

Diagnóstico del consumo de educación superior en el mercado laboral en el Territorio Histórico de Bizkaia

Estudio Universidad y empresa en Bizkaia 2008

mayo-julio 2008

Este material es un informe con los principales resultados del estudio que ha sido realizado a través de la estrecha colaboración entre la Fundación Altuna, distintos profesores de la Universidad de Deusto y la UPV-EHU, CEBEK y Gaia Investigación y Consultoría en tareas de asesoría técnica.

El trabajo de campo con las empresas vizcaínas se realizó entre los meses de mayo y julio del 2008.



Fundación
Fundación
ALTUNA

Gaia
investigación • consultoría

Javier Martínez-Ojinaga,

Director de Operaciones y Medios VINZED TECHNOLOGIES
Licenciado como Abogado-Economista -- Universidad de Deusto

Javier Lezaun,

Dr. por la Universidad de Cornell-USA
Profesor de Amherst College
A partir de enero Profesor de la Universidad de Oxford U.K

Juan Luis Arriaga,

Director ejecutivo de Gaia
Profesor de Técnicas de Investigación Social II en la UPV-EHU

Miguel Ayerbe

Secretario General de la Fundación
Dr. en Sociología y Profesor titular Universidad Deusto



Nekane Larrañaga

Dr. en Sociología y profesora de la UPV-EHU

Francisco Garmendia,

Catedrático de CC Políticas de la
Universidad de Deusto

Iñaki Martín

Profesor titular de Antropología de
la UPV-EHU

Indice

a. Introducción

b. Objetivos de la Investigación

c. Planteamiento de la Investigación

i. Análisis de fuentes (CMT, INEM, PRA, Estudio UD-UPV de Bizkaia Xede)

ii. Investigación CEBEK (ficha técnica y metodología)

d. Resultados:

i. El mercado de trabajo de los universitarios.

1. Algunas evidencias en los desajustes de cualificación.

2. Emigración de las personas tituladas.

ii. La percepción del colectivo universitario por el tejido empresarial en Bizkaia.

e. Conclusiones Estratégicas

a. Introducción

a. Introducción

Uno de los retos básicos que Bizkaia está afrontando desde finales del siglo pasado y en los comienzos de este nuevo milenio es el de la transformación profunda de su economía.

Bizkaia se ha distinguido históricamente por la profesionalidad y responsabilidad de las personas que han sabido convertir su esfuerzo en trabajo bien hecho. Nuestra riqueza han sido las personas en sus empresas: las destrezas, las habilidades, el saber hacer, los valores, la capacidad de organización ... transformados en productos, servicios o sistemas apreciados en el mercado.

Pero en los últimos años han cambiado las condiciones globales que afectan a la actividad de nuestras empresas. Actualmente, una de las condiciones necesarias para garantizar el desarrollo sostenible del tejido socioeconómico es disponer de conocimiento avanzado en determinadas áreas estratégicas y aplicarlo de forma innovadora para desarrollar productos, procesos y tecnologías competitivas en mercados abiertos.

Llevábamos un gran retraso en el desarrollo de las instituciones de conocimiento superior y avanzado. Hoy, sin embargo, disponemos de una red de Universidades, de Centros tecnológicos y de investigación avanzada ... Pero es obligado preguntarse sobre el modo en el que deben relacionarse las actividades propias de los centros dedicados al conocimiento avanzado y las instituciones económicas de Bizkaia.

¿Debe la sociedad organizarse de acuerdo con los recursos que nos ofrece el sistema universitario o, a la inversa, son las Universidades las que deben responder a los requerimientos de conocimiento y formación de la sociedad de Bizkaia? Formulamos la pregunta para provocar un debate que será difícil de cerrar en una sociedad que progresa de manera sostenible. El conocimiento avanzado obliga a las instituciones económicas a cambios para sobrevivir. Pero solo una sociedad económicamente próspera y competitiva puede liberar recursos para que las universidades y centros de investigación puedan desarrollar su labor.

a. Introducción

La investigación que se presenta a continuación, en este sentido, constituye un intento de aproximación a esta realidad en Bizkaia. En efecto, la pregunta básica que guía la investigación es: ¿el “consumo” de educación superior en Bizkaia se ajusta al “producto” formado por el sistema universitario vizcaíno?, es decir, se trata de conocer hasta qué punto se identifican ajustes o desajustes entre la oferta de universitarios disponible en el mercado de trabajo y la demanda efectiva que realizan las empresas.

Las respuesta a esta pregunta ayudará a conocer los niveles de sobrecualificación e infracualificación que se presenta en nuestro mercado laboral, los segmentos o ramas en las que se concentra, las causas subyacentes ante fenómenos como el de la inmigración o emigración de capital humano, etc.

Finalmente, el informe se divide en tres apartados:

-El primero limita el contexto desde el que se abordará la investigación. Para ello, se han recogido los resultados de varias fuentes de información (CMT, INEM, estudios propios de Bizkaia:xede) de tal modo que es posible contextualizar la investigación.

- El segundo apartado expone los resultados del cuestionario realizado a 324 empresas vizcaínas durante los meses de mayo a junio de 2008 con la colaboración de CEBEK.

- Finalmente, se exponen las conclusiones estratégicas del estudio.

b.Objetivos de la Investigación

b. Objetivos de la Investigación

Los dos **objetivos principales** de esta investigación son:

1. Analizar el mercado de trabajo de las personas universitarias en Bizkaia.
2. Explorar la percepción del colectivo universitario por el tejido empresarial en Bizkaia.

b. Objetivos de la Investigación

Dentro de cada uno de ellos, los objetivos son:

1. Analizar el mercado de trabajo de las personas universitarias en Bizkaia.

- a) Señalar la existencia o no de desajustes en la cualificación del colectivo universitario versus mercado laboral.
- b) Determinar las características de la emigración de las personas tituladas de Bizkaia.

2. Explorar la percepción del colectivo universitario por el tejido empresarial en Bizkaia.

- a) Identificar las fortalezas y debilidades de la formación del colectivo universitario incorporados al mercado laboral.
- b) Señalar las demandas* del mercado laboral de Bizkaia respecto a los titulados universitarios.

* Demandas entendidas como competencias, conocimientos e idiomas.

c. Planteamiento de la Investigación

c. Planteamiento de la Investigación

Para el desarrollo de esta investigación se han utilizado dos tipos de metodologías:

-Desk Research: búsqueda y análisis de fuentes documentales estadísticas e investigaciones.

-Encuesta on-line a empresas de Bizkaia asociadas a CEBEK (Confederación Empresarial de Bizkaia).

c. Planteamiento de la Investigación

Desk Research

Metodología	Desk Reseach: búsqueda y análisis de información de fuentes secundarias.
Fuentes consultadas	<p>Las fuentes consultadas han sido:</p> <p>FUENTES ESTADÍSTICAS:</p> <ul style="list-style-type: none">-Censo de Mercado de Trabajo (CMT). 2006.-Servicio Público de Empleo Estatal - INEM. Sistema de Analisis de la Información. Datos 2002-2008.-Encuesta PRA (Población en Relación a la Actividad). EUSTAT. <p>FUENTES DOCUMENTALES:</p> <ul style="list-style-type: none">-Estudio realizado por Bizkaia: xede titulado: "Emigración de las personas de Bizkaia tituladas por la UD y UPV-EHU: Campus Bizkaia". 2007.

c. Planteamiento de la Investigación

Desk Research

Fuentes consultadas

Dentro de la investigación titulada “Emigración de las personas de Bizkaia tituladas por la UD y UPV-EHU: Campus Bizkaia”, hay que distinguir entre la **Ficha técnica** de:

-Universidad de Deusto (UD) (estudio financiado por el Departamento de Innovación y Promoción Económica de la Diputación Foral de Bizkaia)

Encuesta telefónica

Vizcaínos y vizcaínas Licenciados por la Universidad de Deusto en los últimos 10 años (1997-2006) (descartando diplomaturas e ingenierías técnicas) que trabajan fuera de Bizkaia. Censo de 1.992 personas.

Muestra encuestada: 1.194

-UPV-EHU (estudio financiado por Bizkaia:xede):

Encuesta telefónica asistida por ordenador

Vizcaínos y vizcaínas Licenciados por la UPV / EHU entre las promociones 1996/97 y 2005/06. Censo de 20.630 registros no repetidos.

Encuesta censal. 15048 entrevistas obtenidas al cierre de campo.


Para un NC del 95% y unas condiciones de máxima heterogeneidad se establecen unos márgenes de error del:

± 0,4% para los datos referidos al total de entrevistados

± 1,6% para los datos referidos a la población actualmente fuera de Bizkaia.

c. Planteamiento de la Investigación

Encuesta on-line

Metodología	Encuesta on line a empresas target articulada entorno a preguntas abiertas y cerradas, analizadas a través de un software que permite la realización de identificaciones asociativas y análisis comparativos
Universo	Empresas vizcaínas asociadas a CEBEK
Muestreo	Se han realizado 324 encuestas completas con datos de tipología de empresas; tamaño, -nº de empleados-, sector, actividad,..., el número de licenciados universitarios que tienen en plantilla, así como la previsión de contratación de licenciados para los próximos dos o tres años. Para una muestra infinita y un nivel del confianza del 95% un error muestral $e=+/-5,5\%$, $2s$
Fechas	mayo-julio 2008
Entidades colaboradoras	 Confederación Empresarial de Bizkaia Bizkaiko Enpresarien Konfederazioa

d. Resultados

i.El mercado de trabajo de los universitarios.

1. Algunas evidencias en los desajustes de cualificación.
2. Emigración de las personas tituladas.

ii. La percepción del colectivo universitario por el tejido empresarial en Bizkaia.

d. Resultados

i.El mercado de trabajo de los universitarios.

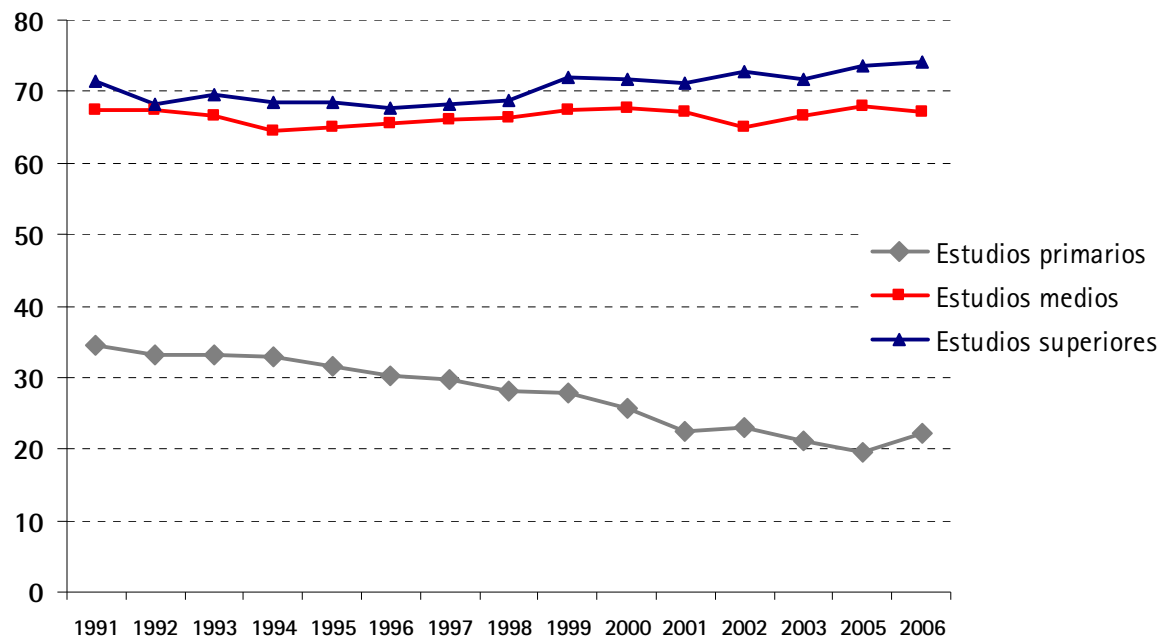
1. Algunas evidencias en los desajustes de cualificación.
2. Emigración de las personas tituladas.

d. Resultados

d.i.1. Algunas evidencias en los desajustes de cualificación.

Los datos demuestran que la Tasa de actividad en los últimos 15 años de las personas con estudios superiores ha ido incrementándose lenta, pero de forma continua. No así, en el caso de estudios medios y primarios que se mantienen o descienden de manera notable.

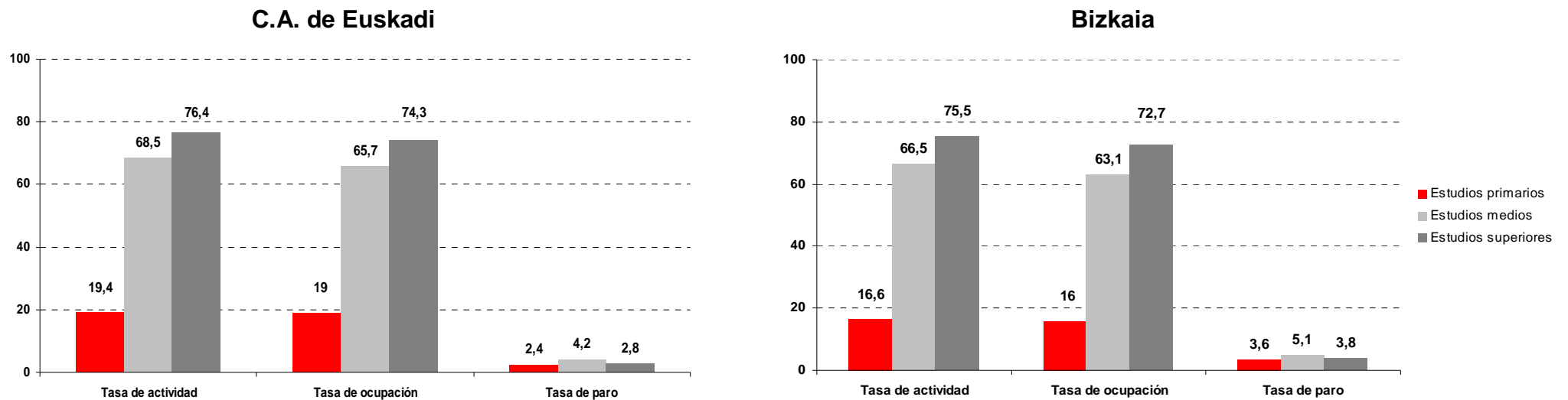
Tasa de actividad de la población de 16 y más años de Bizkaia por nivel de estudios (%). 1991-2006.



d. Resultados

d.i.1. Algunas evidencias en los desajustes de cualificación.

Tasas de actividad, ocupación y paro de la población de 16 y más años de **C.A. de Euskadi y Bizkaia** por nivel de estudios (%).
Tercer trimestre 2008.



Fuente: PRA. EUSTAT. 2008

Actualmente, último trimestre de 2008, podemos observar como la tasa de actividad y ocupación de los titulados vizcaínos es superior al resto de titulaciones similares a las de la C.A.E.

Destacamos como la tasa de paro de los titulados universitarios vizcaínos es unas décimas superior a los que tienen estudios primarios, sin embargo es más de un punto inferior a los que tienen estudios medios.

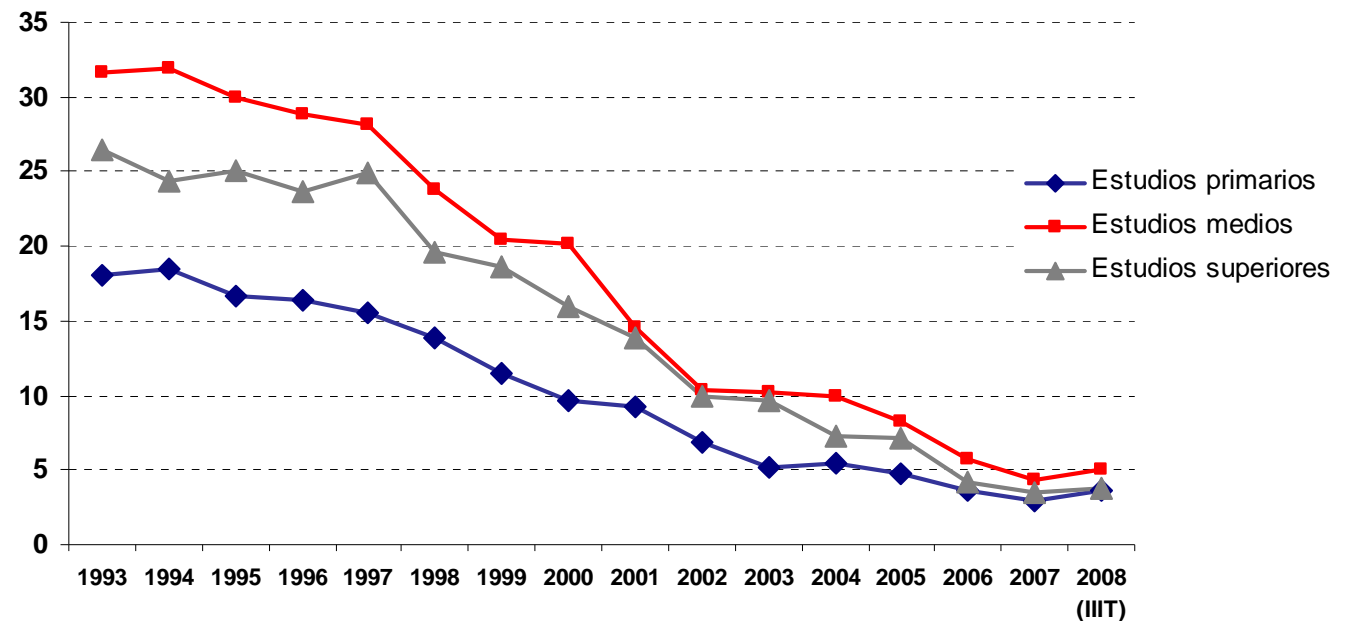
d. Resultados

d.i.1. Algunas evidencias en los desajustes de cualificación.

La evolución de la Tasa de paro para el conjunto de la población vizcaína en los últimos 15 años muestra un descenso “espectacular” para todos los niveles de estudios.

Sin embargo, teniendo en cuenta la situación de 1993 de los titulados universitarios, la evolución de la misma ha sido notablemente mejor a la de los otros estudios.

Evolución de la Tasa de paro de la población de 16 y más años de **Bizkaia** por nivel de instrucción en los últimos 15 años (%).

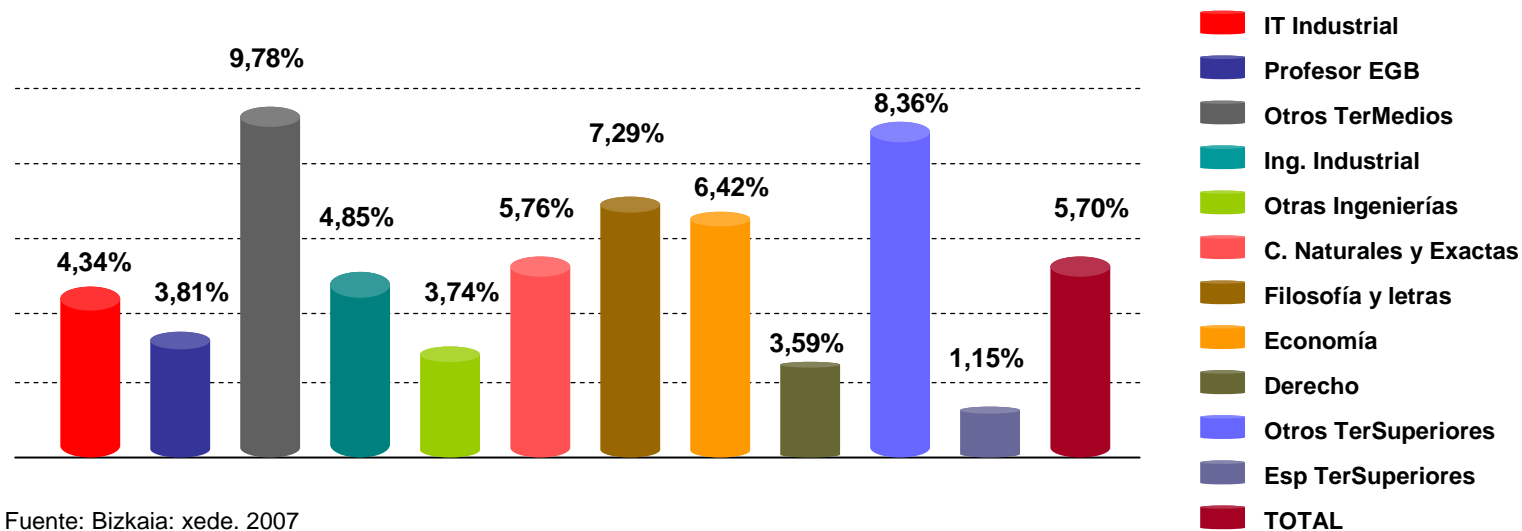


Fuente: PRA. EUSTAT. 2008

d. Resultados

d.i.1. Algunas evidencias en los desajustes de cualificación.

Tasa de paro de los titulados universitarios de **Bizkaia** por titulación (%).



Fuente: Bizkaia: xede. 2007

Si desglosamos la Tasa de paro por titulaciones observamos como las tasas más altas se dan en las categorías de “Otros Ter. Medios” y “Otros Ter.Superiores”.

Destacan negativamente por encima de la media (5,70%): Filosofía y letras (7,29%), Economía (6,42%) y Ciencias Naturales y Exactas (5,76%).

d. Resultados

d.i.1. Algunas evidencias en los desajustes de cualificación.

Por nivel formativo, la evolución de demandantes de empleo parados titulados universitarios vizcaínos desde el 2004 nos muestra un descenso del número hasta diciembre de 2007. Observándose un repunte en 2008.

Pese a este repunte de los demandantes de empleo parados en estos momentos, los titulados de primer ciclo son un 23% menos que diciembre de 2001 y de segundo ciclo son un 33% menos.

Evolución de los demandantes de empleo parados titulados universitarios de **Bizkaia** por titulación (números absolutos).

	DIC 2001	DIC 2002	DIC 2003	DIC 2004	DIC 2005	DIC 2006	DIC 2007	SEP 2008
Enseñanza Universitaria Primer Ciclo	2522	2668	2746	2452	2332	1872	1579	1833
Enseñanza Universitaria Segundo Ciclo	4707	5175	5335	4558	4199	3483	2795	3153
Especializaciones Oficiales	0	0	0	0	10	15	16	26
Enseñanza Universitaria Tercer Grado	0	0	0	0	9	18	19	27
TOTAL	7229	7843	8081	7010	6550	5388	4409	5039

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal-INEM. Sistema de Análisis de la Información. 2008

d. Resultados

d.i.1. Algunas evidencias en los desajustes de cualificación.

Seleccionando los datos publicados por el Servicio Público de Empleo Estatal-INEM diciembre de 2001 a septiembre de 2008, se observa la evolución de los demandantes de empleo parados por titulación universitaria residentes en **Bizkaia**.

Destacamos: Demandantes de empleo parados en Ingeniería industrial supone un 60,2% menos en 2008 que en 2001. Economía, Derecho y Otras ingeniería experimentan descensos aproximados del 50%. Medicina y ATS registran ocupación absoluta prácticamente.

Filosofía y letras por el contrario sólo ha experimentado un descenso del 19%.

	DIC 2001	DIC 2002	DIC 2003	DIC 2004	DIC 2005	DIC 2006	DIC 2007	SEP 2008
IT Industrial	242	292	343	312	230	162	132	130
Otra Ing.Técnica	153	221	248	216	181	139	108	128
Prof.EGB	687	697	695	619	640	587	475	532
ATS	86	68	73	59	77	99	69	73
Otros Ter.Medios	1354	1390	1387	1246	1204	885	795	970
Ing.Industrial	191	214	255	211	170	127	80	76
Otras ingenierías	216	322	396	326	250	175	170	153
C.naturales y exactas	537	523	582	490	416	378	272	297
Filosofía y letras	1985	2172	2131	1926	1843	1615	1301	1601
Economía	905	1016	1105	832	787	581	493	491
Derecho	678	718	678	592	546	437	354	381
Medicina	61	68	54	52	54	45	31	30
Otros Ter.Superiores	134	142	134	129	152	158	129	177
TOTAL	7229	7843	8081	7010	6550	5388	4409	5039

d. Resultados

d.i.1. Algunas evidencias en los desajustes de cualificación.

Titulados universitarios ocupados de **C.A. De Euskadi** según nivel profesional agrupado
(números absolutos)

	Cualificados	Emp.admvos.	No Cualificados
IT Industrial	14585	311	2671
Otra Ing.Técnica	7654	257	787
Prof.EGB	26941	2739	1885
ATS	12961	214	274
Otros Ter.Medios	28145	7454	2581
Esp.Ter.Medios	999	89	0
Ing.Industrial	10752	320	542
Otras ingenierías	7965	494	52
C.naturales y exactas	16832	517	1023
Filosofía y letras	21175	3500	1594
Economía	21538	6990	1667
Derecho	13792	3387	805
Medicina	10379	27	0
Otros Ter.Superiores	28653	2575	1573
Esp.Ter.Superiores	5399	227	246
TOTAL	227770	29102	15701

d. Resultados

d.i.1. Algunas evidencias en los desajustes de cualificación.

Titulados universitarios ocupados de **C.A. De Euskadi** según nivel profesional agrupado (%)

A través del análisis porcentual de los datos relativos a los universitarios ocupados en el ámbito de la C.A.E, observamos como son los titulados de la carrera de IT Industrial (15,2%) los que presentan un mayor porcentaje en el nivel profesional de “no cualificado”. Siendo este porcentaje también debido a que un número significativo de titulados en esta especialidad desarrollan trabajos de operario de maquinaria.

Señalar también el 6,1% de “no cualificados” entre los titulados en Filosofía y letras.

Dentro del grupo de “Empleados administrativos” destaca el 23,2% de los titulados en Economía.

	Cualificados	Emp.admvos.	No Cualificados	TOTAL
IT Industrial	83,0%	1,8%	15,2%	100,0%
Otra Ing.Técnica	88,0%	3,0%	9,0%	100,0%
Prof.EGB	85,4%	8,7%	6,0%	100,0%
ATS	96,4%	1,6%	2,0%	100,0%
Otros Ter.Medios	73,7%	19,5%	6,8%	100,0%
Esp.Ter.Medios	91,8%	8,2%	0,0%	100,0%
Ing.Industrial	92,6%	2,8%	4,7%	100,0%
Otras ingenierías	93,6%	5,8%	0,6%	100,0%
C.naturales y exactas	91,6%	2,8%	5,6%	100,0%
Filosofía y letras	80,6%	13,3%	6,1%	100,0%
Economía	71,3%	23,2%	5,5%	100,0%
Derecho	76,7%	18,8%	4,5%	100,0%
Medicina	99,7%	0,3%	0,0%	100,0%
Otros Ter.Superiores	87,4%	7,9%	4,8%	100,0%
Esp.Ter.Superiores	92,0%	3,9%	4,2%	100,0%

Fuente: CMT. 2006

d. Resultados

d.i.1. Algunas evidencias en los desajustes de cualificación.

Titulados universitarios ocupados de **Bizkaia** según nivel profesional agrupado (números absolutos)

	Cualificados	Emp.admvos.	No Cualificados
IT Industrial	5891	96	790
Otra Ing.Técnica	4119	129	517
Prof.EGB	12955	1559	682
ATS	6437	87	134
Otros Ter.Medios	15219	4056	1502
Esp.Ter.Medios	237	89	0
Ing.Industrial	5463	54	192
Otras ingenierías	4631	292	52
C.naturales y exactas	9106	366	373
Filosofía y letras	10966	1849	426
Economía	11061	4029	1006
Derecho	7574	2609	574
Medicina	6597	27	0
Otros Ter.Superiores	16948	1883	910
Esp.Ter.Superiores	2998	132	0
TOTAL	120202	17257	7159

d. Resultados

d.i.1. Algunas evidencias en los desajustes de cualificación.

Titulados universitarios ocupados de **Bizkaia** según nivel profesional agrupado (%)

En el caso de Bizkaia, son las titulaciones de IT Industrial (11,7%) y “Otras Ing. Técnicas” (10,9%) las que presentan mayores porcentajes de ocupados en niveles profesionales de “no cualificados”.

Derecho y Economía destacan por su porcentaje de ocupación en niveles de “Empleados Administrativos”.

Medicina es la única titulación donde los ocupados son “Cualificados” prácticamente al 100%.

	Cualificados	Emp.admvos.	No Cualificados	TOTAL
IT Industrial	86,9%	1,4%	11,7%	100,0%
Otra Ing.Técnica	86,5%	2,7%	10,9%	100,0%
Prof.EGB	85,3%	10,3%	4,5%	100,0%
ATS	96,7%	1,3%	2,0%	100,0%
Otros Ter.Medios	73,2%	19,5%	7,2%	100,0%
Esp.Ter.Medios	72,6%	27,4%	0,0%	100,0%
Ing.Industrial	95,7%	1,0%	3,4%	100,0%
Otras ingenierías	93,1%	5,9%	1,0%	100,0%
C.naturales y exactas	92,5%	3,7%	3,8%	100,0%
Filosofía y letras	82,8%	14,0%	3,2%	100,0%
Economía	68,7%	25,0%	6,3%	100,0%
Derecho	70,4%	24,3%	5,3%	100,0%
Medicina	99,6%	0,4%	0,0%	100,0%
Otros Ter.Superiores	85,9%	9,5%	4,6%	100,0%
Esp.Ter.Superiores	95,8%	4,2%	0,0%	100,0%

d. Resultados

d.i.1. Algunas evidencias en los desajustes de cualificación.

Titulados universitarios ocupados de **C.A. De Euskadi** según sector económico (números absolutos)

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
IT Industrial	63	9773	686	7045
Otra Ing.Técnica	108	2165	1680	4745
Prof.EGB	139	1443	255	29728
ATS		604		12844
Otros Ter.Medios	286	4625	1300	31970
Esp.Ter.Medios		59	237	792
Ing.Industrial	68	5401	933	5212
Otras ingenierías	218	703	568	7022
C.naturales y exactas		4472	436	13464
Filosofía y letras	144	1471	253	24401
Economía	41	5209	1011	23935
Derecho	94	992	348	16550
Medicina		224	74	10107
Otros Ter.Superiores	694	2756	182	29170
Esp.Ter.Superiores		778		5093
TOTAL	1857	40674	7964	222078

La terciarización de la economía vasca se refleja en el peso que tiene el sector Servicios en la ocupación de los titulados universitarios.

Sólo la ingenierías industriales mantienen una mayor presencia en la Industria que en Servicios.

d. Resultados

d.i.1. Algunas evidencias en los desajustes de cualificación.

Titulados universitarios ocupados de **Bizkaia** según sector económico (números absolutos)

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
IT Industrial		2809	549	3419
Otra Ing.Técnica		1416	899	2450
Prof.EGB	17	425	146	14609
ATS		277		6381
Otros Ter.Medios	117	2140	808	17711
Esp.Ter.Medios			154	172
Ing.Industrial	68	2612	455	2574
Otras ingenierías	196	468	341	3971
C.naturales y exactas		2014	344	7488
Filosofía y letras	64	584	214	12378
Economía	32	2051	611	13403
Derecho	19	494	305	9938
Medicina		224		6400
Otros Ter.Superiores	599	1329	126	17686
Esp.Ter.Superiores		329		2801
TOTAL	1111	17173	4952	121381

En Bizkaia se repite el esquema de la C.A.E.

d. Resultados

d.i.1. Algunas evidencias en los desajustes de cualificación.

La tendencia general en los últimos cinco años es la disminución del número total de titulados universitarios vizcaínos.

Especialmente, se observa esta tendencia en las titulaciones de: Economía y Derecho.

En el caso de Ingeniería industrial también se produce un descenso significativo.

Evolución de Titulados universitarios vizcaínos UD/UPV-EHU por titulación (números absolutos)

	2002	2003	2004	2005	2006
IT Industrial	296	298	300	244	279
Otra Ing.Técnica	577	590	631	577	588
Prof.EGB	339	369	344	454	415
ATS	178	181	150	175	191
Otros Ter.Medios	793	776	688	605	492
Ing.Industrial	319	231	237	215	180
Otras ingenierías	395	452	458	378	483
C.naturales y exactas	361	314	300	323	292
Filosofía y letras	557	509	523	407	378
Economía	1.028	1.121	868	890	882
Derecho	623	599	430	391	280
Medicina	84	112	121	98	103
Otros Ter.Superiores	721	789	715	750	809
Esp.Ter.Superiores	17	11	16	14	21
TOTAL	6.288	6.352	5.781	5.521	5.393

Fuente: Bizkaia: xede. 2007

d. Resultados

d.i.1. Algunas evidencias en los desajustes de cualificación.

Si cotejamos esa situación de desempleo por titulación con la evolución en el período 2002-2006 en la evolución de titulados superiores en Bizkaia, vemos como se produce una caída espectacular en algunas titulaciones como derecho o ingeniería industrial y aumentan otras como otras ingenierías, y Otros Titulados Superiores (Otros Ter.Superiores), esta evolución no tiene una relación causal con la situación de desempleo de los titulados en esas especialidades, por ejemplo, Otros Titulados Superiores, aumentan 4,5 puntos de 2002 a 2006 siendo su tasa de paro de las mas altas.

Es destacable señalar como Otros TerMedios experimentan una caída en el % de titulaciones adecuándose a su realidad en el mercado de trabajo.

Evolución porcentual de Titulados universitarios vizcaínos UD/UPV-EHU por titulación (%)

	2002	2003	2004	2005	2006
IT Industrial	4,7%	4,7%	5,2%	4,4%	5,2%
Otra Ing.Técnica	9,2%	9,3%	10,9%	10,5%	10,9%
Prof.EGB	5,4%	5,8%	6,0%	8,2%	7,7%
ATS	2,8%	2,8%	2,6%	3,2%	3,5%
Otros Ter.Medios	12,6%	12,2%	11,9%	11,0%	9,1%
Ing.Industrial	5,1%	3,6%	4,1%	3,9%	3,3%
Otras ingenierías	6,3%	7,1%	7,9%	6,8%	9,0%
C.naturales y exactas	5,7%	4,9%	5,2%	5,9%	5,4%
Filosofía y letras	8,9%	8,0%	9,0%	7,4%	7,0%
Economía	16,3%	17,6%	15,0%	16,1%	16,4%
Derecho	9,9%	9,4%	7,4%	7,1%	5,2%
Medicina	1,3%	1,8%	2,1%	1,8%	1,9%
Otros Ter.Superiores	11,5%	12,4%	12,4%	13,6%	15,0%
Esp.Ter.Superiores	0,3%	0,2%	0,3%	0,3%	0,4%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Bizkaia: xede. 2007

d. Resultados

d.i.2. Emigración de las personas tituladas

Un hecho de especial relevancia es la situación de los vizcaínos titulados en nuestras Universidades que se han trasladado a trabajar fuera de Bizkaia porque no hallaban aquí los puestos a los que, por razón de sus estudios y formación, razonablemente aspiraban.

Esta situación nos interpela a todos. También a los responsables políticos del Territorio. Precisamente por ello entre diciembre de 2006 y marzo de 2007 Bizkaia Xede preguntó a:

- Personas de Bizkaia licenciadas por la UPV / EHU y UD, en sus campus de Bizkaia, correspondientes a las Promociones entre 1996-97 y 2005-06, a través de una “Encuesta censal”.

Se realizaron 24.724 entrevistas completas con datos de situación laboral, perfil de actividad y motivaciones de salida y retorno.

Se realizó una selección de carreras siguiendo los criterios del Plan Innobiz, y de bizkaia:xede. 19 carreras Colaborarán el Departamento de Innovación y Promoción Económica; bizkaia:xede; UPV/EHU; Universidad de Deusto (Fundación Deusto); Egailan

Fruto de todo ello se obtuvieron los siguientes resultados.

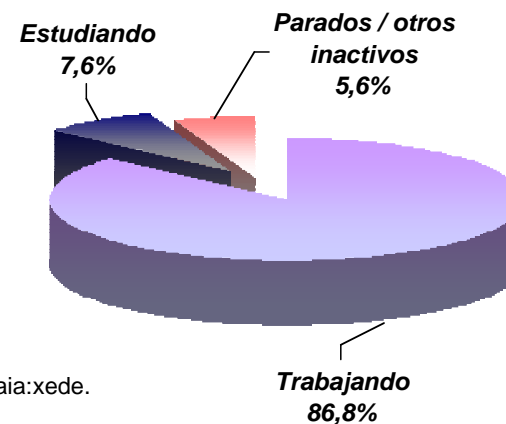
d. Resultados

d.i.2. Emigración de las personas tituladas

SITUACIÓN LABORAL	UPV-EHU		DEUSTO		TOTAL	
Trabajando	13.069	86,8%	8.390	86,7%	21.459	86,8%
Estudiando	1.111	7,4%	767	7,9%	1.878	7,6%
Parado/otros inactivos	868	5,8%	519	5,4%	1.387	5,6%
TOTAL	15.048	100,0%	9.676	100,0%	24.724	100,0%

Fuente: Bizkaia:xede.

Del conjunto de personas tituladas de las 10 promociones, cerca del 87% está trabajando, el 5,6% está en desempleo y el 7,6% continúa algún tipo de estudios.



Fuente: Bizkaia:xede.

d. Resultados

d.i.2. Emigración de las personas tituladas

El 77% de las personas que trabajan (3 de cada 4) lo hacen actualmente en Bizkaia.

Las cerca de 5.000 que trabajan fuera del Territorio, se reparten como sigue.

El 22% (1.100) se queda en la CAPV (destacando Araba como destino).

El 64% (3.900) se dirige a otras zonas del Estado, donde Madrid destaca como destino (36% del total de la emigración).

	UPV-EHU	DEUSTO	TOTAL
Trabajando en la CAPV pero fuera de Bizkaia	25,7%	16,8%	22,3%
Araba	14,2%	10,1%	12,6%
Gipuzkoa	11,6%	6,7%	9,7%
Navarra			
Trabajando en el Estado	61,8%	68,5%	64,4%
Cantabria	4,3%	2,5%	3,6%
Castilla-León	3,9%	1,9%	3,1%
Navarra	3,0%	2,2%	2,7%
La Rioja	1,7%	2,0%	1,8%
Madrid	29,6%	45,0%	35,6%
Cataluña	8,6%	7,2%	8,1%
Resto Estado	10,7%	7,7%	9,6%
Trabajando en el extranjero, U.E	9,0%	9,0%	9,0%
Trabajando en el extranjero, fuera U.E	3,4%	5,7%	4,3%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%

d. Resultados

d.i.2. Emigración de las personas tituladas

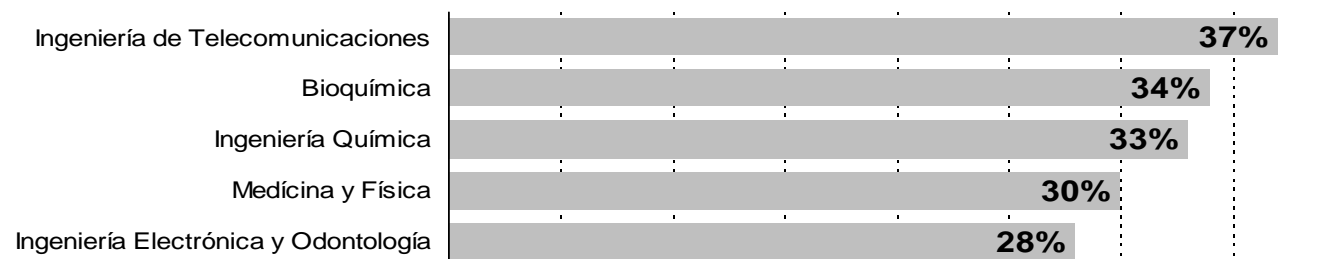
Las titulaciones con mayor porcentaje de disposición a emigrar.

Universidad de Deusto: Administración y Dirección de Empresas (31%), Ingeniería en Telecomunicaciones (28%) y Ingeniería en Organización Industrial (22%). Dentro de esta última en el caso de Ingeniería Informática, Madrid y Barcelona son el destino para un 60% de personas licenciadas en esta disciplina.



Fuente: Bizkaia:xede.

UPV/EHU: el 37% de titulados/as en Ingeniería de Telecomunicaciones, el 34% de Bioquímica, el 33% de Ingeniería Química, el 30% de Medicina y Física, y el 28% de Ingeniería Electrónica así como Odontología.



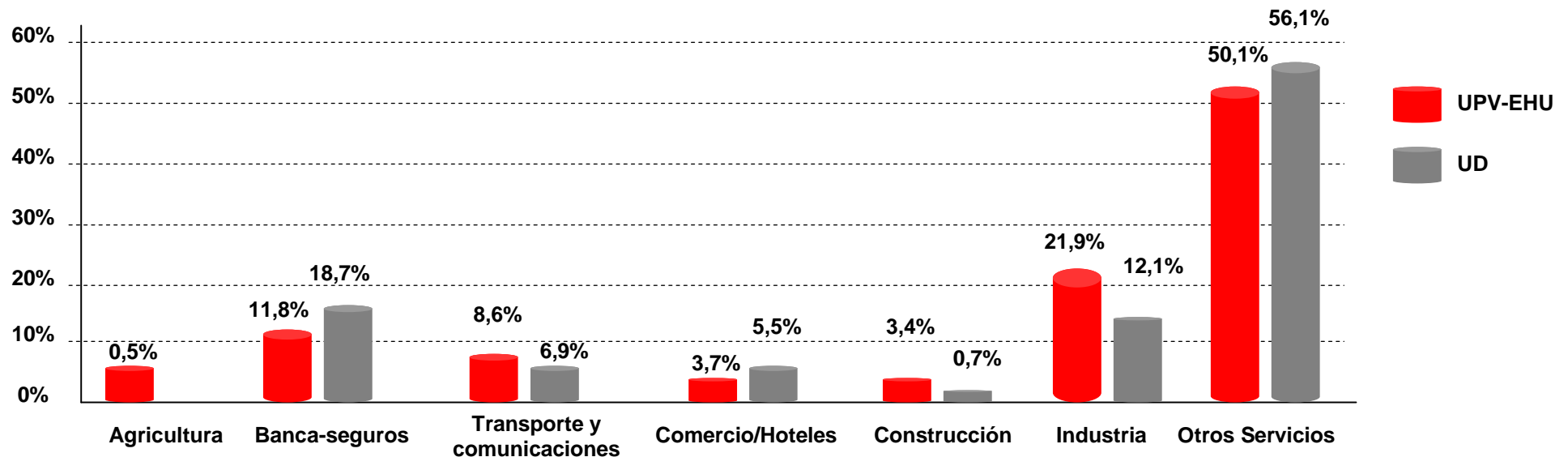
Fuente: Bizkaia:xede.

d. Resultados

d.i.2. Emigración de las personas tituladas

La terciarización de la economía es patente, el sector servicios es con diferencia el que más personas incorpora, el (87% y 74%) de las tituladas por la Universidad de Deusto y UPV/EHU respectivamente, ocupadas fuera de Bizkaia.

La industria emplea a una mayor proporción de personas de la UPV/EHU que de la UD, por su mayor oferta de titulaciones Técnicas y Experimentales. Las carreras Económico-Jurídicas tienen una importante presencia en Banca y Seguros.



Fuente: Bizkaia:xede.

La empresa privada es la principal fuente de empleo, ocupa a 3 de cada 4 personas que están fuera de Bizkaia. Las carreras en las que el sector privado adquiere mayor relevancia son las Técnicas y las Económico Jurídicas.

Las personas tituladas de UPV/EHU tiene una mayor representación en entidades públicas. Contribuyen a esta situación las áreas Salud y Experimentales.

d. Resultados

d.i.2. Emigración de las personas tituladas

DRIVERS FUGA Y RETORNO

Un 35% en la Universidad de Deusto y un 28,3% en la UPV/EHU de las personas tituladas universitarias consultadas que trabajan fuera de Bizkaia no intentó colocarse en empresas de Bizkaia al finalizar sus estudios.

d. Resultados

d.i.2. Emigración de las personas tituladas

DRIVERS FUGA

Dentro de los “**drivers de fuga**” (motivaciones para trabajar fuera de Bizkaia) destacan como principales:

-No percepción de una oferta de “trabajo interesante” en Bizkaia, relativa a sus perspectivas de trabajo y futuro profesional.

Esto se refleja también en el “no disponer de una buen oferta laboral”, “una oferta de empleo acorde con sus aspiraciones”, “no encontrar trabajo de su especialidad” en Bizkaia.

-No “tener experiencia” y la oportunidad de una oferta laboral que les ofrezca “aprender y adquirir experiencia profesional”.

-Motivos personales es otro driver que aparece, aunque en menor medida.

-Y, para pequeño porcentaje “traslados” de sede.

d. Resultados

d.i.2. Emigración de las personas tituladas

DRIVERS RETORNO

Dentro de los “**drivers de retorno**” (motivaciones para volver a trabajar a Bizkaia) destacan como principales:

- La oferta de un trabajo con las “mismas o mejores condiciones laborales”, “una oferta interesante”. Una buena oferta y puesto interesante y de calidad.
- Mejores condiciones económicas.
- Motivos personales: familia o arraigo personal a Bizkaia.

d. Resultados

d.i.2. Emigración de las personas tituladas

A MODO DE RESUMEN DETECTAMOS QUE:

DRIVERS FUGA

“Perspectivas de trabajo y futuro profesional”

“Aprendizaje y adquisición de experiencia”.

“Motivos personales”

DRIVERS RETORNO

La recuperación de “Perspectivas de trabajo y futuro profesional” (oferta interesante)

“Perfil económico” (mejoras)

“Motivos personales”



DESAPARECE: COMO DRIVER: “Aprendizaje y adquisición de experiencia”

d. Resultados

d.i.2. Emigración de las personas tituladas

Otro ejemplo, es la siguiente tabla en la que se observa la evolución del número de personas con titulación universitaria que han tenido contratos origen (entran) ¹ y contratos destino (salen) ² respecto a Bizkaia desde diciembre de 2001 hasta septiembre de 2008.

Se observa que el saldo es negativo (salen más que entran), incrementándose de forma continua desde 2001 hasta 2005.

Personas vizcaínas contratadas (contratos origen/destino) con titulación universitaria de 2001 a 2005
(números absolutos)

	2001	2002	2003	2004	2005*
Personas entran	2989	3254	3053	3088	3376
Personas salen	3878	3590	4090	4780	5027
TOTAL	-889	-336	-1037	-1692	-1651

Fuente: Bizkaia:xede

* Se ha realizado la evolución hasta 2005, porque a partir de ese año el INEM cambió la metodología de conteo.

¹ Personas contratadas en los contratos procesados estadísticamente entre 1/01/2001 y 2005. Para residentes en cualquier provincia con puesto de trabajo del contrato en Bizkaia, con una edad comprendida entre los 25 a 45 años, omitiéndose el extranjero y los indeterminados.

² Personas contratadas en los contratos procesados estadísticamente entre 1/01/2001 y 2005. Para residentes en Bizkaia, con una edad comprendida entre los 25 a 45 años y con destino a cualquier provincia, incluida Bizkaia, omitiéndose el extranjero y los indeterminados.

d. Resultados

d.i.2. Emigración de las personas tituladas

Respecto a los contratos que entran y salen de Bizkaia de personas con titulación universitaria desde 2001 hasta septiembre de 2008, se detecta como a partir de 2006 a pesar de que el saldo sigue siendo negativo va descendiendo hasta llegar en 2008 a valores inferiores al 2001.

Contratos origen/destino con titulación universitaria de 2001 a 2005 (números absolutos)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008*
Contratos entran	4428	4974	4875	4746	5335	5701	5545	3895
Contratos salen	5334	5056	5805	6683	7092	7365	6859	4373
TOTAL	-906	-82	-930	-1937	-1757	-1664	-1314	-478

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal-INEM. Sistema de Análisis de la Información. 2008

* Contratos registrados hasta 30/09/2008

d. Resultados

- ii. La percepción del colectivo universitario por el tejido empresarial en Bizkaia.**

d. Resultados

ii. La percepción del colectivo universitario por el tejido empresarial en Bizkaia.

Los resultados de este punto se han estructurado en:

4.1.- Perfil de empresas .

4.2.- Fortalezas de los trabajadores universitarios incorporados recientemente al sector productivo vizcaíno.

4.3.- Debilidades de los trabajadores universitarios incorporados recientemente al sector productivo vizcaíno.

4.4.- Valoración del grado de importancia que para la empresa tienen distintos aspectos de la formación.

4.5.- Conocimientos específicos demandados a futuros candidatos.

4.6.- Las competencias que serían deseables que poseyeran los futuros candidatos.

4.7.- Idiomas demandados a las incorporaciones que vayan a hacerse en un futuro.

4.8.- Fortalezas y debilidades de los trabajadores universitarios en función del tamaño de la empresa.

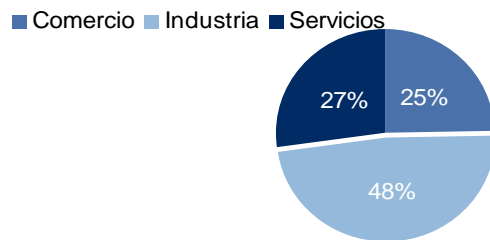
4.9- Ideas a destacar

d. Resultados

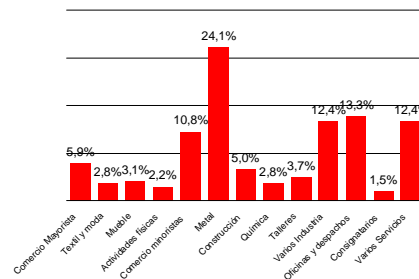
4.1.- Perfil de empresas

4.1. Perfil de empresa

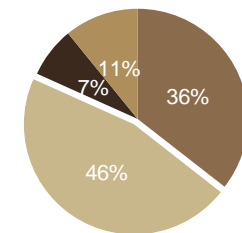
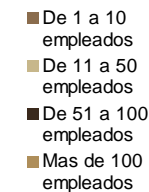
Las empresas que han respondido a nuestra investigación responden al siguiente perfil:



La industria es el sector que está representado en mayor medida en el estudio, casi la mitad de los participantes, frente a los servicios y el comercio que representan la otra mitad de los **que** han aportado su análisis*



La actividad que tiene más presencia es la que agrupa a las empresas que centran su actividad en el **metal**. Seguida, de forma jerárquica, por las **Oficinas y despachos** y la agrupación de **servicios varios e industrias varias**



Por número de trabajadores vemos como el número de empresas que nos han contestado en mayor medida son aquellas que tienen menos de 50 trabajadores pero más de 11, casi la mitad del total, y en segundo lugar, aquellas que tienen menos de 10 empleados. Habiendo obtenido un destacable 11% de respuestas de grandes empresas.

De esta manera se representa fielmente el tejido empresarial del TH compuesto en su mayoría por empresas de menos de 50 trabajadores.

* debemos tener presente que para poder participar en nuestra investigación las empresas debían tener en plantilla trabajadores con formación universitaria, lo que supuso un primer filtro

d. Resultados

4.2.- Fortalezas de los trabajadores universitarios incorporados recientemente al sector productivo vizcaíno

4.2.- Fortalezas de los trabajadores universitarios incorporados recientemente al sector productivo vizcaíno

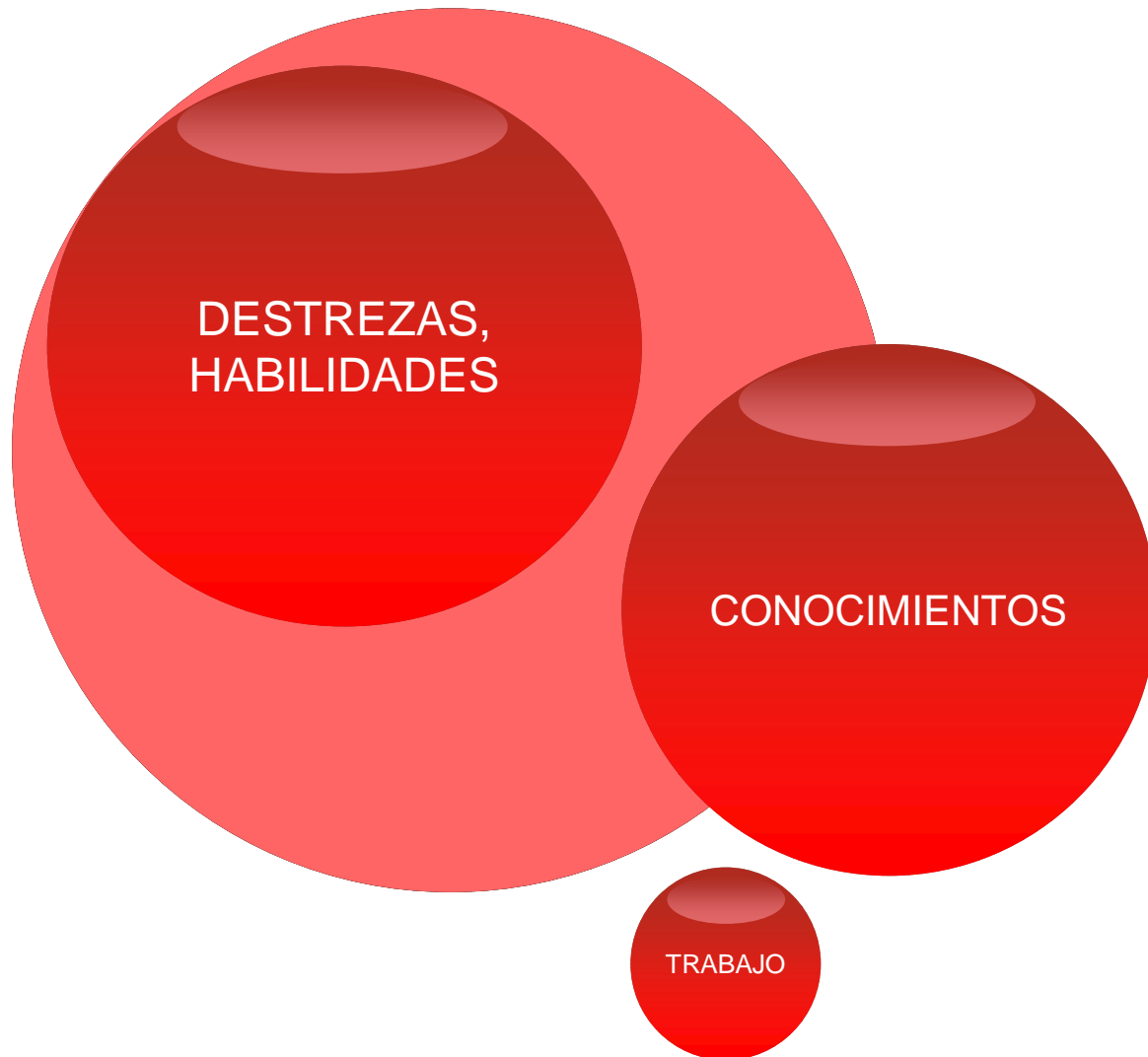
Aspectos **más positivos** de la formación universitaria de las personas que han trabajado/trabajan en las empresas

ASPECTOS MAS POSITIVOS	Nº DOCUMENTOS (DOC)	Nº VECES CITA (OCC)	ASOCIACIÓN RELATIVA PONDERADA (ARP)*
DESTREZAS, HABILIDADES	76	91	21,35
CONOCIMIENTOS	81	84	21
CAPACIDAD DE TRABAJO	33	36	3,67
CAPACIDAD TECNICA	26	28	2,25
CONCEPTOS, TEORIA	23	24	1,70
ADECUACIÓN, ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS	23	23	1,63
HABILIDADES, PARA EL APRENDIZAJE	21	21	1,36
GANAS, ACTITUD, MOTIVACIÓN, DISPONIBILIDAD, DEDICACIÓN	19	21	1,23

* ARP nos indica que presencia relativa tiene cada descriptor respecto al total

4.2.- Fortalezas de los trabajadores universitarios incorporados recientemente al sector productivo vizcaíno

P.1. Tres aspectos **más positivos** de la formación universitaria de las personas que han trabajado/trabajan en las empresas



Los dos aspectos más positivos de la formación universitaria de las personas que trabajan en las empresas son las destrezas y habilidades que aportan y, casi al mismo nivel, los conocimientos que llevan consigo. Estos dos aspectos son los únicos que tienen un índice de cita relevante.

Por **destrezas y habilidades** se entiende la capacidad de comprender situaciones complejas y en consecuencia de adaptarse a los cambios.

Por **conocimiento** se refieren a aquellos específicos de las tareas a desarrollar.

d. Resultados

4.3.- Debilidades de los trabajadores universitarios incorporados recientemente al sector productivo vizcaíno

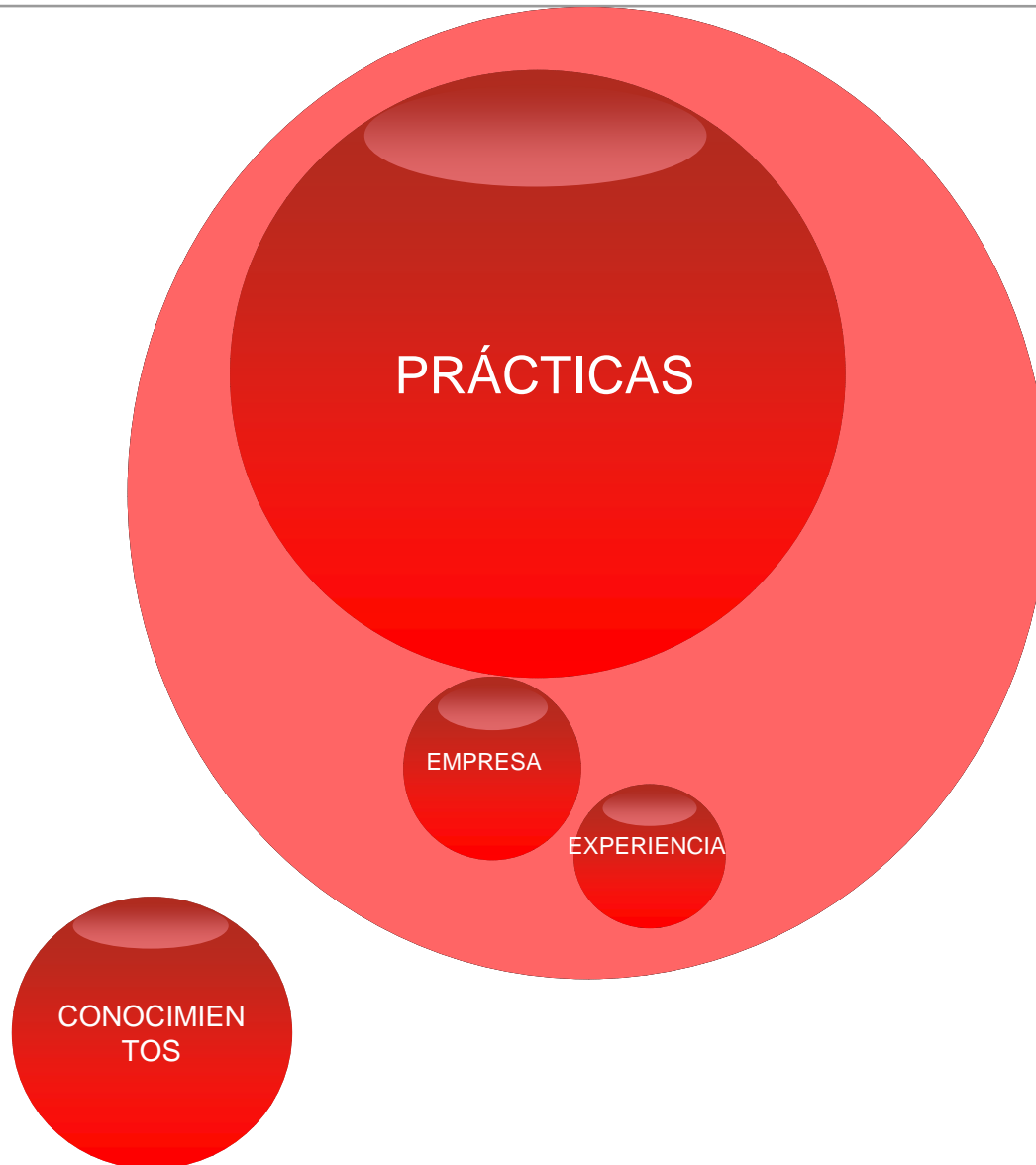
4.3.- Debilidades de los trabajadores universitarios incorporados recientemente al sector productivo vizcaíno

Aspectos **más negativos (carencias o deficiencias)** de la formación universitaria de las personas que han trabajado/trabajan en las empresas

ASPECTOS MAS NEGATIVOS	Nº DOCUMENTOS (DOC)	Nº VECES CITA (OCC)	ASOCIACIÓN RELATIVA PONDERADA (ARP)*
PRÁCTICAS	90	93	25,83
CONOCIMIENTOS	46	52	7,38
EMPRESAS	31	34	3,25
EXPERIENCIA	30	30	2,78
CONCEPTOS, TEORÍA	23	23	1,63
LEJANÍA AL MUNDO REAL, LABORAL	23	23	1,63
TRABAJO, TRABAJAR	21	22	1,43

* ARP nos indica que presencia relativa tiene cada descriptor respecto al total

4.3.- Debilidades de los trabajadores universitarios incorporados recientemente al sector productivo vizcaíno



El “rodaje” profesional, verbalizado bajo el paraguas “**práctica**” es el concepto que se asocia fundamentalmente con la principal debilidad de los licenciados universitarios incorporados a la empresa. La falta de experiencia, el desconocimiento del mundo de la empresa que padecen al incorporarse a un puesto de trabajo.

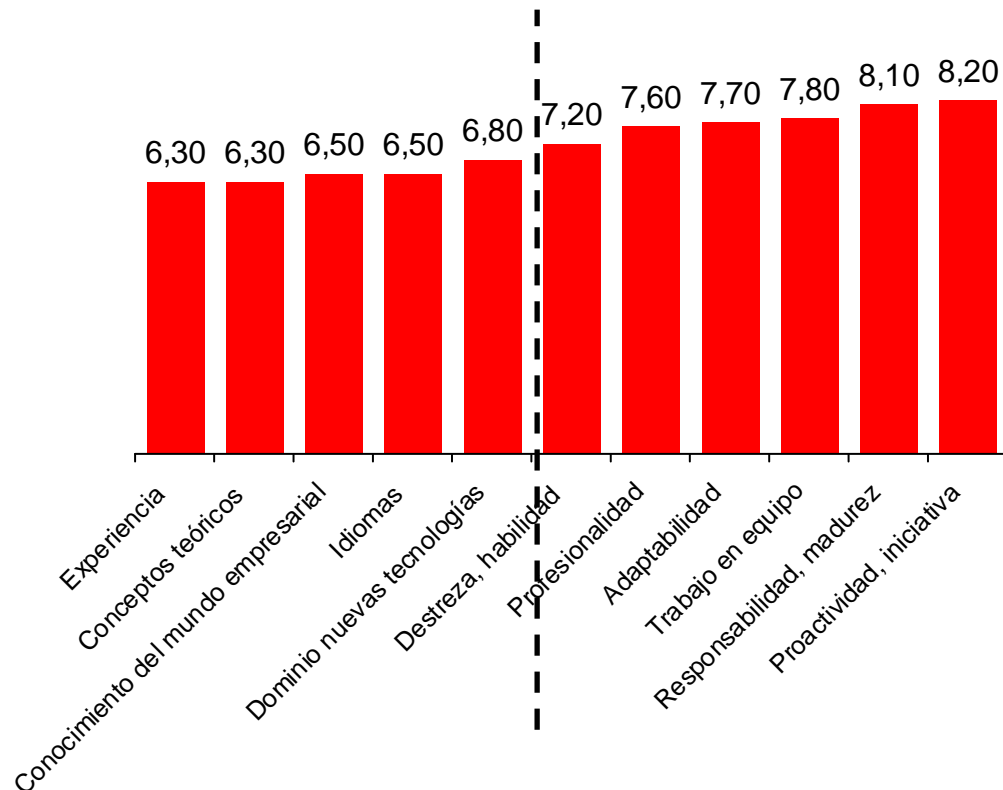
Es destacable señalar como el segundo elemento negativo identificado con un índice de cita destacable es la falta de **conocimientos** para ejecutar la tarea específica a desarrollar.

d. Resultados

4.4.- Valoración del grado de importancia que para la empresa tienen distintos aspectos de la formación

4.4.- Valoración del grado de importancia que para la empresa tienen distintos aspectos de la formación

Se pidió a los entrevistados que en una escala de 1 a 10 en la que 1 era nada y 10 era todo valoraran una serie de aspectos formativos que se les sugirió



El aspecto mejor valorado es aquel que ofrece a la empresa por parte del licenciado universitario un valor añadido, capacidad de innovación.

Los aspectos mejor valorados después de esta capacidad de anticipación al futuro, hacen referencia a habilidades no relacionadas directamente con el conocimiento, pero si con aspectos fundamentales en los procesos de trabajo; responsabilidad, trabajo en equipo, etc.

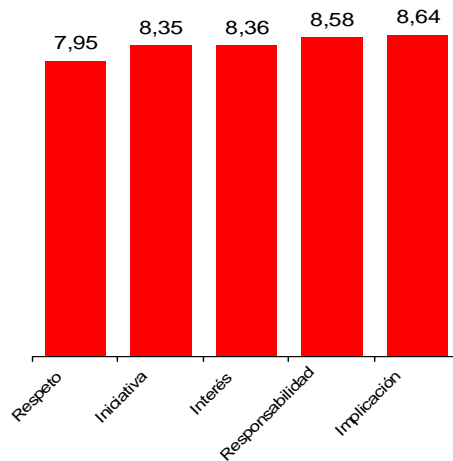
Creemos muy relevante que por motu proprio los participantes en el estudio hicieran hincapié en la capacidad de comunicación oral y escrita y en la capacidad de aprendizaje como aspectos formativos a considerar.

Además de estos aspectos formativos que sugerimos, alcanzaron un índice de cita significativo otros dos elementos a los que conceden mucha importancia;

- HABILIDADES DE COMUNICACIÓN (oral y escrita)**
- CAPACIDAD DE APRENDIZAJE Y DE TRABAJO**

4.4.- Valoración del grado de importancia que para la empresa tienen distintos aspectos de la formación

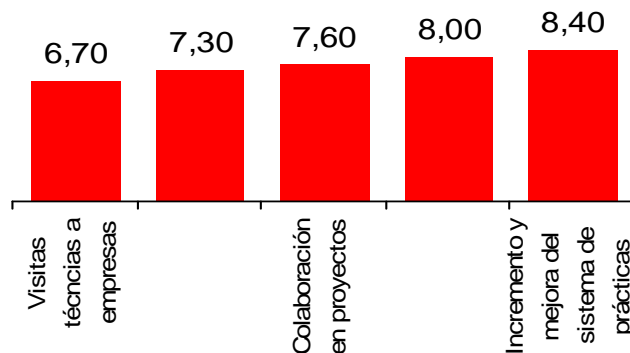
También se pidió a los entrevistados que en una escala de 1 a 10 en la que 1 era nada y 10 era total determinasen la importancia que para ellos tenía para poder trabajar en equipo y responder de manera adecuada al entorno de la empresa una serie de valores que se le sugirió, así como a las relaciones empresa-universidad



En unas décimas de diferencia, con una valoración por encima de 8 están los valores de **implicación** y **responsabilidad**.

La **implicación**, el **compromiso**, aparece como un elemento de gran fortaleza.

Además de estos valores sugerimos el de la **HUMILDAD**, este valor no se consideró un valor importante



Las prácticas de los alumnos en empresa, el recortar la distancia entre la empresa y los licenciados universitarios son la llave para las empresas participantes.

En un segundo grupo aparecería la integración de la empresa en la docencia a través de profesorado con experiencia profesional.

d. Resultados

4.5.- Conocimientos específicos demandados a futuros candidatos

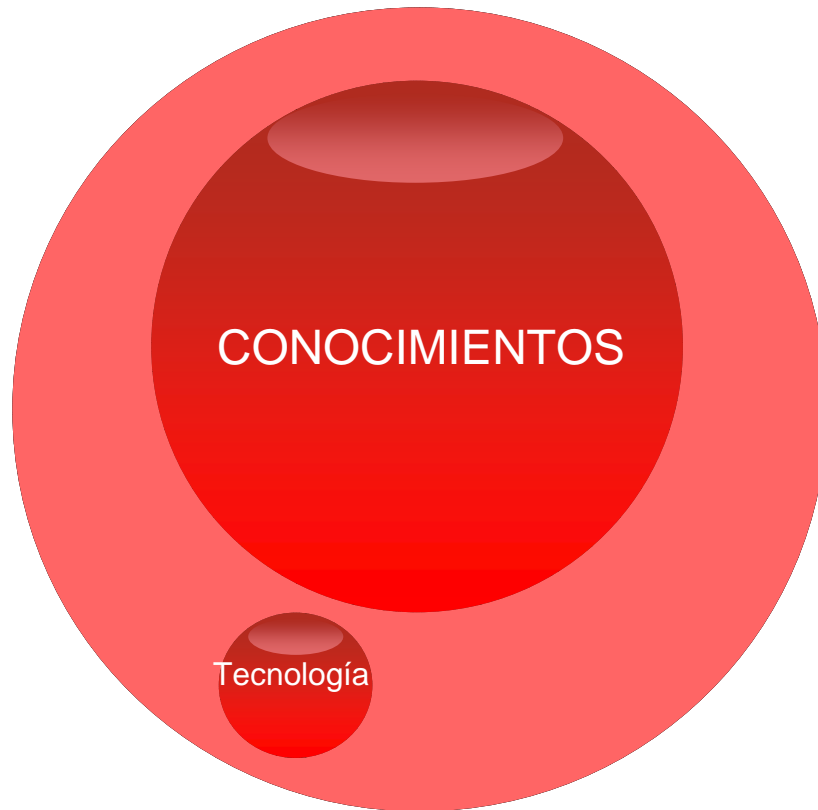
4.5.- Conocimientos específicos demandados a futuros candidatos

Conocimientos específicos en los que debieran destacar

Conocimientos específicos	Nº DOCUMENTOS (DOC)	Nº VECES CITA (OCC)	ASOCIACIÓN RELATIVA PONDERADA (ARP)
CONOCIMIENTOS	69	79	16,82
EMPRESA	30	31	2,87
TECNOLOGÍA, INFORMÁTICA, ORDENADOR, ON LINE	28	28	2,42
PRÁCTICAS	25	25	1,93
IDIOMAS	20	20	1,23
TECNICA/S	20	20	1,23

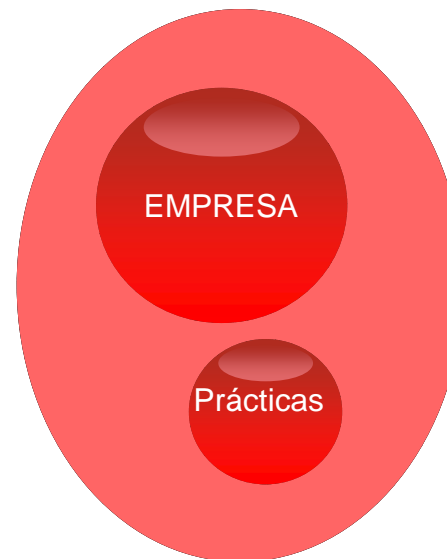
* ARP nos indica que presencia relativa tiene cada descriptor respecto al total

4.5.- Conocimientos específicos demandados a futuros candidatos



Lo primero a destacar en este punto es que el número de respuestas en global descende de forma notable en relación a otras preguntas, lo que nos señala que hay menos claridad entorno a aquellos que se considera conocimiento específico en un candidato futuro.

De todas formas la mayoría de las respuestas se agrupan entorno a un eje de conocimiento, respecto a la tarea a desarrollar, y en menor medida en la experiencia en el entorno laboral.



d. Resultados

4.6.- Las competencias que serían deseables que poseyeran los futuros candidatos

4.6.- Las competencias que serían deseables que poseyeran los futuros candidatos

Competencias deseables: habilidades y destrezas

Competencias deseables	Nº DOCUMENTOS (DOC)	Nº VECES CITA (OCC)	ASOCIACIÓN RELATIVA PONDERADA (ARP)
DESTREZAS, HABILIDADES, CAPACIDADES	68	77	16,16
CAPACIDAD DE TRABAJO	38	42	4,93
TRABAJO EN EQUIPO/S	31	31	2,97
COMUNICA, PALABRAS, ORATORIA	30	30	2,78
TRATO CON EL CLIENTE	21	21	1,36

* ARP nos indica que presencia relativa tiene cada descriptor respecto al total

4.6.- Las competencias que serían deseables que poseyeran los futuros candidatos



Lo primero a destacar en este punto es que, al igual que en el punto anterior, el número de respuestas en global desciende de forma notable en relación a otras preguntas, lo que nos señala que hay menos claridad entorno a aquellos que se considera como competencia deseable.

Las competencias deseables se establecen entorno a habilidades no directamente relacionadas con el conocimiento necesario para la función a desarrollar



d. Resultados

4.7.- Idiomas demandados a las incorporaciones que vayan a hacerse en un futuro

4.7.- Idiomas demandados a las incorporaciones que vayan a hacerse en un futuro

Idiomas/lenguas

Idiomas	Nº DOCUMENTOS (DOC)	Nº VECES CITA (OCC)	ASOCIACIÓN RELATIVA PONDERADA (ARP)
1. INGLÉS	228	230	161,85
2. FRANCÉS	55	55	9,34
3. ALEMÁN	45	45	6,25
4. CHINO	15	15	0,69

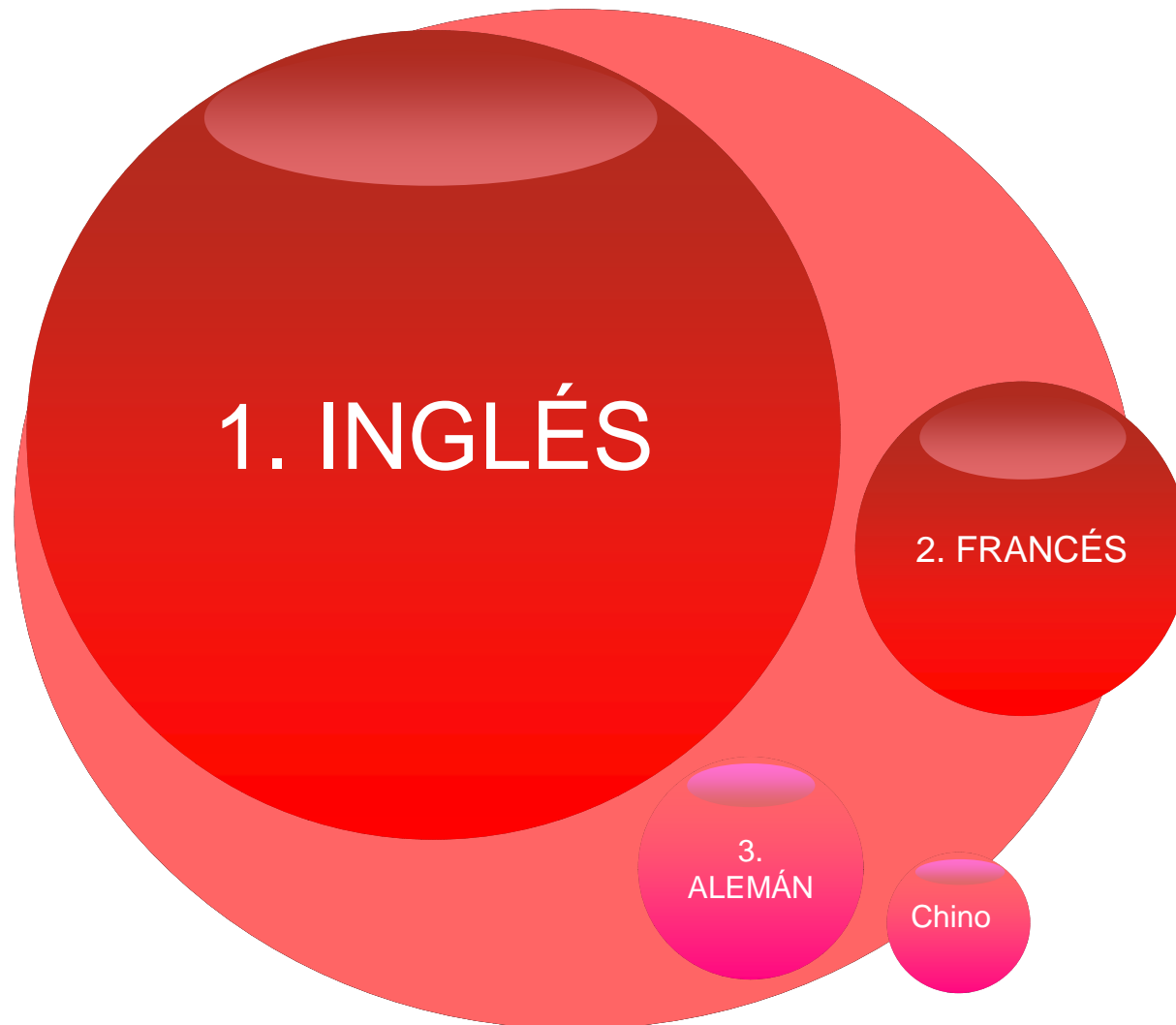
* ARP nos indica que presencia relativa tiene cada descriptor respecto al total

4.7.- Idiomas demandados a las incorporaciones que vayan a hacerse en un futuro

El inglés tiene una presencia abrumadora

siendo casi una condición sinequanon, pues es citado más veces que el número de documentos existentes, es decir, que algunas empresas han reiterado en su participación la importancia del idioma inglés.

Tras el francés y el alemán es destacable como aparece el chino, con un índice de cita pequeño pero mayor que el italiano o el portugués por ejemplo.



d. Resultados

4.8.- Fortalezas y debilidades de los trabajadores universitarios en función del tamaño de la empresa

4.8.- Fortalezas y debilidades de los trabajadores universitarios en función del tamaño de la empresa

En esta parte del informe se presentan los resultados relativos a las preguntas del cuestionario:

- Aspectos más positivos de la formación de los universitarios.
- Aspectos menos positivos de la formación de los universitarios.

Estas se han cruzado con la variable “número de empleados en la empresa”. Esta pregunta (abierta en el cuestionario) se ha codificado en las siguientes categorías:

- De 1 a 10 empleados.
- De 11 a 50 empleados.
- De 51 a 100 empleados.
- Más de 100 empleados.

Los descriptores de análisis han sido los mismos, siendo los resultados más significativos los que se presentan a continuación.

4.8.- Fortalezas y debilidades de los trabajadores universitarios en función del tamaño de la empresa

Aspectos positivos por tamaño de empresa

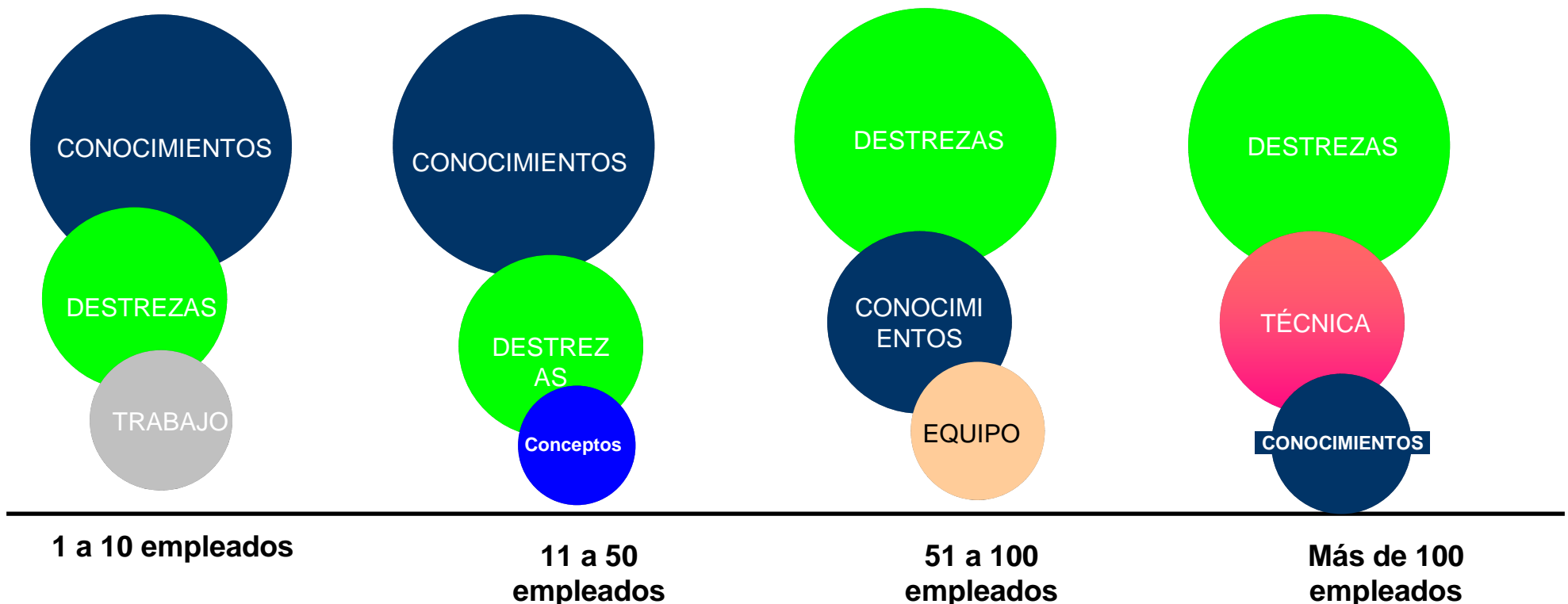
En la siguiente tabla se presentan los tres aspectos positivos más citados en las encuestas en relación a la formación de los universitarios y por tamaño de empresa.

	DE 1 A 10 EMPLEADOS	DE 11 A 50 EMPLEADOS	DE 51 A 100 EMPLEADOS	MÁS DE 100 EMPLEADOS
1.	CONOCIMIENTOS	CONOCIMIENTOS	DESTREZAS, HABILIDADES, CAPACIDADES	DESTREZAS, HABILIDADES, CAPACIDADES
2.	DESTREZAS, HABILIDADES, CAPACIDADES	DESTREZAS, HABILIDADES, CAPACIDADES	CONOCIMIENTOS	TECNICA
3.	TRABAJO	CONCEPTOS	EQUIPO	CONOCIMIENTOS

4.8.- Fortalezas y debilidades de los trabajadores universitarios en función del tamaño de la empresa

Observando los principales aspectos positivos (fortalezas) en relación a la formación de los universitarios en función del tamaño de la empresa donde trabajan, destaca como hay diferencias a la hora de expresar en los tres aspectos positivos que más valoran.

Entre las empresas de menos de 50 empleados los conocimientos** son lo más valorado, mientras que en las de más de 50 son las destrezas, habilidades, capacidades*



*Por **destrezas y habilidades** se entiende la capacidad de comprender situaciones complejas y en consecuencia de adaptarse a los cambios.

Por **conocimiento se refieren a aquellos específicos de las tareas a desarrollar.

4.8.- Fortalezas y debilidades de los trabajadores universitarios en función del tamaño de la empresa

Aspectos negativos por tamaño de empresa

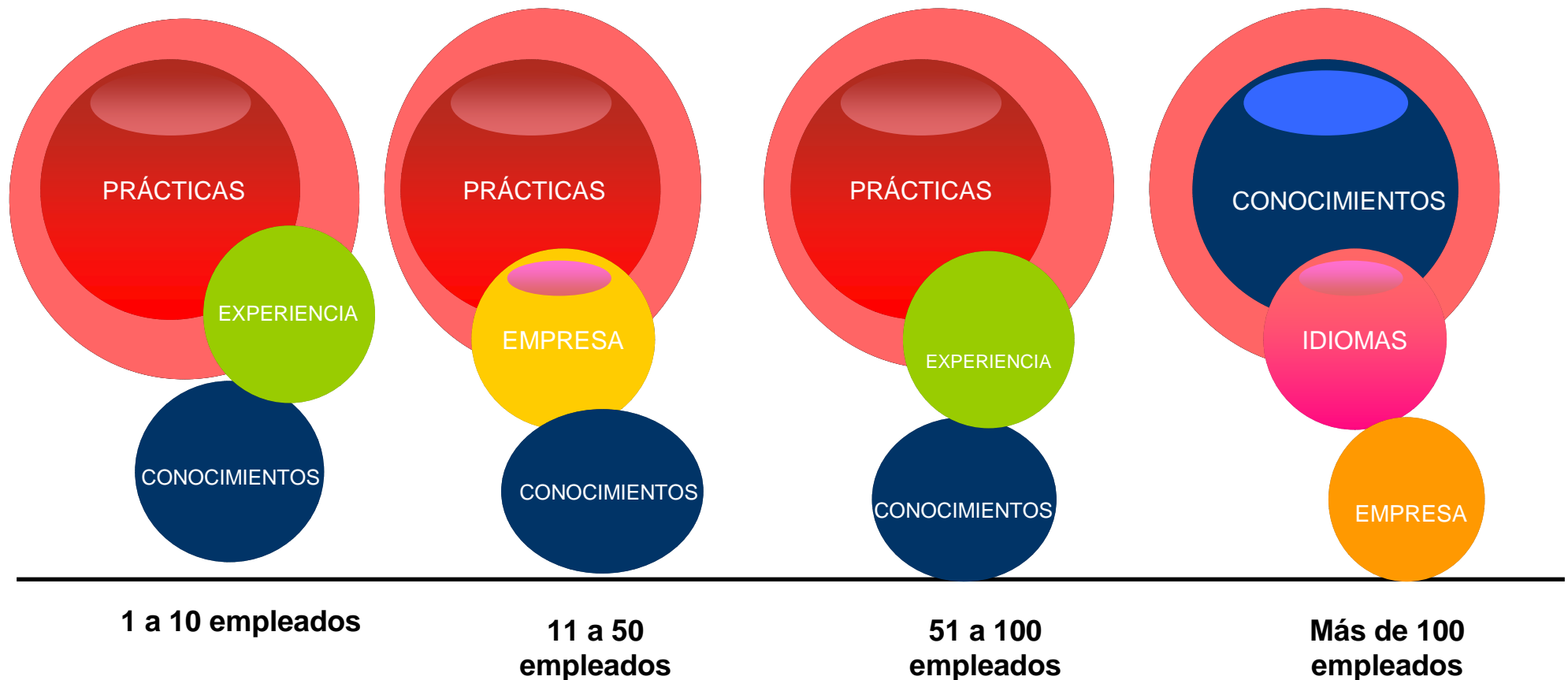
En la siguiente tabla se presentan los tres aspectos negativos más citados en las encuestas en relación a la formación de los universitarios y por tamaño de empresa.

	DE 1 A 10 EMPLEADOS	DE 11 A 50 EMPLEADOS	DE 51 A 100 EMPLEADOS	MÁS DE 100 EMPLEADOS
1.	PRÁCTICAS	PRÁCTICAS	PRÁCTICAS	CONOCIMIENTOS
2.	CONOCIMIENTOS	EMPRESA	CONOCIMIENTOS	IDIOMAS
3.	EXPERIENCIA	CONOCIMIENTOS	EXPERIENCIA	EMPRESA

4.8.- Fortalezas y debilidades de los trabajadores universitarios en función del tamaño de la empresa

Con los aspectos negativos (debilidades) de la formación de los trabajadores universitarios, se observa un comportamiento similar al de las fortalezas.

Las prácticas, la relación con la empresa, son la debilidad principal para las empresas de 100 o menos empleados y, los conocimientos la capacitación técnica específica, -incluido idiomas-, para las empresas de más de 100 trabajadores.



d. Resultados

4.9.- Ideas a destacar

4.9. Ideas a destacar

Aparece de forma clara como los licenciados universitarios que se han incorporado al tejido empresarial vizcaíno presentan como fortalezas, como virtudes, fundamentalmente dos aspectos;

Fortalezas

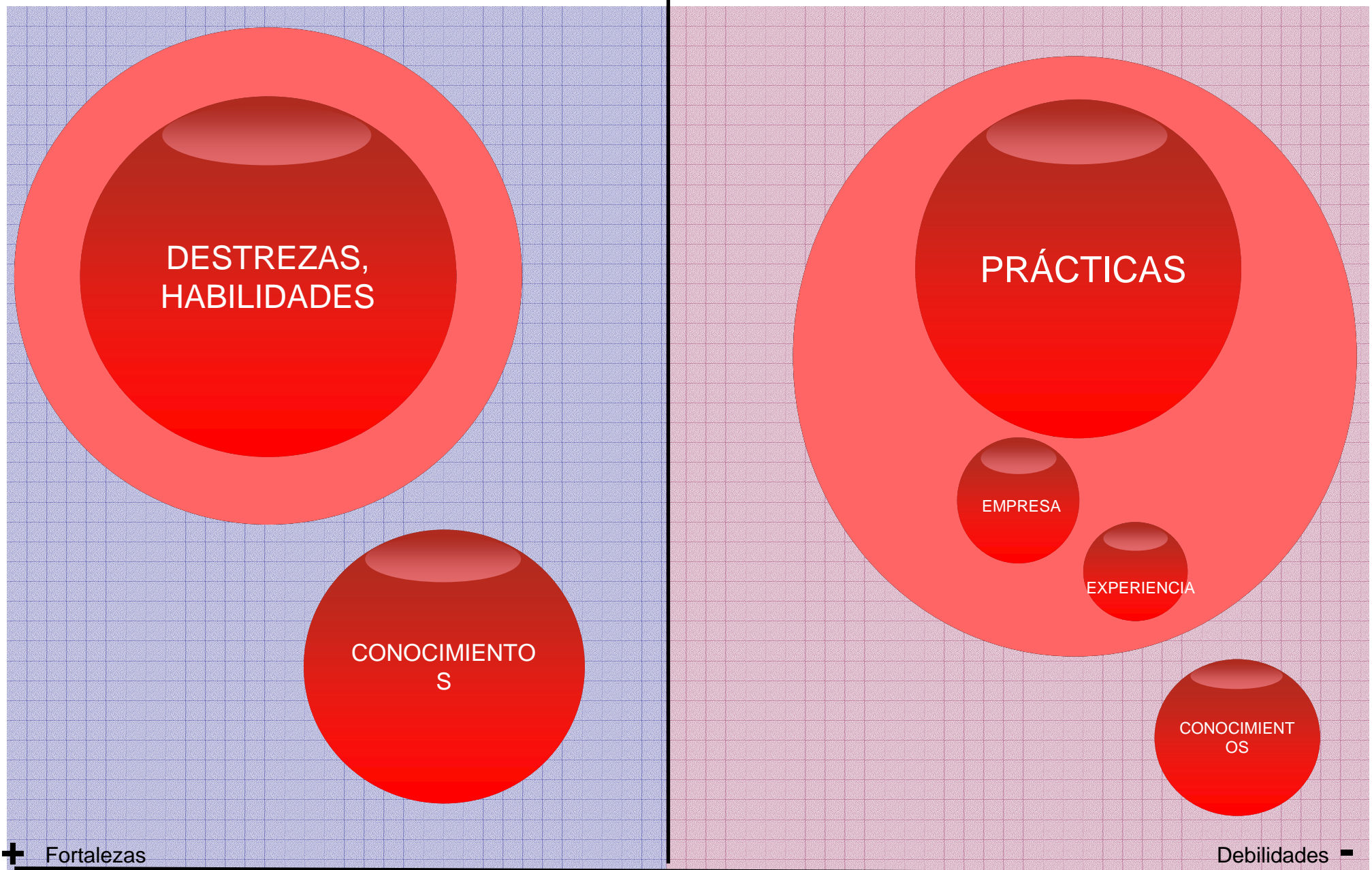
- 1.-Sus destrezas y habilidades para comprender situaciones complejas
- 2.-Sus conocimientos, esto es, aquellos saberes específicos de las tareas que han de desarrollar en la empresa

Respecto a las debilidades que las empresas detectan en la formación de los trabajadores con formación universitaria se centran en dos aspectos:

Debilidades

- 1.-El conocimiento de la realidad empresarial, el saber lo que supone la empresa, “las prácticas”, se entiende que la distancia entre vida universitaria y empresa es muy grande
- 2.-Sus conocimientos, esto es, aquellos saberes específicos de las tareas que han de desarrollar en la empresa. Esta debilidad es especialmente destacada por las grandes empresas, aquellas de mas 100 trabajadores, aunque todas empresas, no importando su tamaño, lo citan como el tercer factor mas débil de sus trabajadores con formación universitaria.

4.9. Ideas a destacar



Fortalezas y debilidades de los trabajadores universitarios incorporados recientemente al sector productivo vizcaíno

4.9. Ideas a destacar

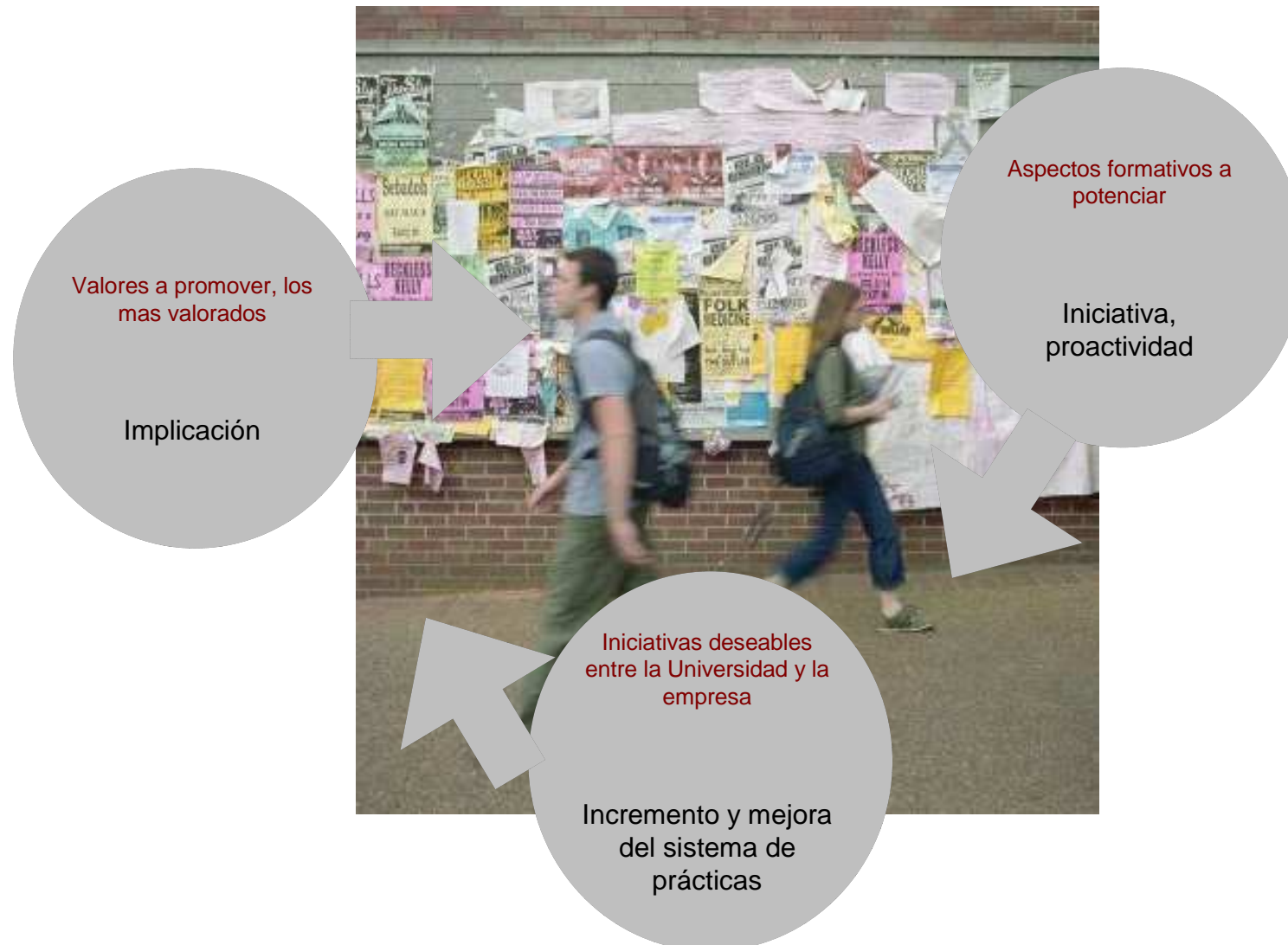
Aspectos formativos a potenciar
Proactividad, iniciativa
Responsabilidad, madurez
Trabajo en equipo
Adaptabilidad
Valores a promover, los mas valorados
Implicación
Responsabilidad, madurez
Interés
Iniciativas deseables entre la Universidad y la empresa
Incremento y mejora del sistema de prácticas
Acercamiento a la empresa
Colaboración en proyectos
Cursos eventos dirigidos a la demanda laboral

La capacidad de proponer, de iniciar, de crear de aportar valor añadido a la empresa es el aspecto central a incorporar a la formación.

El **valor central** que se destaca por parte de las empresas es el de la **implicación**, el de asumir la empresa como algo propio, no ajeno, que sea algo “personal”, con lo que conlleva ese plus de implicación en compromiso e interés.

La iniciativas que se proponen abordan fundamentalmente que el que las personas que se encuentran en un período de formación universitaria entren en contacto con el mundo laboral para reducir el salto que se produce tras la licenciatura.

4.9. Ideas a destacar



4.9. Ideas a destacar

Preguntados por los conocimientos y las competencias que demandarán a los candidatos que incorporarán a su empresa próximamente señalan;

Conocimientos

En primer lugar aquellos saberes específicos de las tareas que han de desarrollar en la empresa, es decir los que el puesto demande.

Además de los específicos del puesto, señalan a los conocimientos tecnológicos, que ocupan un lugar relevante en la demanda futura a los licenciados.

Competencias

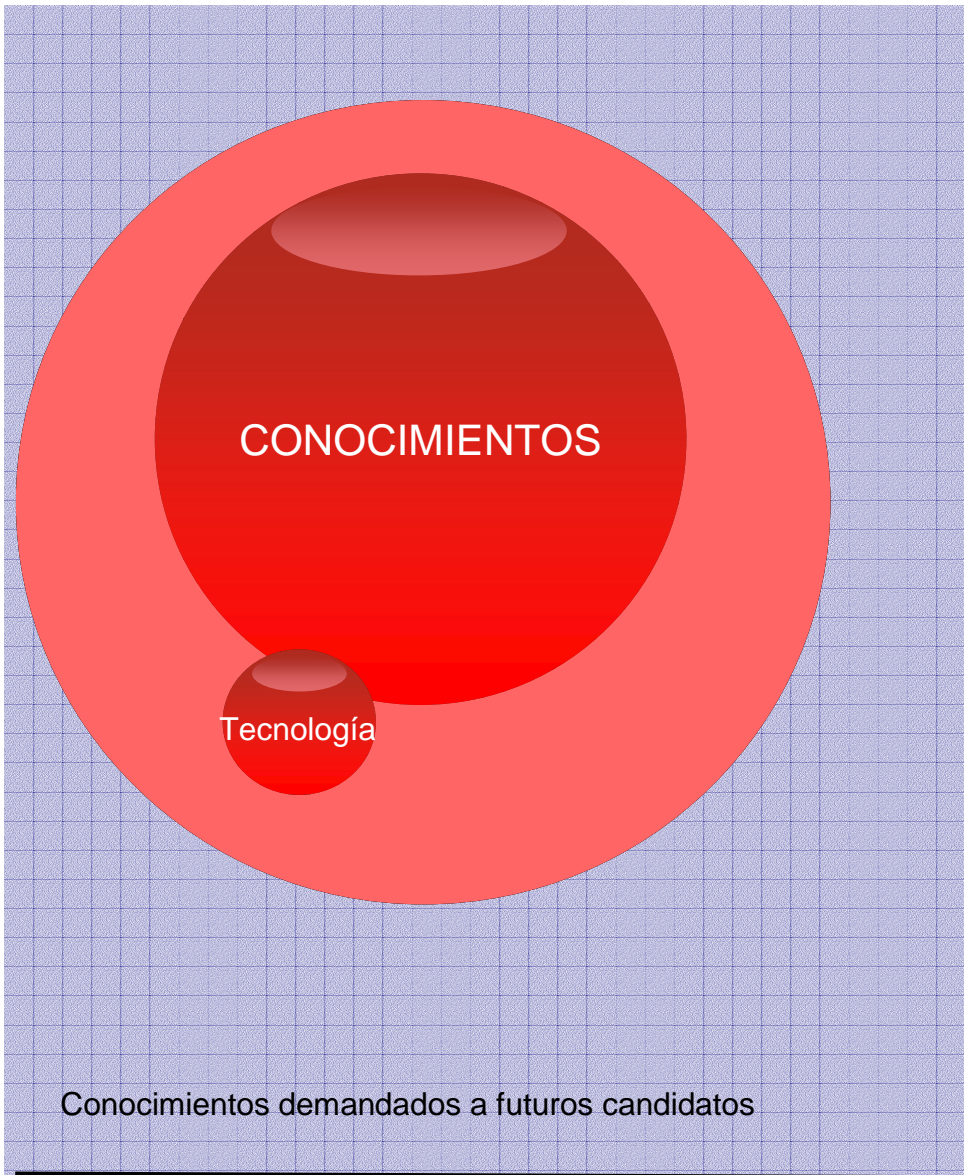
Las destrezas y habilidades para comprender situaciones complejas.

Destrezas que se completan con aquellas habilidades comerciales y de trabajo en equipo.

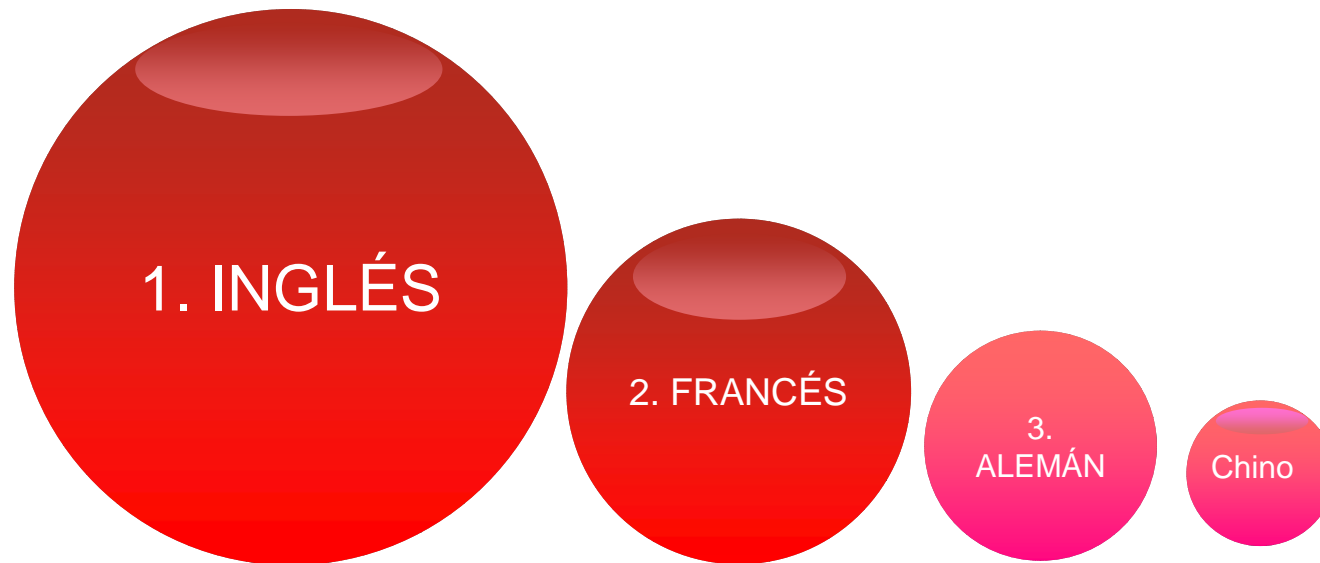
Esto es, las fortalezas que ya poseen los licenciados universitarios y que así aparecían recogidas por las propias empresas pero aumentando:

- la capacitación en tecnología
- las habilidades comerciales
- las habilidades sociales, especialmente las relacionadas con el trabajo en equipo

4.9. Ideas a destacar



4.9. Ideas a destacar



El inglés es un “must”, es decir, es casi ya una condición previa para poder ser contratado

El chino aparece ya como 4to idioma

e. Conclusiones Estratégicas

e. Conclusiones Estratégicas

I. PRESUPUESTOS DE LA VALORACIÓN CONCLUSIVA Y PROSPECTIVA

Visión institucional de búsqueda del bien común y del mejor bien para Bizkaia (onena opa bizkaitar denei). El punto de vista o la visión desde la que se hace esta valoración conclusiva y prospectiva de los resultados de la investigación se basa en los siguientes presupuestos:

- La responsabilidad institucional de mejorar la organización social del aprendizaje en Bizkaia:
 - Aprender a aprender.
 - Aprender a aplicar lo aprendido.
 - Aprender a emprender aplicando lo aprendido
 - Aprender a co-laborar y co-emprender.

- La importancia para Bizkaia:
 - Del conocimiento avanzado.
 - Del desarrollo profesional.
 - Del comportamiento responsable y honesto.

- La trascendencia del sistema universitario y de educación superior en este contexto.

- La urgencia de la mejora de la organización social de los procesos de aprendizaje en el contexto de la nueva crisis que ya nos afecta

- **La responsabilidad específica de las instituciones públicas de Bizkaia en orden a favorecer las estrategias de mejora en la coyuntura actual.**

e. Conclusiones Estratégicas

II CONCLUSIONES OPERATIVAS

1. *Algunas conclusiones teóricas a tener en cuenta*

- Hay que mejorar, en primer lugar, la organización social de los procesos de acceso al conocimiento. Y digo en primer lugar porque es la demanda común en que podemos coincidir todas las partes afectadas. Es normal que desde la Academia se insista en la importancia del conocimiento. Lo que a algunos extraña es que la propia Empresa demande, en primer lugar, más y mejor conocimiento. La razón, a mi juicio, es doble:
 - i. El buen aprendizaje de los conocimientos básicos sobre cualquier materia es la base para su más correcta y sabia aplicación práctica.
 - ii. Pero cada empresa necesita especialmente los conocimientos referidos a procesos en cuyo desarrollo se halla implicada.

De una interpretación coherente de las respuestas -en cierto sentido contradictorias- dadas desde la empresa, puede deducirse que la empresa no halla en los nuevos graduados universitarios el **conocimiento avanzado** esperado sobre las materias en las que se juega -cada empresa- su competitividad en mercados abiertos, pero también destaca como uno de sus aspectos más negativos la falta de **preparación profesional práctica**.

-Por ello, además de mejorar en la capacitación teórica, hay que mejorar el entrenamiento en el ejercicio profesional de lo aprendido a lo largo del proceso de formación superior, con lo que ello implica de saber hacer, co-laborar, comprometerse, con-municarse (en las lenguas y lenguajes adecuados a cada contexto).

e. Conclusiones Estratégicas

II CONCLUSIONES OPERATIVAS

2. *Algunas conclusiones prácticas a considerar*

-Academia y empresa deben aliarse en un emprendizaje común para el mejor aprendizaje

i. Lo peor para esta alianza es mediatizarla con instituciones de embudo burocrático.

ii. Las experiencias del mejor entendimiento teórico y práctico en beneficio mutuo (de los profesionales de la academia y de la empresa) se dan en los países en cuya organización social general y particular privan las tradiciones anglosajonas o nórdico-europeas.

- La Diputación de Bizkaia haría bien en favorecer experiencias de concitación directa entre profesionales de la empresa y profesionales académicos en orden a desarrollar proyectos concretos para colaborar en la mejora del aprendizaje teórico y práctico -en beneficio mutuo y de toda Bizkaia-, proyectos que pudieran resultar ejemplos positivos que se multipliquen –sin necesidad de imotarse clónicamente.