

# AJUSTE DE COMPETENCIAS AL PUESTO DE TRABAJO EN LOS TITULADOS UJI Y SUS EXPERIENCIAS PREVIAS A LA INSERCIÓN LABORAL

María Isabel Beas<sup>1</sup>, Raül Burriel<sup>2</sup> y Leonor Lapeña<sup>3</sup>

1: Àrea d'Inserció Professional  
Oficina de Cooperació Internacional i Educativa  
Universitat Jaume I  
Campus Riu Sec. Av. Vicent Sos Baynat, s/n. CP 12071. Castelló de la Plana  
e-mail: Maribel.Beas@sg.uji.es, web: <http://www.uji.es/serveis/ocie/acil>

2: Àrea d'Inserció Professional  
Oficina de Cooperació Internacional i Educativa  
Universitat Jaume I  
Campus Riu Sec. Av. Vicent Sos Baynat, s/n. CP 12071. Castelló de la Plana  
e-mail: Raul.Burriel@sg.uji.es, web: <http://www.uji.es/serveis/ocie/acil>

3: Vicerectora d'Estudiants i Ocupació  
Universitat Jaume I  
Campus Riu Sec. Av. Vicent Sos Baynat, s/n. CP 12071. Castelló de la Plana  
e-mail: veo@uji.es, web: <http://www.uji.es/organs/vices/veo/>

**Resumen.** *En el seguimiento de la inserción laboral de los egresados es relevante contemplar promociones que lleven al menos 2-3 años en el mercado de trabajo. Entre las medidas de calidad de la inserción se encuentra el empleo encajado o ajuste entre el nivel formativo y el puesto ocupado. Tradicionalmente ésta ha sido la mayor preocupación en la inserción laboral de los titulados universitarios, la referida a la “sobrecualificación”. Además este ajuste se traduce en la adecuación de las competencias desarrolladas durante los estudios a las demandadas por parte de los empleadores.*

*El objetivo de esta comunicación es estudiar la diferencia en el nivel de competencias genéricas en el puesto de trabajo entre dos grupos de titulados, aquellos que desarrollan un trabajo ajustado a su nivel de estudios y los que no, además de estudiar la relación de este ajuste con otras variables previas a la inserción laboral.*

*El estudio se ha realizado a una muestra de 552 titulados de la UJI graduados en 2001, 2002 y 2003 (3, 4 y 5 años en el mercado laboral) y que en el momento del estudio trabajaban. El 59,7% son mujeres (edad media 29 años).*

*Se comparan entre los grupos ajustado y no ajustado los niveles de competencias desarrollados tanto en el momento de finalizar los estudios como demandados por el puesto de trabajo actual. Los resultados apuntan a que no existen diferencias entre grupos en las competencias desarrolladas hasta el momento de finalizar los estudios. Sin embargo existen diferencias en la importancia del nivel de competencias demandadas por el puesto y en la relación de estas competencias con variables sociodemográficas y previas a la inserción laboral como: sexo, nivel formativo de los progenitores, situación de convivencia, rama de estudios, técnicas de búsqueda de empleo, movilidad internacional o formación complementaria.*

*Se comentan las posibles consecuencias y aplicaciones de estos resultados en las acciones de mejora de la empleabilidad dirigidas a titulados universitarios.*

**Palabras clave:** Ajuste, competencias, empleabilidad, inserción laboral.

## 1. INTRODUCCIÓN

El *Observatori Ocupacional* (OO) de la Universitat Jaume I (UJI), como parte de la *Àrea d'Inserció Professional* (AIP) de la *Oficina de Cooperació Internacional i Educativa* (OCIE), realiza desde 2003 diferentes estudios de seguimiento de la inserción laboral de los titulados/as de esa universidad, entre otros tipos de estudios. Los objetivos generales del OO son recopilar, generar y difundir información relevante sobre el proceso de inserción laboral de los titulados y tituladas de la UJI. El OO, como parte de la OCIE, depende del *Vicerektorat d'Estudiants i Ocupació* (VEO). El objetivo de la AIP es incorporar valor añadido a la formación del estudiantado que incremente su empleabilidad y les prepare para trabajar en entornos internacionales. Es la principal herramienta de la UJI para el desarrollo de políticas de empleo dirigidas a la empleabilidad de los estudiantes.

Conocer las trayectorias de inserción laboral ha de servir no solo para recoger una serie de indicadores sobre la inserción misma o su nivel de calidad, si no para comprender de manera integral el proceso que lleva a esa inserción de calidad.

En estos estudios de seguimiento de la inserción laboral de los egresados es relevante centrarse en promociones que lleven al menos 2-3 años en el mercado de trabajo. De esta manera puede estudiarse la inserción laboral en profesionales con cierta experiencia en el mercado laboral, en etapas de estabilización de su carrera profesional, lejos de la precariedad laboral de los momentos próximos a la finalización de los estudios.

Por otro lado, la literatura sobre estudios de inserción profesional recoge variados indicadores de calidad del empleo, tanto de carácter más objetivo como nivel retributivo o categoría profesional, como de carácter más subjetivo como satisfacción con el mismo [1]. Entre las medidas de calidad de la inserción se encuentra el empleo encajado o ajuste entre el nivel formativo y el puesto ocupado. Tradicionalmente ésta ha sido la mayor preocupación en la inserción laboral de los titulados universitarios, la referida a la “sobrecualificación” [2]. Además este ajuste se traduce en la adecuación de las competencias desarrolladas durante los estudios a las demandadas por parte de los empleadores. Por consiguiente, el ajuste puede entenderse tanto como un indicador de la calidad de la inserción como de la calidad de la formación universitaria.

El objetivo de esta comunicación es estudiar la diferencia en el nivel de competencias genéricas en el puesto de trabajo entre dos grupos de titulados, aquellos que desarrollan un trabajo ajustado a su nivel de estudios y los que no, además de estudiar la relación de este ajuste con otras variables previas a la inserción laboral.

## 2. METODOLOGÍA

### 2.1. Participantes y procedimiento

Los datos para este estudio se han extraído de la Encuesta de Inserción Laboral que de manera regular realiza el OO [3]. Esta encuesta se realizó sobre una población de 4320 titulados de 24 titulaciones, de las promociones de 2001, 2002 y 2003 [4]. El trabajo de campo tuvo lugar de mayo a diciembre de 2006, recogiendo finalmente una muestra de 634 respuestas validas.

### 2.2. Variables

#### 2.2.1. Ajuste

Esta variable se ha construido a partir de la categoría laboral informada por el titulado/a. Las opciones *Directivo*, *mando intermedio*, *técnico superior* y *técnico medio* se han categorizado como *ajuste*, mientras que *administrativo*, *operario* y *otros* como *falta de ajuste*. Por tanto, se ha

construido finalmente una variable dicotómica.

### 2.2.2. Competencias profesionales genéricas

Esta variable es una reducción de la escala de competencias del proyecto Tuning [5]. Mientras que en el proyecto Tuning original constaba de 30 competencias, para la primera encuesta de inserción laboral realizada por este Observatorio se realizó una adaptación [6] que supuso una primera reducción a 19 ítems, hasta que finalmente se ha utilizado de manera habitual 20 ítems desde el estudio a empleadores de 2005 [7]. Cada ítem se puntúa en una escala de 0 a 4. Se ha preguntado tanto el nivel de competencias desarrollado en el momento de finalizar los estudios, como el nivel de competencias demandado por el puesto de trabajo actual.

### 2.2.3. Sexo y edad

Habitualmente estas variables siempre se tienen en cuenta, pues suelen aparecer diferencias en cuestiones relativas a la inserción laboral y al mercado laboral, como por ejemplo los salarios.

### 2.2.4. Rama de estudios

Tradicionalmente, los resultados en la inserción laboral universitaria suelen discrepar entre agrupaciones de estudios, mostrando los estudios técnicos unas tasas de inserción mayores que los estudios del campo jurídico-social o humanístico. En este estudio se han agrupado las titulaciones en 6 ramas de estudio, a partir de la clasificación del Ministerio de Educación y Ciencia.

Humanidades (ciclo largo)	H cl
Ciencias Jurídicas y Económicas (ciclo corto)	CJE cc
Ciencias Jurídicas y Económicas (ciclo largo)	CJE cl
Ciencias Jurídicas y Económicas (2º ciclo)	CJE 2c
Enseñanzas Técnicas y Ciencias Experimentales (ciclo corto)	ET+CE cc
Enseñanzas Técnicas y Ciencias Experimentales (ciclo largo)	ET+CE cl

*Tabla 1. Ramas de estudio*

### 2.2.5. Nivel de estudios del padre y la madre

Los condicionantes socioeconómicos también suelen afectar a la rapidez y calidad de la inserción laboral. En familias con niveles de ingreso mayores y donde los progenitores han cursado estudios superiores, los hijos suelen cursar también estudios universitarios [8].

### 2.2.6. Motivación para elegir los estudios

Ya se ha comentado que la rama de estudios suele tener un efecto en la inserción laboral. La motivación a la hora de escoger los estudios, pues, condicionará indirectamente este aspecto. Esta variable se elaboró a partir del modelo de Rivas [9] e incluye 7 motivos entre los que había que escoger el principal por el que se había decidido cursar un título universitario. Estos motivos se incluyen en las siguientes categorías: 1) Conducta vocacional (“Era lo que siempre había querido estudiar”); 2) Salida profesional (“Pensé que me permitiría encontrar trabajo rápidamente”); y 3) Influencia social (“Mis padres se empeñaron”). Finalmente se han agrupado estas categorías en dos: 1) Salida profesional y 2) Otras condiciones (que incluye la conducta vocacional y la influencia social).

### 2.2.7. Participación en programas de intercambio internacionales

Las estancias internacionales, tanto por estudios como por prácticas o trabajo, se presentan como

una ventaja competitiva para situarse en el mercado de trabajo, aunque existen pocos estudios que hayan recogido el efecto que dichas estancias tienen en la inserción de calidad de los titulados [10] [11].

### 2.2.8. Formación en contenidos específicos de la titulación cursada

La formación complementaria tras los estudios es una vía de mejora de la empleabilidad de los titulados/as universitarios/as ampliamente utilizada [4][6]. Entre los titulados/as que afirmaban haber realizado formación complementaria tras la carrera, se preguntaba sobre algunos tipos de contenidos, siendo uno de ellos los contenidos específicos de la titulación.

### 2.2.9. Técnicas de búsqueda de empleo exitosas para encontrar el trabajo actual

Escoger la técnica de búsqueda de empleo (TBE) adecuada para el desarrollo de la carrera profesional es decisivo. Se ha utilizado una lista de TBE entre las que había que marcar la más exitosa a la hora de encontrar el empleo que desarrollaba el titulado/a en el momento de la encuesta. Estas TBE se encuadraban en 5 categorías [12]: 1) Candidatura espontánea (“Contactando con empresarios por mi cuenta”); 2) Conocidos/familiares (“Mediante contactos personales”); 3) ETT (“Mediante una empresa de trabajo temporal”); 4) Oferta pública (“Respondiendo a anuncios de trabajo”); y 5) Inscripción activa (“Mediante una agencia de empleo pública”).

### 2.2.10. Otras variables

Situación antes de los estudios; sector y tipo de empresa empleadora, expediente académico, formación genérica tras los estudios...

## 2.3. Análisis de datos

Con el fin de analizar los datos recogidos, se han realizado análisis estadísticos descriptivos, pruebas T para la comparación de medias entre muestras independientes y pruebas  $J_i^2$  mediante el paquete estadístico SPSS.

## 3. RESULTADOS

A continuación pasamos a mostrar en tablas los principales resultados a partir de los análisis estadísticos llevados a cabo.

### 3.1. Variables sociodemográficas

Como se aprecia en las tablas siguientes, la muestra está compuesta mayoritariamente por mujeres (59,74%) con una media de edad de 29 años, aproximadamente.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Mujer	328	59,74
Hombre	221	40,26
Total	549	100

Tabla 2. Sexo

Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
24	55	28,76	3,65

Tabla 3. Edad

### 3.2. Ajuste

En cuanto a la variable ajuste, el 67,7% de la muestra en el momento de contestar a la encuesta se encontraba desempeñando un trabajo ajustado a su nivel de estudios.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Sí	371	67,7
No	177	32,3
Total	548	100

Tabla 4. Ajuste de la categoría profesional

### 3.3. Competencias profesionales genéricas

La siguiente tabla muestra los resultados de la comparación de medias mediante una prueba T para muestras independientes. Se muestra la competencia, y para cada grupo (ajuste o no) el tamaño de la submuestra, la media, la desviación típica y el valor del estadístico t.

Los datos muestran que, mientras en el momento de la graduación no existen diferencias estadísticamente significativas entre los titulados ajustados y los que no en cuanto a nivel de competencias desarrollado durante los estudios, en cuanto a las competencias demandadas en el empleo actual existen diferencias significativas entre estos dos grupos en prácticamente la totalidad de competencias estudiadas. No encontramos diferencias en 2 de las 18 competencias, *comunicación oral y escrita en la propia lengua y habilidades básicas del ordenador*. Una posible explicación es que dichas competencias tienen un nivel muy elevado entre los titulados, y además un alto ajuste a la demanda de los empleadores [7].

	Ajuste	Graduación				Trabajo actual			
		N	Media	D. T.	t	N	Media	D. T.	t
Capacidad de análisis y síntesis	Sí	355	2,69	0,88	0,7	356	3,22	0,72	<b>5,89***</b>
	No	173	2,64	0,87		172	2,72	1,00	
Resolución de problemas	Sí	355	2,59	0,90	1,11	356	3,43	0,64	<b>4,37***</b>
	No	173	2,50	0,86		172	3,08	0,97	
Habilidades de gestión de la información	Sí	353	2,62	0,89	-1,08	355	3,23	0,78	<b>3,23***</b>
	No	171	2,71	0,89		171	2,92	1,13	
Habilidades interpersonales	Sí	353	2,60	0,94	0,24	356	3,36	0,78	<b>2,87**</b>
	No	169	2,58	0,93		169	3,15	0,84	
Planificación y gestión del tiempo	Sí	351	2,62	0,98	-0,58	355	3,27	0,80	<b>2,22*</b>
	No	170	2,67	0,95		170	3,09	1,00	
Comunicación oral y escrita en la propia lengua	Sí	353	3,11	0,87	0,6	356	3,37	0,84	1,56
	No	170	3,06	0,84		169	3,24	0,98	
Habilidades básicas de manejo del ordenador	Sí	352	2,93	0,87	0,65	356	3,28	0,85	0,42
	No	170	2,88	0,97		170	3,25	1,07	
Toma de decisiones	Sí	351	2,37	0,97	0,62	356	3,38	0,72	<b>6,85***</b>
	No	170	2,32	0,93		169	2,76	1,07	
Conocimiento de lenguas extranjeras	Sí	353	1,98	1,06	1,07	356	1,96	1,29	<b>2,38*</b>
	No	169	1,88	1,04		170	1,67	1,30	
Trabajo en equipo	Sí	353	2,80	0,85	-0,14	355	3,17	0,85	<b>2,75**</b>
	No	169	2,81	0,96		170	2,94	1,03	
Capacidad crítica y autocrítica	Sí	353	2,59	0,90	0,32	355	3,03	0,88	<b>4,92***</b>
	No	169	2,57	0,88		167	2,59	1,09	
Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar	Sí	350	2,47	0,96	0,02	352	2,91	1,02	<b>3,19**</b>
	No	167	2,47	0,97		166	2,59	1,12	
Capacidad de aprender	Sí	353	3,27	0,77	0,12	354	3,44	0,66	<b>3,14**</b>
	No	169	3,27	0,82		169	3,22	0,94	
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	Sí	350	2,60	0,94	-1,21	354	3,36	0,76	<b>4,67***</b>
	No	169	2,71	0,95		169	2,98	1,06	
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	Sí	351	2,64	0,94	-0,05	355	3,45	0,68	<b>4,85***</b>
	No	169	2,64	0,92		170	3,10	0,93	
Preocupación por la calidad	Sí	352	2,65	0,99	0,28	355	3,32	0,81	<b>3,93***</b>
	No	169	2,63	1,04		168	2,99	1,04	
Habilidad para trabajar de forma autónoma	Sí	352	2,61	1,00	0,46	355	3,23	0,84	<b>3,83***</b>
	No	170	2,56	1,03		170	2,89	1,09	
Motivación de logro	Sí	351	2,85	0,93	0,65	355	3,17	0,89	<b>3,75***</b>
	No	168	2,79	0,94		169	2,83	1,09	
Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	Sí	353	2,56	0,95	1,62	354	3,08	0,90	<b>6,95***</b>
	No	169	2,42	0,95		169	2,46	1,09	
Iniciativa y espíritu emprendedor	Sí	353	2,61	1,00	-0,04	355	3,11	0,97	<b>4,57***</b>
	No	169	2,61	0,99		168	2,68	1,09	

\*<.05; \*\*<.005; \*\*\*<.001

Tabla 5. Competencias profesionales genéricas. Resultados de la prueba T de contraste de medias.

Queda de manifiesto que, aunque en el momento de finalizar los estudios no existen diferencias entre los dos grupos, ha de suponerse que no existen diferencias básicas en cuanto a la formación recibida por parte de la universidad. No obstante, algo ha ocurrido en los 4 años transcurridos desde la graduación hasta la realización de la encuesta.

A continuación se muestran las competencias ordenadas de mayor a menor nivel de importancia y separadas según se refieren al momento de finalizar los estudios o las demandadas por el puesto de trabajo actual y según el nivel de ajuste. En gris aparecen las 5 competencias más importantes en cada caso. En negrita aparecen las competencias que al comparar entre ajuste y no ajuste en uno de los grupos se encuentra entre las 5 primeras y en el otro no.

<b>Competencias al finalizar los estudios</b>	
<b>Ajuste</b>	<b>No ajuste</b>
Capacidad para aprender	Capacidad para aprender
Comunicación oral y escrita en la propia lengua	Comunicación oral y escrita en la propia lengua
Habilidades básicas de manejo del ordenador	Habilidades básicas de manejo del ordenador
Motivación de logro	Trabajo en equipo
Trabajo en equipo	Motivación de logro
Capacidad de análisis y síntesis	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Preocupación por la calidad	Habilidades de gestión de la información
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	Planificación y gestión del tiempo
Planificación y gestión del tiempo	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
Habilidades de gestión de la información	Capacidad de análisis y síntesis
Habilidad para trabajar de forma autónoma	Preocupación por la calidad
Iniciativa y espíritu emprendedores	Iniciativa y espíritu emprendedores
Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica	Habilidades interpersonales
Habilidades interpersonales	Capacidad crítica y autocrítica
Capacidad crítica y autocrítica	Habilidad para trabajar de manera autónoma
Resolución de problemas	Resolución de problemas
Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	Capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinar
Capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinar	Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
Toma de decisiones	Toma de decisiones
Conocimiento de lenguas extranjeras	Conocimiento de lenguas extranjeras
<b>Competencias del puesto de trabajo</b>	
<b>Ajuste</b>	<b>No ajuste</b>
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	<b>Habilidades básicas de manejo del ordenador</b>
Capacidad para aprender	Comunicación oral y escrita en la propia lengua
<b>Resolución de problemas</b>	Capacidad para aprender
<b>Toma de decisiones</b>	<b>Habilidades interpersonales</b>
Comunicación oral y escrita en la propia lengua	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
<b>Habilidades interpersonales</b>	Planificación y gestión del tiempo
Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica	<b>Resolución de problemas</b>
Preocupación por la calidad	Preocupación por la calidad
<b>Habilidades básicas de manejo del ordenador</b>	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Planificación y gestión del tiempo	Trabajo en equipo
Habilidades de gestión de la información	Habilidades de gestión de la información
Habilidad para trabajar de forma autónoma	Habilidad para trabajar de manera autónoma
Capacidad de análisis y síntesis	Motivación de logro
Trabajo en equipo	<b>Toma de decisiones</b>
Motivación de logro	Capacidad de análisis y síntesis
Iniciativa y espíritu emprendedores	Iniciativa y espíritu emprendedores
Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	Capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinar
Capacidad crítica y autocrítica	Capacidad crítica y autocrítica
Capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinar	Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
Conocimiento de lenguas extranjeras	Conocimiento de lenguas extranjeras

Tabla 6. Competencias por orden de importancia.

Como es de esperar por los resultados de la prueba T, para las competencias desarrolladas en el momento de finalizar los estudios las 5 competencias más importantes coinciden entre los dos grupos, prácticamente incluso en el orden. Lo interesante es comparar como difieren las 5 competencias consideradas más importantes demandadas por el trabajo actual entre los titulados que desarrollan un trabajo ajustado y los que no. Competencias como *resolución de problemas* o *toma de decisiones*, muy importantes para el grupo ajustado, se encuentran en posiciones más bajas en el grupo de no ajustados, son pues menos relevantes en el trabajo de estos. En sentido

inverso, las *habilidades en el manejo del ordenador* o las *habilidades interpersonales* se encuentran entre las 5 más importantes para el grupo no ajustado, pero se sitúan en niveles de menor importancia en el grupo de trabajadores ajustados. En todos los casos el conocimiento de lenguas extranjeras se sitúa en la última posición en cuanto a importancia.

Los titulados ajustados parecen valorar más competencias propias de las ocupaciones que deben desarrollar, de carácter más gerencial o técnico (dirección, gestión y supervisión de personas, ocupaciones técnicas...). Estas competencias, sin embargo, no son demandadas a los titulados no ajustados, que dan importancia a otras competencias, de carácter más administrativo.

### 3.4. Variables

La siguiente tabla muestra los contrastes  $\chi^2$  entre el resto de variables consideradas y el ajuste. Para cada variable se muestra el porcentaje del grupo de ajuste, los grados de libertad y el valor del estadístico  $\chi^2$ . Se muestran solo las variables que han presentado diferencias estadísticamente significativas en la distribución de las categorías.

		Ajuste	g.l.	Chi <sup>2</sup>
<b>Rama de estudios</b>	CSJ cc	58,20%	5	47,699***
	CSJ cl	61,80%		
	ET+CE cc	91,20%		
	ET+CE cl	91,70%		
	H cl	61,50%		
	CSJ 2c	100,00%		
<b>Sexo</b>	Hombre	77,10%	1	14,028***
	Mujer	61,80%		
<b>Estudios padre</b>	Sin estudios	74,20%	5	17,439**
	Primarios	60,30%		
	Secundarios	69,10%		
	U. de ciclo corto	82,60%		
	U. de ciclo largo	80,00%		
	Postgrado/doctorado	88,90%		
<b>Estudios madre</b>	Sin estudios	61,90%	5	13,039*
	Primarios	63,30%		
	Secundarios	75,30%		
	U. de ciclo corto	78,90%		
	U. de ciclo largo	86,40%		
	Postgrado/doctorado	100,00%		
<b>Motivación</b>	S. profesional	63,50%	1	4,015*
	Otras condiciones			
<b>Programas internacionales</b>	Sí	83,50%	1	10,578**
	No	65,10%		
<b>Formación específica</b>	Sí	72,60%	1	4,525*
	No	64,20%		
<b>TBE exitosas primer empleo</b>	Candidatura espontánea	62,20%	4	19,458**
	Conocidos/familiares	69,80%		
	ETT	27,30%		
	Oferta pública	71,90%		
	Inscripción activa	44,40%		

\* $<.05$ ; \*\* $<.005$ ; \*\*\* $<.001$

Tabla 7. Resultados de la prueba  $Ji^2$  de independencia de distribuciones.

Como se ha dicho antes, no se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en la distribución de las siguientes variables entre los grupos de ajuste y no ajuste: Situación antes de los estudios, Provincia/Comunidad autónoma de residencia, Trabajo en la empresa donde realizó las prácticas, Nota media del expediente, Estancias en el extranjero tras los estudios, Variables de la empresa (tamaño, localización, sector...), Formación genérica tras los estudios.

#### 4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los resultados de este estudio plantean una serie de reflexiones a tener en cuenta por parte de los responsables técnicos y políticos tanto de los planes de estudio como de las políticas de empleabilidad.

Por un lado, la motivación al escoger una carrera y la rama de estudios se muestran como variables clave a la hora de explicar el ajuste, con lo que se pone de manifiesto la importancia de la orientación preuniversitaria para encarar con éxito el desarrollo de la carrera profesional incluso antes de cursar estudios superiores.

En referencia a las competencias en idiomas y en ofimática, parece pues que no resulta útil para el egresado invertir en ese tipo de formación ya que no producirá un mayor ajuste al puesto de trabajo. También en otros estudios del OO [7] se ha visto que en opinión de los empleadores no existe desajuste en estas competencias. Sin embargo, desde el punto de vista del egresado sí es de utilidad, en primer lugar, dedicar tiempo a formarse en competencias profesionales y en contenidos vinculados a su titulación, aspecto que en la UJI se ha visto potenciado en los últimos años con la gran oferta de master oficial y formación continua y específica. En segundo lugar, la aportación que realiza una estancia internacional (por ejemplo a través de programas muy consolidados en la UJI, como Leonardo da Vinci o Erasmus) va más allá de los meros conocimientos de idiomas, y los titulados que han hecho uso de estos programas se han visto beneficiados con una alta inserción y mayor calidad en el empleo [11] [13].

Las variables sociodemográficas son muy importantes para explicar la inserción laboral de calidad de los titulados universitarios. En los últimos años la universidad en general ha asumido un compromiso con la sociedad de mejorar la inserción laboral de sus titulados, dentro de un marco general de calidad de la enseñanza superior. En la medida en que parte de las variables clave quedan fuera del ámbito de actuación de la universidad, este compromiso se cubre de mayor dificultad, aunque no por ello deben las instituciones de educación superior de dejar de trabajar en la mejora de la empleabilidad de sus titulados. Precisamente aquí está su papel en la oferta de igualdad de oportunidades a los estudiantes.

En el contexto actual de crisis económica, en el que se afirma que la salida a la crisis es la inversión en nuevos sectores productivos que aporten más valor añadido y en el que el que los recursos humanos con una alta cualificación será crucial, la economía de un país no puede permitirse desaprovechar un porcentaje importante del capital humano de sus titulados universitarios.

El hecho de no existir diferencias en el nivel de competencias genéricas desarrolladas al finalizar los estudios entre los titulados recientes, puede tener una lectura positiva dado que ha existido una igualdad para todos los estudiantes en el desarrollo de sus competencias durante su formación reglada.

Hasta ahora el mayor peso de acciones de mejora de la empleabilidad llevadas a cabo desde la Universitat Jaume I se ha centrado principalmente en estudiantes finalizando su último curso, o bien titulados [14][15] (ejemplo, orientación profesional, programas de prácticas internacionales Leonardo) Actualmente, sin embargo, el AIP se encuentra potenciando políticas de empleabilidad más allá de los estudiantes de últimos cursos, también a estudiantes de cursos más iniciales: por ejemplo a través de programas de orientación profesional, un mayor alcance de los programas de intercambio y movilidad internacional (Erasmus Prácticas). Por esta razón cabe esperar algún tipo de efecto en sus niveles de empleabilidad más inmediato, mucho antes que los 4 años de margen que se han considerado en este estudio. Por tanto, en futuros estudios, habrá que medir también el ajuste en el primer empleo tras los estudios.

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] Serra, A. (ed.) *Educació superior i treball a Catalunya: Anàlisi dels factors d'inserció laboral*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU), 2007. 368 pp.
- [2] García-Montalvo, J. y Peiró, J.M. *Capital Humano. El mercado laboral de los jóvenes*. Valencia: Institut Valencià d'Investigacions Econòmiques-Fundació Bancaixa, 2001. 215 pp. ISBN 84-89413-87-8.
- [3] Burriel, R. y Beas, M.I. *El procedimiento de análisis de la inserción laboral de los graduados: Una propuesta de modelo longitudinal*. Comunicación presentada en la I Jornada Nacional sobre Estudios Universitarios. Castelló de la Plana: Universitat Jaume I, 2008. 8 pp.
- [4] Observatori Ocupacional. *La inserció laboral a la Universitat Jaume I. Promocions de 2001, 2002 i 2003*. Informe pendiente de publicación. Castelló de la Plana: Universitat Jaume I, 2007. 173 pp.
- [5] González, J. i Wagenaar, R. (Eds.). *Tuning Educational Structures in Europe. Informe final. Fase I*. Bilbao, Universidad de Deusto, 2003. 316 pp. Disponible en [http://www.tuning.unideusto.org/tuningeu/index.php?option=com\\_docman&task=docclick&Itemid=59&bid=17&limitstart=0&limit=5](http://www.tuning.unideusto.org/tuningeu/index.php?option=com_docman&task=docclick&Itemid=59&bid=17&limitstart=0&limit=5)
- [6] Observatori Ocupacional. *La inserció laboral a la Universitat Jaume I*. CD-ROM. Castelló de la Plana, Servei de Publicacions de la Universitat Jaume I, 2005. 138 pp. <http://www.uji.es/bin/serveis/ocie/acil/prog/obser/iglobal.pdf>
- [7] Observatori Ocupacional. *La inserció laboral dels titulats de la Universitat Jaume I (III). Ocupadors*. CD-ROM. Castelló de la Plana, Servei de Publicacions de la Universitat Jaume I, 2007. <http://www.uji.es/bin/serveis/ocie/acil/prog/obser/infor04.pdf>
- [8] Aparici, A. (dir.). *Seguimiento de las trayectorias ocupacionales de los titulados por las universidades de: Jaume I, València (E.G.) y Alacant*. (CD-ROM). Castelló de la Plana, Servei de Publicacions de la Universitat Jaume I, 2001. 679 pp.
- [9] Rivas, F. *Asesoramiento vocacional: Teoría, práctica e instrumentación*. Barcelona: Ariel, 2003. 488 pp. ISBN 978-84-344-0907-1.
- [10] Beas, M.I.; Mulet, I.; Baynat, E.; Bellés, B.; Monfort, M.C.; y Álvarez, M.P. *La movilidad de los titulados de la UJI: Estancias en prácticas internacionales a través del Programa Leonardo Da Vinci*. Comunicación presentada en la I Jornada Nacional de Estudios Universitarios. Castelló de la Plana: Universitat Jaume I, 2008. 10 pp.
- [11] Beas, M.I. *Linguistic competences, are they important for finding jobs?* Ponencia realizada en el curso de verano: "Competences, skills and labour market". Universidad de Oviedo, 2006.
- [12] Beas, M.I.; Llorens, S. y Cifre, E. *Patrones de estrategias de búsqueda de empleo en estudiantes de la Universitat Jaume I*. Fòrum de Recerca nº 5, Castelló de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I, 2000. 12 pp. ISBN 1139-5486.
- [13] AIP-OCIE. *Els programes de mobilitat per a estudiants i titulats a la Universitat Jaume I*. Comunicación en el V Fòrum d'Ocupació Universitari. Universitat Jaume I, 2009. <http://www.uji.es/bin/infoinst/focu/2009/prog/focu/mbeas2.pdf>
- [14] Beas, M.I.; Pérez, C. y Garcia, L. *El papel del área de inserción profesional en la orientación profesional de los estudiantes y titulados de la Universitat Jaume I*. Quaderns Digitals, publicación electrónica, 2007. 12 pp. ISSN 1575-9393. <http://www.quadernsdigitals.net>
- [15] Lapeña, L. y Beas, M.I. *The role of the Careers Service Area of the UJI in enhancing the de employability of students and recent graduates*. Comunicación presentada en el International Technology, Education and Development Conference. Valencia: International Association of Technology, Education and Development, 2007. 12 pp. ISBN 978-84-611-4517-1.