupación. El análisis de los datos revela que las titulaciones universitarias más frecuentes entre los parados son las de Maestro (unas 3,6 mil demandas), la Diplomatura en Empresariales (3,4 mil), la Diplomatura en Relaciones Laborales (2,8 mil), la Licenciatura en Derecho (2,7 mil), la Licenciatura en Psicología (2,1 mil) y la Diplomatura en Enfermería (1,9 mil). Conjuntamente, estas seis titulaciones concentran el 32,3% del total de las demandas de empleo con titulación universitaria en la Comunitat Valenciana; en otras palabras, una de cada tres personas inscritas como demandante de ocupación en la Comunitat Valenciana tiene una de estas seis titulaciones.

2. LA OPINIÓN DE LOS TITULADOS ENCUESTADOS

Los principales resultados que se extraen de las opiniones de más de dos mil titulados universitarios de las universidades valencianas ponderadas

por área de estudio dentro de cada universidad son las siguientes:

2.1 Características de los titulados y de su experiencia formativa

- De la cohorte estudiada, con una edad media de 30,6 años, casi un 40% vive con sus padres, lo que indica una situación social y laboral llamativa en cuanto a tiempo trabajado y/o remuneración en el trabajo. Un tercio de los padres de titulados encuestados tienen estudios universitarios.
- Los métodos más enfatizados durante la trayectoria universitaria de los titulados encuestados (hay recordar que estudiaron en la primera parte de la década del 2000) son los más clásicos: teorías, conceptos y paradigmas, el profesor como principal fuente de información y trabajos escritos, mientras que los métodos menos enfatizados fueron la participación en proyectos de investigación, las prácticas en empresas y el aprendizaje basado en proyectos o problemas.
- Comparando con resultados de 2006, aparecen algunas diferencias en algunos de los métodos de enseñanza-aprendizaje. En concreto, el profesor como principal fuente de información pierde importancia y aparecen como más importantes los trabajos escritos, la asistencia a clase, los trabajos en grupo, los conocimientos prácticos, las exposiciones orales, el aprendizaje basado en problemas y las prácticas en empresa. Estos signos evidencian cambios en las universidades valencianas en cuanto a los métodos de enseñanza/aprendizaje y evaluación que utilizan, en la dirección trazada por el Proceso de Bolonia.
- Por áreas de estudio se observan algunas diferencias en los métodos más enfatizados. La más acusada es la que se aprecia en el área de Educación donde los valores más altos corresponden a trabajos escritos, trabajos en grupo y asistencia a clase. También en Humanida-

des, los trabajos escritos cobran algo más de importancia que la media. En cambio, en el área de Salud los conocimientos prácticos y metodológicos y las prácticas son más relevantes que en otras áreas. Derecho, en general, aparece como el área más tradicional en la utilización de métodos docentes.

- Destaca que la inmensa mayoría de los titulados encuestados (más del 76%) han realizado prácticas en empresa, lo que da una idea del esfuerzo de las universidades para que sus estudiantes realicen prácticas antes de obtener la titulación.
- Los titulados encuestados opinan que los estudios universitarios son una buena base para mejorar el desarrollo personal y las perspectivas profesionales, pero lo son bastante menos para el desarrollo de la capacidad para ser emprendedor.
- Casi el 93% de los titulados encuestados volvería a estudiar en la universidad; el 70% repetiría estudios en la misma universidad y el 56% volvería a estudiar la misma carrera. La última cifra puede tener varias explicaciones pero en cualquier caso señala una situación sobre la que se debería reflexionar para tratar de mejorarla.

2.2 La experiencia laboral

- Desde que obtuvieron la titulación universitaria en 2008-2009, los titulados encuestados han estado trabajando durante una media de 31,4 meses y han tenido un promedio de 2,7 empleadores diferentes.
- El 85,4% de los titulados encuestados ha tenido algún trabajo desde que obtuvieron el título. El 66,7% declara haber estado en paro alguna vez en ese tiempo. Entre quienes han tenido experiencias de desempleo, el número medio de episodios en que lo han experimentado es de 3,9 y el promedio de tiempo que han estado parados y buscando trabajo ha sido de 15,3 meses.

- El 66,3% de los titulados encuestados tiene uno o más trabajos remunerados en el momento de responder a la encuesta, mientras que el 31,8% declara no tener trabajo pero estar buscando, y solo el 2% de los encuestados declara que no tiene trabajo y no lo busca.
- Dos tercios de los encuestados declaran haber iniciado otros estudios orientados a la obtención de un título universitario después de haber obtenido una titulación en 2008-2009. Entre quienes decidieron ampliar su educación, más de la mitad se decidió por estudios de master. El 31% de quienes decidieron iniciar otros estudios universitarios declara que todavía los está cursando, el 64% los han completado ya, y solo el 4% abandonó dichos estudios sin completarlos.
- Entre los titulados encuestados que trabajan, el 45,1% tiene contratos de duración limitada por obra o servicio (16,2%) o algún tipo de contrato temporal (28,9%).
- Más de la mitad de los varones tienen contratos estables, pero solo el 41% de las mujeres se encuentran en la misma situación.
- El 12,7% de los titulados encuestados que trabaja en el momento de la encuesta declara hacerlo por cuenta propia.
- Entre quienes trabajan en el momento de la encuesta, el 65,4% está ocupado en el sector privado mientras que el 34,6% restante tiene una ocupación en el sector público.
- Entre los encuestados que trabajan en el momento de la encuesta, el 81,5% considera que el trabajo que realiza está relacionado con su área de estudios; además, el 53,6% declara que utiliza bastante o mucho sus conocimientos y destrezas en el trabajo. Menos del 6% de los titulados encuestados que tiene trabajo considera que su nivel de conocimientos y habilidades es inferior al requerido por su trabajo; por el contrario, un 44,2% considera que sus conocimientos y habilidades exceden a los que requiere su trabajo y un 20,6% declara que no es necesario tener estudios universitarios para desempeñar el trabajo que realiza.
- Más de la mitad de los titulados encuestados que tienen trabajo consideran que utilizan amplia o muy ampliamente sus conocimientos en el trabajo que realizan, hecho que indica, en términos globales, un razonable grado de ajuste entre educación y trabajo desde la perspectiva subjetiva de los propios titulados.
- El 71,2% de los titulados encuestados que están ocupados están en puestos de trabajo cuyo nivel es adecuado para titulados universitarios y que, además, guardan relación con la titulación que han estudiado; un 6,3%, en cambio, tienen puestos de trabajo adecuados a su nivel de estudios pero que no están relacionados con la titulación universitaria concreta que obtuvieron. Por el contrario, el 8,8% de los titulados encuestados tiene trabajos de nivel inadecuado para titulados universitarios pero que guardan alguna relación con la titulación universitaria que obtuvieron; por último, el 13,6% de los titulados encuestados tienen puestos de trabajo inadecuados para titulados universitarios y que además no guardan relación con la titulación cursada.
- La inmensa mayoría de titulados encuestados que trabajan consideran que los conocimientos y habilidades que poseen son adecuados o superiores a las exigencias del trabajo que realizan; en consecuencia, quienes perciben un déficit formativo con respecto a las exigencias de sus trabajos representan un porcentaje mínimo del total.
- Los datos indican que los sueldos brutos medios declarados por los titulados encuestados son de 8.2 euros por hora. Los sueldos de los varones son más elevados que los de las mujeres; concretamente, los sueldos declarados por las mujeres suponen algo más del 70% de los correspondientes a los varones.
- Más del 40% de los titulados encuestados se muestran bastante o muy satisfechos globalmente con su trabajo actual. Al considerar la

satisfacción con diversos aspectos parciales del trabajo, destaca el hecho de que sólo una de cada cinco personas encuestadas está satisfecha o muy satisfecha con el sueldo que percibe, aunque se aprecia que aproximadamente la mitad de los encuestados valoran positivamente tanto el entorno del trabajo como los contenidos del mismo.

2.3. La valoración de las competencias

- Las competencias en que los titulados encuestados afirman poseer un mayor nivel son Trabajar en equipo, Adquisición de nuevos conocimientos, Uso de herramientas informáticas y Adaptación a los cambios, mientras que Hablar y escribir en idiomas extranjeros, Conocimientos de otras áreas, Negociar de forma eficaz y Hacer valer tu autoridad son las competencias que los titulados encuestados dicen poseer en menor medida.
- Los titulados encuestados se sienten bien capacitados en competencias relacionadas con sus capacidades de aprendizaje, de adaptación y de colaboración. Sin embargo, las competencias más débiles son el manejo de idiomas extranjeros y las carencias en formación interdisciplinar, dos cualidades que se presumen importantes en los empleos en un mundo globalizado.
- Las competencias sociales relacionadas con el trabajo (Negociar, Hacer valer la autoridad) son también escasas en opinión de los titulados encuestados. Las capacidades relacionadas con la innovación (Detectar nuevas oportunidades, Movilizar recursos) tampoco son muy elevadas entre los recientes titulados según su opinión.
- Las competencias más requeridas en los puestos de trabajo en opinión de los titulados encuestados son Hacerse entender, Utilizar el tiempo de manera efectiva, Trabajar bajo presión, Resolución de problemas y Adaptación al cambio.
- Las competencias menos requeridas en los puestos de trabajo en opinión de los titulados encuestados son Negociar, Conocimientos de otras áreas y, muy particularmente, Hablar y escribir idiomas extranjeros. Es remarkable que el dominio de idiomas extranjeros, a pesar de su importancia creciente, no es una componente de capital humano que resulte muy usada en el desempeño del trabajo actual de los jóvenes titulados.
- En conjunto, el grado de ajuste entre competencias requeridas por el puesto de trabajo y las poseídas por los titulados es razonablemente elevado en opinión de los titulados encuestados, aunque en algunas competencias concretas el desajuste entre capacidades personales y exigencias del trabajo es relevante. Los titulados encuestados consideran que están mucho mejor preparados que los puestos de trabajo que ocupan para un conjunto de competencias relacionadas con el espíritu crítico o innovador tales como Predisposición para cuestionar ideas, Capacidad para adquirir nuevos conocimientos, Adaptación al cambio, Pensamiento analítico, Movilizar recursos, etc. Estas diferencias indican que los titulados, según su opinión, están infrautilizando capacidades importantes que son inherentes a una economía basada en la innovación y el conocimiento.
- En opinión de los titulados encuestados, la universidad no cubre suficientemente todos los requerimientos de competencias que requiere el empleo. Lógicamente, tampoco es factible que la universidad pueda cubrir necesariamente todas y cada una de las competencias requeridas porque el desarrollo de algunas de ellas necesita de otros elementos ajenos a la universidad. Sin embargo, la opinión de los titulados es útil para poder observar en qué tipo de competencias la contribución de la universidad es menor y poder tratar de corregir las deficiencias.

- Se aprecia que Adquirir nuevos conocimientos con rapidez, Trabajo en equipo y el Dominio de la propia área son las competencias con mayor contribución de los estudios. Por el contrario, los Idiomas extranjeros, Hacer valer tu autoridad y Negociar son las competencias cuyo desarrollo en la universidad ha sido menor. Los resultados muestran una valoración positiva de los titulados encuestados sobre el papel de la universidad en la transmisión de Conocimientos disciplinares y en la Capacidad de aprendizaje, además de algunos otros rasgos como el Trabajo en equipo o el Pensamiento analítico. Son más críticos respecto a la formación en algunas habilidades sociales importantes en el trabajo o en el desarrollo de capacidades relacionadas con la innovación tales como la Capacidad de detectar oportunidades u otras de ese mismo cariz.
- El mayor déficit en la contribución de la universidad a las competencias sigue estando en el manejo de idiomas extranjeros. La capacidad de adaptación al cambio es otro déficit importante. En un mundo crecientemente globalizado, estos dos déficits son importantes que se deben considerar. Algunas otras capacidades son también muy deficitarias: Hacer valer tu autoridad, Usar el tiempo, Hacerse entender, Trabajar bajo presión, Negociar, Resolver problemas, Encontrar soluciones o Detectar nuevas oportunidades. En general, hay aspectos organizativos de los puestos de trabajo y aspectos relacionados con la innovación y la creatividad para los que los titulados encuestados piensan que la universidad no les preparó adecuadamente. Por otro lado, las capacidades de aprendizaje y el espíritu crítico están entre los aspectos de la formación recibida que mejor valoran los titulados encuestados.
- Cuando se analizan las competencias por dimensiones competenciales (agrupaciones de competencias relacionadas según criterios de similitud) se observa un grado de ajuste razo-

nable entre el nivel competencial de los titulados en el momento de la encuesta y los niveles requeridos por sus puestos de trabajo. Los desajustes son en general pequeños. Los titulados encuestados se ven más capacitados en Informática e Innovación que lo que requiere el mercado laboral, mientras que el ajuste es bastante bueno en el resto de dimensiones. La contribución de la universidad a estas dimensiones es cercana a la demanda del puesto de trabajo en Informática, Conocimiento y Comunicación y más lejana en el resto de dimensiones competenciales.

3. LA OPINION DEL PROFESORADO ENCUESTADO

Los principales resultados que se extraen de las opiniones de más de tres mil profesores de las universidades valencianas ponderadas por universidad son las siguientes:

3.1. Valoración de la experiencia docente

- Los profesores encuestados (sobre todo aquellos con mayor nivel académico, más estables y con menos experiencia externa a la universidad) piensan que los estudiantes de Bachillerato y de Formación Profesional están insuficientemente preparados. Los profesores, en general, también opinan que los estudiantes estudian principalmente para aprobar los exámenes y no tienen un aprendizaje progresivo. La opinión del profesorado sobre la preparación y sobre el modo en el que trabajan los estudiantes no es positiva, algo que merece consideración.
- Los profesores encuestados opinan que los métodos de enseñanza-aprendizaje basados en los Conocimientos prácticos, Asistencia a clase, Aprendizaje basado en problemas, Seminarios y Trabajos en grupo son los métodos más enfatizados por ellos. Sin embargo, el papel del Profesor como fuente básica de informa-

ción y los Trabajos escritos son los métodos de enseñanza-aprendizaje menos enfatizados.

- La docencia presencial es el elemento más importante utilizado para la enseñanza según la opinión del profesorado. Las tutorías y la orientación a los estudiantes tienen también un papel relevante. El profesorado hace esfuerzos por utilizar materiales ad-hoc para el aprendizaje de los estudiantes, así como también da importancia al uso de las TICs.
- Las actividades más tradicionales de evaluación y preparación de materiales son las más importantes para la mayoría del profesorado, mientras que es más escasa la dedicación a actividades de coordinación, de supervisión de prácticas o tesis y otras actividades estudiantiles.

2.2. La valoración de las competencias

- La competencia más valorada por el profesorado en los estudiantes de nuevo ingreso es su capacidad para manejarse con la informática. A esta competencia le siguen las capacidades para Adquirir con rapidez nuevos conocimientos, Trabajar en equipo, Adaptarse al cambio, Encontrar nuevas ideas y soluciones, Hacerse entender, y la Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas. El profesorado percibe que el nuevo alumnado tiene una buena predisposición hacia el aprendizaje.
- La competencia menos valorada por los profesores encuestados en los nuevos estudiantes es el Conocimiento de la disciplina seguida de los Idiomas extranjeros.
- Se aprecia una mejor valoración de las competencias de los estudiantes de nuevo ingreso por parte de los profesores encuestados con más experiencia.
- Todas las competencias están valoradas por el profesorado como muy importantes para el mercado laboral. El Conocimiento de la propia disciplina y el de Otras disciplinas son considerados menos importantes mientras que las

competencias Hacerse entender, Adaptarse a los cambios o Resolver problemas son subrayadas como las más importantes para el trabajo.

- En general, el profesorado parece darle menos importancia a las competencias organizativas tales como Capacidad para coordinar actividades, Negociar de forma eficaz, Rendir bajo presión, Movilizar las capacidades de los demás o Hacer valer tu autoridad, a pesar de ser clave en muchos puestos de trabajo. No obstante, los profesores encuestados que compaginan su trabajo en la universidad con otro trabajo exterior y que tienen conocimiento real de los mecanismos de funcionamiento del mercado laboral no comparten esta menor valoración.
- Los profesores encuestados opinan que no hay déficit formativo en la universidad en el conocimiento de la propia disciplina, el déficit es bajo en el conocimiento de otras disciplinas y en el conocimiento informático, mientras que es muy alto en el conocimiento de idiomas extranjeros y en las competencias relacionadas con la capacidad innovadora.
- Cuando se analizan las competencias agrupadas por dimensiones competenciales, destaca el hecho de que el profesorado considera que las exigencias del mercado laboral son mayores que las que proporciona la universidad en todas las dimensiones, una opinión que se puede considerar razonable teniendo en cuenta que la universidad no lo puede cubrir todo. Lo que resulta más destacado es que el profesorado considera que donde menos deficiencias hay es en Conocimiento e Informática, mientras que considera más problemática la capacitación que proporciona la universidad en Liderazgo, Innovación, Comunicación y sobre todo en Idiomas Extranjeros.

4. LA OPINION DE LOS EMPLEADORES ENCUESTADOS

Los principales resultados que se extraen de las opiniones de un grupo de empleadores encuestados y que han sido contrastados en reuniones con representantes de colegios profesionales, organizaciones empresariales y sindicales son los siguientes:

4.1. Valoraciones generales

- Los empleadores valoran en gran medida que la educación recibida por los titulados es una buena base para mejorar su desarrollo personal y sus perspectivas profesionales. Por otra parte, perciben que la educación que reciben los titulados en la universidad es menos útil para que estos desarrollen su capacidad como emprendedores.
- Los empleadores encuestados valoran de forma positiva como característica de los puestos de trabajo ofertados que estos posibiliten a los titulados afrontar nuevos retos. En la misma línea, valoran que los puestos de trabajo ofrezcan la posibilidad de aprender nuevas cosas, hacer algo útil para la sociedad y tener estabilidad laboral. Sin embargo, las características menos relevantes son tener unos ingresos elevados y tener tiempo para actividades de ocio.
- Los empleadores encuestados perciben que los titulados poseen gran capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos y utilizar herramientas informáticas. Además, los empleadores consideran que los titulados saben trabajar en equipo y se adaptan fácilmente a los cambios.
- Los empleadores encuestados opinan que los titulados deberían poseer un nivel alto de todas las competencias, un resultado que debería hacer reflexionar porque ciertamente son todas importantes, pero eso no debe hacer esperar que las mismas personas las posean todas al mismo tiempo.

4.2. Valoración de las competencias

- Las competencias más importantes en el trabajo según los empleadores encuestados serían: Adaptación a los cambios, Capacidad para trabajar en equipo, Encontrar nuevas ideas y soluciones, y Usar el tiempo de forma efectiva. Las menos requeridas según los empleadores son: Conocimientos en otras áreas diferentes y Hacer valer tu autoridad.
- Las competencias con un mayor desajuste entre lo que los empleadores requieren y lo que los titulados poseen, según los empleadores encuestados, son: Capacidad para hacer valer tu autoridad, Capacidad para detectar nuevas oportunidades, Capacidad para rendir bajo presión y Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones.
- Las competencias con un mayor ajuste entre lo que los empleadores requieren y lo que los titulados poseen, según los empleadores encuestados, son: Capacidad para utilizar herramientas informáticas, Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos, Dominio del área o disciplina y Capacidad para trabajar en equipo.
- Los empleadores consideran suficientes los conocimientos de informática y casi suficientes la dimensión Conocimiento de los titulados. Más baja es la valoración que hacen de otras dimensiones, especialmente de la de Liderazgo. Sin embargo, el resultado más destacado es que los empleadores parecen considerar muy importante todas las dimensiones.

5. ANÁLISIS CONJUNTO

- La visión de los titulados sobre los métodos de enseñanza utilizados refleja un enfoque mucho más tradicional que la de los profesores. Los titulados resaltan la importancia que se le dio a metodologías como las Teorías, Conceptos y Paradigmas, Profesor como Principal Fuente de Información y la baja valoración

de métodos como el Aprendizaje Basado en Problemas. Los profesores encuestados, sin embargo, opinan que los Conocimientos Prácticos, la Asistencia a Clase o el Aprendizaje Basado en Problemas son los métodos más utilizados. Esta discrepancia entre las opiniones de titulados y profesores puede estar debida a la diferencia temporal. Mientras que los primeros contestan a lo que vivieron en la universidad hace ya unos años, los segundo responden a lo que están practicando, en mayor o menor medida, en la actualidad. Esto demuestra un cambio importante, al menos cultural, en la concepción de los métodos de enseñanza-aprendizaje de los profesores de las universidades valencianas.

- Los profesores, y en menor medida los empleadores, son los que mejor valoran en conjunto la utilidad de los estudios, mientras que los titulados son algo más pesimistas. No obstante, la ordenación de los ítems considerados para la valoración de los estudios es prácticamente la misma para los tres grupos. En general, todos los colectivos opinan que la universidad prepara bien a los titulados para su desarrollo futuro tanto personal como profesional, pero los capacita menos para el emprendedurismo.
- Hay un desacuerdo entre las respuestas de los titulados encuestados sobre lo que esperan del puesto de trabajo y lo que los empleadores piensan que ofrecen los puestos de trabajo en sus empresas. Este desacuerdo puede incidir en la insatisfacción laboral de los titulados lo que debería ser objeto de consideración.
- Los titulados esperan de los puestos de trabajo más de lo que los empleadores creen que estos puestos ofrecen en todos los aspectos considerados, con dos excepciones: los empleadores valoran más que los titulados, las oportunidades que los empleos generan para Afrontar Nuevos Retos y obtener Reconocimiento/Presigio Social.

- Las discrepancias entre las opiniones de profesores y titulados respecto a la contribución de la universidad a las competencias no son relevantes, aunque los profesores las valoran algo por encima de los titulados.
- Los empleadores y profesores son los más exigentes en cuanto al nivel de competencias que creen que requieren los puestos de trabajo. Los titulados encuestados hacen valoraciones más bajas sobre lo que les están demandando sus actuales puestos de trabajo en todas las dimensiones competenciales.
- Hay una discrepancia importante entre lo que piensan los empleadores y titulados encuestados sobre las competencias que poseen los titulados. Los empleadores encuestados son notablemente más críticos. Entre otros factores explicativos, es posible que haya una diacronía en las respuestas porque los titulados encuestados están respondiendo a como se valoran ellos en este momento y los empleadores están valorando a los titulados tal y como llegaron por primera vez a su empresa.
- Por dimensiones competenciales, parece haber un acuerdo en que Gestión, Informática e Innovación son dimensiones consideradas importantes por todos los grupos. El Liderazgo y los Idiomas extranjeros, por el contrario son menos valorados por todos. Es remarcable como el uso de Idiomas Extranjeros es considerado por los titulados encuestados lo menos importante. Lo más destacable es que hay un acuerdo casi total en donde están los déficits formativos de los titulados. Hay diferencias de valoración absoluta (los empleadores son más exigentes) pero el orden de las dimensiones competenciales más deficitarias es prácticamente el mismo. Los titulados parecen tener carencias destacadas (por este orden) en Idioma Extranjero, en Liderazgo, en Innovación, en Gestión, en Comunicación. Los déficits son menores en Conocimiento y en Informática.
- Profesores y titulados están bastante de acuerdo en cuanto a lo que mejor proporciona la

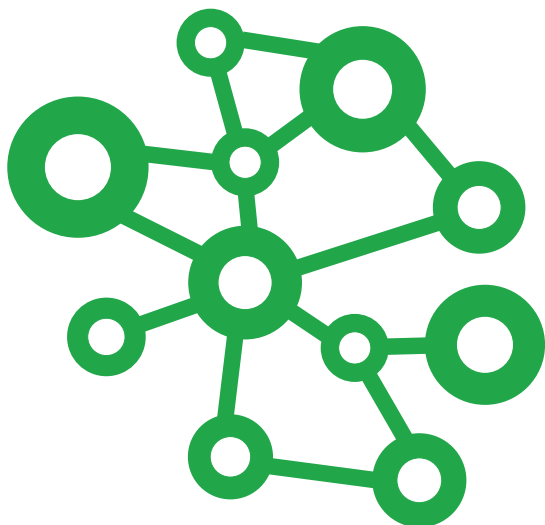
universidad: Conocimiento e Informática seguido de Comunicación y Gestión. Y también en lo que menos contribuye la universidad: Liderazgo e Idioma Extranjero. Solo hay una cierta discrepancia en la Innovación, mejor valorada por los titulados.

- La comparación entre las competencias que poseen los titulados, según su propia opinión y la de los empleadores, muestra que ambos consideran que las competencias de Liderazgo e Idiomas Extranjeros son las que presentan niveles más bajos en los titulados. Hay discrepancias en Conocimiento e Informática, mucho mejor valoradas por los empleadores y en Comunicación, Gestión e Innovación, mejor valoradas por los titulados.
- En cuanto a las competencias necesarias en el puesto de trabajo:
 - Los empleadores encuestados valoran destacadamente la dimensión de Gestión e Innovación. En el extremo opuesto están el Liderazgo y el Idioma Extranjero.
 - Los titulados coinciden con los empleadores en valorar la Gestión como la más demandada, pero colocan en segundo lugar la Informática y la Comunicación. Coinciden con los empleadores en valorar como las menos

demandadas el Idioma Extranjero y el Liderazgo.

- Los profesores valoran más la necesidad de Comunicación, Informática y Gestión y en el extremo opuesto sitúan el Conocimiento y el Liderazgo.
- A pesar de diferencias en los valores absolutos de las valoraciones de los tres grupos, hay una concordancia en las valoraciones relativas de todas las dimensiones. Es decir, hay una muy buena concordancia respecto a dónde están las mayores deficiencias, aunque cada grupo le de distinta importancia en términos absolutos.

Recomendaciones



Consideraciones generales

El Comité de Expertos tras el análisis del anterior informe propone una serie de recomendaciones para los diversos agentes implicados con el objetivo de mejorar la empleabilidad de los titulados universitarios valencianos y, consecuentemente, ayudar a la modernización del tejido productivo de la Comunitat Valenciana y al bienestar social y económico de todos los valencianos.

Estas recomendaciones se realizan teniendo en consideración las cohortes de titulados encuestados, los avances ya realizados tras la implantación de los nuevos grados y máster, y la necesidad de continuar profundizando en el desarrollo de las competencias por parte del sistema educativo.

Previamente se formulan algunas consideraciones generales que inspiran todas las recomendaciones:

- Se debe continuar impulsando el sistema de Educación Superior de la Comunitat Valenciana en todas sus modalidades, presencial, semipresencial y on-line, para que sus instituciones y titulados actúen como agentes de cambio que favorezcan el desarrollo económico y social de la Comunitat Valenciana.
- El Sistema Universitario Valenciano debe avanzar en la mejora de la empleabilidad de sus titulados para potenciar la dimensión internacional e innovadora de la economía de la Comunitat Valenciana.
- La formación universitaria debe reforzar la adquisición de competencias que, además de ser claves para el desarrollo integral de las personas, son determinantes en la empleabilidad de los titulados.
- Se recomienda utilizar la empleabilidad de los titulados como un indicador de la calidad de las universidades y sus títulos
- La innovación debe establecerse como una prioridad en el sector productivo valenciano, como instrumento que no solo mejorará la

empleabilidad de los titulados, sino que como consecuencia se desarrollará la economía del conocimiento.

Recomendaciones para las Universidades

La contribución de los estudios al desarrollo de la empleabilidad de los titulados es un objetivo que las universidades asumen ya como elemento relevante de los servicios educativos que prestan. El carácter transversal de la empleabilidad determina, no obstante, que las universidades necesiten prestar atención coordinada a este objetivo en todos los niveles de decisión, desde el equipo de gobierno hasta el profesorado en el aula, considerando cuáles son las necesidades para la empleabilidad de los estudiantes desde que éstos se matriculan por primera vez hasta después de que hayan obtenido el título universitario. A continuación se presentan algunas recomendaciones a las universidades que pueden contribuir a mejorar la aportación de los estudios universitarios a la empleabilidad de los titulados. Las recomendaciones se estructuran en los tres grandes ámbitos desde los que las universidades pueden incidir en la empleabilidad de sus titulados: entornos y mecanismos de enseñanza/aprendizaje; organización de los estudios y otros servicios; y seguimiento de egresados.

Entornos y mecanismos de enseñanza/aprendizaje

– La praxis educativa que se aplica a los estudiantes tiene efectos permanentes en su empleabilidad futura como titulados universitarios, y los modos de enseñanza y aprendizaje utilizados en la universidad están en la raíz de las competencias que favorecen la empleabilidad de las personas. En consecuencia, la educación universitaria debería estar más orientada hacia la participación y colaboración de los estudiantes, estableciendo entornos y programas de aprendizaje que enfatizan la aplicabilidad de los conocimientos transmitidos y que

promuevan la implicación, la comunicación y la cooperación de los estudiantes.

- Las universidades deben seguir propiciando los foros de innovación docente en todos los niveles (universidad, centro, titulación, disciplina) en que se analicen las competencias que resultan claves para la empleabilidad de los egresados. Así es posible determinar qué competencias hay que potenciar porque las van a necesitar en su primera inserción laboral (por ejemplo: comunicación, conocimiento y cooperación), a qué competencias deben aportar sólo una iniciación porque se desarrollarán a la largo de sus vidas profesionales (por ejemplo: gestión, innovación, y liderazgo), y diseñar los cambios en las metodologías docentes que permitirán desarrollar en los estudiantes las competencias decididas.
- En función de su relevancia para la empleabilidad, conviene plantear el desarrollo de las competencias transversales de manera integrada y equilibrada con la imprescindible adquisición de conocimientos específicos. Ello supone actuar de forma coordinada entre los responsables de las diferentes materias que componen el currículo en cada titulación o área de estudios.
- Dado que el desarrollo de la capacidad emprendedora está intrínsecamente ligado a las formas de enseñanza-aprendizaje, se conseguirían mejores resultados en ese sentido con una enseñanza considerablemente más participativa y colaborativa, orientada a la adquisición de competencias de innovación, donde se prime más la iniciativa a partir de la identificación y planteamiento de problemas, oportunidades y necesidades y la búsqueda, desarrollo y crítica de soluciones alternativas.
- Es muy necesario intensificar los planes de formación para que el profesorado pueda aprender cómo implementar de la forma más eficiente los cambios en los métodos y técnicas docentes orientados al desarrollo de competencias y de su evaluación. Otro objetivo

clave de este plan de formación debería ser elevar la motivación del profesor por el oficio como docente.

- Es recomendable plantear situaciones que hagan entender a los estudiantes la importancia del desarrollo de actividades que potencien la adquisición de competencias transversales. Se necesita de la complicidad de los estudiantes también este aspecto
- Los futuros egresados necesitan por un lado una formación altamente específica de su carrera y por el otro tienen carencia de una formación multidisciplinaria que ayude a desarrollar las competencias relacionadas con la innovación. Las universidades podrían ceder ECTS de los planes de estudios oficiales para que el estudiante los pueda convalidar realizando actividades de formación externas al plan de estudios, que pueden realizarse en otra universidad o dentro de la misma universidad en un centro de alta especialización.
- Es necesario pensar en fórmulas de enseñanza-aprendizaje que permitan integrar mejor la figura del estudiante a tiempo parcial, dado que la tasa de estudiantes que estudian y trabajan se ha ido incrementando.

Organización de los estudios y otros servicios

- La atención a los estudiantes en cuanto a orientación profesional y laboral se debe dirigir a que adquieran consciencia de la relevancia de la experiencia educativa para su vida futura y a motivarles a que empiecen a desarrollar su empleabilidad de manera específica durante los estudios porque deberán seguir haciéndolo una vez fuera de la universidad. Parece conveniente reforzar los servicios de orientación profesional y laboral a los estudiantes desde el acceso a la universidad y a lo largo de toda su trayectoria universitaria.
- Es necesario realizar un esfuerzo de comunicación entre las distintas etapas educativas para priorizar los elementos más importantes

en cada etapa, sin pretender ser exhaustivos. Es mejor afianzar muy bien algunos conceptos y valores que haber recibido muchos conocimientos que se olvidan porque no se han trabajado suficientemente.

- Se deben seguir impulsando la extensión de las prácticas curriculares en empresas y el contacto directo de los estudiantes con la actividad empresarial, profesional y laboral.
- Conviene fomentar estancias-intercambios-jornadas-visitas de profesores en las empresas y empleadores en las universidades, porque favorecería el conocimiento del mercado laboral por el profesorado y de la universidad por los empresarios.
- Convendría propiciar jornadas-visitas-microestancias de los estudiantes en empresas y la interacción de los empleadores con los estudiantes en las estancias-intercambios-jornadas-visitas de los empleadores en las universidades descritas en un punto anterior. Estas interacciones deberían implicar un reconocimiento de créditos para el estudiante dentro del plan de estudios oficial.
- Se recomienda seguir profundizando en los procesos de internacionalización en todos los aspectos de la vida universitaria, haciendo énfasis en la movilidad estudiantil y fomentando el establecimiento de títulos conjuntos con universidades extranjeras.
- Habría que lograr una mejora paulatina del nivel de idiomas de los estudiantes universitarios, logrando que a medio plazo todos pudieran acreditar al menos un nivel B2 en un idioma extranjero. Aunque la contribución de la universidad a los idiomas extranjeros es baja y la demanda por el mercado laboral tampoco es alta, parece recomendable que la universidad se ocupe de fomentarla, especialmente porque en los próximos años posiblemente se mantenga la tendencia de internacionalización de la economía.

- Se debe desarrollar mecanismos permanentes de relación entre la universidad, el profesorado y los empleadores públicos y privados, para que se pueda adquirir información complementaria que oriente al profesorado y al equipo de gobierno con respecto a los cambios que se producen en el mercado laboral donde se insertan los estudiantes y los titulados.
- Las universidades deben potenciar la formación continua de sus titulados a través de una expansión de su oferta educativa específica para titulados que les permita actualizar su perfil competencial adquiriendo nuevos conocimientos y destrezas de forma reiterada para ser empleables a lo largo de su trayectoria profesional.

Seguimiento titulados

- El seguimiento de todos los titulados en las primeras etapas de la trayectoria profesional es un objetivo realista que las universidades deben plantearse a la brevedad posible como una parte de los servicios que prestan a la sociedad. Además de los mecanismos habituales de trazabilidad, una herramienta válida es mantener una vinculación con los titulados universitarios.
- Parece conveniente potenciar las herramientas que facilitan la transición entre los estudios y el ámbito profesional y laboral, así como el establecimiento de centros de orientación para titulados incluso años después de acabar los estudios.
- Todo el conocimiento generado por el seguimiento a egresados debe ser transferido de forma estructurada y organizada a la actividad docente del día a día.

Recomendaciones a los niveles previos a la universidad

Aunque los niveles previos a la universidad no han sido objeto de nuestro estudio, es evidente que

la mejora de la empleabilidad de los universitarios debe empezar desde antes y algunas medidas serían necesarias en las fases previas, como las que se mencionan a continuación.

- La adquisición de competencias en los jóvenes es un proceso continuo aunque es durante las etapas previas a la transición al mercado laboral donde tienen una especial relevancia. Los estudiantes que ingresan en la Universidad llevan al menos 12 años —15 en nuestros días—, dentro de un sistema educativo que no tiene desarrollada suficientemente una metodología de aprendizaje por competencias, por lo que en las primeras etapas de incorporación a la universidad se producen desajustes debidos al cambio de modelo. Por lo tanto, sería deseable desarrollar en las etapas anteriores a la universidad una enseñanza basada en las 8 competencias clave (comunicación en lengua materna, comunicación en lenguas extranjeras, competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología, competencia digital, aprender a aprender, competencias sociales y cívicas, sentido de la iniciativa y espíritu de empresa, conciencia y expresión cultural) que recomendó el Consejo y el Parlamento Europeo en 2006, que incluye nuestra legislación desde 2006 y que es uno de los objetivos de la ET2020.
- Los estudiantes que ingresan en la universidad, a pesar de la gran cantidad de información sobre la universidad que tienen a su alcance, lo hacen prácticamente sin orientación respecto a la adecuación de sus habilidades y características personales a cada tipo de educación superior. Se hace necesario aportar, desarrollar o mejorar de forma sistemática los servicios de orientación vocacional de modo que:
 - Orienten en la elección de la trayectoria basándose en un enfoque hacia el final del proceso (qué ser y en qué trabajar) y no al proceso en sí mismo (qué estudiar).

- Se trabaje con los estudiantes y con sus familias.
- Se realice en colaboración con las universidades.
- Se comience durante las etapas anteriores a la incorporación a la universidad y especialmente desde el inicio de la Educación Secundaria Obligatoria.
- La eficiencia de la universidad se incrementaría notablemente si se mejorase el acceso haciendo que se minimicen las diferencias entre expectativas de los futuros universitarios, sus habilidades y características personales y lo que la universidad le ofrece según su elección. En este proceso la orientación previa es un elemento esencial. Sería deseable crear redes de las universidades con los orientadores de las etapas previas.
- Incorporar actividades extraescolares y complementarias de corta duración que inicien a los estudiantes en el desarrollo de competencias personales (comunicación, gestión del tiempo, habilidades sociales, trabajo en equipo, gestión de conflictos, liderazgo, gestión del cambio, emprendimiento, creatividad,...). Estas actividades podrían tener una metodología participativa y abierta (simulaciones, juegos, charlas con estudiantes y familias,...) y deberían usarse para orientar en el proceso de elección de estudios universitarios utilizando la evaluación de los estudiantes y sus capacidades.

Recomendaciones a estudiantes y titulados

El papel de los estudiantes es esencial en el proceso de aprendizaje. Posiblemente uno de los problemas más serios que tiene la universidad española es la actitud poco proactiva de los estudiantes en el proceso de aprendizaje. Un actitud condicionada por una serie de tópicos negativos —en su mayoría falsos— que han generado una corriente de opinión que no valora en su justa medida la importancia de los estudios universitarios, tanto para los

propios estudiantes como para la sociedad en su conjunto.

Hay que luchar contra esas ideas y mejorar sensiblemente la actitud de los estudiantes respecto al estudio.

- La elección adecuada del tipo de educación superior es un elemento clave en los actuales procesos de transición laboral donde hay una creciente flexibilidad en el perfil del profesional demandado para cada puesto de trabajo. Sería recomendable para los estudiantes utilizar todos los servicios de orientación a su disposición que le ayuden a escoger sus estudios en función de la adecuación de sus habilidades y características personales.
- Los estudiantes, con la colaboración de profesores e instituciones, deben adoptar una actitud mucho más proactiva hacia el aprendizaje.
- Los estudios superiores desarrollan competencias específicas del tipo de estudios o carrera y también otras llamadas competencias generales o transversales (comunicación, innovación, liderazgo, trabajo en equipo,...), que en muchas ocasiones son tan valoradas o más que las específicas por parte de los empleadores. Por tanto, es necesario ser consciente de la importancia de estas últimas dedicando tiempo y esfuerzo a su desarrollo más allá de la pura superación de las asignaturas de la carrera.
- Con mucha frecuencia los titulados universitarios trabajan formando parte de equipos integrados por personas de áreas muy distintas. Por otra parte, y como respuesta a los constantes cambios en las demandas en productos y servicios, los titulados deben trabajar en nuevas tareas para las que se requieren conocimientos y habilidades de áreas que no son las propias. Haber cursado materias de otras áreas durante los estudios universitarios puede favorecer esta visión y predisposición al trabajo multidisciplinar.
- En un mundo globalizado como el actual, la movilidad internacional de los estudiantes

universitarios durante sus periodos de formación puede contribuir de modo notable a las aportaciones y soluciones que den posteriormente como titulados a situaciones de crisis y a su empleabilidad.

- La participación en prácticas de empleo constituyen una oportunidad única de acercamiento al mundo laboral y que sin duda mejora la empleabilidad futura de los estudiantes universitarios.
- Aunque la demanda actual de idiomas extranjeros por el mercado laboral no es alta, parece recomendable que los estudiantes universitarios adquieran un buen nivel, especialmente porque en los próximos años posiblemente se mantenga la tendencia existente de internacionalización de la economía.
- El mercado laboral, del mismo modo que la sociedad en general, está viviendo un momento de grandes cambios, lo que provoca una elevada rotación laboral, lo que junto con el autoempleo parecen vislumbrarse como dos de las pautas más habituales en la nueva forma de concebir el empleo. Esta idea del trabajo debe considerarse como cada vez más habitual por lo que las habilidades de adaptación a los cambios pueden suponer un factor determinante en la mejora de la empleabilidad.
- La formación debe concebirse como un proceso a lo largo de la vida. Lógicamente, la etapa más intensa e importante es el paso por la universidad. Sin embargo la formación de un universitario debe concebirse teniendo en cuenta que probablemente en algún momento el titulado necesitará de nuevo un contacto con la universidad. En este proceso las oficinas Antiguos Alumnos podrán ser un nexo de ayuda muy importante.

Recomendaciones para empleadores

La mejora de la empleabilidad de los titulados no es una responsabilidad única de las universidades. La cooperación de los empleadores con la

universidad en el campo de la enseñanza puede hacerse de varias maneras. Una es la de facilitar y estimular las prácticas de los estudiantes en sus empresas. Otra es señalando de una manera continuada a la universidad cuales son las necesidades de formación que el mundo laboral (público y privado) necesita.

Dada la intrínseca lentitud del proceso educativo, hay que prever tendencias de futuro que permitan actuaciones a medio y largo plazo. La empleabilidad de los titulados no mejorará sustancialmente si el tejido productivo valenciano no se mueve decididamente hacia la economía del conocimiento. La alta disponibilidad de mano de obra bien cualificada ofrece una gran oportunidad para ayudar a la transformación de los procesos productivos de las empresas para entrar decididamente en una nueva economía.

La mejora del aprovechamiento del capital humano de los titulados requiere cambios en el tejido productivo, pero estos no podrán lograrse sin su propia participación, es decir, mediante una penetración cada vez más intensa de los universitarios en los puestos directivos y en las actividades emprendedoras. Sólo por esta vía será posible que el capital humano esté cada vez más presente en los puestos de decisión en los que se orientan las empresas hacia unas u otras actividades, mercados y tecnologías.

En este sentido, algunas recomendaciones expresamente dirigidas al sector productivo son las siguientes:

- El sector productivo, público y privado, debe ser consciente de que si quiere tener buenos profesionales en el futuro debe cooperar necesariamente en su formación. Las empresas valencianas y el sector público deben garantizar una oferta de prácticas de calidad que cumplan con su función de facilitar al estudiante una aproximación al mundo laboral ayudándole a aplicar los conocimientos y competencias adquiridos durante los estudios universitarios y ayudándole a desarrollar muchas

-
- competencias que son más difíciles de adquirir en el entorno universitario.
- Con el objeto de cooperar en el proceso de enseñanza-aprendizaje, deberían constituirse grupos estables constituidos por empleadores y otros agentes que de una manera permanente asesoraran a las universidades sobre los perfiles de egreso que ellos consideran que deberían tener los titulados. Estos grupos podrían constituirse por áreas que incluyeran titulaciones de una misma tipología y podrían estar constituidos a nivel de la Comunitat Valenciana o por universidades.
 - Una gran proporción de los titulados trabajan en el sector público (sanidad, educación, técnicos, etc.). El sector público tiene por tanto una enorme responsabilidad en la empleabilidad de los titulados. La modernización del sector público, desde los mecanismos de selección y promoción hasta su modelo organizativo deberían ser una prioridad para que la economía del conocimiento permeabilizara todas las estructuras económicas y no solo las privadas.
 - Para favorecer la empleabilidad de los titulados es clave el tipo de preparación que reciben los titulados, y también la disposición de las empresas –en particular las más pequeñas– a profesionalizar su gestión. En ese sentido, el emprendimiento no debe ser visto solamente como la capacidad para crear nuevas empresas sino sobre todo como la capacidad para transformar las actuales, incluyendo el sector público. Las empresas deben hacer un esfuerzo por la innovación que no debe solo afectar a sus productos, sino muy fundamentalmente a su modelo organizativo adaptándolo mejor a las necesidades de una economía basada en el conocimiento.
 - Los agentes sociales en su conjunto podrían colaborar buscando mentores para la formación profesional de los estudiantes. Se trataría de formar paneles de profesionales (recién jubilados, antiguos alumnos) que facilitarían a los estudiantes los contactos oportunos para conocer los ambientes profesionales.
 - Las organizaciones empresariales o profesionales tales como colegios, cámaras, etc. además de contribuir al objetivo general de actuar por la defensa y promoción de la profesión, deben adoptar como objetivo específico el de colaborar con ellas ayudándoles a posicionarse favorablemente frente al mercado laboral con acciones de orientación profesional que incluyan actividades para la optimización de la búsqueda de empleo o el desarrollo de competencias profesionales, ambas imprescindibles para ser capaz de mejorar el potencial de habilidades individuales y asumir nuevas formas de trabajo que permitan la adaptación a las exigencias del mercado laboral actual.
 - En la línea de ayudar al joven titulado a despejar las dudas sobre su futuro profesional y con la idea además de informar a la sociedad sobre los distintos perfiles que presentan los titulados de las distintas profesiones, las organizaciones empresariales o profesionales podría realizar Guías de Perfiles Profesionales en las que, se describan todos los puestos que puede ocupar una persona titulada dentro de la empresa haciendo hincapié en aquellas habilidades y competencias que va a necesitar el profesional para asumir con éxito las responsabilidades que se le encomienden.
 - Las organizaciones empresariales o profesionales deben implicarse en la formación postgrado de los nuevos titulados, bien sea con recursos propios o contratados, lo que mejora considerablemente la empleabilidad de sus jóvenes colegiados.
 - Las organizaciones empresariales o profesionales deben trabajar para explorar las expectativas laborales de los nuevos titulados, informando sobre las múltiples alternativas de trabajo y ofreciendo los medios para que los titulados consigan una formación adecuada para cumplir estas expectativas.

Recomendaciones al Sistema Universitario de la Comunitat Valenciana

Algunas recomendaciones (entre ellas algunas ya formuladas anteriormente) exigen la cooperación de todo el sistema universitario: Administración responsable, universidades, profesores, estudiantes y la sociedad en general, especialmente el sector productivo. Entre ellas podemos señalar las siguientes:

- El mercado de trabajo de los universitarios valencianos está crecientemente desequilibrado. Por consiguiente, son necesarias actuaciones que corrijan esa tendencia, comenzando por un diagnóstico preciso de las causas de la misma, tanto por el lado de la oferta (número y características de los titulados) como de la demanda (evolución de la ocupación y de sus perfiles. En este sentido sería deseable tener un mecanismo estable, sencillo y sostenible que informara permanentemente de los perfiles formativos requeridos por las empresas y por el sector público.
- Desarrollar sistemas específicos que faciliten el empleo de los universitarios tales como poner en marcha mecanismos conjuntos de colaboración Administración-Universidad para el fomento del empleo de jóvenes universitarios.
- Es necesario potenciar un sistema universitario mucho mejor adaptado a las necesidades formativas de la sociedad, más centrado en proporcionar herramientas que ayuden a diseñar estrategias, comprender los problemas y buscar soluciones innovadoras. Esto puede requerir adecuar la financiación y la organización de las universidades y de sus recursos humanos para permitir el desarrollo de modalidades de enseñanza-aprendizaje más activas por parte del estudiante.
- El aprendizaje de buenas prácticas realizadas por otros es uno de los mejores medios para avanzar sin caer en errores ya solucionados. En ese sentido, se debería hacer un listado sobre las mejores prácticas llevadas a cabo por las universidades y por las empresas valencianas en cuestión de empleabilidad, recogiendo experiencias de éxito cuyos resultados puedan ser reproducibles y extrapolables a otras instituciones.
- Todos los estudios demuestran que la movilidad de los estudiantes es una de las herramientas más poderosas para adquirir competencias que son difíciles de adquirir en los entornos habituales de los estudiantes españoles (residir con los padres y estudiar en la universidad más cercana). La administración valenciana y las universidades deben hacer un esfuerzo aún mayor para estimular la movilidad, especialmente la internacional, de estudiantes y jóvenes titulados. Estos estímulos podrían ser económicos, pero no únicamente.
- Los marcos de cualificaciones son un instrumento eficaz para la comprensión de las competencias que poseen los titulados para empleadores locales o internacionales. Siguiendo las directrices del European Qualification Framework (EQF) y del Marco Español de Cualificaciones de la Educación Superior (MECES) se debería desarrollar un marco específico para las titulaciones de las universidades valencianas, lo que mejoraría su relevancia y reconocimiento internacional.
- Un marco de cualificaciones para el sistema universitario valenciano, desarrollado conjuntamente por la administración y las universidades, permitiría avanzar en algunos elementos relativamente relegados en el actual proceso de reformas. Se debería avanzar en definir y concretar aspectos tales como la definición de los resultados del aprendizaje o del aprendizaje previo, pero sobre todo, se debería avanzar en los mecanismos de evaluación de estas herramientas. La globalización de la educación superior exige poner en marcha lo que empieza a ser habitual en otros contextos.
- Se propone mejorar la proporción de titulados satisfechos con la carrera elegida. La suma de

los que no han cubierto sus expectativas con los estudios cursados, más los que decidieron abandonarlos, muestra un problema de orientación de los jóvenes de secundaria sobre sus verdaderos intereses y capacidades, algo que no cubren las jornadas de información que dan las universidades. Sería deseable un programa de orientación para los estudiantes de secundaria sobre sus verdaderos intereses y capacidades. Un programa de este tipo exigiría recursos, pero con toda seguridad produciría ahorros globales por la mejora de la eficiencia en el sistema universitario.

- Las administraciones públicas, en cooperación con agentes sociales, universidades y expertos, deberían propiciar grupos de trabajo que asesoraran sobre los perfiles de egreso de los titulados universitarios y de los de secundaria. Perfiles de egreso, estos de secundaria, que serían a su vez los perfiles de ingreso en la universidad.
- Una de las herramientas más útiles para la mejora de la enseñanza y aprendizaje es la formación del profesorado especialmente en la utilización de métodos proactivos que parecen ser los más necesarios para desarrollar las competencias más deficitaria (liderazgo e innovación). La Administración debería, en cooperación con las universidades, desarrollar un programa de formación que ayudara a transformar los métodos de enseñanza en la línea de lo que ya se está haciendo en algunos casos.
- Las actividades colectivas, deportivas, culturales, artísticas, etc. son una fuente importante de interacciones entre estudiantes que ayudan al desarrollo de competencias diversas que no es tan fácil promover en las actividades puramente académicas. La Administración debería, en cooperación con las universidades, promover actividades universitarias de diversa índole en las que los estudiantes tengan oportu-

tudes de interacción más allá de la actividad cotidiana del aula.

- Una de las discordancias más sobresalientes que se perciben en nuestro estudio son las diferentes expectativas de titulados y empleadores sobre lo que se espera de los puestos de trabajo. Es normal que haya distintas visiones, pero posiblemente haya también una gran dosis de falta de comprensión sobre las necesidades de la otra parte. Organizar foros y lugares de encuentro entre estudiantes, empleadores, titulados y otros organismos profesionales para ayudar a facilitar el entendimiento entre las partes sobre lo que cada uno espera del otro podría tener un efecto muy importante sobre la satisfacción en el trabajo, un elemento clave para la productividad.
- El seguimiento de los egresados en el mercado laboral es clave para conocer la calidad e impacto de la educación superior en el mismo. Ello requiere, de forma imprescindible, del trabajo e implicación de las propias universidades y de la coordinación de la administración. Se precisa el desarrollo de un sistema de seguimiento sobre la empleabilidad e inserción laboral de los universitarios que oriente y apoye de forma permanente y sistemática a las unidades internas existentes en las universidades de esta materia, con los objetivos de:
 - Poner en común y potenciar el conocimiento existente en las unidades que trabajan este tema en las universidades y que se encargan de desarrollar estos análisis.
 - Servir de marco de un desarrollo metodológico con un tronco común para las encuestas a egresados, profesores y empleadores, con referencia a criterios internacionales.
 - Conocer la necesidades del mercado laboral, así como anticiparse (hacer prospectiva) a las necesidades emergentes de formación requeridas tanto por la economía como por una sociedad avanzada.

-
- Generar espacios de encuentro e intercambio de información entre las universidades y los empleadores.
 - Informar a la sociedad y al sistema universitario valenciano en particular de los resultados de los estudios y análisis realizados.