

# ¿Dónde está el empleo para los universitarios en España? - Expansión - 12/02/2016

## ¿Dónde está el empleo para los universitarios en España?

Navarra, Cataluña, Castilla-La Mancha y Madrid son las comunidades autónomas que mejor sintonía muestran entre la formación de los titulados y el puesto de trabajo que ocupan finalmente.

Montse Mateos, Madrid

Ni uno ni dos, cada vez son más los reclutadores que piensan que no tiene sentido que una formación universitaria genere cada año un número de profesionales para un perfil, cuando la realidad del mercado laboral no absorbe ni la décima parte de esos profesionales para ese puesto. Y no se trata de un comentario gratuito. La tasa de paro de los graduados superiores fue del 14,3% en 2014. Así lo confirma el informe *Las universidades españolas. Una perspectiva autonómica 2015*, elaborado por la Fundación CYD. Baleares, Madrid y Navarra son las comunidades autónomas que presentan una tasa de desempleo más baja, un 10%; mientras que en Canarias y Andalucía el porcentaje de graduados en paro es superior al 20%. Martí Parellada, coordinador general del informe, apunta que aunque el dato no es bueno, "es un hecho que el titulado universitario tiene unas condiciones de inserción laboral mejores que otros colectivos, tiene más facilidad para optar a un contrato de trabajo fijo y a mejor sueldo". Parellada afirma que Cataluña y Navarra son las comunidades que destacan por su mejor adecuación.

En cuanto a la sintonía entre la formación y el puesto que desempeña el graduado, Navarra, Cataluña y Castilla-La Mancha son las comunidades autónomas que manejan mejores porcentajes (ver cuadro) de inserción laboral en lo que se refiere a los contratos iniciales. Los técnicos y profesionales científicos e intelectuales forman el grupo de ocupación con mejores oportunidades. Parellada cree que "hay margen para las políticas públicas, desde la universidad y la Administración, para tratar de concienciar a los estudiantes de que existen titulaciones con mejores opciones laborales,

**Los idiomas y la comunicación oral son algunos de los déficit de los recién titulados**

### TASA DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO DE LA POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS

Año 2014, en %. Comparación entre los que poseen estudios terciarios y el global de población

	Tasa de actividad		Tasa de empleo		Tasa de paro	
	Estudios terciarios	Diferencia con la tasa global de actividad (puntos porcent.)	Estudios terciarios	Diferencia con la tasa global de empleo (puntos porcent.)	Estudios terciarios	Diferencia con la tasa global de paro (puntos porcent.)
Canarias	81.3	19.8	63.1	20.7	22.5	-8.6
Andalucía	80.6	21.3	63.5	24.5	21.2	-13.0
Castilla-La Mancha	84.6	25.9	68.6	26.6	18.9	-9.6
Extremadura	82.0	26.5	66.6	27.8	18.8	-11.2
Asturias	77.5	25.8	64.3	23.4	17.0	-3.8
Com. Valenciana	78.0	19.1	65.2	20.1	16.5	-7.0
Murcia	81.4	20.3	68.1	23.7	16.3	-10.9
Galicia	79.7	26.2	68.0	25.7	14.7	-6.2
<b>ESPAÑA</b>	<b>81.6</b>	<b>21.8</b>	<b>69.9</b>	<b>24.3</b>	<b>14.3</b>	<b>-9.4</b>
Castilla y León	78.5	23.6	67.9	24.1	13.6	-6.7
Cantabria	78.6	22.4	69.3	23.5	11.8	-6.6
Cataluña	85.6	23.0	75.6	25.4	11.7	-8.2
Aragón	81.8	23.1	72.7	25.0	11.0	-7.7
País Vasco	80.7	22.9	71.9	23.8	10.8	-5.8
La Rioja	81.7	22.5	73.1	24.1	10.5	-6.6
Baleares	80.5	17.2	72.3	21.0	10.0	-8.9
Madrid	82.8	17.9	74.5	21.4	10.0	-8.0
Navarra	82.8	23.2	75.9	25.2	8.3	-6.6

Nota: Los datos corresponden al cuarto trimestre de cada año.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

### GRADUADOS UNIVERSITARIOS CONTRATADOS

Año 2014, en %. Por gran grupo de ocupación en porcentaje

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Alta cualificación (1+2+3)
Navarra	0.5	67.5	6.8	4.4	4.1	0.0	0.4	0.9	15.3	74.8
Cataluña	1.4	59.0	13.2	12.7	7.6	0.0	0.6	0.5	4.9	73.6
Castilla-La Mancha	1.4	50.4	15.5	10.4	9.3	0.1	1.2	0.6	11.0	67.3
<b>ESPAÑA</b>	<b>1.4</b>	<b>50.8</b>	<b>14.7</b>	<b>13.2</b>	<b>10.8</b>	<b>0.2</b>	<b>1.1</b>	<b>0.9</b>	<b>6.9</b>	<b>66.9</b>
Madrid	2.5	47.2	17.0	16.4	9.8	0.1	0.7	0.9	5.5	66.7
Asturias	1.0	50.2	15.2	9.3	12.6	0.0	5.2	0.6	5.8	66.4
Com. Valenciana	1.3	50.3	14.8	12.6	11.3	0.2	1.3	1.1	7.1	66.4
Extremadura	1.5	49.5	14.7	10.5	12.5	2.7	0.7	0.9	7.1	65.7
Murcia	1.1	53.8	10.3	16.3	10.6	0.2	1.9	0.8	5.0	65.2
Galicia	1.2	49.7	14.1	14.1	11.3	0.2	1.1	1.2	7.0	65.0
Baleares	2.1	50.1	12.3	15.7	15.5	0.1	0.7	0.5	3.0	64.5
Andalucía	1.1	45.0	18.3	13.1	12.5	0.5	1.2	1.1	7.2	64.4
Cantabria	1.0	48.8	14.4	10.7	12.9	0.2	1.9	1.0	9.1	64.2
País Vasco	0.9	49.2	13.1	11.6	16.5	0.0	0.9	1.5	6.3	63.1
Canarias	1.3	47.1	13.9	14.5	16.0	0.2	0.6	0.7	5.7	62.3
Aragón	1.2	44.2	14.8	13.0	11.6	0.1	3.6	1.0	10.5	60.2
La Rioja	1.2	46.5	12.5	11.1	12.8	0.3	1.9	2.8	10.9	60.1
Castilla y León	0.8	41.9	12.6	14.7	12.8	0.2	1.9	1.3	13.8	55.3

Nota: Se refiere a los contratos iniciales. Los tres primeros grupos son considerados grupos de alta cualificación, siendo el resto de baja cualificación. Se excluyen las ocupaciones militares, de peso relativo residual. 1. Directores y gerentes; 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales; 3. Técnicos y profesionales de apoyo; 4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina; 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores; 6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; 7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción; 8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores; 9. Ocupaciones elementales. Fuente: Elaboración de CYD con datos del SPEE.

como las carreras de ciencias o las ingenierías".

La lejanía entre los planes de estudios y las necesidades de las organizaciones sigue

siendo un tema de debate y, a juzgar por las cifras, aún de difícil solución. Los reclutadores insisten en que la brecha entre universidad y empresa

crece, y que es la formación en nuevas tecnologías la que ya debería estar en todos los programas formativos, sean de la rama que sean. El primer in-

**El cerebro, tu mejor aliado para trabajar y ganar más**

Expansión, Madrid

Cada vez hay más investigaciones que demuestran que trabajar con cabeza es el mejor canal para ser más productivo, y esto no tiene que ver con estar más tiempo en el puesto de trabajo. "El *neuromanagement* permite comprender mejor el origen de la conducta y la adaptación de los procesos mentales de los miembros de la organización", explica Gina Aran, profesora del máster de Dirección y Gestión de Recursos Humanos de la UOC. Añade que, por ejemplo, se trata de "recoger el análisis de la inteligencia emocional de los líderes, de los trabajadores, sus ratios de ansiedad e impulsividad, su sensibilidad frente a la recompensa o el castigo y el bienestar afectivo".

La experta cree que "las emociones son reacciones complejas que están directamente implicadas en la toma de decisiones, un punto importante en la gestión de personas a escala empresarial" y un beneficio que puede, a corto plazo, comportar grandes beneficios a nivel personal, empresarial y de productividad. Así, señala que "hay personas más analíticas, otras más creativas, unas de pensamiento disperso, otras concretas; las personas pueden reaccionar de manera bien distinta según su patrón de pensamiento". Por ejemplo, afirma Gina Aran que "un conflicto laboral puede ocasionar depresión o suponer un reto para otros".

Entre las aplicaciones de la neurociencia a la empresa, apunta que "el principal foco de atención se pone en el *neuroliderazgo* y la formación de los equipos de trabajo", porque son éstos los que llevan adelante la organización.

#### PISTA DEL DÍA

El 16 y el 17 de febrero se celebra en Barclaycard Center Madrid el Salón MI Empresa, una de las citas anuales del emprendedor en nuestro país.

<http://bit.ly/1eBSkck>

#### El 77% de los graduados está 'muy' o 'bastante' satisfecho con su empleo

forme del *Barómetro de Empleabilidad y empleo de los universitarios en España, 2015* -elaborado por el Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitario (OEEU)- confirma que en "la Universidad existe una preponderancia excesiva de las metodologías educativas clásicas, como son las clases magistrales, poco adecuadas a los paradigmas educativos actuales. Por el contrario, el aprendizaje activo, basado en proyectos y prácticas merece una consideración menor".

Otras de las conclusiones del barómetro, que recoge y analiza información de más de 13.000 titulados y 45 universidades, es que aunque estos centros aportan las competencias necesarias para acceder a un empleo, como la capacidad para trabajar en equipo, la de análisis y la crítica, y el compromiso ético; el desajuste es mayor en los idiomas, la comunicación oral, la toma de decisiones y la habilidad para gestionar la presión. Son precisamente estas capacidades las que los responsables de selección de las empresas echan en falta en sus candidatos más júnior, sobre todo en aquellos que escogen para desempeñar puestos técnicos.

No obstante, el análisis de OEEU concluye que el 77% de los titulados está muy o bastante satisfecho con su empleo, los que más son los de Ciencias de la Salud y los menos los de Artes y Humanidades. El salario y el desarrollo profesional son los aspectos que reciben menor valoración. Pese a todo, el 94% de los egresados consultados para la elaboración de este observatorio volvería a realizar estudios universitarios: el 54% de los titulados haría la misma carrera en la misma universidad, mientras que el 12% cursaría otra titulación en una universidad diferente.