



Informe sobre la Movilidad de talento

Promoción 2005

UPV/EHU, UDEUSTO y MU

INDICE

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS.....	3
METODOLOGÍA.....	6
PRINCIPALES RESULTADOS.....	8
¿Cuál es el perfil de los/as egresados/as de la promoción 2005?	9
¿Cómo se mueve el talento generado en las tres universidades vascas?	12
¿Qué aspectos diferenciales son los que pueden explicar la movilidad exterior de talento?.....	19
¿Cuáles son las circunstancias de los egresados con un alto nivel profesional?.....	30
PRINCIPALES CONCLUSIONES.....	33

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

El análisis de inserción de personas universitarias forma y ha formado parte de la actividad de bizkaia:talent, como vía para el conocimiento de la movilidad de talento* y de cara a la definición de estrategias de retención y atracción del mismo.

El presente estudio surge con el objetivo principal de desarrollar ese conocimiento acerca de los/as egresados/as de la promoción universitaria 2005 de las tres universidades vascas con sede social en la CAE: UPV/EHU, Universidad de Deusto y Mondragon Unibertsitatea.

Como objetivos específicos, cabe señalar:

- Perfil demográfico de los/as egresados/as de las tres universidades vascas.
- Perfil laboral de los/as egresados/as de las tres universidades vascas.
- Movilidad de los/as egresados/as de las tres universidades vascas.
- Perfil académico de los/as egresados/as en función de su situación de movilidad.
- Perfil laboral de los/as egresados/as en función de su situación de movilidad.
- Características de los empleos ocupados por los/as egresados/as en función de su situación de movilidad.
- Características de las empresas empleadoras en función de la situación de movilidad de los/as egresados/as.
- Satisfacción de los/as egresados/as con su empleo, en función de su situación de movilidad.

Los resultados hacen referencia a la situación de los/as egresados/as tres años después de haber finalizado la carrera en la universidad de referencia para este estudio.

(*) La definición que la RAE hace del talento se relaciona directamente con la inteligencia y la aptitud. Por tanto una persona de talento sería una persona con capacidad de entender o comprender, con capacidad de resolver problemas y con habilidad, destreza y experiencia para ello. Además, se trataría de una persona apta, es decir, con capacidad para operar con competencia en una determinada actividad y con capacidad, disposición, suficiencia e idoneidad para el buen desempeño de un empleo, cargo, etc.

El talento suele estar asociado a la habilidad innata y a la creación, aunque también puede desarrollarse con la práctica y el entrenamiento.

Por tanto, entendemos a las universidades como generadoras de talento, que cualifican y capacitan a los/as alumnos/as para un buen desempeño futuro en las organizaciones.

A lo largo de este estudio adoptamos pues la acepción "talento" como el resultado del trabajo realizado por las universidades objeto de estudio (universidades con sede social en la CAE): UPV/EHU, Universidad de Deusto y Mondragón Unibertsitatea, sin que esto suponga la consideración única de talento generado en la CAE.

METODOLOGÍA

METODOLOGÍA

El desarrollo del estudio ha pasado por diferentes fases:

- Revisión de las bdd y cuestionarios con el objetivo de homogeneizar las codificaciones para facilitar las comparativas.
- Elaboración de un plan de explotación y análisis.
- Análisis de la información y elaboración de informes.

La ficha técnica del estudio es la siguiente:

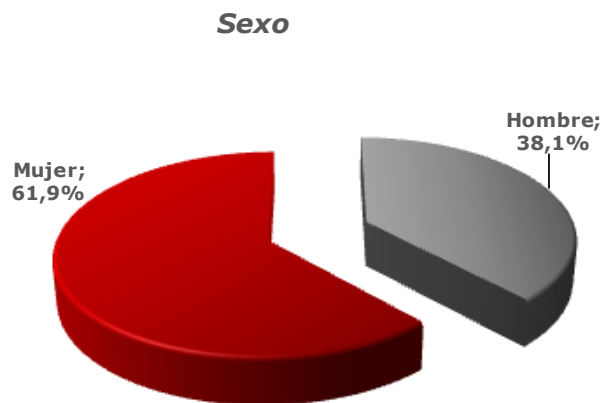
Universo:	Egresados/as de las universidades vascas en el año 2005 (N=10.713)
Muestreo:	Censal
Error muestral:	±0,6 para un NC 95%
Muestra:	7.771 total egresados/as 7.133 egresados/as perfil movilidad. Se compone de los siguientes perfiles de ocupación actual o pasada: trabajo por cuenta ajena; trabajo por cuenta propia; trabajo no remunerado; ayuda familiar/en negocio familiar; socio cooperativista; becario/a; en paro (ha trabajado antes); en paro (con experiencia) a la espera de incorporarse a un empleo.
Fechas encuestación:	El trabajo de encuestación se realiza tres años después de haber finalizado los estudios en la universidad de referencia: 2008.
Controles:	Control de consistencia estadística de los datos.
Cuestionario:	Elaborado por Lanbide.

A lo largo del estudio las bases de los que responden pueden variar debido a que en los casos en los que los/as egresados/as no se encuentran disponibles, son los familiares los que responden por lo que algunas preguntas de conocimiento y opinión quedan sin respuesta.

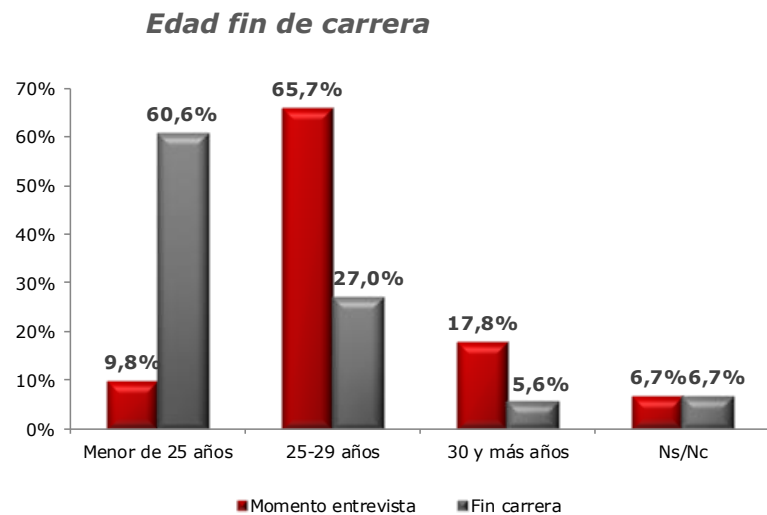
PRINCIPALES RESULTADOS

¿Cuál es el perfil de los/as egresados/as de la promoción 2005?

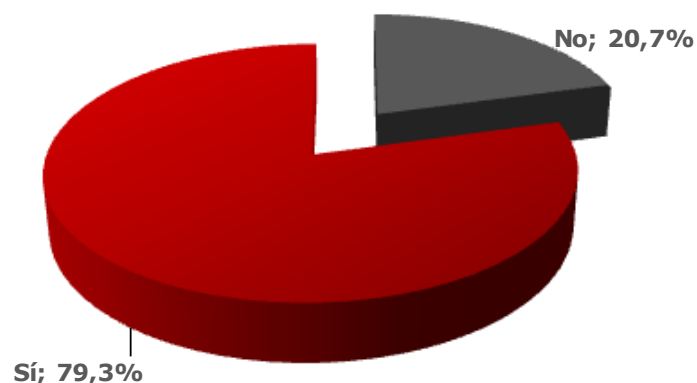
El perfil demográfico de los/as egresados/as muestra una predominancia de las mujeres y una edad fin de carrera de menos de 25 años. La mayor parte de los/as egresados/as estudia, además, la carrera que eligieron en primer lugar.



Base: 7.771. Total de personas encuestadas

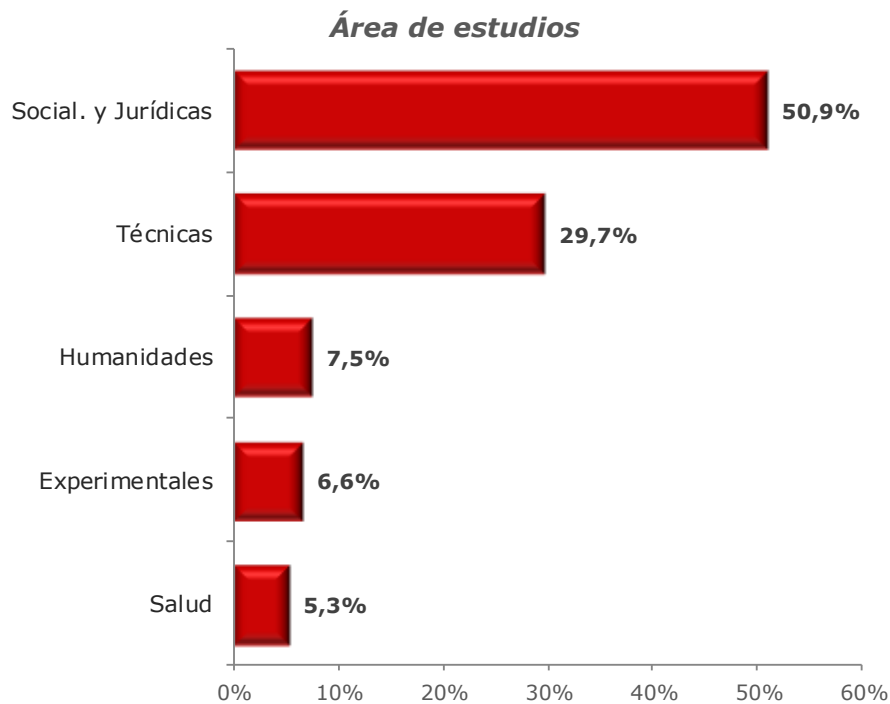


¿Fue tu primera opción de estudios universitarios (entrevista)?



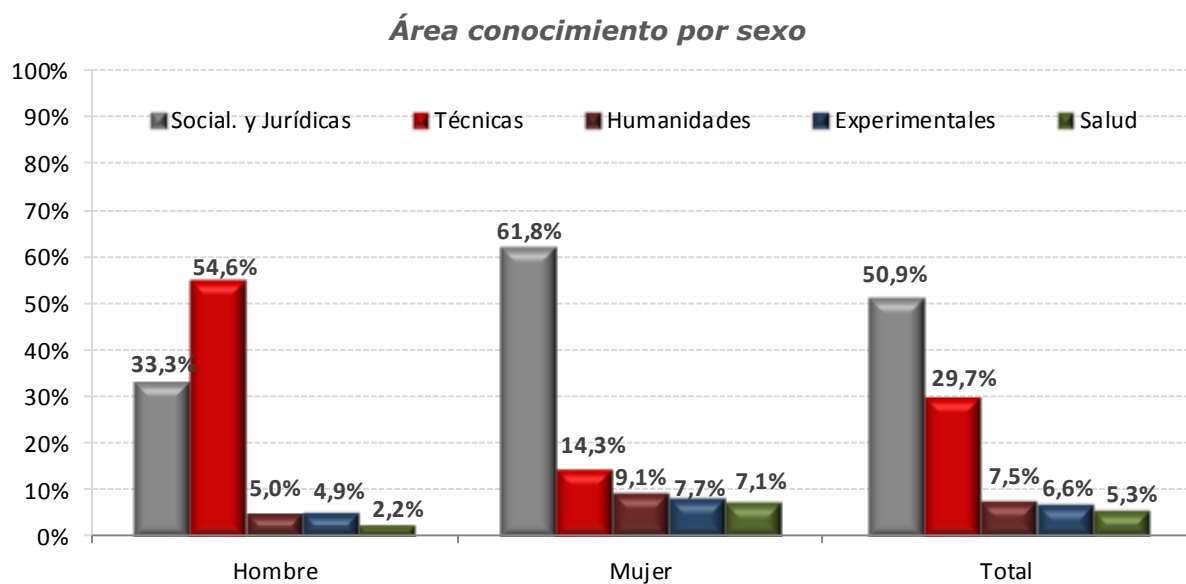
Base: 7.771. Total de personas encuestadas

Las carreras sociales y jurídicas lideran el ranking de elección, seguido de las técnicas.



Base: 7.771. Total de personas encuestadas

Mientras que las egresadas se decantan por las carreras sociales y jurídicas, los egresados optan en mayor medida por carreras técnicas.



Base: total egresados 7.771. Hombres: 2.973; Mujeres 4.798

La mayor parte de los/as egresados/as estudia la carrera en castellano, 71,6%, mientras que un 28,3% la estudian en euskera.

Por otro lado, tres de cada diez egresados/as de la promoción 2005 han estudiado otra titulación universitaria (de grado medio o superior).

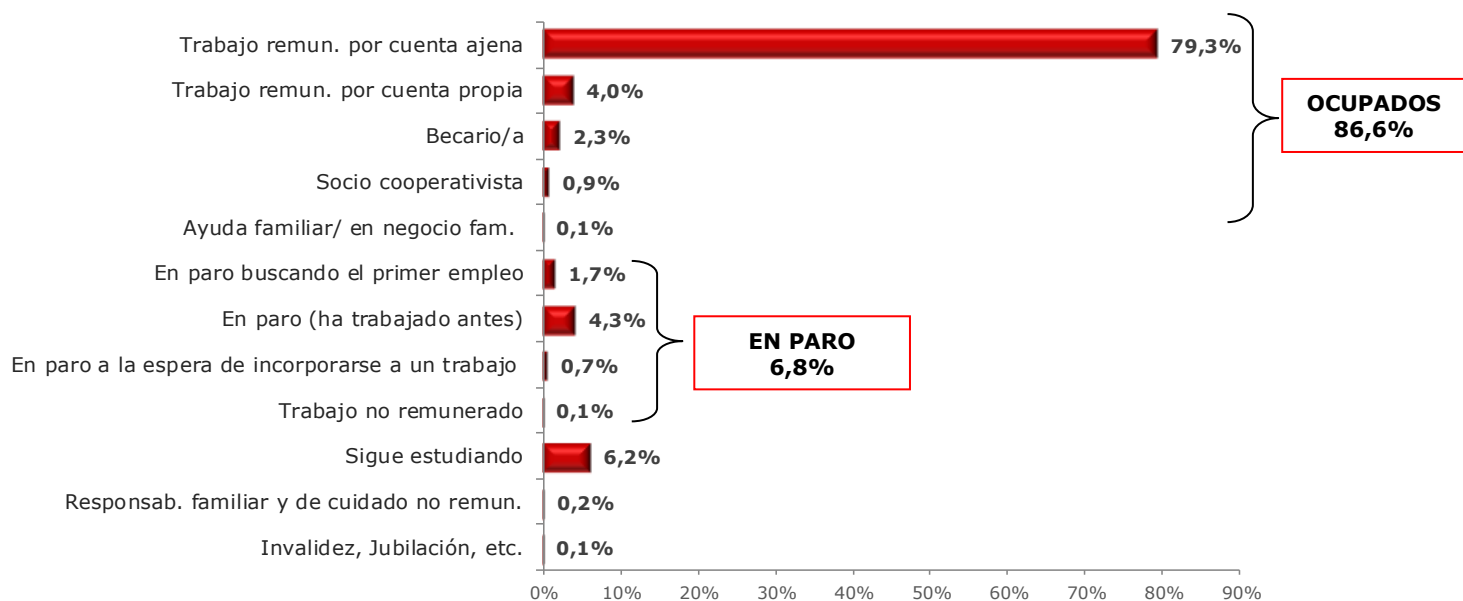
¿Tienes otra titulación universitaria (diplomatura o licenciatura)?



Base: 2.492. La base de resultados varía debido al alto porcentaje de no respuesta de los familiares.

Un 86,6% de los/as egresados/as se encuentra en situación laboral de ocupación, frente al 6,8% que está desempleado/a.

Situación laboral de los/as egresados/as



Base: total egresados 7.771.

¿Cómo se mueve el talento generado en las tres universidades vascas?

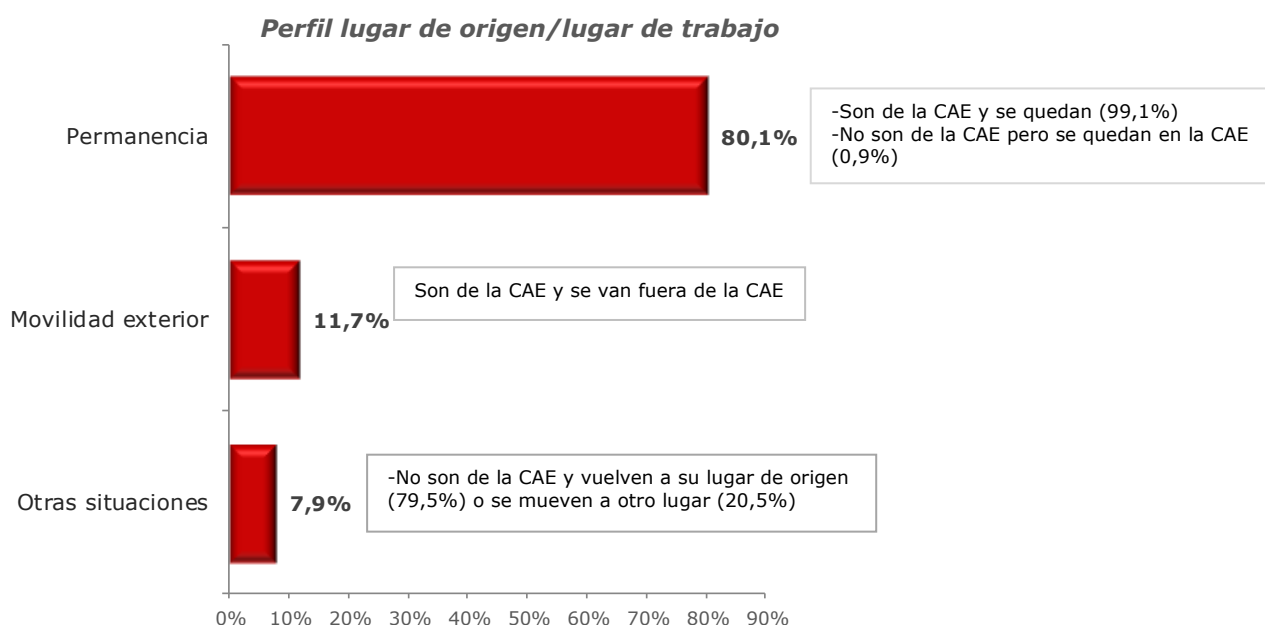
A la hora de analizar la movilidad de los/as egresados/as de las tres universidades, se ha elaborado una clasificación por perfiles según los diferentes movimientos de los/as alumnos/as. Para ello, se ha tomado como referencia la ubicación final de su puesto de trabajo y no su residencia, por entender que la movilidad debe medirse a partir de los movimientos laborales y no residenciales.

En este caso, la base de análisis se compone de perfiles de ocupación actual o pasada: trabajo por cuenta ajena; trabajo por cuenta propia; trabajo no remunerado; ayuda familiar/en negocio familiar; socio cooperativista; becario/a; en paro (ha trabajado antes); en paro (con experiencia) a la espera de incorporarse a un empleo.

Teniendo en cuenta lo anterior, se observa que un 11,7% de los/as egresados/as ha salido a otros destinos laborales fuera de la CAE.

Por el contrario, el mercado laboral de la CAE es capaz de retener al 80,1% de los/as egresados/as de las tres universidades vascas (y al 87,2% de los vascos/as egresados/as).

Por otro lado, el mercado laboral de la CAE no logra retener a un 7,9% de egresados/as que, siendo de fuera de la CAE vuelven a su lugar de origen u otro destino para trabajar.



Base: 7.133. Personas ocupadas

Madrid es la provincia que aprovecha el mayor porcentaje de talento vasco (42,6%, lo que supone el 5% del total de egresados/as ocupados/as). Le siguen, a distancia, Cataluña y, respecto a otros países, Reino Unido.

En cuanto al resto de egresados/as de fuera de la CAE, Navarra es la provincia a la que vuelven principalmente (29,6%; 2,4% sobre el total) seguida, de nuevo, por Madrid (16,2%; 1,3% sobre el total).

Ámbito geográfico de trabajo (se haya cambiado o no de residencia).

	Permanencia		Movilidad exterior		Otras situaciones		Total
	Sobre total perfil	Sobre total ocupados	Sobre total perfil	Sobre total ocupados	Sobre total perfil	Sobre total ocupados	
Bizkaia	56,1%	45,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	45,0%
Gipuzkoa	29,9%	24,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	24,0%
Araba	13,9%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%
Madrid	0,0%	0,0%	42,6%	5,0%	16,2%	1,3%	6,3%
Navarra	0,0%	0,0%	6,2%	0,7%	29,6%	2,4%	3,1%
Otras CC.AA	0,0%	0,0%	12,9%	1,5%	13,2%	1,1%	2,6%
Cataluña	0,0%	0,0%	12,2%	1,4%	8,8%	0,7%	2,1%
Cantabria	0,0%	0,0%	1,8%	0,2%	12,5%	1,0%	1,2%
Otro no europeo	0,0%	0,0%	5,9%	0,7%	3,5%	0,3%	1,0%
Reino Unido	0,0%	0,0%	4,8%	0,6%	2,8%	0,2%	0,8%
Otro país de Europa	0,0%	0,0%	4,7%	0,5%	2,1%	0,2%	0,7%
Burgos	0,0%	0,0%	1,0%	0,1%	4,9%	0,4%	0,5%
La Rioja	0,0%	0,0%	1,7%	0,2%	3,9%	0,3%	0,5%
Alemania	0,0%	0,0%	1,8%	0,2%	0,7%	0,1%	0,3%
Francia	0,0%	0,0%	1,8%	0,2%	0,9%	0,1%	0,3%
EE.UU	0,0%	0,0%	1,6%	0,2%	0,4%	0,0%	0,2%
Italia	0,0%	0,0%	0,5%	0,1%	0,4%	0,0%	0,1%
Baleares	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ns/Nc	0,1%	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
Base	5717	7133	835	7133	567	7133	7133

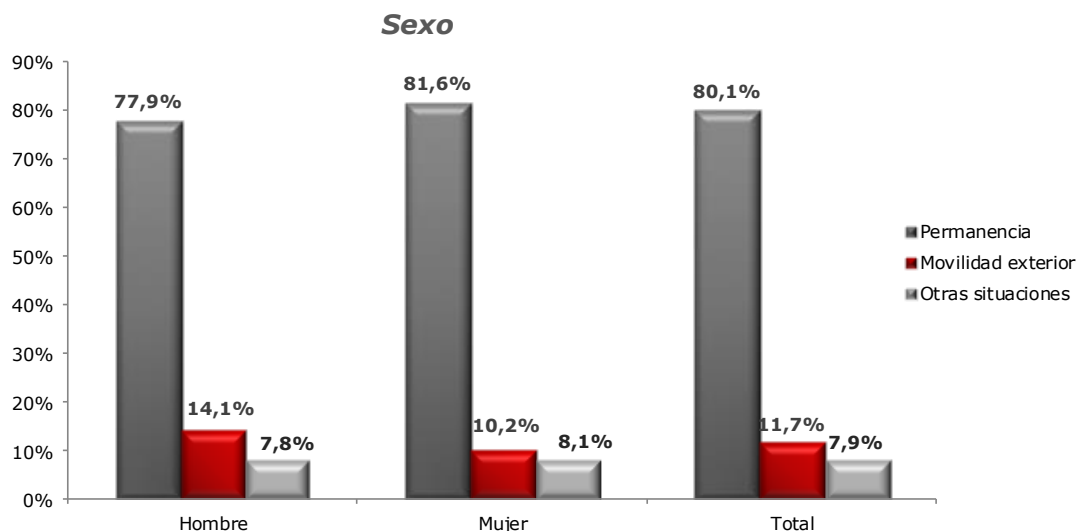
Lugar de trabajo movilidad exterior (nº absolutos)*

	Sobre total perfil	Sobre total egresados	Nº absolutos
Resto CC.AA	68,1%	8,0%	569
Europa	13,6%	1,6%	113
CCAA limítrofes	10,7%	1,2%	89
Resto mundo	7,5%	0,9%	62
Ns/Nc	0,2%	0,0%	2
Total	100,0%	11,7%	835
Base	835	7133	

Base: Personas ocupadas con movilidad exterior.

(*) Nota metodológica: los números absolutos corresponden a la totalidad de la muestra, pero hay que tener en cuenta que ésta no supone el total de universo objeto de estudio (ver metodología)

El perfil de egresados/as vascos/as que salen de la CAE muestra bastante igualdad en lo que respecta al sexo, aunque predomina ligeramente el masculino (4 puntos porcentuales por encima del femenino).



Base: 7.133. Personas ocupadas: Hombres 2.741; Mujeres 4.392
 Diferencias estadísticamente significativas, $p < 0.000$

Se da cierta similitud en el porcentaje de egresados y egresadas que salen de la CAE al extranjero (22,3% en el caso de las mujeres y 19,4% en el caso de los hombres).

	Movilidad exterior	
	Hombre	Mujer
Madrid	47,2%	38,8%
Cataluña	10,4%	13,8%
Otras CC.AA	11,9%	13,8%
Navarra	7,0%	5,6%
Otro no europeo	7,0%	4,9%
Reino Unido	3,6%	5,8%
Otro país de Europa	4,1%	5,1%
Alemania	2,1%	1,6%
Francia	1,0%	2,4%
EE.UU	1,6%	1,6%
La Rioja	1,6%	1,8%
Cantabria	1,0%	2,4%
Burgos	1,0%	0,9%
Baleares	0,3%	0,4%
Italia	0,0%	0,9%
Ns/Nc	0,3%	0,2%
Total	100%	100%
Base	386	449

Los/as egresados/as de las carreras técnicas son los que presentan un mayor perfil de movilidad exterior, aunque las diferencias respecto a las carreras sociales-jurídicas y humanidades son escasas, mientras que se amplían respecto a los/as egresados/as de las carreras experimentales y de la salud, que son quienes menos salen de la CAE.

Movilidad exterior por área de conocimiento

	Movilidad exterior por área de conocimiento	Base	Nº absolutos
Experimentales	8,2%	464	38
Técnicas	13,1%	2117	278
Salud	8,3%	396	33
Social. y Jurídicas	11,7%	3645	425
Humanidades	11,9%	511	61
Total	11,7%	7133	835

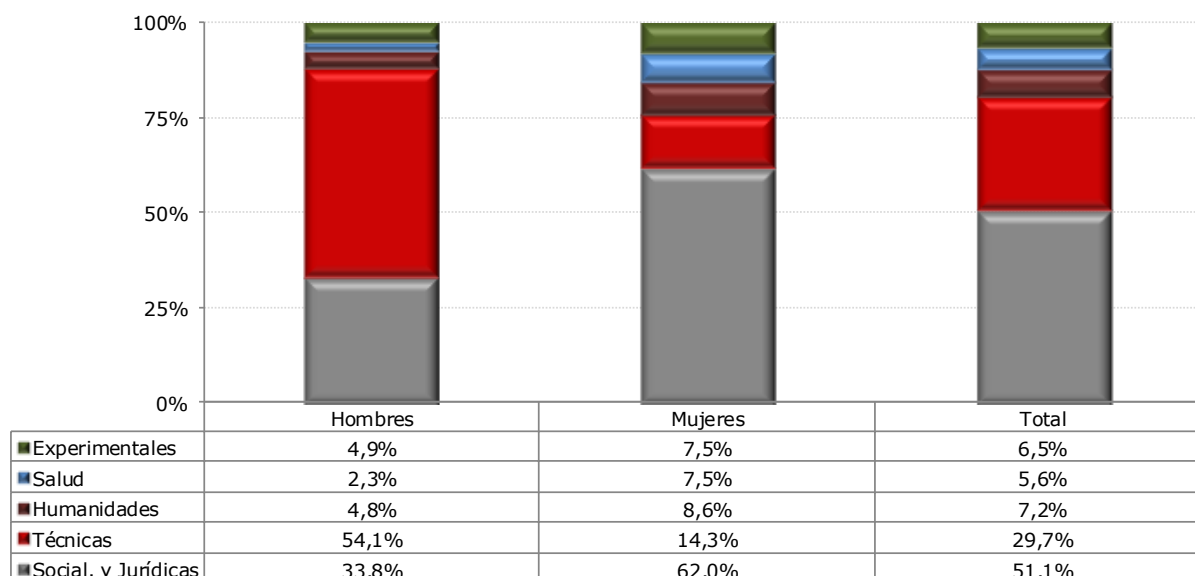
Base: personas ocupadas.

(*) Nota metodológica: los números absolutos corresponden a la totalidad de la muestra, pero hay que tener en cuenta que ésta no supone el total de universo objeto de estudio (ver metodología)

Los hombres ocupados optan principalmente por carreras técnicas, mientras que las mujeres se decantan por las de corte social y jurídico.

En cuanto al resto de carreras, los porcentajes de ocupados/as que las han cursado se reducen considerablemente y, aunque las distancias se recortan, son las mujeres ocupadas las que han optado por ellas en mayor porcentaje (Humanidades, Salud y Experimentales).

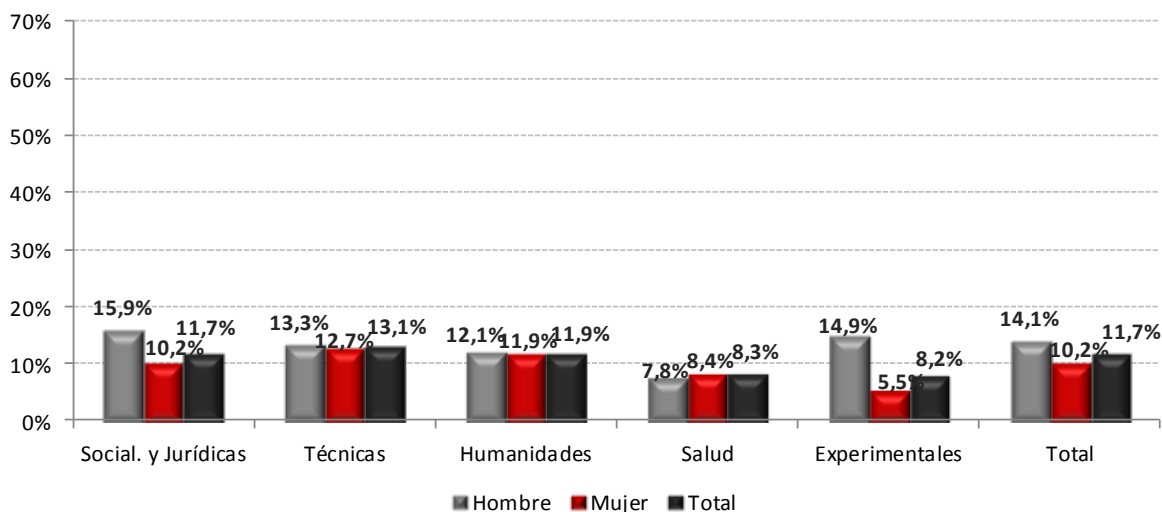
Distribución del área de conocimiento por sexo (personas ocupadas)



Base: personas ocupadas. Mujeres 2741; Hombres 4392; Total 7133

Teniendo en cuenta las áreas de conocimiento escogidas, las diferencias más notables entre hombres y mujeres respecto a la movilidad exterior se presentan entre los que han estudiado carreras sociales y jurídicas y experimentales. En este caso los hombres presentan una mayor tendencia a la movilidad, mientras que en el resto de carreras, impera la igualdad.

Movilidad exterior por sexo, según área de conocimiento



Base: Experimentales: H 134, M 330, Total 464; Técnicas: H 1485, M 632, T 2117; Salud H 64, M 332, T 396; Social. y Jurídicas: H 926, M 2719, T 3645; Humanidades: H 132, M 379, T 511; Total: H 2741, M 4392, T 7133.
 Base "Movilidad saliente mujeres/hombres por área de conocimiento: personas ocupadas por cada una de las áreas de conocimiento"

El perfil de movilidad muestra semejanzas en relación con el área de conocimiento escogida por los/as egresados/as vascos/as, que escogen las carreras de mayor demanda (técnicas y sociales-jurídicas) en mayor porcentaje. En cuanto a los perfiles académicos con demanda menor, carreras experimentales y humanidades, son aquellos/as que vuelven a su lugar de origen fuera de la CAE los que las estudian en mayor medida que el resto.

Área de estudios

	Permanencia		Movilidad exterior		Otras situaciones		Total
	Sobre total perfil	Sobre total ocupados	Sobre total perfil	Sobre total ocupados	Sobre total perfil	Sobre total ocupados	
Social. y Jurídicas	51,8%	41,5%	50,9%	6,0%	45,5%	3,6%	51,1%
Técnicas	29,4%	23,5%	33,3%	3,9%	26,6%	2,1%	29,7%
Humanidades	6,5%	5,2%	7,3%	0,9%	14,1%	1,1%	7,2%
Experimentales	6,4%	5,1%	4,6%	0,5%	10,6%	0,8%	6,5%
Salud	6,0%	4,8%	4,0%	0,5%	3,2%	0,3%	5,6%
Total	100,0%	80,1%	100,0%	11,7%	100,0%	7,9%	100,0%
Base	5717	7133	835	7133	567	7133	7133

Base: Personas ocupadas
 Diferencias estadísticamente significativas, $p < 0.000$

Tal y como se viera anteriormente, el sexo marca diferencias en la elección de la tipología de carrera estudiada (los hombres escogen en mayor porcentaje carreras técnicas mientras que las mujeres se decantan principalmente por las sociales o jurídicas). Si bien estas diferencias se agudizan o disminuyen en función del perfil de movilidad. Así, el gap entre los/as egresados vascos/as que salen de la CAE es algo menor (33 puntos porcentuales de diferencia entre hombres y mujeres) que la de aquellos egresados/as que permanecen o vuelven a su lugar de origen por motivos laborales (cerca del 40 puntos porcentuales de diferencia entre hombres y mujeres).

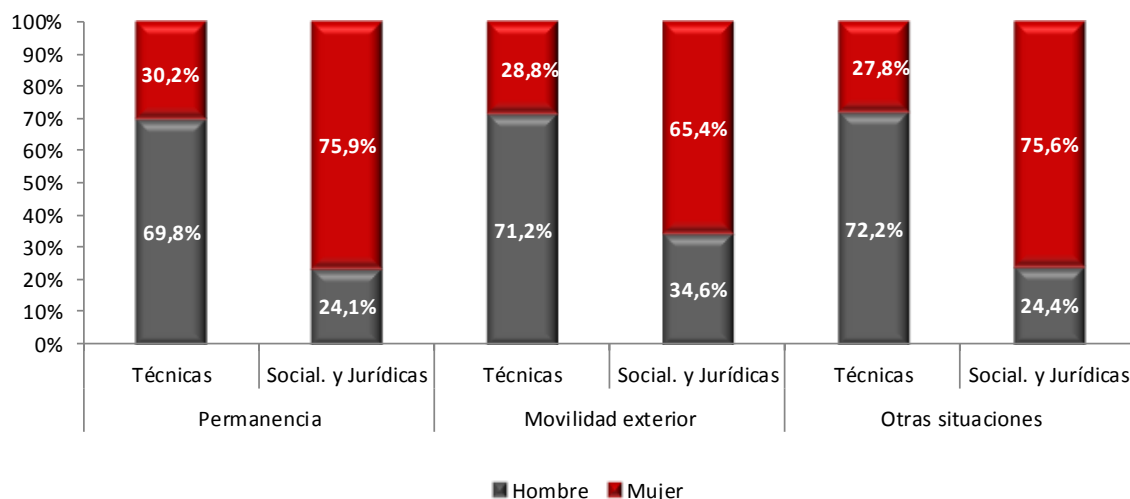
Movilidad y área de conocimiento. Diferencias según sexo

	Permanencia		Movilidad exterior		Otras situaciones	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Social. y Jurídicas	33,5%	62,7%	38,1%	61,9%	29,6%	55,1%
Técnicas	54,9%	14,2%	51,3%	17,8%	51,2%	11,9%
Humanidades	4,5%	7,6%	4,1%	10,0%	9,9%	16,7%
Salud	2,6%	8,1%	1,3%	6,2%	1,9%	4,0%
Experimentales	4,6%	7,5%	5,2%	4,0%	7,5%	12,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base	2134	3583	386	449	213	354

Base: Personas ocupadas

Analizando el peso de hombres y mujeres por área de conocimiento se observa que las carreras sociales muestran alguna diferencia si se tienen en cuenta los perfiles de movilidad. Así, los hombres tienen mayor peso en las carreras sociales entre los egresados vascos que salen de la CAE. Las carreras técnicas, por el contrario, muestran semejanza en el peso de hombres y mujeres independientemente del perfil.

Peso de hombres y mujeres según área de conocimiento por perfil de movilidad



Base: Personas ocupadas. Permanencia-Técnicas 1678; Permanencia-Sociales y Jurídicas 2961; Movilidad exterior-Técnicas 278; Movilidad exterior-Sociales y Jurídicas 425; Otras situaciones-Técnicas 151; Otras situaciones-Sociales y Jurídicas 258.

En lo que respecta a estudios que van más allá de la carrera universitaria, las principales diferencias radican en un mayor porcentaje de post-graduados entre la movilidad exterior. Con menores diferencias, en relación con los idiomas, son los vascos/as que permanecen en la CAE los que los estudian en mayor porcentaje.

Formación ocupacional, continuada, reglada o post-grado realizada por las personas ocupadas

	Permanencia	Movilidad exterior	Otras situaciones	Total
Idiomas	39,5%	36,0%	34,6%	38,8%
Post grado: master, doctorado...	35,8%	44,6%	42,4%	37,1%
Otra carrera universitaria	24,3%	23,6%	20,5%	24,0%
Otra formación	16,3%	13,6%	21,9%	16,5%
Otra formación no reglada	13,3%	8,1%	11,0%	12,7%
Informática	12,0%	11,3%	15,2%	12,2%
Gestión empresa, autoempleo	6,2%	5,5%	4,8%	6,0%
Ciclo de F. Profesional	5,7%	1,8%	2,8%	5,1%
Base	3889	433	356	4687

Base: Personas ocupadas que han realizado formación ocupacional, formación continua, formación reglada o post-grado.
 Nota metodológica: se elimina la no respuesta para facilitar la comparabilidad de los datos.
 Diferencias estadísticamente significativas, $p < 0.000$

¿Qué aspectos diferenciales son los que pueden explicar la movilidad exterior?

Para determinar cuáles pueden ser los aspectos que condicionan un movimiento de talento hacia otras zonas fuera de la CAE, los primeros análisis realizados se encaminan a detectar los aspectos diferenciales entre los distintos perfiles, que pueden dar lugar a una explicación de causa-efecto. Estos aspectos se analizan tanto desde el punto de vista:

- De las condiciones laborales.
- Del perfil de la empresa empleadora.

En cuanto a las condiciones laborales, las principales diferencias estriban en los siguientes aspectos:

En primer lugar, la relación contractual de la empresa con el trabajador es más estable entre los/as egresados/as vascos/as que se desplazan fuera de la CAE (64,9% de contratos indefinidos frente al 45,6% entre los/as que se quedan). Son los destinos estatales los que aportan esta diferencia ya que los destinos en el extranjero ofrecen mayoritariamente contratos con becas (46,4%)(*).

Tipo de contrato

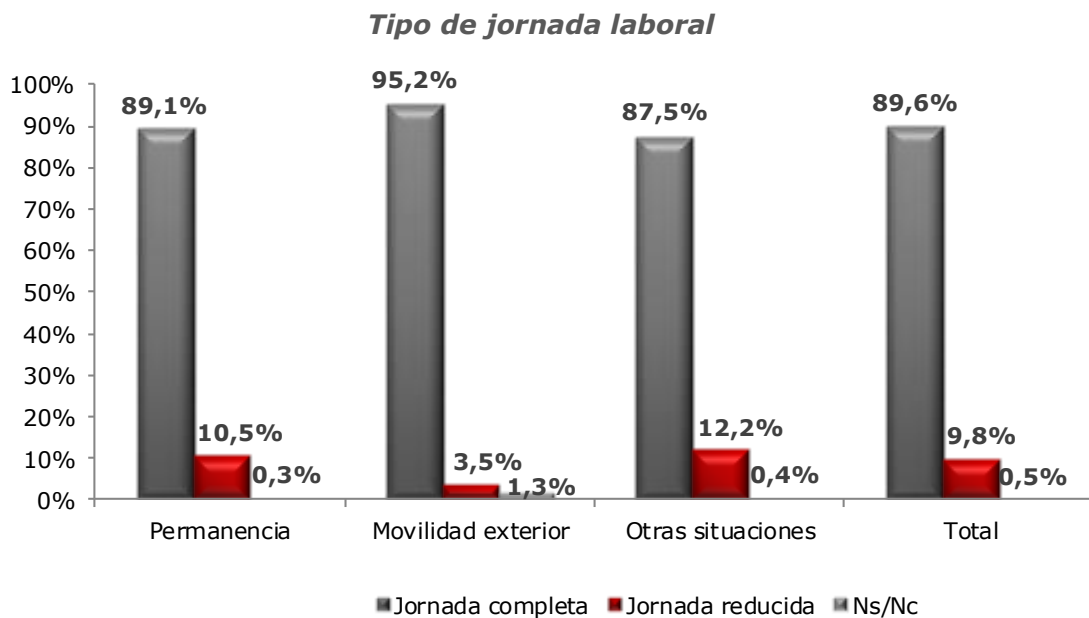
	Permanencia	Movilidad exterior	Otras situaciones	Total	Movilidad exterior		
					Estado	Fuera de Estado	
C.Indefinido	45,6%	64,9%	47,6%	47,5%	C.Indefinido	69,0%	26,8%
C.Temporal	44,6%	25,8%	38,9%	42,4%	C.Temporal	26,3%	21,4%
Autónomo/a	5,0%	3,3%	8,0%	5,0%	Autónomo/a	3,1%	5,4%
Beca/Rel. no laboral	2,6%	5,8%	4,4%	3,1%	Beca/Rel. no laboral	1,4%	46,4%
S.Cooperativista	1,7%	0,0%	0,2%	1,4%	Ns/Nc	0,2%	0,0%
Sin contrato	0,2%	0,0%	0,7%	0,2%	Base	513	56
Ns/Nc	0,4%	0,2%	0,2%	0,4%			
Total	100%	100%	100%	100%			
Base	5206	569	450	6235			

Nota: las bases en tipo de contrato varían debido a la no respuesta de familiares que contestan a la encuesta. El perfil de empleados/as que responden al tipo de contrato son: Trabajo remun. por cuenta ajena, Trabajo remun. por cuenta propia, Trabajo no remunerado, Becario/a, Ayuda familiar/ en negocio fam. , Socio cooperativista. No contestan los perfiles: En paro (ha trabajado antes) y En paro a la espera de incorporarse a un trabajo.

Diferencias estadísticamente significativas, $p < 0.000$

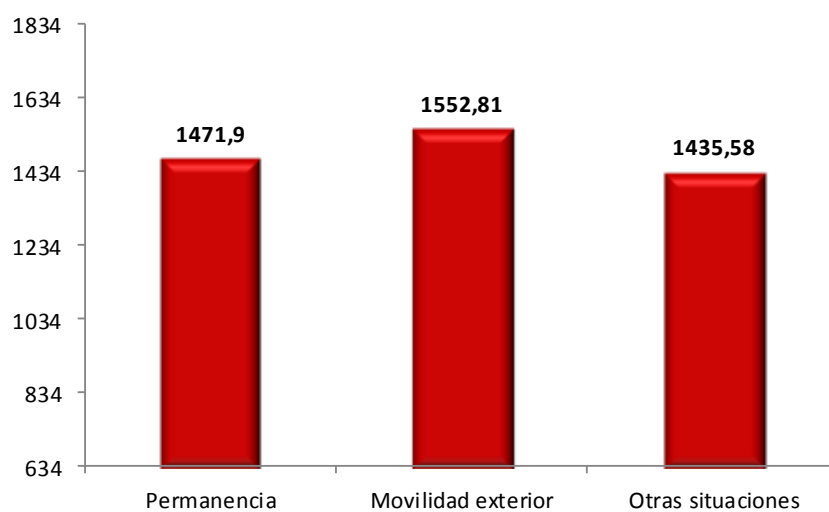
(*) Nota metodológica: debido a lo reducido de la muestra en el caso de la movilidad exterior fuera del estado, los resultados deben ser interpretados con cautela.

La jornada completa se disfruta en mayor porcentaje entre los/as egresados/as vascos/as que salen de la CAE (seis puntos por encima de los/as que se quedan y casi 8 puntos por encima de los/as que vuelven a su lugar de origen fuera de la CAE).



Base: 7.133. Personas ocupadas: Permanencia 5.717; Movilidad exterior 835; Otras situaciones 567
Diferencias estadísticamente significativas, $p < 0.000$

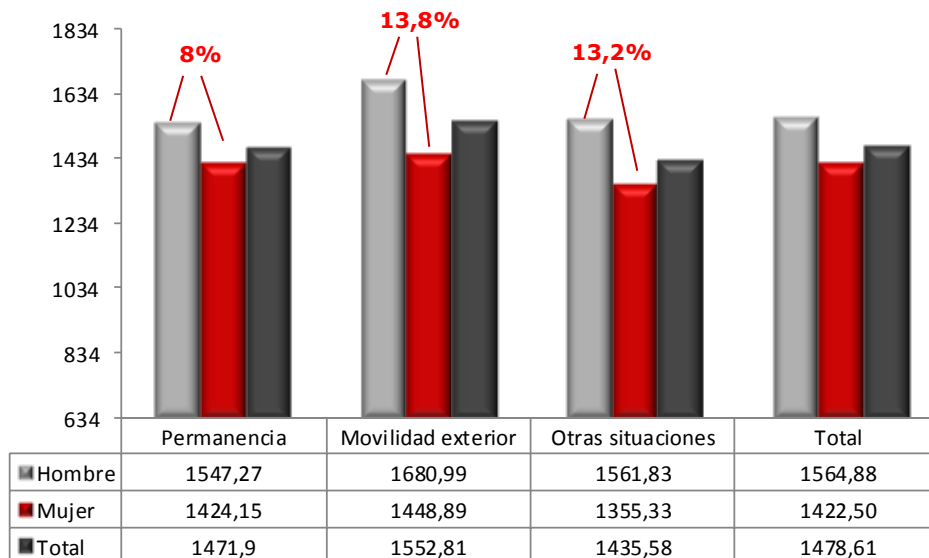
En cuanto al salario, sin embargo, si bien se detectan cantidades medias algo superiores en este último perfil, las diferencias son reducidas.



Base: 7.133. Personas ocupadas: Permanencia 5.717; Movilidad exterior 835; Otras situaciones 567
Diferencias estadísticamente significativas, $p < 0.000$

Donde sí se presentan diferencias más considerables de salario es entre hombres y mujeres en los diferentes perfiles, aunque el gap existente entre los y las egresadas es menor entre los que permanecen en la CAE que en el resto de perfiles (8% de diferencia entre sexos, frente al 13% entre los que salen de la CAE).

Evolución del salario mensual (14 pagas. Jornada completa) y diferencias según sexo TOTAL

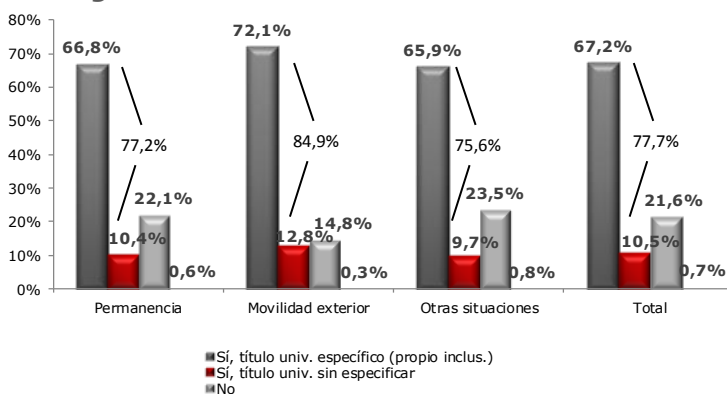


Base: Permanencia: H 2.134, M 3.583, Total 5.717; Movilidad exterior: H 386, M 449, T 835; Otras situaciones H 213, M 354, T 567; Total: H 2.741, M 4.392, T 7.133.

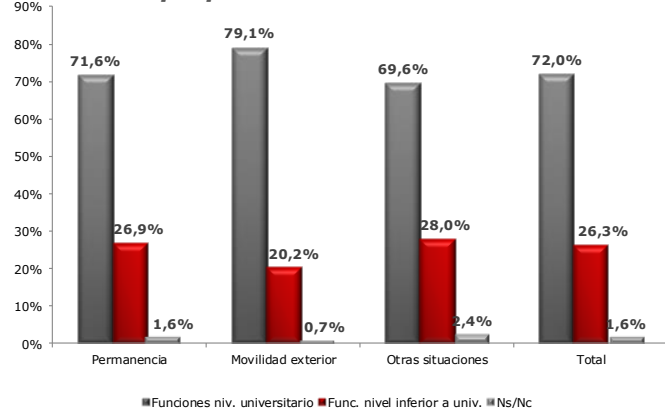
Por otro lado, el análisis de idoneidad del puesto de trabajo muestra porcentajes más favorables hacia los/as egresados/as vascos/as que se desplazan, en lo que respecta al requerimiento de una titulación universitaria para acceder al puesto y en la realización de funciones propias del nivel de formación exigido.

Sin embargo, la relación del empleo con los estudios cursados es alta y similar en los tres perfiles de movilidad.

Exigencia de estudios universitarios

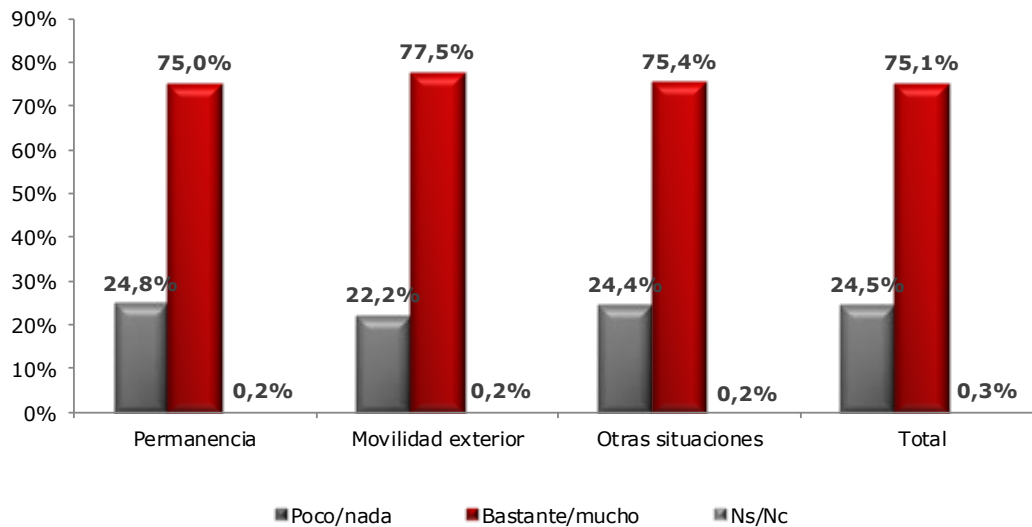


Funciones propias de la formación



Base: 7.133. Personas ocupadas: Permanencia 5.717; Movilidad exterior 835; Otras situaciones 567
Diferencias estadísticamente significativas, p<0.000

¿Tiene (o tenía) este trabajo relación con tus estudios universitarios?



Base: 7.133. Personas ocupadas: Permanencia 5.717; Movilidad exterior 835; Otras situaciones 567
 Diferencias estadísticamente significativas, $p < 0.000$

El euskera es el idioma más utilizado por los/as egresados/as de las tres universidades vascas, siendo un idioma de uso frecuente o diario en el trabajo del 50,3% de los/as egresados/as vascos/as que se quedan en la CAE y del 20,1% de los/as egresados/as de fuera de la CAE que vuelven a su lugar de origen (mayoritariamente egresados/as navarros).

El inglés es el segundo idioma de mayor uso, siendo una herramienta de trabajo habitual para casi un tercio de los/as egresados/as. Su utilización es mucho más frecuente entre aquellos/as egresados/as vascos/as que salen de la CAE, que lo usan en el 56% de los casos.

Mucho menor es el porcentaje de egresados/as que debe utilizar el francés o el alemán en su desempeño laboral, si bien en ambos casos esta situación es mayor entre aquellos/as de la CAE que se desplazan.

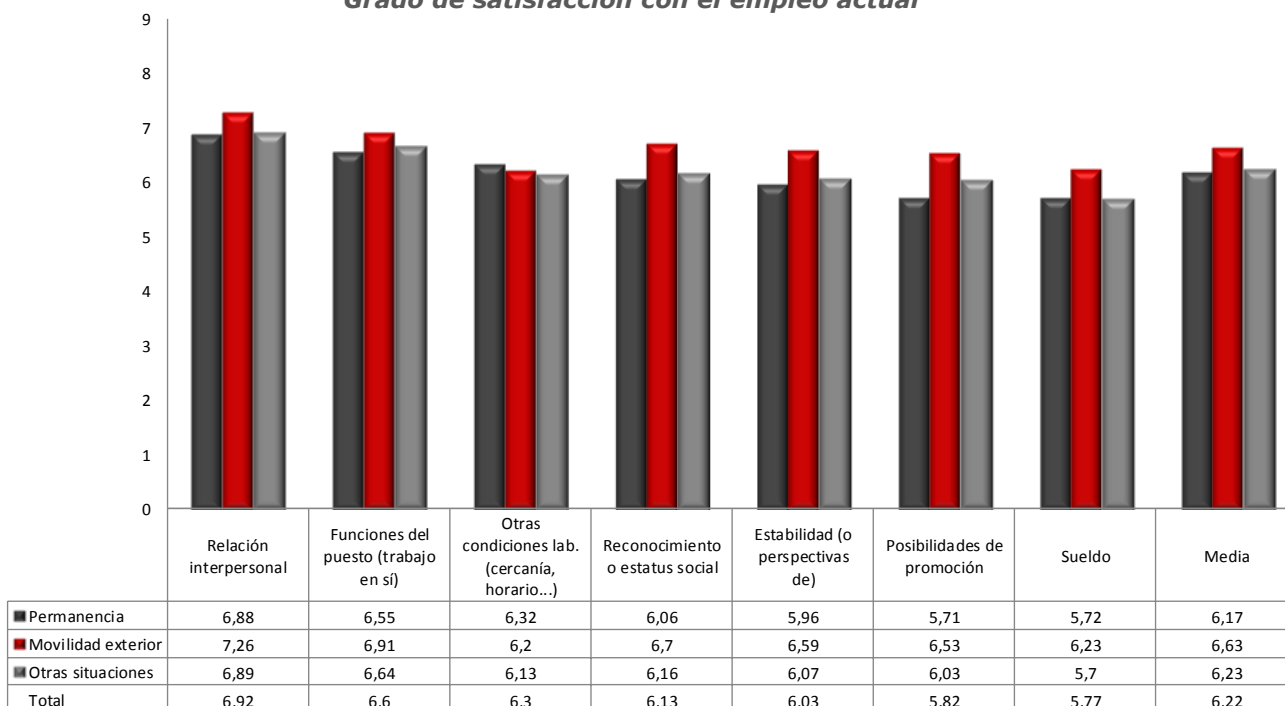
¿Con qué frecuencia utilizas idiomas en tu trabajo? (respuestas a diario o casi + con cierta frecuencia)

	Permanencia	Movilidad exterior	Otras situaciones	Total
Euskara	50,3%	5,4%	20,1%	42,3%
Inglés	28,7%	56,0%	38,7%	30,7%
Francés	3,6%	9,7%	5,3%	4,1%
Alemán	1,0%	3,2%	2,4%	1,3%
Base	5476	588	493	6569

Base: Personas ocupadas. La base varía sobre el total de personas ocupadas debido a que los familiares no contestan.
 Diferencias estadísticamente significativas, $p < 0.000$

A pesar de las diferencias en sus condiciones de trabajo, no se dan grandes distancias en la satisfacción mostrada por los/as egresados/as en relación con su empleo dependiendo de su movilidad, si bien aquellos/as que se desplazan muestran una ligera mayor satisfacción en lo referente a las posibilidades de promoción (6,53 puntos respecto a 5,71 y 6,03 de los que permanecen en su lugar de origen), el reconocimiento o status social (6,7 puntos frente a 6,06 y 6,16 de los que permanecen en su lugar de origen) y la estabilidad que les ofrece el puesto (6,59 puntos frente a 5,96 y 6,07 de los que permanecen en su lugar de origen).

Grado de satisfacción con el empleo actual



Base: Personas ocupadas, con trabajo actual. La base varía sobre el total de personas ocupadas con trabajo actual debido a que los familiares no contestan.
Diferencias estadísticamente significativas,

En cuanto a la situación laboral, a pesar de que el porcentaje de ocupados/as por cuenta ajena se revela como la principal, siendo superior en el caso de los/as egresados/as vascos/as, se observan diferencias en cuanto a la situación de desempleo actual, superior entre los egresados/as no vascos/as que vuelven a su lugar de origen y al emprendizaje (más común también en este último perfil).

¿Cuál es tu situación laboral actual? (*)

	Permanencia	Movilidad exterior	Otras situaciones	Total
Trabajo remun. por cuenta ajena	86,9%	87,3%	80,2%	86,4%
En paro (ha trabajado antes)	4,4%	3,8%	8,3%	4,6%
Trabajo remun. por cuenta propia	4,4%	2,5%	6,7%	4,4%
Becario/a	2,3%	3,8%	3,2%	2,5%
Socio cooperativista	1,2%	0,0%	0,2%	1,0%
En paro a la espera de incorporarse a un trabajo	0,6%	1,7%	1,2%	0,8%
Trabajo no remunerado	0,1%	0,7%	0,2%	0,1%
Ayuda familiar/ en negocio familiar	0,2%	0,1%	0,0%	0,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base	5717	835	567	7133

Base: Personas ocupadas.

Diferencias estadísticamente significativas, $p < 0.05$

(*) Nota: Debido a que en la construcción de los perfiles de movilidad se incluye a aquellos egresados que han tenido experiencia laboral, en la tabla anterior aparecen personas en situación de desempleo: en paro con experiencia anterior y en paro con experiencia anterior y a la espera de incorporarse a un trabajo. Se excluyen los egresados en paro en busca de su primer empleo.

Las becas concedidas a los/as egresados/as de la promoción 2005 tienen carácter de iniciación profesional y de estudios o especialización al mismo nivel. Aunque lo reducido de la muestra no permite extraer resultados concluyentes por perfil, todo parece indicar que en el caso de la movilidad exterior las becas de iniciación profesional adquieren mayor relevancia.

	Permanencia	Movilidad exterior	Otras situaciones	Total
Beca de estudios o especialización	50,8%	21,9%	83,3%	49,2%
Beca de iniciación profesional	47,7%	78,1%	16,7%	49,7%
Ns/Nc	1,5%	0,0%	0,0%	1,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base	130	32	18	181

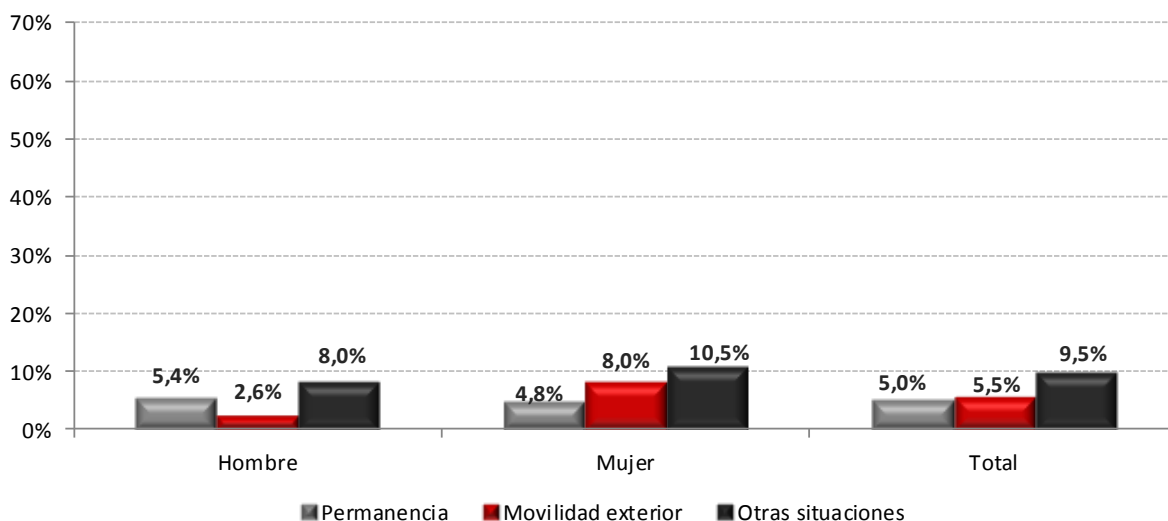
Base: Becarios/as

Diferencias estadísticamente significativas, $p < 0.002$.

La situación de paro actual revela un porcentaje inferior entre los/as egresados/as vascos/as, independientemente de que hayan salido o no de la CAE por motivos laborales.

Por su parte, la situación laboral de las mujeres presenta una tasa de paro mayor a excepción de las vascas que permanecen en la CAE, que muestran un índice de paro actual menor que los hombres.

% de paro por sexo según perfil de movilidad (*)

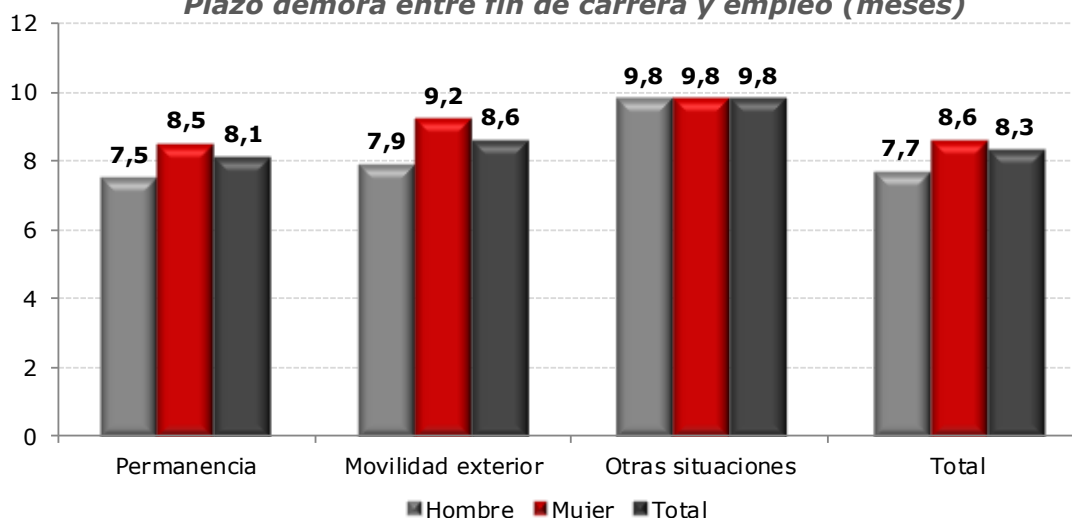


Base: Permanencia: H 2134, M 3583, Total 5717; Movilidad exterior: H 386, M 449, T 835; Otras situaciones H 213, M 354, T 567
 (*) Nota: Debido a que en la construcción de los perfiles de movilidad se incluye a aquellos egresados que han tenido experiencia laboral, en el gráfico anterior aparecen personas en situación de desempleo: en paro con experiencia anterior y en paro con experiencia anterior y a la espera de incorporarse a un trabajo. Se excluyen los egresados en paro en busca de su primer empleo.

El plazo transcurrido entre el fin de carrera y el primer empleo es más reducido en el caso de los y las egresadas que permanecen en la CAE. Por el contrario, aquellos que vuelven a su lugar de origen fuera de la CAE tardaron casi diez meses en encontrar empleo.

Con todo, se evidencia una mayor demora entre las mujeres a la hora de encontrar trabajo.

Plazo demora entre fin de carrera y empleo (meses)



Base: Permanencia: H 2.134, M 3.583, Total 5.717; Movilidad exterior: H 386, M 449, T 835; Otras situaciones H 213, M 354, T 567; Total: H 2.741, M 4.392, T 7.133.

La universidad, prácticas y proyecto son los principales canales de búsqueda de empleo para los/as egresados/as de la promoción del 2005, siendo superior en el caso de los que salen de la CAE. Estos últimos tienen también en internet un importante canal de captación, mientras que el envío de CV y autopresentación, las redes informales y bolsas de empleo público tienen mayor peso entre los que se quedan o vuelven a su lugar de origen.

¿A través de qué canal encontraste tu trabajo actual?

	Permanencia	Movilidad exterior	Otras situaciones	Total
Universidad, prácticas, proyecto	19,1%	38,4%	21,6%	21,6%
Envío de CV y autopresentación	17,7%	11,7%	13,5%	16,7%
Internet	15,0%	26,9%	17,7%	16,5%
Amigos y conocidos	13,4%	8,2%	15,6%	13,0%
Bolsa empleo público, listas	9,4%	2,2%	7,0%	8,3%
Prensa, revistas, BOE, etc.	5,1%	2,0%	3,3%	4,6%
Oposición, MIR, Concurso público	4,1%	2,2%	6,0%	4,0%
SP Empleo: Langai, INEM, Ag.Dllo.	3,5%	0,6%	3,5%	3,2%
Autoempleo, crea empresa	2,7%	1,1%	3,7%	2,6%
La familia	2,5%	0,5%	1,9%	2,2%
Contactos profesionales	2,3%	1,6%	1,9%	2,2%
Cursos Postgrado, FP, becas	2,0%	2,9%	1,2%	2,1%
Empresa selección, ETT, etc.	1,5%	0,6%	1,4%	1,3%
Colegio/ Asociación profesional	1,2%	0,6%	1,4%	1,2%
Ns/nc	0,5%	0,4%	0,2%	0,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base	5430	789	513	6744

Base: Personas ocupadas en la actualidad: aquellas con Trabajo remun. por cuenta ajena, Trabajo remun. por cuenta propia, Trabajo no remunerado, Becario/a, Ayuda familiar/ en negocio fam., Socio cooperativista
Diferencias estadísticamente significativas, p<0.000

Los servicios a la comunidad y atención directa al usuario es el área en la que se emplea el mayor porcentaje de egresados/as de la promoción del 2005, siendo mayor en el caso de aquellos/as que permanecen o vuelven a su lugar de origen.

Le sigue el área financiera-administrativa/contabilidad/jurídico-fiscal, con mayor peso entre la movilidad exterior, al igual que ocurre con el área de servicios informáticos.

Por el contrario, el I+D/Oficina Técnica/Diseño, tienen un peso similar en todos los perfiles.

Empleo Área funcional

	Permanencia	Movilidad exterior	Otras situaciones	Total
Servicios a la comunidad, Att. directa usuario	35,2%	22,4%	36,5%	33,8%
Financiera-admin./ Contabilidad / Jurídico-fiscal	19,7%	23,8%	10,9%	19,4%
I+D/ Oficina Técnica/ Diseño	14,1%	15,3%	14,5%	14,3%
Servicios informáticos	7,1%	12,5%	6,2%	7,7%
Producción, Mantenimiento e instalaciones	7,5%	6,2%	9,2%	7,5%
Comercialización y marketing/ Exportaciones	4,7%	5,1%	5,6%	4,8%
Calidad/ Control medio ambiente/ Seguridad e higiene	4,1%	3,6%	6,9%	4,3%
RR.HH, Relaciones Laborales, Admón. personal, etc.	2,2%	3,7%	2,1%	2,3%
Compras y abastecimiento/ Logística/ Distribución	2,1%	1,9%	1,8%	2,0%
Planific. y gestión empresa, Dllo. organizativo, etc.	1,8%	2,9%	1,6%	1,9%
Publicidad y relaciones públicas / Comunicación externa	1,3%	1,6%	4,2%	1,5%
Otros	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ns/Nc	0,2%	1,0%	0,5%	0,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base	5717	835	567	7133

Base: Personas ocupadas
Diferencias estadísticamente significativas, $p < 0.000$

En cuanto al nivel profesional, el personal técnico universitario tiene mayor presencia entre los/as vascos/as que salen de la CAE, mientras que los oficiales de industria y construcción y auxiliares administrativos tienen más presencia entre los que trabajan en su lugar de origen.

Por su parte, los jefes de equipo o gerentes sin asalariados tienen mayor peso entre los/as egresados/as que no son vascos y vuelven a su lugar de origen.

Empleo Nivel profesional

	Permanencia	Movilidad exterior	Otras situaciones	Total
Personal técnico universitario (medio o superior)	63,7%	70,5%	63,0%	64,4%
Ayudante técnico universitario (incluye Becario)	11,1%	9,8%	11,1%	10,9%
Oficial industria, construc./ Empl.cualif. adm. y servicios	10,1%	6,6%	7,6%	9,4%
Jefe de equipo, proyecto, sección/ Gerente sin asalariados	5,9%	6,5%	9,5%	6,3%
Auxiliar admntivo, trabajador especialista, p.subalterno	5,5%	2,6%	4,4%	5,1%
Dirección de Área, Departamento, Planta industrial	1,2%	1,7%	1,4%	1,3%
Dirección/ Gerencia de empresas (con asalariados)	1,3%	0,7%	1,1%	1,2%
Peones y personal no cualificado	1,1%	0,1%	1,8%	1,1%
Ns/Nc	0,1%	1,4%	0,2%	0,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base	5717	835	567	7133

Base: Personas ocupadas
Diferencias estadísticamente significativas, $p < 0.000$

Siguiendo con la definición de puestos de trabajo, en cuanto a la clasificación nacional de ocupaciones, los/as egresados/as vascos que salen fuera de la CAE en busca de trabajo lo hacen hacia puestos de mayor nivel profesional (técnicos y profesionales universitarios), en mayor porcentaje que el resto de perfiles.

Gran grupo ocupacional (CNO 9 categorías)

	Permanencia	Movilidad exterior	Otras situaciones	Total
Técnicos y profesionales universitarios	58,2%	68,5%	61,2%	59,7%
Técnicos y profesionales de apoyo	23,1%	19,5%	21,7%	22,6%
Empleados de tipo administrativo	10,3%	6,5%	6,2%	9,5%
Trabajos hostelería, comercio, servicios personales	3,6%	2,5%	4,6%	3,5%
Dirección de empresas y administraciones públicas	2,5%	2,4%	3,4%	2,6%
Trabajadores no cualificados	0,9%	0,0%	1,2%	0,8%
Operarios instalación industrial, maquinaria y montaje	0,6%	0,1%	0,9%	0,6%
Trabajos cualificados industria y construcción	0,5%	0,0%	0,7%	0,5%
Trabajos cualificados agricultura y pesca	0,1%	0,0%	0,2%	0,1%
Ns/Nc	0,2%	0,5%	0,0%	0,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base	5717	835	567	7133

Base: Personas ocupadas

Diferencias estadísticamente significativas, $p < 0.000$

Respecto al perfil de empresas, las principales diferencias estriban en los siguientes aspectos:

En relación con el perfil de empresas que emplean a los/as egresados/as de las tres universidades vascas, el de servicios es el sector con mayor presencia, independientemente del perfil de movilidad.

Sector de actividad de la empresa

	Permanencia	Movilidad exterior	Otras situaciones	Total
SERVICIOS	78,9%	77,4%	78,3%	78,6%
INDUSTRIA	17,2%	18,2%	18,7%	17,4%
CONSTRUCCIÓN	3,4%	2,9%	2,6%	3,3%
AGRARIO	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%
Ns/Nc	0,3%	1,4%	0,4%	0,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base	5717	835	567	7133

Base: Personas ocupadas

Diferencias estadísticamente significativas, $p < 0.000$

En cuanto a la actividad de la empresa, la principal diferencia estriba en un mayor peso de la educación entre aquellos/as que trabajan en su lugar de origen, mientras que los/as vascos/as que se desplazan trabajan en mayor porcentaje en industrias y en intermediación financiera.

Rama de actividad. CNAE - SECCIÓN (17)

	Permanencia	Movilidad exterior	Otras situaciones	Total
Inmob, Infomática, I+D y Servicios empresa	19,5%	20,7%	22,5%	19,9%
Educación	20,6%	11,1%	19,7%	19,7%
Industria	16,2%	23,3%	18,1%	16,9%
Sanitarias, veterinaria y servicios sociales	12,6%	9,2%	9,3%	12,0%
Intermediación financiera	8,3%	12,0%	5,1%	8,3%
Comercio y Hostelería	7,8%	5,3%	9,0%	7,7%
Otros servicios socio-culturales y a comunidad	4,2%	6,0%	6,7%	4,6%
Construcción	4,1%	4,4%	3,2%	4,0%
Transporte y Comunicaciones	3,3%	4,6%	3,0%	3,5%
Admón. Pública, Defensa y Seg.Social	3,1%	1,6%	3,0%	3,0%
Agricultura, ganadería y pesca	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%
Organismos extraterritoriales	0,0%	0,7%	0,0%	0,1%
Hogares con personal doméstico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ns/Nc	0,2%	1,2%	0,5%	0,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base	5717	835	567	7133

Base: Personas ocupadas

Diferencias estadísticamente significativas, $p < 0.000$

La titularidad de las empresas marca también algunas diferencias. Los vascos que se desplazan tienen en las empresas privadas, nacionales o multinacionales al mismo nivel, a sus principales empleadoras. La administración pública, por su parte, tiene mayor presencia como empleadora entre aquellos/as que permanecen en su lugar de origen, frente a una reducción en el peso de las multinacionales en este perfil.

¿En qué tipo de empresa trabajas/trabajabas?

	Permanencia	Movilidad exterior	Otras situaciones	Total
Privada nacional	55,8%	42,5%	52,7%	53,9%
Privada multinacional	16,3%	40,7%	21,9%	19,6%
Pública	19,6%	10,8%	20,1%	18,6%
Cooperativa	4,7%	0,4%	0,5%	3,8%
Pública - privada	3,1%	1,3%	2,8%	2,9%
Ns/Nc	0,6%	4,3%	1,9%	1,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base	5717	835	567	7133

Base: Personas ocupadas

Diferencias estadísticamente significativas, $p < 0.000$

¿Cuáles son las circunstancias de los/as egresados/as con un alto nivel profesional?

Teniendo en cuenta aquellos/as egresados/as que trabajan en puestos, como mínimo, de técnicos universitarios, realizan funciones propias del nivel universitario y se les ha requerido una titulación universitaria específica para acceder al puesto, su presencia asciende al 51,4% sobre el total de egresados/as de la promoción 2005 de las tres universidades vascas.



Base: 7.133. Personas ocupadas

Son personas que presentan mayores niveles de satisfacción con los diferentes aspectos de su puesto de trabajo, más evidente en lo que respecta a las funciones del puesto y el sueldo.

Satisfacción con el trabajo actual

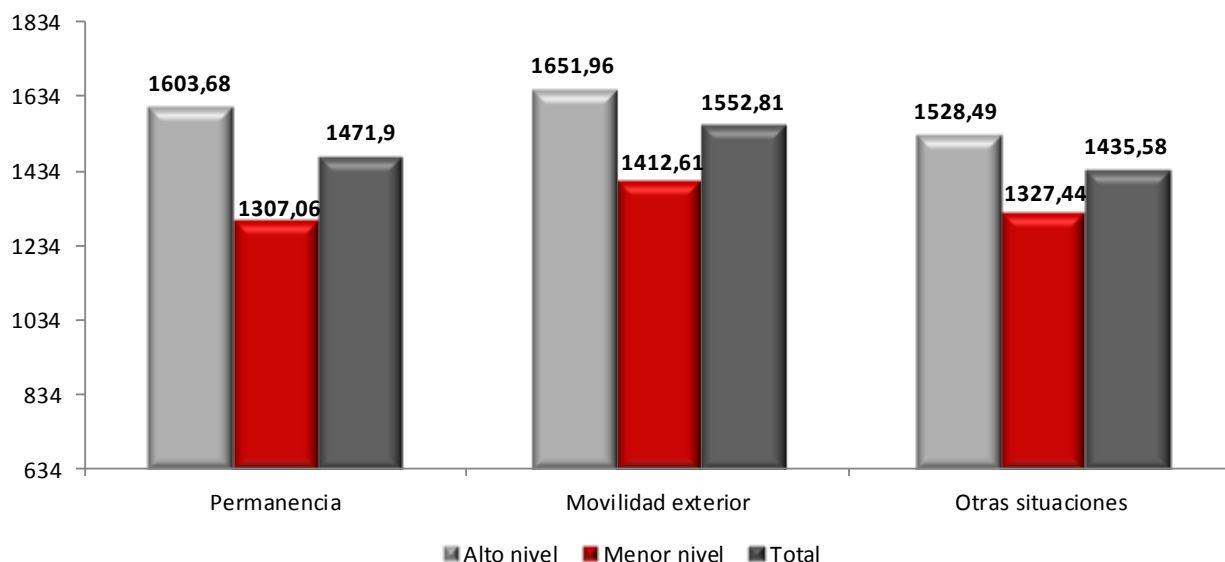
	Perfil de alto nivel	Perfil de menor nivel	Total
Relación interpersonal	6,90	6,75	6,92
Funciones del puesto	6,74	6,16	6,60
Otras condiciones lab. (cercanía, horario...)	6,15	6,22	6,30
Reconocimiento o estatus social	6,22	5,72	6,13
Estabilidad (o perspectivas de)	6,01	5,77	6,03
Posibilidades de promoción	5,88	5,41	5,82
Sueldo	5,91	5,26	5,77
Media satisfacción	6,26	5,90	6,22

Base: Personas ocupadas, con trabajo actual. La base varía sobre el total de personas ocupadas con trabajo actual debido a que los familiares no contestan.

Diferencias estadísticamente significativas

El salario medio varía de manera considerable en ambos perfiles, independientemente de la movilidad.

Evolución salario medio (jornada completa) por perfiles de movilidad según nivel profesional



Permanencia (A:2742; M:2156); Movilidad exterior (A:354; M:241); Otras situaciones (A:191; M:248).

A la hora de localizar el talento vasco de mayor perfil profesional que se ha desplazado a otros mercados laborales habría que tener en cuenta, principalmente, aquellos puestos que tienen que ver con las siguientes áreas: Áreas técnicas 30% (I+D/Oficina técnica/Diseño + Servicios informáticos), Financiera-administrativa/Contabilidad/Jurídico-fiscal (23,5%) y Servicios a la comunidad, atención directa al usuario (21,3%).

	Permanencia	Movilidad exterior	Otras situaciones	Total
Servicios a la comunidad, Att. directa usuario	40,8%	21,3%	41,0%	38,8%
I+D/ Oficina Técnica/ Diseño	17,5%	16,6%	17,3%	17,4%
Financiera-admin./ Contabilidad / Jurídico-fiscal	14,5%	23,5%	6,8%	14,8%
Producción, Mantenimiento e instalaciones	7,6%	5,5%	9,0%	7,6%
Servicios informáticos	6,7%	14,1%	7,2%	7,5%
Calidad/ Control medio ambiente/ Seguridad e higiene	4,1%	4,1%	6,8%	4,3%
Comercialización y marketing/ Exportaciones	2,5%	5,0%	3,6%	2,8%
Planific. y gestión empresa, Dilo. organ, etc.	2,0%	3,6%	1,4%	2,1%
RR.HH, Relaciones Laborales, Admón. personal, etc.	1,9%	4,1%	1,4%	2,0%
Publicidad y relacs. públicas / Comunicación externa	1,3%	1,7%	4,7%	1,6%
Compras y abastecimiento/ Logística/ Distribución	1,1%	0,6%	0,7%	1,0%
Ns/Nc	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Base	3025	362	278	3669

Base: Personas ocupadas, con perfil profesional alto.
Diferencias estadísticamente significativas, p<0.000

Y, en concreto, con ocupaciones que tienen que ver con áreas técnicas y financieras/contabilidad/jurídico fiscal:

-Área técnica: "Otros Prof. informática: Investigador, Consultor tecnológico", "Ingeniero informático", "Ingeniero de organización industrial", "Ingeniero en telecomunicaciones", "Analista aplicaciones y programador informático nivel medio", "Ingeniero industrial", que suman casi dos de cada diez egresados/as vascos/as desplazados con un alto nivel profesional.

-Área financiera/contabilidad/jurídico fiscal: "Auditor de cuentas/ Técnico de auditoría interna", "Agente banca, gestor comercial finan., empleado banca", "Analista de riesgos", "Técnicos contabilidad, fiscal, financiera, inversiones", "Profesional contabilidad, Auditor, Asesor fiscal", "Analista financiero/ Técnico superior de finanzas", "Abogado", que suman el 15,7% de los egresados/as vascos/as desplazados con un alto nivel profesional.

PRINCIPALES CONCLUSIONES

A tenor de los resultados obtenidos en el estudio, a continuación se presentan las principales conclusiones:

- Las carreras sociales y jurídicas (mayoritarias entre las mujeres) junto con las técnicas (principal entre los hombres) lideran el ranking de elección de los/as egresados/as de las tres universidades con sede social en la CAE.
- El porcentaje de ocupados/as de la promoción 2005 asciende a un 86,6%, mientras que un 6,8% se encuentran en situación de desempleo.
- Algo más de uno de cada 10 egresados/as vascos/as sale fuera de la CAE por motivos laborales, mientras que 8 de cada 10 permanece.
- La situación de paro actual revela un porcentaje inferior entre los/as egresados/as vascos/as, independientemente de que hayan salido o no de la CAE por motivos laborales.
- El gap existente entre hombres y mujeres a la hora de elegir un área técnica de conocimiento se reduce en el caso de la movilidad exterior.
- Los egresados/as que estudian carreras técnicas elevan, ligeramente, el porcentaje de movilidad exterior, aunque las diferencias se establecen ante todo respecto a aquellos/as que han estudiado carreras experimentales y de la salud, que presentan menor índice de movilidad.
- En general, los hombres muestran una mayor movilidad, más evidente entre los que estudian carreras sociales y jurídicas y experimentales, mientras que en el resto de carreras, impera la igualdad.
- El sexo apenas marca diferencias en los porcentajes de egresados/as vascos/as que salen de la CAE al extranjero.
- En cuanto a su situación laboral, la tasa de paro es mayor entre las mujeres, a excepción de las vascas que permanecen en la CAE, que muestran un índice de paro actual menor que los hombres.
- Desigualdad también en el plazo de demora entre el fin de carrera y empleo, superior en el caso de las mujeres.

En todo caso, son los/as egresados/as que vuelven a su lugar de origen fuera de la CAE quienes más tardan en dar con un empleo.

Entre las principales circunstancias que establecen diferencias entre los y las egresadas vascas en función de la movilidad se encuentran:

- Mayor peso de los contratos indefinidos entre la movilidad exterior.
- Mayor porcentaje de trabajadores/as con jornada completa entre los/as que salen fuera de la CAE.
- En cuanto al entorno profesional, la movilidad exterior se caracteriza, en mayor medida que el resto de perfiles, por trabajar en áreas financiera/contabilidad/jurídico-fiscal y en servicios informáticos, de empresas industriales y de intermediación financiera y con puestos de mayor nivel profesional (técnicos y profesionales universitarios).
- Este perfil ejecuta en mayor porcentaje funciones propias a su formación aunque, en general, la idoneidad del puesto de trabajo es alta para los tres perfiles.
- La movilidad tiene también relación con la titularidad de la empresa, siendo las privadas (nacionales o multinacionales, al mismo nivel) las que más contratan a quienes salen de la CAE. El ámbito público cobran mayor relevancia entre los que se quedan.
- Lo anterior, junto con el peso de salida al extranjero, puede explicar el hecho de que sean los/as vascos/as que salen de la CAE los que utilicen el idioma inglés en el entorno laboral con una frecuencia considerablemente mayor que el resto.
- Por su parte, la mitad de los/as vascos/as que se quedan en la CAE utilizan frecuentemente o a diario el euskera en su entorno laboral.
- La satisfacción media de los y las egresadas mantiene niveles similares entre los tres perfiles con una nota cercana a 7. Si bien la movilidad exterior muestra niveles superiores de satisfacción en relación con las posibilidades de promoción, el reconocimiento o status social y la estabilidad.

- El salario, en principio, no parece ser una variable diferenciadora de los perfiles de movilidad aunque sí se muestran claras diferencias por sexo. Estas diferencias se hacen menos patentes entre los y las egresadas que deciden permanecer en la CAE.
- La mitad de los y las egresados/as tienen un perfil de alto nivel profesional, lo que se traduce en una mayor satisfacción con el puesto de trabajo y un mayor nivel salarial.
- A la hora de localizar al segmento de vascos/as de perfil superior que han salido de la CAE por motivos laborales hay que atender ante todo aquellos puestos que tienen que ver con el área técnica, financiera y de servicios sociales.
- Atendiendo a los puestos concretos con mayor ocupación, destacan:
 - Área técnica. "Otros Prof. informática: Investigador, Consultor tecnológico", "Ingeniero informático", "Ingeniero de organización industrial", "Ingeniero en telecomunicaciones", "Analista aplicaciones y programador informático nivel medio", "Ingeniero industrial".
 - -Área financiera/contabilidad/jurídico fiscal: "Auditor de cuentas/ Técnico de auditoría interna", "Agente banca, gestor comercial finan., empleado banca", "Analista de riesgos", "Técnicos contabilidad, fiscal, financiera, inversiones", "Profesional contabilidad, Auditor, Asesor fiscal", "Analista financiero/ Técnico superior de finanzas", "Abogado".

