



Agència
per a la Qualitat
del Sistema Universitari
de **Catalunya**

EMPLEADORES

**LA OPINIÓN DE LA
ADMINISTRACIÓN LOCAL
SOBRE LA FORMACIÓN DE
LAS PERSONAS RECIÉN
TITULADAS**





Agència
per a la Qualitat
del Sistema Universitari
de **Catalunya**

EMPLEADORES

LA OPINIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL SOBRE LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS RECIÉN TITULADAS

AQU CATALUNYA, 2019

© Agència per a la Qualitat del Sistema
Universitari de Catalunya

C. dels Vergós, 36-42
08017 Barcelona

Los contenidos de esta obra están sujetos a una
licencia de Reconocimiento-NoComercial-
SinObrasDerivadas 3.0 de Creative Commons. Se
permite su reproducción, distribución y comunicación
pública siempre que se cite a su autor y no se haga
un uso comercial de los mismos.

La licencia completa puede consultarse en:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.es>

Primera edición: julio de 2019



Colaboradores del sector



Otros colaboradores



ÍNDICE

DATOS DE CONTEXTO	7
■ Personas graduadas que trabajan en el sector público	7
■ Titulaciones que predominan en el sector de la Administración Pública	9
■ Inserción laboral de las personas graduadas que trabajan en el sector de la Administración Pública .	10
LA OPINIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL SOBRE LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS RECIÉN TITULADAS QUE HA CONTRATADO.....	11
■ Características de las administraciones que han participado en la encuesta.....	11
■ Contratación de personas recién tituladas en la Administración local	13
■ Dificultades en la contratación.....	18
■ Competencias de las personas recién tituladas	19
■ Colaboración de la Administración con las universidades	21
■ Formación a las personas recién tituladas	22
■ Prospectiva	23
CONCLUSIONES	25
FICHA TÉCNICA	26
EQUIPO DE REDACCIÓN	27

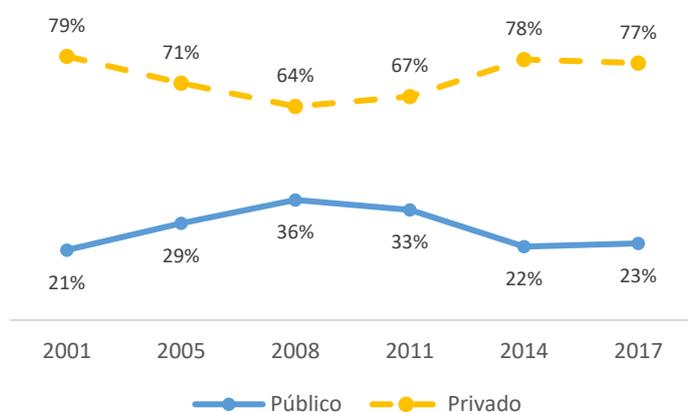
DATOS DE CONTEXTO

El objetivo del presente informe es conocer la opinión de una parte de la Administración Pública sobre la formación universitaria de las personas recién tituladas a las que ha contratado en los últimos tres años. El análisis parte de una encuesta que se envió, principalmente, a todos los **entes locales de Cataluña**.¹ Los resultados se exponen en el siguiente apartado.

Antes de mostrar los resultados de la encuesta, es interesante contextualizar de qué titulaciones provienen las personas recién tituladas que trabajan en el sector público y, más concretamente, en la Administración Pública. Los datos de la **encuesta de inserción laboral que elabora AQU Catalunya** trienalmente permiten conocer la situación laboral de la población titulada universitaria a los tres años de haber finalizado sus estudios, así como las características de su empleo, desde el año 2001.²

■ Personas graduadas que trabajan en el sector público

Figura 1. Evolución de la contratación de las personas recién tituladas según su adscripción al sector público o privado (%)



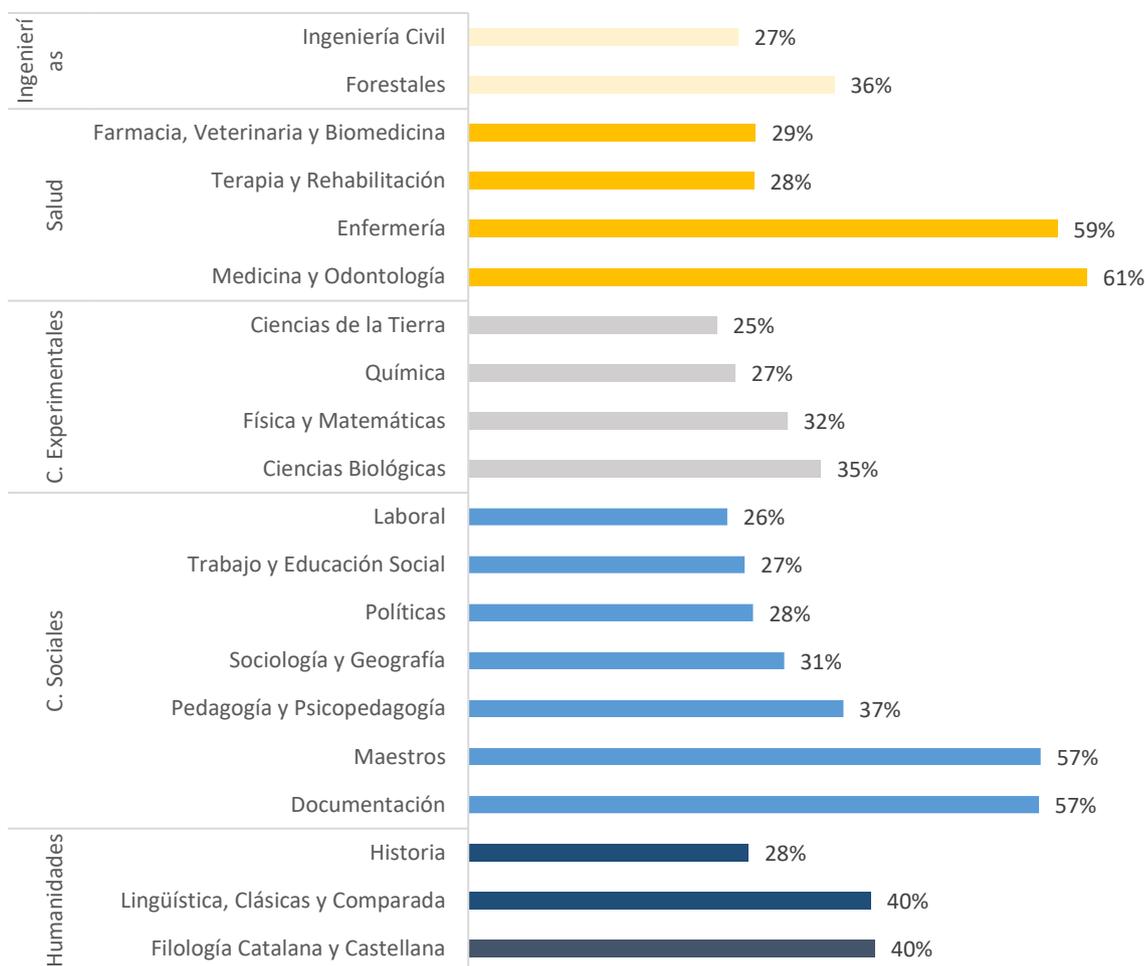
El 23% de las personas recién graduadas trabajan en el sector público en 2017

La tendencia es procíclica: mayor presencia de la contratación en el sector público en años de expansión económica.

¹ La encuesta se envió a Función Pública, aunque la participación fue muy baja.

² Los resultados están ponderados por un factor que corrige posibles desviaciones proporcionales de la muestra.

Figura 2. Proporción de personas recién tituladas que trabajan en el sector público en 2017 por ámbitos y subámbitos de conocimiento



Nota: Se muestran los subámbitos de conocimiento con porcentajes de personas ocupadas en el sector público iguales o superiores al 25%.

Las titulaciones de Enfermería y Medicina, así como Maestros y Documentación, son las que tienen más empleo público

■ Titulaciones que predominan en el sector de la Administración Pública

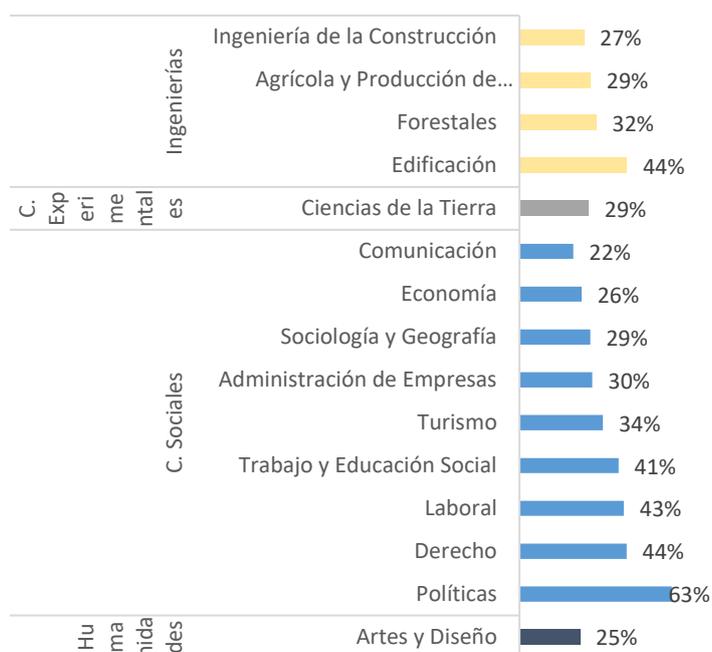
Tabla 1. Distribución de personas tituladas que trabajan en el ámbito público por sector económico

Sector económico	% titulados
Educación, cultura e investigación	44,0
Sanidad y asistencia social	25,0
Administración Pública	13,9
Servicios al consumidor	5,8
Servicios a empresas	5,6
Industria	1,9
Producción de materias primas y energía	1,2
Información y comunicación	0,8
Instit. financieras, de seguros e inmobiliarias	0,7
Tecnologías de comunicación	0,7
Construcción	0,5
Total	100,0

El 14% de las personas recién tituladas y que contrata el sector público se ocupan en la Administración Pública

Además, y dando respuesta al gran peso que tienen la educación y la salud en el sector público, 7 de cada 10 personas tituladas que contrata el sector público trabajan en uno de esos dos ámbitos.

Figura 3. Porcentaje de personas tituladas que trabajan en el sector público (particularmente en la Administración Pública) por ámbitos y subámbitos de conocimiento



Nota: Se muestran los subámbitos de conocimiento con porcentajes iguales o superiores al 25%.

Los estudios universitarios del ámbito de Ciencias Sociales son los que tienen un mayor porcentaje de personas ocupadas en la Administración Pública

Más de la mitad de las personas tituladas en el subámbito de Políticas trabajan en la Administración Pública.

Dentro del ámbito de Ingenierías, destaca que el 47% de las personas tituladas en Edificación trabaja en la Administración Pública.

■ Inserción laboral de las personas graduadas que trabajan en el sector de la Administración Pública

En este apartado se muestran indicadores referidos a tres colectivos: los resultados del ámbito público muestran la media de todas las personas que trabajan en el sector público; los resultados de la Administración Pública consideran todas aquellas personas que, trabajando en el ámbito público, lo hacen en el sector de la Administración Pública; y, por último, los resultados del sistema universitario catalán (SUC) muestran la media de todas las enseñanzas que se imparten en Cataluña.

Todos los resultados corresponden a la encuesta de inserción laboral de 2017.

Figura 4. Funciones desarrolladas en el trabajo (2017)

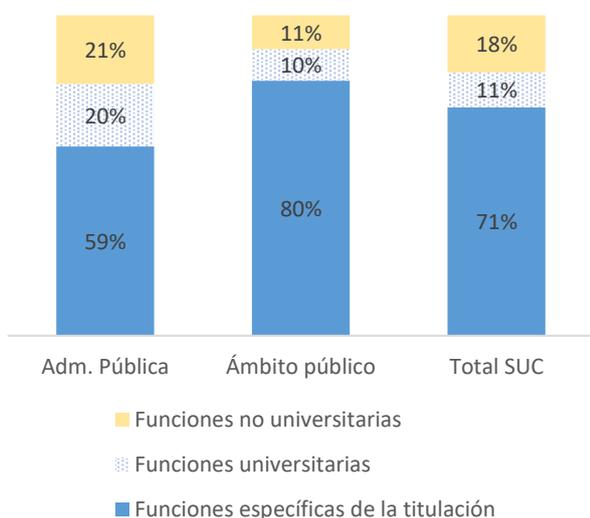


Figura 5. Personas con contrato fijo y que trabajan a tiempo completo (2017)

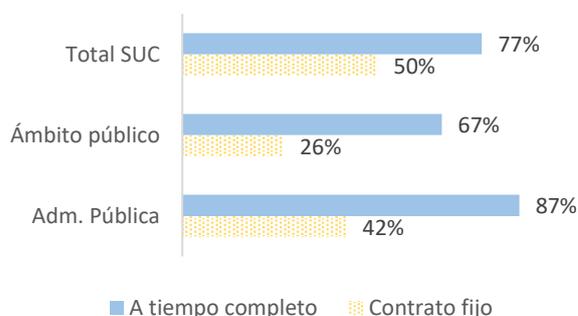


Figura 6. Satisfacción global con el trabajo (escala de 0 a 10)



Buenas condiciones laborales en la Administración Pública

Solo el 59% de las personas recién tituladas que trabajan en la Administración Pública realizan funciones específicas de la titulación, aunque un 20% adicional realiza funciones de nivel universitario.

Las condiciones laborales en la Administración Pública son relativamente buenas: el 42% tiene contrato fijo y el 87% trabaja a tiempo completo. En consecuencia, su satisfacción con el trabajo es elevada.

LA OPINIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL SOBRE LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS RECIÉN TITULADAS QUE HA CONTRATADO

■ Características de las administraciones que han participado en la encuesta

Tabla 2. Tipo de administración que ha participado en la encuesta

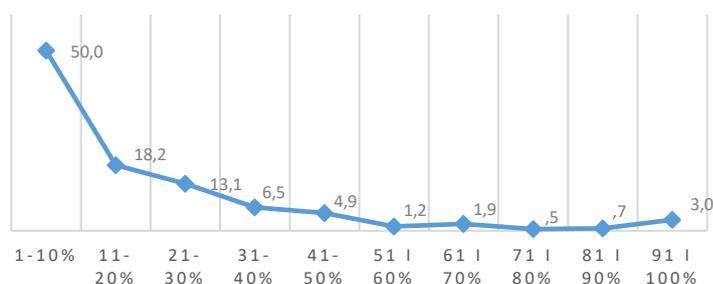
Tipo de administración	%
Administración local	99,3
Ayuntamiento	91,2
Consejo comarcal	4,6
Entidad municipal descentralizada	2,8
Diputación	0,7
Función Pública	0,7
Total	100,0

Casi la totalidad de las respuestas corresponden a administraciones locales, de las que el 91% son ayuntamientos

Figura 7. Administraciones que han participado en la encuesta según el número de trabajadores (%)



Figura 8. Administraciones que han participado en la encuesta según el porcentaje de trabajadores con titulación universitaria en relación con el total de trabajadores (%)

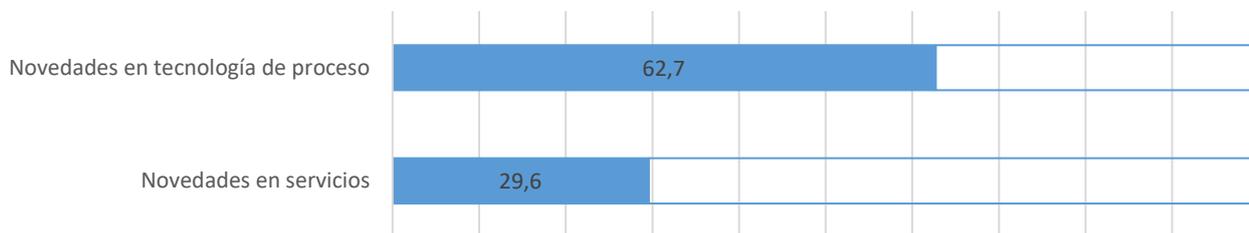


La mitad de los entes locales que han participado en la encuesta son administraciones pequeñas y no tienen prácticamente personal técnico superior en la plantilla

Aproximadamente, la mitad de las administraciones que han participado tienen menos de 10 trabajadores, y el 30% entre 10 y 50 trabajadores.

Además, el peso de los trabajadores con titulación universitaria respecto al total es bajo: el 50% declara que menos del 10% de la plantilla tiene titulación universitaria.

Figura 9. Administraciones que han introducido novedades en la tecnología de proceso y/o en servicios (%)



Nota: *Novedades en tecnología de proceso* hace referencia a cambios importantes en la tecnología de proceso: nuevo equipamiento o software, nuevas formas de gestión (producción *just-in-time*, gestión de la calidad y/o del conocimiento). *Novedades en servicios* en la Administración se refiere a servicios mejorados de manera significativa.

El 63% de las administraciones han introducido novedades en tecnología de proceso

Estas novedades están relacionadas con nuevo equipamiento o software y/o nuevas formas de gestión en la organización. Y el 30% de las administraciones han introducido novedades en servicios.

Hay que remarcar que estas novedades vienen impulsadas por la Administración Abierta de Cataluña (AOC), que tiene como objetivo impulsar la transformación digital de las administraciones catalanas y promover gobiernos ágiles, lógicos y colaborativos.

■ Contratación de personas recién tituladas en la Administración local

Tabla 3. Administraciones que han contratado, en los últimos tres años, a personas recién tituladas o con alguna experiencia previa, según el tamaño de la Administración

	Han contratado a recién titulados o con alguna experiencia	No han contratado	Total
Número total de administraciones	209	225	434
Porcentaje de administraciones	48,2%	51,8%	100%
administraciones pequeñas	27,8%	72,2%	100%
administraciones grandes	66,4%	33,6%	100%

Nota: Se considera que las administraciones pequeñas son aquellas con menos de 10 trabajadores, mientras que las administraciones medianas y grandes son aquellas con 10 o más trabajadores.

Tabla 4. Principales razones de no haber contratado, en los últimos tres años, a personas recién tituladas

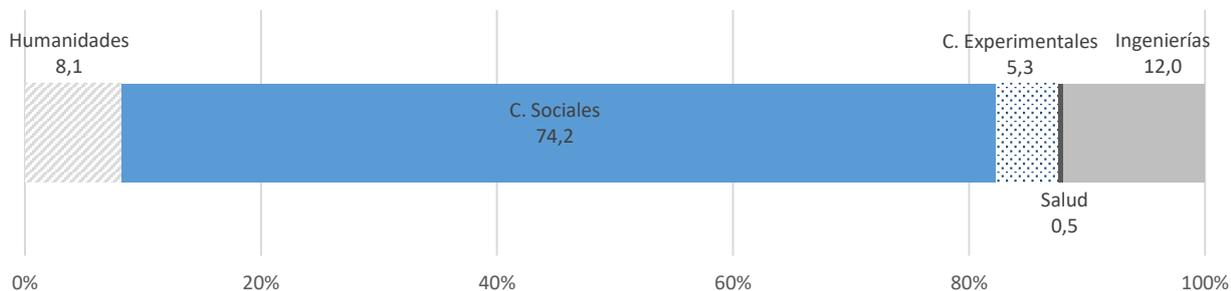
	Porcentaje de administraciones
Falta de vacantes	71,1%
La actividad del centro no requiere contratar a trabajadores con este nivel de cualificación	11,6%
Se ha contratado a personas tituladas pero con mucha experiencia laboral previa	6,7%

Casi 1 de cada 2 administraciones encuestadas ha contratado, en los últimos tres años, a personas recién tituladas

La capacidad de contratación diverge según la medida de la administración: el 28% de las administraciones encuestadas de menos de 10 trabajadores ha contratado a personas recién tituladas o con alguna experiencia previa, mientras que este porcentaje aumenta hasta el 66% en el caso de las administraciones de 10 o más trabajadores.

La principal razón de no haber contratado en los últimos tres años es la falta de vacantes.

Figura 10. **Ámbito de conocimiento del que provienen la mayoría de las personas recién tituladas que ha contratado la Administración (%)**

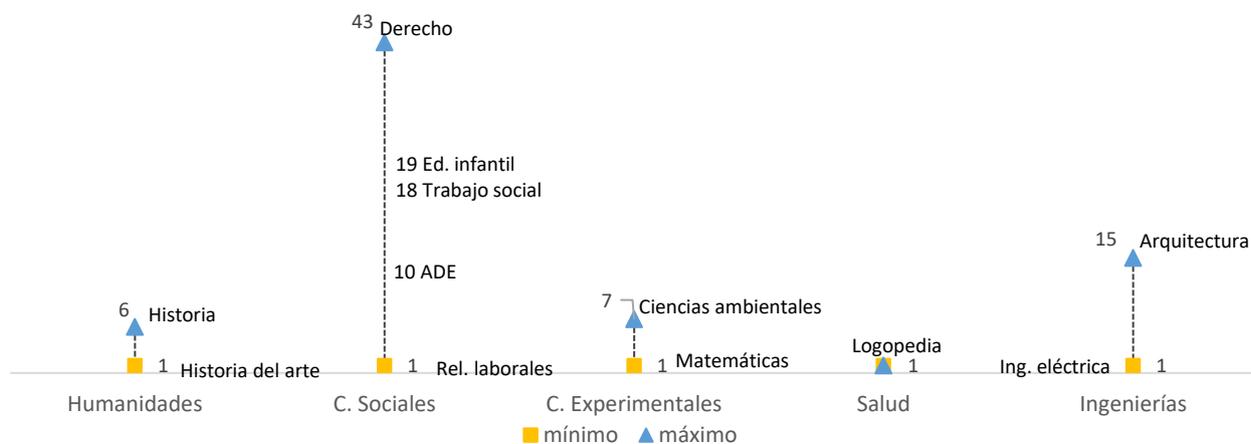


Las administraciones locales han contratado, mayoritariamente, a personas del ámbito de Ciencias Sociales

Gran parte de las personas tituladas que han sido contratadas por la Administración local provienen de las enseñanzas de Derecho, Educación Infantil, Trabajo Social y ADE.

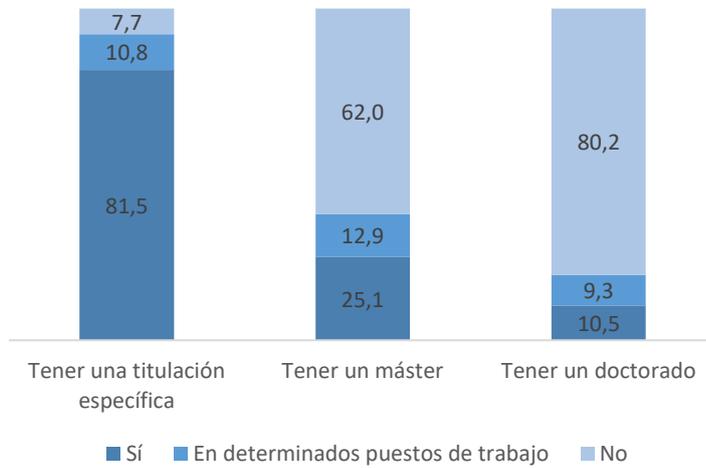
El 12% de las administraciones locales han contratado a personas tituladas mayoritariamente del ámbito de Ingenierías, concretamente de Arquitectura.

Figura 11. **Número de administraciones que han contratado a personas recién tituladas según la enseñanza de la que mayoritariamente provienen**



Nota: Entre los valores mínimos y máximos existen otras titulaciones (excepto en Salud, donde solo se ha realizado una contratación de Logopedia). Dentro del ámbito de Ciencias Sociales solo se muestran algunas titulaciones específicas.

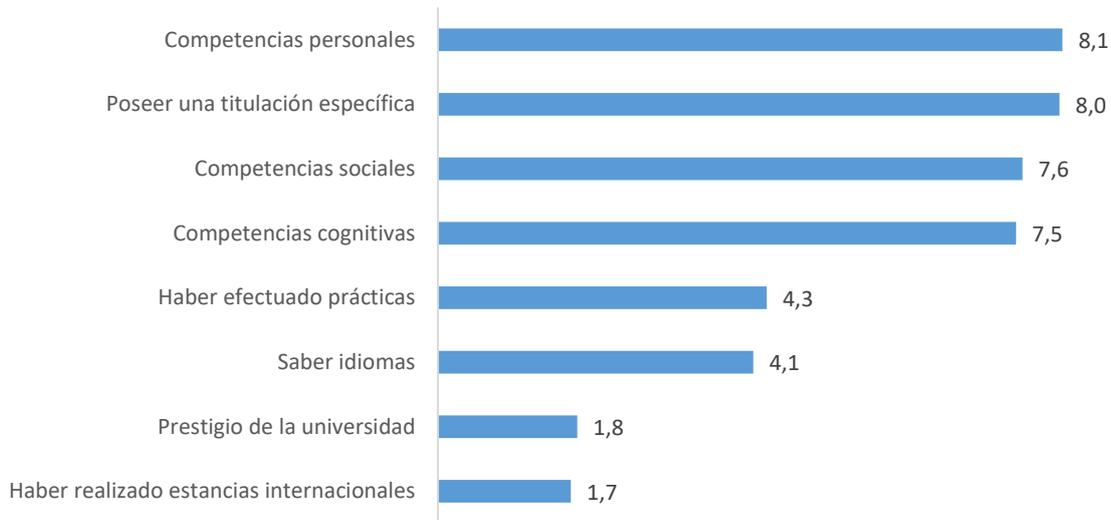
Figura 12. Importancia de la formación reglada para la contratación de las personas recién tituladas o con alguna experiencia previa (% administraciones)



Tener una titulación específica es clave para la contratación de personal con estudios superiores en la Administración local

Poseer un máster es importante en la contratación para el 38% de las administraciones, mientras que el doctorado tiene valor para el 20%, siendo estos valores superiores a los que les da la empresa privada. De hecho, el sistema de contratación en la Administración Pública se basa, en general, en un sistema de puntuación en el que la formación reglada tiene un peso muy importante.

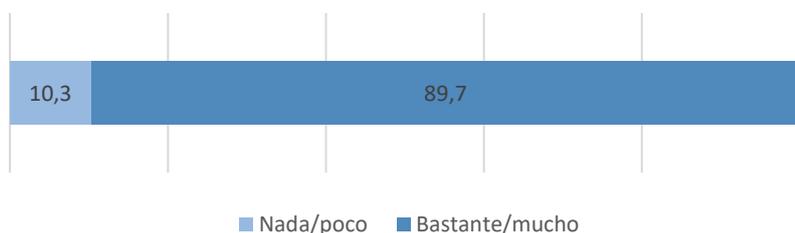
Figura 13. Relevancia de determinados factores en la contratación de personas recién tituladas (escala de 0 a 10)



Además de la titulación específica, las competencias personales sociales y cognitivas son los factores más valorados en la contratación

Estas competencias tienen valoraciones de 8,1, 7,6 y 7,5 respectivamente. Haber efectuado prácticas, saber idiomas, el prestigio de la universidad y las estancias internacionales no parecen ser factores determinantes en la contratación.

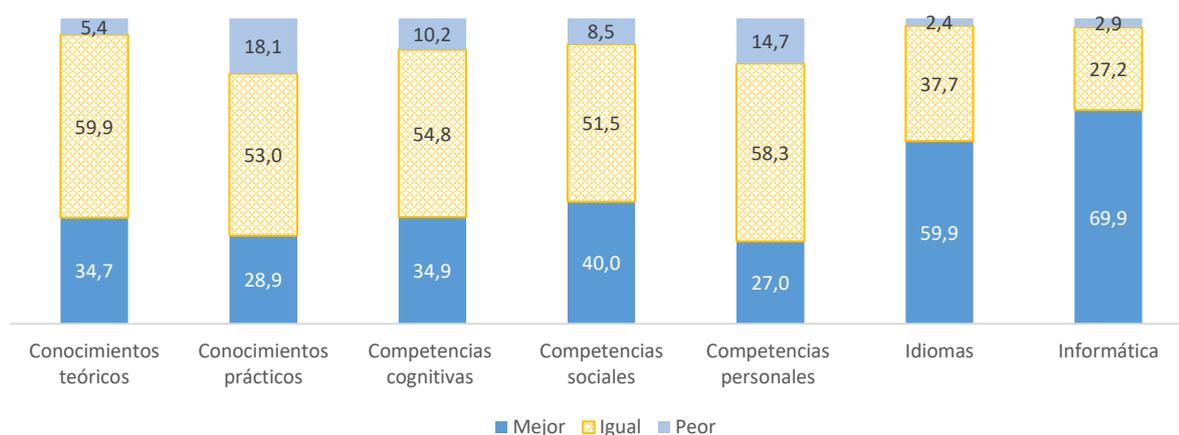
Figura 14. Grado de adecuación de los perfiles de las personas recién tituladas que se han contratado a las necesidades del puesto de trabajo (%)



Las personas recién tituladas se adecúan a las necesidades del puesto de trabajo

El 90% de las administraciones consideran que las personas recién tituladas a las que han contratado en los últimos tres años se adecúan a las necesidades del puesto de trabajo.

Figura 15. Evolución de la formación de las personas recién tituladas con respecto a la formación de hace cinco y diez años (%)

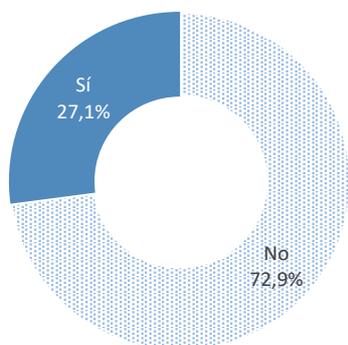


Más de la mitad de las administraciones consideran que la formación universitaria ha mejorado en idiomas e informática con respecto a la que había hace cinco y diez años

Por otro lado, más de la mitad consideran que la formación universitaria no ha variado tanto en conocimientos teóricos y prácticos, ni en competencias cognitivas, sociales y personales.

■ Dificultades en la contratación

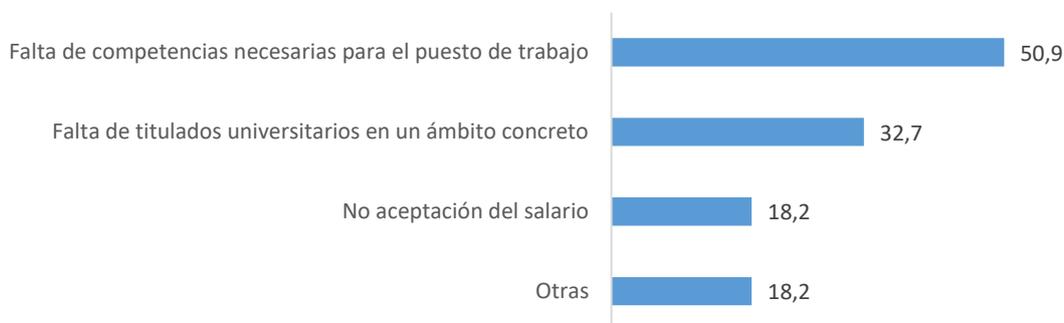
Figura 16. Administraciones que han tenido dificultades para contratar a los perfiles adecuados



Aproximadamente 1 de cada 4 administraciones ha tenido dificultades en la contratación

El 27% de las administraciones han tenido problemas para contratar a los perfiles adecuados. Hay que remarcar que este porcentaje es menor al 42% que se obtuvo en la encuesta a los empleadores de 2014 para el total de empresas encuestadas.

Figura 17. Dificultades para contratar a los perfiles adecuados (% de administraciones)



La principal dificultad de contratación es la falta de competencias necesarias para el puesto de trabajo de las personas candidatas

Tras esta dificultad, 1 de cada 3 administraciones también indica la falta de personas tituladas en un ámbito concreto.

■ Competencias de las personas recién tituladas

Tabla 5. Competencias transversales que deberían mejorarse en la formación universitaria

	Porcentaje de admin.
Documentación	4,3
Habilidades numéricas	7,2
Idiomas	7,2
Habilidades de negociación	7,2
Formación teórica	10,0
Expresión oral	11,0
Liderazgo	11,5
Capacidad de aprendizaje y autoaprendizaje	13,4
Uso de las herramientas de informática más habituales	18,2
Expresión escrita	22,5
Trabajo en equipo	22,5
Responsabilidad en el trabajo	24,9
Orientación al servicio público	26,3
Trabajo autónomo	27,8
Capacidad de generar nuevas ideas y soluciones	29,7
Resolución de problemas y toma de decisiones	49,8
Formación práctica	61,7

Figura 18. Satisfacción global con las competencias de las personas recién tituladas, para el total y según el tamaño de la Administración (escala de 0 a 10)



La formación práctica es el principal aspecto a mejorar

El 62% de las administraciones consideran que el principal aspecto a mejorar en la formación universitaria es la formación práctica.

Seguidamente, el 50% manifiesta que la resolución de problemas y toma de decisiones también es una competencia a mejorar en la formación de los recién titulados universitarios.

Hay que destacar, sin embargo, que estas competencias transversales también suelen ser las más citadas entre las que deberían mejorarse en la formación de las personas tituladas en Cataluña.

Las administraciones pequeñas, las más satisfechas con las competencias de las personas recién tituladas

A pesar de las carencias en la formación de las personas recién tituladas, el grado de satisfacción global con sus competencias es de 7,3, siendo este mayor para las administraciones de menos de 10 trabajadores.

Tabla 6. Competencias transversales que deberían mejorarse en la formación universitaria, según el tamaño de la Administración (% de administraciones)

	Pequeñas	Medianas y grandes
Documentación	3,5	4,6
Habilidades numéricas	5,3	7,9
Habilidades de negociación	5,3	7,9
Expresión oral	5,3	13,2
Idiomas	8,8	6,6
Formación teórica	8,8	10,5
Trabajo en equipo	10,5	27,0
Expresión escrita	12,3	26,3
Liderazgo	14,0	10,5
Capacidad de aprendizaje y autoaprendizaje	17,5	11,8
Orientación al servicio público	19,3	28,9
Trabajo autónomo	22,8	29,6
Uso de las herramientas de informática más habituales	24,6	15,8
Responsabilidad en el trabajo	24,6	25,0
Capacidad de generar nuevas ideas y soluciones	24,6	31,6
Resolución de problemas y toma de decisiones	43,9	52,0
Formación práctica	70,2	58,6

Diferencias en las necesidades competenciales entre las administraciones pequeñas y las medianas y grandes

Las administraciones pequeñas ven la necesidad de mejorar la formación práctica en 12 puntos porcentuales más que las medianas y grandes, así como el conocimiento informático (9 puntos) y la capacidad de aprendizaje (6 puntos).

Por otro lado, las administraciones pequeñas parecen estar más satisfechas que las administraciones medianas y grandes con las competencias de trabajo en equipo (-16 puntos), expresión escrita (-14 puntos) y orientación al servicio público (-10 puntos), entre otras.

■ Colaboración de la Administración con las universidades

Figura 19. Grado de colaboración de la Administración con las universidades por actividad (%)



La colaboración entre las administraciones y la universidad es prácticamente nula

La única actividad en la que tienen un nivel significativo de interacción es la relacionada con las prácticas durante los estudios: el 26% ha colaborado con la universidad en esta actividad. Este porcentaje oscila entre el 9% de las administraciones pequeñas y el 41% de las administraciones medianas y grandes (no se muestra en la figura).

De las administraciones que han tenido relación con los servicios de prácticas o la bolsa de trabajo de las universidades, la mitad están satisfechas con el servicio, siendo su grado de satisfacción de 7,1.

Figura 20. Principales aspectos a mejorar de las bolsas de trabajo o los servicios de prácticas de las universidades (% de administraciones)



Figura 21. Satisfacción con las bolsas de trabajo o los servicios de prácticas de las universidades (escala de 0 a 10)

7,1 ★★★★★★

■ Formación a las personas recién tituladas

Figura 22. Administraciones que financian formación a las personas recién tituladas

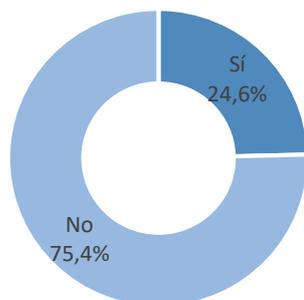


Tabla 7. Tipo de formación que financian las administraciones

	%
Formación que se realiza solo o mayoritariamente durante el horario laboral	89,6
Formación en el puesto de trabajo	39,6
Formación que se realiza solo o mayoritariamente fuera del horario laboral	33,3

Figura 23. Motivos para financiar la formación a las personas recién tituladas (%)



El 25% de las administraciones financian formación a las personas recién tituladas a las que contratan

El 90% de la misma tiene lugar mayoritariamente en horario laboral. Esta formación tiene como objetivo, para la mayoría, mejorar los conocimientos específicos del sector, así como mejorar los conocimientos teóricos y básicos relacionados con la Administración Pública. Destaca que la financiación de la formación es prácticamente nula en las administraciones pequeñas (no se muestra en la figura).

Hay que remarcar que las administraciones públicas tienen a su disposición todo tipo de formación, que se imparte tanto en la Escuela de Administración Pública de Cataluña como en la Federación Catalana de Municipios.

■ Prospectiva

Figura 24. Evolución del empleo cualificado en la Administración local (%)

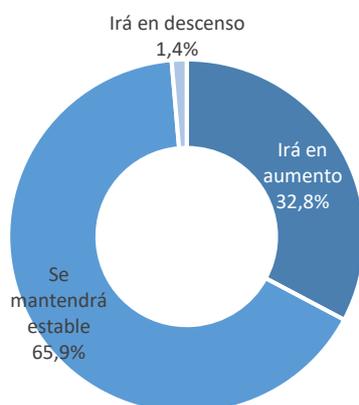


Tabla 8. Razones del aumento del empleo cualificado

Razones	%
Cambios tecnológicos u organizativos	73,6
Rotación de la plantilla	25,6
Incremento de la actividad	13,2
Otras	11,6

Nota: multirespuesta

Buenas perspectivas para la Administración local

Aproximadamente 1 de cada 3 administraciones prevé un aumento del empleo cualificado gracias a los cambios tecnológicos u organizativos. Esta tendencia creciente se prevé, principalmente, para las administraciones con más de 10 trabajadores (no se muestra en la figura).

Figura 25. Competencias que cobrarán más importancia en la Administración local*



Las competencias TIC adquirirán importancia en la Administración local

La competencia más demandada está relacionada con las TIC (administración electrónica, informática...). También están adquiriendo importancia tanto los conocimientos jurídicos (asesoría jurídica) como los económicos (contabilidad, finanzas...).

Figura 26. Empleos más importantes en la Administración local*



Figura 27. Empleos menos importantes en la Administración local*



Los empleos más requeridos en el futuro en la Administración local están relacionados con las TIC, el derecho y la economía, así como con la atención a la ciudadanía

Los empleos relacionados con las competencias que cobrarán más importancia son también los más demandados.

En cambio, los empleos que adquirirán menos importancia están relacionados con la atención directa a la ciudadanía (debido a la administración electrónica), el trabajo poco cualificado y la administración.

* Corresponden a preguntas abiertas. Las respuestas con el mismo significado se han categorizado. Las figuras 25, 26 y 27 muestran las categorías con frecuencias superiores a 3.

CONCLUSIONES

Los principales resultados del estudio son los siguientes:

- La mitad de las administraciones locales encuestadas tienen menos de 10 trabajadores y el peso del personal con titulación universitaria con respecto al total es bajo.
- Las administraciones que han contratado lo han hecho mayoritariamente de titulaciones del ámbito de Ciencias Sociales, particularmente de Derecho, Educación Infantil, Trabajo Social y ADE. Destaca también la contratación de arquitectos en el ámbito de Ingenierías.
- Las personas tituladas se adecúan al puesto de trabajo.
- Tener una titulación específica es un factor clave para la contratación en la mayoría de las administraciones. Estar en posesión de un máster o de un doctorado es valorado por el 38% y el 20% de las administraciones, respectivamente.
- Más allá de la titulación, las competencias personales, sociales y cognitivas son los factores más importantes para la contratación, a diferencia de haber efectuado prácticas, saber idiomas, el prestigio de la universidad o las estancias internacionales, que son valorados como aspectos menos significativos.
- El 27% de las administraciones han tenido dificultades para contratar a las personas adecuadas, básicamente por la falta de competencias necesarias por parte de las personas candidatas.
- Las competencias transversales que hay que mejorar en la formación universitaria para trabajar en la Administración son la formación práctica, la resolución de problemas y el trabajo autónomo (resultado similar a lo que ocurre en otras titulaciones). Aun así, existen diferencias según la medida de las administraciones.
- La colaboración con las universidades es prácticamente nula. Solo 1 administración de cada 4 ofrece prácticas a los estudiantes y casi ninguna hace uso de la bolsa de trabajo de las universidades.
- Las necesidades competenciales de los próximos años están claramente relacionadas con las competencias TIC (especialmente, administración electrónica). También se buscan perfiles con conocimientos jurídicos y económicos.
- Los empleos cuya importancia disminuirá son la atención directa a la ciudadanía (debido a la promoción de la administración electrónica) y el trabajo poco cualificado.

FICHA TÉCNICA

Encuesta a Función Pública y entes locales

Población	Responsables de las personas recién tituladas que había contratado Función Pública Todos los entes locales de Cataluña
Período de la encuesta	Del 5/03/2018 al 23/03/2018
Tipo de encuesta	En línea
Duración media de la encuesta	Si han contratado: 10' 40"

	Población	Muestra	Tasa de respuesta	Error muestral
Entes locales	1.059	431	40,7%	3,7%
Función Pública	16	3	18,7%	53,7%
Total	1.075	434	40,4%	3,7%

Encuesta de inserción laboral (2017)

	Población	Muestra	Tasa de respuesta	Error muestral
Personas tituladas en 2013	30.262	15.563	51,4%	0,56%

EQUIPO DE REDACCIÓN

Redacción

Sandra Nieto Viramontes

Gestora de proyectos del Área de Internacionalización y Generación del Conocimiento

Anna Prades Nebot

Gestora de proyectos del Área de Internacionalización y Generación del Conocimiento

Colaboración

Martí Casadesús Fa

Director



Agència
per a la Qualitat
del Sistema Universitari
de **Catalunya**

 www.aqu.cat
 [@aqucatalunya](https://twitter.com/aqucatalunya)