



DIAGNÓSTICO SOBRE LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS/AS DE LAS RAMAS DE CONOCIMIENTO DE CIENCIAS SOCIALES, ARTE Y HUMANIDADES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE CASTILLA Y LEÓN

Luis Carro Sancristóbal (Universidad de Valladolid, coord.).

María Luisa Lobato López (Universidad de Burgos).

Juan Matas Caballero (Universidad de León).

Juan Manuel Corchado Rodríguez (Universidad de Salamanca).

Financiado por:



EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Universidad de Valladolid (Coord.)

Luis Carro Sancristóbal
Manuel Carabias Herrero
Amelia Salamanca Criado

Universidad de Burgos

María Luisa Lobato López
José Luis González Castro
Rocío Badía Fumaz
Íñigo García Rodríguez
Juan Bautista Delgado García

Universidad de León

Juan Matas Caballero
Mario de la Fuente García
Diana Caneda Fernández
Marian Morán Suárez
Elena Aguado Cabezas

Universidad de Salamanca

Juan Manuel Corchado Rodríguez
Mili Pizarro Lucas
Laura Celaya Irigoyen
Íñigo Martín Sánchez

Colabora: ITER Investigación

Página web:



<https://foroempresacyl.usal.es/>

Índice

1	INTRODUCCIÓN.....	22
1.1	Metodología del estudio	23
2	EMPLEABILIDAD Y COMPETENCIAS EN LAS ÁREAS DE CIENCIAS SOCIALES, ARTE Y HUMANIDADES. NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL	26
2.1	Habilidades, capacidades y competencias	26
2.2	Concepto y dimensiones de la empleabilidad.....	31
2.3	Competencias y habilidades en el marco de la empleabilidad	35
2.4	Competencias y empleabilidad: la visión de los empleadores.....	42
2.5	Competencias y empleabilidad en Artes, Humanidades y Ciencias Sociales.....	51
2.5.1	Situación en España en un marco internacional	51
2.5.2	¿Sobre-cualificación?	56
2.5.3	Competencias transversales particulares de los titulados en Artes, Humanidades y Ciencias Sociales	57
2.6	Competencias en Artes, Humanidades y Ciencias Sociales para una nueva economía	62
2.7	De las competencias y la empleabilidad a la efectividad de la educación universitaria	64
3	CORPUS TITULACIONES.....	67
3.1	Artes y Humanidades	76
3.1.1	Artes	79
3.1.2	Humanidades (excepto lenguas).....	87
3.1.3	Lenguas.....	93
3.2	Ciencias Sociales.....	101
3.2.1	Ciencias sociales, periodismo y documentación	104
3.2.2	Educación	121
3.2.3	Salud y bienestar	130
3.2.4	Servicios.....	138
3.3	Administración de Empresas y Derecho	155
3.3.1	Publicidad y Relaciones Públicas	155
3.3.2	Relaciones Laborales y Recursos Humanos.....	161
4	TEJIDO EMPRESARIAL CASTILLA Y LEÓN	169
4.1	Empresas en Castilla y León	170
4.2	Empleo en Castilla y León.....	175
4.3	Artes gráficas y reproducción de soportes grabados.....	177

4.4	Edición	178
4.5	Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	181
4.6	Servicios de información	183
4.7	Investigación y desarrollo.....	186
4.8	Publicidad y estudios de mercado	188
4.9	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	190
4.10	Actividades relacionadas con el empleo	193
4.11	Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	196
4.12	Educación	198
4.13	Asistencia en establecimientos residenciales	202
4.14	Actividades de servicios sociales sin alojamiento	205
4.15	Actividades de creación, artísticas y espectáculos.....	208
4.16	Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	210
4.17	Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	213
4.18	Actividades asociativas.....	216
5	ENCUESTA A EMPLEADORES	219
5.1	Introducción	219
5.2	Objetivos	221
5.2.1	Objetivos generales.....	221
5.2.2	Objetivos específicos.....	221
5.3	Metodología	221
5.3.1	Descripción plataforma survey monkey.....	221
5.3.2	FICHA TÉCNICA	223
5.3.3	PLAN DE ANÁLISIS CUANTITATIVO	224
5.4	Estado de la cuestión	224
5.5	Bloque 1: caracterización de las empresas	227
5.6	Bloque 2: perfil de la plantilla de la empresa.....	229
5.7	Bloque 3: contratación de trabajadores titulados en Ciencias Sociales, arte y humanidades.....	234
5.8	Empresas con titulados universitarios en Ciencias Sociales, Artes y Humanidades.	236
5.9	Empresas sin titulados universitarios en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades....	242
6	MODELOS Y ESTRATEGIAS DE ORIENTACIÓN DE LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS.	244
6.1.	Introducción	244
6.2.	Análisis de la normativa sobre orientación para la carrera de Castilla y León	246

6.3.	Análisis de la orientación para la carrera en los Centros de Secundaria y Bachillerato	249
6.3.1.	Encuesta a los orientadores de Castilla y León	249
6.3.2.	Análisis de la presencia en internet de la orientación para la carrera en los Centros de Secundaria y Bachillerato	255
6.4.	Análisis de la orientación para la carrera en las universidades	261
6.5.	Recomendaciones y propuestas para mejorar la orientación para la carrera.....	268
7	SERVICIOS DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE CASTILLA Y LEÓN.	276
7.1	Universidades Públicas de Castilla y León.....	276
7.1.1	Universidad de Burgos	276
7.1.2	Universidad de León.....	277
7.1.3	Universidad de Salamanca	278
7.1.4	Universidad de Valladolid.....	279
7.2	Recopilación de Buenas Prácticas de Empleo y Emprendimiento para titulados de las ramas de conocimiento de Arte, Ciencias Sociales y Humanidades en Universidades Europeas.....	282
7.2.1	Universidad de Salamanca: Programa de Fomento del Emprendimiento Social y Cultural. 282	
7.2.2	Universidad John Moores de Liverpool-LIMU (Reino Unido): Módulo de Empresa Social y Emprendimiento.	283
7.2.3	Universidad Hallam de Sheffield (Reino Unido): Módulo de Proyecto basado en el Trabajo - Trabajando la “Matriz de Riesgo”.	285
7.2.4	Universidad de Exeter (Reino Unido): “Piénsalo. Inténtalo. Hazlo”	286
7.2.5	Universidad del Ulster (Reino Unido): Business Launch Pad (BLP) / Plataforma de Lanzamiento de Negocio.....	287
7.2.6	Universidades del Grupo Coimbra: opiniones del grupo de Empleabilidad sobre actividades a desarrollar para estudiantes de Arte, Humanidades y Ciencias Sociales....	288
8	CONCLUSIONES	290
9	RECOMENDACIONES	298
9.1	Recomendaciones a la administración.....	298
9.2	Recomendaciones a la universidad.....	305
9.3	Recomendaciones a la empresa.....	310
9.4	Recomendaciones a los estudiantes	311
10	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	315

Índice de tablas

Tabla 1. Conceptos de competencias, conocimientos y habilidades de acuerdo al Proyecto DeSeCo.	27
Tabla 2. Competencias clave para el aprendizaje permanente.	30
Tabla 3. Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones.	31
Tabla 4. Competencias transversales más citadas.	38
Tabla 5. Valoración de la importancia de competencias por parte de empleadores y egresados.....	49
Tabla 6. Importancia de competencias para académicos y empleadores.	50
Tabla 7. Titulaciones con mayores tasas de empleo. Año 2014 (Titulados en el curso 2009-2010).	52
Tabla 8. Titulaciones con menores tasas de empleo. Año 2014 (Titulados en el curso 2009-2010).	53
Tabla 9. Competencias transversales adquiridas en un mayor grado por los egresados.	57
Tabla 10. Algunas competencias transversales particulares de los titulados de Humanidades y Ciencias Sociales.	60
Tabla 11. Competencias más importantes para los egresados de Humanidades, Ciencias Sociales y Educación.....	62
Tabla 12. Distribución del presente apartado correspondiente a “corpus titulaciones”	67
Tabla 13. Número de títulos por cada área de estudio considerada y áreas de estudio consideradas para el estudio por universidad. Títulos de diplomado, licenciado, maestro y grado.....	70
Tabla 14. Todos los títulos considerados para el estudio por área de estudio y por universidad.	70
Tabla 15. Sub-áreas de estudio de Artes y Humanidades.....	76
Tabla 16. Grados y licenciaturas de la sub-área de Artes.	80
Tabla 17. Todos los títulos en Humanidades (excepto Lenguas).	87
Tabla 18. Títulos de la sub-área de Lenguas por universidad.	93
Tabla 19. Sub-áreas de estudio de Ciencias Sociales.	101

Tabla 20. Todos los títulos del área de Ciencias Sociales, Periodismo y Documentación por sub-área y universidad.....	104
Tabla 21. Grados y licenciaturas del sub-área de Ciencias Sociales y del Comportamiento.....	107
Tabla 22. Grados y licenciaturas del sub-área de Periodismo y Documentación.....	115
Tabla 23. Grados y licenciaturas del sub-área Educación.....	121
Tabla 24. Grado y Diplomatura en Trabajo Social.....	130
Tabla 25. Grado y Licenciatura en Publicidad y Relaciones Públicas.....	156
Tabla 26. Todos los títulos de Relaciones Laborales.....	161
Tabla 27. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de edición como salida profesional.	180
Tabla 28. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical como salida profesional.....	183
Tabla 29. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica servicios de información como salida profesional.....	185
Tabla 30. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica investigación y desarrollo como salida profesional.....	188
Tabla 31. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de otras actividades profesionales, científicas y técnicas como salida profesional.....	192
Tabla 32. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de actividades relacionadas con el empleo como salida profesional.....	195
Tabla 33. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de educación como salida profesional.	199
Tabla 34. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de actividades de servicios sociales sin alojamiento como salida profesional.....	207

Tabla 35. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de actividades de creación, artísticas y espectáculos como salida profesional.....	209
Tabla 36. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales como salida profesional.....	212
Tabla 37. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento.....	215
Tabla 38. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de actividades asociativas.....	217
Tabla 39. Ficha técnica de la encuesta realizada a empresas de Castilla y León.	223
Tabla 40: Evolución del número de empresas en Castilla y León y España	224
Tabla 41: Número de empresas según provincia	225
Tabla 42: Número de empresas según de trabajadores	225
Tabla 43: Sector de actividad al que pertenece la empresa	227
Tabla 44: Ubicación del centro de trabajo (provincia)	228
Tabla 45: Trabajadores según nivel de estudios	230
Tabla 46: Trabajadores según tipo de contrato laboral	232
Tabla 47: Competencias transversales que resultan imprescindibles para desempeñar el trabajo en su empresa	233
Tabla 48: Titulaciones de los trabajadores contratados/as en los últimos 5 años	237
Tabla 49: Tareas que desempeñan o han desempeñado para los trabajadores contratados/as en los últimos 5 años	239
Tabla 50: Competencias/habilidades necesarias para que los trabajadores de Ciencias Sociales, Arte y Humanidades desempeñen su puesto de trabajo.....	240
Tabla 51: Competencias/habilidades necesarias para promocionar a un puesto de mayor responsabilidad en la empresa	241
Tabla 52. El concepto de orientación educativa.	245
Tabla 53. Muestra de centros para el estudio del servicio de orientación.....	251

Índice de gráficos

Gráfico 1. Proporción de egresados y empleadores satisfechos con las competencias de los primeros.....	48
Gráfico 2. Porcentaje de titulados universitarios del curso 2009-2010 empleados en 2014, por ramas de conocimientos.....	54
Gráfico 3. Porcentaje de titulados universitarios del curso 2009-2010 que estaban empleados a tiempo completo respecto al total de empleados en 2014, por ramas de conocimientos.	55
Gráfico 4. Nº de centros de Ciencias Sociales y Artes y Humanidades en las universidades públicas de Castilla y León.	69
Gráfico 5. Alumnos matriculados en cada rama de estudio desde el curso 2008-09 a 2015-16.....	69
Gráfico 6. Porcentaje de alumnos matriculados en cada rama en el curso 2015-2016. 70	
Gráfico 7. Número de matriculados en cada una de las áreas de estudio desde el año 2008 al 2015.	73
Gráfico 8. Porcentaje de matriculados en cada una de las áreas de estudio en el curso 2015-2016.....	73
Gráfico 9. Titulados trabajando en el extranjero por áreas de estudio. Todas las Universidades públicas y privadas de Castilla y León. En el año 2014 en Castilla y León.	74
Gráfico 10. Competencias transversales según planes de estudio de las áreas de Ciencias Sociales, y Artes y Humanidades.....	75
Gráfico 11. Competencias clave según planes de estudio de las áreas de Ciencias Sociales, y Artes y Humanidades.....	76
Gráfico 12. Matriculados en Artes y Humanidades por universidad.	77
Gráfico 13. Matriculados en Artes y Humanidades por sub-área de aprendizaje.....	77
Gráfico 14. Porcentaje de matriculados en cada sub-área de aprendizaje de Artes en la promoción 2015-16.....	77
Gráfico 15. Competencias transversales en los planes de estudio de las sub-áreas Lengua, Arte y Humanidades.	78
Gráfico 16. Competencias clave según planes de estudio de las sub-áreas Lengua, Humanidades y Arte.	79

Gráfico 17. Porcentaje de titulados en Artes y Humanidades trabajando en España y en el extranjero. Todas las universidades públicas y privadas de Castilla y León. En el año 2014 en Castilla y León.	79
Gráfico 18. Matriculados en la sub-área de Artes por universidad.	80
Gráfico 19. Matriculados en cada título de la sub-área de Artes.....	81
Gráfico 20. Matriculados en cada título de la sub-área de Artes en el curso 2015-16..	81
Gráfico 21. Tasas de rendimiento, éxito, evaluación, cambio y abandono en los estudios de Artes.	82
Gráfico 22. Contratos en Bellas Artes en los años 2014, 2015 y 2016.....	82
Gráfico 23. Contratos realizados según ocupaciones más contratadas entre 2014 y 2016 de los titulados en Artes.....	84
Gráfico 24. Contratos realizados según actividad económica más contratadas en 2015 y 2016 de los titulados en Artes.....	85
Gráfico 25. Comparación entre demandantes de empleo, egresados y contratos realizados en ocupaciones afines al título en los años 2014, 2015 y 2016.....	86
Gráfico 26. Matriculados en la sub-área de Humanidades por universidad.....	87
Gráfico 27. Matriculados en el sub-área Humanidades por titulación.	88
Gráfico 28. Porcentaje de matriculados en cada sub-área de Humanidades en el curso 2015-16.....	88
Gráfico 29. Tasas de rendimiento, éxito, evaluación, cambio y abandono en los estudios de Humanidades.	89
Gráfico 30. Contratos de titulados en Humanidades en los años 2014, 2015 y 2016 ...	89
Gráfico 31. Contratos realizados según ocupaciones más contratadas entre 2014 y 2016 de los titulados en Humanidades.	91
Gráfico 32. Contratos realizados según actividad económica más contratadas en 2015 y 2016 de los titulados en Ciencias Sociales y del Comportamiento.....	92
Gráfico 33 Comparación entre demandantes de empleo, egresados y contratos realizados en ocupaciones afines al título en los años 2014, 2015 y 2016.....	92
Gráfico 34. Matriculados en Lenguas por universidad.....	94
Gráfico 35. Matriculados en el sub-área Lenguas por titulaciones.....	95
Gráfico 36. Tasas de rendimiento, éxito, evaluación, cambio y abandono de los estudios de Lenguas.	96

Gráfico 37. Contratos de titulados en Lenguas en los años 2014, 2015 y 2016	96
Gráfico 38. Contratos realizados según ocupaciones más contratadas entre 2014 y 2016 de los titulados en el área de Educación.....	99
Gráfico 39. Contratos realizados según actividad económica más contratadas en 2015 y 2016 de los titulados en el área de Educación.....	100
Gráfico 40. Comparación entre demandantes de empleo, egresados y contratos realizados en ocupaciones afines al sub-área de Educación en los años 2014, 2015 y 2016.....	101
Gráfico 41. Matriculados en Ciencias Sociales por universidad.....	102
Gráfico 42. Matriculados en Ciencias Sociales por sub-área de Ciencias Sociales.....	102
Gráfico 43. Porcentaje de matriculados en cada sub-área de Ciencias Sociales en la promoción 2015-16.....	102
Gráfico 44. Competencias clave según planes de estudio de las sub-áreas Ciencias Sociales.....	103
Gráfico 45. Competencias clave según planes de estudio de las sub-áreas Ciencias Sociales.....	104
Gráfico 46. Matriculados en Ciencias sociales, periodismo y documentación por sub-área.....	104
Gráfico 47. Matriculados en Ciencias Sociales, Periodismo y Documentación por universidad.....	105
Gráfico 48. Matriculados en Ciencias Sociales, Periodismo y Documentación por sub-área.....	105
Gráfico 49. Competencias transversales según planes de estudio de las sub-áreas de Periodismo y Documentación, y Ciencias Sociales y del Comportamiento.....	106
Gráfico 50. Competencias clave según planes de estudio de las sub-áreas de Periodismo y Documentación, y Ciencias Sociales y del Comportamiento.....	106
Gráfico 51. Titulados en Ciencias Sociales, Periodismo y Documentación trabajando en España y en el extranjero. En el año 2014 en CyL.....	107
Gráfico 52. Matriculados en la sub-área de Ciencias Sociales y del Comportamiento por universidad.....	108
Gráfico 53. Matriculados en la sub-área de Ciencias Sociales y del Comportamiento por titulación.....	108

Gráfico 54. Tasas de rendimiento, éxito, evaluación, cambio y abandono en los títulos de Ciencias Sociales y del Comportamiento (excepto Economía y criminología).....	109
Gráfico 55. Tasa de empleo de los titulados en los estudios del área de Ciencias Sociales y del Comportamiento (excepto economía y criminología). Años 2014, 2015 y 2016.	109
Gráfico 56. Contratos realizados según ocupaciones más contratadas entre 2014 y 2016 de los titulados en el área de Ciencias Sociales y del Comportamiento.....	112
Gráfico 57. Contratos realizados según actividad económica más contratadas en 2015 y 2016 de los titulados en el área de Ciencias Sociales y del Comportamiento.....	113
Gráfico 58. Comparación entre demandantes de empleo, egresados y contratos realizados en ocupaciones afines al sub-área de Ciencias Sociales y del comportamiento en los años 2014, 2015 y 2016.....	114
Gráfico 59. Matriculados en la sub-área de Periodismo y Documentación por Universidad.....	115
Gráfico 60. Tasas de rendimiento, éxito, evaluación, cambio y abandono en los títulos del área de Periodismo y Documentación.	116
Gráfico 61. Tasa de empleo de los titulados en los estudios del área de Periodismo y Documentación. Años 2014, 2015 y 2016.....	116
Gráfico 62. Contratos realizados según ocupaciones más contratadas entre 2014 y 2016 de los titulados en el área de Periodismo y Documentación.....	118
Gráfico 63. Contratos realizados según actividad económica más contratadas en 2015 y 2016 de los titulados en el área de Periodismo y Documentación.....	119
Gráfico 64. Comparación entre demandantes de empleo, egresados y contratos realizados en ocupaciones afines a los títulos del área de Periodismo y Documentación en los años 2014, 2015 y 2016.	120
Gráfico 65. Matriculados en la sub-área de Educación por universidad.	122
Gráfico 66. Matriculados en la sub-área de Educación por titulación.....	122
Gráfico 67. Competencias transversales según planes de estudio de las sub-área Educación y Pedagogía.	123
Gráfico 68. Competencias transversales según planes de estudio de las sub-áreas Educación y Pedagogía.	123
Gráfico 69. Tasas de Rendimiento, éxito, evaluación, cambio y abandono en los estudios de Educación.....	124

Gráfico 70. Tasa de empleo de los titulados en las titulaciones del área de Educación. Años 2014, 2015 y 2016.	124
Gráfico 71. Contratos realizados según ocupaciones más contratadas entre 2014 y 2016 de los titulados en el área de Educación.....	127
Gráfico 72. Contratos realizados según actividad económica más contratadas en 2015 y 2016 de los titulados en el área de Educación.....	128
Gráfico 73. Comparación entre demandantes de empleo, egresados y contratos realizados en ocupaciones afines al título en los años 2014, 2015 y 2016.....	129
Gráfico 74. Titulados en el área de educación que están trabajando en el extranjero y en España. Año 2014 en CyL.....	130
Gráfico 75. Matriculados en Trabajo Social.....	131
Gráfico 76. Competencias transversales según planes de estudio de la sub-áreas Salud y Bienestar.....	131
Gráfico 77. Competencias clave según planes de estudio de la sub-área Salud y Bienestar.....	132
Gráfico 78. Tasas de Rendimiento, éxito, evaluación, cambio y abandono de Trabajo Social.....	132
Gráfico 79. Tasa de empleo de los titulados de Trabajo Social en escala logarítmica base 10. Años 2014,2015 y 2016.....	133
Gráfico 80. Contratos realizados según ocupaciones más contratadas entre 2014 y 2016 de los titulados en Trabajo Social.....	134
Gráfico 81. Tasa de contratos realizados por ocupación en 2016 para los Graduados en Trabajo Social.....	135
Gráfico 82. Tasa de contratos realizados por ocupación en 2016 para los diplomados en Trabajo Social.....	135
Gráfico 83. Contratos realizados según actividad económica más contratadas en 2015 y 2016 de los titulados en Trabajo Social.....	136
Gráfico 84. Tasa de contratos por actividad económica en 2016 para graduados en Trabajo Social.....	137
Gráfico 85. Tasa de contratos por actividad económica en 2016 para diplomados en Trabajo Social.....	137

Gráfico 86. Comparación entre demandantes de empleo, egresados y contratos realizados en ocupaciones afines al título en los años 2014, 2015 y 2016.....	138
Gráfico 87. Titulados en trabajo social y orientación que están trabajando en el extranjero y en España. Año 2014 en CyL.....	138
Gráfico 88. Titulados en turismo y hostelería y deportes que están trabajando en el extranjero y en España. En el año 2014 en CyL.....	139
Gráfico 89. Matriculados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.....	140
Gráfico 90. Competencias clave en los planes de estudio del grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.	140
Gráfico 91. Tasa de empleo de los titulados de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte en escala logarítmica base 10. Años 2014,2015 y 2016.	141
Gráfico 92. Tasas de rendimiento, éxito, evaluación, cambio y abandono de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.....	141
Gráfico 93. Contratos realizados según ocupaciones más contratadas entre 2014 y 2016 de los titulados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.....	143
Gráfico 94. Tasa de contratos realizados por ocupación en 2016 para los licenciados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.....	144
Gráfico 95. Tasa de contratos realizados por ocupación en 2016 para los graduados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.....	144
Gráfico 96. Contratos realizados según actividad económica más contratadas en 2015 y 2016 de los titulados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.....	145
Gráfico 97. Tasa de contratos por actividad económica en 2016 para licenciados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.....	146
Gráfico 98. Tasa de contratos por actividad económica en 2016 para graduados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.....	146
Gráfico 99. Comparación entre demandantes de empleo, egresados y contratos realizados en ocupaciones afines al título en los años 2014, 2015 y 2016.....	147
Gráfico 100. Matriculados en Turismo.....	148
Gráfico 101. Competencias transversales en los planes de estudio del grado en Turismo.....	148
Gráfico 102. Competencias clave en los planes de estudio del grado en Turismo.....	149

Gráfico 103. Tasas de rendimiento, éxito, evaluación, cambio y abandono en Turismo.	149
Gráfico 104. Tasa de empleo de los titulados de Turismo en escala logarítmica base 10. Años 2014, 2015 y 2016.	150
Gráfico 105. Contratos realizados según ocupaciones más contratadas entre 2014 y 2016 de los titulados en Turismo.	152
Gráfico 106. Tasa de contratos realizados por ocupación en 2016 para los graduados en Turismo.....	152
Gráfico 107. Tasa de contratos realizados por ocupación en 2016 para los diplomados en Turismo.....	153
Gráfico 108. Contratos realizados según actividad económica más contratadas en 2015 y 2016 de los titulados en Turismo	153
Gráfico 109. Tasa de contratos por actividad económica en 2016 para graduados en Turismo.....	154
Gráfico 110. Tasa de contratos por actividad económica en 2016 para diplomados en Turismo.....	154
Gráfico 111. Comparación entre demandantes de empleo, egresados y contratos realizados en ocupaciones afines al título en los años 2014, 2015 y 2016.....	155
Gráfico 112. Matriculados en Publicidad y Relaciones Públicas.	156
Gráfico 113. Tasas de rendimiento, éxito, evaluación, cambio y abandono de Publicidad y Relaciones Públicas.....	157
Gráfico 114. Contratos en Publicidad y Relaciones Públicas en los años 2014, 2015 y 2016.....	157
Gráfico 115. Contratos realizados según ocupaciones más contratadas entre 2014 y 2016 de los titulados en Publicidad y Relaciones Públicas.	158
Gráfico 116. Tasa de contratos realizados por ocupación en 2016 para los licenciados en Publicidad y Relaciones Públicas.	158
Gráfico 117. Tasa de contratos realizados por ocupación en 2016 para los diplomados en Publicidad y Relaciones Públicas.	159
Gráfico 118. Contratos realizados según actividad económica más contratadas en 2015 y 2016 de los titulados en Publicidad y Relaciones Públicas.....	159

Gráfico 119. Tasa de contratos por actividad económica en 2016 para licenciados en Publicidad y Relaciones Públicas.	160
Gráfico 120. Tasa de contratos por actividad económica en 2016 para graduados en Publicidad y Relaciones Públicas.	160
Gráfico 121. Comparación entre demandantes de empleo, egresados y contratos realizados en ocupaciones afines al título en los años 2014, 2015 y 2016.....	161
Gráfico 122. Matriculados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.....	162
Gráfico 123. Tasas de rendimiento, éxito, evaluación, cambio y abandono de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.....	163
Gráfico 124. Contratos en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en los años 2014, 2015 y 2016.	163
Gráfico 125. Contratos realizados según ocupaciones más contratadas entre 2014 y 2016 de los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.	165
Gráfico 126. Tasa de contratos realizados por ocupación en 2016 para los diplomados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.....	165
Gráfico 127. Tasa de contratos realizados por ocupación en 2016 para los graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.....	166
Gráfico 128. Contratos realizados según actividad económica más contratadas en 2015 y 2016 de los titulados en Publicidad y Relaciones Públicas.....	166
Gráfico 129. Tasa de contratos por actividad económica en 2016 para diplomados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.....	167
Gráfico 130. Tasa de contratos por actividad económica en 2016 para graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.....	167
Gráfico 131. Comparación entre demandantes de empleo, egresados y contratos realizados en ocupaciones afines al título en los años 2014, 2015 y 2016.....	168
Gráfico 132. Empresas registradas en Castilla y León por CNAE. Más de 700 empresas por CNAE.....	170
Gráfico 133. Empresas registradas en Castilla y León por CNAE. Menos de 700 empresas por CNAE.....	171
Gráfico 134. Porcentaje de empresas en Castilla y León en 2016 según número de trabajadores.	172

Gráfico 135. Nº de empresas en Castilla y León según número de trabajadores asalariados desde el año 2012 al 2016.....	172
Gráfico 136. Porcentaje de crecimiento de cada actividad económica cuyas empresas aumentan en número desde el año 2012 al 2016 en Castilla y León en cada actividad económica.	173
Gráfico 137. Número total de empresas en Castilla y León cuyo CNAE es afín a las titulaciones de Ciencias Sociales y Humanidades.	175
Gráfico 138. Número de trabajadores en Castilla y León en empresas cuyo código CNAE es afín a las titulaciones de Ciencias Sociales y Humanidades.....	176
Gráfico 139. Número de empresas en la actividad económica de artes gráficas en Castilla y León desde el año 2012 al 2016.....	177
Gráfico 140. Número de trabajadores en la actividad económica de artes gráficas y reproducción de soportes grabados en el año 2016 en Castilla y León.....	178
Gráfico 141. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de artes gráficas y reproducciones durante los años 2015 y 2016 en Castilla y León.....	178
Gráfico 142. Número de empresas en la actividad económica de edición en Castilla y León desde el año 2012 al 2016.	179
Gráfico 143. Número de trabajadores en la actividad económica de edición en el año 2016 en Castilla y León.	180
Gráfico 144. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de edición durante los años 2015 y 2016 en Castilla y León.....	181
Gráfico 145. Número de empresas en la actividad económica de actividades cinematográficas de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical en Castilla y León desde el año 2012 al 2016.....	182
Gráfico 146. Número de trabajadores en las empresas cuya actividad económica es “actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical” en Castilla y León en 2016.....	182
Gráfico 147. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical durante los años 2015 y 2016 en Castilla y León.....	183
Gráfico 148. Número de empresas en la actividad económica de Servicios de Información en Castilla y León desde el año 2012 al 2016.	184

Gráfico 149. Número de trabajadores en las empresas cuya actividad económica es servicios de información en Castilla y León en 2016.....	185
Gráfico 150. Número de empresas en la actividad económica de investigación y desarrollo en Castilla y León desde el año 2012 al 2016.	187
Gráfico 151. Número de trabajadores en la actividad económica de investigación y desarrollo en el año 2016 en Castilla y León.....	187
Gráfico 152. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de investigación y desarrollo durante los años 2015 y 2016 en Castilla y León.	188
Gráfico 153. Número de empresas en la actividad económica de publicidad y estudios de mercado en Castilla y León desde el año 2012 al 2016	189
Gráfico 154. Número de trabajadores en la actividad económica de Publicidad y Estudios de Mercado en el año 2016 en Castilla y León.	189
Gráfico 155. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de publicidad y estudios de mercado como salida profesional	190
Gráfico 156, Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de publicidad y estudios de mercado durante los años 2015 y 2016 en Castilla y León..	190
Gráfico 157. Número de empresas en la actividad económica de otras actividades profesionales, científicas y técnicas en Castilla y León desde el año 2012 al 2016.....	191
Gráfico 158. Número de trabajadores en la actividad económica de otras actividades profesionales, científicas y técnicas en el año 2016 en Castilla y León.	192
Gráfico 159. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de otras actividades profesionales, científicas y técnicas los años 2015 y 2016 en Castilla y León.	193
Gráfico 160. Número de empresas en la actividad económica de actividades relacionadas con el empleo en Castilla y León desde el año 2012 al 2016	194
Gráfico 161. Número de trabajadores en la actividad económica de actividades relacionadas con el empleo en el año 2016 en Castilla y León.....	194
Gráfico 162. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de actividades relacionadas con el empleo los años 2015 y 2016 en Castilla y León.....	195

Gráfico 163. Número de empresas en la actividad económica de actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos en Castilla y León desde el año 2012 al 2016.....	196
Gráfico 164. Número de trabajadores en la actividad económica de actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos en el año 2016 en Castilla y León.....	197
Gráfico 165. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos, como salida profesional.	197
Gráfico 166. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos, los años 2015 y 2016 en Castilla y León....	198
Gráfico 167. Número de empresas en la actividad económica de Educación en Castilla y León desde el año 2012 al 2016	199
Gráfico 168. Número de trabajadores en la actividad económica de Educación en el año 2016 en Castilla y León.....	199
Gráfico 169. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de educación los años 2015 y 2016 en Castilla y León.....	201
Gráfico 170. Número de empresas en la actividad económica de asistencia en establecimientos residenciales en Castilla y León desde el año 2012 al 2016	203
Gráfico 171. Número de trabajadores en la actividad económica de Asistencia en establecimientos residenciales en el año 2016 en Castilla y León.....	204
Gráfico 172. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de asistencia en establecimientos residenciales como salida profesional.	204
Gráfico 173. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de asistencia en establecimientos residenciales los años 2015 y 2016 en Castilla y León..	205
Gráfico 174. Número de empresas en la actividad económica de actividades de servicios sociales sin alojamiento en Castilla y León desde el año 2012 al 2016.	206
Gráfico 175. Número de trabajadores en la actividad económica de actividades de servicios sociales sin alojamiento en el año 2016 en Castilla y León.....	206

Gráfico 176. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de actividades de servicios sociales sin alojamiento los años 2015 y 2016 en Castilla y León..	207
Gráfico 177. Número de empresas en la actividad económica de Actividades de creación, artísticas y espectáculos en Castilla y León desde el año 2012 al 2016.....	208
Gráfico 178. Número de trabajadores en la actividad económica de actividades de creación, artísticas y espectáculos en el año 2016 en Castilla y León.	209
Gráfico 179. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de actividades de creación, artísticas y espectáculos los años 2015 y 2016 en Castilla y León.	210
Gráfico 180. Número de empresas en la actividad económica de actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales en Castilla y León desde el año 2012 al 2016.	211
Gráfico 181. Número de trabajadores en la actividad económica de actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales en el año 2016 en Castilla y León.	211
Gráfico 182. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales los años 2015 y 2016 en Castilla y León.	213
Gráfico 183. Número de empresas en la actividad económica de actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento en Castilla y León desde el año 2012 al 2016.....	214
Gráfico 184. Número de trabajadores en la actividad económica de actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento en el año 2016 en Castilla y León.....	214
Gráfico 185. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento los años 2015 y 2016 en Castilla y León.	215
Gráfico 186. Número de empresas en la actividad económica de asociativas en Castilla y León desde el año 2012 al 2016.	216
Gráfico 187. Número de trabajadores en la actividad económica de actividades asociativas en el año 2016 en Castilla y León.....	217
Gráfico 188. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de actividades asociativas los años 2015 y 2016 en Castilla y León.	218
Gráfico 189: Número de trabajadores en plantilla (porcentaje).....	229

Gráfico 190: Volumen de facturación en el año 2016 (porcentaje).....	229
Gráfico 191: Existencia de trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en los últimos 5 años (porcentaje).....	235
Gráfico 192: Número de trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en los últimos 5 años (porcentaje).....	236
Gráfico 193: Procedencia de los trabajadores contratados/as en los últimos 5 años.	238
Gráfico 194: Tipología de contrato de los trabajadores contratados/as en los últimos 5 años	239
Gráfico 195: Los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades disponen de las competencias/habilidades necesarias para poder desempeñar su actividad en diversos puestos de trabajo.....	240
Gráfico 196: Los trabajadores titulados en humanidades disponen de mayor formación, competencias y habilidades con respecto a las requeridas para desempeñar la actividad en su puesto de trabajo.	241
Gráfico 197: Motivos por los que no trabajan los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades.....	242
Gráfico 198: Otros motivos para no contratar titulados en humanidades.....	243
Gráfico 199: Intención de contratar nuevos trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades	243

Índice de figuras.

Figura 1. Factores más importantes para los empleadores cuando contratan nuevos egresados.....	29
Figura 2. Habilidades transversales más relevantes en Artes, Humanidades y Ciencias Sociales.	64

Índice de ilustraciones.

Ilustración 1. Página web del IES Cardenal López Mendoza (Burgos).....	258
Ilustración 2. Página web del IES Vasco de la Zarza (Ávila)	259
Ilustración 3. Portal OrientaCYL.....	259
Ilustración 4. Web del centro IES La Bureba.	260
Ilustración 5. Web IES Jesús María Burgos.....	261
Ilustración 6. Web IES San Andrés.....	261
Ilustración 7. App para dispositivos móviles.	265
Ilustración 8. Página de la UPV.....	265
Ilustración 9. Web de la Universitat Politècnica de Valencia.....	266
Ilustración 10. Imagen del programa Valentina.	267
Ilustración 11. Web de la Universidad de Burgos.	268
Ilustración 12. Matriculas de español frente a otras lenguas.	271

1 INTRODUCCIÓN

El objetivo de este proyecto ha sido la realización de un estudio diagnóstico de la empleabilidad de los egresados de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades a partir de los datos aportados por las cuatro universidades públicas de Castilla y León. Este estudio está impulsado y financiado por el Instituto para la Competitividad Empresarial (ICE), anterior Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial (ADE), en colaboración con los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Castilla y León.

El grupo de trabajo ha estado formado por un total de 17 investigadores de las cuatro universidades, coordinado por la Universidad de Valladolid. Durante los ocho meses de desarrollo del trabajo de investigación se han distribuido las diferentes acciones en las que el proyecto ha fijado su foco de análisis:

1. Análisis de estudios existentes de empleabilidad en estas áreas a nivel nacional o internacional.
2. Identificación del tejido productivo en Castilla y León relacionado con las salidas profesionales dirigidas al alumnado de las áreas de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades, según el tipo de empresa o entidad que promueva su contratación.
3. Identificación de los perfiles del entorno universitario y su adecuación a las necesidades del tejido empresarial de Castilla y León.
4. Estudio y análisis de la evolución y situación actual de empleabilidad de los egresados en las citadas áreas de conocimiento.
5. Adecuación de los estudiantes a las competencias académicas y profesionales demandadas por el empleador. Análisis de las competencias propuestas en los planes de estudio frente a competencias demandadas.
6. Identificación de los modelos y estrategias de orientación de los estudiantes en el proceso de selección de estudios universitarios.
7. Caracterización de los servicios de orientación hacia el emprendimiento de los egresados en las Universidades de Castilla y León.
8. Estudio de las tendencias de futuro seguidas por otras Universidades de referencia.

Se ha llevado a cabo un análisis de estudios existentes de empleabilidad en estas áreas a nivel nacional o internacional, y para ello se ha estudiado la bibliografía existente, recogiendo publicaciones sobre el tema y seleccionando los datos más relevantes sobre la empleabilidad. Se han tenido en cuenta las competencias más relevantes indicadas por los empleadores (en aquellos informes donde existía este dato).

Se ha realizado un análisis del tejido productivo de la región, teniendo en cuenta el tipo de empresa clasificadas por actividad principal (grupos CNAE 2009). Esto, a su vez, nos ha permitido identificar el número de profesionales trabajando en cada una de las ocupaciones de este tejido empresarial, y contrastarlo con las actividades identificadas en los planes de estudio para ver su ajuste. Para mejorar la empleabilidad, y hacer que nuestros estudiantes encuentren un trabajo que les satisfaga y que permita su realización profesional.

A partir de los documentos de verificación de los 181 títulos analizados en las 35 facultades de las cuatro universidades castellanoleonesas se han extraído las competencias genéricas y transversales, así como las competencias señaladas en las asignaturas de cada título. Una vez extraída esta información ha sido comparada con los perfiles profesionales derivados de los títulos universitarios y con su encaje dentro del tejido empresarial de la región. Para su

categorización se ha seguido la clasificación UNESCO de las áreas de la educación y de la formación (ISCED-F 2013).

Han sido analizados los modelos y estrategias de orientación en educación secundaria para los estudiantes en el proceso de selección de estudios universitarios. Para ello se ha entrevistado a los responsables de los centros, así como un análisis de la información ofrecida por los portales de orientación académica y profesional. También han sido estudiados los servicios de orientación para los egresados universitarios. Para ello, han sido identificados los servicios y programas universitarios para el emprendimiento, y se han tenido en cuenta recomendaciones y propuestas relacionadas con la empleabilidad dirigidas tanto a las empresas, como para la administración.

1.1 Metodología del estudio

La propuesta de trabajo llevada a cabo por los investigadores se ha centrado en el reparto de tareas en función de las diferentes áreas de trabajo del estudio. La metodología está centrada en diferentes estrategias según la recogida y análisis de los datos analizados. En cada uno de los apartados se expone de forma detallada la metodología utilizada y las fuentes consultadas. A modo de síntesis indicamos a continuación el proceso llevado a cabo:

1. Sobre la empleabilidad

Este apartado se ha centrado en un proceso de revisión documental con el fin de establecer el estado del arte en las áreas de estudio que nos ocupan. Para ello se ha acudido a los principales informes españoles e internacionales relacionados con los estudios de los egresados en las áreas de Ciencias Sociales y Humanidades.

2. Sobre las titulaciones

La estructura del informe está desarrollada en función de los títulos objeto de estudio. La vertebración del mismo se hace teniendo en cuenta las ramas anteriormente mencionadas a través de la clasificación Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (ISCED), actualizada por la UNESCO en el año 2013 y de carácter universal (UNESCO, 2017).

En esta sección se han recogido los datos relativos a las titulaciones a partir de la base de datos del registro universitario de centros y títulos (RUCT) del Ministerio de Educación Cultura y Deporte.

Para el análisis de los datos referidos a los alumnos matriculados, egresados se ha dispuesto de información procedente de la base de datos del Consejo de Universidades.

A su vez se ha tomado como referencia el Informe Anual de Mercado de Trabajo de Titulados Universitarios elaborado por el Observatorio Nacional de Ocupaciones del Servicio Estatal Público de Empleo. En él figuran por titulación, los contratos realizados por actividad económica (sólo las diez actividades económicas más contratadas).

En cada uno de los planes de estudio se han analizado las competencias genéricas y específicas. Estas se han contrastado con las competencias clave (Comisión Europea) y transversales (ESCO, 2013). De esta manera identificamos en qué grado se tienen en cuenta estas competencias desde los planes de estudio.

3. Sobre el tejido empresarial

En este apartado se ha compilado información relativa a las actividades económicas y el tejido empresarial en Castilla y León a través del Directorio Central de Empresas (DIRCE). Se ha puesto especial atención a las empresas que desarrollan actividades más propiamente relacionadas con las titulaciones objeto de estudio (8,7%).

Para cada una de las actividades económicas exponemos la evolución de las empresas desde el año 2012 hasta el año 2016. Las empresas se han clasificado en función del número de trabajadores, teniendo en cuenta la Recomendación de la Comisión de 6 de mayo de 2003 sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas (DO L 124 de 20.5.2003, pp. 36-41). Quedando la clasificación de la siguiente forma:

- Empresas sin asalariados (autónomos).
- Empresas entre 2 y 9 trabajadores (microempresa).
- Empresas entre 10 y 49 trabajadores (pequeña empresa).
- Empresas de entre 50 y 199 trabajadores.
- Empresa de más de 200 trabajadores.

Este análisis se contrasta con las salidas profesionales de los planes de estudio y con los egresados de cada una de las titulaciones.

4. Sobre los empleadores

Este apartado es abordado por medio de una encuesta dirigida a gerentes, empleadores y responsables de recursos humanos de 161.364 empresas (Directorio Central de Empresas, INE, 1 de enero de 2016). De todas ellas se obtiene una muestra de 405 encuestas. Esta encuesta se realizó mediante Sistema CAWI (en línea), utilizaremos la aplicación/software "Survey Monkey, <https://es.surveymonkey.com>" y se establecen tres apartados temáticos:

- Caracterización de las empresas
- Perfil de la plantilla de las empresas
- Contratación de trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades

5. Sobre la orientación académico-profesional

Los datos relativos a este apartado se han obtenido a través de los centros de educación secundaria de la comunidad autónoma. A través del análisis de 392 páginas web de los centros y una encuesta telefónica contestada por orientadores de 113 centros (53,9%) de los 191 centros consultados de forma individualizada.

6. Sobre los servicios de empleo y emprendimiento

Los resultados del presente apartado se basan en las respuestas proporcionadas por las universidades de Burgos, León, Salamanca y Valladolid a una encuesta estructurada a través de las siguientes partes:

- Gestión de Prácticas Externas.
- Orientación Profesional.
- Inserción Laboral.
- Competencias Profesionales.
- Emprendimiento.

En este documento se han realizado más de 40 tablas y 200 gráficos, la mayoría de los cuales son de elaboración propia a partir de los datos recogidos. En caso contrario aparecerá la referencia a la fuente citada.

2 EMPLEABILIDAD Y COMPETENCIAS EN LAS ÁREAS DE CIENCIAS SOCIALES, ARTE Y HUMANIDADES. NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL

2.1 Habilidades, capacidades y competencias

Este mismo año, en enero de 2017, la British Academy publicaba una convocatoria abierta para obtener datos sobre las habilidades inherentes a los estudios de Artes, Humanidades y Ciencias Sociales y su contribución a la economía y la sociedad. Su significativo título, “Celebrating Skills in the Arts, Humanities and Social Sciences”, adelanta el enfoque de una investigación que busca incidir tanto en la educación universitaria actual como en la inserción laboral de los egresados en las correspondientes áreas¹.

Valga esta referencia a la entidad británica, encargada desde 1899 de abogar por el papel que desempeñan las Humanidades y Ciencias Sociales, para mostrar cómo la inquietud por la relevancia económica y social de los egresados en estas disciplinas tiene una dimensión internacional. En consonancia con los interrogantes que plantea la British Academy, un buen punto de partida lo constituye la reflexión sobre las habilidades y capacidades que diferencian a los estudiantes de Humanidades y Ciencias Sociales, aspecto que orientará su empleabilidad.

El número de estudios acerca de habilidades, capacidades y competencias no ha dejado de crecer en los últimos años, tanto a nivel nacional como internacional. Es indispensable acudir a las publicaciones que periódicamente promueve la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), con el proyecto DeSeCo (Definición y Selección de Competencias) lanzado a finales de la década de los noventa, el Programa para la evaluación Internacional de Competencias de Adultos (PIACC), informes como *OCDE Skills Outlook 2015: Youth, Skills and Employability* (2015), *Mejores competencias, mejores empleos, mejores condiciones de vida: un enfoque estratégico de las políticas de competencias* (2013), *Habilidades y competencias del siglo XXI para los aprendices del nuevo milenio en los países de la OCDE* (2010) o documentos de trabajo como *The Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations* (2000). Otros organismos internacionales a tener en cuenta son el Comité Consultivo Empresario e Industrial (BIAC), auspiciado por la OCDE, la Comisión Europea con su publicación anual *Monitor de la Educación y la Formación* y el proyecto REFLEX (*The flexible professional in the knowledge society new demands on higher education in Europe*), el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) o el Foro Económico Mundial (WEF).

1. Preguntas de la British Academy

¿Qué entendemos por habilidades?

¿Qué habilidades debe desarrollar el estudiante de Artes, Humanidades y Ciencias Sociales?

¿Qué habilidades muestran los egresados en estas áreas?

¿Qué contribución hacen a la economía y la sociedad?

¿Qué habilidades quieren los empleadores?

¿Qué habilidades son necesarias para el futuro?

(British Academy, 2017, p. 2)

¹ Los resultados de esta investigación, anuncia la British Academy, estarán disponibles previsiblemente en otoño de este año 2017.

Dentro de los organismos nacionales, la responsabilidad de valorar las habilidades y competencias de los egresados, así como su empleabilidad, recae en diversas organizaciones tanto a nivel institucional como a otros niveles. Para nuestro estudio se han tenido en cuenta trabajos como los publicados por la Association of American Colleges and Universities y la fundación Hart Research Associates and Public Opinion Strategies (Estados Unidos), el National Centre for Vocational Education Research (Australia) o la British Academy.

En España, las publicaciones del Consejo Económico y Social (CES), el Observatorio de Empleabilidad y Empleos Universitarios, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) las agencias autonómicas como la AQU (Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya) y la AVAP (Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva), la fundación COTEC para la Innovación, el Instituto Nacional de Estadística (INE) o el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, entre otras fuentes, nos han permitido profundizar en la idiosincrasia de nuestro país.

Como señalan Dominique S. Rychen y Laura H. Salganik, el proyecto DeSeCo caracteriza desde un punto de vista funcional el concepto de competencia, de forma que los límites entre competencias, conocimientos y habilidades quedarían del modo presentado en la Tabla 1.

Tabla 1. Conceptos de competencias, conocimientos y habilidades de acuerdo al Proyecto DeSeCo.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Competencias: se ponen en relación con la habilidad de satisfacer tareas de un elevado grado de complejidad. Comprenden estrategias y rutinas necesarias para aplicar el conocimiento y las habilidades que se posean, además de las emociones y actitudes adecuadas.- Conocimientos: comprenden la información adquirida por estudio, investigación, observación, etc.- Habilidades: capacidad de usar el conocimiento para llevar a cabo con facilidad tareas relativamente poco complejas |
|--|

Fuente: Rychen y Salganik (2000, p. 47)

Se percibe en esta propuesta cómo el término de competencias es más amplio que el de conocimientos y habilidades. En efecto, las competencias han sido reconocidas como una supracategoría, pues pueden ser definidas como “la combinación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuadas al contexto” (CE, 2007, p. s.p.), y cuyo factor distintivo –o uno de los más relevantes– es su carácter práctico, funcional, por lo que se trata de un término preferido en su mayoría por los estudios del ámbito económico. En efecto, se ha resaltado que la competencia tiene que ver con la aplicación de lo aprendido a contextos concretos, frente a la habilidad entendida como “capacidad de realizar tareas y solucionar problemas” (OCDE, 2010, p. 6). En este mismo sentido, la propia Real Academia Española (2001) define como competencia la “pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”.

Tanto las competencias como las habilidades se pueden aprender, del mismo modo que se adquieren los conocimientos, por lo que un estudio puede tener una incidencia importante no solo en el ámbito de la formación educativa sino también empresarial.

Dada la amplia variedad de estudios disponibles, del ámbito de aplicación de los mismos y de su diversa procedencia geográfica, la terminología utilizada para aludir a estos conceptos es heterogénea. Más allá de la distinción operativa establecida por diversos investigadores, muy a

menudo los términos *competencia* y *habilidad* se utilizan indistintamente, del mismo modo que capacidades, atributos o destrezas. Esta generalización es necesaria, teniendo en cuenta que se manejan dichos términos no solo en un ámbito nacional sino internacional, de forma que la multiplicación de términos convierte en inoperativo un estudio comparativo que tenga en cuenta sus diferencias, como muestra la pluralidad de términos recogida por el National Centre for Vocational Education Research de Australia.

Así, hablaremos indistintamente de habilidades, capacidades o competencias, pese a que la Comisión Europea en su clasificación de las competencias defina estas en función de los conocimientos, capacidades y actitudes asociadas a ellas (CE, 2006).

Una distinción necesaria y pertinente, común a todos los enfoques analizados, es la que divide capacidades o competencias básicas, generales o transversales, y capacidades o competencias específicas. Las primeras de ellas serán las que centren el presente análisis, debido su relevancia de cara a la empleabilidad del egresado. Como indica un estudio llevado a cabo por el Stanford Research Institute y la Fundación Carnegie Mellon teniendo en cuenta los CEO

“75% of getting and maintaining a job successfully is supported by individual’s generic/soft skills, while only 25% accounts for hard skills or technical knowledge”

2. Pluralidad de términos

United Kingdom: Core skills, key skills, common skills

New Zealand: Essential skills

Australia: Key competencies, employability skills, generic skills

Canada: Employability skills

United States: Basic skills, necessary skills, workplace know-how

recogidos en la lista Fortune 500, el 75% del hecho de obtener y mantener un trabajo tiene que ver con las capacidades transversales, y solo un 25% con las competencias específicas o el conocimiento técnico (Singh, Thambusamy y Ramly, 2014, p, 316), mientras que el Comité Consultivo Empresario e

Industrial de la CEOE (BIAC) en su encuesta de 2016 cuantifica en 85% el porcentaje de empleadores para los que las actitudes y el carácter de los recién titulados es uno de los factores más importantes a la hora de seleccionar personal (BIAC, 2016, p. 11).

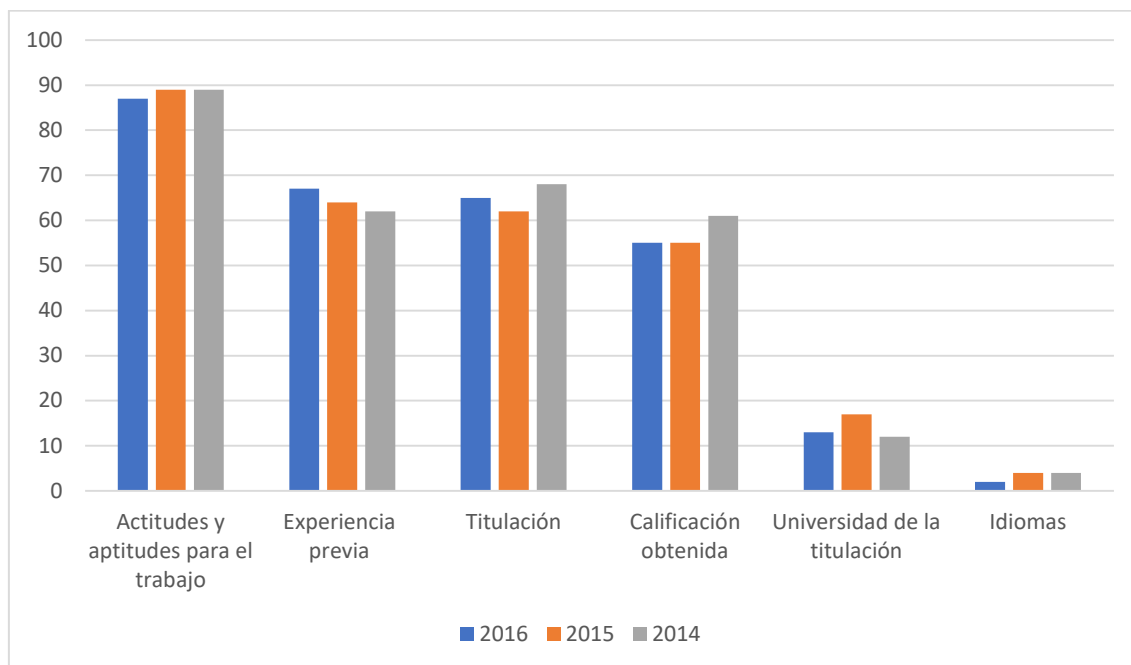
De esta manera, siguiendo a autores como Andrews y Higson (2008), podemos diferenciar entre habilidades “blandas” o transversales (*soft*) y “duras” o específicas (*hard*) relacionadas con la empresa u organización en donde se trabajará. Entre las primeras destacan las siguientes: profesionalismo, trabajar bajo presión, afrontar la incertidumbre, tener pensamiento estratégico, desarrollar interacciones interpersonales positivas, saber trabajar en equipo, tener capacidad de comunicar, habilidad en el manejo del tiempo, aceptación de la responsabilidad, o ganas de aprender. Entre las segundas destacan las cualificaciones académicas, la experiencia laboral, ser capaz de afrontar la complejidad de tareas, capacidad de argumentación, o capacidad analítica.

En Reino Unido, los datos de la encuesta *The Right Combination. Education And Skills Survey 2016* llevada a cabo por la Confederación de la Industria Británica (CBI) y Pearson, ordenan los factores más relevantes para las empresas a la hora de reclutar titulados recientes. De nuevo,

entre ellos destaca como el más importante las actitudes y aptitudes para el trabajo, por encima incluso de la titulación obtenida:

Figura 1.

Figura 1. Factores más importantes para los empleadores cuando contratan nuevos egresados.



Fuente: CBI/Pearson, 2016

En lo relativo a competencias, resulta imprescindible, como ya se anunció, acudir a las publicaciones que promueve la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), con el proyecto DeSeCo (Definición y Selección de Competencias), el cual propone un diagrama que agrupa las competencias clave en tres amplias categorías, que son usar las herramientas de manera interactiva, interactuar en grupos homogéneos, y actuar de manera autónoma:

- *Usar herramientas de manera interactiva*

Bajo esta categoría se incluyen las competencias que responden a la necesidad contemporánea de estar actualizados respecto de las nuevas tecnologías, requiriendo un manejo adaptado a cada propósito de los medios, los instrumentos y las técnicas, permitiendo un diálogo activo con el mundo. Son el uso adecuado del lenguaje, símbolos y textos de manera interactiva, el uso del conocimiento y de la información de manera interactiva y el uso de la tecnología de manera interactiva.

- *Interactuar en grupos heterogéneos*

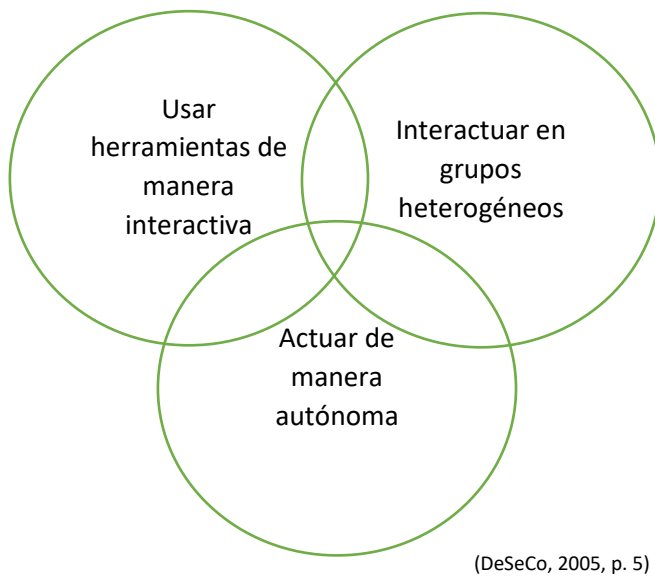
El segundo grupo de competencias responde a las necesidades de una realidad cada vez más globalizada, que debe lidiar con la diversidad de una sociedad cada vez más pluralizada. Para este grupo, DeSeCo reclama la importancia de la empatía y del capital social, de forma que las competencias serían las siguientes: relacionarse con el otro de manera adecuada, cooperación y trabajo en equipo y la capacidad de gestionar y resolver conflictos.

- *Actuar de manera autónoma*

Frente a las situaciones de dependencia o independencia, este grupo de competencias se refieren a la capacidad de actuar de forma autónoma en la sociedad en la que viven. Para ello, será necesario que el individuo sea capaz de reconocer su propia identidad y sus metas, ejercitar sus derechos, aceptar responsabilidades y comprender el funcionamiento del otro. Las competencias asociadas a esta categoría son: actuar siendo conscientes del panorama general (*the big picture*), poder formular un proyecto de vida propio y defender de manera

asertiva sus derechos, intereses, límites y necesidades (DeSeCo, 2005, p. 10-15).

Figura 2. *Competencias clave según proyecto DeSeCo.*



No todas las aproximaciones a las competencias y habilidades necesarias toman como base la propuesta de DeSeCo, aunque la mayor parte de ellas tienen en común la incidencia en determinados aspectos, como el adecuado manejo de las habilidades comunicativas, el valor del trabajo en equipo o rasgos deseables de carácter.

La Comisión Europea en su documento *Competencias clave para el aprendizaje*

permanente. Un marco de referencia europeo (2006) tiene como objetivo crear un marco a nivel europeo que identifique dichas competencias. El esfuerzo unificador implica una selección o mirada globalizadora, por lo que las competencias clave seleccionadas se reducen en número, pero tienen un carácter más abarcador. Son las ocho siguientes:

Tabla 2. Competencias clave para el aprendizaje permanente.

1. Comunicación en la lengua materna
2. Comunicación en lenguas extranjeras
3. Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología
4. Competencia digital
5. Aprender a aprender
6. Competencias sociales y cívicas
7. Sentido de la iniciativa y espíritu de empresa
8. Conciencia y expresión culturales

Fuente: Comisión Europea (2006)

Para una propuesta más detallada con la misma ambición unificadora debe acudir a la Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO), que busca determinar tanto las capacidades y competencias específicas, particulares para un determinado sector, como las capacidades y competencias transversales, relevantes para una amplia gama de trabajos y ocupaciones.

Reseñando únicamente los primeros dos niveles, tendríamos el siguiente listado de competencias transversales:

Tabla 3. Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones.

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Actitudes y valores en el trabajo<ol style="list-style-type: none">1.1. Actitudes1.2. Valores2. Aplicación de los conocimientos<ol style="list-style-type: none">2.1. Conocimientos básicos de cálculo y matemáticas2.2. Información y comunicaciones2.3. Salud, seguridad y entorno laboral3. Capacidades y competencias de razonamiento<ol style="list-style-type: none">3.1. Aprendizaje3.2. Pensamiento creativo y empresarial3.3. Pensamiento crítico3.4. Planificación del propio trabajo3.5. Resolución de problemas4. Capacidades y competencias sociales<ol style="list-style-type: none">4.1. Capacidad de liderazgo4.2. Trabajo en equipo5. Lenguaje y comunicación<ol style="list-style-type: none">5.1. Comunicación no verbal5.2. Comunicación verbal6. 5.3 Lenguaje |
|---|

Fuente: ESCO, 2017.

Por su parte, Rychen y Salganik hacen radicar la importancia de las competencias desde un punto de vista estrictamente económico en su capacidad de estimular la productividad y competitividad, configurar adecuadamente la mano de obra y crear un ambiente innovador, mientras que su relevancia social tendría que ver con aspectos como el mayor compromiso individual con las políticas públicas y la democracia, la cohesión social, la justicia, la capacitación para una vida buena, el fortalecimiento de los derechos humanos y la diversidad individual y social (2000, pp. 61 y 66). La necesidad de potenciar las competencias clave de cara a incrementar el bienestar social, empresarial e individual ha sido profusamente reconocida y, desde luego, como veremos en los siguientes epígrafes, su implantación se vincula de forma estrecha a la empleabilidad de nuestros graduados en Artes, Ciencias Sociales y Humanidades.

Por ello, antes de analizar las competencias que las empresas valoran para realizar nuevas contrataciones, conviene plantear qué se entiende por 'empleabilidad', pues no se trata de un concepto tan unívoco como en una mirada superficial pudiera parecer (Berntson, Sverke y Marklund, 2006).

2.2 Concepto y dimensiones de la empleabilidad

A la hora de analizar la relación entre estudios universitarios superiores y desarrollo económico y social de una comunidad, país o estado, la Comisión Europea (2011) establece dentro de su Estrategia Europa 2020 una serie de objetivos en el ámbito de la formación y educación que buscan reafirmar el valor que tienen estos factores para salir de la recesión económica y, sobre todo, establecer las bases de un futuro crecimiento basado en el conocimiento y la cohesión social.

En este ámbito de interacción entre la educación y el empleo, uno de los conceptos que más atención ha suscitado en los últimos años al analizar la relación específica entre formación y resultado económico es la denominada 'empleabilidad'. No obstante, a pesar de la proliferación de estudios en diversos campos que mencionan este término, la literatura señala cómo no existe unanimidad sobre la acepción de tal concepto (Berntson et al., 2006).

El propio discurso que rodea al concepto de empleabilidad ha variado en los últimos años, puesto que, como señalan Boden y Nedeva (2010), en la actualidad se ha impuesto un concepto de empleabilidad que enfatiza una serie de habilidades más concretas, que pueden estar circunscritas a momentos sociales y económicos determinados, y están relacionadas con el trabajo concreto –y no necesariamente con el concepto más amplio de empleo– en oposición a un concepto de empleabilidad más de largo alcance y cariz socioeducativo que pretende construir las capacidades de la persona y la adquisición de capital social y cultural en pos de un empleo más extenso y duradero –y no meramente un trabajo–. En esta línea, son varios los autores (entre otros, McQuaid y Lindsay, 2005; Rothwell y Arnold, 2007) que diferencian dos grandes aproximaciones al concepto:

a) un primer enfoque se centra exclusivamente en las características y habilidades personales del individuo. Es el reflejo del potencial que tiene la persona para obtener un trabajo. Este concepto de la empleabilidad de índole individual busca conocer las características y competencias de las que dispone una persona para acceder a un trabajo que pueda satisfacer sus necesidades profesionales, personales, económicas y de promoción futura. Esta dimensión será abordada y desarrollada en el siguiente epígrafe.

b) una segunda perspectiva tiene en cuenta factores externos –por ejemplo, la estructura del mercado laboral, el estatus socioeconómico, variables macroeconómicas, etc.– que influyen sobre la posibilidad de que una persona obtenga un trabajo.

Este segundo enfoque tiene en cuenta no solo las características individuales, sino el análisis del propio mercado laboral y estructura económica. En este sentido, numerosos autores (Berntson et al., 2006; Brown, Hesketh y Williams, 2003; McQuaid, 2006; Tholen, 2014) nos recuerdan que la empleabilidad se encuentra más influida por las características y condiciones del mercado laboral que por las capacidades del empleado. Así, una persona puede tener las capacidades y competencias necesarias para alcanzar un empleo (ser potencialmente empleable), pero no acceder a ese trabajo –no tener empleo– debido a la situación económica, estructura laboral, o modelos económicos y sociales predominantes en su entorno.

Por tanto, las oportunidades del mercado pueden no dar la oportunidad a una persona empleable de estar empleada. En este sentido, Berntson et al. (2006) muestran cómo la empleabilidad es mayor en épocas de crecimiento económico que de recesión. Por ello, es importante no equiparar, sin realizar el oportuno análisis, los conceptos de empleo y empleabilidad. Ante esta elevada importancia del contexto, es decir, de los factores externos, ajenos a la persona, la literatura ha comenzado a utilizar frecuentemente el concepto de empleabilidad percibida, definida como la percepción de un individuo de su posibilidad de obtener un nuevo empleo (Berntson et al., 2006; De Cuyper, Van der Heijden y De Witte, 2011). De esta manera, bajo este término se incluye la interpretación que el individuo hace sobre la situación del mercado laboral y su capacidad para poder optar a un puesto de trabajo en tales circunstancias (De Cuyper et al., 2011). Así, el concepto de empleabilidad adquiere un tinte dinámico, pues, aunque las habilidades y competencias de la persona no varíen, su

percepción sobre la probabilidad de encontrar trabajo puede verse modificada ante la evolución de factores ajenos a él (De Cuyper et al., 2011).

En esta línea, la propia Comisión Europea señalaba la existencia de factores de empleabilidad situados fuera del alcance de la educación y las políticas de formación. Así, por ejemplo, desde una perspectiva individual, los determinantes socioeconómicos previos de los sujetos, y los atributos personales son importantes. Desde una perspectiva más macrosocial, las regulaciones del mercado laboral, la estructura de la economía, el contexto económico general, y la propia visión del empleo y la búsqueda de nuevos yacimientos de empleo por parte de las empresas son aspectos relevantes que están desligados en gran medida de las políticas educativas universitarias. Ello no hace más que reafirmar la importancia que desde la literatura académica se da a los factores externos, ajenos al individuo, incluyéndolos como una segunda dimensión dentro del concepto de empleabilidad.

Siguiendo con el necesario análisis conceptual, Suárez (2016) realiza una síntesis del término de empleabilidad en 93 documentos constatando que en la actualidad se interpreta como la habilidad de obtener y la capacidad de conservar un empleo, habiendo sustituido a los términos más relacionados con la mera capacidad para la inserción laboral. Sin embargo, es relevante señalar que además de las diferencias terminológicas, no hay ni siquiera un consenso claro acerca del origen del término. Para algunos autores (McQuaid y Lindsay, 2005) surge en la década de 1920, repuntando en los años 1950, y despuntando de nuevo en la década de 1990, haciendo hincapié en la responsabilidad que tiene el individuo para emplearse, definiendo una relación entre globalización, trabajo y aprendizaje o instrucción.

Como hemos señalado anteriormente, la mayoría de los autores coinciden en que es un término dinámico y cambiante puesto que depende no solo del individuo o de los sistemas educativos, sino de la regulación y legislación laboral, la oferta y demanda del mercado laboral, las estrategias laborales del empleador, reflejando todo ello una fuerte carga ideológica (Brown et al., 2003; De Cuyper et al., 2011). Por ello, este término ha evolucionado a lo largo de las últimas décadas de definiciones de corte más estadístico (tener empleo en un momento determinado), a otras como la propuesta por Dacre Pool y Sewell (2007) en donde se señala que la empleabilidad es estar en posesión de habilidades, capacidades y conocimientos que hagan que una persona sea más propensa a elegir y consolidarse en un empleo en donde encuentre satisfacción y éxito.

En este mismo sentido, el grueso de la literatura señala que la empleabilidad consta de tres elementos clave:

- La capacidad para obtener un empleo inicial.
- La capacidad para mantener el empleo y realizar cambios de roles y puestos de trabajo dentro de la misma organización.
- La capacidad para obtener un nuevo empleo en caso de ser necesario.

Además, en todo momento, es deseable que el empleo sea gratificante y apropiado a las capacidades y formación de la persona (Hillage y Pollard, 1998; Quenani, MacDougall y Sexton, 2014; Wickranasinghe y Perera, 2010).

Por último, es también interesante añadir un último concepto, relacionado con la empleabilidad, pero con ciertos matices diferentes: la eficacia en la búsqueda de empleo.

Respecto a este último punto, una persona puede contar con las condiciones requeridas por el mercado laboral en un momento temporal determinado, pero la obtención de un empleo vendrá también determinada por su estrategia de búsqueda (Hernández-Fernaud et al., 2011). En este sentido, cabe destacar el importante papel que pueden desempeñar las universidades a través de sus servicios de orientación (Hernández-Fernaud et al., 2011).

Como consecuencia de estos debates terminológicos, y como nos recuerda Suárez (2016), la empleabilidad es una responsabilidad compartida entre individuos, instituciones de educación superior y organizaciones. Es individual puesto que las personas deben ser responsables de su formación y de las consecuencias de esta formación. Es institucional puesto que son estas quienes han de proporcionar a la persona la formación necesaria en términos de conocimientos, capacidades, habilidades y competencias genéricas y transversales para favorecer que pueda ser empleable. Finalmente, las organizaciones, empresas y administraciones públicas, han de presentar las necesarias oportunidades laborales para que la persona empleable realmente pueda tener un empleo y, como ya hemos apuntado, que este sea en la medida de lo posible satisfactorio.

A pesar de ello, y como afirma, entre otros autores, O'Leary (2017), existen fundadas dudas de si en el análisis de la empleabilidad se tienen en cuenta factores como, por ejemplo, la reflexión sobre las expectativas de las empresas y sociedad, si se produce un adecuado análisis del efecto del género, discapacidad, clase social, o estatus socioeconómico en la empleabilidad, si se tienen en consideración las diferencias entre disciplinas educativas y formación a la hora de realizar el análisis, o si el hecho de que las universidades se hayan centrado en potenciar la visibilidad de la investigación ha restringido los trabajos más directamente relacionados con la faceta práctica de la titulación.

En relación con ellos, los estudios que se han realizado observan claras diferencias en la empleabilidad en función del país analizado (Azevedo et al., 2012), lugar de origen de las personas (Jackson, 2013, 2014), género (Jackson, 2014; Rothwell et al., 2008; Sin et al., 2016; Wickranasinghe y Perera, 2010), disponibilidad a la movilidad para optar a un empleo (Jackson, 2014; Wittekind et al., 2010), entre ramas de conocimiento (Park y Seol, 2016) y en base a factores socioeconómicos (Lindsay et al., 2003) o la edad (Ahmed et al., 2012; Rothwell et al., 2008).

En resumen, observamos que el concepto de empleabilidad ha de referirse no solo a lo que sabe –sabe hacer– y quiere hacer la persona que busca empleo (dimensión individual), sino que también es necesario considerar el marco empresarial, situación económica general y búsqueda de nuevas alternativas laborales por parte de los agentes económicos implicados.

También es importante resaltar que el reto de la formación y empleabilidad no solo es conseguir un empleo o trabajo, sino mantenerlo a lo largo de un período largo de tiempo, conseguir nuevos empleos si fuese necesario y poder desarrollar sus conocimientos, habilidades y competencias a lo largo de una trayectoria laboral larga en donde se aúnan las necesidades socioeconómicas con la satisfacción y el éxito personal. Por todo ello, abordaremos a continuación la relación entre la formación y posterior empleabilidad resaltando la importancia no solo de los contenidos teóricos aprendidos, sino de las competencias y habilidades que son necesarias para aumentar la posibilidad de ser empleable.

2.3 Competencias y habilidades en el marco de la empleabilidad

En la actualidad la mayor parte de las definiciones del término empleabilidad incluyen de forma clara el análisis de las competencias y su desarrollo. Así, por ejemplo, para Rodríguez Espinar, Prades, Bernáldez y Sánchez (2010) la empleabilidad se refiere tanto a las competencias necesarias para poder obtener un empleo, como a aquellas –pudiendo ser las mismas u otras diferentes– que son necesarias para mantener dicho empleo en un contexto laboral y profesional cambiante, o para poder mejorar la situación laboral de cada persona.

Yorke (2006, p. 21) afirma que la empleabilidad está constituida por “una serie de habilidades, conocimientos y atributos personales que hacen que sea más fácil para una persona acceder y tener éxito en la ocupación deseada con el fin de proporcionar un beneficio a sí mismo, al mercado laboral, a la comunidad y a la economía”. Es decir, la empleabilidad es un concepto que atañe no solo al tejido educativo o empresarial, sino a la sociedad en su conjunto. A la vista de estas y otras consideraciones, la Comisión Europea (2011) definió la empleabilidad como la combinación de factores individuales, sociales y contextuales que permite a una persona progresar hacia, u obtener un empleo, permanecer empleada, y progresar durante su carrera. Esta misma Comisión (2001, p. 37) señalaba que la empleabilidad no solo hacía referencia a la adecuación de los conocimientos y aptitudes del individuo, sino que debían valorarse los incentivos y oportunidades que se les ofrecía a las personas para que buscasen un empleo.

De esta manera, existen tres fases en la relación entre educación y empleabilidad:

- a) preparación para el empleo;
- b) transición de la educación hacia el empleo;
- c) permanencia en el empleo y mejora en la carrera.

Tanto la literatura como los distintos informes técnicos realizados coinciden en que los estudios superiores universitarios permiten alcanzar una mayor tasa de empleabilidad que si solo se han cursado estudios secundarios (entre otros, Enders, 2002; Garrouste, 2011; Fermosel, Mena y Paradinas, 2017). Como dato revelador, encontramos que, según Eurostat (2011), la media de empleabilidad en el año 2011 era del 77,2% (ISCED 3-6). Por tramos educativos los resultados del ISCED 3-4 (segundo ciclo de secundaria y estudios no terciarios) eran del 71,3%. En cuanto al ISCED 5-6 (educación terciaria de ciclo corto y grado, licenciatura o diplomatura) los datos arrojaban un valor del 82,7%. Es interesante recalcar que estos datos permanecen constantes a lo largo de los años y países aun controlando las características individuales y las condiciones del mercado laboral. Además, en ellos se atiende a la definición operativa más habitual de concepto de empleabilidad, definido como el porcentaje de jóvenes de entre 20 y 34 años de edad que se ha graduado de estudios secundarios o superiores no hace más de tres años, que se encuentran trabajando y no están en programas educativos o de formación (Garrouste, 2011).

Sin embargo, debemos hacer constar que el análisis de la empleabilidad no debería limitarse a un período corto de tiempo –3 años, por ejemplo– puesto que con ello se eliminaría la posibilidad de tener datos concretos de la tercera fase mencionada por la propia Comisión Europea dificultando, en cierta medida, el análisis de la relación entre empleabilidad y estudios universitarios. No obstante, como señalan Greene y Saridakis (2008), los beneficios de desarrollar habilidades relacionadas con la empleabilidad duran de media cuatro años desde la

graduación. A partir de este momento es el proceso de aprendizaje realizando la tarea y la formación a lo largo de la vida quien actualiza los saberes y competencias desarrolladas adaptándolas al cambiante contexto laboral.

De lo anterior deriva que sea tan importante el desarrollo y aprendizaje de competencias que puedan servir para aprender en el futuro –de forma continua y a largo plazo–, y no circunscribirse solo a lo que parece necesario en un período temporal más cercano.

En el análisis de la empleabilidad, la mayor parte de los autores e instituciones académicas y administrativas están de acuerdo en la necesidad de potenciar diferentes competencias y habilidades que ayuden al estudiante a posicionarse con efectividad en el mercado laboral y a fomentar el desarrollo social de la comunidad. A pesar de voces discordantes, existe una presión social que incide en que las universidades son las organizaciones que han de desarrollar las habilidades a lo largo del currículo formal con el fin de “generar” egresados que se encuentren preparados para comenzar a trabajar (Tymon, 2013). De hecho, son los propios graduados los que demandan un mayor apoyo a la cuestión de la empleabilidad a lo largo de los planes de estudios de las titulaciones (O’Leary, 2017).

Por todo ello, en los últimos años nos encontramos en un escenario en el que se parte de que uno de los objetivos principales de las universidades es la preparación a los estudiantes para mejorar su empleabilidad, a lo cual dedican amplios esfuerzos (Heyler y Lee, 2014; Park y Seol, 2016). Como apuntan Jameson et al. (2012), ello puede derivar en un conflicto entre dar una mayor importancia a los principios académicos, investigadores o a la empleabilidad (Jameson et al., 2012). En esta línea, algunos autores se cuestionan si realmente son las universidades las que han de desarrollar estas competencias, puesto que hay ciertas habilidades que únicamente se pueden desarrollar en el lugar de trabajo, y otras que pueden desarrollarse a lo largo de toda la educación de las personas (McCowan, 2015).

En todo caso, no es fácil desarrollar estas habilidades dentro del aula (Cranmer, 2006). Por ello, muchas de estas competencias deben fomentarse en un proceso colaborativo entre la empresa y la universidad en donde la empresa ha de ofrecer posibilidades de obtener experiencia laboral y prácticas que ayuden a desarrollar las competencias y conocimientos necesarios para las tareas dando a los futuros empleados una expectativa real de lo que será su futuro profesional; e, igualmente, dicha colaboración se puede traducir en una inclusión de los empleadores en la impartición de cursos universitarios (Cranmer, 2006; Hernández-Fernaud et al., 2011; Jameson et al., 2012). De hecho, en 1997 en el Reino Unido, el Informe Dearing identificó una serie de habilidades necesarias no solo para el empleo, sino de forma más genérica durante toda la vida. Estas habilidades eran las siguientes: habilidades comunicativas, habilidades numéricas, habilidades relacionadas con las tecnologías de la información, y la habilidad de aprender a aprender –la denominada quinta competencia–.

Además, un aspecto subyacente a dicha colaboración entre universidad y empleadores, es la necesidad en primer lugar de transparencia de las competencias que se desarrollan en las titulaciones, para que estén accesibles a los empleadores y así puedan conocer las habilidades que poseen sus potenciales empleados (Tholen, 2014). A ello hay que sumar la importancia de poner en valor y traducir a términos más operativos y concretos por parte de las instituciones formativas, las competencias que se están enseñando y desarrollando en las aulas. Existe una necesidad de explicar de manera más clara la utilidad no solo económica, sino social, de la formación tanto a corto como largo plazo.

Como puede verse en las Tablas 4 y 5, una comparación entre diferentes propuestas permite observar cómo hay cierto consenso en cuanto a las competencias seleccionadas. Pese a que los estudios escogidos no son comparables, debido a su diferente naturaleza, sí son útiles para mostrar la variedad de competencias que cada estudio toma en consideración. En este caso, los estudios considerados han sido los siguientes: Confederación Española de Organizaciones Empresariales, *Libro blanco de los empresarios españoles* (2017); Universities UK, *Higher Education in England: Provision, Skills And Graduates* (2016); Confederación de la Industria Británica / Pearson, *The Right Combination. Education And Skills Survey* (2016); Hart Research Associates, *Falling Short? College Learning and Career Success* (2015); Hart Research Associates, *It Takes More Than a Major: Employer Priorities for College Learning and Student Success* (2013); Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, *Empleabilidad y competencias de los recién graduados: la opinión de empresas e instituciones* (2014); Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva, *Libro Verde de la Empleabilidad de los titulados universitarios en la Comunitat Valenciana* (2013); Parmjit Singh, Roslind Xaviour Thambusamy y Mohd Adlan Ramly, "Fit or Unfit? Perspectives of Employers and University Instructors of Graduates' Generic Skills" [ámbito de Malasia] (2014); Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, *Proyecto REFLEX, Informe graduados. Titulados universitarios y mercado laboral* (2008); Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, *Proyecto REFLEX. El profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento* (2007); Proyecto Tuning, *Afinar las estructuras educativas en Europa* (2006); National Centre for Vocational Education Research [Australia], *Defining Generic Skills. At a Glance* (2003); The Conference Board of Canada, *Employability Skills 2000+* (2000).

Tabla 4. Competencias transversales más citadas.

	CEOE 2017	UKK 2016	CBI 2016	Hart 2015	AQU 2014	Malasia 2014	Hart 2013	AVAP 2013	ANECA 2008*	ANECA 2007*	Tuning 2006	NCVER Australi a 2003	Canadá 2000
Trabajo en equipo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comunicación oral y escrita	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Aprender a aprender	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Resolución de problemas complejos	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓
Innovación y creatividad	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Pensamiento crítico y razonamiento analítico	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Manejo de la información	✓	✓	✓	✓		✓	✓				✓	✓	✓
Habilidades tecnológicas e informáticas	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	
Manejo de diferentes idiomas	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓		
Habilidades numéricas, razonamiento cuantitativo		✓	✓	✓	✓		✓					✓	✓
Flexibilidad, resolución de problemas en diversas situaciones, adaptación al cambio				✓	✓			✓			✓	✓	✓
Ética e integridad				✓	✓	✓	✓						✓
Habilidad de negociación		✓			✓			✓	✓	✓			
Habilidades interculturales		✓	✓	✓			✓						
Capacidad para tomar decisiones	✓	✓		✓	✓						✓		
Capacidad de liderazgo	✓	✓			✓	✓					✓		
Usar tiempo de manera								✓	✓	✓	✓	✓	

	CEOE 2017	UKK 2016	CBI 2016	Hart 2015	AQU 2014	Malasia 2014	Hart 2013	AVAP 2013	ANECA 2008*	ANECA 2007*	Tuning 2006	NCVER Australi a 2003	Canadá 2000
<i>efectiva</i>													
<i>Aplicar conocimientos y habilidades al mundo real</i>				✓			✓				✓		
<i>Cuestionar ideas propias y ajenas</i>								✓	✓	✓	✓		

* Forman parte del proyecto de investigación REFLEX, "El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento: Nuevas Exigencias en la Educación Superior en Europa".

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. Otras competencias transversales menos citadas.

	CEOE 2017	UKK 2016	CBI 2016	Hart 2015	AQU 2014	Hart 2013	AVAP 2013	ANECA 2008	ANECA 2007	Malasia 2007	Tuning 2006	NCVER 2003	Canada 2000
<i>Escucha activa</i>		✓											
<i>Trabajo autónomo</i>						✓			✓		✓		
<i>Autoestima</i>	✓											✓	
<i>Conocimientos generales</i>				✓			✓	✓					
<i>Actitudes positivas</i>		✓		✓									✓
<i>Conocimiento y comprensión de instituciones y valores democráticos</i>				✓		✓							
<i>Resolución de conflictos</i>													
<i>Trabajar de forma segura</i>													✓
<i>Responsabilidad</i>					✓							✓	✓
<i>Planificación y organización</i>	✓	✓										✓	

	CEOE 2017	UKK 2016	CBI 2016	Hart 2015	AQU 2014	Hart 2013	AVAP 2013	ANECA 2008	ANECA 2007	Malasia 2007	Tuning 2006	NCVER 2003	Canada 2000
<i>Emprendimiento, habilidades empresariales</i>	✓	✓								✓		✓	
<i>Capacidades relacionadas con la ciudadanía</i>				✓		✓						✓	
<i>Conocimientos sobre problemas globales</i>				✓		✓							
<i>Asertividad, hacer valer autoridad</i>							✓	✓	✓				
<i>Habilidades atención al cliente</i>		✓	✓									✓	
<i>Cuestionar ideas propias y ajenas</i>							✓	✓	✓		✓		
<i>Detectar nuevas oportunidades</i>							✓	✓	✓				
<i>Trabajo bajo presión</i>							✓	✓	✓				
<i>Pasión, motivación</i>		✓									✓		
<i>Iniciativa</i>		✓									✓		
<i>Capacidad de seguir instrucciones</i>		✓											
<i>Movilizar las capacidades de otros</i>							✓	✓	✓				
<i>Ser capaz de hacerse entender con claridad</i>							✓	✓	✓				
<i>Capacidad de coordinar actividades</i>							✓	✓	✓				
<i>Capacidad para presentar en público</i>								✓					
<i>Sentido común</i>		✓											
<i>Confianza en uno</i>		✓											

	CEOE 2017	UKK 2016	CBI 2016	Hart 2015	AQU 2014	Hart 2013	AVAP 2013	ANECA 2008	ANECA 2007	Malasia 2007	Tuning 2006	NCVER 2003	Canada 2000
<i>mismo</i>													
<i>Inteligencia emocional</i>		✓											
<i>Compromiso, tenacidad, perseverancia</i>	✓	✓											
<i>Capacidad para persuadir e influir</i>		✓											
<i>Autocontrol</i>	✓												
<i>Resiliencia</i>	✓	✓	✓										
<i>Habilidades interpersonales</i>	✓										✓		
<i>Preocupación por la calidad</i>											✓		
<i>Diseño y gestión de proyectos</i>											✓		
<i>Habilidades de investigación</i>											✓		
<i>Habilidades para trabajar en contexto internacional</i>	✓										✓		

Fuente:

Elaboración

propia.

El **trabajo en equipo** es la competencia que aparece ineludiblemente en todas las fuentes consultadas, hay un consenso total en la importancia de esta competencia tanto desde el punto de vista de la formación de los graduados como de la empleabilidad del titulado. De las demás, las más citadas son la **comunicación oral y escrita**, **aprender a aprender**, la **capacidad de resolver problemas complejos**, la **innovación y creatividad**, el **pensamiento crítico y razonamiento analítico**, la capacidad de **manejar información** y las **habilidades tecnológicas e informáticas**.

Respecto a las competencias que menos se incluyen en los estudios, tienden a corresponderse con rasgos de carácter (sentido común, iniciativa, confianza en uno mismo, motivación), aspecto que algunas investigaciones no tienen en cuenta en sus propuestas. En otros casos, se corresponden con competencias de un carácter menos transversal (capacidad para seguir instrucciones, trabajar de forma segura) o excesivamente concretas (capacidad para hacer presentaciones en público, preocupación por la calidad, escucha activa). Algunas competencias son fuertemente dependientes del lugar, como es el caso de las relacionadas con el conocimiento de las instituciones y valores democráticos, que solo aparecen citadas en documentos de Estados Unidos.

En definitiva, todas estas competencias de carácter transversal deben ayudar a la búsqueda de empleo, pero, sobre todo, a su mantenimiento, mejora y a la posibilidad de creación de nuevas oportunidades económicas y de desarrollo social en el futuro.

2.4 Competencias y empleabilidad: la visión de los empleadores

Una vez analizados los conceptos de competencias, empleabilidad, y la relación entre ambos, en este epígrafe nos centramos en analizar las competencias a las que los empleadores han otorgado una mayor importancia a la hora de seleccionar a sus empleados.

Mason, Williams y Cranmer (2009) señalan que desde la perspectiva del empleador el concepto de empleabilidad se refiere normalmente a estar preparado para el trabajo. Es decir, la posesión de habilidades, conocimientos, actitudes y comprensión comercial que permita a los egresados realizar contribuciones productivas a la organización al poco tiempo de comenzar a trabajar. Es por ello que a menudo surgen discrepancias entre las expectativas que tienen los empleadores, las expectativas que tienen los egresados y los conocimientos y competencias que pueden estar ofertando las instituciones de educación superior. Estos autores sugieren que la experiencia laboral y la implicación de los empleadores tienen un efecto positivo en la futura empleabilidad de los egresados. Para Creasey (2013), los empleadores necesitan egresados que tengan una buena educación (conocimientos), habilidades demostrables (capacidades) y atributos personales (carácter). Por ello, y a pesar de que, como señalan Hillage y Pollard (1998), es preciso recalcar la capacidad de la persona para moverse de forma autosuficiente dentro del mercado laboral con el fin de desarrollar su potencial por medio del empleo sostenible, puede ocurrir que el punto teórico de partida no sea el mismo en empleadores, egresados e instituciones académicas (Azevedo, Apfelthaler y Hurst, 2012; Jackson, 2014; Matsouka y Mihail, 2016; Tymon, 2013; Wickramasinghe y Perera, 2010; Wye y Lim, 2009).

En este sentido, a menudo el nivel de los egresados a la hora de afrontar su primer empleo una vez graduados no cumple con las expectativas de la industria (Jackson, 2014). Así, los egresados tienden a sobrevalorar sus habilidades, mientras los empleadores observan una

falta de ellas (Matsouka y Mihail, 2016). De esta manera, aquellos graduados que han desarrollado más las competencias demandadas por las empresas tienen una mayor probabilidad de obtener un empleo (Teijeiro et al., 2013).

Respecto a las habilidades “duras” o específicas, la literatura señala cómo la posesión de un título universitario no es condición suficiente para acceder con garantías al mercado de trabajo. Sin embargo, sigue siendo un factor necesario, constituyéndose como un prerrequisito para optar al empleo, si bien cada vez con un menor valor (Tomlinson, 2008; Van de Heijde y Van de Heijden, 2006; Zorika et al., 2016). Desde este punto de vista, con la implantación de los nuevos títulos adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior (Plan Bolonia), los egresados perciben como insuficiente el título de grado, convirtiéndose en altamente recomendable la realización de programas de máster (Sin et al., 2016) Frente a ello, se ha incrementado la importancia relativa de otras habilidades “duras”, como son la experiencia profesional y la realización de prácticas (Finch et al., 2013; Helyer y Lee, 2014; Hodges y Burchell, 2003; Jackson, 2014; Mason et al., 2009; Park, 2015; Quenani et al., 2014). Con la posesión de las habilidades citadas, los empleadores consideran que los graduados se encuentran mejor preparados para afrontar un empleo (Hodges y Burchell, 2003).

Igualmente, en los últimos años han cobrado una mayor importancia las denominadas habilidades “blandas” o transversales (Finch et al., 2013; Hodges y Burchell, 2003; Matsouka y Mihail, 2016). Sin embargo, entre las muchas que han sido analizadas en estudios críticos, únicamente existe consenso sobre la gran importancia de dos de ellas: el trabajo en equipo y la comunicación (Jackson, 2013; Tymon, 2013), puesto que son consideradas como necesarias e imprescindibles en la mayoría de los puestos de trabajo para desarrollar su labor. No obstante, un importante hándicap a la hora de analizar esta cuestión es el hecho de que cada estudio realizado puede considerar una clasificación y un número de competencias distintos, con lo que las comparaciones se vuelven menos inmediatas.

A la vista de todo lo expuesto, se considera imprescindible, tal y como se hará más adelante, analizar las competencias que se consideran necesarias en el mercado laboral en la actualidad, el grado de acuerdo entre empleadores, empleados y entidades formativas acerca tanto de su importancia como del nivel en el que se han alcanzado, y su posible relación con la decisión de contratar o no a una persona recién egresada de estudios de las ramas de Arte, Humanidades y Ciencias Sociales.

En el epígrafe anterior hemos indicado las competencias que más han tomado en consideración los diversos estudios, ya sea para incluirlas en encuestas o para reflexionar cualitativamente sobre la formación y el empleo de los titulados. La Tabla 4 mostraba la variedad de competencias seleccionadas, así como aquellas que aparecen con mayor frecuencia. Sin embargo, dicha Tabla no establece una jerarquía entre ellas más allá de su reiteración, lo que no proporciona información acerca de cuál de ellas puede ser más o menos relevante.

Para valorar las competencias hemos acudido a fuentes tanto nacionales como internacionales que recogen la postura de los empleadores respecto de ellas.

De acuerdo con Salas Velasco (2014), las competencias más demandas por los puestos de trabajo, a nivel europeo, se podrían clasificar en tres grandes grupos:

- Tener un buen conocimiento especializado (dominar el campo de estudio, adquirir nuevos conocimientos con rapidez y poseer habilidades informáticas),

- Movilizar las capacidades de otros (trabajar en equipo y hacerse entender),
- Movilizar las propias capacidades (emplear el tiempo de una manera eficiente y rendir bajo un escenario de presión).

Los datos de este estudio revelan que los empleadores europeos consideraban como las habilidades más importantes las relativas al trabajo en equipo, las específicas del sector y las de comunicación.

El informe Kaplan 2014, *Graduate Recruitment Report: Employer Perspectives*, restringido a Reino Unido, señala como las competencias más valoradas por los empleadores las **habilidades comunicativas**, las **habilidades numéricas**² y el **trabajo en equipo**. Las menos valoradas fueron el carácter decidido, el liderazgo, la asertividad, el pensamiento crítico y los conocimientos técnicos. El propio informe indica que existe consenso general entre los empleadores sobre que los titulados pueden adquirir las competencias técnicas y las relacionadas con el liderazgo en el propio lugar de trabajo o a través de aprendizajes posteriores, lo que limita en cierto modo condiciona la interpretación de esta jerarquía (Kaplan, 2014, p. 9).

Después de dos años en el lugar de trabajo, el Informe Kaplan señala las competencias que los empresarios más valoran y, por tanto, más deben haber reforzado los empleados. En primer lugar, el conocimiento técnico, que era una de las competencias menos valoradas a la hora de reclutar trabajadores, seguido de las habilidades comunicativas y las habilidades comerciales. Esto pone en evidencia lo que ya se ha adelantado: los empleadores inciden en las competencias más que en los conocimientos técnicos del titulado a la hora de seleccionar a sus empleados.

La encuesta de CBI/Pearson (2016), también en el ámbito de Reino Unido, proporciona información sobre el grado de satisfacción de los empleadores respecto de las competencias de los recién titulados. El 97% de ellos está muy o bastante satisfecho con las competencias TIC, el 91% con las habilidades numéricas y el 88% con las habilidades técnicas. Sin embargo, las competencias en las que debería incidirse son el manejo de idiomas extranjeros (48% no satisfecho), las habilidades empresariales y la orientación al cliente (41%), la experiencia previa (34%), la autogestión y resiliencia (30%) y la conciencia intercultural (29%) (CBI/Pearson, 2016, p. 50).

El informe *It Takes More Than a Major: Employer Priorities for College Learning and Student Success*, de Hart Research Associates (2013), ofrece los resultados de una encuesta realizada en nombre de la Association of American Colleges and Universities (AACU) sobre las prioridades de los empleadores en la economía actual en Estados Unidos. Cerca del 93% de los encuestados afirman que la capacidad de **pensamiento crítico**, **habilidades comunicativas** y **resolución de problemas complejos** es más importante para ellos que la titulación del egresado. Otras de las competencias más destacadas para los recién titulados son las que contribuyen a la **innovación**, **integridad y ética profesional**, **habilidades interculturales** y la capacidad de **continuar aprendiendo**.

² Siendo las habilidades numéricas una competencia resaltada por los empresarios con poca frecuencia, el propio informe advierte de que las encuestas de las que se extrajeron los datos se hicieron sobre todo en el ámbito de las finanzas, por lo que esta competencia está probablemente sobrerrepresentada.

Respecto a las competencias que los empleadores afirman que debería potenciarse, el pensamiento crítico y el razonamiento analítico (82%), la capacidad de analizar y resolver problemas complejos (81%) y la capacidad de comunicarse de manera efectiva tanto de forma escrita como oral (ambas 80%) son las más citadas, exactamente las mismas que las competencias más valoradas.

Entrando ya al caso particular de España, de acuerdo al reciente Ranking Universidad-Empresa de la Fundación Everis (2017), de entre las ocho competencias consideradas (análisis y resolución de competencias, habilidades interpersonales y comunicación, trabajo en equipo, habilidad para trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares, capacidad para aprender y adaptación al cambio, orientación a resultados, honestidad y compromiso ético, conocimientos técnicos de la profesión), las dos más valoradas son honestidad y compromiso ético y capacidad para aprender y adaptación al cambio (8,97 y 8,75, respectivamente), mientras que las dos con una puntuación inferior son habilidad para trabajar en entornos multiculturales y multidisciplinares y conocimientos técnicos de la profesión (7,93 y 7,99 respectivamente).

La reciente publicación por la CEOE del *Libro blanco de los empresarios españoles. La educación importa* (2017) llama la atención sobre la necesidad de ajustar la oferta de cualificaciones y competencias a la demanda laboral. Incide en el paradójico desajuste entre el número de egresados desempleados y la escasez de formación en las competencias requeridas por el mercado de trabajo, recogiendo las propuestas del BIAC sobre la necesidad de enriquecer el currículo.

Las competencias que se resaltan, en consecuencia, desde el punto de vista de los empresarios son acordes con las propuestas por el BIAC: **creatividad, pensamiento crítico, habilidades comunicativas, trabajo en equipo, idiomas, aprender a aprender, habilidades relacionadas con las tecnologías digitales, actitud emprendedora y capacidad de innovación**. Destaca también las habilidades no cognitivas relacionadas con el carácter: perseverancia, autocontrol, confianza, paciencia, autoestima, autoeficacia, resiliencia y empatía (CEOE, 2017, p. 97).

En el *Informe 03/2015. Competencias profesionales y empleabilidad*, el Consejo Económico y Social advierte de que todavía las competencias transversales no están muy formalizadas en las ofertas de empleo, siendo las que con mayor frecuencia aparecen la **capacidad comercial** y el **trabajo en equipo**, valoradas por encima de las competencias técnicas asociadas al puesto de trabajo. Otras de las competencias más recurrentes son las **competencias TIC**, las **competencias administrativas**, la **resolución de problemas y conflictos**, las competencias generales en **cálculo** y **comunicación** y los **idiomas**. Debe tenerse en cuenta para su comparación que los datos del Informe 03/2015 proceden en buena parte de las ofertas de trabajo revisadas, por lo que la lista de competencias indicadas difiere en algunos aspectos de las competencias usualmente reseñadas.

En cuanto a las competencias que deberían reforzarse, el CES sugiere la capacidad de pensamiento y razonamiento tanto abstracto como aplicado, la curiosidad intelectual, la mentalidad abierta al cambio y a la complejidad (CES, 2015, p. 15).

Por su parte, el trabajo de Salas Velasco (2014) apunta que, en el caso español, las competencias consideradas como más importantes por los empleadores son las relativas al trabajo en equipo, las específicas del sector, la capacidad analítica y de resolución de problemas, la capacidad de adaptación a nuevas situaciones y las habilidades de comunicación.

Por último, el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE consigna en su informe *Los perfiles de la oferta de empleo 2016* la **versatilidad** y polivalencia, así como el dominio de las **nuevas tecnologías** de la comunicación e información como las competencias más valoradas, destacando las actitudes de **responsabilidad** y **compromiso** con los objetivos de la empresa, **proactividad**, **trabajo en equipo**, **habilidades comunicativas** y comerciales, **actitud creativa y negociadora**, **aprendizaje continuo** y capacidad de **innovación** como las de mayor presencia en las ofertas de empleo analizadas (SEPE, 2016).

Ya restringiendo el campo de análisis, puede reseñarse el estudio de la Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU), *Empleabilidad y competencias de los recién graduados. La opinión de empresas e instituciones*. En él las competencias que los empleadores valoran en mayor grado son la responsabilidad en el trabajo, la capacidad de aprender y el trabajo en equipo, siendo las menos valoradas la capacidad de negociación y el liderazgo (AQU, 2014, p. 49).

Recordemos, en cualquier caso, la advertencia hecha por el informe Kaplan: algunas competencias de los egresados no son muy valoradas por los empleadores en la creencia de que podrán aprenderse luego en el trabajo. Otras se requieren desde el primer momento, y quizá son por ello las que más han seleccionado en sus respuestas.

El informe *It takes more than a major* (Hart, 2013) indica que los empleadores no están satisfechos del todo con el nivel de los titulados en las competencias clave, incluyendo pensamiento crítico, resolución de problemas complejos, comunicación oral y escrita y la aplicación del conocimiento al mundo real. Tres cuartas partes de los encuestados desearían que la universidad hiciera más énfasis en ellas, aunque el 56% expresa satisfacción con el trabajo que están haciendo los formadores.

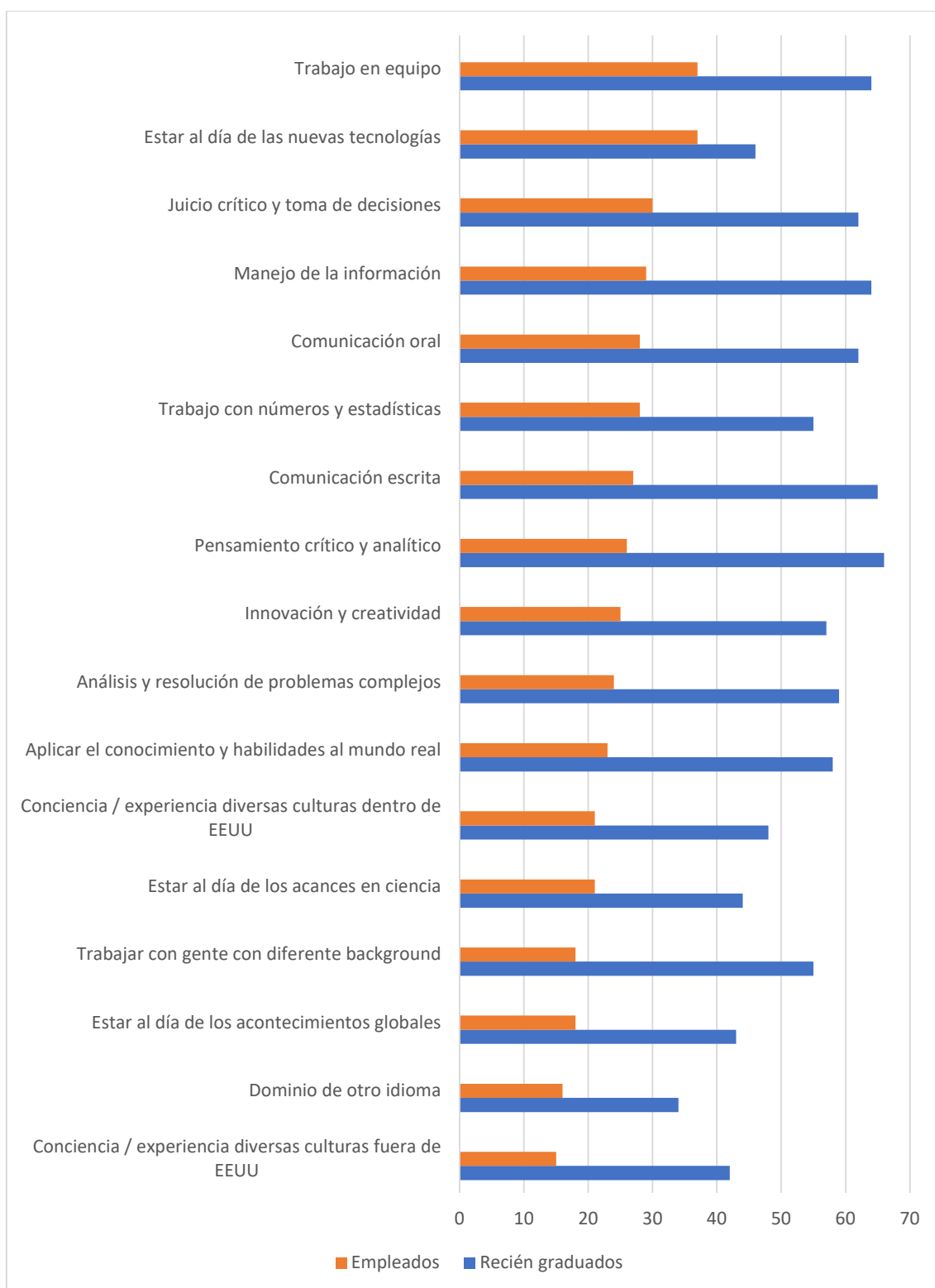
Una vez analizadas las competencias demandadas por parte de los empleadores, es necesario comparar tales demandas con la situación percibida por los egresados, procediendo a valorar si existe, o no, una coincidencia en la percepción de cada una de las partes sobre la importancia de dichas competencias. No obstante, es necesario tomar con cierta cautela los resultados de dichos estudios, pues, muy frecuentemente, omiten información relacionada con la significación estadística de las diferencias descriptivas mostradas. A ello se suma el hecho, como ya comentamos anteriormente, de que el elenco de competencias considerado por cada trabajo o informe varía notablemente, tanto en número como en clasificación de competencias, con lo que las comparaciones se tornan más complejas.

Respecto a la conciencia de los estudiantes sobre la importancia de las competencias, Hart Research Associates, en su informe *Fal Falling Short? College Learning and Career Success* (2015), proporciona evidencia de cierta coincidencia general en la importancia otorgada para cada competencia tanto por parte de los estudiantes como por parte de los empleadores. En ambos casos, las seis competencias más valoradas coinciden, si bien no lo hacen las dos seleccionadas en primer lugar. Las tres competencias más relevantes para el empleador son la capacidad de **comunicarse oralmente** de manera efectiva (85%), el **trabajo en equipo** (83%) y la **comunicación escrita** (82%), mientras que los estudiantes universitarios señalan el pensamiento crítico y razonamiento analítico (79%), la habilidad de aplicar los conocimientos al mundo real (79%) y la capacidad de comunicarse oralmente de manera efectiva (78%) –la distancia no es muy grande, pero es interesante considerarla–.

Es importante destacar que el mismo informe apunta a que los empleadores son mucho más proclives a considerar que los estudiantes necesitan mejorar sus competencias que los propios

estudiantes, tal y como ya hemos señalado que se recoge en la literatura académica (Matsouka y Mihail, 2016). En nivel inicial de empleo, el 42% de los empleadores está satisfecho con las capacidades de los graduados mientras que el 58% cree que se necesita una mejora; por el contrario, el 74% de los estudiantes está satisfecho con su nivel de competencias y solo el 26% piensa que necesita potenciarlas (Hart, 2015, p. 10). Analizando competencia por competencia, se percibe la gran distancia que existe entre la percepción que tienen de sí mismos los egresados en cuanto a su nivel de competencias y el nivel valorado por los empleadores:

Gráfico 1. Proporción de egresados y empleadores satisfechos con las competencias de los primeros.



Fuente: Hart Research Associates (2015, p. 12).

El Informe de Everis (2017) también refleja el mismo resultado, pues, en todas las competencias consideradas, los empleadores dan una mayor puntuación a la importancia que otorgan a tales competencias que a la valoración del desempeño de las mismas por parte de

los recién titulados contratados. Es decir, como hemos señalado anteriormente, los egresados no llegan a cumplir las expectativas de los empleadores (Jackson, 2014).

En relación con la percepción de los formadores, Singh *et al.* perciben en su estudio – restringido al ámbito de Malasia– una consonancia considerable entre la percepción por parte de empleadores y formadores de las competencias generales que los recién graduados deben tener, siendo en ambos casos las habilidades comunicativas la competencia más valorada y la integridad y ética profesional la segunda en ambos casos (Singh *et al.* 2014, p. 320). Sin embargo, llama la atención que si lo que se tiene en cuenta es la opinión de los formadores no sobre las competencias más relevantes sino sobre las que se enseñan en la Universidad, surge un desajuste. Las habilidades comunicativas se mantienen en primera posición (comunicación oral y comunicación escrita), pero la ética profesional y la integridad personal caen al décimo y undécimo lugar respectivamente (Singh *et al.*, 2014, p. 321).

En el ámbito español los resultados son similares. El estudio de Freire, Teijeiro y Pais (2013) sobre la concordancia entre las competencias de los egresados en la Universidad de A Coruña y las competencias requeridas por los empresarios muestra una desviación que va a ser la norma en los estudios analizados, tal y como refleja la Tabla 6: los empresarios detectan una carencia en el nivel de competencias que los graduados aplican en las empresas, calculando los autores en un 21% el margen de mejora necesario. Asimismo, la disparidad entre la importancia otorgada a cada competencia por estudiantes y empleadores es significativa. Si bien las dos competencias que unos y otros sitúan como las más relevantes son la responsabilidad en el trabajo y la capacidad de continuar aprendiendo, se detecta una discordancia en la apreciación de la motivación por el trabajo, la resolución de problemas, la capacidad de trabajo en equipo y los conocimientos básicos de la profesión, atendiendo a las competencias más valoradas por los empleadores, y en la motivación por alcanzar metas, la capacidad de adaptación a nuevas situaciones, habilidades interpersonales, toma de decisiones, y habilidad para trabajar de forma independiente, considerando las competencias más valoradas por los egresados.

Tabla 5. Valoración de la importancia de competencias por parte de empleadores y egresados.

	Competencias empleadores	Competencias egresados
<i>Responsabilidad en el trabajo</i>	1	1
<i>Capacidad de aprender</i>	2	2
<i>Motivación por el trabajo</i>	3	8
<i>Resolución de problemas</i>	4	13
<i>Capacidad de trabajar en equipo</i>	5	11
<i>Preocupación por la calidad y la mejora</i>	6	6
<i>Conocimientos básicos de la profesión</i>	7	19
<i>Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica</i>	8	9
<i>Capacidad de organizar y planificar</i>	9	12
<i>Motivación por alcanzar metas</i>	10	4

	Competencias empleadores	Competencias egresados
<i>Capacidad de adaptación a nuevas situaciones</i>	11	5
<i>Capacidad de comunicación</i>	12	14
<i>Compromiso ético</i>	13	15
<i>Habilidades interpersonales</i>	14	3
<i>Toma de decisiones</i>	15	7
<i>Capacidad para generar nuevas ideas</i>	16	18
<i>Habilidad de gestión de la información</i>	17	16
<i>Capacidad de análisis y de síntesis</i>	18	17
<i>Habilidad para trabajar de forma independiente</i>	19	10

**La puntuación de cada competencia refleja la valoración de las mismas que los egresados declaran aplicar en las empresas (ordenadas según el resultado de otorgar un número entre 1 y 7 donde 1 es nada y 7 sobradamente), y otra donde los empresarios puntúan de igual modo las competencias de sus trabajadores universitarios.*

Fuente: Freire, Teijeiro y Pais (2013)

Los resultados de Freire, Teijeiro y Pais son similares a los que Palmer, Montañó y Palou obtuvieron en el ámbito de las Islas Baleares contrastando la opinión de empleadores y formadores del ámbito de la educación superior (2009), en el cual se percibe una mayor satisfacción por parte de los formadores con las competencias de los egresados, mientras que los empleadores detectan una carencia en la formación en competencias.

Tabla 6. Importancia de competencias para académicos y empleadores.

	Académicos	Empleadores
1	Dominio de su área o disciplina académica	Dominio de su área o disciplina académica
2	Pensamiento analítico	Capacidad para adquirir rápidamente nuevos conocimientos
3	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica	Capacidad para trabajar en equipo
4	Capacidad para trabajar en equipo	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
5	Capacidad para adquirir rápidamente nuevos conocimientos	Capacidad para hacerse entender
6	Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	Capacidad para utilizar herramientas informáticas
7	Capacidad para hacerse entender	Capacidad para utilizar el tiempo de forma efectiva
8	Habilidades de investigación	Conocimientos básicos de la profesión
9	Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	Capacidad para redactar informes o documentos
10	Conocimientos básicos de la profesión	Habilidad para integrarse en la empresa

Fuente: Palmer, Montañó y Palou (2009, p. 437)

Tal como se observa en la Tabla 7, las correspondencias y discordancias entre la valoración de las distintas capacidades se mantienen, lo que debe mover a la reflexión en los dos sentidos: los empleadores deben incidir en valorar las competencias necesarias en la actualidad que los académicos pueden estar ya detectando –que pudieran ser no relevantes para el empleo actual, pero sí para los futuros–, y los formadores pueden reforzar aquellas competencias que los empleadores perciben como relevantes.

2.5 Competencias y empleabilidad en Artes, Humanidades y Ciencias Sociales

2.5.1 Situación en España en un marco internacional

El impacto de las Artes, Humanidades y Ciencias Sociales en las economías de las sociedades occidentales sigue siendo, a día de hoy, relevante. Crossick y Kaszynska calculan el impacto económico del sector cultural en Reino Unido, excluyendo la industria creativa, museos y librerías, en 259.000 trabajos (2016, p. 86):

“When the consequential effects of that expenditure for the rest of the economy are taken into account, the arts and culture industry was responsible for an aggregate GVA impact of £15.8 billion and supported a total of 259,000 jobs (Cebr, 2015).”, (Crossick, G, y P. Kaszynska 2016, p. 86),

La American Academy of Arts and Sciences en su estudio *The Employment Status of Humanities Majors* calcula que en 2013 solo el 5,4 % de los graduados en Humanidades estaba en situación de desempleo, una cifra solo ligeramente superior a la media del 4,6% para los graduados de todas las áreas, en comparación con la media nacional del 7% incluyendo aquellos con edades comprendidas entre 25 y 65 años con o sin título universitario (American Academy of Arts and Sciences, 2014).

Estos datos contrastan de manera radical con la pesimista profecía sobre la desaparición de las humanidades debido a su inutilidad, que se desprende de una parte de los intelectuales contemporáneos³. Jay y Graff recuerdan que, pese a la tradicional visión que llevó al industrial Andrew Carnegie a afirmar que las Humanidades eran *“literally, worthless”*, y que continúa en una serie de manifestaciones actuales, los empleadores sí se están dando cuenta del valor de

³ Véase por ejemplo el significativo título del libro de la filósofa Martha Nussbaum en su defensa de las Humanidades, *Sin fines de lucro. Por qué la democracia necesita de las humanidades* (2010). Las capacidades destacadas por Nussbaum se orientan bajo este postulado de la no necesidad de beneficio económico para legitimar las Humanidades. Son las siguientes: “la capacidad de desarrollar un pensamiento crítico; la capacidad de trascender las lealtades nacionales y de afrontar los problemas internacionales como ‘ciudadanos del mundo’; y por último, la capacidad de imaginar con compasión las dificultades del prójimo” (2010, p. 26).

las disciplinas humanísticas para la economía actual⁴, pese a lo cual debe continuar el esfuerzo por valorar cómo deben acomodarse estas disciplinas en el modelo económico emergente (Bullen et al., 2004, s.p.).

La percepción de que en España hay un exceso de estudiantes de Humanidades y Ciencias Sociales en comparación con otros países europeos ha sido desmontada por la OCDE. La distribución de matriculados en estudios universitarios en las diferentes áreas es similar a la de otros países de la OCDE. Aproximadamente la mitad de los estudiantes eligen titulaciones de dichas áreas. El número de estudiantes de Humanidades, Artes y Educación en España está ligeramente por encima de la media, pero por debajo de países como Reino Unido y Alemania, mientras que los estudiantes de los ámbitos de Ciencias Sociales, Empresariales y Derecho están por debajo de la media de la OCDE y superados significativamente por los estudiantes franceses, por ejemplo (OCDE, 2015b, p. 72-73).

Sin embargo, la realidad es que la tasa de paro entre los titulados en Humanidades y Ciencias Sociales en España sí es más elevada, como se desprende de la relación de titulaciones con mayor y menor tasa de empleo recogidas en la *Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios 2014* del INE. No obstante, a nivel internacional nos encontramos una problemática similar. Con respecto a la tipología de carreras y posibilidades de empleo, en el caso español se observa que en el período analizado existe una sobre-representación de graduados con respecto a las posibilidades de tener empleo en las ramas de Arte, Lengua y Humanidades. Sin embargo, es importante recordar que este resultado es exactamente igual al que se produce en otros países como Austria, Bélgica, Chipre, Dinamarca, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Italia (Garrouste y Rodrigues, 2014) o Canadá (Allen, 1998). En este sentido, Salas Velasco (2014) muestra cómo el tiempo necesario para encontrar el primer empleo después de concluir los estudios universitarios se encuentra condicionado por la rama de conocimiento, siendo los titulados en Ciencias Sociales y Jurídicas los que más tiempo necesitan para encontrar este primer empleo.

Tabla 7. Titulaciones con mayores tasas de empleo. Año 2014 (Titulados en el curso 2009-2010).

<i>Titulación</i>	Total titulados	Tasa de actividad (%)	Tasa de empleo (%)	Tasa de paro (%)
<i>Ing. Electrónica</i>	143	99,4	98,0	1,4
<i>Lic. Medicina</i>	4.107	98,3	97,7	0,6
<i>Ing. en Automática y Electrónica Industrial</i>	270	96,2	96,2	0,0
<i>Ing. Aeronáutico</i>	368	98,8	96,0	2,8
<i>Ing. Naval y Oceánico</i>	86	100,0	94,6	5,4
<i>Ing. en Informática</i>	2.989	97,0	93,4	3,8
<i>Lic. en Investig. y Técnicas de Mercado</i>	696	96,5	92,3	4,4
<i>Ing. de Telecomunicación</i>	1.984	96,5	91,7	5,0
<i>Ing. Industrial</i>	3.542	98,6	91,7	7,0
<i>Lic. en Máquinas Navales</i>	58	96,8	91,3	5,7
<i>Lic. en Historia y Ciencias de la Música</i>	266	98,4	90,7	7,8
<i>Grad. en Fisioterapia</i>	243	95,0	90,1	5,2
<i>Lic. en Ciencias y Técnicas Estadísticas</i>	96	98,0	89,1	9,2
<i>Ing. Téc. en Informática</i>	1.150	97,7	89,0	8,9
<i>Ing. de Organización Industrial</i>	848	99,3	88,8	10,6

⁴ “Ironically, these pessimistic assessments are appearing at the very moment when many employers outside academe are recognizing the practical value of humanities training” (Jay y Graff, 2012, s.p.).

<i>Titulación</i>	Total titulados	Tasa de actividad (%)	Tasa de empleo (%)	Tasa de paro (%)
<i>Lic. en Farmacia</i>	2204	94,2	88,2	6,3
<i>Dip. en Óptica y Optometría</i>	808	94,7	88,1	6,9
<i>Dip. en Podología</i>	425	98,5	87,9	10,8
<i>Lic. en Ciencias Actuariales y Financieras</i>	225	97,6	87,3	10,5
<i>Grad. en Enfermería2</i>	381	94,3	86,6	8,1

Fuente: INE (2015)

Tabla 8. Titulaciones con menores tasas de empleo. Año 2014 (Titulados en el curso 2009-2010).

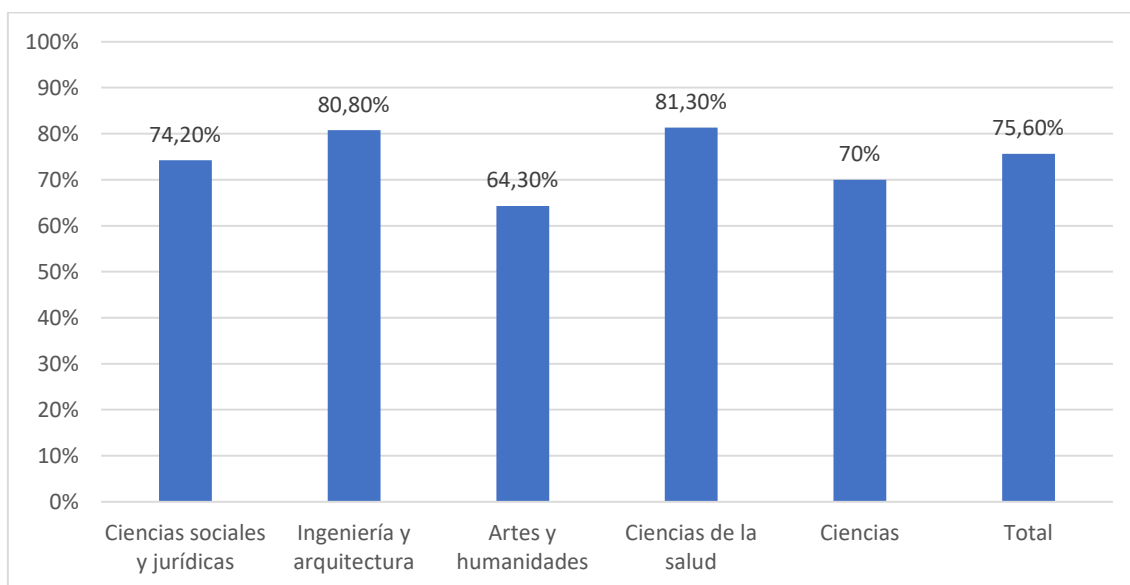
<i>Titulación</i>	Total titulados	Tasa de actividad (%)	Tasa de empleo (%)	Tasa de paro (%)
<i>Lic. en Filología Francesa</i>	233	92,7	50,6	45,4
<i>Dip. en Navegación Marítima</i>	147	88,1	50,8	42,3
<i>Lic. en Filología Árabe</i>	82	92,5	51,4	44,5
<i>Lic. en Historia del Arte</i>	1.138	83,4	53,2	36,3
<i>Lic. en Ciencias del Mar</i>	229	92,4	54,0	41,5
<i>Lic. en Bellas Artes</i>	1.927	90,9	54,2	40,3
<i>Lic. en Filología Gallega</i>	37	85,6	54,5	36,3
<i>Lic. en Historia</i>	1.943	88,7	54,9	38,1
<i>Otras titulaciones (no grados)</i>	94	89,1	56,4	36,7
<i>Lic. en Filología Clásica</i>	133	85,5	60,3	29,5
<i>Lic. en Geografía</i>	373	90,9	60,4	33,6
<i>Ing. Téc. de Minas</i>	380	98,6	60,6	38,5
<i>Ing. Geólogo</i>	100	95,6	61,0	36,2
<i>Lic. en Filología Alemana</i>	70	81,1	61,0	24,8
<i>Lic. en Filosofía</i>	582	85,8	61,2	28,6
<i>Ing. Téc. Forestal</i>	514	97,5	61,3	37,1
<i>Lic. Teoría de Literatura y Lit. Comparada</i>	110	86,2	61,4	28,8
<i>Lic. en Biología</i>	2.578	91,3	62,7	31,3
<i>Lic. en Filología Hispánica</i>	913	91,8	62,8	31,5
<i>Lic. en Ciencias Ambientales</i>	1.587	92,7	63,4	31,6

Fuente: INE (2015)

Como se percibe en las tablas anteriores, entre las titulaciones con mayor tasa de empleo solo se encuentra la licenciatura en Historia y Ciencias de la Música de las pertenecientes a la rama de Artes y Humanidades y Ciencias Sociales. Mientras, entre las veinte titulaciones con menor tasa de empleo la mayor parte de ellas se adscriben a dichas áreas.

Por áreas de conocimiento, el porcentaje de egresados en el curso 2009-2010 con empleo en 2014, mostrado en la Figura 4, refleja la misma realidad que se puede intuir de las Tablas 8 y 9. En dicha figura se pueden observar las diferencias existentes entre las cinco ramas consideradas, siendo la de Artes y Humanidades la que presenta un valor inferior (64,30%).

Gráfico 2. Porcentaje de titulados universitarios del curso 2009-2010 empleados en 2014, por ramas de conocimientos.

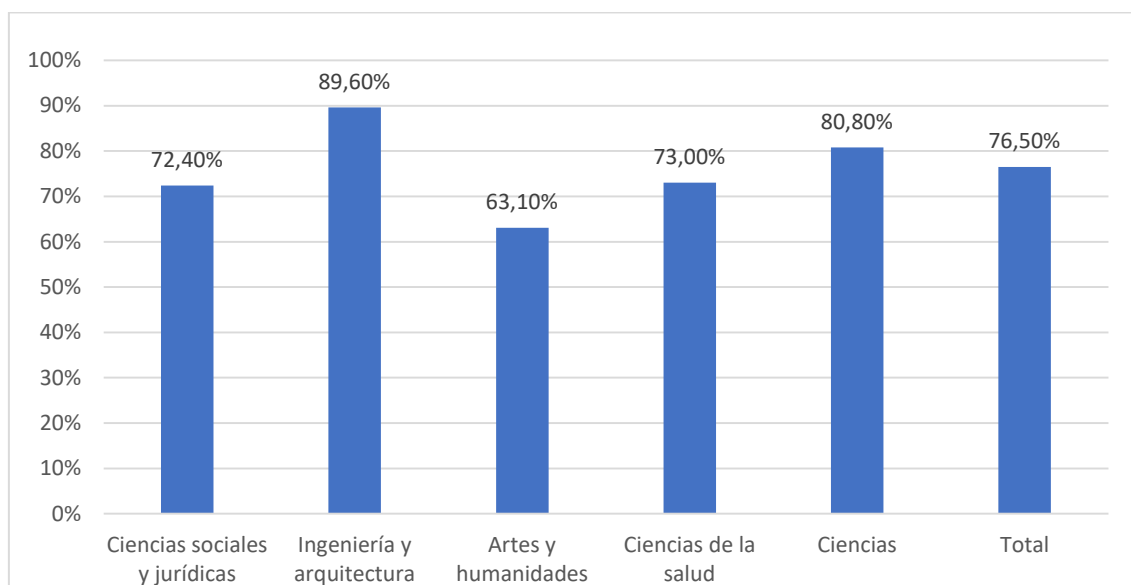


Fuente: Datos del INE. Elaboración propia.

En este caso, las diferencias en función del género no parecen ser especialmente relevantes, puesto que la empleabilidad general de la rama de Artes y Humanidades se situó en el 63,5% en el caso de los varones y en el 64,8% en el de las mujeres. Por comunidades autónomas, se aprecian importantes diferencias en la tasa de empleo de esta rama de conocimiento, oscilando entre el 47,0% de Cantabria y el 81,7% de La Rioja. Mientras, en el caso de Castilla y León, la tasa se sitúa prácticamente al mismo nivel que la media nacional (64,4%).

Por tipo de jornada, en la Figura 5 también se aprecian las notables diferencias existentes entre las cinco ramas de conocimiento. De entre los egresados que se encontraban empleados, contrasta el casi 90% que lo hacían en un puesto a tiempo completo en el caso de Ingeniería y arquitectura con el 63% existente al considerar Artes y Humanidades. Ello no hace sino reflejar distintas realidades dentro del mercado laboral español en función de la rama de conocimientos considerada.

Gráfico 3. Porcentaje de titulados universitarios del curso 2009-2010 que estaban empleados a tiempo completo respecto al total de empleados en 2014, por ramas de conocimientos.



Fuente: Datos del INE. Elaboración propia.

En su *Informe 03/2015. Competencias profesionales y empleabilidad*, el Consejo Económico y Social pondera la relación entre las ofertas de empleo y los alumnos de grado por familias profesionales. Los datos muestran una gran desproporción entre la oferta y la demanda en el área de Educación, Artes y Humanidades, y una cierta desproporción en las áreas de Ciencias Sociales y Jurídicas y Salud y Servicios Sociales: en todos los casos la oferta supera la demanda. No así en la cuarta familia profesional considerada, Ingeniería, Industria y Construcción, donde la oferta de empleo supera el porcentaje de estudiantes.

¿Cómo puede sostenerse una desproporción tan amplia en Educación, Artes y Humanidades? Debe partirse de que el CES toma gran parte de los datos de portales dedicados a anunciar ofertas de empleo, donde las Humanidades y en menor medida las Ciencias Sociales están menos representadas, debido a que no existe una correspondencia estrecha y exclusiva entre titulación y empleo. Más que una titulación particular en Humanidades, las ofertas de empleo van a requerir competencias y capacidades propias de los egresados en esas áreas, aspecto por el cual quedan fuera de la valoración del CES⁵.

La empleabilidad de los egresados en Humanidades se cuestiona todavía más cuando los datos se extraen de análisis que se basan en una estrecha correlación entre el título universitario y el trabajo para el que posibilita ese título. Así, el INE señala que el 78,8% de los titulados en Ciencias de la Salud tenía un trabajo relacionado exclusivamente con su titulación, mientras que solo del 15,3% de los titulados en Artes y Humanidades podía afirmarse lo mismo (INE, 2015, p. 10). Igualmente, de acuerdo con el estudio de Michavila et al. (2016), Artes y Humanidades es el ámbito con un menor ajuste horizontal, es decir, en el que los egresados más habitualmente trabajan en un campo ajeno respecto al estudiado. Sin embargo, esta aproximación produce unos resultados que no están en consonancia con la empleabilidad de los egresados en esas áreas, que se emplean como hemos señalado con mucha mayor frecuencia en empleos no relacionados de manera directa con sus estudios. Los datos del INE

⁵ En el mismo documento apunta al cambio en la formulación de las ofertas de empleo, en las cuales la referencia a las competencias deseadas está ganando mucho peso.

también reflejan que el campo de Artes y Humanidades es la rama en la que sus egresados consideran menos necesario contar con títulos universitarios para desarrollar su trabajo actual (64,9% frente a la media del 73,2%). Del mismo modo, los egresados de esta rama que se encuentran trabajando son los que menos creen que su rama de estudios sea la más apropiada para realizar su trabajo actual. No obstante, ello debe interpretarse a la luz del resultado mostrado anteriormente que reflejaba el bajo porcentaje de titulados de Artes y Humanidades que consideraban que trabajaban en un puesto exclusivamente relacionado con su titulación. No es por tanto una cuestión de mala formación –que los egresados consideren que la titulación no tiene valor–, sino de no trabajar en puestos que requieran competencias específicas (o “duras”) de estas titulaciones, lo cual nos hace recordar la importancia que la literatura otorga a la configuración del tejido empresarial al analizar la empleabilidad. Ello puede derivar –como de hecho señala Michavila et al. (2016)– en un problema adicional de sobre-cualificación (menor ajuste vertical), al cual dedicamos el siguiente sub-apartado.

2.5.2 ¿Sobre-cualificación?

Como hemos indicado, dada la no relación unívoca entre titulación y trabajo en el área de Humanidades y Ciencias Sociales y la escasez de ofertas de empleo donde los empleadores soliciten expresamente un título particular de dichas áreas, a menudo se ha afirmado que el fenómeno de la sobre-cualificación afecta sobre todo a los titulados de las áreas consideradas.

Partiendo de que la sobre-cualificación es un fenómeno que afecta tanto a los individuos como a las empresas y a la economía en general, Benoît Mahy, Francois Rycx y Guillaume Vermeylen señalan en su trabajo *Educational mismatch and firm productivity: Do skills, technology and uncertainty matter?* que aunque sí hay evidencia de que la inadecuación entre el nivel de formación y el empleo influye en los salarios percibidos por el titulado, no se percibe una evidencia clara de que tenga un impacto negativo en la productividad de las empresas. Es más, los resultados de su investigación en el ámbito empresarial de Bélgica indican una tendencia contraria a la opinión generalizada de que el trabajador sobre-cualificado rinde menos debido a factores como la desmotivación. Este fenómeno tiene mayor incidencia todavía, señalan, en un ambiente de incertidumbre como el que domina el actual contexto económico, debido a que los trabajadores sobre-cualificados son más flexibles, poseen mayor adaptabilidad al cambio y en consecuencia son más productivos en un ambiente de incertidumbre (Mahy, Rycx y Vermeylen, 2015).

El informe *Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match?* del CEDEFOP (2015) llama la atención particularmente en la sobre-cualificación percibida en los empleados jóvenes, mujeres, individuos incorporados recientemente al mercado laboral (por ejemplo, por estar en situación de desempleo previamente) y empleados a tiempo parcial, con empleo informal o con contratos temporales. Asimismo, los graduados universitarios que terminaron sus estudios después de la crisis presentan una mayor tendencia a la sobre-cualificación, con especial incidencia en las áreas de Humanidades, Lenguas, Artes y Ciencias Sociales como Sociología, Ciencias Políticas, Antropología, Psicología. Por el contrario, los graduados en titulaciones del ámbito de Ciencias de la Salud, Ingeniería e Informática presentan los niveles más bajos de sobre-cualificación (CEDEFOP, 2015, p.36).

El *Informe COTEC 2016* calcula en un 35% la tasa de sobre-cualificación en España. Matizando que se trata de un fenómeno no solo español sino europeo (el informe PIAAC 2012 sitúa a España en segundo lugar después de Austria, seguida de cerca por Irlanda y Alemania), y que

puede estar influido por el reciente contexto de crisis económica, la OCDE afirma que si se analiza la sobre-cualificación en términos de competencias y no de titulaciones el 75% de los titulados están bien ajustados respecto a su empleo (OCDE, 2015b: 78). Entre los factores que considera para explicar ese porcentaje –menor– de trabajadores sobre-cualificados sí estaría la elección de una titulación con demanda laboral limitada, así como la influencia del contexto económico o de elecciones personales debidas a ingresos, ubicación del trabajo, prioridad a la familia, etc. Como indica el CEDEFOP, una sobre-cualificación en el ámbito laboral puede corresponderse con un elevado grado de satisfacción en el trabajo, cuando la sobre-cualificación responde a un mercado laboral libre y no es consecuencia de otros factores sociales, económicos y políticos (2015, p. 21).

A tenor de estos datos, se confirma una de las capacidades propias de las Humanidades y Ciencias Sociales. El no estar preparados solo para una ocupación en concreto, como si lo está por ejemplo el médico o el ingeniero aeronáutico, pero sí capacitados para lidiar con una impredecible variedad de ocupaciones, supone para Jay y Graff una ventaja para estos egresados en un panorama tan impredecible como es el del mercado actual: *“It is true that humanities study [...], prepares students not for any specific occupation, but for an unpredictable variety of occupations. But as many before us have rightly pointed out, in an unpredictable marketplace this kind of versatility is actually an advantage.”* (Jay y Graff, 2012, s.p.). Precisamente el informe *Business Priorities for Education*, del Comité Consultivo Empresario e Industrial de la OCDE, llama la atención sobre los retos que plantea el mundo en el siglo XXI e incide en consecuencia en la necesidad de rediseñar el currículo educativo –en general, no solo en lo que atañe a las Humanidades– haciendo especial énfasis en el aspecto señalado por Jay y Graff, la versatilidad (BIAC, 2016, p. 6).

¿Cómo se consigue dicha versatilidad? ¿Qué destrezas desarrollan estos egresados que les permiten adecuarse a una extensa gama de empleos? Indagar el modo en que los egresados de las áreas de Artes, Humanidades y Ciencias Sociales contribuyen de un modo específico a la sociedad y la economía que los diferencia de otras áreas será un aspecto clave para mejorar su empleabilidad.

2.5.3 Competencias transversales particulares de los titulados en Artes, Humanidades y Ciencias Sociales

Muchas de las competencias transversales son desarrolladas con profundidad en los estudios de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales, sin ser en exclusiva propias de ellas.

Freire, Teijeiro y Pais (2013) señalan las competencias más adquiridas por los egresados de la Universidad de A Coruña en las diferentes áreas:

Tabla 9. Competencias transversales adquiridas en un mayor grado por los egresados.

	Ciencias Sociales	Humanidades	Ciencias de la Salud	Ciencias Experimentales	Enseñanzas Técnicas
1	Capacidad de aprender	Capacidad de aprender	Capacidad de aprender	Capacidad de aprender	Capacidad de aprender
2	Habilidades interpersonales	Capacidad de trabajar en equipo	Compromiso ético	Habilidades interpersonales	Habilidad para trabajar de forma independiente

	Ciencias Sociales	Humanidades	Ciencias de la Salud	Ciencias Experimentales	Enseñanzas Técnicas
3	Responsabilidad en el trabajo	Responsabilidad en el trabajo	Conocimientos básicos de la profesión	Capacidad de trabajar en equipo	Capacidad de análisis y síntesis
4	Capacidad de trabajar en equipo	Habilidades interpersonales	Habilidades interpersonales	Responsabilidad en el trabajo	Capacidad de trabajar en equipo
5	Capacidad de análisis y síntesis	Habilidad para trabajar de forma independiente	Responsabilidad en el trabajo	Conocimientos básicos de la profesión	Motivación por alcanzar metas
6	Habilidad para trabajar de forma independiente	Preocupación por la calidad y la mejora	Capacidad de trabajar en equipo	Habilidad para trabajar de forma independiente	Conocimientos básicos de la profesión

Fuente: Freire, Teijeiro y Pais, 2013, p. 339

Esta tabla confirma, pese al ámbito restringido del que parte, el diferente grado de las competencias que se desarrollan en cada área de estudios, aunque la selección no difiera demasiado de un área a otra. Pese a que el estudio valora diecinueve competencias, puede verse que las seis más citadas aparecen de forma reiterada en las diferentes áreas. Entre ellas, aparecen como características “Preocupación por la calidad y la mejora” en Humanidades, “Compromiso ético” en Ciencias de la Salud” y “Motivación por alcanzar metas” en Enseñanzas Técnicas.

Esta reiteración de competencias en las mismas áreas puede indicar una dificultad en los egresados para identificar las fortalezas de su área. Potenciar la empleabilidad de los egresados en Artes, Humanidades y Ciencias Sociales dependerá no solo de identificar las competencias que mejor dominan sus egresados sino de reforzar aquellas otras menos significativas hasta el momento.

Las habilidades comunicativas y de pensamiento crítico suponen el núcleo de gran parte de los títulos de Humanidades. Del mismo modo, la capacidad de lidiar con la incertidumbre y la adaptabilidad al cambio y a situaciones diversas se alinea con los rasgos de una sociedad y economía cambiantes, como las actuales.

Como señala Philip Kreager, responsable del proyecto *Humanities graduates and the British economy: the hidden impact*, ciertas capacidades que suponen el núcleo duro de la formación en humanidades son citadas de manera recurrente como relevantes a la hora de obtener un primer empleo tras la graduación. Sobre todo, la capacidad para redactar de manera sucinta y persuasiva, así como la capacidad de comunicación verbal, de análisis crítico y de síntesis. La capacidad de hacerse cargo de nuevos problemas y nuevas tareas, la especial habilidad para la evaluación de riesgos, la valoración de cuestiones éticas y la capacidad negociadora, todos ellos rasgos que contribuyen a configurar un liderazgo efectivo, son competencias transversales en las que destacan los titulados en Humanidades (Kreager, 2013, p. 3).

La innovación es otra de las competencias que recurrentemente se asocian con la formación en Humanidades. Según la encuesta llevada a cabo por Hart Research Associates, el 95% de los empleadores encuestados señalaron que darían preferencia a la hora de contratar a graduados con habilidades que les permitieran contribuir a la innovación en su lugar de trabajo (Hart, 2013, p. 1), aspecto sobre el que hay bastante consenso.

La habilidad para leer y escribir, especialmente potenciada en los egresados de Humanidades, se convierte en una poderosa arma en el trabajo: “Studying the humanities improves your ability to read and write. No matter what you do in life, you will have a huge advantage if you can read a paragraph and discern its meaning (a rarer talent than you might suppose). You will have enormous power if you are the person in the office who can write a clear and concise memo” (Brooks, 2010, s.p.).

Pero no solo la capacidad para leer cuidadosamente y escribir de manera concisa puede destacarse, como señalan Paul Jay y Gerald Graff en su artículo “Fear of being useful” (2012). Otras competencias, como la capacidad de analizar y proponer argumentos de maneras nuevas e imaginativas o la habilidad de confrontar la ambigüedad y las verdades heredadas son destrezas cada vez más necesarias en la economía actual, basada en la información. Ponerse en el lugar del otro, pensar desde lugares diferentes (*think outside the box*) y desafiar la ortodoxia son capacidades para las que los egresados en Filosofía, Literatura, Historia, etc. están especialmente entrenados.

Estas cualidades no solo son relevantes en trabajos propios exclusivamente de estas áreas, como aquellos que contabiliza el estudio de Crossick y Kaszynska en Reino Unido, sino que la colocación de egresados en Humanidades y Ciencias Sociales contribuye al enriquecimiento de sectores ajenos a estas áreas. David Brooks (2010, s.p.) lo ejemplifica a partir de cómo la habilidad especial de los egresados en Humanidades para lidiar con el lenguaje de la emoción redundante en la capacidad de crear una marca exitosa, en tanto que crear marcas implica lograr establecer un lazo con la emoción del potencial comprador: “In an information economy, many people have the ability to produce a technical innovation: a new MP3 player. Very few people have the ability to create a great brand: the iPod. Branding involves the location and arousal of affection, and you can’t do it unless you are conversant in the language of romance” (Brooks, 2010, s.p.). La inteligencia emocional y la creatividad serán dos de las destrezas consignadas por Brooks para estos egresados. Por ello, la formación en competencias transversales pueden ser justamente la base que permita crear nuevos empleos, o formas de desarrollar estos, en un futuro.

Una selección significativa de las capacidades en las que destacan los titulados en estas disciplinas puede verse a continuación en la Tabla 11:

Tabla 10. Algunas competencias transversales particulares de los titulados de Humanidades y Ciencias Sociales.

British Academy 2017 (Humanidades y Ciencias Sociales)	Jay y Graff 2012 (Humanidades)	Brooks 2010 (Humanidades)	Kreager 2013 (Humanidades)
<i>Defender y presentar un caso</i>	Leer cuidadosamente	Inteligencia emocional	Habilidad para escribir, pensar y comunicarse
<i>Análisis y evaluación de evidencias</i>	Escribir de manera concisa	Capacidad de establecer analogías	Responder creativa y pragmáticamente a nuevos problemas
<i>Sopesar argumentos</i>	Analizar y crear argumentos de manera imaginativa	Precisión en el pensamiento	Capacidad de escuchar
<i>Comprender diferentes perspectivas</i>	Lidiar con la ambigüedad		Capacidad de establecer prioridades
<i>Ser consciente de las posibilidades y limitaciones de los datos</i>	Reflexionar escépticamente, críticamente, sobre las verdades adquiridas		Capacidad de detectar lo que es importante para la gente
<i>Rigor metodológico</i>	Ponerse en el lugar del otro		Resolución de problemas
<i>Habilidad para describir, contextualizar y aclarar asuntos complejos</i>	Pensar de manera original, fuera de la convención		Considerar diversos puntos de vista
<i>Imaginación</i>	Desafiar la ortodoxia		Capacidad para aprender nuevas destrezas
<i>Persuasión</i>	Preparación para lo impredecible		Comunicarse de manera adecuada y efectiva
<i>Diplomacia</i>	Reflexionar sobre la dimensión ética de la experiencia		Capacidad de adaptarse a diferentes culturas
<i>Habilidades negociadoras</i>			Capacidad de asumir retos
<i>Capacidad de escucha</i>			Habilidades negociadoras
<i>Empatía</i>			Capacidad de persuasión
<i>Liderazgo</i>			Juicio crítico
<i>Independencia</i>			<i>Multi-tasking</i>
<i>Iniciativa</i>			Confianza en uno mismo
<i>Resolución de problemas</i>			
<i>Creatividad</i>			
<i>Inteligencia emocional</i>			
<i>Autoconciencia</i>			
<i>Autogestión</i>			
<i>Resiliencia</i>			
<i>Conciencia cultural</i>			
<i>Flexibilidad, adaptación al cambio</i>			

Fuente: Elaboración propia.

La propuesta *Competencias profesionales de los graduados en Ciencias Sociales de la UDC* (2013, Freire, Pais, Martínez y Mosquera) aborda un estudio similar al que se propone el presente informe, relacionando las competencias adquiridas por los egresados de la Universidad de A Coruña, su empleabilidad y la percepción de las competencias necesarias desde el punto de vista de los empleadores, centrándose en exclusiva en el área de las Ciencias Sociales. Los autores concluyen que las competencias más fuertes para estos egresados son la

capacidad de trabajo en equipo, el compromiso ético y la responsabilidad en el trabajo (2013, p. 133). A este respecto, según el Informe Everis (2017), la valoración que los empleadores otorga al ejercicio de cada competencia por parte de sus empleados recién egresados no difiere en gran medida de los valores medios globales. No obstante, es la rama donde existe una mayor valoración de la competencia del trabajo en equipo (7,97 frente a la media global de 7,88). En esta rama, de las ocho competencias analizadas, la que menor valoración recibe es la relativa a los conocimientos técnicos de la profesión (7,38) mientras que la que mejor valorada se encuentra es la honestidad y el compromiso ético (8,37), lo cual se encuentra en línea con el conjunto total de titulaciones, como hemos indicado anteriormente. En definitiva, ello refleja la importancia otorgada a las competencias transversales.

La CEOE en su *Libro blanco* recuerda que potenciar las enseñanzas STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemática) no puede conducir a ignorar la importancia de la formación del ser humano como persona. Según la confederación de empresarios, este tipo de formación es necesaria no solo por su valor intrínseco sino porque sus resultados “ayudan al individuo a insertarse mejor en la sociedad, contribuyen a su estabilidad y son muy cotizados en el mundo del empleo” (CEOE, 2017, p. 94). La enseñanza de las humanidades y un enfoque humanístico de otras enseñanzas, continúa, deben tener una presencia significativa de cara al futuro.

Parece adecuado afirmar que respecto de las cuatro competencias destacadas por BIAC y la CEOE, creatividad, pensamiento crítico, comunicación y colaboración, los egresados de Humanidades cuentan con una ventaja significativa en las tres primeras respecto de otras áreas.

La creatividad será imprescindible, afirma BIAC, de cara a prepararse para el futuro, entendida de forma parecida al pensamiento divergente, es decir, la capacidad de interrogarse sobre lo que debe ser resuelto y la capacidad de resolver con soluciones alternativas a aquellos problemas que ya existen (BIAC, 2016, p. 40). El pensamiento crítico, afirma la CEOE, será imprescindible en el nuevo contexto económico para distinguir lo fundamental de lo superfluo, identificar y aprender de los errores y distinguir entre la verdad y la “postverdad” en un contexto económico incierto y variable. Mientras, la comunicación es imprescindible para transmitir ideas y conocimientos, así como para ejercer la capacidad de liderazgo (CEOE, 2017, p. 95).

Sin embargo, hay que señalar que no solo es relevante el nivel de competencias de los egresados, sino su aplicación efectiva al ámbito de trabajo, aspecto que sería conveniente reforzar. Recuerda la OCDE que existe una estrecha vinculación entre las competencias de lectura y escritura y la productividad en el trabajo, incidiendo en que la clave está

*el uso de las competencias de lectura y escritura
está estrechamente relacionado con la
productividad laboral (OCDE)*

precisamente en la movilización activa de dichas destrezas: “la manera de usar las competencias en el trabajo tiene un efecto importante sobre la productividad, por encima y al margen del efecto del dominio de esas mismas competencias” (OCDE, 2015b: 171). El mismo efecto ocurre con otras competencias, como el procesamiento de la información o la

competencia matemática. Siguiendo el mismo informe de la OCDE, resulta esclarecedor observar en cuanto a esto que, pese a que los adultos de Estados Unidos y Reino Unido estén, como los españoles, por debajo de la media en comprensión lectora y competencia matemática, utilizan mejor estas competencias en su lugar de trabajo redundando en una mayor productividad, por lo que no hay que desdeñar el papel que juegan las empresas a la hora de aprovechar el potencial de estos egresados.

2.6 Competencias en Artes, Humanidades y Ciencias Sociales para una nueva economía

Las fortalezas y debilidades en cuanto a las competencias transversales en las áreas de Artes, Humanidades y Ciencias Sociales han sido abordadas en el proyecto REFLEX a partir de la adecuación entre el nivel de competencias necesario para el desempeño del trabajo actual y el nivel de competencias adquirido en su titulación. Los resultados para las áreas que nos interesan, en ámbito español, incluyendo solo a los egresados muy satisfechos o bastante satisfechos con su trabajo actual y teniendo en cuenta que en ningún caso el nivel de competencias adquiridas sobrepasa al de competencias necesarias, son los mostrados en la Tabla 12⁶:

Tabla 11. Competencias más importantes para los egresados de Humanidades, Ciencias Sociales y Educación.
HUMANIDADES

Mayor adecuación entre las competencias necesarias y las competencias adquiridas	Menor adecuación entre las competencias necesarias y las competencias adquiridas
<p>Capacidad para redactar informes o documentos</p> <p>Dominio de su área o disciplina</p> <p>Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos</p>	<p>Capacidad para hacer valer tu autoridad</p> <p>Capacidad para utilizar herramientas informáticas</p> <p>Capacidad para coordinar actividades</p> <p>Capacidad para rendir bajo presión</p>
CIENCIAS SOCIALES	
Mayor adecuación entre las competencias necesarias y las competencias adquiridas	Menor adecuación entre las competencias necesarias y las competencias adquiridas
<p>Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes</p> <p>Pensamiento analítico</p> <p>Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas</p> <p>Capacidad para trabajar en equipo</p>	<p>Capacidad para utilizar herramientas informáticas</p> <p>Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva</p> <p>Capacidad para rendir bajo presión</p>
EDUCACIÓN	
Mayor adecuación entre las competencias necesarias y las competencias adquiridas	Menor adecuación entre las competencias necesarias y las competencias adquiridas
<p>Capacidad para trabajar en equipo</p> <p>Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes</p> <p>Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros</p>	<p>Capacidad para hacer valer tu autoridad</p> <p>Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva</p> <p>Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones</p> <p>Capacidad para rendir bajo presión</p>

⁶ Se indican las tres competencias más destacadas; en caso de que varias obtengan la misma puntuación se incluyen todas ellas.

Fuente: ANECA, 2008, p. 69-71

Además de reforzar las competencias que presentan un mayor grado de inadecuación entre la formación obtenida y el nivel requerido por los empleadores, es imprescindible no atender solo a las competencias que se reclaman ahora, sino mirar a las que ya se están haciendo imprescindibles.

En los estudios de ámbito español se percibe que no se valora lo suficiente desde los diferentes sectores (formadores, egresados, empleadores) la apertura internacional y la sensibilización ante una economía y sociedad cada vez más globalizada (ver Palmer, Montañó y Palou, 2009, p. 437), lo que repercute en la valoración de las competencias asociadas a estos cambios: idiomas extranjeros, competencia intercultural, capacidad de negociación, tolerancia, identificación del impacto social y ambiental, etc.

Asimismo, una sociedad y economía cambiantes exigen una adaptación constante, una movilización de competencias en contextos diversos y en ocasiones impredecibles. Las competencias relacionadas con la versatilidad y la interdisciplinariedad serán cada vez más valiosas de cara a la empleabilidad en Artes, Humanidades y Ciencias Sociales. Como indican Freire, Pais, Martínez y Mosquera, en el área de las Ciencias Sociales las profesiones no están muy definidas, por lo que la multidisciplinariedad se hace muy necesaria, lo cual es extensible igualmente a las Artes y Humanidades (2013, p. 136). Ello conduce a la necesidad de poner en valor la competencia del aprendizaje permanente o aprender a aprender, que asimismo reforzará la capacidad de adaptación al cambio.

Insiste en la importancia de la versatilidad el proyecto REFLEX, que ha destacado el perfil flexible como imprescindible, valorándose cada vez más al titulado que puede moverse en sectores económicos no relacionados típicamente con su titulación (ANECA, 2007, p. 41).

Las habilidades lingüísticas y comunicativas suponen competencias valoradas muy positivamente en todos los sectores, en tanto que posibilitan la comunicación de manera efectiva a nivel local y global, pero a la vez permiten dar sentido, narrar la realidad de forma que sea comprensible para uno mismo y para los demás.

Figura 2. Habilidades transversales más relevantes en Artes, Humanidades y Ciencias Sociales.



2.7 De las competencias y la empleabilidad a la efectividad de la educación universitaria

Tras este análisis del concepto de empleabilidad y su vinculación con competencias, en especial las referidas a las personas egresadas fundamentalmente en el campo de las Artes, Ciencias Sociales y Humanidades, creemos necesario reseñar que para comprender mejor la relación existente entre la empleabilidad y la efectividad de la formación es necesario trascender ciertos conceptos estáticos, y enfocar los estudios hacia nuevas preguntas y debates que nos ayuden a comprender de manera más precisa la relación entre estos conceptos y la manera en la que se pueden mejorar de cara a aumentar las tasas de empleo y satisfacción de los egresados.

Los estudios y análisis de la efectividad de la educación universitaria se han centrado fundamentalmente en el tiempo transcurrido entre la fecha de la graduación y el primer empleo, o la probabilidad de tener un empleo en un momento determinado –seis meses, un año o tres años de forma general–. Sin embargo, autores como Martini y Fabbris (2017) señalan que a pesar de la evidente importancia de estos marcadores, las tasas de empleo pueden únicamente proporcionar una imagen parcial de la efectividad educativa al no centrarse en la efectividad interna del proceso educativo –lo que ha ocurrido en, y para, cada estudiante y sociedad durante el proceso– basándose solo en los índices externos observables –resultado final del proceso educativo en una sola y concreta área de desarrollo individual, social y económico–.

Es por ello que estos autores, entre otros, señalan que para ampliar el concepto de efectividad externa de la educación universitaria es conveniente el analizar más indicadores que la mera empleabilidad –algunos de los cuales ya han sido mencionados a lo largo del capítulo–, aunque sin renunciar al análisis de esta. Así, por ejemplo, Martini y Fabbris (2017) mencionan la importancia de los siguientes indicadores:

1.- Tasas de empleabilidad. Generalmente se emplean referencias temporales de 6 meses, 1 año, o 3 años. Esta limitación del período considerado tiene su justificación en que el análisis de espacios más largos de tiempo puede no tener en cuenta las habilidades y conocimientos aprendidos ya fuera del sistema universitario.

2.- Tasa de concordancia entre empleo y educación, y tasa de concordancia entre el título universitario y el empleo. Esta falta de relación puede dificultar el encontrar el empleo

deseado. En este apartado se engloba tanto la sobre-cualificación como la infra-cualificación. Ambas situaciones pueden deberse tanto a la falta de experiencia laboral de los egresados, como a la discrepancia entre los conocimientos y habilidades aprendidos en la educación universitaria y las demandas reales de los trabajos. Otra razón de esta situación a menudo obviada se refiere a que las habilidades y competencias de los egresados sean menos evidentes para los potenciales empleadores y por lo tanto no se incluyan en el perfil de la plaza a cubrir.

Allen y Van der Velden (2001) encontraron que los desajustes entre la educación recibida y el trabajo ejercido -personas que tienen cualificaciones superiores o inferiores a las que demanda el trabajo- no está tan directamente relacionado con el desajuste entre la habilidad y el trabajo -personas que tienen mayores o menores habilidades que las requeridas por el trabajo-. Green y McIntosh (2002) presentan datos en el Reino Unido que señalan que solo la mitad de las personas definidas como sobre-cualificadas en términos de certificación formal para su trabajo estaban sobre-cualificados en términos de habilidades -definido como cuando los participantes señalan que no están haciendo mucho uso de todas sus habilidades y destrezas en el trabajo-.

En esta línea, Quintini (2011) señala en su revisión meta-analítica que aproximadamente el 35% de los trabajadores en Suecia estaban sobre-cualificados. España se encontraba aproximadamente en el 30%, seguido de cerca por el Reino Unido con porcentajes similares. En el trabajo de Groot y Maasen Ven den Brink (2000) la media de los 25 estudios analizados refleja que en la OCDE la sobre-cualificación representan el 26% de la fuerza laboral, y la infra-cualificación el 33%. Esta discrepancia en la sobre-cualificación es un fenómeno temporal que tiende a desaparecer con la movilidad laboral y el ajuste laboral, aunque también parece encontrarse que las personas sobre-cualificadas tienden a estar menos satisfechas con su trabajo y abandonarlo con mayor frecuencia. Esta misma autora señala que parece haber poca relación entre disparidad de cualificaciones y de habilidades. Ello sugiere que la discrepancia en la cualificación puede deberse a la heterogeneidad de las habilidades que se tiene dentro de los grupos de cualificación. Por ello Quintini (2011) señala que para evitar la obsolescencia de las habilidades adquiridas y adaptar las habilidades al contexto de los cambios tecnológicos, económicos y sociales que se producen en la actualidad es necesario potenciar el aprendizaje a lo largo de la vida y en adultos, la formación basada en el trabajo, y desarrollar la formación en el contexto de políticas activas de empleo para los desempleados.

3.- Tasa de rechazo del empleo. Este indicador puede reflejar el rechazo por parte del graduado a aceptar un trabajo menos atractivo que el que desempeña en la actualidad. También puede indicar la probabilidad del graduado de ser ofrecido unos determinados trabajos y que estime más oportuno volver a los estudios superiores en forma de postgrado o doctorado.

4.- Capital humano de los egresados. Hace referencia al potencial del egresado para alcanzar una rápida y exitosa integración profesional y un fuerte desarrollo social. Según Fabbris y Favaro (2012) el capital humano de los egresados implica la adquisición de: a) competencias técnico-específicos -conocimientos técnicos-; b) competencias trans-ocupacionales -competencias técnicas necesarias para desarrollar la mayoría de los trabajos que requieren un grado de educación superior-; c) el necesario desarrollo psicológico y ético imprescindible para desarrollar cualquier trabajo.

5.- Tasa adicional de formación. Este indicador hace referencia a los cursos que estudian los egresados -por ejemplo, idiomas, informática, etc.- además de sus estudios superiores. Estos cursos pueden estudiarse con el fin de aumentar sus conocimientos o por la inseguridad que le produce el valor y utilidad que asignan a su titulación.

6.- Adecuación de la tasa de especialización profesional. Tanto la infra-especialización como la sobre-especialización pueden perjudicar la calidad de los trabajos que obtiene la persona egresada.

7.- Satisfacción de los egresados con sus estudios. En el ámbito del análisis de los servicios, la satisfacción de los usuarios es un índice habitual de la efectividad de un producto o servicio.

8.- Disposición para repetir la experiencia educativa. Este factor responde a la cuestión de si los egresados estarían dispuestos a volver a estudiar el mismo grado, estudiar en la misma universidad, o ambos.

Para comprender la importancia de estos factores a la hora de explicar la efectividad educativa externa, Martini y Fabbris (2017) encuestan a casi 3000 estudiantes de la Universidad de Padua a los 6, 12 y 36 meses de finalizar su instrucción, para concluir que el utilizar únicamente el indicador de empleabilidad como muestra de la efectividad era un índice excesivamente limitado y reduccionista puesto que la dimensión de empoderamiento profesional –necesidad de contar con un grado universitario, consistencia entre trabajo y estudios realizados, o lo adecuado de las competencias adquiridas, y especialización del programa estudiado– era más relevante a la hora de definir este constructo de efectividad educativa. De hecho, la dimensión de realización y satisfacción general (satisfacción con el trabajo y deseo de volver a estudiar el mismo grado de nuevo) también tuvo un mayor efecto explicativo en la efectividad que la mera empleabilidad.

3 CORPUS TITULACIONES

El presente apartado recoge datos relativos a las titulaciones de las ramas de Ciencias Sociales y Artes y Humanidades, salvo algunas pertenecientes al ámbito económico y Derecho debido a sus singularidades (Administración y Dirección de Empresas, Comercio, Comercio Internacional, Derecho, Finanzas, Finanzas y Contabilidad, Finanzas, Banca y Seguros, Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas y Marketing e Investigación de Mercados)”. Para cada uno de estos títulos, así como para el área en su conjunto exponemos una serie de información tanto de procedencia académica como laboral. Los datos expuestos a lo largo de este apartado son de carácter nacional en contraste con la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Las fuentes a través de las cuales hemos recopilado la información necesaria para la elaboración de este apartado son varias:

- Para identificar los títulos que se imparten en cada una de las cuatro universidades públicas de Castilla y León y las salidas profesionales y competencias profesionales que los planes de estudio identifican hemos utilizado el Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT). Tiene carácter público y es de registro administrativo en continua actualización (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2017). También hemos dispuesto de los correspondientes portales webs de cada una de las universidades en este sentido.
- Para el análisis de los datos referidos a los alumnos matriculados, egresados y las correspondientes tasas de éxito, abandono, cambio, evaluación y rendimiento, hemos dispuesto de información procedente de la base de datos del Consejo de Universidades.
- Los datos referentes a la empleabilidad de cada una de las titulaciones proceden del Observatorio Nacional de Ocupaciones del Servicio Estatal Público de Empleo. Estos datos son de carácter nacional, por lo que son contrastados con los datos regionales que disponemos.

La estructura del informe está desarrollada en función de los títulos objeto de estudio. La vertebración del mismo se hace teniendo en cuenta las ramas anteriormente mencionadas a través de la clasificación ISCED. (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación), actualizada por la UNESCO en el año 2013 y de carácter universal (UNESCO, 2017).

En la siguiente tabla exponemos una breve explicación de cada uno de los apartados que comprende esta parte del estudio.

Tabla 12. Distribución del presente apartado correspondiente a “corpus titulaciones”

APARTADO	BREVE EXPLICACIÓN
<i>Matrículas</i>	Se contemplan los alumnos matriculados en cada una de las titulaciones por universidad. Desde la promoción del 2008-2009 hasta la del 2015-2016.
<i>Competencias transversales</i>	Tras el análisis de las competencias básicas, generales y transversales que contemplan los planes de estudios, hemos establecido una relación de competencias con: <ul style="list-style-type: none">• Competencias transversales: Establecidas por la Comisión Europea en la Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO) (https://ec.europa.eu/esco/portal/home)• Competencias clave: Establecidas desde la Recomendación del

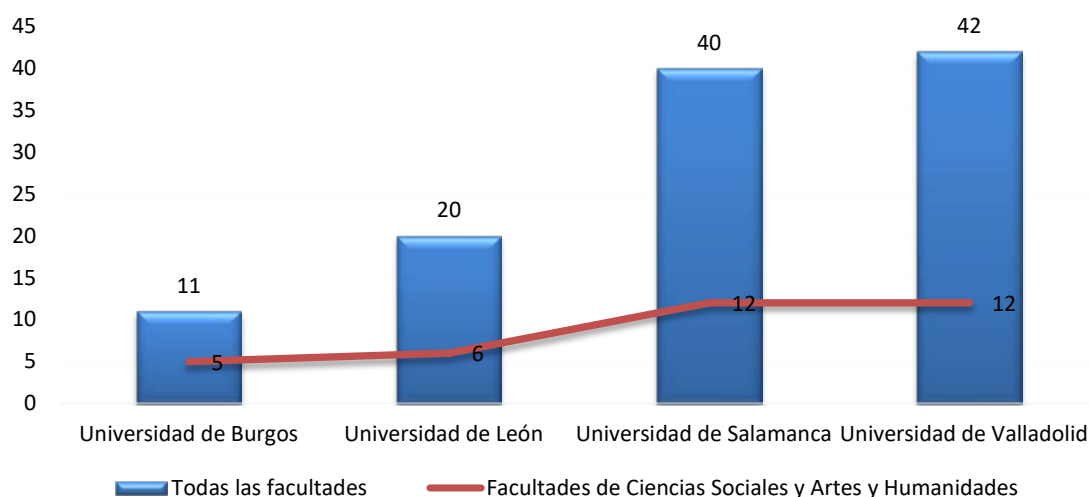
APARTADO	BREVE EXPLICACIÓN
	<p>Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (2006/962/CE). Actualmente en revisión.</p> <p>Las definiciones de estas competencias se pueden ver en el anexo</p>
<i>Tasas</i>	<p>Se recogen las tasas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rendimiento: Relación de créditos ordinarios matriculados y superados. - Éxito: Relación de créditos ordinarios presentados y superados. - Evaluación: Relación de créditos ordinarios presentados y superados. - Cambio: Estudiantes que han abandonado otra titulación y han elegido esta. - Abandono: Estudiantes que abandonan la titulación en el primer curso.
<i>Contratos</i>	<p>Comparación entre las personas contratadas, los contratos totales, contratos indefinidos, temporales, a jornada completa, a jornada parcial, a nivel nacional y los contratos en Castilla y León.</p>
<i>Salidas profesionales</i>	<p>Contrastamos las salidas profesionales teniendo en cuenta la información disponible en los planes de estudio y los datos del informe anual del mercado de trabajo. Este último nos indica la ocupación de la persona y la actividad económica de la empresa para la que trabaja. Ambas informaciones se analizan desde el C.N.O. (Catálogo Nacional de Ocupaciones) y desde el C.N.A.E. (Catálogo Nacional de Actividad Económica).</p>
<i>Egresados/ Contratos</i>	<p>La información que en este apartado exponemos corresponde a la comparación entre demandantes de empleo a nivel nacional y los contratos realizados en ocupaciones afines al título correspondiente. Estos datos los contrastamos con el número de egresados Castilla y León en los años 2014, 2015 y 2016.</p>
<i>Estudiando en España y en el extranjero</i>	<p>En este apartado exponemos el porcentaje de egresados que están trabajando en el extranjero y en España. En este caso los egresados corresponden a todas las universidades públicas y privadas de Castilla y León. Los datos corresponden al año 2014.</p> <p>Debido a la fuente de los datos, no es posible exponer los datos conforme a la clasificación ISCED-F. La agrupación de los mismos será lo más afín posible.</p>

Amplitud del estudio

Del total de centros que hay entre las cuatro universidades públicas de Castilla y León (113), hemos considerado para esta parte del estudio titulaciones que se encuentran en 35 de ellas, lo que supone el 31% de las mismas⁷. En el siguiente gráfico se puede ver el número de facultades por universidad y las que tienen títulos objeto de estudio.

⁷ En caso de transformación de centros se han considerado como los anteriores como los posteriores a dicha transformación.

Gráfico 4. Nº de centros de Ciencias Sociales y Artes y Humanidades en las universidades públicas de Castilla y León.



La rama de estudio donde hay más alumnos matriculados es en Ciencias Sociales y Jurídicas seguido por Ingeniería y Arquitectura, Ciencias de la Salud y Ciencias. En los últimos cuatro cursos, desde el 2012-2013 la única rama que ha aumentado sus matrículas ha sido Ciencias de la Salud en un (0,8%). En Ciencias Sociales y Jurídicas han disminuido en un 18%, Ingeniería y Arquitectura en un 35% y Artes y Humanidades, y Ciencias en un 4% y un 3,2% respectivamente. En los siguientes gráficos se contempla la evolución desde al curso 2008-2009 y el porcentaje de matriculados el curso 2015-2016.

Gráfico 5. Alumnos matriculados en cada rama de estudio desde el curso 2008-09 a 2015-16.

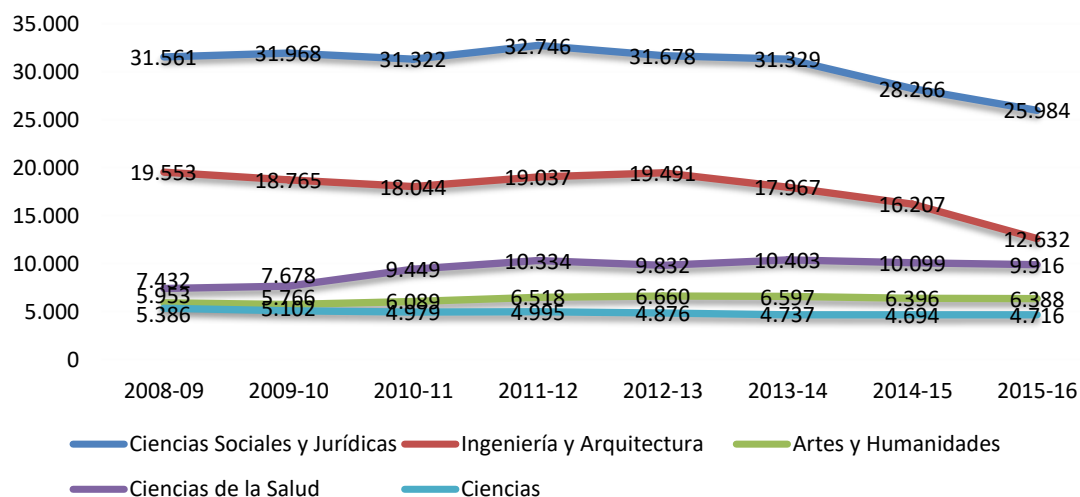
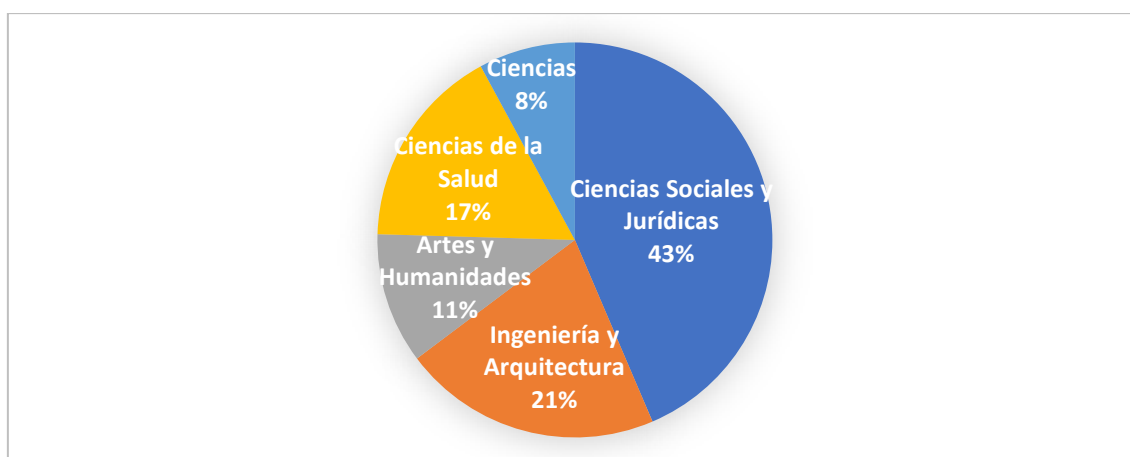


Gráfico 6. Porcentaje de alumnos matriculados en cada rama en el curso 2015-2016.



Para la elaboración del presente informe se han considerado tanto licenciados como diplomados, maestros y graduados. Aunque actualmente en las cuatro universidades objeto de estudio sólo encontramos grados en vigor, la mayoría de los egresados objeto de estudio poseen la titulación de licenciado, diplomado y maestro. Como hemos indicado anteriormente, el estudio comprende las titulaciones de las ramas de Artes y Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas (excepto Administración y Dirección de Empresas, Comercio, Comercio Internacional, Derecho, Finanzas, Finanzas y Contabilidad, Finanzas, Banca y Seguros, Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas y Marketing e Investigación de Mercados). En el ISCED-F corresponden a Administración de Empresas y Derecho (excepto las enumeradas anteriormente), Artes y Humanidades, Ciencias Sociales, Periodismo y Documentación, Educación, Salud y Bienestar y Servicios. En las siguientes tablas exponemos los títulos que comprenden cada una de las áreas y la universidad en la que se imparten.

Tabla 13. Número de títulos por cada área de estudio considerada y áreas de estudio consideradas para el estudio por universidad. Títulos de diplomado, licenciado, maestro y grado.

Titulaciones	UBu	ULe	USa	UVa	Total
Administración de Empresas y Derecho	4	4	3	5	16
Artes y Humanidades	5	9	39	20	73
Ciencias Sociales, Periodismo y Documentación	2	4	9	4	19
Educación	11	11	18	17	57
Salud y Bienestar		2	2	2	6
Servicios	2	4	2	2	10
Total	24	34	73	50	181

Tabla 14. Todos los títulos considerados para el estudio por área de estudio y por universidad.

Titulaciones	UBu	ULe	USa	UVa	Total
Administración de Empresas y Derecho	4	4	3	5	16
Diplomado en Gestión y Administración Pública	1	1	1		3
Diplomado en Relaciones Laborales	1	1	1	1	4
Licenciado en Ciencias del Trabajo	1	1		1	3
Licenciado en Publicidad y Relaciones Públicas				1	1
Grado en Publicidad y Relaciones Públicas				1	1
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	1	1	1	1	4

Titulaciones	UBu	ULe	USa	UVa	Total
Artes y humanidades	5	9	39	20	73
Grado en Bellas Artes			1		1
Grado en Comunicación Audiovisual	1		1		2
Grado en Español: Lengua y Literatura	1			1	2
Grado en Estudios Alemanes			1		1
Grado en Estudios Árabes e Islámicos			1		1
Grado en Estudios Clásicos				1	1
Grado en Estudios de Asia Oriental			1		1
Grado en Estudios Franceses			1		1
Grado en Estudios Hebreos y Arameos			1		1
Grado en Estudios Ingleses			1	1	2
Grado en Estudios Italianos			1		1
Grado en Estudios Portugueses y Brasileños			1		1
Grado en Filología Clásica			1		1
Grado en Filología Hispánica			1		1
Grado en Filología Moderna: Inglés		1			1
Grado en Filosofía			1	1	2
Grado en Historia		1	1	1	3
Grado en Historia del Arte		1	1	1	3
Grado en Historia y Ciencias de la Música			1	1	2
Grado en Historia y Patrimonio	1				1
Grado en Humanidades			1		1
Grado en Lengua Española y su Literatura		1			1
Grado en Lenguas Modernas y sus Literaturas				1	1
Grado en Lenguas, Literaturas y Culturas Románicas			1		1
Grado en Traducción e Interpretación			1	1	2
Licenciado en Bellas Artes			1		1
Licenciado en Comunicación Audiovisual	1		1		2
Licenciado en Estudios de Asia Oriental			1		1
Licenciado en Filología Alemana			1	1	2
Licenciado en Filología Árabe			1		1
Licenciado en Filología Clásica			1	1	2
Licenciado en Filología Francesa			1	1	2
Licenciado en Filología Hebrea			1		1
Licenciado en Filología Hispánica		1	1	1	3
Licenciado en Filología Inglesa		1	1	1	3
Licenciado en Filología Italiana			1		1
Licenciado en Filología Portuguesa			1		1
Licenciado en Filología Románica			1		1
Licenciado en Filosofía			1	1	2
Licenciado en Historia		1	1	1	3
Licenciado en Historia del Arte		1	1	1	3
Licenciado en Historia y Ciencias de la Música			1	1	2
Licenciado en Humanidades	1		1		2
Licenciado en Lingüística		1			1
Licenciado en Teoría de la Literatura y Literatura Comparada			1	1	2
Licenciado en Traducción e Interpretación			1	1	2

Titulaciones	UBu	ULe	USa	UVa	Total
Ciencias sociales, periodismo y documentación	2	4	9	4	19
Grado en Ciencia Política y Administración Pública			1		1
Grado en Ciencia Política y Gestión Pública	1				1
Grado en Geografía			1		1
Grado en Geografía y Ordenación del Territorio		1		1	2
Grado en Información y Documentación		1	1		2
Grado en Periodismo				1	1
Grado en Sociología			1		1
Diplomado en Biblioteconomía y Documentación		1	1		2
Licenciado en Ciencias Políticas y de la Administración	1		1		2
Licenciado en Documentación			1		1
Licenciado en Geografía		1	1	1	3
Licenciado en Periodismo				1	1
Licenciado en Sociología			1		1
Educación	11	11	18	17	57
Grado en Educación Primaria		1		4	5
Grado en Educación Infantil		1		2	3
Grado en Educación Social	1	1	1	2	5
Grado en Pedagogía	1		1		2
Diplomado en Educación Social	1		1	1	3
Licenciado en Pedagogía	1		1		2
Licenciado en Psicopedagogía		1	1	1	3
Maestro de Educación Primaria	1				1
Maestro en Educación Infantil			3		3
Maestro en Educación Primaria			3		3
Maestro o Maestra de Educación Infantil	1				1
Maestro-Especialidad de Audición y Lenguaje		1	1	1	3
Maestro-Especialidad de Educación Especial	1	1	1	1	4
Maestro-Especialidad de Educación Física		1	1	1	3
Maestro-Especialidad de Educación Infantil	1	1	1	1	4
Maestro-Especialidad de Educación Musical	1	1	1	1	4
Maestro-Especialidad de Educación Primaria	1	1	1	1	4
Maestro-Especialidad de Lengua Extranjera	1	1	1	1	4
Salud y bienestar		2	2	2	6
Grado en Trabajo Social		1	1	1	3
Diplomado en Trabajo Social		1	1	1	3
Servicios	2	4	2	2	10
Grado en Turismo	1	1	1	1	4
Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte		1			1
Diplomado en Turismo	1	1	1	1	4
Licenciado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte		1			1
Total	24	34	73	50	181

Matrículas

De las titulaciones que comprenden el estudio, Educación es el área que acoge a mayor número de estudiantes, seguido de Artes y Humanidades, luego las titulaciones seleccionadas de Administración de Empresas y Derecho, seguido de Ciencias Sociales, Periodismo y

Documentación, Servicios y finalmente Salud y Bienestar. El área de Artes y Humanidades es la única que aumenta el número de matrículas desde el año 2008 y en los últimos cuatro cursos. El descenso más notable en cuanto al número de matriculados corresponde a Educación, que desde el 2012 ha descendido en un 24%. También disminuye el número de matrículas en las titulaciones de Administración de Empresas y Derecho (24%), Ciencias Sociales, Periodismo y Documentación (12%), Servicios (6%) y Salud y Bienestar (25%).

En las siguientes gráficas se puede contemplar la evolución de los alumnos matriculados en las áreas correspondientes al estudio y el porcentaje de matriculados en el curso 2015-2016.

Gráfico 7. Número de matriculados en cada una de las áreas de estudio desde el año 2008 al 2015.

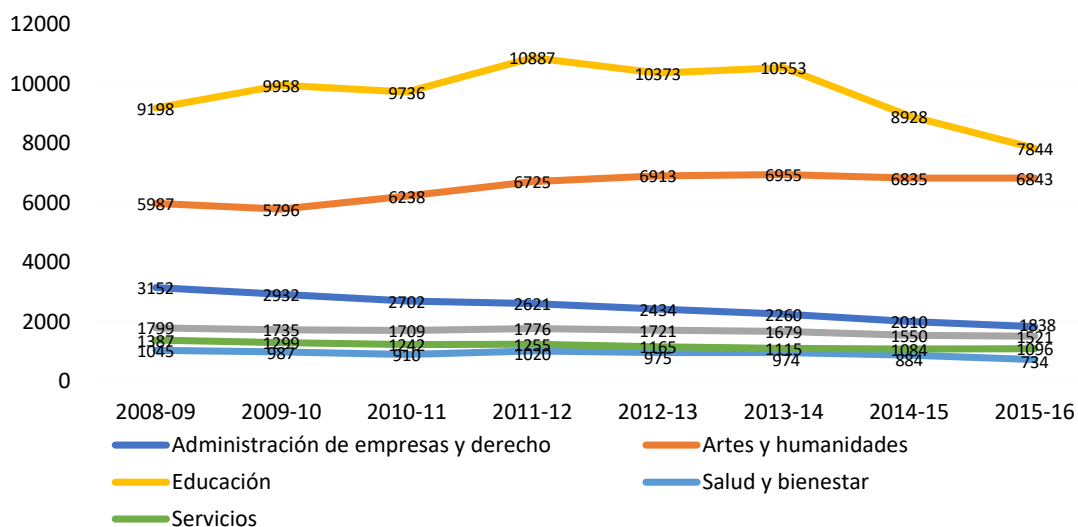
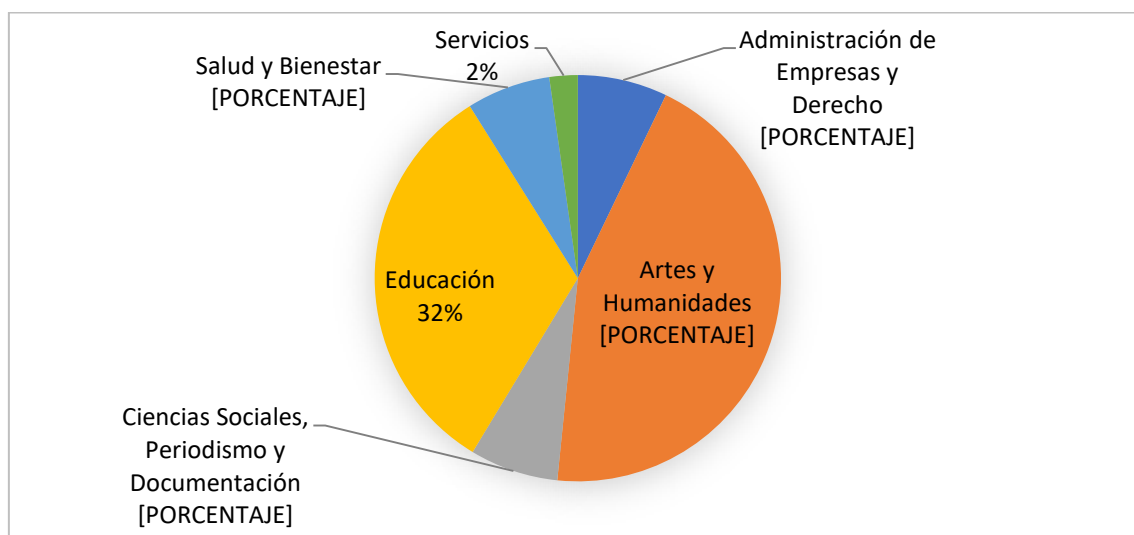
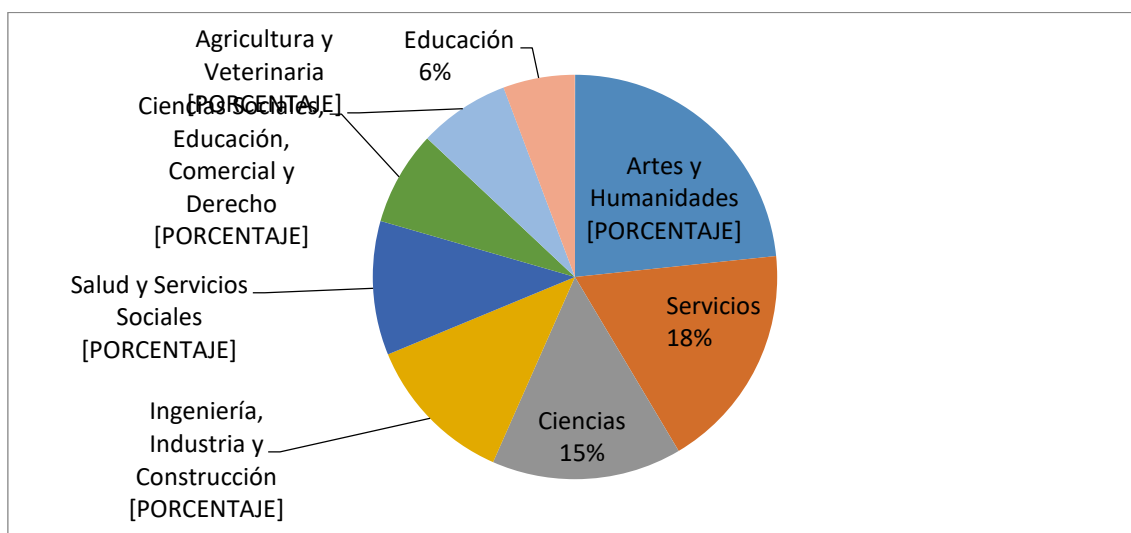


Gráfico 8. Porcentaje de matriculados en cada una de las áreas de estudio en el curso 2015-2016.



El mayor número de egresados trabajando en el extranjero son los titulados en Artes y Humanidades, pues casi uno de cada cuatro titulados universitarios que está trabajando en el extranjero ha estudiado titulaciones de esta rama. Lo sigue Servicios (18%), Ciencias (15%), Ingeniería, Industria y Construcción (12%) Salud y Servicios Sociales (11%), Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho (8%), Agricultura y Veterinaria (7%) y Educación (6%), tal y como se observa en el siguiente gráfico.

Gráfico 9. Titulados trabajando en el extranjero por áreas de estudio. Todas las Universidades públicas y privadas de Castilla y León. En el año 2014 en Castilla y León.



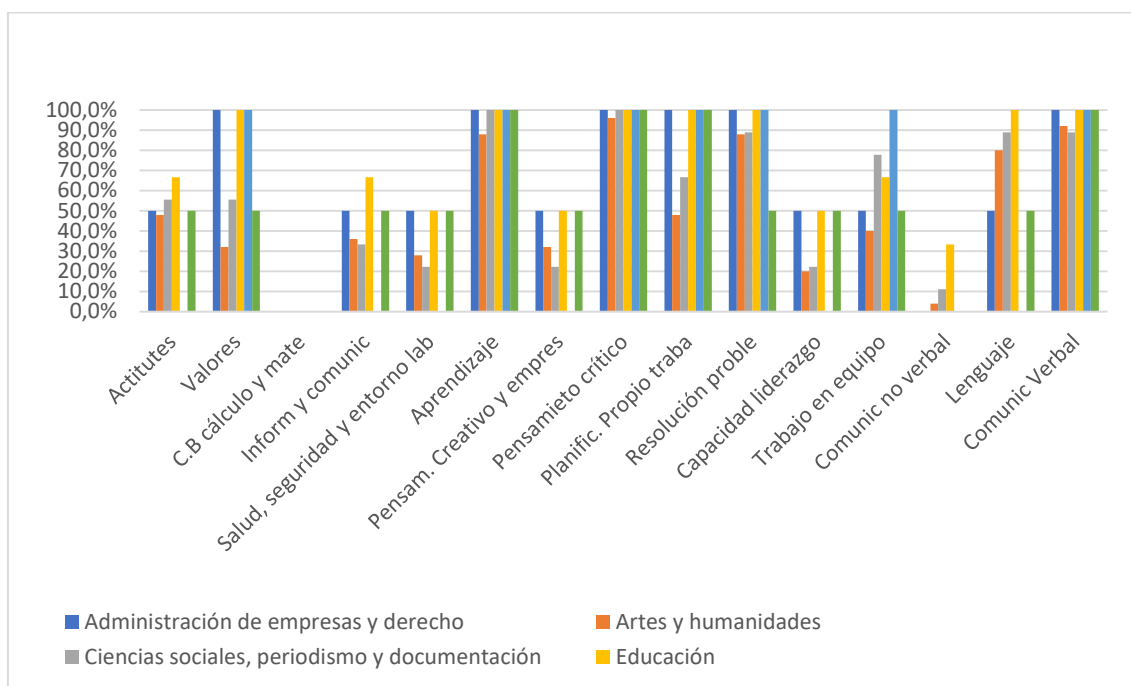
Competencias transversales

Las competencias transversales que más presencia tienen en los planes de estudio de las titulaciones de Ciencias Sociales y Artes y Humanidades son las de aprendizaje, pensamiento crítico, comunicación verbal y resolución de problemas. Las que menos presencia tienen son conocimientos básicos de cálculo y matemáticas, información y comunicación, salud, seguridad y entorno laboral, pensamiento creativo y empresarial, capacidad de liderazgo y comunicación no verbal.

El área de Educación es el que abarca mayor número de ellas y con índices más altos. Las competencias básicas de cálculo y matemáticas no aparecen en los planes de estudio revisados en ninguna titulación, y en casi todas las áreas, comunicación no verbal, salud, seguridad y entorno laboral y capacidad de liderazgo aparecen con porcentajes bajos.

En el siguiente gráfico exponemos en términos porcentuales y en cada una de las áreas, las competencias transversales que figuran en los planes de estudio de cada uno de los grados.

Gráfico 10. Competencias transversales según planes de estudio de las áreas de Ciencias Sociales, y Artes y Humanidades.



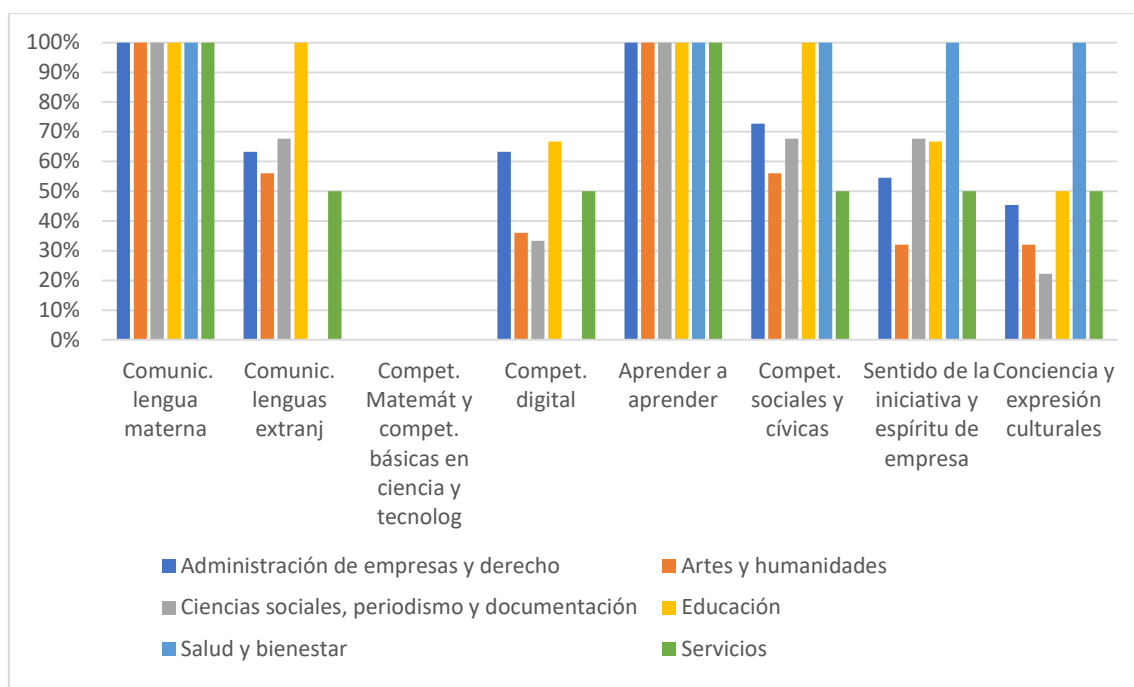
Competencias Clave

Todas las titulaciones de las áreas de Ciencias Sociales, y Artes y Humanidades incluyen en sus planes de estudio las competencias comunicación en lengua materna y aprender a aprender; Es decir, dos de los propósitos que establecen tienen que ver con que los alumnos sean capaces de expresar hechos, conceptos y opiniones de forma oral y escrita; y también que adquieran la habilidad de adquirir nuevos conocimientos, gestionando el tiempo del aprendizaje y la información de forma eficaz. Por el contrario, la competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología no están presentes en ningún título de los contemplados para el estudio.

Los grados de Educación alcanzan casi todas las competencias y con los mayores índices. Seguido de los grados de Administración de Empresas y Derecho y Salud y Bienestar. Los grados que tienen menos presente las competencias transversales son los de Artes y Humanidades, Servicios y Ciencias Sociales, Periodismo y Documentación.

En el siguiente gráfico exponemos en términos porcentuales y en cada una de las áreas, las competencias clave que figuran en los planes de estudio de cada uno de los grados.

Gráfico 11. Competencias clave según planes de estudio de las áreas de Ciencias Sociales, y Artes y Humanidades.



3.1 Artes y Humanidades

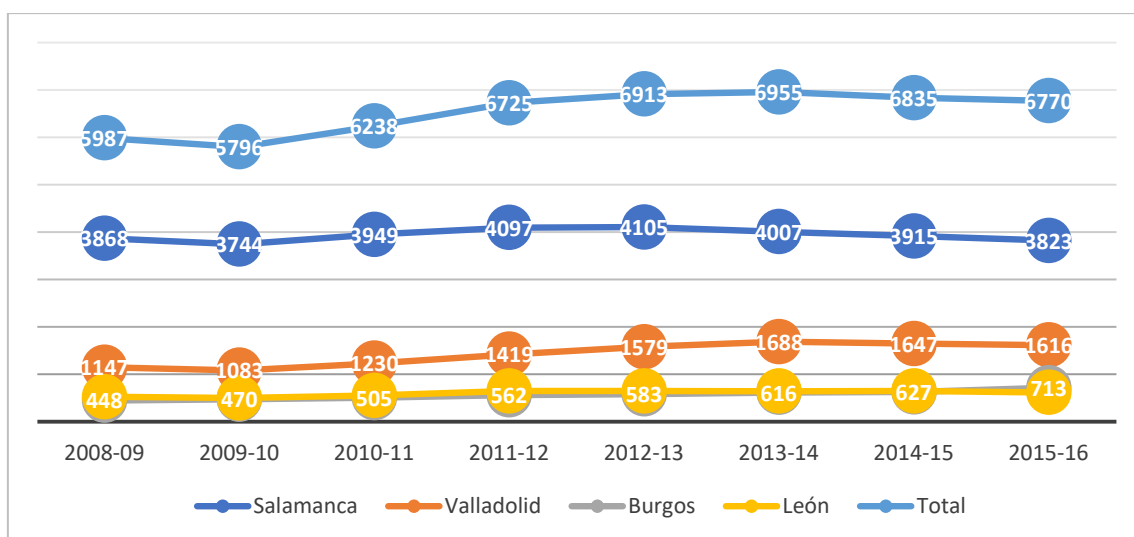
Los estudios de Artes y Humanidades los hemos desglosado en tres sub-áreas, Artes, Humanidades y Lenguas. En la siguiente tabla exponemos los títulos por sub-área en cada una de las universidades. Casi la mitad de las titulaciones en Artes y Humanidades se imparten en la Universidad de Salamanca.

Tabla 15. Sub-áreas de estudio de Artes y Humanidades.

Títulos / Universidad	UBu	ULe	USa	UVa	Total
Artes	2	2	8	4	16
Humanidades (excepto lenguas)	2	2	6	4	14
Lenguas	1	5	25	12	43
Total	5	9	39	20	73

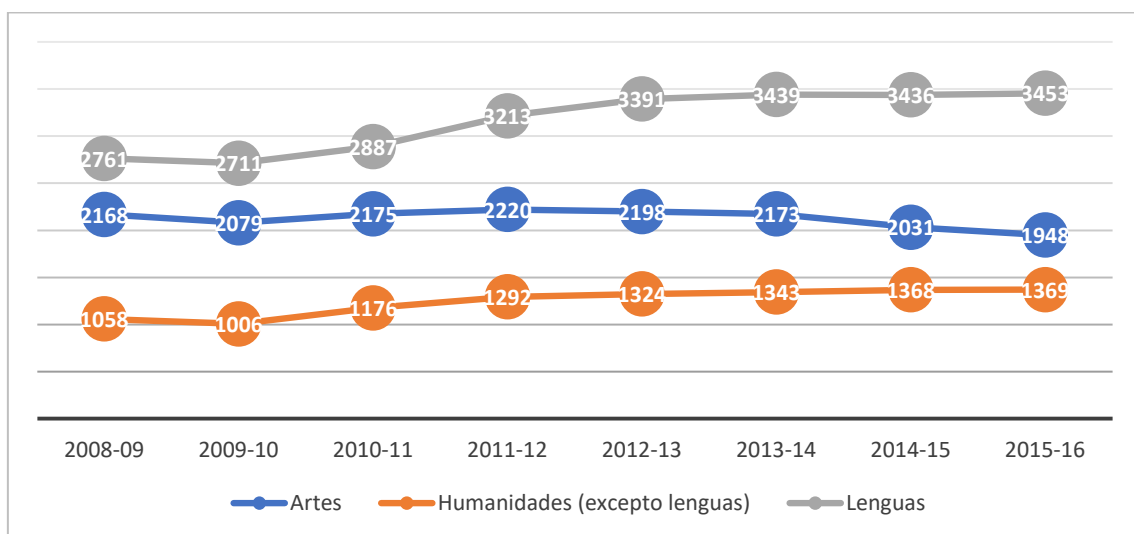
El número de matriculados en 2016 es mayor que en el año 2008 (12%) pero está disminuyendo desde 2013 a razón de unos 90 alumnos al año lo que supone un 2,6%. La tendencia en los tres últimos años es decreciente en Salamanca (5%) y en Valladolid (4%). Se aprecia un ascenso del 12% en las universidades de Burgos y León desde 2013, tal y como podemos ver en la siguiente tabla.

Gráfico 12. Matriculados en Artes y Humanidades por universidad.



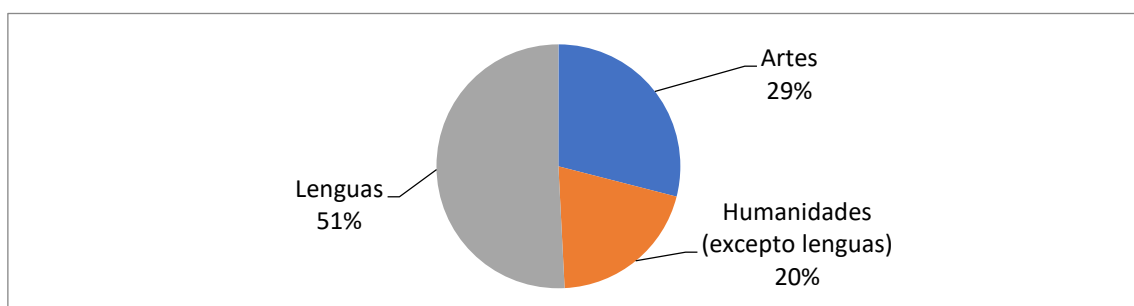
Si analizamos las matrículas en función de la sub-área comprobamos que hay mayor número de estudiantes matriculados en Lenguas que en Artes y Humanidades. Las matrículas de Lenguas y Humanidades aumentan un 25% y 30% respectivamente, mientras que las de Artes decrecen un 10% desde el año 2008, tal y como podemos observar en el siguiente gráfico.

Gráfico 13. Matriculados en Artes y Humanidades por sub-área de aprendizaje.



En el curso 2015-16 la proporción de matriculados en Lenguas era prácticamente la misma que la de Artes y Humanidades juntas, tal y como vemos en el siguiente gráfico.

Gráfico 14. Porcentaje de matriculados en cada sub-área de aprendizaje de Artes en la promoción 2015-16.



Competencias transversales

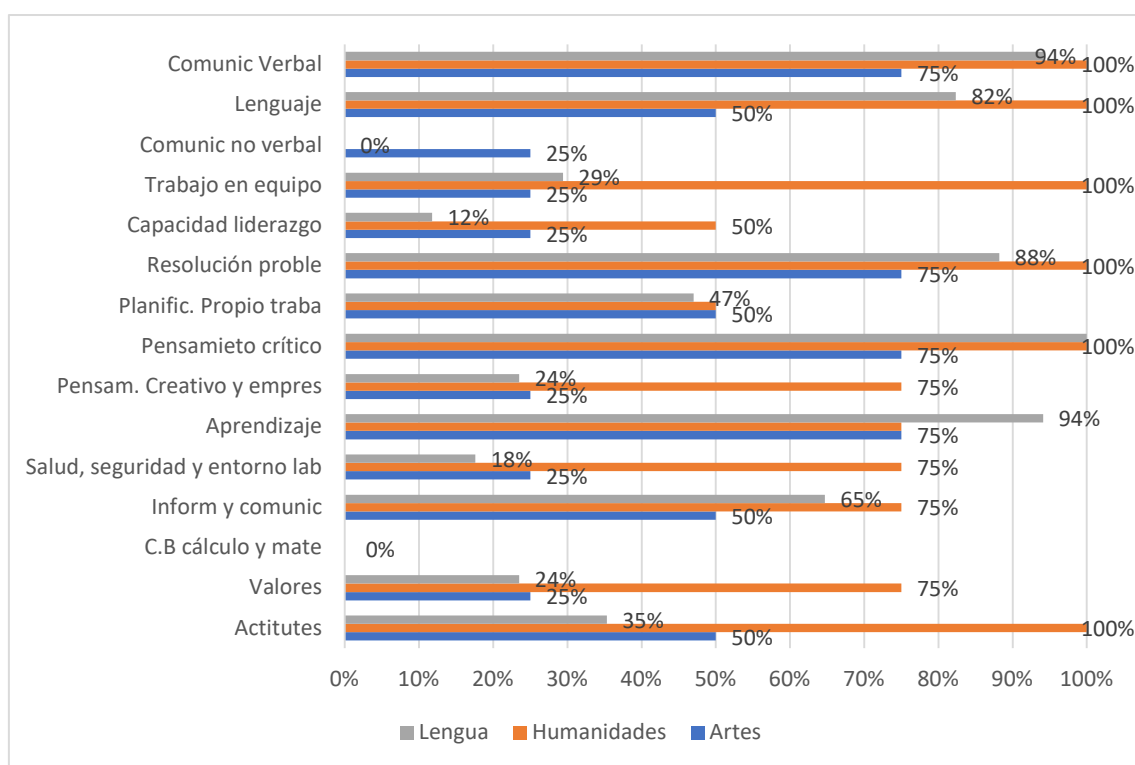
En el área de Artes y Humanidades las competencias transversales tienen mayor representación en la sub-áreas de Humanidades, seguido de Lenguas y por último Artes.

Las competencias con más presencia son pensamiento crítico, resolución de problemas, comunicación verbal, aprendizaje y lenguaje. Las que menos son competencias básicas de cálculo y matemáticas, comunicación no verbal y capacidad de liderazgo.

Las titulaciones que destacan por contemplar mayor número de competencias transversales son Historia del Arte, Historia, Español: Lengua y Literatura y Traducción e Interpretación, todas ellas contemplan 13 de las 15 competencias en sus planes de estudio.

Por otro lado, las titulaciones que incluyen menos de cinco competencias transversales en sus planes de estudio son: Bellas Artes, Comunicación Audiovisual, Estudios de Asia Oriental, Filología Hispánica, Lengua Española y su Literatura y Lenguas Modernas y sus Literaturas

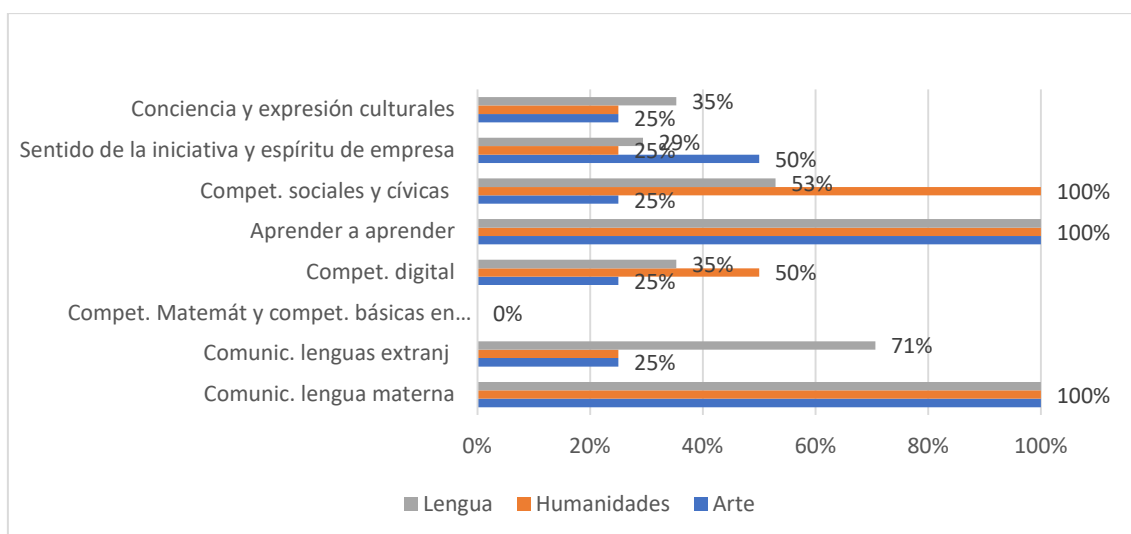
Gráfico 15. Competencias transversales en los planes de estudio de las sub-áreas Lengua, Arte y Humanidades.



Competencias clave

En el área de Artes y Humanidades las competencias clave tienen mayor representación también en la sub-áreas de Humanidades, seguido de Lenguas y por último Artes. Las competencias que más presencia tienen corresponden a comunicación en lengua materna y aprender a aprender. Las que menos son competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología, sentido de la iniciativa y espíritu de empresa y Competencia digital. Todas las titulaciones correspondientes a las sub-áreas de Lengua, Humanidades, y Arte contemplan en sus planes de estudios las competencias comunicación en lengua materna y aprender a aprender. Sin embargo, ninguna de las titulaciones incluye más de 5 competencias clave.

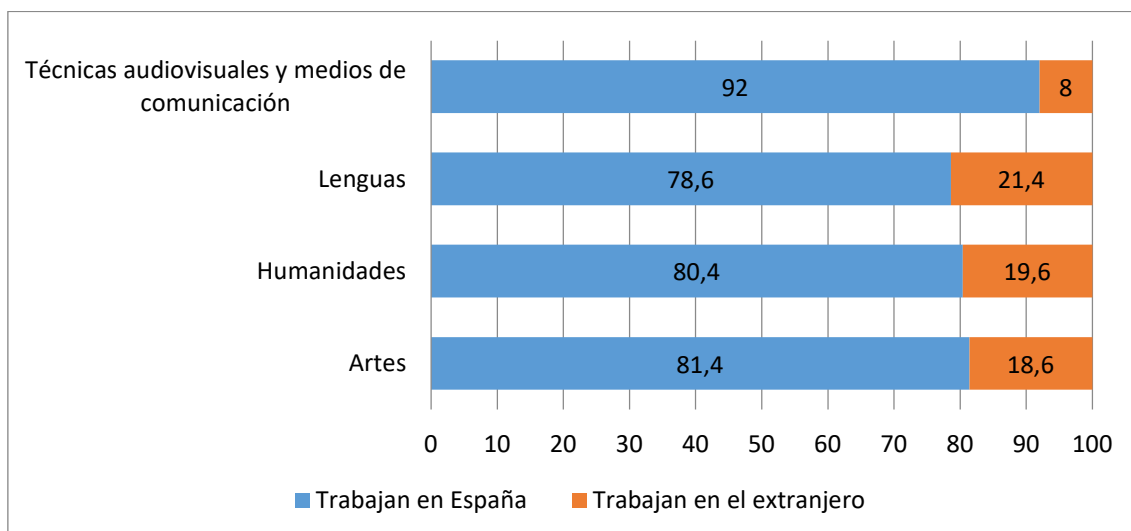
Gráfico 16. Competencias clave según planes de estudio de las sub-áreas Lengua, Humanidades y Arte.



Titulados universitarios trabajando en España y en el extranjero.

En la exposición de los datos referidos a los egresados trabajando en España y en el extranjero hemos añadido como otra categoría a los técnicos audiovisuales y medios de comunicación debido a la fuente de los datos. En las sub-áreas de Lenguas, Humanidades y Artes alrededor de un 20% de los trabajadores lo están haciendo en el extranjero. En el caso de técnicos audiovisuales la cantidad desciende al 8%.

Gráfico 17. Porcentaje de titulados en Artes y Humanidades trabajando en España y en el extranjero. Todas las universidades públicas y privadas de Castilla y León. En el año 2014 en Castilla y León.



3.1.1 Artes

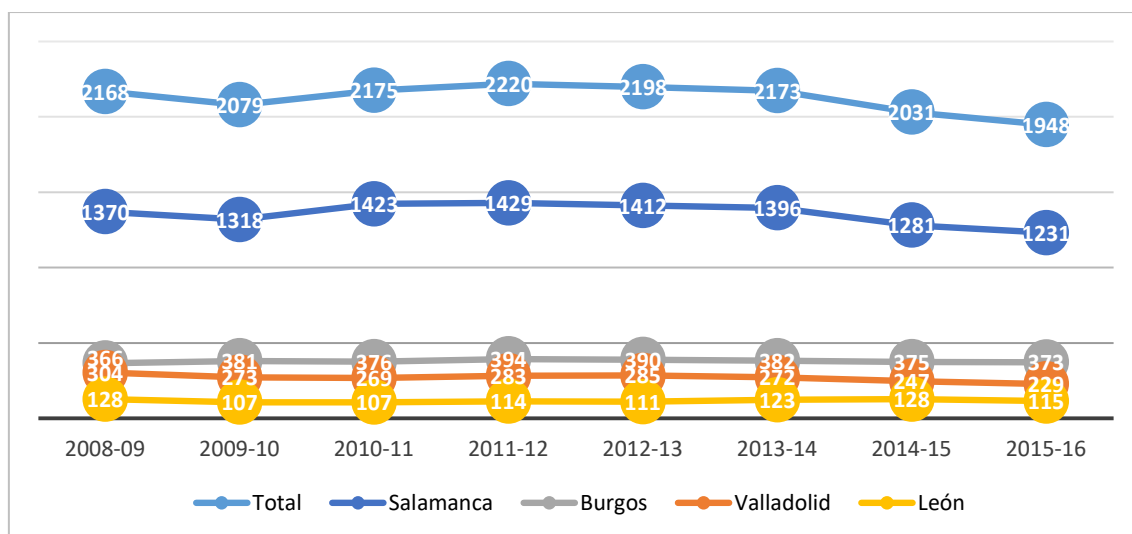
En el área de Artes se contemplan los títulos de Bellas Artes, Comunicación Audiovisual, Historia del Arte e Historia y Ciencias de la Música. El 50% de las titulaciones se imparten en la Universidad de Salamanca.

Tabla 16. Grados y licenciaturas de la sub-área de Artes.

Títulos / Universidad	UBu	ULe	USa	UVa	Total
Grado	1	1	4	2	8
Bellas Artes			1		1
Comunicación Audiovisual	1		1		2
Historia del Arte		1	1	1	3
Historia y Ciencias de la Música			1	1	2
Licenciatura	1	1	4	2	8
Licenciado en Bellas Artes			1		1
Licenciado en Comunicación Audiovisual	1		1		2
Licenciado en Historia del Arte		1	1	1	3
Licenciado en Historia y Ciencias de la Música			1	1	2
Total	2	2	8	4	16

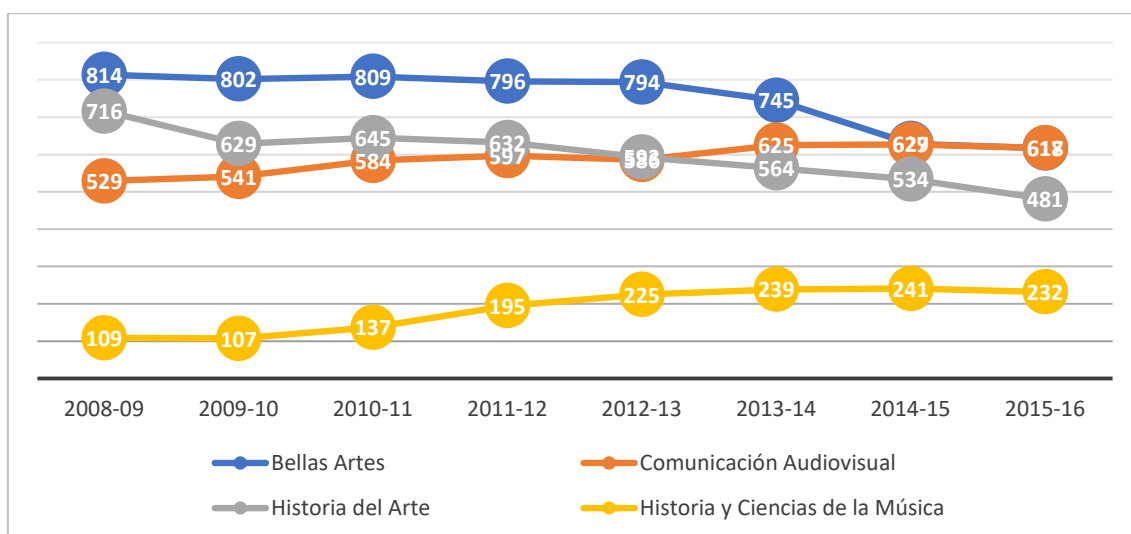
Cómo habíamos indicado anteriormente, los matriculados en estudios de Artes tienen una tendencia decreciente. En Valladolid, León y Salamanca se produce una disminución de alumnos matriculados desde el año 2008 en 25%, 10% y 10% respectivamente. En el caso de Burgos aumenta un 2%. Aun así, en los cuatro últimos años todas las universidades han visto disminuido el número de sus matrículas.

Gráfico 18. Matriculados en la sub-área de Artes por universidad.



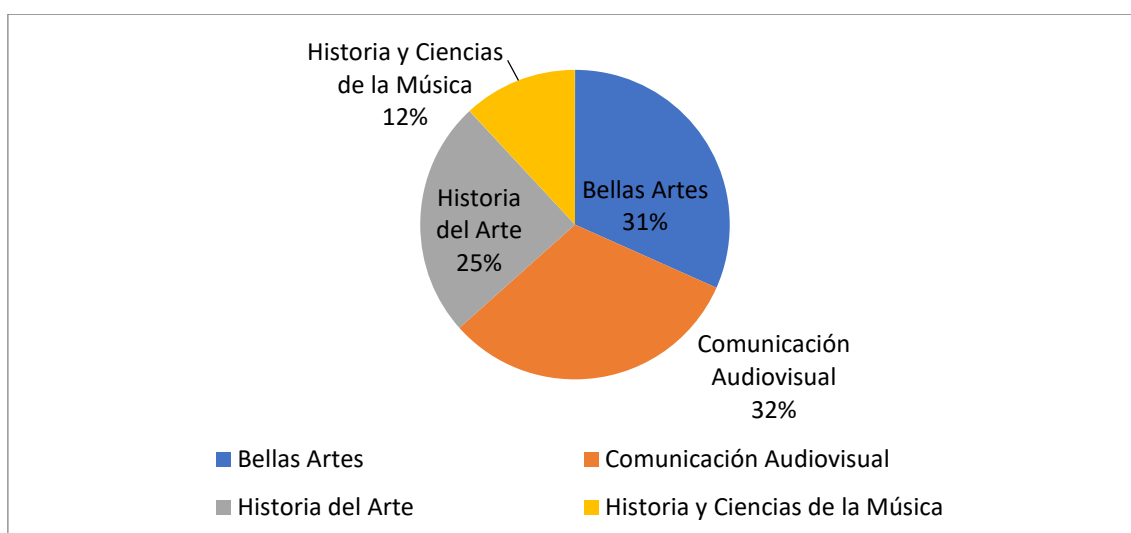
Con respecto a las titulaciones en esta sub-área apreciamos una tendencia decreciente en los matriculados en Bellas Artes (24%) e Historia del Arte (33%) desde el año 2008. Hay un incremento de matrículas en Comunicación Audiovisual (17%) e Historia y Ciencia de la Música (112%) desde el año 2008 aunque en los últimos tres años se aprecia un descenso de 1% y 3%.

Gráfico 19. Matriculados en cada título de la sub-área de Artes.



El mayor porcentaje de matriculados se encuentra en Comunicación Audiovisual y Bellas Artes, seguido de Historia del Arte e Historia y Ciencia de la Música.

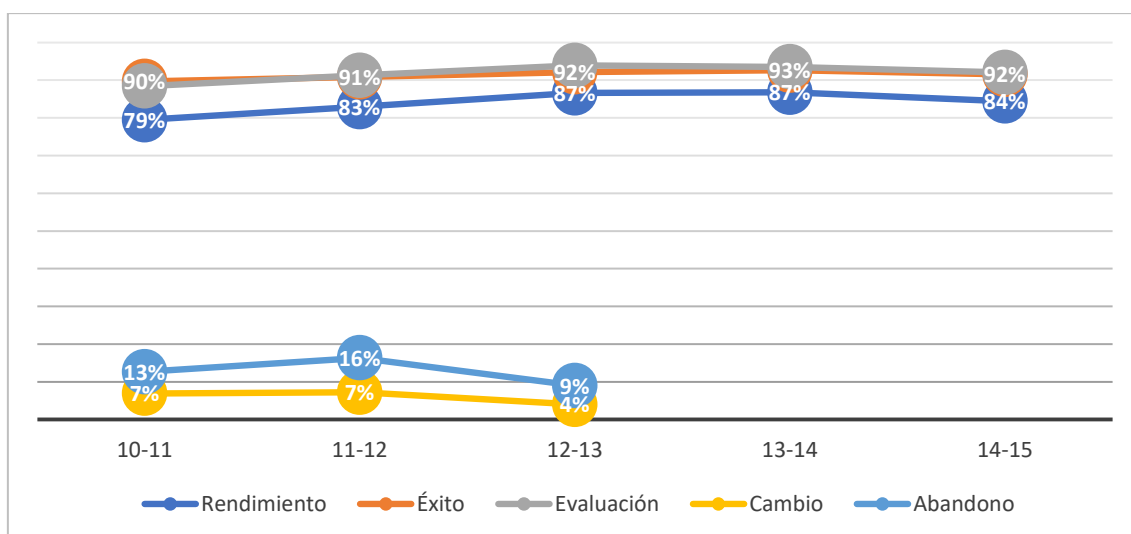
Gráfico 20. Matriculados en cada título de la sub-área de Artes en el curso 2015-16.



Tasas

La tasa de rendimiento, éxito y evaluación crece desde el 2010 pero en los últimos años se observa una tendencia decreciente. Las tasas de cambio y abandono descienden desde 2010 hasta el curso 2012 – 2013.

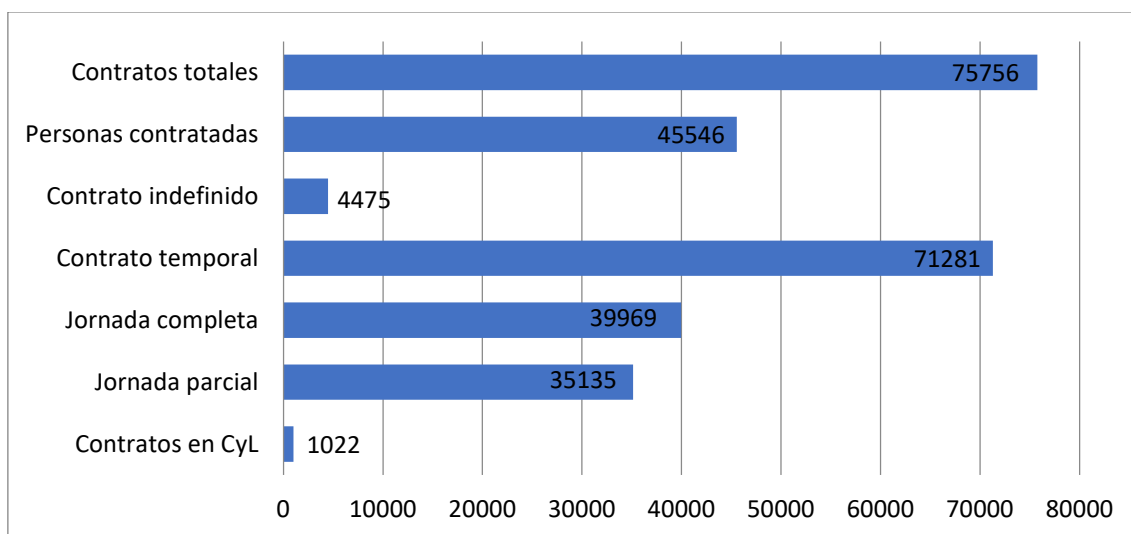
Gráfico 21. Tasas de rendimiento, éxito, evaluación, cambio y abandono en los estudios de Artes.



Contratos

La tasa de contratos es de 1,6, es decir hay 1,6 contratos por persona. Esto es así porque es mayor el número de contratos temporales que indefinidos. Hay más de jornada completa que de jornada parcial. Los contratos en el caso de CyL corresponden a los años 2015 y 2016.

Gráfico 22. Contratos en Bellas Artes en los años 2014, 2015 y 2016.



A continuación, exponemos las salidas profesionales correspondientes a los títulos de Artes. En primer lugar, señalamos las que figuran en el plan de estudios y posteriormente los datos procedentes del informe anual de mercado de trabajo de titulados universitarios, en el cual se muestran los puestos de trabajo en los que se emplean los egresados en función de su titulación.

En el caso de Artes, las ocupaciones (CNO) donde se contrata a más titulados corresponden a camareros asalariados y vendedores en tiendas y almacenes, seguidos de técnicos de grabación audiovisual y monitores de actividades recreativas y deportivas. Respecto a la

actividad económica, destaca educación y actividades cinematográficas de vídeo y programación, seguido de comercio al por mayor y servicios de comidas y bebidas.

A nivel nacional, se aprecia una tendencia decreciente en el número de demandantes de empleo y un aumento en el último año de los contratos en ocupaciones afines a las titulaciones en Artes. Los titulados en Arte demandantes de empleo son significativamente más numerosos que los contratados en empleos afines a tales titulaciones, representando estas últimas un 22%. Los titulados más contratados en ocupaciones afines a sus estudios son los titulados en Historia y Ciencia de la música (45%) y Comunicación Audiovisual (39%). Los de Bellas Artes e Historia del Arte sin embargo alcanzan un 13% y 4% respectivamente.

Los egresados de las universidades públicas de Castilla y León representan un 5% con respecto a los contratos en ocupaciones afines a su titulación.

Ocupaciones según plan de estudio:

- Analistas y diseñadores de software
- Artistas creativos e interpretativos no clasificados bajo otros epígrafes
- Artistas de artes plásticas y visuales
- Bibliotecarios, documentalistas y afines
- Directores de cine, de teatro y afines
- Filósofos, historiadores y profesionales en ciencias políticas
- Guías de turismo
- Otros técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas
- Periodistas
- Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)
- Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)
- Técnicos de grabación audiovisual

Actividad económica según plan de estudio:

- Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical
 - Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión
 - Actividades de grabación de sonido y edición musical
- Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos
 - Actividades de agencias de viajes y operadores turísticos
 - Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos
- Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales
- Actividades de creación, artísticas y espectáculos
- Educación
 - Actividades auxiliares a la educación
 - Educación postsecundaria
 - Educación preprimaria
 - Educación primaria
 - Educación secundaria
 - Otra educación
- Investigación y desarrollo

- Investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas
- Investigación y desarrollo experimental en ciencias sociales y humanidades
- Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática
- Servicios de información
 - Otros servicios de información
 - Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas; portales web

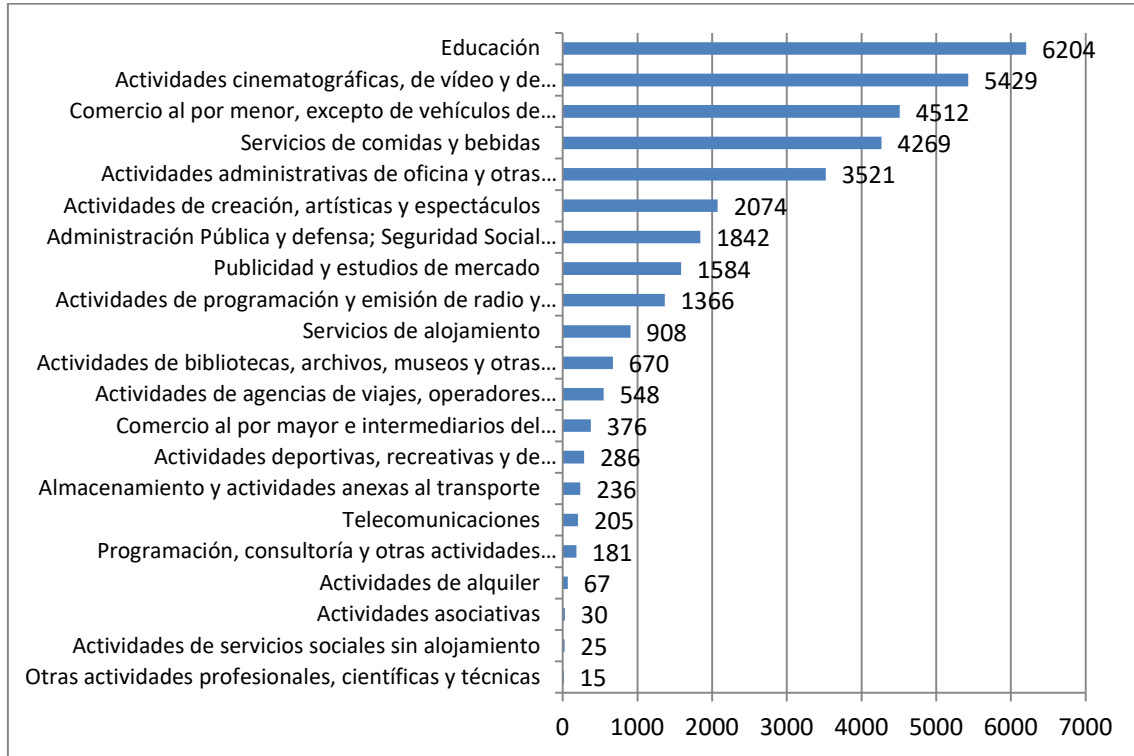
Ocupaciones de los graduados y licenciados en Artes según el informe anual de mercado de trabajo de titulados universitarios:

Gráfico 23. Contratos realizados según ocupaciones más contratadas entre 2014 y 2016 de los titulados en Artes.



Actividad económica de los graduados y licenciados en los títulos de Artes según el informe anual de mercado de trabajo de titulados universitarios:

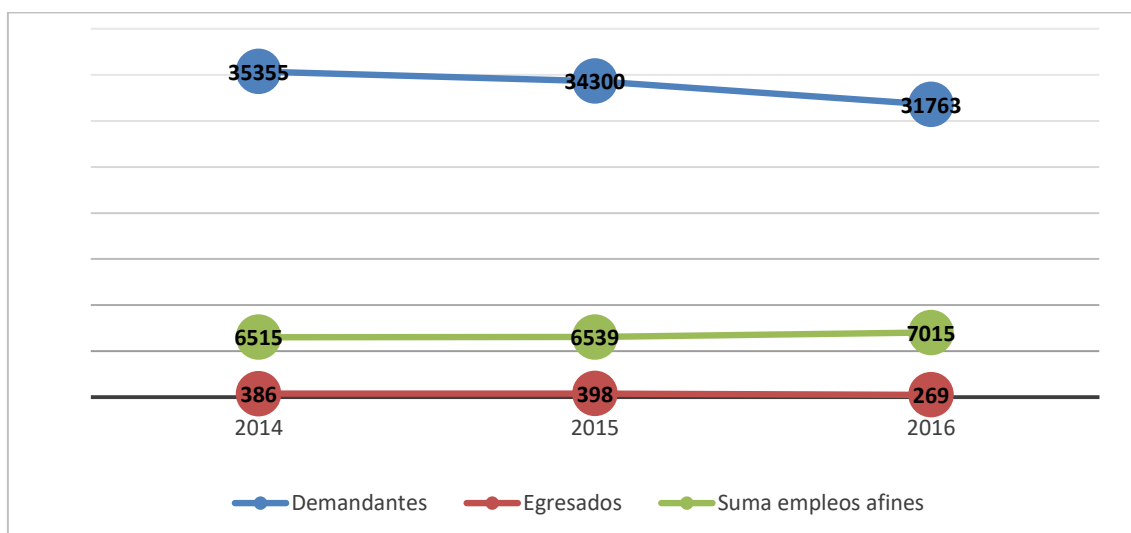
Gráfico 24. Contratos realizados según actividad económica más contratadas en 2015 y 2016 de los titulados en Artes.



Egresados / Contratos

Los demandantes de empleo cuya titulación está dentro de Artes disminuyen en 2016 con respecto a los dos años anteriores, aproximadamente un 10%. Los que consiguen un empleo afín a su titulación aumentan en este periodo de tiempo un 7%, pero aun así las cifras distan mucho de las anteriores. Por ejemplo, en 2016, 31763 personas con una titulación de artes demandaron un empleo relacionado con estos estudios, y tan sólo poco más del 18% lo encontraron. El número de egresados desciende casi un 30%.

Gráfico 25. Comparación entre demandantes de empleo, egresados y contratos realizados en ocupaciones afines al título en los años 2014, 2015 y 2016.



En relación con los empleos encontrados por los titulados, hemos considerado las ocupaciones más afines al título:

- Asistentes de dirección y administrativos
- Técnicos de empresas y actividades turísticas
- Analistas, programadores y diseñadores web y multimedia
- Profesores de formación profesional (materias específicas)
- Electricistas de la construcción y afines
- Empleados de control de abastecimientos e inventario
- Técnicos en galerías de arte, museos y bibliotecas
- Operadores de laboratorios fotográficos y afines
- Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)
- Actores
- Compositores, músicos y cantantes
- Artistas de artes plásticas y visuales
- Profesores de enseñanza no reglada de música y danza
- Locutores de radio, televisión y otros presentadores
- Diseñadores gráficos y multimedia
- Guías de turismo
- Directores de cine, de teatro y afines
- Otros técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas
- Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)
- Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
- Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes
- Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
- Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento

- Técnicos de grabación audiovisual

3.1.2 Humanidades (excepto lenguas)

Dentro de la sub-área de Humanidades encontramos Filosofía, Historia, Historia y Patrimonio y Humanidades. Todos ellos tienen su equivalencia en licenciatura excepto Historia y Patrimonio que es de nueva creación. No se contempla el doble grado en Historia e Historia del Arte por no disponer de los datos correspondientes.

Títulos

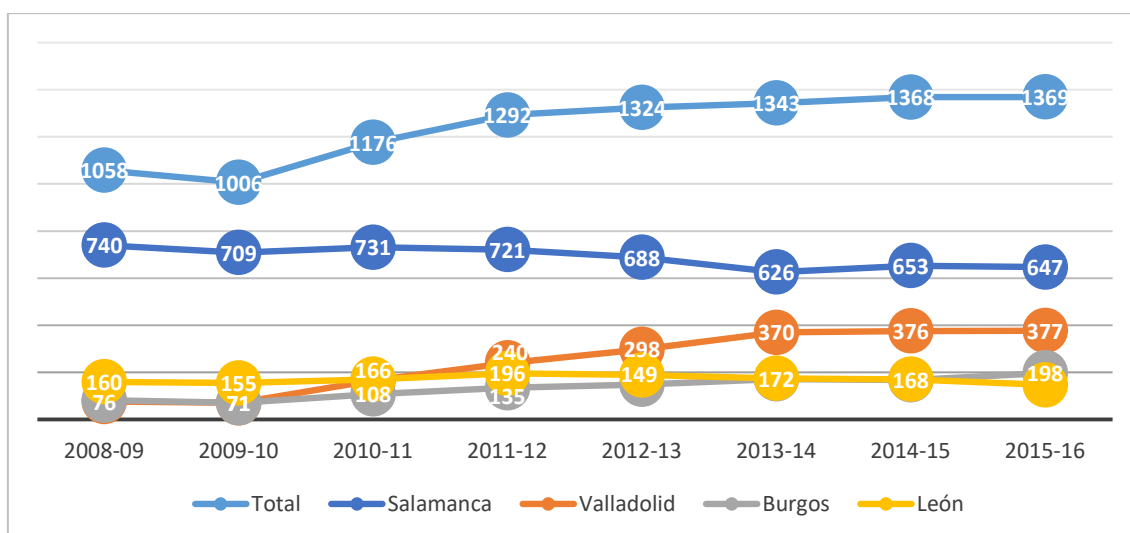
Tabla 17. Todos los títulos en Humanidades (excepto Lenguas).

Títulos / Universidad	UBu	ULe	USa	UVa	Total
Grado	1	1	3	2	7
Filosofía			1	1	2
Historia		1	1	1	3
Historia y Patrimonio	1				1
Humanidades			1		1
Licenciatura	1	1	3	2	7
Licenciado en Filosofía			1	1	2
Licenciado en Historia		1	1	1	3
Licenciado en Humanidades	1		1		2
Total	2	2	6	4	14

Matrículas

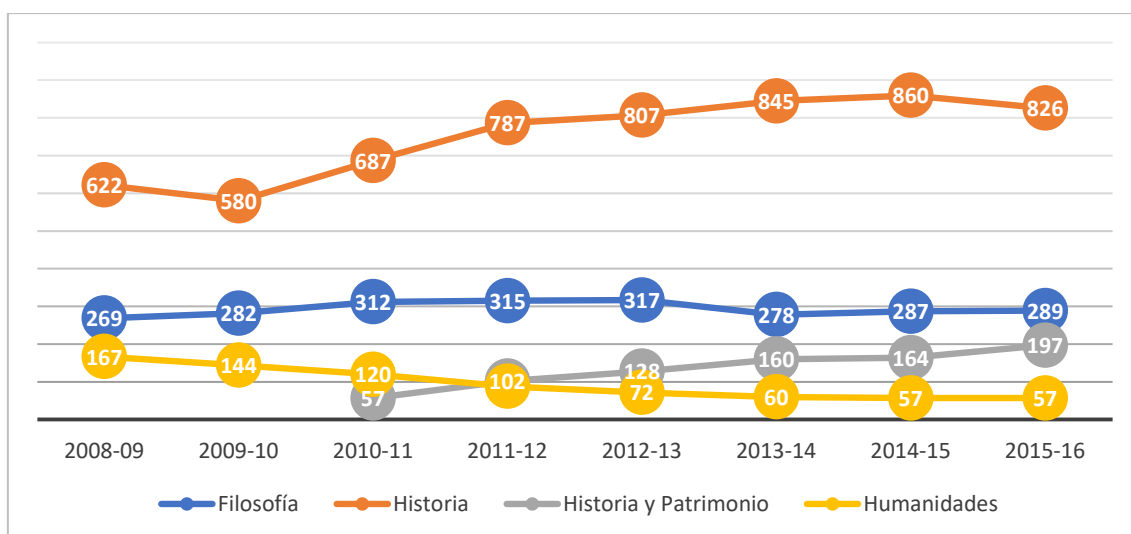
En este caso se aprecia un ascenso de las matrículas en el conjunto de los títulos de Humanidades del 29% desde el año 2008, el incremento es del 3% desde el año 2012. Desde este año han aumentado los matriculados en Valladolid, Burgos y León y descendido en Salamanca.

Gráfico 26. Matriculados en la sub-área de Humanidades por universidad.



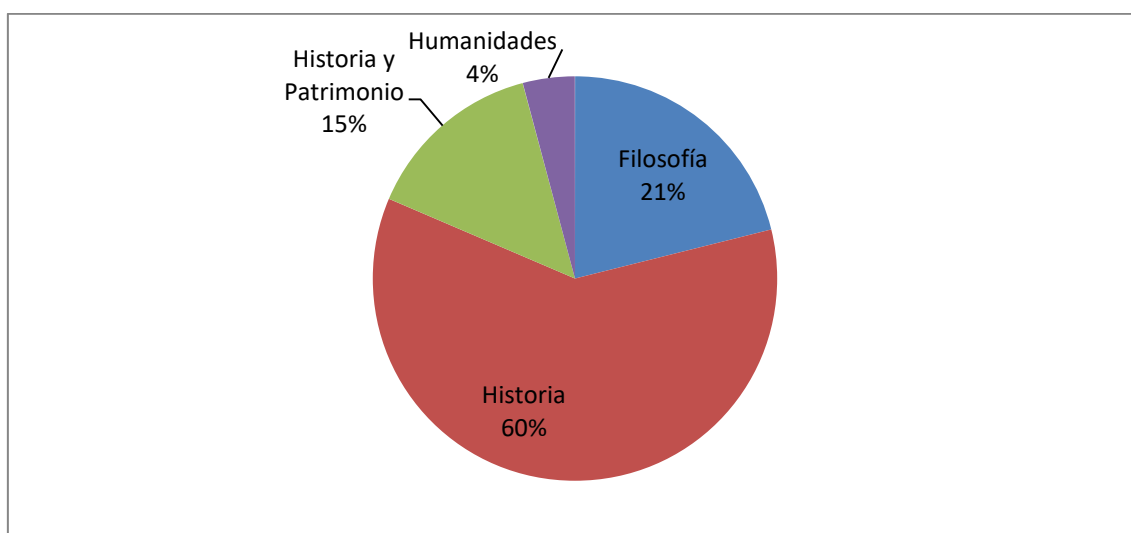
Desde el año 2012 hay un incremento en Historia (2%) e Historia y Patrimonio (54%). Hay un descenso en Filosofía (9%) y en el grado en Humanidades (20%).

Gráfico 27. Matriculados en el sub-área Humanidades por titulación.



En Humanidades, Historia es la titulación con mayor porcentaje de alumnos matriculados, con un 60%. Casi tres veces más que el siguiente, Filosofía con un 21%.

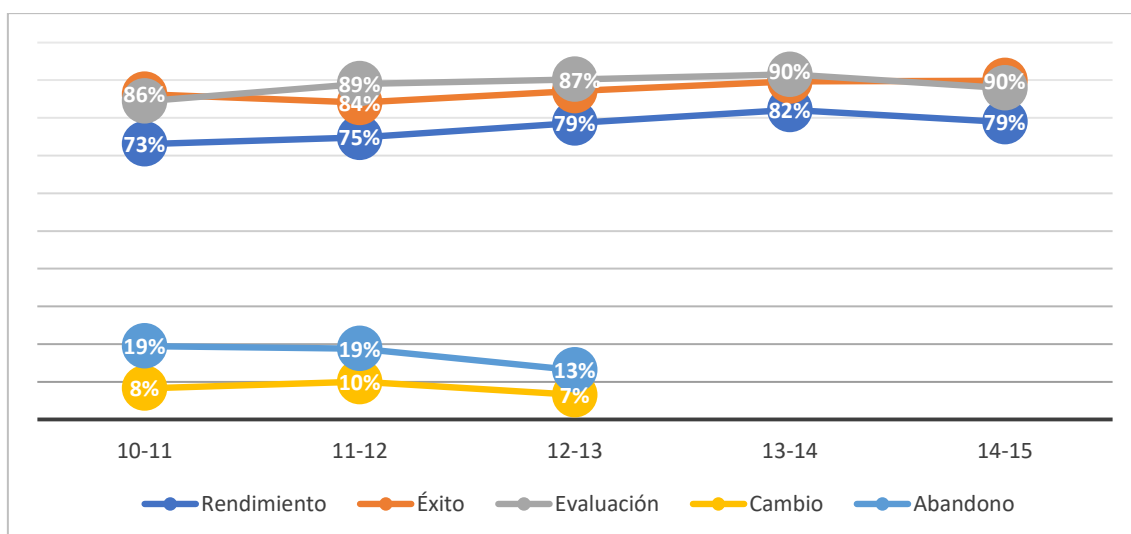
Gráfico 28. Porcentaje de matriculados en cada sub-área de Humanidades en el curso 2015-16.



Tasas

Las tasas de rendimiento, éxito y evaluación aumentan desde el año 2010. Las de cambio y abandono descienden desde ese año hasta el curso 2012/2013.

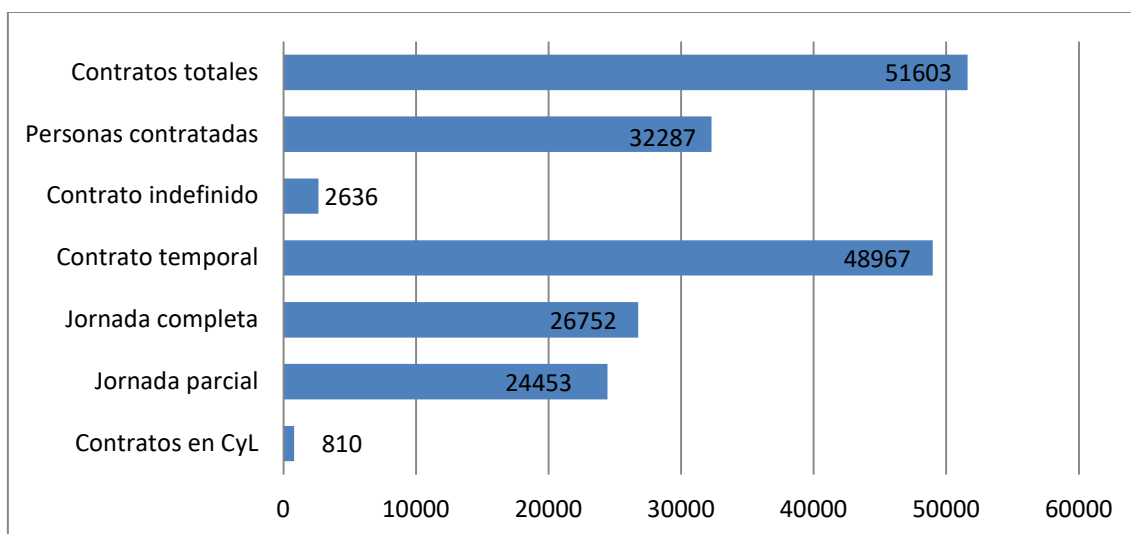
Gráfico 29. Tasas de rendimiento, éxito, evaluación, cambio y abandono en los estudios de Humanidades.



Contratos

La tasa de contratos es de 1,6, es decir hay 1,6 contratos por persona. Esto es debido a que número de contratos temporales es mayor que el de indefinidos. Hay más contratos a jornada completa que parcial. Los contratos en el caso de CyL corresponden a los años 2015 y 2016.

Gráfico 30. Contratos de titulados en Humanidades en los años 2014, 2015 y 2016



Salidas profesionales

A continuación, exponemos las salidas profesionales correspondientes a los títulos de Humanidades. En primer lugar, mostramos las salidas que figuran en el plan de estudios y posteriormente los datos procedentes del informe anual de mercado de trabajo de titulados universitarios, en el cual se muestran los puestos de trabajo en los que se emplean los egresados en función de su titulación.

En el caso de Humanidades, las ocupaciones (CNO) donde se contrata a más titulados de esta área corresponden a camareros asalariados y profesores de enseñanza secundaria seguidos de vendedores en tiendas y almacenes y monitores de actividades recreativas y deportivas. En el

caso de la actividad económica destaca educación y servicios de comidas y bebidas seguido de administración pública y defensa; seguridad social... y comercio al por menor.

A nivel nacional, se aprecia una tendencia decreciente en el número de demandantes de empleo y un aumento de los contratos en ocupaciones afines a las titulaciones en Humanidades. Las personas demandantes de empleo en Humanidades son significativamente más numerosas que aquellas que son contratadas en empleos afines a tales titulaciones, teniendo en cuenta el año 2016, éstas representan un 10%. Los titulados más contratados en ocupaciones afines a sus estudios son los titulados en Humanidades con un 11,2%, seguido de Historia con 5,8%, Filosofía con 5,4% y por último Historia y Patrimonio con un 2,2%.

Los egresados de las universidades públicas de Castilla y León representan un 4% con respecto a los contratos en ocupaciones afines a su titulación.

Ocupaciones según plan de estudio.

- Escritores
- Filósofos, historiadores y profesionales en ciencias políticas
- Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)
- Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)
- Profesores de formación profesional (materias específicas)
- Artistas creativos e interpretativos no clasificados bajo otros epígrafes
- Bibliotecarios, documentalistas y afines
- Directores y gerentes de empresas de actividades recreativas, culturales y deportivas
- Especialistas en formación de personal
- Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento
- Sociólogos, geógrafos, antropólogos, arqueólogos y afines
- Especialistas en formación de personal
- Periodistas

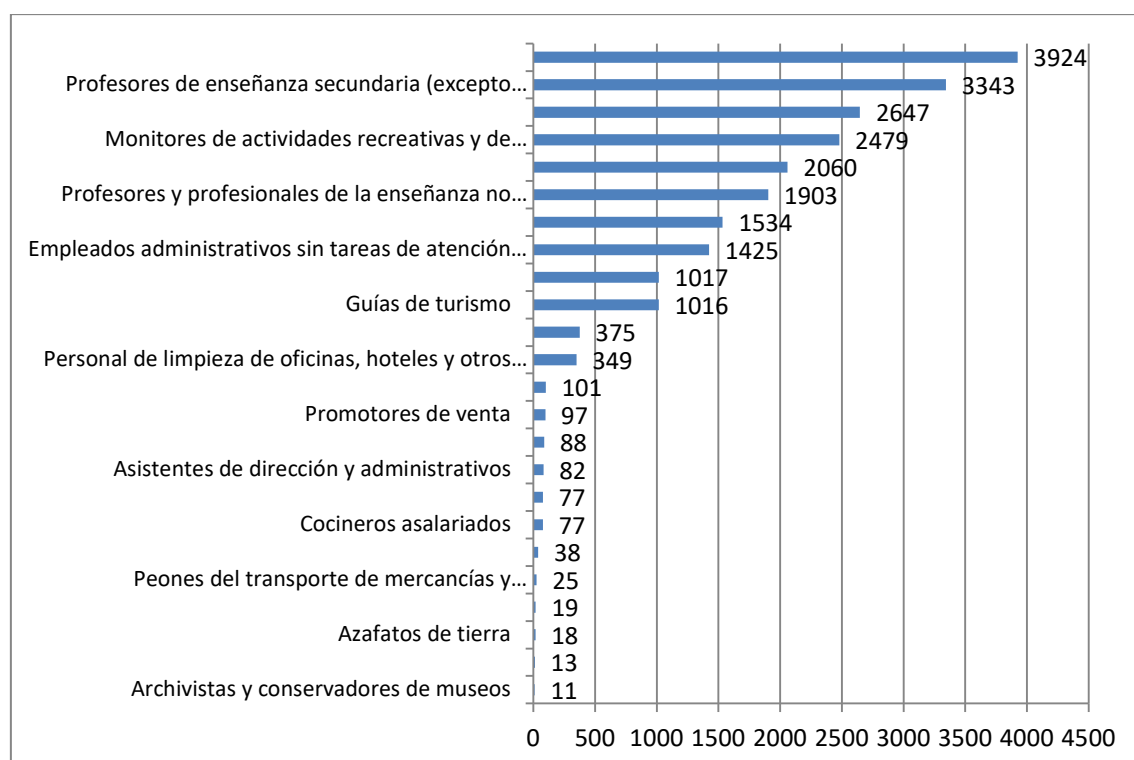
Actividad económica según plan de estudio

- Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas
 - Actividades administrativas y auxiliares de oficina
 - Actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.
 - Actividades de los centros de llamadas
 - Organización de convenciones y ferias de muestras
- Edición
 - Edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales
 - Edición de programas informáticos
- Educación
 - Actividades auxiliares a la educación
 - Educación postsecundaria
 - Educación preprimaria
 - Educación primaria
 - Educación secundaria
 - Otra educación

- Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales
 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales
- Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial
 - Actividades de consultoría de gestión empresarial
 - Actividades de las sedes centrales
- Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento
 - Actividades deportivas
 - Actividades recreativas y de entretenimiento
- Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
 - Administración Pública y de la política económica y social
 - Prestación de servicios a la comunidad en general
 - Seguridad Social obligatoria
- Investigación y desarrollo
 - Investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas
 - Investigación y desarrollo experimental en ciencias sociales y humanidades
- Servicios de información
 - Otros servicios de información
 - Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas; portales web

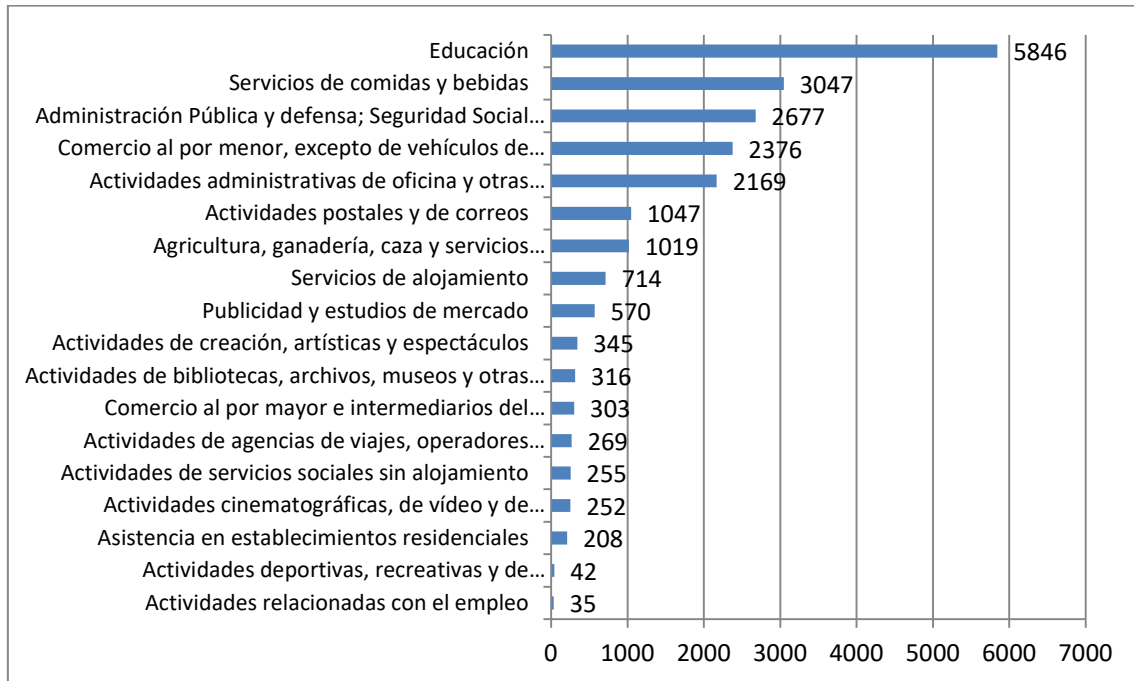
Ocupaciones de los graduados y licenciados en Educación según el informe anual de mercado de trabajo de titulados universitarios.

Gráfico 31. Contratos realizados según ocupaciones más contratadas entre 2014 y 2016 de los titulados en Humanidades.



Actividad económica de los graduados y licenciados en Humanidades según el informe anual de mercado de trabajo de titulados universitarios.

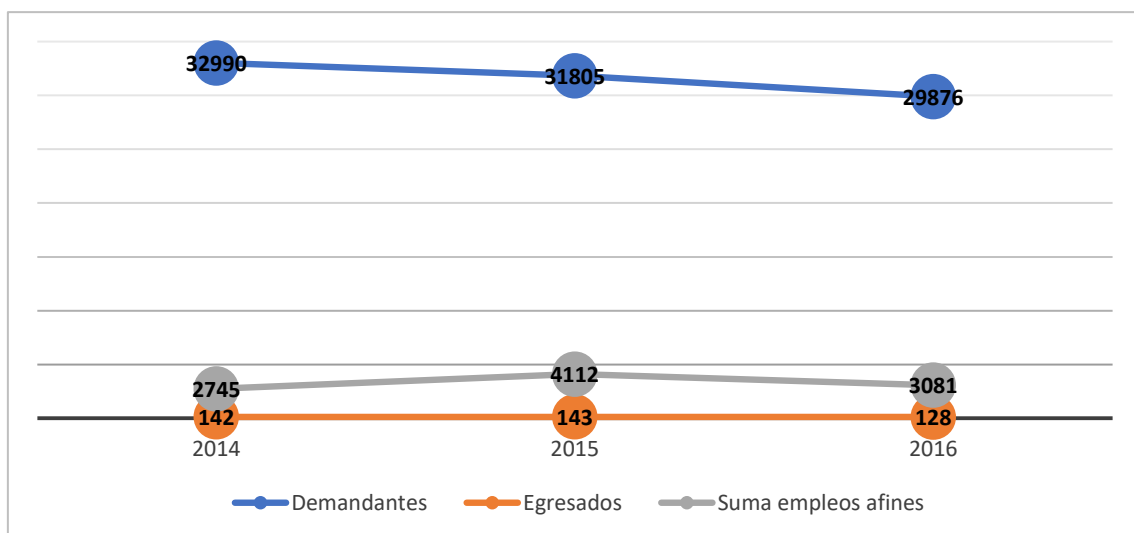
Gráfico 32. Contratos realizados según actividad económica más contratadas en 2015 y 2016 de los titulados en Ciencias Sociales y del Comportamiento.



Egresados / Contratos

El número de demandantes de empleo titulados en el área de Humanidades desciende un 9% aproximadamente desde el 2014 hasta 2016. También lo hace el número de egresados, 142 en 2014 y 128 en 2016, lo que supone casi un 10% menos. En cambio, el número de personas que encuentran un empleo afín a los estudios que han realizado dentro del área de Humanidades, aumenta en este periodo de tiempo un 11% aproximadamente.

Gráfico 33 Comparación entre demandantes de empleo, egresados y contratos realizados en ocupaciones afines al título en los años 2014, 2015 y 2016.



En relación con los empleos encontrados por los titulados, hemos considerado las ocupaciones más afines al título:

- Edición
- Otras actividades profesionales, científicas y técnicas
- Actividades relacionadas con el empleo
- Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos
- Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales
- Servicios de alojamiento
- Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas
- Administración pública y defensa; seguridad Social obligatoria
- Educación

3.1.3 Lenguas

En Salamanca y en Valladolid se encuentra el mayor número de estudios en Lenguas, un 58% y 28% respectivamente.

Títulos

Tabla 18. Títulos de la sub-área de Lenguas por universidad.

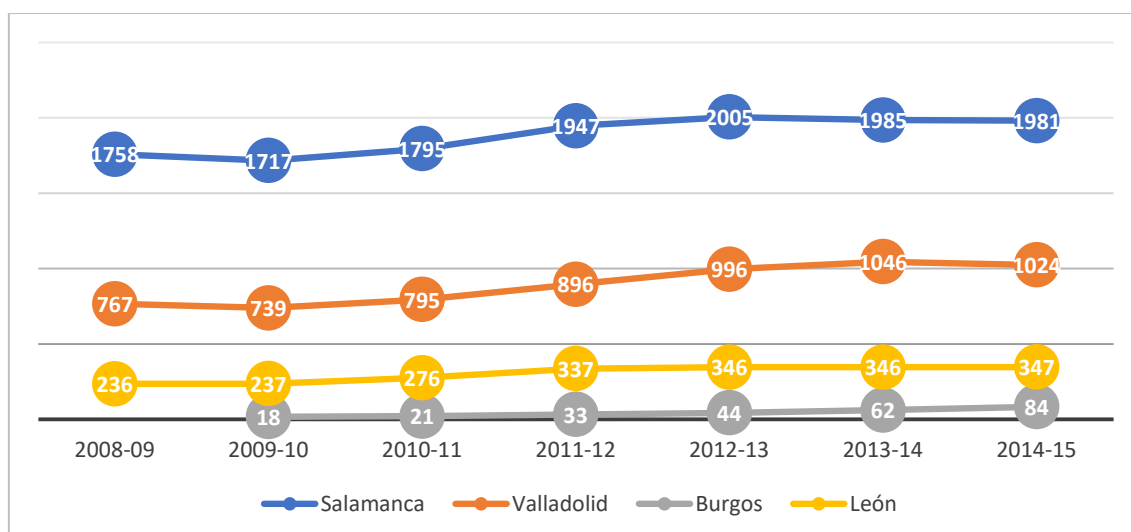
Títulos / Universidad	UBu	ULe	USa	UVa	Total
Lenguas	1	5	25	12	43
Grado	1	2	12	5	20
Español: Lengua y Literatura	1			1	2
Estudios Alemanes			1		1
Estudios Árabes e Islámicos			1		1
Estudios Clásicos				1	1
Estudios de Asia Oriental			1		1
Estudios Franceses			1		1
Estudios Hebreos y Arameos			1		1
Estudios Ingleses			1	1	2
Estudios Italianos			1		1
Estudios Portugueses y Brasileños			1		1
Filología Clásica			1		1
Filología Hispánica			1		1
Filología Moderna: inglés		1			1
Lengua Española y su Literatura		1			1
Lenguas Modernas y sus Literaturas				1	1
Lenguas, Literaturas y Culturas Románicas			1		1
Traducción e Interpretación			1	1	2
Licenciado		3	13	7	23
Licenciado en Estudios de Asia Oriental			1		1
Licenciado en Filología Alemana			1	1	2
Licenciado en Filología Árabe			1		1
Licenciado en Filología Clásica			1	1	2
Licenciado en Filología Francesa			1	1	2
Licenciado en Filología Hebrea			1		1

Títulos / Universidad	UBu	ULe	USa	UVa	Total
Licenciado en Filología Hispánica		1	1	1	3
Licenciado en Filología Inglesa		1	1	1	3
Licenciado en Filología Italiana			1		1
Licenciado en Filología Portuguesa			1		1
Licenciado en Filología Románica			1		1
Licenciado en Lingüística		1			1
Licenciado en Teoría de la Literatura y Literatura Comparada			1	1	2
Licenciado en Traducción e Interpretación			1	1	2
Total	1	5	25	12	43

Matrículas

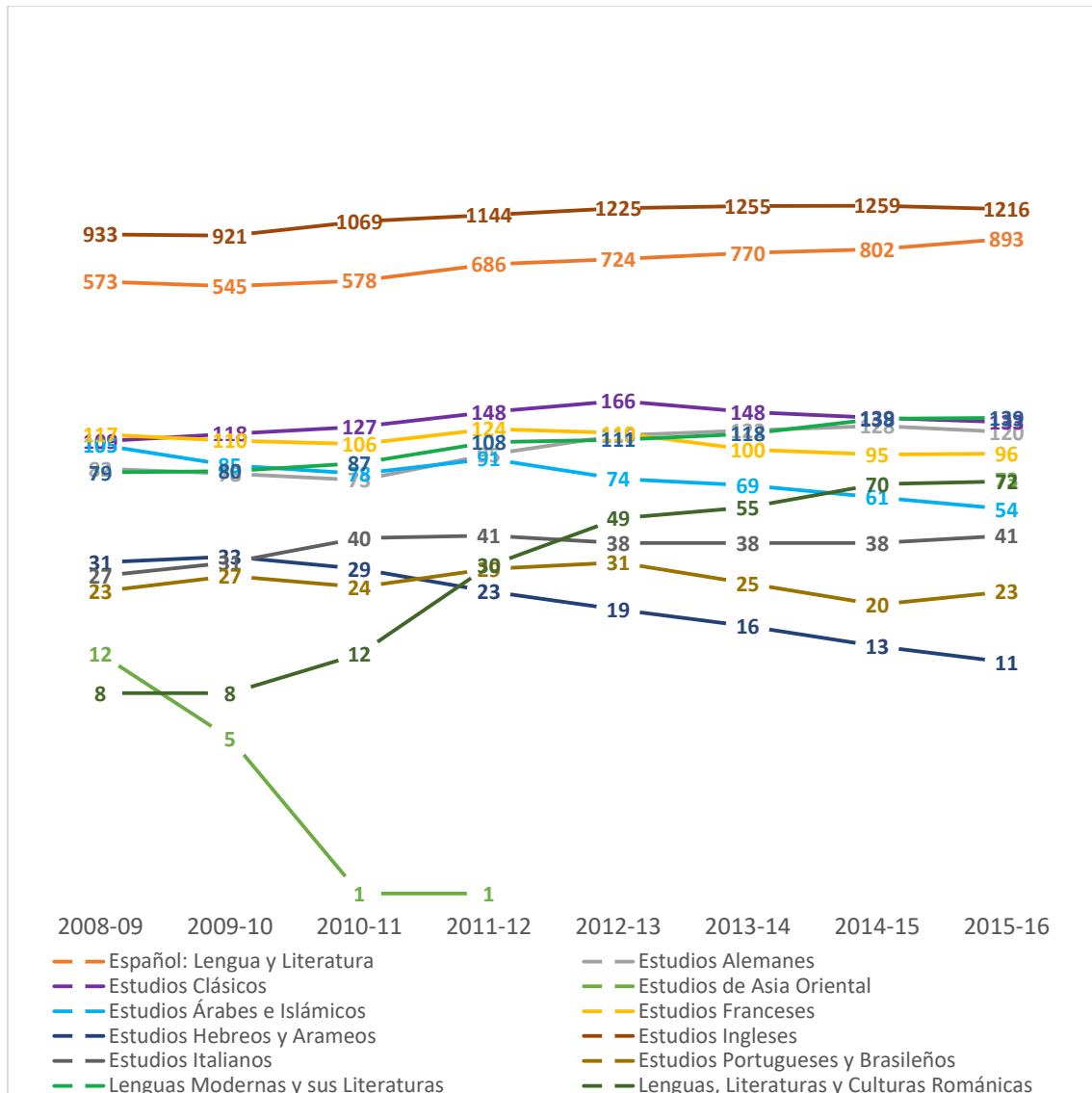
En todas las universidades el número de matrículas aumenta desde el año 2008, y a partir de 2012 tan solo descienden el 1% en Salamanca.

Gráfico 34. Matriculados en Lenguas por universidad.



Las titulaciones más destacadas en número y aumento de matrículas son Estudios Ingleses y de Español: Lengua y Literatura, cuyo crecimiento desde el año 2008 es del 30% y del 56% respectivamente, sin embargo, se aprecia un ligero descenso del 1% en Estudios Ingleses a partir del 2012.

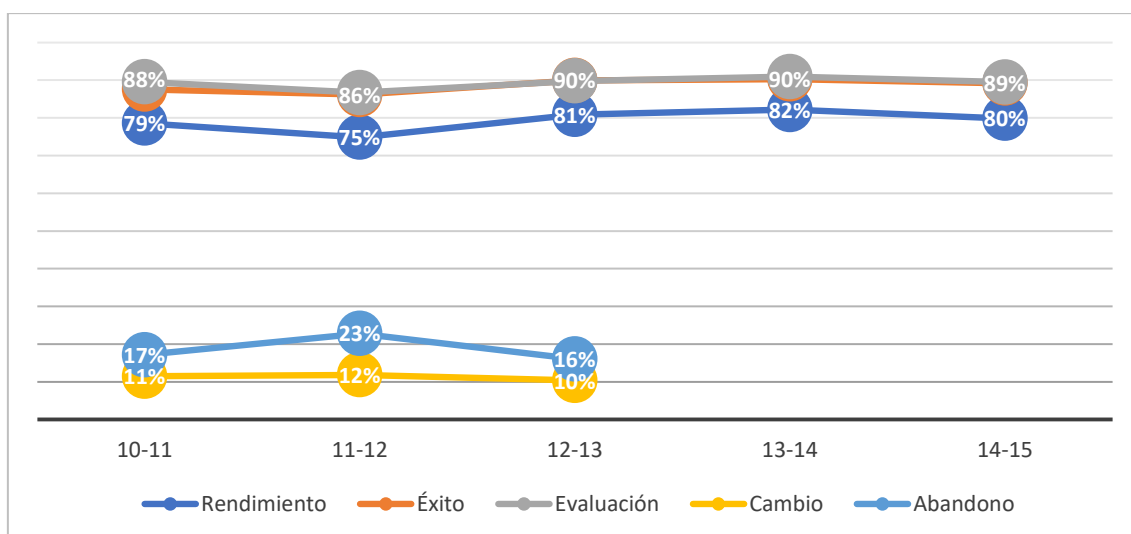
Gráfico 35. Matriculados en el sub-área Lenguas por titulaciones.



Tasas

Las tasas de rendimiento, éxito y evaluación aumentan desde el año 2010. Las de cambio y abandono disminuyen a partir desde ese mismo año hasta el curso 2012/2013.

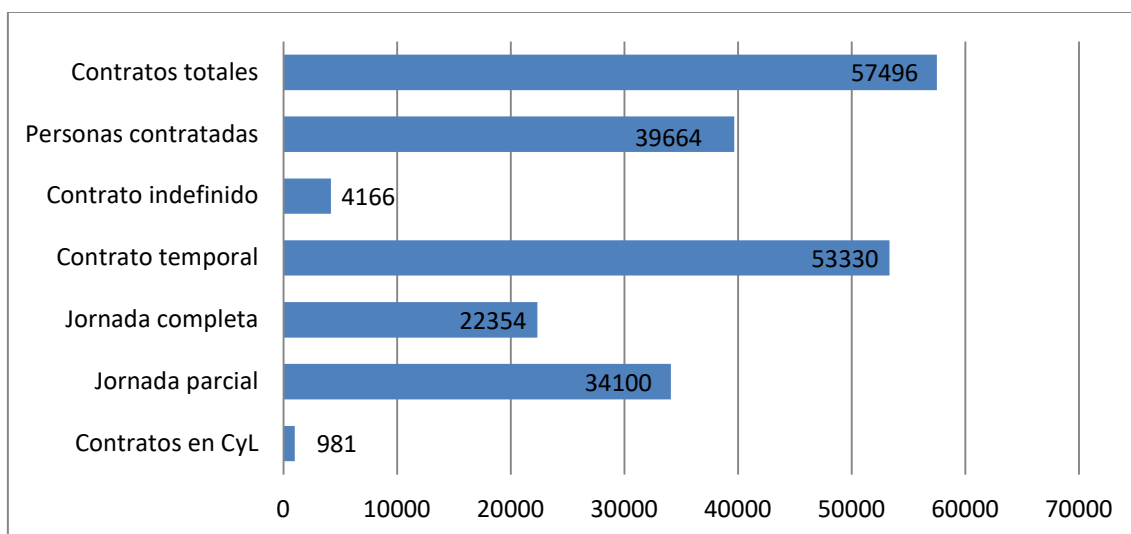
Gráfico 36. Tasas de rendimiento, éxito, evaluación, cambio y abandono de los estudios de Lenguas.



Contratos

La tasa de contratos es 1,4, es decir hay 1,4 contratos por persona. Esto se debe a que es mayor el número de contratos temporales que indefinidos. Hay más de jornada completa que parcial. En el caso de CyL los contratos corresponden a los años 2015 y 2016.

Gráfico 37. Contratos de titulados en Lenguas en los años 2014, 2015 y 2016



Salidas profesionales

A continuación, exponemos las salidas profesionales correspondientes a los títulos de Lenguas. En primer lugar, señalamos las que figuran en el plan de estudios y posteriormente los datos procedentes del informe anual de mercado de trabajo de titulados universitarios, en el cual muestran aquellos puestos de trabajo en los que se emplean los egresados en función de su titulación.

En el caso de Lenguas, las ocupaciones (CNO) más contratadas son profesores de enseñanza no reglada de idiomas y profesores de enseñanza secundaria, seguidos de profesores y profesionales de enseñanza no clasificados en otros epígrafes y empleados administrativos con

tareas de atención al público. Respecto a la actividad económica, destaca educación y comercio al por menor seguido de servicios de comidas y bebidas y actividades administrativas de oficina...

A nivel nacional, se aprecia una tendencia decreciente en el número de demandantes de empleo y un aumento de los contratos en ocupaciones afines a las titulaciones en Humanidades. Las personas demandantes de empleo en Humanidades son significativamente más numerosas que las contratadas en empleos afines a tales titulaciones, que teniendo en cuenta los contratos en el año 2016, éstas representan un 23%. Los titulados más contratados en ocupaciones afines a sus estudios son los titulados en Estudios Portugueses (77,8%), seguidos por Estudios Árabes e Islámicos (53,4%), Filología Hispánica (31%), Estudios Alemanes (25,5%), Estudios Italianos (25,7%), Estudios Franceses (23,5%), Lenguas Modernas y sus Literaturas (22,3%), Estudios Ingleses (21,5%), Lenguas Literaturas y Culturas Románicas (21,8%), Estudios Hebreos y Arameos (16%) y Estudios clásicos (13%)

Los egresados de las universidades públicas de Castilla y León representan un 3,5% con respecto a los contratos en ocupaciones afines a su titulación.

Ocupaciones según plan de estudio.

- Agentes de compras
- Bibliotecarios, documentalistas y afines
- Escritores
- Especialistas en administración de política de empresas
- Especialistas en formación de personal
- Filólogos, intérpretes y traductores
- Filósofos, historiadores y profesionales en ciencias políticas
- Guías de turismo
- Otros técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas
- Periodistas
- Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social
- Profesionales de relaciones públicas
- Profesores de enseñanza no reglada de idiomas
- Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)
- Profesores de formación profesional (materias específicas)
- Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)
- Técnicos de empresas y actividades turísticas

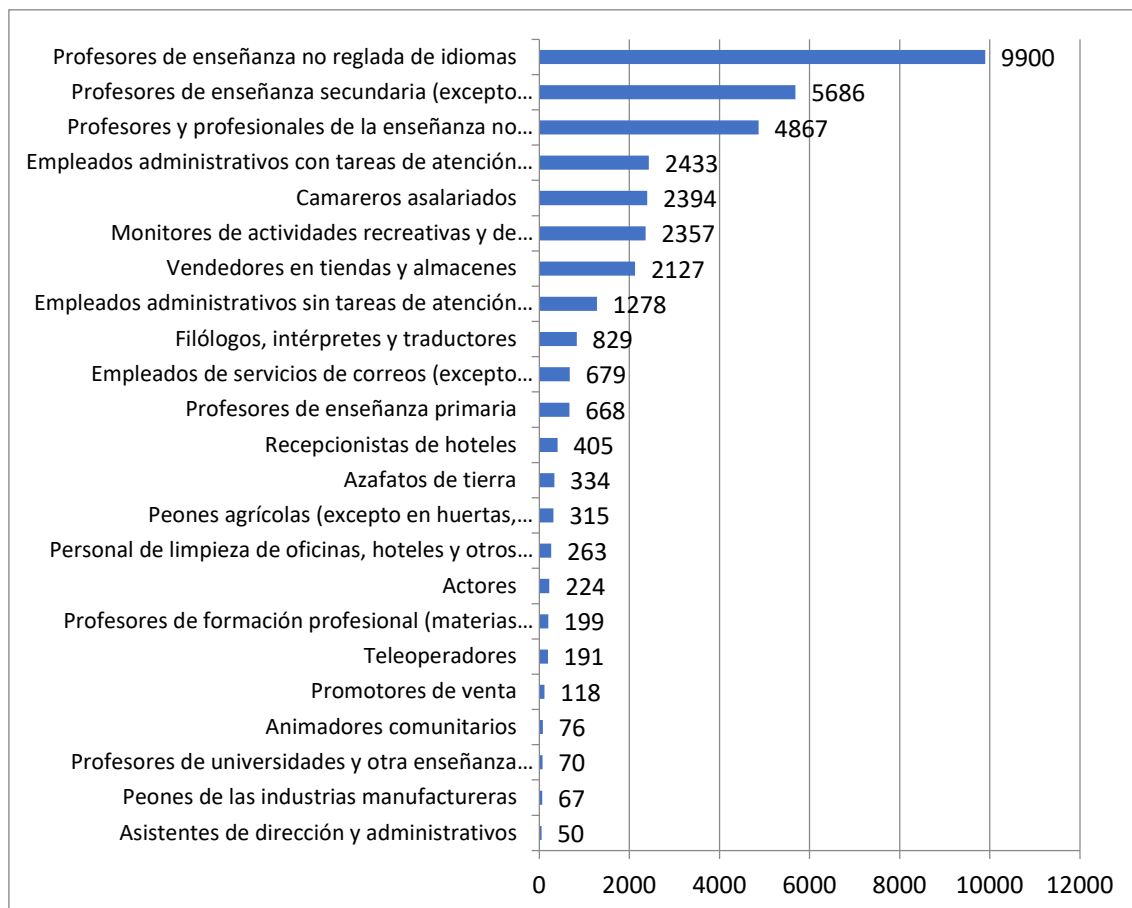
Actividad económica según plan de estudio

- Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos
 - Actividades de agencias de viajes y operadores turísticos
 - Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos
- Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales
- Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial
 - Actividades de consultoría de gestión empresarial
 - Actividades de las sedes centrales

- Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales
- Actividades de servicios sociales sin alojamiento
 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad
 - Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento
- Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
 - Administración Pública y de la política económica y social
 - Prestación de servicios a la comunidad en general
 - Seguridad Social obligatoria
- Edición
 - Edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales
 - Edición de programas informáticos
- Educación
 - Actividades auxiliares a la educación
 - Educación postsecundaria
 - Educación preprimaria
 - Educación primaria
 - Educación secundaria
 - Otra educación
- Investigación y desarrollo
 - Investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas
 - Investigación y desarrollo experimental en ciencias sociales y humanidades
- Otras actividades profesionales, científicas y técnicas
 - Actividades de diseño especializado
 - Actividades de fotografía
 - Actividades de traducción e interpretación
 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.
- Servicios de información
 - Otros servicios de información
 - Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas; portales web

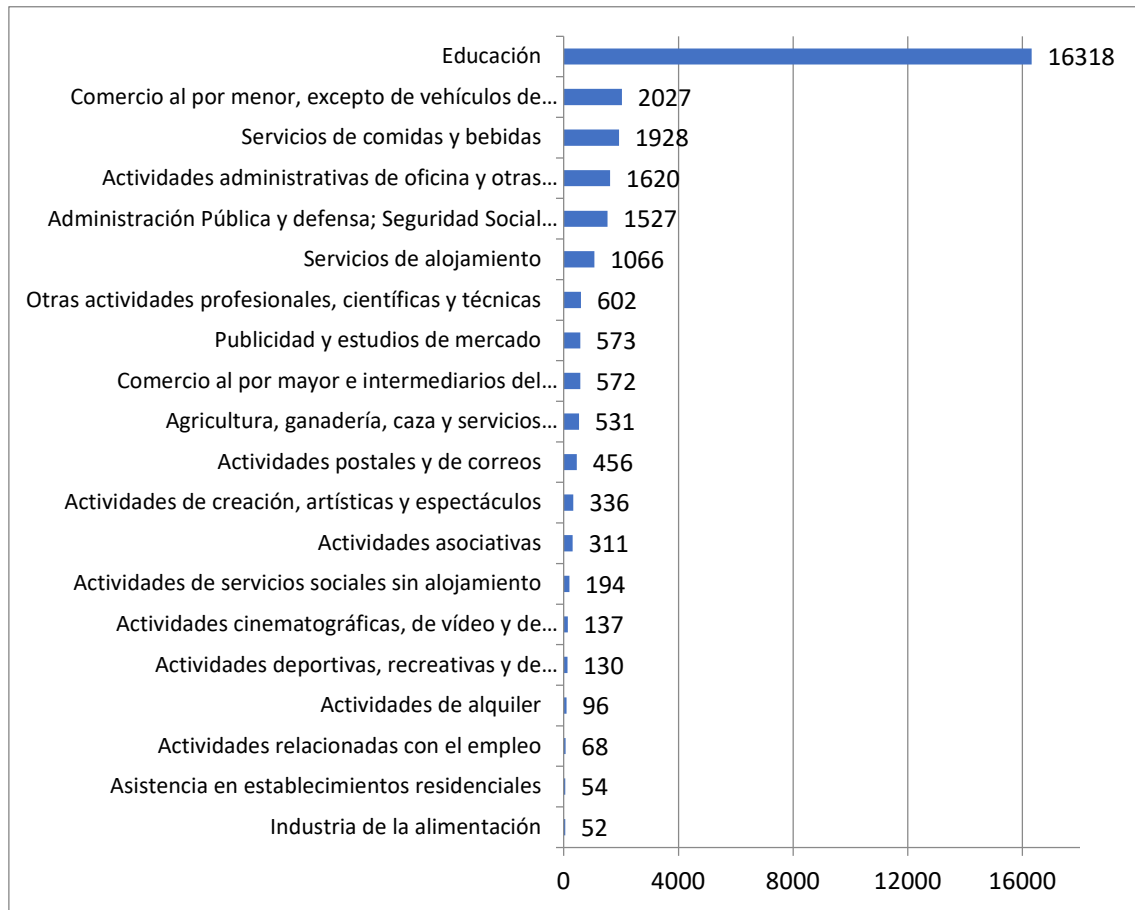
Ocupaciones de los graduados y licenciados en Educación según el informe anual de mercado de trabajo de titulados universitarios.

Gráfico 38. Contratos realizados según ocupaciones más contratadas entre 2014 y 2016 de los titulados en el área de Educación.



Actividad económica de los graduados y licenciados en Ciencias Sociales y del Comportamiento según el informe anual de mercado de trabajo de titulados universitarios.

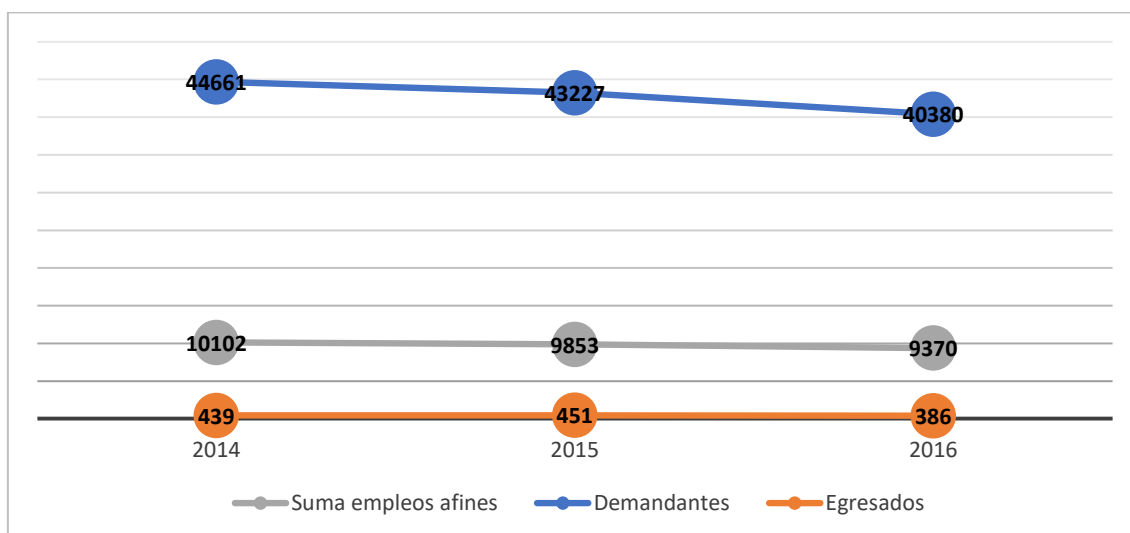
Gráfico 39. Contratos realizados según actividad económica más contratadas en 2015 y 2016 de los titulados en el área de Educación.



Egresados / Contratos

Entre los años 2014 y 2016, ambos inclusive, se produce un descenso tanto de los egresados de Educación, como de los demandantes de empleo cuya titulación se ubica dentro de este sub-área, y también del número de personas que encuentran un empleo afín a estos estudios. La tasa correspondiente a los demandantes es muy superior a la de los que encuentran un empleo afín a estas titulaciones. La diferencia entre ambas es del 77%.

Gráfico 40. Comparación entre demandantes de empleo, egresados y contratos realizados en ocupaciones afines al sub-área de Educación en los años 2014, 2015 y 2016.



3.2 Ciencias Sociales

Los estudios de Ciencias Sociales los hemos desglosado en cuatro sub-áreas: Ciencias sociales, periodismo y documentación, Educación, Salud y Bienestar, y Servicios. Las universidades de Salamanca y Valladolid son las que engloban más titulaciones, con el 35% y 31% aproximadamente cada una.

Tabla 19. Sub-áreas de estudio de Ciencias Sociales.

	UBu	ULe	USa	UVa	Total
Ciencias sociales, periodismo y documentación	1	3	6	4	14
Educación	4	3	8	8	23
Salud y bienestar		1	1	1	3
Servicios	1	2	1	1	5
Total	6	9	16	14	45

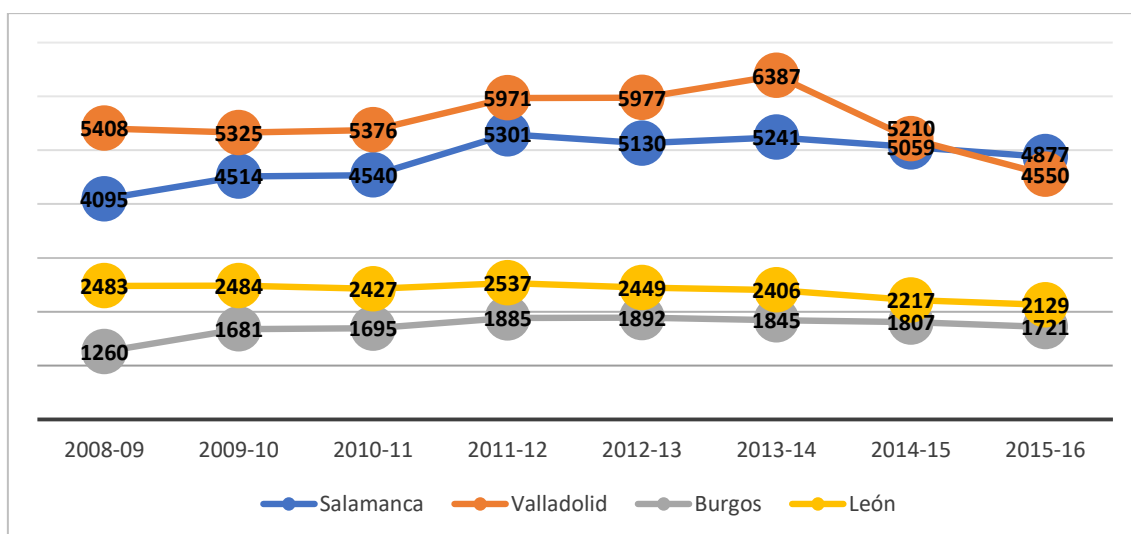
En las Universidades de Castilla y León, en la rama de Ciencias Sociales, el total de matriculados entre los cursos 2008-09 y 2015-16 desciende menos del 1%.

Las cifras correspondientes a Burgos y Salamanca presentan un aumento de casi el 27% y del 16% respectivamente.

En Valladolid y León disminuye el número de matrículas en las titulaciones correspondientes a esta rama.

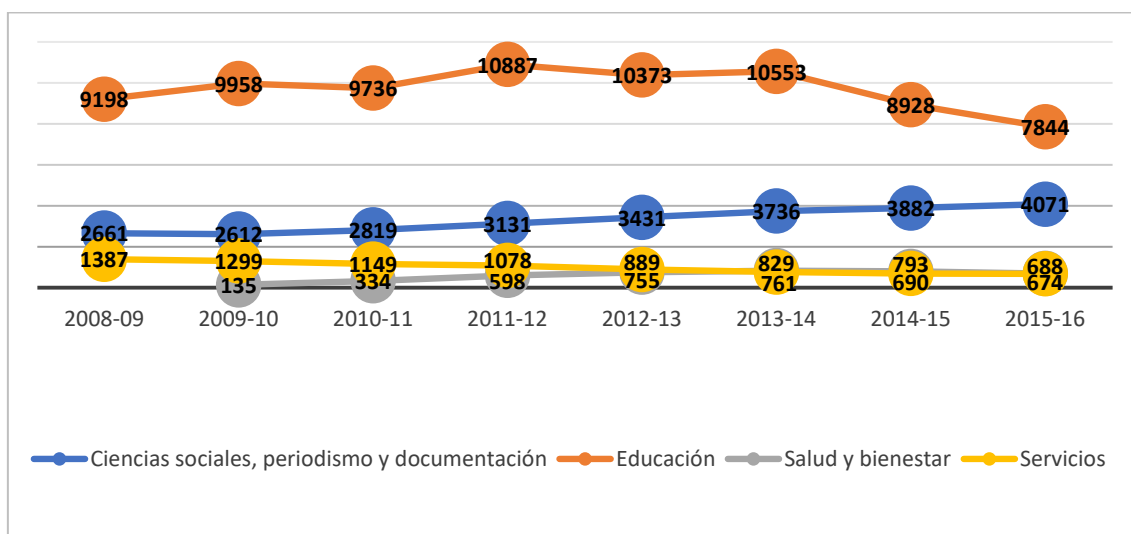
Valladolid hasta el curso 2013-14 presenta un incremento alrededor del 15%, pero a partir de esta fecha y hasta el 2015-16 desciende casi un 16% respecto del 2008-09. León muestra un descenso en 2015-16 con relación al 2008-09 del 14%.

Gráfico 41. Matriculados en Ciencias Sociales por universidad.



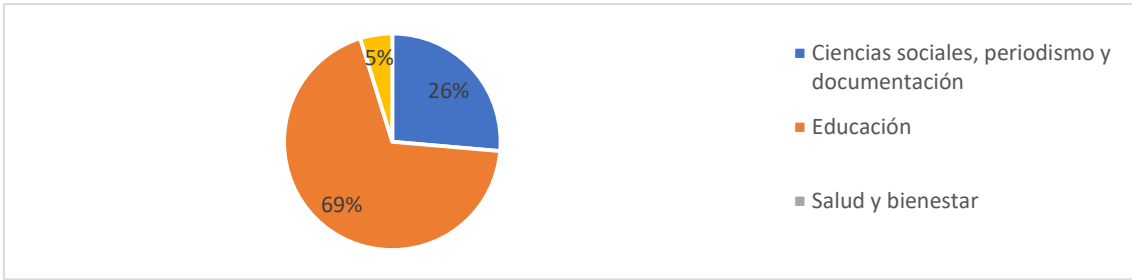
Educación es la sub-área con mayor número de estudiantes matriculados. Presenta un aumento hasta el curso 2013-14, pero a partir de esta fecha sufre un descenso de casi el 15%. Ciencias sociales, Periodismo y documentación y Salud y bienestar aumentan desde el 2008-09, casi un 35% la primera y un 80% la segunda. Servicios decrece un 51% aproximadamente.

Gráfico 42. Matriculados en Ciencias Sociales por sub-área de Ciencias Sociales.



La tasa más alta de matriculados en el sub-área de Ciencias Sociales, corresponde a Educación, seguido de Ciencias Sociales, periodismo y documentación que cuenta con menos de la mitad.

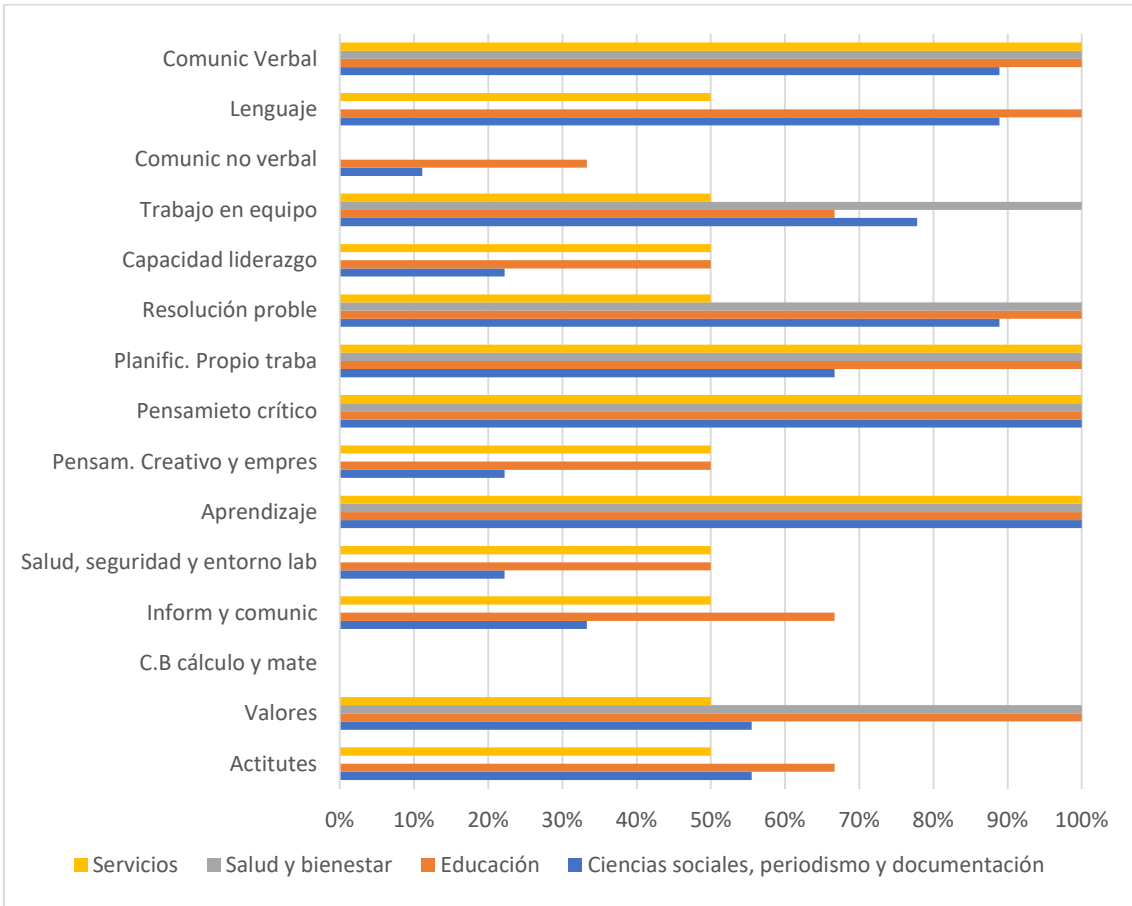
Gráfico 43. Porcentaje de matriculados en cada sub-área de Ciencias Sociales en la promoción 2015-16.



Educación y Servicios son las sub-áreas que incluyen más competencias transversales en Ciencias Sociales, y Salud y Bienestar la que menos.

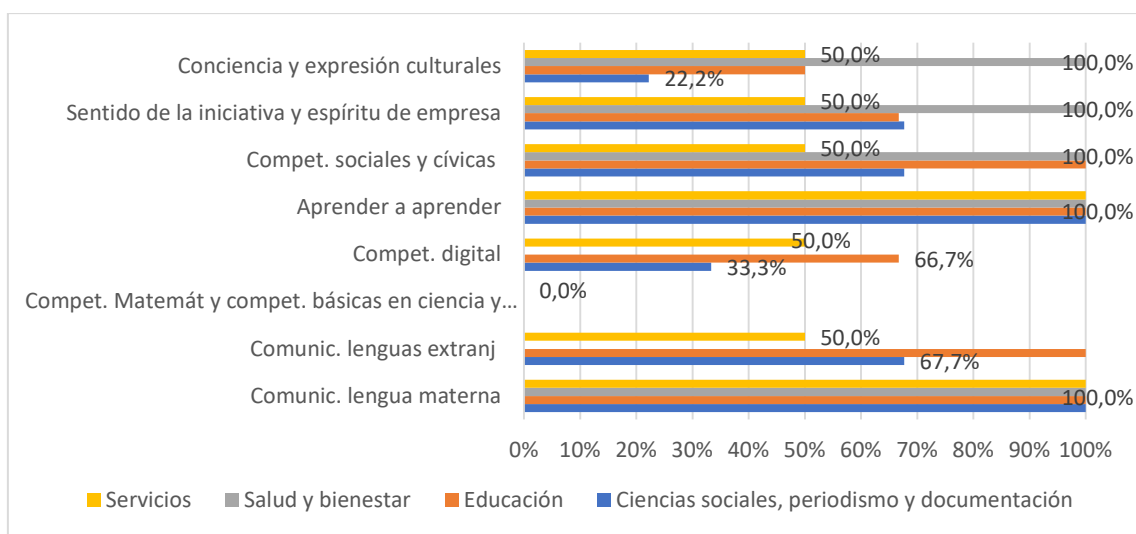
Las competencias pensamiento crítico y aprendizaje están incluidas en todas las titulaciones de esta rama. Comunicación no verbal presenta los índices más bajos, y conocimientos básicos en cálculo y matemáticas no aparece en ninguna.

Gráfico 44. Competencias clave según planes de estudio de las sub-áreas Ciencias Sociales.



Educación contempla mayor número de competencias clave y en mayor número de títulos. Aprender a aprender y comunicación en lengua materna son las dos competencias clave más presentes en la rama de Ciencias Sociales. Todas las sub-áreas incluyen siete de las ocho competencias, excepto Salud y Bienestar que no contempla la digital, ni lengua extranjera. Competencias matemáticas y competencias básicas en ciencia y tecnología no aparece en ninguno de los títulos.

Gráfico 45. Competencias clave según planes de estudio de las sub-áreas Ciencias Sociales.



3.2.1 Ciencias sociales, periodismo y documentación

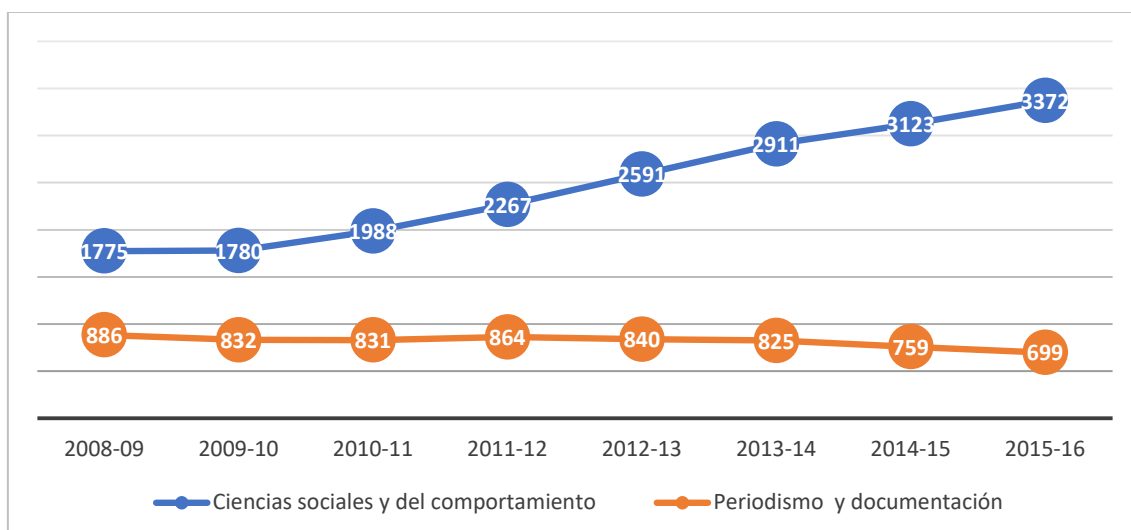
Para el desarrollo de este área se han tenido en cuenta la sub-área de Ciencias Sociales y del Comportamiento y Periodismo y Documentación. En Salamanca es donde hay mayor número de titulaciones al respecto.

Tabla 20. Todos los títulos del área de Ciencias Sociales, Periodismo y Documentación por sub-área y universidad.

Títulos / Universidad	UBu	ULe	USa	UVa	Total
Ciencias Sociales y del Comportamiento	2	4	10	5	21
Periodismo y Documentación		2	3	2	7
Total	2	6	13	7	28

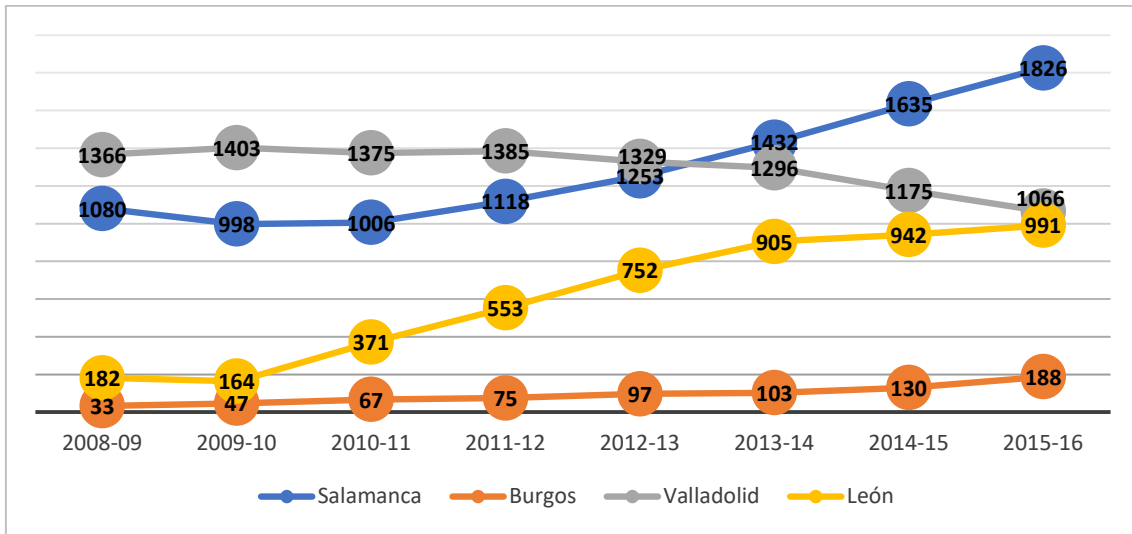
Aumenta el número de matriculados desde el año 2012 en Ciencias Sociales y del Comportamiento en un 30%, mientras que desciende en periodismo y documentación en un 17%.

Gráfico 46. Matriculados en Ciencias sociales, periodismo y documentación por sub-área.



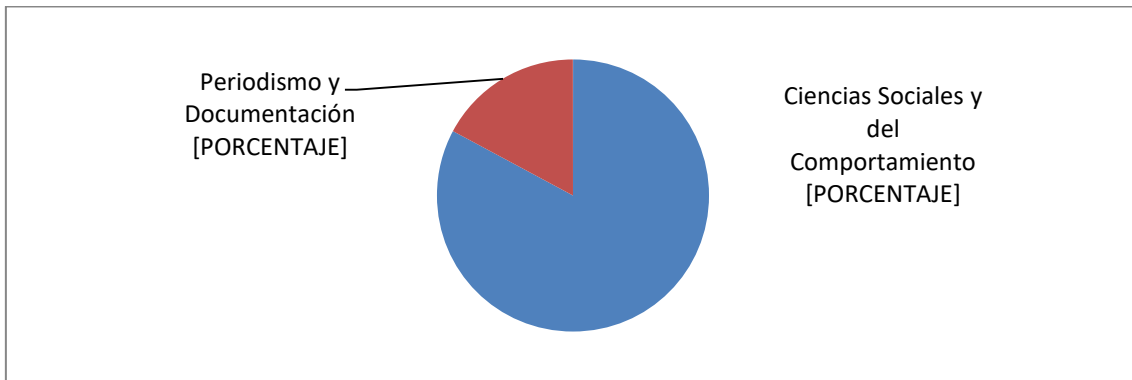
En todas las universidades se incrementa el número de matriculados excepto en Valladolid, tal y como podemos ver en el siguiente gráfico.

Gráfico 47. Matriculados en Ciencias Sociales, Periodismo y Documentación por universidad.



Ciencias Sociales y del Comportamiento presenta la mayor tasa de alumnos matriculados en Ciencias Sociales, Periodismo y Documentación.

Gráfico 48. Matriculados en Ciencias Sociales, Periodismo y Documentación por sub-área.



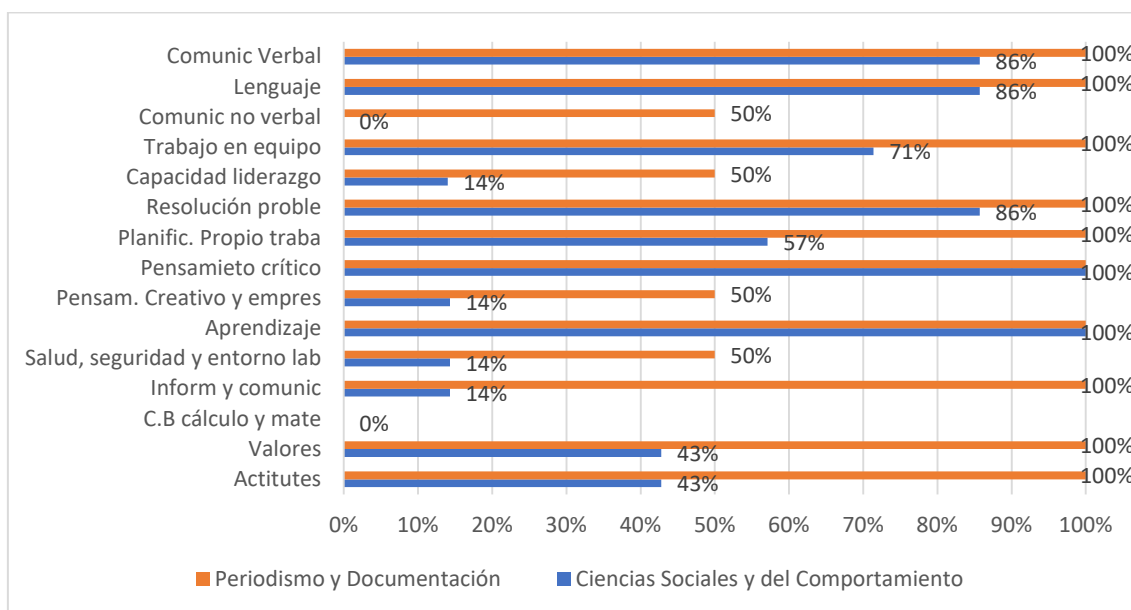
Competencias transversales

Periodismo y Documentación y, Ciencias Sociales y del Comportamiento incluyen en sus planes de estudios todas las competencias transversales excepto competencias básicas de cálculo y matemáticas y comunicación no verbal.

Los grados de Periodismo y Documentación tienen más presentes en sus planes de estudio las competencias transversales que los grados en Ciencias Sociales y del Comportamiento.

Destacan los grados en Ciencia Política y Gestión Pública, Información y Documentación y Periodismo por contemplar 12 de las 15 competencias transversales. Por el contrario, en el caso de los grados de Geografía y Ordenación del Territorio y Sociología no llegan a 5 las competencias.

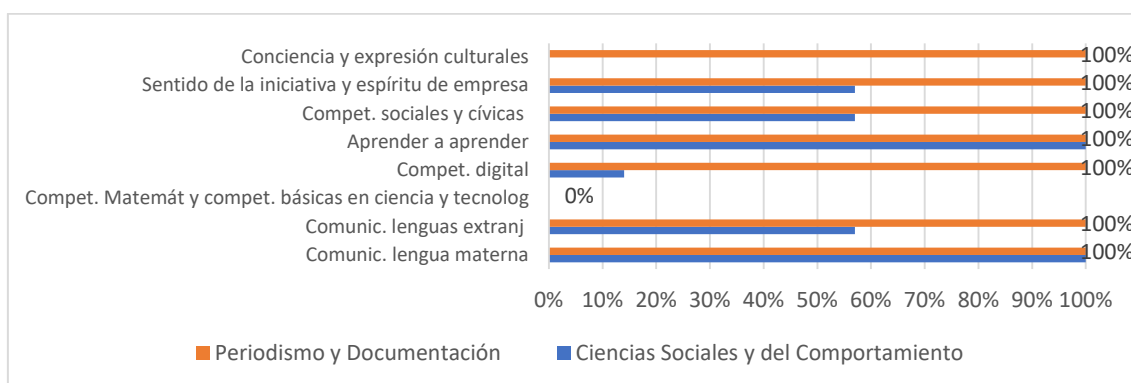
Gráfico 49. Competencias transversales según planes de estudio de las sub-áreas de Periodismo y Documentación, y Ciencias Sociales y del Comportamiento.



Competencias clave

Ningún grado de estas áreas contempla la competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología. Se aprecia diferencia entre los grados en estas dos sub-áreas. En los casos de Información y Documentación y Periodismo contemplan siete competencias clave, sin embargo, en títulos como Geografía y Ordenación del Territorio y Sociología tan solo tienen en cuenta la comunicación en lengua materna y aprender a aprender.

Gráfico 50. Competencias clave según planes de estudio de las sub-áreas de Periodismo y Documentación, y Ciencias Sociales y del Comportamiento.

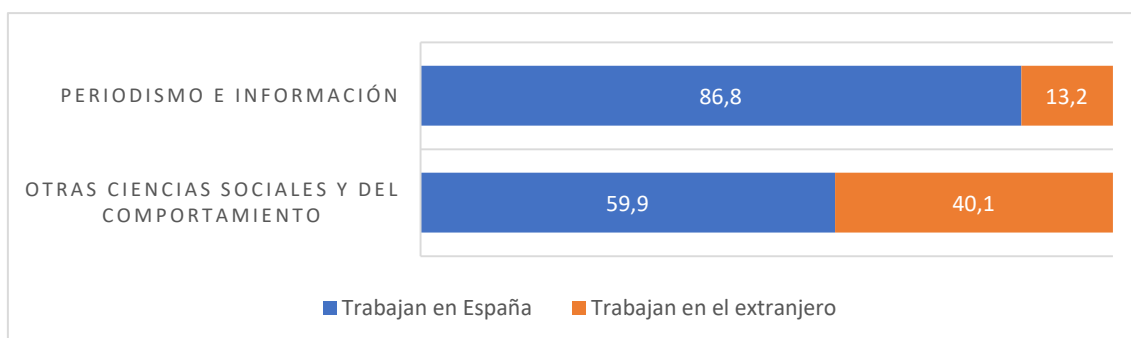


Titulados universitarios trabajando en España y en el extranjero.

Otras Ciencias sociales y del Comportamiento hace referencia a las Ciencias Sociales y del comportamiento exceptuando: Psicología, Economía, Administración y Gestión de Empresas, Otra Educación Comercial y Empresarial y Derecho.

Durante el año 2014 el 13% aproximadamente de los titulados en periodismo, y el 40% de los titulados en Otras Ciencias Sociales y del Comportamiento trabajaban fuera de España.

Gráfico 51. Titulados en Ciencias Sociales, Periodismo y Documentación trabajando en España y en el extranjero. En el año 2014 en CyL.



3.2.1.1 Ciencias Sociales y del Comportamiento

En este caso se tienen en cuenta estudios de grado, licenciatura y diplomatura. En la siguiente tabla podemos ver los distintos títulos y la universidad donde se imparten.

La Universidad de Salamanca es la que cuenta con mayor número títulos incluidos en el sub-área de Ciencias Sociales y del Comportamiento (39% aproximadamente), seguidos Burgos y León (alrededor del 26%).

Títulos

El 40% de los títulos del sub-área de Ciencias Sociales y del Comportamiento se cursan en la Universidad de Salamanca.

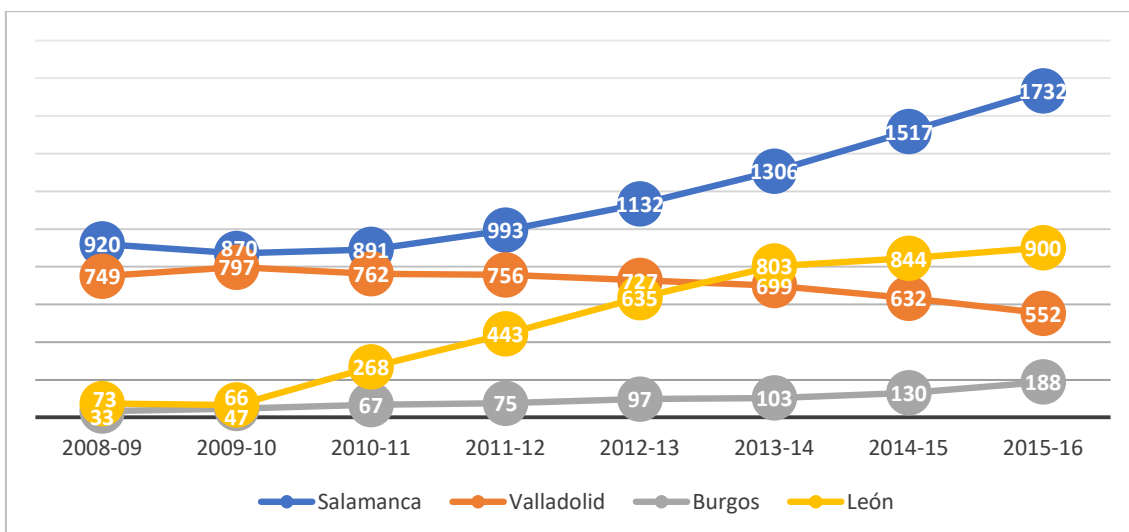
Tabla 21. Grados y licenciaturas del sub-área de Ciencias Sociales y del Comportamiento.

Títulos / Universidad	UBu	ULe	USa	UVa	Total
Grado	1	1	3	1	6
Ciencia Política y Administración Pública			1		1
Ciencia Política y Gestión Pública	1				1
Geografía			1		1
Geografía y Ordenación del Territorio		1		1	2
Sociología			1		1
Licenciado	1	1	3	1	6
Licenciado en Ciencias Políticas y de la Administración	1		1		2
Licenciado en Geografía		1	1	1	3
Licenciado en Sociología			1		1
Diplomado	1		3		4
Diplomado en Gestión y Administración Pública	1	1	3		
Total	6	6	9	2	23

Matrículas

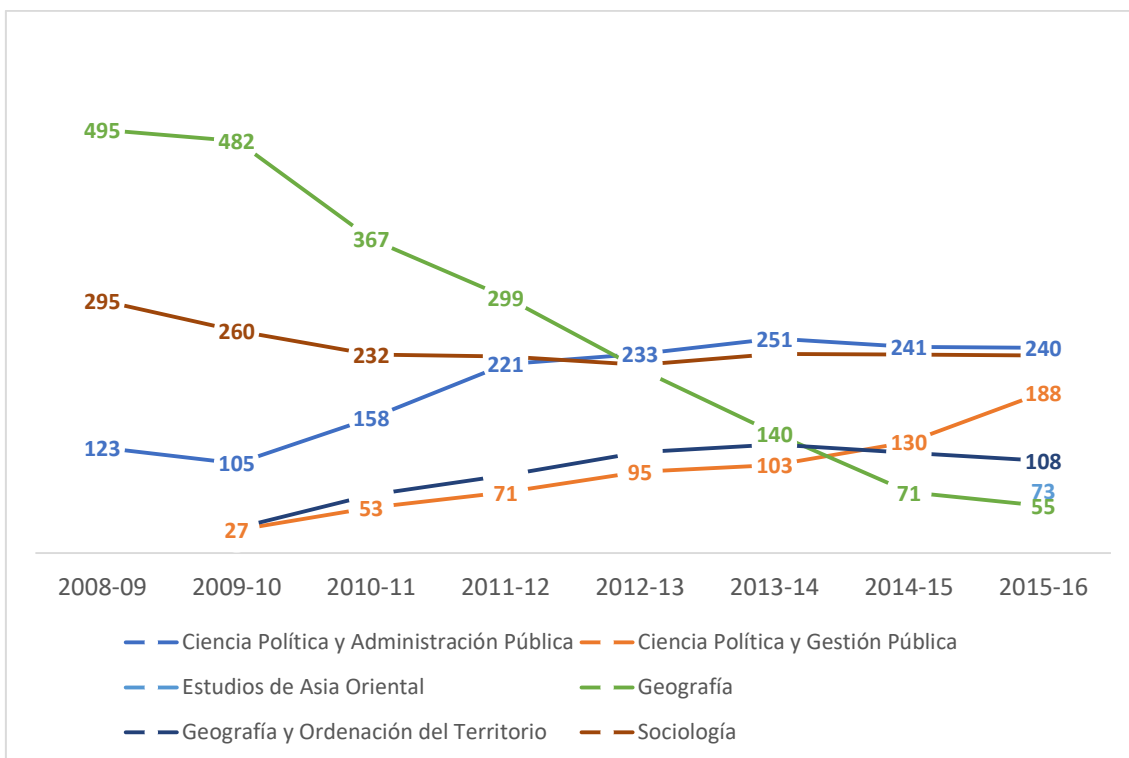
Los matriculados en estudios de Ciencias Sociales y del Comportamiento tienen una tendencia creciente. En Salamanca, Burgos y León se produce un aumento de alumnos matriculados desde el año 2008. Los últimos cuatro años Salamanca aumenta sus matrículas un 35%, Burgos un 94% y León un 42%. En el caso de Valladolid, las matrículas descienden un 24%.

Gráfico 52. Matriculados en la sub-área de Ciencias Sociales y del Comportamiento por universidad.



Aumentan las matrículas desde el año 2012 en Ciencia Política y Administración Pública, Ciencia Política y Gestión Pública y Sociología. Disminuyen las matrículas en Geografía, Geografía y Ordenación del Territorio.

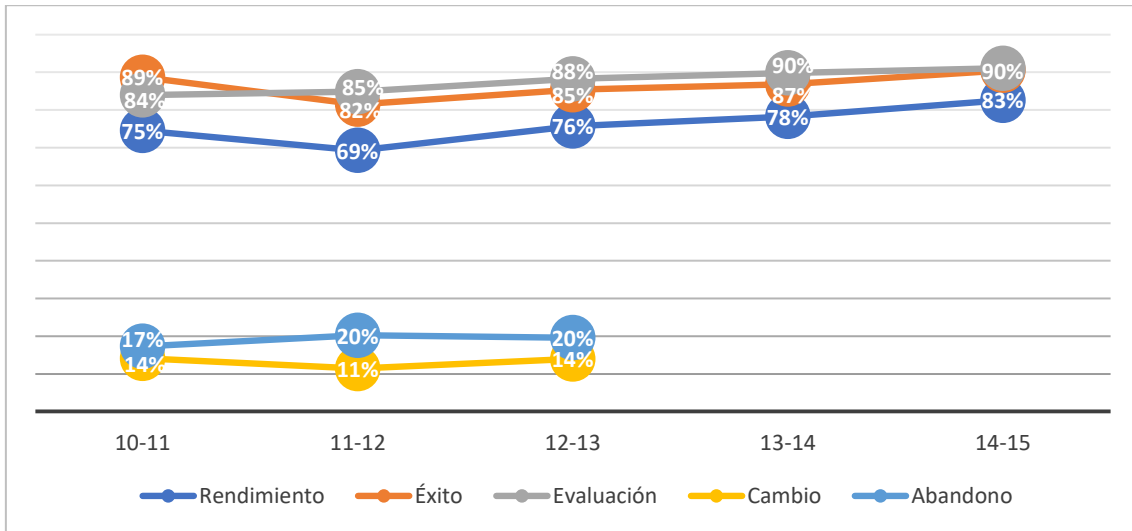
Gráfico 53. Matriculados en la sub-área de Ciencias Sociales y del Comportamiento por titulación.



Tasas

Las tasas de rendimiento, éxito y evaluación ascienden desde el año 2010. Las de cambio y abandono aumentan desde el 2010 hasta el curso 1012/2013.

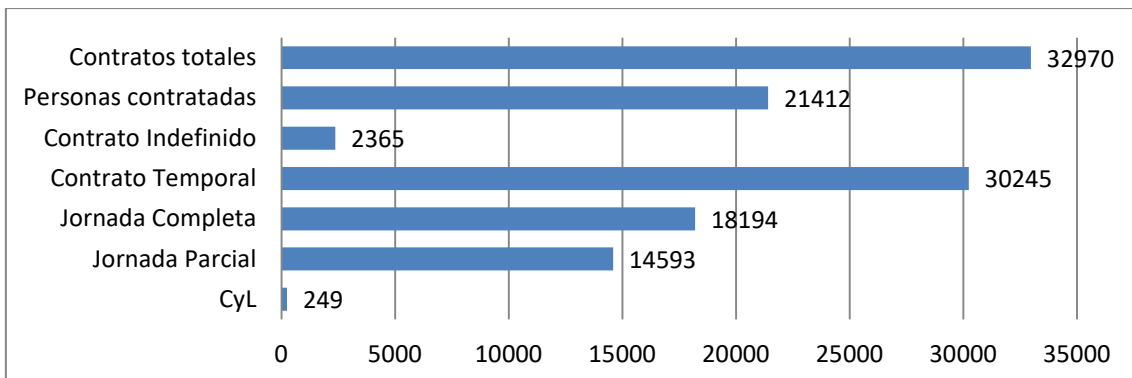
Gráfico 54. Tasas de rendimiento, éxito, evaluación, cambio y abandono en los títulos de Ciencias Sociales y del Comportamiento (excepto Economía y criminología).



Contratos

La tasa de contratos es de 1,5, es decir hay 1,5 contratos por persona. Esto es debido a que número de contratos temporales es mayor que el de indefinidos. Hay más de jornada completa que de jornada parcial. Los contratos en el caso de CyL corresponden a los años 2015 y 2016.

Gráfico 55. Tasa de empleo de los titulados en los estudios del área de Ciencias Sociales y del Comportamiento (excepto economía y criminología). Años 2014, 2015 y 2016.



Salidas profesionales

En el caso de Lenguas, las ocupaciones (CNO) más contratadas son camareros asalariados, empleados administrativos con tareas de atención al público y vendedores en tiendas y almacenes. En el caso de la actividad económica, destaca educación seguido de comercio al por menor y servicios de comidas y bebidas.

A nivel nacional, se aprecia una tendencia decreciente en el número de demandantes de empleo y un aumento de los contratos en ocupaciones afines a las titulaciones en Humanidades. Las personas demandantes de empleo en Humanidades son significativamente más numerosas que aquellas que son contratadas en empleos afines, teniendo en cuenta que los contratos en el 2016, representan un 9,2%. Los más contratados en ocupaciones afines a sus estudios son los titulados en Ciencias Política y Administración y Gestión Pública (12%). Tanto Geografía como Sociología presentan un porcentaje muy bajo, 2% y 6% respectivamente.

Los egresados de las universidades públicas de Castilla y León representan un 11% con respecto a los contratos en ocupaciones afines a su titulación.

Ocupaciones según plan de estudio:

- Ciencias sociales y del comportamiento
- Agentes de compras
- Escritores
- Especialistas en formación de personal
- Filósofos, historiadores y profesionales en ciencias políticas
- Geólogos y geofísicos
- Ingenieros técnicos forestales y del medio natural
- Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento
- Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social
- Profesionales de la educación ambiental
- Profesionales de la publicidad y la comercialización
- Profesionales de relaciones públicas
- Profesionales del trabajo y la educación social
- Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)
- Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)
- Sociólogos, geógrafos, antropólogos, arqueólogos y afines
- Urbanistas e ingenieros de tráfico

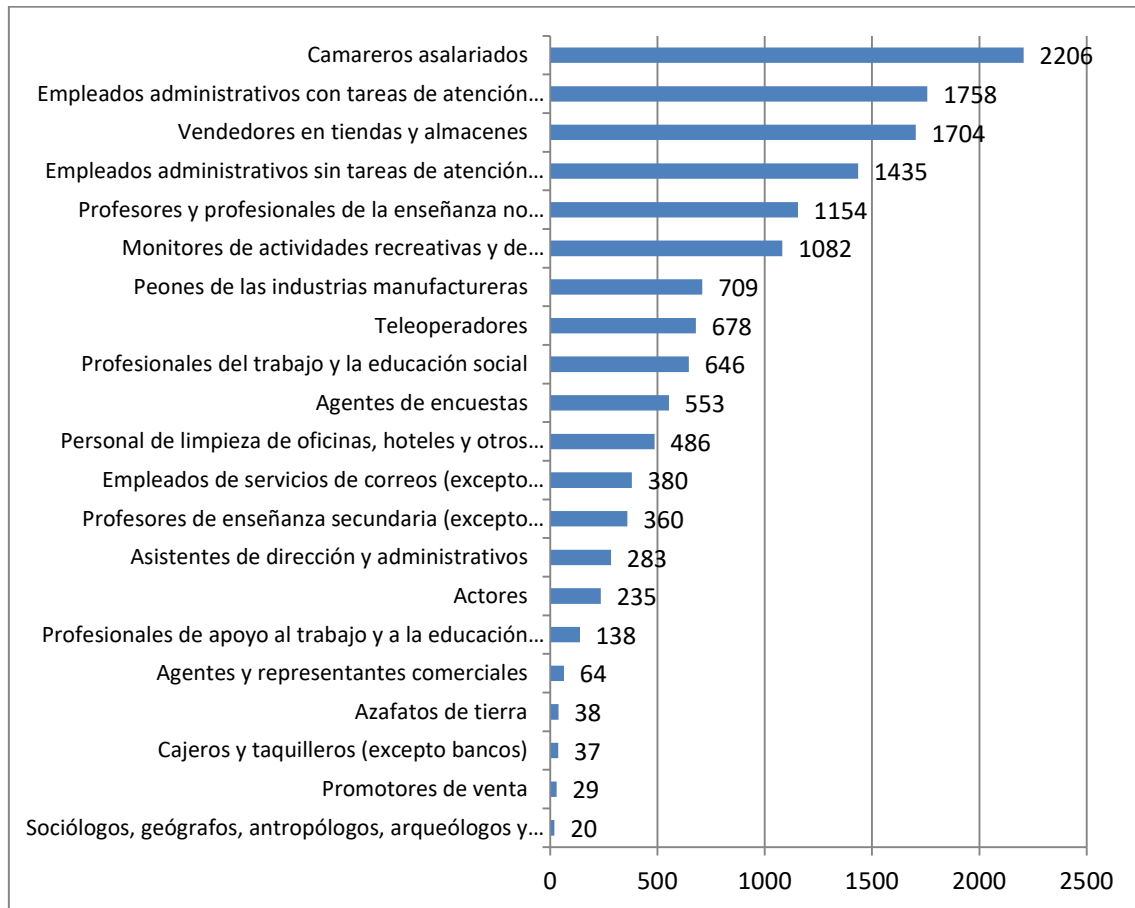
Actividad económica según plan de estudio:

- Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas
 - Actividades administrativas y auxiliares de oficina
 - Actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.
 - Actividades de los centros de llamadas
 - Organización de convenciones y ferias de muestras
- Actividades asociativas
 - Actividades de organizaciones empresariales, profesionales y patronales
 - Actividades sindicales
 - Otras actividades asociativas
- Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales
 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales
- Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial
 - Actividades de consultoría de gestión empresarial

- Actividades de las sedes centrales
- Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales
 - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales
- Actividades de servicios sociales sin alojamiento
 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad
 - Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento
- Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
 - Administración Pública y de la política económica y social
 - Prestación de servicios a la comunidad en general
 - Seguridad Social obligatoria
- Edición
 - Edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales
 - Edición de programas informáticos
- Educación
 - Actividades auxiliares a la educación
 - Educación postsecundaria
 - Educación preprimaria
 - Educación primaria
 - Educación secundaria
 - Otra educación
- Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos
 - Fabricación de componentes electrónicos y circuitos impresos ensamblados
 - Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos
 - Fabricación de equipos de telecomunicaciones
 - Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico
 - Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación; fabricación de relojes
 - Fabricación de ordenadores y equipos periféricos
 - Fabricación de productos electrónicos de consumo
 - Fabricación de soportes magnéticos y ópticos
- Investigación y desarrollo
 - Investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas
 - Investigación y desarrollo experimental en ciencias sociales y humanidades
- Publicidad y estudios de mercado
 - Estudio de mercado y realización de encuestas de opinión pública
 - Publicidad

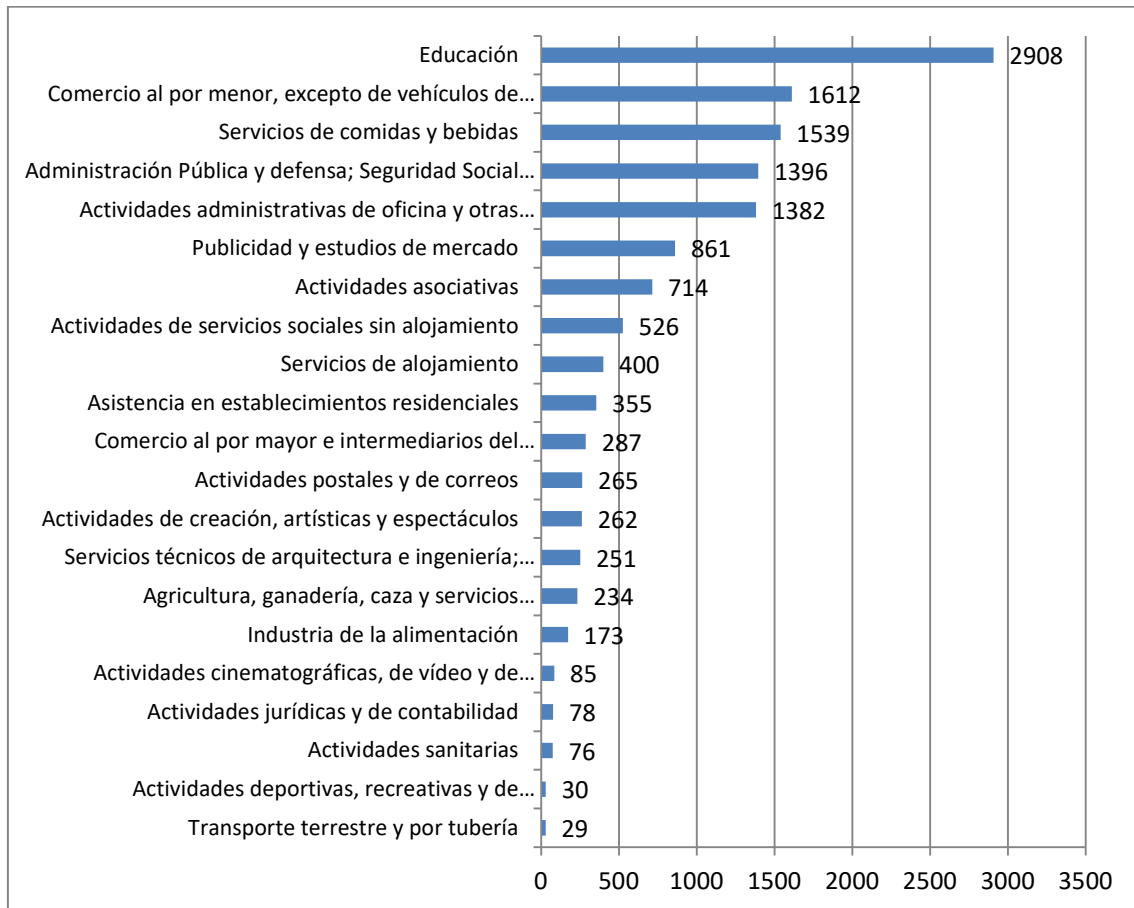
Ocupaciones de los graduados y licenciados en Ciencias Sociales y del Comportamiento según el informe anual de mercado de trabajo de titulados universitarios.

Gráfico 56. Contratos realizados según ocupaciones más contratadas entre 2014 y 2016 de los titulados en el área de Ciencias Sociales y del Comportamiento.



Actividad económica de los graduados y licenciados en Ciencias Sociales y del Comportamiento según el informe anual de mercado de trabajo de titulados universitarios.

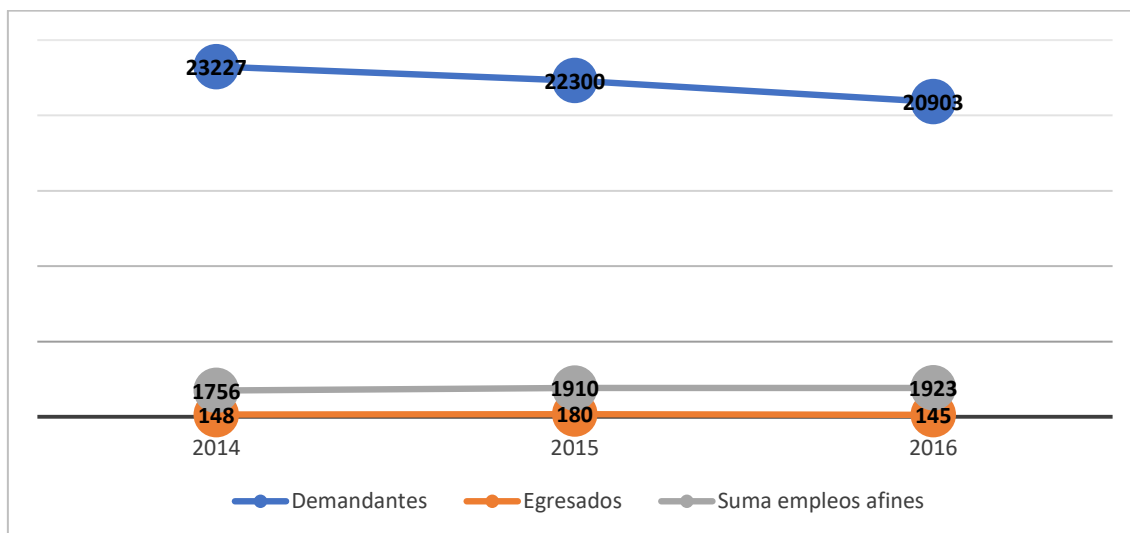
Gráfico 57. Contratos realizados según actividad económica más contratadas en 2015 y 2016 de los titulados en el área de Ciencias Sociales y del Comportamiento.



Egresados / contratos

Entre los años 2014 y 2016 desciende un 10% el número de personas que demandan un empleo relacionado con Ciencias Sociales y del Comportamiento. Los egresados disminuyen de 148 a 145, y el número de contratos afines a estas titulaciones aumenta algo más de un 8%.

Gráfico 58. Comparación entre demandantes de empleo, egresados y contratos realizados en ocupaciones afines al sub-área de Ciencias Sociales y del comportamiento en los años 2014, 2015 y 2016.



Con relación a los empleos encontrados por los titulados, hemos considerado las ocupaciones más afines al título:

- Ingenieros geógrafos y cartógrafos
- Archivistas y conservadores de museos
- Profesionales de la protección ambiental
- Empleados de oficina de servicios estadísticos, financieros y bancarios
- Profesores de formación profesional (materias específicas)
- Empleados de control de abastecimientos e inventario
- Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)
- Técnicos de empresas y actividades turísticas
- Empleados de oficina de servicios de apoyo a la producción
- Ordenanzas
- Especialistas en políticas y servicios de personal y afines
- Directores comerciales y de ventas
- Sociólogos, geógrafos, antropólogos, arqueólogos y afines
- Asistentes de dirección y administrativos
- Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)
- Agentes de encuestas
- Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes
- Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
- Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes

3.2.1.2 Periodismo y Documentación

Para esta sub-área se tienen en cuenta los grados de Información y Documentación y Periodismo que derivan de la diplomatura en Biblioteconomía y Documentación y las licenciaturas de Documentación y Periodismo. Las encontramos en las universidades de León, Salamanca y Valladolid.

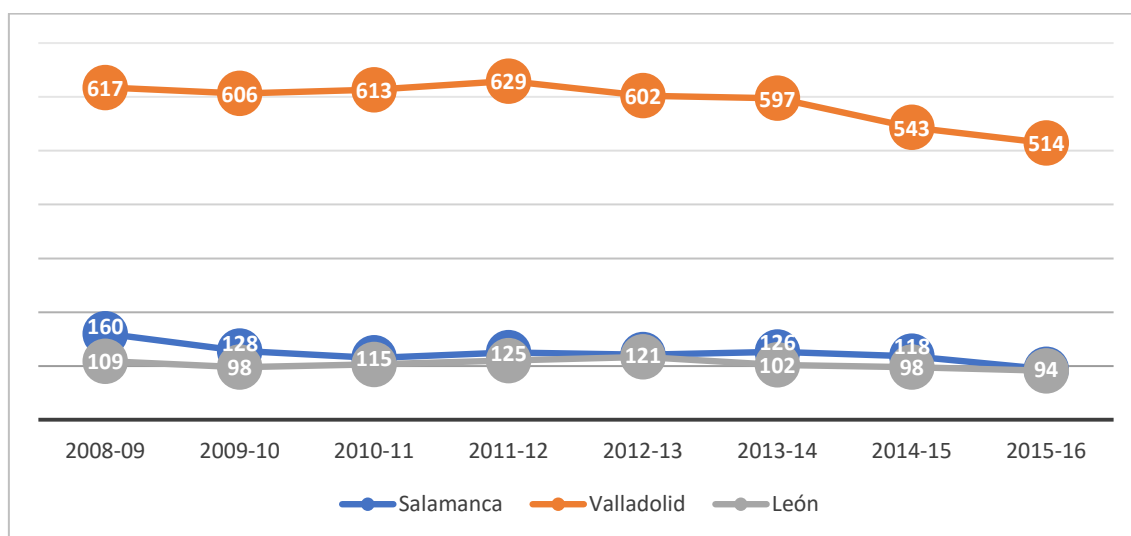
Tabla 22. Grados y licenciaturas del sub-área de Periodismo y Documentación.

Títulos / Universidad	ULe	USa	UVa	Total
Grado				
Información y Documentación	1	1		2
Periodismo			1	1
Diplomado				
Diplomado en Biblioteconomía y Documentación	1	1		2
Licenciado				
Licenciado en Documentación		1		1
Licenciado en Periodismo			1	1
Total	2	3	2	7

Matrículas

Las matrículas descienden en todas las universidades desde el año 2008. Desde 2012 descienden a razón de 15% en Valladolid y 22% en Salamanca y León.

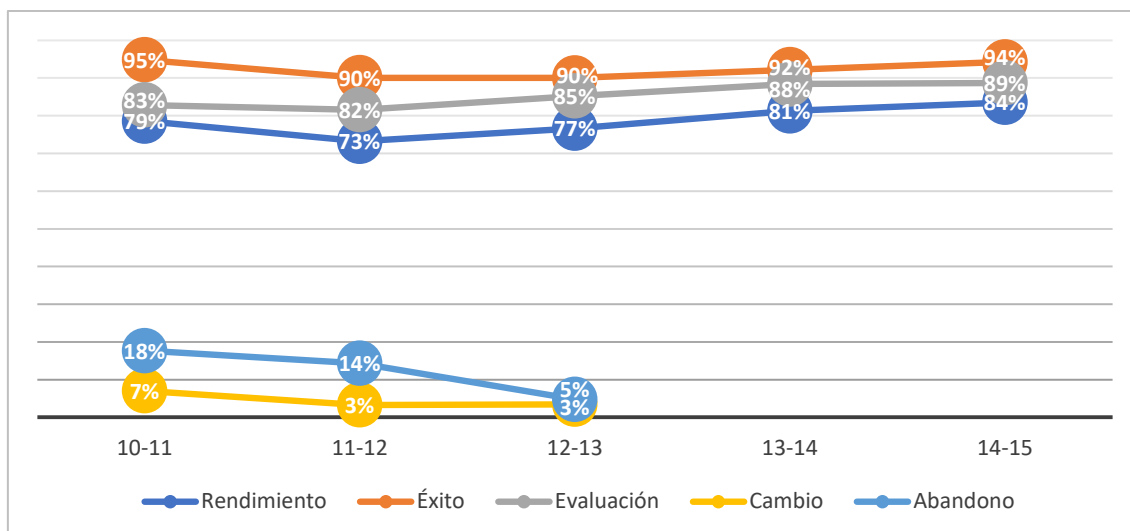
Gráfico 59. Matriculados en la sub-área de Periodismo y Documentación por Universidad.



Tasas

Las tasas de rendimiento y evaluación aumentan desde el año 2010, la de éxito desciende un punto desde ese mismo año. Las tasas de cambio y abandono disminuyen desde el 2010 hasta el curso 2012/2013.

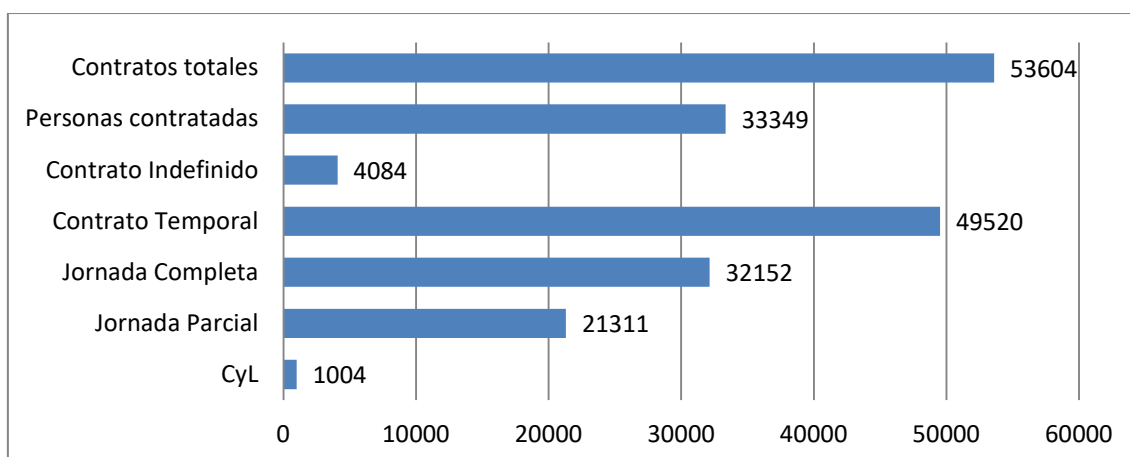
Gráfico 60. Tasas de rendimiento, éxito, evaluación, cambio y abandono en los títulos del área de Periodismo y Documentación.



Contratos

La tasa de contratos es de 1,6, es decir, hay 1,6 contratos por persona. Esto es debido a que es mayor el número de contratos temporales que indefinidos. Hay más de jornada completa que de jornada parcial. Los contratos en el caso de CyL corresponden a los años 2015 y 2016.

Gráfico 61. Tasa de empleo de los titulados en los estudios del área de Periodismo y Documentación. Años 2014, 2015 y 2016.



En el caso de Periodismo y Documentación e Información, las ocupaciones (CNO) más contratadas son periodistas. En la actividad económica, destaca actividades cinematográficas, de video y de programas de televisión, grabación de sonido y educación musical. En ambos casos la salida profesional más contratada coincide con la salida profesional.

A nivel nacional, se aprecia una tendencia decreciente en el número de demandantes de empleo y un aumento de los contratos en ocupaciones afines. Las personas demandantes de empleo son significativamente más numerosas que las contratadas en trabajos afines a tales titulaciones, y teniendo en cuenta los contratos en el año 2016, éstas representan un 38%. Dentro de las ocupaciones más contratadas, los titulados contratados en ocupaciones afines suponen en Información y documentación un 25% y en Periodismo un 32%.

Los egresados de las universidades públicas de Castilla y León representan un 2.9% con respecto a los contratos en ocupaciones afines a su titulación.

Salidas profesionales

Ocupaciones según plan de estudio.

- Analistas de gestión y organización
- Bibliotecarios, documentalistas y afines
- Periodistas
- Profesionales del trabajo y la educación social

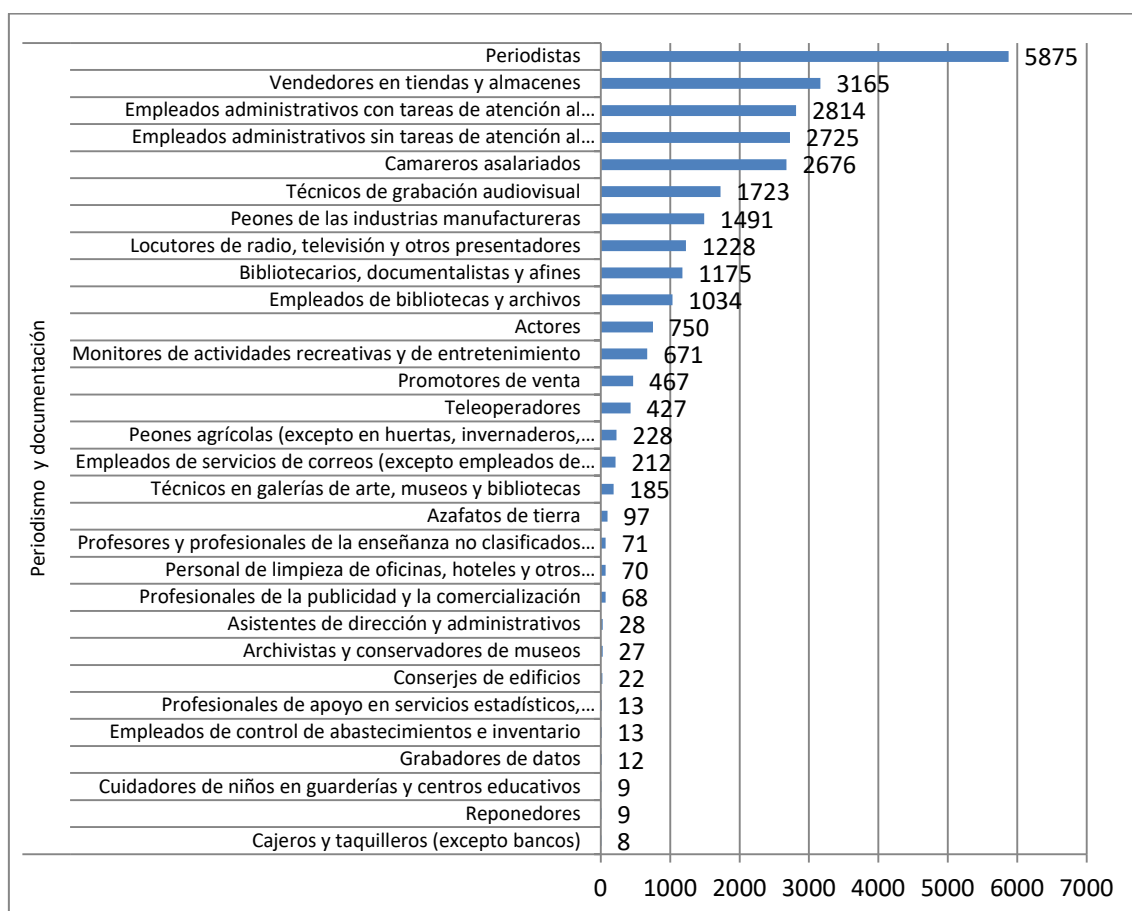
Actividad económica según plan de estudio

- Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas
 - Actividades administrativas y auxiliares de oficina
 - Actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.
 - Actividades de los centros de llamadas
 - Organización de convenciones y ferias de muestras
- Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales
 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales
- Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial
 - Actividades de consultoría de gestión empresarial
 - Actividades de las sedes centrales
- Actividades de servicios sociales sin alojamiento
 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad
 - Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento
- Actividades jurídicas y de contabilidad
 - Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal
 - Actividades jurídicas
- Actividades sanitarias
 - Actividades hospitalarias
 - Actividades médicas y odontológicas
 - Otras actividades sanitarias
- Educación
 - Actividades auxiliares a la educación
 - Educación postsecundaria
 - Educación preprimaria
 - Educación primaria
 - Educación secundaria
 - Otra educación
- Industria química
 - Fabricación de fibras artificiales y sintéticas

- Fabricación de jabones, detergentes y otros artículos de limpieza y abrillantamiento; fabricación de perfumes y cosméticos
- Fabricación de otros productos químicos
- Fabricación de pesticidas y otros productos agroquímicos
- Fabricación de pinturas, barnices y revestimientos similares; tintas de imprenta y masillas
- Fabricación de productos químicos básicos, compuestos nitrogenados, fertilizantes, plásticos y caucho sintético en formas primarias
- Servicios de información
 - Otros servicios de información
 - Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas; portales web
- Telecomunicaciones
 - Otras actividades de telecomunicaciones
 - Telecomunicaciones inalámbricas
 - Telecomunicaciones por cable
 - Telecomunicaciones por satélite

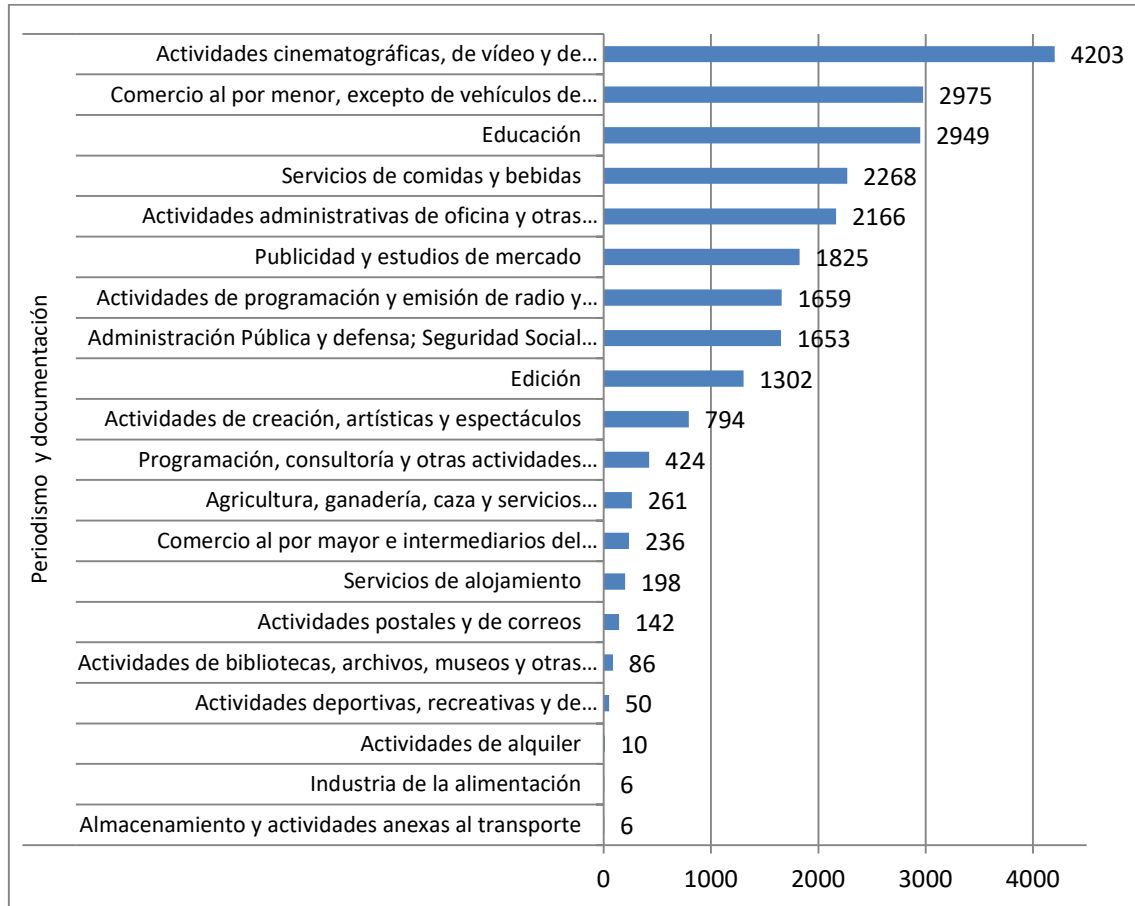
Ocupaciones de los graduados y licenciados en Información y Documentación según el informe anual de mercado de trabajo de titulados universitarios.

Gráfico 62. Contratos realizados según ocupaciones más contratadas entre 2014 y 2016 de los titulados en el área de Periodismo y Documentación.



Actividad económica de los graduados y licenciados en Información y Documentación según el informe anual de mercado de trabajo de titulados universitarios.

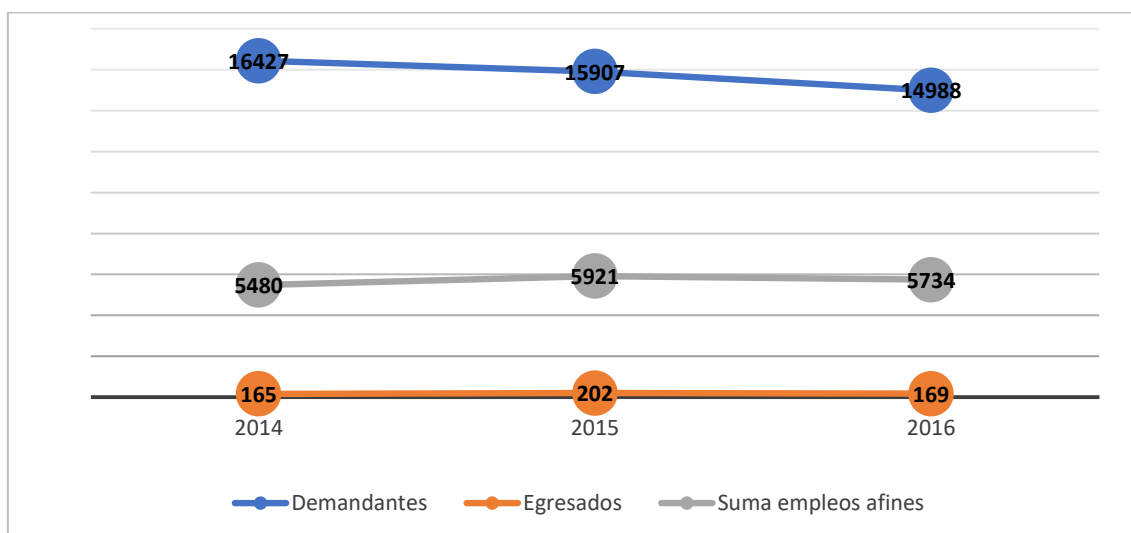
Gráfico 63. Contratos realizados según actividad económica más contratadas en 2015 y 2016 de los titulados en el área de Periodismo y Documentación.



Egresados / Contratos

Los demandantes de empleo del área de Periodismo y Documentación descienden casi un 9% desde el año 2014 hasta el 2016. Los egresados y los que han logrado empleos afines, aunque presentan cifras muy inferiores aumentan en este periodo de tiempo un 4% y un 2% respectivamente.

Gráfico 64. Comparación entre demandantes de empleo, egresados y contratos realizados en ocupaciones afines a los títulos del área de Periodismo y Documentación en los años 2014, 2015 y 2016.



Con relación a los empleos encontrados por los titulados, hemos considerado las ocupaciones más afines al título:

- Grabadores de datos
- Empleados de control de abastecimientos e inventario
- Profesionales de apoyo en servicios estadísticos, matemáticos y afines
- Archivistas y conservadores de museos
- Asistentes de dirección y administrativos
- Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes
- Técnicos en galerías de arte, museos y bibliotecas
- Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)
- Empleados de bibliotecas y archivos
- Bibliotecarios, documentalistas y afines
- Locutores de radio, televisión y otros presentadores
- Técnicos de grabación audiovisual
- Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
- Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
- Periodistas

3.2.2 Educación

Dentro del sub-área de educación describimos los títulos de Maestros, Educación Social, Pedagogía y Psicopedagogía. Hay titulaciones en todas las universidades, aunque una mayoría en Salamanca y Valladolid.

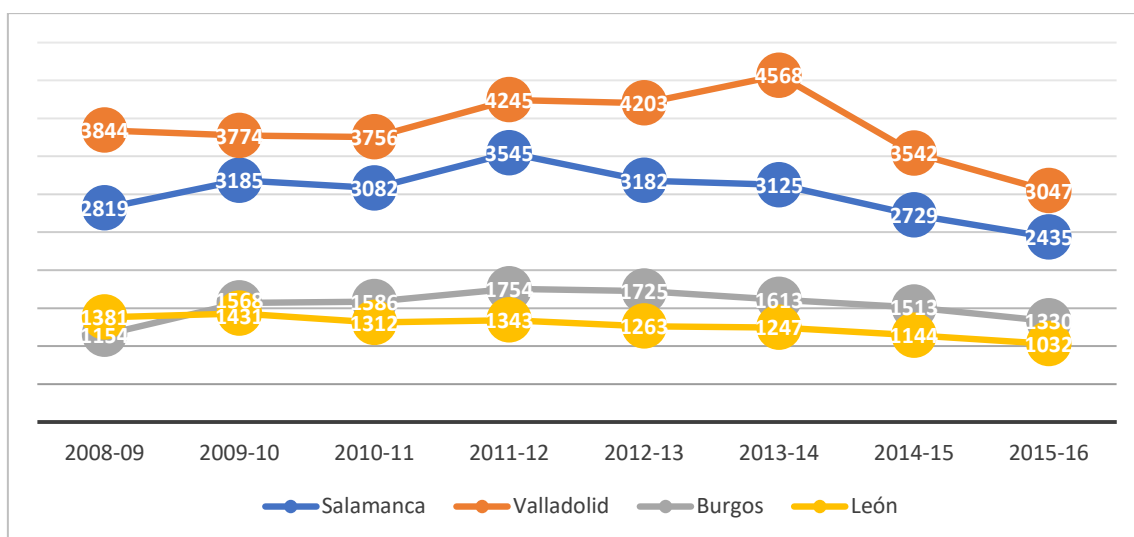
Tabla 23. Grados y licenciaturas del sub-área Educación.

Títulos / Universidad	UBu	ULe	USa	UVa	Total
Educación	11	11	18	17	57
Grado	4	3	8	8	23
Educación Infantil		1		2	3
Educación Primaria		1		4	5
Educación Social	1	1	1	2	5
Maestro de Educación Primaria	1				1
Maestro en Educación Infantil			3		3
Maestro en Educación Primaria			3		3
Maestro o Maestra de Educación Infantil	1				1
Pedagogía	1		1		2
Diplomado	1		1	1	3
Diplomado en Educación Social	1		1	1	3
Licenciado	1	1	2	1	5
Licenciado en Pedagogía	1		1		2
Licenciado en Psicopedagogía		1	1	1	3
Maestro	5	7	7	7	26
Maestro-Especialidad de Audición y Lenguaje		1	1	1	3
Maestro-Especialidad de Educación Especial	1	1	1	1	4
Maestro-Especialidad de Educación Física		1	1	1	3
Maestro-Especialidad de Educación Infantil	1	1	1	1	4
Maestro-Especialidad de Educación Musical	1	1	1	1	4
Maestro-Especialidad de Educación Primaria	1	1	1	1	4
Maestro-Especialidad de Lengua Extranjera	1	1	1	1	4
Total	11	11	18	17	57

Matrículas

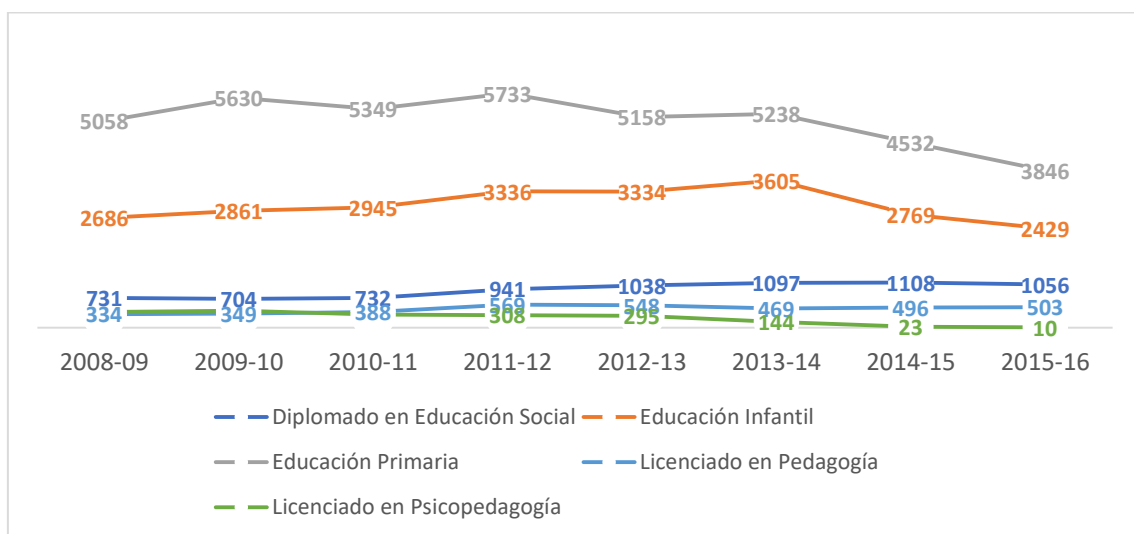
Desde el Curso 2008-2009 hasta el 2015-2016 Valladolid cuenta con el mayor número de matriculados en Educación, seguido de Salamanca, Burgos y León. Excepto Burgos que durante este periodo de tiempo aumenta aproximadamente un 13%, el resto descienden casi un 21%, un 13% y un 25% respectivamente.

Gráfico 65. Matriculados en la sub-área de Educación por universidad.



Educación Primaria cuenta con la cifra más alta de matriculados en Educación, seguida de Educación Infantil, Educación Social, Pedagogía y por último Psicopedagogía. Este último desde el curso 2008-09 hasta el 2015-16 presenta un descenso del 97% porque desaparece el título y se crea el máster.

Gráfico 66. Matriculados en la sub-área de Educación por titulación.

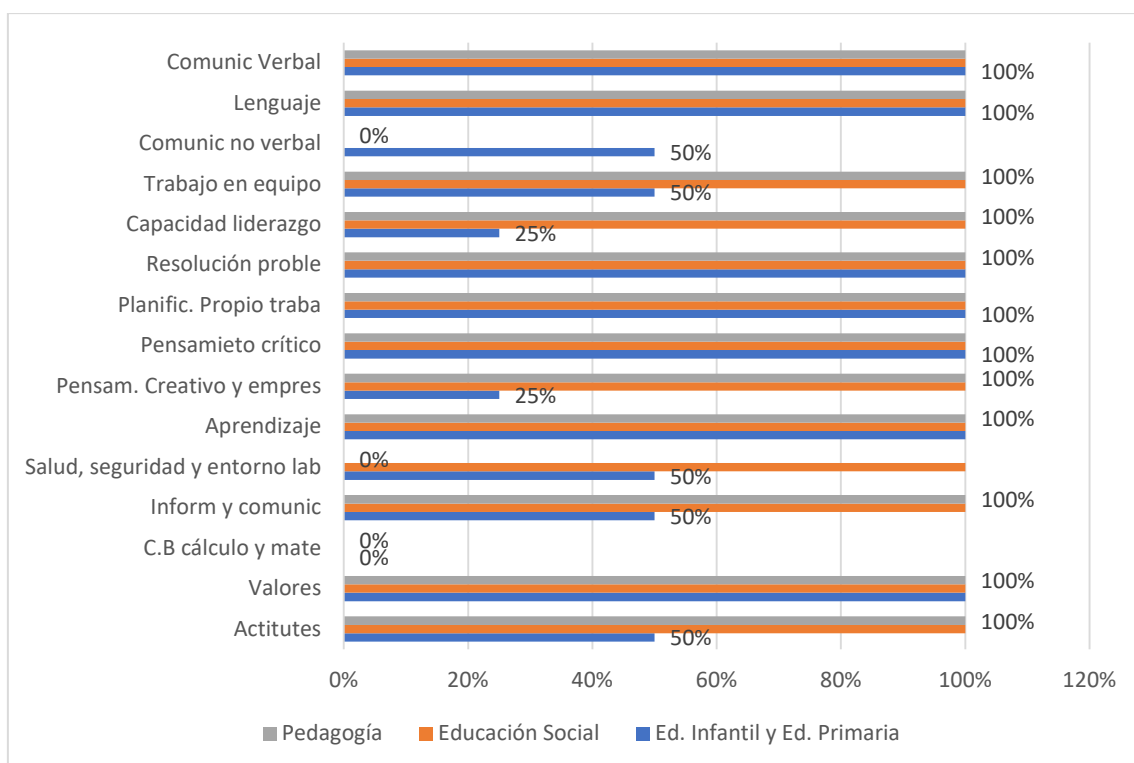


Competencias transversales

Todas las titulaciones de las sub-áreas Educación, y Pedagogía contienen el 50% de las competencias consideradas transversales (comunicación verbal, lenguaje, resolución de problemas, planificación del propio trabajo, pensamiento crítico, aprendizaje y valores).

Destaca la ausencia de competencias básicas de cálculo y matemáticas. Además, únicamente Educación Infantil y Primaria contemplan comunicación no verbal, y sólo en el 50% de los títulos.

Gráfico 67. Competencias transversales según planes de estudio de las sub-área Educación y Pedagogía.

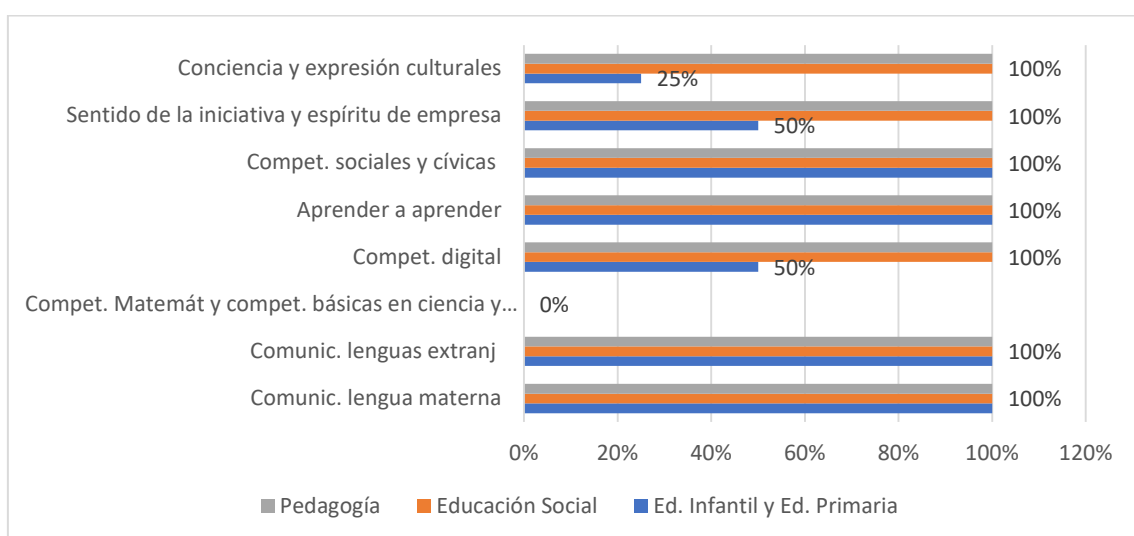


Competencias clave

Educación Social, Infantil y Primaria dirigen sus Planes de Estudio a facilitar a los estudiantes el dominio de todas las competencias clave excepto competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología.

Pretenden que adquieran los conocimientos necesarios que les permitan desarrollarse en los ámbitos personal, social y laboral: comunicarse tanto en su lengua materna como extranjera, razonar de forma crítica y constructiva, disfrutar y desarrollar las diversas expresiones culturales, entender los cambios sociales, y lograr competencias digitales.

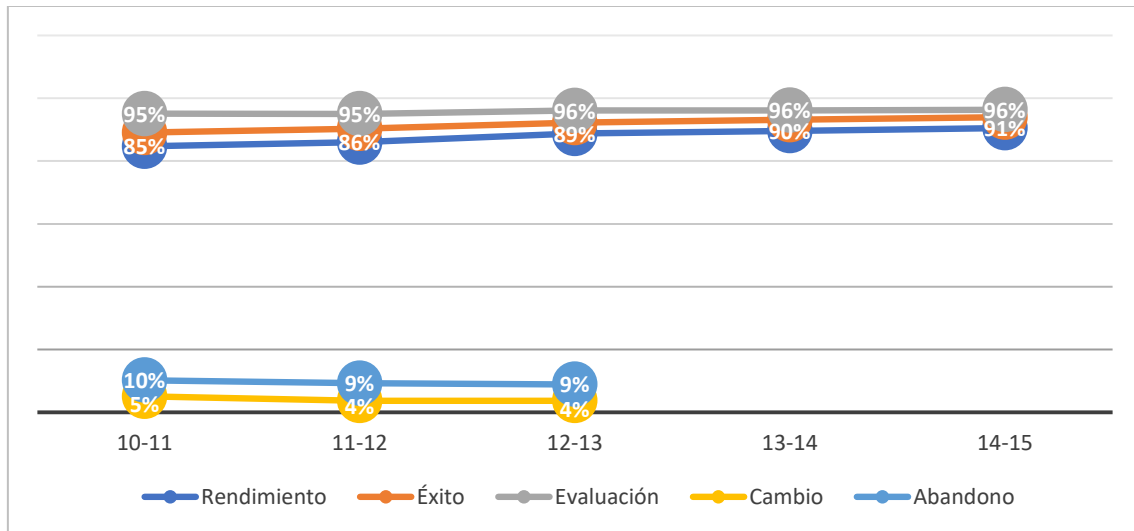
Gráfico 68. Competencias transversales según planes de estudio de las sub-áreas Educación y Pedagogía.



Tasas

Las tasas de rendimiento, éxito y evaluación aumentan desde el año 2010. Las de cambio y abandono disminuyen desde el 2010 hasta el curso 2012/2013.

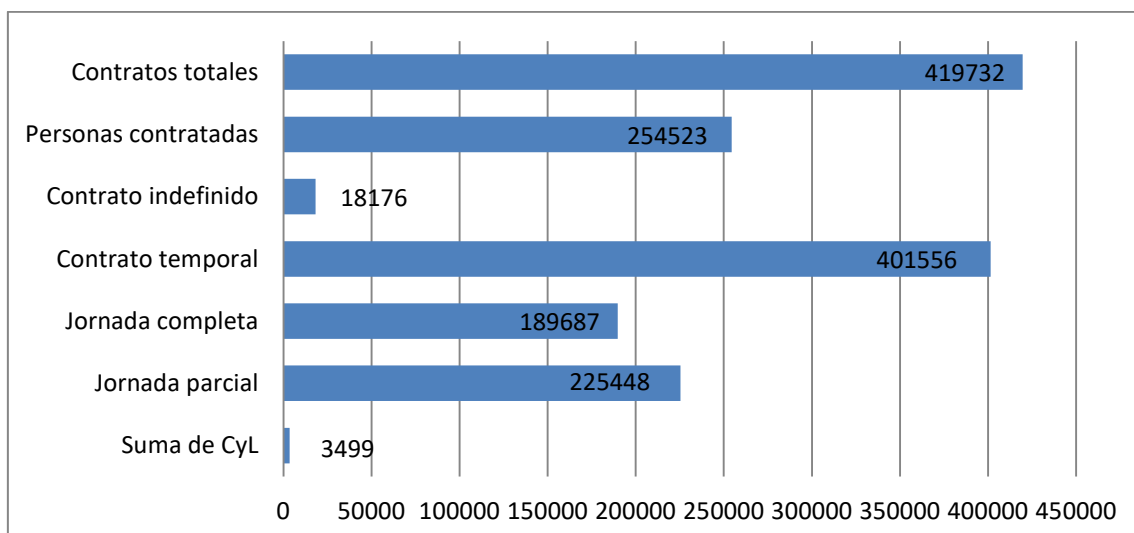
Gráfico 69. Tasas de Rendimiento, éxito, evaluación, cambio y abandono en los estudios de Educación.



Contratos

La tasa de contratos es 1,6; es decir, se realizan 1,6 contratos por persona. Esto es debido a que el número de contratos temporales es mayor que el de indefinidos. Se realizan más contratos de jornada parcial que completa; y los datos de los contratos en Castilla y León contemplan los años 2015 y 2016.

Gráfico 70. Tasa de empleo de los titulados en las titulaciones del área de Educación. Años 2014, 2015 y 2016.



En el caso de Educación, dentro de las ocupaciones más contratadas encontramos una directamente relacionada con el título de Maestros en Educación Primaria y en el caso de la actividad económica también destaca educación. Son muy numerosos los contratados como monitores de actividades, camareros.

A nivel nacional, se aprecia una tendencia decreciente en el número de demandantes de empleo y un aumento de los contratos en ocupaciones afines a las titulaciones en Humanidades. Las personas demandantes de empleo en Humanidades son significativamente más numerosas que aquellas que son contratadas en empleos afines a tales titulaciones, teniendo en cuenta los contratos en el año 2016, éstas representan un 22,6%. Dentro de las ocupaciones más contratadas, los titulados que más son contratados en ocupaciones afines a sus estudios son los titulados en Educación Social (64%), seguido de Maestro-Especialidad Educación Física (28%) y Educación Infantil (21%)

Salidas profesionales

Ocupaciones según plan de estudio.

- Agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Animadores comunitarios
- Bibliotecarios, documentalistas y afines
- Directores de servicios de educación
- Directores y gerentes de empresas de actividades recreativas, culturales y deportivas
- Escritores
- Especialistas en formación de personal
- Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos
- Especialistas en políticas y servicios de personal y afines
- Filólogos, intérpretes y traductores
- Filósofos, historiadores y profesionales en ciencias políticas
- Guías de turismo
- Instructores de actividades deportivas
- Maestros de educación infantil
- Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento
- Profesionales de apoyo de la administración pública de servicios sociales
- Profesionales de la educación ambiental
- Profesionales del trabajo y la educación social
- Profesores de educación especial
- Profesores de enseñanza primaria
- Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)
- Profesores de formación profesional (materias específicas)
- Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)
- Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes
- Técnicos en educación infantil

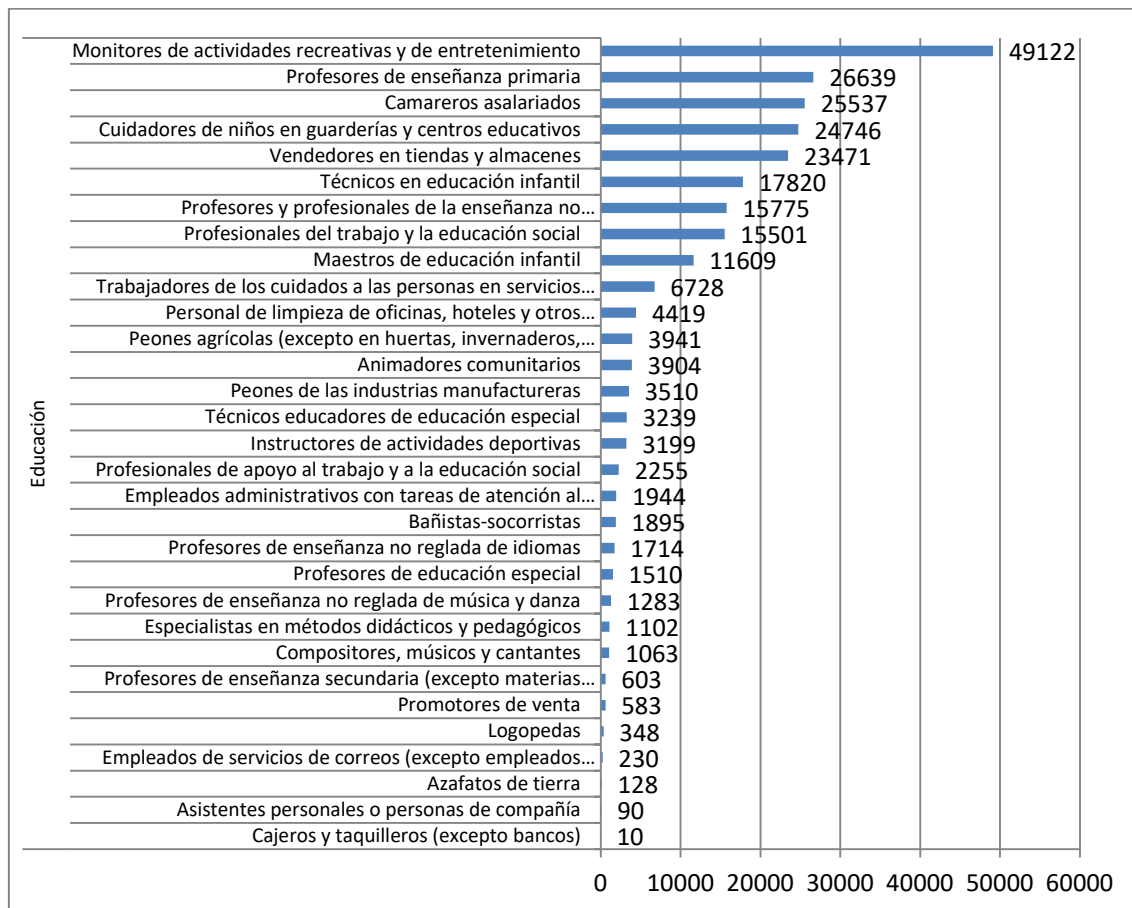
Actividad económica según plan de estudio

- Actividades asociativas
 - Actividades de organizaciones empresariales, profesionales y patronales
 - Actividades sindicales
 - Otras actividades asociativas
- Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos
 - Actividades de agencias de viajes y operadores turísticos
 - Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos

- Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales
- Actividades de creación, artísticas y espectáculos
- Actividades de servicios sociales sin alojamiento
 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad
 - Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento
- Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento
 - Actividades deportivas
 - Actividades recreativas y de entretenimiento
- Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
 - Administración Pública y de la política económica y social
 - Prestación de servicios a la comunidad en general
 - Seguridad Social obligatoria
- Asistencia en establecimientos residenciales
 - Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios
 - Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia
 - Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores y con discapacidad física
 - Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales
- Edición
 - Edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales
 - Edición de programas informáticos
- Educación
 - Actividades auxiliares a la educación
 - Educación postsecundaria
 - Educación preprimaria
 - Educación primaria
 - Educación secundaria
 - Otra educación
- Investigación y desarrollo
 - Investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas
 - Investigación y desarrollo experimental en ciencias sociales y humanidades
- Otras actividades profesionales, científicas y técnicas
 - Actividades de diseño especializado
 - Actividades de fotografía
 - Actividades de traducción e interpretación
 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.

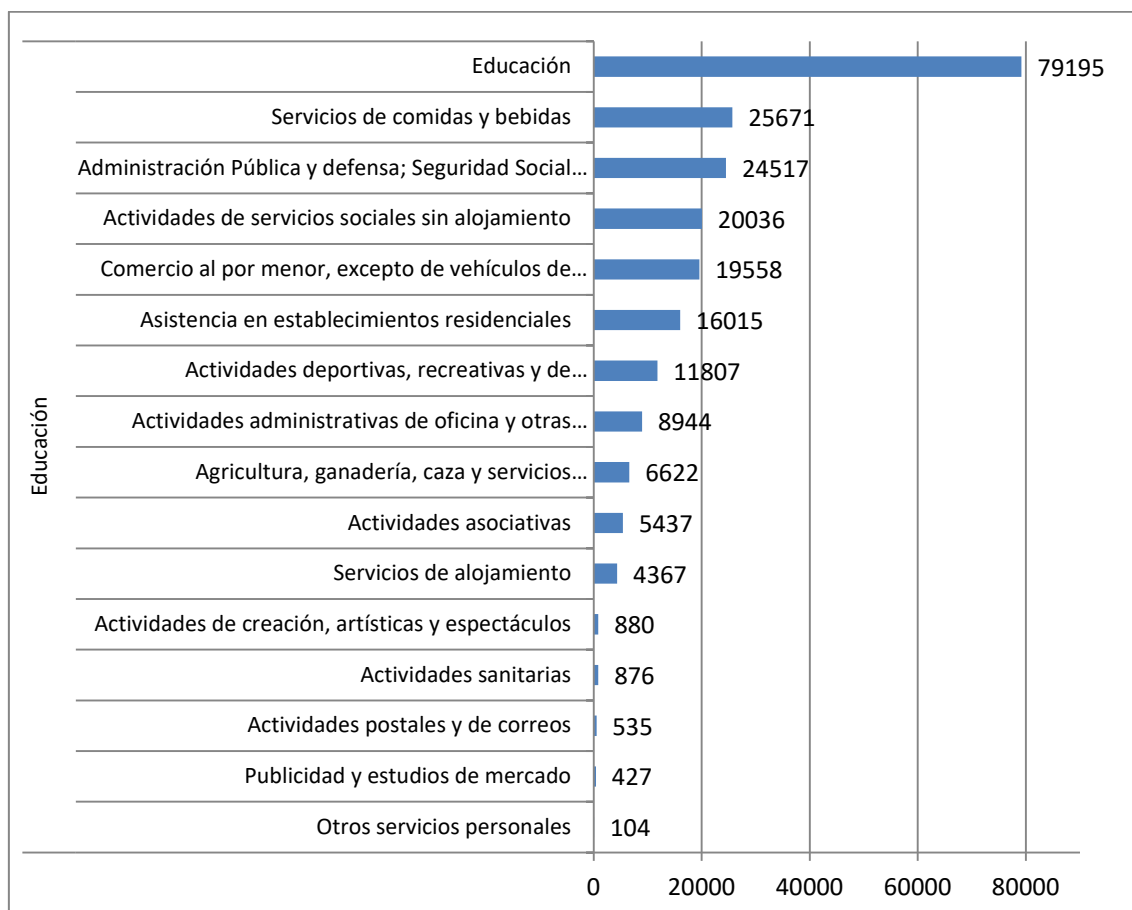
Ocupaciones de los graduados y licenciados en Educación según el informe anual de mercado de trabajo de titulados universitarios.

Gráfico 71. Contratos realizados según ocupaciones más contratadas entre 2014 y 2016 de los titulados en el área de Educación.



Actividad económica de los graduados y licenciados en Ciencias Sociales y del Comportamiento según el informe anual de mercado de trabajo de titulados universitarios.

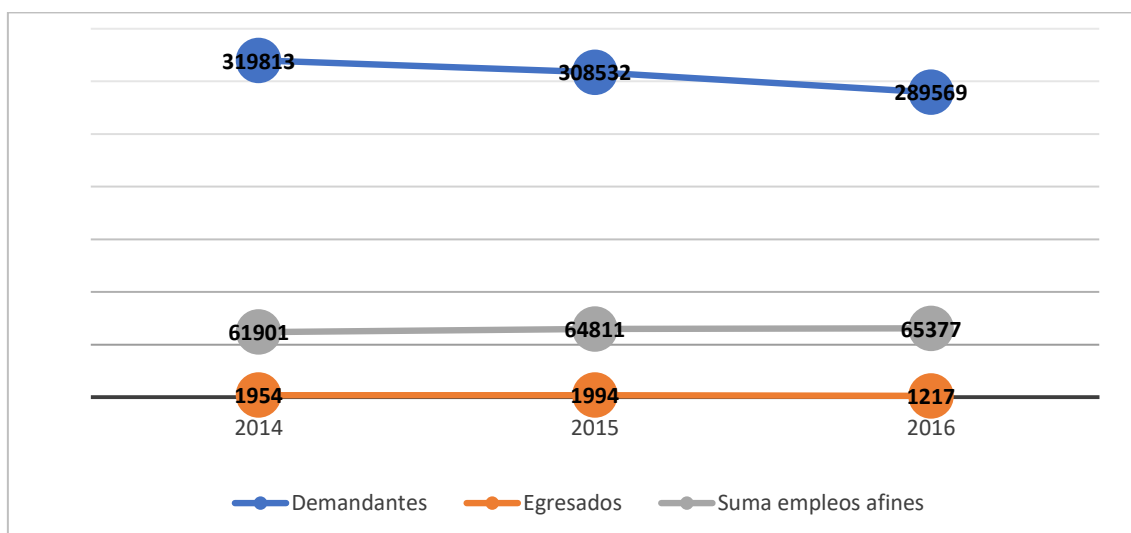
Gráfico 72. Contratos realizados según actividad económica más contratadas en 2015 y 2016 de los titulados en el área de Educación.



Egresados / Contratos

Entre los años 2014 y 2016, ambos incluidos, el 20% de las personas demandantes de empleo en el área de educación han sido contratadas en empleos afines. El número de demandantes desciende en los años señalados (9% aproximadamente). Los egresados descienden casi un 38%, pero los contratados en empleos afines aumentan alrededor del 5%

Gráfico 73. Comparación entre demandantes de empleo, egresados y contratos realizados en ocupaciones afines al título en los años 2014, 2015 y 2016.



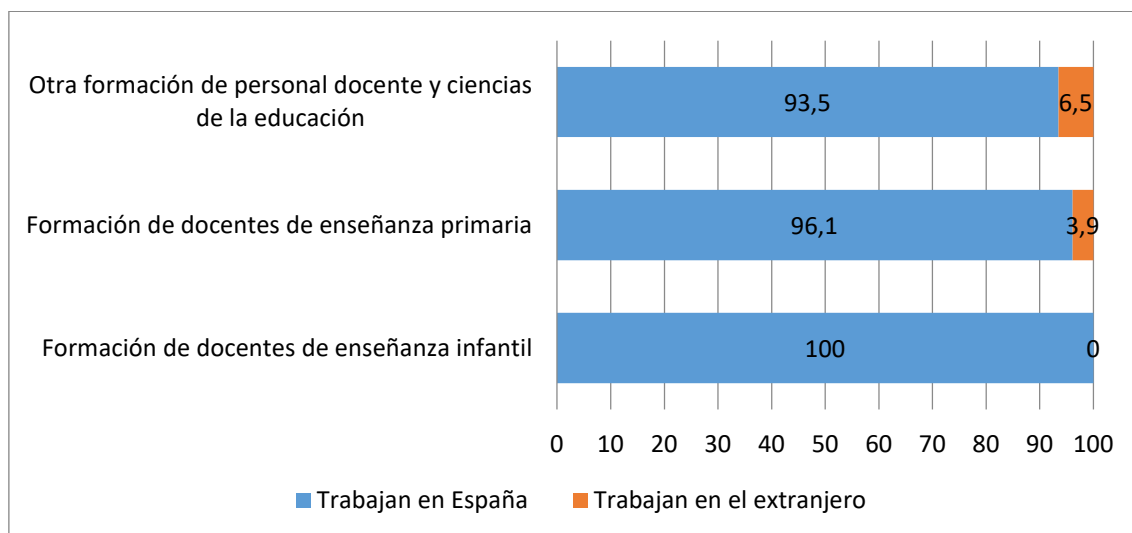
Con relación a los empleos encontrados por los titulados, hemos considerado las ocupaciones más afines al título:

- Asistentes personales o personas de compañía
- Logopedas
- Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)
- Compositores, músicos y cantantes
- Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos
- Profesores de enseñanza no reglada de música y danza
- Profesores de educación especial
- Profesores de enseñanza no reglada de idiomas
- Bañistas-socorristas
- Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
- Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social
- Instructores de actividades deportivas
- Técnicos educadores de educación especial
- Animadores comunitarios
- Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes
- Maestros de educación infantil
- Profesionales del trabajo y la educación social
- Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes
- Técnicos en educación infantil
- Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos
- Profesores de enseñanza primaria
- Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento

Titulados universitarios trabajando en España y en el extranjero.

Casi la totalidad de los titulados en el área de educación trabajan en España. Un 6% de los que están empleados en otra formación de personal docente y ciencias de la educación, y casi un 4% de los empleados en formación de docentes de enseñanza primaria lo hacen en el extranjero. En cambio, ninguno de los empleados en formación de docentes de enseñanza infantil trabaja fuera de nuestro país.

Gráfico 74. Titulados en el área de educación que están trabajando en el extranjero y en España. Año 2014 en CyL.



3.2.3 Salud y bienestar

En este sub-área tan sólo se ha considerado la titulación de Trabajo social.

3.2.3.1 Trabajo Social

Títulos

Este título se imparte en las universidades de León, Salamanca y Valladolid.

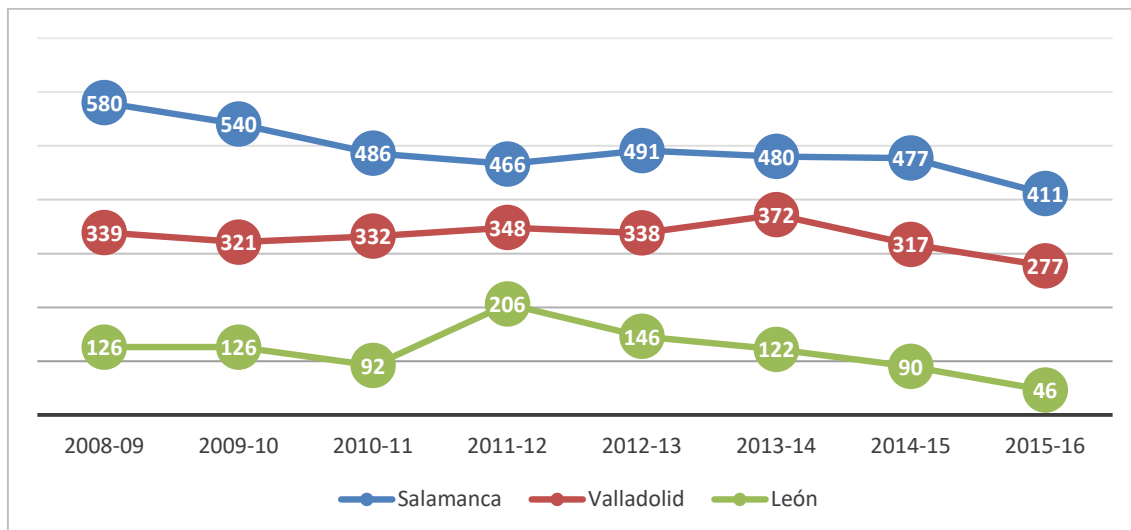
Tabla 24. Grado y Diplomatura en Trabajo Social.

Títulos / Universidad	ULe	USa	UVa	Total
Diplomado en Trabajo Social	1	1	1	3
Grado en Trabajo Social	1	1	1	3
Total	2	2	2	6

Matrículas

En general, las matrículas en Trabajo Social descienden desde el año 2012 en un 25%. En Salamanca disminuye un 16%, en Valladolid un 18% y en León un 68%.

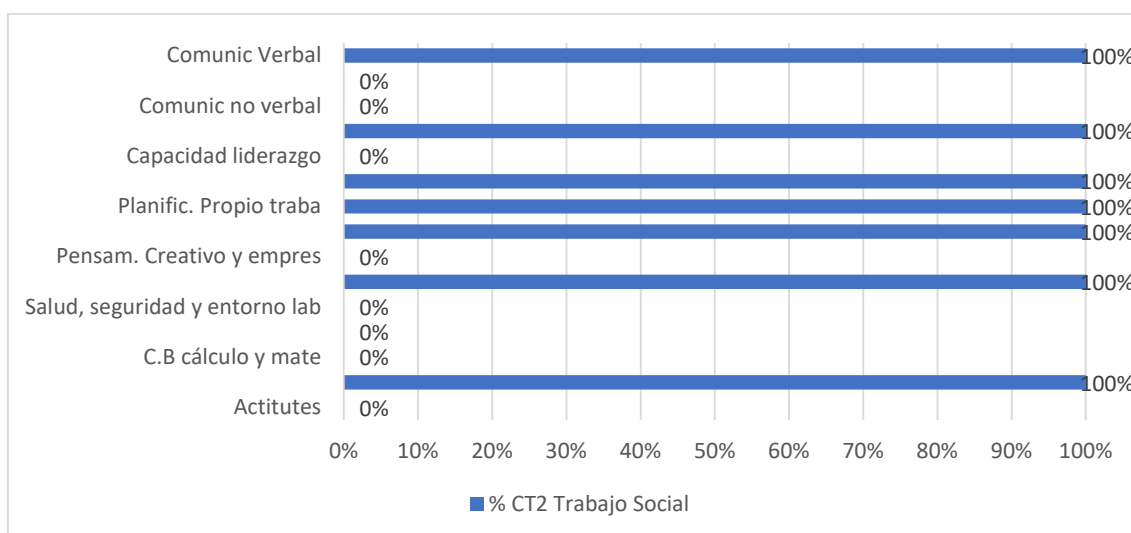
Gráfico 75. Matriculados en Trabajo Social



Competencias Transversales

Esta área lo conforma únicamente el grado en Trabajo Social, y las competencias que incluye en sus planes de estudio están dirigidas a desarrollar habilidades para aprender y superar las dificultades que en este proceso se presenten, expresarse de forma oral y escrita, trabajar en equipo, utilizar los conocimientos adquiridos para resolver problemas y fomentar una educación en valores.

Gráfico 76. Competencias transversales según planes de estudio de la sub-áreas Salud y Bienestar.

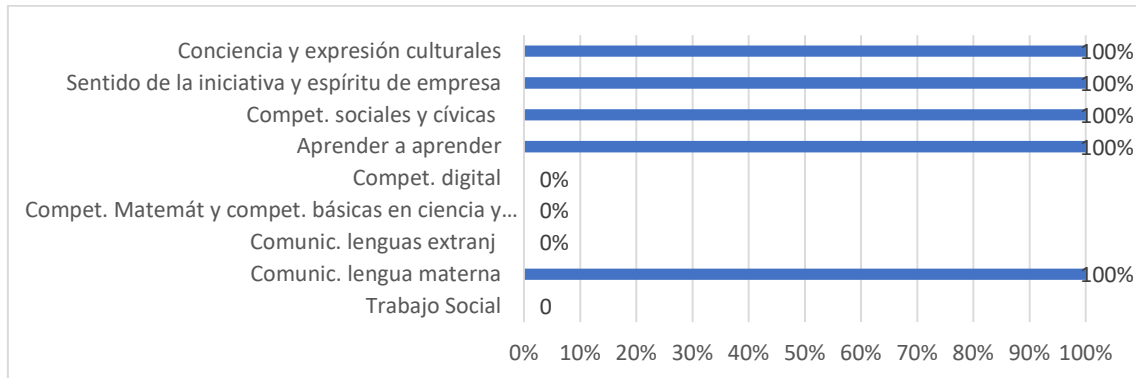


Competencias clave

Las competencias incluidas en el grado de Trabajo Social establecen como objetivos prioritarios que el alumno sea capaz de aprender gestionando el tiempo que utiliza para ello y

superando los problemas que surjan; enriquecer la forma de comunicarse con los demás ya sea de forma oral o escrita, desarrollar el ámbito cultural y participar en la actividad social.

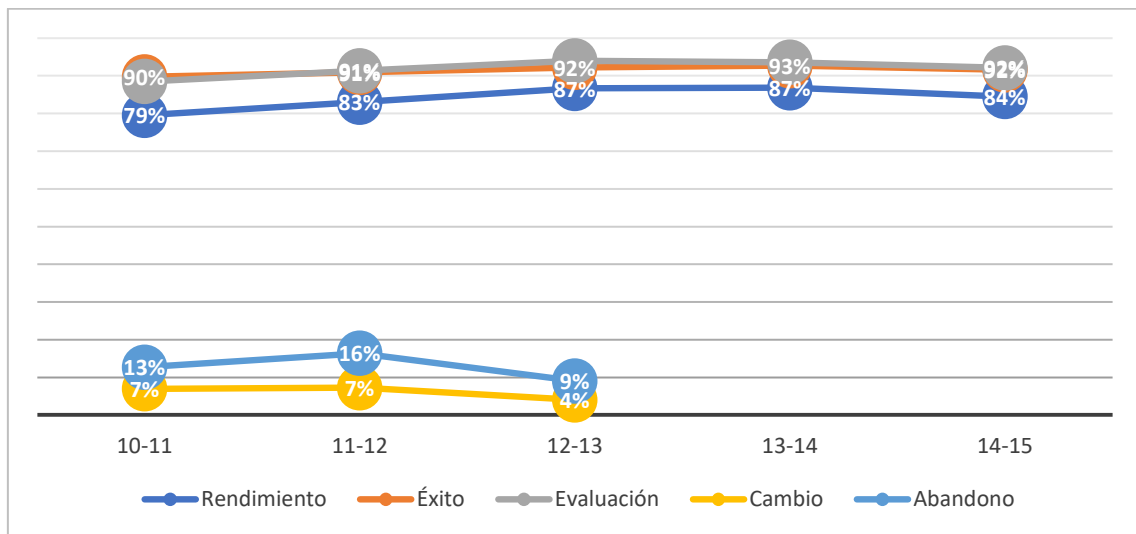
Gráfico 77. Competencias clave según planes de estudio de la sub-área Salud y Bienestar.



Tasas

Las tasas de rendimiento, éxito y evaluación ascienden a partir del año 2010. Las de cambio y abandono descienden desde el año 2010 hasta el curso 2012/2013.

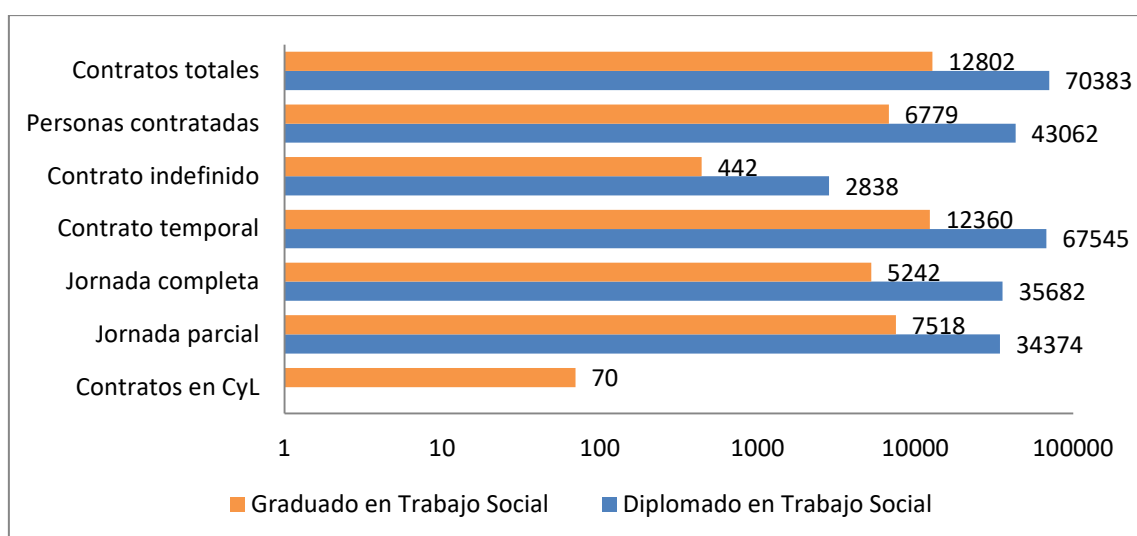
Gráfico 78. Tasas de Rendimiento, éxito, evaluación, cambio y abandono de Trabajo Social.



Contratos

La tasa de contratos es de 1,8 en grado y 1,6 en los diplomados, es decir hay 1,8 y 1,6 contratos por persona. Esto es así porque el número de contratos temporales es superior al de indefinidos. En el caso de los diplomados hay más contratos de jornada completa que de jornada parcial, al contrario que los graduados. Los contratos en el caso de CyL corresponden a los graduados y sólo en los años 2015 y 2016.

Gráfico 79. Tasa de empleo de los titulados de Trabajo Social en escala logarítmica base 10. Años 2014,2015 y 2016.



En el caso de Trabajo Social, la ocupación más contratada es profesionales del trabajo y la educación social y en el caso de la actividad económica destaca actividades de servicios sociales sin alojamiento. En ambos casos corresponde el título al empleo contratado, sin embargo, son muy numerosos también los contratados como camareros y vendedores.

A nivel nacional, se aprecia una tendencia decreciente en el número de demandantes de empleo y un aumento también de los contratos en ocupaciones afines a Trabajo Social. Las personas demandantes de empleo con este título son significativamente más numerosas que aquellas que son contratadas en empleos afines. Teniendo en cuenta los contratos en el año 2016, éstas representan un 37%.

Salidas profesionales

Ocupaciones según plan de estudio.

- Agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social
- Profesionales de relaciones públicas
- Profesionales del trabajo y la educación social
- Técnicos en prevención de riesgos laborales y salud ambiental

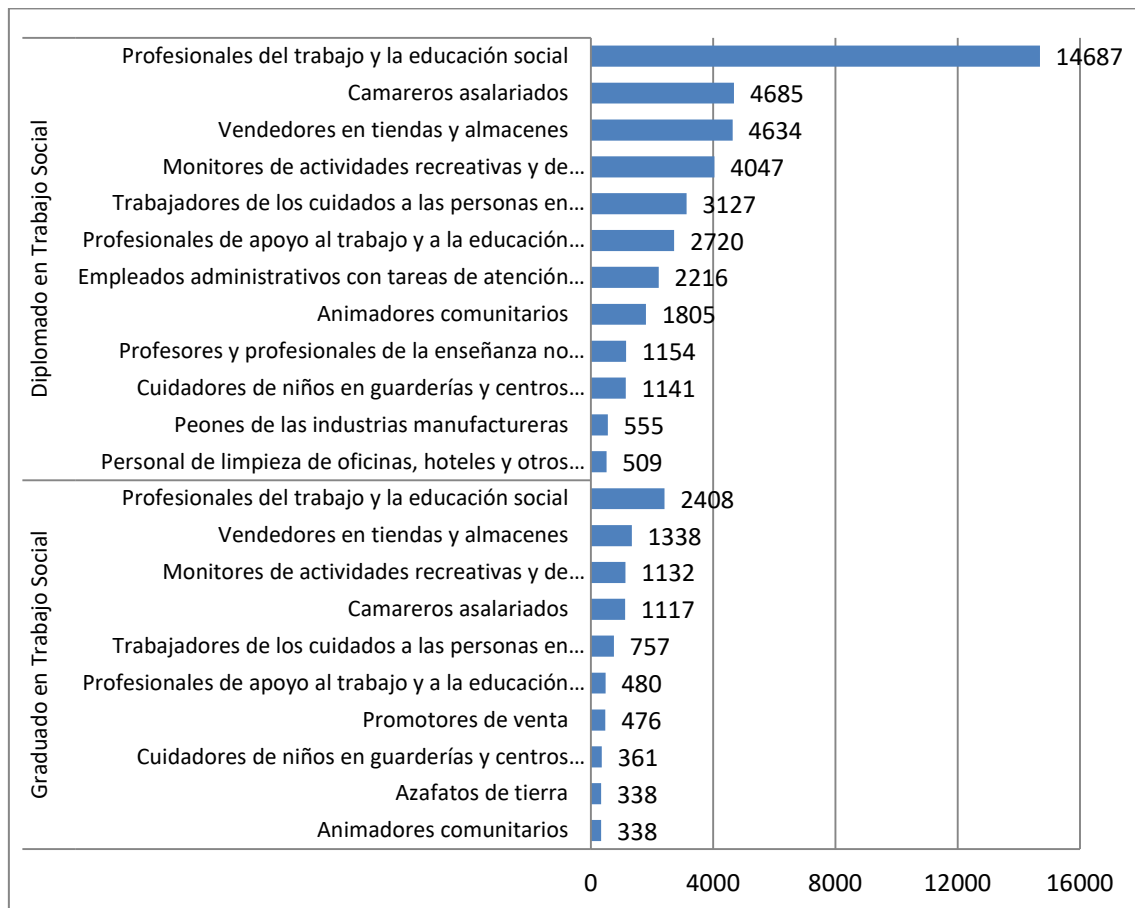
Actividad económica según plan de estudio

- Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas
 - Actividades administrativas y auxiliares de oficina
 - Actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.
 - Actividades de los centros de llamadas
 - Organización de convenciones y ferias de muestras
- Actividades asociativas
 - Actividades de organizaciones empresariales, profesionales y patronales
 - Actividades sindicales
 - Otras actividades asociativas
- Actividades de servicios sociales sin alojamiento

- Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad
- Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento
- Asistencia en establecimientos residenciales
 - Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios
 - Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia
 - Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores y con discapacidad física
 - Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales
- Publicidad y estudios de mercado
 - Estudio de mercado y realización de encuestas de opinión pública
 - Publicidad

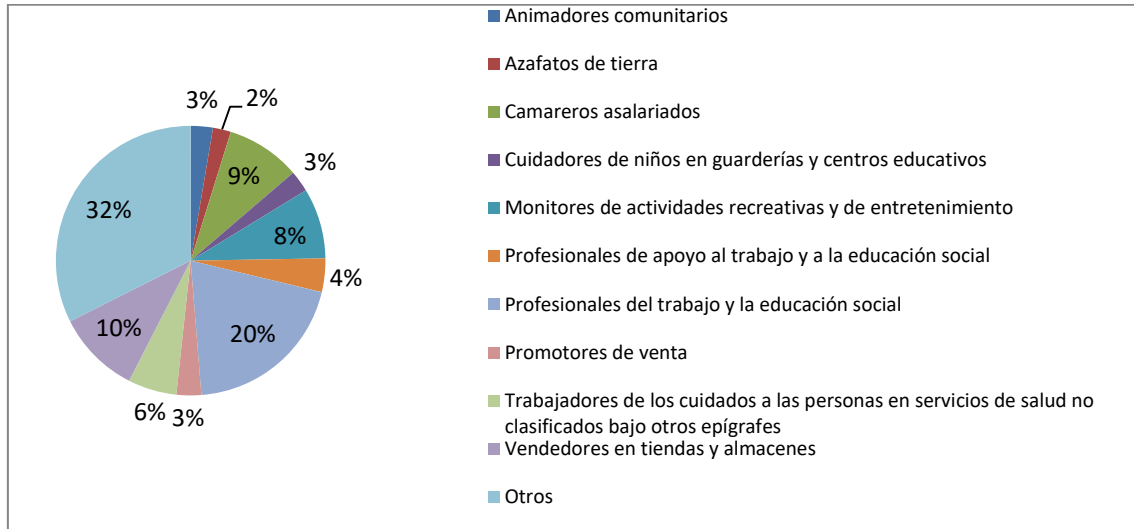
Ocupaciones de los graduados y licenciados en Trabajo Social según el informe anual de mercado de trabajo de titulados universitarios.

Gráfico 80. Contratos realizados según ocupaciones más contratadas entre 2014 y 2016 de los titulados en Trabajo Social.



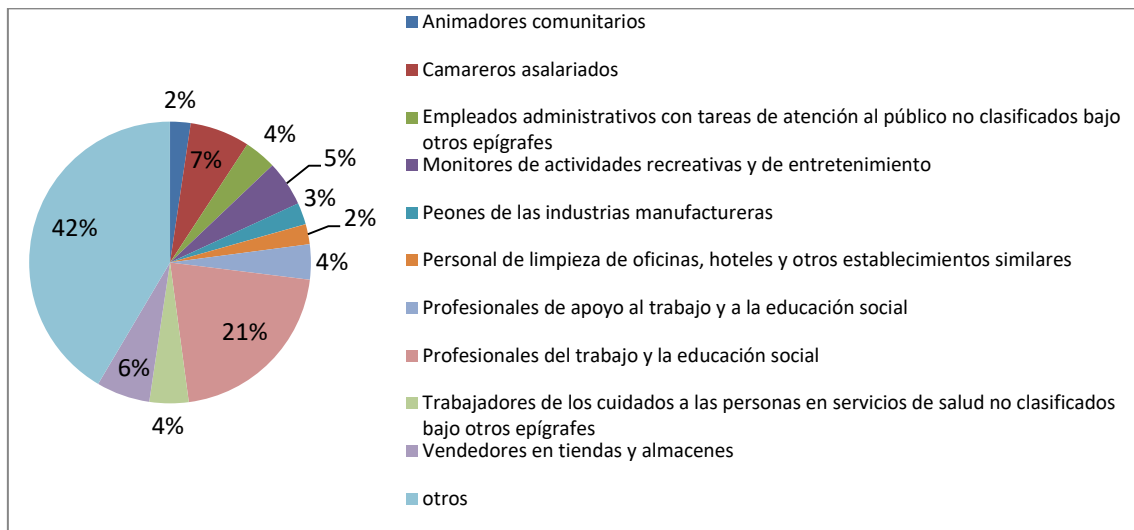
En el año 2016 el 20% de los graduados en Trabajo Social trabajaron como profesionales del trabajo y la educación social. El resto lo hicieron como vendedores en tiendas de almacenes (10%), camareros asalariados (9%), monitores de actividades recreativas y de entretenimiento (8%), y con índices más bajos, profesionales de apoyo al trabajo y la educación social, animadores comunitarios, azafatos de tierra, promotores de venta o trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes entre otros.

Gráfico 81. Tasa de contratos realizados por ocupación en 2016 para los Graduados en Trabajo Social.



En 2016 21% de los diplomados en Trabajo Social fueron contratados como profesionales del trabajo y la educación social, un 7% como camareros asalariados, el 6% como vendedores en tiendas y almacenes, el 5% como monitores de actividades recreativas y de entretenimiento, y por debajo de este porcentaje como peones de industrias manufactureras, empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes, personal de limpieza de oficina entre otros.

Gráfico 82. Tasa de contratos realizados por ocupación en 2016 para los diplomados en Trabajo Social

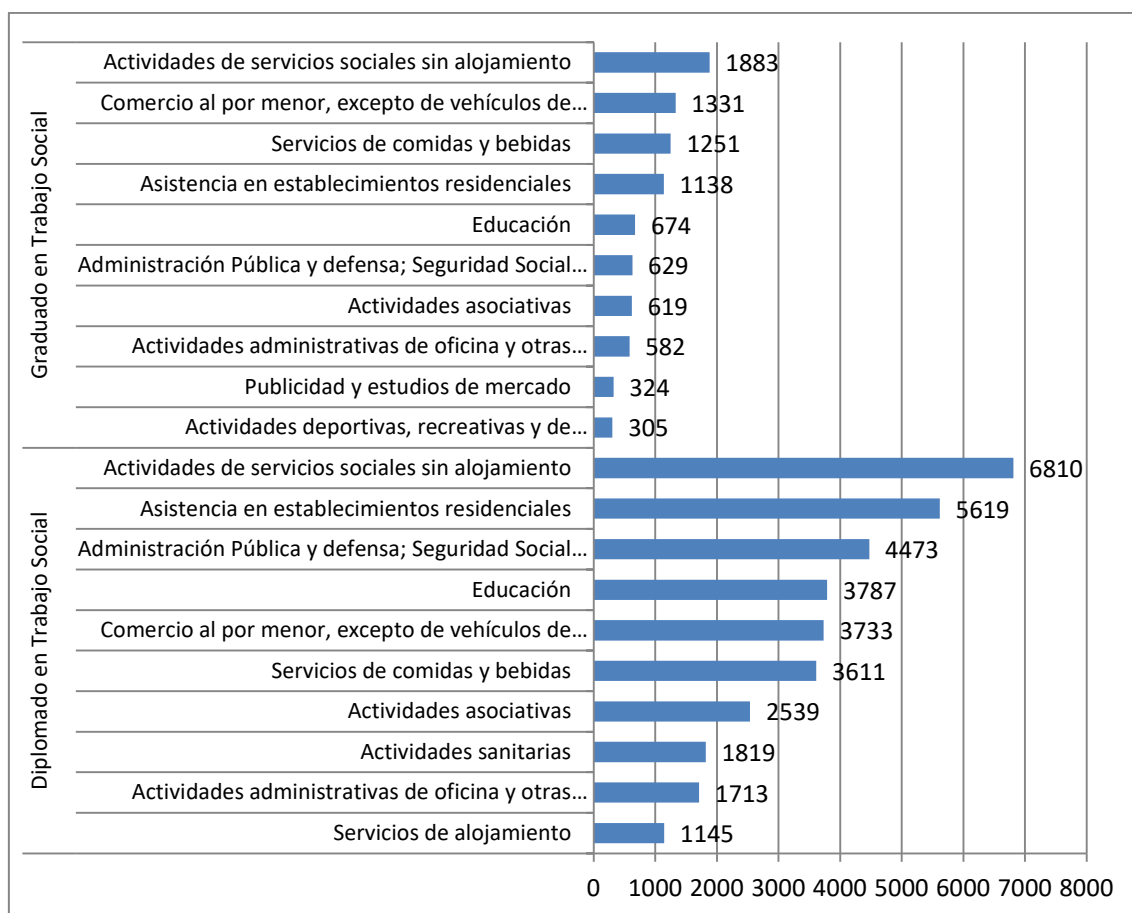


Actividad económica de los graduados y licenciados en Trabajo Social según el informe anual de mercado de trabajo de titulados universitarios.

Durante los años 2015 y 2016, las cifras más altas sobre las actividades que desarrollaron los titulados en Trabajo Social, tanto diplomados como graduados, corresponden a actividades de servicios sociales sin alojamiento.

Con números inferiores, este gráfico nos muestra otras actividades que también llevaron a cabo como comercio al por menor, asistencia en establecimientos residenciales, servicios de comidas y bebidas, educación o actividades asociativas entre otras.

Gráfico 83. Contratos realizados según actividad económica más contratadas en 2015 y 2016 de los titulados en Trabajo Social



En 2016, la actividad económica que presenta las tasas más altas para titulados en Trabajo Social es servicios sociales sin alojamiento (23% los graduados, y el 20% los diplomados).

En el caso de los graduados el siguiente porcentaje más alto corresponde a comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas, servicios de comidas y bebidas y asistencia en establecimientos residenciales, con un 15%, 14% y 23% respectivamente. El resto de actividades muestran índices inferiores al 10%.

En cuanto a los diplomados, las siguientes cifras más altas se refieren a asistencia en establecimientos residenciales y administración pública y defensa; seguridad social obligatoria, con un 16% y un 13% respectivamente. El resto de actividades que llevan a cabo estos titulados muestra tasas inferiores al 10%.

Gráfico 84. Tasa de contratos por actividad económica en 2016 para graduados en Trabajo Social.

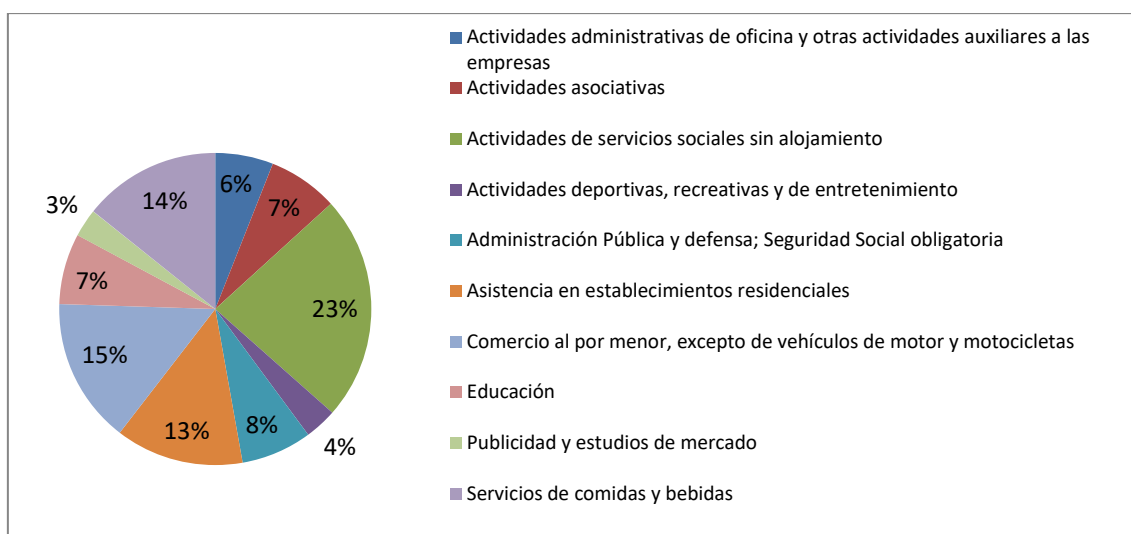
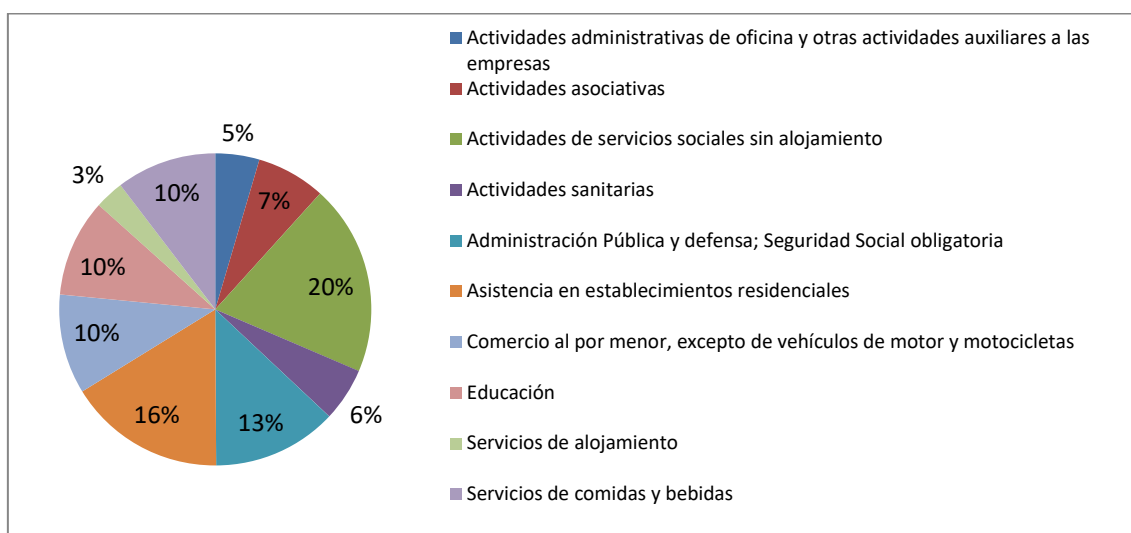


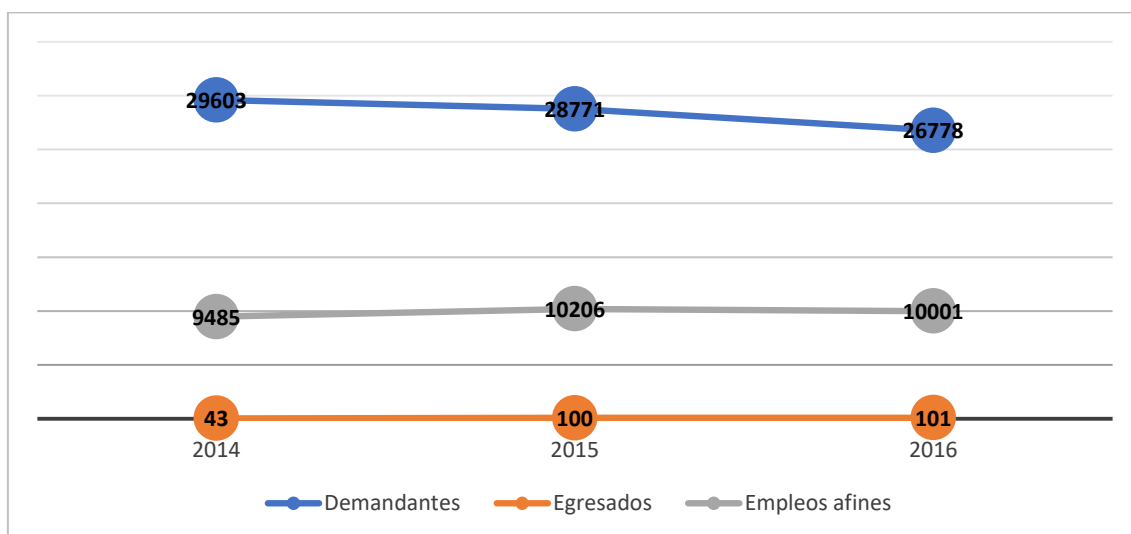
Gráfico 85. Tasa de contratos por actividad económica en 2016 para diplomados en Trabajo Social.



Los demandantes de empleo titulados en Trabajo Social disminuyen un 9% aproximadamente desde el 2014 al 2016. En cambio, aumenta el número de egresados y los que consiguen un empleo afín a esta titulación, un 57% los primeros y alrededor del 5% los segundos. A pesar de este incremento, hay mucha diferencia entre los que demandan empleo y los que encuentran un trabajo relacionado con estos estudios. En 2016 por ejemplo la diferencia alcanza el 62%.

Egresados / Contratos

Gráfico 86. Comparación entre demandantes de empleo, egresados y contratos realizados en ocupaciones afines al título en los años 2014, 2015 y 2016.



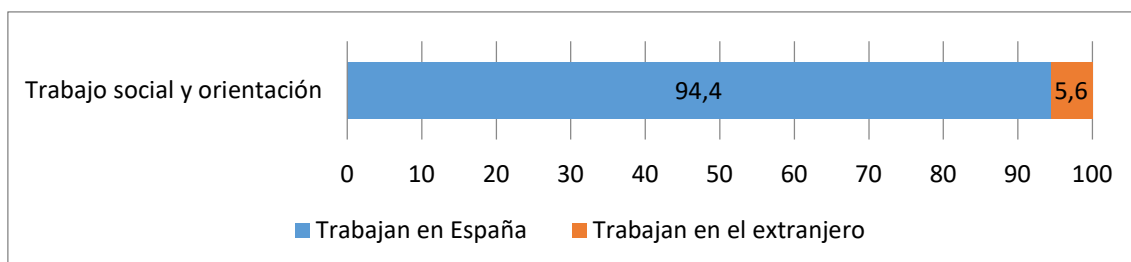
Con relación a los empleos encontrados por los titulados, hemos considerado las ocupaciones más afines al título:

- Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes
- Animadores comunitarios
- Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
- Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social
- Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes
- Profesionales del trabajo y la educación social

Titulados universitarios trabajando España y en el extranjero

La mayoría de los titulados en trabajo social y orientación están trabajando en España. Casi el 6% lo hacen en el extranjero.

Gráfico 87. Titulados en trabajo social y orientación que están trabajando en el extranjero y en España. Año 2014 en CyL.



3.2.4 Servicios

En la sub-área de Servicios se contemplan los títulos de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, y Turismo (grado y diplomatura en ambos casos).

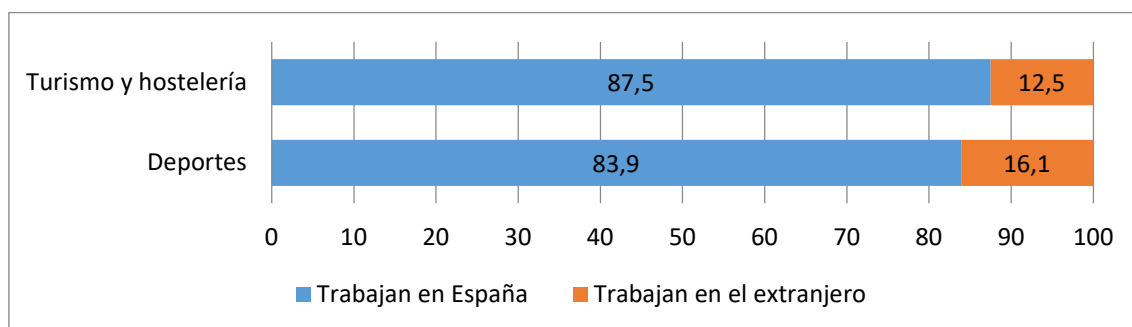
Ciencias de la Actividad Física se imparte únicamente en León; en cambio, Turismo en Burgos, León, Salamanca y Valladolid.

Títulos / Universidad	UBu	ULe	USa	UVa	Total
Grado	1	2	1	1	5
Ciencias de la Actividad Física y del Deporte		1			1
Turismo	1	1	1	1	4
Diplomado	1	1	1	1	4
Diplomado en Turismo	1	1	1	1	4
Licenciado		1			1
Licenciado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte		1			1
Total	2	4	2	2	10

Titulados universitarios trabajando en España y en el extranjero

Aproximadamente el 12% de los titulados en Turismo y Hostelería, y el 16% de los titulados en Deportes están trabajando en el extranjero.

Gráfico 88. Titulados en turismo y hostelería y deportes que están trabajando en el extranjero y en España. En el año 2014 en CyL.



3.2.4.1 Ciencias de la Actividad Física y del Deporte

Títulos

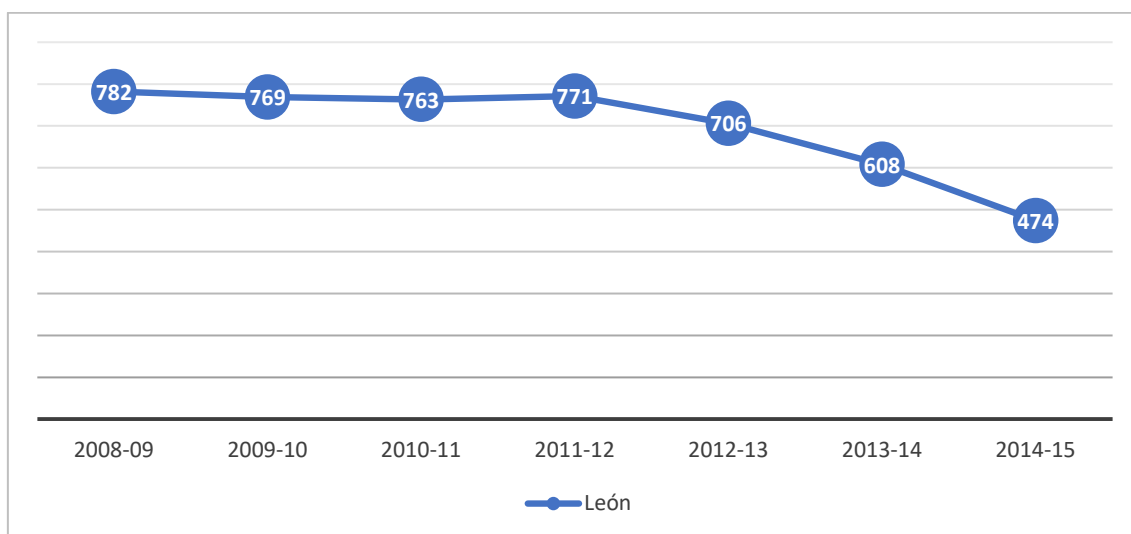
El título de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte en Castilla y León se imparte únicamente en la Universidad de León

Títulos / Universidad	ULe	Total
Graduado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	1	1
Licenciado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	1	1
Total	2	2

Matrículas

Las matrículas en Ciencias de la Actividad Físicas y del Deporte descienden en 2008, pero el descenso es más pronunciado desde el año 2012, alcanzando una diferencia del 63%.

Gráfico 89. Matriculados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.



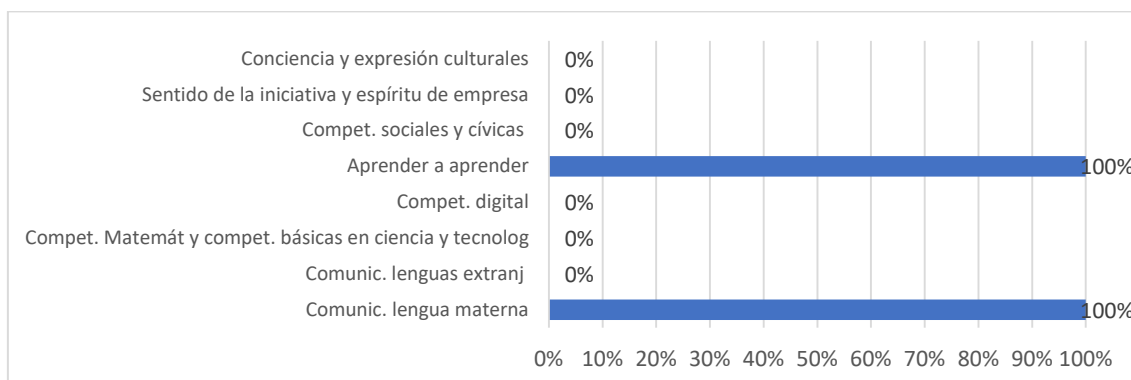
Competencias transversales

En el grado de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte tan solo figuran cuatro de las quince competencias transversales que contemplamos para este estudio, a través de las cuales se pretende que los estudiantes sean capaces de aprovechar recursos y herramientas que enriquezcan su aprendizaje, desarrollen habilidades para comunicarse, y destreza para planificar su propio trabajo.

Competencias clave

El plan de estudio del grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte tan solo contempla dos de las ocho competencias clave, y son las que llevan al alumno a aprovechar el aprendizaje, gestionarlo, utilizar la información que van adquiriendo para favorecer su desarrollo; y también favorece que pueda entender la sociedad actual y los cambios que van sucediendo, y a comunicarse con los demás.

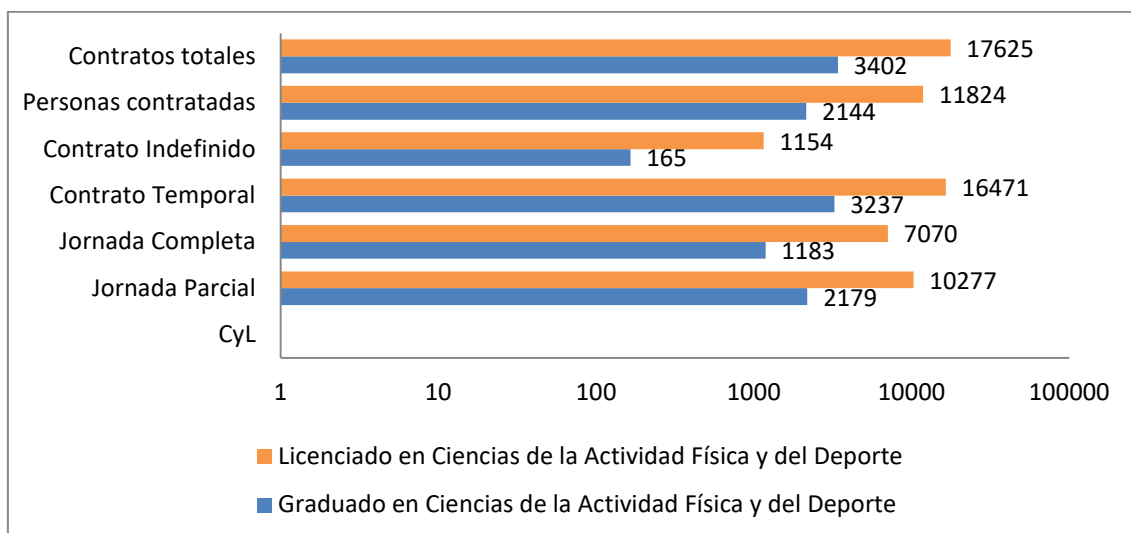
Gráfico 90. Competencias clave en los planes de estudio del grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.



Contratos

La tasa de contratos es 1,5, es decir hay 1,5 contratos por persona. Esto es así porque el número de contratos temporales es superior al de indefinidos. Hay más contratos de jornada parcial que completa.

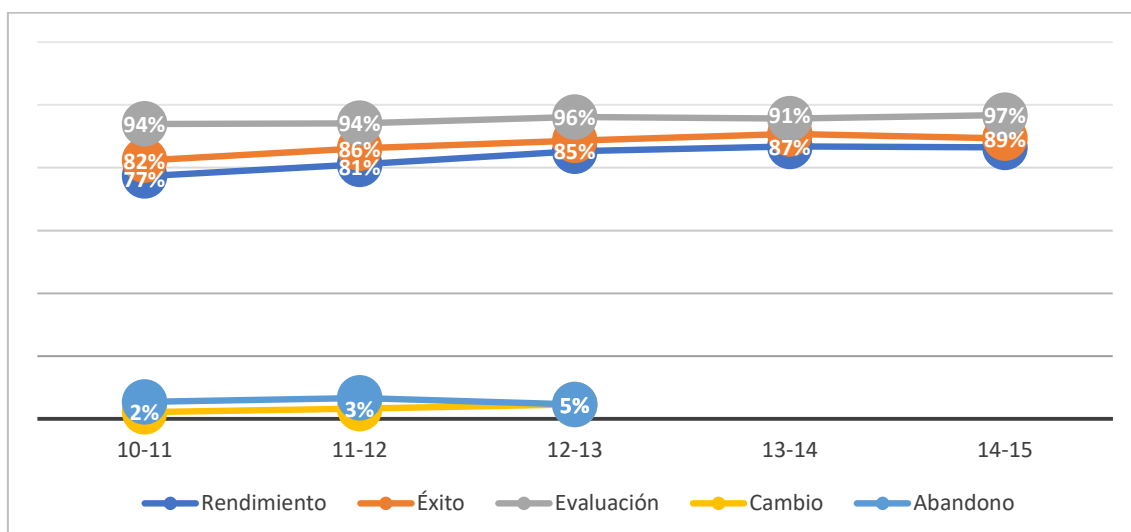
Gráfico 91. Tasa de empleo de los titulados de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte en escala logarítmica base 10. Años 2014,2015 y 2016.



Tasas

Las tasas de rendimiento, éxito y evaluación aumentan desde el año 2010. Las de cambio y abandono se mantienen bajas desde ese año, rondando el 5%.

Gráfico 92. Tasas de rendimiento, éxito, evaluación, cambio y abandono de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.



Salidas profesionales

En lo que respecta a Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, las ocupaciones más contratadas son monitores de actividades recreativas y de entretenimiento, e instructores de actividades deportivas y en la actividad económica también destaca actividades deportivas, recreativas y educación. En ambos casos la salida profesional es acorde a esta titulación.

A nivel nacional, se aprecia una tendencia creciente en el número de demandantes de empleo y en ocupaciones afines a este título. Además, un dato muy positivo para esta titulación es que los contratos realizados en el año 2016 son superiores en número a las personas demandantes de empleo.

Ocupaciones según plan de estudio.

- Directores y gerentes de empresas de actividades recreativas, culturales y deportivas
- Instructores de actividades deportivas
- Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)
- Profesores de formación profesional (materias específicas)
- Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)

Actividad económica según plan de estudio

- Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento
 - Actividades deportivas
 - Actividades recreativas y de entretenimiento
- Educación
 - Actividades auxiliares a la educación
 - Educación postsecundaria
 - Educación preprimaria
 - Educación primaria
 - Educación secundaria
 - Otra educación

Ocupaciones de los graduados y licenciados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte según el informe anual de mercado de trabajo de titulados universitarios.

Gráfico 93. Contratos realizados según ocupaciones más contratadas entre 2014 y 2016 de los titulados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte



En 2016 la tasa más alta de contratos realizados por ocupación para titulados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (diplomados y graduados) corresponde a monitores de actividades recreativas y de entretenimiento (17%), seguido de instructores de actividades deportivas (15%). El resto de ocupaciones presentan cifras por debajo del 10%, como bañistas-socorristas, camareros asalariados, profesores de enseñanza primaria, etc.

Gráfico 94. Tasa de contratos realizados por ocupación en 2016 para los licenciados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte

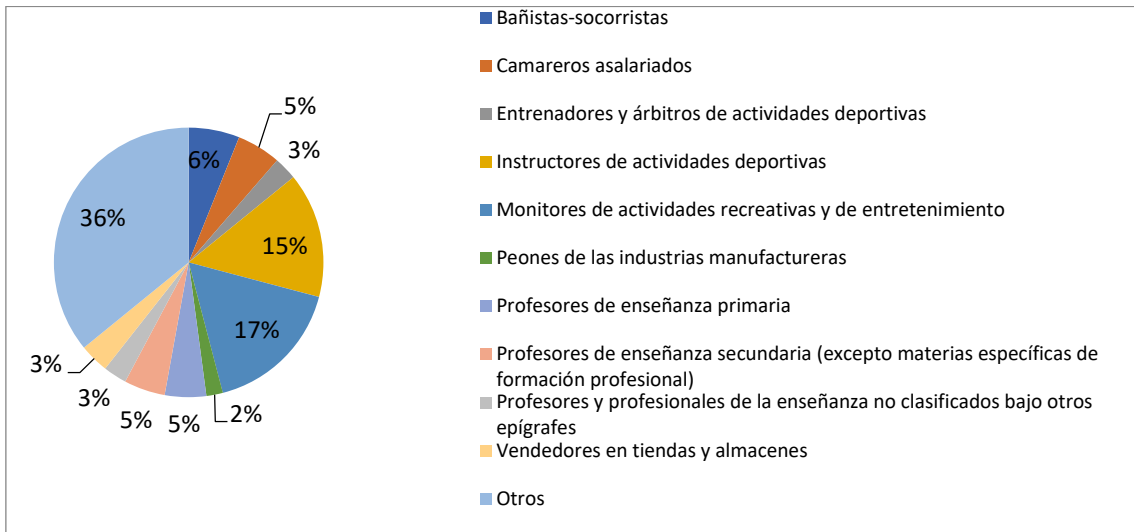
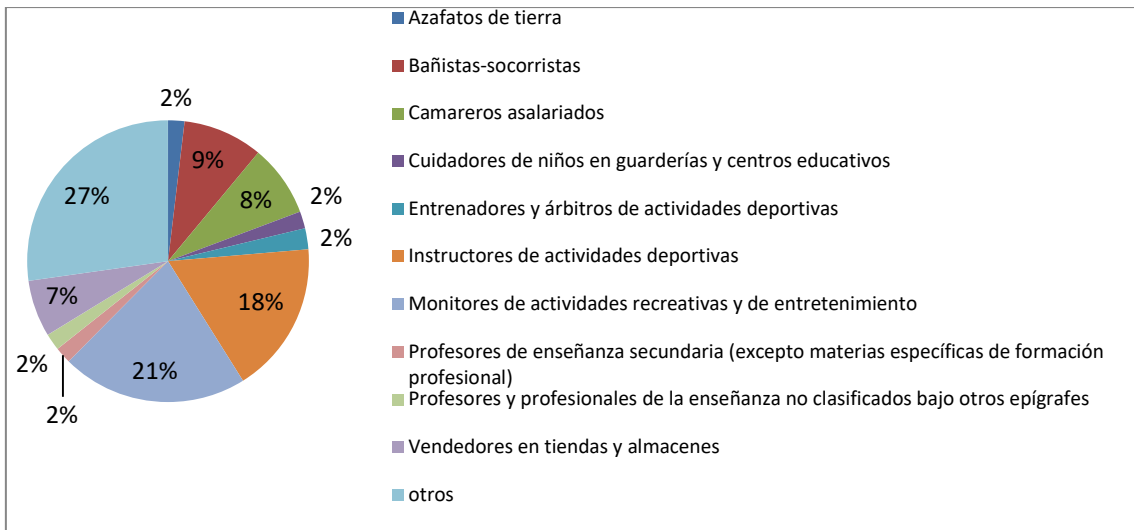
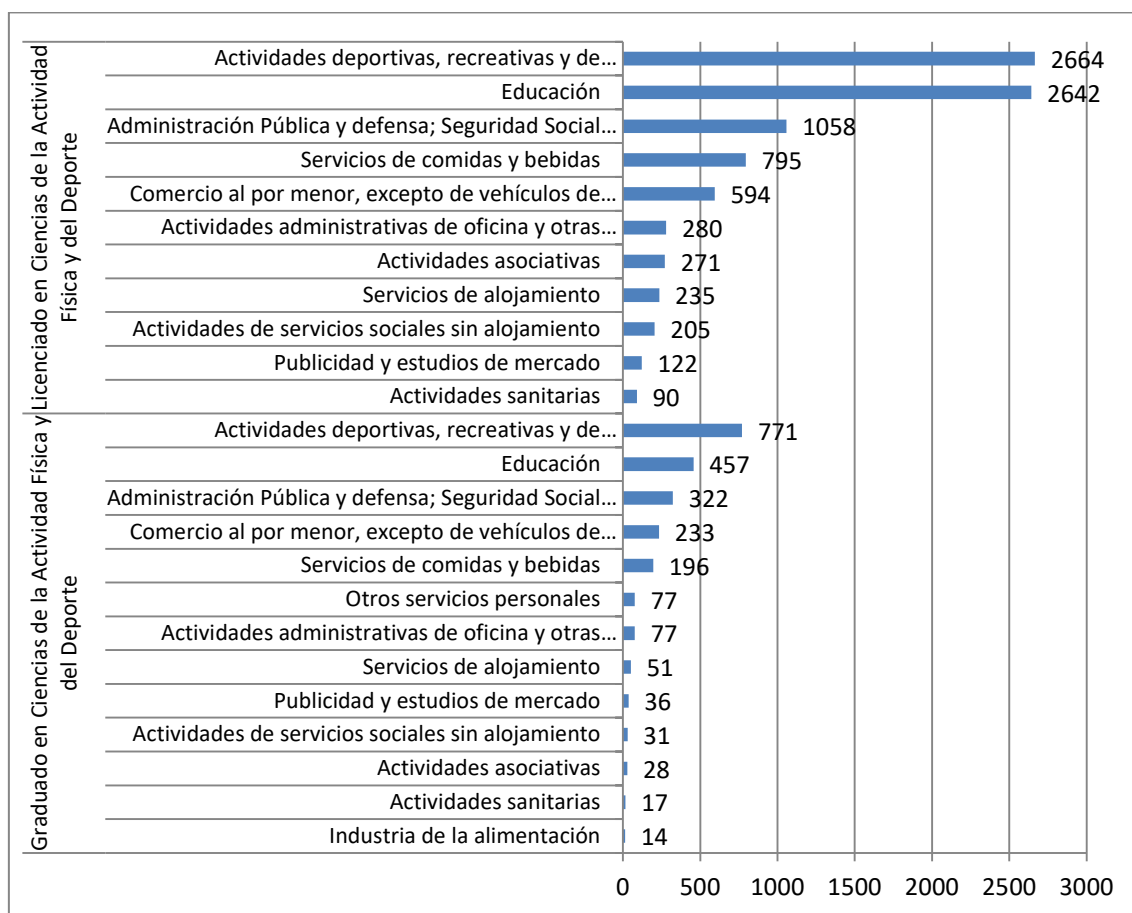


Gráfico 95. Tasa de contratos realizados por ocupación en 2016 para los graduados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte



Actividad económica de los graduados y licenciados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte según el informe anual de mercado de trabajo de titulados universitarios.

Gráfico 96. Contratos realizados según actividad económica más contratadas en 2015 y 2016 de los titulados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte



En 2016, los titulados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (licenciados y graduados) fueron contratados principalmente para realizar actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento, educación y administración pública, defensa; seguridad social obligatoria.

Gráfico 97. Tasa de contratos por actividad económica en 2016 para licenciados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte

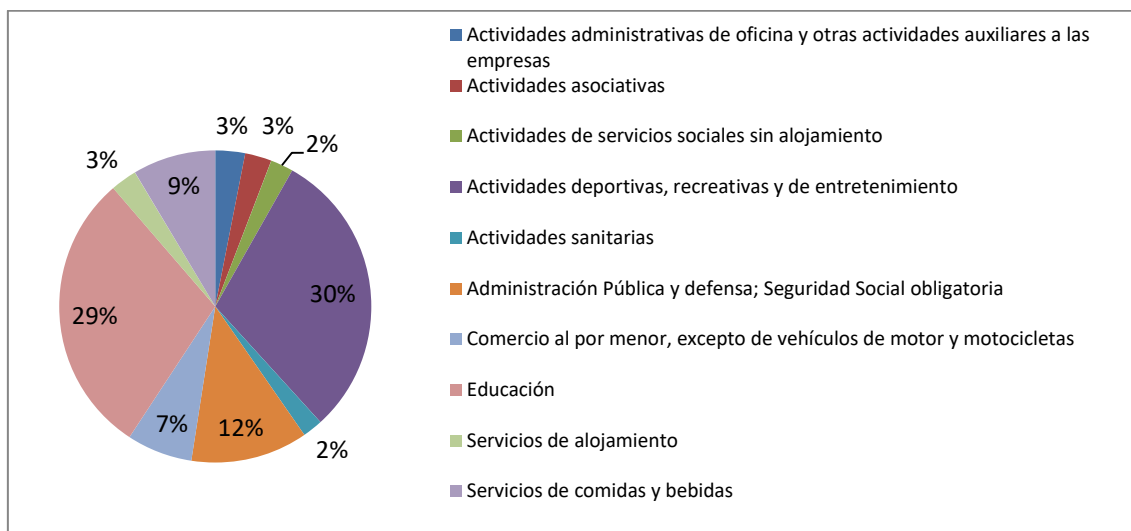
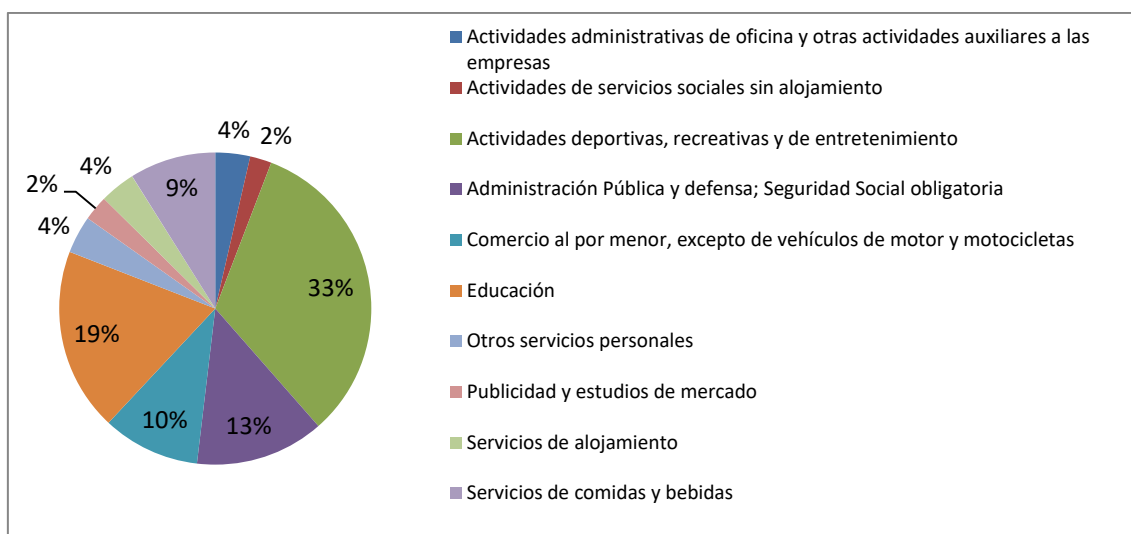


Gráfico 98. Tasa de contratos por actividad económica en 2016 para graduados en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.

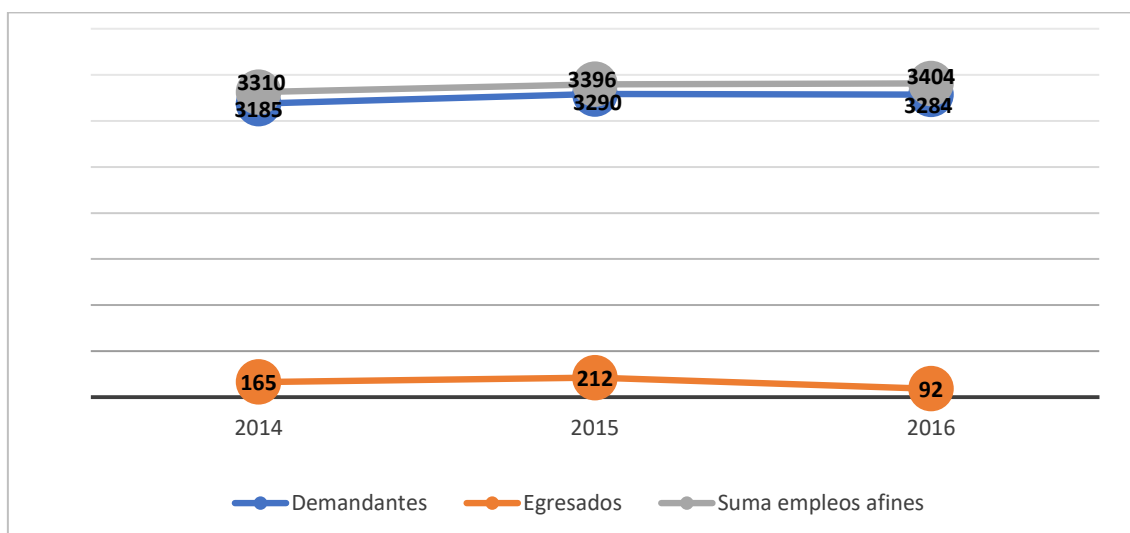


Egresados / Contratos

Durante los años 2014,2015 y 2016 la suma de empleos afines al título de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte es superior a la de los demandantes con esta titulación, y además presenta un aumento de casi el 2,8%.

Los demandantes también se incrementan en un 3%, en cambio, los egresados disminuyen un 44%.

Gráfico 99. Comparación entre demandantes de empleo, egresados y contratos realizados en ocupaciones afines al título en los años 2014, 2015 y 2016.



Con relación a los empleos encontrados por los titulados, hemos considerado las ocupaciones más afines al título:

- Atletas y deportistas
- Animadores comunitarios
- Entrenadores y árbitros de actividades deportivas
- Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes
- Profesores de enseñanza primaria
- Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)
- Instructores de actividades deportivas
- Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento

3.2.4.2 Turismo

El título de Turismo se oferta en Burgos, León, Salamanca y Valladolid.

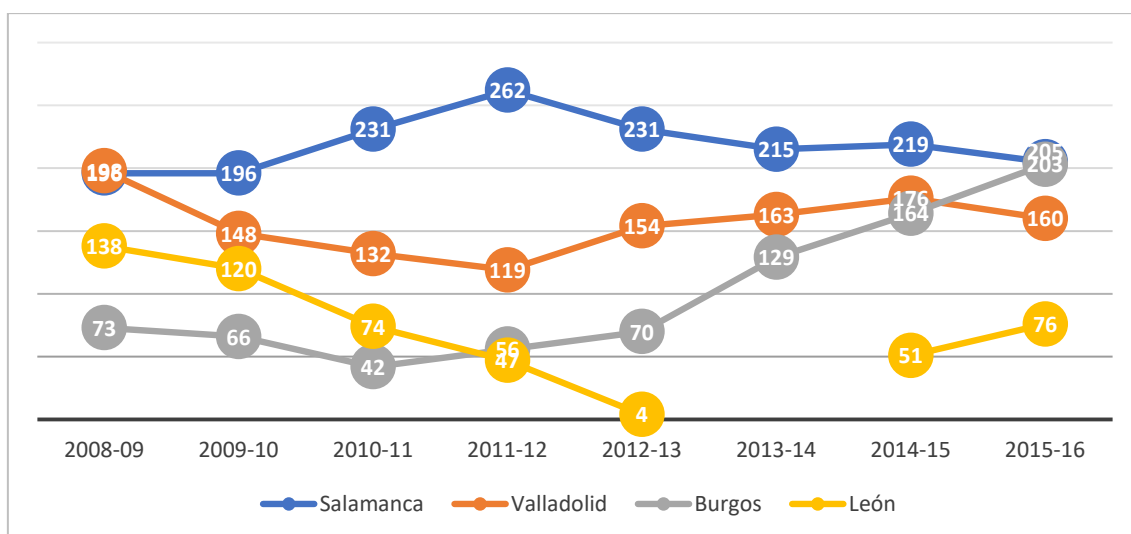
Títulos

Títulos / Universidad	UBu	ULe	USa	UVa	Total
Diplomado en Turismo	1	1	1	1	4
Grado en Turismo	1	1	1	1	4
Total	2	2	2	2	8

Matrículas

En líneas generales, los matriculados en Turismo han aumentado en un 40% desde el año 2012. En Salamanca descienden las matrículas un 11% mientras que en Valladolid y Burgos aumentan un 4% y un 47% respectivamente.

Gráfico 100. Matriculados en Turismo

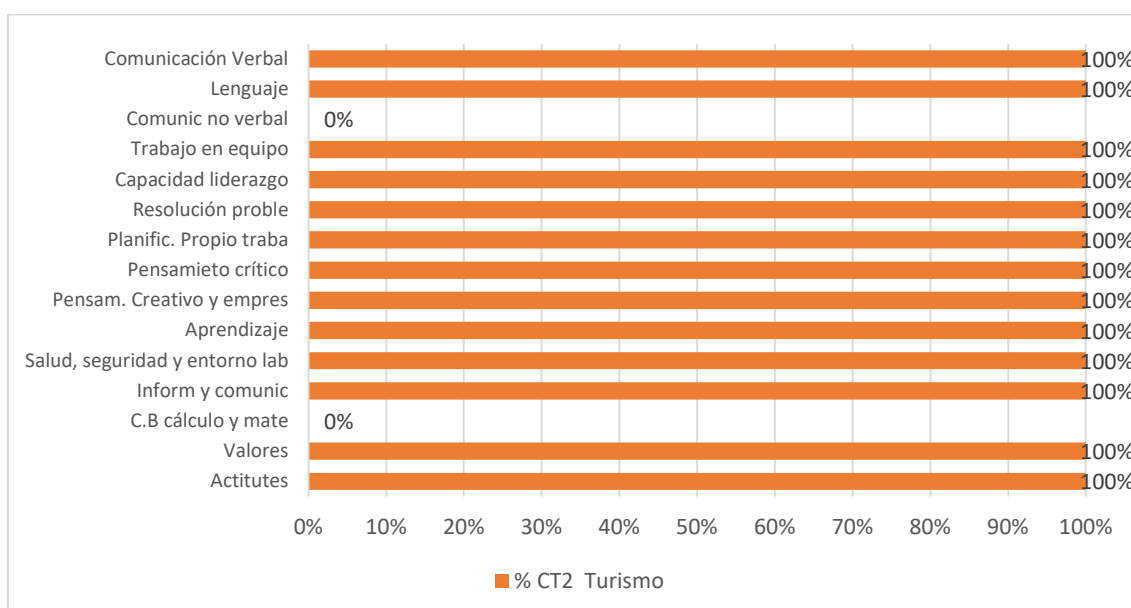


Competencias transversales

El grado de Turismo, contempla en su plan de estudio trece de las quince competencias transversales que existen. Únicamente no tienen en cuenta comunicación no verbal y competencia básica de cálculo y matemáticas.

A través de esas trece competencias se pretende que los estudiantes sepan comunicarse, liderar acciones, trabajar en equipo, tener habilidades para planificar su propio trabajo, ser creativos, capaces de aprender y gestionar su aprendizaje, y de enfrentarse a situaciones determinadas, analizar el problema y establecer estrategias dirigidas a solucionarlo; tener criterio y capacidad para tomar decisiones de forma autónoma.

Gráfico 101. Competencias transversales en los planes de estudio del grado en Turismo.

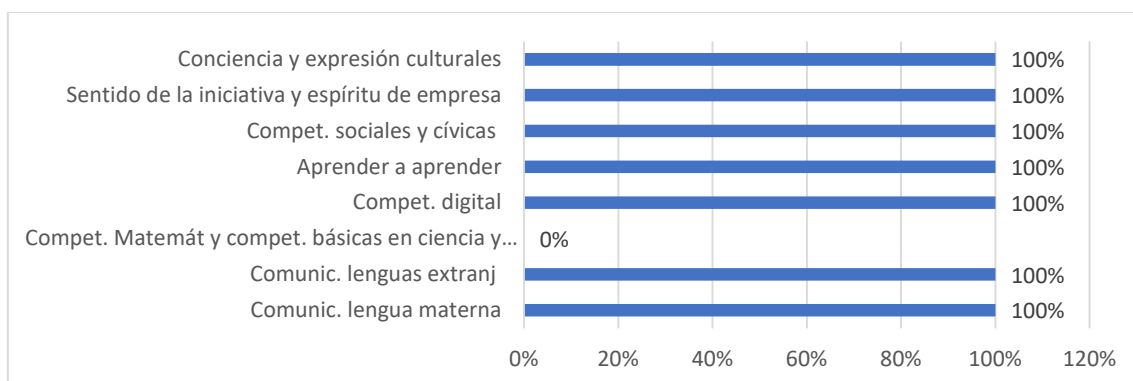


Competencias clave

El grado en Turismo contempla siete de las ocho competencias clave. Únicamente no tiene en cuenta competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología.

Dirige su plan de estudios para que los alumnos que lo cursan adquieran habilidades para aprender y tomar conciencia de los conocimientos que van adquiriendo y gestionarlos de forma óptima; conocer las nuevas tecnologías y utilizarlas de forma segura; interesarse por las diferentes expresiones culturales; enriquecer su forma de comunicarse tanto en lengua materna como extranjera, mostrar respeto por lo que ocurre en la sociedad en la que viven, y participar en ella para poder mejorarla.

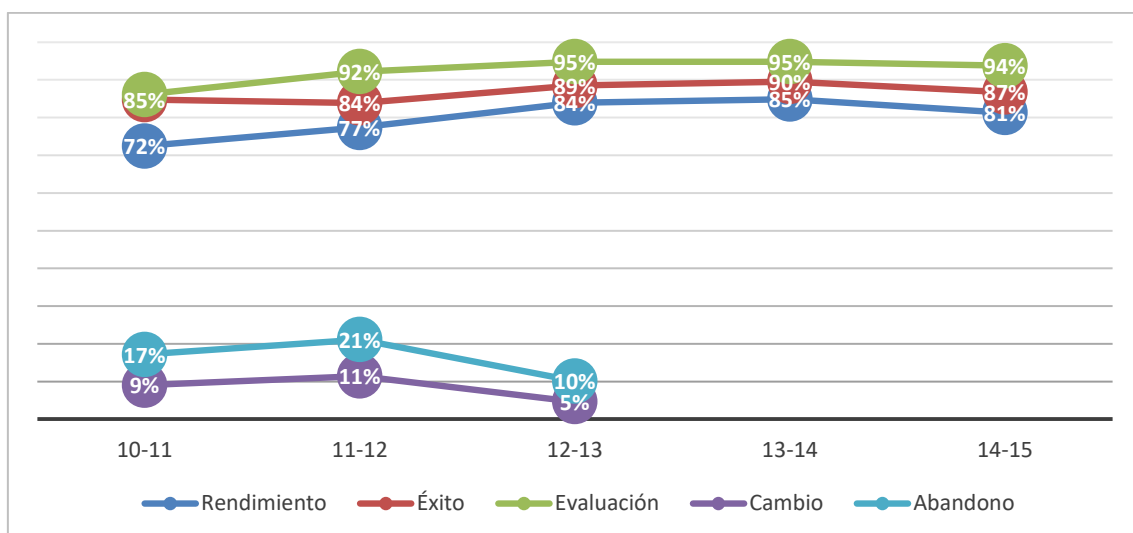
Gráfico 102. Competencias clave en los planes de estudio del grado en Turismo.



Tasas

Las tasas de rendimiento, éxito y evaluación se incrementan desde el año 2010. Las de cambio y abandono descienden desde ese mismo año hasta el curso 1012/2013.

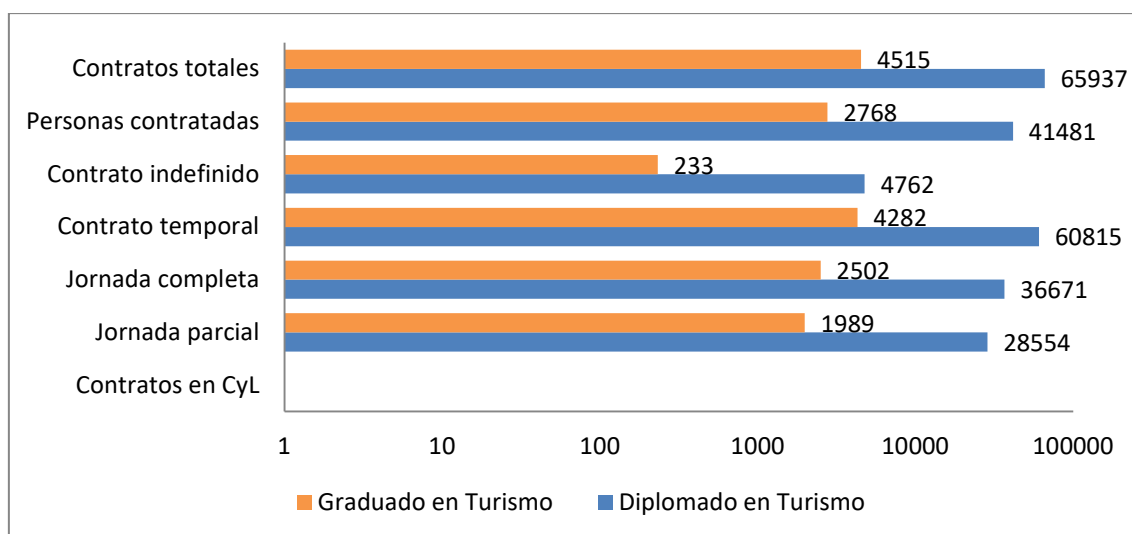
Gráfico 103. Tasas de rendimiento, éxito, evaluación, cambio y abandono en Turismo.



Contratos

La tasa de contratos es 1,6 aproximadamente, es decir hay 1,6 contratos por persona. Esto es así porque el número de contratos temporales es superior al de indefinidos. Hay más contratos de jornada completa que parcial.

Gráfico 104. Tasa de empleo de los titulados de Turismo en escala logarítmica base 10. Años 2014, 2015 y 2016.



Salidas profesionales

En el caso Turismo, las ocupaciones más contratadas son recepcionistas en hoteles, camareros... y empleados administrativos y en el caso de la actividad económica destaca servicios de alojamiento. En ambos casos se encuentra una salida profesional vinculada a esta titulación.

A nivel nacional, se aprecia una tendencia decreciente en el número de demandantes de empleo y en ocupaciones afines a este título. Los contratos realizados son superiores en número a las personas demandantes de empleo. De las ocupaciones más contratadas, los contratos en el año 2016 afines al título de Turismo supuso el 15%.

Ocupaciones según plan de estudio.

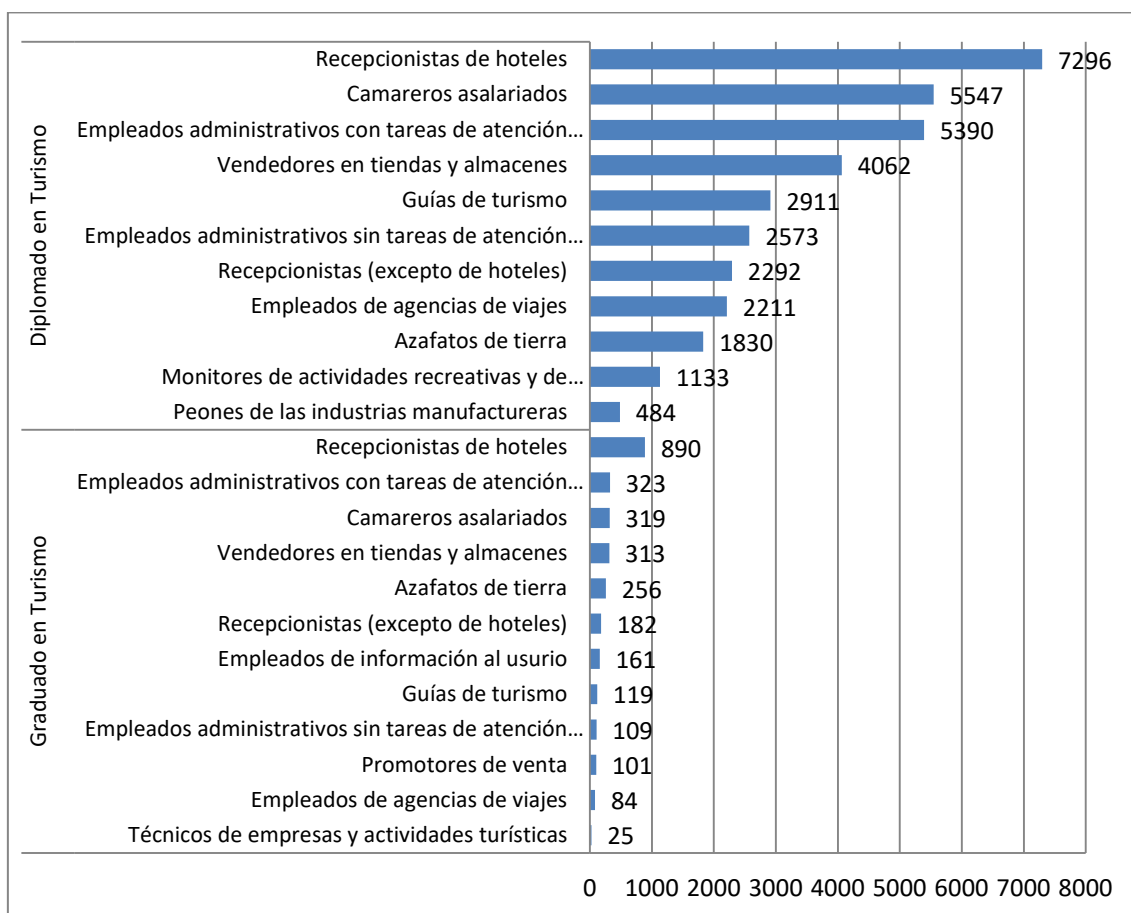
- Analistas de gestión y organización
- Animadores comunitarios
- Camareros asalariados
- Cocineros asalariados
- Directores y gerentes de empresas de actividades recreativas, culturales y deportivas
- Directores y gerentes de otras empresas de servicios de alojamiento
- Empleados de agencias de viajes
- Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)
- Especialistas en formación de personal
- Guías de turismo
- Organizadores de conferencias y eventos
- Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)
- Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes
- Recepcionistas de hoteles
- Técnicos de empresas y actividades turísticas

Actividad económica según plan de estudio

- Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos
 - Actividades de agencias de viajes y operadores turísticos
 - Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos
- Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales
 - Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales
- Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial
 - Actividades de consultoría de gestión empresarial
 - Actividades de las sedes centrales
- Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento
 - Actividades deportivas
 - Actividades recreativas y de entretenimiento
- Educación
 - Actividades auxiliares a la educación
 - Educación postsecundaria
 - Educación preprimaria
 - Educación primaria
 - Educación secundaria
 - Otra educación
- Investigación y desarrollo
 - Investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas
 - Investigación y desarrollo experimental en ciencias sociales y humanidades
- Servicios de alojamiento
 - Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia
 - Campings y aparcamientos para caravanas
 - Hoteles y alojamientos similares
 - Otros alojamientos
- Servicios de comidas y bebidas
 - Establecimientos de bebidas
 - Provisión de comidas preparadas para eventos y otros servicios de comidas
 - Restaurantes y puestos de comidas

Ocupaciones de los graduados y licenciados en Turismo según el informe anual de mercado de trabajo de titulados universitarios.

Gráfico 105. Contratos realizados según ocupaciones más contratadas entre 2014 y 2016 de los titulados en Turismo.



Las ocupaciones más contratadas durante el 2016 para los graduados y diplomados en Turismo son Recepcionistas de Hoteles, empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes y camareros asalariados.

Gráfico 106. Tasa de contratos realizados por ocupación en 2016 para los graduados en Turismo

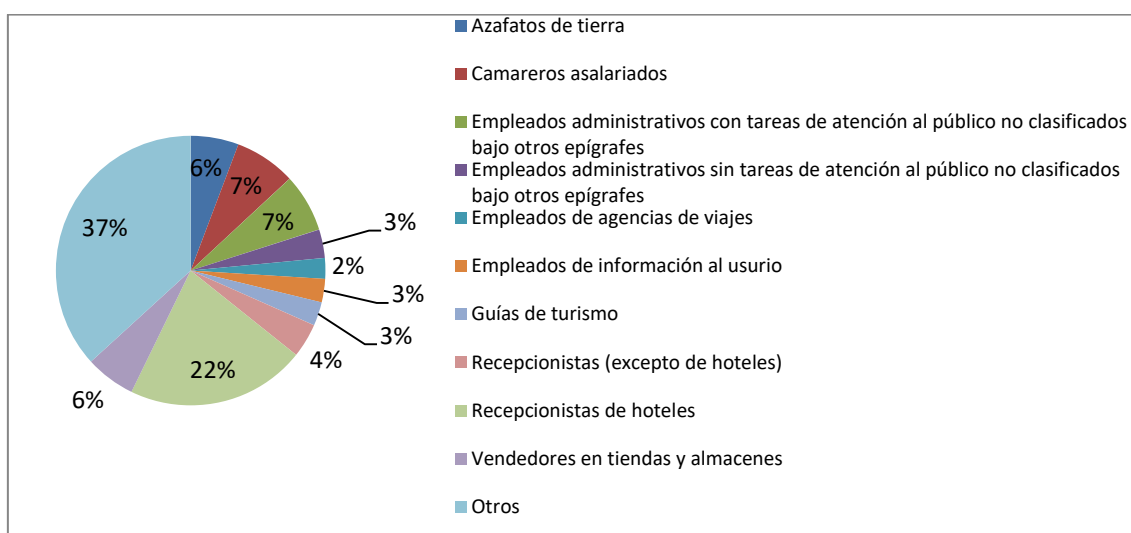
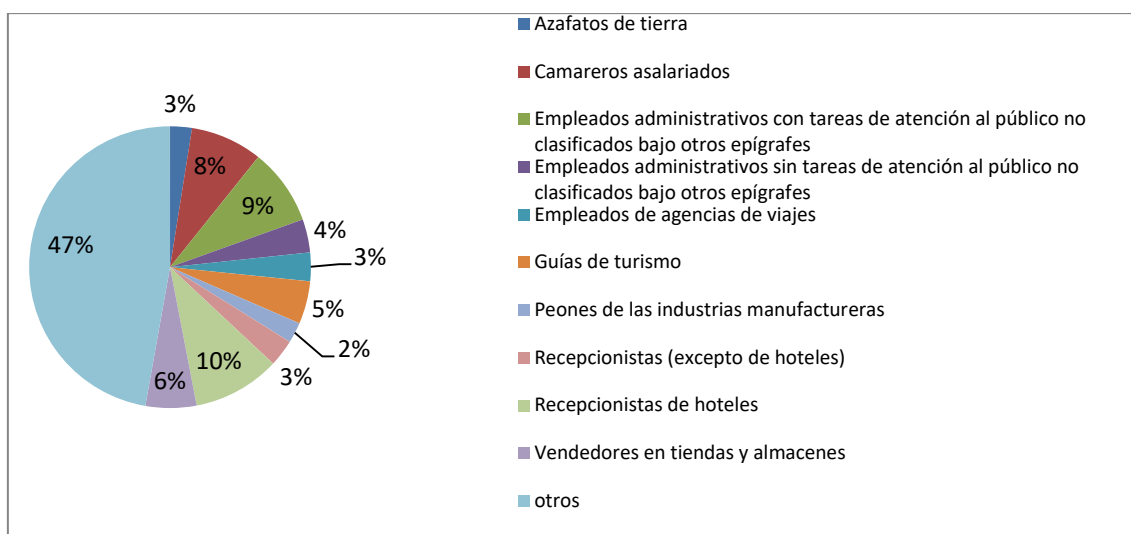
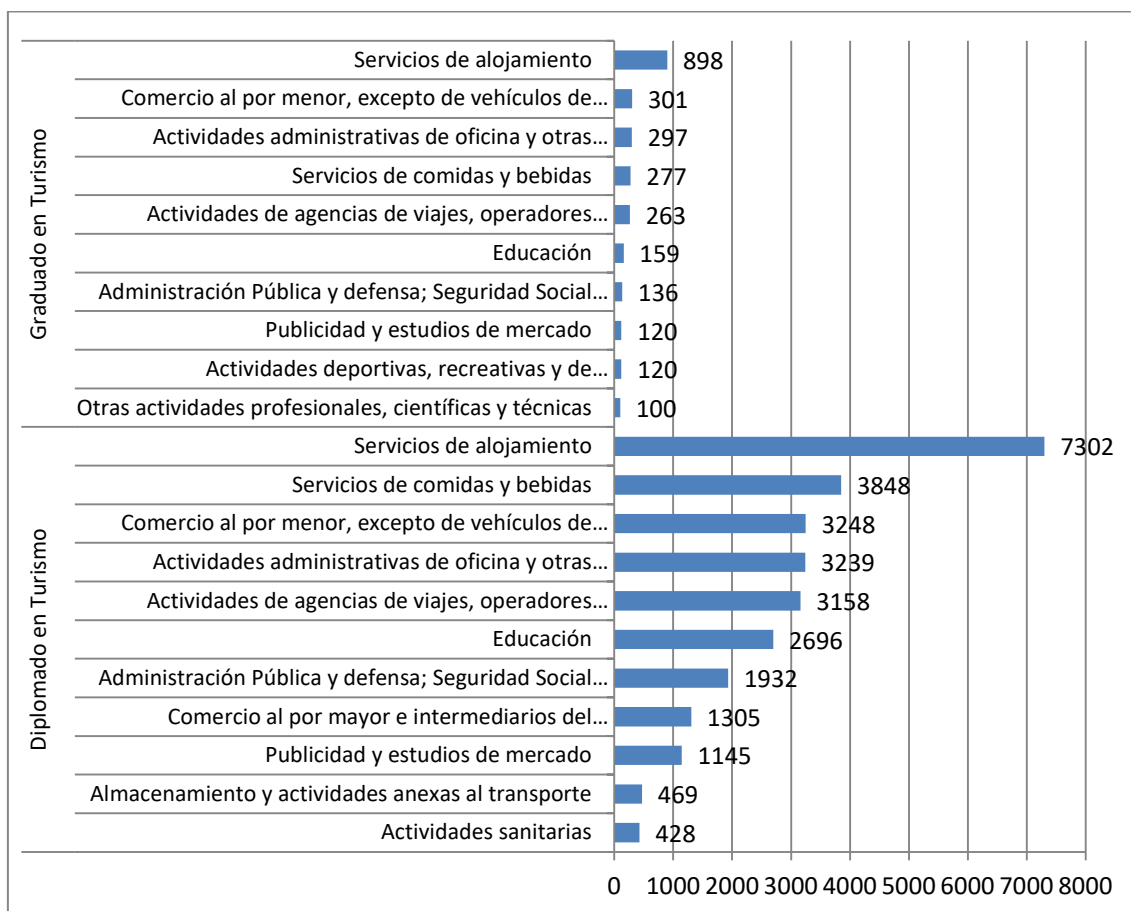


Gráfico 107. Tasa de contratos realizados por ocupación en 2016 para los diplomados en Turismo



Actividad económica de los graduados y licenciados en Turismo según el informe anual de mercado de trabajo de titulados universitarios.

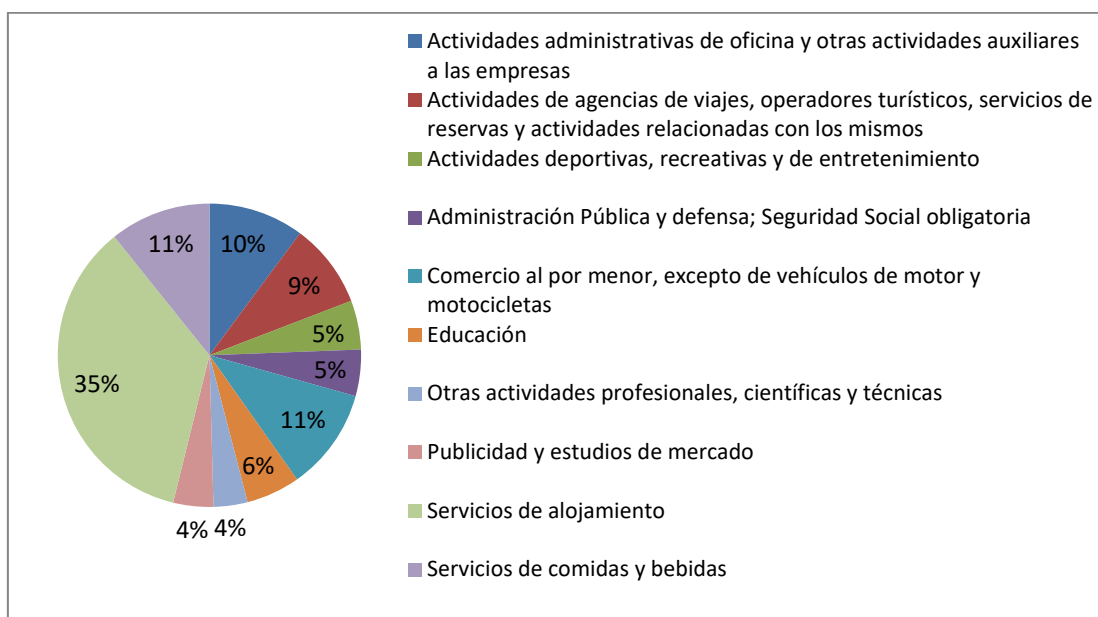
Gráfico 108. Contratos realizados según actividad económica más contratadas en 2015 y 2016 de los titulados en Turismo



La tasa más alta de contratos por actividad económica en 2016 para graduados en Turismo corresponde a Servicios de alojamiento, seguido de comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas, servicio de comidas y bebidas y actividades administrativas

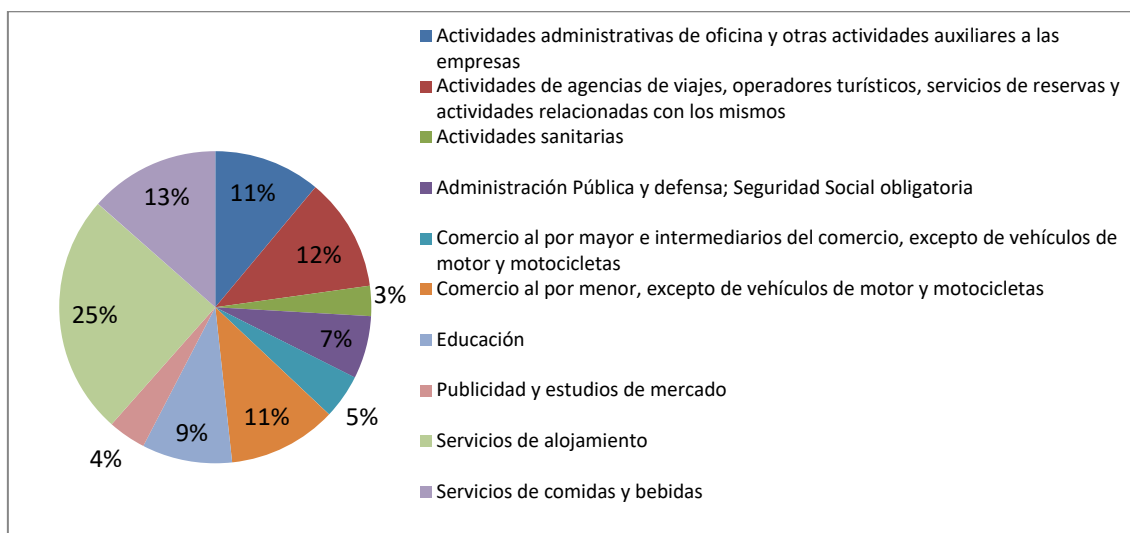
de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas. El resto de actividades alcanzan tasas inferiores al 10%.

Gráfico 109. Tasa de contratos por actividad económica en 2016 para graduados en Turismo.



La tasa más alta de contratos por actividad económica en 2016 para diplomados en Turismo corresponde a servicios de alojamiento, seguido de servicios de comidas y bebidas, actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos, y actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas. El resto de actividades se sitúan por debajo del 10%.

Gráfico 110. Tasa de contratos por actividad económica en 2016 para diplomados en Turismo.

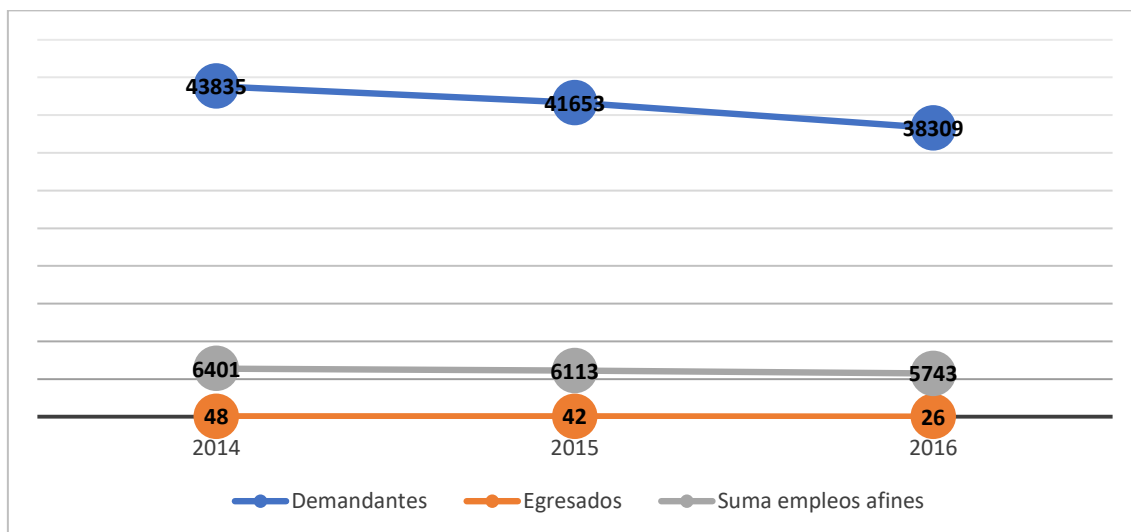


Egresados / Contratos

Desde el 2014 hasta el 2016, ambos inclusive, desciende el número de egresados, los demandantes de empleo con esta titulación y los que encuentran un trabajo relacionado con estos estudios.

Las cifras correspondientes a los contratados en empleos afines son muy inferiores a los demandantes. En 2016 por ejemplo la diferencia entre ambas asciende al 85%.

Gráfico 111. Comparación entre demandantes de empleo, egresados y contratos realizados en ocupaciones afines al título en los años 2014, 2015 y 2016.



Con relación a los empleos encontrados por los titulados, hemos considerado las ocupaciones más afines al título:

- Empleados de agencias de viajes
- Empleados de información al usuario
- Guías de turismo
- Recepcionistas (excepto de hoteles)
- Recepcionistas de hoteles
- Técnicos de empresas y actividades turísticas

3.3 Administración de Empresas y Derecho

En este área se han contemplado los títulos de Publicidad y Relaciones Públicas, y Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Títulos / Universidad	UBu	ULe	USa	UVa	Total
Publicidad y Relaciones Públicas				1	1
Relaciones Laborales y Recursos Humanos	1	1	1	1	4
Total	1	1	1	2	5

3.3.1 Publicidad y Relaciones Públicas

Esta titulación se cursa únicamente en la Universidad de Valladolid.

Títulos

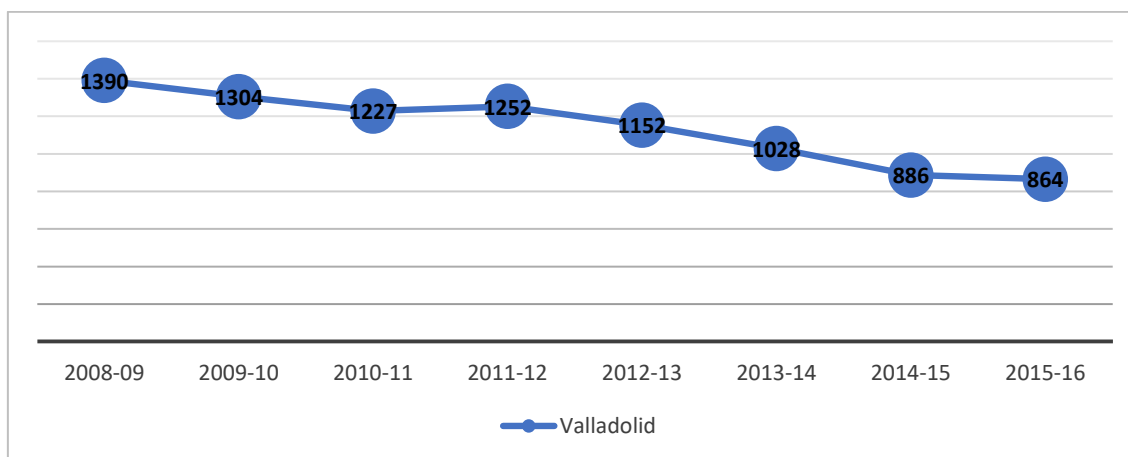
Tabla 25. Grado y Licenciatura en Publicidad y Relaciones Públicas.

Títulos / Universidad	UVa	Total
Licenciado en Publicidad y Relaciones Públicas	1	1
Graduado en Publicidad y Relaciones Públicas	1	1
Total	2	2

Matrículas

Las matrículas descienden desde el año 2012 un 25%. En la siguiente gráfica exponemos los datos relativos al número de alumnos matriculados.

Gráfico 112. Matriculados en Publicidad y Relaciones Públicas.



Competencias transversales

El Grado en Publicidad y Relaciones Públicas, enmarcado dentro del área Administración de Empresas contempla aproximadamente la mitad de las competencias transversales, procurando que los estudiantes obtengan competencias de aprendizaje, mejoren su forma de comunicarse de forma oral o por escrito, sepan reflexionar, analizar y evaluar informaciones para afrontar situaciones determinadas o resolver los problemas que les surjan y siempre teniendo en cuenta unos valores que favorezcan tanto el desarrollo de la sociedad en la que viven como el suyo propio.

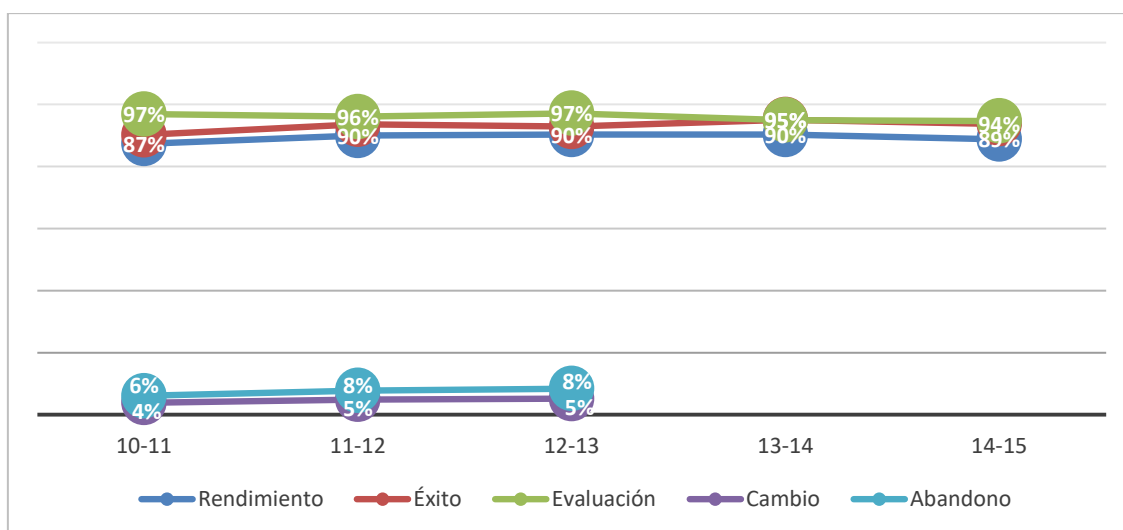
Competencias clave

Las competencias clave que define el plan de estudio de este grado se centran en que los estudiantes sean capaces de adquirir nuevos conocimientos, asimilarlos y procesarlos; que comprendan la sociedad de la que forman parte y participen en ella, y mejoren su modo de comunicarse.

Tasas

Las tasas de éxito y evaluación descienden desde el año 2010, en cambio la de rendimiento aumenta un punto. Las tasas de cambio y abandono, a pesar de mantenerse bajas, se incrementan desde el 2010 hasta el curso 2012/2013.

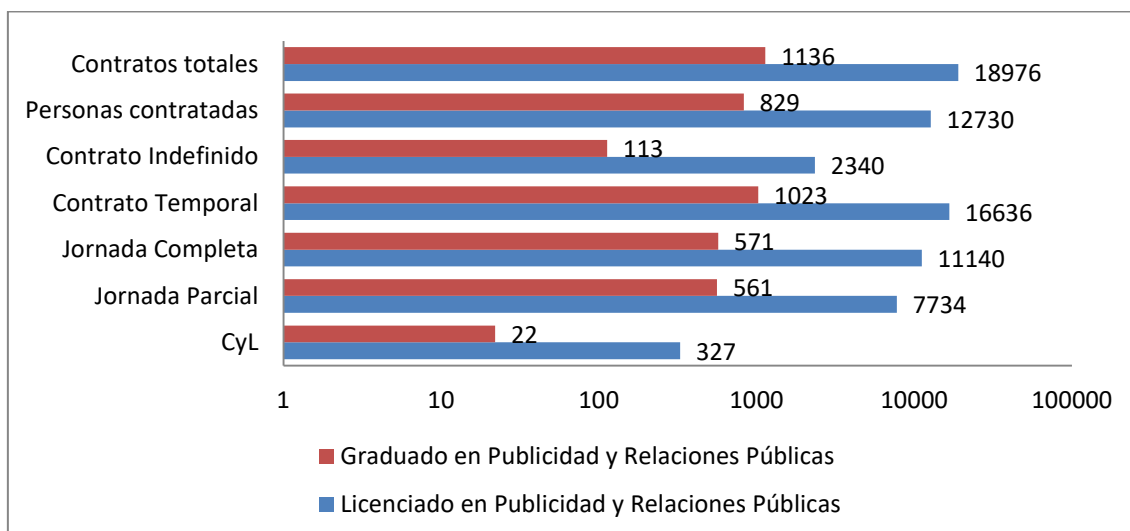
Gráfico 113. Tasas de rendimiento, éxito, evaluación, cambio y abandono de Publicidad y Relaciones Públicas.



Contratos

La tasa de contratos es de 1,4 aproximadamente, es decir hay 1,4 contratos por persona. Esto es debido a que el número de contratos temporales es mayor que el de indefinidos. Hay más contratos a jornada completa que a jornada parcial. Los contratos en el caso de CyL corresponden a los años 2015 y 2016.

Gráfico 114. Contratos en Publicidad y Relaciones Públicas en los años 2014, 2015 y 2016.



Salidas profesionales

Ocupaciones según plan de estudio.

Información no disponible.

Actividad económica según plan de estudio

Información no disponible.

Ocupaciones de los graduados y licenciados en Publicidad y Relaciones Públicas según el informe anual de mercado de trabajo de titulados universitarios.

Gráfico 115. Contratos realizados según ocupaciones más contratadas entre 2014 y 2016 de los titulados en Publicidad y Relaciones Públicas.

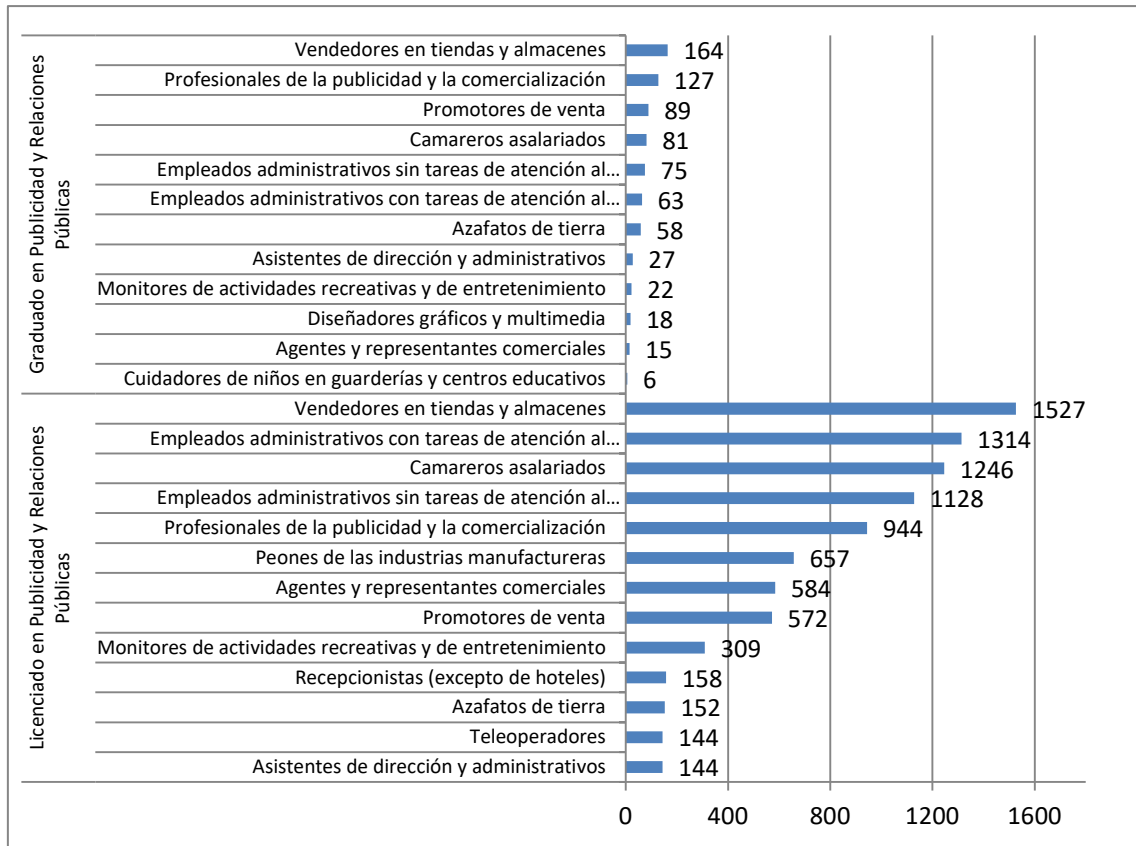


Gráfico 116. Tasa de contratos realizados por ocupación en 2016 para los licenciados en Publicidad y Relaciones Públicas.

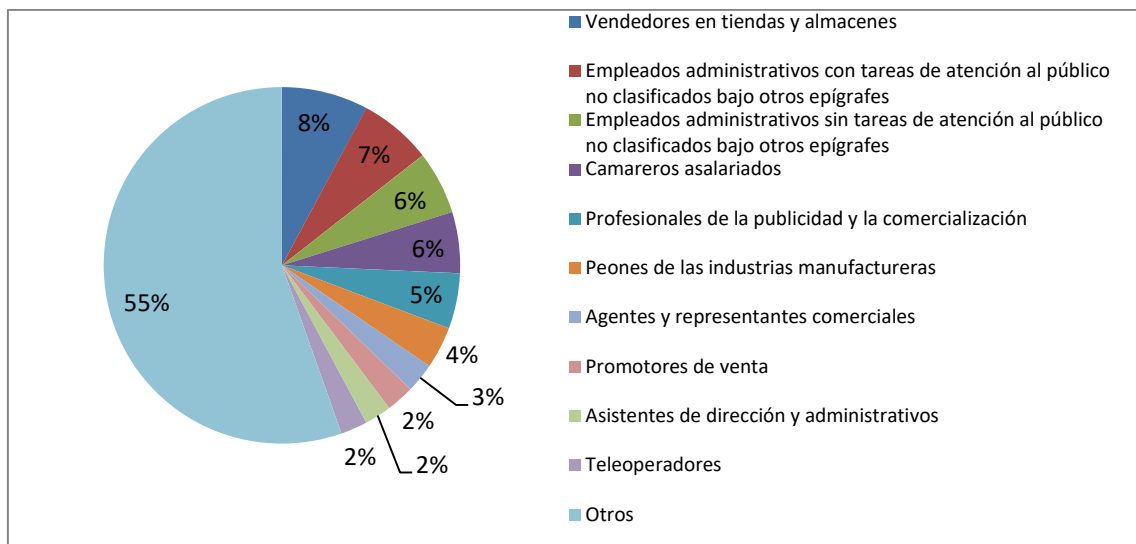
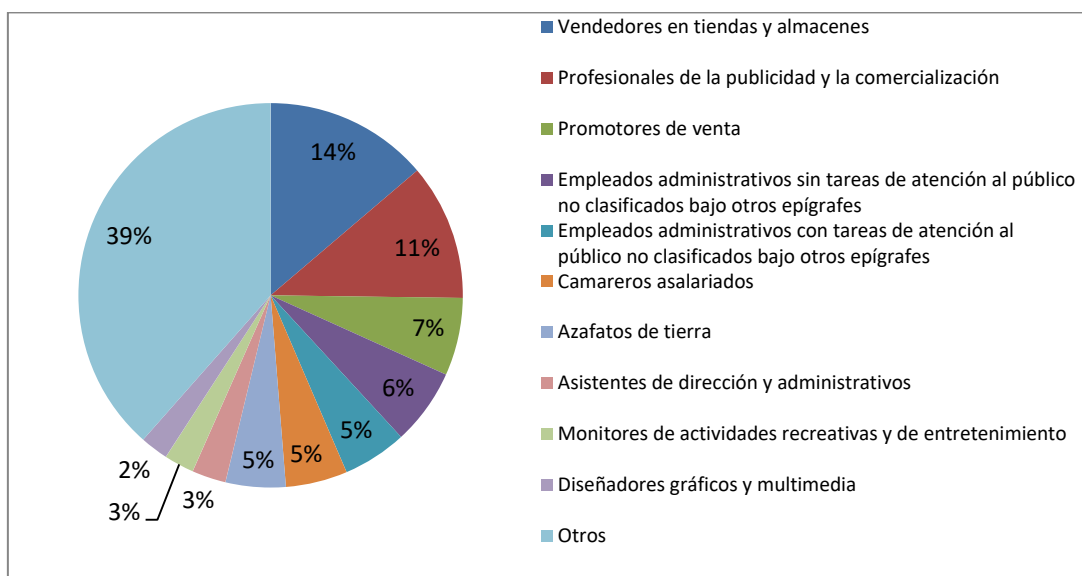


Gráfico 117. Tasa de contratos realizados por ocupación en 2016 para los diplomados en Publicidad y Relaciones Públicas.



Actividad económica de los graduados y licenciados en Ciencias Sociales y del Comportamiento según el informe anual de mercado de trabajo de titulados universitarios.

Gráfico 118. Contratos realizados según actividad económica más contratadas en 2015 y 2016 de los titulados en Publicidad y Relaciones Públicas.

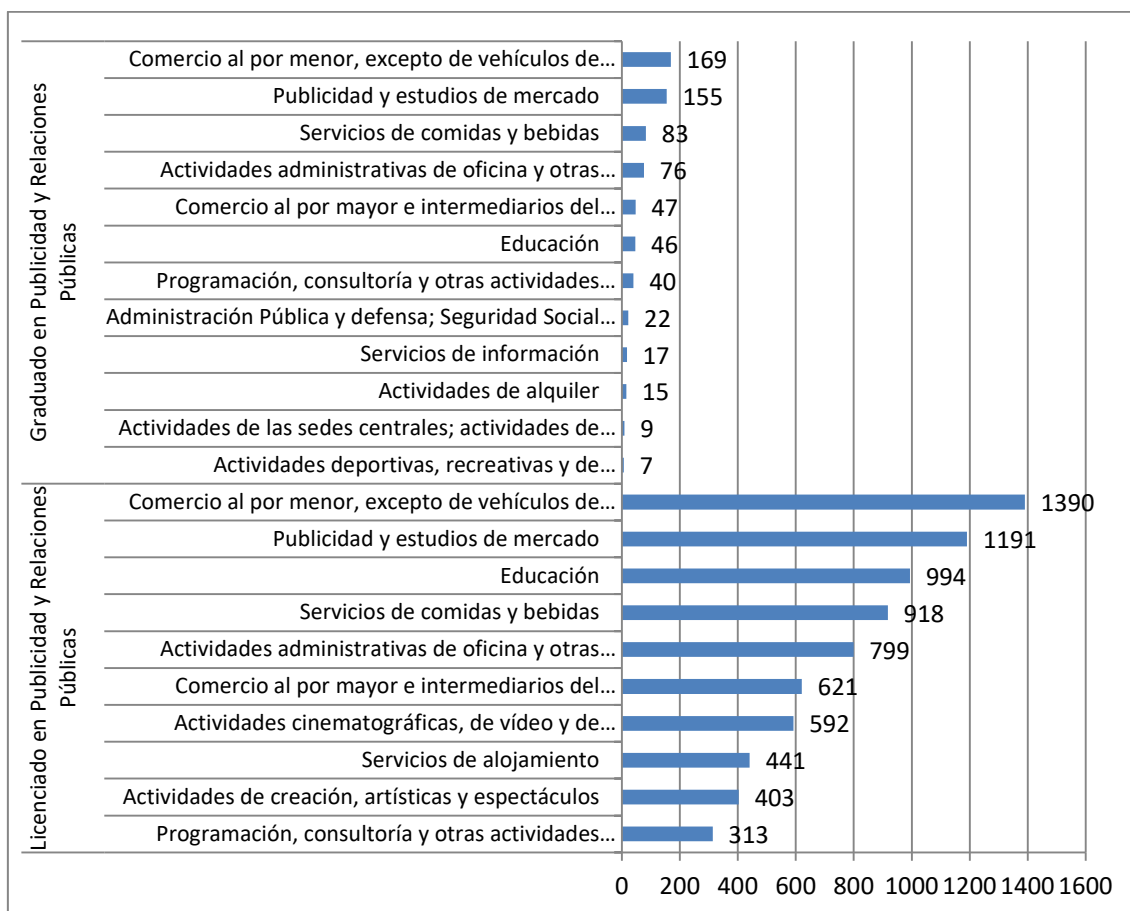


Gráfico 119. Tasa de contratos por actividad económica en 2016 para licenciados en Publicidad y Relaciones Públicas.

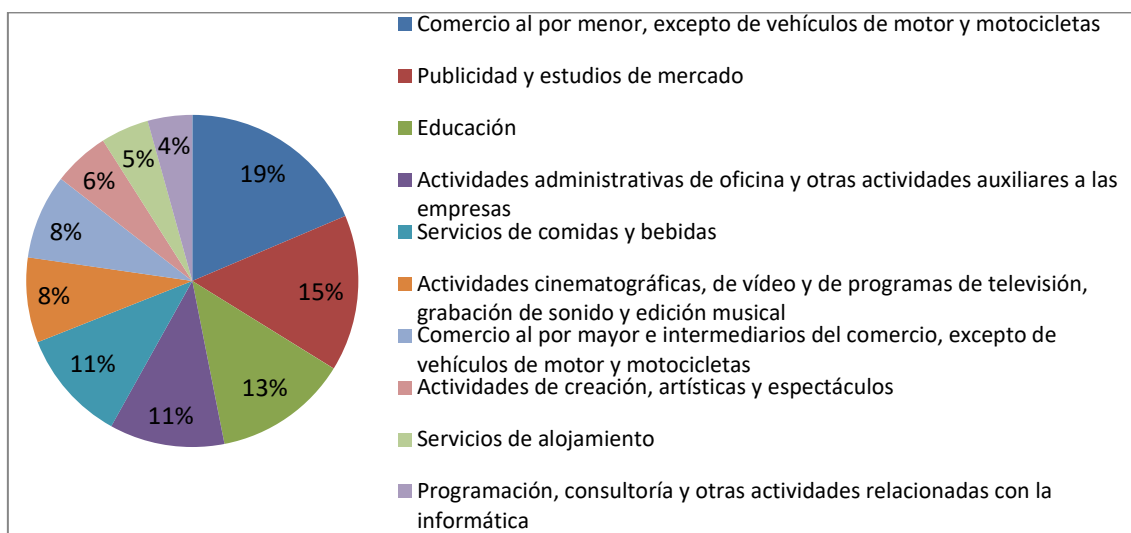
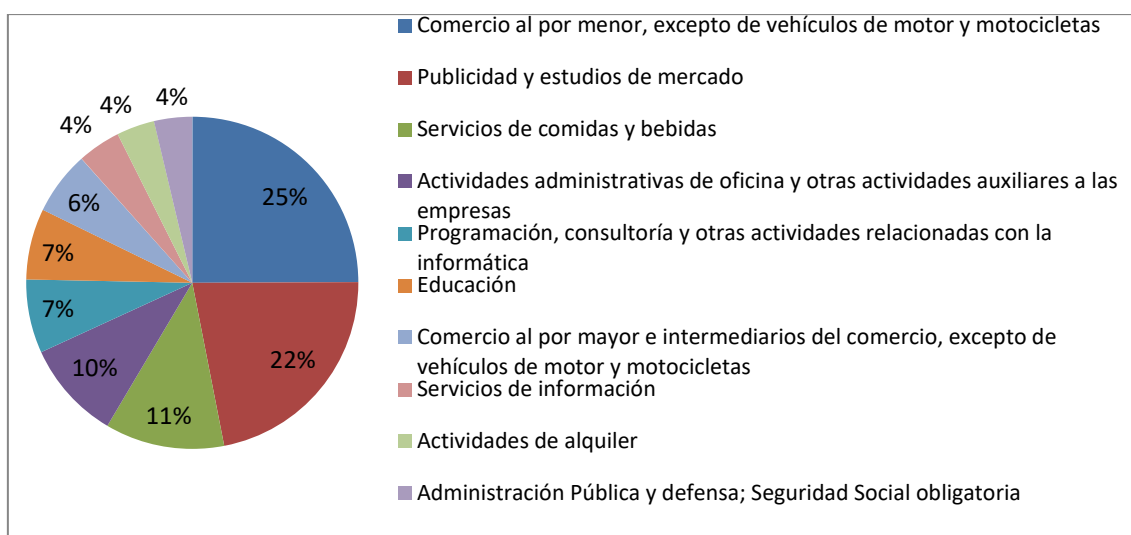


Gráfico 120. Tasa de contratos por actividad económica en 2016 para graduados en Publicidad y Relaciones Públicas.

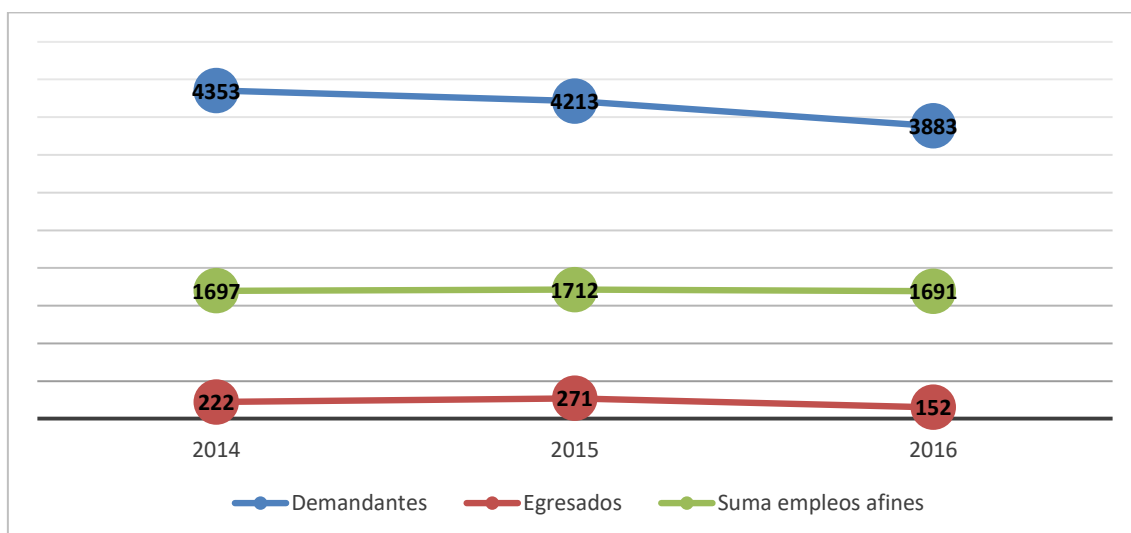


Egresados / Contratos

Durante los años 2014, 2015 y 2016 descienden las cifras de los egresados, demandantes de empleo y los titulados que encuentran un trabajo afín a los estudios cursados, aunque éstos últimos disminuyen en menor medida.

En este periodo de tiempo los titulados en Publicidad y Relaciones Públicas decrecen casi un 11%; los egresados un 31%, y los contratados en empleos afines menos de un 1%.

Gráfico 121. Comparación entre demandantes de empleo, egresados y contratos realizados en ocupaciones afines al título en los años 2014, 2015 y 2016.



Con relación a los empleos encontrados por los titulados, hemos considerado las ocupaciones más afines al título:

- Diseñadores gráficos y multimedia
- Asistentes de dirección y administrativos
- Agentes y representantes comerciales
- Promotores de venta
- Profesionales de la publicidad y la comercialización
- Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
- Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes

3.3.2 Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Títulos

Este título se puede cursar en Burgos, León, Salamanca y Valladolid.

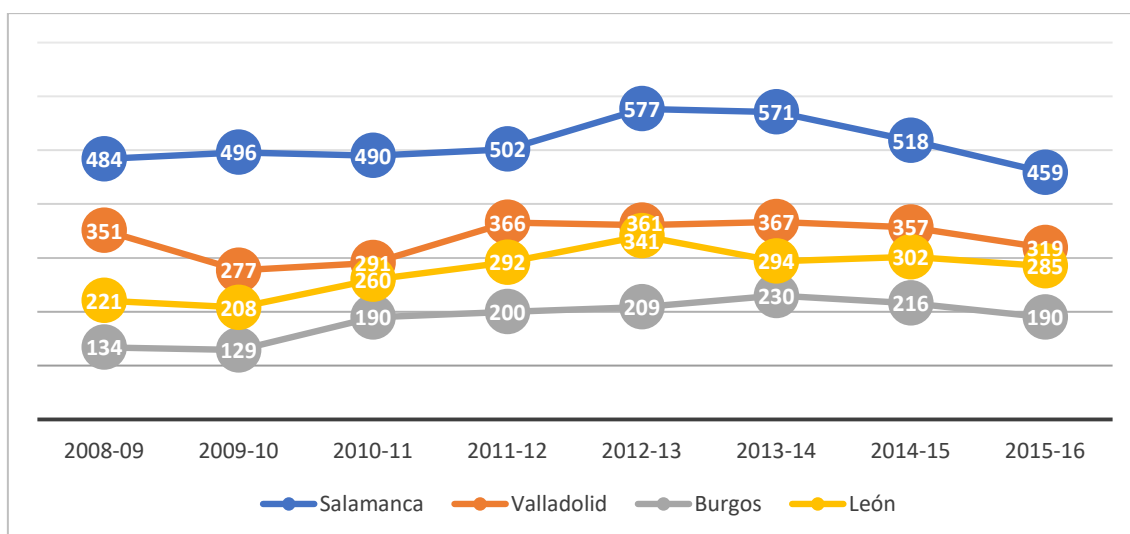
Tabla 26. Todos los títulos de Relaciones Laborales

Títulos / Universidad	UBu	ULe	USa	UVa	Total
Diplomado en Relaciones Laborales	1	1	1	1	4
Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	1	1	1	1	4
Total	2	2	2	2	8

Matrículas

El conjunto de matrículas para Relaciones Laborales y Recursos Humanos desciende en un 16% desde el año 2012, un 20% en Salamanca, 12% en Valladolid, 9% en Burgos y 16% en León.

Gráfico 122. Matriculados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.



Competencias transversales

El grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos elabora su Plan de Estudios teniendo en cuenta todas las competencias transversales que se contemplan excepto Comunicación no verbal y Competencia Básica de Cálculo y Matemáticas.

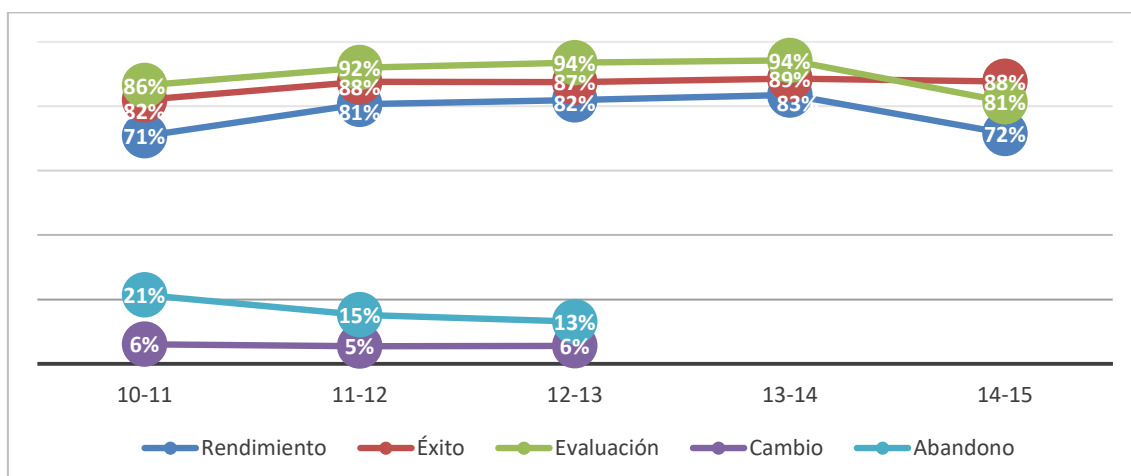
Competencias clave

Este grado a través de su plan de estudios contempla casi todas las competencias clave. Pretende favorecer la creatividad en sus estudiantes y fomentar el sentido de la iniciativa; que sean capaces de adquirir nuevos conocimientos, asimilarlos y gestionarlos en el tiempo; que sean personas comprometidas con la sociedad en la que se desenvuelven y actúen de forma ética; conozcan las diferentes expresiones culturales y la importancia e influencia de las mismas; manejen las nuevas tecnologías de forma segura; enriquezcan su modo de comunicarse tanto en Lengua materna como extranjera y de forma oral y escrita;

Tasas

Las tasas de rendimiento, éxito y evaluación se mantienen aproximadamente igual que en el año 2010. Se aprecia un ascenso de todas ellas desde el curso 2011/2012 al 2013/2014 para descender en el 2014/2015. Las de cambio se mantienen estables y las de abandono descienden desde el año 2010 hasta el curso 2012/2013.

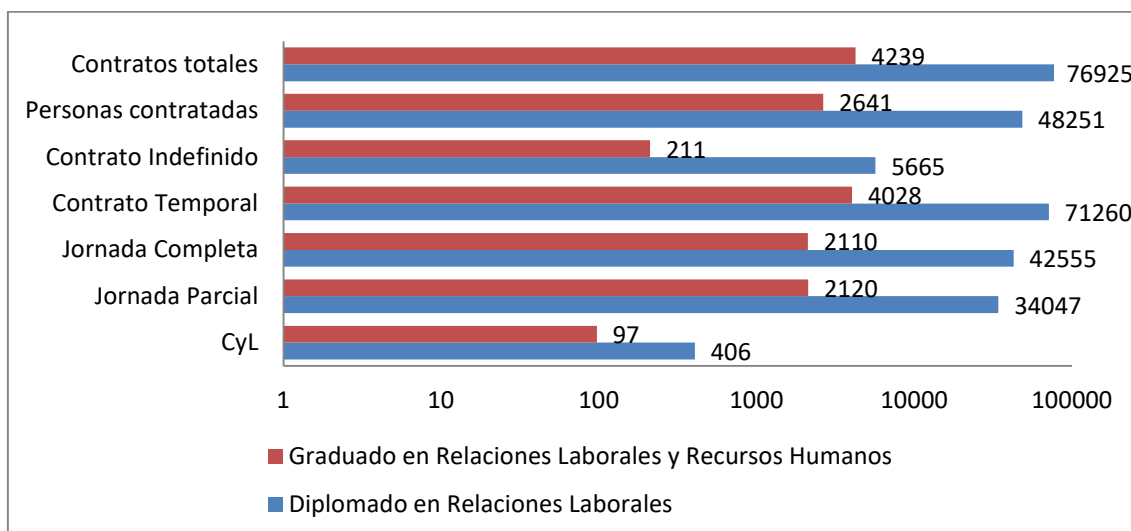
Gráfico 123. Tasas de rendimiento, éxito, evaluación, cambio y abandono de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.



Contratos

La tasa de contratos por persona es de 1,6, es decir hay 1,6 contratos por persona. Esto se debe a que es mayor el mayor número de contratos temporales que indefinidos. Hay más contratos a jornada completa que a jornada parcial. Los contratos en el caso de CyL corresponden a los años 2015 y 2016.

Gráfico 124. Contratos en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en los años 2014, 2015 y 2016.



Salidas profesionales

Ocupaciones según plan de estudio.

- Directores de recursos humanos
- Especialistas en políticas y servicios de personal y afines
- Filósofos, historiadores y profesionales en ciencias políticas
- Profesionales del trabajo y la educación social
- Profesores de formación profesional (materias específicas)
- Técnicos en prevención de riesgos laborales y salud ambiental

Actividad económica según plan de estudio

- Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas
 - Actividades administrativas y auxiliares de oficina
 - Actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.
 - Actividades de los centros de llamadas
 - Organización de convenciones y ferias de muestras
- Actividades de servicios sociales sin alojamiento
 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad
 - Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento
- Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
 - Administración Pública y de la política económica y social
 - Prestación de servicios a la comunidad en general
 - Seguridad Social obligatoria
- Educación
 - Actividades auxiliares a la educación
 - Educación postsecundaria
 - Educación preprimaria
 - Educación primaria
 - Educación secundaria
 - Otra educación

Ocupaciones de los graduados y licenciados en Educación según el informe anual de mercado de trabajo de titulados universitarios.

Gráfico 125. Contratos realizados según ocupaciones más contratadas entre 2014 y 2016 de los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

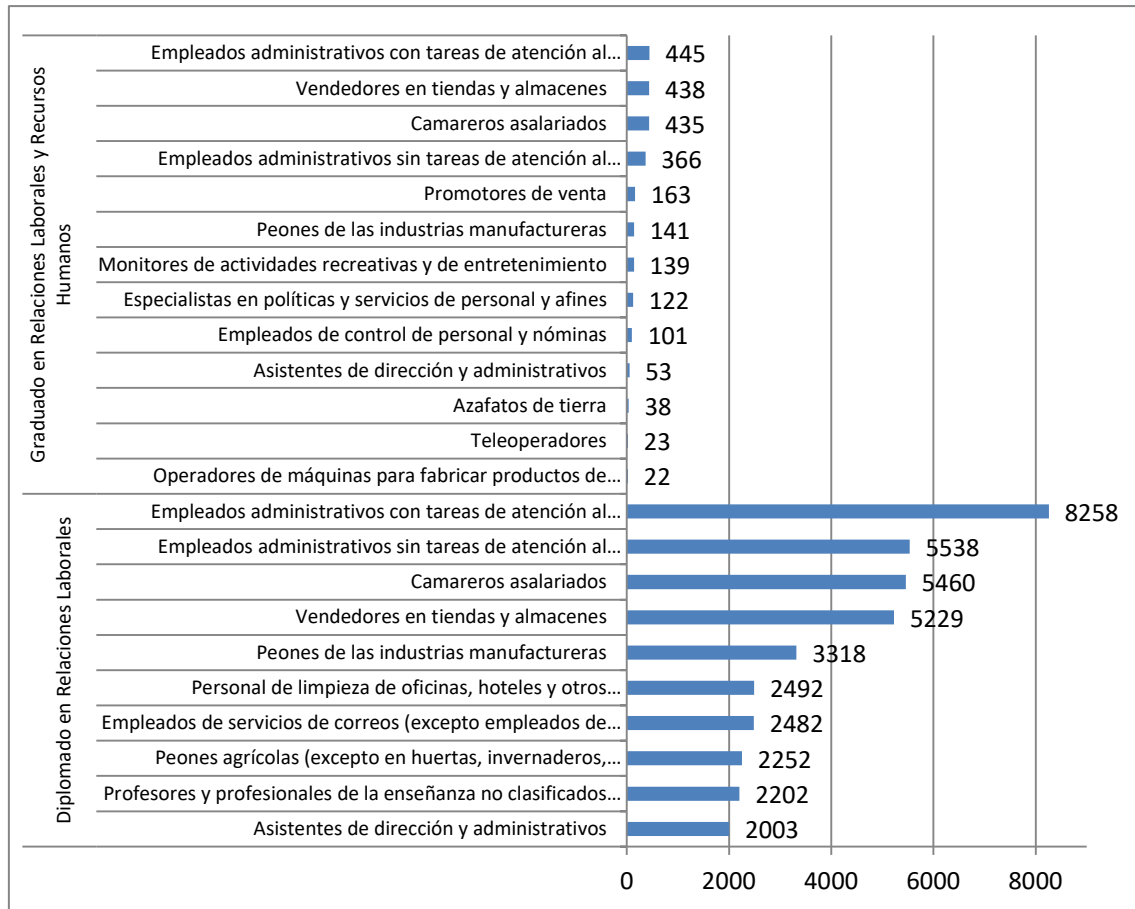


Gráfico 126. Tasa de contratos realizados por ocupación en 2016 para los diplomados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

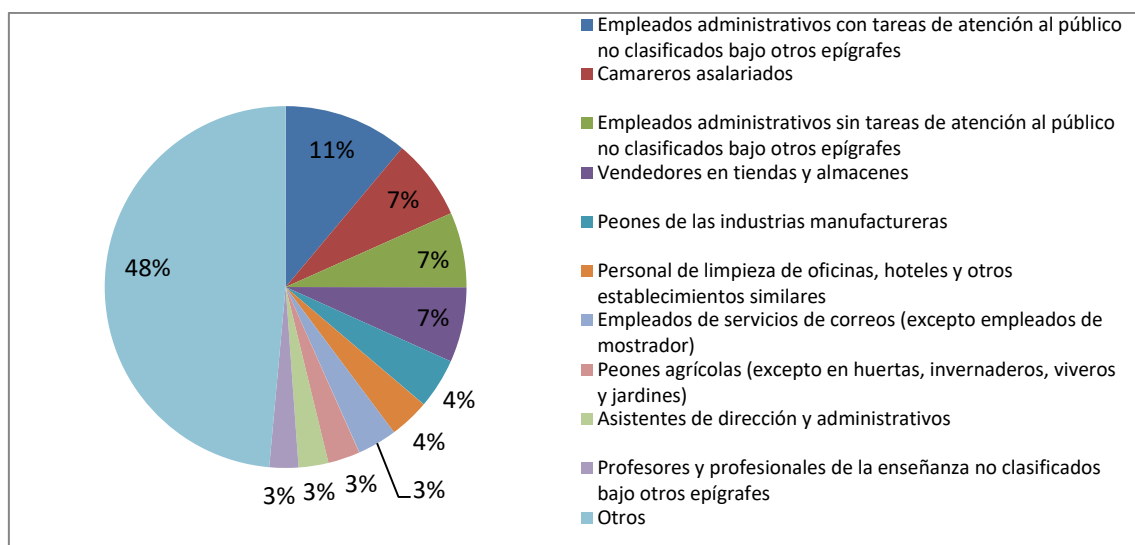
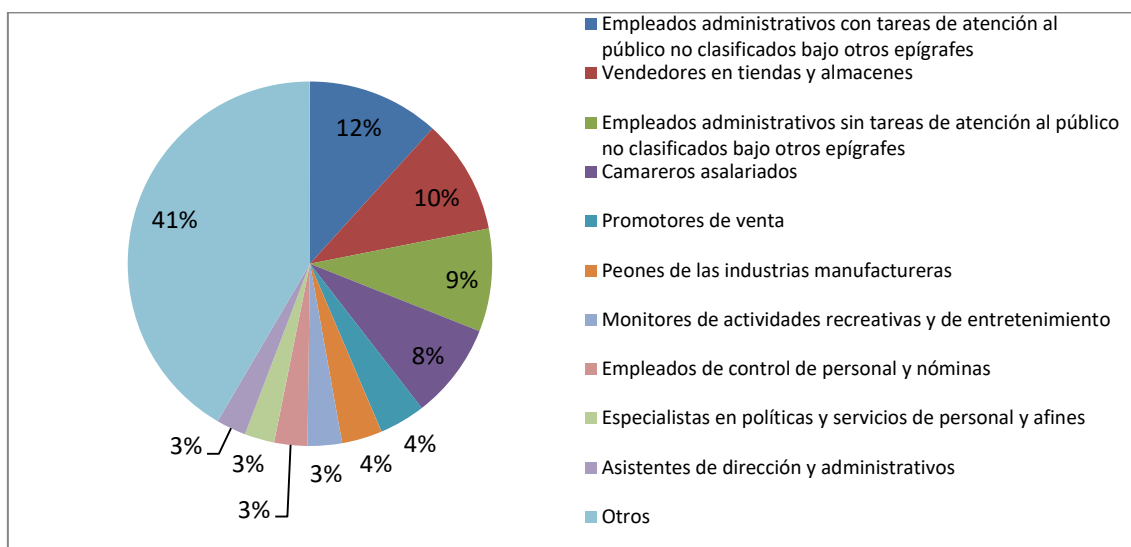


Gráfico 127. Tasa de contratos realizados por ocupación en 2016 para los graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.



Actividad económica de los graduados y licenciados en Ciencias Sociales y del Comportamiento según el informe anual de mercado de trabajo de titulados universitarios.

Gráfico 128. Contratos realizados según actividad económica más contratadas en 2015 y 2016 de los titulados en Publicidad y Relaciones Públicas.

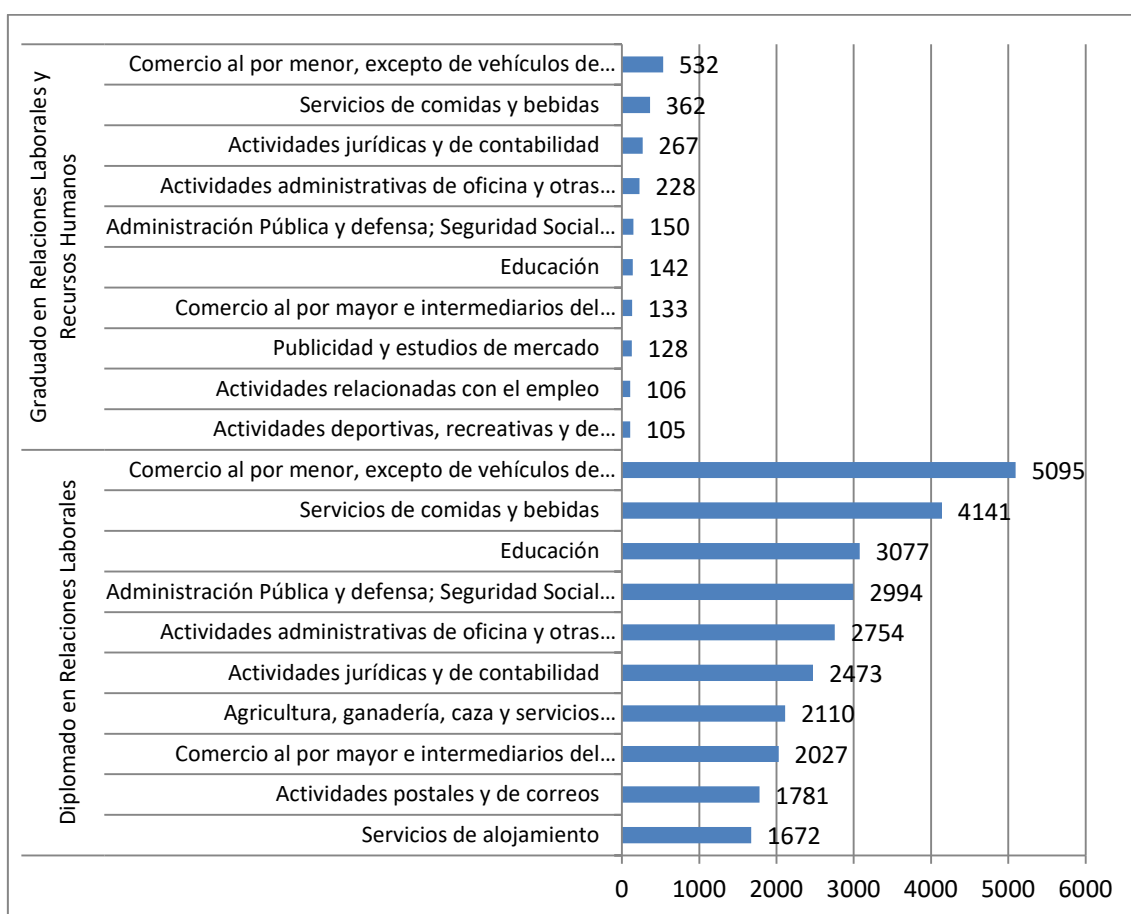


Gráfico 129. Tasa de contratos por actividad económica en 2016 para diplomados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

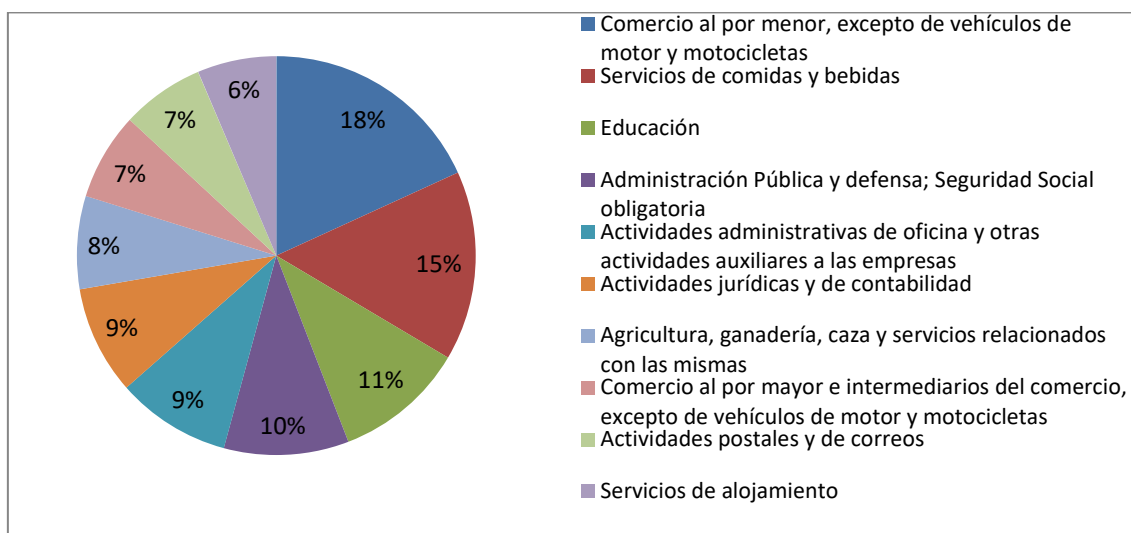
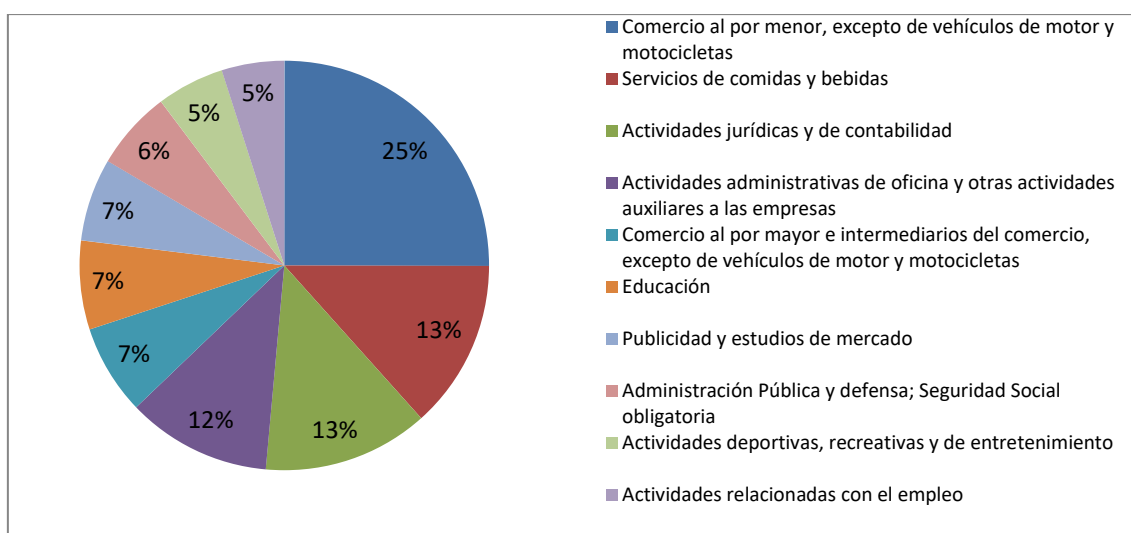


Gráfico 130. Tasa de contratos por actividad económica en 2016 para graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

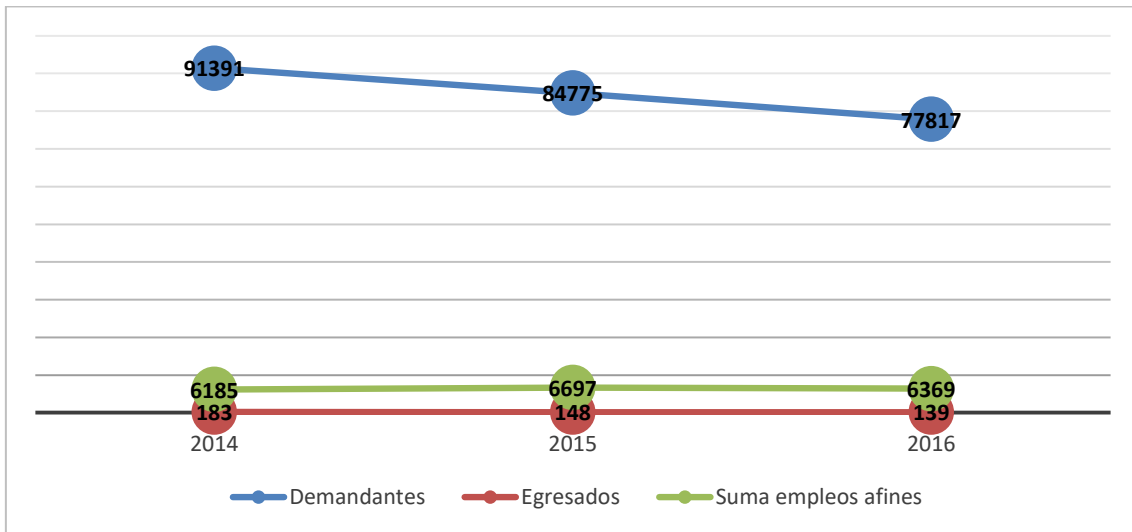


Egresados / Contratos

Desde el 2014 hasta el 2016, ambos inclusive, han disminuido tanto el número de demandantes de empleo de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, como el de los egresados o aquellos que encuentran un empleo afín.

Los demandantes de empleo con este título presentan cifras muy superiores a los que contratan en ocupaciones afines (diferencia entre ambos de casi el 92%)

Gráfico 131. Comparación entre demandantes de empleo, egresados y contratos realizados en ocupaciones afines al título en los años 2014, 2015 y 2016.



Con relación a los empleos encontrados por los titulados, hemos considerado las ocupaciones más afines al título:

- Empleados de control de personal y nóminas
- Especialistas en políticas y servicios de personal y afines
- Promotores de venta
- Asistentes de dirección y administrativos
- Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes
- Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
- Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes

4 TEJIDO EMPRESARIAL CASTILLA Y LEÓN

En el presente apartado del informe exponemos los datos relativos al tejido empresarial de Castilla y León.

Exponemos el número de empresas que hay en Castilla y León según la Clasificación Nacional de Actividad Económica y a continuación detallamos los datos referidos a las actividades económicas afines a los titulados en Ciencias sociales y Artes y Humanidades. Finalmente relacionamos la correspondiente actividad económica con los datos procedentes del servicio público de empleo para ver las titulaciones más contratadas en dicha actividad económica.

En la siguiente tabla mostramos una breve explicación de cada uno de los apartados que comprende esta parte del estudio.

Apartado	Contenido del apartado
<i>Número de empresas</i>	<p>Para cada una de las actividades económicas exponemos la evolución de las empresas desde el año 2012 hasta el año 2016. Las empresas se han clasificado en función del número de trabajadores, teniendo en cuenta la Recomendación de la Comisión de 6 de mayo de 2003 sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas (DO L 124 de 20.5.2003, pp. 36-41). Quedando la clasificación de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empresas sin asalariados (autónomos). - Empresas entre 2 y 9 trabajadores (microempresa). - Empresas entre 10 y 49 trabajadores (pequeña empresa). - Empresas de entre 50 y 199 trabajadores. - Empresa de más de 200 trabajadores. <p>Fuente agrupación de empresas: Recomendación de la Comisión de 6 de mayo de 2003 sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas [notificada con el número C(2003) 1422] (DO L 124 de 20.5.2003, pp. 36-41)</p>
<i>Número de trabajadores</i>	<p>Exponemos un número de trabajadores aproximado en cada actividad económica. Teniendo en cuenta las empresas de la región, hemos establecido un mínimo y un máximo de los que pudieran trabajar en la actividad económica correspondiente, por ejemplo: si hay 5 empresas de entre 10 y 49 trabajadores, habrá trabajando como mínimo 50 y como máximo 2.450 personas. Año 2016.</p>
<i>Egresados por titulación</i>	<p>Teniendo en cuenta las salidas profesionales que figuran en los planes de estudio, detallamos el número de egresados de aquellas titulaciones en cuyo plan aparece dicha salida profesional.</p>
<i>Titulaciones más contratadas</i>	<p>En este caso tomamos como referencia el Informe Anual de Mercado de Trabajo de Titulados Universitarios elaborado por el Observatorio Nacional de Ocupaciones del Servicio Estatal Público de Empleo. En él figuran por titulación, los contratos realizados por actividad económica (sólo las diez actividades económicas más contratadas).</p> <p>En este apartado pues exponemos el porcentaje de contratos realizados por cada titulación en la correspondiente actividad económica.</p>

4.1 Empresas en Castilla y León

De todas las empresas con sede en Castilla y León, el 8,7% son aquellas cuya actividad económica está directamente relacionada con las titulaciones objeto de estudio.

La actividad económica de mayor presencia en esta comunidad es el comercio al por menor seguida de servicios de comidas y bebidas, construcción de edificios y comercio al por mayor e intermediarios.

En los gráficos siguientes exponemos el número de empresas por actividad económica. En el primero, hasta la actividad económica que tiene más de 700 empresas y en el siguiente gráfico las demás.

Se ha de señalar que los datos que figuran en este estudio se expresan en función de la actividad económica, por lo que hay que tener en cuenta que no se están exponiendo datos relativos a las ocupaciones. En una empresa con una actividad económica concreta pudieran estar trabajando trabajadores en distintas ocupaciones.

Gráfico 132. Empresas registradas en Castilla y León por CNAE. Más de 700 empresas por CNAE.

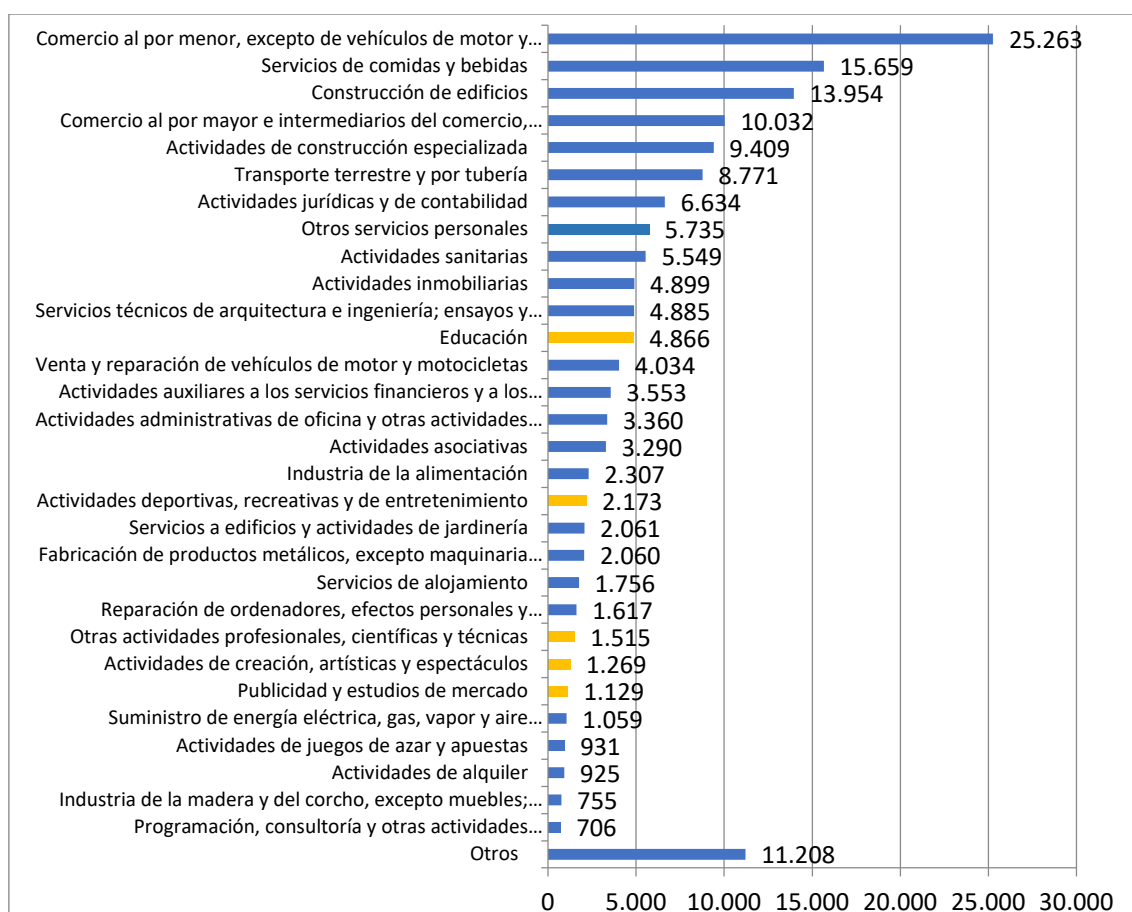
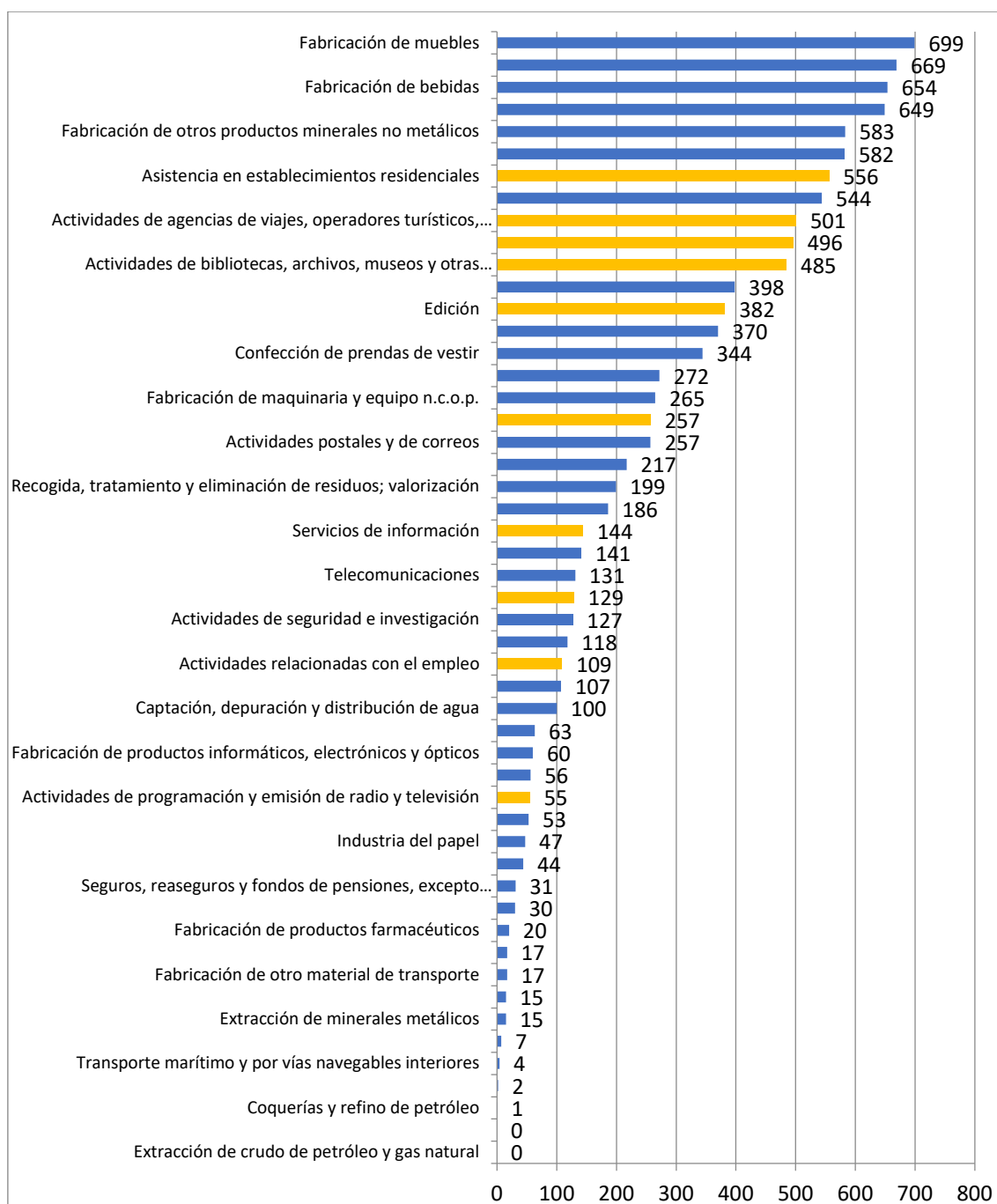
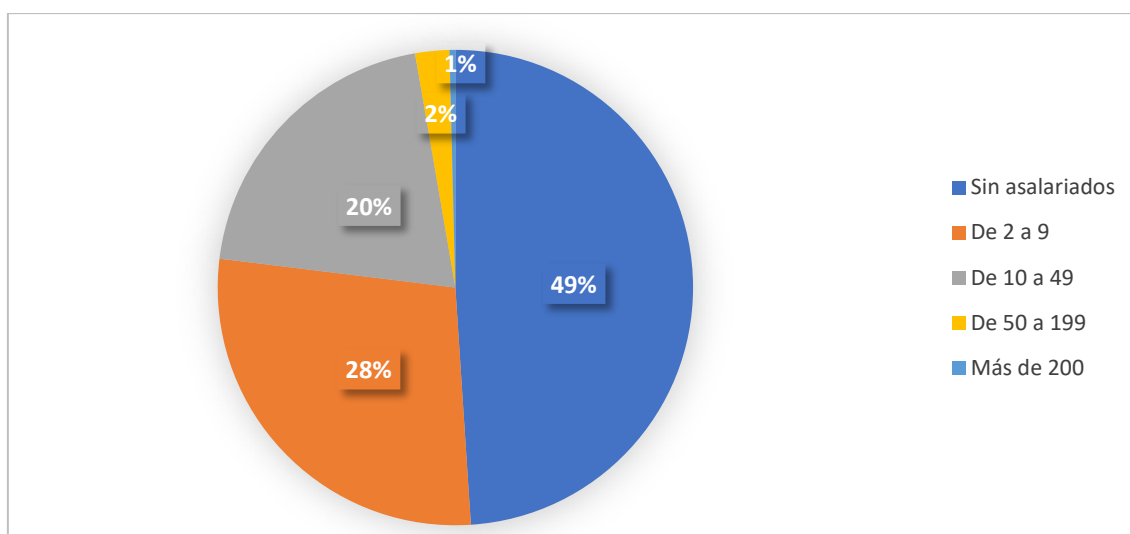


Gráfico 133. Empresas registradas en Castilla y León por CNAE. Menos de 700 empresas por CNAE.



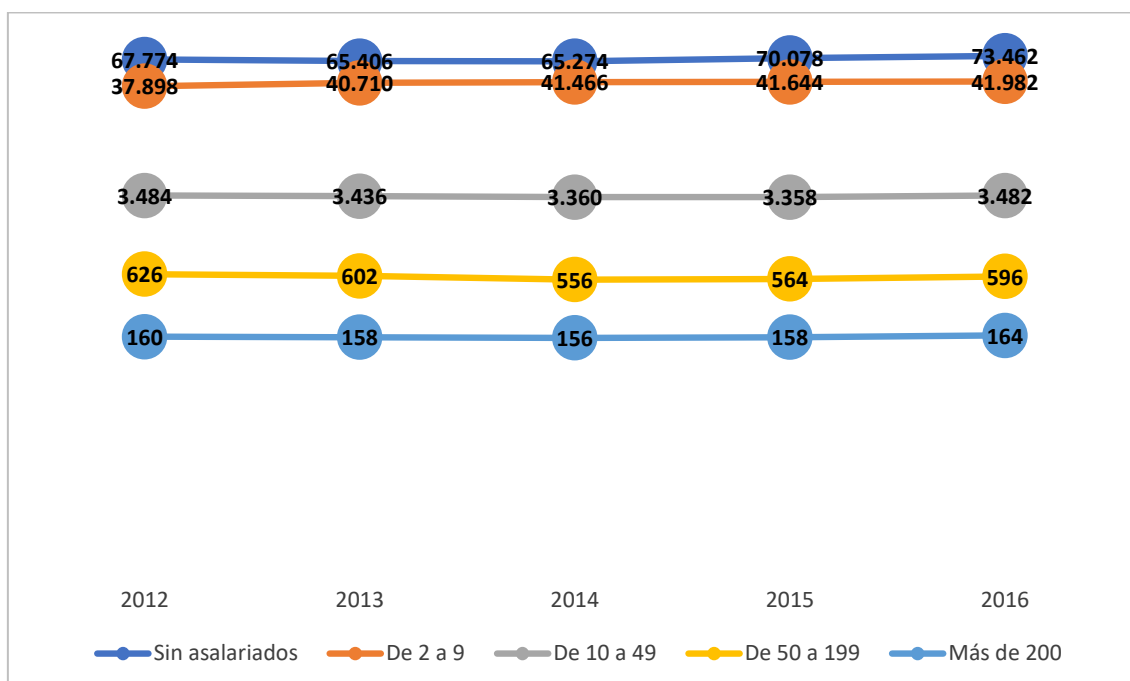
En Castilla y León en el año 2016 casi la mitad del tejido empresarial eran empresas sin asalariados, es decir, autónomos. Seguido por microempresas (28%) y mediana empresa (20%). Sólo el 3% tenía más de 50 trabajadores.

Gráfico 134. Porcentaje de empresas en Castilla y León en 2016 según número de trabajadores.



El número total de empresas en Castilla y León desde el año 2012 aumenta un 8,8%. El mayor incremento se produce en aquellas sin asalariados y entre 2 y 9 trabajadores a razón de un 8% y 20% respectivamente. La mediana empresa se mantiene y las de más de 200 trabajadores aumentan en un 2%. Disminuye un 5% las que tienen entre 50 y 199 trabajadores.

Gráfico 135. Nº de empresas en Castilla y León según número de trabajadores asalariados desde el año 2012 al 2016



El Instituto Nacional de Estadística expone datos referentes a 80 actividades económicas. En Castilla y León, en el 41% de las actividades económicas aumenta el número de empresas, frente al 54% en las que disminuyen.

Destaca la actividad de Coquerías y refino de petróleo por aumentar un 100, pero es debido a que en el año 2012 no había ninguna empresa con esta actividad económica.

El mayor incremento del número de empresas en Castilla y León se produce en las actividades económicas de seguros, reaseguros y fondos de pensiones, publicidad y estudios de mercado,

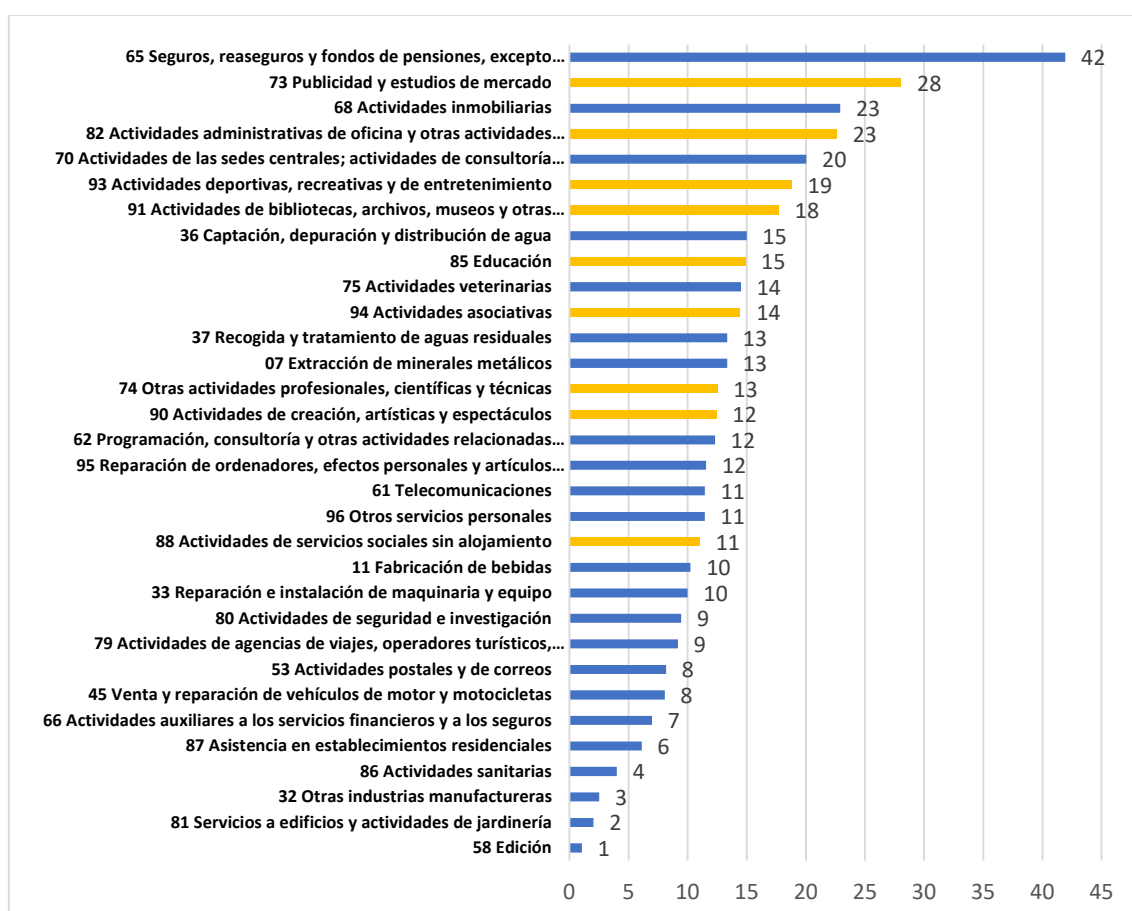
actividades inmobiliarias y actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas.

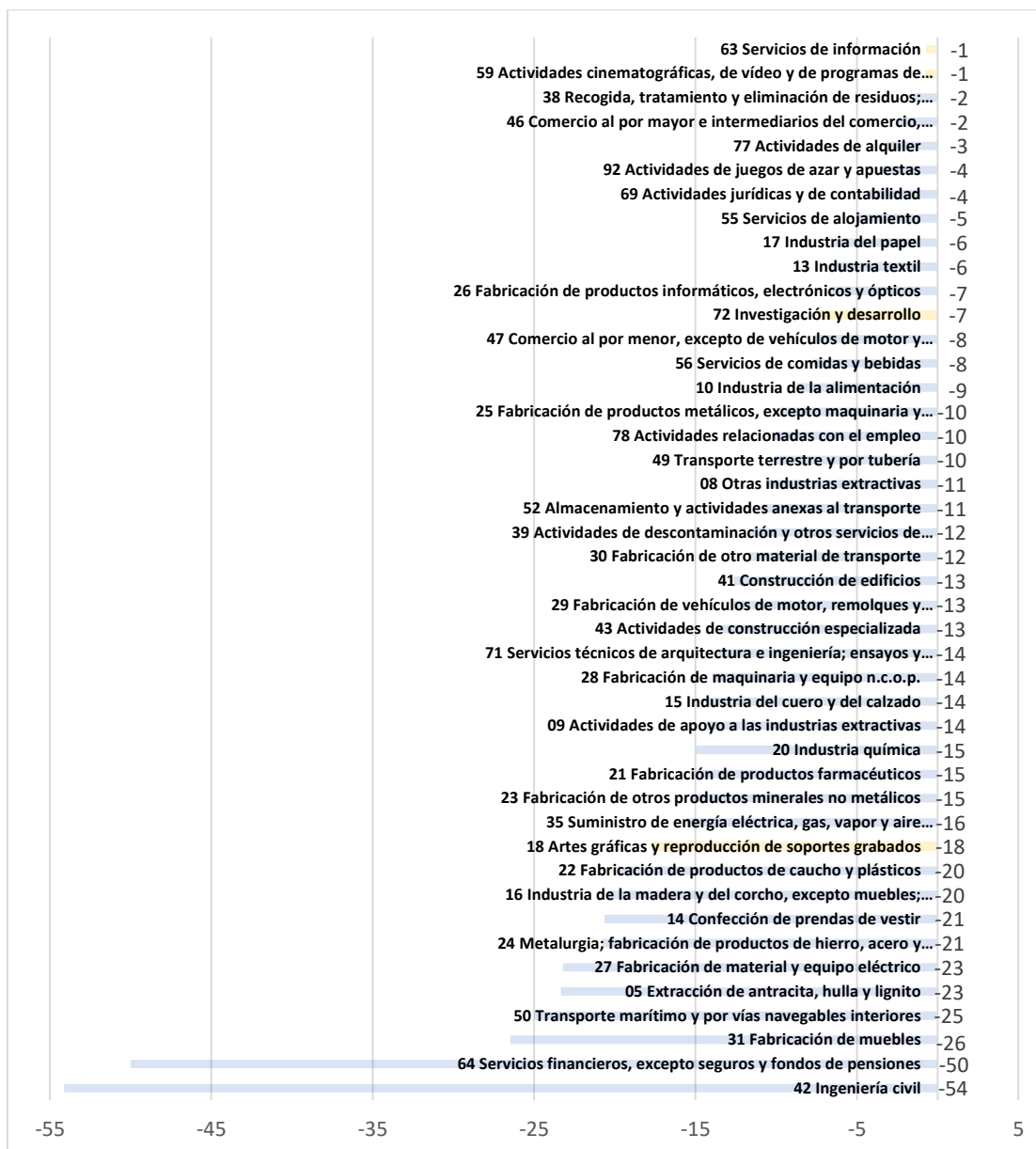
La mayor disminución de empresas en esta comunidad se produce en las actividades económicas de servicios financieros excepto seguros y planes de pensiones, fabricación de muebles, transporte marítimo y por vías navegables internas, extracción de antracita, hulla y lignito, fabricación de material y equipo eléctrico, metalurgia y confección de prendas de vestir.

Con relación al número de empresas, las actividades económicas afines a las titulaciones objeto de estudio no son las más destacadas, pero respecto al aumento de empresas por actividad económica desde el año 2012, observamos que, de las 80 actividades económicas contempladas, entre las 15 actividades económicas en las que más empresas aumentan la mitad corresponde a las actividades económicas afines a las titulaciones objeto de estudio.

En las siguientes gráficas exponemos los datos referentes al crecimiento y decrecimiento de las empresas en Castilla y León en cada actividad económica.

Gráfico 136. Porcentaje de crecimiento de cada actividad económica cuyas empresas aumentan en número desde el año 2012 al 2016 en Castilla y León en cada actividad económica.

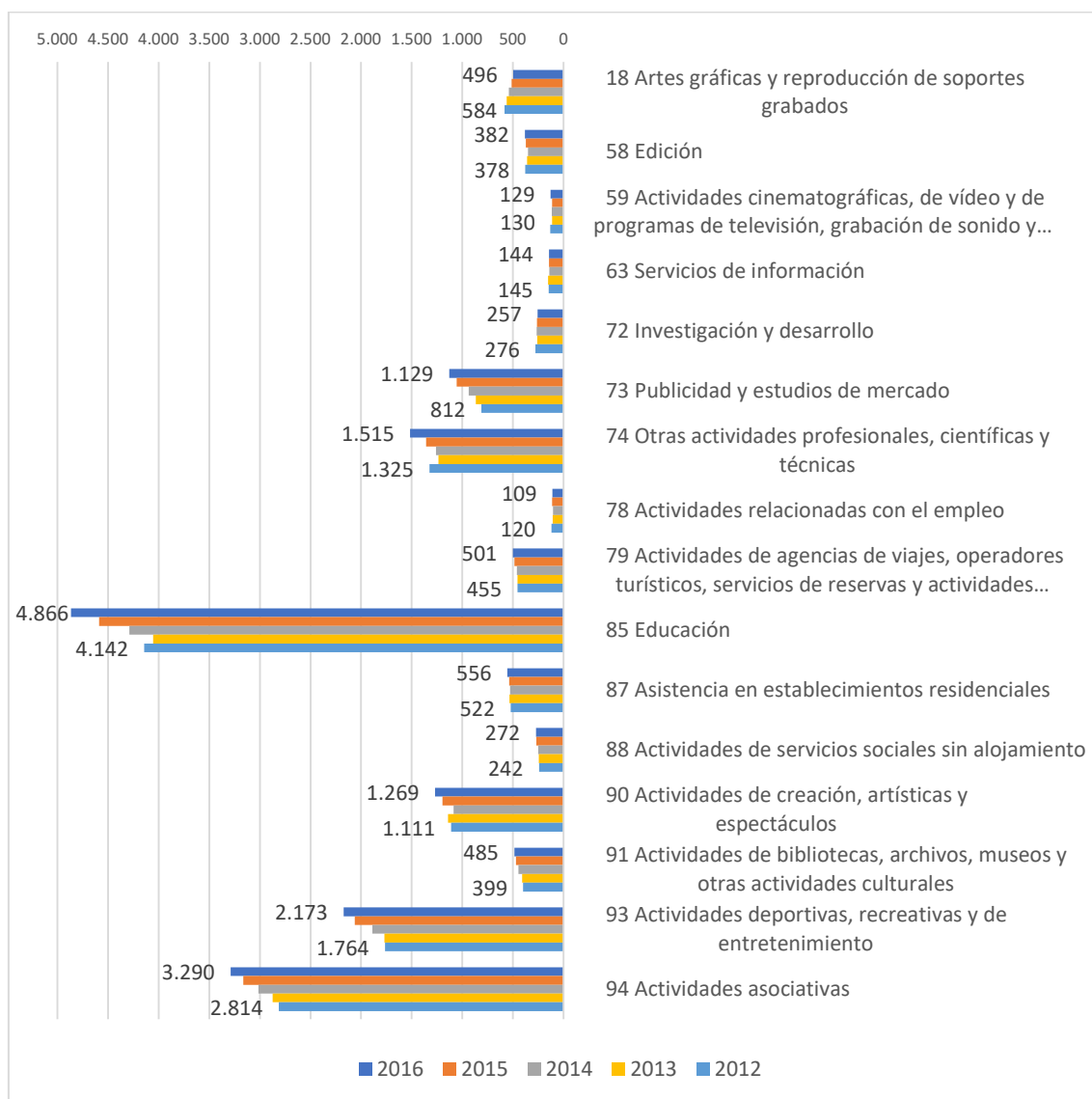




En la mayoría de las actividades económicas afines a las titulaciones objeto de estudio se produce un aumento en el número de empresas desde el año 2012. El mayor incremento se produce en publicidad y estudios de mercado con un aumento del 28% seguido de actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento (19%), actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales (18%), artes gráficas y reproducción de soportes grabados (17%) o por ejemplo educación con un 15%.

Descienden el número de empresas en 3 actividades económicas: en artes gráficas y reproducción de soportes grabados en un 18% y actividades cinematográficas de vídeo y de programas de televisión y servicios de información en un 1%.

Gráfico 137. Número total de empresas en Castilla y León cuyo CNAE es afín a las titulaciones de Ciencias Sociales y Humanidades.



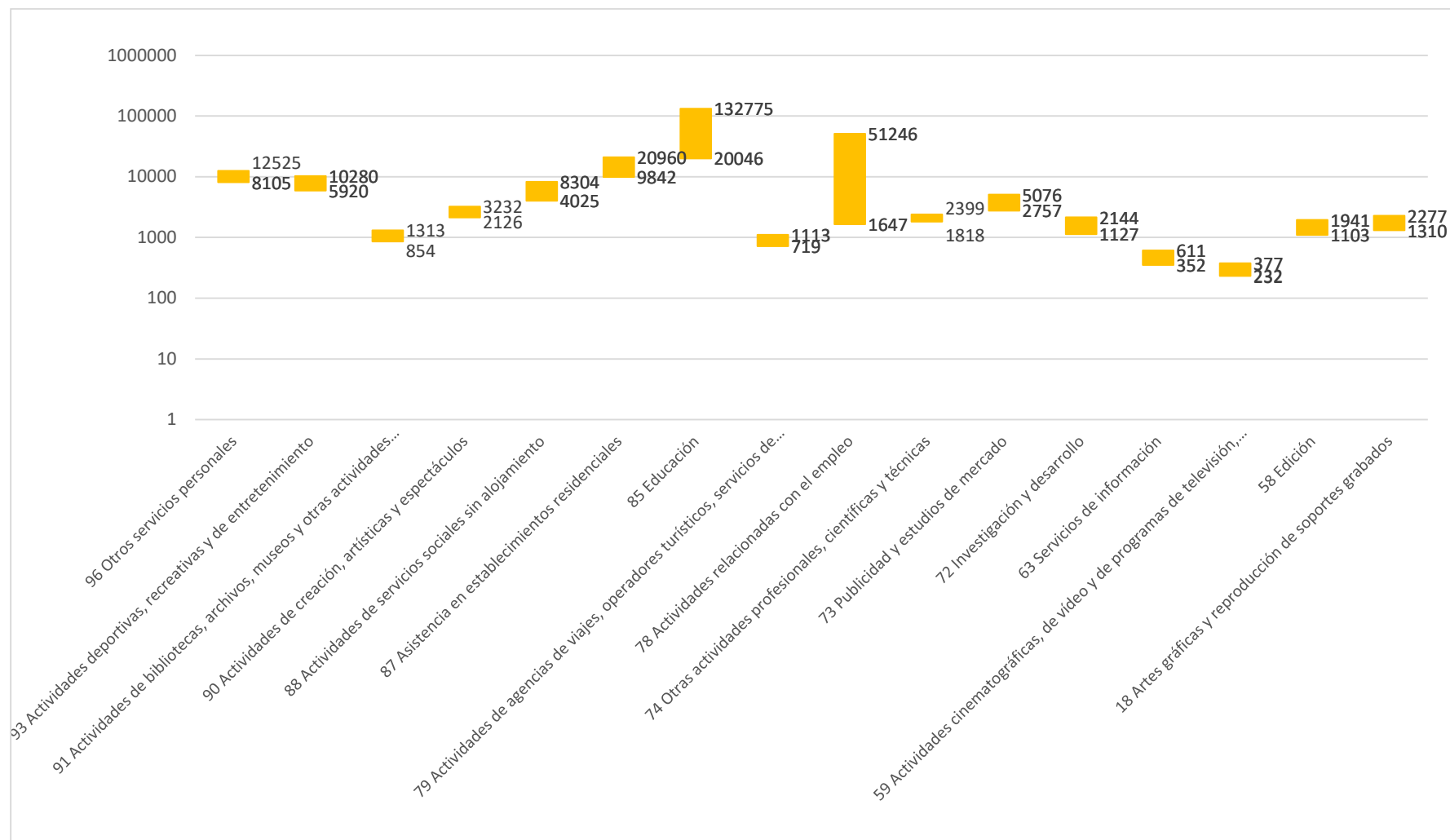
4.2 Empleo en Castilla y León

El número de personas que trabajan en cada actividad económica está directamente relacionado con el número de empresas que hay en cada una y hemos visto anteriormente.

Con relación a las actividades económicas afines a las titulaciones objeto de estudio, las más destacadas son Educación, actividades en establecimientos residenciales, o actividades relacionadas con el empleo.

En el gráfico siguiente, exponemos por cada actividad económica el número aproximado de trabajadores que están trabajando en cada actividad económica.

Gráfico 138. Número de trabajadores en Castilla y León en empresas cuyo código CNAE es afín a las titulaciones de Ciencias Sociales y Humanidades.



4.3 Artes gráficas y reproducción de soportes grabados

Corresponden a este grupo las empresas dedicadas a las siguientes actividades:

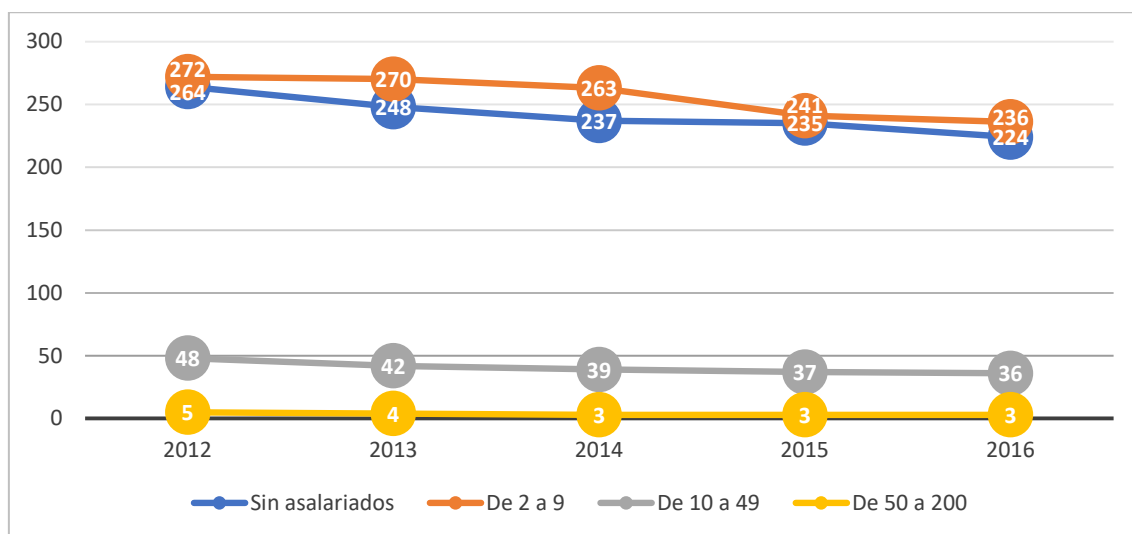
- 1812.- Otras actividades de impresión y artes gráficas
- 1813.- Servicios de preimpresión y preparación de soportes
- 1814.- Encuadernación y servicios relacionados con la misma
- 1820.- Reproducción de soportes grabados

Número de empresas con este CNAE.

En esta actividad económica predominan las empresas que cuentan con una plantilla de dos a nueve trabajadores, seguidas de las que no tienen personal asalariado. Desde el 2012 hasta el 2016, ambos inclusive disminuyen en Castilla y León las empresas cuya actividad económica es artes gráficas y reproducción de soportes grabados.

Las que tienen entre dos y nueve trabajadores decrecen un 13% aproximadamente; las que no cuentan con personal asalariado, un 15%, las que tienen entre 10 y 49 trabajadores descienden un 25%, y las de más de 50 pasan de ser 5 en 2012 a 3 en 2016, lo que supone un 40% menos.

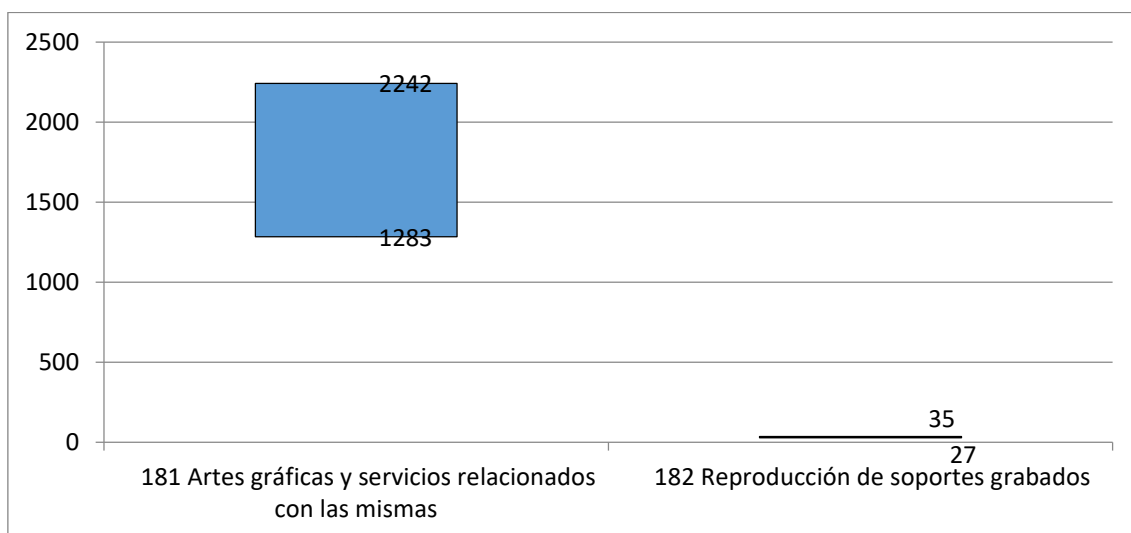
Gráfico 139. Número de empresas en la actividad económica de artes gráficas en Castilla y León desde el año 2012 al 2016.



Número de trabajadores en empresas con este CNAE.

En 2016 en Castilla y León, prácticamente todos los que trabajan en artes gráficas y reproducción audiovisual (casi el 99%) lo hacen concretamente en artes gráficas y servicios relacionados con los mismos y poco más del 1% lo hacen en reproducción de soportes grabados.

Gráfico 140. Número de trabajadores en la actividad económica de artes gráficas y reproducción de soportes grabados en el año 2016 en Castilla y León.



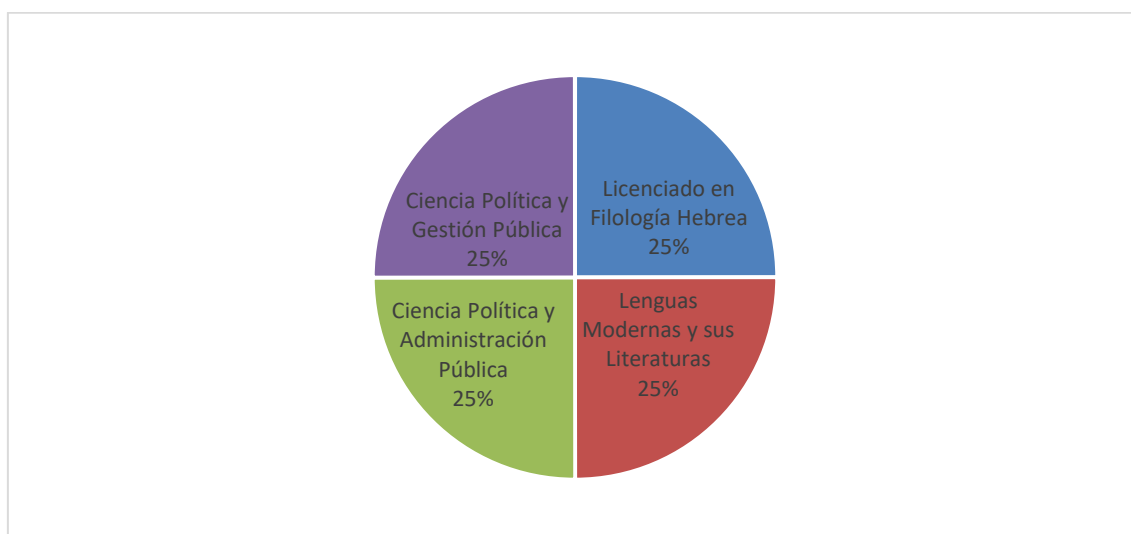
Egresados de las titulaciones en cuyas salidas profesionales se contempla la actividad económica de Artes gráficas y reproducciones.

En los planes de estudio no constan Artes Gráficas y reproducciones como salida profesional.

Titulaciones más contratadas en Artes gráficas y reproducciones

En el área de artes Gráficas y Reproducciones, Graduado en Ciencia Políticas y Gestión Pública, Licenciado en Filología hebrea, Graduado en Ciencia Política y Administración Pública, y Graduado en Lenguas Modernas y sus Literaturas son las titulaciones más contratadas, y además en la misma proporción.

Gráfico 141. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de artes gráficas y reproducciones durante los años 2015 y 2016 en Castilla y León.



4.4 Edición

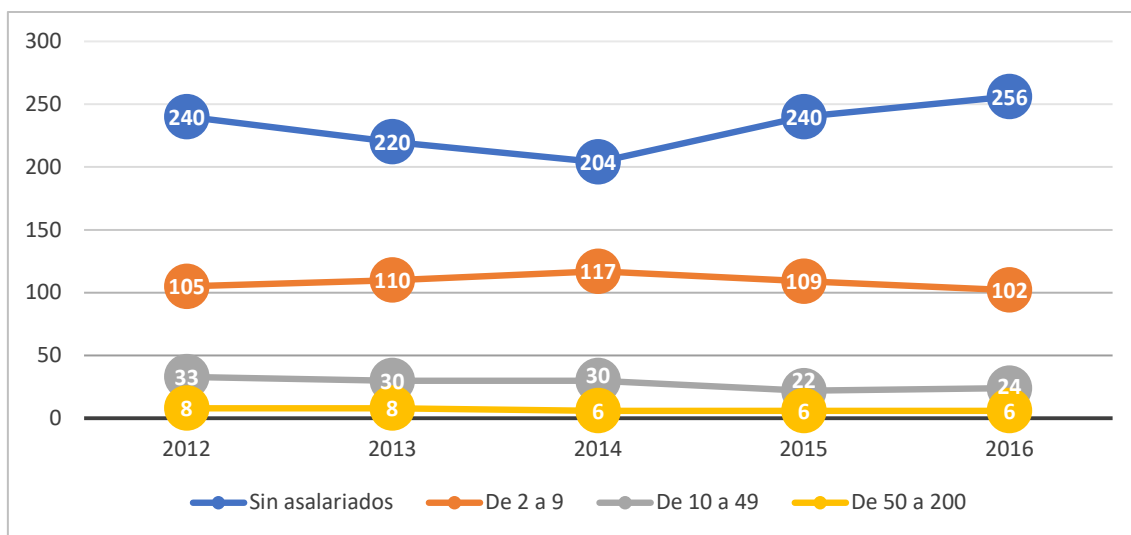
Corresponden a este grupo las empresas dedicadas a las siguientes actividades:

- 5811.- Edición de libros
- 5812.- Edición de directorios y guías de direcciones postales
- 5813.- Edición de periódicos
- 5814.- Edición de revistas
- 5819.- Otras actividades editoriales
- 5821.- Edición de videojuegos
- 5829.- Edición de otros programas informáticos

Número de empresas con este CNAE.

En la actividad económica de edición, predominan las empresas sin asalariados, es decir autónomos, aumentando desde el año 2012 en un 16%. Sin embargo, el resto de empresa descendiende un 3% las de 2-9 trabajadores y 24% las de 10-49 y de 50-200 trabajadores. No hay en Castilla y León empresas de más de 200 trabajadores en el sector de la edición.

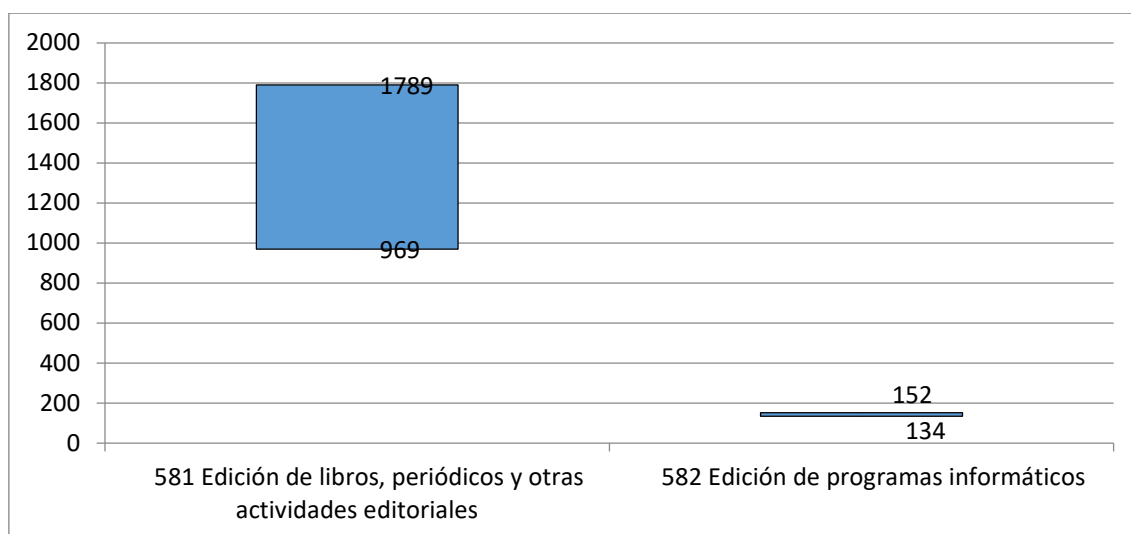
Gráfico 142. Número de empresas en la actividad económica de edición en Castilla y León desde el año 2012 al 2016.



Número de trabajadores en empresas con este CNAE.

Con respecto a la actividad económica de edición, en Castilla y León en 2016 hubo un mayor número de trabajadores en edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales, donde estimamos que pudo haber entre 969 y 1789 trabajadores. En el caso de edición de programas informáticos, entre 134 y 152 trabajadores.

Gráfico 143. Número de trabajadores en la actividad económica de edición en el año 2016 en Castilla y León.



Egresados de las titulaciones en cuyas salidas profesionales se contempla la actividad económica de edición.

El número de egresados cuya titulación contempla en su plan de estudios edición como salida profesional es de 643. Vemos como el sumatorio está próximo al número de trabajadores totales en este ámbito.

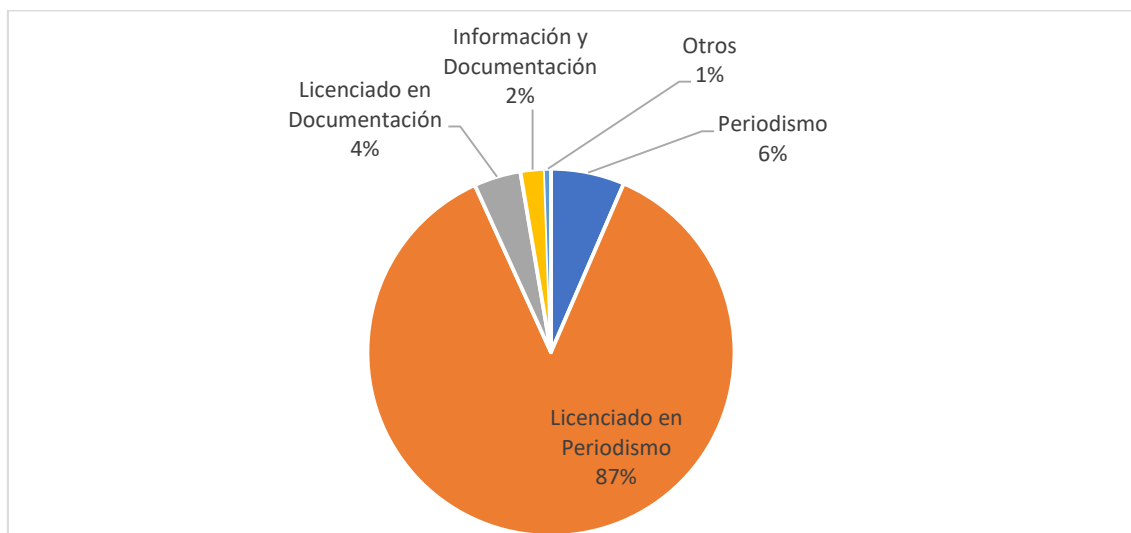
Tabla 27. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de edición como salida profesional.

Español: Lengua y Literatura	19
Estudios Alemanes	10
Estudios Clásicos	3
Estudios Franceses	10
Estudios Hebreos y Arameos	3
Estudios Ingleses	67
Estudios Italianos	5
Estudios Portugueses y Brasileños	2
Filología Clásica	7
Filología Hispánica	50
Filosofía	17
Geografía	10
Geografía y Ordenación del Territorio	7
Historia	53
Humanidades	2
Lengua Española y su Literatura	7
Lenguas Modernas y sus Literaturas	13
Lenguas, Literaturas y Culturas Románicas	9
Maestro en Educación Infantil	248
Pedagogía	44
Traducción e Interpretación	57
Total	643

Titulaciones más contratadas en edición.

La titulación más contratada en Castilla y León para la actividad económica de edición es Periodismo durante los años 2015 y 2016. También son contratados los titulados en información y documentación y con menos porcentaje Historia y Patrimonio, Humanidades o licenciado en Filología Hebrea.

Gráfico 144. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de edición durante los años 2015 y 2016 en Castilla y León



4.5 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical

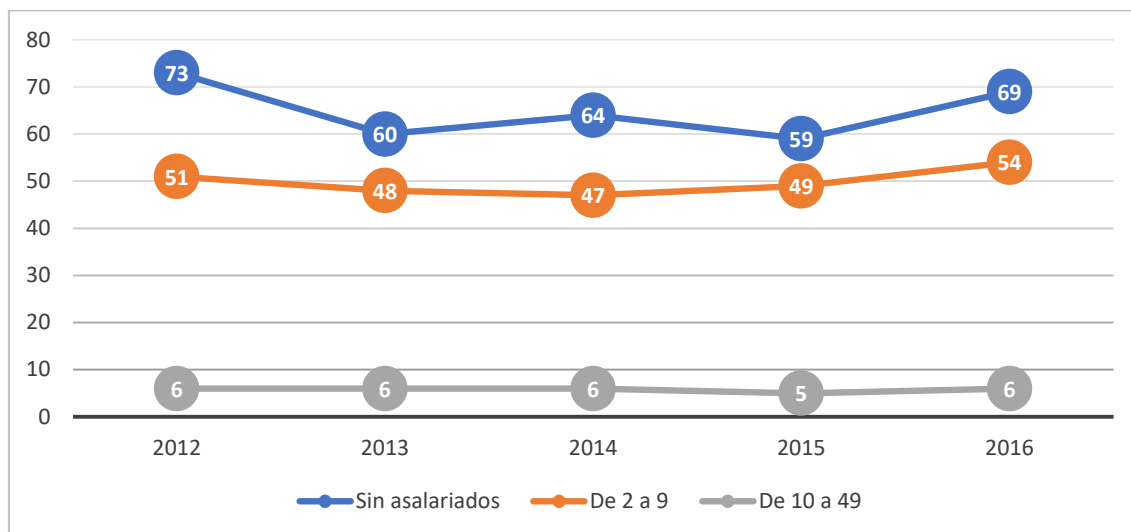
Corresponden a este grupo las empresas dedicadas a las siguientes actividades:

- 5912.- Actividades de postproducción cinematográfica, de vídeo y de programas de televisión
- 5914.- Actividades de exhibición cinematográfica
- 5915.- Actividades de producción cinematográfica y de vídeo
- 5916.- Actividades de producciones de programas de televisión
- 5917.- Actividades de distribución cinematográfica y de vídeo
- 5918.- Actividades de distribución de programas de televisión
- 5920.- Actividades de grabación de sonido y edición musical

En esta actividad económica entre los años 2012 y 2016, ambos inclusive, en Castilla y León no hay empresas de más de 50 trabajadores. El 53% de ellas son autónomos sin asalariados, las de 2 a 9 trabajadores suponen el 42% y de 10 a 49 trabajadores el 5%. Se aprecia un descenso en estas empresas durante los años 2013 y 2014, y desde el año 2015 aumentan.

Número de empresas con este CNAE.

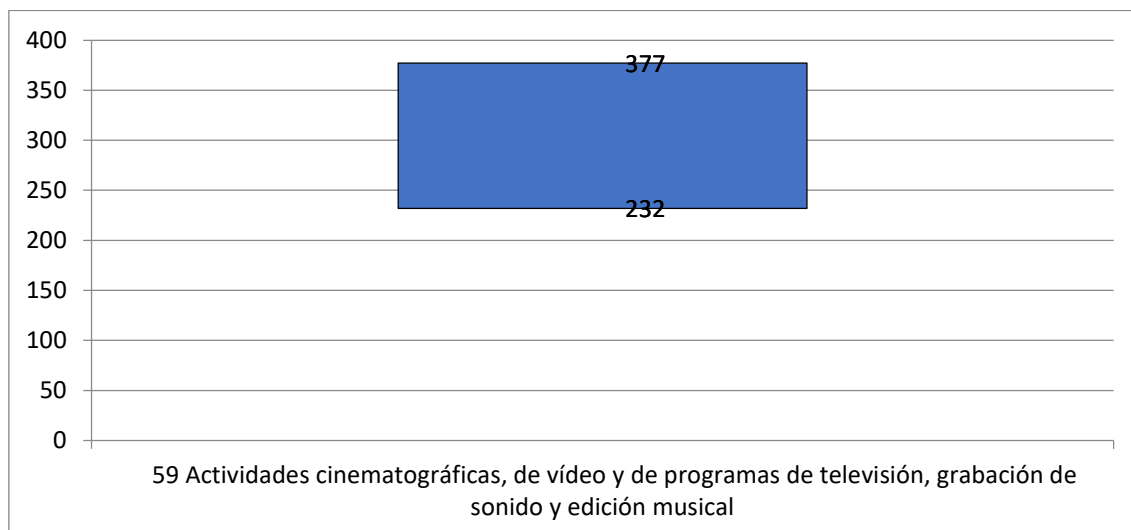
Gráfico 145. Número de empresas en la actividad económica de actividades cinematográficas de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical en Castilla y León desde el año 2012 al 2016.



Número de trabajadores en empresas con este CNAE.

En 2016, se estima que entre 232 y 377 personas trabajan en Castilla y León en empresas cuya actividad económica es actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical.

Gráfico 146. Número de trabajadores en las empresas cuya actividad económica es "actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical" en Castilla y León en 2016.



Egresados de las titulaciones en cuyas salidas profesionales se contempla la actividad económica de actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical

En 2016 en Castilla y León, los títulos de Comunicación Audiovisual, e Historia y Ciencias de la Música incluyen como salida profesional actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical; pero es la primera la que cuenta con el mayor número de egresados, el 92%.

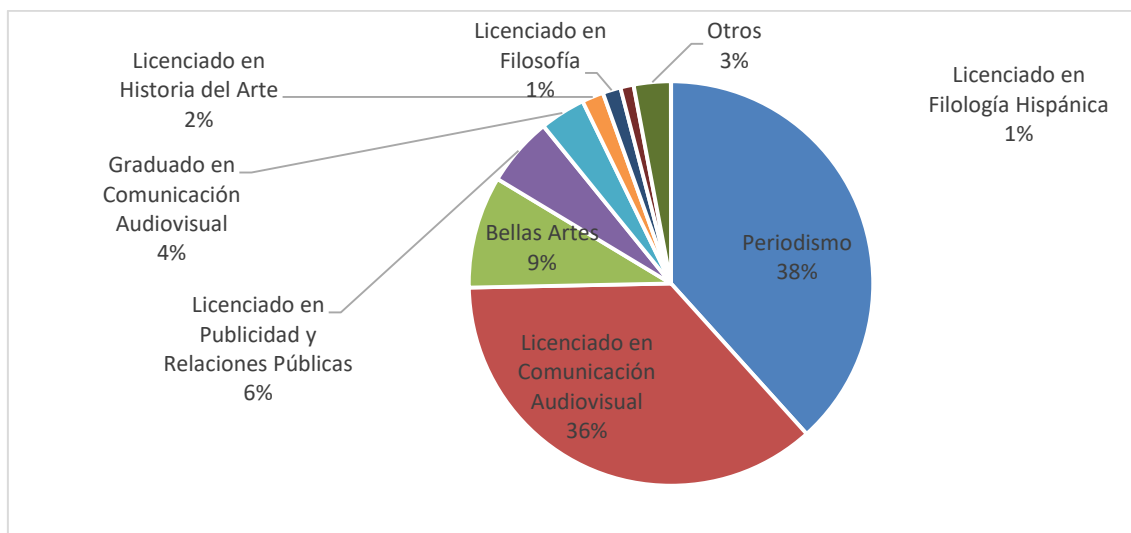
Tabla 28. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical como salida profesional.

Titulaciones	Nº de egresados 2016
Comunicación Audiovisual	125
Historia y Ciencias de la Música	11
Total	136

Titulaciones más contratadas en actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical.

En Castilla y León los titulados en Comunicación Audiovisual (graduados y Licenciados), son los más contratados durante los años 2015 y 2016 en las actividades cinematográficas de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical, y alcanzan el 40%, seguido de los egresados de periodismo que suponen el 38%. El conjunto del resto de titulaciones alcanza el 17%.

Gráfico 147. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical durante los años 2015 y 2016 en Castilla y León



Otros:

- Licenciado en Ciencias Políticas y de la Administración
- Humanidades
- Diplomado en Biblioteconomía y Documentación
- Licenciado en Documentación
- Licenciado en Filología Italiana
- Licenciado en Historia y Ciencias de la Música
- Licenciado en Estudios de Asia Oriental
- Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas
- Filología Clásica

4.6 Servicios de información

Corresponden a este grupo las empresas dedicadas a las siguientes actividades:

- 6311.- Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas
- 6312.- Portales web
- 6391.- Actividades de las agencias de noticias
- 6399.- Otros servicios de información n.c.o.p.

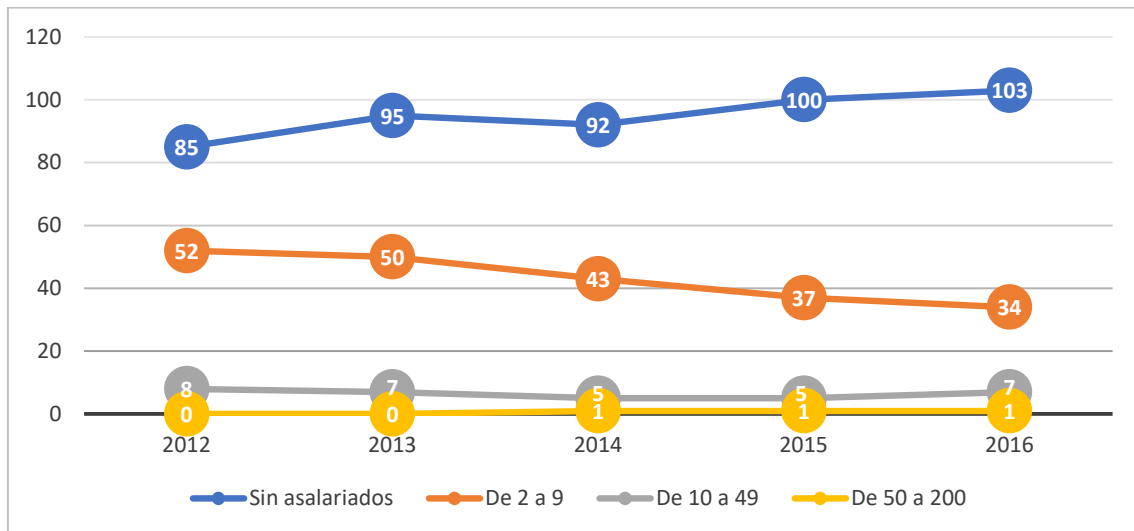
Número de empresas con este CNAE.

Entre los años 2012 y 2016 en Castilla y León la mayoría de las empresas que desarrollan la actividad económica de servicios de información no cuentan con trabajadores asalariados, y son las únicas que aumentan en número entre estos años. Es decir, en 2016 hay un 17% más aproximadamente, de empresas de este tipo que en 2012.

Presentan cifras muy bajas las que tienen más de diez trabajadores, y prácticamente inexistentes son aquellas que cuentan en su plantilla con más de 50. Tan sólo existe una entre los años 2015 y 2016.

Las empresas que tienen entre dos y nueve empleados presentan un descenso en este periodo de tiempo, casi un 35%.

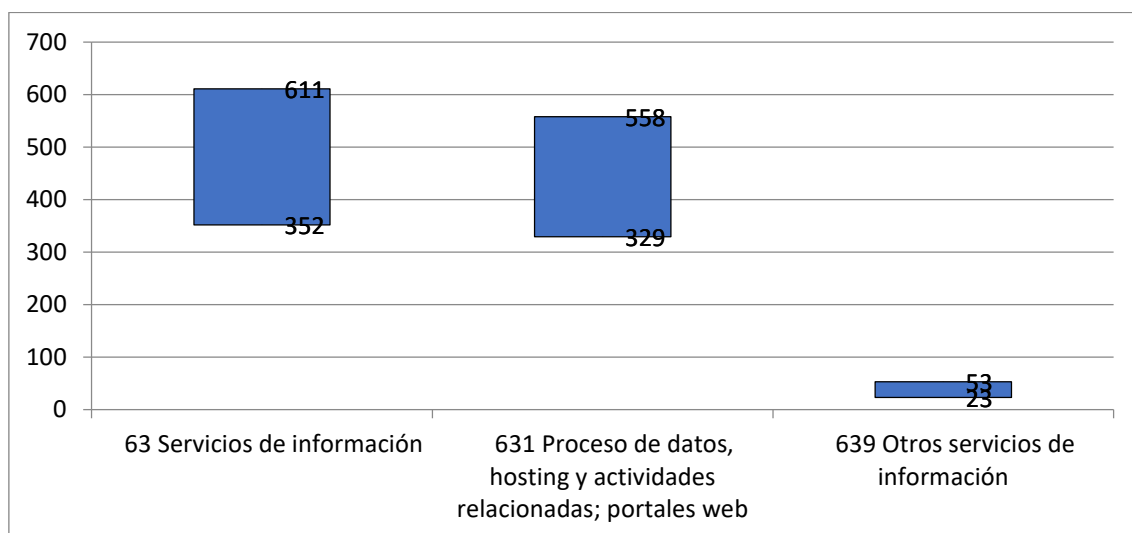
Gráfico 148. Número de empresas en la actividad económica de Servicios de Información en Castilla y León desde el año 2012 al 2016.



Número de trabajadores en empresas con este CNAE.

En Castilla y León en 2016, entre 352 y 611 personas trabajan en empresas cuya actividad económica se denomina servicios de información; de todas ellas, entre el 91% y 93% lo hacen en procesos de datos, hosting y actividades relacionadas: portales web.

Gráfico 149. Número de trabajadores en las empresas cuya actividad económica es servicios de información en Castilla y León en 2016.



Egresados de las titulaciones en cuyas salidas profesionales se contempla la actividad económica de servicios de información.

En Castilla y León en 2016 las tasas más altas de egresados de las titulaciones que especifican servicios de información como salida profesional son: Periodismo, con el 26% aproximadamente; 22% Comunicación Audiovisual; y poco más del 17% Filología Hispánica.

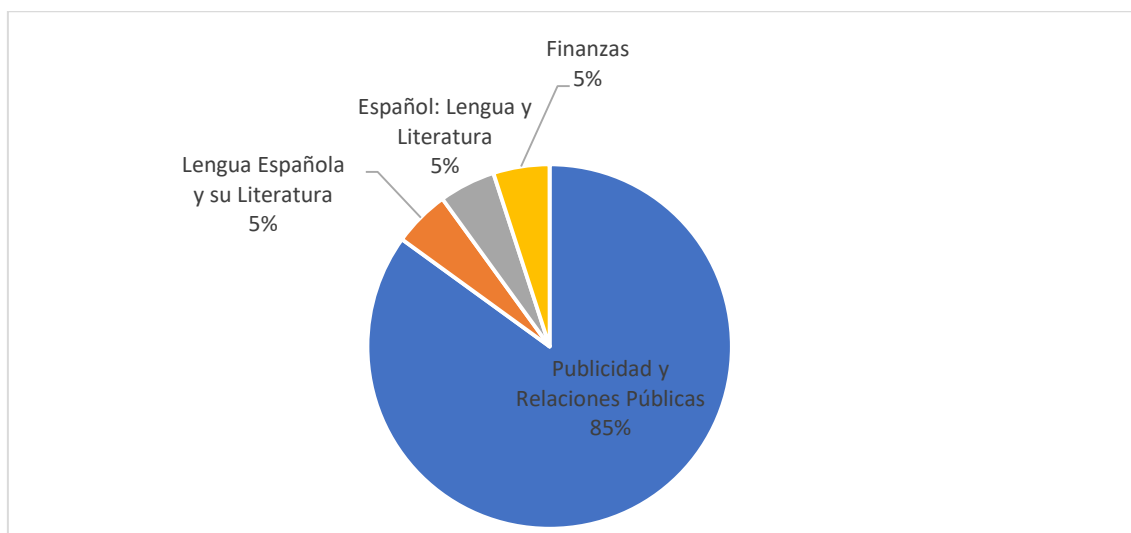
Tabla 29. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica servicios de información como salida profesional.

Titulaciones	Nº de egresados 2016
Comunicación Audiovisual	63
Estudios Alemanes	10
Estudios Portugueses y Brasileños	2
Filología Hispánica	50
Historia del Arte	41
Historia y Ciencias de la Música	12
Humanidades	2
Información y Documentación	35
Periodismo	76
Total general	291

Titulaciones más contratadas en servicios de información

Entre los años 2015 y 2016 en Castilla y León la mayoría de las personas contratadas en empresas relacionadas con la actividad económica servicios de información, son titulados en Publicidad y Relaciones Públicas. Alcanzan un 85% frente al 5% de cada una de las otras tres titulaciones.

Gráfico. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de servicios de información durante los años 2015 y 2016 en Castilla y León.



4.7 Investigación y desarrollo

Corresponden a este grupo las empresas dedicadas a las siguientes actividades:

- 7211.- Investigación y desarrollo experimental en biotecnología
- 7219.- Otra investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas
- 7220.- Investigación y desarrollo experimental en ciencias sociales y humanidades

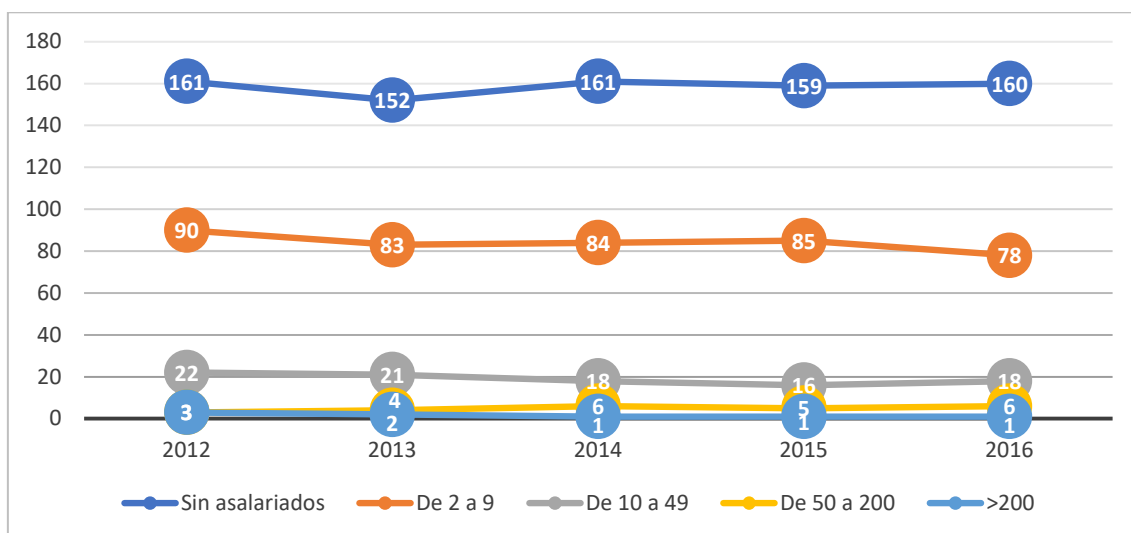
Número de empresas con este CNAE.

Las empresas que llevan a cabo la actividad económica de investigación y desarrollo en Castilla y León, en su mayoría no tienen trabajadores asalariados. En 2016 prácticamente son las mismas que había en el 2012.

Las cifras correspondientes a aquellas que tienen entre dos y nueve empleados son un 56% inferior con respecto a las anteriores, y además en 2016 hay un 13% menos de las que había en 2012.

El total de aquellas que cuentan con más de 10 trabajadores presentan tasas muy inferiores. En 2012 suponen poco más del 9% del total de empresas que se dedican a la investigación y desarrollo; y en 2016 prácticamente se mantiene el mismo porcentaje.

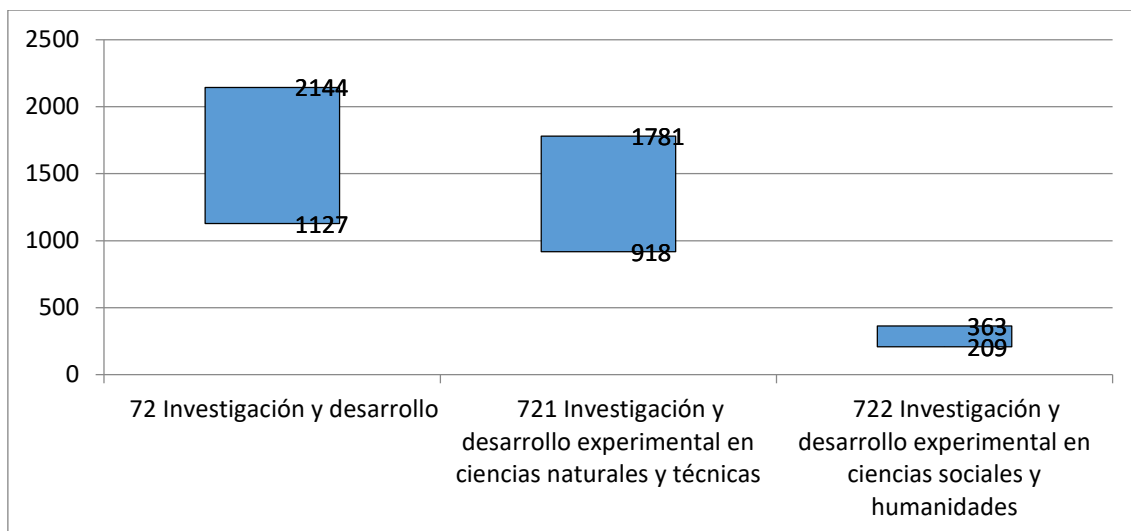
Gráfico 150. Número de empresas en la actividad económica de investigación y desarrollo en Castilla y León desde el año 2012 al 2016.



Número de trabajadores en empresas con este CNAE.

El número de personas empleadas en empresas cuya actividad económica es investigación y desarrollo alcanza cifras entre 1227 y 2144; de las cuales entre el 81% y el 83% corresponden a aquellas que trabajan en investigación y desarrollo experimental en Ciencias Naturales y Técnicas; y con tasas bastante inferiores, entre el 17% y casi el 19%, en investigación y desarrollo experimental en Ciencias Sociales y Humanidades.

Gráfico 151. Número de trabajadores en la actividad económica de investigación y desarrollo en el año 2016 en Castilla y León.



Egresados de las titulaciones en cuyas salidas profesionales se contempla la actividad económica de investigación y desarrollo.

En 2016 en Castilla y León, las titulaciones con más egresados y que incluyen en sus planes de estudio investigación y desarrollo como salida profesional son Administración y Dirección de Empresas con 383 egresados, Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas y Educación Social con más de 100 cada una.

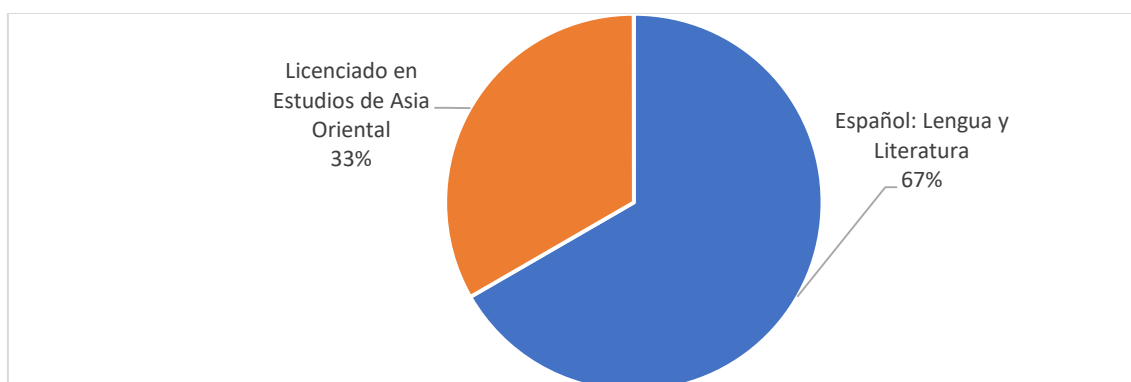
Los correspondientes al primer título suponen el 33%, poco más del 10% los del segundo y 9% los de Educación Social.

Tabla 30. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica investigación y desarrollo como salida profesional.

Titulaciones	Nº de egresados 2016
Administración y Dirección de Empresas	383
Ciencia Política y Administración Pública	48
Comunicación Audiovisual	62
Economía	61
Educación Social	104
Español: Lengua y Literatura	19
Estudios Árabes e Islámicos	15
Estudios Clásicos	3
Estudios de Asia Oriental	
Estudios Ingleses	84
Finanzas, Banca y Seguros	9
Geografía	10
Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas	121
Historia	32
Historia del Arte	61
Historia y Ciencias de la Música	11
Historia y Patrimonio	38
Marketing e Investigación de Mercados	27
Sociología	46
Turismo	34
Total	1168

Titulaciones más contratadas en Investigación y desarrollo.

Gráfico 152. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de investigación y desarrollo durante los años 2015 y 2016 en Castilla y León.



4.8 Publicidad y estudios de mercado

Corresponden a este grupo las empresas dedicadas a las siguientes actividades:

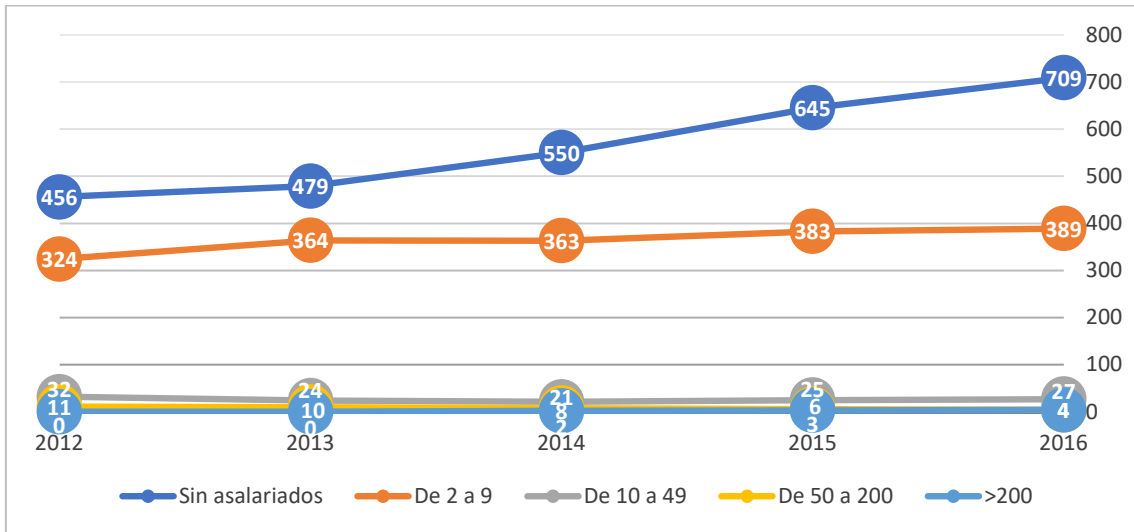
- 7311.- Agencias de publicidad
- 7312.- Servicios de representación de medios de comunicación

- 7320.- Estudio de mercado y realización de encuestas de opinión pública

Número de empresas con este CNAE.

En Castilla y León entre los años 2012 y 2016 predominan las empresas sin empleados asalariados, las cuales además presentan un incremento de casi el 35% aproximadamente en este intervalo de tiempo. Las que tienen entre dos y nueve presentan un crecimiento más moderado que las primeras, casi un 17%. Las empresas con más de diez trabajadores descienden alrededor del 17%.

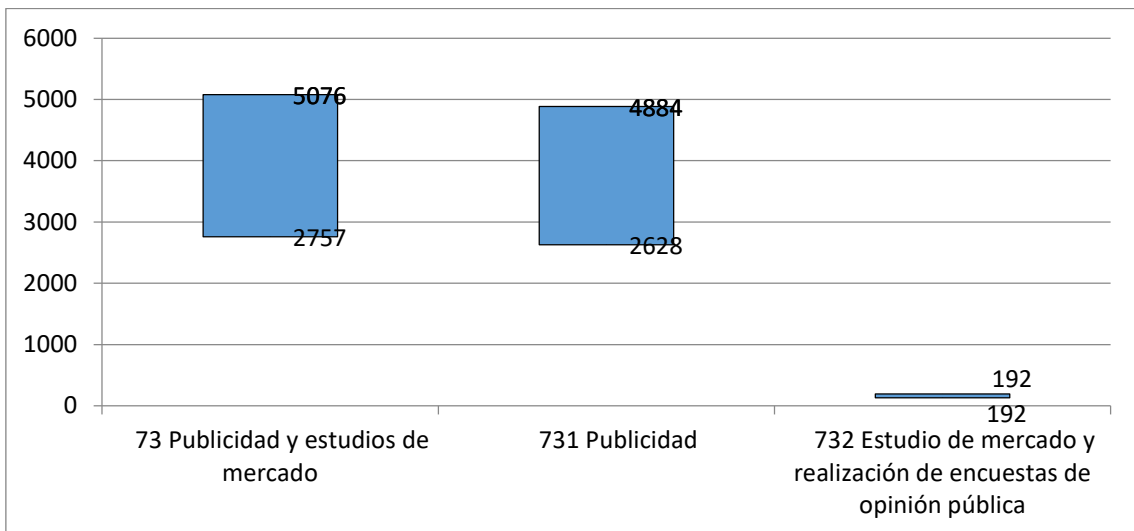
Gráfico 153. Número de empresas en la actividad económica de publicidad y estudios de mercado en Castilla y León desde el año 2012 al 2016



Número de trabajadores en empresas con este CNAE.

En Castilla y León en 2016 hay entre 2757 y 5076 trabajando en Publicidad y Estudios de Mercado. De todos ellos, entre el 3% y el 4% son empleados en Estudio de Mercado y realización de encuestas de opinión pública. El resto trabajan en Publicidad.

Gráfico 154. Número de trabajadores en la actividad económica de Publicidad y Estudios de Mercado en el año 2016 en Castilla y León.



Egresados de las titulaciones en cuyas salidas profesionales se contempla la actividad económica de publicidad y estudios de mercado.

En 2016 en Castilla y León, las titulaciones que recogen como salida profesional Publicidad y estudios de mercado son: Marketing e Investigación de Mercados, Sociología y Trabajo Social. Esta última es la que cuenta con mayor número de egresados, un 39% más que la siguiente, Marketing e Investigación de mercados, y un 54% más que Sociología.

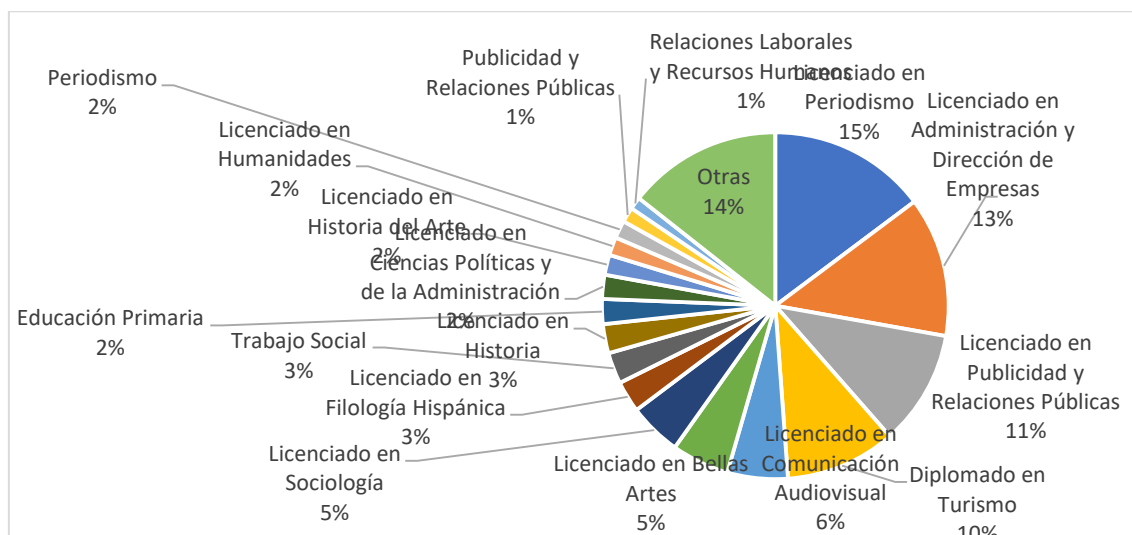
Gráfico 155. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de publicidad y estudios de mercado como salida profesional

Titulaciones	Nº de Egresados 2016
Marketing e Investigación de Mercados	61
Sociología	46
Trabajo Social	100
Total	207

Titulaciones más contratadas en publicidad y estudios de mercado

Periodismo, Administración y Dirección de Empresas, Publicidad y Relaciones Públicas, y Turismo son las titulaciones más contratadas en la actividad de publicidad y estudios de mercado durante los años 2015 y 2016 en Castilla y León. Todas ellas presentan tasas entre el 10% y el 15%.

Gráfico 156. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de publicidad y estudios de mercado durante los años 2015 y 2016 en Castilla y León



4.9 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas

Corresponden a este grupo las empresas dedicadas a las siguientes actividades:

- 7410.- Actividades de diseño especializado
- 7420.- Actividades de fotografía
- 7430.- Actividades de traducción e interpretación
- 7490.- Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.
- 7500.- Actividades veterinarias

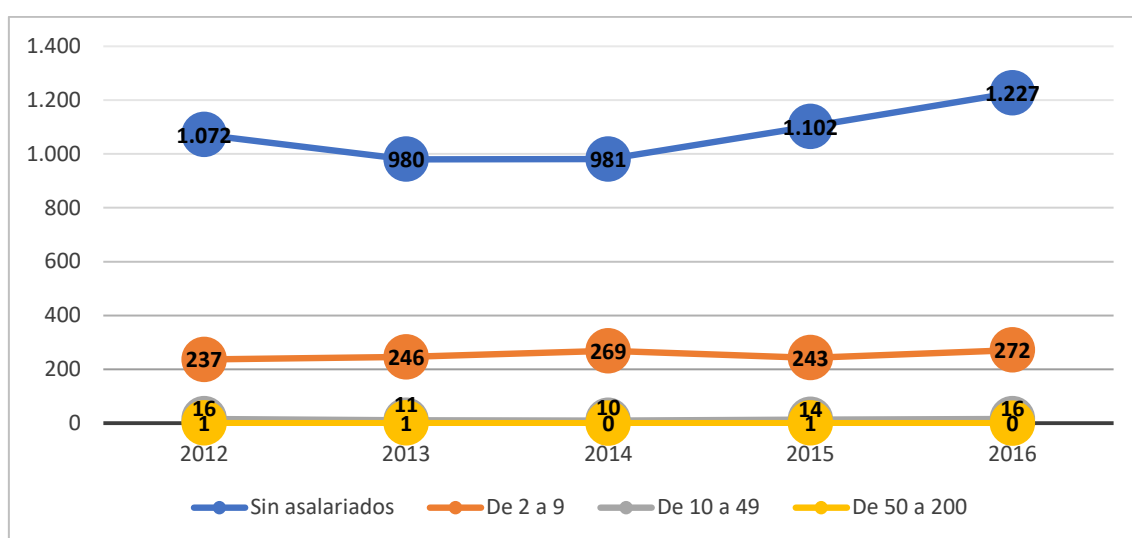
Número de empresas con este CNAE.

Las cifras más altas respecto al número de empresas que desarrollan las actividades relacionadas con el diseño especializado, fotografía, traducción en interpretación, científicas y técnicas y veterinarias, entre el 2012 y 2016 en Castilla y León corresponden a aquellas que no tienen empleados asalariados. A pesar de que descienden hasta el 2014, en 2016 presentan un incremento de casi el 13%.

Las empresas que tienen en sus plantillas entre dos y nueve trabajadores muestran un incremento del 13% en 2016 respecto al año 2012.

Las que tienen entre diez y cuarenta y nueve trabajadores descienden hasta el 2014, pero en 2016 recuperan e igualan la cifra que tenían en 2012. Y la única con más de 50 trabajadores desaparece en 2016.

Gráfico 157. Número de empresas en la actividad económica de otras actividades profesionales, científicas y técnicas en Castilla y León desde el año 2012 al 2016

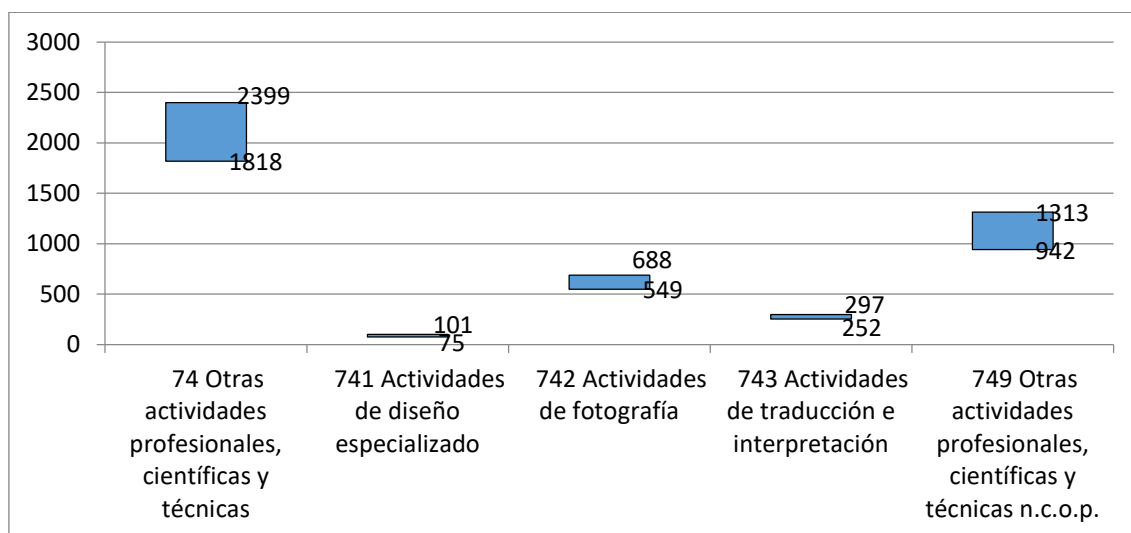


Número de trabajadores en empresas con este CNAE.

En Castilla y León en 2016 hay entre 1818 y 2399 personas que trabajan en empresas encuadradas en otras actividades profesionales científicas y técnicas, de las cuales poco más del 76% están empleadas concretamente en otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (no comprendidas en otras partes)

Entre el 28% y el 30% lo hacen en actividades de fotografía, el 12% aproximadamente en actividades de traducción e interpretación, y con las tasas más bajas, alrededor del 4% en actividades de diseño especializado

Gráfico 158. Número de trabajadores en la actividad económica de otras actividades profesionales, científicas y técnicas en el año 2016 en Castilla y León.



Egresados de las titulaciones en cuyas salidas profesionales se contempla la actividad económica de otras actividades profesionales, científicas y técnicas

En 2016 hay un total de 519 egresados en Castilla y León cuyas titulaciones contemplan como salida profesional otras actividades profesionales, científicas y técnicas. De todos ellos la cifra más alta corresponde a Maestro de Educación Primaria (34% aproximadamente), seguido de Traducción e interpretación (casi el 22%)

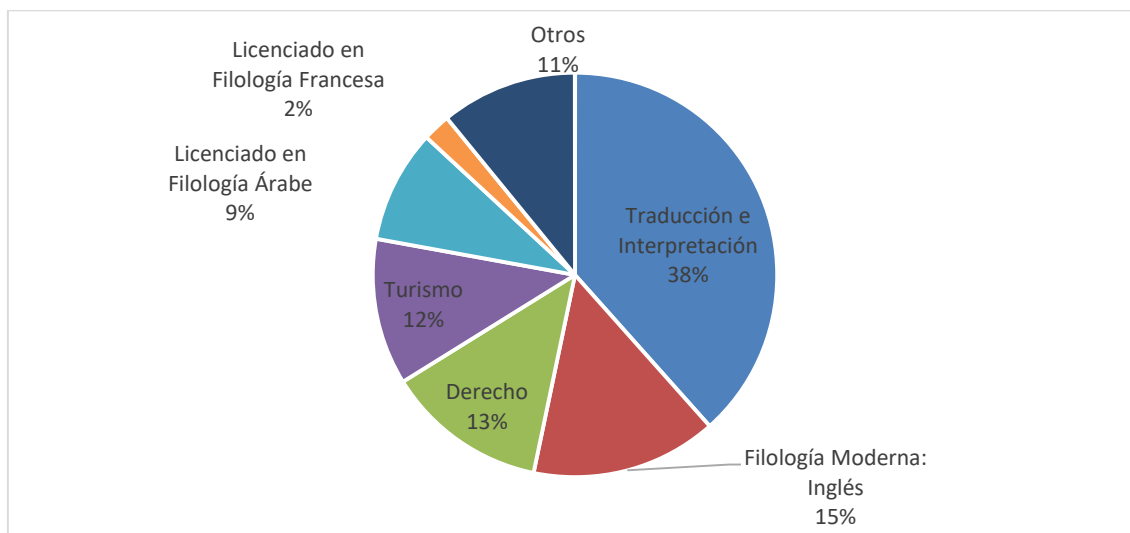
Tabla 31. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de otras actividades profesionales, científicas y técnicas como salida profesional.

Titulaciones	Nº de egresados 2016
Español: Lengua y Literatura	19
Estudios Alemanes	10
Estudios Árabes e Islámicos	15
Estudios Clásicos	3
Estudios de Asia Oriental	
Estudios Franceses	10
Estudios Hebreos y Arameos	3
Estudios Ingleses	84
Estudios Portugueses y Brasileños	2
Filología Clásica	7
Filología Hispánica	50
Lenguas Modernas y sus Literaturas	13
Lenguas, Literaturas y Culturas Románicas	9
Maestro de Educación Primaria	180
Traducción e Interpretación	114
Total	519

Titulaciones más contratadas en Otras actividades profesionales, científicas y técnicas

La titulación más contratada por las empresas englobadas dentro de otras actividades profesionales, científicas y técnicas en 2015 y 2016 en Castilla y León es Traducción e interpretación con una tasa de un 38% y con una diferencia de 23 y 25 puntos porcentuales de las dos siguientes, Filología Moderna: inglés con un 15% y Derecho con un 13%.

Gráfico 159. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de otras actividades profesionales, científicas y técnicas los años 2015 y 2016 en Castilla y León.



Otros:

- Historia del Arte
- Licenciado en Lingüística
- Licenciado en Filología Portuguesa
- Ciencia Política y Gestión Pública
- Licenciado en Filología Italiana
- Licenciado en Filología Alemana
- Humanidades
- Estudios de Asia Oriental
- Licenciado en Filología Hebrea
- Lengua Española y su Literatura

4.10 Actividades relacionadas con el empleo

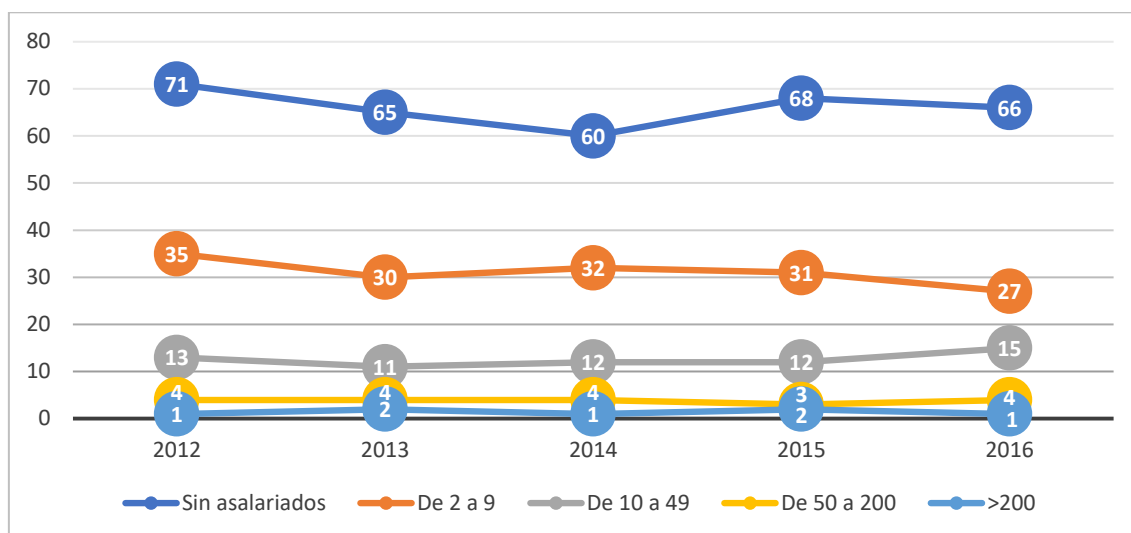
Corresponden a este grupo las empresas dedicadas a las siguientes actividades:

- 7810.- Actividades de las agencias de colocación
- 7820.- Actividades de las empresas de trabajo temporal
- 7830.- Otra provisión de recursos humanos

Número de empresas con este CNAE.

Las empresas comprendidas en actividades relacionadas con el empleo en Castilla y León entre los años 2012 y 2016 sufren un descenso, excepto las que tienen entre 10 y 49 trabajadores que aumentan en el último año en dos puntos, lo que supone un 13% más aproximadamente; y aquellas cuyas plantillas están formadas por más de 50 trabajadores y menos de 200 que se mantienen a lo largo de estos años.

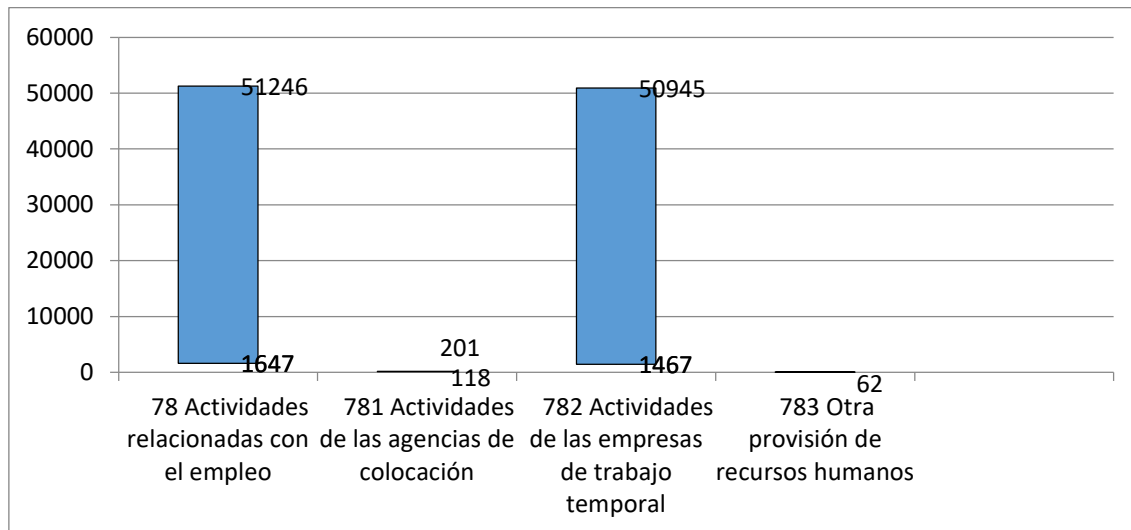
Gráfico 160. Número de empresas en la actividad económica de actividades relacionadas con el empleo en Castilla y León desde el año 2012 al 2016



Número de trabajadores en empresas con este CNAE.

Prácticamente todas las personas que trabajan en actividades relacionadas con el empleo en Castilla y León en 2016 lo llevan a cabo en actividades de las empresas de trabajo temporal. Por debajo del 1% están empleados en actividades de agencias de colocación, y otra provisión de recursos humanos.

Gráfico 161. Número de trabajadores en la actividad económica de actividades relacionadas con el empleo en el año 2016 en Castilla y León.



Egresados de las titulaciones en cuyas salidas profesionales se contempla la actividad económica de actividades relacionadas con el empleo

En Castilla y León en 2016 hay 774 egresados cuyas titulaciones incluyen en sus planes de estudio actividades relacionadas con el empleo como salida profesional. Los cuatro grados con más titulados son Relaciones Laborales y Recursos Humanos, con poco más del 26%; Estudios Ingleses con algo más del 17%; e Historia, y Traducción e Interpretación con el 15% cada una, aproximadamente. El resto muestran cifras por debajo de 100.

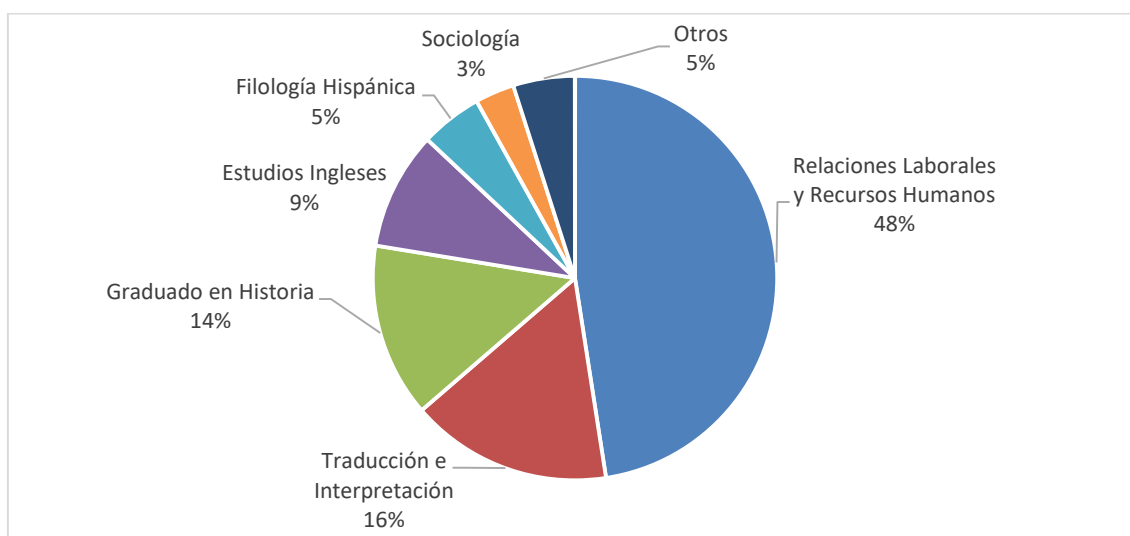
Tabla 32. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de actividades relacionadas con el empleo como salida profesional.

Titulados	Nº de egresados 2016
Comercio Internacional	43
Estudios Ingleses	134
Filología Hispánica	50
Filología Moderna: Inglés	20
Finanzas, Banca y Seguros	9
Geografía	10
Historia	117
Historia y Ciencias de la Música	23
Humanidades	2
Relaciones Laborales y Recursos Humanos	206
Sociología	46
Traducción e Interpretación	114
Total	774

Titulaciones más contratadas en actividades relacionadas con el empleo

Relaciones Laborales y Recursos Humanos es la titulación más contratada en Castilla y León los años 2015 y 2016 por aquellas empresas que desarrollan actividades relacionadas con el empleo, y con una diferencia de 32 puntos porcentuales respecto a la siguiente, Traducción e Interpretación.

Gráfico 162. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de actividades relacionadas con el empleo los años 2015 y 2016 en Castilla y León.



Otros:

- Humanidades
- Comercio Internacional
- Finanzas, Banca y Seguros
- Historia y Ciencias de la Música
- Geografía

4.11 Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos

Corresponden a este grupo las empresas dedicadas a las siguientes actividades:

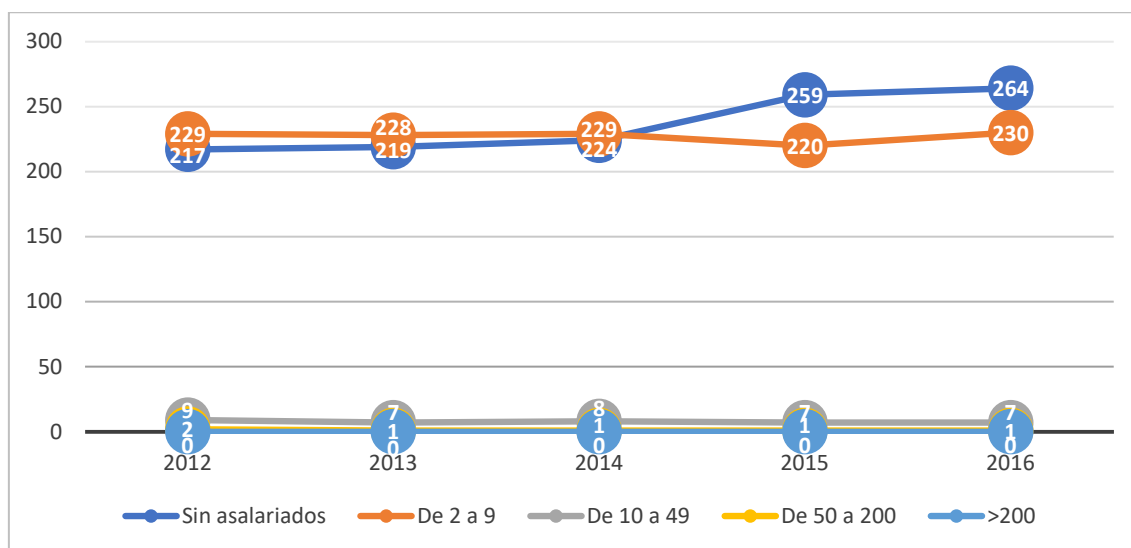
- 7911.- Actividades de las agencias de viajes
- 7912.- Actividades de los operadores turísticos
- 7990.- Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos

Número de empresas con este CNAE.

En Castilla y León en 2016 no hay ninguna empresa con más de cincuenta trabajadores que lleve a cabo actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos.

En 2012 hay aproximadamente un 5% más de empresas con plantillas entre dos y nueve trabajadores respecto a las que no personal asalariado; pero a partir de 2014 se invierte las cifras, y a pesar de que ambas aumentan, son estas últimas las que se sitúan con una tasa superior alrededor del 34%.

Gráfico 163. Número de empresas en la actividad económica de actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos en Castilla y León desde el año 2012 al 2016

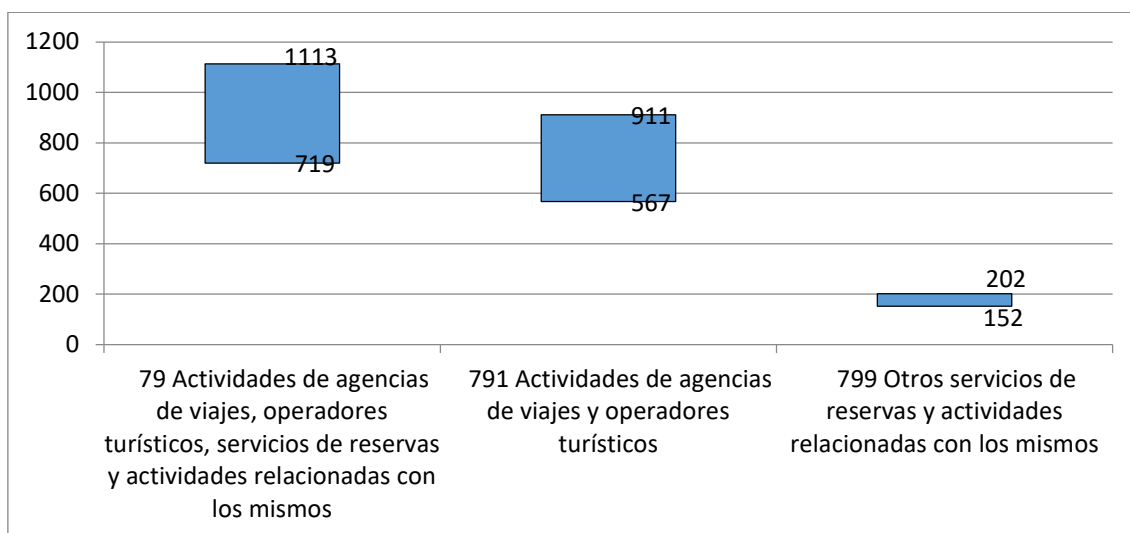


Número de trabajadores en empresas con este CNAE.

El número de personas que en el año 2016 han trabajado en Castilla y León en actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos alcanzaron cifras entre 719 y 1118.

De todos ellos, entre el 78% y el 82% aproximadamente están empleados en actividades de agencias de viajes y operadores turísticos, y el resto en otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos.

Gráfico 164. Número de trabajadores en la actividad económica de actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos en el año 2016 en Castilla y León.



Egresados de las titulaciones en cuyas salidas profesionales se contempla la actividad económica de actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos

En 2016 en Castilla y León hubo 974 egresados de titulaciones que incluían en su plan de estudio como salida profesional actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos.

Aproximadamente el 36% de ellos corresponden al grado de Maestro en Educación Primaria, y sobre el 25% al de Maestro en Educación Infantil; Estudios Ingleses, poco más del 8% y Turismo el 7%.

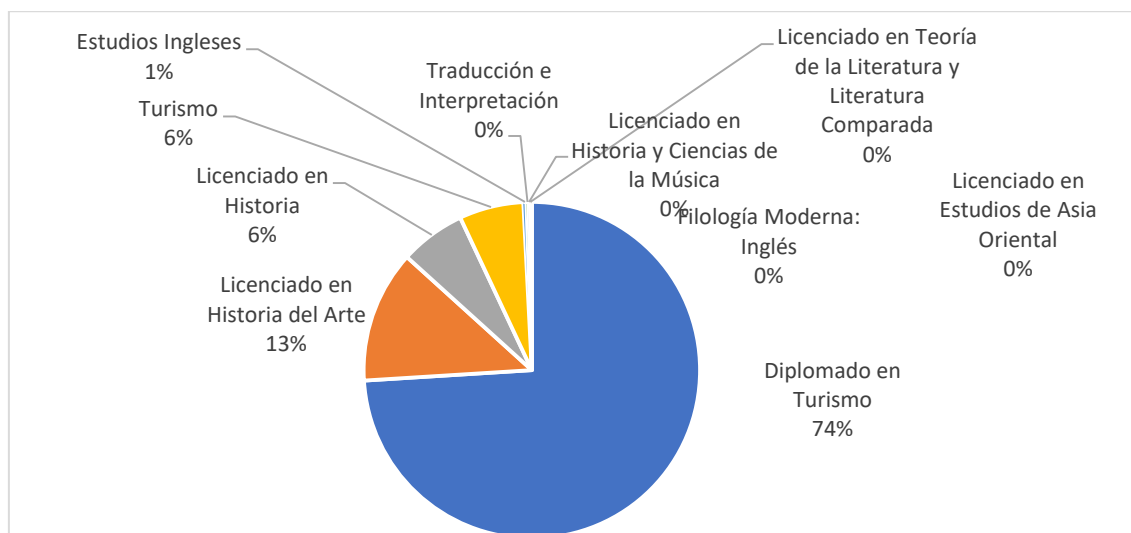
Gráfico 165. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos, como salida profesional.

Titulaciones	Nº de egresados 2016
Educación Social	68
Estudios de Asia Oriental	
Estudios Franceses	10
Estudios Ingleses	84
Estudios Portugueses y Brasileños	2
Filología Clásica	7
Filología Hispánica	50
Historia del Arte	19
Historia y Patrimonio	38
Lenguas Modernas y sus Literaturas	13
Lenguas, Literaturas y Culturas Románicas	9
Maestro en Educación Infantil	248
Maestro en Educación Primaria	356
Turismo	70
Total	974

Titulaciones más contratadas en actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos

En los años 2015 y 2016 en Castilla y León titulación más contratada en actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos fue Turismo, que alcanzó una tasa del 80%. Con una diferencia muy notable de 67 puntos porcentuales le sigue licenciado en Historia del Arte.

Gráfico 166. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos, los años 2015 y 2016 en Castilla y León.



4.12 Educación

Corresponden a este grupo las empresas dedicadas a las siguientes actividades:

- 8510.- Educación preprimaria
- 8520.- Educación primaria
- 8531.- Educación secundaria general
- 8532.- Educación secundaria técnica y profesional
- 8541.- Educación postsecundaria no terciaria
- 8543.- Educación universitaria
- 8544.- Educación terciaria no universitaria
- 8551.- Educación deportiva y recreativa
- 8552.- Educación cultural
- 8553.- Actividades de las escuelas de conducción y pilotaje
- 8559.- Otra educación n.c.o.p.
- 8560.- Actividades auxiliares a la educación

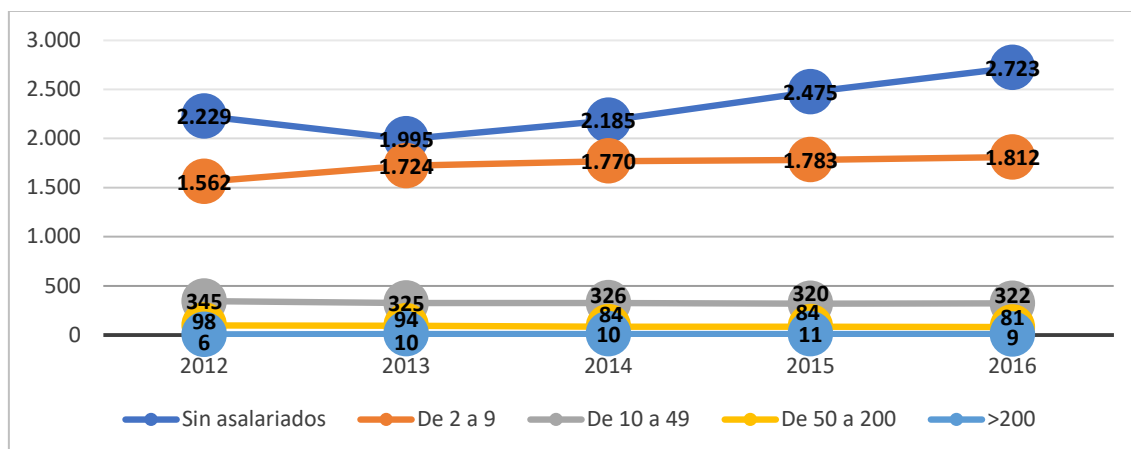
Número de empresas con este CNAE.

Desde el año 2012 hasta el 2016 ambos incluidos, el mayor número de empresas que desarrollan la actividad económica de educación en Castilla y León son aquellas que no tienen personal asalariado.

En 2012, de las 4240 empresas asociadas a esta actividad, algo más del 52% eran este tipo de empresas; casi el 37% en empresas con plantillas de dos a nueve trabajadores; El 8% aproximadamente de 10 a 49 empleados y menos del 3% las que cuentan con más de 50.

Las dos primeras y las de más de 200 se incrementan en estos años.

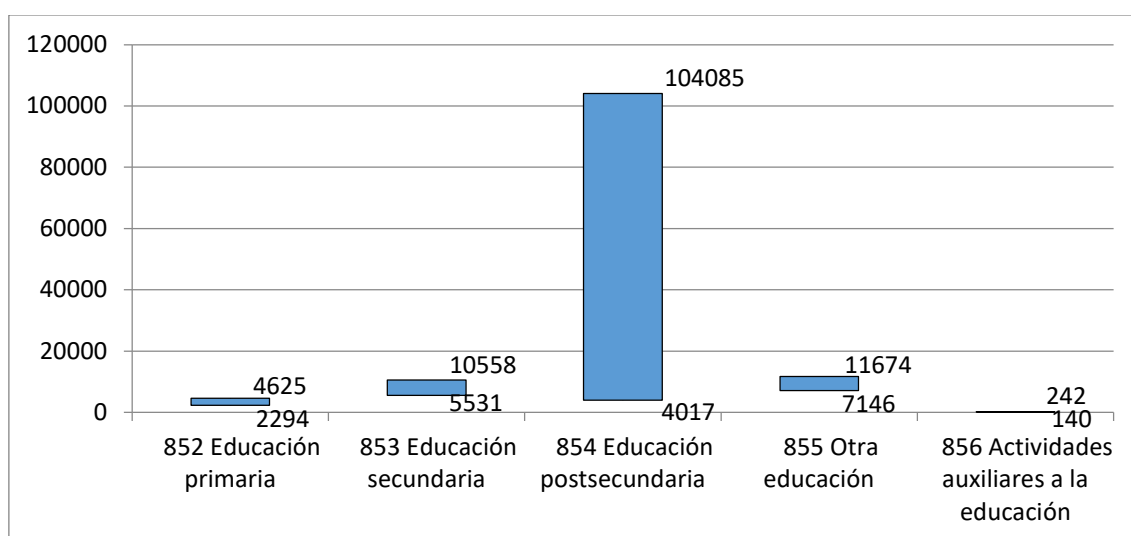
Gráfico 167. Número de empresas en la actividad económica de Educación en Castilla y León desde el año 2012 al 2016



Número de trabajadores en empresas con este CNAE.

El número de personas empleadas en Castilla y León en 2016 en la actividad de educación trabajan mayoritariamente en empresas de educación postsecundaria (entre 104085 y 4017)

Gráfico 168. Número de trabajadores en la actividad económica de Educación en el año 2016 en Castilla y León.



Egresados de las titulaciones en cuyas salidas profesionales se contempla la actividad económica de educación

Hay un total de 4525 egresados en 2016 en Castilla y León de titulaciones que incluyen en sus planes de estudio la educación como salida profesional, dentro de las cuales son los grados en Educación Primaria, Infantil y Administración y Dirección de Empresas las que aportan mayor número de titulados.

Tabla 33. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de educación como salida profesional.

Titulaciones	Nº de egresados 2016
Administración y Dirección de Empresas	464
Bellas Artes	127

Titulaciones	Nº de egresados 2016
Ciencia Política y Administración Pública	48
Ciencia Política y Gestión Pública	8
Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	48
Comunicación Audiovisual	62
Derecho	104
Economía	61
Educación Infantil	425
Educación Primaria	745
Educación Social	241
Español: Lengua y Literatura	19
Estudios Alemanes	10
Estudios Árabes e Islámicos	15
Estudios Clásicos	3
Estudios de Asia Oriental	
Estudios Franceses	10
Estudios Hebreos y Arameos	3
Estudios Ingleses	84
Estudios Italianos	5
Estudios Portugueses y Brasileños	2
Filología Clásica	7
Filología Hispánica	50
Filología Moderna: inglés	20
Filosofía	31
Finanzas y Contabilidad	24
Finanzas, Banca y Seguros	9
Geografía	10
Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas	121
Historia	117
Historia del Arte	80
Historia y Ciencias de la Música	23
Historia y Patrimonio	38
Humanidades	2
Información y Documentación	16
Lengua Española y su Literatura	7
Lenguas Modernas y sus Literaturas	13
Lenguas, Literaturas y Culturas Románicas	9
Maestro de Educación Primaria	180
Maestro en Educación Infantil	248
Maestro en Educación Primaria	356
Maestro o Maestra de Educación Infantil	143
Marketing e Investigación de Mercados	27
Pedagogía	88
Relaciones Laborales y Recursos Humanos	206
Sociología	46

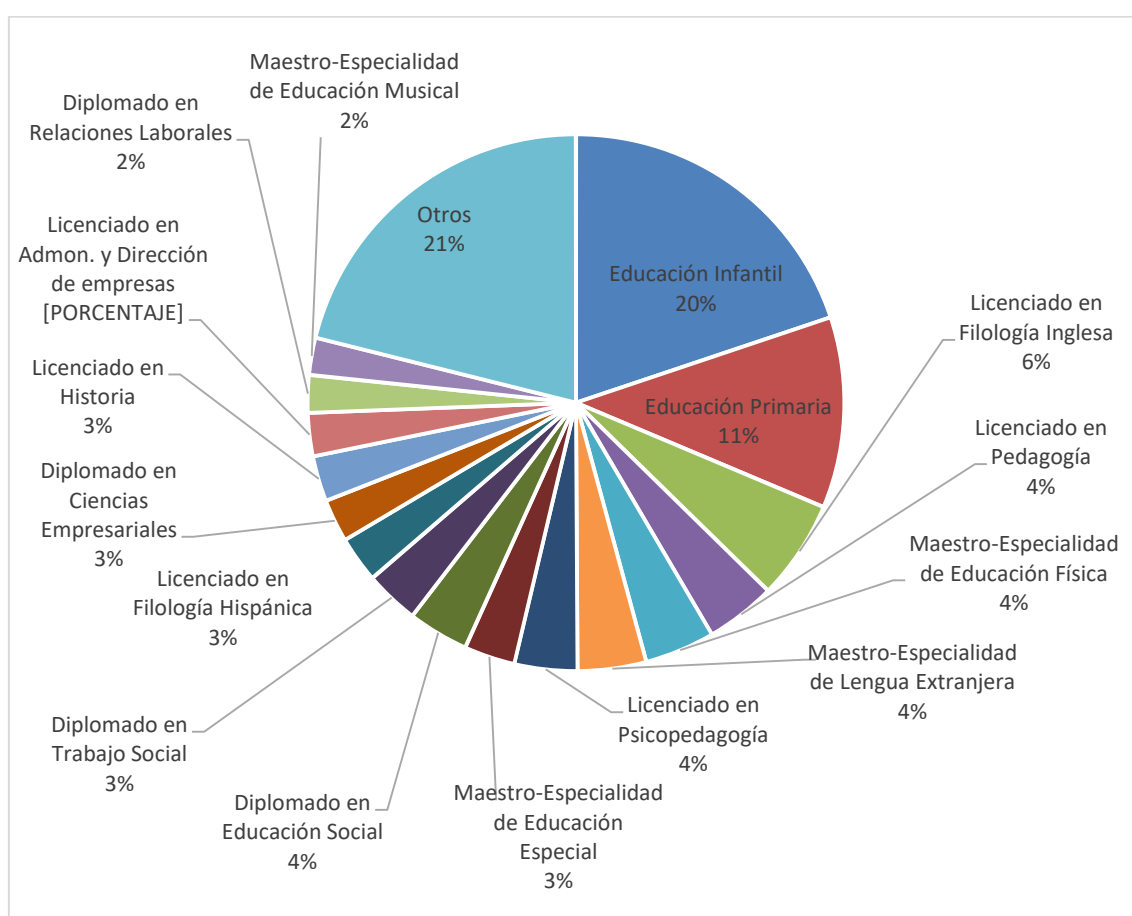
Titulaciones	Nº de egresados 2016
Trabajo Social	100
Turismo	70
Total	4525

Titulaciones más contratadas en educación

Educación Infantil y Primaria son las titulaciones más contratadas por aquellas empresas que llevan a cabo la actividad económica de educación en Castilla y León durante los años 2015 y 2016.

La diferencia entre ellas es de nueve puntos porcentuales y aumenta con el resto de estudios universitarios.

Gráfico 169. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de educación los años 2015 y 2016 en Castilla y León.



Otros:

- Geografía
- Diplomado en Turismo
- Licenciado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte
- Licenciado en Historia del Arte
- Licenciado en Bellas Artes
- Licenciado en Periodismo
- Licenciado en Traducción e Interpretación

- Licenciado en Economía
- Maestro-Especialidad de Audición y Lenguaje
- Licenciado en Sociología
- Licenciado en Filosofía
- Licenciado en Comunicación Audiovisual
- Licenciado en Publicidad y Relaciones Públicas
- Licenciado en Humanidades
- Licenciado en Filología Francesa
- Licenciado en Ciencias Políticas y de la Administración
- Diplomado en Biblioteconomía y Documentación
- Licenciado en Ciencias del Trabajo
- Licenciado en Filología Alemana
- Historia y Ciencias de la Música
- Licenciado en Filología Clásica
- Administración y Dirección de Empresas
- Diplomado en Gestión y Administración Pública
- Información y Documentación
- Licenciado en Filología Románica
- Licenciado en Investigación y Técnicas de Mercado
- Licenciado en Teoría de la Literatura y Literatura Comparada
- Licenciado en Filología Árabe
- Derecho
- Graduado en Comunicación Audiovisual
- Licenciado en Lingüística
- Licenciado en Filología Italiana
- Humanidades
- Estudios Portugueses y Brasileños
- Estudios Clásicos
- Criminología
- Lenguas Modernas y sus Literaturas
- Estudios Franceses
- Licenciado en Filología Hebrea
- Geografía y Ordenación del Territorio
- Licenciado en Estudios de Asia Oriental
- Marketing e Investigación de Mercados
- Finanzas y Contabilidad
- Licenciado en Ciencias Actuariales y Financieras
- Comercio
- Ciencia Política y Administración Pública
- Ciencia Política y Gestión Pública
- Comercio Internacional
- Estudios Árabes e Islámicos
- Finanzas

4.13 Asistencia en establecimientos residenciales

Corresponden a este grupo las empresas dedicadas a las siguientes actividades:

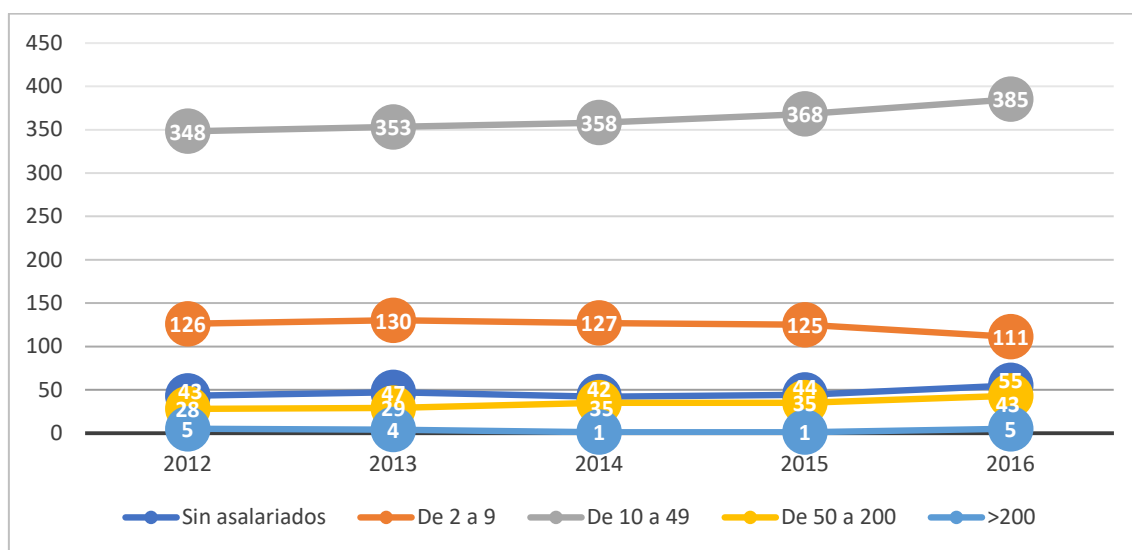
- 8710.- Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios
- 8720.- Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia
- 8731.- Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores
- 8732.- Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad física
- 8790.- Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales

Número de empresas con este CNAE.

El número de empresas con más de doscientos empleados en Castilla y León desciende a partir de 2013 pero iguala en 2016 la cifra que tenía en 2012.

Las que cuentan con plantillas formadas entre 10 y 49 empleados presentan las cifras más altas y además muestran un incremento de algo más del 9% entre el año 2012 y 2016. También aumentan aquellas que tienen entre cincuenta y doscientos trabajadores; y las únicas que presentan un descenso son las que cuentan con plantillas de entre dos y nueve empleados, que disminuyen casi un 12% en el 2016 respecto al 2012.

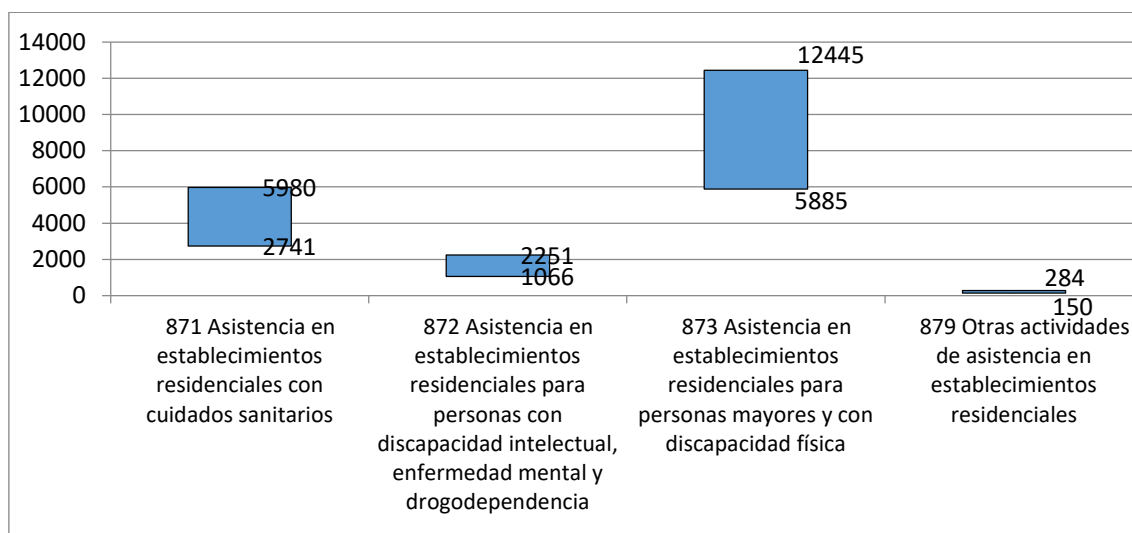
Gráfico 170. Número de empresas en la actividad económica de asistencia en establecimientos residenciales en Castilla y León desde el año 2012 al 2016



Número de trabajadores en empresas con este CNAE.

En Castilla y León en 2016, entre 5885 y 12445 trabajadores que realizan la actividad económica de asistencia en establecimientos residenciales lo hacen en empresas de asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores y con discapacidad física. Cifras muy superiores al resto de actividades económicas relacionadas, como asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios que presenta casi un 52% menos.

Gráfico 171. Número de trabajadores en la actividad económica de Asistencia en establecimientos residenciales en el año 2016 en Castilla y León.



Egresados de las titulaciones en cuyas salidas profesionales se contempla la actividad económica de asistencia en establecimientos residenciales

El número de egresados en Castilla y León en el año 2016 y cuya titulación contempla la actividad asistencia en establecimientos residenciales como salida profesional, asciende a 341. Algo más del 70% pertenecen a Educación Social, y casi el 30% a Trabajo Social.

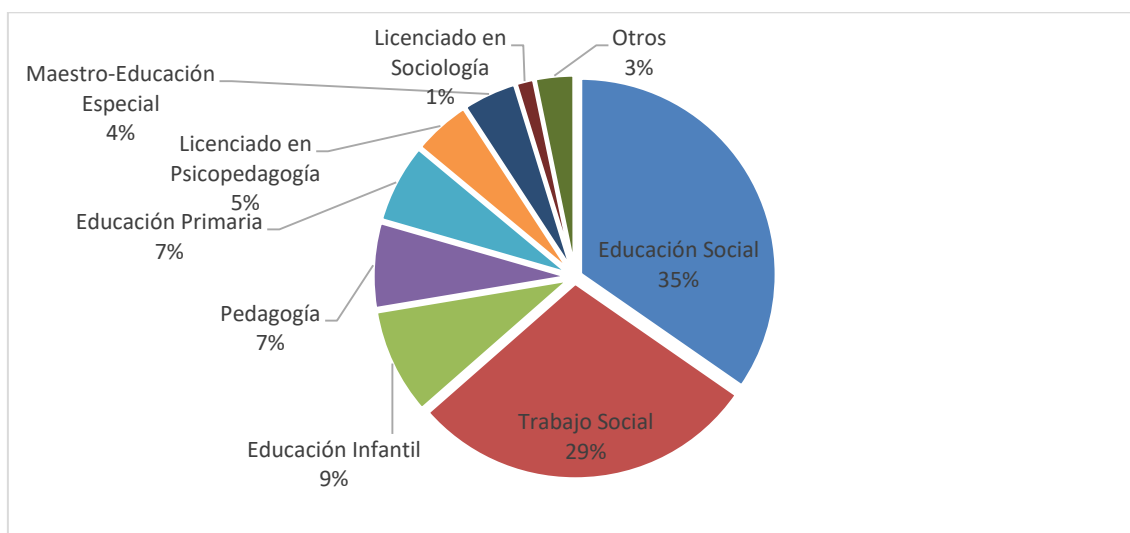
Gráfico 172. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de asistencia en establecimientos residenciales como salida profesional.

Titulaciones	Nº de egresados 2016
Educación Social	241
Trabajo Social	100
Total	341

Titulaciones más contratadas en asistencia en establecimientos residenciales

El 64% de las titulaciones más contratadas en asistencia en establecimientos residenciales son Educación Social y Trabajo Social.

Gráfico 173. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de asistencia en establecimientos residenciales los años 2015 y 2016 en Castilla y León.



Otros:

- Maestro-Educación Musical
- Maestro-Audición y Lenguaje
- Licenciado en Filosofía
- Licenciado en Filología Románica
- Comercio
- Licenciado en Filología Portuguesa
- Licenciado en Lingüística
- Filología Moderna: Inglés
- Estudios Árabes e Islámicos

4.14 Actividades de servicios sociales sin alojamiento

Corresponden a este grupo las empresas dedicadas a las siguientes actividades:

- 8811.- Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores
- 8812.- Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad
- 8891.- Actividades de cuidado diurno de niños
- 8899.- Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento n.c.o.p.

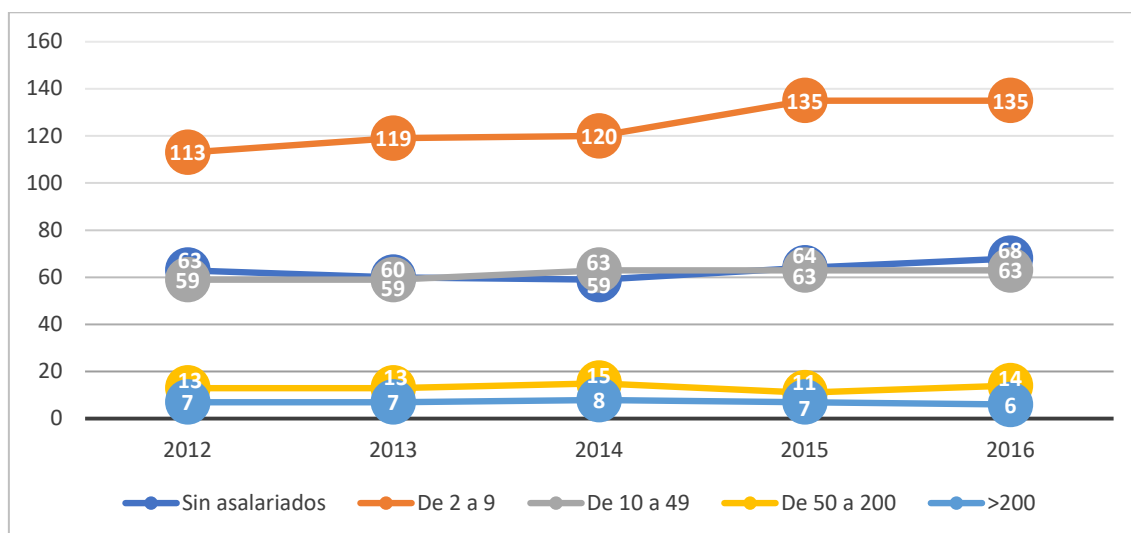
Número de empresas con este CNAE.

Entre los años 2012 y 2016 en Castilla y León el número de empresas de servicios sociales sin alojamiento en Castilla y León se ha incrementado excepto las que constan de más de 200 trabajadores.

Las que muestran cifras más altas son las que tienen entre dos y nueve trabajadores, que crecen algo más de un 16% en ese intervalo de tiempo.

Las que cuentan con plantillas de 10 a 49 y las que no tienen personal asalariado, llevan una trayectoria muy similar en esos años. Así las primeras aumentan alrededor de un 7%, y aproximadamente un 6% las segundas.

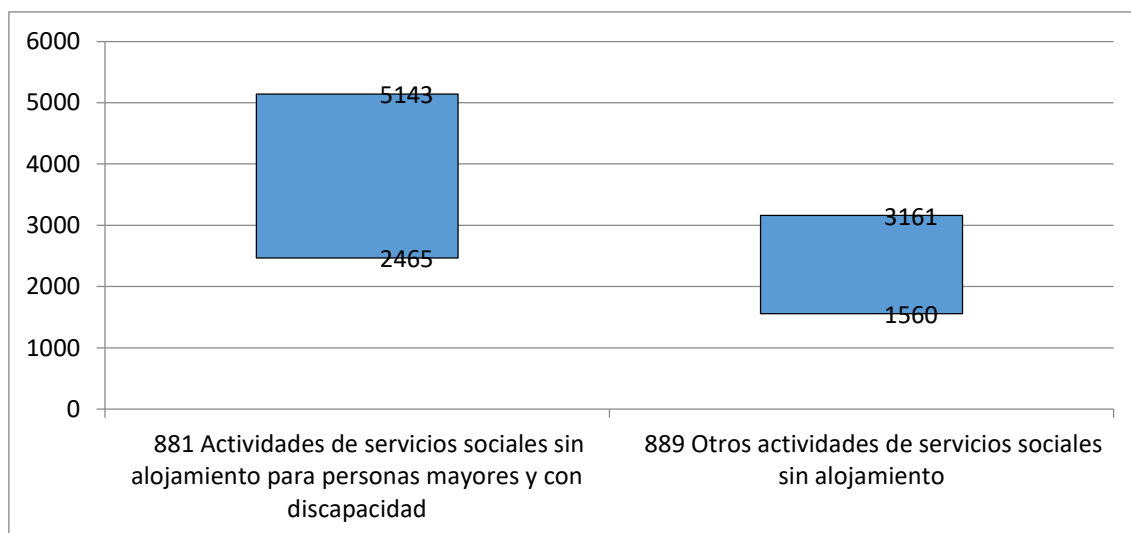
Gráfico 174. Número de empresas en la actividad económica de actividades de servicios sociales sin alojamiento en Castilla y León desde el año 2012 al 2016.



Número de trabajadores en empresas con este CNAE.

Las personas que trabajaron en servicios sociales sin alojamiento en el año 2016 en Castilla y León lo hicieron en actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad, concretamente entre 5143 y 2465 trabajadores; y un 38% menos aproximadamente lo realizaron en otras actividades de servicios sociales sin alojamiento.

Gráfico 175. Número de trabajadores en la actividad económica de actividades de servicios sociales sin alojamiento en el año 2016 en Castilla y León.



Egresados de las titulaciones en cuyas salidas profesionales se contempla la actividad económica de asistencia en actividades de servicios sociales sin alojamiento

En Castilla y León en 2016 hubo 1309 egresados de titulaciones que contemplaban como salida profesional actividades de servicios sociales sin alojamiento. Educación Social, Trabajo Social y Relaciones Laborales y Recursos Humanos son los estudios universitarios que aportaron mayor número: 21%, aproximadamente el 18% y casi el 16% respectivamente.

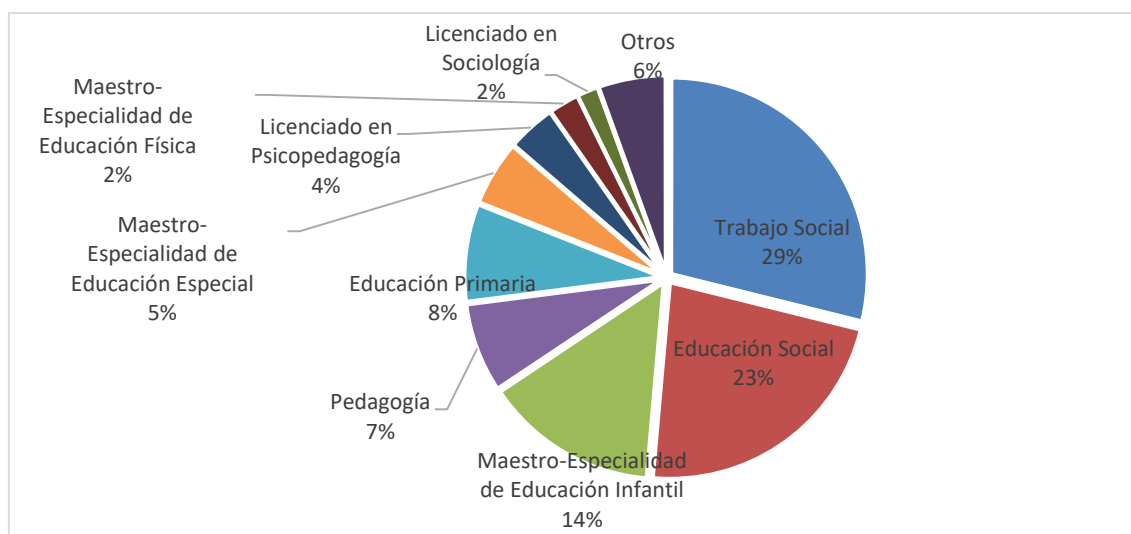
Tabla 34. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de actividades de servicios sociales sin alojamiento como salida profesional.

Titulaciones	Nº de egresados 2016
Educación Social	275
Maestro de Educación Primaria	180
Pedagogía	40
Periodismo	76
Relaciones Laborales y Recursos Humanos	206
Sociología	46
Trabajo Social	238
Traducción e Interpretación	68
Total	1309

Titulaciones más contratadas en actividades de servicios sociales sin alojamiento

El porcentaje de titulaciones más contratadas en servicios sociales sin alojamiento durante los años 2015 y 2016 en Castilla y León corresponde a Trabajo Social, Educación Social y Maestro-especialidad Educación Infantil, con el 29%, 23% y 14% respectivamente.

Gráfico 176. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de actividades de servicios sociales sin alojamiento los años 2015 y 2016 en Castilla y León.



Otros:

- Maestro-Especialidad de Audición y Lenguaje
- Maestro-Especialidad de Lengua Extranjera
- Maestro-Especialidad de Educación Musical
- Licenciado en Humanidades
- Licenciado en Filología Hispánica
- Licenciado en Ciencias del Trabajo
- Licenciado en Filosofía
- Licenciado en Filología Árabe
- Licenciado en Teoría de la Literatura y Literatura Comparada
- Licenciado en Filología Románica

- Licenciado en Lingüística
- Geografía y Ordenación del Territorio
- Historia y Ciencias de la Música
- Historia del Arte
- Ciencias de la Actividad Física y del Deporte
- Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas
- Filosofía
- Criminología
- Filología Moderna: Inglés
- Estudios Árabes e Islámicos

4.15 Actividades de creación, artísticas y espectáculos

Corresponden a este grupo las empresas dedicadas a las siguientes actividades:

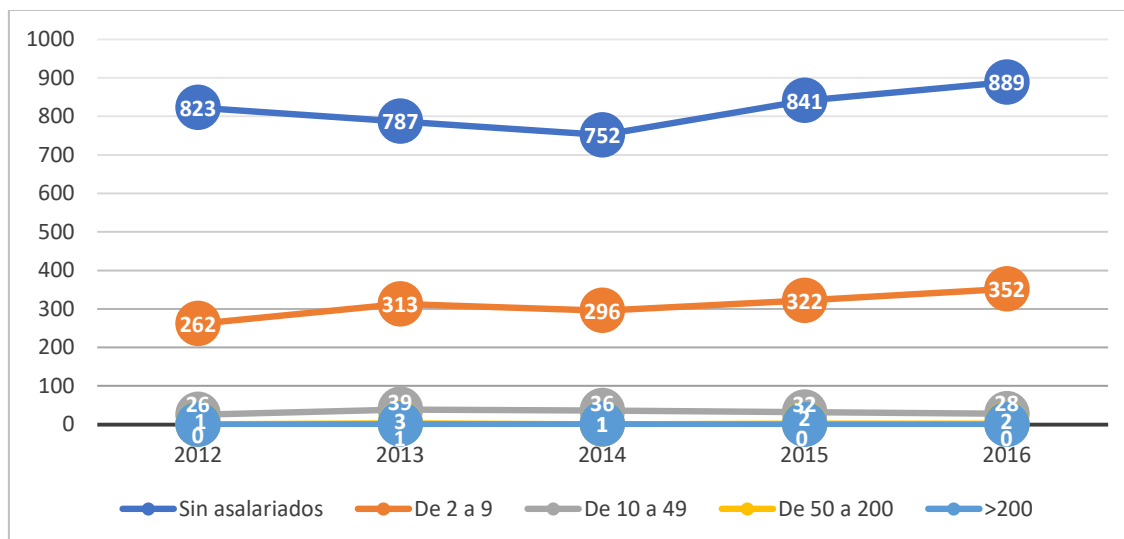
- 9001.- Artes escénicas
- 9002.- Actividades auxiliares a las artes escénicas
- 9003.- Creación artística y literaria
- 9004.- Gestión de salas de espectáculos

Número de empresas con este CNAE.

En Castilla y León desde el año al 2016, ambos inclusive, el mayor número de empresas que realizan actividades de creación, artísticas y espectáculos no tienen trabajadores asalariados. A pesar de que los dos primeros años presenta un descenso, a partir del 2014 comienza a aumentar algo más de un 7%.

También se incrementa el número de las que tienen entre 2 y nueve trabajadores. En 2012, había 262 empresas que realizan esta actividad económica, y en 2016 alrededor de un 25% más.

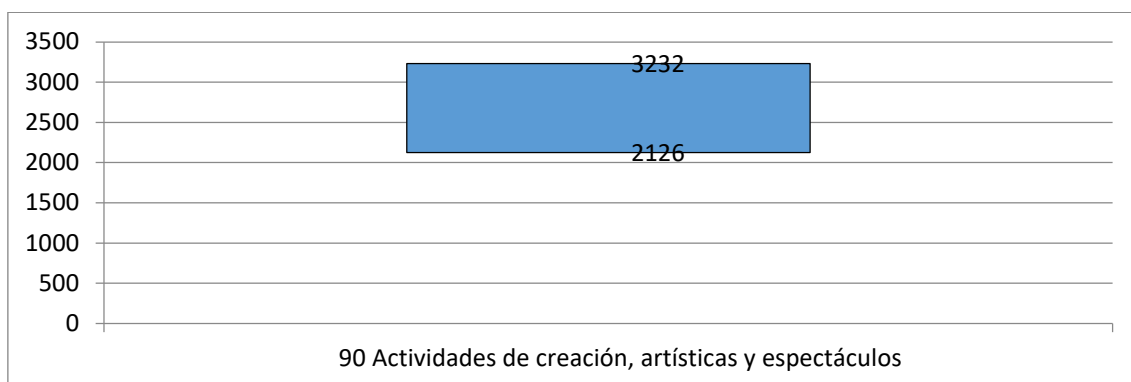
Gráfico 177. Número de empresas en la actividad económica de Actividades de creación, artísticas y espectáculos en Castilla y León desde el año 2012 al 2016.



Número de trabajadores en empresas con este CNAE.

Durante el año 2016 en Castilla y León trabajaron en actividades de creación, artísticas y espectáculos entre 2126 y 3232 personas.

Gráfico 178. Número de trabajadores en la actividad económica de actividades de creación, artísticas y espectáculos en el año 2016 en Castilla y León.



Egresados de las titulaciones en cuyas salidas profesionales se contempla la actividad económica de asistencia en actividades de creación, artísticas y espectáculos

En Castilla y León en 2016 las titulaciones que contemplan en sus planes de estudio las actividades de creación, artísticas y espectáculos como salida profesional son: Bellas Artes y Educación Social con un total de 195 egresados, de los que poco más del 65% corresponden a la primera.

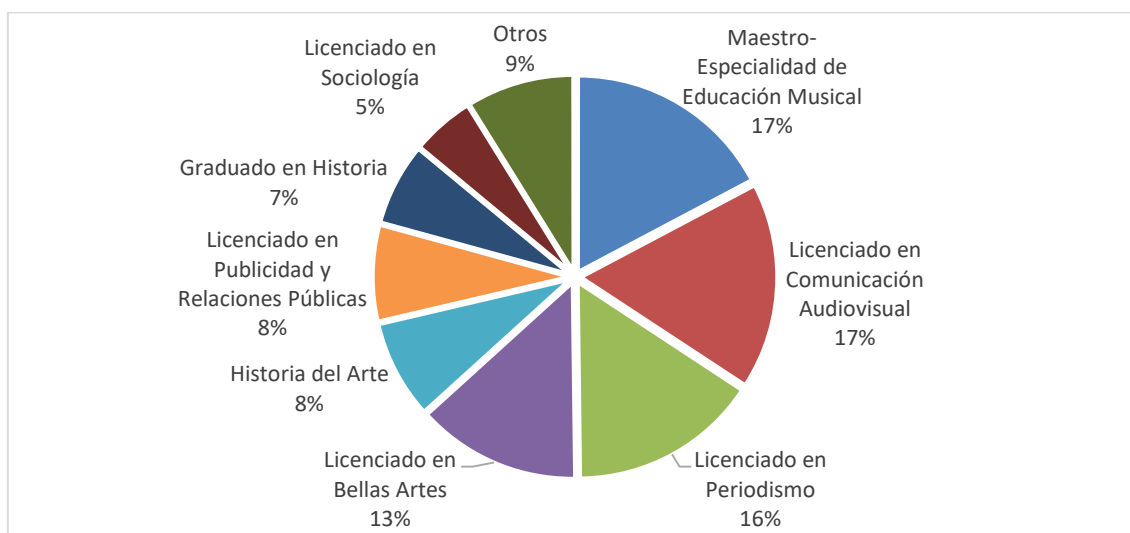
Tabla 35. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de actividades de creación, artísticas y espectáculos como salida profesional

Titulaciones	Nº de egresados 2014
Bellas Artes	127
Educación Social	68
Total	195

Titulaciones más contratadas en actividades de creación, artísticas y espectáculos

Durante los años 2015 y 2016 en Castilla y León, los estudios universitarios de Maestro-especialidad en Educación Musical, Comunicación Audiovisual, Periodismo y Bellas Artes son los más contratados para desarrollar Actividades de creación, artísticas y espectáculos, con tasas entre el 13% el 17%.

Gráfico 179. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de actividades de creación, artísticas y espectáculos los años 2015 y 2016 en Castilla y León.



Otros:

- Licenciado en Filología Hispánica
- Licenciado en Historia y Ciencias de la Música
- Licenciado en Filología Inglesa
- Licenciado en Filología Clásica
- Licenciado en Filología Alemana
- Licenciado en Teoría de la Literatura y Literatura Comparada
- Marketing e Investigación de Mercados
- Español: Lengua y Literatura
- Estudios Franceses
- Estudios Italianos
- Licenciado en Estudios de Asia Oriental

4.16 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales

Corresponden a este grupo las empresas dedicadas a las siguientes actividades:

- 9102.- Actividades de museos
- 9103.- Gestión de lugares y edificios históricos
- 9104.- Actividades de los jardines botánicos, parques zoológicos y reservas naturales
- 9105.- Actividades de bibliotecas
- 9106.- Actividades de archivos

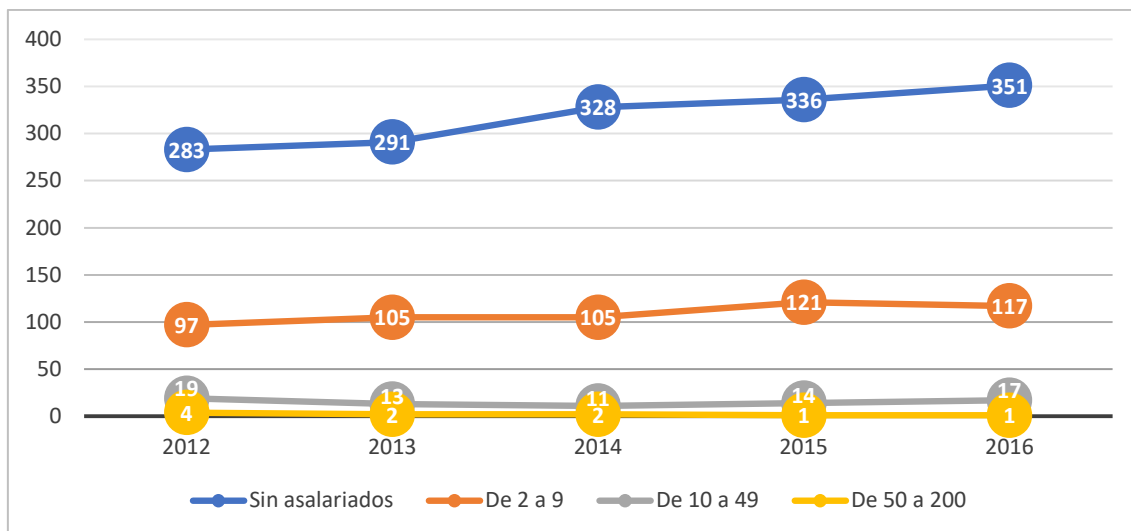
Número de empresas con este CNAE.

En Castilla y León desde el año 2012 hasta el 2016, ambos inclusive, el mayor número de empresas son las que no tienen personal asalariado. Éstas presentan un crecimiento durante estos años del 19% aproximadamente.

El número de las que tienen entre dos y nueve empleados también crece, alrededor de un 17%.

Y son las menos aquellas que cuentan con más de diez personas asalariadas, cuyo número disminuye en el año 2016 respecto al 2012: algo más de un 10% las que están formadas por plantillas de entre diez y cuarenta y nueve personas; y un 75% las de más de 50 empleados.

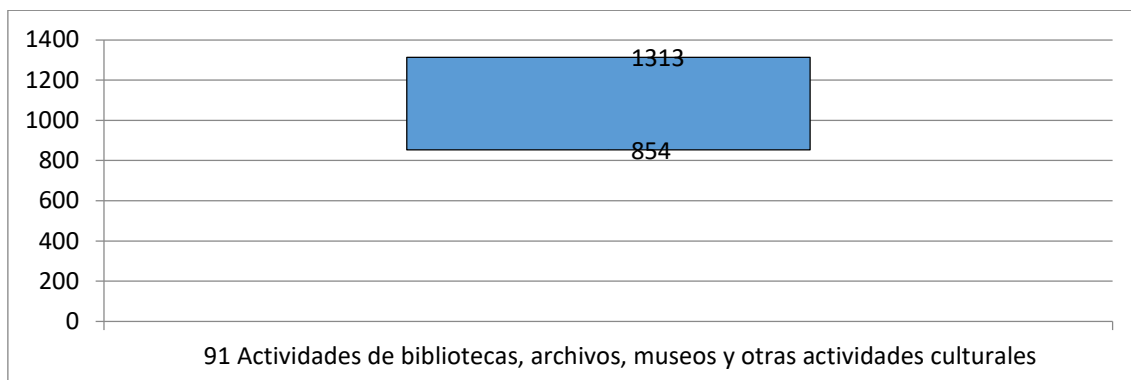
Gráfico 180. Número de empresas en la actividad económica de actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales en Castilla y León desde el año 2012 al 2016.



Número de trabajadores en empresas con este CNAE.

En el 2016 el número de personas que estaban contratadas en actividades de bibliotecas, archivos, museos y actividades culturales en Castilla y León se encontraba entre 854 y 1313.

Gráfico 181. Número de trabajadores en la actividad económica de actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales en el año 2016 en Castilla y León.



Egresados de las titulaciones en cuyas salidas profesionales se contempla la actividad económica de asistencia en actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales

En el año 2016 en Castilla y León había 1205 egresados de estudios universitarios que indican en su plan de estudios las actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales como salida profesional.

Las tres titulaciones que aportan mayor número son Educación Primaria, Infantil e Historia, con casi un 30%, alrededor del 20% y algo más del 9% respectivamente.

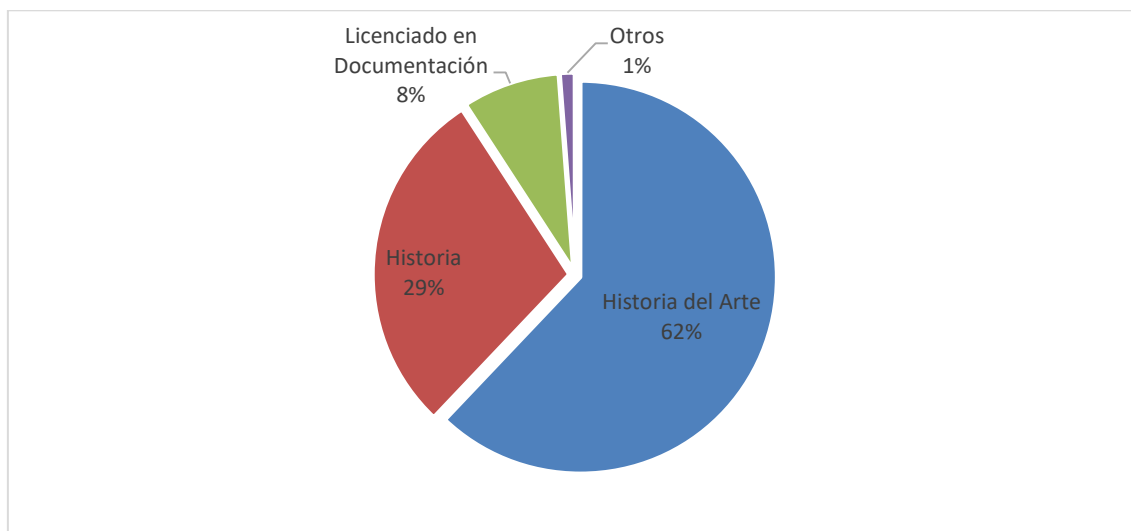
Tabla 36. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales como salida profesional.

Titulaciones	Nº de egresados 2016
Español: Lengua y Literatura	19
Estudios Clásicos	3
Estudios Franceses	10
Estudios Hebreos y Arameos	3
Estudios Italianos	5
Estudios Portugueses y Brasileños	2
Filología Clásica	7
Filología Hispánica	50
Geografía	10
Historia	117
Historia del Arte	80
Historia y Ciencias de la Música	23
Historia y Patrimonio	38
Humanidades	2
Información y Documentación	45
Lengua Española y su Literatura	7
Lenguas Modernas y sus Literaturas	13
Lenguas, Literaturas y Culturas Románicas	9
Maestro en Educación Infantil	248
Maestro en Educación Primaria	356
Pedagogía	88
Turismo	70
Total	1205

Titulaciones más contratadas en actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales

En el año 2016 las titulaciones más contratadas en Castilla y León en actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales son Historia del Arte con un 62% e Historia con algo menos de la mitad.

Gráfico 182. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales los años 2015 y 2016 en Castilla y León.



Otros:

- Filosofía
- Licenciado en Filología Portuguesa
- Humanidades
- Estudios Franceses
- Geografía
- Lenguas Modernas y sus Literaturas

4.17 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento

Corresponden a este grupo las empresas dedicadas a las siguientes actividades:

- 9311.- Gestión de instalaciones deportivas
- 9312.- Actividades de los clubes deportivos
- 9313.- Actividades de los gimnasios
- 9319.- Otras actividades deportivas
- 9321.- Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos
- 9329.- Otras actividades recreativas y de entretenimiento

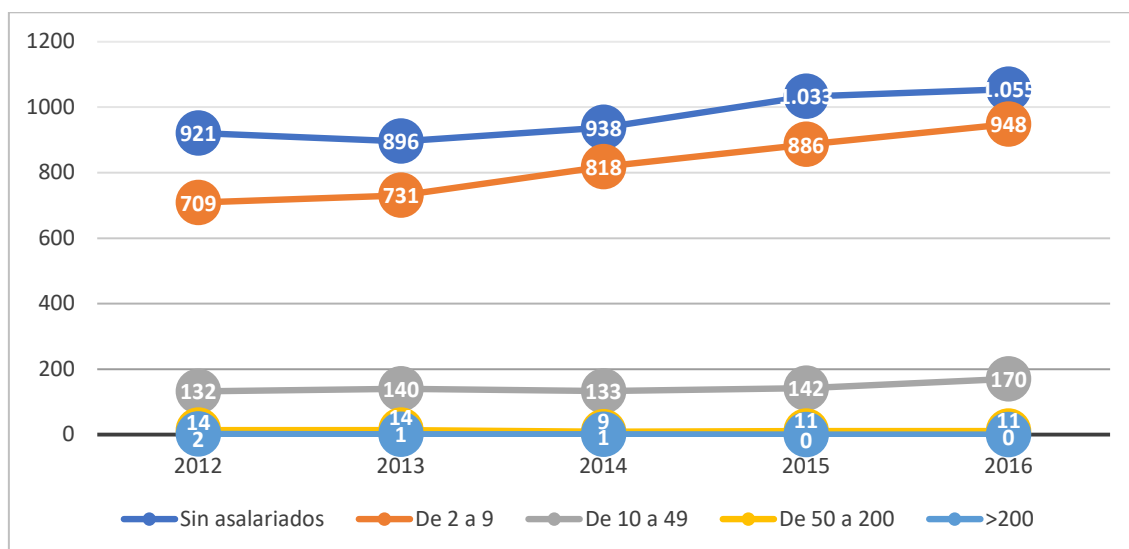
Número de empresas con este CNAE.

En Castilla y León desde el 2012 al 2016 ha aumentado el número de empresas que realizan actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento, excepto aquellas que tienen más de 50 empleados.

Las cifras más altas corresponden a aquellas que no tienen personal asalariado; y su número ha crecido más de un 12%.

Las que tienen entre dos y nueve empleados han aumentado un 25% aproximadamente.

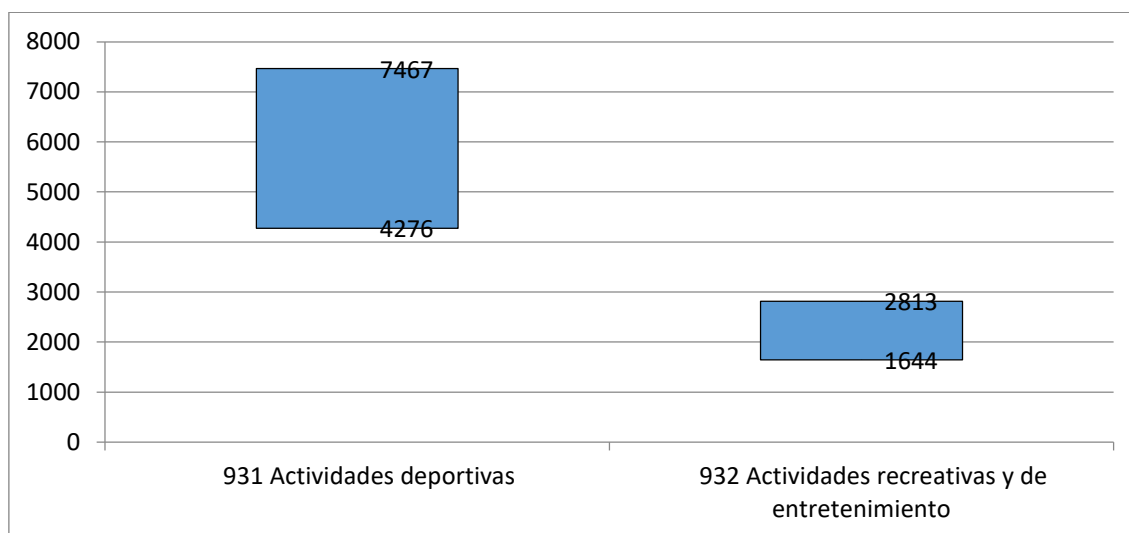
Gráfico 183. Número de empresas en la actividad económica de actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento en Castilla y León desde el año 2012 al 2016.



Número de trabajadores en empresas con este CNAE.

En Castilla y León en 2016 trabajaron en actividades deportivas entre 4276 y 7467 personas, un 62% aproximadamente más que en actividades recreativas y de entretenimiento.

Gráfico 184. Número de trabajadores en la actividad económica de actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento en el año 2016 en Castilla y León.



Egresados de las titulaciones en cuyas salidas profesionales se contempla la actividad económica de actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento

En 2016 hubo 890 egresados de titulaciones que incluyen en sus planes de estudio actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento. De todas ellas, Maestro- Educación Primaria, Educación Infantil y Educación Social fueron los estudios universitarios que aportaron mayor número de egresados con un 40%, casi el 28% y un 20% respectivamente.

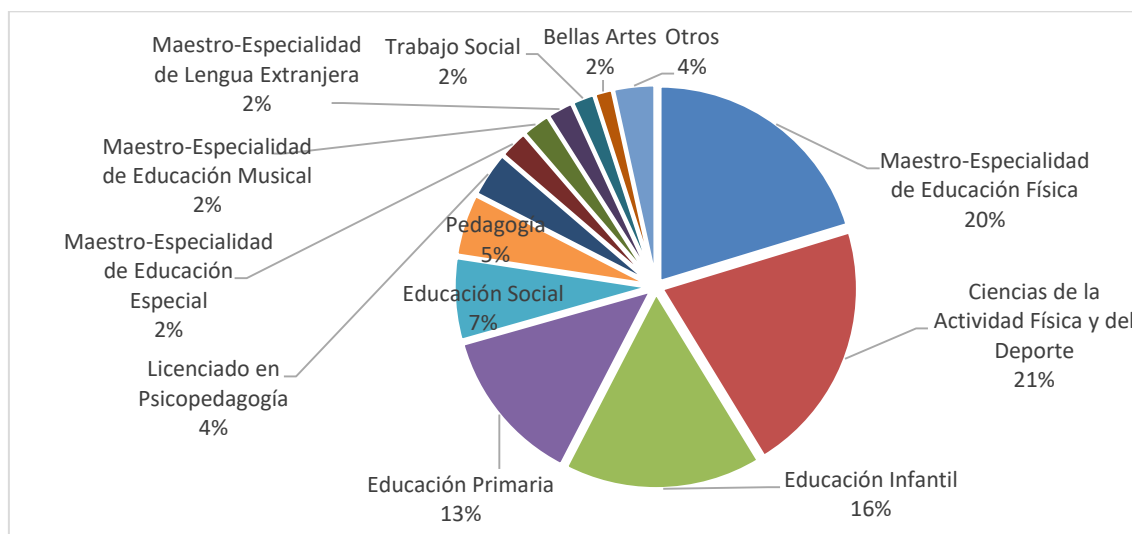
Tabla 37. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento.

Titulaciones	Nº de egresados 2016
Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	48
Educación Social	172
Historia	32
Maestro en Educación Infantil	248
Maestro en Educación Primaria	356
Turismo	34
Total	890

Titulaciones más contratadas en actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento

Los títulos más contratados en la actividad económica de actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento durante los años 2015 y 2016 en Castilla y León son Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, Maestro-Especialidad de Educación Física, Educación Infantil y Educación Primaria.

Gráfico 185. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento los años 2015 y 2016 en Castilla y León.



Otros:

- Turismo
- Relaciones Laborales y Recursos Humanos
- Estudios Ingleses
- Periodismo
- Historia del Arte
- Graduado en Historia
- Sociología
- Filosofía
- Marketing e Investigación de Mercados
- Historia y Ciencias de la Música

- Filología Hispánica
- Criminología
- Comercio
- Publicidad y Relaciones Públicas
- Licenciado en Filología Italiana
- Ciencia Política y Gestión Pública
- Ciencia Política y Administración Pública
- Comercio Internacional
- Humanidades
- Estudios de Asia Oriental
- Lengua Española y su Literatura
- Estudios Clásicos
- Finanzas, Banca y Seguros

4.18 Actividades asociativas

Corresponden a este grupo las empresas dedicadas a las siguientes actividades:

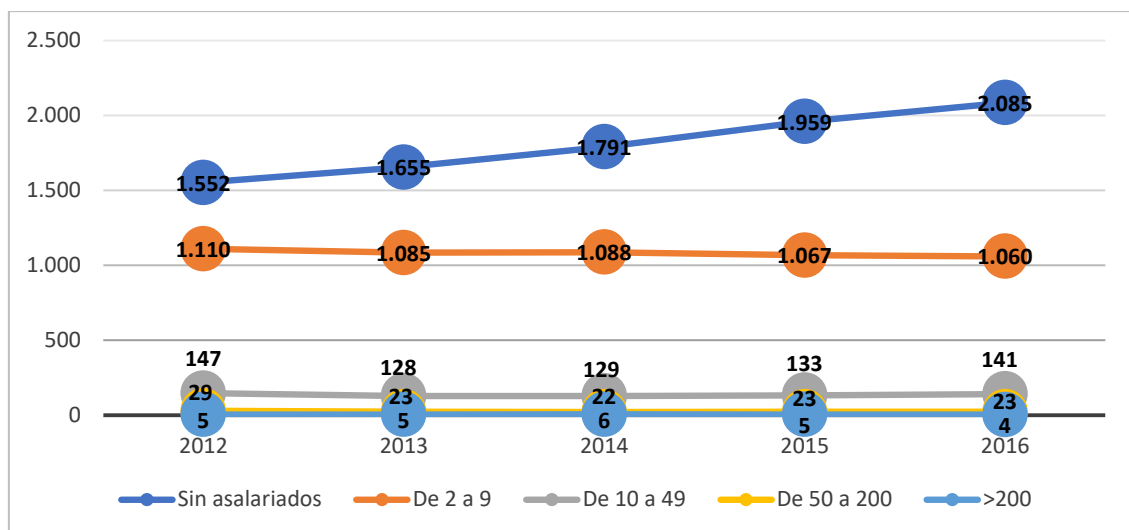
- 9411.- Actividades de organizaciones empresariales y patronales
- 9412.- Actividades de organizaciones profesionales
- 9420.- Actividades sindicales
- 9491.- Actividades de organizaciones religiosas
- 9492.- Actividades de organizaciones políticas
- 9499.- Otras actividades asociativas n.c.o.p.

Número de empresas con este CNAE.

En Castilla y León, entre los años 2012 y 2016 el total de empresas de actividad económica asociativa incrementan su número un 14%.

Todas descienden excepto las que no tienen trabajadores asalariados, que en durante este intervalo de tiempo aumentan un 25% aproximadamente.

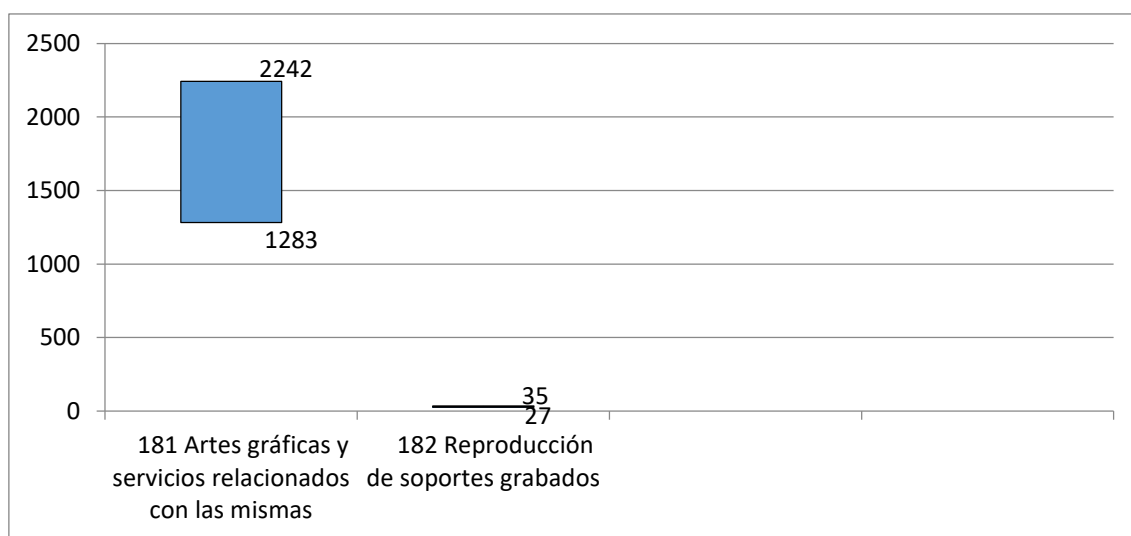
Gráfico 186. Número de empresas en la actividad económica de asociativas en Castilla y León desde el año 2012 al 2016.



Número de trabajadores en empresas con este CNAE.

En Castilla y León en 2016 trabajaron en actividades asociativas entre 1310 y 2277 personas, de las que un 98% lo hicieron en actividades gráficas y servicios relacionados con los mismos.

Gráfico 187. Número de trabajadores en la actividad económica de actividades asociativas en el año 2016 en Castilla y León.



Egresados de las titulaciones en cuyas salidas profesionales se contempla la actividad económica de actividades asociativas

En 2016 hubo 321 egresados de titulaciones que contemplan las actividades asociativas como salida profesional. El mayor porcentaje de estos corresponde a Educación Social con casi el 54%, y Trabajo Social con el 31% aproximadamente.

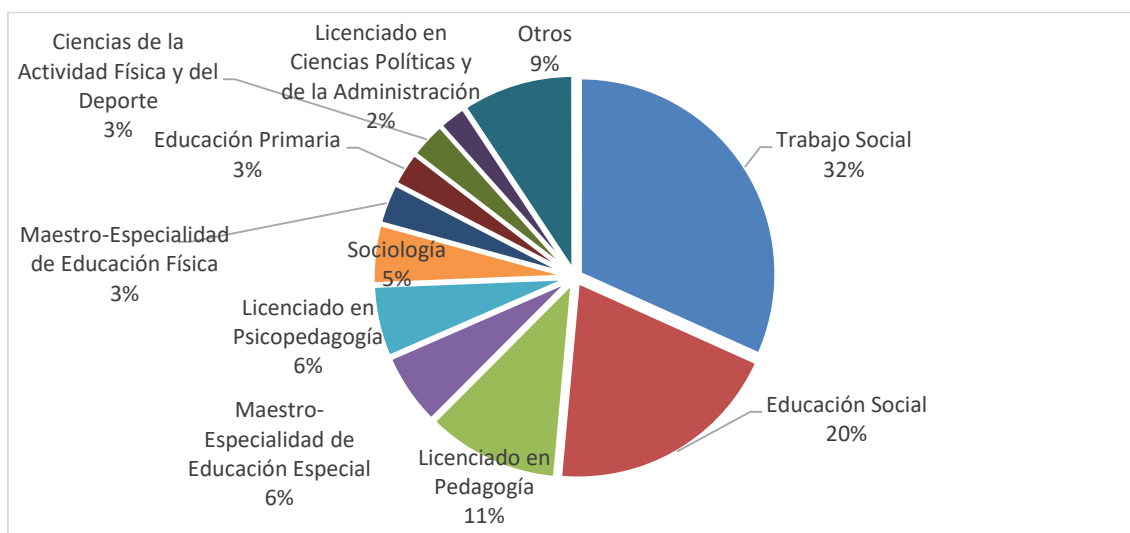
Tabla 38. Número de egresados en Castilla y León en el año 2016 por grado, en cuyo plan de estudios se indica la actividad económica de actividades asociativas.

Titulaciones	Nº de egresados de 2016
Educación Social	173
Estudios Portugueses y Brasileños	2
Sociología	46
Trabajo Social	100
Total	321

Titulaciones más contratadas en actividades asociativas

Las titulaciones más contratadas en actividades asociativas son Trabajo Social y Educación Social con un 32% y un 20% respectivamente.

Gráfico 188. Porcentaje de titulaciones más contratadas en la actividad económica de actividades asociativas los años 2015 y 2016 en Castilla y León.



Otros:

- Educación Infantil
- Estudios Ingleses
- Maestro-Especialidad de Audición y Lenguaje
- Maestro-Especialidad de Educación Musical
- Pedagogía
- Licenciado en Traducción e Interpretación
- Historia y Ciencias de la Música
- Licenciado en Lingüística
- Filología Hispánica
- Licenciado en Filología Alemana
- Licenciado en Filología Portuguesa
- Comercio Internacional
- Estudios Árabes e Islámicos

5 ENCUESTA A EMPLEADORES

5.1 Introducción

La presente parte del informe tiene como objetivo diagnosticar la empleabilidad de los egresados de las ramas de conocimiento de Ciencias Sociales, Arte y Humanidades de las Universidades Públicas de Castilla y León a través de una encuesta a empleadores.

En primer lugar, enumeraremos los objetivos vinculados al estudio, así como la metodología utilizada para la elaboración del mismo. Las fuentes de información incluidas en este informe provienen de información primaria mediante encuesta con sistema CAWI.

A continuación, abordaremos el escenario del tejido empresarial de las empresas ubicadas en Castilla y León. En los siguientes capítulos describiremos las tendencias y resultados originados a partir de la información obtenida. Para ello, se establecen tres apartados temáticos:

- Caracterización de las empresas
- Perfil de la plantilla de las empresas
- Contratación de trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades

Partimos de un contexto donde predomina la pequeña y mediana empresa, la cual conforma la gran parte del tejido empresarial castellanoleonés. De hecho, el 69,4% de las empresas consultadas para la realización del presente estudio dispone de entre 1 y 5 trabajadores, mientras que el 13,8% tiene entre 6 y 10 trabajadores y el 13,3% entre 11 y 50 trabajadores. Tan solo el 3,2% de las empresas dispone de entre 51 y 250 trabajadores, y un escaso 0,2% supera la cifra de 250 trabajadores.

En relación al nivel formativo, en el sector empresarial de Castilla y León, suelen predominar los trabajadores con titulación universitaria. Según los datos de la encuesta, podemos observar cómo el 67,7% de las empresas cuentan con trabajadores con titulación universitaria, el 37% con trabajadores con estudios de formación profesional, el 27,9% con trabajadores cuyo máximo nivel de estudios es la enseñanza obligatoria, y el 20,7% con trabajadores que han cursado y finalizado los estudios de bachillerato.

Por otro lado, cabe señalar que, si analizamos la tipología de contratación laboral, predomina la contratación indefinida (63% de los trabajadores según la información facilitada por las empresas encuestadas), mientras que el 40% se corresponde con trabajadores temporales, y el 13,1% con plantillas trabajadores contratados en régimen de becarios, prácticas y formación. Se trata de una estrategia de inserción que suelen realizar la gran parte de los titulados universitarios nada más finalizar sus estudios, aunque en determinadas ocasiones suele tratarse de un periodo que se suele ampliar más de lo debido por parte de la empresa con el fin de ahorrar costes en los procesos de contratación.

También es clave señalar cómo el 46,9% de las empresas de Castilla y León encuestadas cuentan en su plantilla con trabajadores *free-lance* que cotizan como autónomos y que realizan su actividad profesional en relación a la demanda existente por parte de la empresa en el marco de un servicio específico concreto. Sin duda se trata de un dato elevado, que al fin y al cabo es el resultado de un mercado de trabajo que tiende en mayor medida hacia una mayor flexibilidad en la gestión de la oferta y la demanda y, por lo tanto, en lo que respecta a

las contrataciones laborales, las cuáles en estos casos se realizan mediante el acceso a servicios específicos.

Centrándonos en el caso de las Ciencias Sociales, Arte y Humanidades, el 23,7% de las empresas encuestadas afirma haber contratado trabajadores titulados en estas áreas de conocimiento durante los últimos 5 años, mientras que el 75,3% restante no ha tenido algún trabajador titulado en dichas áreas de conocimiento durante el periodo de tiempo especificado.

Si realizamos dicho análisis por titulaciones, observamos que el 18,2% de dichos trabajadores ha finalizado los estudios de “Trabajo Social”, el 8,1% “Historia del Arte”, el 7% “Bellas Artes”, el 4,7% “Ciencia Política y Administración Pública”, el 4,7% “Sociología”, el 4,3% “Ciencias de la Actividad Física y del Deporte”, otro 4,3% “Historia” y también (otro 4,3% de los titulados en humanidades contratados) “Pedagogía”.

Por contra, los titulados en “Estudios de Asia Oriental”, “Estudios Alemanes”, “Estudios Árabes e Islámicos”, “Estudios Franceses”, “Información y Documentación” y “Lenguas Modernas y sus Literaturas” con un 0,4% respectivamente, son los egresados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades que menor presencia tienen en la estructura laboral de las empresas castellanoleonesas que han sido encuestadas. Es destacable también el bajo porcentaje de titulados en Educación (lo que contrasta con los datos globales mostrados anteriormente), lo cual se debe a que gran parte de estos egresados trabajan en las administraciones públicas, las cuales no se incluyen en la muestra.

En relación a las actividades que han desempeñado los titulados en las áreas de conocimiento de Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en las empresas castellanoleonesas encuestadas durante los últimos cinco años, hay que señalar que el 25,6% de dichos trabajadores ha realizado tareas de “Docencia/Formación”, el 24,4% tareas de “Dirección/gestión”, el 16,7% “Otras tareas cualificadas” (administrativas etc.), el 9,3% tareas de “Ingeniería/Asesoría Técnica”, el 7,4% actividades de “Diseño, arte”, el 6,6% tareas de “Comercial o logística”, el 5,4% “Tareas no cualificadas auxiliares” y el 4,7% tareas de “I+D” (Investigación y Desarrollo).

De esta forma, podemos corroborar que el número de tareas que suelen desempeñar los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en las empresas castellanoleonesas se caracteriza por ser bastante amplio (aunque generalmente se centraliza en docencia/formación, dirección/gestión y otras tareas de administración cualificadas). De esta forma, podemos señalar que los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades disponen de las competencias/habilidades necesarias para poder desempeñar su actividad en diversos puestos de trabajo, situación que además refrenda el 93,8% de las empresas de Castilla y León que han contado con un trabajador de este perfil en sus plantillas.

También es importante señalar que en determinados casos existe una “sobrecualificación” por parte de los trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades, proceso que ocurre cuando disponen de mayor formación, competencias y habilidades con respecto a las requeridas para desempeñar la actividad en su puesto de trabajo. Esta situación ocurre en el 58,3% de las empresas castellanoleonesas encuestadas que han contado durante los últimos cinco años en su plantilla con trabajadores titulados en dichas ramas de conocimiento.

Por el contrario, tal y como señalamos con anterioridad, un 75,3% de las empresas encuestas, no han contado durante los últimos cinco años con algún trabajador titulado en Ciencias Sociales, Arte y/o Humanidades por diversos motivos, entre los que se encontrarían la falta de

relación de dichas titulaciones con la actividad de la empresa (68,3%), el no establecimiento de distinciones entre áreas de conocimiento a la hora de abrir un proceso de selección (18,1%) o la inexistencia de la necesidad de contratar a algún titulado universitario independientemente de su formación (5,2%).

5.2 Objetivos

Mediante la realización del presente proyecto pretendemos lograr la consecución de los siguientes objetivos conforme al plan de trabajo diseñado a partir de las indicaciones de los Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Castilla y León.

5.2.1 Objetivos generales

Obtener mediante la realización de una encuesta representativa socio-estadísticamente a través de Sistema Computer-assisted web interviewing (entrevista en línea) indicadores operativos que nos permitan definir la empleabilidad de los titulados de Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en las empresas de Castilla y León.

5.2.2 Objetivos específicos

- Conocer las características generales de las empresas de Castilla y León, atendiendo al sector, tamaño de la plantilla y ubicación.
- Describir el perfil de la plantilla de la empresa poniendo un especial interés en las competencias transversales que resultan imprescindibles en las empresas.
- Identificar el valor los trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en las plantillas de las empresas de Castilla y León.
- Identificar las titulaciones más demandadas en las empresas dentro de las áreas de estudio.
- Conocer las tareas que desempeñan los trabajadores titulados en las áreas anteriormente mencionadas dentro de sus puestos de trabajo.
- Identificar las posibilidades de promoción interna en las empresas de los trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades.
- Conocer los motivos por lo que las empresas no contratan trabajadores titulados en las áreas de conocimiento del presente estudio.

5.3 Metodología

5.3.1 Descripción plataforma *survey monkey*

Para la realización del trabajo de campo de la encuesta dirigida a empresas mediante Sistema CAWI (en línea), utilizaremos la aplicación/software "Survey Monkey, <https://es.surveymonkey.com>", la cual permite realizar campañas de encuestación vía internet mediante la tecnología necesaria para crear, distribuir y analizar encuestas de todo tipo a través de diversos dispositivos (PC, portátiles, smartphones, tablets, etc.)

Iter Investigación dispone de la Licencia "PLATINUM" de dicha aplicación, lo que nos permite realizar encuestas con las siguientes funcionalidades técnicas:

Diseño:

- ✓ Plantillas de encuestas.
- ✓ Inserción de Logotipo en la encuesta.
- ✓ Formatos (colores, fondos y fuentes).
- ✓ 17 tipos de pregunta.
- ✓ Imagen, vídeo y sonido en la encuesta.
- ✓ Filtros de salto de pregunta.
- ✓ Filtros de salto de página.
- ✓ Filtros ocultar/mostrar (pregunta oculta).
- ✓ Rotación aleatoria en opciones de respuesta.
- ✓ Preguntas obligatorias.
- ✓ Barra de progreso.
- ✓ Encuestas en cualquier idioma.
- ✓ Imprimir encuestas.
- ✓ Pasar encuestas a PDF.
- ✓ Organización en carpetas.

Recopilación de encuestas (Recogida de información)

- ✓ Número de respuestas ilimitadas.
- ✓ Recopilación de respuestas vía Email.
- ✓ Enlace a la encuesta.
- ✓ Envío programado "Mis Contactos".
- ✓ Envío de recordatorio (Mis Contactos).
- ✓ Personalización del Email emisor.
- ✓ Recopilación de respuestas vía Web.
- ✓ Recopilación vía web: Enlace.
- ✓ Enlace a la encuesta, iframe integrado.
- ✓ Control del nº de respuestas por PC.
- ✓ Encuesta con clave de acceso.
- ✓ Cierre programado de la encuesta.
- ✓ Redirección de los encuestados.
- ✓ Invitaciones Premium: HTML en el Email.
- ✓ Mostrar código promocional.

Emisión de Informes y Bases de Datos

- ✓ Informes en tiempo real
- ✓ Imprimir informe
- ✓ Informes cuestionario a cuestionario
- ✓ Descarga informe y Base de Datos a Excel y SPSS para su posterior explotación estadística
- ✓ Filtros de fecha
- ✓ Gráficos interactivos
- ✓ Descarga informe detallado
- ✓ Filtrado de respuestas
- ✓ Compartir informe de resultados
- ✓ Informe con clave de acceso
- ✓ Informe con Gráficos Excel

5.3.2 FICHA TÉCNICA

A continuación, detallamos la ficha técnica de la encuesta realizada a empresas de Castilla y León con el fin de analizar las trayectorias de inserción laboral de los titulados en Humanidades:

Para proceder a la recogida de la información (trabajo de campo), se ha utilizado la plataforma de encuestación Survey Monkey cuyas especificaciones técnicas hemos detallado en el apartado 3.1, se ha gestionado el envío y la cumplimentación de los cuestionarios a través del correo electrónico de las empresas (Base de datos de Empresas España actualizada en 2017 elaborada por <http://www.centraldecomunicacion.es/> 14.414 contactos de empresas castellanoleonesas con teléfono y correo electrónico).

Con el fin de incentivar la respuesta, realizamos diversos reenvíos del cuestionario junto con llamadas telefónicas desde nuestro Call Center (Sistema CATI) para así poder cumplimentar el diseño muestral en el plazo establecido garantizando la calidad de la información obtenida.

Tabla 39. Ficha técnica de la encuesta realizada a empresas de Castilla y León.

Universo	Empresas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León
	161.364 empresas (Directorio Central de Empresas, INE, 1 de enero de 2016) <i>(Iter dispone de una base de datos de 14.414 contactos de empresas castellano-leonesas con teléfono y correo electrónico)</i>
	Unidad Informante: Gerentes/Empleadores/Responsables Recursos Humanos
Ámbito geográfico	Castilla y León

Tipo de muestreo	Aleatorio estratificado por afijación proporcional
Nivel de confianza	95 %
Error muestral	± 4,85%
Tamaño de la muestra	405 encuestas
Tipo de encuesta	Encuesta mediante Sistema CAWI (en línea) con apoyo telefónico (Sistema CATI) para incentivar la respuesta
Duración del cuestionario	5-8 minutos

5.3.3 PLAN DE ANÁLISIS CUANTITATIVO

Una vez finalizada la realización de la encuesta mediante sistema CAWI dirigida a empresas de Castilla y León, y tras generar, depurar y codificar la correspondiente matriz de datos, procederemos a analizar toda la información obtenida.

En primer lugar, realizaremos un análisis primario de los datos para describir el objeto de estudio a partir de estadísticos descriptivos tales como tablas de frecuencia unidimensionales (frecuencias absolutas y frecuencias relativas), medidas de tendencia central (Media, mediana y moda) y medidas de dispersión (Valores máximos y mínimos y desviación típica) si fuera necesario. Además de estos estadísticos descriptivos, representaremos gráficamente los datos obtenidos. La representación gráfica de estos datos facilitará la lectura de la información y ayudará a comprender mejor y más rápidamente cómo se distribuyen las frecuencias o cómo evolucionan las series.

5.4 Estado de la cuestión

El motor de todo crecimiento económico y desarrollo regional viene sostenido por el papel central de la empresa. Por un lado, fomenta el emprendimiento y, por otro, mantiene y fortalece el tejido empresarial de Castilla y León, ya que ambas vías son los provisos de puestos de trabajo.

Tabla 40: Evolución del número de empresas en Castilla y León y España

	Nacional	Castilla y León
2008	3.422.239	173.209
2009	3.355.830	170.626
2010	3.291.263	168.972
2011	3.250.576	166.509
2012	3.199.617	164.994
2013	3.146.570	162.153
2014	3.119.310	159.473

2015	3.186.878	161.119
2016	3.236.582	161.364

Elaboración propia a partir de datos de DIRCE e INE

En 2016, las empresas dadas de alta en Castilla y León ascienden a 161.364, lo que supone un incremento interanual de 165 empresas. En ambos casos (España y Castilla y León), los repuntes en el incremento del número de empresas se producen a partir del año 2015 y se espera que siga esa tendencia. Si tenemos en cuenta la población residente en Castilla y León⁸, obtenemos una densidad empresarial de 65,7 (empresas / 1000 habitantes). Si atendemos a la concentración de empresas según su ubicación, las provincias con un tejido empresarial más numeroso son: Valladolid (33.587 empresas) y León (31.427). Soria se posiciona como la provincia con menos empresas censadas.

Desde el inicio de la crisis en 2008, la empresa de Castilla y León perdió el 6.9% de las empresas dadas de alta.

Tabla 41: Número de empresas según provincia

Nº de empresas	
Ávila	10.080
Burgos	25.583
León	31.427
Palencia	10.131
Salamanca	22.259
Segovia	10.806
Soria	5.790
Valladolid	33.587
Zamora	11.701

Elaboración propia a partir de datos de DIRCE e INE

Tabla 42: Número de empresas según de trabajadores

Castilla y León		
	Empresas	% sobre el total
Sin asalariados	1.791.909	55,36

⁸ 2.454.454 habitantes en Castilla y León a fecha 1 de enero de 2016. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

De 1 a 5 trabajadores	1.187.977	36,70
De 6 a 19 trabajadores	192.315	5,94
De 20 a 199 trabajadores	59.158	1,83
Más de 200 trabajadores	5.223	0,16
Total	3.236.582	100,00

Elaboración propia a partir de datos de DIRCE e INE

Una de las principales características del tejido productivo en Castilla y León es el reducido tamaño medio de las empresas, las microempresas y las pymes son las que sustentan este tejido. Más de la mitad de las empresas (55.36%) no tienen asalariados y un 36.70% presentan entre 1 y 5 trabajadores.

Esta estructura empresarial, en la que predomina la pequeña y mediana empresa (principalmente en el sur de la comunidad castellanoleonesa, puesto que en el norte existe un tejido industrial más consolidado, caracterizado por empresas de mayor número de trabajadores), dificulta la generación de empleo, proceso que lógicamente dificulta el acceso al mercado de trabajo del conjunto de la población y, en especial, de la más joven.

Por todos estos motivos, es fundamental, por un lado, adecuar la oferta formativa a las necesidades del mercado laboral y, por otro, promocionar el tejido empresarial castellanoleonés a partir del fomento de la iniciativa y la diversificación empresarial, la cual, en parte se puede articular mediante la innovación y la creatividad a partir de áreas de conocimiento como las Ciencias Sociales, el Arte y Humanidades, lo que conllevaría la mejora de la empleabilidad de los titulados en dichas áreas en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

5.5 Bloque 1: caracterización de las empresas

Dentro de este primer apartado del informe de resultados nos vamos a centrar en caracterizar a las empresas castellanoleonesas que han cumplimentado el cuestionario a partir de diversas variables que definen su tipología empresarial.

De esta forma, en la siguiente tabla se detalla el sector de actividad de todas las empresas de Castilla y León que han cumplimentado la encuesta.

Como podemos observar, los sectores que cuentan con mayor representación en la muestra son “Comercio” (15,1% de las empresas encuestadas), “Construcción, arquitectura y gremios” (14,8%), “Asesorías, notarías, gestorías y aseguradoras” (9,1%), “Sanidad” (7,7%), “Hostelería” (4,9%), “Turismo, ocio y deporte” (4,9%), “Medios de comunicación y *marketing*” (4,7%), “Educación” (4,4%) y “Servicios Sociales” (4,4% del total de empresas que cumplimentaron el cuestionario).

Tabla 43: Sector de actividad al que pertenece la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Comercio	61	15,1
Construcción, arquitectura y gremios	60	14,8
Asesorías, notarías, gestorías y aseguradoras	37	9,1
Sanidad	31	7,7
Hostelería	20	4,9
Turismo, ocio y deporte	20	4,9
Medios de comunicación y <i>marketing</i>	19	4,7
Educación	18	4,4
Servicios sociales	18	4,4
Agricultura, ganadería y pesca	15	3,7
Peluquería y estética	12	3,0
Otros sectores	10	2,5
Energía	9	2,2
Abogacía	9	2,2
Informática y telecomunicaciones	8	2,0
Consultoría e investigación	7	1,7
Transporte	7	1,7
Automoción y mecánica	7	1,7
Entidades Públicas	6	1,5

Óptica y optimetría	6	1,5
Medio ambiente	5	1,2
Limpieza y mantenimiento	5	1,2
Industria	4	1,0
Autoescuelas	3	,7
Inmobiliario	3	,7
Artes gráficas	3	,7
Traducción e interpretación	2	,5
Total	405	100,0

Del total de empresas encuestadas, el 19,8% tiene su centro de trabajo en la provincia de Salamanca, el 15,3% en León, el 3,7% en la provincia de Soria, el 11,4% en Zamora, el 7,9% en Ávila, el 6,7% en Palencia, el 18% en Valladolid, el 6,4% en Segovia y el 10,9% en la provincia de Burgos.

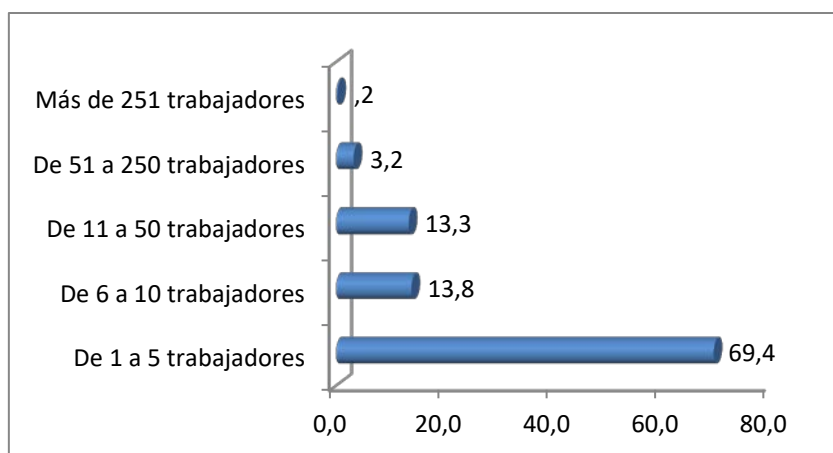
Tabla 44: Ubicación del centro de trabajo (provincia)

	Frecuencia	Porcentaje
Salamanca	80	19,8
León	62	15,3
Soria	15	3,7
Zamora	46	11,4
Ávila	32	7,9
Palencia	27	6,7
Valladolid	73	18,0
Segovia	26	6,4
Burgos	44	10,9
Total	405	100,0

En relación al número de trabajadores, la mayoría de las empresas encuestadas son pequeñas y medianas empresas, al igual que el conjunto de la estructura empresarial castellanoleonesa.

De hecho, el 69,4% de las empresas consultadas para la realización del presente estudio dispone de entre 1 y 5 trabajadores, mientras que el 13,8% tiene entre 6 y 10 trabajadores y el 13,3% entre 11 y 50 trabajadores.

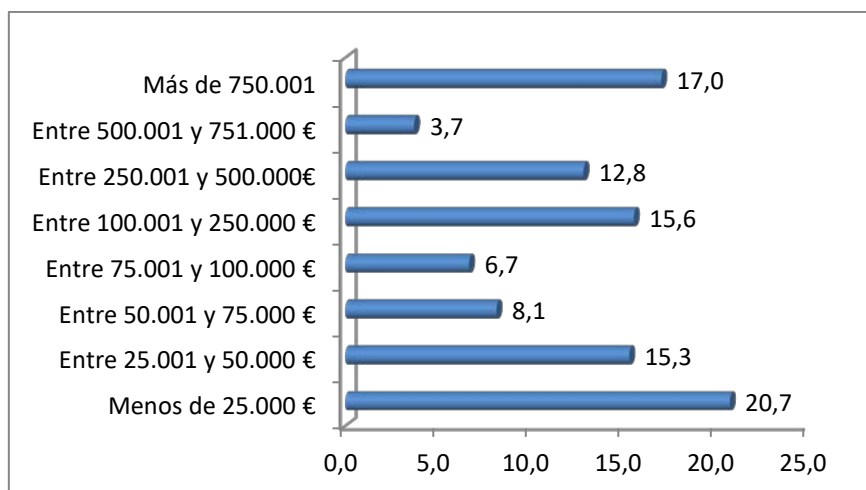
Gráfico 189: Número de trabajadores en plantilla (porcentaje)



Tan solo el 3,2% de las empresas dispone de entre 51 y 250 trabajadores, y un escaso 0,2% supera la cifra de 250 trabajadores, datos que reflejan la predominancia de la pequeña y mediana empresa en el tejido empresarial de Castilla y León.

En cuanto al nivel de ingresos de las empresas castellanoleonesas, si se toma como referencia el volumen de facturación del año 2016, cabe señalar que el 20,7% factura menos de 25.000 €, el 15,3% entre 25.001 y 50.000 €, el 8,1% entre 50.001 y 75.000 €, el 6,7% entre 75.001 y 100.000 €, el 15,6% entre 100.001 y 250.000 €, el 12,8% entre 250.001 y 500.000 €, el 3,7% entre 500.001 y 751.000 €, y finalmente, el 17% de las empresas encuestadas facturan más de 750.001 €.

Gráfico 190: Volumen de facturación en el año 2016 (porcentaje)



En definitiva, nos encontramos ante un tejido empresarial donde predomina la pequeña y mediana empresa que centra principalmente su actividad en el sector servicios, y cuya facturación media oscila entre los 25.001 y 500.000 €.

5.6 Bloque 2: perfil de la plantilla de la empresa

En este segundo bloque del informe de resultados del estudio sobre “El futuro laboral de los titulados en humanidades de Castilla y León”, vamos a proceder a describir el perfil de la plantilla laboral de las empresas encuestadas en relación a su nivel de estudios, el tipo de

contrato laboral y las competencias transversales exigidas a los trabajadores por parte de las empresas encuestadas.

Si analizamos el perfil de las empresas castellanoleonesas a partir del nivel de estudios finalizados de su plantilla de trabajadores, podemos observar que el 67,7% de las empresas cuentan con trabajadores con titulación universitaria, el 37% con trabajadores con estudios de formación profesional, el 27,9% con trabajadores cuyo máximo nivel de estudios es la enseñanza obligatoria, y el 20,7% con trabajadores que han cursado y finalizado los estudios de bachillerato.

Tabla 45: Trabajadores según nivel de estudios

		Frecuencia	Porcentaje
Trabajadores sin estudios	Ningún trabajador	357	88,1%
	Un trabajador	23	5,7%
	De 2 a 3 trabajadores	10	2,5%
	De 4 a 9 trabajadores	10	2,5%
	Más de 10 trabajadores	5	1,2%
	Total	405	100,0%
Trabajadores con educación especial	Ningún trabajador	402	99,3%
	De 2 a 3 trabajadores	2	,5%
	De 4 a 9 trabajadores	1	,2%
	Total	405	100,0%
Trabajadores de enseñanza obligatoria	Ningún trabajador	292	72,1%
	Un trabajador	37	9,1%
	De 2 a 3 trabajadores	32	7,9%
	De 4 a 9 trabajadores	28	6,9%
	Más de 10 trabajadores	16	4,0%
	Total	405	100,0%
Trabajadores con formación ocupacional	Ningún trabajador	372	91,9%
	Un trabajador	14	3,5%
	De 2 a 3 trabajadores	13	3,2%
	De 4 a 9 trabajadores	4	1,0%
	Más de 10 trabajadores	2	,5%
	Total	405	100,0%
Trabajadores con bachillerato	Ningún trabajador	321	79,3%
	Un trabajador	43	10,6%
	De 2 a 3 trabajadores	25	6,2%
	De 4 a 9 trabajadores	12	3,0%
	Más de 10 trabajadores	4	1,0%
	Total	405	100,0%

		Frecuencia	Porcentaje
Trabajadores con formación profesional	Ningún trabajador	255	63,0%
	Un trabajador	68	16,8%
	De 2 a 3 trabajadores	47	11,6%
	De 4 a 9 trabajadores	25	6,2%
	Más de 10 trabajadores	10	2,5%
	Total	405	100,0%
Trabajadores con formación universitaria	Ningún trabajador	131	32,3%
	Un trabajador	114	28,1%
	De 2 a 3 trabajadores	92	22,7%
	De 4 a 9 trabajadores	59	14,6%
	Más de 10 trabajadores	9	2,2%
	Total	405	100,0%

Por su parte, el 11,9% de las empresas cuenta con trabajadores que no cuentan con ningún tipo de formación o estudios, mientras que el 8,1% de las empresas tiene en su plantilla trabajadores que han accedido a la formación ocupacional, y el 0,7% trabajadores que han asistido a educación especial.

En lo que respecta a las empresas que cuentan en su plantilla con trabajadores con formación universitaria (un 67,7% del total de las empresas encuestadas), cabe señalar que el 28,1% de las mismas, cuenta con al menos un trabajador con titulación universitaria, el 22,7% con de dos a tres trabajadores, el 14,7% dispone de 4 a 9 trabajadores universitarios, y finalmente, el 2,2% de estas empresas tiene en su plantilla más de 10 trabajadores titulados en la universidad.

Estos datos nos muestran cómo en la estructura laboral de las empresas castellanoleonesas los trabajadores con titulación universitaria cuentan con una importante y destacada presencia, la cual lógicamente se ha ido incrementando a lo largo de los últimos años. Es importante estudiar en relación a los objetivos del presente estudio el segmento que ocupan los titulados en humanidades entre los trabajadores con formación universitaria de las empresas castellanoleonesas, cuestión que abordaremos de forma detallada en las siguientes páginas del informe.

Si retomamos el análisis del perfil de la plantilla de trabajadores de las empresas de Castilla y León en relación al tipo de contrato laboral con la empresa, en la siguiente tabla podemos observar que el 63% de las empresas cuenta con trabajadores contratados de forma indefinida y el 40% con trabajadores contratados de forma temporal. Por su parte, el 13,1% de las empresas castellanoleonesas encuestadas tiene en sus plantillas trabajadores contratados en régimen de becarios, prácticas y formación. Se trata de una estrategia de inserción que suelen realizar la gran parte de los titulados universitarios nada más finalizar sus estudios, aunque en determinadas ocasiones suele tratarse de un periodo que se suele ampliar más de lo debido por parte de la empresa con el fin de ahorrar costes en los procesos de contratación.

Tabla 46: Trabajadores según tipo de contrato laboral

				Frecuencia	Porcentaje	
Contratos temporal	por	cuenta	ajena	Ningún trabajador	243	60,0%
				Entre 1 y 3 trabajadores	114	28,1%
				Entre 4 y 7 trabajadores	28	6,9%
				Entre 8 y 12 trabajadores	9	2,2%
				Entre 13 y 20 trabajadores	9	2,2%
				Más de 21 trabajadores	2	,5%
				Total	405	100,0%
Contratos indefinido	por	cuenta	ajena	Ningún trabajador	150	37,0%
				Entre 1 y 3 trabajadores	140	34,6%
				Entre 4 y 7 trabajadores	61	15,1%
				Entre 8 y 12 trabajadores	28	6,9%
				Entre 13 y 20 trabajadores	21	5,2%
				Más de 21 trabajadores	5	1,2%
				Total	405	100,0%
Contratos Freelance (Autónomos)	por	cuenta	ajena	Ningún trabajador	215	53,1%
				Un trabajador	87	21,5%
				Dos trabajadores	69	17,0%
				Tres trabajadores	17	4,2%
				Cuatro trabajadores	17	4,2%
				Total	405	100,0%
Contratos de becarios, práctica, formación	por	cuenta	ajena	Ningún trabajador	352	86,9%
				Un trabajador	37	9,1%
				De 2 a 4 trabajadores	10	2,5%
				Más de 5 trabajadores	6	1,5%
				Total	405	100,0%

Y, finalmente, cabe destacar que el 46,9% de las empresas de Castilla y León encuestadas cuentan en su plantilla con trabajadores *free-lance* que cotizan como autónomos y que realizan su actividad profesional en relación a la demanda existente por parte de la empresa en el marco de un servicio específico concreto.

Es fundamental señalar la importancia de este dato tan elevado, que al fin y al cabo es el resultado de un mercado de trabajo que tiende en mayor medida hacia una mayor flexibilidad en la gestión de la oferta y la demanda y, por lo tanto, en lo que respecta a las contrataciones laborales, las cuáles en estos casos se realizan mediante el acceso a servicios específicos que oferta y realiza el trabajador (*freelance*), y que factura en función de la actividad realizada.

Para cerrar el presente apartado sobre el perfil de las plantillas de trabajadores de las empresas de Castilla y León, nos vamos a centrar en analizar las competencias transversales que según las empresas encuestadas son imprescindibles para poder trabajar en las mismas. Se trata, por lo tanto, de aquellas competencias que son como mínimo exigibles por las empresas castellanoleonesas para acceder a un puesto de trabajo en el sector empresarial de dicha comunidad autónoma.

De esta forma, las cinco competencias transversales más requeridas por parte de las empresas castellanoleonesas a los trabajadores son “Actitudes en el trabajo” (10,12%), “Trabajo en equipo” (9,68%), “Responsabilidad y persistencia” (6,47%), “Resolución de problemas y conflictos” (6,22%) y “Planificación del propio trabajo” (5,93%).

Tabla 47: Competencias transversales que resultan imprescindibles para desempeñar el trabajo en su empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Actitudes en el trabajo	205	10,12%
Trabajo en equipo	196	9,68%
Responsabilidad y persistencia.	131	6,47%
Resolución de problemas y conflictos	126	6,22%
Planificación del propio trabajo	120	5,93%
Valores en el trabajo	100	4,94%
Motivación por el logro / hacer las cosas bien.	99	4,89%
Orientación al cliente / calidad / objetivos	99	4,89%
Compromiso con la organización.	96	4,74%
Emprendimiento (iniciativa, innovación y creatividad, generar nuevas ideas)	72	3,56%
Toma de decisiones y trabajo de forma autónoma.	71	3,51%
Capacidad para trabajar bajo presión, resistencia al estrés y autocontrol.	69	3,41%
Aprendizaje	66	3,26%
Uso de la comunicación verbal	59	2,91%
Búsqueda de la excelencia	48	2,37%
Pensamiento creativo y empresarial	45	2,22%
Conocimientos en información y comunicaciones	41	2,02%

	Frecuencia	Porcentaje
Flexibilidad y Orientación al cambio.	40	1,98%
Conocimientos básicos de cálculo y matemáticas	29	1,43%
Técnicas de negociación (convencer y asumir otros puntos de vista)	28	1,38%
Uso del lenguaje	26	1,28%
Conocimientos en salud, seguridad y entorno laboral	24	1,19%
Pensamiento crítico	20	0,99%
Conciencia de uno mismo (confianza en uno mismo)	19	0,94%
Análisis, síntesis y crítica.	18	0,89%
Uso de la comunicación no verbal	12	0,59%
Capacidad de liderazgo	6	0,30%
No contesta	160	7,90%
Total	2025	100,00%

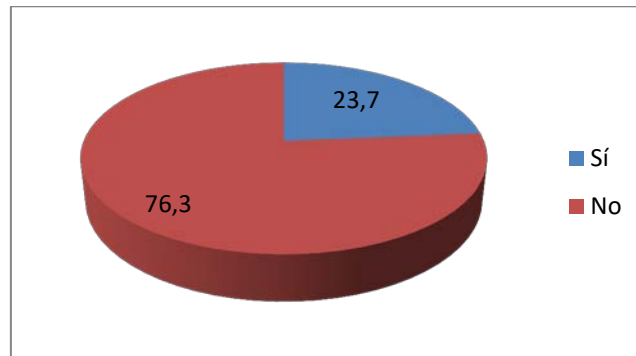
Posteriormente, dentro de las competencias transversales de los trabajadores que resultan imprescindibles para la empresa castellanoleonesa, nos encontramos con “Valores en el trabajo” (4,94%), “Motivación por el logro/hacer bien las cosas” (4,89%), “Orientación al cliente/calidad/objetivos” (4,89%), “Compromiso con la organización” (4,74%) y “Emprendimiento, iniciativa, innovación, creatividad y generación de nuevas ideas”, con un 3,56% de valoración de importancia como competencia transversal por parte de las empresas de Castilla y León encuestadas.

5.7 Bloque 3: contratación de trabajadores titulados en Ciencias Sociales, arte y humanidades

Una vez determinado tanto el perfil de las empresas castellanoleonesas como el perfil de sus plantillas de trabajadores, vamos a proceder a analizar la empleabilidad de los titulados en Ciencias Sociales, Artes y Humanidades en el sector empresarial de Castilla y León a partir de la información facilitada por los responsables de recursos humanos/gerentes/empleadores de las empresas que han cumplimentado la encuesta que hemos realizado con el fin de obtener la información que hemos necesitado para elaborar el presente estudio.

Como dato inicial, es importante señalar que el 23,7% de las empresas encuestadas afirma haber contratado trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en los últimos 5 años, mientras que el 75,3% restante no ha tenido algún trabajador titulado en dichas áreas de conocimiento durante el periodo de tiempo especificado.

Gráfico 191: Existencia de trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en los últimos 5 años (porcentaje)



Partiendo de esta información, en primer lugar, procederemos a analizar la empleabilidad de los titulados en Ciencias Sociales, Artes y Humanidades en el sector empresarial de Castilla y León en aquellas empresas que durante los últimos cinco años han contratado trabajadores con esta formación universitaria y, en segundo lugar, analizaremos la empleabilidad de los titulados en humanidades en aquellas empresas castellanoleonesas que en dicho periodo de tiempo no han contado en su plantilla con un titulado de estas áreas de conocimiento.

5.8 Empresas con titulados universitarios en Ciencias Sociales, Artes y Humanidades.

Entre aquellas empresas que han contratado titulados en ciencias sociales, arte y humanidades durante los últimos cinco años, el 11,4% ha tenido contratado al menos un trabajador titulado en las áreas de conocimiento detalladas.

Gráfico 192: Número de trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en los últimos 5 años (porcentaje)



El 4,9% de estas empresas ha contado al menos con dos trabajadores titulados en Ciencias Sociales, arte y humanidades, el 6,2% entre 3 y 9 trabajadores, y el 1,2% de las empresas, con más de 10 trabajadores titulados en estas áreas de conocimiento durante los últimos cinco años.

Del total de trabajadores titulados en las áreas de Ciencias Sociales, Arte y Humanidades que han desempeñado su actividad profesional en las empresas encuestadas de Castilla y León durante los últimos cinco años, el 18,2% de dichos trabajadores ha finalizado los estudios de “Trabajo Social”, el 8,1% “Historia del Arte”, el 7% “Bellas Artes”, el 4,7% “Ciencia Política y Administración Pública”, el 4,7% “Sociología”, el 4,3% “Ciencias de la Actividad Física y del Deporte”, otro 4,3% “Historia” y también (otro 4,3% de los titulados en humanidades contratados) “Pedagogía”.

Tabla 48: Titulaciones de los trabajadores contratados/as en los últimos 5 años

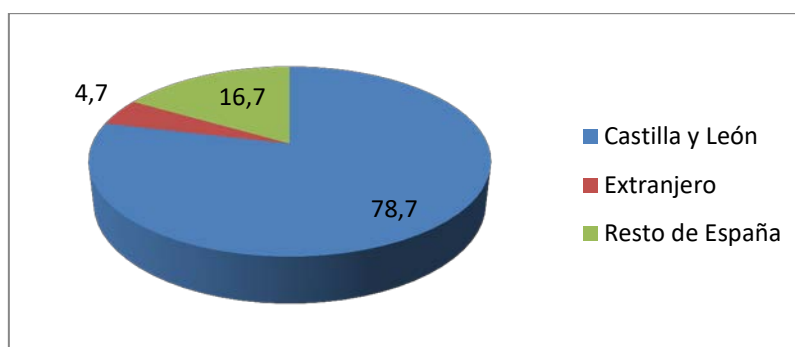
Titulaciones	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo Social	47	18,2
Historia del Arte	21	8,1
Bellas Artes	18	7,0
Ciencia Política y Administración Pública	12	4,7
Sociología	12	4,7
Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	11	4,3
Historia	11	4,3
Pedagogía	11	4,3
Otras titulaciones no universitarias	10	3,9
Maestro de Educación Primaria	8	3,1
Educación Social	7	2,7
Geografía	7	2,7
Maestro en Educación Primaria	7	2,7
Periodismo	7	2,7
Traducción e Interpretación	6	2,3
Comunicación Audiovisual	5	1,9
Educación Infantil	5	1,9
Estudios Ingleses	5	1,9
Maestro o Maestra de Educación Infantil	5	1,9
Turismo	5	1,9
Educación Primaria	4	1,6
Filosofía	4	1,6
Publicidad y Relaciones Públicas	4	1,6
Español. Lengua y Literatura	3	1,2
Filología Hispánica	3	1,2
Filología Moderna. Inglés	3	1,2
Historia y Patrimonio	3	1,2
Geografía y Ordenación del Territorio	2	0,8
Historia y Ciencias de la Música	2	0,8

Titulaciones	Frecuencia	Porcentaje
Humanidades	2	0,8
Maestro o Maestra de Educación Infantil	2	0,8
Estudios de Asia Oriental	1	0,4
Estudios Alemanes	1	0,4
Estudios Árabes e Islámicos	1	0,4
Estudios Franceses	1	0,4
Información y Documentación	1	0,4
Lenguas Modernas y sus Literaturas	1	0,4
Total	258	100,0

Por contra, los titulados en “Estudios de Asia Oriental”, “Estudios Alemanes”, “Estudios Árabes e Islámicos”, “Estudios Franceses”, “Información y Documentación” y “Lenguas Modernas y sus Literaturas” con un 0,4% respectivamente, son los egresados/as en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades que menor presencia tienen en la estructura laboral de las empresas castellanoleonesas que han sido encuestadas.

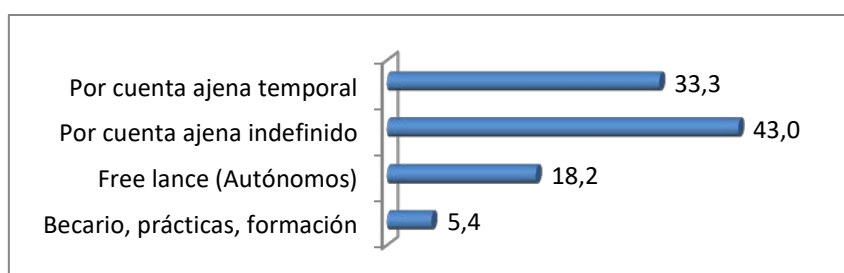
Si analizamos el perfil de los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades que en los últimos 5 años han trabajado en empresas de Castilla y León según su procedencia geográfica, cabe señalar que el 78,7% pertenece a dicha comunidad autónoma (estudiando la mayoría por lo tanto en universidades castellanoleonesas), mientras que el 16,7% restante proceden del resto de España y el 4,7% del extranjero.

Gráfico 193: Procedencia de los trabajadores contratados/as en los últimos 5 años



Por tipología de contrato, el 43% de los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades que han trabajado en empresas de Castilla y León durante los últimos cinco años, han estado contratados por cuenta ajena como indefinidos, el 33,3% por cuenta ajena de forma temporal, el 18,2% han desarrollado su actividad profesional como trabajadores free-lance (cotizando como autónomos) y el 5,4% en régimen de becas, prácticas y/o formación.

Gráfico 194: Tipología de contrato de los trabajadores contratados/as en los últimos 5 años



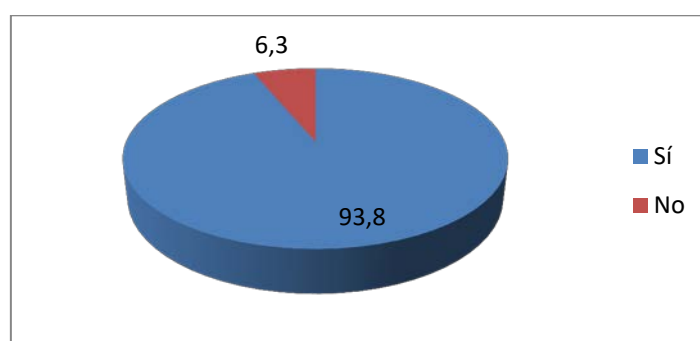
En relación a las actividades que han desempeñado los titulados en las áreas de conocimiento de Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en las empresas castellano-leonesas encuestadas durante los últimos cinco años, hay que señalar que el 25,6% de dichos trabajadores ha realizado tareas de “Docencia/Formación”, el 24,4% tareas de “Dirección/gestión”, el 16,7% “Otras tareas cualificadas” (administrativas etc.), el 9,3% tareas de “Ingeniería/Asesoría Técnica”, el 7,4% actividades de “Diseño, arte”, el 6,6% tareas de “Comercial o logística”, el 5,4% “Tareas no cualificadas auxiliares” y el 4,7% tareas de “I+D” (Investigación y Desarrollo).

Tabla 49: Tareas que desempeñan o han desempeñado para los trabajadores contratados/as en los últimos 5 años

	Frecuencia	Porcentaje
Docencia/Formación	66	25,6
Dirección / Gestión	63	24,4
Otras tareas cualificadas (administrativas...)	43	16,7
Ingeniería/Asesoría Técnica	24	9,3
Diseño, arte	19	7,4
Comercial o logística	17	6,6
Tareas no cualificadas (auxiliares...)	14	5,4
I + D	12	4,7
Total	258	100,0

Como hemos podido observar, el número de tareas que suelen desempeñar los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en las empresas castellano-leonesas se caracteriza por ser bastante amplio (aunque generalmente se centraliza en docencia/formación, dirección/gestión y otras tareas de administración cualificadas), pudiendo de esta forma señalar que los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades disponen de las competencias/habilidades necesarias para poder desempeñar su actividad en diversos puestos de trabajo, situación que además refrendan el 93,8% de las empresas de Castilla y León que han contado con un trabajador de este perfil en sus plantillas tal y como se puede observar en el siguiente gráfico.

Gráfico 195: Los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades disponen de las competencias/habilidades necesarias para poder desempeñar su actividad en diversos puestos de trabajo.



De hecho, entre las competencias/habilidades exigidas por las empresas castellanoleonesas encuestadas a los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades para poder desempeñar su actividad se encuentran principalmente “Gestión y administración de sus tareas y tiempo” (18,3%), “Conocimientos técnicos específicos” (14,4%), “Atención al cliente” (12,2%) y “Trabajo en equipo” (10,6%).

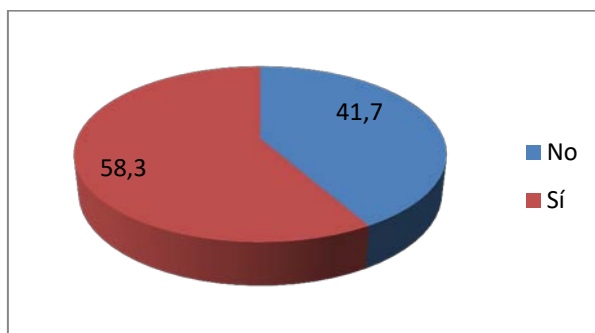
Tabla 50: Competencias/habilidades necesarias para que los trabajadores de Ciencias Sociales, Arte y Humanidades desempeñen su puesto de trabajo.

Competencias / Habilidades	Frecuencia	Porcentaje
Gestión y administración de sus tareas y tiempo	33	18,3
Conocimientos técnicos específicos	26	14,4
Atención al cliente	22	12,2
Trabajo en equipo	19	10,6
Resolución de conflictos y negociación	14	7,8
Adaptación al puesto de trabajo	13	7,2
Creatividad	12	6,7
Expresión oral y escrita	10	5,6
Empatía	9	5,0
Habilidades multidisciplinares	9	5,0
Liderazgo	6	3,3
Idiomas	4	2,2
Ns/Nc	93	51,7
Total	180	100,0

También es importante señalar que en determinados casos existe una “sobrecualificación” por parte de los trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades, proceso que ocurre cuando disponen de mayor formación, competencias y habilidades con respecto a las requeridas para desempeñar la actividad en su puesto de trabajo, tratándose de una situación

que ocurre en el 58,3% de las empresas castellano-leonesas encuestadas que han contado durante los últimos cinco años en su plantilla con trabajadores titulados en dichas ramas de conocimiento tal y como muestra el siguiente gráfico.

Gráfico 196: Los trabajadores titulados en humanidades disponen de mayor formación, competencias y habilidades con respecto a las requeridas para desempeñar la actividad en su puesto de trabajo.



Para finalizar este apartado, vamos a detallar las competencias/habilidades que las empresas de Castilla y León exigirían a los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades con el fin de poder promocionar internamente en la entidad, y de esta forma poder optar a un puesto de trabajo mayor responsabilidad

Tabla 51: Competencias/habilidades necesarias para promocionar a un puesto de mayor responsabilidad en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Conocimientos específicos	39	13,5
Habilidades comunicativas	22	7,6
Gestión y dirección empresarial	19	6,6
Responsabilidad y compromiso	19	6,6
Liderazgo	17	5,9
Experiencia	9	3,1
Creatividad	9	3,1
Emprendimiento	8	2,8
Trabajo en equipo	6	2,1
No existe posibilidad de promoción interna	5	1,7
Ninguna	4	1,4
Idiomas	4	1,4
Resolución de conflictos y negociación	3	1,0
Ns/Nc	124	43,1
Total	288	100,0

De esta forma, las principales competencias/habilidades exigidas a los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades para poder promocionar internamente en la empresa serían “Conocimientos específicos” (13,5%), “Habilidades comunicativas” (7,6%), “Gestión y dirección empresarial” (6,6%), “Responsabilidad y compromiso” (6,6%) y “Liderazgo” (así lo manifiestan el 5,9% de las empresas encuestadas).

5.9 Empresas sin titulados universitarios en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades

Tras describir los procesos de empleabilidad de los titulados en Ciencias Sociales, Artes y Humanidades en el sector empresarial de Castilla y León en aquellas empresas que durante los últimos cinco años han contratado trabajadores con esta formación universitaria, en este apartado analizaremos la empleabilidad de los titulados en humanidades en aquellas empresas castellanoleonesas que en dicho periodo de tiempo no han contado en su plantilla con un titulado de estas áreas de conocimiento.

En este sentido, es fundamental determinar los motivos por los que aquellas empresas de Castilla y León a cuyos responsables de recursos humanos/gerentes/empleadores hemos encuestado no han contratado durante los últimos cinco años a algún titulado en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades.

Si atendemos al siguiente gráfico, podemos observar que el primer motivo por parte de las empresas para no contratar a trabajadores titulados en las ramas de conocimiento en cuestión hace referencia a que la formación y competencias profesionales de dichos titulados no guardan relación alguna con la actividad de la propia empresa (68,3%).

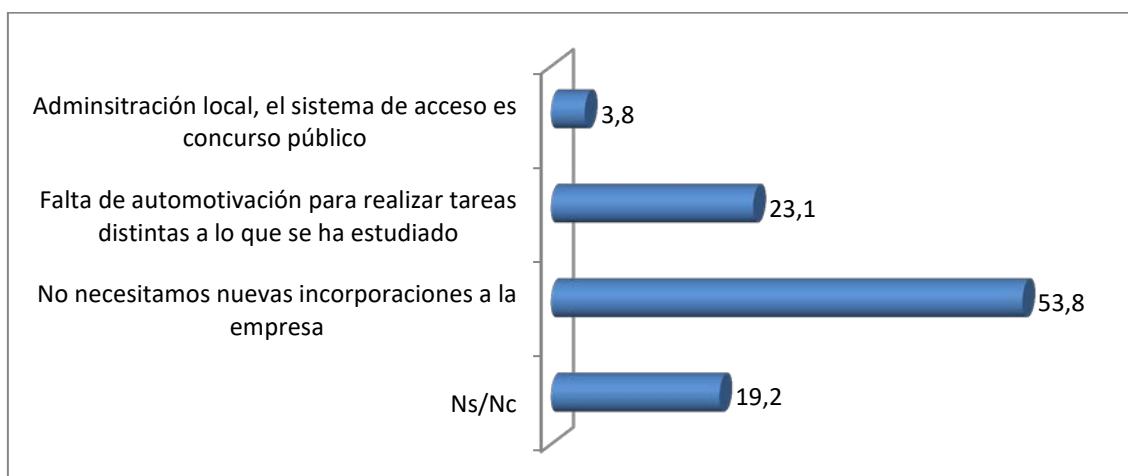
Gráfico 197: Motivos por los que no trabajan los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades.



Por su parte, el 18,1% de las empresas afirma que a la hora de abrir un proceso de selección no distinguen entre las diversas áreas de conocimiento universitarias existentes, el 5,2% de las

empresas no suele contratar titulados universitarios superiores, y el 8,4% restante alude y detalla otros motivos que analizamos de forma detallada en el siguiente gráfico.

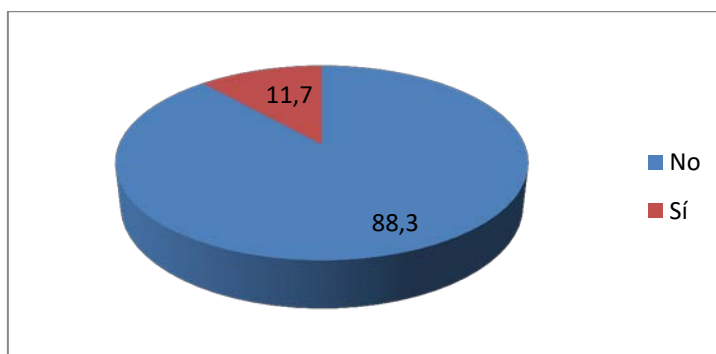
Gráfico 198: Otros motivos para no contratar titulados en humanidades



Por lo tanto, los otros motivos para no contratar a titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades serían la falta de necesidad de incorporar nuevo personal a la empresa (53,8%), la falta de automotivación para realizar tareas distintas a las inicialmente estudiadas (23,1%) y la obligatoriedad de tener que realizar las contrataciones mediante sistema de acceso público (3,8%) en el caso de empresas que pertenezcan a administraciones de carácter público.

Y, finalmente, es importante señalar que el 88,3% de estas empresas castellanoleonesas no tiene previsto contratar a nuevos trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en el momento de realizar la encuesta, frente a un 11,7% que sí afirma tener previsto contratar a titulados de las áreas de conocimiento en las que se centra el presente estudio de empleabilidad en Castilla y León.

Gráfico 199: Intención de contratar nuevos trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades



6 MODELOS Y ESTRATEGIAS DE ORIENTACIÓN DE LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS.

6.1. Introducción

La orientación para la carrera se puede entender desde dos puntos de vista muy diferentes y con consecuencias educativas opuestas. Desde una primera perspectiva, se concibe este proceso como algo puntual que solo debe realizarse en momentos muy concretos del sistema educativo. Así, la orientación queda reducida a intervenciones aisladas en los momentos de cambio de ciclo (4º de la E.S.O. y 2º de Bachillerato) que únicamente tienen como objetivo informar a los estudiantes de las diferentes posibilidades académicas y laborales que tienen a su disposición.

Desde una segunda perspectiva, la orientación se entiende como un proceso continuo a lo largo de todo el sistema educativo (e incluso a lo largo de la vida) en el que deben intervenir todos los actores implicados: padres, alumnos, profesores y autoridades educativas. Bajo este prisma, el objetivo no es ya enumerar una serie de itinerarios de estudio sino más bien formar personas capaces de tomar decisiones bien informadas sobre su futuro académico y profesional. De esta manera, las actuaciones no se limitan a un curso concreto, sino que se diseminan por todas las etapas de aprendizaje y son abordadas no solo por los orientadores sino también por los tutores y profesores.

Todos los expertos están de acuerdo en que esta segunda perspectiva es la más adecuada para abordar un asunto tan complejo como este. El Consejo de Europa definió ya en 2008 la orientación a lo largo de la vida como:

a continuous process that enables citizens at any age and at any point in their lives to identify their capacities, competences and interests, to make educational, training and occupational decisions, and to manage their individual life paths in learning, work and other settings in which those capacities and competences are learned and/or used. (ELGPN, 2015, 13).

En este sentido, es también muy ilustrativa la tabla que incluimos a continuación (Muñoz Rigos 2016, p. 13):

Tabla 52. El concepto de orientación educativa.

ORIENTACIÓN EDUCATIVA	
¿Qué es?	Un proceso de ayuda y acompañamiento en todos los aspectos del desarrollo. Esto incluye una serie de áreas de intervención: orientación profesional, procesos de enseñanza-aprendizaje, atención a la diversidad, prevención y desarrollo humano.
¿Quién la realiza?	Los agentes de la orientación: orientadores, tutores, profesorado, familia, agentes sociales, etc.
¿Cómo se realiza?	A través de modelos de intervención: modelo de consulta (asesoramiento) y modelo de programas. Se procura reducir al mínimo indispensable el modelo clínico.
¿Cuándo se realiza?	A lo largo de toda la escolarización.
¿Dónde se realiza?	En el aula con todo el grupo y de forma individualizada en un despacho que permita intimidad.
¿Por qué?	Para potenciar la prevención y el desarrollo de la personalidad integral.
¿A quién va dirigida?	A todo el alumnado y a las familias.

Fuente: González y Bisquerra, 2012, p.21.

Ahora bien, en la realidad de los centros educativos existen varios factores (*ratio* de alumnos por orientador, horas dedicadas a la orientación profesional, escasa información sobre estudios universitarios y salidas profesionales) que muchas veces inclinan la balanza hacia la primera perspectiva y convierten esta labor fundamental en algo esporádico y puntual.

En este contexto, es necesario plantearse cuál es el papel que juegan las Humanidades en todos estos procesos. Pensamos que es fundamental responder a preguntas como las siguientes: ¿qué información se da a los estudiantes sobre los estudios humanísticos?, ¿qué información poseen los orientadores? ¿qué actuaciones realizan las universidades para atraer alumnos hacia las carreras de Humanidades?

Es un hecho evidente que muchas personas han dejado de ver las Humanidades como algo importante y necesario en nuestra sociedad. Se ha extendido como la pólvora la idea de que los estudios humanísticos no tienen salidas laborales más allá de la docencia. Por eso, es básico analizar cómo se están desarrollando en la actualidad los procesos de orientación profesional para la carrera, porque existe el riesgo de que muchos de ellos estén condicionados por visiones estereotipadas y falseadas sobre las Humanidades.

Resulta también evidente que para que un estudiante se plantee desarrollar una carrera profesional dentro del sector de las Humanidades primero tiene que conocer de una manera adecuada qué es lo que se hace en este campo de trabajo. De ahí que sea importantísimo que los profesionales que trabajamos en los estudios humanísticos adaptemos nuestro discurso a la realidad de un alumno del siglo XXI para que obtenga no solo una visión veraz y realista de las Humanidades sino, y sobre todo, para que se despierten en su mente la curiosidad, la fascinación y el asombro por una rama del conocimiento fundamental para los seres humanos.

Del análisis de los procesos de orientación para la carrera en Castilla y León podremos obtener una fotografía bien enfocada de la situación actual y, como consecuencia de ello, seleccionar los argumentos más adecuados para lograr esos objetivos.

6.2. Análisis de la normativa sobre orientación para la carrera de Castilla y León

El objetivo de este breve apartado no es realizar un análisis exhaustivo de toda la legislación sobre orientación que puede afectar a los centros educativos de nuestra comunidad sino estudiar si la normativa que más directamente aborda los procesos de orientación en Castilla y León se adapta a la realidad y a las necesidades de los actores implicados. Para un repaso pormenorizado de la orientación tanto en la LOGSE como en la LOCE, puede consultarse Toscano Cruz (2010).

Más adelante se exponen los resultados de una amplia encuesta que hemos realizado a los orientadores de Castilla y León. El propósito de la misma es trazar un mapa lo más exacto posible de la situación actual: qué elementos del sistema funcionan y cuáles no, qué necesidades tienen los profesionales que trabajan día a día con los alumnos, qué cosas cambiarían...

Por eso, las reflexiones que aportamos sobre la normativa deben ponerse necesariamente en relación con los resultados de la encuesta, puesto que un objetivo irrenunciable de cualquier ley debe ser el de responder a las demandas de las personas a las que afecta.

Tomaremos como base para nuestro análisis los siguientes documentos:

- Plan de orientación educativa de la Junta de Castilla y León (2006, disponible en <http://www.educa.jcyl.es/es/temas/atencion-diversidad/planes-atencion-diversidad>).
- Orden de funcionamiento de los Departamentos de Orientación (*ORDEN EDU/1054/2012, de 5 de diciembre, por la que se regula la organización y funcionamiento de los departamentos de orientación de los centros docentes de la Comunidad de Castilla y León*).

Plan de orientación educativa de la Junta de Castilla y León (2006)

Este plan propugna una concepción amplia de la orientación, es decir, debe ser un proceso continuado a lo largo de la vida:

La orientación es una necesidad de la persona a lo largo de toda su vida y, de hecho, cada persona desarrolla múltiples acciones de búsqueda de orientación en las distintas etapas de su ciclo vital [...].

Se concibe la orientación educativa como el proceso continuo de apoyo y asesoramiento aportados por el sistema educativo al alumnado sobre los aspectos escolares, personales, académicos y profesionales (págs. 3 y 4).

El plan de orientación toma como base diez principios de intervención y organización: globalidad, generalización, continuidad, sistematicidad, adecuación, prevención, personalización, corresponsabilidad, especialización y funcionalidad. Algunos de estos principios se centran en la orientación académica y no tanto en la profesional. Nos gustaría destacar tres:

- *Personalización.* La orientación es un factor que debe propiciar la personalización del proceso educativo. Se procurará una atención orientadora específica que considere las necesidades educativas propias del alumnado, en función de sus diferencias en capacidades, motivaciones, intereses y circunstancias particulares.
- *Corresponsabilidad.* La orientación educativa es responsabilidad de toda la comunidad educativa, aunque las funciones y responsabilidades son diferentes para los distintos integrantes.
- *Especialización.* La complejidad técnica de la orientación en el sistema educativo actual hace necesario que el proceso de orientación disponga del apoyo y asesoramiento técnico a cargo de profesores especializados en orientación educativa.

Estos principios, teórica y metodológicamente correctos, chocan, en ocasiones, con la realidad diaria que se vive en los centros educativos. Es obvio que un buen proceso de orientación profesional debe ser “personalizado” y “especializado” pero los datos de nuestra encuesta muestran que, a veces, la *ratio* de alumnos por orientador hace imposible el cumplimiento de estos principios. Nos hemos encontrado con casos en los que un único orientador tiene que atender a 1.300 estudiantes, algo claramente inadecuado.

De las 53 páginas del plan, solamente se dedican 2 a la “Orientación académica y profesional”. En ellas, se enuncian una serie de propuestas de carácter genérico de entre las que destacamos algunas:

- Facilitar información sobre opciones e itinerarios formativos
- Desarrollar en el alumno competencias personales que propicien su autoorientación
- Intensificar los procesos de búsqueda de información por el propio alumno
- Medidas que permitan obtener información actualizada de instancias autonómicas y estatales vinculadas a la información y orientación profesional

Orden de funcionamiento de los Departamentos de Orientación (2012)

Por su propia naturaleza, este documento es más específico que el anterior. En él se detallan las funciones y actuaciones que deben desarrollar los departamentos de orientación. Señalamos algunas:

Funciones

- Orientar al alumnado que finaliza su etapa educativa y/o desea insertarse en el mundo laboral proporcionándole información sobre itinerarios formativos y profesionales, tendencias del mercado laboral, oportunidades de autoempleo, movilidad laboral y profesional, sectores económicos, entre otras cuestiones, ajustando capacidad, expectativas y preferencias, e identificando metas profesionales realistas y adecuadas.
- Favorecer en el alumnado el desarrollo de las capacidades y competencias implicadas en el proceso de toma de decisiones.

- Entablar relaciones con los distintos ámbitos educativos, sociales, sanitarios y de inserción laboral del entorno.

Actuaciones

- Búsqueda de información académica y laboral y puesta a disposición del profesorado, alumnado y familias.
- Propuesta de visitas de campo.
- Elaboración de actividades para el conocimiento de itinerarios formativos, de campos profesionales, de búsqueda de empleo, desde la perspectiva del ejercicio del autoconocimiento, de las aptitudes y de la capacidad de la toma de decisiones.
- Simulación de actividades para la inserción laboral.

Como se puede observar, en este documento nos encontramos con una situación similar al anterior: medidas que sobre el papel son correctas pero que en muchas ocasiones no pueden llevarse a cabo por falta de tiempo, medios y personal.

De este somero y necesariamente breve análisis podemos extraer algunas conclusiones significativas:

1. No se especifica cómo debe realizarse la conexión con las instituciones universitarias. Para que los procesos de orientación académica y profesional sean útiles y significativos para los estudiantes debe existir una mayor conexión con la universidad. Las referencias genéricas a la necesidad de “entablar relaciones con el entorno” son insuficientes y deberían especificarse y desarrollarse mucho más. En este sentido, nos parecen muy acertadas las reflexiones de Martínez Muñoz (2009, p. 82):

Más allá de las campañas de marketing o de promoción de los estudios, la colaboración y el trabajo articulado – en red – con los centros de educación secundaria es una realidad cada día más demandada y extendida. En coherencia con un enfoque de orientación centrado en la participación y activación del alumno, parece imprescindible disponer de fuentes de información clara y concisa sobre las distintas titulaciones, agrupadas por familias o áreas de conocimiento o por ámbitos científicos. Esta información, de carácter general, debe clarificar de manera sintética y sencilla (debe comunicar) el perfil académico y profesional de cada título así como sus conexiones previas (con los itinerarios formativos preuniversitarios) y posteriores (las salidas laborales y los ámbitos o itinerarios formativos de especialización). Debe identificar en segundo lugar un interlocutor o interlocutores a los que dirigir consultas o preguntas presenciales y/o virtuales.

2. No se determina la *ratio* de alumnos por orientador. Para que la orientación sea efectiva y significativa debe ser *personalizada* y *adaptada* a las necesidades e intereses de los estudiantes. Pero esto es imposible si no se limitan los alumnos que un orientador puede atender. La masificación en estos procesos solamente trae resultados negativos.

3. La formación de los orientadores recibe una atención escasa. En el *Plan de orientación educativa* se señala dentro del apartado “Medidas de formación e innovación” lo siguiente:

Desarrollo de actividades formativas de carácter provincial, priorizando aquellos aspectos que suponen un mayor reto en estos momentos como, por ejemplo, selección de instrumentos de valoración de necesidades, implicación de los orientadores en función del tipo de necesidades previsibles de los alumnos, aproximación de planteamientos en la emisión de informes, intensificación de la vertiente aplicada de los informes, protocolos de trabajo con tutores, profesores y familias para la aplicación de medidas educativas adaptadas, clarificación de procedimientos para la aplicación de programas de intervención, etc.

Pero no se especifica cuál es el organismo o departamento encargado de organizar esas actividades de formación ni con qué presupuesto deberían realizarse. Sin embargo, la formación de los orientadores es un aspecto crucial en este contexto, puesto que gran parte del éxito de su labor depende de la fiabilidad de la información que poseen y esto solo se puede lograr con una formación que mantenga constantemente actualizadas las herramientas de trabajo y los conocimientos de estos profesionales.

6.3. Análisis de la orientación para la carrera en los Centros de Secundaria y Bachillerato

6.3.1. Encuesta a los orientadores de Castilla y León

En este capítulo recogeremos las conclusiones de una amplia encuesta a los orientadores de los Institutos de Enseñanza Secundaria y Colegios privados de Enseñanza Secundaria (ESO y Bachillerato) de Castilla y León. En los anexos se puede consultar toda la información completa de esta encuesta: resultados cuantitativos, resultados textuales divididos por provincias, círculo de informantes y el modelo de entrevista.

6.3.1.1. Hipótesis

- H1: Queremos conocer cómo están verdaderamente organizados los P.O.A.P en los centros de secundaria de Castilla y León. Comprobar si las actividades se delegan a los tutores o llevan el mayor peso los orientadores y qué actividades específicas se realizan (entrevista personales, test de autoconocimiento...), cuánto tiempo se dedica a ellas y desde qué curso se llevan a cabo.
- H2: Comprobar si los orientadores perciben que es importante empezar desde 3º de la E.S.O. (o incluso antes) la orientación para la carrera para que el alumno vaya elaborando un proyecto de vida. Y, por otra parte, conocer si los orientadores perciben que los alumnos van con dudas o intereses a las entrevistas y tutorías sobre el tema.
- H3: Saber qué criterios influyen en la decisión de un alumno de 3º y 4º de la E.S.O. y de Bachillerato en su elección de optativas, ramas de conocimiento y Universidad o Formación Profesional. Nuestro planteamiento inicial es que lo más influyente en 3º y 4º de la E.S.O. es la facilidad de las asignaturas, los amigos y el profesor que imparta las optativas y en la elección de la Universidad o la FP es la familia.

- H4: Los programas más utilizados por los orientadores son el Orienta y el Orión.
- H5: La decisión de un alumno para la carrera todavía está condicionada por su género.
- H6: Saber qué información reciben los centros de secundaria por parte de la Universidad, más allá de la forma de acceso y los dípticos y trípticos. Conocer si los centros tienen contacto directo con la universidad para evitar la desconexión.
- H7: Conocer la valoración que tienen los centros de secundaria sobre las actividades que realizan las universidades con los estudiantes y el contacto que tienen ellos mismos con la entidad universitaria, ya que percibimos que hay problemas en la comunicación de estos dos eslabones de la orientación para la carrera.

6.3.1.2. Metodología

Para llevar a cabo la entrevista hemos utilizado un listado de centros de secundaria de la Junta de Castilla y León. Las llamadas telefónicas se han realizado desde las 8:30 a.m. hasta las 14:30 p.m. Para la recolección de datos se ha utilizado una hoja de cálculo para recabar toda la información de los orientadores. La duración de la entrevista tiene una media de 13 minutos, con un mínimo de 9 minutos y un máximo de 35 minutos.

Por cuestiones de tiempo hemos tenido que limitar a 2 los intentos para hablar con el orientador. En primera instancia, llamamos al centro para que nos pasen con el orientador o nos digan una hora propicia para llamar, anotamos la hora y el día, volvemos a llamar, y si en ese momento no podemos contactar con el orientador, se vuelve a fijar otra cita, se vuelve a llamar en esa cita y si, de nuevo, no somos capaces de comunicarnos, se deja el espacio en blanco de la entrevista para poder continuar.

Para el análisis de los datos, hemos utilizado Excel para aquellas preguntas que eran de respuesta múltiple y para el análisis de datos cuantitativos hemos utilizado el SPSS, sobre todo con Estadísticos descriptivos, frecuencias, tablas de convergencia y gráficos.

6.3.1.3. Población y muestra

Para el presente estudio hemos empleado la base de datos obtenida de la Junta de Castilla y León con el listado de centros de enseñanza secundaria. Después de su correcto mapeo web, han quedado estructurados de la siguiente manera:

- **León** con 79 centros de los cuales 48 son públicos y 31 son privados (19,22% de la población).
- **Zamora** con 37 centros de los cuales 27 son públicos y 10 privados (9% de la población).
- **Salamanca** con 64 centros de los cuales 32 son públicos y 32 son privados (15,27% de la población).
- **Valladolid** con 66 centros de los cuales 35 son públicos y 31 privados (16,8% de la población).
- **Palencia** con 29 centros de los cuales 17 son públicos y 12 privados (7,05% de la población).

- **Burgos** con 53 centros de los cuales 27 son públicos y 26 privados (12,9% de la población).
- **Soria** con 20 centros de los cuales 14 son públicos y 6 privados (4,87% de la población).
- **Segovia** con 28 centros de los cuales 25 son públicos y 3 privados (6,81% de la población).
- **Ávila** con 32 centros, de los cuales 23 son públicos y 8 privados (7,78% de la población).

Para la configuración de la muestra hemos utilizado la mitad de los centros de la lista manteniendo las proporciones establecidas en la población de centros, de tal manera que queda configurada de la siguiente manera: León queda con 33 centros de los cuales 23 públicos y 16 privados. Zamora queda con 18 centros de los cuales 13 son públicos y 5 privados. Salamanca queda con 31 centros con 15 centros públicos y 16 centros privados. Valladolid queda con 34 centros con 17 públicos y 15 privados. Palencia queda con 14 centros con 8 públicos y 6 privados. Burgos queda con 26 centros, 13 públicos y 13 privados. Soria queda con 10 centros con 7 públicos y 3 privados. Segovia queda con 14 centros, 13 públicos y 1 privado. Ávila queda con 16 centros, 12 públicos y 4 privados.

Nuestra muestra está compuesta por 191 centros, de los cuales no hemos podido contactar con el orientador del centro en 88 casos, ya que no le han pasado la llamada. Es decir, tenemos una tasa de mortalidad del 46,073%. Por otro lado, de esos 191 centros, en 113 casos sí hemos conseguido hablar de alguna manera con el orientador, por lo que la tasa de contacto es de 53,927%. En aquellos en los que se ha producido el contacto, hay que tener en cuenta que muchos de ellos no desearon realizar la entrevista, o nos facilitaron un correo al que mandársela y nunca nos contestaron o bien les dejamos nuestro teléfono para que se pusieran en contacto y nunca lo hicieron; por lo que nuestra tasa de respuesta es de 29,32%, es decir, 56 centros han contestado a la entrevista satisfactoriamente.

Así está configurada nuestra muestra según localidades y tipo de centro (público o concertado):

Tabla 53. Muestra de centros para el estudio del servicio de orientación.

Tabla de contingencia TIPO DE CENTRO

		Localidad del centro									Total
		León	Zamora	Salamanca	Valladolid	Palencia	Ávila	Burgos	Segovia	Soria	
TIPO DE CENTRO	Enseñanza pública	8	3	6	5	5	2	4	3	4	40
	Enseñanza concertada	2	0	3	3	1	2	5	0	0	16
Total		10	3	9	8	6	4	9	3	4	56

Con un total de 56 centros, 40 de enseñanza pública y 16 de enseñanza privada, podemos comprobar que la disponibilidad para contestar a este tipo de entrevistas es mayor en los centros públicos que en los privados, de los cuales, en muchos casos, apenas hemos podido pasar de la recepción de llamadas al orientador porque ni siquiera nos han facilitado la comunicación.

6.3.1.4. Resumen de resultados

H1: Queremos conocer cómo están verdaderamente organizados los P.O.A.P en los centros de secundaria de Castilla y León. Comprobar si las actividades se delegan a los tutores o llevan el mayor peso los orientadores y qué actividades específicas se realizan (entrevista personales, test de autoconocimiento...), cuánto tiempo se dedica a ellas y desde qué curso se llevan a cabo.

Los P.O.A.P apenas aparecen en las páginas web de los centros, pero hablando con los orientadores hemos podido comprobar algunas cuestiones.

Lo más mencionado en relación a esta cuestión y a sus actividades generales es que son en su mayoría charlas informativas (del propio orientador, de agentes externos al centro como empresas, centros de FP o universidad) y derivación a los tutores para acciones grupales.

Lo menos utilizado son las mesas redondas con antiguos alumnos que vayan a contar su experiencia. El autoconocimiento fue mencionado por 9 orientadores.

Lo siguiente más utilizado son las entrevistas personales de las que se encarga el propio orientador, con una duración media de 1h y 45 minutos y un mínimo de 15 minutos y un máximo de 10 horas. Aquí verdaderamente sería interesante cruzar los datos con el *ratio* de alumnos de cada centro. Cuando les preguntamos acerca de algunos ejemplos de este tipo de orientación para la E.S.O. principalmente nos han dicho que dan información, utilizan charlas y test o cuestionarios de diversa índole.

La mayoría de la muestra realiza acciones de orientación para la E.S.O., el 91,1%, lo preocupante es el 8,9% que no realiza este tipo de información: en esos 5 centros que no la realizan, sus alumnos llegan a Bachillerato o a FP totalmente desinformados. La mayoría de centros realiza orientación para la carrera desde 3º y 4º de la E.S.O., el 57,14%. Pero solo un 10,71% realiza acciones de orientación para la carrera en todos los cursos, los demás casos son acciones solo en Bachillerato, algo que mantiene a los alumnos de la E.S.O. desinformados o lo que es peor, solo en 2º de Bachillerato donde prácticamente han tomado sus decisiones a ciegas.

La nueva Ley LOMCE elimina las horas de tutoría en el currículo de Bachillerato, por lo que las acciones de orientación para la carrera (aunque sean charlas o entrevistas individualizadas) se dificultan enormemente, ya que el currículo está muy apretado en el tiempo y ningún profesor cede horas para estas acciones. La mayoría de los orientadores ha remarcado este hecho y ha mostrado su descontento.

Podemos entonces, aceptar la hipótesis nula de que **la mayoría de las acciones de orientación para la carrera, excepto las entrevistas individuales, recaen en los tutores.**

H2: Comprobar si los orientadores perciben que es importante empezar desde 3º de la E.S.O. (o incluso antes) la orientación para la carrera para que el alumno vaya elaborando un proyecto

de vida. Y, por otra parte, conocer si los orientadores perciben que los alumnos van con dudas o intereses a las entrevistas y tutorías sobre el tema.

El 73,2% de la muestra sí considera importante la orientación para la carrera en 3º de la E.S.O. Lo perturbador es que el 25% no lo considera importante, sobre todo con la nueva ley LOMCE donde ya en 3º tienen que tomar una decisión para 4º que condicionará su itinerario hacia el Bachillerato o la FP. Estemos de acuerdo o no con que esta decisión se toma demasiado temprano, necesitan información para poder tomarla a través del autoconocimiento de sí mismos, la toma de decisiones y el entorno que les rodea.

En cuanto a sí tienen unos intereses definidos podemos observar que la Moda de la pregunta se encuentra en que "En más del 50% de los casos NO saben lo que quieren o no tienen preferencias" con el 50% de la muestra. Hay orientadores que sí están de acuerdo pero otros no. Argumentan que muchos estudiantes sí tienen, al menos, una rama de conocimiento clara por la que ir.

Por lo tanto, aceptamos la Hipótesis en cuanto a que **la orientación es fundamental en 3º de la E.S.O. e incluso antes**, pero la tenemos que rechazar en lo referente al segundo punto: **los alumnos no van con intereses concretos a las orientaciones o tutorías para la carrera.**

H3: Saber qué criterios influyen en la decisión de un alumno de 3º y 4º de la E.S.O. y de Bachillerato en su elección de optativas, ramas de conocimiento y Universidad o Formación Profesional. Nuestro planteamiento inicial es que lo más influyente en 3º y 4º de la E.S.O. es la facilidad de las asignaturas, los amigos y el profesor que imparta las optativas y en la elección de la Universidad o la FP es la familia.

El 48,21% de los orientadores sostiene que el factor decisivo es aquello que les resulta más fácil o más difícil según sus aptitudes durante los años anteriores, el 39,28% afirma que lo decisivo es lo que piensan estudiar en un futuro (Bachillerato, FP, Universidad...), el 32,14% lo que van a realizar sus amigos y el 23,21% la afinidad con el profesor que va a impartir dicha optativa.

La Universidad sigue ganando ampliamente a la FP. El 73,2% dice que todavía hay una orientación mayoritaria hacia la universidad, pero que esta tendencia se está invirtiendo pues la FP está más cercana al mundo laboral y los pilares que sustentan la elección de la Universidad se basan en una tradición, en un prestigio social y en una presión social que, aunque son fuertes, no evitan ver la nueva tendencia. En este caso la familia y la sociedad son las que impulsan a los alumnos a orientarse hacia Bachillerato y carreras universitarias.

Incluso podemos observar que los propios orientadores introducen sesgos en esta elección pues muchos han respondido que la decisión está condicionada por las notas: los que tienen buenas se van a Bachillerato o a la universidad y los que tienen malos resultados a la FP de grado medio o superior. Esta percepción negativa de la FP condiciona incluso las recomendaciones de los orientadores que, según las notas, recomiendan al alumno un camino u otro.

En este caso, **aceptamos la hipótesis para los dos casos planteados.**

H4: Los programas más utilizados por los orientadores son el Orienta y el Orión.

En la orientación para la carrera individualizada lo más utilizado es la entrevista personalizada según aptitudes y gustos (92,857%) y según salidas laborales (80,35%). Obviando aquella que se basa en la movilidad geográfica del alumno (58,92%). A continuación, las páginas web de orientación son la herramienta más utilizada (80,35%).

La mayoría de orientadores han respondido que sí pertenecen a algún programa o plataforma de orientación (57,1%) y muchos de los que no pertenecen ha sido porque han dejado de ver útil el Orienta: la información que contiene se encuentra sin problemas en la red y no hay que comprarlo cada año si no aporta nada nuevo. El programa más utilizado es el Orienta, el 44,64% de los orientadores lo usan. Sin embargo, solo hemos encontrado 3 centros que mencionan el Orión. Además, usan los Moodle institucionales de los centros, Ahoraqué, el Mywaypass y plataformas proporcionadas por el Ayuntamiento de Barcelona, de Vitoria o por el Principado de Asturias.

Aceptamos la hipótesis para **el Orienta**, pero hay que rechazarla para Orión. De todas maneras, hay que tomar en consideración que, a pesar de que muchos tenían el Orienta este año, no tienen pensado adquirirlo el año siguiente, ya que **está dejando de ser útil**.

H5: La decisión de un alumno para la carrera todavía está condicionada por su género.

Según los resultados de la entrevista, los orientadores nos dicen que *no* en el 62,5% de los casos, y que *sí* en el 37,5% de los casos. Ahora bien, este “no” siempre suele ir acompañado de la coletilla “cada vez menos” o “cada vez se nota menos”. Hay pocos noes rotundos en este sentido. De hecho, hemos podido comprobar a través de las entrevistas que en la mayoría de los casos hay orientadoras y en una menor medida orientadores. Por lo que parece que es una de las ramas que todavía están asociadas al mundo femenino.

Hay que rechazar la hipótesis según los resultados: **el género no condiciona la decisión de un alumno sobre su carrera**.

H6: Saber qué información reciben los centros de secundaria por parte de la Universidad, más allá de la forma de acceso y los dípticos y trípticos. Conocer si los centros tienen contacto directo con la universidad para evitar la desconexión.

La información que se recibe de la universidad es escasa y muchas veces no pasa de la forma de acceso a esta (58,9% de los centros lo recibe, es decir, hay un 41,1% de los centros que no reciben ni siquiera esta información). La mayor parte de la información que se pide o que aparece en los resultados, según los orientadores con los que hemos podido hablar en el círculo de informantes, se corresponde con lo que ellos mismos solicitan en ciertas ocasiones especiales (en la entrevista sí hay centros que nos han comentado que la reciben por iniciativa de la universidad, aunque esto no es lo común). También hay que mencionar que hay orientadores que opinan que las universidades privadas tienen mucho más contacto que las públicas y su información viene mucho más detallada.

Los dípticos y trípticos es lo más recibido por los centros de secundaria, el 62,5% lo recibe.

Mucha de esta información apenas llega a los centros de enseñanza obligatoria de secundaria, es decir, a aquellos que solo tienen la E.S.O. Es un error por parte de las universidades pues parece que no pueden ver que, si no mandan a esos centros información, esos alumnos van a llegar completamente desinformados y sin ningún contacto previo con la universidad a Bachillerato.

No hay desconexión de información como tal, pues toda ella se encuentra en la web. Pero sí que hay una desconexión en cuestión de trato con los centros de secundaria por parte de la universidad: el 60,7% de los orientadores nos han dicho que no tienen contacto, que la información que tienen es gracias a su propia búsqueda. Aunque en todos los casos han mencionado que la predisposición a la hora de llamar o mandar un correo a la universidad es buena en cuanto a la respuesta y la resolución de dudas.

Por eso, la satisfacción de la información recibida de la universidad, a pesar de tener una moda de puntos de 8, es de 5,89, porque hay centros que no disponen de ninguna información procedente directamente de la universidad. Ni de la forma de acceso ni de los dípticos siquiera.

Rechazamos la Hipótesis: **los centros reciben poca información de la universidad y tienen poco contacto.**

H7: Conocer la valoración que tienen los centros de secundaria sobre las actividades que realizan las universidades con los estudiantes y el contacto que tienen ellos mismos con la entidad universitaria, ya que percibimos que hay problemas en la comunicación de estos dos eslabones de la orientación para la carrera.

En los programas de comunicación divulgación, participación o motivación de las áreas de conocimiento la media de valoración es 6,82%, pero muchos han manifestado su disconformidad con las jornadas de puertas abiertas de la universidad y con su planteamiento actual. Igual que echan en falta ciertas ferias que anteriormente se llevaban a cabo para conocer las universidades de una forma más dinámica.

Podemos aceptar la hipótesis en cuanto a que lo que se está haciendo, mayoritariamente se está haciendo bien, pero **hay mucho trabajo que recorrer y muchos aspectos que mejorar.**

6.3.2. Análisis de la presencia en internet de la orientación para la carrera en los Centros de Secundaria y Bachillerato

Como ya hemos comentado anteriormente, para que la orientación resulte útil y significativa para un estudiante del siglo XXI, es necesario adaptar el discurso que empleamos para guiarlos en ese proceso tan importante de su desarrollo como personas. Pero también es igual de cierto que ese discurso tiene que transmitirse empleando los medios y los canales que nuestros alumnos usan a diario. Hace mucho tiempo que internet dejó de ser una herramienta complementaria a los medios analógicos para convertirse en el principal medio (y en muchas ocasiones el único) a través del cual un joven realiza muchas tareas cotidianas: comunicarse con sus amigos, buscar información útil para la vida diaria, obtener información para los estudios...

Es extremadamente necesario adaptar la forma en que comunicamos las actuaciones relacionadas con la orientación a las nuevas normas que ha impuesto la red en este contexto. Como señala el experto en innovación tecnológica Enrique Dans (2016):

Para entender y educar a nuestros hijos, tenemos que entender muy bien el entorno en el que viven, que condiciona profundamente su educación. Alguien que mire a sus hijos con condescendencia y que no sea capaz de entender qué diablos hacen enfrascados en su *smartphone* no va a ser capaz de plantear normas que tengan en cuenta la diferencia entre comunicación y entretenimiento, los condicionantes de cada canal o la evolución de las normas. [...] Empeñarse en que las normas son inamovibles es una demostración clara de falta de sensibilidad, de torpeza intergeneracional. No, educar no es imponer irracionalmente y caiga quien caiga. A lo mejor, llegamos mucho más lejos intentando entender lo que nuestros hijos hacen con sus *smartphones* que dictando normas prohibitivas y restrictivas hasta el límite que nadie en su sano juicio sería capaz de aceptar sin lucha.

Por eso, si queremos que la orientación llegue a nuestros estudiantes, debemos comunicarla de una forma atractiva y, sobre todo, cuidar muchísimo cómo aparece y se visualiza en internet. Es decir, tenemos que elaborar páginas web en las que toda esta información aparezca de una forma clara, sencilla y visualmente llamativa. De la misma manera, es básico entender que esas páginas tienen que estar adaptadas al dispositivo que mayoritariamente emplean nuestros alumnos: el teléfono móvil.

Lamentablemente, la situación que nos hemos encontrado al analizar las páginas web de los centros educativos de Castilla y León está bastante alejada de ese ideal.

Se ha realizado un mapeo de 392 páginas web a partir de un listado extraído de la Junta de Castilla y León para comprobar y analizar la información disponible. Los datos que hemos recogido se organizan en torno a una serie de criterios:

- Si se encuentra el Proyecto educativo colgado en la página web.
- Si hay un enlace que lleve al usuario hasta el departamento de orientación.
- Si la visibilidad de dicho enlace se encuentra en la primera página.
- Si aparece el nombre del responsable del departamento de orientación y su correo electrónico.
- Si está colgado el POAP, Plan de Orientación Académico y Profesional.
- Si está colgada la Memoria final de actividades del Plan de acción tutorial.
- Si el departamento cuenta con web o blog.
- Si el departamento tiene enlace directo al Programa Orienta.

Resumimos a continuación los principales datos cuantitativos de este análisis.

Proyecto educativo

De los 392 centros analizados, el **80 % (312 centros) no tiene el Proyecto Educativo** colgado en la web para su visualización, el 20% (80 centros) sí lo tiene.

Enlace al Departamento de Orientación

De los 157 centros concertados o no concertados que hemos observado, el **68% (106) no posee ninguna referencia al departamento de orientación**. El 32% (51) sí tiene un enlace.

De los 235 centros públicos visualizados, el **61% (144) sí posee un enlace al departamento de orientación**, mientras que 91 centros, el 39%, no contienen ese enlace.

Visibilidad en la primera página

De aquellos centros que muestran el departamento de orientación en la web, 195 centros, solo el **45% (88 centros) lo muestra en la primera página**; el 55% (107) no. Este es un factor importante a la hora de visualizar las acciones de orientación porque si esa información es difícil de encontrar, muchas personas no llegarán nunca a ella.

Plan de Orientación Académica y Profesional

Solo una pequeña minoría tiene subido el POAP a la web; en concreto, el 9% (34 centros), mientras que el **91% (352 centros), una abrumadora mayoría, no lo tiene**. En algunos casos, se ha encontrado integrado dentro del Plan de Acción Tutorial.

Es importante también destacar que no se ha encontrado la Memoria final en ninguna de las 392 páginas web analizadas.

Web de orientación o información sobre actividades

El 22% del total de centros (88 de 392 centros) informan de que tienen la Plataforma Orienta para sus alumnos con enlace a blog o al ejecutable del programa. El 5% (18 centros) tiene otras actividades (por ejemplo, entrevistas con antiguos alumnos que trabajan o referencias al Proyecto Orión de la Universidad de Comillas) y el **73% (286 centros) no especifica ninguna actividad de este tipo**.

Como se puede observar, la mayoría de centros no suben el proyecto educativo a la web, el 80%. Pero lo que es más importante: un gran número de centros tiene prácticamente abandonada la web.

La visualización de las páginas que dependen de la Junta de Castilla y León es más uniforme y, por lo tanto, la búsqueda de información es más fácil que en las de los colegios privados donde no hay una estructura definida y en muchos casos el departamento de orientación no aparece (68% de los casos), a pesar de que ganan en visibilidad a los públicos, ya que sus páginas son menos arcaicas.

En la encuesta se ha podido observar que muchos centros consideran documentos como el P.O.A.P. o el Proyecto Educativo privados y que, por tanto, no deberían comunicarse públicamente. En este sentido, aunque muchos centros nos han comentado que están haciendo la Memoria del curso, solamente hemos encontrado un centro que la tuviera colgada de todo el listado.

En este primer sondeo hemos podido observar que a pesar de que en la mayoría de centros no conste ninguna actividad de orientación en la web (el 73%), algunos utilizan el programa Orienta (22%).

Pero, además de estos datos cuantitativos, hay una serie de conclusiones generales que emanan de nuestro análisis.

En primer lugar, existe una alarmante **falta de información sobre orientación** en las páginas web de los centros educativos de Castilla y León. En muchos centros no hay ninguna información sobre este aspecto y en otros aparece una información claramente escasa.


En la entrevista hemos podido comprobar que la orientación se hace a través de otros medios: correo o moodle institucional que no podemos visualizar.

Ilustración 1. Página web del IES Cardenal López Mendoza (Burgos)



En otras ocasiones, aparece información copiada directamente de la normativa.

Ilustración 2. Página web del IES Vasco de la Zarza (Ávila)



Departamento de Orientación

RESOLUCIÓN de 27 de agosto de 2010, relativa a la organización y funcionamiento de los Departamentos de Orientación de la Comunidad de Castilla y León para el curso 2010/2011.

¿QUIÉNES SOMOS?

FUNCIONES

Los Departamentos de Orientación son órganos especializados de los centros docentes, formados por un conjunto de profesionales que se encargan de la planificación y desarrollo de las actividades de orientación y de atención a la diversidad en distintos niveles y etapas educativas, con el objeto de lograr un desarrollo personalizado e integral de todo el alumnado; tareas que adquieren una mayor importancia, si cabe, en la educación secundaria, momento en el que los intereses y expectativas del alumnado se personalizan y diversifican.

Funciones del departamento de Orientación:

- apoyo al proceso de enseñanza y aprendizaje
- apoyo a la orientación académica y profesional
- apoyo a la acción tutorial.

Funciones de los miembros del Departamento de Orientación.

Las funciones asignadas al Departamento de Orientación serán asumidas, con carácter general, colegiadamente por todos sus miembros. No obstante, de acuerdo con su especialidad, los miembros del Departamento de Orientación asumirán responsabilidades específicas, sin perjuicio de la docencia directa que, en su caso, deban asumir cada uno de sus componentes.

-El profesorado de enseñanza secundaria de la **especialidad de orientación educativa** asumirá las siguientes responsabilidades:

- Asesorar a la Comisión de Coordinación Pedagógica, proporcionando criterios organizativos, curriculares y psicopedagógicos para la orientación personal, escolar y profesional y la atención educativa del alumnado.
- Colaborar en la planificación, desarrollo y evaluación de los planes de apoyo al proceso de enseñanza y aprendizaje, de acción tutorial y de orientación académica y profesional del centro.

Fuente: <http://orientacion.vascodelazarza.com/funciones.html>

Resulta evidente que, si pretendemos llegar a los jóvenes en un lenguaje que les resulte atractivo, los textos legales y normativos no son la mejor opción.

En segundo lugar, el **diseño** de la mayoría de las páginas web **es plano y poco atractivo**. Es cierto que muchas de ellas respetan los principios del denominado “diseño adaptativo” (*responsive design* en inglés: la información se adapta a cualquier dispositivo, ordenador, tablet o móvil) pero no se incorporan elementos visuales ni de diseño que hagan más llamativa la información y la conviertan en algo “apetecible” para un estudiante.

En tercer lugar, el análisis realizado muestra que **la información no está adaptada a la realidad de los estudiantes del siglo XXI**. En las escasas ocasiones en las que aparece información sobre orientación, se puede observar que su objetivo prioritario no es solucionar las dudas o dificultades de los alumnos sobre su futuro académico y profesional sino más bien cumplir fines normativos como pueden ser la publicación de documentos administrativos (POAP, Plan de Acción tutorial...) o la simple enumeración de las funciones de los departamentos de orientación.

Aun así, es necesario señalar que algunos centros tienen páginas con información abundante y útil. También hay que destacar la web OrientaCYL, en la que, de una forma sencilla y visualmente más atractiva, se trata de guiar al estudiante en su camino académico, aunque no hemos encontrado referencias a esta web en las páginas de los centros.

Ilustración 3. Portal OrientaCYL.

3 ¿Qué formación tienes?

Bachillerato

Estudios universitarios

Estudios universitarios
Los estudios universitarios en España comprenden los grados, másters y doctorados.

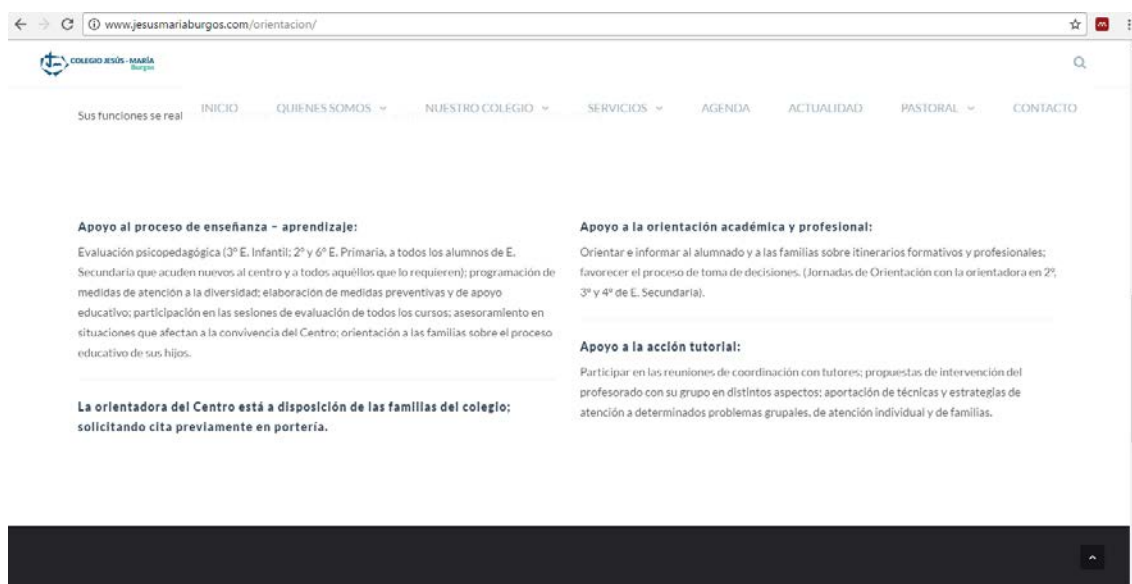
➤ **1. ESTRUCTURA**
Se estructuran en tres niveles sucesivos: Grado, Máster y Doctorado. Además, cada universidad puede impartir títulos propios.

Fuente: <http://www.educa.jcyl.es/adultos/es/orientacyl>

Ilustración 4. Web del centro IES La Bureba.

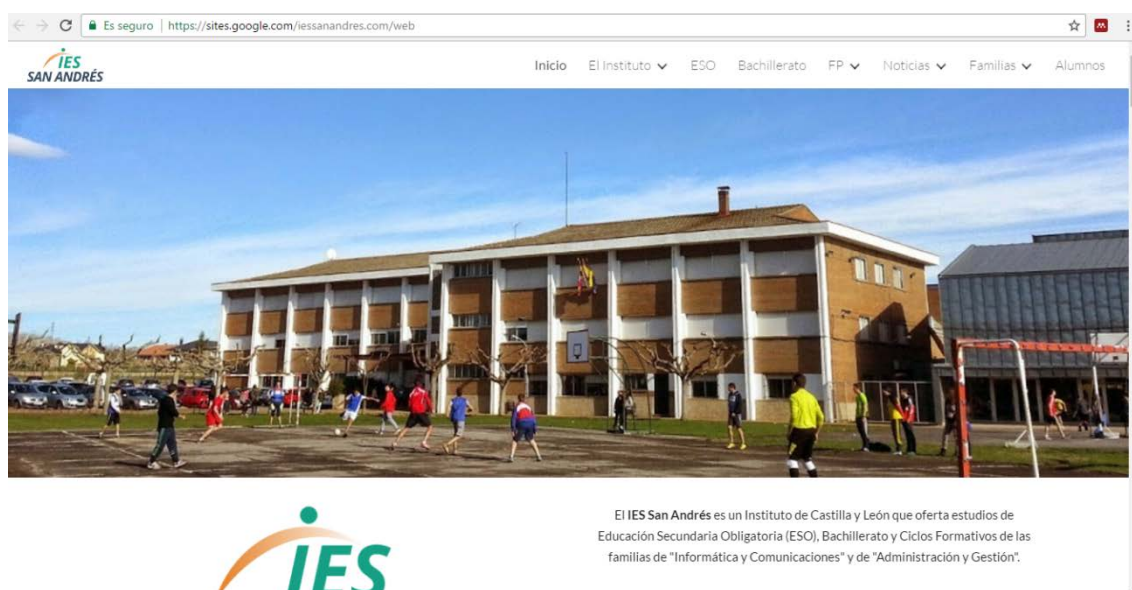
Fuente: <http://www.ieslabureba.com/index.php/2014-05-11-21-54-39/informacion-general>

Ilustración 5. Web IES Jesús María Burgos.



Fuente: <http://www.jesumariaburgos.com/orientacion/>

Ilustración 6. Web IES San Andrés.



Fuente: <https://sites.google.com/iessanandres.com/web>

6.4. Análisis de la orientación para la carrera en las universidades

Como se ha podido comprobar en los resultados de la encuesta, el papel de la universidad en los procesos de orientación para la carrera es fundamental. Las universidades tienen información de primera mano sobre aspectos que un estudiante de Secundaria o Bachillerato debería conocer antes de tomar una decisión: qué requisitos son necesarios para entrar en una

carrera, qué salidas profesionales tienen los estudios universitarios, cómo es la vida universitaria y muchas otras cosas.

Por eso, las universidades deben ser el combustible que haga funcionar el motor de la orientación académica y profesional. Tienen que convertirse en los actores principales de los procesos de divulgación y comunicación destinados a alumnos preuniversitarios. Pero es extremadamente necesario comprender que esa divulgación no debe ser entendida como la mera transmisión de información administrativa sino más bien como un proceso en el que se resalten aquellas cualidades que hacen atractivos muchos de los estudios universitarios, aspecto este que cobra una mayor relevancia en el caso de las Humanidades. Esos procesos de comunicación tienen que tener un objetivo claro e irrenunciable: provocar el asombro, el interés y la curiosidad en las mentes de los estudiantes.

En este apartado, analizaremos la orientación que realizan las universidades. Para ello, tomaremos como base los datos de la encuesta a orientadores que hemos realizado para este trabajo. Pensamos que este análisis puede ser de enorme utilidad, ya que los orientadores son los principales mediadores entre la universidad y los estudiantes de secundaria y bachillerato. Comprender adecuadamente qué visión tienen de las actividades que se llevan a cabo es fundamental para entender cuáles son los aciertos y los errores que se pueden estar cometiendo. Nos centraremos en la información que reciben los orientadores y en la percepción que tienen de las jornadas de puertas abiertas, ya que, en muchas ocasiones, es la única actividad de orientación que se lleva a cabo para jóvenes preuniversitarios.

Información recibida

Muchos de los orientadores entrevistados destacan que la información que reciben de las universidades es escasa y, en muchas ocasiones, la tienen que buscar ellos mismos. Los resultados muestran que esto último es así en un 60,70% de los casos mientras que solo un 10,70% de los encuestados afirma tener entrevistas directas con la universidad.

La información que reciben de la universidad es, en su mayoría, referente a aspectos que podríamos denominar "administrativos": formas de acceso a la universidad, planes de estudio, duración de la titulación... No negamos la utilidad de esta información, pero resulta evidente que la faceta "administrativa" de la universidad no es uno de los aspectos que más peso tenga en una de las decisiones más importantes en la vida de cualquier persona como es el tipo de carrera profesional que quiere realizar.

Son muy ilustrativas en este sentido algunas de las opiniones recogidas en la encuesta:

- *"Evitar el desconocimiento, es decir, toda aquella actividad que lleve al alumno a conocer en sí los espacios como universidades o FPs son mucho más efectivas que todos los documentos que nos puedan enviar y nosotros entregar. Las experiencias reales cuentan ya". (Segovia)*
- *"Quizás a lo mejor en lugar de llamar tanto nosotros que se pongan ellos en contacto, que tomen ellos la iniciativa, ya que antes no lo hacían en absoluto y ahora están empezando. Y luego hay universidades que no conseguimos que vengan como Enfermería y Medicina que no van nunca porque como no necesitan alumnos, no se molestan." (Valladolid)*

- *“A lo mejor un paquete con toda la información en un correo o en un sitio de la plataforma estaría bien, sobre todo con novedades y con el coste de los estudios y demás, ya que esa información nunca se recibe, solo nos mandan información de aquellas carreras que no tienen alumnos y lo necesitan o bien de aquellas que son nuevas. De todas maneras, me parece delirante tener que darle toda esa información a un niño de 15 años.”* (Burgos)
- *“Lo que más me gustaría sería fomentar el contacto directo, que vengan o vayamos con más tiempo para establecer la información, la única visita que se suele hacer al año es a última hora y muy rápida y confusa. Hay que tener una información sostenida y visual. Hay información en red, de acuerdo, pero necesitamos a gente que lo tenga claro y que nos resuelva nuestras dudas con convencimiento.”* (Salamanca)

Jornadas de puertas abiertas

Esta es una de las principales actividades de orientación que realizan las universidades. En estas jornadas los estudiantes acuden a la universidad para que profesores de cada carrera les expliquen cómo son y en qué consisten los diferentes Grados y estudios que pueden hacer. El éxito o el fracaso de este tipo de iniciativas depende de, al menos, dos factores:

- **Cuándo se hacen.** Es importante programar las jornadas en fechas y horas en las que los alumnos puedan asistir sin problemas de exámenes u otras obligaciones de la vida académica. Obviamente, esto requiere un contacto directo y frecuente entre la universidad y los centros de secundaria y bachillerato para coordinarse correctamente.
- **Cómo se transmite la información.** Insistimos en que el discurso que se emplee en estas jornadas debe estar adaptado a la realidad de un estudiante joven. No solo hay que adaptar la información sino también idear formas de comunicación que resulten próximas e interesantes para los alumnos.

Veamos a continuación qué percepción tienen los orientadores de esta actividad:

- *“Las Jornadas de puertas abiertas las ponen en bachiller y es que apenas tienen tiempo los alumnos para asistir y menos a final de curso, es demasiado merchandising y poca información y ayuda. Parece que es coger clientes en lugar de alumnos y futuros profesionales. Suelen ser más éticas las públicas, por experiencia.”* (Burgos)
- *“Las jornadas se tendrían que potenciar. Lo que echo en falta es tener gente delante con quien poder hablar, creo que hacen falta unas caras que tengan las cosas claras con un canal abierto, a veces se informa para la realización de los procesos burocráticos, pero ya. Quizás con una información más sostenida y con visita y comunicación real. Echo en falta las jornadas de las F.P. que se hacían una semana entera y ahora han desaparecido por la crisis.”* (Salamanca)
- *“Que se hagan ferias por la tarde a las que los alumnos puedan asistir y no por la mañana que los alumnos no pueden porque pierden clase, mejor por la tarde. Y se puede plantear también para 4º y esto facilitaría mucho la información. No estaría de*

más que expertos visiten más los centros, no solo una charla de cómo matricularse, sino expertos que digan cómo es la vida real universitaria y las exigencias reales, el año es muy largo para hacer charlas de contacto con los chicos.” (Salamanca)

- *“Las jornadas de puertas abiertas son insuficientes y la Universidad de Valladolid las ha puesto a última hora en época de exámenes y no han podido acudir, hay que hacerlo en el primer trimestre.” (Valladolid)*
- *“Que los chavales visiten los centros donde quieren estudiar para que lo vean y les cuenten de primera mano, no solo profesores, sino alumnos.” (Ávila)*
- *“Mirar las fechas concretas de todas las acciones que se hagan, un calendario de fechas conjunto para orientadores de centros de secundaria y universidades, y no apurar hasta el último momento. Un calendario fijado, sino siempre tenemos que estar pendientes de la información.” (Soria)*

Como se puede observar, la falta de coordinación entre organizadores y destinatarios de las jornadas de puertas abiertas es una de las principales causas del fracaso de este tipo de iniciativas.

También los orientadores señalan que en algunos casos las universidades realizan visitas directas a los institutos para explicar una carrera pero, de nuevo, la percepción es que estas actividades se hacen de forma esporádica y sin una organización programada y coherente. Aun así es necesario destacar que, en algunos casos, hay experiencias que contradicen esta percepción. La Universidad de Salamanca dispone del “Programa DECIDE” a través del cual en 2017 ha realizado 122 charlas informativas en institutos de Salamanca, Ávila y Zamora. La información sobre este programa se puede consultar en este enlace <http://spio.usal.es> (apartado “Charlas IES/Colegios). Habrá que plantearse, por tanto, qué está fallando para que ninguno de los encuestados en esas provincias haya hecho una sola mención a este programa.

Ejemplos de buenas prácticas

A continuación comentaremos algunas iniciativas que nos parecen positivas para adaptar la orientación que se hace en las universidades de Castilla y León a los intereses de los alumnos.

La *Universidad de Sevilla* desarrolla el Programa TOURS (Transición a la Universidad de Sevilla). En este enlace (<http://estudiantes.us.es/programa-tours>) el estudiante puede encontrar de manera centralizada información relevante para decidir su carrera académica:

La transición se entiende como una oportunidad de desarrollo personal en la que cada estudiante puede aprender a gestionar los cambios que se producen en él mismo y en su contexto más inmediato y a elaborar su propio proyecto personal y profesional. Este proceso se desarrolla a través de una serie de etapas que requieren de una implicación activa por parte de cada estudiante y que suponen un avance en su desarrollo personal y profesional.

En esa web, se detallan muchas actividades realizadas para orientar a los estudiantes. Nos gustaría destacar el Salón de Estudiantes porque consideramos que tiene muchos aspectos positivos que podrían ayudar a mejorar las jornadas de puertas abiertas que desarrollan otras

universidades y, de esta manera, hacer que estas iniciativas sean algo útil pero también divertido e interesante para los alumnos. En el vídeo que se puede ver en este enlace (<http://estudiantes.us.es/salon-estudiante>), se pueden observar las siguientes propuestas:

- Gymkhana: durante la visita al salón los estudiantes tienen que resolver diversas actividades que se les proponen e ir sellando en cada puesto un pasaporte. Si un estudiante llega a acumular ocho sellos, entra en un sorteo.
- En los puestos o *stands* no solo hay profesores explicando los diferentes grados, sino que también hay estudiantes universitarios que pueden responder las preguntas y comentar sus experiencias de una manera directa.
- Concurso en Instagram. Los visitantes al salón pueden hacerse una foto en un *photocall* y subirla a esta conocida red social. Las diez fotos que más “Me gusta” acumulen reciben un premio.

La Universidad de Sevilla dispone también de una aplicación para dispositivos móviles en la que la orientación tiene un lugar destacado:

Ilustración 7. App para dispositivos móviles.



Consideramos que estas propuestas son positivas y van en la buena dirección porque tratan de comunicarse con los futuros estudiantes en un lenguaje y a través de unos canales próximos a su realidad diaria.

La *Universitat Politècnica de València* dispone también de una web en la que, de una forma clara y sencilla, centraliza una gran cantidad de información útil para un futuro estudiante (<https://www.upv.es/perfiles/futuro-alumno/index-es.html>).

Ilustración 9. Web de la Universitat Politècnica de València.



En esta web se dan “25 razones para decidirte”, expresadas de una forma atractiva y pensadas para llamar la atención de una persona joven. Destacamos algunas:

Cuidamos a los alumnos recién llegados.

La UPV favorece la integración de los alumnos de nuevo ingreso. Profesores y alumnos estarán a tu lado para que no te sientas perdido en tu primer año.

Para pasar una temporada en el extranjero.

No solo en Europa sino también en Estados Unidos, Canadá, Australia, Latinoamérica, Japón y sudeste asiático. Anímate a pasar un semestre fuera: aprenderás otro idioma, conocerás otra cultura y vivirás una experiencia única.

Disfrutarás de actividades culturales.

La UPV dispone de una amplia oferta de actividades culturales: festivales de jazz y arte urbano, conciertos, exposiciones, recitales...

Pero, sobre todo, nos parece muy interesante el apartado de “Vídeos de la UPV”. En uno de ellos, titulado “Un día en mi universidad”, una estudiante de Ingeniería, llamada M.^a José Pérez, relata de una forma interesante cómo es la vida universitaria, por qué eligió sus estudios y cuáles son sus planes de futuro. El vídeo está realizado de manera profesional por lo que resulta muy llamativo. Destacamos algunas de las frases de esta estudiante:

- *“En Ingeniería te preparan de una forma mucho más aplicada para lo que vamos a necesitar día a día”*
- *“La seguridad de que estoy bien preparada y soy apta para un puesto sí que la tengo”*
- *“Hay que mirar el futuro con ilusión, más que con miedo”*

Ilustración 10. Imagen del programa Valentina.



También pensamos que es enormemente interesante el Programa Valentina (<https://www.upv.es/perfiles/futuro-alumno/programa-valentina-es.html>) desarrollado por esta universidad. Su objetivo es:

..mejorar la percepción que tienen los alumnos de educación secundaria sobre los estudios de carácter técnico. Para ello, se programan talleres de sensibilización que buscan tanto la superación de los estereotipos de género como un mejor conocimiento por parte de los estudiantes de las profesiones técnicas y de las ingenierías. El objetivo último es conseguir una mayor presencia de las mujeres en estas carreras.

Además de esos talleres, este programa ha elaborado un divertida miniserie, titulada “Valentinas” (<http://www.valentinas.upv.es>), en la que:

Martina, Lucía, Diana, Alex y Noe. Chicas independientes como tú, que piensan por sí mismas. Chicas que no se conforman con que otros decidan por ellas y que están dispuestas a luchar por sus propios sueños. Aunque a veces eso signifique dudar de todo e ir a contracorriente. Aunque suponga salirse del camino marcado y elegir la opción más difícil. ¿A qué se enfrentan? ¿Por qué tienen dudas? ¿Están acertando? Descúbrelo en Valentinas, la divertida mini serie que te cuenta cómo cinco amigas encaran una de las decisiones más personales y difíciles de sus vidas. Elegir una carrera universitaria, un futuro.

Mediante esta iniciativa la UPV trata de luchar contra algunos prejuicios que nuestra sociedad tiene sobre los estudios técnicos y las mujeres. La forma en la que se ha encarado este reto puede servir de ejemplo para muchos estudios de Humanidades, lastrados por todo un conjunto de afirmaciones tergiversadas, vagas y estereotipadas.

La Universidad de Burgos dispone de una web específica para futuros estudiantes (<http://www.ubu.es/futuros-estudiantes>) en la que se ofrece, también con claridad, sencillez y llamativos elementos visuales, información de utilidad para los alumnos. Nos parece especialmente interesante la sección de vídeos “Experiencias UBU” (<http://www3.ubu.es/actualidad/tvubu/conoce-la-ubu/experiencias-ubu/>) en la que varios estudiantes de diversos Grados (varios de Humanidades) relatan cómo es su día a día. Creemos que iniciativas como esta ayudan a despertar vocaciones en muchos alumnos de secundaria que no tienen claro su futuro profesional.

Ilustración 11. Web de la Universidad de Burgos.



En resumen, lo que muestran los datos de este apartado es que a la universidad le queda un largo camino que recorrer para mejorar los procesos de orientación a estudiantes preuniversitarios. Este camino pasa obligatoriamente por una mayor coordinación con los institutos, un cambio de discurso que adapte la información a los intereses de los estudiantes y una profunda renovación de las actividades que se llevan a cabo. En este sentido, estamos de acuerdo con Martínez Clares *et alii* (2014, p. 68) cuando señalan que:

Orientar no es sencillo, y si queremos que sea un proceso relevante y fundamentado para los jóvenes, debemos realizarlo con una actitud de acompañamiento y no como un trámite burocrático y administrativo del currículo.

6.5. Recomendaciones y propuestas para mejorar la orientación para la carrera

En este apartado, realizaremos una serie de recomendaciones y propuestas basadas en los datos precedentes. Nuestra intención es la de sintetizar algunas ideas que pueden servir para optimizar los procesos de orientación relacionados con las Humanidades. Organizaremos esta exposición en torno a cinco propuestas generales que detallamos a continuación.

1. Cambio de discurso sobre el valor de las Humanidades

La orientación académica y profesional es un proceso largo y complejo que debe abarcar todas las etapas educativas de una persona. Este proceso depende de muchos factores, pero hay dos que son previos a cualquier otra consideración:

- qué valoración social tiene una carrera
- cómo se perciben las salidas laborales de una carrera

Por desgracia, y como ya hemos comentado anteriormente, las Humanidades están perdiendo esta batalla. En nuestra sociedad se extiende cada vez más la idea de que las Humanidades no sirven para nada, no tienen un valor medible en términos socioeconómicos, son estudios inútiles. De la misma manera, este discurso sostiene que las salidas laborales de los estudios humanísticos son muy escasas y nunca van más allá de la docencia en institutos o universidades.

En este contexto, muchos de los supuestos argumentos que se dan para defender el valor de las Humanidades demuestran ser, en realidad, contraproducentes porque, en su mayoría, se basan en la idea de que estos estudios son necesarios “porque sí”. Como señala Andrea Reyes de Prado en el artículo “El descender de las Humanidades. Apología de una carrera en peligro de extinción” (<https://eldebatedehoy.es/educacion/descender-las-humanidades/>), esta idea puede servir para los que ya están convencidos, pero difícilmente podrá atraer a personas que no se interesan por este sector.

*Son un fin en sí mismo, no hay duda. Pero no hay duda para quienes las conocen y las viven. No hay duda para quien sabe que son un imprescindible enriquecimiento cultural y humano. Pero sí hay duda en los demás, duda y menosprecio, provocado por el desconocimiento, la ignorancia o, peor, la indiferencia. Por eso, [...] si de verdad queremos preservar y demostrar el inequívoco valor de las Humanidades con resultados, no podemos quedarnos en el atril. Seguir insistiendo de vez en cuando desde la intelectualidad, desde la butaca, si se quiere, **pero sobre todo bajando los peldaños y hablando en la realidad**. A pie de aula, a pie de calle. Buscando no imponer desde el cómodo porque sí, argumento no válido para esta «batalla», **sino convencer desde el contagio del Asombro**. (Reyes de Prado, 2017)*

A pesar de todo lo anterior, hay que defender el papel fundamental de las Humanidades en nuestro mundo actual. Porque de esta defensa y de los argumentos que se empleen en ella van a depender de una manera crucial los procesos de orientación que se lleven a cabo en las instituciones educativas. Si seguimos extendiendo la idea de la inutilidad de las Humanidades, jamás lograremos que la orientación académica y profesional ofrezca una visión ajustada a la realidad.

Patxi Mangado, arquitecto, premio FAD y profesor en Navarra y en Yale[...]: «La devaluación del conocimiento en Humanidades es un drama. Es inimaginable hacer buena arquitectura sin entender algo de Historia, de política y de cultura. Sin poder articular situaciones complejas». (Alemany 2017)

Desde nuestro punto de vista, la utilidad de las Humanidades descansa en dos aspectos complementarios: el valor intrínseco del conocimiento científico y el valor económico de los estudios humanísticos.

Valor intrínseco del conocimiento científico. Los seres humanos somos curiosos por naturaleza. Nuestro cerebro está especializado en la búsqueda de patrones y regularidades en todo lo que percibe. Por eso, buscamos constantemente explicaciones a los fenómenos que observamos: por qué sucede algo y cómo funciona. Desde el momento en que el hombre alzó por primera vez la cabeza para observar el cielo, se preguntó cómo funcionaban esas lucecitas que veía todas las noches. La Astronomía no es más que el intento científico de dar una respuesta satisfactoria a esa pregunta original. Nadie en su sano juicio dudaría del valor intrínseco que tiene conocer el funcionamiento de las estrellas, el Big Bang o la expansión acelerada del universo. Aunque todo el mundo es consciente de que estos conocimientos no tienen una aplicación directa en el mercado laboral actual: ninguna empresa necesita un experto en estos temas para desarrollar su actividad económica diaria.

El mismo esquema de pensamiento debería aplicarse a las Humanidades. Los seres humanos no solo necesitamos conocer el funcionamiento de la realidad física que nos rodea sino también, y muchas veces en mayor medida, el de la realidad social, cultural o artística que observamos día a día. Ahora bien, la defensa de estas ideas debe hacerse de una manera verdaderamente “didáctica”, entendiendo este término como la búsqueda del asombro y la curiosidad defendidos por Reyes de Prado (2017):

*Contagiar en quien está vacío el espíritu y las riquezas intelectuales y personales que con ellas se obtienen. No solo estudiando una carrera, pues ni mucho menos se reduce a la universidad. Cualquiera persona está perfectamente capacitada para leer, hacerse preguntas, debatir, interesarse. Salvemos las humanidades, pero salvemos también el entusiasmo, la curiosidad que se quedó perdida en algún instante de rebeldía entre la infancia y la adolescencia. Porque ahí es donde fallamos: **fomentar la lectura, de acuerdo, pero fomentar antes la curiosidad, la mirada. Despertar del letargo.** Si a un joven, que jamás se ha acercado al arte, de pronto lo intentamos llevar a una exposición sobre **Picasso**, lo primero que dirá será: «Esto lo hago yo. Esto lo hacen hasta los niños. Esto es una estupidez». Se desmotiva, se aburre, huye. Pero si le enseñamos antes a mirar el arte, a interesarse por su lengua, sumergirse en su historia hilvanando movimientos, artistas, contextos y anécdotas, poco a poco irá descifrando con emoción sus misterios. Y llegará así a estar no solo preparado, sino entusiasmado, cuando de verdad se acerque a **Picasso** y entienda las aspiraciones de su geometría global. **Si no descendemos del lenguaje rimbombante, si no empezamos por la base, no lograremos** llegar.*

Valor económico de las Humanidades. Las Humanidades poseen un valor económico tangible y medible que genera numerosas salidas laborales más allá de la docencia. Este valor se basa en uno de los principales activos que posee este sector en nuestro país: el idioma español. El Instituto Cervantes señala en su estudio “El español: una lengua viva” (Instituto Cervantes 2016) varios datos que avalan esta afirmación y muestran el poder económico de nuestra lengua:

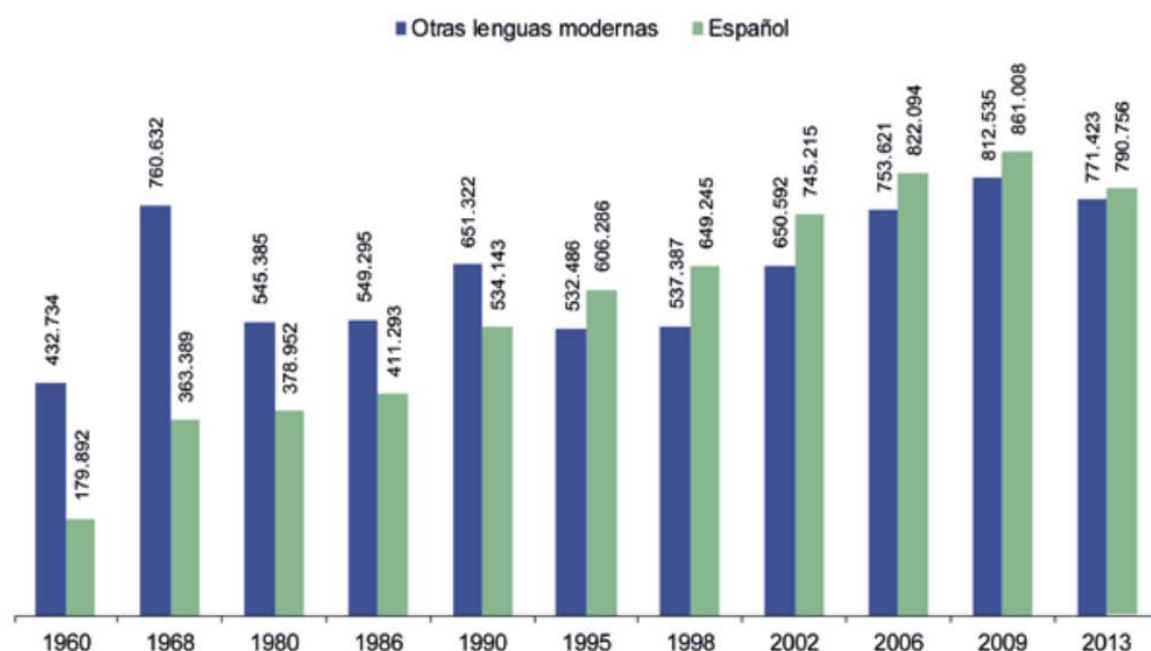
- En el caso del español, la lengua común multiplica por cuatro las exportaciones bilaterales entre los países hispanohablantes.
- El 79 % de las empresas exportadoras españolas cree que el hecho de que en el mercado de destino se hable en español puede facilitar su actividad internacional.

- En 2015, el poder de compra de la población hispana de Estados Unidos era de 1,3 billones de dólares y se espera que en 2020 este alcance los 1,7 billones.

El Instituto Cervantes señala también que, además de esta relevancia internacional del español, hay que tener en cuenta el concepto de “lengua como mercado” que incluye la enseñanza de español y las actividades empresariales relacionadas con ella así como el desarrollo de recursos tecnológicos (aplicaciones, bases de datos, diccionarios...) que tienen nuestra lengua como base.

En este sentido, el informe destaca que el número de estudiantes de español matriculados en Estados Unidos ha superado ya desde hace tiempo al conjunto de estudiantes de todas las demás lenguas extranjeras. También resalta que el español es la lengua extranjera más importante en el Reino Unido.

Ilustración 12. Matriculas de español frente a otras lenguas.



Como resulta evidente, todos estos estudiantes vendrán tarde o temprano a nuestro país para mejorar o practicar su español. Este hecho genera un motor económico que arrastra no solo a la Filología Hispánica sino también a otras ramas de las Humanidades como pueden ser la Historia, la Historia del Arte o la Geografía. La causa de esto es muy clara: cuando un estudiante viene a nuestro país para aprender español no busca solo entender la diferencia entre “ser” y “estar” o el uso del subjuntivo, sino que también necesita conocer la sociedad y la cultura de la lengua que está aprendiendo.

Como muy bien saben las empresas que se dedican a la enseñanza de español en nuestra comunidad (muchas de ellas situadas en Salamanca o Valladolid), una de las claves del éxito en este pujante sector económico es ofrecer paquetes de actividades que incluyan no solo clases de gramática sino también propuestas culturales que integren el Arte o la Historia de un determinado territorio. Si una empresa cuenta con un equipo bien coordinado de expertos en Enseñanza de Español, Historia del Arte, Historia y Geografía, sabe que podrá ofrecer un producto enormemente competitivo que la hará destacar sobre la competencia.

Pues bien, la orientación académica y profesional debe cambiar el discurso relacionado con las Humanidades. Debe olvidarse de la mera transmisión de información burocrática sobre los procesos administrativos que conducen a la universidad. Tiene que integrar estas nuevas posibilidades económicas en sus actividades y así ofrecer una imagen mucho más ajustada del valor y las salidas laborales que realmente poseen los estudios humanísticos.

2. Potenciar la coordinación entre los actores sociales implicados en la orientación

La falta de coordinación entre los institutos, las universidades y los servicios públicos de empleo es uno de los principales problemas que lastran las actividades relacionadas con la orientación para la carrera en nuestra comunidad. Si entendemos que la orientación es un proceso que se debe realizar a lo largo de toda la vida académica de un estudiante, es urgente que los actores sociales implicados comiencen a desarrollar una programación de actividades coherente con este objetivo y bien coordinada.

La creación de un “Foro para la orientación” que aglutine a institutos, universidades y servicios públicos de empleo sería algo enormemente positivo. La universidad debería ser el principal impulsor de este organismo de coordinación. Sus funciones podrían ser, entre otras, las siguientes:

- Elaborar una programación de actividades de orientación para la carrera que abarque, al menos, toda la E.S.O. y el Bachillerato. Es fundamental entender que la orientación no puede quedar relegada a los momentos de cambio de etapa del sistema educativo. Estas actividades deberían realizarse a lo largo de todo el curso académico y no solo en momentos puntuales.
- Elaborar un calendario de actividades que tenga como absoluta prioridad adaptarse a las necesidades de los estudiantes para que las horas o las fechas en las que se realizan las iniciativas de orientación dejen de ser un problema.
- Abrir canales de comunicación reales y efectivos entre la universidad y los institutos. Para que estos canales puedan funcionar, las universidades deberían tener equipos de trabajo dedicados en exclusiva a estas labores.
- Establecer un calendario de reuniones periódicas entre los orientadores de los institutos y los responsables de orientación universitarios para que las demandas y necesidades de unos y otros puedan ser escuchadas.
- Seleccionar recursos de calidad para la orientación disponibles en internet y centralizarlos en una única página web clara, sencilla y visualmente atractiva.

Este tipo de foros son ya una realidad en varios países de nuestro entorno, tal y como señala la *European Lifelong Guidance Policy Network* (ELGPN, 2015, p. 26):

- ↳ In the Czech Republic, the National Guidance Forum’s current action plan (2014–2016) promotes the preparation of specific steps and commitments of career guidance actors, which enables the implementation of an integrated system of career guidance in the lifelong perspective.
- ↳ As part of school reform in Denmark, a revision of the mandatory subject ‘Education and Job’ in compulsory education has been made which means that

there will be a stronger cooperation between schools and local guidance centres. The changes give a clearer focus on CMS development/career learning at different levels in school. The intention is to improve students' self-awareness in relation to educational and labour market possibilities.

- ↘ In Germany a general agreement between the Standing Conference of Education Ministers of the 16 Länder and the Federal Employment Agency, with complementary agreements on regional levels, defines the institutionalised cooperation between schools and guidance counsellors in the local employment offices in CMS education.

3. Renovación de las actividades de orientación para la carrera

Las actividades de orientación deben conectar con los estudiantes. Es necesario superar la idea de que la orientación académica y profesional se limita a la simple información sobre formas de acceso a la universidad, notas de corte o itinerarios formativos. La orientación debería ayudar a los alumnos a descubrir la vocación que llevan dentro. Pero para conseguir este objetivo, para lograr que un joven tome una decisión informada y adecuada sobre su futuro, es básico que antes conozca de una manera realista la situación no solo académica sino también laboral de una determinada carrera. Por eso, las iniciativas de orientación podrían ampliarse con actividades como las siguientes:

- **Charlas con alumnos universitarios** que relaten cómo es la vida universitaria, qué supone estudiar una carrera, cómo es el día a día de un estudiante universitario. Los responsables universitarios de la orientación deberían seleccionar alumnos especialmente motivados y que hayan elegido sus estudios por vocación; también deberían preparar con ellos presentaciones ágiles, atractivas, que integren las redes sociales y que, en definitiva, despierten el interés y la curiosidad de los jóvenes preuniversitarios.
- **Charlas con profesionales** que trabajen en el sector de las Humanidades. Es importantísimo que los estudiantes tengan contacto directo con profesionales que les muestren lo que hacen de una forma atractiva. Se podrían organizar, entre otras muchas actividades, encuentros con:
 - ↘ Responsables de museos como el Prado para que los estudiantes descubran la fascinación del arte o la diversión que conlleva restaurar un cuadro.
 - ↘ Profesores de español con experiencia en varios países para que descubran las inmensas posibilidades de enriquecimiento cultural que supone enseñar nuestro idioma a otras personas.
 - ↘ Responsables de excavaciones arqueológicas como Atapuerca para que se maravillen ante una profesión que indaga en los orígenes de nuestra especie.

Estas experiencias son fundamentales para tomar una decisión informada sobre el futuro académico de una persona, ya que, como señala ELGPN (2015, p. 24):

Work-based learning performs different functions in relation to European countries' skills systems. It offers young people a way of learning about jobs and work to help inform their choices; but it also provides skills, knowledge

and accreditation which give people access to opportunities [...]. CMS development should be built into work-based learning.

- **Visitas a empresas e instituciones culturales** para conocer la realidad laboral del sector de las Humanidades.

The experiential learning should be combined with activities outside educational institutions (e.g. work-places visits, internships, job shadowing, career events, meeting with employers) to learn about the world of work (ELGPN, 2015, p 21 y 22).

- **Creación de vídeos profesionales** en los que se muestre cómo es la vida de un estudiante de Humanidades o el trabajo diario de los profesionales de este campo de trabajo. Somos conscientes de que estos vídeos pueden tener un coste económico alto, pero pensamos que su efectividad a la hora de despertar la curiosidad de los alumnos es también muy alta.

4. Mejoras en la normativa sobre orientación

- **Especificación de la *ratio* de alumnos por orientador.** Para que la orientación sea efectiva y significativa debe ser *personalizada y adaptada* a las necesidades e intereses de los estudiantes. Pero esto es imposible si no se limitan los alumnos que un orientador puede atender. La masificación en estos procesos solamente trae resultados negativos. Por tanto, deberían articularse mecanismos legales para solucionar este grave problema. Obviamente, esto conllevará en algunos casos aumentar los profesionales dedicados a la orientación, pero, como en muchos otros aspectos, este aumento es necesario si se quiere ofrecer una educación de calidad.
- **Potenciar la formación de los orientadores.** En el *Plan de orientación educativa* se señala que deben realizarse actividades de formación. Pero no se especifica cuál es el organismo o departamento encargado de organizar esas actividades de formación ni con qué presupuesto deberían realizarse. Sin embargo, la formación de los orientadores es un aspecto crucial en este contexto, puesto que gran parte del éxito de su labor depende de la fiabilidad de la información que poseen y esto solo se puede lograr con una formación que mantenga constantemente actualizadas las herramientas de trabajo y los conocimientos de estos profesionales.
- **Programación de actividades en todas las etapas educativas.** La normativa debería recoger explícitamente que las iniciativas de orientación tienen que desarrollarse durante toda la E.S.O. y el Bachillerato para evitar que queden reducidas a los momentos de cambio de etapa.

5. Renovar profundamente las páginas web de los centros educativos de Castilla y León

La información no está adaptada a la realidad de los estudiantes del siglo XXI. En las escasas ocasiones en las que aparece información sobre orientación, se puede observar que su objetivo prioritario no es solucionar las dudas o dificultades de los alumnos sobre su futuro académico y profesional sino más bien cumplir fines normativos como pueden ser la

publicación de documentos administrativos o la simple enumeración de las funciones de los departamentos de orientación.

Estas páginas web deberían:

- actualizarse con mucha más frecuencia
- rediseñarse para que resulten visualmente atractivas
- redefinirse para que la información presente en ellas conecte con los intereses y las necesidades de los estudiantes

7 SERVICIOS DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE CASTILLA Y LEÓN.

7.1 Universidades Públicas de Castilla y León

Los resultados del presente informe se basan en las respuestas proporcionadas por las universidades de Burgos, León, Salamanca y Valladolid a la encuesta elaborada para el estudio del Foro Universidad-Empresa, implementada en la plataforma Google Forms y cuya plantilla se adjunta anexa a este informe (Anexo 1).

También se adjunta el fichero Excel que almacena las respuestas recibidas en la plataforma Google Forms (Anexo 2).

Las 4 universidades públicas de Castilla y León a las que se les invitó a participar en la encuesta han respondido:

7.1.1 Universidad de Burgos

Desde el Servicio de Empleo (creado en 2001), y desde la OTRI (creada 2009) de la UBU se proporcionan los siguientes servicios:

1. Gestión de Prácticas Externas:

La Gestión de Prácticas Externas (curriculares y extracurriculares, Registro Centralizado y Negociación de Convenios de Cooperación Educativa) se realiza desde el Servicio de Empleo y algunas facultades.

Entre las otras convocatorias de prácticas que se gestionan desde el Servicio de Empleo de la UBU se encuentran: Becas Santander CRUE CEPYME y las becas Fundación ONCE-CRUE.

2. Orientación Profesional:

La Orientación Profesional que realizan es individual y grupal. El tiempo medio dedicado al usuario es de 4 horas y entre el tipo de actividades de orientación que realizan destacan: la orientación vocacional, desarrollo de competencias profesionales, herramientas de búsqueda de empleo 2.0 (C.V., pruebas de selección, superar entrevistas con éxito, marca personal-profesional, emprendimiento, etc.). También proporcionan formación en estas mismas actividades de orientación profesional.

• Inserción Laboral:

El servicio de Empleo de la UBU es Agencia de Colocación Regional, gestionan demandas y ofertas de empleo, organizan Ferias de empleo y realizan presentaciones y selecciones de empresas.

• Competencias Profesionales:

Realizan formación en competencias profesionales.

• Emprendimiento:

Desde el Servicio de Empleo se trabaja la fase correspondiente a la Difusión de la cultura emprendedora, realizan asesoramiento y *mentoring*, proporcionan formación en competencias emprendedoras y disponen del espacio "Aula del Emprendedor".

Gestionan los siguientes Programas de Emprendimiento: YUZZ, Fomento de Emprendimiento Social.

Desde la OTRI se trabajan el resto de fases del emprendimiento: incubación y aceleración. Proporcionan formación en desarrollo de competencias emprendedoras (Liderazgo, metodología Lean Start Up, Creatividad, *Design Thinking*, *Startup Weekend*, Desarrollo de Negocio), asesoramiento y *mentoring*, espacios de preincubación e incubación. Gestionan un programa de emprendimiento denominado UBUEMPRENDE.

Durante el curso 2012-2013 se han creado 2 spin-off y 5 *startup*, y durante el curso 2012/2013 asesoraron a 88 emprendedores/as. Desde el curso 2012-2013 se han creado 4 spin-off y 19 *startups*.

7.1.2 Universidad de León

Desde el Centro de Orientación e Información del Empleo (C.O.I.E.), creado en 1983, de la ULE se proporcionan los siguientes servicios:

3. Gestión de Prácticas Externas:

Desde el COIE se lleva la Gestión centralizada del Registro y Negociación de Convenios de Cooperación Educativa, así como la gestión de las Prácticas Extracurriculares.

La Gestión de las Prácticas Curriculares la realizan los centros (facultades y escuelas) de forma individualizada.

Desde el curso 2012-2013 han gestionado 4.231 prácticas.

4. Orientación Profesional:

La Orientación Profesional que realizan es individual y sobre trámites para el desarrollo de las prácticas, sobre cursos o másteres de especial interés, sobre salidas profesionales y sobre convocatorias públicas y/o privadas relevantes relacionadas con el empleo.

El tiempo medio dedicado a cada usuario es muy variable en función del tipo de consulta.

El número de usuarios de orientación profesional atendidos desde el curso 2012-2013 ha sido de 27.390.

• Inserción Laboral:

El COIE no es Agencia de Colocación y solo gestiona ofertas de empleo. También realizan presentaciones/selecciones de empresas.

Desde el curso 2012-2013 se han gestionado 144 ofertas de empleo.

• Competencias Profesionales:

No realizan ninguna acción en este ámbito.

• Emprendimiento:

Desde el COIE se trabaja la fase correspondiente a la Difusión de la cultura emprendedora, realizan asesoramiento y *mentoring*, proporcionan formación en gestión empresarial y desarrollo en competencias emprendedoras.

Disponen de espacios de preincubación.

Se han creado 7 empresas desde el curso 2012-2013.

7.1.3 Universidad de Salamanca

Desde el Servicio de Inserción Profesional, Prácticas y Empleo (SIPPE-UsalEmprende) de la Usal, creado en 2010 como servicio y en 1998 como unidad de empleo, proporciona los siguientes servicios:

5. Gestión de Prácticas Externas:

El SIPPE lleva la Gestión centralizada del Registro y Negociación de Convenios de Cooperación Educativa y la Gestión de Prácticas Curriculares y Extracurriculares en gestión compartida con los centros académicos.

También se gestionan otras convocatorias de prácticas como: Becas CRUE CEPyme Santander, becas ONCE, becas ELE CEI, Programa Interuniversitario de Experiencia de CyL, Programa de la Consejería de Cultura y Turismo y otras convocatorias específicas de la USAL.

Desde el curso 2012-2013 se han gestionado aproximadamente 23.000 prácticas.

6. Orientación Profesional:

El SIPPE-UsalEmprende realiza Orientación Profesional individual y grupal sobre: salidas profesionales, herramientas de búsqueda de empleo, procesos de selección y competencias profesionales, marca profesional, pruebas de selección 3.0. También proporciona formación sobre las mismas temáticas.

Tienen varios programas de Orientación Profesional: Programa Preséntate a la empresa, Programa Inserción Profesional, Como ser competente, Programa Prepara tu futuro profesional.

El tiempo medio dedicado a cada usuario es de 3 horas.

Desde el curso 2012-2013 se han atendido a 8.062 personas de forma presencial. No se han contabilizado las atenciones telefónicas, ni las de correo electrónico.

7. Inserción Laboral:

El SIPPE-UsalEmprende es Agencia de Colocación Nacional, gestiona ofertas y demandas de empleo, realiza Ferias de Empleo y presentaciones/selecciones de empresas.

Además, gestiona dos programas de Inserción Profesional como son el Programa ADA y el programa Presentaciones de Empresas.

Desde el curso 2012-2013 se han gestionado 2.246 ofertas de empleo.

8. Competencias Profesionales:

El SIPPE-UsalEmprende ha elaborado y publicado documentación en este ámbito y ofrece formación en Competencias Profesionales a través de varios programas como son: Programa Entrenamiento en Competencias Demandadas en el Mercado Laboral, Programa Europeo para Desarrollo de la Carrera (ICARD), Construye tu Futuro Profesional Paso a Paso, Cómo ser Competente.

9. Emprendimiento:

EL SIPPE-UsalEmprende coordina el ecosistema de emprendimiento de la USAL (en que están el Parque Científico, la Fundación General, la Cátedra de Emprendedores, la OTRI y el Instituto Multidisciplinar de Empresa)

En la USAL se trabajan 3 fases de Emprendimiento: difusión de cultura emprendedora, incubación y aceleración.

Se ofrece formación en gestión empresarial, desarrollo de competencias emprendedoras y finanzas.

Proporcionan servicios de asesoramiento, mentoring y espacios de incubación y aceleración y de coworking y crowdworking.

Disponen de una línea de financiación, los premios "USAL Emprende" financiados por la Cátedra CEUSAL y el Banco Santander, para ayudar a los emprendedores en la constitución de su empresa y en la instalación del Parque Científico de la USAL.

Se gestionan los siguientes programas de Emprendimiento: USAL-Emprende, Lanzadera de Ideas Innovadoras, OPEN FUTURE, YUZZ, WELCOME, SEP (Startup Europe Partnership), T-CUE, Iniciativa Emprendedora de la EOI, Programa propio de Emprendimiento Social y Cultural, INESPO, UNICE (Erasmus +) Oficina del Egresado Emprendedor (proyecto JCYL-SECOT) y 3 programas concedidos y financiados por POCTEP en los últimos meses.

Desde el curso 2012-2013 se han creado 74 empresas, se han orientado a 301 emprendedores con proyecto empresarial, y el Club de Emprendedores de la USAL cuenta con 1025 inscritos.

7.1.4 Universidad de Valladolid

Las tres entidades con competencias en Servicios de Empleo y Emprendimiento en la UVA son: el Servicio de Información y Prácticas de Estudiantes de la UVA, la Fundación General y el Parque Científico de Valladolid, han respondido a la encuesta de forma unitaria.

El Servicio de Información y Prácticas de Estudiantes de la UVA fue creado en 1996, el Departamento de Formación y Empleo de la Fundación General UVA, en 1998 y el Parque Científico de la UVA en 2008.

10. Gestión de Prácticas Externas:

La UVA lleva la Gestión centralizada del Registro y Negociación de Convenios de Cooperación Educativa, la Gestión de Prácticas Curriculares y Extracurriculares.

También se gestionan otras convocatorias de prácticas Extracurriculares como: becas Santander CRUE-CEPYME, becas FUNDACION ONCE-CRUE y becas Faro.

Para titulados gestionan las siguientes convocatorias de prácticas: Programa Propio Competencia-T, Programa Ayuntamiento de Valladolid, Programa Diputación de Valladolid, Programa Diputación de Soria y Programa Renault Experience-ECYL.

La UVA cobra a las empresas y a los alumnos/titulados por la gestión de las prácticas.

Desde el curso 2012-2013 se han gestionado 18.533 prácticas para estudiantes y 2.448 para titulados.

11. Orientación Profesional:

Desde la UVA se realiza Orientación Profesional individual y grupal.

La orientación individual consiste en Sesiones privadas donde se desarrollan y elaboran proyectos de inserción individualizados. Están orientadas a facilitar los medios más adecuados para la capacitación en una búsqueda autónoma de empleo. El tiempo medio dedicado al usuario es de 135 minutos (3 sesiones de media).

La orientación grupal consiste en:

a) Talleres grupales de búsqueda de empleo (taller CV, taller entrevista, taller dinámicas de grupo).

b) Charlas sobre salidas profesionales y empoderamiento para estudiantes de últimos cursos en las facultades y escuelas de la UVA.

c) Jornadas y macrojornadas generalistas de orientación profesional para el empleo.

También gestionan un programa de orientación llamado "LABORAL Y PROFESIONAL", que es un programa voluntario y gratuito destinado a estudiantes y titulados de la UVA.

También se ofrece formación sobre Orientación Profesional que consiste en Talleres/cursos grupales de inteligencia emocional para la búsqueda de empleo (taller de autoconocimiento y taller de desarrollo personal).

Desde el curso 2012-2013 se han atendido 1461 usuarios de Orientación Profesional.

12. Inserción Laboral:

Desde la UVA, aunque no son Agencia de Colocación, se gestionan ofertas y demandas de empleo, se organizan Ferias de Empleo y se realizan Presentaciones/selecciones de empresas.

Desde el curso 2012-2013 se han gestionado 522 ofertas de empleo.

13. Competencias Profesionales:

La UVA proporciona un Programa de formación on-line de 10 competencias transversales (50 horas). Es un programa obligatorio y gratuito que deben realizar los estudiantes en prácticas internacionales así como los egresados en prácticas. La UVA está sopesando transferir este programa a cualquier práctica gestionada por la UVA.

3.110 alumnos y egresados de la UVA han recibido esta formación en competencias transversales.

14. Emprendimiento:

En la UVA se trabajan 3 fases de Emprendimiento: difusión de cultura emprendedora, incubación y aceleración. También se trabaja la formación y sensibilización en aula, la valorización de tecnología y el acompañamiento en la constitución de la empresa.

Se ofrece formación en gestión empresarial, desarrollo de competencias emprendedoras, finanzas y metodología Lean.

Proporcionan servicios de asesoramiento, *mentoring* y espacios de preincubación, incubación, aceleración y otros (coworking y crowdworking).

Se gestionan los siguientes programas de Emprendimiento: Plan TCUE, Santander YUZZ, Telefónica OPEN FUTURE, SPINUP Castilla y León, y Oficina del Egresado Emprendedor (proyecto JCYL-SECOT).

Desde el curso 2012-2013 se han creado 57 empresas y se han asesorado a 320 emprendedores.

7.2 Recopilación de Buenas Prácticas de Empleo y Emprendimiento para titulados de las ramas de conocimiento de Arte, Ciencias Sociales y Humanidades en Universidades Europeas.

7.2.1 Universidad de Salamanca: Programa de Fomento del Emprendimiento Social y Cultural.

Servicio de Inserción Profesional, Prácticas y Empleo SIPPE-UsalEmprende

Desde 2012-actualidad

La Universidad de Salamanca cuenta con un amplio número de facultades en Arte, Ciencias Sociales y Humanidades, siendo los titulados en estos grados los que tienen tasas de inserción laboral inferiores a los de carreras Científico-Técnicas.

El objetivo principal de este programa es acercar la realidad emprendedora y el perfil intra-emprendedor a campos de conocimiento que tradicionalmente han estado alejados de esta opción para que los estudiantes conozcan que existe la oportunidad de crear su propio empleo o negocio. Por lo tanto, la propuesta del "Programa de Fomento del Emprendimiento Social y Cultural" es difundir entre los estudiantes de la USAL esta vía o alternativa de inserción profesional.

Otros objetivos que persigue este programa serían:

- Generar un impacto positivo en la sociedad dando a conocer un nuevo modelo de emprendimiento surgido al amparo de la economía social.
- Creatividad e innovación para abordar temas sociales y culturales a través de la creación de empresas.
- La búsqueda de nuevas formas de autoempleo que combinen sostenibilidad económica y compromiso con el talento, con un claro objetivo de servicio social y cultural.
- Responder a un problema social (violencia de género, participación ciudadana, desarrollo rural, medio ambiente, trabajo con grupos en riesgo de exclusión social, etc.) o proponer una alternativa de cambio.
- Promover el acceso a la cultura para todos, centrándose en la defensa de la creatividad artística Promover nuevos nichos de empleo y emprendimiento emergentes.

En definitiva, el "Programa de Fomento del Emprendimiento Social y Cultural" se estructura en torno a tres acciones:

1-Talleres de Emprendimiento Social y Cultural: en cada facultad de Arte, Humanidades y Ciencias Sociales se organizan talleres gratuitos de 3 horas de duración, impartidos por un verdadero emprendedor. Con un máximo de 20 participantes por taller, en ellos los estudiantes simulan todo el proceso de emprender un negocio: desde la idea de negocio hasta la creación de la empresa.

La enseñanza de los talleres se inspira en la exitosa metodología de "Aprender haciendo" de la Team Academy y se trabaja el perfil del intra-emprendedor: los estudiantes se organizan en equipos y trabajan juntos desarrollando su modelo de negocio innovador sobre el Canvas de Modelo de Negocio (Osterwalder, 2004). A cada equipo de trabajo se le proporciona una copia impresa grande del modelo canvas para que puedan bosquejar y discutir conjuntamente los elementos del modelo de negocio con notas post-it o marcadores. Esta herramienta, que fomenta la comprensión, la discusión, la creatividad y el análisis, hace que los estudiantes visualicen y entiendan fácilmente el modelo de negocio como un todo desde un punto de vista integral.

2- La Semana de Emprendimiento Social y Cultural: conjunto de actividades variadas realizadas a lo largo de una semana en diferentes instalaciones de la Universidad (edificios históricos, colegios, facultades, etc.) con los siguientes objetivos:

- a) Difusión de esta alternativa de emprendimiento entre la comunidad universitaria (estudiantes, profesores, investigadores, personal de administración y servicios) y la sociedad en general.
- b) Exploración e identificación de posibles proyectos de emprendimiento social y cultural.
- c) Interacción con agentes sociales y culturales a nivel local para construir puentes y establecer sinergias para desarrollar un ecosistema de Emprendimiento Social y Cultural.

Las actividades de la Semana Social y Cultural de los dos últimos años han incluido: encuentro con agentes sociales y culturales locales, charlas motivacionales dadas por emprendedores sociales y culturales de éxito, proyección de documentales/películas sobre emprendimiento social y cultural y discusión posterior, taller de creatividad, “Pechakucha Night” centrado en el emprendimiento social y cultural, “Hack For Good” en Innovación Social y Emprendimiento, exposición itinerante de roll-ups de Buenas Prácticas en Empresariado Social y Cultural, etc.

3- Guía Práctica de Emprendimiento Social y Cultural: guía online y de acceso público que contiene abundante información y recursos sobre Emprendimiento Social y Cultural. Esta Guía Práctica ha sido diseñada, desarrollada y publicada con el objetivo de difundir la cultura emprendedora entre la comunidad (estudiantes, profesores, investigadores, personal de administración y servicios) de la Universidad de Salamanca.

Resultados e impacto:

Aspectos positivos del programa: el programa está teniendo una buena aceptación por las partes interesadas y está funcionando bien en cuanto a promoción y difusión del emprendimiento social y cultural como alternativa de inserción laboral. Las facultades demuestran buena disposición para cooperar en la organización de los talleres: proporcionando espacios e instalaciones, difundiendo la información entre los estudiantes, etc. Por su parte, los estudiantes participan activamente en los talleres y se reciben respuestas muy positivas a través de los cuestionarios de evaluación que cumplimentan (tanto el contenido de los talleres como el emprendedor que los conduce obtienen calificaciones altas).

Datos de asistentes a los talleres de ESYC desde el curso 2012-2013: 461 estudiantes.

Datos de empresas sociales y culturales creadas desde el curso 2012-2013: 10 empresas / autoempleados.

7.2.2 Universidad John Moores de Liverpool-LIMU (Reino Unido): Módulo de Empresa Social y Emprendimiento.

Escuela de Humanidades y Ciencias Sociales

Este módulo opcional - Empresa Social y Emprendimiento - está abierto a estudiantes de la Escuela de Humanidades y Ciencias Sociales de LJMU. Los objetivos son (i) introducir a los estudiantes en los conceptos de empresa social (ii) construir redes entre los estudiantes (y LJMU) con organizaciones locales/regionales/organizaciones benéficas/empresas, y (iii) animar a los estudiantes a solicitar fondos para materializar sus ideas de proyectos. El módulo permite a los estudiantes - individualmente o en pequeños grupos - investigar, planificar y desarrollar

un proyecto de empresa social. Los estudiantes pueden seleccionar cualquier forma de un proyecto de empresa social, pero se les anima a considerar su entorno local/regional cuando buscan inspiración. Muchos estudiantes eligen "solucionar un problema" que han identificado en su comunidad o han experimentado personalmente. Los ejemplos incluyen: proyectos de jardinería, eventos de comercio justo, iniciativas universitarias, mañanas de café entre padres e hijos y entrenamientos deportivos.

Se trata de un módulo independiente de estudio de 24 créditos, que consiste en sesiones teóricas y talleres impartidos durante todo el año académico. Las clases formales no se imparten cada semana para permitir a los estudiantes tiempo suficiente para diseñar y desarrollar sus ideas de proyecto. Los estudiantes no necesariamente tienen que completar el proyecto dentro del curso académico - la mera planificación de un proyecto es suficiente para completar el módulo.

El Centro para el Emprendimiento de LJMU proporciona a los estudiantes conocimiento especializado en relación con la generación de ideas de proyectos de empresas sociales y sobre cómo solicitar subvención/financiación. Además, se alienta a los profesionales del sector externos a la LJMU a forjar vínculos con el Módulo (y con LJMU) actuando como ponentes invitados y miembros del jurado de presentaciones (pitching) de los estudiantes (Evaluación Uno). La Evaluación Uno consiste en una presentación (pitching) ante al personal académico de LJMU, el Centro para el Emprendimiento de la Universidad y profesionales externos relevantes para el sector/tema del proyecto elegido. La Evaluación Dos es una carpeta con reflexiones sobre el proyecto, que permite a los estudiantes reflexionar sobre sus ideas de empresa social, el proceso empresarial y las habilidades necesarias para lograrlo. En esencia, la carpeta requiere que los estudiantes hagan referencia a su propia empleabilidad, sus habilidades empresariales y al proceso de "hacer que los proyectos sucedan".

Resultados e impacto:

El Módulo establece vínculos entre la empleabilidad/desarrollo profesional y el título de grado mediante un enfoque en la empresa social y el espíritu empresarial. Alienta a los estudiantes a identificar las habilidades y capacidades que han desarrollado a lo largo de sus estudios y relacionarlos con los requisitos del mundo del trabajo, en relación con la empresa social y el espíritu empresarial. Los estudiantes exploran su creatividad empresarial y emprendedora con el objetivo de generar habilidades, conocimientos e ideas relevantes para graduados en humanidades y en Ciencias Sociales.

Los estudiantes establecen conexiones con empresas, redes y/o organizaciones externas con el objetivo de mantener estas relaciones después de la graduación. Resultados para los estudiantes: *mentoring* de la industria; experiencia y percepción empresarial; vías potenciales para el autoempleo. Se establece un impacto más amplio en relación con la vinculación de los grupos empresariales locales y regionales con las iniciativas universitarias, para mejorar la experiencia compartida y fomentar conexiones mutuamente beneficiosas. Un resultado más amplio se relaciona también, con el reconocimiento de los estudiantes de cómo su propio aprendizaje académico se relaciona con los contextos de empleo, lo que aumenta el profesionalismo estudiantil, la confianza en el mundo del trabajo y una comprensión de su empleabilidad.

7.2.3 Universidad Hallam de Sheffield (Reino Unido): Módulo de Proyecto basado en el Trabajo - Trabajando la “Matriz de Riesgo”.

Departamento de Humanidades

El Módulo de Proyecto basado en el Trabajo para estudiantes de segundo y último año de Humanidades está diseñado para ofrecer a los estudiantes no profesionales la oportunidad de aplicar sus habilidades académicas y desarrollar comportamientos profesionales a través de proyectos del mundo real y en tiempo real. Los estudiantes mejoran su empleabilidad y establecen un vínculo activo entre su propio desarrollo personal, académico y profesional y las necesidades sociales y culturales de la comunidad regional. En este marco resulta evidente la oportunidad de desarrollar comportamientos empresariales o emprendedores.

Los estudiantes optan por emprender proyectos recomendados o autogestionados que varían dependiendo de su foco de interés. Esto se gestiona a través de 6 talleres y tutorías individuales (1:1) con el tutor del módulo a lo largo de los dos semestres. Los estudiantes pueden usar su experiencia para construir sus CVs, llevar evidencia a las entrevistas y trasladarlo a sus futuras carreras. Sobre todo, ganan una mayor comprensión de sí mismos y la aplicación de sus capacidades. Pueden tener acceso a apoyo a través de sus orientadores académicos, orientadores de empleo/carrera y tutores.

El programa premiado “Matriz de Riesgo” promueve y apoya a los estudiantes para trabajar en desafíos externos del mundo real. El equipo de “Matriz de Riesgo” trabaja con tutores en toda la universidad para incorporar en el currículo proyectos de empleabilidad basados en la experiencia real y para desarrollar y mantener una red diversa de empresas externas, organizaciones benéficas, servicios y escuelas para que los estudiantes trabajen con ellos como parte de estos proyectos. La “Matriz de Riesgo” enlaza con el Módulo de Proyecto basado en el Trabajo para proporcionar a los estudiantes de Humanidades un fácil acceso a una amplia gama de proyectos y clientes. Un ejemplo de un proyecto promovido por la “Matriz de Riesgo” implicaba que los estudiantes participasen activamente en un proyecto de desarrollo económico a largo plazo con Stoney Middleton, un pueblo de Derbyshire. Los estudiantes de diversas titulaciones (incluyendo inglés, diseño gráfico, política, psicología y sociología) han contribuido al desarrollo de un Centro de Patrimonio, mediante la investigación y realización de la señalización interpretativa, la creación de mapas de recorridos interactivos, la investigación y la documentación de la historia del pueblo, el diseño de un área de juego y actividades para los niños, y la creación de un plan de eventos completo para que el pueblo celebre un festival de la cerveza y alimentación. El pueblo está planeando trabajar con la universidad en los próximos años para establecer un próspero centro patrimonial.

Resultados e impacto:

Los proyectos permiten a los estudiantes salir de la "burbuja" de la universidad dándoles la oportunidad de llegar e interactuar con la comunidad general de Sheffield para ofrecer una variedad de proyectos que les dan la oportunidad de aplicar creativamente sus conocimientos a nuevas situaciones, desarrollar y difundir su sentido de responsabilidad social y comunicarse con personas de todos los ámbitos de la vida. Los estudiantes están motivados y comprometidos con los proyectos que les dan la oportunidad de contribuir a la comunidad mientras ponen en práctica sus propias habilidades y obtienen créditos académicos para sus títulos.

El éxito de esta colaboración cruzada ha ayudado a establecer relaciones entre estudiantes de diferentes titulaciones y entre la universidad, las comunidades locales y otros socios.

Además de contribuir a preservar el patrimonio y desarrollar la economía futura de las áreas locales, como se mencionó anteriormente, los estudiantes han organizado eventos para clubes deportivos locales, ayudado a lanzar revistas y ayudado a expandir negocios hacia nuevos mercados. Esto beneficia la educación de los estudiantes, fortalece los vínculos entre la universidad y la comunidad y mejora las organizaciones locales, creando una relación simbiótica entre todos los involucrados.

Enlace a Venture Matrix (Matriz de Riesgo):

<https://blogs.shu.ac.uk/venturematrix/>

7.2.4 Universidad de Exeter (Reino Unido): “Piénsalo. Inténtalo. Hazlo”.

Programa Genérico para toda la Universidad de Exeter

La Universidad de Exeter ha elevado el perfil de Empresa y Emprendimiento entre sus estudiantes a través del Grupo de Apoyo al Emprendimiento Estudiantil (SESG), creado en octubre de 2011. El SESG tiene como objetivo sensibilizar a los estudiantes sobre: i) la empresa y el espíritu empresarial; ii) emprendimiento y autoempleo como alternativas de carrera profesional; iii) la inclusión de las competencias emprendedoras en todas las carreras profesionales.

SESG coordina la provisión de todo el apoyo empresarial a los estudiantes. Ha diseñado e implementado el modelo de viaje emprendedor basado en el planteamiento "Piénsalo. Inténtalo. Hazlo ":

- ayudándoles a desarrollar su idea inicial ("Piénsalo");
- proporcionando oportunidades para probar la viabilidad de su idea ("Inténtalo");
- ayudándoles a desarrollar su idea una vez que confían en que funcionará ('Hazlo').

Bajo la fase "Piénsalo", los estudiantes se involucran a través de: talleres empresariales, módulos de emprendimiento proporcionados por las facultades, charlas de cómo ser un emprendedor con alumnii y empresarios locales, Perfiles en-línea de antiguos alumnos emprendedores de éxito, oportunidades de *mentoring* con antiguos alumnos y empresarios locales.

Bajo la fase 'Inténtalo', los estudiantes se involucran a través de: la serie “Emprendedores en ciernes”, acceso a fondos semilla para probar su idea de negocio, dirigiendo su propia empresa en el campus, exhibiendo sus negocios y negociando con compañeros de estudio, dirigiendo su propia empresa virtual utilizando SimVentures, trabajando para emprendedores tanto en el Reino Unido como en el extranjero, a través del Programa Erasmus para Jóvenes Emprendedores y del Programa de Acceso a Prácticas, actividades de las sociedades empresariales estudiantiles, concursos de ideas y planes de empresas.

Bajo la fase 'Hazlo', los estudiantes se involucran a través de: la Serie “Emprendedores de Éxito”, acceso a redes y mentores en el Centro de Innovación, desarrollando y realizando su idea de negocio en el Centro de Innovación, accediendo a fondos de crecimiento para desarrollar su idea de negocio, recaudando fondos y accediendo a financiación, accediendo a espacios de incubación.

Resultados e impacto:

Cada año se han registrado más de 1.000 compromisos estudiantiles de todos los cursos y disciplinas. Estos sólidos niveles de participación de los estudiantes también pueden atribuirse a las nuevas páginas web de Enterprise, que han sido relanzadas a finales de 2011 con un nuevo aspecto, contenido actualizado y funcionalidad mejorada. Estas páginas ocupan ahora la undécima posición en las estadísticas de Google Analytics para las páginas web de la Universidad de Exeter, con más de 10.000 visitas. Los éxitos de los estudiantes incluyen: ganar el concurso de innovación mundial Microsoft Imagine Cup 2013. La Universidad de Exeter ganó el Premio AGCAS (Asociación de Servicios de Orientación Profesional para Titulados Universitarios) para el Emprendimiento en la Conferencia Bienal de 2013.

Otros enlaces:

<http://www.exeter.ac.uk/careers/enterprise/>

<http://www.exeter.ac.uk/careers/enterprise/think/entrepreneurshipmodules/>

7.2.5 Universidad del Ulster (Reino Unido): Business Launch Pad (BLP) / Plataforma de Lanzamiento de Negocio

Programa Genérico para toda la Universidad de Ulster

Este modelo de autoempleo se lanzó a un pequeño grupo piloto de estudiantes de pre-colocación durante 2012/13, incorporando una nueva opción en el plan de estudios.

La incorporación de un Módulo extra-curricular en Desarrollo Empresarial, disponible en el Entorno de Aprendizaje Virtual de la Universidad, dio apoyo a los estudiantes de todas las disciplinas para aumentar su comprensión del emprendimiento y el desarrollo de actitudes, comportamientos y competencias en la creación de nuevas empresas. El Módulo incluye el desarrollo del pensamiento creativo, la resolución de problemas y la generación de ideas, aplicada en el contexto del emprendimiento.

Al final del curso académico 2012/13 la universidad recibió 47.000 libras esterlinas para financiar el Business Launch Pad (BLP), un programa piloto de empresa estudiantil con el objetivo de crear equipos de estudiantes interesados en el emprendimiento.

El pilotaje de BLP se ofreció particularmente a los estudiantes de pre-colocación.

El BLP representa un proyecto multidisciplinario a nivel institucional gestionado por la Oficina de Innovación de la Universidad de Ulster en colaboración con Empleabilidad y Marketing y profesores de la Ulster Business School, además de la aportación de un consultor de negocios externo. Se recibieron propuestas de ideas de negocio de más de 80 estudiantes, 50 participantes fueron seleccionados para el BLP que se llevó a cabo durante 16 semanas del primer semestre del curso 2013/14, e incluyó:

- un campo de entrenamiento de dos días explorando la creatividad, la innovación y el reconocimiento de oportunidades;
- ponentes invitados: emprendedores locales de sectores empresariales emergentes que comparten sus experiencias de creación de negocios y obtención de financiación;
- talleres semanales en el campus que brindaban apoyo práctico a la ideación;
- mentores que proporcionaban conocimientos especializados para desarrollar una empresa;

- créditos de innovación permitieron a los estudiantes obtener ayuda de expertos en el desarrollo de prototipos y/u otra asistencia específica (por ejemplo, asesoría legal / financiera);
- hacer un pitch para inversores.

Se animó a todos los estudiantes a aportar su idea más loca para un nuevo producto, servicio o empresa social.

Resultados e impacto:

BLP ofrece a los participantes una ruta para aumentar su comprensión y actitudes hacia el emprendimiento.

Los participantes han demostrado que dominan las principales características de la empleabilidad y muestran su capacidad para ser proactivos, adaptables y comprometidos a través del trabajo en equipo orientado a emprender un negocio. Estos resultados, documentados por los participantes y evaluados formalmente por la universidad, apoyan a los estudiantes en su transición de la vida académica a la vida profesional.

Tras el pilotaje se crearon cuatro nuevas empresas: una empresa de desarrollo web/app, una compañía de desarrollo de juegos, una compañía de accesorios de moda y una empresa que ha creado un nuevo concepto de app.

7.2.6 Universidades del Grupo Coimbra: opiniones del grupo de Empleabilidad sobre actividades a desarrollar para estudiantes de Arte, Humanidades y Ciencias Sociales.

En este último apartado se recogen las opiniones más destacadas o interesantes que se han aportado por miembros del grupo de trabajo de empleabilidad de las universidades europeas que conforman el Grupo Coimbra tras ser consultados por este tema a través de sus correos electrónicos.

La Universidad de Turku (Finlandia), considera importante hacer hincapié en las habilidades/competencias para la carrera profesional y especialmente en el reconocimiento de las competencias que proporcionan las titulaciones en Arte, Ciencias Sociales y Humanidades.

La Universidad de Göttingen (Alemania), coincide con la de Turku en cuanto a que se tienen que trabajar las competencias para la carrera profesional, desde los primeros años de estudios, con los estudiantes de Arte, Ciencias Sociales y Humanidades. Además de impartir talleres sobre competencias profesionales (habilidades de comunicación, orientación al cliente, capacidad para el trabajo en equipo, autoconocimiento, etc.), proponen impartirles charlas de expertos, charlas de alumni, visitas a empresas de la región, ferias de la carrera profesional e informar sobre nichos de empleo.

La Universidad de Granada, considera que existen como mínimo dos nichos de mercado interesantes para estos titulados: actividades relacionadas con la gestión cultural, ocio y tiempo libre, y actividades de apoyo a grupos considerados especiales por razones de edad, nivel educativo o exclusión social. Propone también hacer un estudio preliminar de áreas de negocio proclives a este tipo de titulados, perfiles profesionales emergentes sobre la base de necesidades identificadas, una plataforma de formación para acceder/obtener estos perfiles, realización de un catálogo de nuevos perfiles y sus requisitos.

La Universidad de Pavía (Italia), informa de que las compañías y start-ups con un alto componente innovador están interesadas en reclutar a estudiantes y titulados de estas ramas de conocimiento. Este tipo de compañías buscan gente con pensamiento crítico, y con habilidades lógicas y de comunicación. La Universidad de Pavía propone reflexionar sobre cuáles son las competencias que estos titulados llevan a la práctica en el mercado de trabajo.

8 CONCLUSIONES

Empleabilidad

La empleabilidad debe comprenderse en función de las características y habilidades personales del individuo, pero también en función de factores externos que influyen en la posibilidad de obtener un trabajo: mercado laboral, contexto económico, estatus socio-económico, estructura laboral, entre otros.

Por otro lado, el concepto de empleabilidad debe abarcar la capacidad para obtener un empleo inicial, la capacidad de mantener ese empleo y mejorarlo, y la capacidad para obtener un nuevo empleo.

Competencias

Las competencias pertenecen al ámbito del individuo, por lo que potenciándolas se puede mejorar su empleabilidad. Es necesario tener en cuenta que el desarrollo de capacidades relacionadas con la empleabilidad dura de media cuatro años desde la obtención de la titulación, por lo que debe continuarse la actualización de competencias y saberes a lo largo de la vida laboral.

Las competencias genéricas o transversales suponen uno de los factores más importantes a la hora de obtener un empleo, por delante de las competencias específicas, la titulación o la experiencia previa. Las competencias transversales pueden englobarse en cinco grandes categorías: actitudes y valores en el trabajo, aplicación de conocimientos, capacidades y competencias de razonamiento, capacidades y competencias sociales, lenguaje y comunicación.

Las competencias transversales más citadas en los estudios considerados son el trabajo en equipo, las habilidades comunicativas, la capacidad de aprender a aprender, la capacidad de resolver problemas complejos, la innovación y creatividad, y el pensamiento crítico y razonamiento analítico.

Las competencias transversales más valoradas por los empleadores, según diversos son la capacidad de continuar aprendiendo, el trabajo en equipo y las habilidades comunicativas. Se constata una discordancia en los estudios analizados a nivel nacional e internacional entre la percepción que los egresados tienen del nivel de sus competencias y la percepción que los empleadores tienen del nivel de competencias de los egresados (inferior).

Según este estudio, teniendo en cuenta a las empresas castellanoleonesas las competencias más demandadas son “Actitudes en el trabajo”, “Trabajo en equipo”, “Responsabilidad y persistencia”, “Resolución de problemas y conflictos” y “Planificación del propio trabajo”.

Competencias en Artes, Humanidades y Ciencias Sociales

El desempleo afecta en mayor medida a los egresados de las áreas consideradas. No parece existir un único perfil de empleo definido para muchas de las titulaciones incluidas en estas áreas, lo que por otro lado supone constatar la versatilidad de los egresados.

Algunas competencias transversales que los estudios abordados consideran destacables en los egresados en estas áreas son las habilidades comunicativas (tanto en el idioma materno como en idiomas extranjeros), la creatividad e innovación, la adaptación al cambio y la competencia intercultural.

Títulos

La mayoría de las titulaciones objeto de estudio se imparten en la Universidad de Salamanca (40%), seguida de Valladolid (28%), León (19%) y Burgos (13%).

A su vez, el 40% de las titulaciones corresponden a Artes y Humanidades y el 60% a títulos de Ciencias Sociales.

Matrículas

Ciencias Sociales representa el 62% de los matriculados, frente al 38% de Artes y Humanidades en el curso 2015/2016. Desde el año 2008 aumentan los matriculados en Artes y Humanidades, sin embargo, descienden un 1% desde 2012. En el caso de Ciencias Sociales las matrículas disminuyen un 20% desde el año 2008 y un 27% desde el año 2012.

Con respecto a los egresados, se ha producido una disminución desde el curso 2013/2014 del 27%. En Artes y Humanidades el descenso oscila en torno al 23% y en Ciencias Sociales el descenso de egresados supone el 44%.

Contratos

En lo relativo a contratos, hemos podido comprobar que la tasa media de contratación es de 1,6 entre los años 2014, 2015 y 2016, es decir que como media se hacen algo más de un contrato y medio por persona. La razón por la cual se obtiene este promedio es porque el 93% de los contratos son temporales frente al 7% de los contratos indefinidos. La jornada completa supone el 48% de los contratos, frente al 52% de contratos a jornada parcial.

Desde el año 2014, disminuye el número de demandantes de empleo universitarios a razón de aproximadamente un 11% por año tanto en Ciencias Sociales como en Artes y Humanidades.

Salidas profesionales

Las salidas profesionales más contratadas por los egresados de las titulaciones objeto de estudio son:

- Camareros asalariados.
- Vendedores en tiendas y almacenes.
- Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento.

En el área de Artes y Humanidades, las ocupaciones más contratadas son:

- Camareros asalariados.
- Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional).
- Profesores de enseñanza no reglada de idiomas.
- Vendedores en tiendas y almacenes.

En el área de Ciencias Sociales, las ocupaciones más contratadas son:

- Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento.
- Camareros asalariados.
- Vendedores en tiendas y almacenes.
- Profesores de enseñanza primaria.
- Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos.

No en todos los casos las salidas profesionales más contratadas corresponden con la formación académica de los egresados. Según los datos del Informe Anual de Mercado de Trabajo de Titulados Universitarios del Ministerio (2014, 2015 y 2016), de las diez ocupaciones más contratadas en los títulos de Artes y Humanidades el 18,3% son afines a su titulación, mientras que en el caso de Ciencias Sociales llega al 25%.

Las salidas profesionales que figuran en los planes de estudio no están redactadas acorde a estándares nacionales e internacionales como pueden ser el Catálogo Nacional de Ocupaciones o el Catálogo Nacional de Actividad Económica. Esto dificulta conocer realmente las salidas profesionales que tiene cada titulación con detalle y, a su vez, resulta complicado asociar la salida profesional con los datos relativos a empleo provenientes de fuentes como el Servicio Público de Empleo o el Instituto Nacional de Estadística.

A través del análisis de los planes de estudio se percibe que las salidas profesionales de cada uno de los títulos abarcan múltiples ocupaciones sin resaltar o identificar las específicas para las que ese título está formando. Hay ocupaciones para las que se requiere una formación determinada y son propias de un grado concreto, sin embargo, aparecen como salida profesional en diversas, como es el caso de “Periodista”, que, habiendo hecho unos estudios universitarios de Periodismo, aparece como salida profesional en títulos tanto de Artes como de Humanidades y Lenguas.

En el caso de la clasificación por actividades económicas es diferente, ya que esta denominación se establece en función de la actividad principal a la que se dedica la empresa, pudiendo esta tener trabajadores con ocupaciones distintas dentro de la misma. En este caso es normal que un titulado con una formación académica concreta pueda desempeñar funciones en empresas con distintas actividades económicas.

Trabajadores en el extranjero

El mayor número de egresados trabajando en el extranjero procede de los grados en Artes y Humanidades, pues casi uno de cada cuatro titulados que está trabajando en el extranjero ha estudiado titulaciones de esta rama. Lo sigue Servicios (18%), Ciencias (15%), Ingeniería, Industria y Construcción (12%) Salud y Servicios Sociales (11%), Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho (8%), Agricultura y Veterinaria (7%) y Educación (6%).

Tejido empresarial

El comercio al por menor, seguido de servicios de comidas y bebidas, construcción de edificios y comercio al por mayor e intermediarios son las actividades económicas con mayor presencia en esta comunidad. En Castilla y León, en el año 2016, casi la mitad del tejido empresarial eran empresas sin asalariados, es decir, autónomos (49%); seguido por microempresas (2-9 trabajadores) con un 28% y mediana empresa (10-49 trabajadores) con un 20%; solo el 3% de las empresas tenía más de 50 trabajadores.

El número total de empresas en Castilla y León desde el año 2012 aumenta un 8,8%. El mayor incremento se produce en autónomos y microempresas a razón de un 8% y 20% respectivamente. La mediana empresa se mantiene y las de más de 200 trabajadores aumentan en un 2%. Tan solo disminuyen un 5% las empresas de entre 50 y 199 trabajadores.

El mayor ascenso en el número de empresas en Castilla y León se produce en las actividades económicas de Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, Publicidad y estudios de mercado,

Actividades inmobiliarias y Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas.

La mayor disminución de empresas en Castilla y León se produce en las actividades económicas de Servicios financieros excepto seguros y planes de pensiones, Fabricación de muebles, Transporte marítimo y por vías navegables internas, Extracción de antracita, hulla y lignito, Fabricación de material y equipo eléctrico, Metalurgia y Confección de prendas de vestir.

En función del número de empresas, las actividades económicas afines a las titulaciones objeto de estudio no son las más destacadas, de hecho, representan el 8,7%. Entre las más destacadas se encuentran Educación, Actividades en establecimientos residenciales o Actividades relacionadas con el empleo. Sin embargo, en función del aumento de empresas por actividad económica desde el año 2012, observamos que, de las 80 actividades económicas contempladas, entre las 15 actividades económicas en las que más empresas aumentan, la mitad corresponde a las actividades económicas afines a las titulaciones objeto de estudio. El mayor aumento se produce en Publicidad y estudios de mercado con un aumento del 28% seguido de Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento (19%), Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales (18%), Artes gráficas y reproducción de soportes grabados (17%) o por ejemplo Educación con un 15%.

Descienden el número de empresas en 3 actividades económicas: en Artes gráficas y reproducción de soportes grabados en un 18% y Actividades cinematográficas de vídeo y de programas de televisión, y Servicios de información en un 1%.

Encuesta a empleadores

En relación con el número de trabajadores, la mayoría de las empresas encuestadas son pequeñas y medianas empresas, al igual que el conjunto de la estructura empresarial castellanoleonesa. De hecho, el 69,4% de las empresas consultadas para la realización del presente estudio dispone de entre 1 y 5 trabajadores, mientras que el 13,8% tiene entre 6 y 10 trabajadores y el 13,3% entre 11 y 50 trabajadores.

Tan solo el 3,2% de las empresas dispone de entre 51 y 250 trabajadores, y un escaso 0,2% supera la cifra de 250 trabajadores, datos que reflejan la predominancia de la pequeña y mediana empresa en el tejido empresarial de Castilla y León.

En cuanto al nivel de ingresos de las empresas castellanoleonesas, si tomamos como referencia el volumen de facturación del año 2016, cabe señalar que el 20,7% factura menos de 25.000 €, el 15,3% entre 25.001 y 50.000 €, el 8,1% entre 50.001 y 75.000 €, el 6,7% entre 75.001 y 100.000 €, el 15,6% entre 100.001 y 250.000 €, el 12,8% entre 250.001 y 500.000 €, el 3,7% entre 500.001 y 751.000, y finalmente, el 17% de las empresas encuestadas facturan más de 750.001 €.

Si analizamos el perfil de las empresas castellanoleonesas a partir del nivel de estudios finalizados de su plantilla de trabajadores, podemos observar que el 67,7% de las empresas cuentan con trabajadores con titulación universitaria, el 37% con trabajadores con estudios de formación profesional, el 27,9% con trabajadores cuyo máximo nivel de estudios es la enseñanza obligatoria, y el 20,7% con trabajadores que han cursado y finalizado los estudios de bachillerato.

Por su parte, el 11,9% de las empresas cuenta con trabajadores que no tienen ningún tipo de formación o estudios, mientras que el 8,1% de las empresas tiene en su plantilla trabajadores que han accedido a la formación ocupacional, y el 0,7% trabajadores que han asistido a educación especial.

En lo que respecta a las empresas que cuentan en su plantilla con trabajadores con formación universitaria (un 67,7% del total de las empresas encuestadas), cabe señalar que el 28,1% de las mismas, cuenta con al menos un trabajador con titulación universitaria, el 22,7% con de dos a tres trabajadores, el 14,7% dispone de 4 a 9 trabajadores universitarios, y, finalmente, el 2,2% de estas empresas tiene en su plantilla más de 10 trabajadores titulados en la universidad.

El 63% de las empresas cuentan con trabajadores contratados de forma indefinida y el 40% con trabajadores contratados de forma temporal. Por su parte, el 13,1% de las empresas castellanoleonesas encuestadas tiene en sus plantillas trabajadores contratados en régimen de becarios, prácticas y formación. Se trata de una estrategia de inserción que suelen realizar la gran parte de los titulados universitarios nada más finalizar sus estudios, aunque en determinadas ocasiones suele tratarse de un periodo que se suele ampliar más de lo debido por parte de la empresa con el fin de ahorrar costes en los procesos de contratación.

Cabe destacar que el 46,9% de las empresas de Castilla y León encuestadas cuentan en su plantilla con trabajadores free-lance que cotizan como autónomos y que realizan su actividad profesional en relación a la demanda existente por parte de la empresa en el marco de un servicio específico concreto.

Las cinco competencias transversales más requeridas por parte de las empresas castellanoleonesas a los trabajadores son “Actitudes en el trabajo” (10,12%), “Trabajo en equipo” (9,68%), “Responsabilidad y persistencia” (6,47%), “Resolución de problemas y conflictos” (6,22%) y “Planificación del propio trabajo” (5,93%).

Posteriormente, dentro de las competencias transversales de los trabajadores que resultan imprescindibles para la empresa castellanoleonesa, nos encontramos con “Valores en el trabajo” (4,94%), “Motivación por el logro/hacer bien las cosas” (4,89%), “Orientación al cliente/calidad/objetivos” (4,89%), “Compromiso con la organización” (4,74%) y “Emprendimiento, iniciativa, innovación, creatividad y generación de nuevas ideas”, con un 3,56% de valoración de importancia como competencia transversal por parte de las empresas de Castilla y León encuestadas.

El 23,7% de las empresas encuestadas afirma haber contratado trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en los últimos 5 años, mientras que el 75,3% restante no ha tenido algún trabajador titulado en dichas áreas de conocimiento durante el periodo de tiempo especificado.

Entre aquellas empresas que han contratado titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades durante los últimos cinco años, el 11,4% ha tenido contratado al menos un trabajador titulado en las áreas de conocimiento detalladas.

El 4,9% de estas empresas ha contado al menos con dos trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades, el 6,2% entre 3 y 9 trabajadores, y el 1,2% de las empresas, con más de 10 trabajadores titulados en estas áreas de conocimiento durante los últimos cinco años.

Del total de trabajadores titulados en las áreas de Ciencias Sociales, Arte y Humanidades que han desempeñado su actividad profesional en las empresas encuestadas de Castilla y León durante los últimos cinco años, el 18,2% ha finalizado los estudios de “Trabajo Social”, el 8,1% “Historia del Arte”, el 7% “Bellas Artes”, el 4,7% “Ciencia Política y Administración Pública”, el 4,7% “Sociología”, el 4,3% “Ciencias de la Actividad Física y del Deporte”, otro 4,3% “Historia” y también (otro 4,3% de los titulados en humanidades contratados) “Pedagogía”.

Por contra, los titulados en “Estudios de Asia Oriental”, “Estudios Alemanes”, “Estudios Árabes e Islámicos”, “Estudios Franceses”, “Información y Documentación” y “Lenguas Modernas y sus Literaturas” con un 0,4% respectivamente, son los egresados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades que menor presencia tienen en la estructura laboral de las empresas castellanoleonesas que han sido encuestadas. En todo caso es destacable el bajo porcentaje de titulados en Educación, lo cual se debe a que gran parte de estos egresados trabajan en las administraciones públicas, las cuales no se incluyen en la muestra.

Si analizamos el perfil de los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades que en los últimos 5 años han trabajado en empresas de Castilla y León según su procedencia geográfica, cabe señalar que el 78,7% pertenece a dicha comunidad autónoma (la mayoría estudian, por lo tanto, en universidades castellanoleonesas), mientras que el 16,7% restante proceden del resto de España y el 4,7% del extranjero.

Por tipología de contrato, el 43% de los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades que han trabajado en empresas de Castilla y León durante los últimos cinco años, ha estado contratado por cuenta ajena como indefinidos, el 33,3% por cuenta ajena de forma temporal, el 18,2% ha desarrollado su actividad profesional como trabajadores free-lance (cotizando como autónomos) y el 5,4% en régimen de becas, prácticas y/o formación.

En relación a las actividades que han desempeñado los titulados en las áreas de conocimiento de Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en las empresas castellanoleonesas encuestadas durante los últimos cinco años, hay que señalar que el 25,6% ha realizado tareas de “Docencia/Formación”, el 24,4% tareas de “Dirección/gestión”, el 16,7% “Otras tareas cualificadas” (administrativas etc.), el 9,3% tareas de “Ingeniería/Asesoría Técnica”, el 7,4% actividades de “Diseño, arte”, el 6,6% tareas de “Comercial o logística”, el 5,4% “Tareas no cualificadas auxiliares” y el 4,7% tareas de “I+D” (Investigación y Desarrollo).

Los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades disponen de las competencias/habilidades necesarias para poder desempeñar su actividad en diversos puestos de trabajo, situación que refrenda el 93,8% de las empresas de Castilla y León que han contado con un trabajador de este perfil en sus plantillas.

Entre las competencias/habilidades exigidas por las empresas castellanoleonesas encuestadas a los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades para poder desempeñar su actividad se encuentran principalmente “Gestión y administración de sus tareas y tiempo” (18,3%), “Conocimientos técnicos específicos” (14,4%), “Atención al cliente” (12,2%) y “Trabajo en equipo” (10,6%).

En determinados casos existe una “sobrecualificación” por parte de los trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades, proceso que ocurre cuando disponen de mayor formación, competencias y habilidades con respecto a las requeridas para desempeñar la actividad en su puesto de trabajo. Se trata de una situación que ocurre en el 58,3% de las

empresas castellanoleonesas encuestadas que han contado durante los últimos cinco años en su plantilla con trabajadores titulados en dichas ramas de conocimiento.

Las principales competencias/habilidades exigidas a los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades para poder promocionar internamente en la empresa serían “Conocimientos específicos” (13,5%), “Habilidades comunicativas” (7,6%), “Gestión y dirección empresarial” (6,6%), “Responsabilidad y compromiso” (6,6%) y “Liderazgo” (así lo manifiestan el 5,9% de las empresas encuestadas).

El primer motivo por parte de las empresas para no contratar a trabajadores titulados en las ramas de conocimiento en cuestión hace referencia a que la formación y competencias profesionales de dichos titulados no guardan relación alguna con la actividad de la propia empresa (68,3%).

Por su parte, el 18,1% de las empresas afirma que a la hora de abrir un proceso de selección no distingue entre las diversas áreas de conocimiento universitarias existentes, el 5,2% de las empresas no suele contratar titulados universitarios superiores, y el 8,4% restante alude a otros motivos.

El 88,3% de las empresas castellanoleonesas que durante los últimos cinco años no han tenido en su plantilla trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades, no tiene previsto contratar algún titulado de dichas áreas de conocimiento en el momento de realizar la encuesta, frente a un 11,7% que sí afirma tener previsto realizar dichas contrataciones.

Orientación para la carrera

La orientación se entiende como un proceso continuo a lo largo de todo el sistema educativo (e incluso a lo largo de la vida) en el que deben intervenir todos los actores implicados: padres, alumnos, profesores y autoridades educativas. Su objetivo no es enumerar una serie de itinerarios de estudio sino más bien formar personas capaces de tomar decisiones bien informadas sobre su futuro académico y profesional. De esta manera, las actuaciones no se limitan a un curso concreto, sino que se diseminan por todas las etapas de aprendizaje y son abordadas no solo por los orientadores sino también por los tutores y profesores.

Las principales conclusiones de la encuesta realizada a los orientadores de Castilla y León son:

- La mayoría de las acciones de orientación para la carrera, excepto las entrevistas individuales, recaen en los tutores.
- La orientación es fundamental en 3º de la E.S.O. e incluso antes. Los alumnos no van con intereses concretos a las orientaciones o tutorías para la carrera.
- Lo más influyente en la elección de optativas en 3º y 4º de la E.S.O. es la facilidad de las asignaturas, los amigos y el profesor que las imparta y en la elección de la Universidad o la FP es la familia.
- El 44,64% de los orientadores usa el programa Orienta pero es un programa desfasado y que está perdiendo utilidad.
- El género no condiciona la decisión de un alumno sobre su carrera.
- Los centros reciben poca información de la universidad y tienen poco contacto.
- Hay mucho trabajo que recorrer y muchos aspectos que mejorar en la relación entre institutos y centros universitarios

Muchos de los orientadores entrevistados destacan que la información que reciben de las universidades es escasa y, en muchas ocasiones, la tienen que buscar ellos mismos. Los resultados muestran que esto último es así en un 60,70% de los casos mientras que solo un 10,70% de los encuestados afirma tener entrevistas directas con la universidad.

La información que reciben de la universidad es, en su mayoría, referente a aspectos que podríamos denominar "administrativos": formas de acceso a la universidad, planes de estudio, duración de la titulación... No negamos la utilidad de esta información, pero resulta evidente que la faceta "administrativa" de la universidad no es uno de los aspectos que más peso tenga en una de las decisiones más importantes en la vida de cualquier persona como es el tipo de carrera profesional que quiere realizar.

A la universidad le queda un largo camino que recorrer para mejorar los procesos de orientación a estudiantes preuniversitarios. Este camino pasa obligatoriamente por una mayor coordinación con los institutos, un cambio de discurso que adapte la información a los intereses de los estudiantes y una profunda renovación de las actividades que se llevan a cabo.

Las páginas web de los centros educativos muestran una alarmante falta de información sobre orientación, tienen un diseño plano y poco atractivo y no poseen información adaptada a la realidad de los estudiantes del siglo XXI.

[Servicios de Empleo y Emprendimiento de las Universidades públicas de Castilla y León.](#)

Las universidades públicas de Castilla y León ofrecen servicios sobre gestión de prácticas, orientación profesional/laboral, inserción laboral, formación en competencias y emprendimiento. Todas trabajan estas cinco líneas en mayor o menor medida, sin embargo, se observa que a excepción de la Universidad de Salamanca no hay programas específicos sobre empleabilidad y emprendimiento para los estudiantes de Arte, Humanidades y Ciencias Sociales, programas que pueden contribuir a favorecer la empleabilidad de estos estudiantes a través de la formación en competencias transversales, el emprendimiento o la de búsqueda de empleo activo.

9 RECOMENDACIONES

9.1 Recomendaciones a la administración

Crear y desarrollar políticas de empleo en Humanidades y Ciencias Sociales

Evidencia que sostiene la recomendación La empleabilidad debe entenderse como un concepto a largo plazo que permite no solo desarrollar una carrera profesional, sino aumentar la cohesión y desarrollo social de un país en palabras de la propia Comisión Europea. Las empresas y organizaciones (debe entenderse, entre otras, las administraciones públicas) han de presentar oportunidades laborales que la persona pueda realmente aceptar. El 23,7% de las empresas encuestadas afirma haber contratado trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en los últimos 5 años, mientras que el 75,3% restante no ha tenido algún trabajador titulado en dichas áreas de conocimiento durante el periodo de tiempo especificado.

Recomendación general Las administraciones públicas (Gobierno, Junta de CyL, diputaciones provinciales, ayuntamientos) deben crear y desarrollar planes de creación de empleo en las áreas de Humanidades y Ciencias Sociales.

Propuestas prácticas

- Oferta pública de empleo anual en todos los niveles de la enseñanza
- Aumento de la inversión en todos los ámbitos destinados a la protección, mejora y explotación del patrimonio cultural, artístico, histórico, literario y documental de Castilla y León
- Diversificar la actividad económica en las empresas de Castilla y León hacia otras áreas emergentes de empleo basadas en las áreas de conocimiento de las Ciencias Sociales, el Arte y las Humanidades.
- Fomentar los procesos de innovación, creatividad, investigación y desarrollo basados en las Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en las empresas castellanoleonesas.
- Desarrollar una estructura universidad-empresa con una perspectiva sostenible.

Proteger las titulaciones de Humanidades y Ciencias Sociales del intrusismo laboral que padecen sus salidas profesionales

Evidencia que sostiene la recomendación Uno de los motivos por el que las empresas no han contado con trabajadores titulados en Humanidades y Ciencias Sociales es el no establecimiento de distinciones entre áreas de conocimiento a la hora de abrir un proceso de selección. Hay ocupaciones para las que se requiere una formación determinada y son propias de un grado concreto, sin embargo, aparecen como salida profesional en diversas, como es el caso de "Periodista", que, habiendo hecho unos

estudios universitarios de Periodismo, aparece como salida profesional en títulos tanto de Artes como de Humanidades y Lenguas.

Recomendación

Crear un marco legal adecuado que regule normativamente y garantice la oferta de empleo para los titulados en Humanidades y Ciencias Sociales evitando el intrusismo de otras titulaciones.

Propuesta práctica

- Exigencia de titulaciones adecuadas de las ramas de Humanidades y Ciencias Sociales para desarrollar trabajos específicos como, por ejemplo, profesor de idiomas (español, inglés, francés, etc.), guías turísticos, guías de museos, bibliotecarios y archiveros, etc., etc.

Potenciar la creación de contratos indefinidos de los titulados en Humanidades y Ciencias Sociales.

Evidencia que sostiene la recomendación

El 93% de los contratos son temporales frente al 7% de los contratos indefinidos.

Recomendación

Las administraciones públicas deben crear y desarrollar políticas que ayuden a la creación de contratos fijos o indefinidos para los titulados en Humanidades y Ciencias Sociales.

Propuesta práctica

- Ayudas económicas (deducciones fiscales, seguridad social, etc.) para las empresas que contraten de forma fija a los titulados en las ramas indicadas o para los egresados que trabajan como *free lance* o creen su propia empresa.

Fomentar el tejido empresarial relacionado con las actividades económicas vinculadas a las Humanidades y Ciencias Sociales.

Evidencia que sostiene la recomendación

En función del número de empresas, las actividades económicas afines a las titulaciones objeto de estudio no son las más destacadas, de hecho, representan el 8,7%.

El estudio realizado muestra la necesidad de orientar a nuestros estudiantes hacia la creación de su propio empleo. Además, en el escaso crecimiento de la actividad económica destacan algunas relacionadas con las titulaciones que estudiamos.

Recomendaciones

Desarrollar políticas orientadas al aumento del tejido empresarial relacionado de alguna forma con las actividades económicas vinculadas o relacionadas con las titulaciones de Humanidades y Ciencias Sociales, como museos, bibliotecas, edición, archivos, etc.

Favorecer la creación de autónomos y pequeñas empresas en

actividades ya existentes y enraizadas en el ámbito autonómico.

- Propuestas prácticas
- Ayudas económicas (como deducciones fiscales, rebaja en la cuota de la seguridad social, préstamos sin intereses, etc.) a empleadores, emprendedores o autónomos que quieran ampliar sus empresas o crearlas relacionadas con los títulos en Humanidades y Ciencias Sociales.
 - Impulsar el espíritu emprendedor y la iniciativa empresarial mediante el desarrollo de programas específicos entre los titulados de Ciencias sociales, Arte y Humanidades de las Universidades Públicas de Castilla y León con el fin de fomentar proyectos emprendedores que se articulen en torno a dichas áreas del conocimiento.
 - Fomentar los procesos de innovación, creatividad, investigación y desarrollo basados en las Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en las empresas castellanoleonesas.
 - Ayudar al emprendimiento de jóvenes egresados en Ciencias Sociales, Artes y Humanidades para crear servicios en los ámbitos de la cultura, el patrimonio y los servicios turísticos.
 - Simplificar la burocracia para la formación de estos pequeños negocios y alargar (sobre la situación actual) un poco más los plazos de cumplimiento de las obligaciones fiscales y con la S. Social.

Establecer una prelación de especialidades humanísticas en los procesos de selección de empleo público para cubrir servicios culturales dependientes de las Administraciones.

Evidencia que sostiene la recomendación Dadas las características del tejido empresarial en C y L (*Informe*, pág. 164 y ss.) y la gran presencia de la gestión pública en las áreas de cultura, patrimonio e información turística, resulta necesario que la Junta, diputaciones y ayuntamientos establezcan la preferencia de los titulados de Arte y Humanidades como los más adecuados para desarrollar esos empleos. Así, los egresados en Arte tendrían prioridad en los servicios de museos, explotación turística de patrimonio o publicidad sobre los mismos. En archivos, bibliotecas y centros de documentación histórica serán preferidos los titulados en Historia y los de Información y Documentación. En las relaciones exteriores, extensiones de empresas públicas en países extranjeros, etc. debe considerarse a los egresados en Lengua española y lenguas extranjeras.

Recomendación Que las administraciones públicas sienten esta buena práctica, para que a la vez sirva como ejemplo al ámbito privado.

- Propuesta práctica
- Elevar a norma interna de las administraciones esta recomendación.

La administración autonómica debe contemplar la formación en Arte y Humanidades como uno de los componentes de la riqueza patrimonial y cultural de Castilla y León

Evidencia que sostiene la recomendación	Se ha convertido en hegemónica la creencia de que los estudios de Humanidades y Ciencias Sociales. no son útiles porque sus contenidos no tienen aplicación directa en las empresas. En consecuencia, solo se habla de ellas para cuestionar su existencia a partir de unos cuantos lugares comunes sobre la empleabilidad de estos títulos. Pero seguidamente se señala como punto fuerte del espacio autonómico su riqueza histórico- patrimonial y cultural. El encargo de este estudio constituye la evidencia más palmaria.
Recomendación	Considerar las Humanidades como un punto fuerte del “capital humano” que genera esta autonomía y relacionarlo con la conservación, cuidado y mantenimiento del mencionado patrimonio material e inmaterial.
Propuesta práctica	<ul style="list-style-type: none">• Nombrar positivamente a las Artes, Humanidades y CC. SS en los textos y publicidad pública.

Foro por la empleabilidad de los egresados en Humanidades y Ciencias Sociales

Evidencia que sostiene la recomendación	Por su parte, el 18,1% de las empresas afirma que a la hora de abrir un proceso de selección no distingue entre las diversas áreas de conocimiento universitarias existentes, el 5,2% de las empresas no suele contratar titulados universitarios superiores.
Recomendaciones	Establecer una comisión responsable de actualizar anualmente los datos relativos a la empleabilidad de todas las ramas académicas de todas las universidades públicas de Castilla y León para:
Propuestas prácticas	<ul style="list-style-type: none">• Creación de un grupo de trabajo integrado por los agentes implicados: administración, universidad, empresa, egresados/estudiantes, etc. que analice de forma periódica con los datos oficiales de cada una de las universidades y realice estudios periódicos sobre el mercado laboral.• Disponer de información actualizada sobre la evolución de cada puesto de trabajo y las competencias necesarias para realizar las correspondientes tareas de una forma eficiente.• Actualizar de forma constante todos y cada uno de los planes de estudio ajustándolos a las necesidades laborales y sociales, para que la formación de los egresados sea lo más actualizada, útil y competente posible.• Informar a empleadores sobre las competencias que aporta cada titulación a la empresa.

Aumentar la coordinación entre institutos, universidades y servicios públicos de empleo

Evidencia que sostiene la recomendación	La falta de coordinación entre los institutos, las universidades y los servicios públicos de empleo es uno de los principales problemas que lastran las actividades relacionadas con la orientación para la carrera en nuestra comunidad. Si entendemos que la orientación es un proceso que se debe realizar a lo largo de toda la vida académica de un estudiante, es urgente que los actores sociales implicados comiencen a desarrollar una programación de actividades coherente con este objetivo y bien coordinada.
Recomendación	La creación de un “Foro para la orientación” que aglutine a institutos, universidades y servicios públicos de empleo sería algo enormemente positivo.
Propuestas prácticas	<ul style="list-style-type: none">• La universidad debería ser el principal impulsor de este organismo de coordinación. Sus funciones podrían ser, entre otras, las siguientes:• Elaborar una programación de actividades de orientación para la carrera que abarque, al menos, toda la E.S.O. y el Bachillerato.• Elaborar un calendario de actividades que tenga como absoluta prioridad adaptarse a las necesidades de los estudiantes para que las horas o las fechas en las que se realizan las iniciativas de orientación dejen de ser un problema.• Abrir canales de comunicación reales y efectivos entre la universidad y los institutos. Para que estos canales puedan funcionar, las universidades deberían tener equipos de trabajo dedicados en exclusiva a estas labores.• Establecer un calendario de reuniones periódicas entre los orientadores de los institutos y los responsables de orientación universitarios para que las demandas y necesidades de unos y otros puedan ser escuchadas.• Seleccionar recursos de calidad para la orientación disponibles en internet y centralizarlos en una única página web clara, sencilla y visualmente atractiva.

Actualizar la normativa sobre orientación

Evidencia que sostiene la recomendación	La normativa existente sobre orientación para la carrera tiene ciertas deficiencias que se han detectado en la encuesta realizada a orientadores.
---	---

Recomendación	Adaptar la normativa para solucionar algunos problemas que lastran las actividades de orientación
Propuestas prácticas	<ul style="list-style-type: none"> • No se especifica cómo debe realizarse la conexión con las instituciones universitarias. Para que los procesos de orientación académica y profesional sean útiles y significativos para los estudiantes debe existir una mayor conexión con la universidad. Las referencias genéricas a la necesidad de “entablar relaciones con el entorno” son insuficientes y deberían especificarse y desarrollarse mucho más. • No se determina la <i>ratio</i> de alumnos por orientador. Para que la orientación sea efectiva y significativa debe ser <i>personalizada y adaptada</i> a las necesidades e intereses de los estudiantes. Pero esto es imposible si no se limitan los alumnos que un orientador puede atender. La masificación en estos procesos solamente trae resultados negativos. • Potenciar la formación de los orientadores. No se especifica cuál es el organismo o departamento encargado de organizar esas actividades de formación ni con qué presupuesto deberían realizarse. Sin embargo, la formación de los orientadores es un aspecto crucial en este contexto, puesto que gran parte del éxito de su labor depende de la fiabilidad de la información que poseen y esto solo se puede lograr con una formación que mantenga constantemente actualizadas las herramientas de trabajo y los conocimientos de estos profesionales.

Crear una plataforma oficial, bidireccional, para los orientadores de Castilla y León.

Evidencia que sostiene la recomendación	Los orientadores han manifestado que no existe ninguna formación oficial que les informe en tiempo real y con información completamente contrastada, de los cambios que se realizan en los diferentes procedimientos de acceso a la universidad, los grados, cambios en los planes de estudios, etc.
Recomendación	Crear una plataforma o foro donde las Universidades y la administración puedan comunicar sus cambios a los orientadores y donde los orientadores puedan formarse a través de una información fidedigna y de confianza.
Propuestas prácticas	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de la plataforma. • Invitación a la plataforma de los orientadores de Castilla y León y las Universidades. • Control y ampliación de la información por la administración pública correspondiente.

Renovar profundamente las páginas web de los centros educativos de Castilla y León

Evidencia que sostiene la recomendación	<p>La información no está adaptada a la realidad de los estudiantes del siglo XXI. En las escasas ocasiones en las que aparece información sobre orientación, se puede observar que su objetivo prioritario no es solucionar las dudas o dificultades de los alumnos sobre su futuro académico y profesional sino más bien cumplir fines normativos como pueden ser la publicación de documentos administrativos o la simple enumeración de las funciones de los departamentos de orientación.</p> <p>Las páginas web de los centros de secundaria en muchos casos están con la información básica, o simplemente con las casillas para la información, en algunos vacías, como hemos podido comprobar en el sondeo. Pocos centros tenían colgado un Proyecto Educativo de Centro, un 20%, y aún menos tenían el Programa de Orientación Académica y Profesional (POAP), un 91% y un 39% de los centros públicos no tenían ni siquiera un enlace al departamento de orientación. Por no decir que en ninguno de los casos hemos podido encontrar una Memoria del curso actualizada colgada en la web.</p>
Recomendación	<p>Las administraciones públicas correspondientes deben incentivar el uso de internet, ya bastante extendido hoy día, para la comunicación con los alumnos y los padres de los centros de secundaria.</p> <p>Potenciar el uso de las web en las facultades de Humanidades y Ciencias Sociales a través de las buenas prácticas.</p>
Propuestas prácticas	<ul style="list-style-type: none">• Las páginas web deberían:• actualizarse con mucha más frecuencia• rediseñarse para que resulten visualmente atractivas• redefinirse para que la información presente en ellas conecte con los intereses y las necesidades de los estudiantes

Una orientación desarrollada por profesionales de la orientación

Evidencia que sostiene la recomendación	<p>La mayoría de las acciones de orientación para la carrera recaen en los tutores, excepto las entrevistas individuales que recaen en los orientadores de los centros.</p> <p>El 44,64% de los orientadores usa el programa Orienta. Este programa está perdiendo utilidad por su falta de actualización.</p>
Recomendación	<p>Establecer un servicio de orientación profesional.</p>
Propuestas prácticas	<p>Establecer un servicio de orientación profesional desde la administración pública para ofrecer los siguientes servicios:</p> <ul style="list-style-type: none">• Orientación académica para la elección de estudios, tanto de Formación Profesional como universitarios.• Orientación para la carrera para que el alumnado sea consciente del conjunto de salidas profesionales, las salidas

profesionales de mayor contratación, las salidas profesionales propias de su entorno, los requerimientos del mercado laboral, condiciones laborales...

Una orientación basada en los intereses y competencias de la persona.

Evidencia que sostiene la recomendación	Lo más influyente en la elección de optativas en 3º y 4º de la E.S.O. es la facilidad de las asignaturas, los amigos y el profesor que las imparta y en la elección de la Universidad o la FP es la familia.
Recomendación	Desarrollar acciones que permitan el autoconocimiento de la persona.
Propuestas prácticas	Establecer en el servicio de orientación acciones que permita a los alumnos elegir su futuro acorde a sus características personales: <ul style="list-style-type: none">• Conocer sus competencias y habilidades.• Conocer sus intereses y motivaciones.• Conocimiento del entorno empresarial y el contexto laboral de los diferentes puestos laborales.• Facilitar la comprensión de sus puntos fuertes a través de los cuales pueda apoyarse para progresar en sus estudios o propuesta laboral.• Facilitar la comprensión de sus puntos débiles para que sean trabajados y mejorados.• Realizar actividades que acerquen el alumno a las situaciones laborales reales: ferias de empleo, visitas a empresas, simulaciones laborales, charlas informativas de profesionales por sectores productivos.

Conexión de la orientación entre las diferentes etapas educativas.

Evidencia que sostiene la recomendación	El 60,70% de los orientadores en institutos tiene que buscar la información universitaria ellos mismos y ésta es en su mayoría de carácter "administrativo". El 10,70% de los encuestados afirma tener entrevistas directas con la universidad.
Recomendación	Un servicio de orientación universitario que incluya en sus competencias la atención a centros educativos.
Propuesta práctica	<ul style="list-style-type: none">• Establecimiento de una mesa de coordinación de la orientación en Castilla y León con objetivos centrados en la orientación a lo largo de la vida.

9.2 Recomendaciones a la universidad

Dar a conocer las competencias de estos titulados a través de las prácticas en empresas diversas

Evidencia que sostiene la recomendación	A nivel nacional e internacional los empleadores valoran por encima de los conocimientos técnicos las competencias transversales. Sin
---	---

embargo, a la hora de emplear a un trabajador se suelen guiar por los conocimientos técnicos. Diversos trabajos apuntan a la transversalidad y la adaptación al cambio como una cualidad necesaria en el ámbito de la nueva economía: este estudio evidencia que ambas cualidades se relacionan con las áreas de las Ciencias Sociales, Arte y Humanidades.

Recomendaciones	<p>Evidenciar la utilidad de las competencias transversales en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en el ámbito de la empresa.</p> <p>Crear un programa de prácticas con criterios basados en competencias</p>
Propuestas prácticas	<ul style="list-style-type: none">• Potenciar las prácticas en empresas no vinculadas únicamente a las Ciencias Sociales, Arte y Humanidades• Creación en la página web de la universidad un apartado con las competencias de cada titulación puesto a disposición de las empresas para que sepan qué buscar cuando solicitan alumnos para sus prácticas

Desarrollar las competencias transversales durante el periodo universitario

Evidencia que sostiene la recomendación	<p>Tanto los informes analizados como la encuesta a empleadores indican que los trabajadores necesitan no solamente competencias técnicas (historia, arte, lingüística, didáctica, etc.) sino también competencias transversales tales como trabajo en equipo, resolución de problemas, comunicación, versatilidad, aprender a aprender, etc. La realidad de los planes de estudio muestra carencia en la planificación de dichas competencias transversales.</p>
Recomendación	<p>Incluir en los planes de estudio las competencias transversales como elementos significativos del proceso de enseñanza aprendizaje.</p>
Propuestas prácticas	<ul style="list-style-type: none">• Detectar las competencias transversales necesarias en los puestos de trabajo asociados a cada titulación.• Incluir en los planes de estudio las competencias transversales, ajustadas a estándares internacionales.• Desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje incorporando las competencias transversales.• Ofrecer una formación continua a los profesores en cuanto a didáctica de las competencias transversales.

Ajustar las salidas profesionales propuestas en los planes de estudios de las titulaciones.

Evidencia que sostiene la recomendación	<p>Las salidas profesionales asociadas a cada titulación en ocasiones se presentan de manera limitada y podrían ampliarse. Los titulados de estas áreas han mostrado que pueden emplearse en diferentes ocupaciones no necesariamente relacionadas de forma unívoca con</p>
---	---

	su titulación
Recomendación	Ampliar la mirada hacia las posibles salidas profesionales de estos títulos. Favorecer la disposición del estudiante a la búsqueda de empleo de manera original y creativa, sin ceñirse exclusivamente a lo relacionado con su titulación y buscando el modo de aplicar sus competencias a otros ámbitos (creación de una necesidad que antes no existía)
Propuestas prácticas	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir una pregunta en torno a las competencias de los alumnos en el cuestionario final que completan las empresas después de las prácticas. Esta información serviría para valorar las competencias del alumno y no al alumno en sí, de modo que no incide en la evaluación de las prácticas, pero permite hacer un seguimiento de las competencias que adquieren los alumnos en su formación. • Organización de charlas y conferencias con profesionales titulados en las áreas de Ciencias Sociales, Arte y Humanidades que tengan un empleo satisfactorio en otra área diferente. A la vez, de cara a los futuros estudiantes, preparar a estudiantes universitarios para dar charlas en donde expliquen su trabajo diario en la Universidad. • Creación de una <i>check list</i> con la lista de competencias de cada titulación y su inclusión en la web de la universidad; creación de una <i>check list</i> con las competencias requeridas para diferentes empleos (a partir de la información obtenida con el cuestionario procedente de las prácticas en empresas); cruce de datos de ambas <i>check list</i>. • Incluir en las páginas Web de cada título un vídeo en donde profesionales en activo expliquen las labores que realizan, no la defensa del Grado en cada Universidad, sino los trabajos que han obtenido con el Grado. • Preparar al estudiante a trabajar en equipos multidisciplinares, es decir trabajadores especialistas en distintas áreas colaborando para la obtención de un mismo producto.

Conocer de forma explícita por parte del estudiante las competencias que adquiere y su nivel de consecución. Conocer por parte del docente las competencias medias de los egresados en su titulación

Evidencia que sostiene la recomendación	Los alumnos desconocen las competencias transversales asociadas a su área y además perciben su cualificación en cuanto a competencias de una forma más optimista que sus empleadores. Diversos estudios internacionales y nacionales muestran cómo los formadores son más optimistas a la hora de valorar las competencias de sus egresados, si bien en Castilla y León el 93,8 % de los empresarios está satisfecho con el nivel de sus empleados.
---	---

Recomendación	Fomentar en los alumnos el reconocimiento de las competencias y capacidades asociadas con sus estudios y el grado en que cada estudiante las consigue. Revisar la evaluación de competencias de sus estudiantes por parte de los docentes
Propuestas prácticas	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de un curso breve independiente de los contenidos de cada título para aprender a reconocer y desarrollar las competencias, capacidades y destrezas asociadas. Sería deseable que este curso tuviera varios niveles y se impartiera al comienzo de la titulación, a mitad y a su término para reforzar determinados aspectos en cada etapa. • Que los docentes presenten de forma explícita en clase las competencias en cuestión y cómo van a ser evaluadas. • Orientar a los docentes acerca de la evaluación de competencias; si resulta conveniente se puede diseñar un cuestionario de evaluación para facilitar la tarea. • Poner a disposición de los alumnos su evaluación en competencias para que conozcan el nivel que han adquirido en cada una. • Realizar un seguimiento de la empleabilidad de los egresados por parte de las universidades para observar las tendencias en la empleabilidad y así poder ajustar las competencias desarrolladas en las titulaciones.

Potenciar el emprendimiento como salida laboral

Evidencia que sostiene la recomendación	El 55,36% de las empresas no tiene ningún asalariado y el 36,70% tiene entre 3 y 5 trabajadores (datos procedentes de la encuesta a empresas de Castilla y León, pp. 220-221). El 46'9 % de las empresas de Castilla y León tiene algún trabajador <i>freelance</i> . El 18,2 de los contratados con estudios de Ciencias Sociales, Arte y Humanidades es <i>freelance</i> .
Recomendación	Potenciar el emprendimiento orientando al estudiante acerca de la posibilidad de trabajar de manera autónoma para varios empleadores y crear su propia empresa
Propuestas prácticas	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de una asignatura optativa de emprendimiento. • Creación de un Diploma de emprendimiento

Potenciar las competencias digitales de los estudiantes

Evidencia que sostiene la recomendación	Entre las competencias más citadas en todos los estudios se encuentran las habilidades tecnológicas e informáticas.
---	---

Recomendación	Ampliar la formación en competencias digitales
Propuesta práctica	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivar la utilización de programas informáticos y bases de datos relativos a cada disciplina, que suponga por un lado una formación transversal pero que también explore la forma de potenciar las habilidades propias del área con el apoyo de medios informáticos

Poner en valor las capacidades comunicativas orales y escritas

Evidencia que sostiene la recomendación	Las habilidades comunicativas (comunicación oral y escrita) se encuentran entre las competencias más citadas y valoradas. Los titulados en CCSS, HH y Artes tienen bien desarrolladas estas competencias.
Recomendación	Consolidar la formación en habilidades comunicativas a los estudiantes, incidiendo también en la forma de aplicar estas habilidades en un contexto laboral
Propuestas prácticas	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar desde el profesorado las tareas de exposición oral por parte de los estudiantes. • Incluir en la página web de cada grado las competencias más valoradas por los profesionales, de forma que sea evidente para el estudiante la importancia de la capacidad comunicativa oral y escrita

Destacar la importancia de conseguir un nivel avanzado en un idioma moderno, preferentemente en lengua inglesa, paralelo a sus estudios

Evidencia que sostiene la recomendación	Las empresas valoran la formación en idiomas de sus trabajadores, lo que puede facilitar la colocación de licenciados en CCSS, Artes y Humanidades en empresas que tengan relación de mercado con el extranjero (ver tabla p. 33; ver informe CEOE 2017 en p. 40). La encuesta CBI/Pearson 2016 evidencia que el 48% de los empleadores de Reino Unido no está satisfecho con el manejo de idiomas extranjeros de sus empleados. Frente a estos datos, la encuesta a empresarios de Castilla y León muestra que sólo el 2,2 % ve necesaria la competencia en idiomas para que los trabajadores de las áreas de Ciencias Sociales, Arte y Humanidades desempeñen su trabajo
Recomendación	Fomentar el aprendizaje de idiomas paralelos a los grados, hasta alcanzar un nivel avanzado, relacionando esta preparación con su mejor formación profesional y con las expectativas del mercado
Propuestas prácticas	<ul style="list-style-type: none"> • Indicar desde las diversas universidades qué se ofrece para conseguir ese nivel de idioma (Instituto de Lenguas, etc.) • Incluir en la página web de cada grado dónde conseguir

esta formación complementaria en idiomas, de forma que sea evidente para el estudiante la importancia del dominio de al menos una lengua extranjera

Orientación para la carrera en la universidad

Evidencia que sostiene la recomendación	A excepción de la Universidad de Salamanca no hay programas específicos sobre empleabilidad y emprendimiento para los estudiantes de Arte, Humanidades y Ciencias Sociales, programas que pueden contribuir a favorecer la empleabilidad de estos estudiantes a través de la formación en competencias transversales, el emprendimiento o la de búsqueda de empleo activo
Recomendación	Un servicio de orientación para la carrera a disposición del alumnado.
Propuestas prácticas	Un servicio de orientación para la carrera centrado en el alumno que le permita adquirir conocimientos sobre el mercado laboral a través del cual pueda: <ul style="list-style-type: none">• Recibir una atención personalizada y durante su periodo universitario.• Reflexionar sobre sus competencias adquiridas, permitiéndole conocer sus puntos fuertes (en los que se apoye para la consecución de sus objetivos) y puntos débiles (para mejorarlos).• Conocer las competencias requeridas en el ámbito laboral.• Desarrollar estrategias de búsqueda de empleo (CV Europass, técnicas de búsqueda de empleo, entrevista laboral...)• Adquirir nociones relativas al emprendimiento que permitan al alumno establecer su propia empresa.

9.3 Recomendaciones a la empresa

La ausencia de una estrategia de información no favorece el conocimiento de las posibilidades de las carreras de ciencias sociales

Evidencia que sostiene la recomendación	Alto desconocimiento sobre la oferta formativa en las ramas de conocimiento de Artes, Humanidades y Ciencias Sociales entre el sector empresarial de Castilla y León.
Recomendación	Fomentar entre el sector empresarial de Castilla y León el acceso a la información sobre la oferta formativa en Ciencias Sociales Arte y Humanidades de las Universidades Públicas de Castilla y León.
Propuesta práctica	<ul style="list-style-type: none">• Elaboración de un plan de comunicación y difusión sobre la oferta formativa.

Las empresas deberían tener un sistema de información actualizada sobre las competencias de los universitarios

Evidencia que sostiene la recomendación	Falta de información sobre las competencias de las que disponen los titulados/as en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades.
Recomendación	Facilitar información a las empresas castellanoleonesas sobre las competencias y habilidades específicas que adquieren los titulados.
Propuesta práctica	<ul style="list-style-type: none">• Ampliar la información sobre las titulaciones en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades que desde las Universidades se facilitan a los agentes sociales, políticos y empresariales.

Aproximar la empresa a institutos y universidad

Evidencia que sostiene la recomendación	Para que los estudiantes puedan elegir una opción profesional ajustada a sus intereses y motivaciones es necesario que conozcan previamente todas sus opciones desde un enfoque práctico.
Recomendación	Facilitar a los estudiantes visitas y experiencias cercanas al puesto de trabajo que les permita conocer de una forma real el mercado laboral.
Propuesta práctica	<ul style="list-style-type: none">• Establecer un plan a través del cual

9.4 Recomendaciones a los estudiantes

RECOMENDACIÓN A LOS ESTUDIANTES EN INSTITUTOS

Para estudiantes de 3º y 4º de la E.S.O.: los estudiantes deben ser los protagonistas de su elección académica. Basada está en sus intereses y potenciales y su contraste con el entorno.

Evidencia que sostiene la recomendación	Lo más influyente en la elección de optativas en 3º y 4º de la E.S.O. es la facilidad de las asignaturas, los amigos y el profesor que las imparta y, en la elección de la Universidad o la FP es la familia.
Recomendación	El estudiante ha de asegurarse de haber realizado determinadas acciones que evidencien sus intereses y motivaciones, así como sus potencialidades y puntos de desarrollo. Estos han de ser contrastados con las diferentes opciones académicas (Formación Profesional y Universidad)
Propuestas prácticas	<ul style="list-style-type: none">• Acudir a un servicio de orientación a través del cual le permita elegir su futuro acorde a sus características

personales y prospectiva futura:

- Conocer sus intereses y motivaciones.
- Conocer sus competencias y habilidades.
- Facilitar la comprensión de sus puntos fuertes a través de los cuales pueda apoyarse para progresar en sus estudios o propuesta laboral.
- Facilitar la comprensión de sus puntos débiles para que sean trabajados y mejorados.
- Conocimiento del entorno empresarial y el contexto laboral de los diferentes puestos laborales.
- Realizar actividades que acerquen el alumno a las situaciones laborales reales: ferias de empleo, visitas a empresas, simulaciones laborales, charlas informativas de profesionales por sectores productivos.

Para estudiantes de Bachillerato: los estudiantes deben ser los protagonistas de su elección académica y profesional, basada está en sus intereses y potenciales y su contraste con el entorno.

Evidencia que sostiene la recomendación	<p>La mayoría de las acciones de orientación para la carrera recaen en los tutores, excepto las entrevistas individuales que recaen en los orientadores de los centros.</p> <p>El 44,64% de los orientadores usa el programa Orienta. Este programa está perdiendo utilidad por su falta de actualización.</p> <p>El 60,70% de los orientadores en institutos tiene que buscar la información universitaria ellos mismos y ésta es en su mayoría de carácter “administrativo”. El 10,70% de los encuestados afirma tener entrevistas directas con la universidad.</p>
Recomendación	<p>El estudiante ha de asegurarse de haber realizado determinadas acciones que evidencien sus intereses y motivaciones, así como sus potencialidades y puntos de desarrollo. Estos han de ser contrastados con las diferentes opciones académicas (Formación Profesional y Universidad) y con las diferentes opciones laborales, inmediatas y las propias de su elección académica.</p>
Propuestas prácticas	<ul style="list-style-type: none">• Acudir a un servicio de orientación a través del cual le permita elegir su futuro acorde a sus características personales y prospectiva futura:• Conocer sus intereses y motivaciones.• Conocer sus competencias y habilidades.• Facilitar la comprensión de sus puntos fuertes a través de los cuales pueda apoyarse para progresar en sus estudios o propuesta laboral.• Facilitar la comprensión de sus puntos débiles para que sean trabajados y mejorados.• Conocer todas las opciones que su entorno le ofrece en relación a la Formación Profesional y Universidad.

- El alumnado ha de ser consciente del conjunto de salidas profesionales, las salidas profesionales de mayor contratación, las salidas profesionales propias de su entorno, los requerimientos del mercado laboral, condiciones laborales...
- Conocimiento del entorno empresarial y el contexto laboral de los diferentes puestos laborales.
- El alumno ha de interesarse por su futuro profesional conociendo diferentes entornos laborales: ferias de empleo, visitas a empresas, simulaciones laborales, charlas informativas de profesionales por sectores productivos.

RECOMENDACIÓN A LOS ESTUDIANTES EN UNIVERSIDAD

Orientación para la carrera en la universidad

Evidencia que sostiene la recomendación	Estudiantes ocupados en puestos de trabajo para los que no se han formado.
Recomendación	Prepararse para su futuro laboral inmediato: bien para llevar a cabo una búsqueda activa de empleo o para emprender su propia actividad laboral.
Propuestas prácticas	<ul style="list-style-type: none"> • El estudiante durante su etapa formativa ha de asegurarse de realizar acciones paralelas que complementen su formación y le permitan estar preparado para el ámbito laboral. Ya sea búsqueda de empleo o la generación de su propio empleo de forma autónoma. • Reflexionar sobre sus competencias adquiridas en el periodo académico, permitiéndole conocer sus puntos fuertes (en los que se apoye para la consecución de sus objetivos) y puntos débiles (para mejorarlos). • Conocer las competencias requeridas en el ámbito laboral de interés. Tanto técnicas como transversales. Siendo en todo momento consciente de las competencias que debiera adquirir para desempeñar funciones laborales en el futuro. • Conocer estrategias de búsqueda de empleo (CV Europass, técnicas de búsqueda de empleo, entrevista laboral...) • Adquirir nociones relativas al emprendimiento que le permita establecer su propia empresa. • Concienciar de la versatilidad y flexibilidad del mercado de trabajo y la posibilidad de aplicar las mismas competencias en contextos distintos. • Conocer en profundidad las características, posibilidades y limitaciones tanto de trabajar por cuenta ajena como de trabajar por cuenta propia.

Formación complementaria a la universitaria

Evidencia que sostiene la recomendación	Los empleadores solicitan competencias más allá de las propias del propio grado universitario como competencias transversales: otros idiomas diferentes al materno, trabajo en equipo, comunicación,
---	--

	resolución de problemas...
Recomendación	Participar en acciones paralelas a las académicas para complementar la formación con otras competencias que no son específicas del grado.
Propuestas prácticas	Se recomienda a los estudiantes participar en acciones tales como: <ul style="list-style-type: none">• Aprendizaje de otros idiomas y obtención de certificaciones correspondientes.• Participar en actividades grupales como organización de actividades.• Participar en acciones de voluntariado para tener contacto con posibles puestos laborales y mejorar destrezas comunicativas.• Participar en acciones favorecedoras de la comunicación como teatro, debates, exposiciones...

10 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Amaya, M., y Sánchez Escudero, J. P. (2015). Desempeño psicométrico de dos escalas de autoeficacia e intereses profesionales en una muestra de estudiantes de secundaria. *CES Psicología*, 8(2), 156-170.
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). (2008). *Proyecto REFLEX, Informe graduados. Titulados universitarios y mercado laboral*. Recuperado de https://servicios.ceu.es/calidad/Portals/0/Dat/Doc/ANECA08_infome_graduados_REFL EXV20.pdf
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). (2007). *Proyecto REFLEX. El profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento*. Recuperado de <http://www.unizar.es/ice/images/stories/calidad/REFLEX-ANECApdf.pdf>
- Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU). (2014). *Empleabilidad y competencias de los recién graduados: la opinión de empresas e instituciones*. Recuperado de http://www.aqu.cat/doc/doc_25023446_1.pdf
- Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva (AVAP). (2013). *Libro Verde de la Empleabilidad de los titulados universitarios en la Comunitat Valenciana*. Recuperado de <http://libroverdeempleabilidad.avap.es/>
- Ahmed, A. M., Andersson, L., y Hammarstedt, M. (2012). Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labour market. *Applied Economics Letters*, 19(4), 403-406.
- Alemany, L. (2017). La decadencia de las Humanidades. *El Mundo. Edición digital*. Recuperado de <http://www.elmundo.es/especiales/educacion/humanidades.html>
- Allen, J., y Van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 3, 434-452.
- Allen, R. C. (1998). *The Employability of University Graduates in the Humanities, Social Sciences, and Education: Recent Statistical Evidence*. Discussion Paper, University of British Columbia. Recuperado de <https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:4ace7682-730e-48f3-a183-a0932df0e53e>
- Álvarez Rojo, V., García Gómez, M. S., Gil Flores, J., y Romero Rodríguez, S. (2015). Necesidades de información y orientación del alumnado de formación profesional en la Comunidad Autónoma de Andalucía. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 67(3), 15-34.

- Álvarez Teruel, J. D., Grau Caompany, S., Tortosa Ybañez, M. T., Roig Vila, R., Sabroso Cetina, A., Pertegal Felices, M. L., ... Ramírez Riquelme, F. J. (2016). Cuarta transición educativa: secundaria- universidad. Necesidades y soluciones (III). En J. D. Álvarez Teruel, S. Grau Company y M.T. Tortosa Ybáñez (Coord.), *Innovaciones metodológicas en docencia universitaria: resultados de investigación* (pp. 2427-2445). Alicante: Universidad de Alicante.
- Álvarez Teruel, J. D., Vega Morales, A. M., López Padrón, A., y Tremiño Quiles, B. (2012). Proyecto de orientación profesional del alumnado de Secundaria. Un modelo de actuación. Recuperado de <https://web.ua.es/es/ice/jornadas-redes-2012/documentos/posters/246149.pdf>
- American Academy of Arts and Sciences. (2015). *The Employment Status of Humanities Majors*. Recuperado de <http://www.humanitiesindicators.org/content/indicatordoc.aspx?i=10919>
- Azevedo, A., Apfelthaler, G., y Hurst, D. (2012). Competency development in business graduates: An industry-driven approach for examining the alignment of undergraduate business education with industry requirements. *The International Journal of Management Education*, 10(1), 12-28.
- Berntson, E., Sverke, M., y Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223-244.
- Blanco Blanco, Á. (2009). El modelo cognitivo social del desarrollo de la carrera: revisión de más de una década de investigación empírica Social. *Revista de Educación*, 350, 423-445.
- Boden, R., y Nedeva, M. (2010). Employing discourse: universities and graduate 'employability', *Journal of Education Policy*, 25(1), 37-54.
- British Academy. (2014). *Prospering wisely: how the humanities and social sciences enrich our lives*. Recuperado de <http://www.britac.ac.uk/prosperingwisely/pub/pdf/prospering-wisely.pdf>
- British Academy. (2017). *Celebrating Skills in the Arts, Humanities and Social Sciences. Call for Evidence*. Recuperado de <http://www.britac.ac.uk/skills>
- Brooks, D. (2010). History for Dollars. *New York Times*, 7/06/2010 <http://www.nytimes.com/2010/06/08/opinion/08brooks.html>

- Brown, P., Hesketh, A., y Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of Education and Work*, 16, 107-126.
- Bullen, E., Robb, S., y Kenway, J. (2004). 'Creative destruction': knowledge economy policy and the future of the arts and humanities in the academy. *Journal of Education Policy*, 19, 3-22.
- Business and Industry Advisory Committee (BIAC). (2016). *Business Priorities for Education*. Recuperado de <http://biac.org/wp-content/uploads/2016/06/16-06-BIAC-Business-Priorities-for-Education1.pdf>
- Cano García, E., y Fernández Ferrer, E. (2016). Competencias de los egresados del Espacio Europeo de Educación Superior: relatos de vida de los nuevos estudiantes universitarios frente a los antiguos licenciados, *14(142)*, 187-203.
- Comisión Europea (2017). *Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones - ESCO*. <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>
- Comisión Europea. (2001). *Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente*. Bruselas: Comunicado final de 21 de noviembre de 2001 de la Comisión COM. Recuperado de https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/refernet/pdf/com2001_0678es01%28aprendperm%29.pdf
- Comisión Europea. (2007). *Competencias clave para el aprendizaje permanente. Un marco de referencia europeo*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/dctm/ministerio/educacion/mecu/movilidad-europa/competenciasclave.pdf?documentId=0901e72b80685fb1>
- Comisión Europea. (2011). *Commission staff working paper on the development of benchmarks on education and training for employability and on learning mobility*. Recuperado de http://www.eqavet.eu/Libraries/Policy_Documents_2011/Commission_Staff_Working_Paper_on_the_development_of_benchmarks_on_education_and_training_for_employability_and_on_learning_mobility.sflb.ashx?download=true
- Comunidad de Madrid. (2016). *Cuaderno Informativo de Orientación Académica y Profesional*. Recuperado de <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM016272.pdf>

- Confederación de la Industria Británica (CBI) / Pearson. (2016). *The Right Combination. Education And Skills Survey*. Recuperado de <http://www.cbi.org.uk/cbi-prod/assets/File/pdf/cbi-education-and-skills-survey2016.pdf>
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). (2017). *Libro blanco de los empresarios españoles*. Recuperado de http://www.ceoe.es/es/informes/asuntos-sociales_/la-educacion-importa-libro-blanco-de-los-empresarios-espanoles
- Consejo Económico y Social España (CES). (2015). *Informe 03/2015. Competencias profesionales y empleabilidad*. Recuperado de <http://www.ces.es/de/informes>
- Corominas Rovira, E. (2006). Nuevas perspectivas de la orientación profesional para responder a los cambios y necesidades de la sociedad de hoy. *Estudios sobre Educación*, 11, 91-110.
- Cortés Pascual, P. A., y Conchado Peiró, A. (2015). Los contextos parentales y académicos y los valores laborales en la toma de decisiones en Bachillerato. *Estudios sobre Educación*, 22, 93-114.
- Cranmer, S. (2006). Enhancing graduate employability: best intentions and mixed outcomes. *Studies in Higher Education*, 31(2), 169-184.
- Creasey, R. (2013). Improving Students' Employability. *Engineering Education*, 8(1), 16-30.
- Crossick, G, y Kaszynska, P. (2016). *Understanding the value of arts and culture: The AHRC Cultural Value Project*. Recuperado de <http://www.ahrc.ac.uk/documents/publications/cultural-value-project-final-report/>
- Dacre Pool, L., y Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277-289.
- Dans, E. (2016). *Tecnología y adicciones*. Recuperado de <https://www.enriquedans.com/2016/05/tecnologias-y-adicciones.html>
- De Cuyper, N., Van der Heijden, B. I., y De Witte, H. (2011). Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: a matter of psychological contracts? *The International Journal of Human Resource Management*, 22(7), 1486-1503.
- Domínguez Fernández, G., Álvarez Bonilla, F. J., y López Medialdea, A. M. (2013). Acción tutorial y orientación en el periodo de transición de la Educación Secundaria a la Universidad. La

- orientación al alumnado de nuevo ingreso. *Revista de Docencia Universitaria*, 11(2), 221-241.
- Donoso-Vázquez, T., y Sánchez Martí, A. (2015). *Orientación educativa y profesional. Estudio de casos*. Barcelona: Instituto Superior de Estudios Psicológicos Intervención. Recuperado de <https://www.isep.es/wp-content/uploads/2014/05/Libro-Orientacion.pdf>
- Enders, J. (2002). Serving many masters: The PhD on the labour market, the everlasting need of inequality, and the premature death of Humboldt. *Higher Education*, 44(3), 493-517.
- European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). (2015). *Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match?* CEDEFOP Reference series 103, Luxemburgo, Publications Office of the European Union. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.2801/606129>
- European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). (2015). *Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS)*. Universidad de Jyväskylä y Finnish Institute for Educational Research (FIER), Finlandia. Recuperado de http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN_CMS_tool_no_4_web.pdf
- Fabbris, L., y Favaro, D. (2012). Graduates' human capital: An outcome in itself or an instrument for achieving outcomes? En L. Fabbris (Ed.), *Indicators of higher education effectiveness* (pp. 61-74). Milan, Italia: McGraw-Hill Education.
- Fermosel, D., Mena, J., y Paradinas, C. (2017). *La empleabilidad de la población cualificada. Índice autonómico de empleabilidad 2017*. Documento de trabajo EAE Business School. Recuperado de <http://www.eae.es/conoce-eae/repositorio/empleabilidad-de-la-poblacion-cualificada-0>
- Fernández Almoguera, M. C. (2013). El modelo de orientación educativa y profesional en Castilla La Mancha en tiempos de crisis. *Revista AOSMA*, 17. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4219690>
- Fernández García, C. M., Peña Calvo, J. V., Viñuela Hernández, M. P., y Torio López, S. (2007). Los procesos de orientación escolar y la toma de decisiones académica y profesional. *Revista Complutense de Educación*, 18, 87-103.
- Fernández-García, C., Inda-Caro, M., y García-Pérez, O. (2017). Las elecciones académicas de los adolescentes del bachillerato tecnológico desde las conversaciones con sus padres y madres. *REOP - Revista Española De Orientación Y Psicopedagogía*, 27(3), 76-90.

- Finch, D. J., Hamilton, L. K., Baldwin, R., y Zehner, M. (2013). An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. *Education + Training*, 55(7), 681-704.
- Freire Seoane, M. J., Pais Montes, C., Martínez Isasi, M. R., y Mosquera López, A. (2013). *Competencias profesionales de los graduados en Ciencias Sociales de la UDC*. Recuperado de <http://www.observatorio.udc.es/documenti/competencias2013.pdf>
- Freire Seoane, M. J., Teijeiro Álvarez, M. M., y Pais Montes, C. (2014). Las competencias genéricas en la Universidad de A Coruña: un análisis factorial. *Investigaciones de economía de la educación*, 9, 333-350.
- Freire Seoane, M. J., Teijeiro Álvarez, M. M., y Pais Montes, C. (2013). La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios. *Revista de Educación*, 362, 13-41.
- Fundación COTEC para la Innovación. (2016). *Informe COTEC 2016: Innovación en España*. Recuperado de <http://cotec.es/pdfs/COTEC-informe-2016.pdf>
- Fundación Everis (2017). *III Ranking Universidad Empresa. Encuestas a las empresas españolas sobre la empleabilidad de los recién titulados*. Recuperado de https://es.fundacioneveris.com/RK_Universidad_Empresa2017_fundacioneveris.pdf
- Gairín, J., Feixás, M., Guillamón, C., y Quinquer, D. (2004). La tutoría académica en el escenario europeo de la Educación Superior. *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 18(1), 61-77.
- García Tagua, I. M. (2009). Programa de orientación académica: aprendiendo a tomar decisiones. *Heakedamos Revista Educativa Digital*, 2(4), 73-90.
- Garrouste, C. (2011). *Towards a benchmark on the contribution of education and training to employability: methodological note*. Joint Research Center Scientific and Technical Reports, Paper 37153. Recuperado de <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/37153/>
- Garrouste, Ch. L., y Rodrigues, M. (2014). Employability of young graduates in Europe. *International Journal of Manpower*, 35(4), 425-447.
- González Alfonso, M. C., y Álvarez Pérez, P. R. (2005). La tutoría entre iguales y la orientación universitaria: una experiencia de formación académica y profesional. *Educar*, 36, 107-128.
- González Ceballo, R., y Abarca Cedeño, M. S. (2017). *La transición del estudiante universitario. El primer año del estudiante universitario El primer año de estudios en la Universidad de Colima*. Colima (México): Universidad de Colima. Recuperado de http://prepa8.unam.mx/academia/pit/La-transicion-del-estudiante-universitario_438.pdf

- González López, I. (2009). La orientación académica y profesional en clave de igualdad. *CEE Participación Educativa*, 11, 110-121.
- Green, F.J., McIntosh, S., y Vignoles, A. (2002). The utilisation of education and skills: evidence from Britain. *The Manchester School*, 70(6), 792-811.
- Greene, F. J., y Saridakis, G. (2008). The Role of Higher Education Skills and Support in Graduate Self-employment. *Studies in Higher Education*, 33(6), 653-672.
- Groot, W., y Maasen Van den Brink, H. (2000). Overeducation in the Labour Market: A Meta – Analysis. *Economics of Education Review*, 19, 149-158.
- Hart Research Associates. (2013). *It Takes More Than A Major: Employer Priorities for College Learning and Student Success*. Recuperado de http://www.aacu.org/sites/default/files/files/LEAP/2013_EmployerSurvey.pdf
- Hart Research Associates. (2015). *Falling Short? College Learning and Career Success. Selected Findings from Online Surveys of Employers and College Students Conducted on Behalf of the Association of American Colleges & Universities*. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1108/IJM-05-2013-0106>
- Helyer, R., y Lee, D. (2014). The role of work experience in the future employability of higher education graduates. *Higher Education Quarterly*, 68(3), 348-372.
- Hernández-Fernaund, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-De La Rosa, C. I., y Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142.
- Hillage, J., y Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Londres, Reino Unido: Department for Education and Employment.
- Hodges, D. y Burchell, N. (2003). Business graduate competencies: Employers' views on importance and performance. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 4(2), 16-22.
- Holgueras González, A. I. (2016). Análisis de la influencia de la orientación profesional en los jóvenes en situación de abandono escolar. *Educatio Siglo XXI*, 34(1), 137-156.
- Informe sobre el estado del sistema educativo*. (2016). Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/cee/publicaciones/informes-del-sistema-educativo/informe-2016.html>

- Instituto Cervantes (2016). *El español: una lengua viva. Informe 2016*. Recuperado de <http://www.cervantes.es/imagenes/File/prensa/EspanolLenguaViva16.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2015), *Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios 2014. Avance de Resultados*. Datos completos disponibles en <http://www.ine.es/>
- Jackson, D. (2013). Student perceptions of the importance of employability skill provision in business undergraduate programs. *Journal of Education for Business*, 88(5), 271-279.
- Jackson, D. (2014). Testing a model of undergraduate competence in employability skills and its implications for stakeholders. *Journal of Education and Work*, 27(2), 220-242.
- Jameson, J., Strudwick, K., Bond-Taylor, S., y Jones, M. (2012). Academic principles versus employability pressures: a modern power struggle or a creative opportunity? *Teaching in Higher Education*, 17(1), 25-37.
- Jay, P., y Graff, G. (2012). Fear of Being Useful. *Inside Higher Ed*, s.p. Recuperado de <https://www.insidehighered.com/views/2012/01/05/essay-new-approach-defend-value-humanities>
- Junta de Castilla y León. (2010). Guía de Estudios y Centros Educativos. Recuperado May 18, 2017, from <http://www.educa.jcyl.es/es/guiasypublicaciones/guia-estudios-centros-educativos-1>
- Jurado Zaldumbide, R. (2017). *Análisis del perfil del alumno y análisis de la industria educativa para conocer los factores determinantes en la decisión de una carrera de pregrado*. Universidad Internacional del Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/1948/1/T-UIDE-1466.pdf>
- Kaplan 2014. *Graduate Recruitment Report*. Recuperado de https://kaplan.co.uk/docs/default-source/pdfs/graduate_recruitment_report83B89056472C.pdf?sfvrsn=4
- Kreager, P. (2013), *Humanities graduates and the British economy: the hidden impact*. Oxford, Reino Unido: University of Oxford.
- Lindsay, C., McCracken, M., y McQuaid, R. W. (2003). Unemployment duration and employability in remote rural labour markets. *Journal of rural studies*, 19(2), 187-200.
- Luque Suárez, M. (2015). *La orientación desde la secundaria*. Universidad de Granada. Recuperado de <http://digibug.ugr.es/handle/10481/41125#.WRj-nkXyhdg>

- Mahy, B., Rycx, F., y Vermeyley, G. (2015). *Educational mismatch and firm productivity: Do skills, technology and uncertainty matter?* IZA Discussion Paper, Nº 8855. Recuperado de <http://ftp.iza.org/dp8885.pdf>
- Martínez Muñoz, M. (2009). La orientación y la tutoría en la universidad en el marco del Espacio Europeo de la Educación Superior (EEES). *Revista Fuentes*, 9, 78-97.
- Martínez Muñoz, M. (2009). La orientación y la tutoría en la universidad en el marco del Espacio Europeo de la Educación Superior (EEES). *Revista Fuentes*, (9), 78-97.
- Martínez-Clares, P., Pérez-Cusó, F. J., y Martínez-Juárez, M. (2014). Orientación Profesional en Educación Secundaria. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17(1), 57-71.
- Martínez-Clares, P., Pérez-Cusó, F. J., y Martínez-Juárez, M. (2014). Orientación Profesional en Educación Secundaria. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17(1), 57-71.
- Martini, M. C., y Fabbris, L. (2017). Beyond employment rate: A multidimensional indicator of higher education effectiveness. *Social Indicators Research*, 130, 351-370.
- Martos Titos, M. A. (2017). *El reto Curricular de la Orientación* (tesis doctoral). Universidad de Granada.
- Mason, G., Williams, G., y Cranmer, S. (2009). Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labour market outcomes. *Education Economics*, 17(1), 1-30.
- Matsouka, K., y Mihail, D. M. (2016). Graduates' employability: What do graduates and employers think? *Industry and Higher Education*, 30(5), 321-326.
- McCowan, T. (2015). Should universities promote employability? *Theory and Research in Education*, 13(3), 267-285.
- McQuaid, R. W. (2006). Job search success and employability in local labor markets. *The Annals of Regional Science*, 40(2), 407-421.
- McQuaid, R., y Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219.
- Michavila, F., Martínez, J. M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F. J., y Cruz-Benito, J. (2016). *Barómetro de Empleabilidad y Empleo de los Universitarios en España, 2015* (Primer informe de resultados). Madrid: Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios.

- Muñoz Rigores, M. (2016). *La orientación en Educación Secundaria desde la perspectiva de los alumnos de 2o ciclo de E.S.O. y sus padres*. (tesis doctoral). Universidad de Huelva.
- National Centre for Vocational Education Research (NCVER) Australia. (2003). *Defining Generic Skills. At a Glance*. Recuperado de <https://www.ncver.edu.au/data/assets/file/0020/4457/nr2102b.pdf>
- Nussbaum, M. (2010). *Sin fines de lucro. Por qué la democracia necesita de las humanidades*. Buenos Aires, Argentina: Katz Editores.
- O'Leary, S. (2017). Graduates' experiences of, and attitudes towards, the inclusion of employability-related support in undergraduate degree programmes; trends and variations by subject discipline and gender. *Journal of Education and Work*, 30(1), 84-105.
- Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2016). *Los perfiles de la oferta de empleo 2016*. Recuperado de http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/perfiles/pdf/Perfiles_oferta_empleo_2016.pdf
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) - Proyecto DeSeCo. (2005). *Definition and Selection of Key Competencies*. Recuperado de <http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2010). *Habilidades y competencias del siglo XXI para los aprendices del nuevo milenio en los países de la OCDE*. Working paper 41. Recuperado de http://guayama.inter.edu/wordpress/?wpfb_dl=140
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2015a). *OECD Skills Outlook 2015: Youth, Skills and Employability*. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1787/9789264234178-en>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2015b). *Skills Strategy. Informe de diagnóstico. España, 2015*. Recuperado de <http://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Diagnostic-report-Spain.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2012). *Survey of Adults Skills (PIACC)*. Recuperado de <http://www.oecd.org/skills/piaac/>

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2004). *Orientación profesional y políticas públicas: principales conclusiones de un estudio de la OCDE*. Recuperado de <http://www.oecd.org/education/innovation-education/29888194.pdf>
- Palmer P., Montañó Moreno, J. J., y Palou Oliver, M. (2009). Las competencias genéricas en la educación superior. Estudio comparativo entre la opinión de empleadores y académicos. *Psicothema*, 21(3), 433-438.
- Park, C. K. (2015). Student Factors on Employment of Engineering Graduates: A Korean University Case. *Asian Journal of Innovation and Policy*, 4(3), 288-306.
- Park, C. K. y Seol, S. S. (2016). Role of University on Undergraduate Employment by Disciplines. *Asian Journal of Innovation and Policy*, 5, 035-054.
- Peréz, M. V., Esteban, M., Bernardo, A., Núñez, J. C., y Cerezo, R. (2016). E-Orientación: Personalización de la Orientación Académico-Profesional a través de Internet. V Conferencia Latinoamericana sobre Abandono de la Educación Superior (CLABES). Recuperado de <http://revistas.utp.ac.pa/index.php/clabes/article/view/1068/1093>
- Proyecto Tuning. (2006). *Afinar las estructuras educativas en Europa*. Recuperado de http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/General_Brochure_Spanish_version.pdf
- Qenani, E., MacDougall, N., y Sexton, C. (2014). An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. *Active Learning in Higher Education*, 15(3), 199-213.
- Quintini, G. (2011). *Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 121. Recuperado de <http://www.oecd.org/els/48650026.pdf>
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* (22ª ed.). Consultado en <http://www.rae.es/rae.html>
- Reyes de Prado, A. (2017). El descender de las Humanidades. Apología de una carrera en peligro de extinción. *El Debate de hoy*. Recuperado de <https://eldebatedehoy.es/educacion/descender-las-humanidades/>
- Rodríguez Espinar, S., Prades, A., Bernáldez, L., y Sánchez, S. (2010). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción. *Revista de Educación*, 351, 107-137.

- Romero Rodríguez, S., Seco Fernández, M., y Lugo Muñoz, M. (2015). Orientar desde el Ser: algunas aportaciones del programa Orient@cual para la elaboración del proyecto profesional y vital de alumnado de PCPI y CFGM. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 18(2), 75-89.
- Rothwell, A., Herbert, I., y Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of vocational behavior*, 73(1), 1-12.
- Rothwell, A., y Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel review*, 36(1), 23-41.
- Rychen, D. S., y Salganik, L. H. (2000). Definition and Selection of Key Competencies. *The INES Compendium. Contributions from the INES Networks and Working Groups*. Fourth General Assembly of the OECD Education Indicators Programme, 11-13 September, Tokyo, Japón. Recuperado de http://www.edu.u-szeged.hu/~csapo/publ/OECD_GA4.pdf#page=69
- Salas Velasco, M. (2014). El mercado de trabajo de los titulados universitarios: inserción laboral y competencias requeridas por los empleadores. *IV Jornadas de los Observatorios Universitarios de Empleo*. A Coruña, 13 y 14 de noviembre.
- Sánchez, M. F. (1998). Las funciones y necesidades de orientación en la universidad: un estudio comparativo sobre las opiniones de universitarios y profesionales. *Revista de Orientación Y Psicopedagogía*, 9(15), 87-107.
- Santana Vega, L. E. (2006). Currículo, educación sociolaboral y modelo colaborativo. *Estudios sobre Educación*, 11, 63-88
- Santana Vega, L. E., Feliciano García, L., y Cruz González, A. (2010). El Programa de Orientación Educativa y Sociolaboral: un instrumento para facilitar la toma de decisiones en Educación Secundaria. *Revista de Educación*, 351, 73-105.
- Santana Vega, L. E., González-Morales, O., y Feliciano García, L. (2016). Emprendimiento y adolescencia. *Journal of New Approaches in Educational Research*, 5(2), 123-129.
- Santana Vega, L. E., y Santana Lorenzo, A. (2011). Las TIC: una herramienta para la orientación educativa y profesional de los jóvenes. En C. S. González González (dir.), *Nuevas Tendencias en TIC y Educación* (pp.72-83). España: BuBok Publishing.
- Sanz Oro, R. (2014). El profesor como tutor: un reto a consolidar en el ejercicio profesional de la orientación. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(2), 346.

- Sin, C., Tavares, O., y Amaral, A. (2016). Student perceptions of the employability of the first degree in Portugal. *Education + Training*, 58(9), 966-983.
- Singh, P., Thambusamy, R. X., y Ramly, M. A. (2014). Fit or Unfit? Perspectives of Employers and University Instructors of Graduates' Generic Skills. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 123, 315-324.
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84.
- Teijeiro, M., Rungo, P., y Freire, M. J. (2013). Graduate competencies and employability: The impact of matching firms' needs and personal attainments. *Economics of Education Review*, 34, 286-295.
- The Conference Board of Canada. (2017). *Employability Skills 2000+*. Recuperado de <http://www.conferenceboard.ca/topics/education/learning-tools/employability-skills.aspx>
- Tholen, G. (2014). Graduate employability and educational context: a comparison between Great Britain and the Netherlands. *British Educational Research Journal*, 40(1), 1-17.
- Tomlinson, M. (2008). 'The degree is not enough': students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29(1), 49-61.
- Torío López, S., Hernández García, J., y Peña Calvo, J. V. (2007). Capital social familiar y expectativas académico-formativas y laborales en el alumnado de Educación Secundaria Obligatoria. *Revista de Educación*, 343, 559-586.
- Toscano, M. O. (2003). Orientación académica con alumnos de Bachillerato a través de Internet. *Revista Científica de Comunicación y Educación*, 20, 79-82.
- Toscano, M. O. (2010). *Estudio sobre la orientación académica para el tránsito del Bachillerato a la Universidad de Huelva: diseño, aplicación y evaluación de un programa de orientación para el acceso a la universidad* (tesis doctoral). Universidad de Huelva.
- Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in higher education*, 38(6), 841-856.
- Universia (2017). Del salto a tu nueva etapa: la EDUCACIÓN SUPERIOR. *Guía preUniversia*, 2(2). Recuperado de <http://www.universia.net/ebooks/salto-nueva-etapa-educacion-superior/1152068>

- Universities UK (UKK). (2016). *Higher Education in England: Provision, Skills And Graduates*. Recuperado de <http://www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/reports/Documents/2016/higher-education-in-england-provision-skills-and-graduates.pdf>
- Van der Heijde, C. M., y Van Der Heijden, B. I. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human resource management*, 45(3), 449-476.
- Vinet, L., y Zhedanov, A. (2010). A "missing" family of classical orthogonal polynomials. *Orientación educativa y profesional estudio de casos. Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8). Recuperado de <http://arxiv.org/abs/1011.1669>
- Wickramasinghe, V., y Perera, L. (2010). Graduates', university lecturers' and employers' perceptions towards employability skills. *Education + Training*, 52(3), 226-244.
- Wittekind, A., Raeder, S., y Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566-586.
- Wye, C. K., y Lim, Y. M. (2009). Perception differential between employers and undergraduates on the importance of employability skills. *International education studies*, 2(1), 95.
- Yorke, M. (2006). *Employability in Higher Education: What It Is - What It Is Not*. Heslington, York, Reino Unido: The Higher Education Academy United Kingdom. Recuperado de <https://www.heacademy.ac.uk/knowledge-hub/employability-higher-education-what-it-what-it-not>
- Zorica, M. B., Špiranec, S. y Bušelić, V. (2016). Are We Speaking the Same Language? Croatian Employers' IL Competency Requirements for Prospective Employees. En *European Conference on Information Literacy* (pp. 99-108). Springer, Cham. Recuperado de https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-52162-6_10