



Empleadores

# EMPLEABILIDAD Y FORMACIÓN UNIVERSITARIA EN EL ÁMBITO DE ECONOMÍA Y EMPRESA



AQU CATALUNYA





# EMPLEABILIDAD Y FORMACIÓN UNIVERSITARIA EN EL ÁMBITO DE ECONOMÍA Y EMPRESA

Barcelona, 2022

© Autor: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, 2022  
C. de Enric Granados, 33  
08007 Barcelona

Elaboración: José Luis Mateos González

Con la colaboración de: Anna Prades Nebot y Jaume Valls Pasola

Primera edición: julio de 2022

El contenido de esta obra está sujeto a la licencia de [Ofrecimiento al Dominio Público \(CC0 1.0 Universal\)](#) de Creative Commons. Se permite copiar, modificar, distribuir la obra y hacer comunicación pública, incluso con finalidad comercial, sin pedir permiso alguno.



## Otros colaboradores



## ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO .....	7
INTRODUCCIÓN.....	9
INDICADORES DE LAS TITULACIONES DEL ÁMBITO DE ECONOMÍA Y EMPRESA.....	11
Datos básicos de las titulaciones .....	11
Satisfacción con la formación universitaria de las personas graduadas en el ámbito de economía y empresa .....	14
Inserción laboral de las personas graduadas en el ámbito de economía y empresa .....	19
La opinión del colectivo empleador sobre la formación de las personas graduadas en el ámbito de economía y empresa.....	24
CONCLUSIONES.....	41
FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA AL COLECTIVO EMPLEADOR.....	43
REFERENCIAS.....	44



## RESUMEN EJECUTIVO

Este informe ofrece una mirada transversal sobre los grados del ámbito de economía y empresas.<sup>1</sup> Se analizan datos que reflejan la perspectiva de grupos de interés —*alumni* y empresas y organizaciones que contratan personas graduadas— sobre la empleabilidad de las personas graduadas: las encuestas de **satisfacción, inserción laboral y opinión del colectivo empleador**. Además, se recogen datos básicos sobre las titulaciones analizadas: oferta y demanda y distribución de matrículas por sexo biológico. El objetivo de este enfoque transversal es poner a disposición de la comunidad universitaria un conjunto de pruebas que permitan evaluar la formación universitaria en economía y empresa desde la perspectiva de la empleabilidad y formular, en su caso, propuestas de mejora.

A continuación, se exponen los principales hallazgos de este informe.

### Datos básicos

- > Los grados del ámbito de economía y empresa son muy atractivos: la demanda de plazas supera con creces la oferta. Los grados del subámbito de administración de empresas son, con diferencia, los más populares del sistema universitario catalán (SUC): aproximadamente 1 de cada 10 personas matriculadas de nuevo acceso pertenece a este subámbito.

### Encuesta de satisfacción

- > La satisfacción con la titulación, tanto la global como la satisfacción con la medida en que la formación mejora un conjunto de habilidades y competencias, tiende a ser mejor en los grados de administración de empresas que en los de economía.
- > Destaca la baja puntuación (5,5) de las personas graduadas en economía sobre si las prácticas externas les han permitido aplicar los conocimientos adquiridos en la titulación, valoración 1,4 puntos inferior a la del global del SUC.
- > Más del 30 % de personas graduadas en el ámbito de economía y empresa escogieron la titulación por sus buenas salidas laborales. Se trata del porcentaje más alto de todos los sectores que se analizan en el estudio de empleadores de AQU Catalunya.

### Encuesta de inserción laboral

- > La tasa de empleo de las personas graduadas en economía (89,7 %) y en administración de empresas (94,1 %) es buena, y el porcentaje de personas

---

<sup>1</sup> Se incluyen los grados que, según la clasificación del [Catálogo de titulaciones de AQU Catalunya](#), corresponden a los subámbitos de economía y de administración de empresas. El subámbito de administración de empresas comprende, a su vez, las siguientes enseñanzas: Administración y Dirección de Empresas, Marketing e Investigación de Mercados, Gestión Internacional de Empresa y Contabilidad y Finanzas.

encuestadas que realizan funciones específicas de la titulación es similar al del global del SUC, cerca del 55 %.

- > La calidad de su trabajo es buena: tienden a percibir mejores salarios y tener menor temporalidad que el conjunto de personas tituladas del SUC.

### **Encuesta al colectivo empleador**

- > Cerca el 50 % de las entidades empleadoras encuestadas tuvieron dificultades en la contratación de perfiles adecuados entre las personas recién graduadas. Estas dificultades se deben mayoritariamente a una carencia de personas candidatas con las competencias necesarias para el puesto de trabajo. El dominio del inglés, la atención al cliente, los conocimientos de programación y de herramientas de analítica de datos y, en algunos casos, la expresión escrita son las competencias que más carencias tienen según las entidades empleadoras.
- > La capacidad de establecer objetivos y prioridades (gestión del tiempo), de focalizar las acciones y las decisiones en los propósitos del proyecto (orientación a resultados) y de averiguar las necesidades y deseos de los clientes (orientación al cliente) son, según el colectivo empleador, las competencias con mayor margen de mejora por parte de las personas graduadas recientemente.
- > El tratamiento y presentación de datos con herramientas ofimáticas, la gestión del tiempo, la orientación al cliente y la orientación a resultados son las competencias que más se han trabajado durante el periodo de prácticas. Con la excepción de la competencia de tratamiento y presentación de datos, estas coinciden con las que más deberían trabajarse durante el periodo formativo en la universidad del alumnado en prácticas. Los empleadores también señalan la necesidad de trabajar la tolerancia al estrés.
- > En general, existe una correspondencia entre las competencias que más deberían mejorar las personas graduadas recientemente y las trabajadas durante el periodo de prácticas. Esto sugiere la importancia, la utilidad y la complementariedad del periodo de prácticas dentro del proceso formativo universitario.
- > El colectivo empleador en el ámbito de economía y empresa está satisfecho con las competencias de las personas graduadas: se obtiene un notable y no se observan cambios en comparación con la edición anterior. Los empleadores que acogen a estudiantes en prácticas también están notablemente satisfechos con sus competencias (7,4) y con los servicios de prácticas de las universidades (7,3).

## INTRODUCCIÓN

La expansión de los sistemas universitarios de Cataluña y de todo el mundo ha intensificado la diversificación de las funciones que desempeñan las universidades, que se han convertido en instituciones que traspasan su rol histórico asociado a la docencia y la investigación. Hoy en día nos referimos de manera habitual a cuatro misiones: docencia, investigación, innovación y servicio a la sociedad (COMISIÓN EUROPEA, 2022). La emergencia de la llamada «sociedad del conocimiento», asociada a esta expansión, ha enfatizado el rol que tienen las universidades en la **empleabilidad de las personas graduadas**, entendida no solo como la obtención de trabajo —que puede depender más de la coyuntura económica y de las políticas de empleo—, sino también como la capacidad por parte de las universidades de diseñar «formación de un perfil que responda a las competencias y las calificaciones solicitadas en el mercado laboral» (RODRÍGUEZ ESPINAR *et al.*, 2007, 338).

La insistencia en los análisis de los perfiles de empleabilidad de las personas graduadas coincide también con la aparición de exigencias de rendición de cuentas a sistemas universitarios expansivos que requieren un incremento del gasto público. Por consiguiente, tiene sentido que las agencias de calidad universitaria pongan a disposición de la comunidad universitaria un conjunto de recursos que permitan evaluar la calidad y el impacto de la educación superior desde la perspectiva de la empleabilidad (BRENNAN, 2018). En esta dirección, una de las líneas estratégicas de AQU Catalunya que permite alcanzar este objetivo es la de «facilitar el acceso a los datos cuantitativos y cualitativos de forma integrada para la mejora de la calidad del sistema universitario catalán» (AQU CATALUNYA, 2022).

Este informe, que forma parte de una serie de informes sobre la relación entre la universidad y la empleabilidad, pretende alcanzar ese objetivo para las titulaciones del ámbito de economía y empresa.

El documento aglutina el análisis de datos clave producidos por AQU Catalunya que pueden servir para entender el funcionamiento de la educación universitaria desde la perspectiva de la empleabilidad. Se trata de disponer de pruebas que ayuden a las personas responsables de las universidades, en los ámbitos político y académico, a tomar decisiones orientadas a la mejora de la formación universitaria. Con todo, este conocimiento también tiene el potencial de apoyar al estudiantado presente y futuro de cara a tomar decisiones informadas sobre sus trayectorias profesionales. En la figura 1 se muestran las fuentes de información procedentes de AQU Catalunya incluidas en este análisis.

Figura 1. Fuentes de información producidas por AQU Catalunya que permiten formular propuestas de mejora de las titulaciones



Además, este informe también analiza los resultados de la nueva edición de la **encuesta al colectivo empleador**, que recoge la opinión sobre la formación universitaria de las empresas, entidades e instituciones que contratan a personas graduadas de titulaciones del ámbito de economía y empresa. Como novedad, esta edición incorpora una sección de las competencias profesionales que más se han trabajado y que más debería mejorar el **alumnado en prácticas**. Este informe compara los resultados de esta edición con los de la anterior (AQU CATALUNYA, 2019a)<sup>2</sup> con el objetivo de observar las diferencias relevantes existentes, y reflexiona sobre la evolución del sector en relación con las conclusiones que se generaron en la jornada «Retos en la formación universitaria en economía y empresa» (AQU CATALUNYA, 2019b), donde se presentaron los citados resultados.

---

<sup>2</sup> Al tratarse de una encuesta dirigida al colectivo empleador, encuestas que normalmente consiguen muestras relativamente pequeñas, no podemos afirmar que las similitudes o las diferencias con la edición anterior sean estadísticamente significativas. Aunque pensamos que la continuidad que observamos entre ambas ediciones es prueba de la robustez de nuestros resultados, recomendamos al lector o lectora que interprete los resultados con cautela y perspectiva analítica.

# INDICADORES DE LAS TITULACIONES DEL ÁMBITO DE ECONOMÍA Y EMPRESA

## Datos básicos de las titulaciones

Los siguientes mapas muestran los datos de oferta y demanda de plazas en los grados de economía y de administración de empresas impartidos en Cataluña en el curso académico 2021-2022. Además, se muestran datos de tres indicadores clave: la tasa de rendimiento, la tasa de abandono en primer curso <sup>3</sup>y el número de personas tituladas en el curso académico 2020-2021.

### En las universidades públicas, la demanda para estudiar las titulaciones analizadas supera con creces la oferta de plazas

- > En 2021, la demanda en junio de plazas de economía superaba en un 30 % la oferta. Esta cifra era de un 19,8 % en el caso de los grados de administración de empresas.
- > El subámbito de administración de empresas es, con diferencia, el conjunto de titulaciones más populares del SUC. El alumnado de grado de nuevo acceso de este subámbito representaba, en 2020, el 12,2 % ( $n= 6.891$ ) de todas las matrículas de nuevo acceso.

---

<sup>3</sup> La tasa de rendimiento se calcula dividiendo el número de créditos superados entre el número de créditos matriculados por el alumnado de un estudio. La tasa de abandono en el primer curso muestra el porcentaje de estudiantes que no se matriculan nuevamente en el siguiente curso (incluso en otro título). Para más información, [véase el glosario](#) en el portal de Estudios Universitarios de Cataluña.

Figura 2. Indicadores de oferta y demanda en los grados de economía (curso académico 2021-2022)<sup>4</sup>

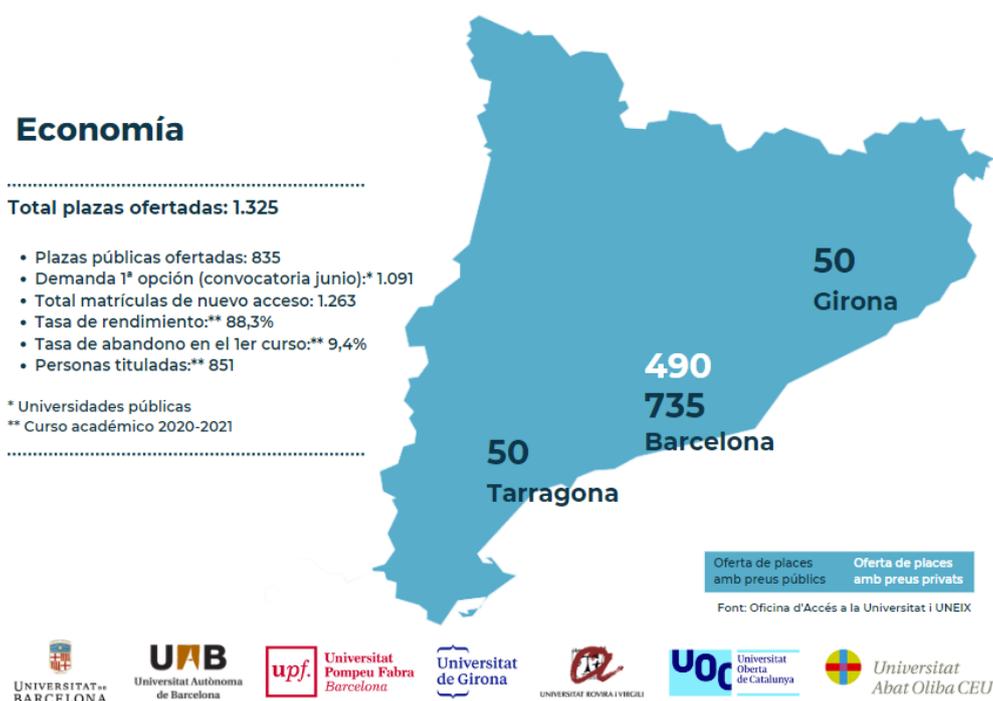
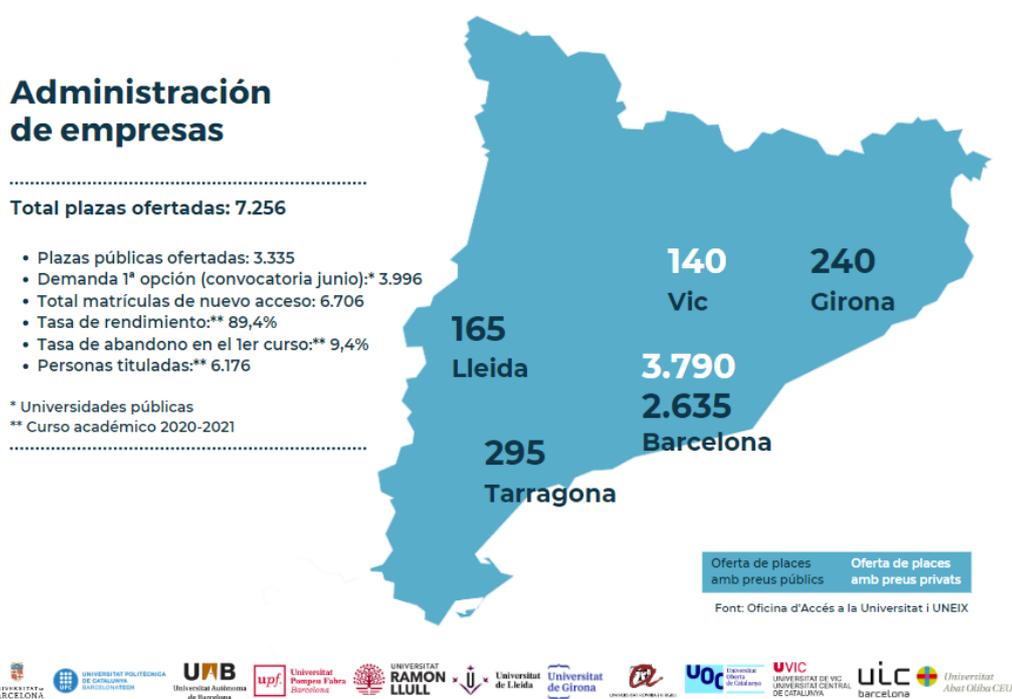


Figura 3. Indicadores de oferta y demanda en los grados de administración de empresas (curso académico 2021-2022)

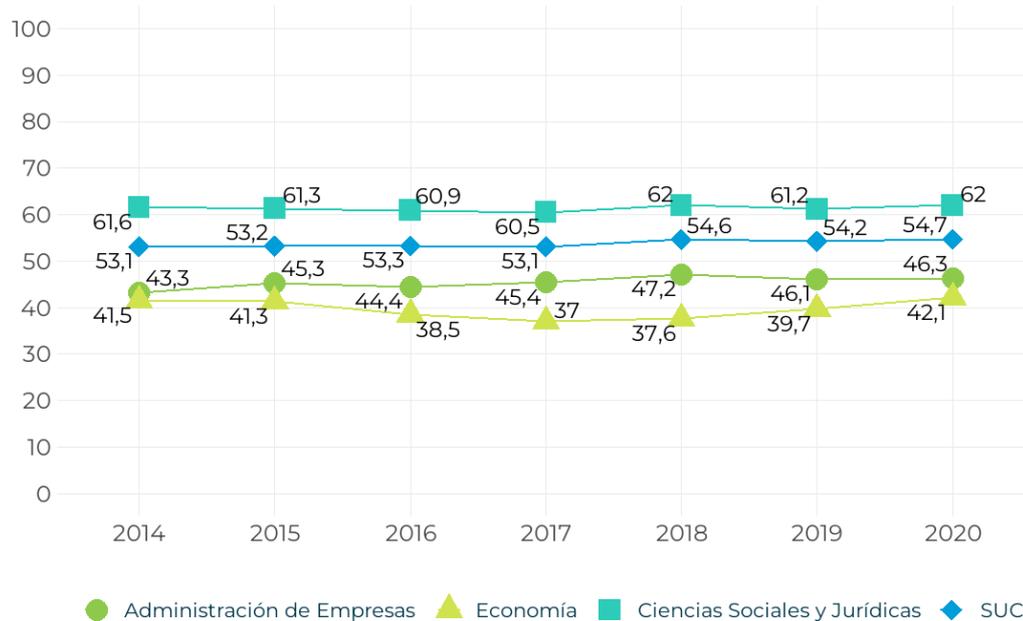


<sup>4</sup> Los logotipos corresponden a las universidades que imparten estos grados.

Las titulaciones del ámbito de economía y empresa se encuentran entre las más equilibradas en lo que se refiere a la distribución de matrículas por sexo biológico.<sup>5</sup>

- > En 2020, cerca de 4,5 de cada 10 personas matriculadas en los grados de economía y empresa eran mujeres. Esta cifra es inferior a los porcentajes del global del SUC (55 %) y del conjunto de grados de ciencias sociales y jurídicas (62 %).
- > Dicho esto, el estudio de AQU Catalunya que analiza la inserción laboral de las mujeres 20 años después de finalizar los estudios universitarios (AQU CATALUNYA, 2021) indica que el ámbito de economía y empresa es uno de los campos de estudio con mayor techo de cristal.<sup>6</sup>

Figura 4. Evolución del porcentaje de matrículas de mujeres en las enseñanzas del ámbito de economía y empresa



<sup>5</sup> Según la investigación de Inés Soler (SOLER JULVE, 2022, 90), puede considerarse como «equilibrada» una titulación que tenga entre el 41 y el 60 % de mujeres matriculadas. Como se señala en la misma publicación, economía y empresa se encuentra entre los cinco campos de estudio que tienen un porcentaje de matrículas dentro de este rango.

<sup>6</sup> Solo el 18,5 % de las mujeres tenía un cargo de dirección o gerencia 20 años después de su graduación. Por lo que respecta a los hombres, esta cifra alcanzaba el 30,5 %. Las causas de este techo de cristal, como se explica en el citado estudio, son múltiples y complejas. Incluyen, por ejemplo, que las mujeres tienden más que los hombres a reducirse la jornada laboral como medida de conciliación, un mecanismo que puede tener impacto en el éxito laboral. Asimismo, las mujeres tienden a elegir titulaciones que conducen a carreras profesionales menos lucrativas. A estas desigualdades objetivas, se suma el hecho de que las mujeres tienden a tener la percepción de que sufren mayor discriminación en el entorno laboral (AQU CATALUNYA, 2021).

## Satisfacción con la formación universitaria de las personas graduadas en el ámbito de economía y empresa

Los datos analizados en esta sección provienen de la [encuesta de satisfacción](#), una encuesta de carácter anual llevada a cabo desde el año 2015 por las universidades catalanas en coordinación con AQU Catalunya. Esta encuesta pregunta a las personas tituladas recientemente sobre su grado de satisfacción con distintas dimensiones de su experiencia educativa en el SUC. Los resultados que se muestran a continuación corresponden a los datos de los últimos tres años disponibles (2018, 2019 y 2020) para las titulaciones de grado de los subámbitos de **economía y administración de empresas**. La tasa de respuesta global del SUC a la encuesta de satisfacción para estos tres años es de un 26,3 %.

A continuación se pueden encontrar, desglosadas según el subámbito de la titulación, las muestras de personas graduadas que han respondido a la encuesta.

Tabla 1. Población, muestra, tasa de respuesta y error muestral de la encuesta de satisfacción de las personas graduadas en el ámbito de economía y empresa (2018-2020)

<i>Subámbito de las titulaciones</i>	<i>Población</i>	<i>Muestra</i>	<i>Tasa de respuesta</i>	<i>Error muestral</i>
Administración de empresas	10.066	2.251	22,3 %	1,86 %
Economía	1.925	445	23,1 %	4,16 %
<b>Total</b>	<b>11.991</b>	<b>2.696</b>	<b>23,8 %</b>	<b>1,70 %</b>

En esta sección, se exploran los datos de satisfacción sobre las dimensiones de la formación universitaria que tienen más relevancia en la empleabilidad de las personas graduadas, y se ofrece un resumen de la satisfacción global de las personas graduadas en las titulaciones del ámbito de economía y empresa.

Además, en este apartado se analiza una pregunta de la encuesta de satisfacción que está estrechamente vinculada al objeto de este informe: la pregunta que mide si la motivación principal de las personas encuestadas a la hora de elegir la carrera fue las buenas salidas laborales de estos estudios. Esto permite, incluyendo también los datos de la encuesta de inserción laboral y de la encuesta al colectivo empleador, definir un perfil de alumno y persona graduada recientemente en economía y empresa.

## Satisfacción global con las titulaciones de grado de los subámbitos de economía y administración de empresas

La satisfacción global de las personas graduadas en economía (7,06) y en administración de empresas (7,3) es similar a la media del SUC.<sup>7</sup>

- > Todas las titulaciones de este ámbito obtienen una mejor satisfacción global que en la edición anterior, en la que administración de empresas logró un 6,8 y economía un 6,9.

Figura 5. Satisfacción global con los grados del ámbito de economía y empresa

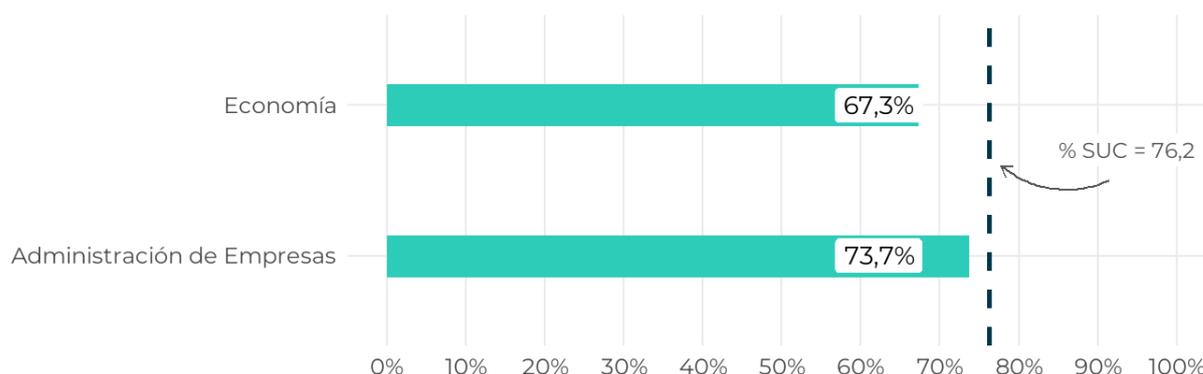


<sup>7</sup> Para comprobar si las diferencias entre las titulaciones analizadas y el global del SUC son estadísticamente significativas, se ha utilizado una herramienta elaborada por AQU Catalunya que realiza 1.000 simulaciones mediante la técnica de *bootstrap* para un muestreo aleatorio simple con reposición dentro del escenario de poblaciones infinitas (EFRON, TIBSHIRANI, 1993), obteniendo así una distribución de las 1.000 diferencias simuladas entre ambos grupos. A continuación, esta herramienta analiza si la diferencia observada se encuentra en el 95 % de las diferencias simuladas. Además, este sistema incluye un conjunto de filtros para asegurar que las diferencias no son solo estadísticamente significativas, sino que también son de suficiente magnitud. Esta diferencia será como mínimo de 0,5 en el caso de los valores de escalas de 0 a 10 y de 2 puntos porcentuales en el caso de los porcentajes. Esta técnica se ha aplicado a los resultados que se muestran en este informe para los datos de satisfacción y de inserción laboral.

En el caso de este indicador, se señala que la satisfacción global de las personas graduadas de las titulaciones analizadas no es significativamente menor a la global del SUC, aunque en el caso de economía sea 0,24 puntos inferior al global del SUC. Es decir, esta diferencia puede deberse a la aleatoriedad inherente a la recogida de datos de encuesta.

Cerca de 7 de cada 10 personas graduadas volverían a cursar la titulación, aunque las personas graduadas en economía lo harían en menor medida (67,3 %) que las de administración de empresas (73,7 %). Los valores están ligeramente por debajo del porcentaje global del SUC (76,2 %)

Figura 6. Porcentaje de personas que volverían a cursar la titulación en el ámbito de economía y empresa



### Satisfacción con las competencias adquiridas, las prácticas externas y el trabajo de fin de grado (TFG)

Por lo que respecta a la contribución de la formación a la mejora de las capacidades del alumnado, la satisfacción de las personas graduadas en administración de empresas es sistemáticamente mayor que la media del SUC, mientras que la de economía es ligeramente más baja.<sup>8</sup>

- > El grado en el que la formación ha mejorado las capacidades comunicativas, personales y profesionales supera al notable, según las personas graduadas en administración de empresas. La valoración de las personas graduadas en economía se mantiene entre el 6 y el 7.
- > Destaca la baja valoración (5,5) que el alumnado de economía da a las prácticas externas como actividad que permite aplicar los conocimientos adquiridos durante la titulación; 1,4 puntos por debajo de la global del SUC.

<sup>8</sup> Las diferencias que se describen en esta sección entre las titulaciones analizadas y el global del SUC son estadísticamente significativas, según la técnica de *bootstrap* descrita en la nota 7.

- > Las valoraciones de las personas graduadas en administración de empresas han mejorado respecto a la edición anterior de la encuesta de satisfacción.

Figura 7. Medida en la que la formación ha mejorado un conjunto de capacidades, según las personas graduadas en el ámbito de economía y empresa

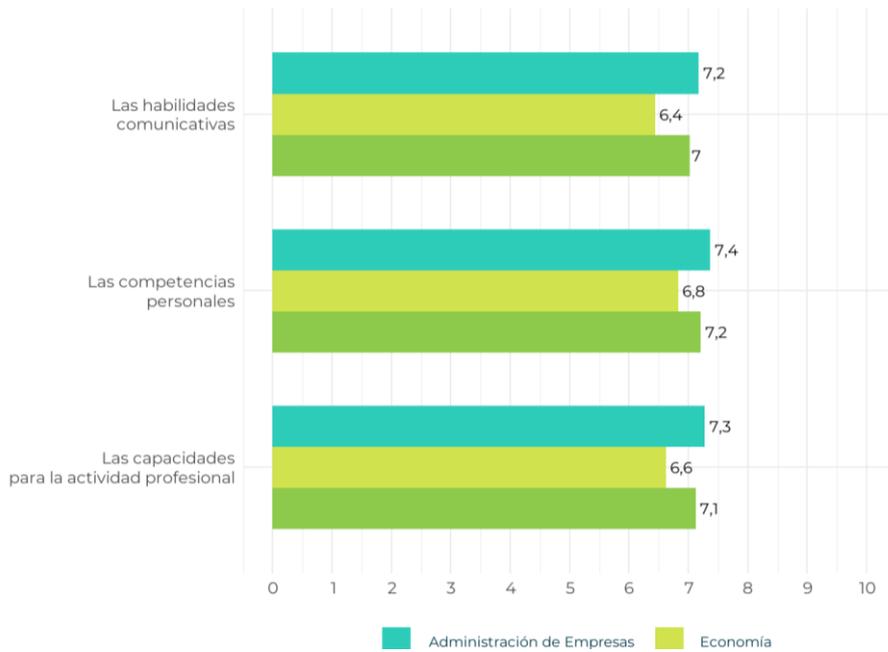
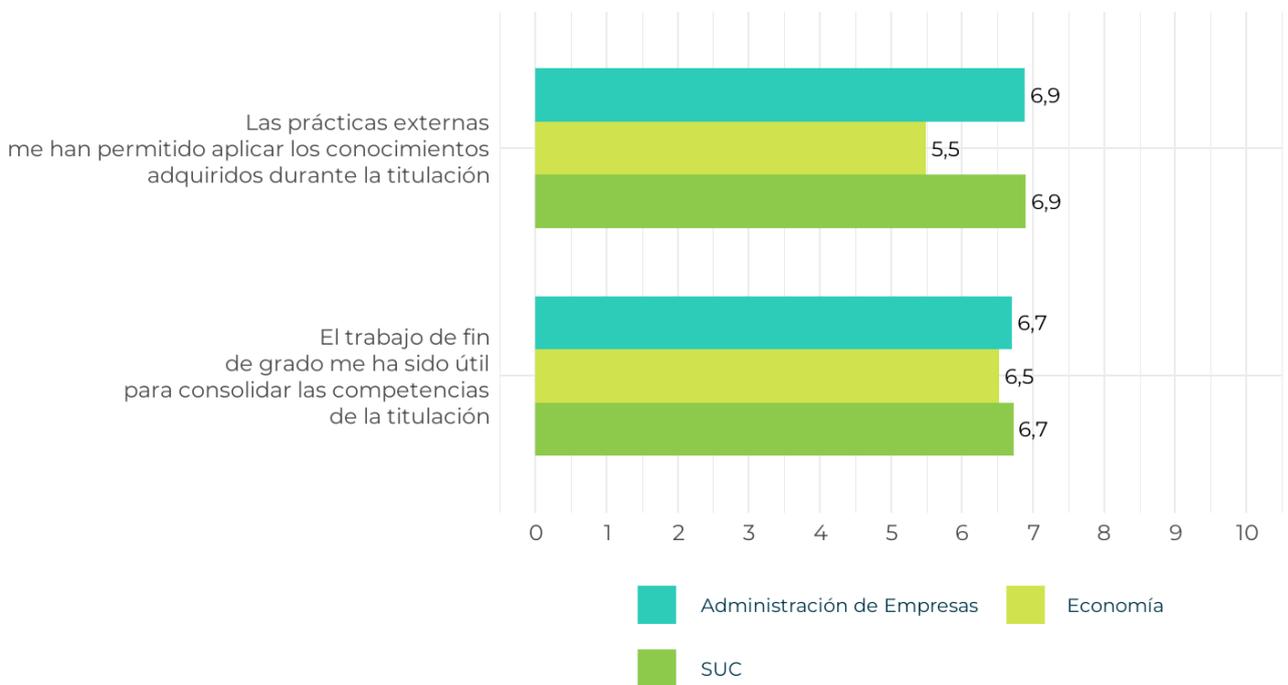
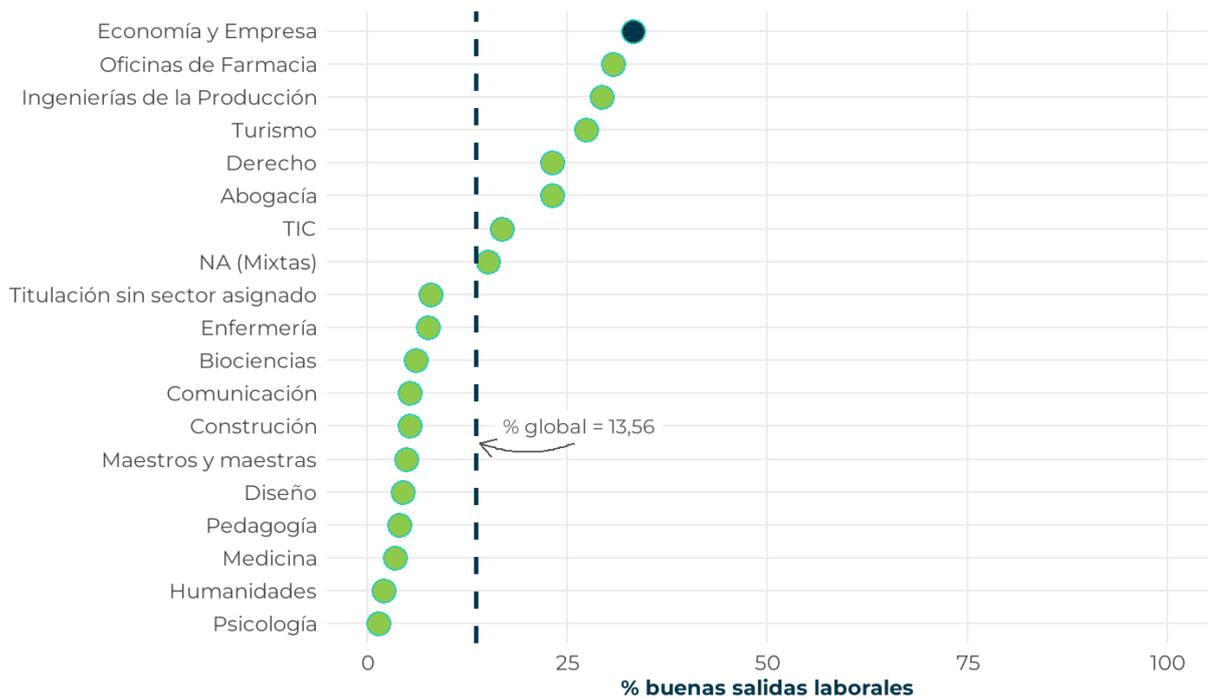


Figura 8. Satisfacción con las prácticas externas y el trabajo de fin de grado de las personas graduadas en el ámbito de economía y empresa



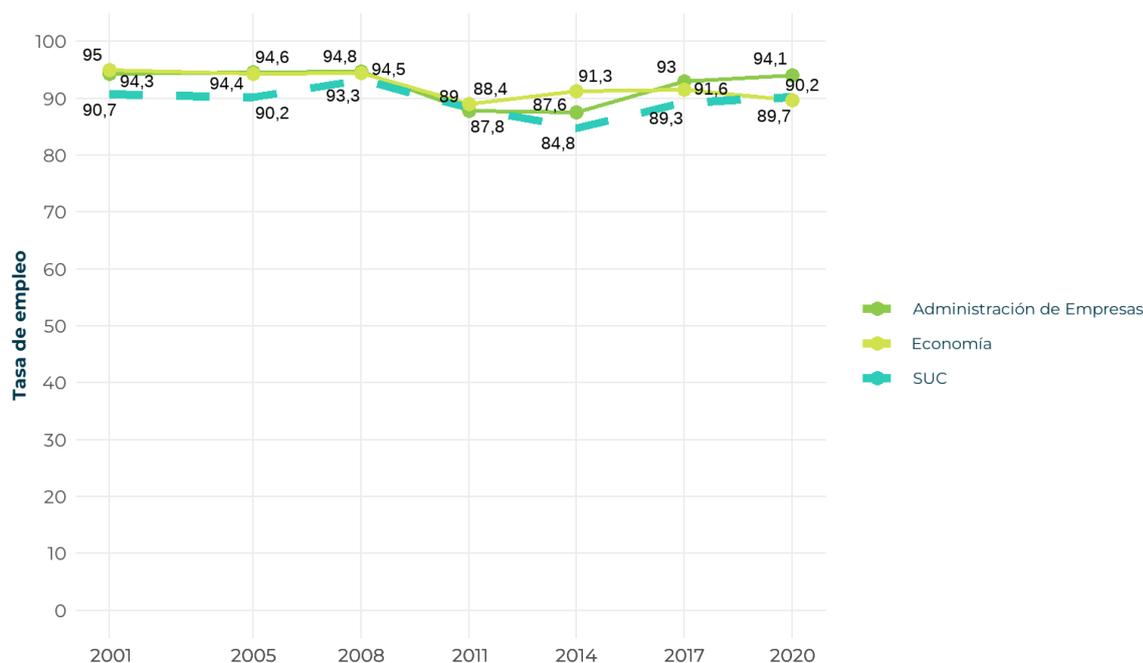
La mayoría de estudiantes eligen los estudios de economía y empresa porque les gusta el contenido de la titulación. Sin embargo, más de 3 de cada 10 estudiantes de este ámbito escogieron la carrera por sus buenas salidas profesionales. Es el sector de la encuesta al colectivo empleador con los valores más elevados.

Figura 9. Porcentaje de personas graduadas que señalan que escogieron la carrera por sus buenas salidas laborales, por sectores incluidos en la encuesta al colectivo empleador



## Inserción laboral de las personas graduadas en el ámbito de economía y empresa

Figura 10. Evolución de la tasa de empleo de las personas graduadas en el ámbito de economía y empresa



Los datos analizados en esta sección provienen de la **encuesta de inserción laboral**, una encuesta de carácter trienal llevada a cabo desde el año 2001 por las universidades catalanas en coordinación con AQU Catalunya. Esta encuesta pregunta por factores relacionados con la actividad laboral de las personas tituladas y la calidad de dicha actividad laboral (adecuación del puesto de trabajo, estabilidad contractual, remuneración, etc.). Los resultados que se muestran a continuación corresponden a los de la última edición de la encuesta, cuyo trabajo de campo se hizo en 2020 encuestando a las personas tituladas en el curso 2015-2016 en los grados de **economía y administración de empresas**.

A continuación se pueden encontrar, desglosadas según el subámbito de la titulación, las muestras de personas graduadas que han respondido a la encuesta.

Tabla 2. Población, muestra, tasa de respuesta y error muestral de la encuesta de inserción laboral de las personas graduadas en el ámbito de economía y empresa (2020)

<i>Subámbito de las titulaciones</i>	<i>Población</i>	<i>Muestra</i>	<i>Tasa de respuesta</i>	<i>Error muestral</i>
Administración de empresas	2.928	1.227	41,9 %	2,18 %
Economía	606	256	42,1 %	4,75 %
<b>Total</b>	<b>3.534</b>	<b>1.483</b>	<b>42,0 %</b>	<b>1,98 %</b>

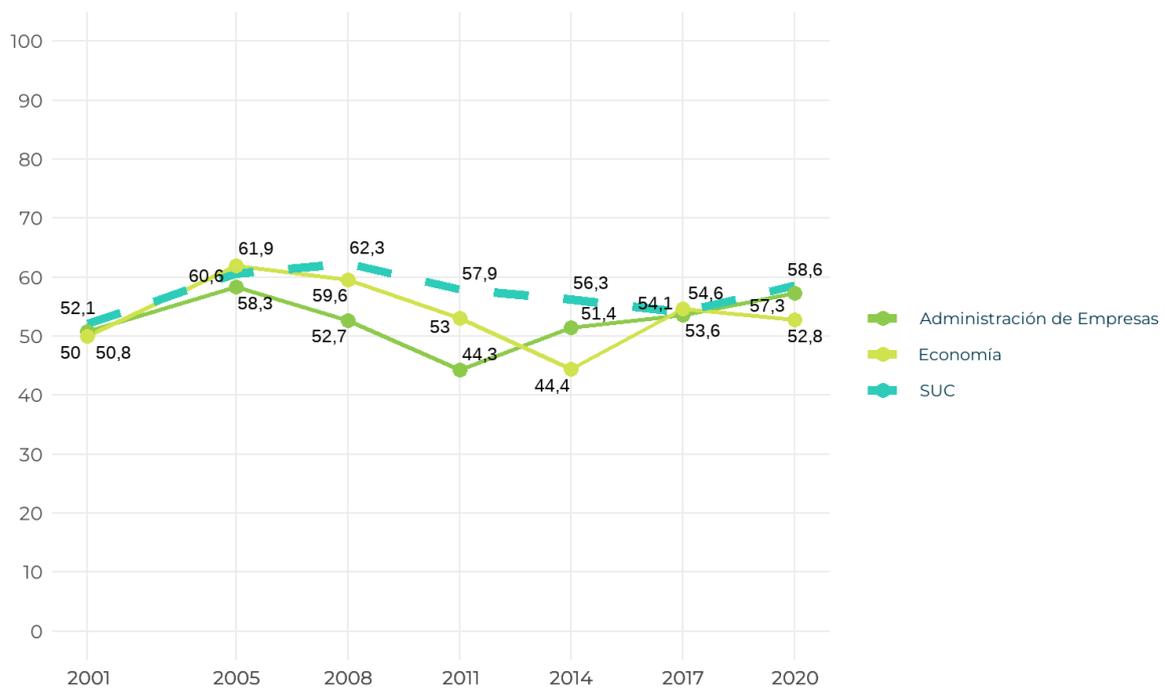
**La tasa de empleo de las personas graduadas en administración de empresas se encuentra 4 puntos porcentuales por encima de la tasa global del SUC.**

- > La tasa de empleo de las personas graduadas en economía es prácticamente idéntica a la global del SUC.
- > El empleo en los subámbitos de economía y administración de empresas ha ido mejorando desde la caída sufrida durante la crisis financiera de 2008. Sin embargo, la tasa de empleo de las personas graduadas en economía no ha recuperado los valores de antes de la crisis.

El porcentaje de personas graduadas en el ámbito de economía y empresa que trabajan desempeñando funciones específicas de su titulación es similar al del global del SUC, cerca del 60 %.

- > Aunque el valor de economía es menor que el global del SUC, esta diferencia no es significativa.<sup>9</sup>

Figura 11. Porcentaje de personas que desempeñan funciones específicas de la titulación en el ámbito de economía y empresa

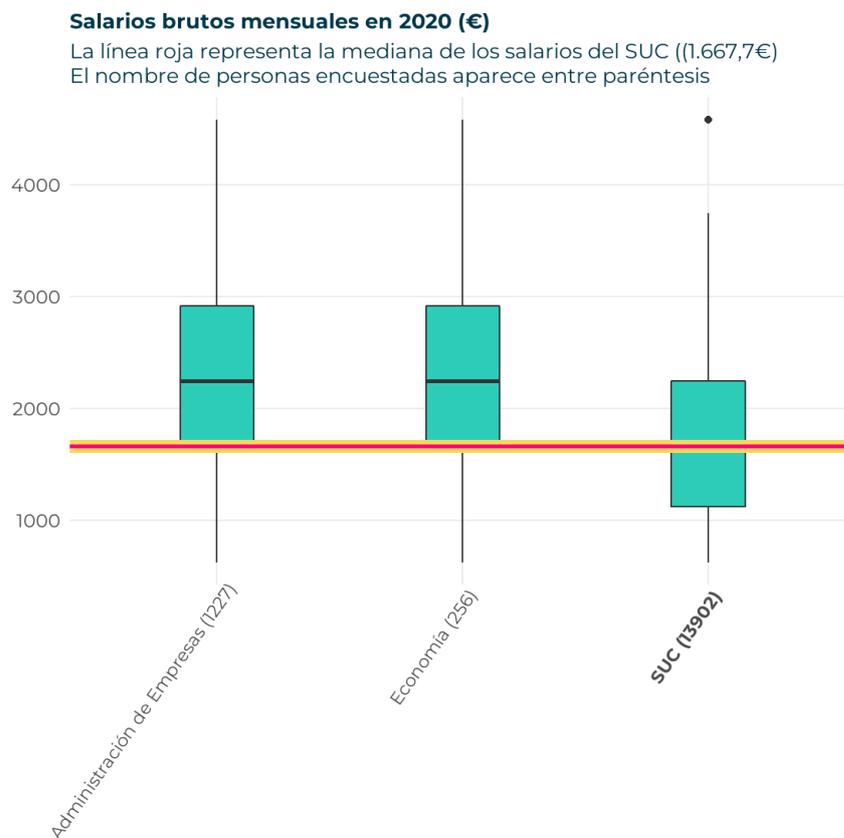


<sup>9</sup> La diferencia no es significativa según la prueba de contraste descrita en la nota 7.

## Mejores salarios y mayor estabilidad laboral para las personas graduadas en el ámbito de economía y empresa.<sup>10</sup>

- > La mediana de los salarios de las personas graduadas en economía y administración de empresas es de unos 2.200 euros brutos mensuales, unos 400 euros por encima de la mediana del SUC.
- > El porcentaje de personas graduadas en economía y administración de empresas que tienen un contrato fijo es de unos 20 puntos porcentuales superior al global del SUC.

Figura 12. Salario bruto mensual (€) de las personas graduadas en el ámbito de economía y empresa (2020)



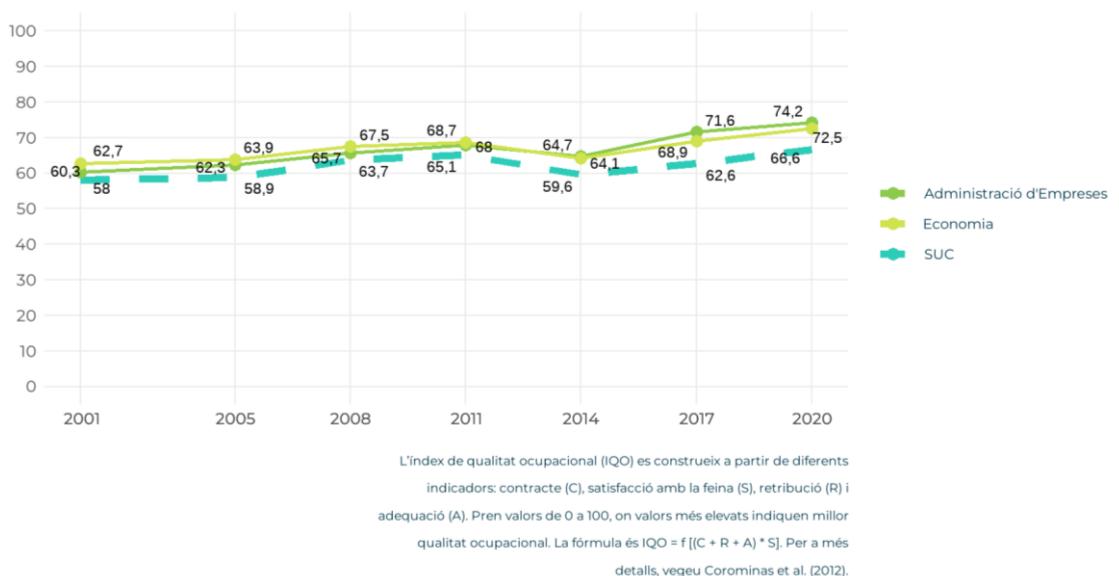
<sup>10</sup> La diferencia es significativa según la prueba de contraste descrita en la nota 7.

Figura 13. Tipo de contrato de las personas graduadas en el ámbito de economía y empresa (2020)



Un análisis del índice de calidad ocupacional (ICO) refuerza la idea de que la inserción laboral en términos de salario y tipo de contrato tiende a ser mejor para las personas graduadas en el ámbito de economía y empresa.<sup>11</sup>

Figura 14. Evolución del índice de calidad ocupacional (ICO) de las personas graduadas en el ámbito de economía y empresa



<sup>11</sup> La diferencia es significativa según la prueba de contraste descrita en la nota 7.

## La opinión del colectivo empleador sobre la formación de las personas graduadas en el ámbito de economía y empresa

### Alcance y metodología de la encuesta al colectivo empleador

Esta sección recoge los resultados de la tercera edición de la **encuesta al colectivo empleador**, una encuesta de carácter trienal llevada a cabo por AQU Catalunya que pretende conocer la opinión de las empresas y las organizaciones instaladas en Cataluña (en adelante, las «entidades empleadoras») sobre si la formación universitaria se adecúa a sus necesidades. El objetivo final del estudio es proporcionar al sistema universitario información que le permita valorar si hay que ajustar la oferta formativa a las necesidades del mercado laboral. Como novedad de esta edición, la encuesta al colectivo empleador también ha preguntado sobre las competencias del alumnado en prácticas.

Las preguntas que encauzan el estudio son las siguientes:

- > ¿Cuál es el grado de satisfacción del colectivo empleador con la formación de las **personas graduadas recientemente**?<sup>12</sup>
- > ¿Cuál es el grado de satisfacción del colectivo empleador con la formación del **alumnado en prácticas**?
- > ¿Qué factores explican las dificultades de las entidades empleadoras para contratar?
- > ¿Qué competencias deberían mejorarse?

El trabajo de campo se realizó mediante el envío masivo de correos electrónicos entre mayo y julio de 2021 a las entidades empleadoras que han firmado un convenio de prácticas con las universidades del SUC o aparecen en sus bolsas de trabajo. Asumimos que esta lista de entidades empleadoras ( $n = 29.865$ ) constituye el universo del mercado laboral de personas graduadas en Cataluña. Adicionalmente, también contamos con la colaboración de colegios y asociaciones profesionales y cámaras de comercio para difundir el cuestionario.

Finalmente, un total de **2.423 entidades empleadoras** respondieron a la encuesta, de las que **1.729** contrataron a personas tituladas recientemente o acogieron a estudiantes en prácticas. De estas entidades, **149** respondieron que habían contratado a personas graduadas recientemente y **162**, que habían acogido a estudiantes en prácticas del ámbito de economía y empresa,<sup>13</sup> un total de 214 entidades únicas.

---

<sup>12</sup> En el estudio del colectivo empleador, definimos «persona graduada recientemente» como aquella que ha finalizado los estudios en los dos años previos a recibir la encuesta y que tiene poca o nula experiencia profesional. Limitamos la definición de persona graduada recientemente porque queremos conocer la opinión de las entidades empleadoras sobre las **competencias adquiridas en la universidad**.

<sup>13</sup> En este informe, los resultados de la encuesta al colectivo empleador no se han desagregado por subámbito de las titulaciones, ya que se han obtenido relativamente pocas respuestas de empleadores que contraten a personas graduadas en economía ( $n = 14$ ).

Cabe señalar que, cuando se trata de analizar datos de encuestas al colectivo empleador, existe un conjunto de aspectos metodológicos que deben tenerse en cuenta.

En primer lugar, es difícil acceder a este conjunto poblacional. Particularmente, es difícil obtener un universo bien definido de empleadores con datos de contacto asociados. De hecho, en la literatura es común encontrar que se utilizan las bases de datos de empleadores de las universidades como marco muestral de empleadores de personas graduadas (BYRNE, 2022).

En segundo lugar, cabe decir que las encuestas al colectivo empleador —y las encuestas en línea en general— tienden a obtener una respuesta baja (BYRNE, 2022; MANFREDA *et al.*, 2008).

Por último, es importante remarcar que numerosos estudios metodológicos —tanto cuantitativos como cualitativos— destacan que, aunque los resultados de una encuesta con relativamente pocas respuestas deben tratarse con prudencia, una tasa de respuesta baja no significa que la muestra no sea representativa (GROVES, 2006; METERKO *et al.*, 2015).

A continuación, presentamos los resultados de la tercera edición de la encuesta al colectivo empleador. En primer lugar, se recogen los factores y dificultades de contratación de las entidades empleadoras; en segundo lugar, se documentan las competencias de las personas graduadas que estas entidades creen que deberían mejorarse; en tercer lugar, se reflexiona sobre el futuro de las profesiones asociadas al ámbito de economía y empresa según estas entidades y, finalmente, se habla sobre las competencias que más se han trabajado durante el periodo de prácticas y las que más debería mejorar el alumnado en prácticas.

## Número de entidades empleadoras que han respondido a la encuesta

Tabla 3. Número de respuestas de entidades empleadoras que contratan a personas graduadas y acogen a estudiantes en prácticas del ámbito de economía y empresa

<i>Subámbito de las titulaciones</i>	<i>n que contratan</i>	<i>% del total de respuestas</i>	<i>n que acogen a estudiantes</i>	<i>% del total de respuestas</i>
Administración de empresas	135	90,6 %	149	92 %
Economía	14	9,4 %	13	8 %
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100 %</b>	<b>162</b>	<b>100 %</b>

## Factores y dificultades en la contratación de personas graduadas

El 75 % de las entidades empleadoras creen que es importante tener un grado específico, mientras que solo el 23 % señalan la importancia de tener un máster específico.

El 44 % de las entidades empleadoras piden un alto dominio de la lengua inglesa. Además, 3 de cada 10 piden un nivel alto o medio de otras lenguas extranjeras.

- > Estos porcentajes son altos en comparación con otros sectores incluidos en la encuesta al colectivo empleador de AQU Catalunya, como se muestra en las figuras 16 y 17. Si tenemos en cuenta el conjunto de entidades empleadoras de todos los sectores, el 30 % pedía un nivel alto de inglés y el 20 % un nivel alto o medio de otra lengua extranjera.

Figura 15. Factores que han sido importantes a la hora de considerar como candidata para un puesto de trabajo a una persona graduada en el ámbito de economía y empresa

**En el proceso de selección de las personas recién tituladas, ¿ha sido importante que tuvieran un grado universitario?**

Respuesta	n	Porcentaje
Sí, un grado universitario específico	112	75
Sí, cualquier grado universitario	24	16
No	13	9

**En el proceso de selección de las personas recién tituladas, ¿ha sido importante que tuvieran un máster?**

Respuesta	n	Porcentaje
Sí, un máster específico	34	23
Sí, cualquier máster	6	4
No	106	73

**En el proceso de selección de las personas recién tituladas, ¿ha sido importante el nivel de inglés?**

Respuesta	n	Porcentaje
Sí, se requería un nivel alto	65	44
Sí, se requería un nivel medio	47	32
No	35	24

**En el proceso de selección de las personas recién tituladas, ¿ha sido importante el nivel de idiomas extranjeros (excluyendo el inglés)?**

Respuesta	n	Porcentaje
Sí, se requería un nivel alto	17	12
Sí, se requería un nivel medio	26	18
No	103	71

Figura 16. Comparativa de las entidades que piden un alto nivel de inglés, por sectores incluidos en la encuesta al colectivo empleador

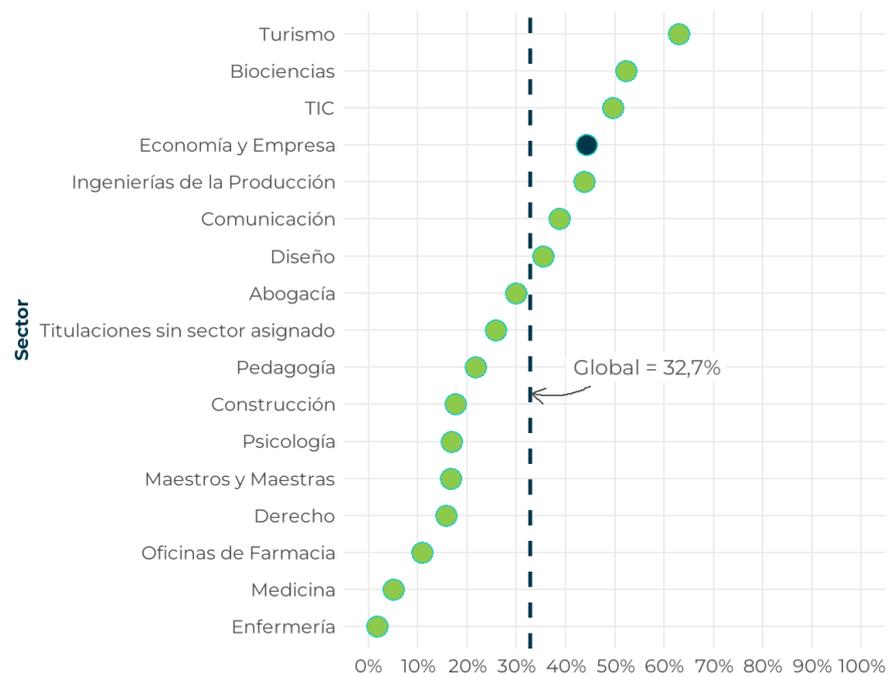


Figura 17. Comparativa de las entidades que piden un nivel alto o medio de lenguas extranjeras (distintas al inglés), por sectores incluidos en la encuesta al colectivo empleador

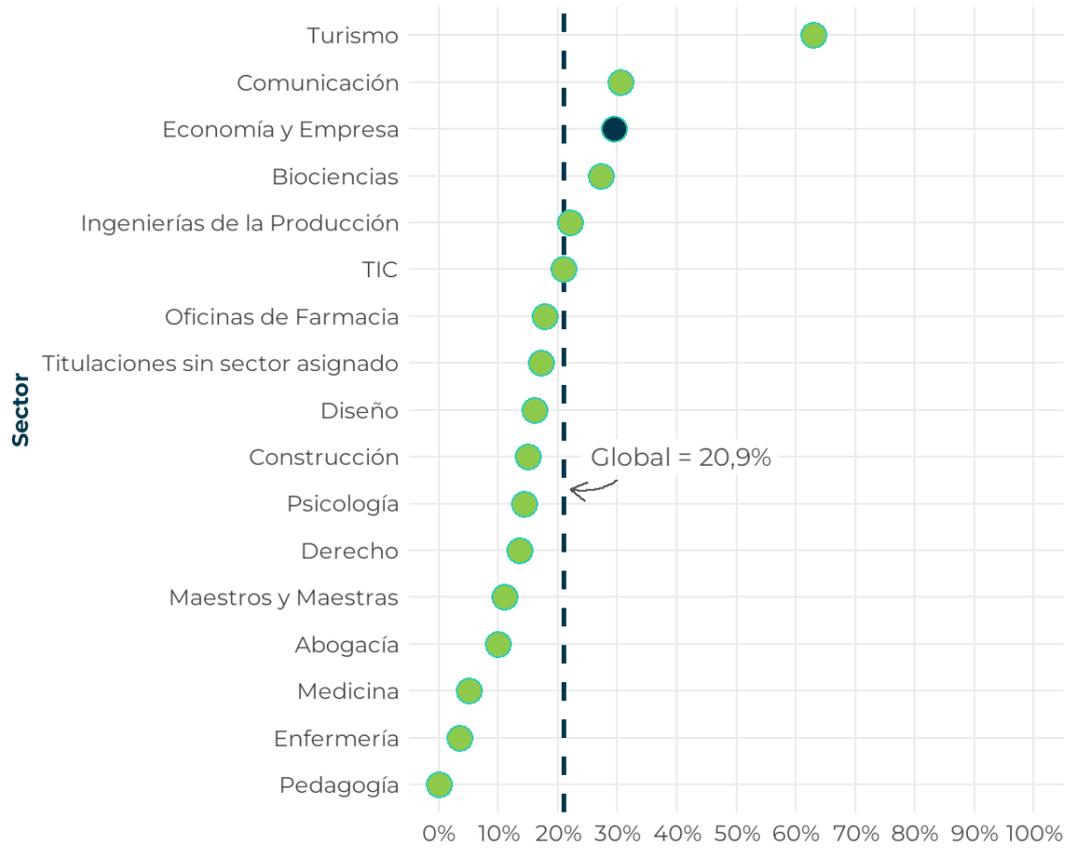
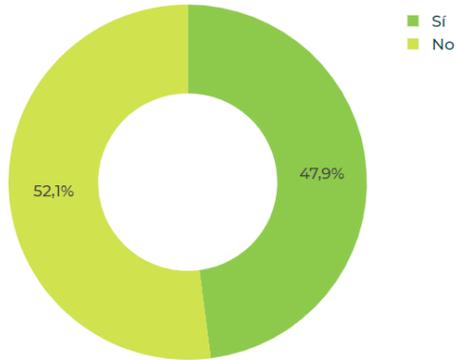


Figura 18. Entidades que han tenido dificultades en la contratación de personas graduadas en el ámbito de economía y empresa

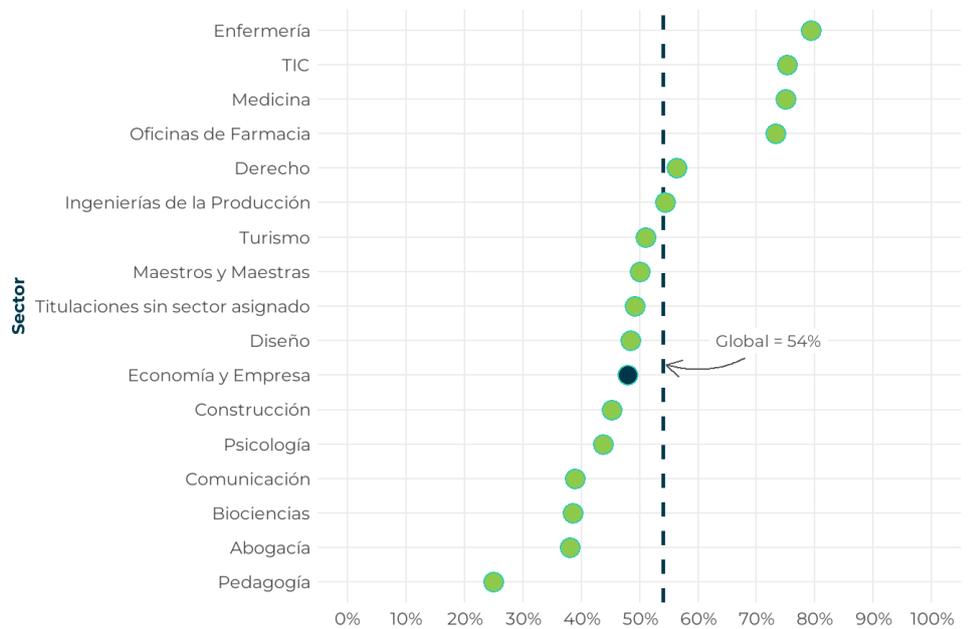


Casi la mitad de entidades empleadoras (47,9 %) han tenido dificultades a la hora de contratar a personas graduadas.

- > El porcentaje de entidades con dificultades ha disminuido unos 14 puntos porcentuales respecto al estudio del colectivo empleador de 2018 (AQU CATALUNYA, 2019a).

Economía y empresa se encuentra 6 puntos porcentuales por debajo del porcentaje global de entidades que han tenido dificultades a la hora de contratar a personas graduadas.

Figura 19. Comparativa de las entidades con dificultades en la contratación, por sectores incluidos en la encuesta al colectivo empleador



## La principal dificultad para la contratación es la carencia de personas tituladas con las competencias necesarias para el puesto de trabajo.

- > Las competencias que más echan de menos las entidades empleadoras son el **dominio del inglés**, la **atención al cliente**, los **conocimientos de programación y de herramientas de analítica de datos** y, en algunos casos, la **expresión escrita**.<sup>14</sup>
- > Respecto a la edición anterior, la percepción de una carencia de personas con las competencias necesarias ha aumentado de peso como causa de la dificultad en la contratación. En 2018, este motivo lo señalaban el 59,8 % de entidades empleadoras. Entonces había más establecimientos que indicaban como causa de dicha dificultad la falta de aceptación del salario (29,9 %) y la carencia de personas tituladas en el ámbito (18,4 %).

Figura 20. Dificultades para contratar los perfiles adecuados en el ámbito de economía y empresa

Respuesta	n	Porcentaje
Falta de personas tituladas con las competencias necesarias para el puesto de trabajo	56	79
No aceptan el salario	16	23
Falta de personas tituladas en este ámbito	10	14
Recursos limitados para dar a conocer adecuadamente las ofertas de trabajo	10	14
Personas tituladas sin disponibilidad de movilidad geográfica	9	13
No aceptan la tipología de jornada laboral	6	8
No aceptan la tipología de contrato	4	6
Otros	3	4

<sup>14</sup> Datos provenientes de las respuestas de entidades empleadoras a la pregunta abierta «Habéis indicado que habéis tenido dificultades en la contratación de personal debido a una falta de personas tituladas con las competencias necesarias para el puesto de trabajo. ¿Podéis indicar cuáles son estas competencias?».

## Competencias que deberían mejorar las personas graduadas recientemente en el ámbito de economía y empresa.<sup>15</sup>

La competencia que más deberían mejorar las personas graduadas recientemente en el ámbito de economía y empresa es la capacidad para establecer objetivos y prioridades.

- > También tienen margen de mejora la competencia de **focalizar las acciones y las decisiones en los propósitos del proyecto (orientación a resultados)** y la de **averiguar las necesidades y los deseos de los clientes (orientación al cliente)**, tal y como se señala en la figura anterior sobre los motivos por los que las entidades empleadoras tienen dificultades a la hora de encontrar el perfil adecuado.
- > De forma congruente con los datos de apartados posteriores de este informe, las entidades empleadoras también indican que podrían mejorarse la **capacidad de analítica y tratamiento de datos** y la **tolerancia al estrés**.

Figura 21. Competencias que deberían mejorar las personas graduadas en el ámbito de economía y empresa

(en rojo, las competencias seleccionadas por más del 30 % de las entidades empleadoras)

Competencia	n	Porcentaje
Capacidad para establecer objetivos y prioridades (gestión del tiempo)	68	46,6
Orientación a los resultados: focalizar las acciones y decisiones a los propósitos del proyecto	63	43,2
Orientación al cliente: averiguar las necesidades y deseos de los clientes	59	40,4
Capacidad de gestión de proyectos	57	39,0
Tolerancia al estrés	51	34,9
Capacidad para tratar, manipular y presentar datos con herramientas ofimáticas	48	32,9
Perseverancia: perseguir el enfoque elegido hasta lograr los resultados previstos	44	30,1
Capacidad para dirigir y gestionar equipos	34	23,3
Capacidad de autocontrol: ser capaz de controlar las emociones de forma adecuada incluso en situaciones emocionalmente exigentes	31	21,2
Persuasión: presentar ideas, puntos de vista o planes de manera convincente	29	19,9
Networking: hacer y mantener contactos y cooperar con los demás	24	16,4
Planificación y control del presupuesto asignado	21	14,4
Conocimiento sobre gestión de riesgos	20	13,7

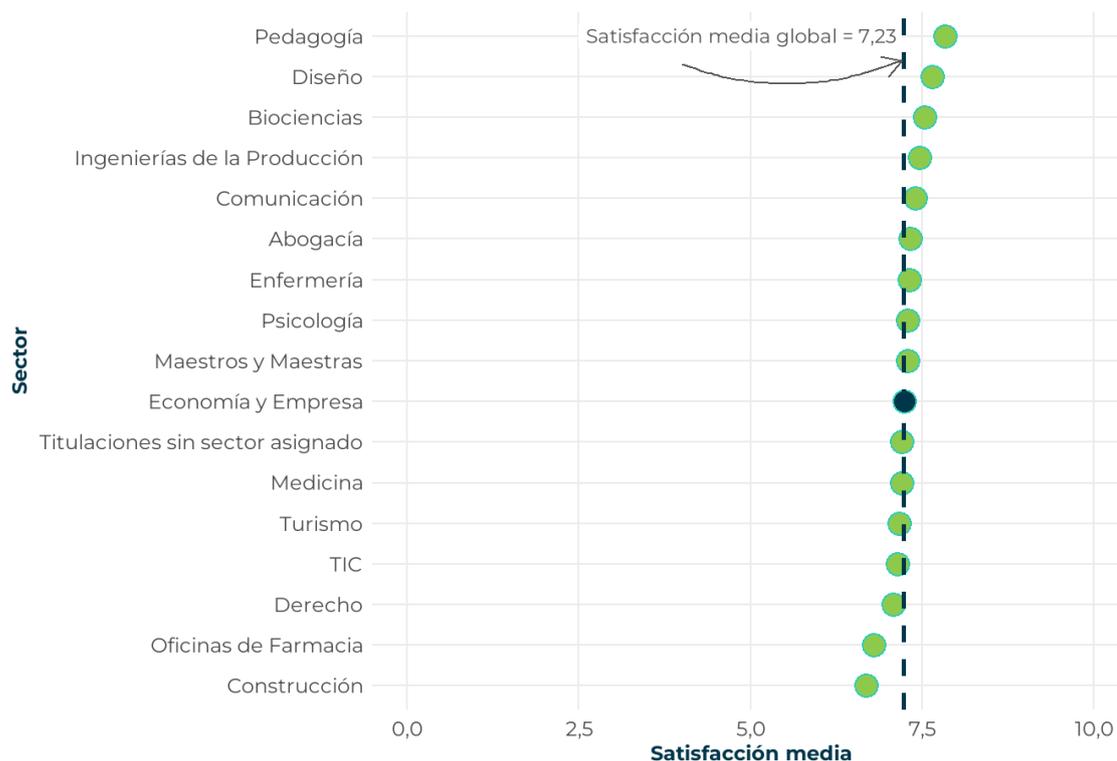
<sup>15</sup>En las preguntas de la encuesta al colectivo empleador sobre competencias, se pide a las entidades empleadoras que elijan entre 1 y 5 competencias que crean que deberían mejorar las personas graduadas recientemente. Por tanto, los porcentajes que se muestran representan el porcentaje de entidades empleadoras que han seleccionado una determinada competencia.

## Satisfacción del colectivo empleador con las competencias de las personas graduadas recientemente en el ámbito de economía y empresa.

La satisfacción media del colectivo empleador con las competencias de las personas graduadas recientemente en economía y empresa alcanza el notable.

- > Esta satisfacción media no varía sustancialmente de la media global ni de las medias de otros sectores del colectivo empleador, que oscilan entre el 6,7 y el 7,7.<sup>16</sup>
- > La satisfacción global con las competencias de las personas graduadas de las titulaciones analizadas no ha variado sustancialmente respecto a la edición anterior, cuando obtenía un 7,1.

Figura 21. Comparativa de la satisfacción media con las competencias de las personas graduadas recientemente, por sectores incluidos en la encuesta al colectivo empleador (escala de 0 a 10)



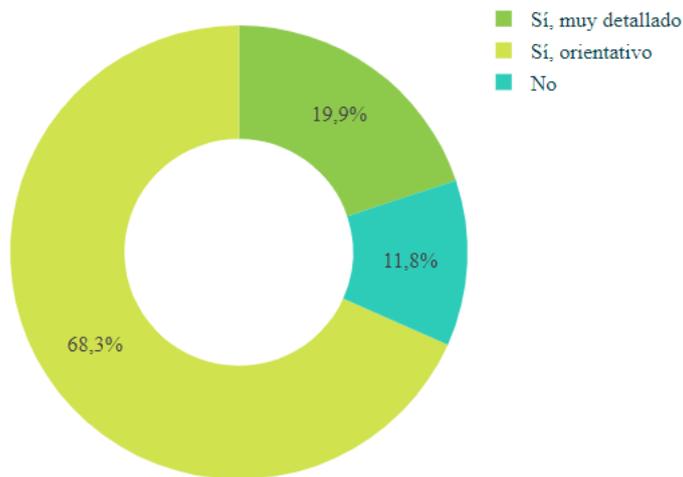
<sup>16</sup> Teniendo en cuenta la dimensión relativamente pequeña de las muestras y la distribución de la variable que mide la satisfacción global, no puede afirmarse que estas diferencias sean estadísticamente significativas.



## La opinión del colectivo empleador sobre el alumnado en prácticas del ámbito de economía y empresa

De las 162 entidades empleadoras que han acogido a estudiantes en prácticas, el 88,2 % tenía un plan de formación muy detallado (68,3 %) u orientativo (19,9 %).

Figura 23. Definición del plan de formación de las entidades empleadoras que han acogido a estudiantes en prácticas del ámbito de economía y empresa



## Competencias que más se han trabajado durante el periodo de prácticas

La competencia que más entidades empleadoras han puesto en práctica es la capacidad para tratar, manipular y presentar datos con herramientas ofimáticas.

- > En general, las entidades que acogen a estudiantes del ámbito de economía y empresa han impulsado la adquisición de aquellas competencias que el colectivo empleador considera que las personas graduadas recientemente pueden mejorar: **orientación al cliente, orientación a resultados y gestión del tiempo.**

Figura 24. Competencias del ámbito de economía y empresa que más se han trabajado durante el periodo de prácticas

(en verde, las competencias seleccionadas por más del 30 % de las entidades empleadoras)

Competencia	n	Porcentaje
Capacidad para tratar, manipular y presentar datos con herramientas ofimáticas	82	50,6
Orientación a los resultados: focalizar las acciones y decisiones a los propósitos del proyecto	78	48,1
Capacidad para establecer objetivos y prioridades (gestión del tiempo)	69	42,6
Capacidad de gestión de proyectos	68	42,0
Perseverancia: perseguir el enfoque elegido hasta lograr los resultados previstos	65	40,1
Orientación al cliente: averiguar las necesidades y deseos de los clientes	49	30,2
Tolerancia al estrés	40	24,7
Networking: hacer y mantener contactos y cooperar con los demás	36	22,2
Persuasión: presentar ideas, puntos de vista o planes de manera convincente	29	17,9
Capacidad de autocontrol: ser capaz de controlar las emociones de forma adecuada incluso en situaciones emocionalmente exigentes	21	13,0
Planificación y control del presupuesto asignado	12	7,4
Conocimiento sobre gestión de riesgos	11	6,8
Capacidad para dirigir y gestionar equipos	10	6,2
Otras	4	2,5

## Competencias del alumnado en prácticas del ámbito de economía y empresa que más deberían trabajarse en la universidad.

Las competencias del alumnado en prácticas que, según el colectivo empleador en el ámbito de economía y empresa, más deberían trabajarse en la universidad son las que más se han trabajado en el periodo de prácticas, salvo la capacidad para tratar, manipular y presentar datos con herramientas ofimáticas.

- > Esto también es evidente si se comparan las competencias más trabajadas durante el periodo de prácticas y las que más deberían mejorar las **personas graduadas recientemente**, tal y como se muestra en la figura 26.
- > Aunque la correspondencia no es exacta, sí vemos que el conjunto de competencias más trabajadas durante el periodo de prácticas (gestión del tiempo, orientación a resultados, orientación al cliente y tratamiento y presentación de datos) son las competencias que las entidades empleadoras consideran que más deberían mejorar las personas graduadas recientemente.

Figura 25. Competencias del alumnado en prácticas del ámbito de economía y empresa que más deberían trabajarse durante el periodo formativo en la universidad

Competencia	n	Porcentaje
Capacidad para establecer objetivos y prioridades (gestión del tiempo)	70	43,2
Orientación a los resultados: focalizar las acciones y decisiones a los propósitos del proyecto	61	37,7
Capacidad de gestión de proyectos	53	32,7
Perseverancia: perseguir el enfoque elegido hasta lograr los resultados previstos	53	32,7
Tolerancia al estrés	52	32,1
Orientación al cliente: averiguar las necesidades y deseos de los clientes	48	29,6
Persuasión: presentar ideas, puntos de vista o planes de manera convincente	45	27,8
Capacidad para tratar, manipular y presentar datos con herramientas ofimáticas	40	24,7
Capacidad de autocontrol: ser capaz de controlar las emociones de forma adecuada incluso en situaciones emocionalmente exigentes	33	20,4
Networking: hacer y mantener contactos y cooperar con los demás	28	17,3
Capacidad para dirigir y gestionar equipos	19	11,7
Conocimiento sobre gestión de riesgos	18	11,1
Planificación y control del presupuesto asignado	17	10,5

Figura 26. Comparativa entre el porcentaje de entidades empleadoras que seleccionan una competencia que deberían mejorar las personas graduadas y las competencias que han trabajado durante el periodo de prácticas

*(incluye la posición de cada competencia de más a menos seleccionada) (ranking).*

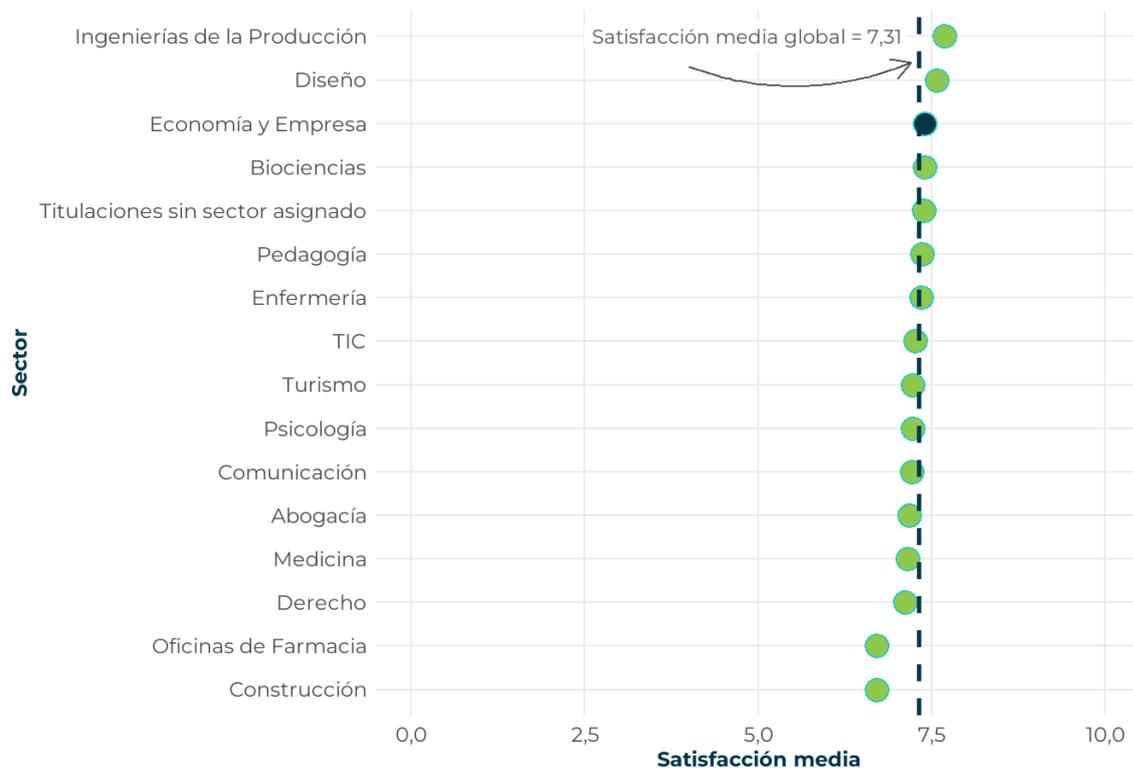
Competencia	Porcentaje (graduados/as)	Porcentaje (estudiantes)	Ranking (graduados/as)	Ranking (estudiantes)
Capacidad para establecer objetivos y prioridades (gestión del tiempo)	46,6	42,6	1	3
Orientación a los resultados: focalizar las acciones y decisiones a los propósitos del proyecto	43,2	48,1	2	2
Orientación al cliente: averiguar las necesidades y deseos de los clientes	40,4	30,2	3	6
Capacidad de gestión de proyectos	39,0	42,0	4	4
Tolerancia al estrés	34,9	24,7	5	7
Capacidad para tratar, manipular y presentar datos con herramientas ofimáticas	32,9	50,6	6	1
Perseverancia: perseguir el enfoque elegido hasta lograr los resultados previstos	30,1	40,1	7	5
Capacidad para dirigir y gestionar equipos	23,3	6,2	8	13
Capacidad de autocontrol: ser capaz de controlar las emociones de forma adecuada incluso en situaciones emocionalmente exigentes	21,2	13,0	9	10
Persuasión: presentar ideas, puntos de vista o planes de manera convincente	19,9	17,9	10	9
Networking: hacer y mantener contactos y cooperar con los demás	16,4	22,2	11	8
Planificación y control del presupuesto asignado	14,4	7,4	12	11
Conocimiento sobre gestión de riesgos	13,7	6,8	13	12

## Satisfacción con las competencias del alumnado en prácticas y con los servicios de prácticas de las universidades en el ámbito de economía y empresa

La satisfacción media del colectivo empleador con las competencias del alumnado en prácticas del ámbito de economía y empresa alcanza el notable (7,4).

- > No varía sustancialmente de la media global (7,3) ni de las medias de otros sectores del colectivo empleador, que oscilan entre el 6,7 y el 7,7,<sup>18</sup> tal y como se muestra en la figura 28.

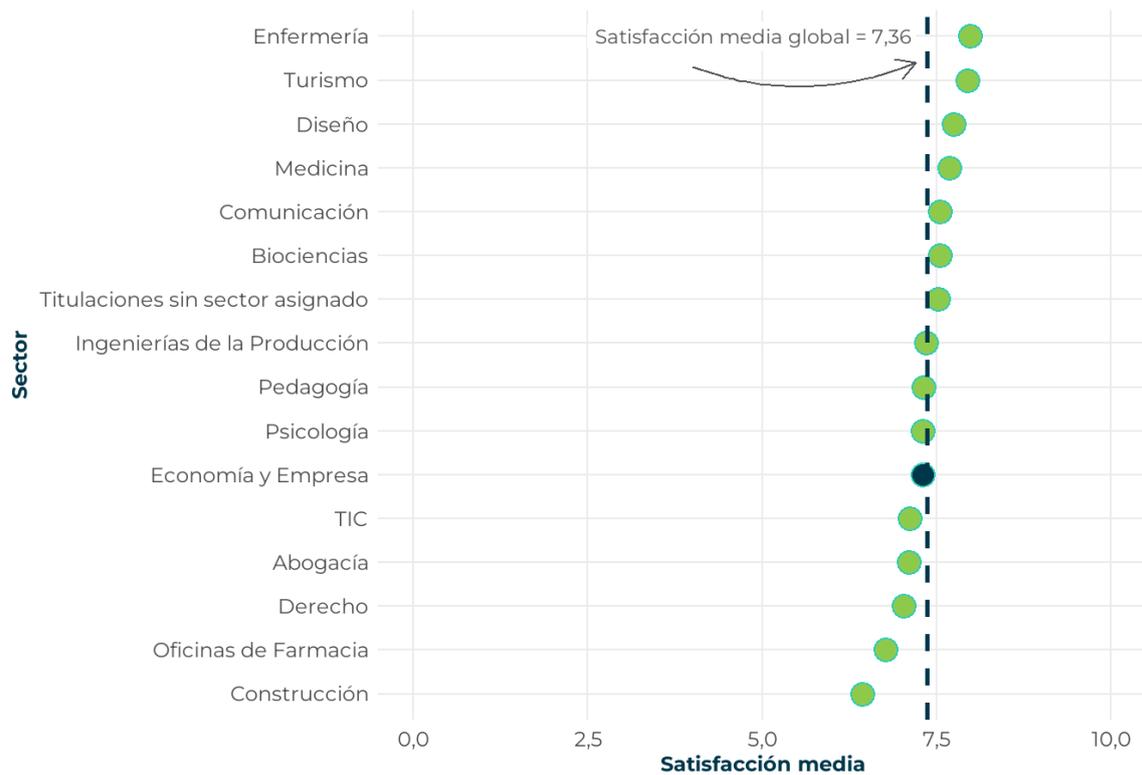
Figura 27. Comparativa de la satisfacción media con las competencias del alumnado en prácticas, por sectores incluidos en la encuesta al colectivo empleador (escala de 0 a 10)



<sup>18</sup> Teniendo en cuenta la dimensión relativamente pequeña de las muestras y la distribución de la variable que mide la satisfacción global, no podemos afirmar que estas diferencias sean estadísticamente significativas.

Las universidades catalanas alcanzan un notable (7,3) en sus servicios de prácticas externas, según el colectivo empleador en el ámbito de economía y empresa.

Figura 28. Comparativa de la satisfacción media con los servicios de prácticas de las universidades, por sectores incluidos en la encuesta al colectivo empleador (escala de 0 a 10)



## CONCLUSIONES

- > Los estudios de grado del ámbito de economía y empresa —particularmente los del subámbito de administración de empresas— representan una parte muy importante del SUC en cuanto a volumen de estudiantes: 1 persona graduada de cada 10 procede de este subámbito. También son un conjunto de titulaciones que tienden a obtener mejores resultados de inserción laboral que el conjunto de personas tituladas del SUC: mejores salarios y menos temporalidad.
- > En lo que se refiere a las personas graduadas en administración de empresas, su satisfacción con diferentes aspectos de la formación recibida es, a grandes rasgos, similar a los valores globales del SUC, con valoraciones cerca del notable. Por el contrario, la satisfacción de las personas graduadas en economía es relativamente baja. Sin embargo, su inserción laboral, como en el caso de administración de empresas, es buena en términos salariales y de tipos de contrato. Este aspecto sorprende si tenemos en cuenta que el porcentaje de entidades empleadoras de personas tituladas en el ámbito de economía y empresa que tuvieron dificultades a la hora de encontrar perfiles adecuados está por debajo del global de entidades encuestadas. Otros sectores del estudio de empleadores en los que las entidades tuvieron niveles similares de dificultad a la hora de contratar (por ejemplo, comunicación o psicología) muestran indicadores de inserción laboral significativamente peores.
- > Sin embargo, cabe destacar la baja satisfacción del alumnado de economía —al menos en relación con los resultados globales del SUC— con la posibilidad de aplicar durante el periodo de prácticas externas los conocimientos obtenidos en la carrera, que solo logra un suficiente. Esto puede deberse a un aspecto ya identificado, en la jornada sobre el estudio anterior (AQU CATALUNYA, 2019b), por la ponente invitada, la catedrática Wendy Carlin, que sugería que la formación convencional universitaria en economía se centra principalmente en el aprendizaje de conceptos en abstracto, con la búsqueda posterior de su aplicabilidad.
- > Un análisis de la selección que hacen las entidades empleadoras de las competencias que deben mejorar las personas graduadas recientemente y de las preguntas abiertas sobre las competencias con más carencias entre las personas candidatas, así como de los conocimientos o habilidades que adquirirán mayor importancia, ayuda a perfilar las necesidades formativas del sector. En primer lugar, vemos que un conjunto de entidades empleadoras opinan que, a pesar de que el tratamiento y la presentación de datos con herramientas ofimáticas es importante, esto no es suficiente, y piden personas graduadas recientemente con conocimientos avanzados de analítica de datos y programación. En segundo lugar, destaca la importancia de la orientación al cliente, de la experiencia para prever y captar sus necesidades, aspecto que ya se destacó en la edición anterior de este informe (AQU CATALUNYA, 2019a). Por último, las entidades empleadoras también señalan la importancia de

trabajar las competencias sociales y personales, como el trabajo en equipo y la tolerancia al estrés. Estos resultados son similares a otras investigaciones en otros contextos, como, por ejemplo, la encuesta llevada a cabo en Reino Unido por The Economics Network. Su encuesta al colectivo empleador indica que las empresas buscan una mejora en «la capacidad de aplicar conocimientos al mundo real, la comunicación y la analítica de datos» (THE ECONOMICS NETWORK, 2019).

- > Como en otros sectores del estudio de empleadores, **los resultados de la encuesta al colectivo empleador sugieren que las prácticas externas están bien enfocadas:** se observa que las competencias más trabajadas en el periodo de prácticas son las que mayor margen de mejora tienen entre las personas graduadas recientemente, según las entidades empleadoras encuestadas. Esto puede tener dos interpretaciones complementarias: por un lado, puede indicar la dirección que deberían tomar las propuestas de mejora de la formación universitaria, y, por otro lado, señala la función que tiene el tejido empresarial e institucional en la formación de los profesionales en el ámbito de economía y empresa. En este sentido, existe un conjunto de competencias que se podrían adquirir de manera efectiva en el puesto de trabajo, complementando la formación impartida en las universidades. Tal y como se señaló en las conclusiones del estudio anterior (AQU CATALUNYA, 2019b), una mayor implicación del tejido productivo en la formación universitaria, fomentando la formación dual, podría ayudar a potenciar esta fortaleza del sistema. Al mismo tiempo, tal y como indica un pequeño subconjunto de empleadores de la encuesta, una mayor implicación del sector público en la formación podría ayudar a mejorar la vocación de servicio público del alumnado.

## FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA AL COLECTIVO EMPLEADOR

### Información técnica de la 3ª edición de la encuesta al colectivo empleador (2021-2022)

<b>Población</b>	Organizaciones susceptibles de poder haber contratado en los últimos tres años a personas tituladas recientemente en las universidades situadas en Cataluña.
<b>Marco muestral</b>	Empresas, organizaciones e instituciones que han firmado un convenio de prácticas o aparecen en las bolsas de trabajo de las universidades catalanas.
<b>Tipo de encuesta</b>	En línea. Software utilizado: SurveyMonkey
<b>Duración media de la encuesta</b>	6' 45"

### Resumen de la respuesta de la 3ª edición de la encuesta al colectivo empleador (2021-2022)

<b>Marco muestral (todos los sectores)</b>	29.865
<b>Población de entidades empleadoras en el ámbito de economía y empresa</b>	Desconocido
<b>Respuesta (todos los sectores)</b>	2.423
<b>Tasa de respuesta (todos los sectores)</b>	8,11 %
<b>Respuesta de entidades empleadoras en el ámbito de economía y empresa</b>	214

## REFERENCIAS

- AQU CATALUNYA (n. d.). [Actividades](#). Visitado el día 4 de julio de 2022.
- AQU CATALUNYA (2021). [La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios](#). Barcelona: AQU Catalunya.
- AQU CATALUNYA (2019a). [La opinión de los empleadores sobre la formación de las personas tituladas en economía y empresa](#). Barcelona: AQU Catalunya.
- AQU CATALUNYA (2019b). [Conclusiones y propuestas de mejora de la jornada 'Retos en la formación universitaria en economía y empresa'](#). Barcelona: AQU Catalunya.
- AQU CATALUNYA (2010). [El rendiment acadèmic dels estudiants de primer any a la universitat](#). Barcelona: AQU Catalunya.
- BRENNAN, J. (2018). «Linking employability and internal quality assurance: How to make a difference for graduates». En: MARTIN, Michaela. *Quality and Employability in Higher Education: Viewing Internal Quality Assurance as a Level for Change*. París: UNESCO, págs. 43-57.
- BYRNE, C. (2022). «What determines perceived graduate employability? Exploring the effects of personal characteristics, academic achievements and graduate skills in a survey experiment». *Studies in Higher Education* 47 (1): 159-176.
- COMISIÓN EUROPEA (2022). [Proposal for Council Recommendation on building bridges for effective European higher education cooperation](#). Estrasburgo: Comisión Europea.
- COROMINAS ROVIRA, E.; VILLAR HOZ, E.; SAURINA CANALS, C.; FÀBREGAS ALCAIDE, M. (2012). «Construcción de un índice de calidad ocupacional (ICO) para el análisis de la inserción profesional de los graduados universitarios». *Revista de Educació* 375. Enero-abril de 2021: 351-374.
- EFRON, B.; TIBSHIRANI, R. (1993). *An Introduction to the Bootstrap*. Boca Ratón: Chapman & Hall/CRC.
- GROVES, Robert M. (2006). «Nonresponse Rates and Nonresponse Bias in Household Surveys». *Public Opinion Quarterly* 70 (5): 646-675. DOI: 10.1093/poq/nfl033.
- MANFREDA, K. L.; BOSNJAK, M.; BERZELAK, J.; HAAS, I.; VEHOVAR, V. (2008). «Web Surveys versus other Survey Modes: A Meta-Analysis Comparing Response Rates». *International Journal of Market Research* 50 (1): 79-104.
- METERKO, M.; RESTUCCIA, J.; STOLZMANN, K.; MOHR, D.; BRENNAN, C.; GLASGOW, J.; KABOLI, P. (2015). «Response Rates, Nonresponse Bias, and Data Quality: Results from a National Survey of Senior Healthcare Leaders». *Public Opinion Quarterly* 79 (1): 130-144. DOI: 10.1093/poq/nfu052.
- RODRÍGUEZ ESPINAR, S.; PRADES NEBOT, A.; BASART CAPMANY, A. (2007). «Accions per facilitar la inserció laboral». En: RODRÍGUEZ ESPINAR, S. *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral*. Barcelona: AQU Catalunya, págs. 329-365.

SOLER JULVE, I. (2022). «Via Universitària des de la perspectiva de gènere». En: ARIÑO, A.; LLOPIS, R.; MARTÍNEZ, M.; PONS, E.; PRADES, A. *Via Universitària: Accés, condicions d'aprenentatge, expectatives i retorns dels estudis universitaris (2020-2022)*. Castelló de la Plana: Red Vives, págs. 88-100.

THE ECONOMICS NETWORK (2019). *Survey of Employers of Economics Graduates*. Bristol: The Economics Network.

Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña  
Julio de 2022 · AQU-40-2022



Web: [www.aqu.cat](http://www.aqu.cat) · Twitter: [@aqucatalunya](https://twitter.com/aqucatalunya)