

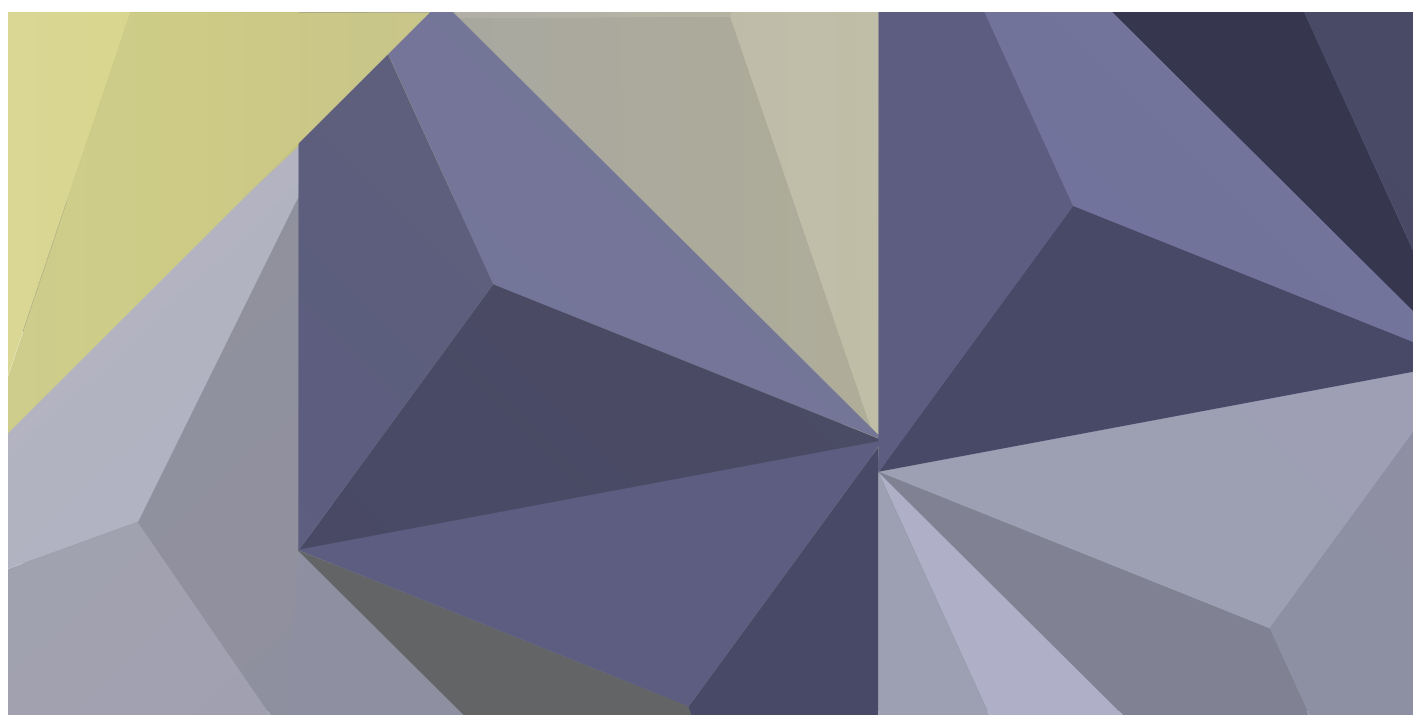


FUNDACIÓN
EVERIS



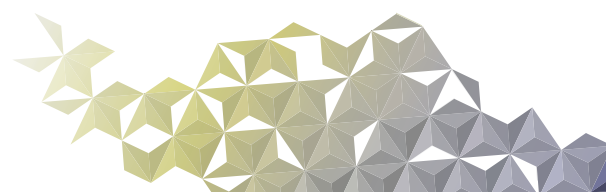
Ranking Universidad-Empresa de la fundación everis

Encuesta a las empresas españolas
sobre la empleabilidad de los titulados superiores



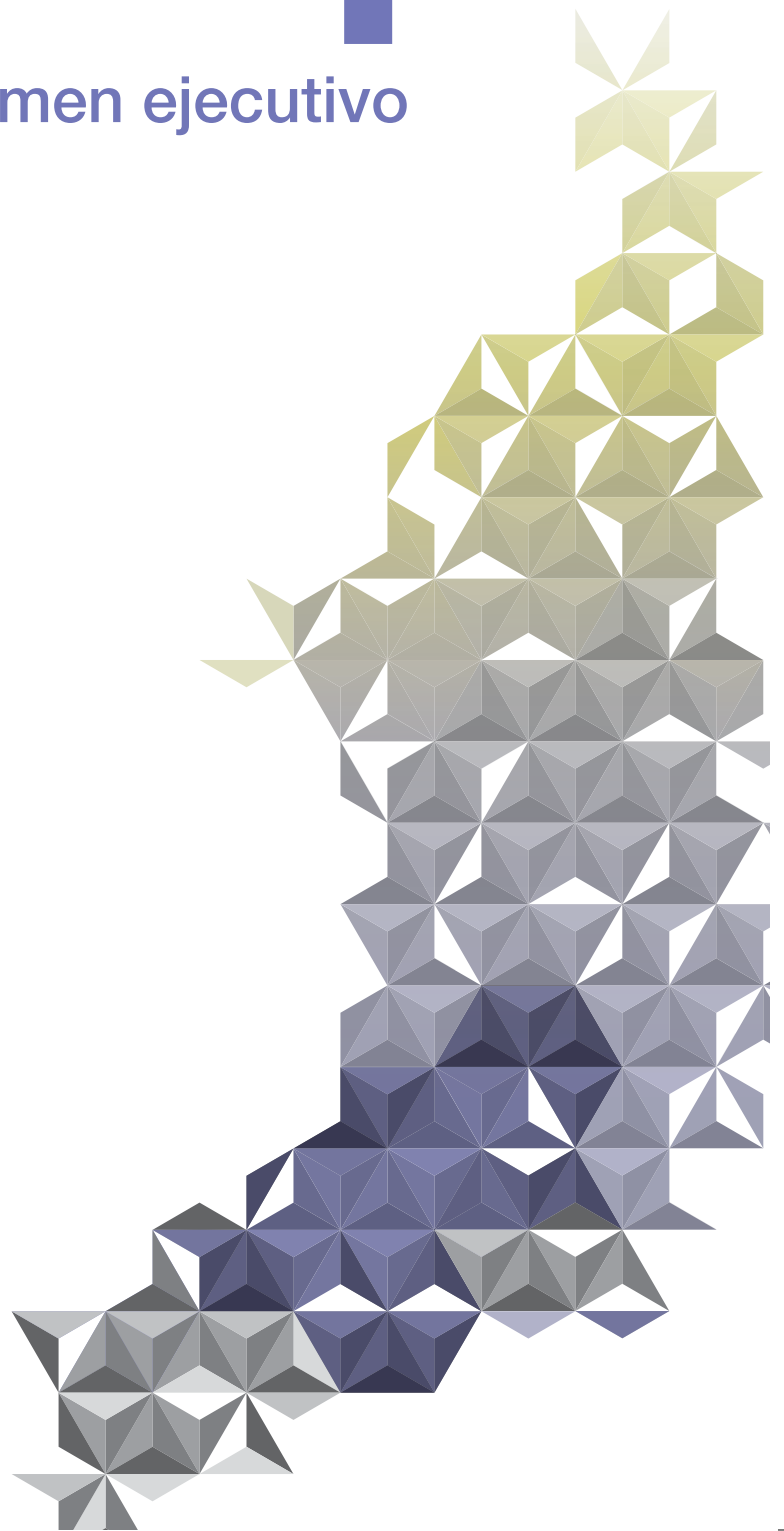
Índice

Capítulo 1 Resumen ejecutivo	7
1.1 Conclusiones del estudio	8
1.2 Los mejores centros de educación superior en España	9
2.3 Nota metodológica	12
Capítulo 2 La contratación de los recién graduados	15
2.1 Diferencias en función de las características de las empresas	15
2.2 Las titulaciones más demandadas en las empresas	17
2.3 Las universidades de origen de los graduados contratados	18
Capítulo 3 Las competencias adquiridas, relevancia para los responsables de Recursos Humanos	20
3.1 Importancia concedida a las competencias desde las empresas	20
Capítulo 4 Las evaluaciones de los responsables de Recursos Humanos	25
4.1 Evaluaciones según las características de las empresas	27
4.2 Evaluaciones según el ámbito de conocimiento	29
Capítulo 5 Las mejores universidades españolas según la experiencia de los responsables de Recursos Humanos con sus recién graduados	38
5.1 Las mejores universidades en Humanidades y otras Ciencias Sociales	38
5.2 Las mejores universidades en Informática y Tecnologías de la información y la Comunicación	40
5.3 Las mejores universidades en Administración de empresas, Económicas y Derecho	42
5.4 Las mejores universidades en Salud y Bienestar	44
5.5 Las mejores universidades en Ciencias e Ingenierías	45
Capítulo 6 Anexos	48
6.1 Metodología y ficha técnica	48
6.1.1 Metodología	48
6.1.2 Ficha técnica	54
6.2 Relación de ámbitos de conocimientos y titulaciones	58



1

Resumen ejecutivo



1 Resumen ejecutivo

La contribución de las universidades al desarrollo del bienestar social y económico dentro de un país, constituye uno de los pilares básicos para la competitividad y el crecimiento a través de la transferencia de conocimiento y la formación del talento. Sin embargo, la sociedad del conocimiento y la globalización imponen a los sistemas universitarios constantes desafíos de adaptación a las nuevas necesidades de la sociedad, siendo uno de los retos más importantes, proporcionar a los estudiantes el acceso al mundo laboral, cada vez más competitivo y exigente.

Desde su creación en el año 2001, la **fundación everis** ha trabajado para promover el desarrollo de las personas y maximizar el talento como motor del progreso de la sociedad. Por ello, colabora activamente con las fuentes de generación de talento (mundo educativo y científico) para que la aportación de valor real a la sociedad sea continua.

La elaboración del **Ranking Universidad-Empresa**¹ responde a la necesidad de aportar información objetiva a la **conexión** entre **universidad** y **sociedad**, especialmente en su **vertiente de empleo** y **progreso económico**. Su **objetivo**: identificar los **mejores 10 centros educativos superiores españoles** (universidades y escuelas técnicas superiores, tanto públicos como privados, para diferentes áreas de conocimiento²) desde una perspectiva diferente, es decir, a través de un **análisis cuantitativo** de la opinión de los **principales demandantes del talento formado, los empleadores**. La información aportada por los empleadores sobre la opinión que tienen de los **titulados contratados** se basa en aquellas cuestiones que les son importantes a la hora de contratar, es decir, las **competencias**³ necesarias para desempeñar adecuadamente su puesto de trabajo.

Son muchos, y en muchos casos con un considerable prestigio, los rankings existentes a nivel mundial y nacional, sin embargo, tras constatar la inexistencia en España de trabajos publicados⁴ (a fecha de la publicación de este informe) que se elabore exclusivamente con la opinión de los empleadores sobre los titulados de educación superior, hemos querido elaborar este informe con el único objetivo de aportar otra perspectiva a la relación: **empresa, alumno y universidad**.

Nuestro objetivo como fundación es realizar este estudio anualmente e ir depurando la metodología utilizada en esta primera edición, para incorporar las tendencias que se derivan de este trabajo entre los agentes implicados.

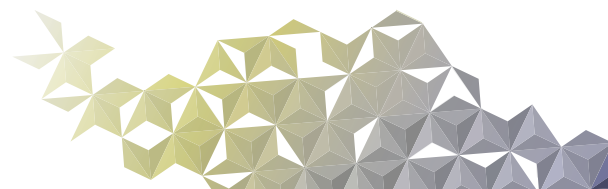
Los datos resultantes de este estudio aportarán información complementaria a las investigaciones existentes sobre universidad y empresa, y permitirán continuar con el debate de aspectos tan importantes como la empleabilidad y la movilidad geográfica de los titulados superiores.

¹ El estudio ha sido elaborado por Random Strategy, compañía demoscópica que resultó seleccionada entre otras tres empresas del sector.

² Ver apartado Anexos – metodología y ficha técnica del estudio.

³ Ver apartado Anexos – metodología y ficha técnica del estudio

⁴ Igualmente interesante sobre la visión empresarial es el Primer Informe “Inserción laboral de los egresados universitarios. La perspectiva de la afiliación a la Seguridad Social” del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y la Confederación de Consejos Sociales.



1.1. Conclusiones del estudio

El **Ranking Universidad-Empresa** pretende aportar información sistemática y global de la visión que, desde la empresa, se posee de la universidad. El objetivo principal es indagar sobre el ajuste entre lo aprendido por los universitarios y lo demandado por las empresas, y aportar información en la compleja decisión que tienen los jóvenes a la hora de elegir qué formación universitaria seguir y en qué institución cursarla.

Así, las **principales conclusiones** que se extraen del análisis de las respuestas ofrecidas por las empresas participantes en el Ranking son las siguientes:

Contratación

La contratación de recién titulados en los últimos cinco años ha estado claramente **marcada** por la profunda **crisis** económica. La **tasa de contratación** guarda una **relación directa** con el **tamaño de la empresa**. Por ejemplo, el 77% de las empresas de menos de 10 empleados no ha realizado ninguna incorporación de recién titulados en los últimos cinco años y a su vez, el 77% de las contrataciones de los últimos 5 años se han realizado en empresas de más de 1.000 trabajadores. Por otro lado, observamos mayores tasas de contratación en empresas de **información y comunicaciones, científicas y técnicas, educación, sanidad y actividades financieras**.

Concentración

Existe una **elevada concentración** de la **contratación** en determinados ámbitos de conocimiento e incluso en titulaciones concretas. Prácticamente **siete de cada diez contrataciones las protagonizaron titulados del ámbito ADE, Económicas y Derecho o Ciencias e Ingeniería**, siendo ADE e Ingeniería Industrial las titulaciones que ofrecen mayor empleabilidad.

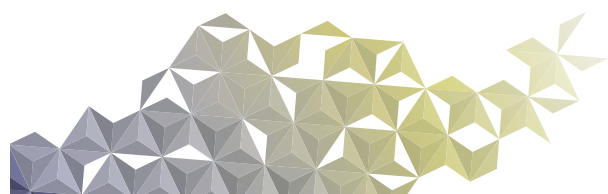
Movilidad

Se observa una **escasa movilidad geográfica** de los recién titulados en la búsqueda de su primer empleo, con las consiguientes limitaciones y pérdida de oportunidades al circunscribir la búsqueda a su ámbito geográfico más cercano. Prueba de ello es que la mayoría de las universidades reciben más del 70% de sus evaluaciones de empresas de su misma Comunidad Autónoma.

Competencias

- **Priorización:**

Honestidad y Compromiso Ético aparece como la competencia más importante para las empresas (el 71% califican su importancia con 9 o 10 puntos). Le siguen **Capacidad de Aprendizaje y Adaptación al Cambio** (63%) y **Trabajo en Equipo** (55%). A pesar de que todas las competencias valoradas han sido consideradas importantes (valoración superior a 7 puntos), sí se observa que las competencias específicas de cada titulación, resumidas en "**conocimientos técnicos para el desempeño de la profesión**", adquieren una **importancia relativamente menor** para las empresas que las competencias de carácter más transversal.



- **Adaptación:**

El **saldo** entre la **importancia concedida** y la **evaluación realizada** arroja en todos los casos un **resultado negativo**, es decir, las ocho competencias evaluadas obtienen una importancia superior a su valoración: en ninguna de ellas los graduados alcanzan el grado de dominio que las empresas precisan. Prueba de ello es que, aunque las valoraciones realizadas por los responsables de RR.HH. podrían considerarse positivas, **sólo un 20% consideran la adaptación a sus necesidades cercana a la excelencia.**

- **Evaluación:**

Las **mejores evaluaciones** en términos de **competencias transversales** las reciben las titulaciones de **Humanidades y Sociales**, seguidas de **ADE, Económicas y Derecho**. En el **extremo opuesto** se sitúan las titulaciones de **Informática y Tecnologías de la Información y la Comunicación**, que **destacan por los conocimientos técnicos** específicos de su profesión, pero que sin embargo cuentan con un amplio margen de mejora en las competencias trasversales como Trabajo en Equipo u Honestidad y Compromiso ético.

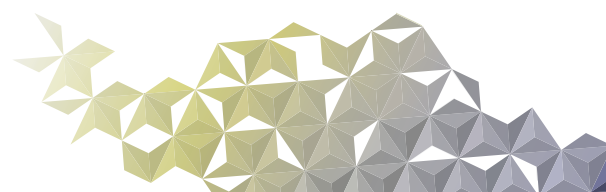
1.2. Los mejores centros de educación superior en España

Como resultado final del estudio, se ha elaborado un **listado de las 10 mejores universidades por cada ámbito de conocimiento**, en función de la adaptación global de las competencias adquiridas en la universidad a las necesidades de la empresa (evaluadas en una escala de 0 a 10, siendo 10 la mejor valoración). De modo complementario se han analizado las valoraciones que obtienen las universidades en las diferentes competencias, resaltando aquellas en las que más destacan y aquellas en las que existe margen de mejora de cara al futuro. A continuación se exponen los principales **resultados del Ranking**:

El análisis detallado de este Ranking se encuentra en el Capítulo 5 de este documento.

HUMANIDADES Y OTRAS CIENCIAS SOCIALES ⁵		Adaptación competencias-necesidades
1	Universidad de Sevilla	8,45
2	Universidad Autónoma de Barcelona	8,43
3	Universidad Complutense de Madrid	7,30
4	Universidad de Salamanca	7,14
5	Universidad de Santiago de Compostela	7,07
6	Universidad de Barcelona	7,03
7	Universidad de Murcia	6,77
8	Universidad Rey Juan Carlos	6,75
9	Universidad Autónoma de Madrid	6,75

⁵ La tabla lista 9 universidades por existir bajas tasas de contratación por parte de las empresas participantes del estudio.



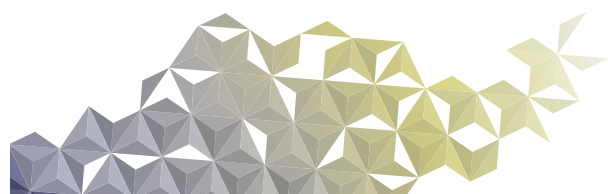
La **Universidad de Sevilla** que se sitúa en la primera posición, destaca por las competencias específicas de las titulaciones de Humanidades y otras Ciencias Sociales, como los Conocimientos técnicos de la profesión. En segundo lugar, la **Universidad Autónoma de Barcelona** destaca por ser la mejor en cuanto a Honestidad y compromiso ético, Capacidad de aprendizaje y adaptación al cambio. Y en tercera posición, la **Universidad Complutense de Madrid**, alcanza una posición destacada en la capacidad de Orientación a resultados.

INFORMÁTICA Y TIC	Adaptación competencias-necesidades
1 Universidad Politécnica de Catalunya	7,88
2 Universidad Rey Juan Carlos	7,60
3 Universidad de Alcalá	7,35
4 Universidad Politécnica de Madrid	7,34
5 Universidad de Valladolid	7,23
6 Universidad Complutense de Madrid	6,85
7 Universidad Carlos III de Madrid	6,77
8 Universidad Politècnica de València	6,77
9 Universidad Autónoma de Madrid	6,66
10 Universidad Pública de Navarra	6,53

La **Politécnica de Catalunya**, que ocupa globalmente la primera posición, sobresale en Honestidad y compromiso ético, en Habilidades interpersonales y comunicación y en Habilidad para trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares. Le sigue la **Universidad Rey Juan Carlos** que destaca en los Conocimientos técnicos de la profesión, al igual que la **Universidad de Alcalá**, que ocupa la tercera posición.

ADE, ECONÓMICAS Y DERECHO	Adaptación competencias-necesidades
1 Universidad Pompeu Fabra	8,10
2 Universidad Pontificia de Comillas	7,93
3 Universidad de Alicante	7,79
4 Universidad Carlos III de Madrid	7,56
5 Universidad San Pablo-CEU	7,47
6 Universidad de Deusto	7,44
7 Universidad de Murcia	7,43
8 Universidad de Barcelona	7,29
9 Universidad Rey Juan Carlos	7,28
10 Universidad Autónoma de Madrid	7,22

La **Pompeu Fabra** se sitúa en 7 de las 8 competencias en una de las tres primeras posiciones, siendo Trabajo en equipo, Análisis y resolución de problemas y Conocimientos técnicos de la profesión sus mayores fortalezas. También la **Pontificia de Comillas**, en segunda posición, ofrece un panorama muy equilibrado en cuanto a las valoraciones que recibe de sus competencias. Además, cabe mencionar que la **Universidad San Pablo-CEU**, en quinto lugar, obtiene las mejores valoraciones en tres competencias: Honestidad y compromiso ético, Capacidad de aprendizaje y adaptación al cambio y Orientación a resultados.



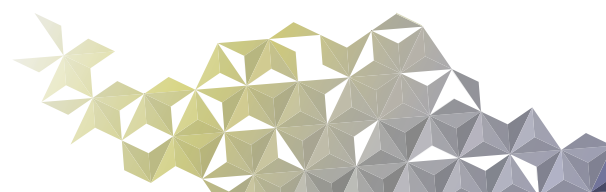
SALUD Y BIENESTAR	Adaptación competencias-necesidades
1 Universidad de Navarra	9,05
2 Universidad Católica San Antonio de Murcia	8,13
3 Universidad de Cádiz	7,58
4 Universidad de Alicante	7,53
5 Universidad de Valladolid	7,49
6 Universidad Autónoma de Madrid	7,45
7 Universidad de Murcia	7,41
8 Universidad Complutense de Madrid	7,39
9 Universidad de Salamanca	7,29
10 Universidad de Castilla-La Mancha	7,22

La **Universidad de Navarra** y la **Universidad Católica San Antonio de Murcia** acaparan en Salud y Bienestar las primeras posiciones en las ocho competencias. Navarra consigue cinco primeras posiciones y la Católica San Antonio de Murcia, cuatro. La tercera posición de este Ranking la ocupa la **Universidad de Cádiz**, que destaca principalmente en el nivel de Conocimientos Técnicos para la profesión.

CIENCIAS E INGENIERÍAS	Adaptación competencias-necesidades
1 Universidad Politècnica de València	7,61
2 Universidad de Navarra	7,60
3 Universidad Politécnica de Madrid	7,56
4 Universidad Carlos III de Madrid	7,54
5 Universidad Complutense de Madrid	7,45
6 Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea	7,36
7 Universidad Politécnica de Catalunya	7,35
8 Universidad de Castilla-La Mancha	7,32
9 Universidad Pública de Navarra	7,31
10 Universidad de Barcelona	7,26

La **Universidad Politècnica de València**, la primera de la lista global, acapara las primeras posiciones en: Capacidad de Aprendizaje y adaptación al cambio, Habilidades interpersonales y comunicación y Habilidad para trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares. Por su parte, la **Universidad de Navarra** situada en la segunda posición, es la que mejor resultados consigue en Honestidad y compromiso ético, en Análisis y resolución de problemas, en Orientación a resultados y en Conocimientos técnicos de la profesión.

Una vez analizados los datos, podemos concluir que el **Ranking** constituye una herramienta para **fortalecer el vínculo Universidad-Alumno-Empresa**, al aportar la perspectiva del empleador acerca del rol de la Universidad como desarrolladora de futuros profesionales. A través de dicho Ranking, se pretende **acercar a la Universidad la visión del empleador** en términos de capacidades clave, **ofrecer al Alumno una herramienta para la toma de decisiones** sobre su futuro profesional y **poner en valor la experiencia de la Empresa** como generador de empleo entre recién titulados.



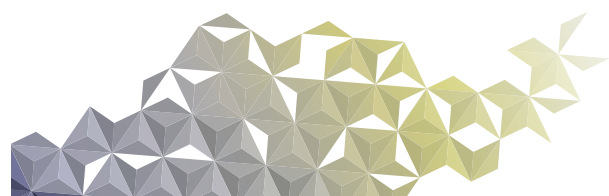
1.3. Nota metodológica⁶

Los principales puntos metodológicos a considerar para el análisis de los datos presentados, son los siguientes:

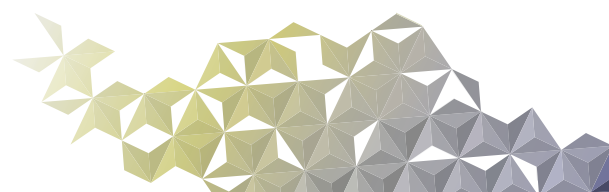
Ámbito geográfico	Territorio nacional. Los datos presentados no proporcionan información por ámbito autonómico, ni en ámbitos inferiores al autonómico.
Periodo de referencia	Grupo de “recién titulados” contratados en los últimos 5 años (entre 2011 y 2015).
Cobertura sectorial	CNAE-09 excepto Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (A), Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria (O), Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (T) y Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales (U).
Muestra	2.000 empresas privadas de más de 10 trabajadores, quedando excluido el sector público.
Centros de educación superior	Universidades y escuelas técnicas superiores españolas públicas y privadas.
Estratificación de la muestra	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas: 6 tamaños por número de asalariados. • Comunidad Autónoma: 17 en total, considerando Ceuta y Melilla conjuntamente con Andalucía.
Distribución de la muestra	Por geografía y por tamaño de empresa, con el objetivo de contar con una muestra representativa de la distribución similar a las contrataciones de universitarios realizados en los últimos 5 años.
Error de muestreo	±3,07 puntos, para un nivel de confianza del 95,5% y asumiendo los principios del muestreo aleatorio simple, en la hipótesis más desfavorable de máxima indeterminación (p=q=50%).
Titulaciones	<ul style="list-style-type: none"> • 95 titulaciones⁷ diferentes impartidas por un total de 72 universidades. • Se incorporan titulaciones de grado, quedan excluidos los posgrados y doctorados.
Contratación	Evaluaciones basadas en la contratación de 21.637 contratados recién titulados por las empresas encuestadas.

⁶ Ver metodología detallada en el apartado Anexos – metodología y ficha técnica del estudio.

⁷ Se incorporan grados y las licenciaturas o diplomaturas.

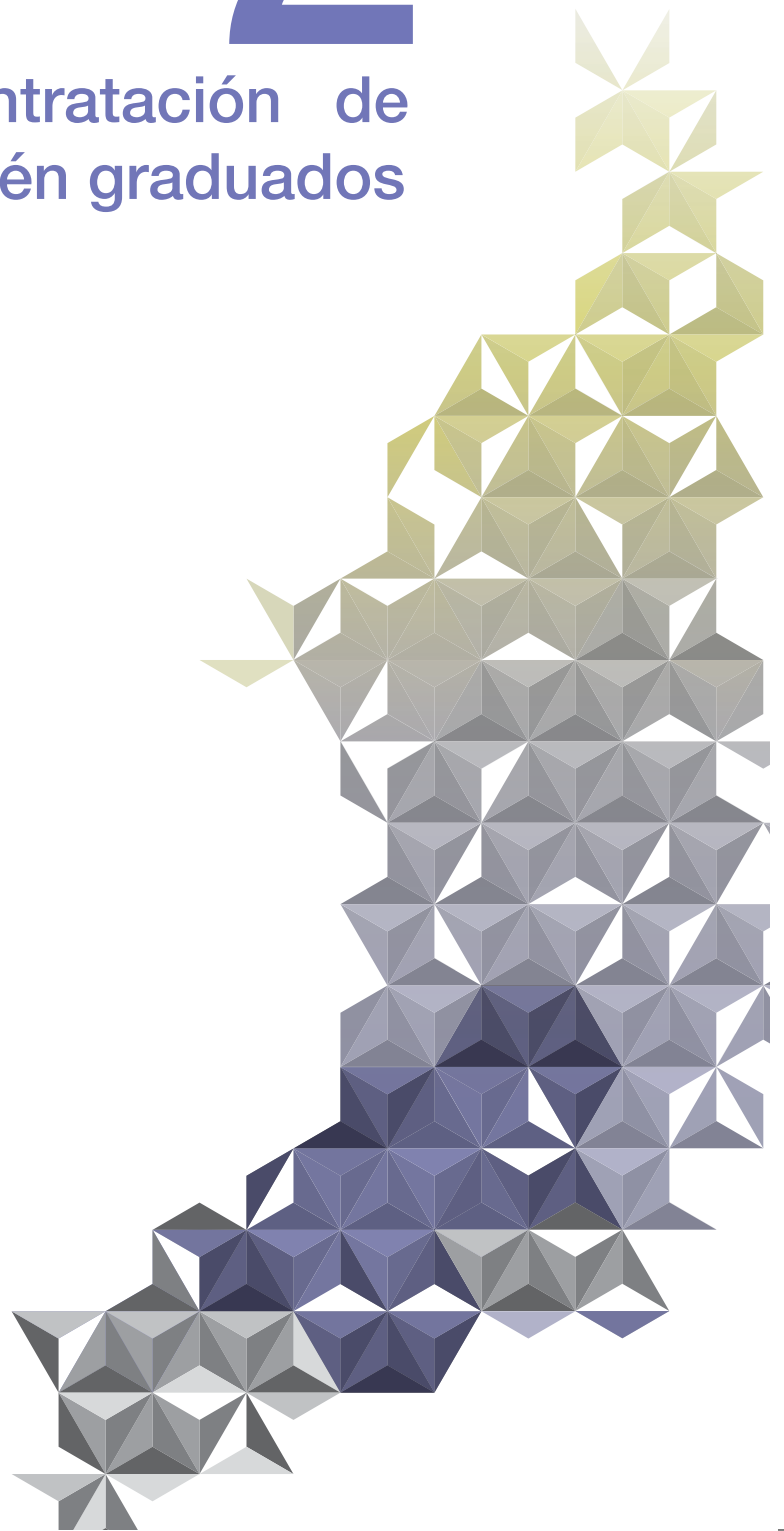


Encuesta	<p>Enfocadas en competencias transversales:</p> <p>1) Análisis y resolución de competencias, 2) Habilidades interpersonales y comunicación, 3) Trabajo en equipo, 4) Habilidad para trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares, 5) Capacidad para aprender y adaptación al cambio, 6) Orientación a resultados, 7) Honestidad y compromiso ético, 8) Conocimientos técnicos de la profesión.</p> <p>Centrada en cinco ámbitos de conocimiento:</p> <p>1) Informática y TIC, 2) Ciencias e Ingenierías, 3) ADE, Economía y Derecho, 4) Salud y Bienestar, 5) Humanidades y otras Ciencias Sociales.</p> <p>Objetivo: conocer la evaluación de cada combinación Titulación/Universidad en función de las competencias, en una escala de 0 a 10, siendo 10 la máxima puntuación.</p>
Encuestados	<p>Los responsables de contratación de las empresas participantes, que para efectos de este informe, los hemos denominado “responsables de Recursos Humanos”.</p>
Ranking	<ul style="list-style-type: none"> • Se incorporan en el Ranking aquellos centros de educación superior que hayan tenido al menos 100 evaluaciones realizadas por los encuestados, salvo en Humanidades y otras Ciencias sociales y Salud y bienestar, en donde se ha considerado un mínimo de 30 evaluaciones por la baja tasa de contratación existente. • El Ranking por área de conocimiento considera la evaluación global (0 a 10) que han dado los responsables de Recursos Humanos en base a la siguiente pregunta: <i>“resumiendo ¿cómo valora usted la adaptación entre las competencias adquiridas en la universidad y las necesidades de la empresa?”</i>. • El detalle expuesto en el Ranking por área de conocimiento y por competencia, incorpora la evaluación específica que han realizado los responsables de Recursos Humanos a cada competencia, es decir, a diferencia de la evaluación global realizada a nivel de centro de educación superior, esta evaluación es específica por competencia.
Recogida de información	<p>Entre el 11 de mayo y el 29 de junio de 2015, mediante encuesta telefónica.</p>



2

La contratación de los recién graduados



2 La contratación de los recién graduados

La información recogida en el conjunto de empresas a las que hemos consultado para la obtención de la muestra perseguida, un total de 7.473, permite, aunque no es un objetivo central de la investigación, un acercamiento al análisis de la incorporación de los recién graduados al mercado laboral en nuestro país.

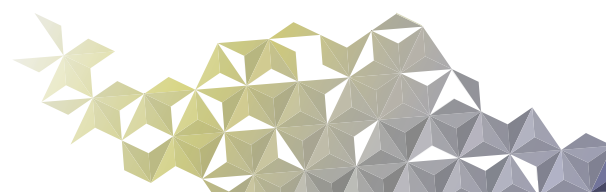
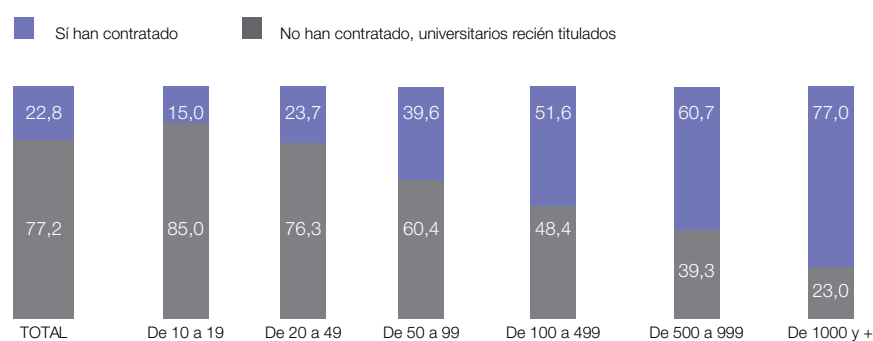
La complicada situación laboral de los últimos años, no sólo por la elevada tasa de desempleo juvenil (según la Encuesta de Población Activa la tasa media de paro entre la población de 20 a 24 años en 2014 fue del 50,32%), sino también por el dilatado periodo de tiempo en el que los titulados tardan en obtener su primer empleo como tales (tomando los egresados del curso 2005-2006, en 2012, seis años después, casi el 40% de los afiliados a la Seguridad Social realizaban trabajos para los que no se requería el nivel de formación poseído), hacían suponer que la incorporación de recién graduados se limitaba a un número relativamente bajo de empresas, de hecho, el 77% de los responsables de Recursos Humanos de las empresas españolas declaran que sus empresas no han realizado ninguna contratación de estas características en los últimos cinco años.

Es necesario recordar que la definición de recién graduado que manejamos en el estudio se adaptó a las circunstancias laborales no incluyendo exclusivamente a las últimas promociones de egresados, sino a los de un periodo más amplio (como máximo debían haber finalizado sus estudios cuatro años antes de la contratación), siendo determinante para poder ser considerados que en el momento de la contratación no tuvieran experiencia laboral relacionada con la titulación. Es decir, cuando decimos que el 77% de las empresas no ha realizado contrataciones en los últimos cinco años, decimos que no han incorporado a sus plantillas a un titulado sin experiencia previa en trabajo alguno relacionado con su titulación.

2.1. Diferencias en función de las características de las empresas

El 77% de los responsables de Recursos Humanos de las empresas españolas declaran que sus empresas no han realizado ninguna contratación de un recién titulado durante los últimos cinco años. Esta situación disminuye progresivamente según aumenta el tamaño de la empresa; las empresas sin contrataciones de este tipo pasan de representar el 85% entre las empresas de menor tamaño (de 10 a 19 empleados) a ser el 23% entre las que cuentan con plantillas de 1.000 o más trabajadores.

Contratación (en%) de universitarios recién titulados, según tamaño de la empresa



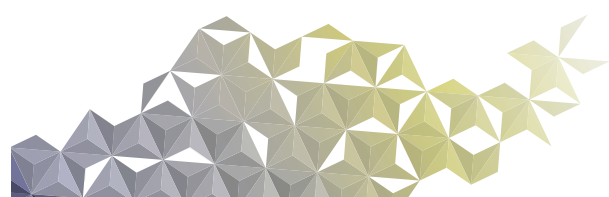
Aunque el tamaño de la empresa es el que establece unas diferencias más claras en cuanto a la contratación de recién graduados, la actividad desarrollada por la empresa también influye en esta circunstancia. Han sido más habituales las contrataciones durante los últimos cinco años entre las empresas dedicadas a la información y comunicaciones, las agrupadas en el epígrafe actividades profesionales, científicas y técnicas, la educación, la sanidad y los servicios sociales y las financieras y de seguros (en todas ellas, al menos el 40% de las empresas han realizado alguna contratación). Todas ellas son empresas de servicios en las que la actividad en sí misma podría definirse por el desempeño de una profesión asociada a algún grado universitario.

Porcentaje de empresas que han contratado universitarios recién titulados, según actividad principal de la empresa.

Actividad principal de la empresa	%
Información y comunicaciones	52,70
Actividades profesionales, científicas y técnicas	49,18
Educación	42,28
Actividades sanitarias y de servicios sociales	40,57
Actividades financieras y de seguros	39,35
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	25,25
Construcción	24,36
Suministro de agua, saneamiento, residuos y descontaminación	24,25
Industria manufacturera	22,87
Actividades administrativas y servicios auxiliares	22,84
Actividades inmobiliarias	20,10
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	18,52
Comercio; reparación de vehículos	15,73
Hostelería	13,51
Transporte y almacenamiento	13,38
Otros servicios	4,02
Industrias extractivas	3,30

En el otro extremo, se sitúa la Industria Extractiva, una agrupación en claro retroceso y que concentra a una pequeña proporción de empresas y la agrupación Otros Servicios en la que se incluyen empresas de diversas actividades pero que mayoritariamente tienen como punto en común la prestación de servicios personales (peluquerías, lavanderías, pompas fúnebres, reparaciones de enseres del hogar...) asociados a ocupaciones mayoritariamente sin relación con titulaciones universitarias.

En Comercio, Hostelería y Transporte, sectores que concentran prácticamente un tercio de las empresas de 10 y más empleados, la proporción que ha contratado algún universitario en los últimos cinco años es muy baja, entre un 13% y un 16%.



Por otro lado, en las empresas en las que se han realizado contrataciones, el número total de contrataciones realizadas en los últimos cinco años está, como es lógico, directamente relacionado con el tamaño de la empresa. En las empresas de menos de 500 trabajadores la contratación media oscila entre 3 y 4 incorporaciones de universitarios, en las empresas de 500 a 1.000 trabajadores la media son 7 incorporaciones y es en las empresas más grandes (las de más de 1.000 trabajadores) en las que el número de contrataciones se dispara alcanzando casi las 70 incorporaciones de media por empresa.

2.2. Las titulaciones más demandadas en las empresas

El 40% de las contrataciones que se han realizado en las empresas españolas de 10 y más trabajadores las ha protagonizado un egresado con una titulación de Administración de Empresas, Economía y Derecho y casi un 30% eran ingenieros o graduados en una titulación de ciencias.

Las titulaciones de Humanidades y otras Ciencias Sociales han supuesto menos del 5% de las contrataciones de egresados en este periodo de tiempo.

Distribución de las contrataciones según el ámbito académico al que pertenece la titulación obtenida por el universitario contratado

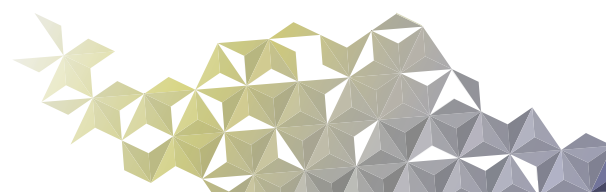
Ámbito Académico	%
ADE, Economía y Derecho	40,2
Ciencias e Ingenierías	27,6
Informática y Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)	17,7
Salud y Bienestar	9,7
Humanidades y otras Ciencias Sociales	4,8

Tomando como referencia las evaluaciones realizadas por los responsables de Recursos Humanos, las titulaciones que, dentro del ámbito ADE, Economía y Derecho, concentran más contrataciones son Administración, Gestión y Dirección de Empresas (56% de las evaluaciones realizadas en esta agrupación se centraron en esta titulación), seguida de Economía (16%) y de Derecho (10%).

En el grupo de Ciencias e Ingenierías, las ingenierías representan el 86%, siendo la Ingeniería Industrial la más demandada (33%). Entre las titulaciones de ciencias, Químicas se sitúa en primer lugar (4%) aumentando hasta representar un 10,4% si sumamos al grado de Químicas el de Ingeniería Química.

La Ingeniería Informática (61%), seguida de la Ingeniería en Tecnologías de Telecomunicación (33%) son las dos titulaciones protagonistas en la agrupación Informática y TIC.

En Salud y bienestar los graduados en Enfermería son los que concentran más contrataciones (28%) y por último, en Humanidades y otras Ciencias Sociales la titulación más demandada es Ciencias del Trabajo y Recursos Humanos (26,6%), seguida de Periodismo (13%) y Publicidad (8%).



Esto supone una elevada concentración de las contrataciones no sólo en algunos ámbitos académicos, sino también en titulaciones concretas que lógicamente van a determinar los resultados de nuestra investigación. Recordemos que los responsables de Recursos Humanos participantes sólo han podido evaluar en función de su experiencia, es decir, sólo aquellas titulaciones y universidades en las que obtuvieron su titulación los universitarios que han contratado en los últimos cinco años.

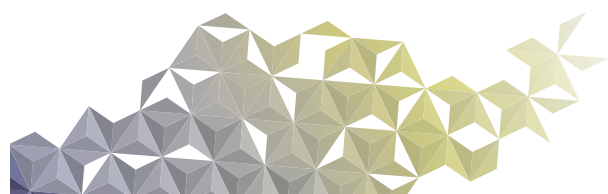
2.3. Las universidades de origen de los graduados contratados

Una de las principales conclusiones de las respuestas ofrecidas por los responsables de Recursos Humanos de las empresas, es la elevada concentración de las contrataciones entre egresados de las universidades de su entorno más cercano. Si tomamos la Comunidad Autónoma como referencia, como vemos en la siguiente tabla, la mayoría de las universidades reciben más del 70% de sus evaluaciones de empresas de su misma autonomía.

Esto parece indicar una baja movilidad de los recién titulados en la búsqueda de su primer empleo con las consiguientes limitaciones y pérdida de oportunidades de circunscribir su ámbito de búsqueda a su Comunidad Autónoma.

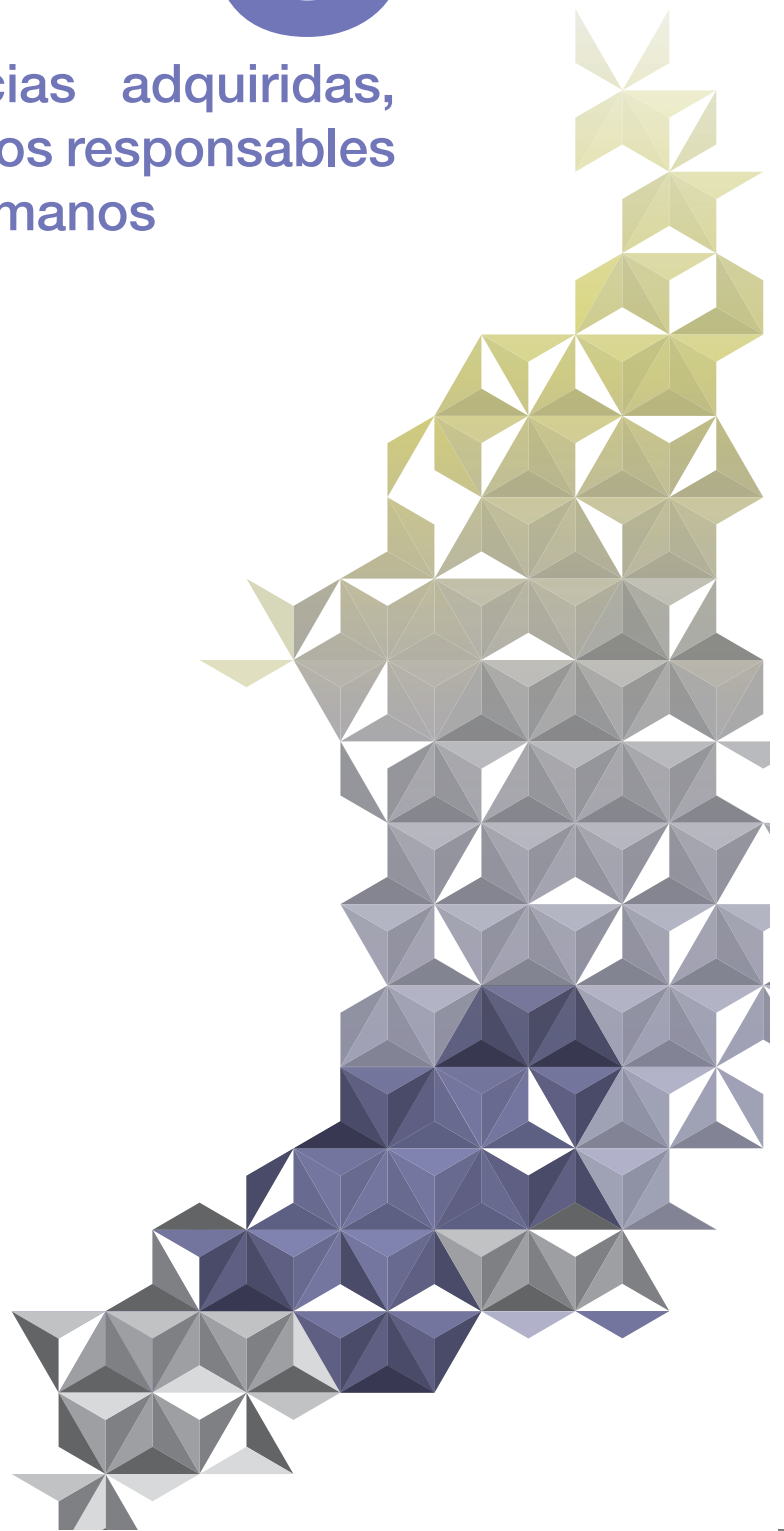
Proporción de evaluaciones realizadas en empresas ubicadas en la misma Comunidad Autónoma que la universidad.

Universidad	%	Universidad	%
Girona	100%	A Coruña	84%
La Laguna	99%	Illes Balears	84%
Las Palmas de Gran Canaria	98%	Alicante	83%
Lleida	95%	Sevilla	81%
Málaga	93%	Autónoma de Madrid	80%
Ramón Llull	92%	Extremadura	78%
Cádiz	92%	Granada	77%
Pontificia Comillas	91%	Deusto	76%
Vigo	91%	Murcia	75%
Rovira i Virgili	91%	Pública de Navarra	75%
Autónoma de Barcelona	90%	Zaragoza	74%
Córdoba	89%	Alcalá	73%
Politécnica de Catalunya	89%	Valladolid	73%
Jaume I de Castellón	89%	Santiago de Compostela	71%
València (Estudi General)	88%	Castilla La Mancha	69%
Rey Juan Carlos	88%	Oviedo	69%
Barcelona	87%	Politécnica de València	69%
San Pablo - CEU	87%	Carlos III de Madrid	62%
Politécnica de Madrid	86%	Alfonso X El Sabio	62%
Complutense de Madrid	86%	Cantabria	62%
Pompeu Fabra	86%	Salamanca	54%
País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea	86%	León	50%
Jaén	85%	Navarra	34%



3

Las competencias adquiridas,
relevancia para los responsables
de Recursos Humanos



3 Las competencias adquiridas, relevancia para los responsables de Recursos Humanos

Las opiniones de los responsables de Recursos Humanos sobre las universidades se han basado en la evaluación de las competencias adquiridas en la universidad, como descriptoras de los resultados del proceso de aprendizaje, lo que el **titulado sabe o puede demostrar al final del proceso educativo**.

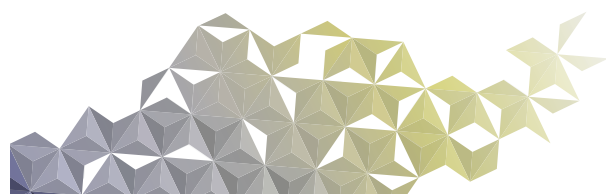
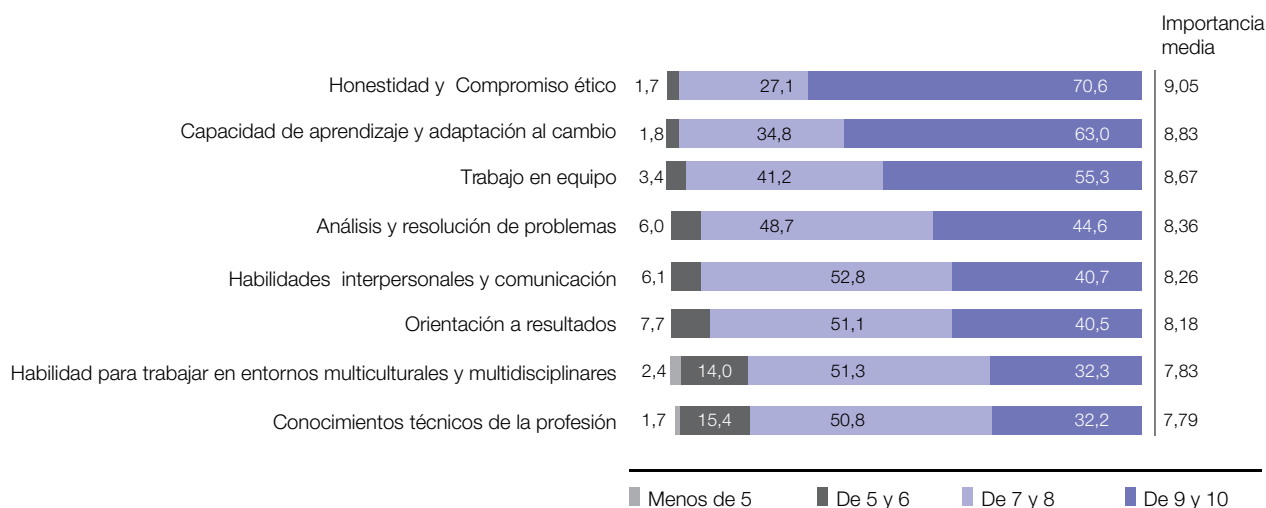
Dedicamos este capítulo a la importancia que tienen las competencias en el **ámbito de la empresa**. En un primer acercamiento a la opinión de los responsables de Recursos Humanos, les solicitamos la importancia que concedían a estas competencias, antes de entrar en la evaluación de cada titulación-universidad. Concretamente la pregunta formulada fue: *Desde su punto de vista, para el desempeño del trabajo, ¿cuál es la importancia de que los recién titulados tengan las siguientes competencias?* A la que debían responder eligiendo una grado de importancia de 0 a 10, siendo 0 ninguna importancia y 10 una importancia máxima.

3.1. Importancia concedida a las competencias desde las empresas

Los responsables de Recursos Humanos de las empresas españolas consideran todas las **competencias** evaluadas **importantes**.

- Todas las competencias obtienen, de media, importancias superiores a los siete puntos en la escala de 0 a 10 puntos utilizada. Oscilan entre el 9,05 de **Honestidad y Compromiso ético** y el 7,79 de **Conocimientos Técnicos de la profesión**.
- Mayoritariamente les conceden una importancia superior a los siete puntos; si tomamos la competencia relativamente menos importante, los Conocimientos Técnicos de la profesión, el 83% de los responsables de RR.HH. la evalúan con 7 o más puntos. Ésta proporción asciende entre el resto de competencias hasta alcanzar el 98% en el caso de Honestidad y Compromiso ético.

Grado de importancia e importancia media de cada una de las competencias evaluadas.

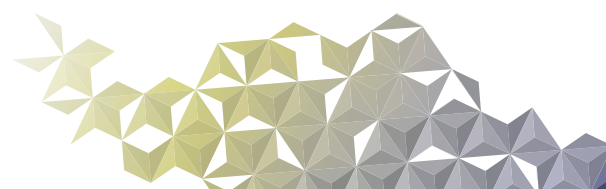
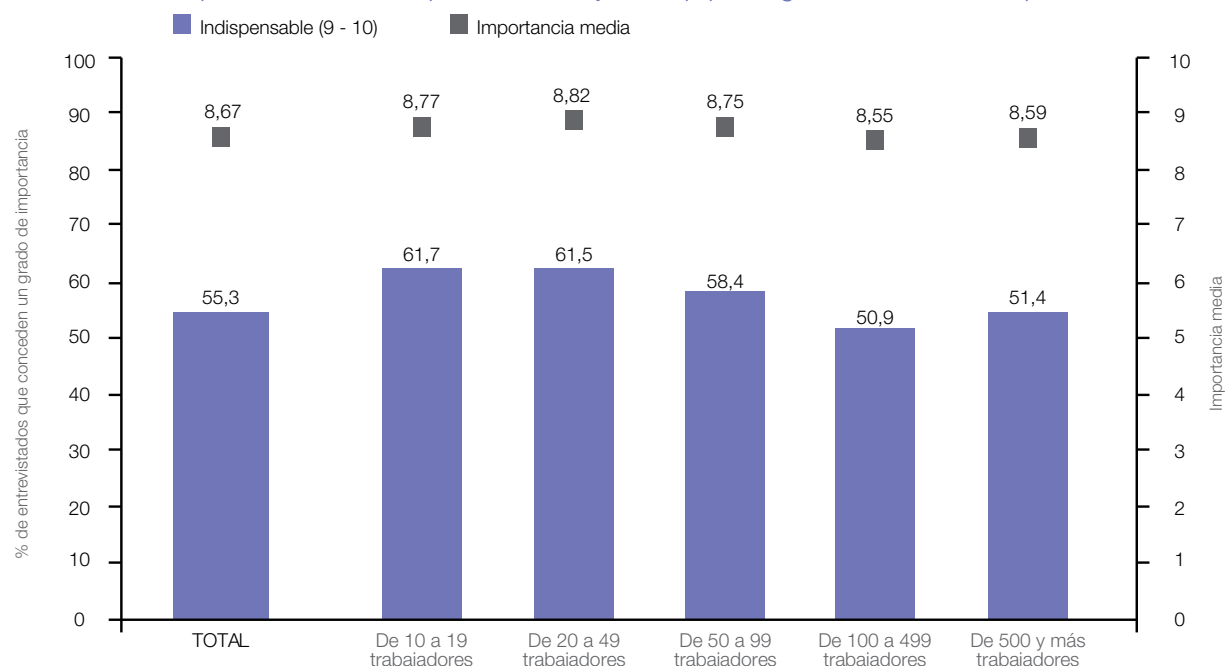


Atendiendo a la importancia concedida por los responsables de RR.HH., hemos agrupado sus respuestas en cuatro grandes grupos: los que consideran que su importancia es menor de 5 en la escala de 0 a 10, los que la sitúan en 5 o 6, los que dan 7 o 8 y, por último, el grupo que concede una importancia máxima con puntuaciones de 9 o 10. Partiendo de esta agrupación de importancia concedida se pueden establecer tres grupos de competencias:

- Un primer grupo que hemos denominado **competencias indispensables** serían aquellas a las que la mayoría de los responsables de Recursos Humanos conceden una importancia de 9 o 10 puntos. Serían: Honestidad y compromiso ético (el 71% califican su importancia con 9 o 10 puntos), Capacidad de aprendizaje y adaptación al cambio (63%) y Trabajo en equipo (55%).
- El segundo grupo, **competencias importantes**: Análisis y resolución de problemas, Habilidades interpersonales y comunicación y Orientación a resultados. Más del 90% les conceden importancias superiores a los 6 puntos, siendo más numerosos los que se inclinan por evaluarla con 7 u 8 puntos (oscilan entre el 49% en Análisis y resolución de problemas y el 53% de Habilidades interpersonales y comunicación).
- Por último, la Habilidad para trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares junto con los Conocimientos técnicos de la profesión formarían el último grupo, que denominamos **competencias necesarias**, con una importancia relativamente menor y que, simultáneamente, generan una mayor diversidad de evaluaciones entre los responsables de recursos humanos. La opinión mayoritaria continúa siendo que son importantes (7-8 puntos), pero más de un 10% las resta importancia (5-6 puntos) e incluso supera el 1% los que se la niegan (menos de 5 puntos), opinión prácticamente inexistente entre el resto de competencias.

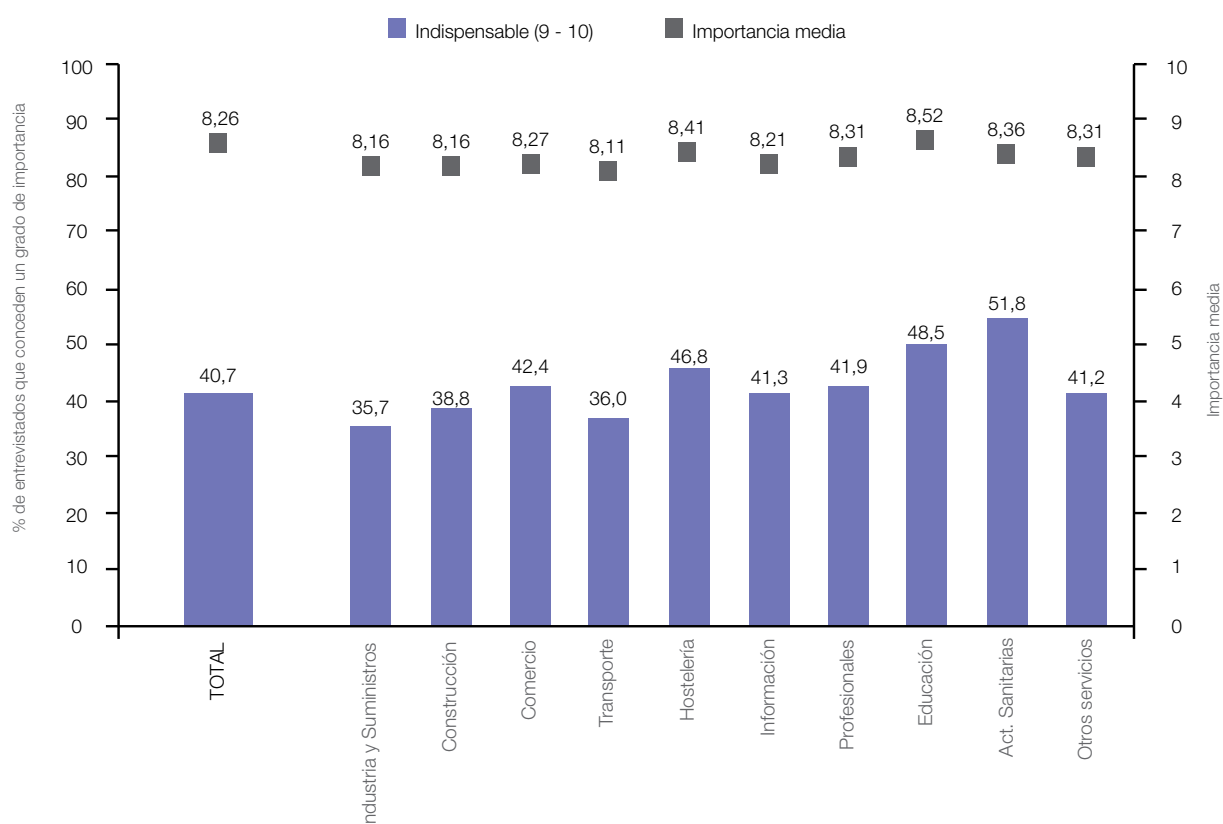
Dos de las **competencias indispensables**, la Honestidad y el compromiso ético y la Capacidad de aprendizaje, son consideradas imprescindibles por los responsables de recursos humanos, independientemente del tamaño o la actividad económica que desarrolle su empresa. Sin embargo, la tercera de las competencias clasificada entre las indispensables, Trabajo en equipo, pierde importancia según se incrementa el tamaño de la empresa, aún sin dejar de clasificarse en este subgrupo entre las competencias indispensables.

Importancia de la competencia Trabajo en equipo, según tamaño de la empresa



Entre las competencias del segundo grupo, las que denominamos competencias importantes, la Capacidad para analizar y resolver problemas pierde posiciones según se incrementa el tamaño de la empresa. Así, entre las empresas de menos de 100 trabajadores se considera indispensable, mientras que en las de mayor tamaño solo importante. La visión de las Habilidades interpersonales y Comunicación no depende del tamaño de la empresa, sin embargo, hay tres actividades entre las que crece su importancia alcanzando el grado de indispensable: en educación, en las que desarrollan actividades sanitarias y en hostelería. En estas tres actividades el grupo más numeroso de responsables de RR.HH. es el que sitúa su importancia en las puntuaciones máximas (9 o 10).

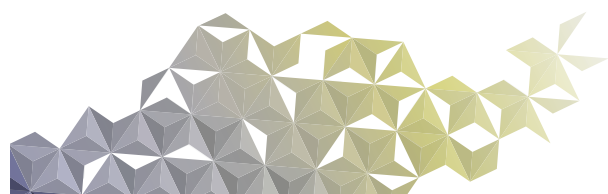
Importancia de la competencia Habilidades interpersonales y Comunicación, según actividad de la empresa



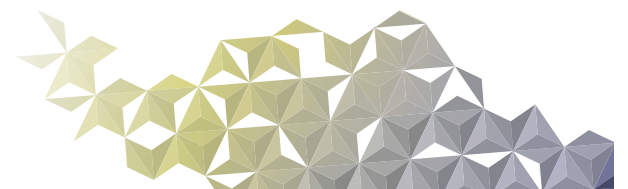
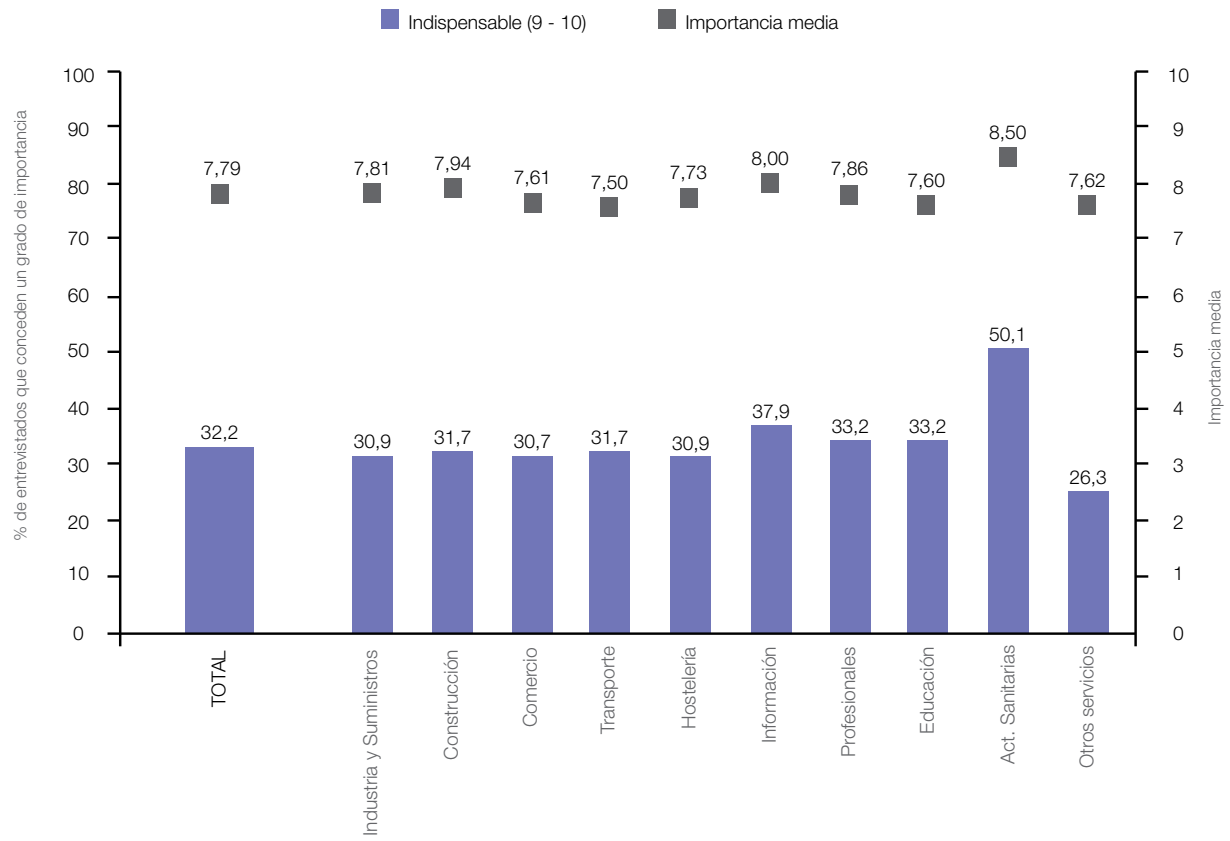
La última de las competencias clasificadas en el segundo grupo según la importancia concedida, la Orientación hacia resultados, tiene un mayor valor para los responsables de las empresas de más de 500 empleados, situándose entre ellos muy cerca de la indispensabilidad.

En el grupo de **competencias necesarias**, las Habilidades interculturales y multidisciplinares ocupan esta posición en las empresas de todos los tamaños y es algo más importante en las empresas de Transporte, en Hostelería, en la agrupación de Actividades profesionales y en las Sanitarias.

La última de las competencias según su importancia global, los Conocimientos Técnicos de la profesión tiene menor importancia cuanto mayor es el tamaño de la empresa, aunque de cualquier modo, en ningún caso pasan de ser necesarias a importantes. Sin embargo, hay una actividad económica en la que esta competencia tiene un valor bastante mayor: la mitad de los responsables de recursos humanos de empresas sanitarias consideran indispensable esta competencia.

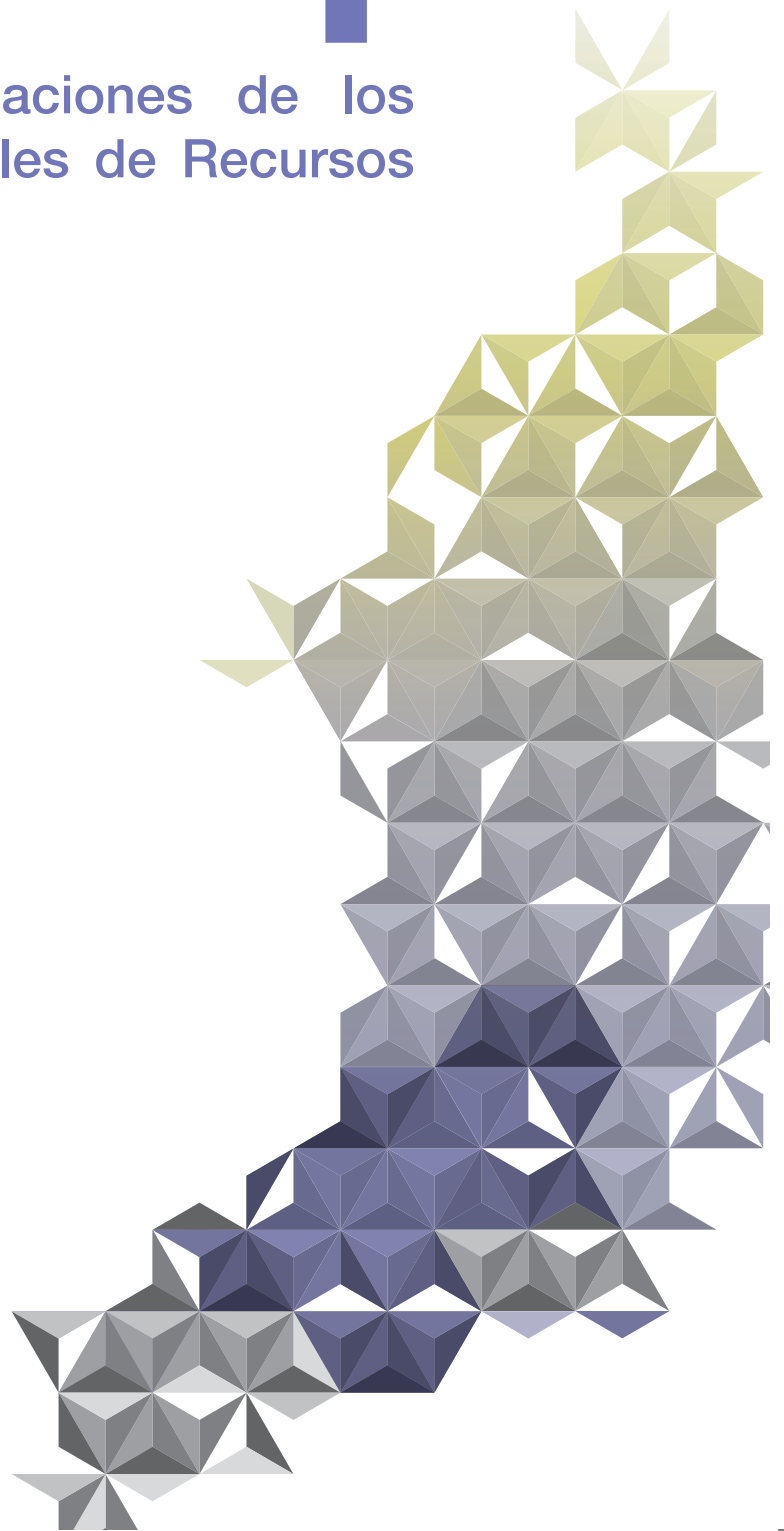


Importancia de la competencia Conocimientos Técnicos de la profesión, según actividad de la empresa



4

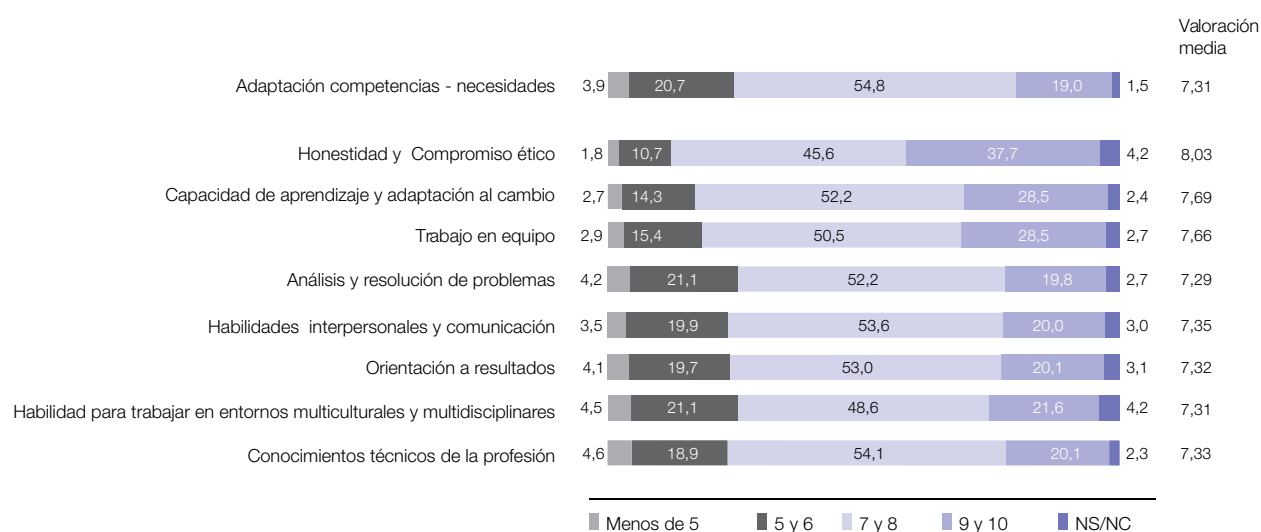
Las evaluaciones de los responsables de Recursos Humanos



4 Las evaluaciones de los responsables de Recursos Humanos

Los 2.000 responsables de Recursos Humanos que han participado en el estudio han realizado un total de 3.959 evaluaciones diferentes, es decir, han valorado las competencias de 3.959 combinaciones de titulación y universidad de origen, basándose en un total de 21.637 contrataciones de recién titulados en sus empresas. Además de la evaluación de cada una de las competencias, les solicitamos que evaluaran de un modo global la adaptación entre las competencias adquiridas en la universidad y las necesidades de la empresa.

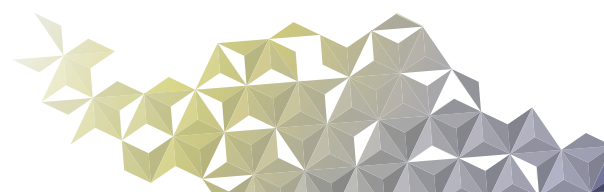
Distribución (en%) de las valoraciones y valoración media de cada competencia



Globalmente, la adaptación entre las competencias adquiridas en la universidad y las necesidades de la empresa es evaluada de un modo positivo (7,3 puntos de media en una escala de 0 a 10 puntos). Se trata de la media de la valoración directa realizada por los responsables de RR.HH. A pesar de que la evaluación media puede considerarse alta, procediendo del mismo modo que en el capítulo anterior al agrupar la importancia en cuatro grupos (menos de 5 puntos, 5-6, 7-8, 9-10) se observa claramente el considerable margen de mejora posible en el ajuste entre las universidades y las empresas: sólo un 19% de las evaluaciones son de 9 o 10 puntos, es decir, sólo 1 de cada 5 evaluaciones realizadas por los responsables de RR.HH. reflejan un ajuste excelente. Pero además, hay otro 20% de las evaluaciones en las que el ajuste es, cuanto menos, modesto (evaluado con 5 o 6 puntos), incluso hay un 4% en las que se puede hablar de un claro desajuste.

Si descendemos a las evaluaciones de cada competencia que aparecían en el gráfico anterior ordenadas en función de la importancia que los responsables de RR.HH. les conceden, se observa que:

- **Honestidad y Compromiso ético** es la mejor evaluada (8,03 de media y un 38% de las evaluaciones como excelentes). Recordemos que esta competencia es la considerada más importante.
- Las otras dos competencias catalogadas como **indispensables, la Capacidad de aprendizaje y la adaptación al cambio y el Trabajo en Equipo** aparecen inmediatamente después con valoraciones medias muy cercanas (7,69 y 7,66, respectivamente), pero con un porcentaje de excelencia casi diez puntos menor (29% en ambos casos).



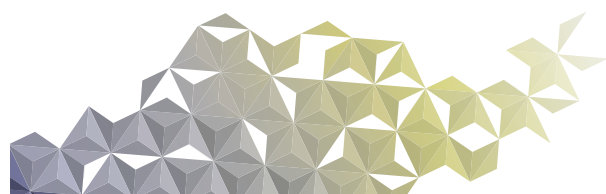
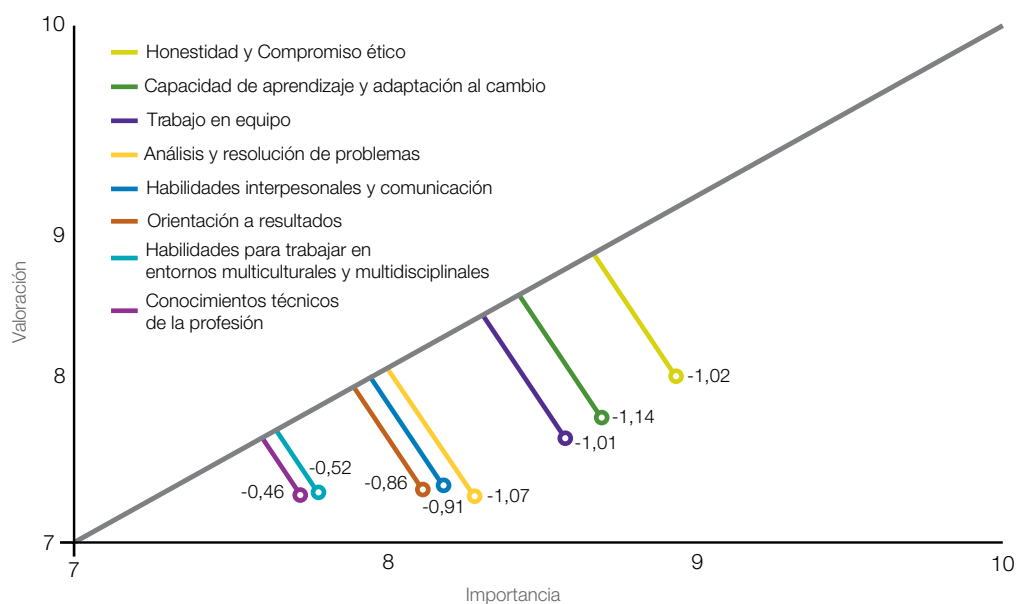
- La evaluación del resto de competencias, las necesarias y las importantes, es mucho más similar, oscilan entre los 7,35 y los 7,29 puntos de media y en todos los casos las evaluaciones excelentes representan porcentajes cercanos al 20%.

Buscando indagar más en la opinión de los responsables de RR.HH. sobre cada una de las competencias, uniendo la importancia que le conceden y su valoración, tomamos uno de los análisis que suele realizarse en investigación de mercados cuando se quiere profundizar en la satisfacción del consumidor y sobre todo establecer prioridades de actuación: el análisis de las discrepancias entre las valoraciones y las importancias. Este análisis se basa en la hipótesis de que cuanto mayor es la discrepancia entre la importancia percibida de un atributo y su valoración, mayor es la insatisfacción del consumidor o usuario hacia el producto o servicio que está evaluando. El procedimiento es sencillo, se trata de ordenar los atributos evaluados en función del valor que resulta de restar las importancias a las valoraciones, entendiéndose que cuando este valor es menor (sobre todo si es un valor negativo, es decir, obtienen una importancia superior a su valoración) su prioridad es mayor.

En nuestro caso, una competencia con una importancia superior a su valoración (discrepancia negativa) implicaría que se considera que los recién graduados no la han adquirido en el nivel adecuado como para cubrir las necesidades que las empresas que los contratan tienen de ella. Por el contrario, una discrepancia positiva, significaría que el nivel de adquisición de la competencia de los graduados supera las necesidades que realmente tiene la empresa.

Las ocho competencias analizadas obtienen discrepancias negativas indicando que en ninguna de ellas los graduados alcanzan el grado de dominio que las empresas precisan.

Discrepancias entre la importancia y la valoración media de cada competencia



En la representación gráfica aparecen las competencias como puntos en un espacio bidimensional definido por la importancia concedida (en el eje horizontal) y la valoración (en el vertical). La diagonal representa el ajuste perfecto entre importancia y valoración, es decir, cuanto más cerca se sitúen las competencias de esta diagonal menores serán las necesidades no cubiertas de las empresas.

Como ya adelantábamos, las **ocho competencias** se sitúan por debajo de la diagonal, es decir en las ocho existen carencias. Ordenadas en función del grado de desajuste que presentan (de mayor a menor desajuste), obtendríamos la siguiente lista:

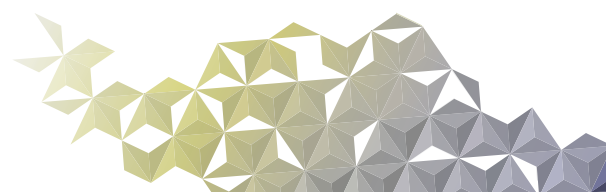
- 1 Capacidad de aprendizaje y adaptación al cambio (-1,14)
- 2 Análisis y resolución de problemas (-1,07)
- 3 Honestidad y compromiso ético (-1,02)
- 4 Trabajo en equipo (-1,01)
- 5 Habilidades interpersonales y comunicación (-0,91)
- 6 Orientación a resultados (-0,86)
- 7 Habilidad para trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares (-0,52)
- 8 Conocimientos técnicos de la profesión (-0,46)

El desajuste entre las seis primeras competencias, que son las consideradas indispensables o necesarias, es bastante similar (todas se sitúan cerca de -1, de hecho, entre la que presenta un mayor desajuste y la que menos la diferencia es de -0,16 puntos), mientras que se produce un salto considerable en las competencias importantes, reduciéndose considerablemente el desajuste (se sitúa cerca del medio punto negativo). Así, las demandas de las empresas señalan la necesidad de mejorar principalmente la capacidad de Aprendizaje y adaptación al cambio, de Análisis y resolución de problemas, la Honestidad y compromiso ético, el Trabajo en equipo, las Habilidades interpersonales y comunicación y la Orientación a resultados.

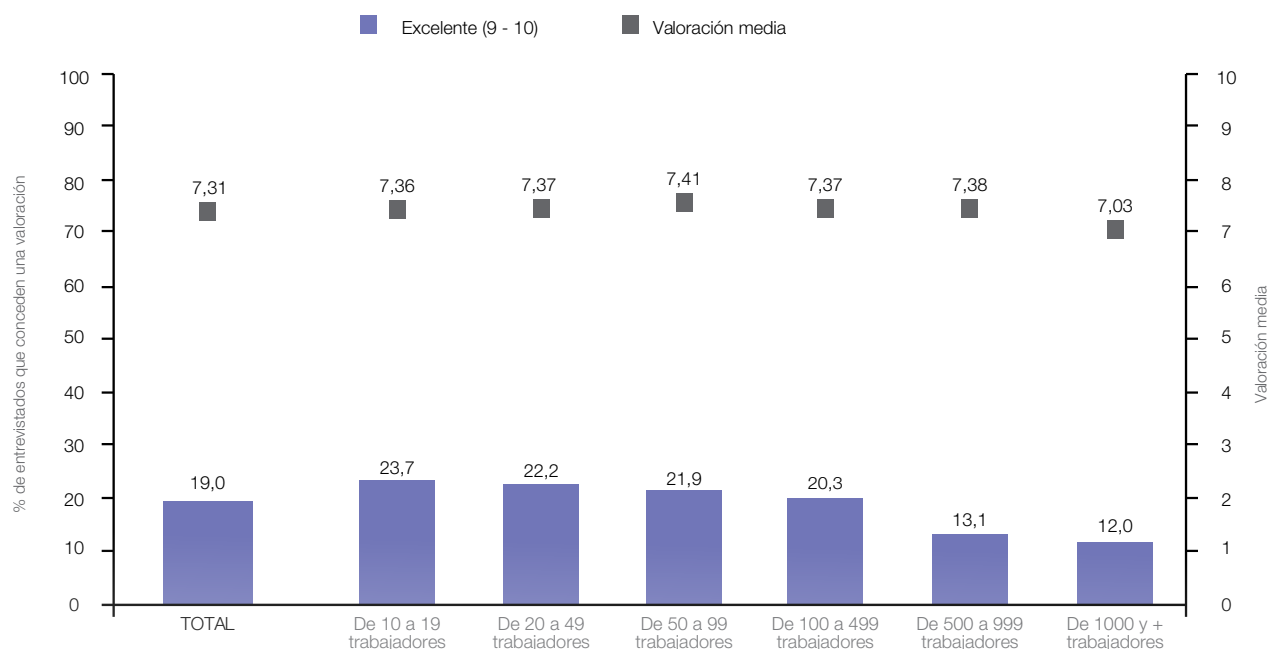
El hecho de que los Conocimientos técnicos de la profesión sea la competencia con un mejor ajuste indica que las competencias específicas que pretende resumir, las que están relacionadas directamente con una ocupación concreta son las menos problemáticas para las empresas. Esto podría estar relacionado con el hecho de que son las competencias más cercanas al enfoque tradicional de la docencia universitaria.

4.1. Evaluaciones según las características de las empresas

Volviendo a la evaluación global que dan los responsables de RR.HH. a la adaptación entre las competencias adquiridas en la universidad y las necesidades de la empresa, revisaremos en este apartado las diferencias de visión de esta adaptación en función de dos características básicas de las empresas: su tamaño definido en función del número de empleados y la actividad principal que desarrollan.

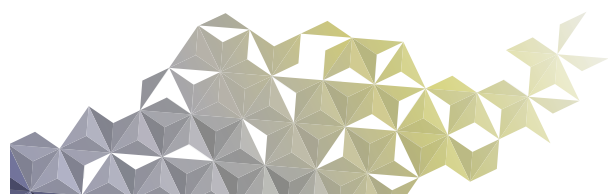


Valoración de la adaptación entre las competencias adquiridas en la universidad y las necesidades de la empresa, según tamaño de la empresa

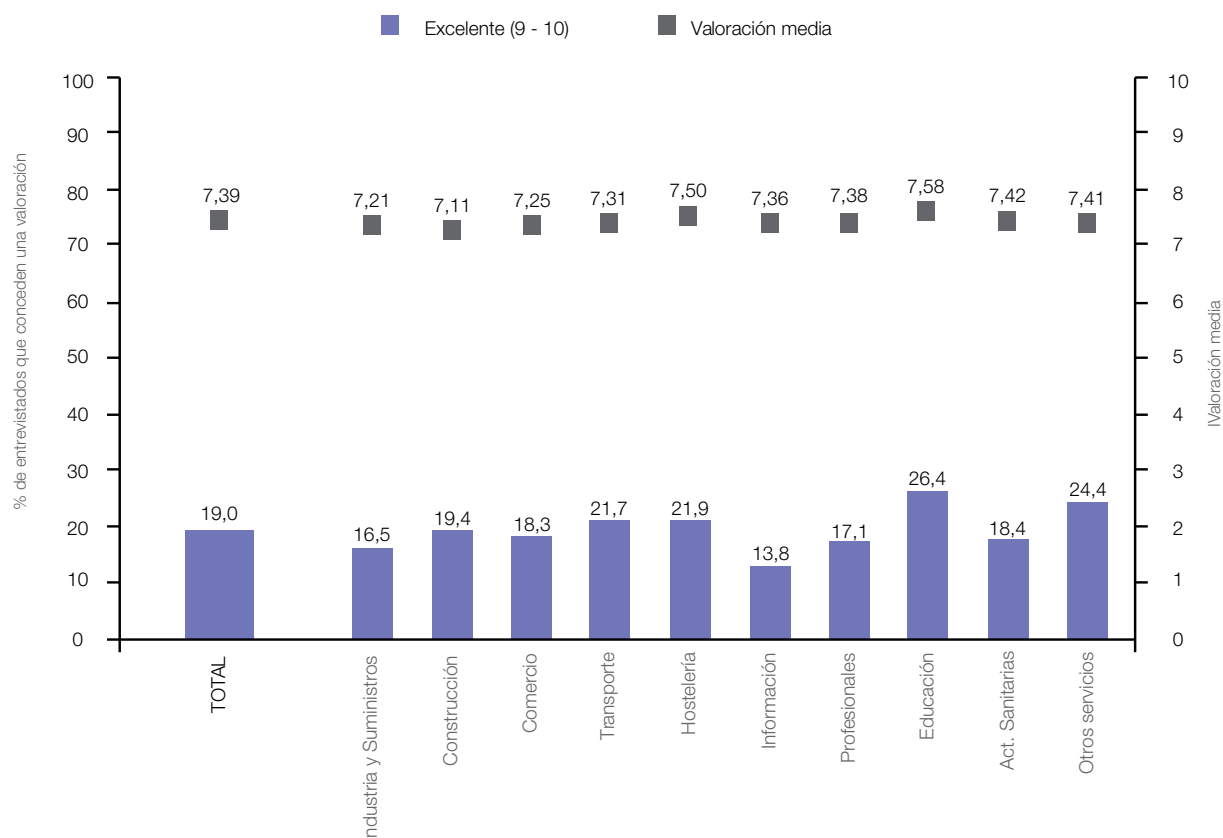


La valoración media de esta adaptación Universidad-Empresa oscila mínimamente entre las empresas de hasta 1.000 trabajadores, (varía entre 7,36 y 7,41 puntos), descendiendo algo más entre las de mayor tamaño (7,03 puntos de media).

A pesar de que la valoración media se puede considerar positiva, si nos detenemos en la proporción de empresas que califica de excelente esta adaptación, aquellos que la evalúan con 9 o 10 puntos, se observa que sólo tienen esta visión cerca de 1 de cada 5 responsables consultados. La percepción de excelencia en la adaptación desciende progresivamente según aumenta el tamaño de la empresa. Desde las empresas de menor tamaño hasta las que tienen entre 100 y 499 trabajadores el descenso es leve aunque progresivo (desde el 23,7% al 20,3%), pero es a partir de los 500 trabajadores cuando se produce un salto considerable: las empresas que evalúan la adaptación Universidad-Empresa como excelente sólo representa un 13% entre las empresas que tienen entre 500 y 999 trabajadores y un 12% entre las de mayor tamaño.



Valoración de la adaptación entre las competencias adquiridas en la universidad y las necesidades de la empresa, según actividad principal de la empresa

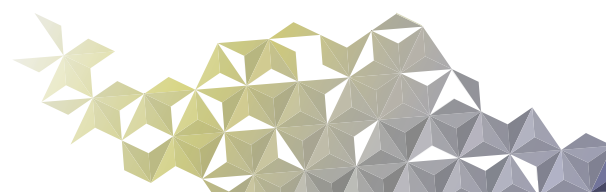


Dependiendo de la actividad de la empresa, la adaptación media oscila entre el 7,58 de Educación, al 7,11 de Construcción. En función de la proporción de empresas que consideran excelente la adaptación entre las competencias adquiridas y las necesidades específicas de la empresa:

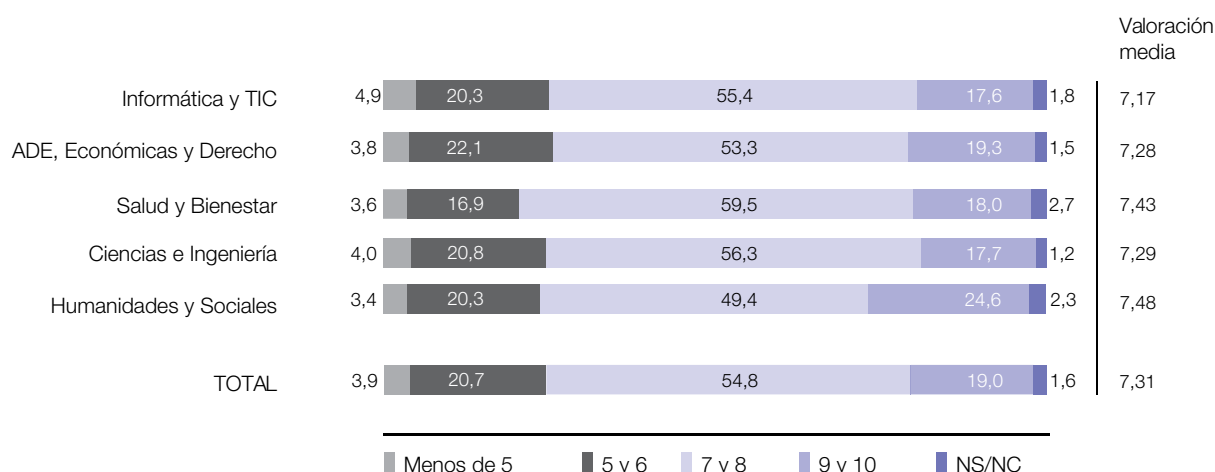
- El sector de actividad más crítico sería Información y Comunicaciones (13,8%), seguido de la Industria (16,5%).
- Por el contrario, en Educación es donde la adaptación es mejor (26,4% la consideran excelente), seguida por la agrupación de Otros Servicios (24,4%).

4.2. Evaluaciones según el ámbito de conocimiento

Hasta ahora hemos tratado las evaluaciones realizadas por los responsables de RR.HH. de un modo global, sin tener en cuenta la titulación concreta sobre la que realizan dichas evaluaciones. En este apartado las examinaremos atendiendo al ámbito de conocimiento de la titulación evaluada. Primero nos detendremos en la valoración genérica, la adaptación entre las competencias adquiridas en la universidad y las necesidades de la empresa, para más tarde tratar la evaluación de cada competencia en los cinco ámbitos de conocimiento en los que hemos agrupado.



Valoración de la adaptación entre las competencias adquiridas en la universidad y las necesidades de la empresa, según ámbito de conocimiento

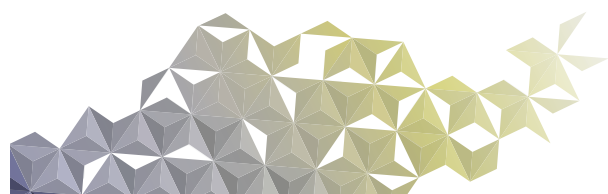


El ámbito del conocimiento en el que, según la opinión de los responsables de Recursos Humanos, la adaptación entre competencias adquiridas en la universidad y necesidades de la empresa es mejor es Humanidades y otras Ciencias Sociales (el 24,6% recibe las puntuaciones máximas). Recordemos que este ámbito de conocimiento tiene una doble peculiaridad: por un lado, es el de mayor diversidad en cuanto al número y tipo de titulaciones que agrupa (incluye educación, artes, humanidades y otras ciencias sociales) y, por otro, es donde se han producido un menor número de contrataciones en los últimos cinco años (menos del 5% de las contrataciones de titulados en este periodo de tiempo).

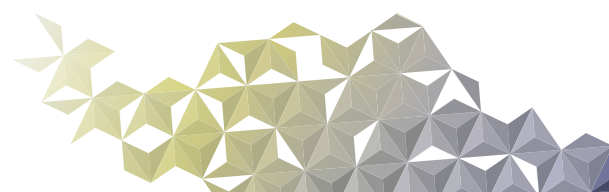
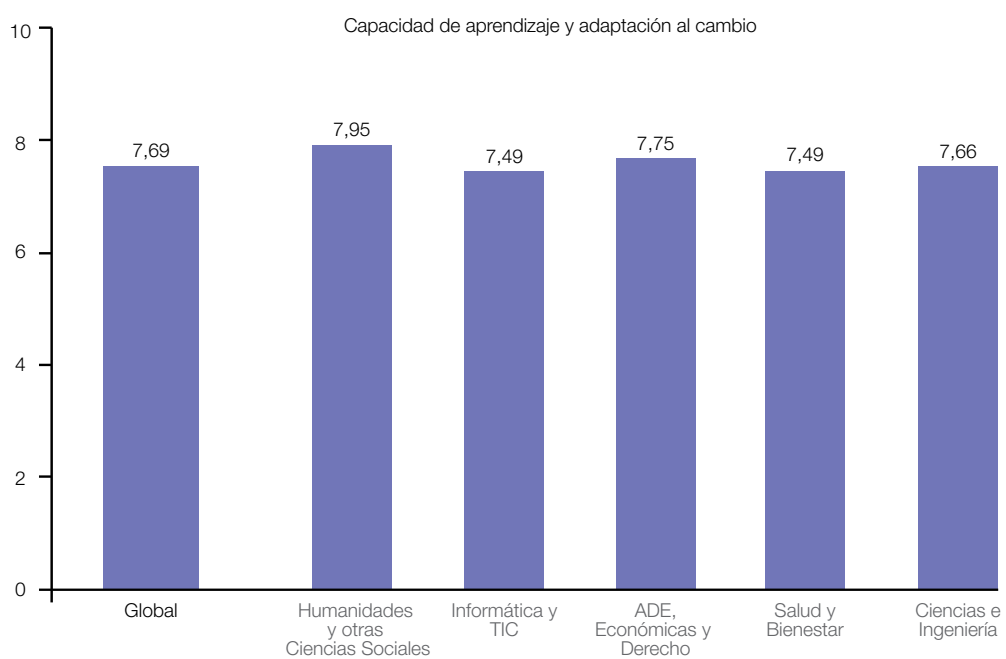
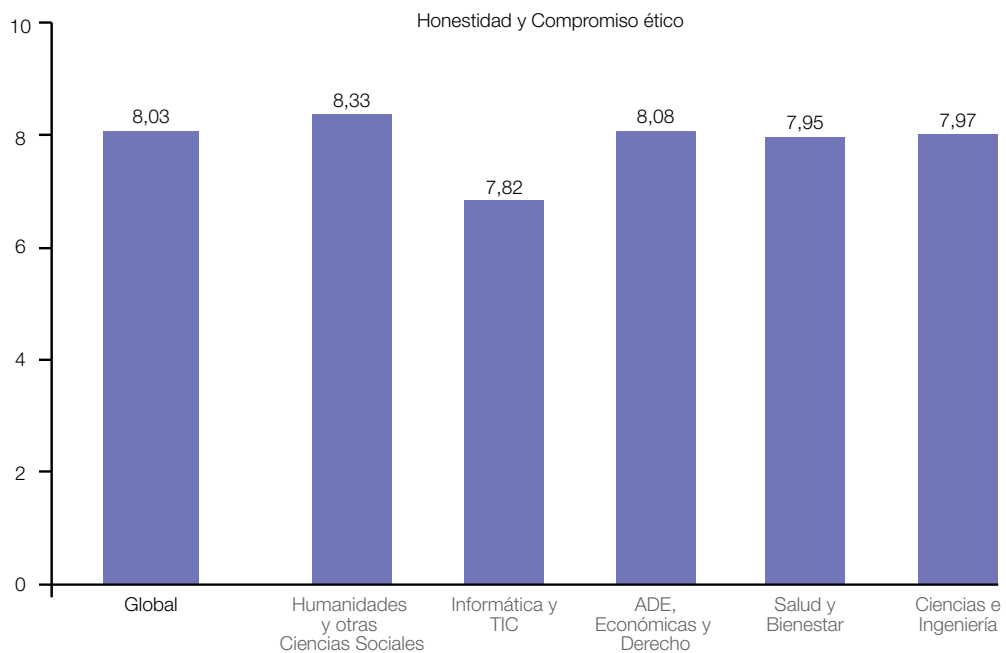
Su mejor evaluación está sin duda relacionada con las titulaciones de **Educación**: tienen un peso considerable en este ámbito de conocimiento y, como hemos visto anteriormente, las empresas dedicada a esta actividad económica son las que tienen una visión más positiva del encaje entre las competencias de los recién titulados y las necesidades de sus empresas. Este ajuste y, por tanto, su mayor evaluación, podría explicarse por el hecho de estar centradas, en mayor medida que otro tipo de titulaciones, en la capacitación para el desarrollo profesional de una ocupación concreta.

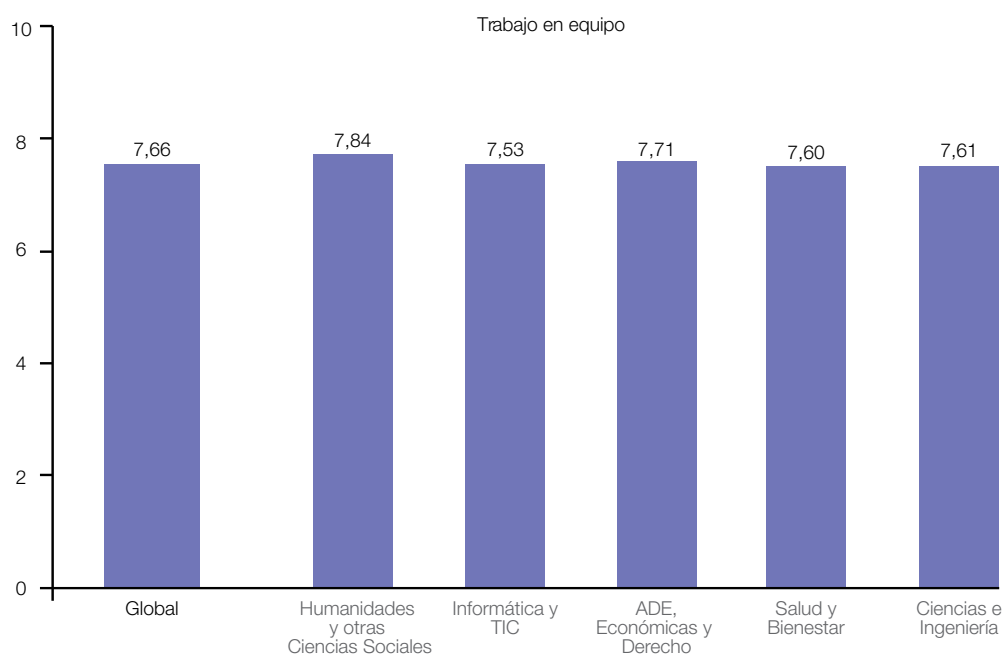
El ajuste entre competencias adquiridas y necesidades en el resto de ámbitos de conocimiento es evaluado de un modo muy similar. Aun así, podemos destacar la segunda mejor posición ocupada por las titulaciones de Salud y Bienestar que, aunque tiene una proporción de evaluaciones excelentes similar al resto, concentra un menor número de evaluaciones inferiores a los siete puntos.

En la siguiente serie de gráficos presentamos las **valoraciones medias** de cada una de las **competencias**, según el **ámbito de conocimiento**. La primera serie agrupa las tres competencias indispensables y más adelante veremos estos mismos resultados para las competencias necesarias y para las importantes.



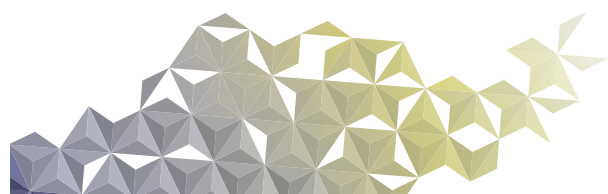
Valoración media de las competencias indispensables, según el ámbito de conocimiento





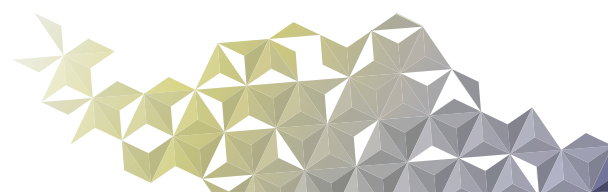
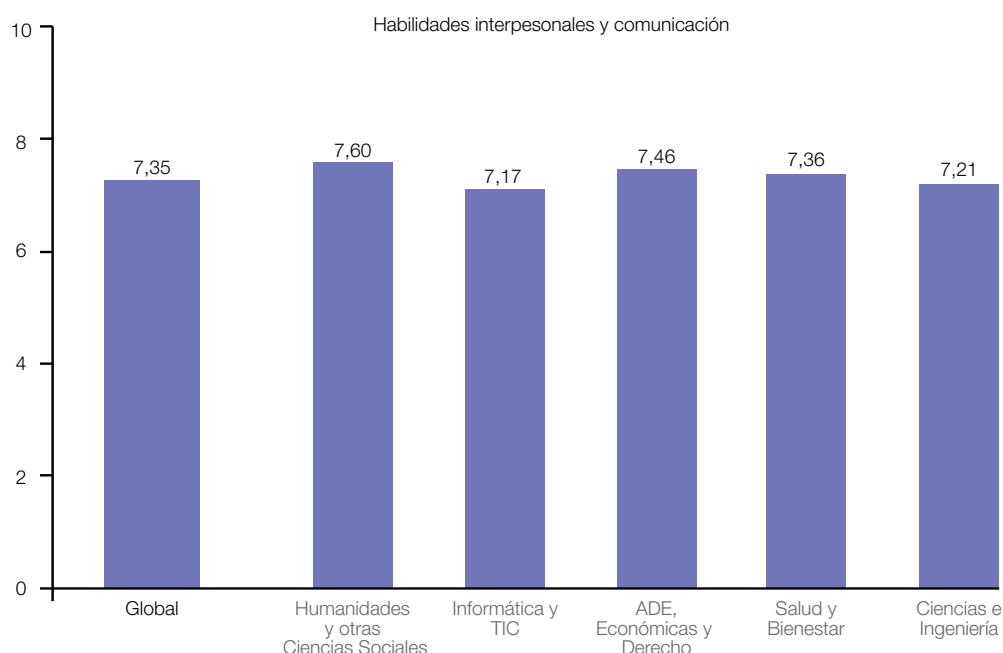
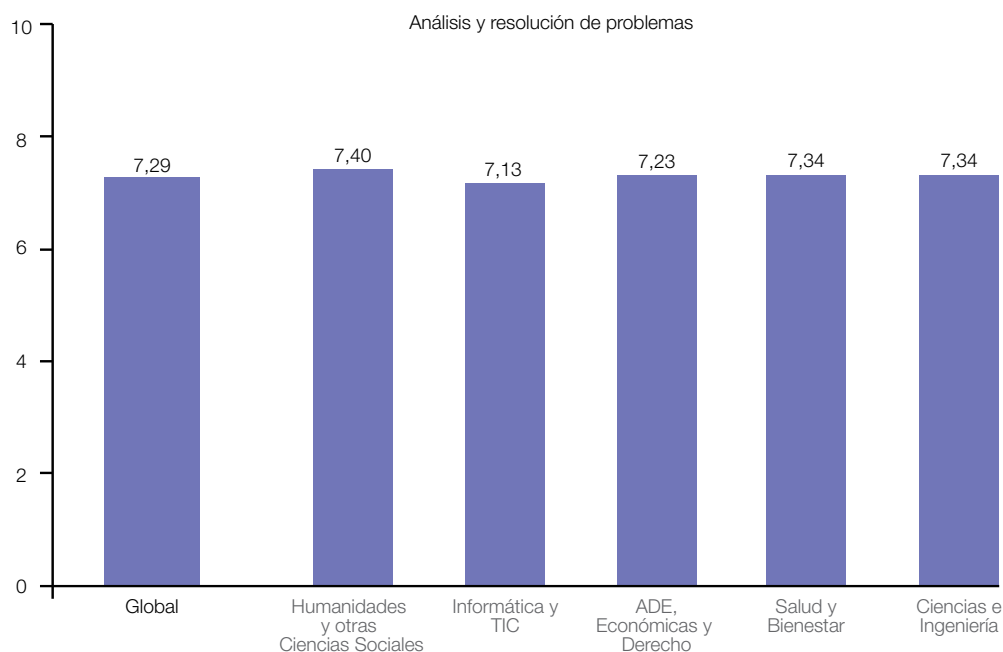
Las tres competencias consideradas indispensables por los responsables de Recursos Humanos, (más de la mitad de los participantes les conceden una importancia máxima de 9 o 10 puntos), obtienen valoraciones entre los 8,03 y los 7,66 puntos de media, siendo, entre todas las competencias evaluadas, las que reciben una mejor valoración media.

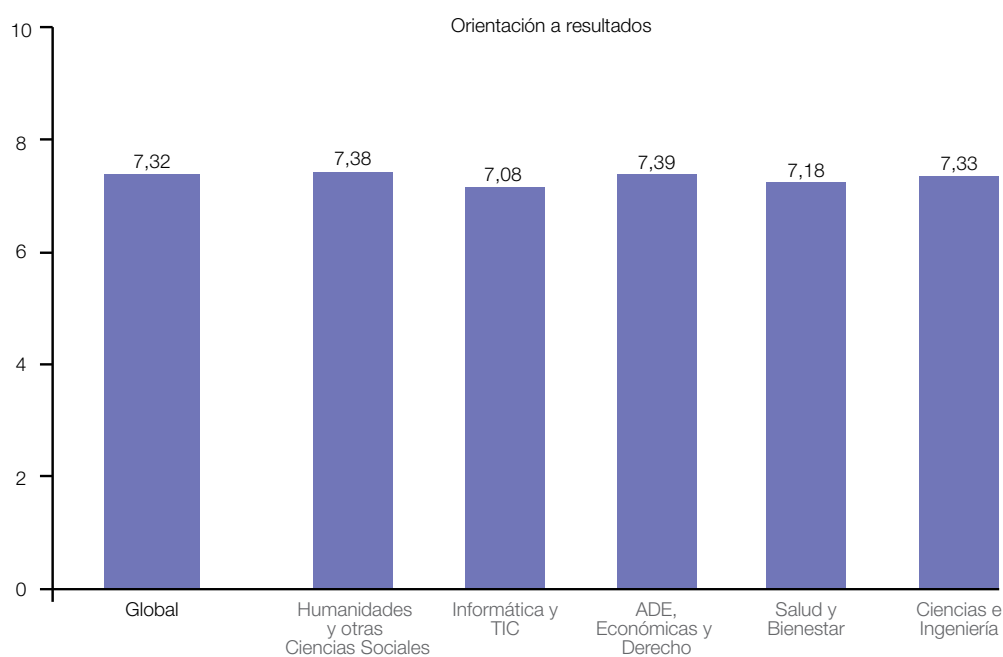
Para estas tres competencias (recordemos que a pesar de ser las mejor evaluadas, la elevada importancia concedida por las empresas las sitúa entre las de mayor discrepancia importancia-valoración) **Humanidades y otras ciencias Sociales** es el ámbito de conocimiento mejor evaluado, seguido por ADE, Económicas y Derecho y, en tercer lugar, Ciencias e Ingeniería. Por el contrario, en las tres, la valoración media más baja se da en las titulaciones de Informática y Tecnologías de la información y la comunicación.



En la siguiente serie de gráficos, se resumen las valoraciones medias de las competencias catalogadas como necesarias, segundas en orden de importancia, que obtienen valoraciones ligeramente menores (entre los 7,35 puntos de las Habilidades interpersonales y comunicación y los 7,29 de Análisis y resolución de problemas). Esta última, de entre las ocho competencias evaluadas es la que obtiene la valoración media más baja.

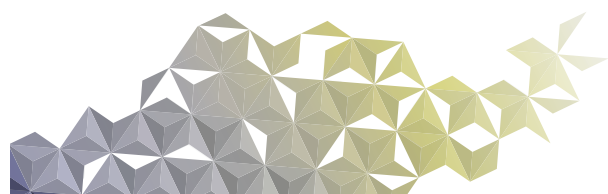
Valoración media de las competencias necesarias, según el ámbito de conocimiento





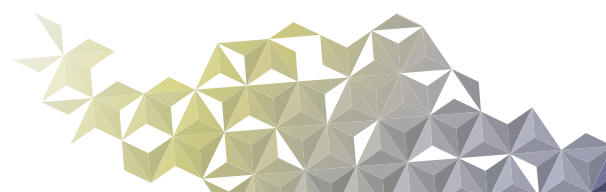
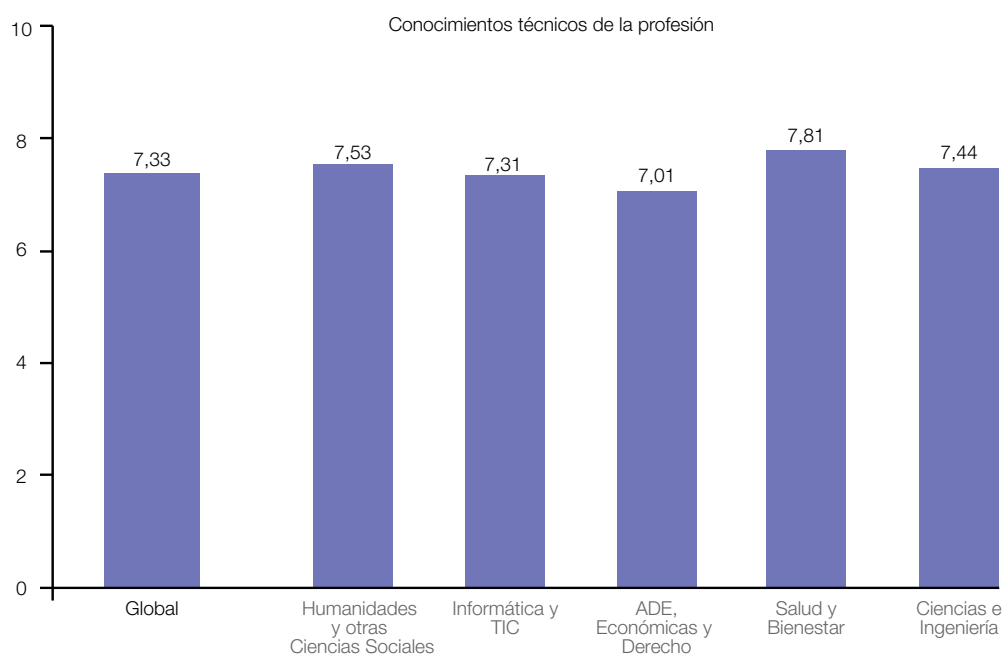
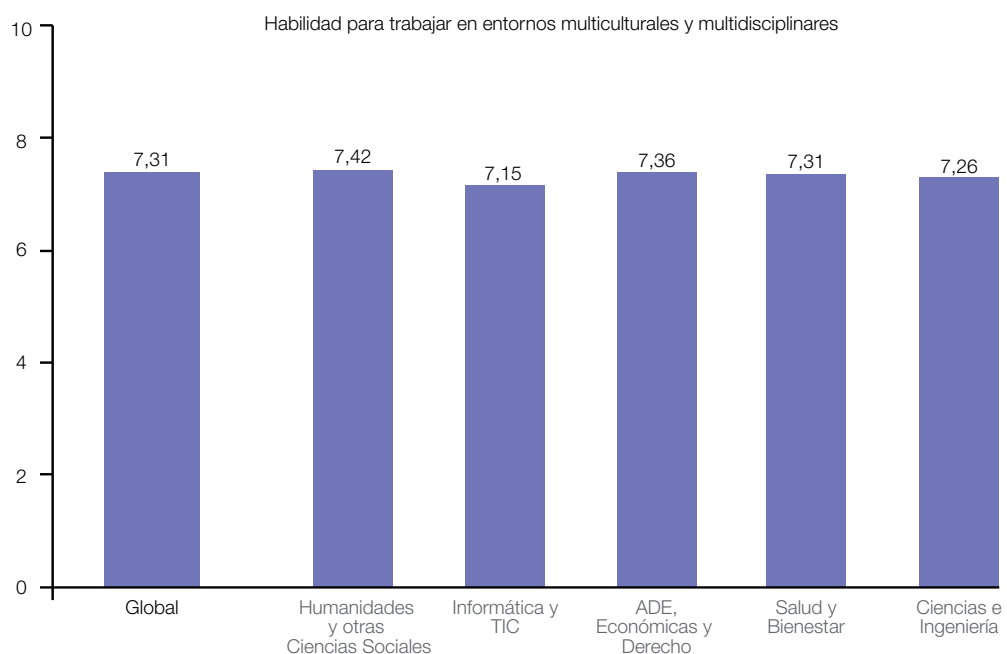
Humanidades y otras Ciencias Sociales continúa obteniendo las mejores valoraciones en Análisis y resolución de problemas y en Habilidades Interpersonales y comunicación. En Orientación a resultados, prácticamente comparte esta primera posición con ADE, económicas y derecho (7,38 y 7,39 puntos, respectivamente).

Las titulaciones agrupadas en **Informática y TIC** de nuevo son las que obtienen un peor resultado, oscilando su valoración media entre los 7,17 puntos de Habilidades interpersonales y los 7,09 de Orientación a resultados.



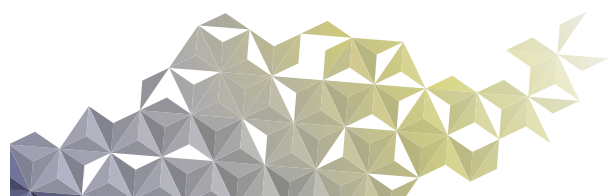
Las últimas dos competencias contempladas, las clasificadas como importantes, obtienen globalmente valoraciones muy similares a las del anterior grupo: la Habilidad para trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares 7,31 puntos de media y los Conocimientos técnicos de la profesión 7,33.

Valoración media de las competencias importantes, según el ámbito de conocimiento



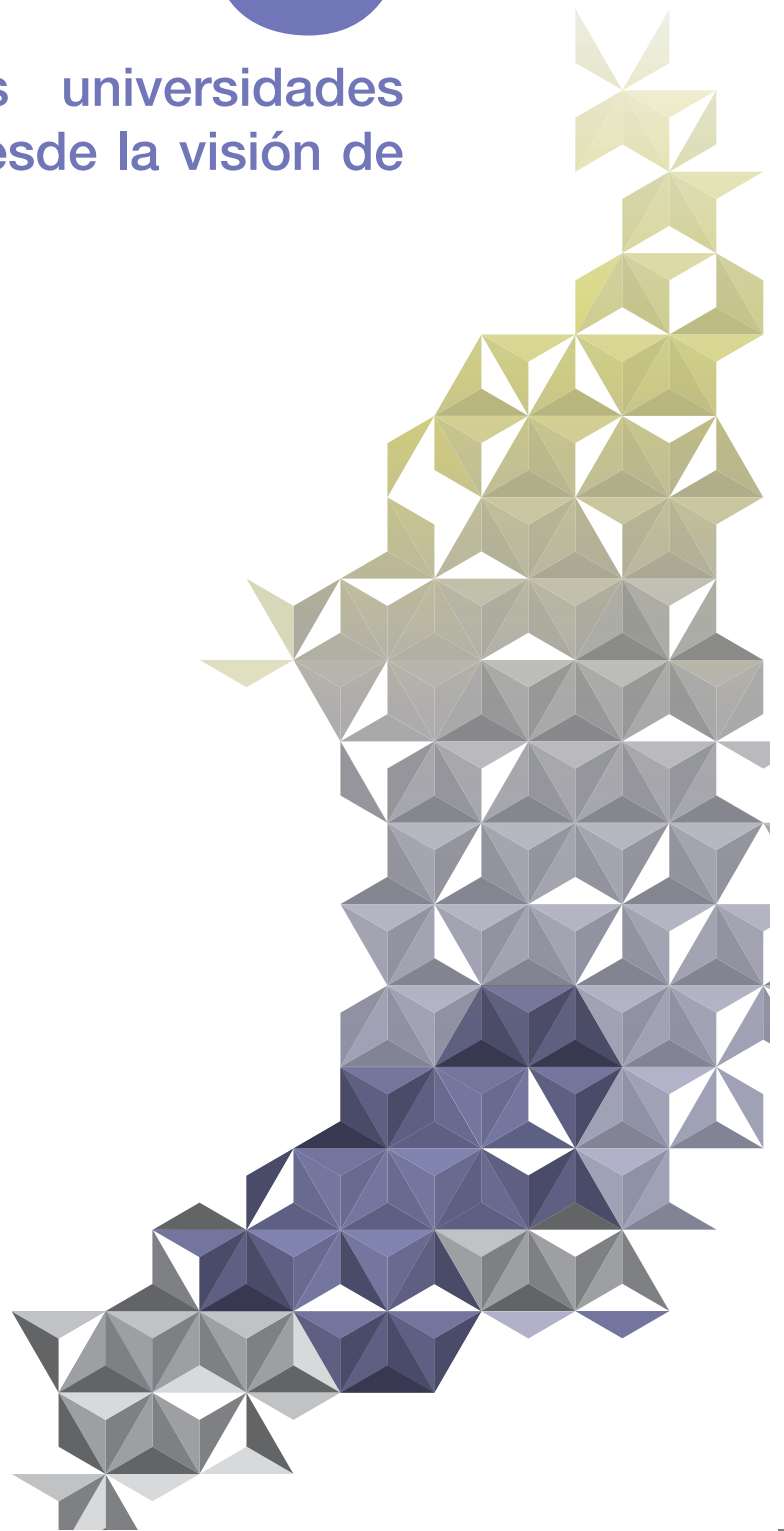
Respecto a la Habilidad para Trabajar en Entornos Multiculturales y Multidisciplinares se repite el mismo esquema: las titulaciones de Humanidades y Sociales, seguidas de ADE, económicas y derecho obtienen las mejores valoraciones e Informática y TIC se sitúa en la última posición.

En cuanto a los Conocimientos Técnicos de la Profesión, las titulaciones mejor evaluadas son, con diferencia, las del ámbito Salud y Bienestar que, al mismo tiempo, son para las que esta competencia es más importante: recordemos que la mitad de los responsables de recursos humanos de empresas sanitarias consideraban indispensable esta competencia.



5

Las mejores universidades españolas desde la visión de las empresas



5 La mejores universidades españolas desde la visión de las empresas

Para la elaboración de los listados de las mejores universidades españolas desde la visión de las empresas, hemos tomado únicamente la evaluación general: la Adaptación entre las competencias adquiridas en la universidad y las necesidades de la empresa. Una valoración que, directamente, realizan los responsables de las empresas y que, sin ningún tratamiento posterior, es la que establece el orden de cada universidad en las listas.

En todos los casos presentamos únicamente las universidades que obtienen las evaluaciones más altas, las diez mejores, con el objetivo de señalar sólo aquellas que, desde la óptica de las empresas, están desempeñando mejor su papel en el ámbito de la empleabilidad de sus titulados.

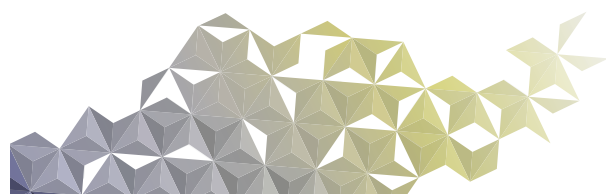
Dedicamos un apartado específico a cada uno de los listados para cada ámbito de conocimiento y, de modo complementario, las evaluaciones que reciben las mejores universidades de cada ámbito en cada una de las competencias evaluadas.

5.1. Las mejores universidades en Humanidades y otras Ciencias Sociales

HUMANIDADES Y OTRAS CIENCIAS SOCIALES ¹		Adaptación competencias-necesidades
1	Universidad de Sevilla	8,45
2	Universidad Autónoma de Barcelona	8,43
3	Universidad Complutense de Madrid	7,30
4	Universidad de Salamanca	7,14
5	Universidad de Santiago de Compostela	7,07
6	Universidad de Barcelona	7,03
7	Universidad de Murcia	6,77
8	Universidad Rey Juan Carlos	6,75
9	Universidad Autónoma de Madrid	6,75

En Humanidades y otras Ciencias Sociales la Universidad de Sevilla y la Autónoma de Barcelona destacan con puntuaciones cercanas a los 8,5 puntos de media. El tercer lugar, con 7,3 puntos de media, lo ocupa la Universidad Complutense de Madrid.

¹La tabla lista solo las 9 principales universidades por existir bajas tasas de contratación por parte de las empresas participantes del estudio.



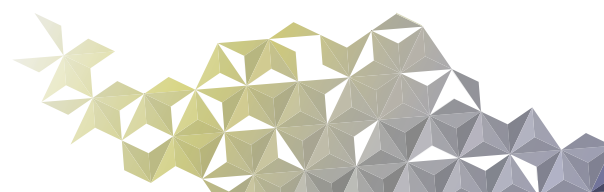
Considerando la evaluación realizada por los directores de RR.HH. para cada una de las competencias, los resultados son los siguientes:

	Competencias indispensables			Competencias necesarias			Competencias importantes	
	Honestidad y compromiso ético	Capacidad de aprendizaje y adaptación al cambio	Trabajo en equipo	Análisis y resolución de problemas	Habilidades interpersonales y comunicación	Orientación a resultados	Habilidad para trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares	Conocimientos técnicos de la profesión
HUMANIDADES Y OTRAS CIENCIAS SOCIALES								
1 Universidad de Sevilla	8,37	8,15	8,09	7,60	7,70	7,12	7,66	8,14
2 Universidad Autónoma de Barcelona	8,90	8,53	8,01	8,09	8,07	7,85	7,74	8,04
3 Universidad Complutense de Madrid	7,98	7,50	7,32	7,06	7,32	7,19	7,07	7,12
4 Universidad de Salamanca	7,50	7,02	6,50	6,45	6,95	6,89	7,21	6,93
5 Universidad de Santiago de Compostela	7,95	8,19	8,15	7,45	7,47	6,91	7,96	7,30
6 Universidad de Barcelona	8,16	7,88	7,92	7,76	7,49	7,57	7,50	8,00
7 Universidad de Murcia	7,71	7,29	7,75	6,96	7,50	6,80	6,96	6,58
8 Universidad Rey Juan Carlos	8,09	7,60	7,47	7,06	7,31	7,11	7,17	6,31
9 Universidad Autónoma de Madrid	6,99	6,85	6,86	5,86	7,48	6,87	6,62	7,75

Los colores señalan las mejores tres Universidades por cada Competencia, siendo el color morado el que representa la primera posición, el color gris, la segunda posición y el color verde, la tercera.

Atendiendo a la puntuación que obtienen las universidades que mejor adaptación ofrecen en las 8 competencias estudiadas:

- El punto fuerte de la Universidad de Sevilla es definido principalmente por las competencias específicas de las titulaciones de Humanidades y otras Ciencias Sociales, los Conocimientos técnicos de la profesión, aunque esto no implica que la evaluación que recibe en las competencias genéricas o transversales en este ámbito de conocimiento sean negativas: en la mayoría de las competencias genéricas se sitúa entre la segunda o la tercera posición. Podríamos decir que su posición es muy positiva en prácticamente todas las competencias, destacando en las competencias genéricas.
- La Universidad Autónoma de Barcelona que se sitúa globalmente en segundo lugar, muy cerca de la de Sevilla (la diferencia es de sólo 0,02 puntos) destaca por ser la que mejor ajuste ofrece en más competencias; se sitúa en primer lugar en cuanto a Honestidad y compromiso ético, Capacidad de aprendizaje y adaptación al cambio, Análisis y resolución de problema, Habilidades interpersonales y comunicación y Orientación a resultados.
- La posición que globalmente ocupa la Universidad Complutense de Madrid, la tercera mejor, no se extiende a las competencias, sólo en el caso de Orientación a resultados alcanza una posición tan destacada.

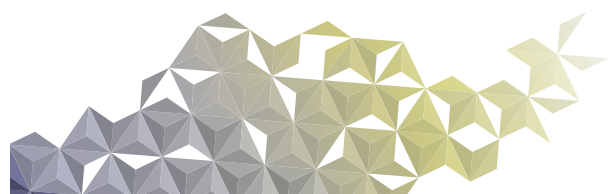


- Entre el resto de las universidades listadas, son remarcables dos casos concretos, por la alta valoración relativa que adquieren en alguna de las competencias. Santiago de Compostela es la mejor evaluada en Trabajo en equipo y en Habilidad para trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares; la Universidad de Barcelona aparece entre la segunda y la tercera posición en Análisis y resolución de problemas, Orientación a resultados, Honestidad y compromiso ético y Conocimientos técnicos de la profesión.

5.2. Las mejores universidades en Informática y Tecnologías de la Información y la Comunicación

INFORMÁTICA Y TIC	Adaptación competencias-necesidades
1 Universidad Politécnica de Catalunya	7,88
2 Universidad Rey Juan Carlos	7,60
3 Universidad de Alcalá	7,35
4 Universidad Politécnica de Madrid	7,34
5 Universidad de Valladolid	7,23
6 Universidad Complutense de Madrid	6,85
7 Universidad Carlos III de Madrid	6,77
8 Universidad Politécnica de València	6,77
9 Universidad Autónoma de Madrid	6,66
10 Universidad Pública de Navarra	6,53

En Informática y TIC, las dos primeras posiciones son ocupadas por la Universidad Politécnica de Catalunya y la Universidad Rey Juan Carlos. En la tercera posición prácticamente se produce un empate entre la Universidad de Alcalá y la Politécnica de Madrid.



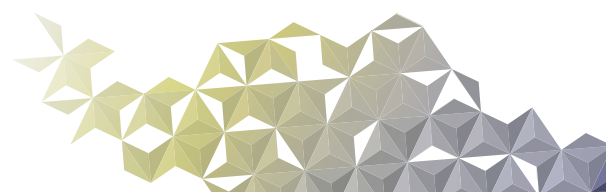
Considerando la evaluación realizada por los directores de RR.HH. para cada una de las competencias, los resultados son los siguientes:

	Competencias indispensables			Competencias necesarias			Competencias importantes	
	Honestidad y compromiso ético	Capacidad de aprendizaje y adaptación al cambio	Trabajo en equipo	Análisis y resolución de problemas	Habilidades interpersonales y comunicación	Orientación a resultados	Habilidad para trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares	Conocimientos técnicos de la profesión
1 Universidad Politécnica de Catalunya	8,61	8,16	8,68	7,45	7,94	7,71	8,08	7,69
2 Universidad Rey Juan Carlos	7,60	7,60	7,81	6,80	7,81	7,60	7,01	7,99
3 Universidad de Alcalá	8,32	7,88	7,86	7,43	7,38	7,26	6,91	7,86
4 Universidad Politécnica de Madrid	7,56	7,34	7,02	7,36	6,99	6,95	6,71	7,12
5 Universidad de Valladolid	8,52	8,23	8,79	7,70	7,28	8,09	7,00	7,74
6 Universidad Complutense de Madrid	7,45	7,17	6,82	6,81	6,83	6,85	7,02	6,76
7 Universidad Carlos III de Madrid	7,78	7,10	7,55	7,07	7,05	6,90	7,18	7,28
8 Universidad Politècnica de València	7,64	7,26	6,77	6,60	7,00	6,22	6,90	6,51
9 Universidad Autónoma de Madrid	7,17	6,99	6,83	6,50	5,83	6,33	7,33	7,34
10 Universidad Pública de Navarra	6,45	6,45	6,45	5,86	5,86	5,86	6,22	4,60

Los colores señalan las mejores tres Universidades por cada Competencia, siendo el color morado el que representa la primera posición, el color gris, la segunda posición y el color verde, la tercera.

Por competencias, los resultados más reseñables son:

- La Politécnica de Catalunya, que ocupa globalmente la primera posición, sobresale en Honestidad y compromiso ético, en Habilidades interpersonales y comunicación y en Habilidad para trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares. A pesar de que estas competencias pueden considerarse sus puntos más fuertes, las destacadas posiciones que ocupa en el resto de competencias genéricas dibujan una Universidad muy equilibrada; sólo en el caso de las competencias específicas (Conocimientos técnicos de la profesión) no aparece colocada en uno de los tres primeros lugares.
- La Universidad Rey Juan Carlos (en segunda posición), destaca en los Conocimientos técnicos de la profesión, competencia en la que obtiene la puntuación más alta de las diez universidades del listado. Este primer lugar se complementa con el segundo en Habilidades interpersonales y comunicación y el tercero en Orientación a resultados.
- Las evaluaciones que recibe la Universidad de Alcalá son plenamente coincidentes con su tercera posición: ocupa esta misma posición en cinco competencias genéricas y alcanza la segunda en la que mide las competencias específicas.

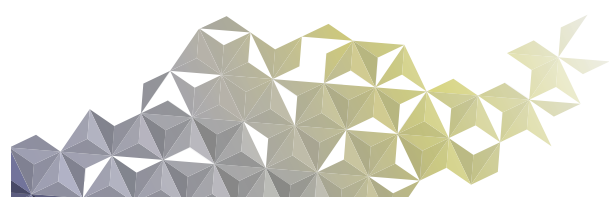


- Entre el resto, es preciso señalar a la Universidad de Valladolid que, aunque en la clasificación global ocupa el quinto puesto, se sitúa en primera posición Capacidad de Aprendizaje y adaptación al cambio, en Trabajo en equipo y Análisis y resolución de problemas, complementadas con la segunda mejor evaluación en Honestidad y compromiso ético y la tercera en Conocimientos Técnicos de la profesión.

5.3. Las mejores universidades en Administración de empresas, Económicas y Derecho

ADE, ECONÓMICAS Y DERECHO		Adaptación competencias-necesidades
1	Universidad Pompeu Fabra	8,10
2	Universidad Pontificia de Comillas	7,93
3	Universidad de Alicante	7,79
4	Universidad Carlos III de Madrid	7,56
5	Universidad San Pablo-CEU	7,47
6	Universidad de Deusto	7,44
7	Universidad de Murcia	7,43
8	Universidad de Barcelona	7,29
9	Universidad Rey Juan Carlos	7,28
10	Universidad Autónoma de Madrid	7,22

En las titulaciones agrupadas bajo el epígrafe ADE, Económicas y Derecho, en el que la mayoría de las evaluaciones se concentran en Administración, Gestión y Dirección de Empresas (56% de las evaluaciones realizadas en esta agrupación se centraron en esta titulación) destaca la Universidad Pompeu Fabra que supera los 8 puntos de media. El segundo y tercer lugar lo ocupan la Pontificia de Comillas y la de Alicante, respectivamente.



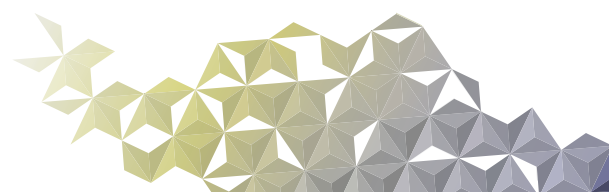
Considerando la evaluación realizada por los directores de RR.HH. para cada una de las competencias, los resultados son los siguientes:

ADE. ECONÓMICAS Y DERECHO	Competencias indispensables			Competencias necesarias			Competencias importantes	
	Honestidad y compromiso ético	Capacidad de aprendizaje y adaptación al cambio	Trabajo en equipo	Análisis y resolución de problemas	Habilidades interpersonales y comunicación	Orientación a resultados	Habilidad para trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares	Conocimientos técnicos de la profesión
1 Universidad Pompeu Fabra	8,45	8,34	8,28	8,13	7,88	8,13	8,02	7,95
2 Universidad Pontificia de Comillas	8,47	8,20	8,17	8,06	8,38	8,36	8,12	7,73
3 Universidad de Alicante	8,13	7,85	7,95	7,91	7,43	7,54	7,58	7,51
4 Universidad Carlos III de Madrid	8,17	7,69	7,66	7,14	7,57	7,44	7,13	7,19
5 Universidad San Pablo-CEU	8,77	8,41	7,71	7,87	7,91	8,37	7,10	7,17
6 Universidad de Deusto	8,51	8,07	7,66	7,57	7,60	7,79	7,41	7,28
7 Universidad de Murcia	8,15	7,92	7,83	7,64	7,38	7,87	7,30	7,22
8 Universidad de Barcelona	7,92	7,75	7,46	7,33	7,45	7,33	7,41	6,82
9 Universidad Rey Juan Carlos	8,03	7,72	7,77	7,11	7,25	7,38	7,29	6,88
10 Universidad Autónoma de Madrid	7,90	7,76	7,58	7,07	7,76	7,40	7,43	7,11

Los colores señalan las mejores tres Universidades por cada Competencia, siendo el color morado el que representa la primera posición, el color gris, la segunda posición y el color verde, la tercera.

Observando las posiciones que les confieren en cada una de las competencias, se observa que:

- La Pompeu Fabra se sitúa en 7 de 8 competencias en una de las tres primeras posiciones, siendo Trabajo en equipo, Análisis y resolución de problemas y Conocimientos técnicos de la profesión sus mayores fortalezas.
- También la Pontificia de Comillas ofrece un panorama muy equilibrado en cuanto a las valoraciones que recibe de sus competencias; en todas ellas se sitúa en una de los tres primeros puestos. Los graduados de esta universidad en una titulación del ámbito de ADE, Económicas y Derecho destacan por ser los que más dominan las Habilidades interpersonales y comunicación y para trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares.
- Más allá de la Universidad de Alicante que replica su tercera posición en el listado global en la mitad de las competencias evaluadas es necesario destacar la Universidad San Pablo-CEU. Obtiene las mejores valoraciones en tres competencias: en Honestidad y compromiso ético, en Capacidad de aprendizaje y adaptación al cambio y en Orientación a resultados y sin embargo se queda en el quinto lugar en el listado global. Todo parece indicar que una de las razones que explican este desajuste es la relativamente baja valoración en Habilidades para trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares: en esta competencia obtiene la puntuación más baja de las diez universidades (7,1 puntos de media, un punto menos de media que la mejor evaluada).



5.4. Las mejores universidades en Salud y Bienestar

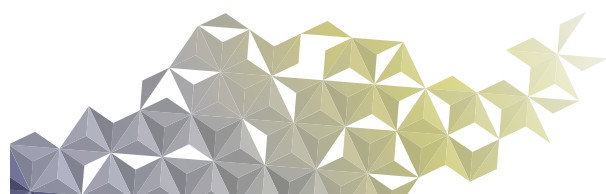
SALUD Y BIENESTAR		Adaptación competencias-necesidades
1	Universidad de Navarra	9,05
2	Universidad Católica San Antonio de Murcia	8,13
3	Universidad de Cádiz	7,58
4	Universidad de Alicante	7,53
5	Universidad de Valladolid	7,49
6	Universidad Autónoma de Madrid	7,45
7	Universidad de Murcia	7,41
8	Universidad Complutense de Madrid	7,39
9	Universidad de Salamanca	7,29
10	Universidad de Castilla-La Mancha	7,22

En Salud y Bienestar destaca sobre el resto la Universidad de Navarra que llega a superar los 9 puntos de media. También la Universidad Católica San Antonio de Murcia obtiene una muy buena valoración, superando ligeramente los 8 puntos. Tras estas dos aparecen, con puntuaciones mucho más similares entre ellas, la Universidad de Cádiz, la de Alicante, la de Valladolid y la Autónoma de Madrid.

Considerando la evaluación realizada por los directores de RR.HH. para cada una de las competencias, los resultados son los siguientes:

SALUD Y BIENESTAR	Competencias indispensables			Competencias necesarias			Competencias importantes	
	Honestidad y compromiso ético	Capacidad de aprendizaje y adaptación al cambio	Trabajo en equipo	Análisis y resolución de problemas	Habilidades interpersonales y comunicación	Orientación a resultados	Habilidad para trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares	Conocimientos técnicos de la profesión
1 Universidad de Navarra	8,48	8,87	8,08	8,66	8,05	8,00	7,90	9,26
2 Universidad Católica San Antonio de Murcia	9,26	8,08	8,37	8,00	7,98	8,06	7,54	7,80
3 Universidad de Cádiz	7,49	5,82	6,46	7,76	6,80	5,05	6,32	8,41
4 Universidad de Alicante	7,87	7,92	7,64	7,13	6,97	7,28	7,28	7,54
5 Universidad de Valladolid	8,71	7,59	8,14	7,75	7,69	7,84	7,51	8,29
6 Universidad Autónoma de Madrid	7,09	6,92	6,86	6,56	7,10	6,49	6,27	7,60
7 Universidad de Murcia	8,77	7,71	7,88	7,89	7,38	7,79	7,40	8,23
8 Universidad Complutense de Madrid	7,41	6,71	6,90	6,56	6,91	6,53	6,45	7,77
9 Universidad de Salamanca	7,77	7,53	7,75	7,16	7,60	7,63	7,34	7,67
10 Universidad de Castilla-La Mancha	7,49	7,35	7,18	6,99	6,97	7,07	6,94	7,20

Los colores señalan las mejores tres Universidades por cada Competencia, siendo el color morado el que representa la primera posición, el color gris, la segunda posición y el color verde, la tercera.



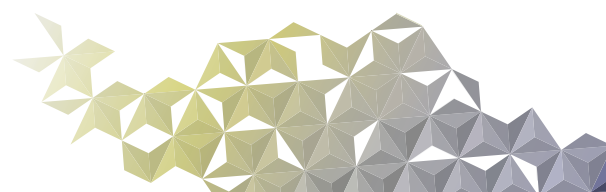
En Salud y Bienestar los resultados respecto a la evaluación de las competencias son:

- La Universidad de Navarra y la Universidad Católica San Antonio de Murcia acaparan en Salud y Bienestar la primera posición en las ocho competencias. Navarra consigue cinco primeras posiciones y la Católica San Antonio de Murcia, cuatro.
- La tercera posición de la Universidad de Cádiz parece fundamentarse principalmente en el nivel de Conocimientos Técnicos para la profesión que proporciona a sus alumnos. Recordemos la elevada importancia que se concede a esta competencia en las empresas de Sanidad, sólo esta circunstancia puede explicar su tercera posición cuando obtiene unas puntuaciones tan bajas en la mayoría de las competencias genéricas: se sitúa en la última posición en cuatro de ellas y en otra en la penúltima.
- Entre las universidades que ocupan entre el puesto cuarto y el décimo es necesario señalar el caso de la Universidad de Valladolid (quinta posición global) por ocupar el segundo o tercer puesto en seis de las ocho competencias evaluadas.

5.5. Las mejores universidades en Ciencias e Ingenierías

CIENCIAS E INGENIERÍAS	Adaptación competencias-necesidades
1 Universidad Politècnica de València	7,61
2 Universidad de Navarra	7,60
3 Universidad Politécnica de Madrid	7,56
4 Universidad Carlos III de Madrid	7,54
5 Universidad Complutense de Madrid	7,45
6 Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea	7,36
7 Universidad Politécnica de Catalunya	7,35
8 Universidad de Castilla-La Mancha	7,32
9 Universidad Pública de Navarra	7,31
10 Universidad de Barcelona	7,26

En las titulaciones de Ciencias e Ingenierías las puntuaciones de las Universidades mejor evaluadas son mucho más similares que en los ámbitos anteriores, sin que ninguna de ellas destaque excesivamente del resto. Con puntuaciones muy cercanas, las tres primeras posiciones son ocupadas por la Universidad Politècnica de València, la Universidad de Navarra y la Politécnica de Madrid.



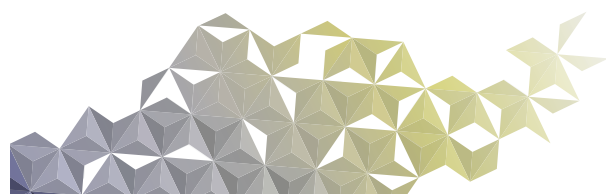
Considerando la evaluación realizada por los directores de RR.HH. para cada una de las competencias, los resultados son los siguientes:

CIENCIAS E INGENIERÍAS	Competencias indispensables			Competencias necesarias			Competencias importantes	
	Honestidad y compromiso ético	Capacidad de aprendizaje y adaptación al cambio	Trabajo en equipo	Análisis y resolución de problemas	Habilidades interpersonales y comunicación	Orientación a resultados	Habilidad para trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares	Conocimientos técnicos de la profesión
1 Universidad Politècnica de València	8,22	8,02	7,75	7,85	7,43	7,67	7,63	7,65
2 Universidad de Navarra	8,55	7,76	7,74	8,17	7,23	8,08	7,35	8,33
3 Universidad Politécnica de Madrid	7,86	7,88	7,74	7,53	7,25	7,49	7,47	7,58
4 Universidad Carlos III de Madrid	7,96	7,71	7,72	7,48	7,39	7,42	7,40	7,32
5 Universidad Complutense de Madrid	7,97	7,75	7,67	7,67	7,03	7,67	6,73	7,87
6 Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea	8,17	7,83	7,74	7,22	7,21	7,36	7,23	7,53
7 Universidad Politécnica de Catalunya	7,91	7,67	7,60	7,45	7,36	7,52	7,44	7,43
8 Universidad de Castilla-La Mancha	8,04	7,49	7,51	7,17	7,16	7,37	7,17	7,56
9 Universidad Pública de Navarra	8,22	7,73	7,81	7,62	6,93	7,67	6,96	7,49
10 Universidad de Barcelona	7,40	7,28	7,11	6,91	6,44	6,70	6,85	7,41

Los colores señalan las mejores tres Universidades por cada Competencia, siendo el color morado el que representa la primera posición, el color gris, la segunda posición y el color verde, la tercera.

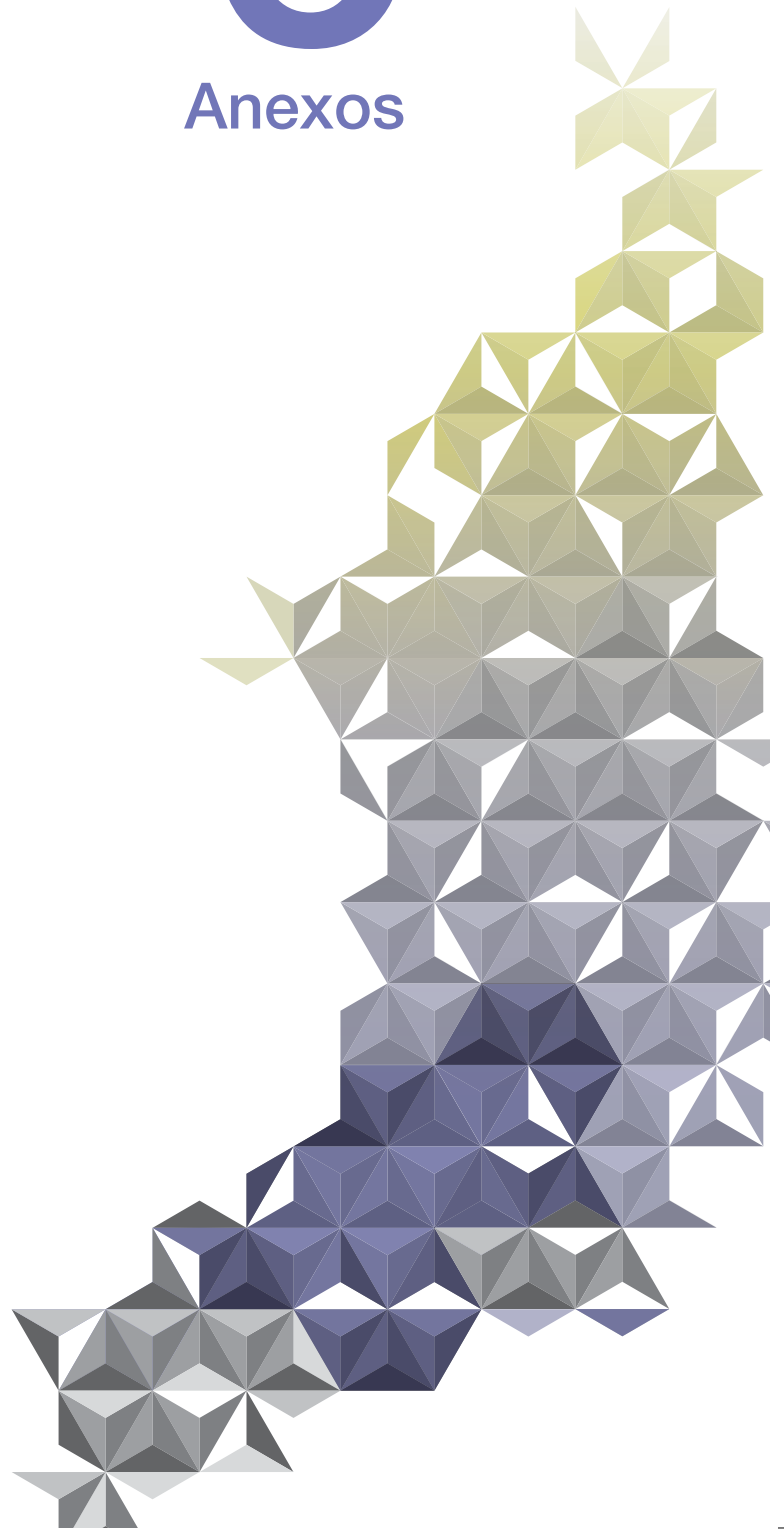
Las ligeras diferencias que entre las diez universidades mejor evaluadas globalmente en el ámbito de las Ciencias y la Ingeniería se extienden a las competencias, de hecho, es frecuente que la misma evaluación sea compartida por más de una universidad.

- La Universidad Politècnica de València, la primera de la lista global, acapara en las tres primeras posiciones: en Capacidad de Aprendizaje y adaptación al cambio, en Habilidades interpersonales y comunicación y en Habilidad para trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares. En el resto de competencias aparece ocupando el segundo o tercer lugar.
- La Universidad de Navarra en segunda posición, es la que mejor resultados consigue en Honestidad y compromiso ético, en Análisis y resolución de problemas, en Orientación a resultados y en Conocimientos técnicos de la profesión.
- Entre el resto de universidades, prácticamente todas obtienen alguna de las primeras posiciones en alguna competencia, aun así destaca el caso de la Universidad Pública de Navarra a la que se concede la puntuación más alta en Trabajo en Equipo.



6

Anexos



6.1. Metodología y Ficha técnica

6.1.1. Metodología

La elaboración de este Ranking ha requerido la definición de una metodología que permita conocer la **opinión** de las **empresas** sobre la **empleabilidad de los titulados superiores** y para ellos hemos tenido que analizar y definir los siguientes aspectos metodológicos.

Competencias transversales

Partiendo de la definición y del listado de competencias genéricas desarrollado por el Proyecto *Tuning Education Structures in Europe* (2007) realizamos, de modo conjunto con un grupo de expertos referentes del ámbito empresarial (responsables de Recursos Humanos de grandes empresas con actividades muy diversas), una selección de aquellas competencias que se consideraban más relevantes. El Proyecto *Tuning* señala 30 competencias genéricas, organizadas en tres grandes bloques: competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas.

Proyecto Tuning Educational Structures in Europe

Competencias

Instrumentales

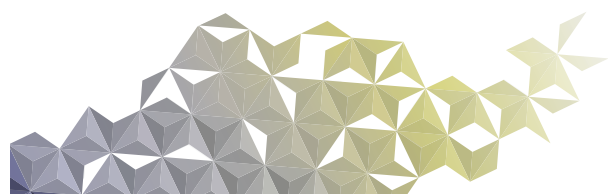
- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de organizar y planificar
- Conocimientos generales básicos
- Conocimientos básicos de la profesión
- Comunicación oral y escrita en la propia lengua
- Conocimiento de una segunda lengua
- Habilidades básicas en el manejo de ordenadores
- Habilidades de gestión de la información
- Resolución de problemas
- Toma de decisiones

Interpersonales

- Capacidad de crítica y autocrítica
- Trabajo en equipo
- Habilidades interpersonales
- Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar
- Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas
- Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad
- Habilidad para trabajar en un contexto internacional
- Compromiso ético

Sistémicas

- Capacidad de aplicar los Conocimientos en la práctica
- Habilidades de investigación
- Capacidad de aprender
- Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones
- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)



- Liderazgo
- Conocimiento de culturas y costumbres de otros países
- Habilidad para trabajar de forma autónoma
- Diseño y gestión de proyectos
- Iniciativa y espíritu emprendedor
- Preocupación por la calidad
- Motivación de logro

Con el objetivo de reducir el número de competencias a evaluar, imprescindible para conseguir una herramienta de medición viable, se trabajó en esta lista junto con el grupo de expertos, obteniendo finalmente **siete competencias** a la hora de **valorar la preparación** de un recién titulado en el cumplimiento de su puesto de trabajo.

- Análisis y resolución de problemas
- Habilidades interpersonales y comunicación
- Trabajo en equipo
- Habilidad para trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares
- Capacidad de aprendizaje y adaptación al cambio
- Orientación a resultados
- Honestidad y compromiso ético

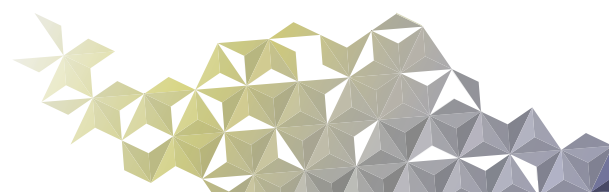
Además, se añadió una que resume las competencias específicas de cada titulación: los **Conocimientos técnicos de la profesión**.

Como complemento a la evaluación del grado de desarrollo de las competencias en los recién titulados, en un primer acercamiento a la opinión de los responsables de Recursos Humanos, antes de solicitarles la evaluación de cada titulación por universidad les preguntamos por la **importancia** que concedían a dichas **competencias**. De este modo, a través del estudio también se perseguía confirmar la importancia de las competencias y determinar hasta qué punto son requeridas por las empresas.

Definición “recién titulados”

Otro elemento clave en el diseño de este Ranking, es la **definición** exacta de “**recién titulados**” porque la realidad que actualmente vive nuestro país, nos ha llevado a considerar dos aspectos clave:

- La elevada tasa de desempleo juvenil, entre la población entre 20 y 24 años en 2014 estaba en 50,32%.
 - El dilatado periodo en el que los titulados tardan en obtener su primer empleo como tales (tomando los titulados de 2005-2006, en 2012, seis años después, casi el 40% de los afiliados a la Seguridad Social realizaban trabajos para los que no se requería el nivel de formación poseído).
- Ambos obligan a definir a los recién titulados en un sentido amplio, relajando su definición en términos temporales y enfatizando la falta de experiencia laboral relacionada con la titulación.



Así, **recién titulado** para la investigación es aquel que:

- Ha obtenido su titulación en un tiempo relativamente reciente (3-4 años antes de la contratación).
- Sin experiencia relacionada con el puesto o con una experiencia tan corta que no haya supuesto un aprendizaje laboral digno de tener en cuenta.

Periodo temporal

Si en la definición de recién titulado era preciso considerar un ámbito temporal relativamente amplio, este mismo requisito se extendió al periodo temporal al que se refería la experiencia de las empresas con los recién titulados. Así, el **periodo de referencia** del estudio han sido los **últimos cinco años** (entre **2011** y **2015**), periodo en el que se realizaron las contrataciones de los recién titulados sobre los que se recoge información.

Titulaciones analizadas

En este periodo de tiempo han convivido titulados de los antiguos ciclos universitarios y de los nuevos grados, hecho que incrementa exponencialmente la complejidad sobre las titulaciones a evaluar. Para solventar esta dificultad se recogió de cada empresa participante la titulación concreta de los universitarios contratados en los últimos cinco años, que inmediatamente después evaluaban. Los **grados y ciclos** se agruparon en el tratamiento posterior en **cinco grandes ámbitos de conocimiento**¹:

- **HUMANIDADES Y OTRAS CIENCIAS SOCIALES:** que agrupan a las titulaciones artísticas, a las humanidades, lenguas y a las otras ciencias sociales.
- **SALUD Y BIENESTAR:** incluye desde las tradicionales titulaciones relacionadas con la salud (enfermería, medicina, odontología...) hasta aquellas otras que forman profesionales de ámbitos relacionados con el bienestar como psicólogos o terapeutas ocupacionales.
- **ADE, ECONOMÍA Y DERECHO:** Incluye todas las titulaciones relacionadas directamente con la dirección y gestión de empresas, así como derecho.
- **INFORMÁTICA Y TIC:** Titulaciones centradas en la informática y las tecnologías de la información y la comunicación.
- **CIENCIAS E INGENIERÍAS:** Ingenierías no relacionadas con la informática más todas las titulaciones tradicionalmente consideradas de ciencias.

En el ámbito de estudio **no se han incluido** los **estudios de postgrado**, ni los **doctorados**, centrando el foco únicamente en los grados y en las licenciaturas o diplomaturas, ya en extinción.

¹ Ver siguiente Anexo con la relación ámbito de conocimiento y titulaciones.

Ámbito, cobertura, actividad económica

Para conseguir los objetivos perseguidos por el estudio, en su diseño hemos tenido que solventar diversos retos que se exponen a continuación:

- **Originados por el ámbito académico.** Por un lado, el elevado número de universidades que imparten formación en España (actualmente, según el Registro de Universidades, Centros y Títulos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte hay un total de 79 universidades impartiendo formación de grado) y, por otro, la enorme diversidad de grados que ofertan (incluso difícilmente cuantificables, utilización de denominaciones específicas en cada institución, existencia de titulaciones dobles...).
- **Relacionados con el ámbito empresarial.** Como consecuencia sobre todo del enorme efecto que la crisis económica ha tenido sobre la inserción laboral de los jóvenes, y que en los últimos años ha generado tasas de desempleo muy elevadas entre los recién titulados universitarios.

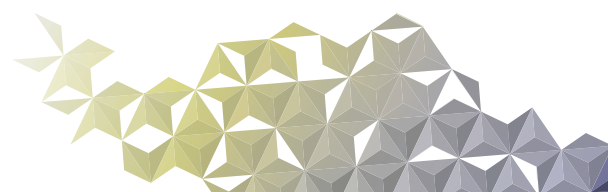
Ambas circunstancias generan un contexto de gran complejidad: una **baja contratación** y, por tanto una **limitada experiencia** con recién titulados durante los últimos años, unido a la **enorme diversidad de grados y universidades** de las que obtener valoraciones. Este contexto ha condicionado en buena medida las decisiones metodológicas y de diseño del estudio en la búsqueda de soluciones que den respuesta a este complejo contexto.

Las principales medidas para afrontar estas dificultades han sido:

- Contar con una **muestra muy amplia** de empresas (han participado en el estudio **2.000 empresas empleadoras**, para lo que ha sido necesario contactar con un total de **7.473**).
- **No incluir** en el ámbito del estudio la **empresas de menos de 10 trabajadores** donde la incorporación de universitarios en los últimos años es más limitada (según el Ministerio de Industria, Energía y Turismo estas micro-empresas representan el 90% de las empresas con asalariados. Por tanto hemos enfocado el estudio al 10% de las empresas que agrupan al 70% de los asalariados).
- Tomar como referencia un **periodo de tiempo** lo suficientemente amplio con el objetivo de abarcar el máximo número de experiencias de contratación. La evaluación se ha realizado a todos los titulados contratados en los últimos cinco años.
- Por otro lado, no bastaba con obtener una muestra de empresas amplia, sino que su **distribución debía en cierta medida “romper” la estructura empresarial, tanto en relación con el tamaño de la empresa** (proporción extremadamente pequeña de las empresas de mayor tamaño), como en relación con su distribución geográfica (limitada estructura empresarial en determinadas comunidades autónomas).

Desproporcionar en los dos ejes (geográfico y tamaño de la empresa) nos ha permitido, por un lado, obtener información suficiente de los mayores empleadores (las empresas de mayor tamaño) y, por otro, conseguir el número suficiente de evaluaciones de universidades ubicadas en comunidades autónomas con un tejido empresarial reducido en relación con el total nacional.

- El **ámbito geográfico** del estudio ha abarcado todo el **territorio nacional**, y no ha sido diseñado para proporcionar información fiable en el ámbito autonómico ni, por tanto, en ámbitos territoriales inferiores al autonómico.
- El **ámbito poblacional** está constituido por todas las empresas de **más de 10 trabajadores** cuya actividad económica está encuadrada en los tres grandes sectores económicos: **Industria, Construcción y Servicios**, en concreto aquellas con actividad económica comprendidas en las siguientes secciones de la CNAE-2009:



CNAE-09 ACTIVIDAD ECONÓMICA

B	Industrias extractivas
C	Industria manufacturera
D	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
E	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
F	Construcción
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas
H	Transporte y almacenamiento
I	Hostelería
J	Información y comunicaciones
K	Actividades financieras y de seguros
L	Actividades inmobiliarias
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares
P	Educación
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales
R	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
S	Otros servicios

Quedan, **excluidas las secciones:** Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (A), Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria (O), Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (T) y Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales (U).

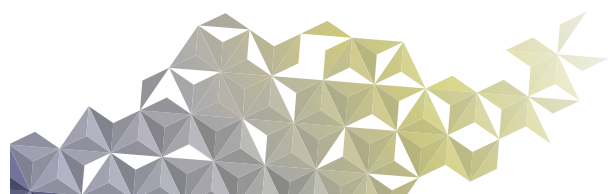
Previamente a la recogida de información, se realizó un piloto de 100 entrevistas en el que se testó el cuestionario a utilizar y del que se extrajeron importantes enseñanzas, útiles no sólo para perfilar el cuestionario finalmente utilizado, sino también sobre el contexto, sobre todo sobre la baja incidencia de contrataciones en los últimos años, que condicionaron muchas de las decisiones finales respecto al diseño del estudio.

Diseño de la encuesta

El **tipo de muestreo** utilizado es un muestreo **aleatorio estratificado con afijación no proporcional**, en el que las unidades muestrales son las empresas. En la estratificación participan tres variables:

- El tamaño de las empresas (6 estratos o grupos de tamaño).
- La Comunidad Autónoma (17 en total, considerando Ceuta y Melilla conjuntamente con Andalucía).
- La actividad económica (CNAE-09, 17 secciones en total).

La afijación se ha realizado partiendo de los resultados del piloto realizado. El número de entrevistas en cada estrato de tamaño se estableció en función del número de evaluaciones que estimamos (según los resultados del piloto) se podrían obtener en cada uno de ellos.



El objetivo final perseguido era que las evaluaciones tuvieran una distribución similar a las contrataciones de universitarios realizadas en los últimos cinco años.

Además, buscando una representación suficiente por Comunidad Autónoma, necesaria para que las universidades de las Comunidades con un menor número de empresas tuvieran la oportunidad de participar en el Ranking, la afijación se realizó mediante el siguiente mecanismo: tras una primera distribución proporcional de 1.500 entrevistas, se realizaron sucesivas asignaciones (n=300 y n=200) entre todas las CC.AA. con un número de entrevistas asignadas en resultados anteriores inferiores a 100.

En una última fase se distribuyeron para cada Estrato de tamaño/CCAA las entrevistas por actividad económica (17 secciones CNAE-09), respetando su distribución real.

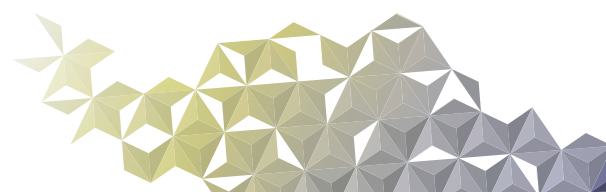
Trabajo de campo y muestra obtenida

La recogida de información se realizó entre el 11 de mayo y el 29 de junio de 2015.

Como ya hemos anticipado, para llegar al objetivo de recoger información de **2.000 empresas** empleadoras fue necesario **contactar con 7.473**, en 5.473 de ellas el responsable de Recursos Humanos negó la existencia de ninguna contratación de recién titulados en los últimos cinco años. La muestra obtenida finalmente es la siguiente:

Distribución de la muestra obtenida, según Comunidad Autónoma y tamaño de la empresa

CCAA	TAMAÑO DE LA EMPRESA						TOTAL
	De 10 a 29	De 29 a 40	De 50 a 99	De 100 a 499	De 500 a 999	Más de 1000	
Andalucía	25	33	33	64	4	5	164
Aragón	31	50	14	24	2	3	124
Asturias	27	23	9	14	2	2	77
Baleares	11	27	9	14	4	8	73
Canarias	17	15	24	26	4	5	91
Cantabria	9	10	4	12	3	—	38
Castilla La Mancha	28	49	14	18	2	—	111
Castilla León	19	48	21	19	1	8	116
Cataluña	18	39	61	94	12	9	233
Extremadura	14	17	13	7	—	—	51
Galicia	27	36	30	35	2	4	134
La Rioja	9	19	6	4	1	—	39
Madrid	24	49	56	89	16	35	269
Murcia	26	43	29	21	2	3	124
Navarra	18	26	16	23	3	1	87
País Vasco	19	25	26	35	4	5	114
Valencia	26	33	34	42	9	11	155
TOTAL	348	542	399	541	71	99	2000



La muestra ha sido ponderada, utilizando la distribución de las **contrataciones de los últimos cinco años** según el tamaño de la empresa y, dentro de cada agrupación de tamaño, **respetando la distribución de empresas según Comunidad Autónoma**.

Para los datos referidos al total de la muestra ponderada el error de muestreo es de $\pm 3,07$ puntos, para un nivel de confianza del 95,5% y asumiendo los principios del muestreo aleatorio simple, en la hipótesis más desfavorable de máxima indeterminación ($p=q=50\%$).

Con esta muestra hemos recogido en total evaluaciones de **95 titulaciones** diferentes impartidas por un total de **72 Universidades**; evaluaciones basadas en la contratación de un total de **21.637 recién titulados** (los que directamente han estimado las 2.000 empresas evaluadoras).

6.1.2. Ficha técnica

ÁMBITO, COBERTURA Y PERIODO DE REFERENCIA

ÁMBITO POBLACIONAL.

El ámbito poblacional de la encuesta está constituido por todas las empresas de más 10 trabajadores (cuya actividad se describe en todas las secciones según la CNAE 2009, excepto las secciones A, O, T, U). Ver apartado Cobertura Sectorial.

COLECTIVO POBLACIONAL

Dentro de cada empresa se ha estudiado cada grupo de trabajadores contratados en los últimos 5 años que, en el momento del contrato, se consideraban recién titulados y que comparten titulación universitaria y universidad.

PERIODO DE REFERENCIA

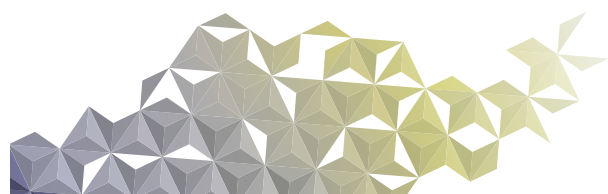
El periodo de referencia son los últimos cinco años (entre 2011 y 2015), periodo en el que se realizaron las contrataciones de los recién titulados sobre los que se solicita la información.

ÁMBITO GEOGRÁFICO

El ámbito geográfico abarca todo el territorio nacional. La encuesta no está diseñada para proporcionar información fiable en el ámbito autonómico ni, por tanto, en ámbitos territoriales inferiores al autonómico.

COBERTURA SECTORIAL

Han participado en el estudio empresas cuya actividad económica está encuadrada en los tres grandes sectores económicos: Industria, Construcción y Servicios, en concreto aquellas con actividad económica comprendidas en las siguientes secciones de la CNAE-2009



CNAE-09 ACTIVIDAD ECONÓMICA

B	Industrias extractivas
C	Industria manufacturera
D	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
E	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
F	Construcción
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas
H	Transporte y almacenamiento
I	Hostelería
J	Información y comunicaciones
K	Actividades financieras y de seguros
L	Actividades inmobiliarias
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares
P	Educación
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales
R	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
S	Otros servicios

Quedan, por tanto, excluidas las secciones:

Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (A)

Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria (O)

Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (T)

Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales (U)

DEFINICIONES

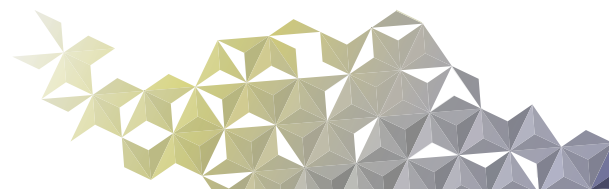
Recién titulado:

Individuo que cumple dos condiciones:

- . Haber obtenido su titulación en un tiempo relativamente reciente (3 años antes de la contratación)
- . Sin experiencia relacionada con el puesto o con una experiencia tan corta como que no hay supuesto un aprendizaje digno de tener en cuenta.

Evaluación:

Módulo compuesto por una titulación y una universidad concreta que describe, al menos, a uno de los contratados en los últimos cinco años y que será evaluado por el responsable de la empresa.



DISEÑO DE LA ENCUESTA

UNIDAD ESTADÍSTICA Y MARCO POBLACIONAL

La unidad muestral será la empresa, tal y cómo ha sido definida en el ámbito del estudio (Ver apartado Ámbito Poblacional)

El marco poblacional utilizado para extraer la muestra es el listado de empresas de la empresa AXESOR. La extracción se realizó partiendo de la distribución de la muestra y seleccionando, en cada estrato, de modo aleatorio, un número suficiente de empresas como para obtener la muestra final establecida.

SELECCIÓN DE LA MUESTRA

El tipo de muestreo utilizado es un muestreo aleatorio estratificado con afijación no proporcional, en el que las unidades muestrales son las empresas.

El criterio de estratificación se realizó atendiendo a tres variables:

- 1) El tamaño de las empresas (6 estratos o grupos de tamaño)
- 2) La Comunidad Autónoma (17 en total, considerando Ceuta y Melilla conjuntamente con Andalucía)
- 3) La actividad económica (CNAE-09, 17 secciones en total).

La afijación se realizó partiendo de los resultados de un piloto de 100 entrevistas. El número de entrevistas en cada estrato de tamaño se estableció en función del número de evaluaciones que estimamos (según los resultados del piloto) se podrían obtener en cada uno de ellos.

El objetivo final era que las evaluaciones tuvieran una distribución similar a las contrataciones de universitarios realizadas en los últimos cinco años (tomando como referencia la Estadística de contratos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

Además, buscando una representación suficiente por Comunidad Autónoma, necesaria para que las universidades de las Comunidades con un menor número de empresas tuvieran la oportunidad de participar en el ranking, la afijación se realizó mediante el siguiente mecanismo: tras una primera distribución proporcional de 1.500 entrevistas, se realizaron sucesivas asignaciones ($n=300$ y $n=200$) entre todas las CC.AA. con un número de entrevistas acumuladas en resultados anteriores inferiores a 100.

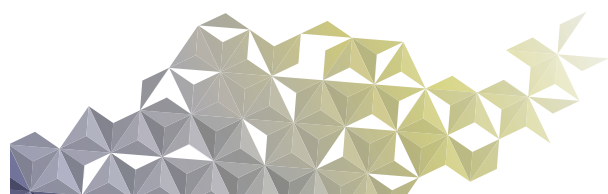
En una última fase se distribuyeron para cada Estrato de tamaño/CCAA las entrevistas por actividad económica (17 secciones CNAE-09), respetando su distribución real.

TRABAJO DE CAMPO Y MUESTRA OBTENIDA

RECOGIDA DE INFORMACIÓN

En la mayoría de los casos la información se recogió telefónicamente, mediante un cuestionario estructurado que incluimos en el anexo.

El trabajo de campo se realizó entre el 11 de mayo y el 29 de junio de 2015.



MUESTRA OBTENIDA

La muestra obtenida finalmente es la siguiente.

TAMAÑO DE LA EMPRESA

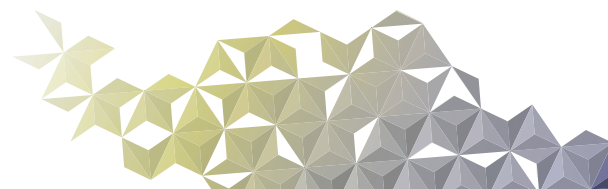
CCAA	De 10 a 29	De 29 a 40	De 50 a 99	De 100 a 499	De 500 a 999	Más de 1000	TOTAL
Andalucía	25	33	33	64	4	5	164
Aragón	31	50	14	24	2	3	124
Asturias	27	23	9	14	2	2	77
Baleares	11	27	9	14	4	8	73
Canarias	17	15	24	26	4	5	91
Cantabria	9	10	4	12	3	—	38
Castilla La Mancha	28	49	14	18	2	—	111
Castilla León	19	48	21	19	1	8	116
Cataluña	18	39	61	94	12	9	233
Extremadura	14	17	13	7	—	—	51
Galicia	27	36	30	35	2	4	134
La Rioja	9	19	6	4	1	—	39
Madrid	24	49	56	89	16	35	269
Murcia	26	43	29	21	2	3	124
Navarra	18	26	16	23	3	1	87
País Vasco	19	25	26	35	4	5	114
Valencia	26	33	34	42	9	11	155
TOTAL	348	542	399	541	71	99	2000

PONDERACIÓN

La muestra ha sido ponderada, utilizando la distribución de las contrataciones de los últimos cinco años según el tamaño de la empresa y, dentro de cada agrupación de tamaño, respetando la distribución de empresas según Comunidad Autónoma.

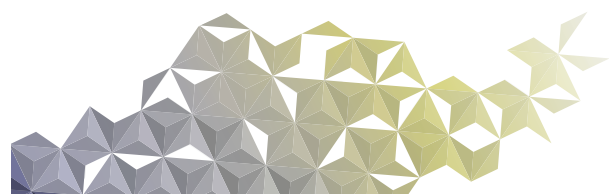
ERROR MUESTRAL

Para los datos referidos al total de la muestra ponderada el error de muestreo es de +3,07 puntos, para un nivel de confianza del 95,5% y asumiendo los principios del muestreo aleatorio simple, en la hipótesis más desfavorable de máxima indeterminación ($p=q=50\%$).



6.2 Relación de ámbitos de conocimiento y titulaciones

Ámbito de conocimiento	Ámbito de conocimiento
HUMANIDADES Y OTRAS CIENCIAS SOCIALES	Educación primaria Educación Social Maestro en Educación Infantil Pedagogía Bellas Artes Conservación y Restauración de Bienes Culturales Diseño Música Filosofía Historia Historia del Arte Humanidades Catalán Clásicas Francesa Hispanicas Inglés Literatura Traducción e Interpretación Ciencias del Trabajo y Recursos Humanos Ciencias Políticas Geografía Publicidad Sociología Comunicación Comunicación Audiovisual Información y Documentación Periodismo



Ámbito de conocimiento

Ámbito de conocimiento

SALUD Y BIENESTAR

Enfermería¹
Farmacia
Fisioterapia
Logopedia
Medicina
Nutrición Humana y Dietética
Odontología
Óptica y Optometría
Podología
Veterinaria
Ciencias de la Actividad Física y el Deporte
Prevención y Seguridad
Psicología
Terapia Ocupacional
Trabajo Social

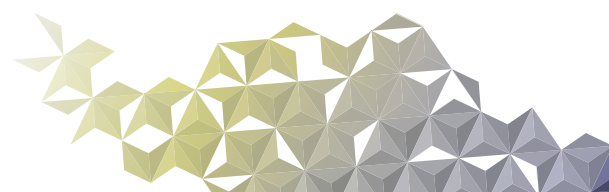
ADE, ECONOMÍA Y DERECHO

Administración, Gestión y Dirección de Empresas
Economía
Finanzas, contabilidad, banca, seguros
Gestión Comercial, Comunicación y Marketing
Gestión y Administración Pública
Negocios Internacionales
Turismo
ADE y derecho
Criminología
Derecho
Relaciones Internacionales

INFORMÁTICA Y TIC

Ingeniería del Software
Ingeniería Informática
Ingeniería Informática en Computación
Ingeniería Sistemas Audiovisuales
Ingeniería Sistemas TIC
Ingeniería Tecnologías de Telecomunicación
Ingeniería Telemática
Fotografía y Creación Digital

¹ Enfermería concentra el 28% de las evaluaciones en este ámbito de conocimiento.

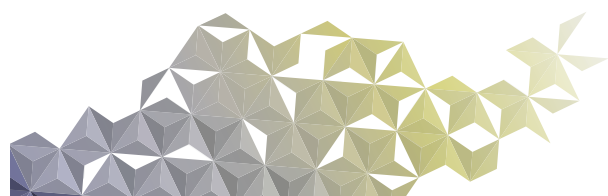


Ámbito de conocimiento

Ámbito de conocimiento

CIENCIAS E INGENIERÍAS

Biología
Bioquímica
Biotecnología
Ciencia y Tecnología de los Alimentos
Ciencias Ambientales
Estadística
Física
Geología
Matemáticas
Química
Ingeniería Agrícola y agroalimentaria
Ingeniería Diseño Industrial
Ingeniería Eléctrica
Ingeniería Electrónica
Ingeniería Industrial
Ingeniería Mecánica
Ingeniería Náutica y Transporte Marítimo
Ingeniería Química
Ingeniería Recursos Energéticos y Minería
Ingeniería Tecnologías Industriales
Ingeniería aeronáutica
Ingeniería forestal
Arquitectura
Ingeniería Civil
Ingeniería Geomática y Topografía





FUNDACIÓN
EVERIS



Fundacioneveris.com



[@fundacioneveris](https://twitter.com/fundacioneveris)



[/fundacioneveris](https://facebook.com/fundacioneveris)



[/company /Fundacion-everis](https://linkedin.com/company/Fundacion-everis)



[/user/fundacioneveris](https://youtube.com/user/fundacioneveris)