



Empleadores

LA OPINIÓN DE LOS EMPLEADORES SOBRE LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA



LA OPINIÓN DE LOS EMPLEADORES SOBRE LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA

Barcelona, 2025

© Autor: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, 2025

C. de Enric Granados, 33

08007 Barcelona

Elaboración: Sandra Nieto Viramontes

Con la colaboración de: Anna Prades Nebot, José Luis Mateos González, Dani Torrents Vilà, Núria Mancho Fora, Jaume Valls Pasola

Primera edición: junio de 2025

El contenido de este documento está sujeto a la licencia [Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](#) de Creative Commons. Se permite la reproducción, distribución, comunicación pública y modificación de la obra, siempre que se cite adecuadamente su autoría, no se haga un uso comercial y las obras derivadas se distribuyan con la misma licencia.



Colaboradores



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
CALIDAD DE LOS DATOS	10
TAMAÑO DE LAS ORGANIZACIONES	11
Ámbito de estudio de las personas contratadas	12
RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LOS EMPLEADORES SOBRE LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA	16
Bloque 1. Factores de contratación.....	16
¿Qué factores han sido un requisito en la contratación?	16
¿Qué factores han sido importantes en la contratación?	21
Factores de contratación: valoración de propuestas formativas innovadoras para mejorar la empleabilidad.....	27
Bloque 2. Dificultades de contratación	35
Bloque 3. Competencias de los titulados y tituladas recientes a mejorar	38
Bloque 4. Necesidades formativas de todo el personal cualificado de las organizaciones	41
FICHA TÉCNICA.....	43

INTRODUCCIÓN

Una de las misiones fundamentales de la educación superior es favorecer la inserción laboral de los titulados y tituladas. Sin embargo, varios estudios apuntan la existencia de un desajuste entre la formación universitaria y las necesidades reales del mercado laboral, ya sea por la falta de competencias específicas o por la insuficiencia de titulados en determinados ámbitos.¹

En un contexto económico y social en constante transformación, las universidades deben evolucionar hacia modelos de aprendizaje más flexibles y orientados al desarrollo de competencias transferibles y aplicables. Para garantizar la relevancia de la formación, es clave fortalecer la colaboración con el colectivo empleador, alineando el contenido de la formación con las demandas reales del tejido productivo².

En esta línea, la Comisión Europea, a través de la *European Skills Agenda*³, subraya la importancia de mejorar la *skills intelligence*, es decir, la capacidad de generar conocimiento actualizado sobre las necesidades competenciales del mercado laboral. Esta información debe servir de base para que las universidades puedan ajustar mejor su oferta formativa y contribuir, así, a reducir el desajuste existente entre educación y empleo.

AQU Catalunya, mediante la **encuesta al colectivo empleador**, quiere contribuir a la generación de conocimiento relevante sobre la adecuación de la formación universitaria a las necesidades del mercado laboral. El estudio profundiza en la percepción de los empleadores sobre la formación actual, identifica los factores que consideran clave y detecta áreas con margen de mejora. Esta iniciativa responde al mandato establecido por la Ley de AQU Catalunya,⁴ que encarga a la Agencia la provisión de información estratégica para impulsar la excelencia del sistema universitario de Cataluña (SUC). El objetivo final es aportar evidencias que faciliten una adaptación más efectiva de los programas educativos a las demandas del tejido productivo y favorezcan la inserción laboral de los jóvenes profesionales.

Concretamente, la encuesta se centra en conocer la **opinión del colectivo empleador sobre la formación de los recién graduados y graduadas, es decir, titulados y tituladas que han finalizado los estudios en los dos últimos años y tienen poca o nada de experiencia laboral**. Los bloques que guían la encuesta son los siguientes:

- > Factores de contratación de recién graduados y graduadas.

¹ Comisión Europea. (2022). [Education and Training Monitor 2022](#).

² CEDEFOP. (2023). [Skills forecast. European Centre for the Development of Vocational Training](#).

³ Comisión Europea. [European Skills Agenda for Sustainable Competitiveness, Social Fairness and Resilience](#). Comisión Europea, 1 de julio de 2020.

⁴ [Ley 15/2015, de 21 de julio, de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña](#), 6919 § (sd.).

- > Dificultades en la contratación de las personas adecuadas y razones de estas dificultades
- > Competencias a mejorar en la formación universitaria
- > Satisfacción global con las competencias de los recién graduados y graduadas.

Además, esta **4.ª edición de la encuesta a los empleadores introduce novedades sobre propuestas formativas más actuales**. En primer lugar, pregunta sobre la **importancia de la formación complementaria de corta y larga duración** en la contratación de graduados y graduadas recientes. Si bien el *lifelong learning* es un concepto importante desde hace muchos años, el papel del sistema universitario para darle respuesta es todavía incipiente. En este sentido, la Recomendación del Consejo sobre un enfoque europeo para las **microcredenciales** para el aprendizaje permanente y la empleabilidad (2022) establece la necesidad de reconocer e integrar formaciones breves, flexibles y orientadas a competencias específicas dentro de los sistemas formales de educación superior. Paralelamente, el Real decreto 822/2021, que regula la organización de las enseñanzas universitarias oficiales en España, abre la puerta a la incorporación de este tipo de oferta dentro del marco universitario, favoreciendo la modularización de los estudios y la creación de itinerarios más adaptados a las cambiantes necesidades del mercado laboral.

En segundo lugar, la encuesta recoge la opinión del colectivo empleador sobre la mejora en la empleabilidad de los titulados y tituladas de las **propuestas formativas innovadoras**, cómo **los grados duales y la realización del trabajo final de estudios en colaboración con la empresa**, que tienen una orientación más práctica, y los **dobles grados y los programas conjuntos con universidades extranjeras**, que son propuestas más académicas.

Los resultados obtenidos a partir de las **1.411 organizaciones** que han contratado titulados y tituladas recientes en los últimos tres años sugieren lo siguiente:

- > El colectivo empleador tiene una **satisfacción global elevada** con la formación universitaria.
- > El requisito mínimo para la contratación es tener un **grado universitario**. Tener un **alto nivel de inglés** es un requisito para la mitad de las organizaciones, aunque existen muchas diferencias según los subámbitos educativos de las personas contratadas.
- > Entre los aspectos que tienen valor para la contratación de los recién graduados y graduadas, destacan **las prácticas en empresas y/o la experiencia laboral previa**.
- > También valoran que tengan **formación complementaria de corta y larga duración** para la contratación, dado que facilita la **especialización** en ámbitos concretos y favorece la **actualización profesional** en un entorno laboral en constante transformación. Las universidades tienen el reto de ofrecer **microcredenciales**.
- > Las propuestas formativas innovadoras son bien valoradas por el colectivo empleador en relación con la mejora de la empleabilidad, especialmente aquellas que implican un contacto directo con el tejido productivo, como los **grados duales o la realización del trabajo final de estudios (TFE) en colaboración con empresas**.

Opinión de los empleadores sobre la formación universitaria

- > El colectivo empleador detecta carencias en los titulados y tituladas recientes en competencias como **la resolución de problemas, la formación práctica y la planificación y organización**. Estas competencias pueden mejorar ofreciendo una formación con mayor conexión con el mundo laboral durante la formación universitaria.
- > En los ámbitos de la **Salud**, las **Ingenierías** y la **Educación**, las organizaciones declaran tener problemas importantes para la contratación de las personas adecuadas, y la razón principal es la **falta de titulados y tituladas en estos ámbitos**.
- > El colectivo empleador **no percibe a las universidades como agentes relevantes en la oferta de formación a lo largo de la vida**.

CALIDAD DE LOS DATOS

Antes de interpretar los resultados de la 4.^a edición de la encuesta Empleadores, es necesario valorar previamente si los datos son representativos de la población objetivo.

Metodológicamente, hay un conjunto de aspectos que deben tenerse en cuenta cuando se elaboran encuestas destinadas al colectivo empleador.

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 graduados y graduadas⁵. En el caso de la encuesta Empleadores, se tuvo la colaboración de todas las universidades catalanas que proporcionaron el contacto (correo electrónico) de organizaciones que tenían o habían tenido relación con los servicios de carreras profesionales y se logró una población de 26.631 organizaciones. Además, la encuesta solo recoge la opinión de las organizaciones que han contratado titulados y tituladas recientes en los últimos tres años, dado que el objetivo de la encuesta es que las organizaciones valoren la formación universitaria actual, y no pueden hacerlo si no han incorporado titulados y tituladas recientes.

En segundo lugar, cabe decir que las encuestas al colectivo empleador —y las encuestas en línea en general— tienden a obtener una respuesta baja⁶ (BYRNE, 2022; Manfreda *et al.*, 2008). En este sentido, la encuesta Empleadores ha alcanzado una muestra de 1.411 respuestas, que, a pesar de las dificultades de este tipo de estudios, es una muestra atípicamente elevada.

Para analizar la representatividad de los resultados, se comparan dos características fundamentales de las organizaciones que forman parte de la muestra, el tamaño de la organización y el ámbito (y subámbito) educativo de los recién titulados y tituladas que ha contratado, con los referentes del sistema.

Concretamente, y en primer lugar, se compara la distribución de las organizaciones participantes según su tamaño con datos oficiales del Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat). Este análisis permite evaluar si la muestra obtenida es representativa del tejido empresarial catalán.

En segundo lugar, se examina la distribución por ámbito y subámbito educativo de los recién titulados y tituladas que han sido contratados por las organizaciones que han participado en la encuesta, y se compara con la distribución por ámbito y subámbito educativo del conjunto de graduados y graduadas recientes según la Encuesta de inserción laboral de 2023 (encuesta representativa del SUC).

⁵ C. BYRNE. «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 (2022), pág. 159-176.

⁶ K. L. MANFREDA; M. BOSNJAK; J. BERZELAK; I. HAAS; V. VEHOVAR «Web Surveys versus other Survey Modes: A Meta-Analysis Comparing Response Rates». *International Journal of Market Research*, 50, 1 (2008), pág. 79-104.

TAMAÑO DE LAS ORGANIZACIONES

Los resultados de la encuesta Empleadores no son representativos del tejido empresarial catalán

- Según los datos del Idescat, nueve de cada diez empresas de Cataluña son microempresas. En cambio, en la encuesta Empleadores solo el 30 % de las organizaciones que participan son microempresas. Este resultado indica que la capacidad de contratación de titulados y tituladas recientes de las organizaciones medianas y grandes es superior a la de las empresas más pequeñas.
- De hecho, estos resultados son coherentes con los datos de la [Encuesta de clima empresarial del Idescat](#) de 2021. Según esta encuesta, casi la mitad de las empresas de más de 50 trabajadores habían contratado, en los últimos tres años, al menos a un titulado o titulada reciente, mientras que solo dos de cada diez empresas con menos de diez trabajadores lo habían hecho.

Figura 1. Tamaño y naturaleza de las organizaciones que han participado en la encuesta Empleadores 2024 y, por tanto, han contratado titulados y tituladas recientes

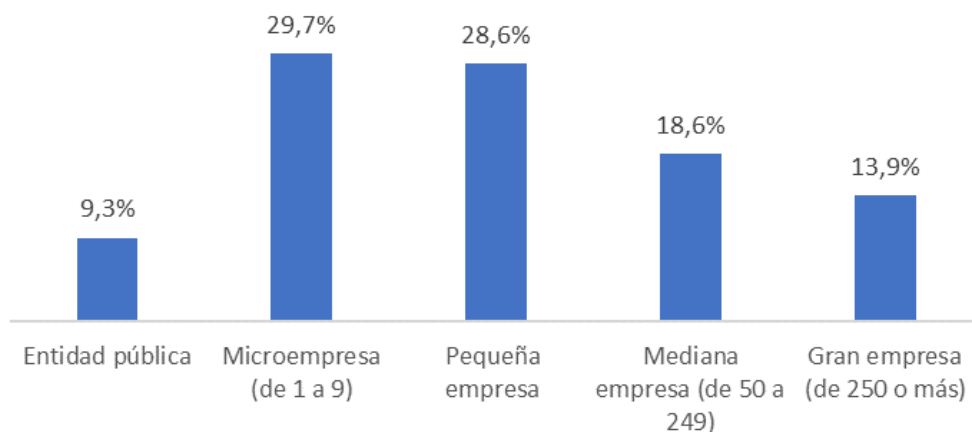
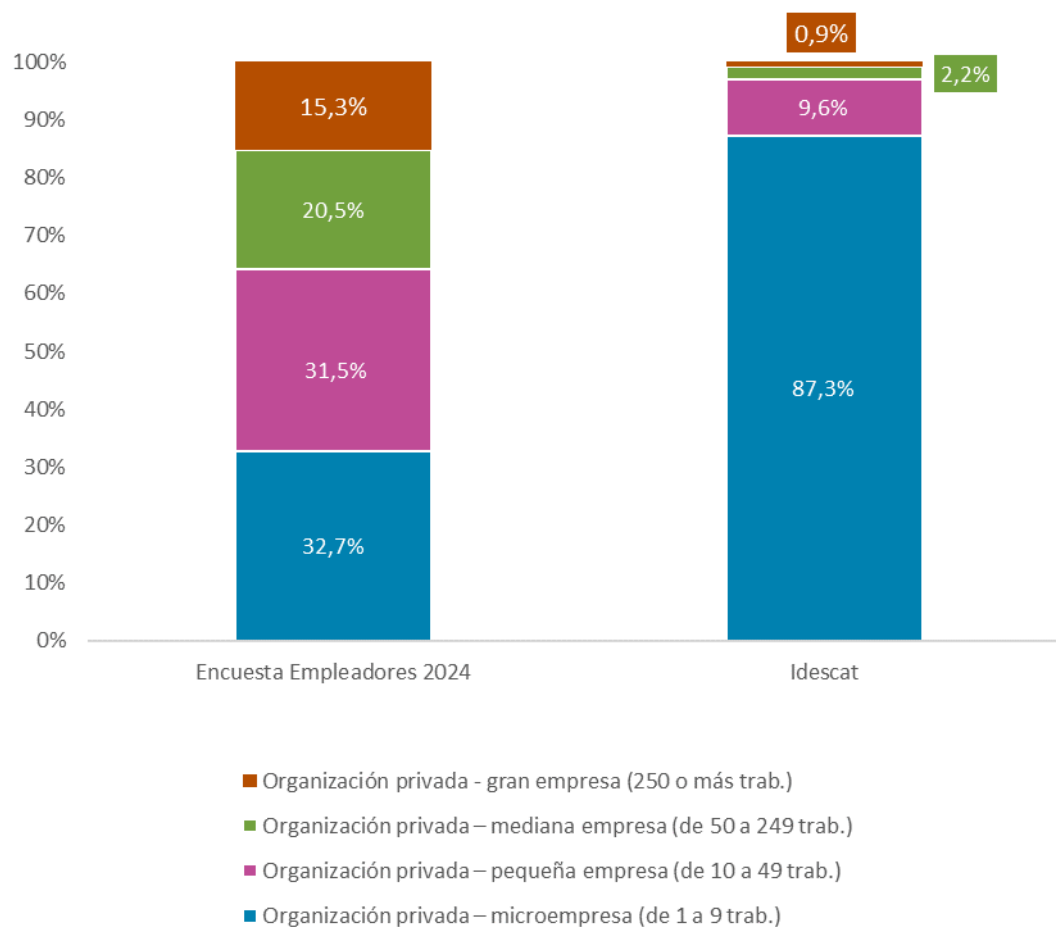


Figura 2. Distribución del tamaño de las organizaciones: datos de la encuesta Empleadores 2024 respecto al tejido empresarial de Cataluña



Nota: los datos de la composición del tejido empresarial en Cataluña son del Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat). Solo se compara el tamaño de las organizaciones con titularidad privada que han participado en la encuesta, dado que el Idescat no proporciona información sobre el número de establecimientos con titularidad pública en Cataluña.

Ámbito de estudio de las personas contratadas

En AQU Catalunya agrupamos todas las titulaciones del sistema universitario catalán (SUC) en una clasificación jerárquica con distintos niveles⁷, desde el más general hasta el más específico. En la encuesta Empleadores, se pregunta a las organizaciones cuál es la enseñanza de los titulados o tituladas que han contratado; esta información corresponde al nivel más desagregado de la clasificación.

⁷ El catálogo de titulaciones de AQU Catalunya se puede consultar en [este enlace](#).

Sin embargo, para garantizar una muestra suficiente que permita un análisis representativo de los resultados, los datos se presentan agrupados en los dos niveles de máxima agregación: **ámbitos y subámbitos educativos**.

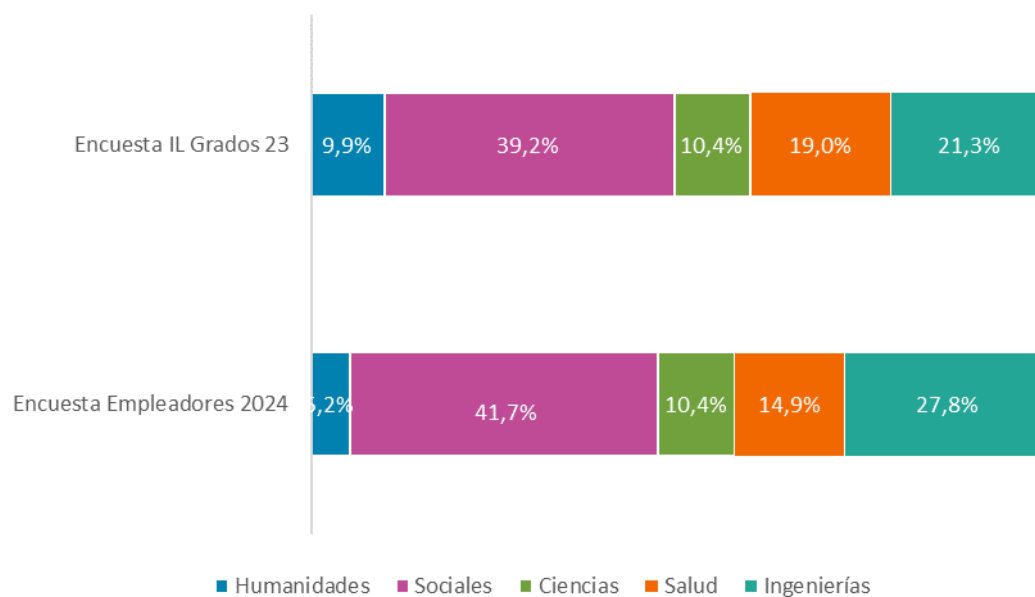
Concretamente, los ámbitos y subámbitos educativos de AQU Catalunya son los siguientes:

Humanidades	Sociales	Ciencias	Salud	Ingenierías
• Filosofía e Historia • Lenguas y Literaturas • Artes y Diseño	• Economía, Empresa y Turismo • Derecho, Laboral y Políticas • Comunicación y Documentación	• Ciencias Biológicas y de la Tierra • Ciencias Experimentales y Matemáticas	• Enfermería y Salud • Psicología y Terapia • Medicina y Ciencias Biomédicas	• Arquitectura, Construcción y Civil • Tecnologías Industriales • TIC • Agrícola, Forestal y Pesca

Los resultados de la encuesta Empleadores son representativos a escala de ámbito educativo de los recién graduados y graduadas

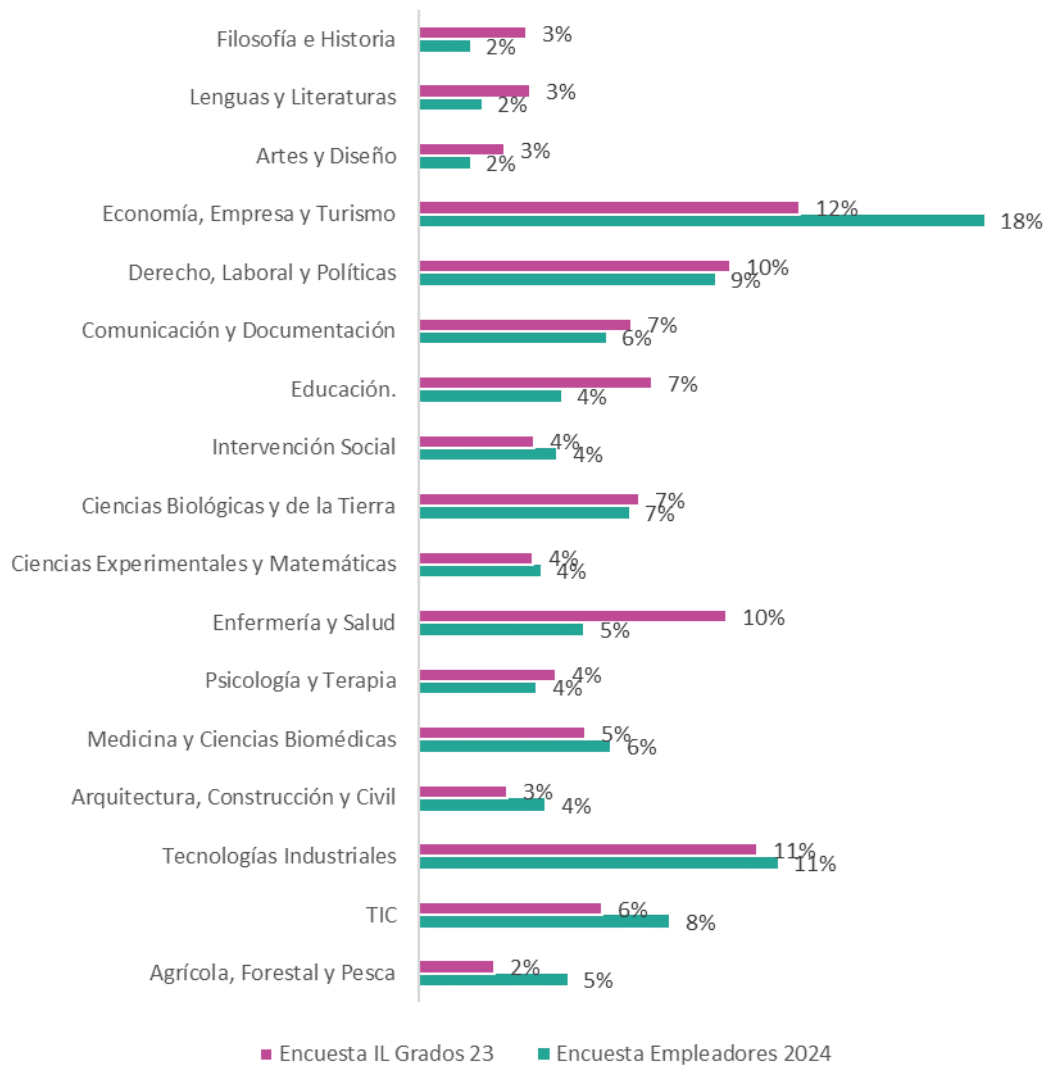
- Aunque las organizaciones que han participado en la encuesta *Empleadores* no son representativas del conjunto del tejido empresarial de Cataluña, la distribución de los ámbitos educativos de los titulados y tituladas recientes que han contratado es bastante similar a la de los graduados y graduadas según el ámbito de estudio del sistema universitario de Cataluña (SUC).
- Las diferencias más destacables se encuentran en dos ámbitos concretos. El ámbito de la Salud está infrarrepresentado entre las organizaciones participantes, probablemente porque en este sector predominan entidades de titularidad pública, que a menudo tienen menos capacidad de decisión directa en la contratación. En cambio, existe una sobrerrepresentación de organizaciones que han contratado titulados y tituladas en el ámbito de las Ingenierías.

Figura 3. Distribución de los ámbitos educativos: titulados recientes según la encuesta Empleadores 2024 respecto a la Encuesta de inserción laboral 2023



Nota: La encuesta de inserción laboral (IL) de grados indica la distribución de graduados y graduadas según los ámbitos educativos de sus estudios. Estos datos son representativos del sistema universitario catalán. La encuesta Empleadores muestra la distribución de los ámbitos educativos de los titulados y tituladas recientes contratados por las organizaciones que han participado en la encuesta.

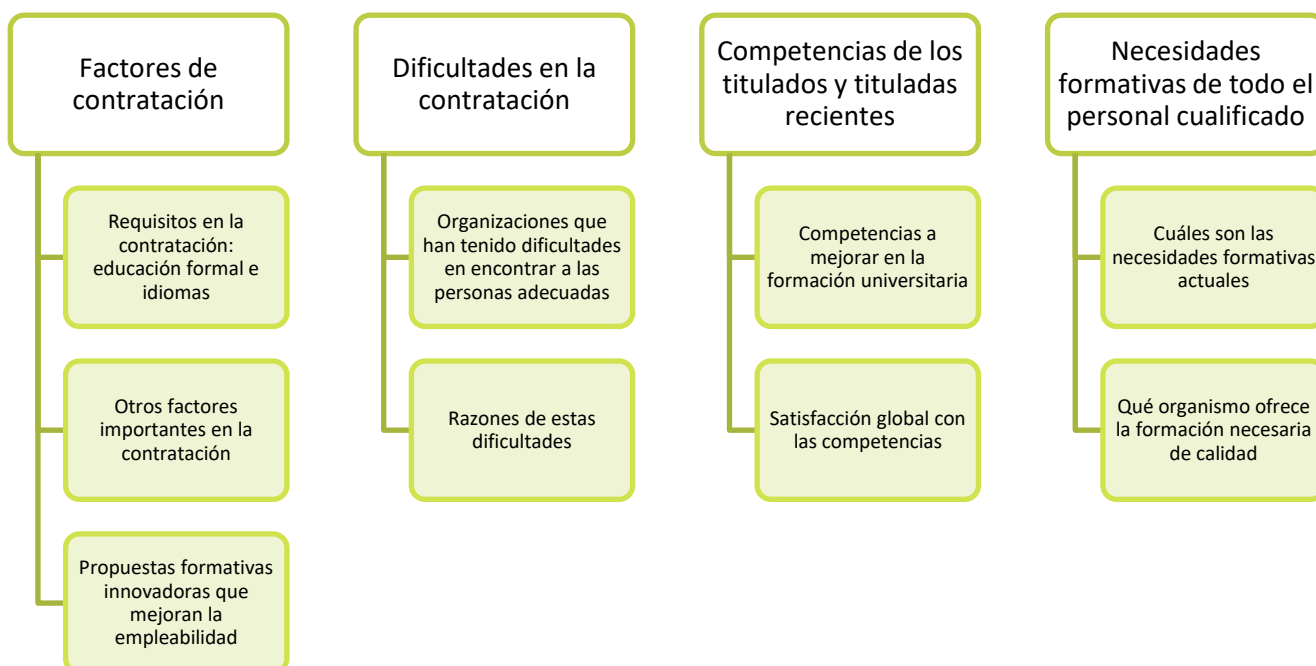
Figura 4. Distribución de los subámbitos educativos: titulados recientes según la encuesta Empleadores 2024 respecto a la Encuesta de inserción laboral 2023



Nota: La encuesta de inserción laboral (IL) de grados indica la distribución de los graduados y graduadas según los subámbitos educativos de sus estudios. Estos datos son representativos del sistema universitario catalán. La encuesta Empleadores muestra la distribución de los subámbitos educativos de los titulados y tituladas recientes contratados por las organizaciones que han participado en la encuesta.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LOS EMPLEADORES SOBRE LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA

A continuación se muestran los resultados de los siguientes bloques:



Bloque 1. Factores de contratación

Este apartado recoge las dimensiones que más valora el colectivo empleador en los procesos de selección: desde los requisitos formales (nivel de estudios, idiomas) hasta las competencias adquiridas en experiencias previas o actividades extracurriculares. También se analiza su percepción sobre el potencial de propuestas formativas innovadoras para mejorar la inserción laboral.

Estos resultados pueden ayudar al sistema universitario catalán a identificar aspectos clave que es necesario reforzar e integrar en el currículum o en la orientación del estudiantado.

¿Qué factores han sido un requisito en la contratación?

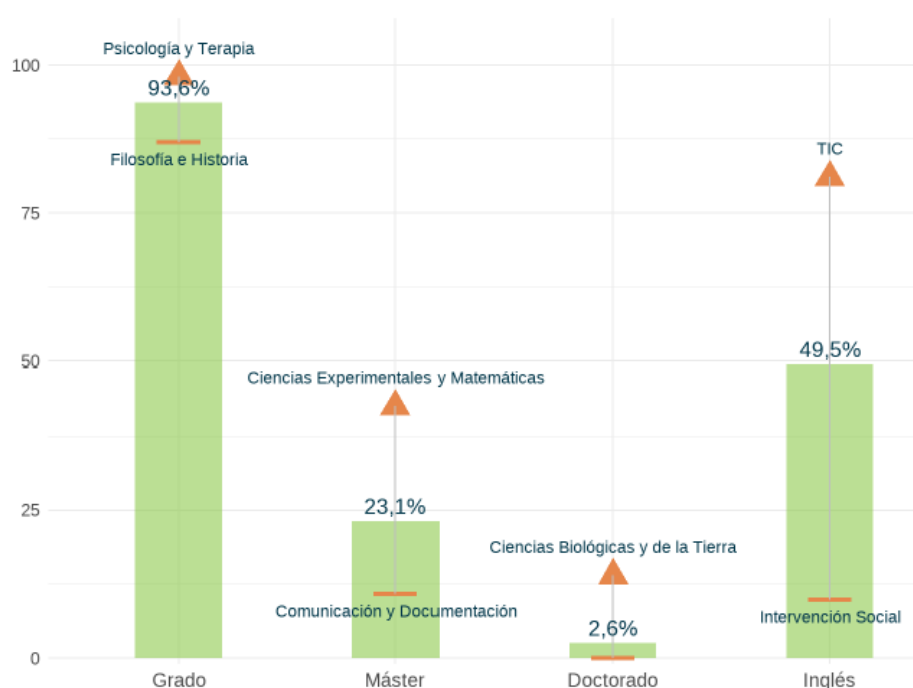
Las organizaciones informan sobre los requisitos en la contratación de titulados y tituladas recientes en cuanto a educación formal (grado, máster, doctorado) y el nivel alto de inglés. Los

resultados también se muestran en función de los subámbitos educativos de las personas contratadas.

El grado universitario es un requisito imprescindible para las empresas que han contratado titulados y tituladas recientes, a diferencia del máster universitario, que no se percibe como requisito esencial

- El grado universitario es un requisito para casi la **totalidad de las organizaciones**, independientemente del ámbito educativo de las personas contratadas (el porcentaje oscila entre el 88 % en Filología e Historia y el 97 % en Psicología y Terapia).
- Por el contrario, acreditar estudios superiores al grado, como un máster o un doctorado, no es habitualmente un requisito en los procesos de contratación. De hecho, solo una de cada cuatro organizaciones ha pedido el máster como condición para incorporar titulados y tituladas recientes, y prácticamente ninguna ha exigido el doctorado.
- Disponer de un alto nivel de inglés es un requisito para la mitad de las organizaciones que han contratado a titulados y tituladas recientes.

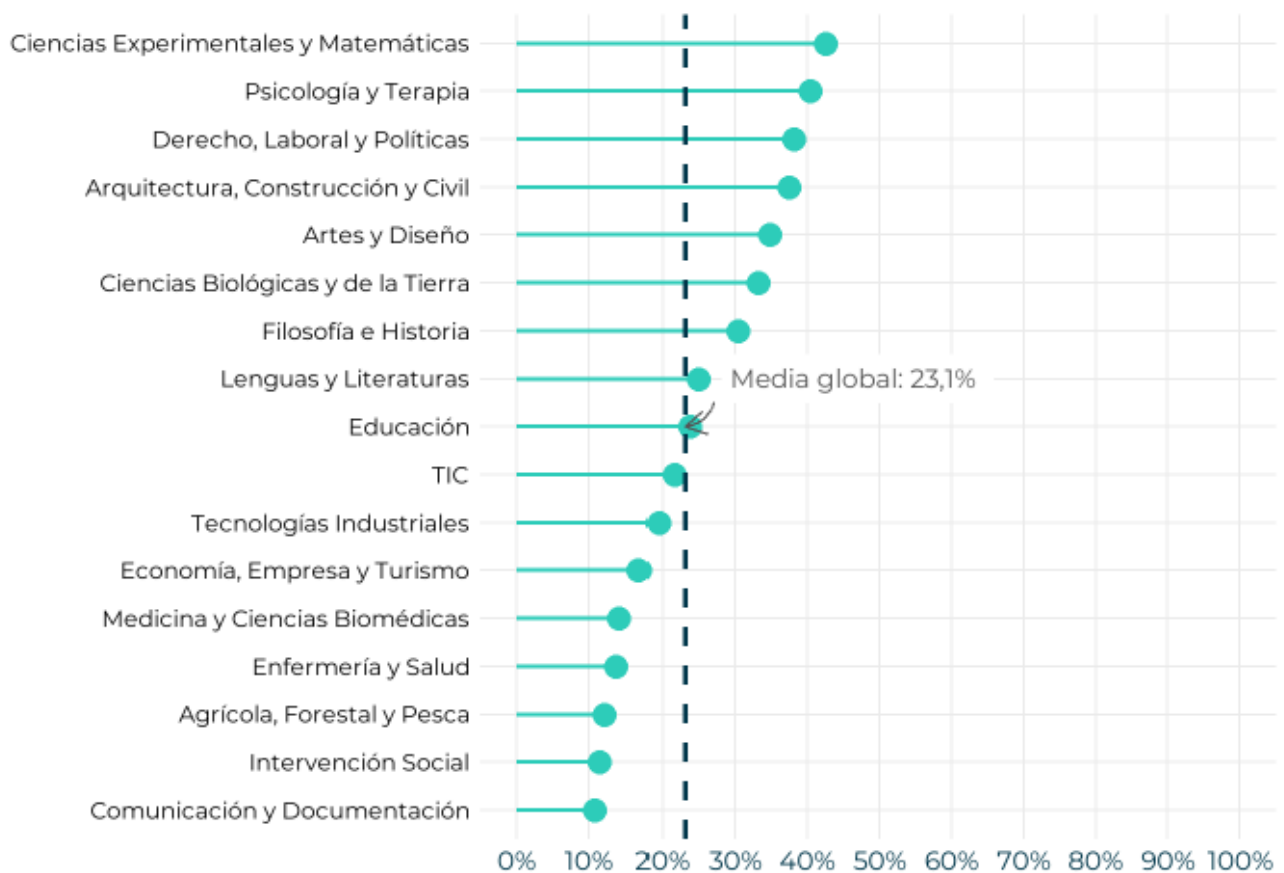
Figura 5. Porcentaje de organizaciones que requieren educación formal y nivel alto de inglés para la contratación de titulados y tituladas recientes, con el mínimo y máximo por subámbito educativo



Una de cada cuatro organizaciones exige un máster como requisito de contratación, especialmente en los subámbitos educativos con másteres habilitantes

- Más del 40 % de las organizaciones que han contratado titulados recientes en el ámbito de las **Ciencias Experimentales y Matemáticas** —especialmente en la enseñanza de **Química**— han requerido un máster como requisito para la contratación. Esta demanda se explica probablemente por la gran variedad de especializaciones dentro de la industria química, que requieren perfiles altamente cualificados y con un nivel de formación que a menudo solo se puede alcanzar a través de estudios de máster.
- Además, como es de esperar, los subámbitos en los que el máster es necesario para ejercer la profesión presentan los mayores porcentajes de demanda. Destacan especialmente **Psicología y Terapia**; **Derecho, Laboral y Políticas**, y **Arquitectura, Construcción y Civil**.

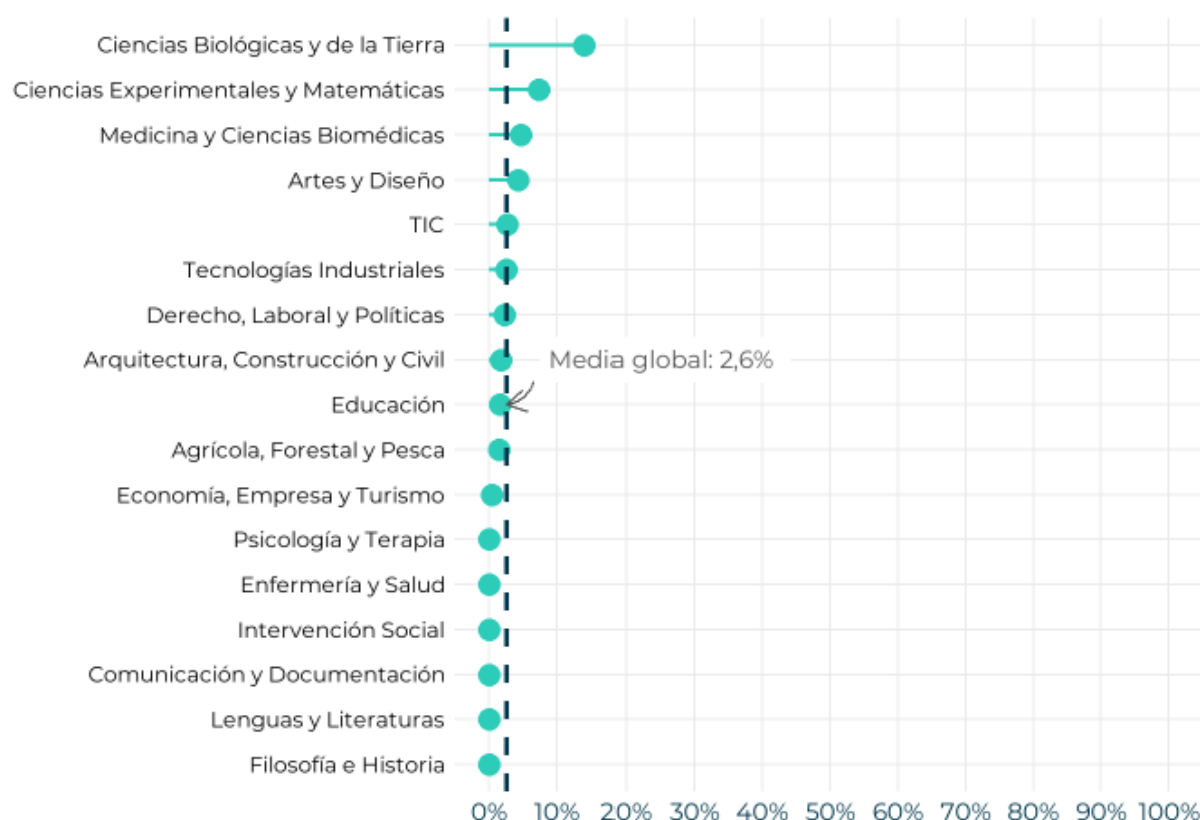
Figura 6. Porcentaje de organizaciones que requieren un máster para la contratación según el ámbito educativo del recién contratado titulado



El doctorado es solo un requisito para titulaciones del ámbito científico

- El doctorado ha sido un requisito para el 2,6 % de las organizaciones que han participado en la encuesta.
- Este porcentaje es ligeramente superior en los ámbitos de las **Ciencias Biológicas y de la Tierra**, seguido de las **Ciencias Experimentales y Matemáticas**.

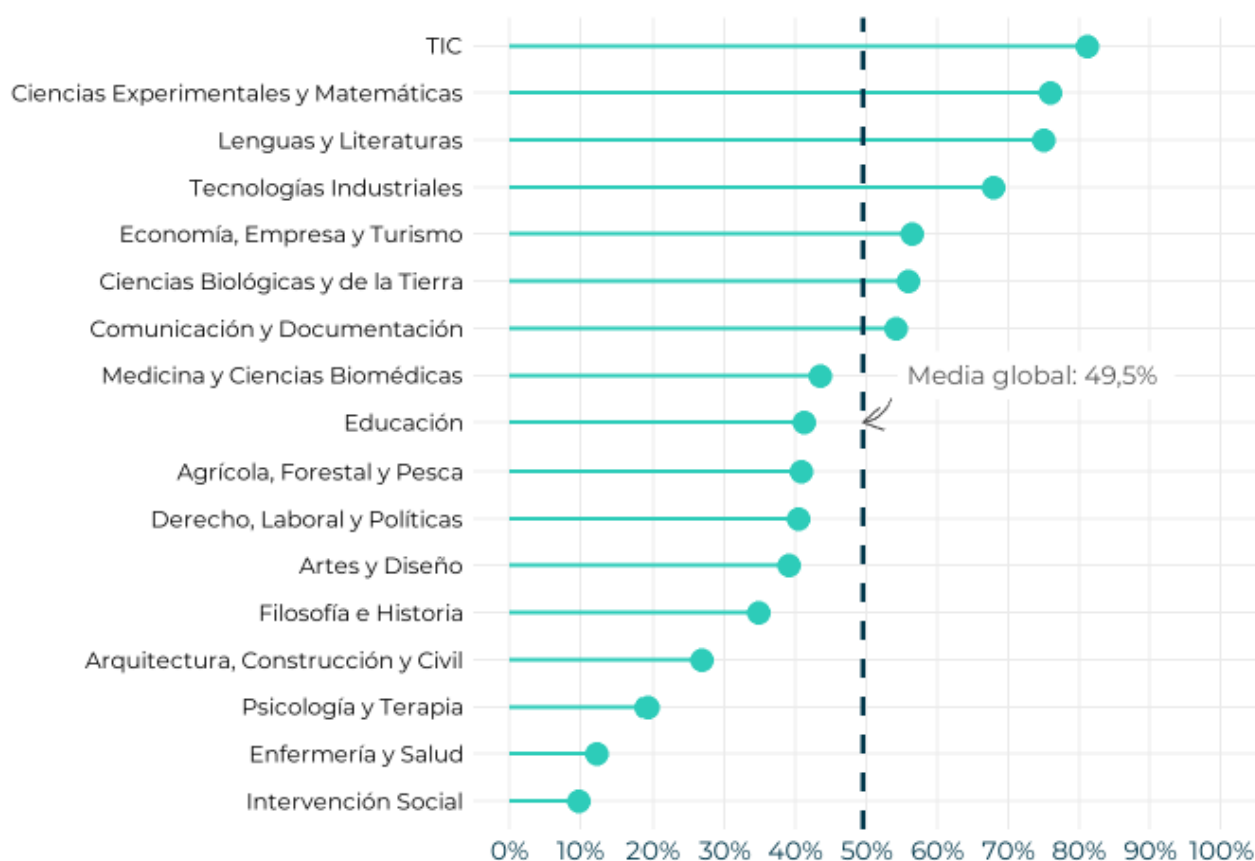
Figura 7. Porcentaje de empleadores que han requerido un doctorado para la contratación según el ámbito educativo del recién titulado



Tener un nivel alto de inglés es un requisito para la mitad de las organizaciones a la hora de seleccionar a los candidatos

- Los subámbitos en los que este requisito es más común son las TIC, las Ciencias Experimentales y Matemáticas, las Lenguas y Literaturas y las Tecnologías Industriales.
- En cambio, en los subámbitos que por su naturaleza se centran en dar servicio a nivel nacional, como atención sanitaria, asistencial, jurídica y de construcción, tener un nivel de inglés elevado suele ser un factor de valor y no un requisito.
- Aunque es un requisito para muchas organizaciones, el inglés es percibido por los mismos graduados y graduadas como una de las competencias menos trabajadas durante los estudios de grado⁸, lo que pone en evidencia un desajuste entre la formación y las necesidades del mercado laboral.

Figura 8. Porcentaje de empleadores que han requerido un alto nivel de inglés para la contratación según el ámbito educativo del titulado reciente



⁸ AQU Catalunya. [La inserción laboral de los titulados y tituladas de máster de las universidades catalanas](#). Barcelona, 2023.

¿Qué factores han sido importantes en la contratación?

Más allá del requisito de la educación formal y los idiomas para la contratación, se quiere profundizar en qué otros elementos —relacionados con el diseño de la formación o con actividades extrauniversitarias— contribuyen a mejorar la empleabilidad de los titulados y tituladas recientes.

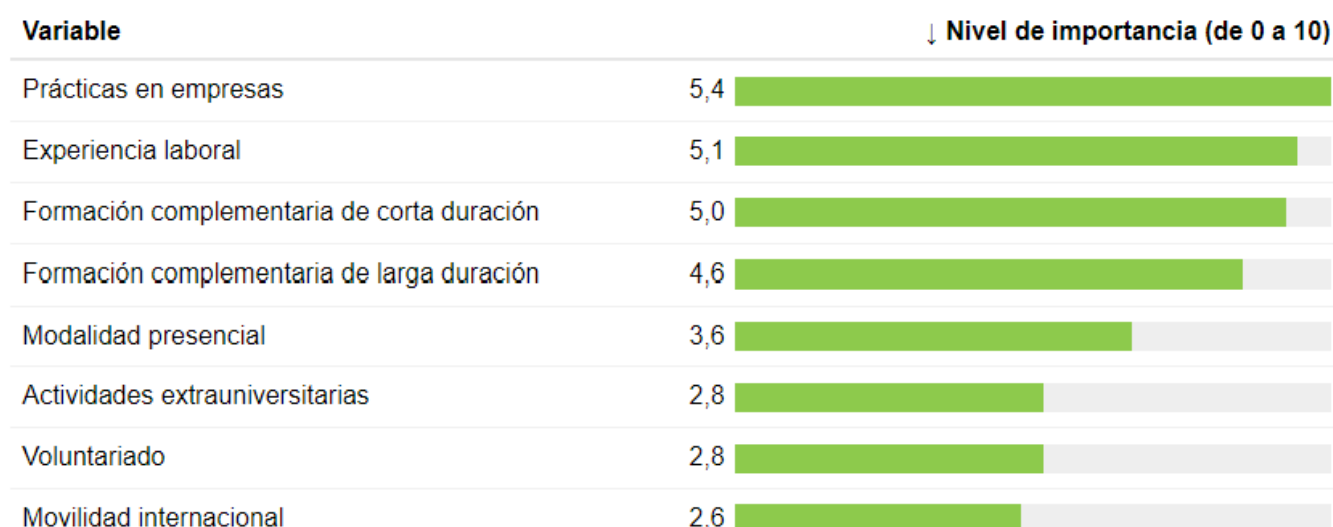
Con este objetivo, se ha preguntado al colectivo empleador hasta qué punto han sido importantes, en una escala de 0 a 10, los siguientes factores en la decisión de contratar titulados y tituladas recientes: haber realizado prácticas en empresas, tener experiencia laboral previa, haber cursado formación complementaria (de corta o larga duración), haber estudiado en modalidad presencial, haber participado en actividades extrauniversitarias o de voluntariado y haber tenido alguna experiencia de movilidad en el extranjero.

El análisis de estos resultados también se presenta desglosado por subámbito educativo de las personas contratadas.

Las prácticas profesionales y la experiencia laboral son los factores más valorados en la contratación, aunque no son determinantes

- Los aspectos relacionados con la **formación práctica** son los más relevantes para las organizaciones, a pesar de tener un grado de importancia medio (en torno a 5 en una escala de 0 a 10).
- La **formación complementaria**, tanto de corta como de larga duración, también tiene un peso relativamente importante en la selección de los candidatos. Por tanto, las organizaciones que han contratado graduados y graduadas recientes valoran que se sigan formando.
- En cambio, los **factores relacionados con las actividades universitarias** no han tenido un papel significativo en la contratación.

Figura 9. Grado de importancia (de 0 a 10) que las organizaciones otorgan a varios factores en la contratación de titulados y tituladas recientes



Los resultados son globalmente consistentes entre los diversos subámbitos educativos, aunque algunos presentan especificidades destacables

Si bien los factores de contratación valorados por las organizaciones muestran una tendencia homogénea entre subámbitos educativos, se observan algunos matices relevantes que merece la pena destacar:

- La **experiencia laboral previa y las prácticas** son especialmente valoradas en titulaciones orientadas al servicio a las personas, como Educación, Intervención social, Enfermería y Salud, así como Psicología y Terapia.
- La **formación complementaria de corta y larga duración** es especialmente valorada en las titulaciones de Psicología y Terapia, probablemente porque estas titulaciones den acceso a múltiples ámbitos de especialización.
- El **voluntariado** se valora, sobre todo, en Educación e Intervención Social, y participar en **actividades extrauniversitarias**, en Intervención Social. Estos factores reflejan coherencia con los valores profesionales del sector.
- La **movilidad internacional** puede ser importante en Lenguas y Literaturas.
- La **modalidad presencial de los estudios** muestra cierta importancia en varios subámbitos, aunque no se concentra en ninguno en particular.

Tabla 1. Grado de importancia (de 0 a 10) que las organizaciones otorgan a varios factores en la contratación de titulados y tituladas recientes por subámbito educativo

	Experiencia laboral	Prácticas en empresas	Movilidad internacional	Modalidad presencial	Voluntariado	Actividades extrauniversitarias	Formación compl. larga duración	Formación comp. corta duración
Filosofía e Historia	5,11	4,46	2,14	4,32	3,64	3,18	4,67	5,23
Lenguas y Literaturas	4,26	4,73	4,6	4,58	3,3	3,65	5,1	4,8
Artes y Diseño	5,54	4,89	2,17	3,33	1,67	1,79	3,64	4,52
Economía, Empresa y Turismo	4,99	5,65	2,91	3,83	2,85	3,04	4,46	5,42
Derecho, Laboral y Políticas	4,58	4,88	1,91	2,79	2,52	2,42	4,65	4,38
Comunicación y Documentación	4,91	5,59	2,91	3,56	3,01	2,78	4,42	4,86
Educación	6,07	4,47	2,17	3,12	4,12	3,88	5,25	5,55
Intervención Social	7,3	5,62	1,52	2,63	4,7	4,42	5,47	5,65
Ciencias Biológicas y de la Tierra	4,73	5	3,27	3,95	2,98	2,78	5,11	5,06
Ciencias Experimentales y Matemáticas	4,62	4,62	2,84	2,95	2,4	2,16	4,33	4,29
Enfermería y Salud	5,7	6,48	1,38	4,08	2,61	2,75	5,25	4,93
Psicología y Terapia	5,49	6,62	1,5	2,85	3,04	2,69	6,13	6,02
Medicina y Ciencias Biomédicas	5,33	5,98	2,23	3,73	2,04	1,95	4,23	4,88
Arquitectura, Construcción y Civil	5,04	4,87	1,75	3,66	2,28	2,45	5	5,97
Tecnologías Industriales	4,83	5,16	3,59	3,86	2,47	2,68	3,7	4,36
TIC	4,39	5,16	2,82	2,94	2,36	2,71	4,12	4,68
Agrícola, Forestal y Pesca	5,38	5,96	2,58	4,72	3,24	3	4,33	4,52

Formación complementaria de larga y corta duración

La **educación formal de grado** es esencial para obtener una base sólida de conocimientos y para desarrollar competencias transversales de forma reconocida tanto a nivel nacional como internacional. Sin embargo, es preciso tener presente que, a menudo, estos estudios tienen un enfoque generalista y que la actualización de los planes de estudio no puede seguir el ritmo acelerado de los cambios en el entorno laboral.

Tal y como se explica en la introducción, la **formación a lo largo de la vida** es fundamental para garantizar que todas las personas dispongan de los conocimientos, capacidades y competencias necesarios para prosperar en un mercado laboral en transformación. Esta formación permite tanto la especialización como el reciclaje profesional para responder a los retos que plantean las transiciones digital y ecológica.

En este informe se distingue entre dos modalidades principales de formación:

- > La **formación complementaria de larga duración**, como másteres, posgrados o cursos anuales especializados, que favorece una especialización profunda. Este tipo de formación implica habitualmente una inversión considerable de tiempo y dinero.

- > La **formación complementaria de corta duración**, tales como cursos *online* breves, *bootcamps* o certificaciones intensivas. Esta modalidad, al ser más breve, facilita una oferta más flexible, con menor coste y con mayor capacidad de adaptación a las necesidades cambiantes del mercado. Sin embargo, una de sus principales limitaciones es la falta de reconocimiento formal, ya que no siempre se garantiza la calidad ni la equivalencia académica de los aprendizajes.

Recientemente, la formación complementaria de corta duración ha recibido una creciente atención, sobre todo por el impulso de la Unión Europea para fomentar la participación de las universidades en este ámbito, asociado tradicionalmente a la educación no formal. En este contexto, las **microcredenciales** emergen como una estrategia clave para integrar las ventajas de la formación complementaria de corta duración con un reconocimiento.

Las universidades catalanas, tal y como se menciona en el [Plan Microcreds](#) para el desarrollo de microcredenciales universitarias en el Estado, tienen un gran potencial para impulsar la formación continua y la recalificación profesional, gracias a su infraestructura y personal cualificado.

Con este trasfondo, la encuesta Empleadores pregunta a las organizaciones qué formación complementaria de corta o larga duración han valorado en sus contrataciones de titulados y tituladas recientes. Aunque las respuestas pueden ser diversas y tener interpretaciones diferentes, el análisis cualitativo y su clasificación permiten identificar los tipos de formación que el mercado laboral valora, tal y como se presenta en los siguientes apartados.

La formación complementaria de corta duración valorada en la contratación de los recién graduados y graduadas

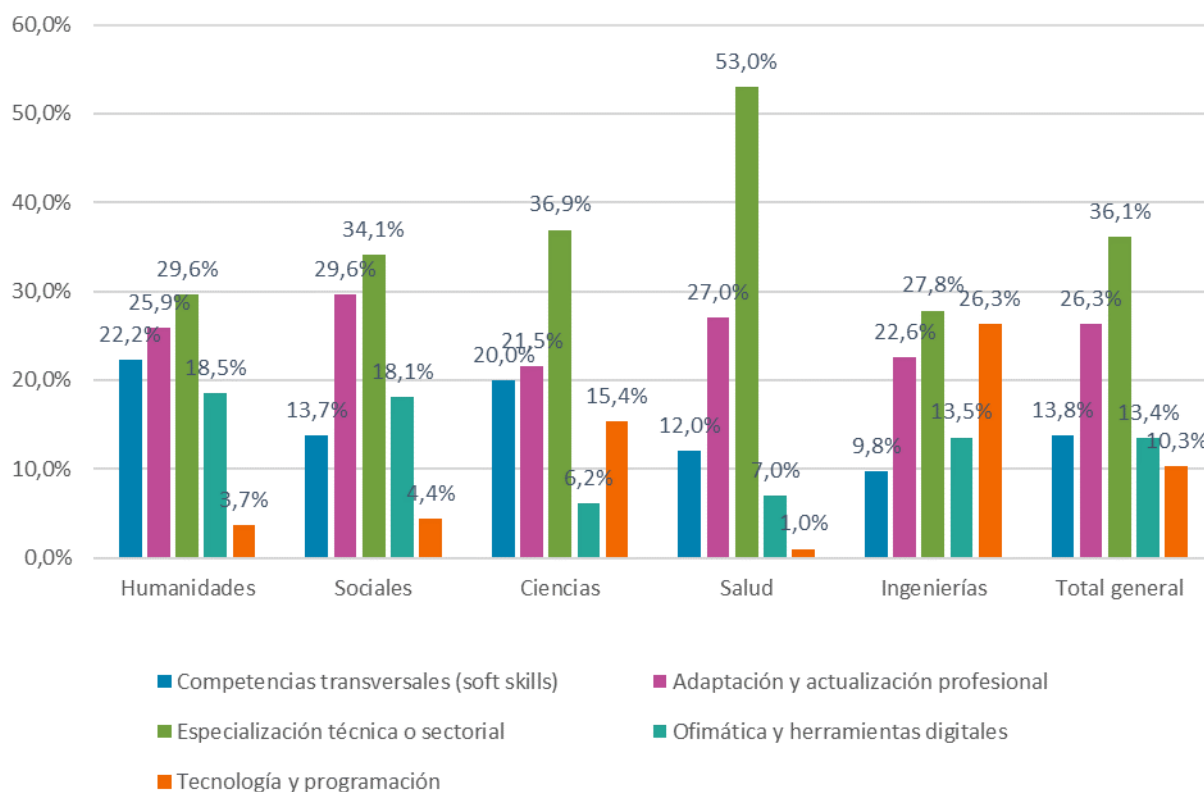
Las organizaciones valoran formaciones de corta duración diversas en la contratación de recientes titulados, con diferencias relevantes según el ámbito de estudio

- Un tercio de las organizaciones que tienen en cuenta la formación de corta duración a la hora de contratar titulados recientes priorizan especialmente los **cursos orientados a la especialización**. En concreto, los cursos de especialización técnica o sectorial son los más valorados en todos los ámbitos educativos, con particular relevancia en el ámbito de la Salud.
- En segundo lugar, aproximadamente el 25 % de las organizaciones valoran aquellos cursos que contribuyen a la **adaptación y actualización profesional**, lo que muestra la importancia de estar al día en conocimientos y tendencias del sector.
- En tercer lugar, un 20 % destaca la importancia de la formación en **tecnologías de la información y la comunicación (TIC)**. Dentro de este ámbito, se distinguen dos líneas principales: por un lado, los cursos de **ofimática y herramientas digitales**, especialmente valorados en los ámbitos de las **Humanidades y las Ciencias Sociales**, y por otra, los cursos

de **tecnología y programación**, con más peso en los ámbitos de las **Ciencias** y, sobre todo, de las **Ingenierías**.

- Por último, en torno al 10 % de las organizaciones destacan la formación orientada al desarrollo de **competencias transversales**, entre las que sobresalen las habilidades comunicativas, la adaptabilidad y el trabajo en equipo.

Figura 10. Porcentaje de organizaciones que valoran la formación complementaria de corta duración en la contratación, según el tipo de formación y el ámbito educativo

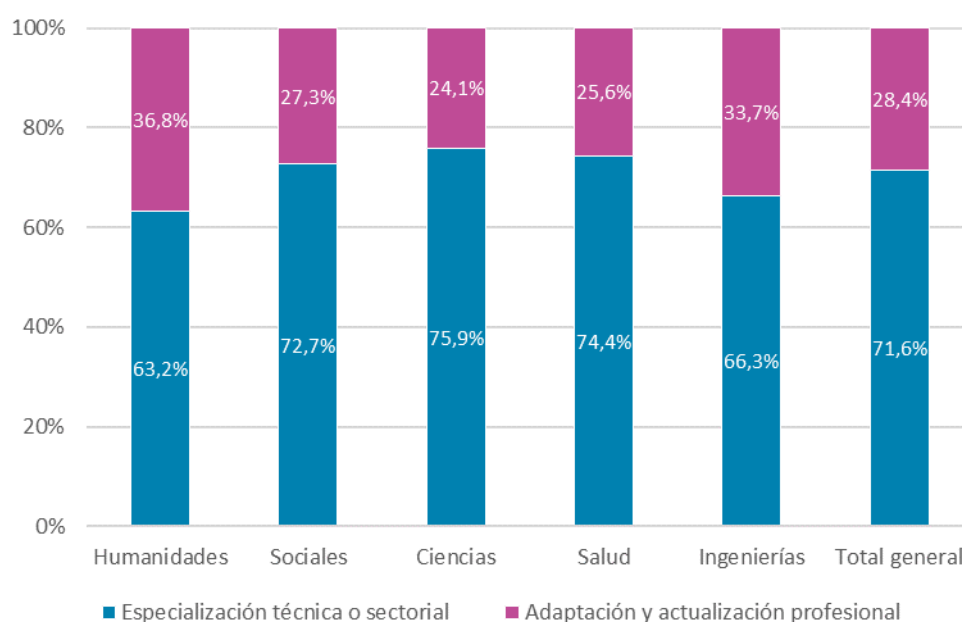


Formación complementaria de larga duración valorada en la contratación de los recién graduados y graduadas

El 70 % de las organizaciones que valoran la formación larga apuestan por la especialización

- La gran mayoría de organizaciones que tienen en cuenta la formación de larga duración en los procesos de contratación —concretamente, un 70%— valoran principalmente los programas orientados a la **especialización profesional**. Esta tendencia se mantiene de forma bastante homogénea en todos los ámbitos educativos.
- El resto de la formación de larga duración considerada relevante para las organizaciones se relaciona con la **actualización de conocimientos y competencias profesionales**, lo que pone de manifiesto la importancia de mantenerse al día en un entorno laboral en constante evolución.

Figura 11. Porcentaje de organizaciones que valoran la formación complementaria de larga duración en la contratación, según el tipo de formación y el ámbito educativo



Factores de contratación: valoración de propuestas formativas innovadoras para mejorar la empleabilidad

En los últimos años, las universidades están incorporando propuestas formativas innovadoras en el marco de las titulaciones universitarias oficiales. Muchas de estas iniciativas se ponen en marcha como propuestas para mejorar el desarrollo profesional y personal de los titulados y tituladas, sea por su elevado componente práctico —grados duales o trabajos de fin de estudios en la empresa—, por la consecución de conocimientos y habilidades disciplinarias diversas (dobles grados) o por su capacidad de fomentar la movilidad y la consiguiente adquisición de flexibilidad cultural y lingüística (títulos interuniversitarios internacionales conjuntos). Sin embargo, cabe destacar que no disponemos de muchas evidencias del valor añadido, especialmente en lo que se refiere a la empleabilidad, de algunos de estos modelos en relación con las titulaciones convencionales. En parte, esta ha sido la motivación a la hora de recoger la opinión del mercado laboral en relación con estas propuestas formativas. A continuación, las definimos y explicamos brevemente sus puntos fuertes y débiles.

Doble grado universitario

Es un programa académico en el que el estudiante cursa dos titulaciones simultáneamente y, de esta forma, obtiene dos títulos oficiales en menos tiempo del que supondría hacerlos por separado (el periodo suele oscilar entre los cinco y los seis años). En España se empezaron a ofrecer en 2007 (Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre) y, desde entonces, la oferta no ha dejado de crecer.

Según el estudio elaborado recientemente por la Fundación para el Conocimiento madri+d⁹ a partir de datos del SIU, **en el curso 2023-2024 el 20,1 % de las titulaciones de grado en Cataluña se ofrecían como doble grado.**

Según el mismo estudio, los dobles grados tienen las siguientes ventajas:

- > Están muy bien considerados por el alumnado y los empleadores.
- > Las notas de entrada suelen ser muy altas, por lo que entran muy buenos estudiantes.

En cambio, entre los inconvenientes se encuentran:

- > Se identifica una falta de formación práctica y problemas de coordinación entre asignaturas.
- > No han pasado ningún proceso externo de evaluación (dado que solo se evalúan las titulaciones simples).

⁹ Fundación para el Conocimiento madri+d. [Dobles títulos universitarios. ¿Dobles oportunidades?](#). Madrid, 2024.

A nivel internacional, también se detectan opiniones similares. En el caso del Reino Unido, el estudiantado cree que formarse en dos disciplinas supone una experiencia educativa de valor, pero experimentan dificultades a la hora de integrarse en dos comunidades de aprendizaje diferentes, a recibir apoyo de la universidad, en divergencias en cuanto a los procesos de evaluación y enseñanza-aprendizaje y en el elevado volumen de trabajo¹⁰. Esta dificultad del estudiantado a la hora de integrarse en una comunidad de aprendizaje también se observa en las universidades australianas¹¹.

Grado dual

Un sistema de educación dual combina aprendizajes en una entidad y educación en una escuela profesional o universidad. Concretamente, tal y como establece un informe sobre formación dual en el SUC, elaborado por el Departamento de Investigación y Universidades¹², cumple las siguientes consideraciones:

- > Debe considerar tres actores principales, que son: el alumnado, los tutores en las entidades colaboradoras y el profesorado del centro universitario.
- > El estudiante alterna su formación en la universidad y en la entidad en diferentes intervalos temporales.
- > Entre el estudiantado y la entidad existe una vinculación jurídica, que debe ser un contrato laboral específico de formación dual universitaria.

Actualmente, **los grados que se ofrecen en mención dual en el SUC están en torno a la veintena**¹³.

Históricamente, la formación dual ha sido restringida a los sistemas de formación profesional, pero debido a la expansión de la participación universitaria, los modelos duales se están incorporando progresivamente a la oferta de las universidades¹⁴. La principal ventaja es que

¹⁰ Louise PIGDEN y Franco JEGEDE. «[Thematic analysis of the learning experience of joint honours students: their perception of teaching quality, value for money and employability](#)», *Studies in Higher Education*, 45, 8 (2 de agosto de 2020), pág. 1650-63.

¹¹ A. Wendy RUSSELL, Sara DOLNICAR, Marina AYOUB. «[Double Degrees: Double the Trouble or Twice the Return?](#)», *Higher Education*, 55, 5 (1 de mayo de 2008), pág. 575-91.

¹² Margarita MOLTÓ ARIBAU (coord.). «La formación dual en el sistema universitario de Cataluña». Barcelona, Dirección General de Universidades, Departamento de Investigación y Universidad, Generalitat de Catalunya, 2023.

¹³ Los datos provienen del Registro oficial de estudios y titulaciones (ROC) y del portal Estudis Universitaris de Catalunya (EUC informes).

¹⁴ Hubert ERTL. «[Dual study programmes in Germany: blurring the boundaries between higher education and vocational training?](#)», *Oxford Review of Education*, 46, 1 (2 de enero de 2020), pág. 79-95.

permite adquirir formación práctica durante los estudios, mientras que el inconveniente más importante es que en algunas empresas, sobre todo las más pequeñas, no tienen suficiente formación y/o tiempo para tutorizar al estudiante.

Trabajo de fin de estudios (TFE) en la empresa

Todos los estudios oficiales de grado y máster incluyen en su plan formativo la realización de un trabajo de fin de estudios (TFG o TFM). En algunas titulaciones, se prevé la posibilidad de que este trabajo se lleve a cabo en colaboración con una empresa o institución.

Esta modalidad ofrece varias ventajas. Para el estudiante representa la oportunidad de desarrollar el proyecto en un entorno profesional real, lo que favorece la adquisición de experiencia laboral y el conocimiento directo del sector. Para la empresa, el trabajo puede suponer una aportación académica de valor, puesto que a menudo se orienta a la resolución de necesidades específicas o retos estratégicos.

Aunque no disponemos de datos sistemáticos sobre el porcentaje de estudiantes que realizan el TFE en una empresa, sí se constata que esta práctica es especialmente habitual en el ámbito de las Ingenierías, donde existe una larga tradición de desarrollo de proyectos finales en colaboración con el tejido productivo¹⁵.

En esta misma línea, destaca el [Plan de Doctorados Industriales](#), que promueve la realización de proyectos de investigación aplicada en colaboración entre una empresa y una universidad o centro de investigación, integrando un doctorando o doctoranda que desarrolla un proyecto con impacto estratégico.

Títulos interuniversitarios internacionales conjuntos

Un **título universitario conjunto** es un programa de estudios ofrecido por **dos universidades o más** que colaboren para otorgar un único título oficial al estudiante. Esto significa que, al terminar los estudios, el graduado recibe un solo diploma **reconocido por todas las universidades participantes**.

Este tipo de titulaciones promueven la movilidad estudiantil, el aprendizaje de idiomas y mejoran las oportunidades laborales, puesto que las empresas valoran especialmente perfiles que demuestran adaptabilidad, capacidad de trabajo en entornos diversos y una formación transversal. Sin embargo, una de las conclusiones del proyecto ED-AFFICHE¹⁶, finalizado en 2024,

¹⁵ Elena VALDERRAMA VALLÉS (ed.). [Guía para la evaluación de competencias en los trabajos de fin de grado y de máster en las Ingenierías](#). Barcelona, AQU Catalunya, 2009.

¹⁶ European Degree – Advancing the Framework for Cooperation Institutional in Higher Education es una iniciativa piloto financiada por la Comisión Europea dentro del programa Erasmus+.

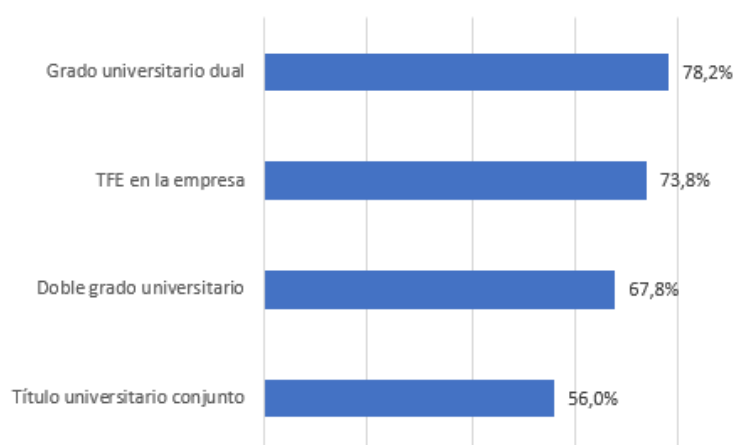
es que, a pesar de la existencia de propuestas académicamente muy interesantes y estratégicamente relevantes, a menudo tienen un impacto social limitado.

Actualmente, en Cataluña hay un total de 59 titulaciones universitarias internacionales conjuntas activas¹⁷.

Por lo general, las propuestas formativas innovadoras están bien valoradas por las organizaciones, especialmente aquellas que facilitan la interacción con el mundo empresarial, como los grados duales o la realización del TFE en colaboración con la empresa

- El 78 % de las organizaciones consideran que haber cursado un **grado dual** proporciona una ventaja en la contratación con respecto a un grado tradicional.
- El 74 % de las organizaciones valoran positivamente haber hecho el **trabajo de fin de estudios (TFE) en una empresa**, y lo consideran un factor beneficioso para la contratación.
- Las propuestas formativas **más académicas**, como el **doble grado** o el **título interuniversitario internacional conjunto**, también son apreciadas por la mayoría de empresas, pero ofrecen una ventaja menor en la contratación en comparación con las opciones más orientadas a la práctica.

Figura 12. Porcentaje de organizaciones que consideran que las propuestas formativas innovadoras favorecen la empleabilidad de los graduados y graduadas



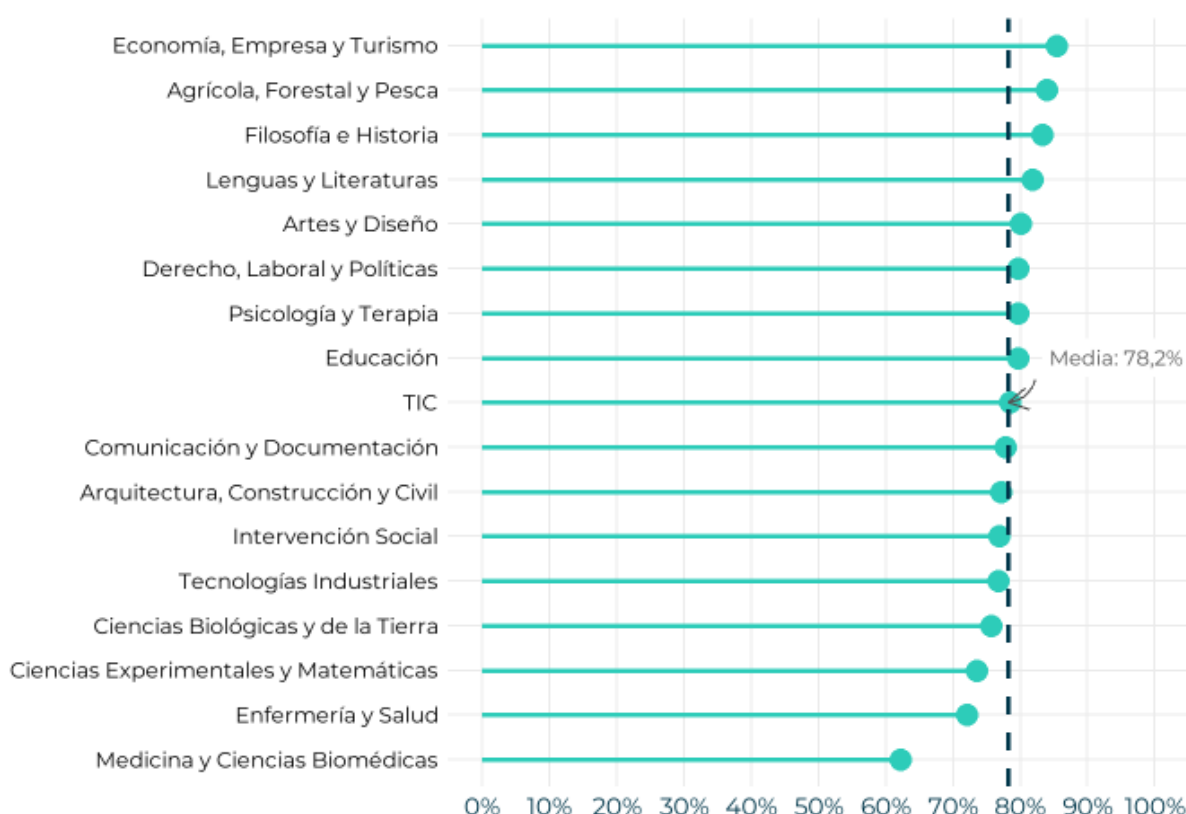
Además, las valoraciones de las organizaciones varían en algunas de estas propuestas según el subámbito educativo de los recién titulados y tituladas que contratan.

¹⁷ Datos del ROC.

La buena percepción del grado dual en la mejora de la empleabilidad es relativamente homogénea en todos los ámbitos educativos

- Destaca especialmente el interés de las organizaciones que contratan a profesionales de los ámbitos de la **Economía, Empresa y Turismo** y de las **Humanidades** (Filosofía e Historia, Lenguas y Literaturas, y Arte y Diseño), que consideran que el grado dual podría mejorar significativamente la empleabilidad en este ámbito.
- En cambio, en Medicina y Ciencias Biomédicas, el grado dual se percibe con un menor valor en comparación con el resto de subámbitos. Estos resultados podrían explicarse por el hecho de que las titulaciones de este ámbito tienen un elevado grado de formación en el puesto de trabajo.
- Los grados con mención dual que se ofrecen actualmente en el SUC son mayoritariamente del ámbito de la Economía, Empresa y Turismo (no se ofrece ninguno en el ámbito de las Humanidades).

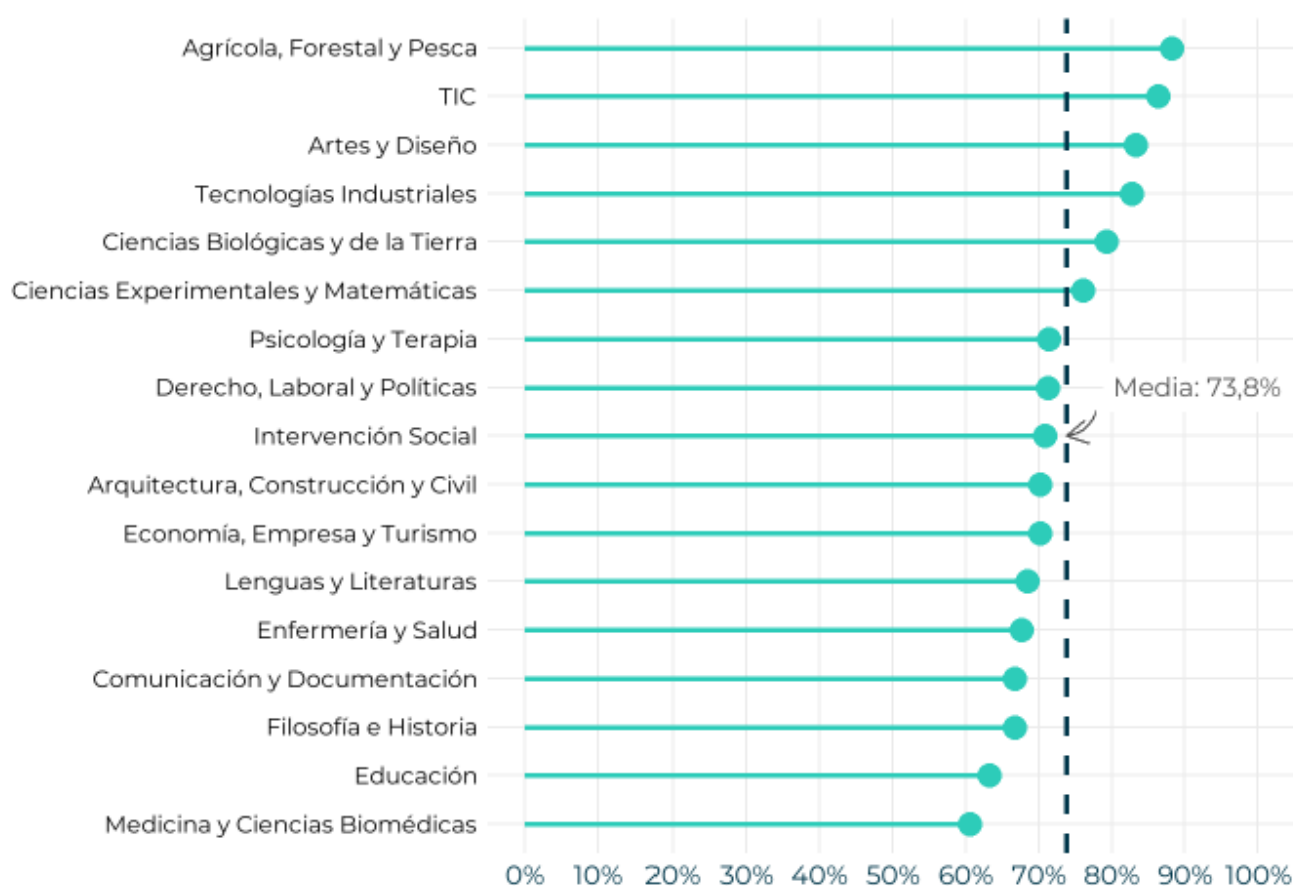
Figura 13. Porcentaje de organizaciones que consideran que el grado dual contribuye a mejorar la empleabilidad, según el subámbito educativo



Las organizaciones que contratan titulados y tituladas del ámbito de las Ingenierías son las que tienen una mayor percepción del TFE en la empresa como factor que podría mejorar la empleabilidad

- Entre los subámbitos educativos con porcentajes más elevados, también destaca el de Artes y Diseño, dentro del ámbito de las Humanidades.

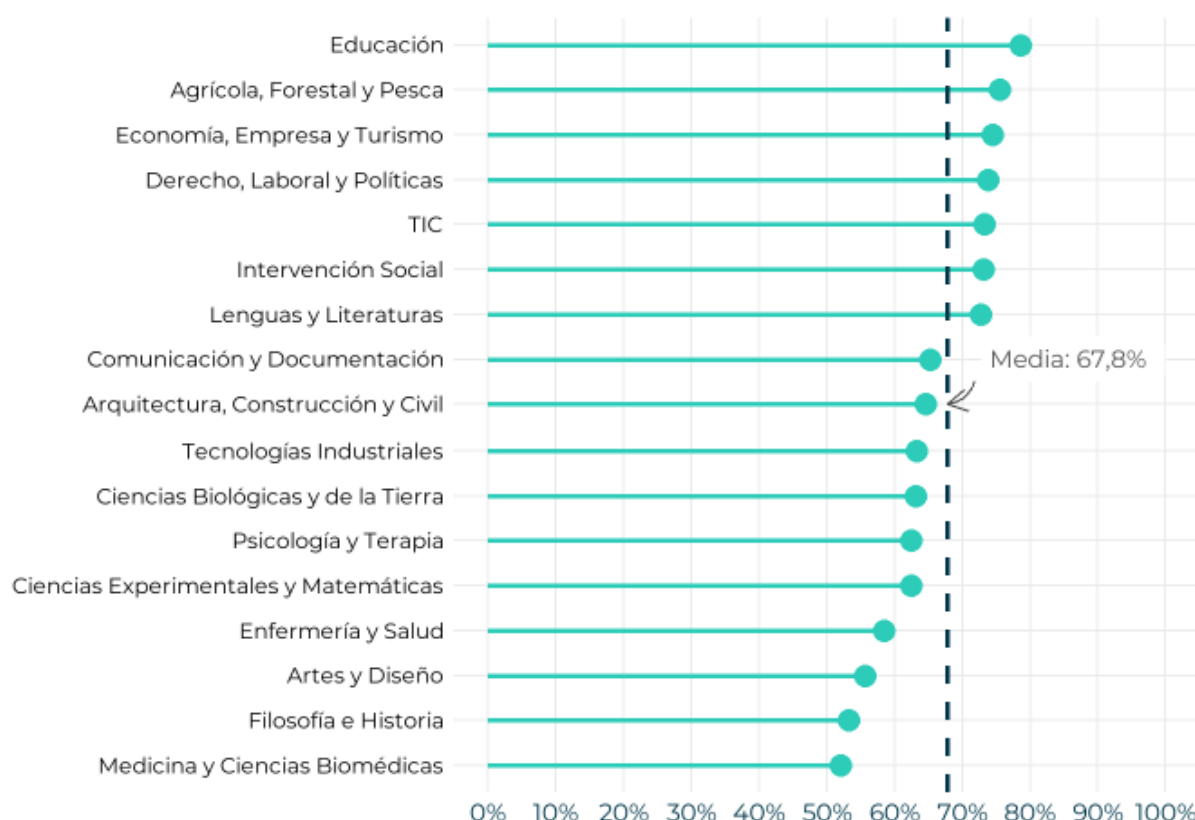
Figura 14. Porcentaje de organizaciones que consideran que el TFE contribuye a mejorar la empleabilidad, según el subámbito educativo



Los dobles grados tienen un mayor valor añadido a las titulaciones del ámbito de las Ciencias Sociales, especialmente, en Educación

- En el caso concreto de Educación, este valor es especialmente relevante en los centros educativos concertados, ya que estos centros suelen requerir perfiles profesionales más polivalentes¹⁸.
- Otros ámbitos, destacan Agrícola, Forestal y Pesca, TIC y Lenguas y Literaturas.

Figura 15. Porcentaje de organizaciones que consideran que el doble grado contribuye a mejorar la empleabilidad, según el subámbito educativo

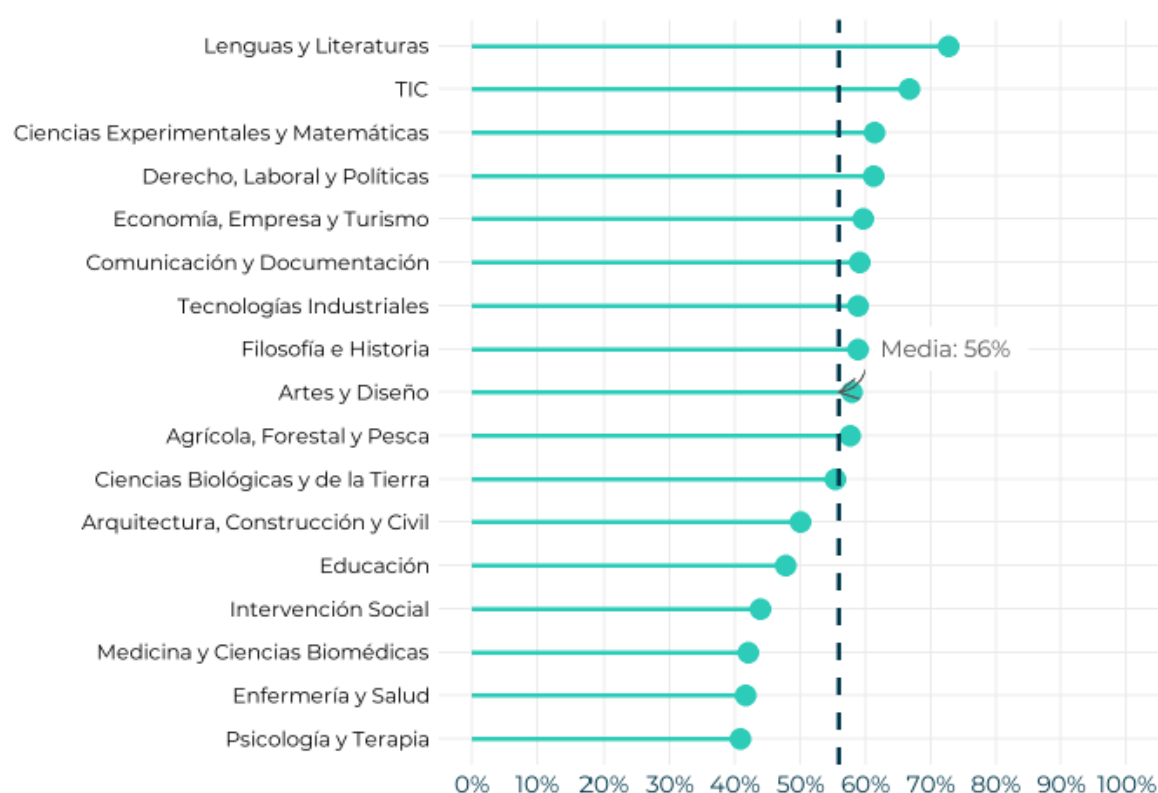


¹⁸ AQU Catalunya. [Empleabilidad y formación universitaria en el ámbito de la educación](#).

El título interuniversitario internacional conjunto se valora, especialmente, a los titulados y tituladas en Lenguas y Literaturas

- Los subámbitos educativos en los que este aspecto es menos valorado son los del ámbito de la Salud.

Figura 16. Porcentaje de organizaciones que consideran que el título interuniversitario internacional conjunto contribuye a mejorar la empleabilidad, según el subámbito educativo



Bloque 2. Dificultades de contratación

Conocer las dificultades de contratación facilita la detección de las particularidades en las necesidades del mercado laboral y su alineación con la oferta educativa. Por eso, se pregunta a las organizaciones si han encontrado dificultades a la hora de contratar para el puesto ocupado por la persona contratada y, en caso afirmativo, se recogen los motivos. Este análisis se desglosa también según el ámbito educativo de las personas contratadas para detectar posibles tendencias específicas.

La mitad de las organizaciones encuestadas afirman que tienen dificultades para contratar a las personas adecuadas

- La razón principal de estas dificultades es la carencia de titulados y tituladas en determinados ámbitos (46 %). Además, destacan la carencia de competencias genéricas como responsabilidad, iniciativa, comunicación y flexibilidad (41 %), y la falta de aceptación de las condiciones laborales (39 %).

Figura 17. Porcentaje de organizaciones con dificultades para contratar

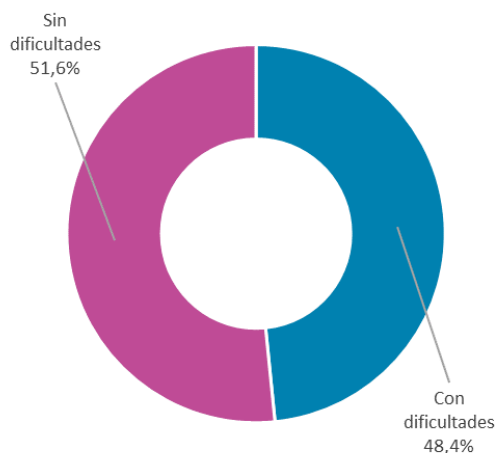
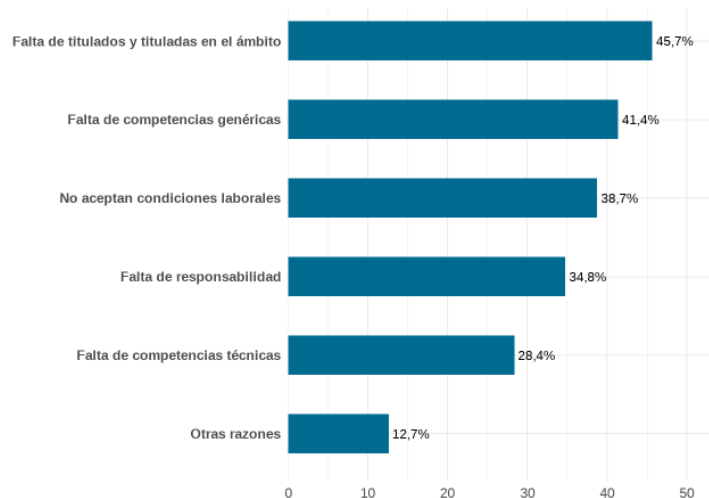


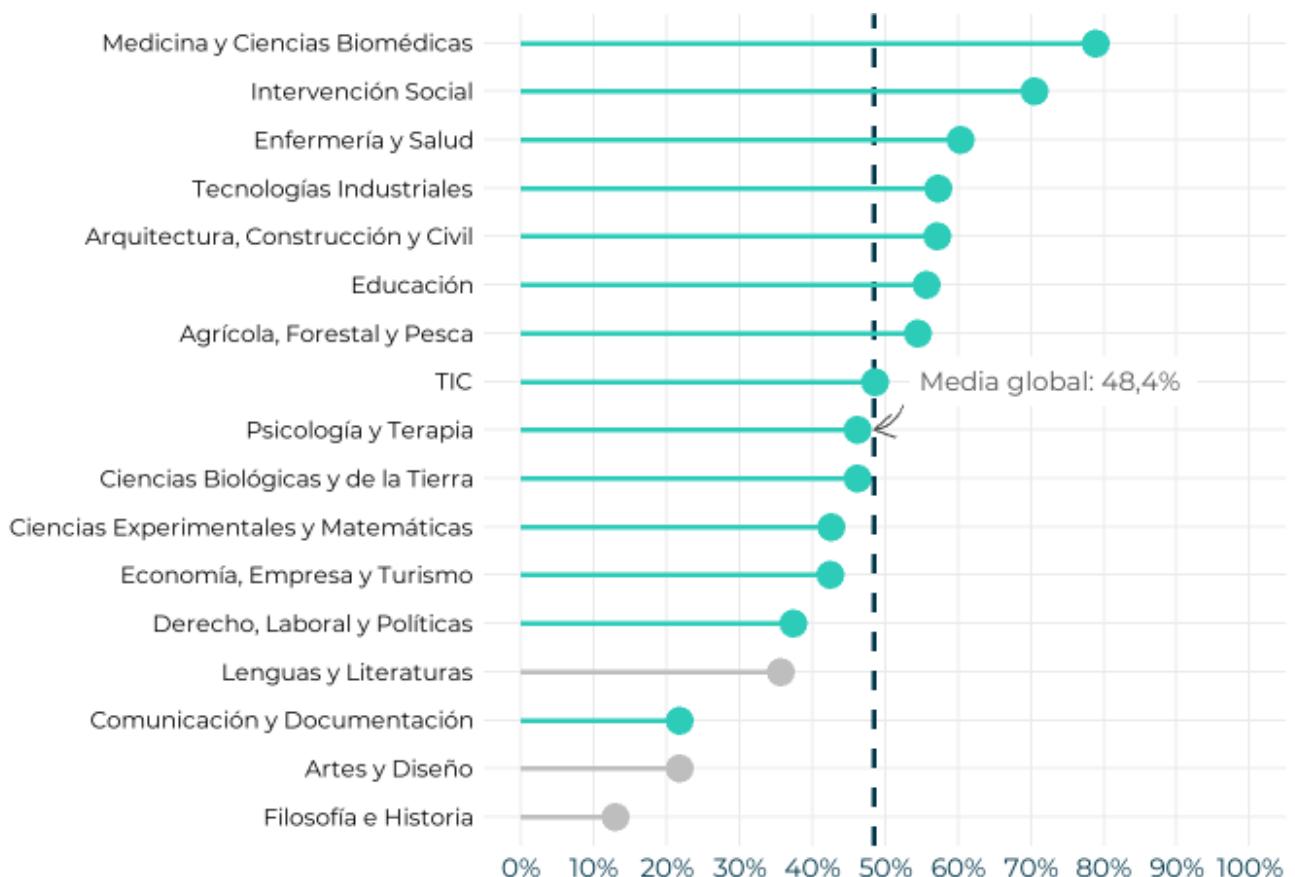
Figura 18. Razones de las dificultades en la contratación (%)



Faltan titulados y tituladas en los ámbitos de la Salud, las Ingenierías y la Educación

- Las dificultades de contratación se concentran en las organizaciones del ámbito de la salud. Concretamente, el 79 % de las organizaciones que contratan titulados en Medicina y Ciencias Biomédicas y el 60 % de las que contratan a profesionales de Enfermería y Salud han tenido dificultades para cubrir vacantes en estos ámbitos, y lo atribuyen, mayoritariamente, a una falta de titulados y tituladas en este ámbito.
- En el ámbito de las Ciencias Sociales, destaca que un 70 % de las organizaciones que contratan a profesionales de Intervención Social han tenido dificultades en la contratación, principalmente porque los candidatos y candidatas no aceptan las condiciones laborales ofrecidas. En el caso del ámbito de la Educación, el 56 % de las organizaciones también manifiestan dificultades, pero en este caso atribuidas a la carencia de titulados y tituladas disponibles.
- Todos los subámbitos de las Ingenierías también han tenido dificultades por encima de la media, siendo la razón principal la falta de titulados y tituladas en el ámbito, seguido de una falta de competencias genéricas.

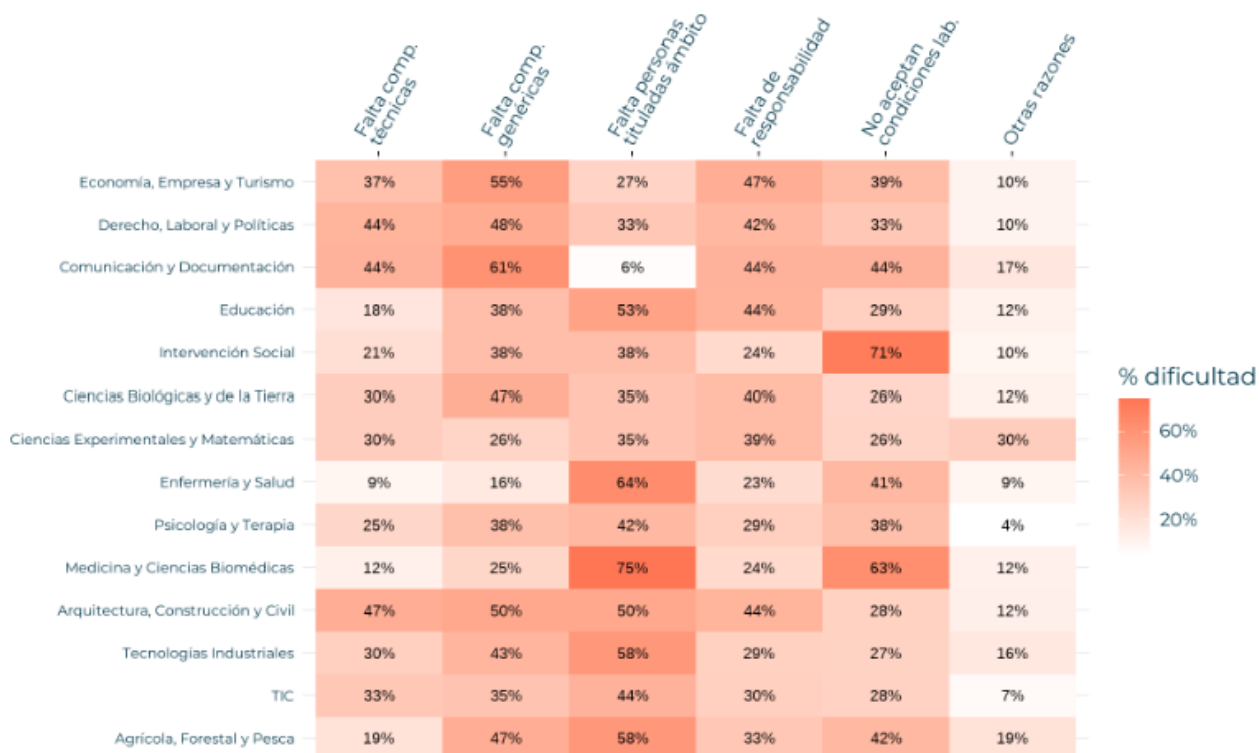
Figura 19. Porcentaje de organizaciones con dificultades para contratar por subámbitos educativos



Nota: Los puntos en gris indican los subámbitos con menos o igual a diez observaciones (organizaciones con dificultades de contratación)

Opinión de los empleadores sobre la formación universitaria

Tabla 2. Motivos de las dificultades para contratar los perfiles adecuados por subámbitos educativos



Nota: No aparecen los subámbitos de las Humanidades, dado que no tienen una muestra suficiente.

Bloque 3. Competencias de los titulados y tituladas recientes a mejorar

Para conocer qué aspectos de la formación universitaria se pueden reforzar, se pide a las organizaciones que identifiquen entre una y cinco competencias que consideran que los recién graduados y graduadas deberían mejorar. Esta información permite detectar áreas clave de mejora en la preparación de estudiantes.

Más de la mitad de las entidades coinciden en la necesidad de mejorar la capacidad de resolución de problemas en la formación de los recién titulados y tituladas

- El resto de competencias con mayor necesidad de mejora son la formación práctica (46 %) y la planificación y organización (41 %). Cabe destacar que **estas tres competencias están muy relacionadas con la experiencia laboral**, por lo que se podría mejorar mediante las **prácticas en las empresas, o con formación dual**.
- El pensamiento crítico (36 %), el trabajo en equipo (34 %) y la capacidad de aprendizaje y aprendizaje autónomo (34 %) se convierten en competencias con margen de mejora para una de cada tres entidades, y son competencias más relacionadas con el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Figura 20. Porcentaje de organizaciones que identifican competencias para mejorar en la formación universitaria

Competencia	Porcentaje
Resolución de problemas	53,5
Formación práctica	46,3
Planificación y organización	40,5
Pensamiento crítico	35,9
Trabajo en equipo	34
Capacidad de aprendizaje y aprendizaje autónomo	33,8
Expresión escrita	27,6
Creatividad e innovación	27
Expresión oral	27
Inglés	18,8
Responsabilidad ética, social y ambiental en la actuación profesional	17,5
Habilidades tecnológicas y digitales	17,4
Capacidad de búsqueda y gestión de la información	13,8
Formación teórica	13,5

Si bien los resultados son generalmente consistentes para los distintos subámbitos educativos, se identifican algunas diferencias entre subámbitos educativos para el resto de competencias.

Las competencias de resolución de problemas y formación práctica tienen necesidad de mejora en todos los subámbitos, pero se observan algunas diferencias entre subámbitos para el resto de competencias

- La **planificación y organización** es especialmente mejorable en Artes y Diseño y en Intervención Social.
- El **pensamiento crítico** es una competencia que es necesario mejorar en todos los ámbitos, excepto Humanidades y Salud.
- El **trabajo en equipo** debería mejorarse en Intervención Social, en Medicina y Ciencias Biomédicas y en Enfermería y Salud.
- La **capacidad de aprendizaje y aprendizaje autónomo** tiene margen de mejora en Filosofía e Historia.
- La **formación teórica** se considera crítica en Psicología y Terapia.
- La **creatividad e innovación** deberían mejorar en Artes y Diseño.
- La **expresión oral** tiene margen de mejora en el ámbito de las TIC, y la **expresión escrita**, en Filosofía e Historia.
- La **responsabilidad ética, social y ambiental** falta en los ámbitos de servicios a las personas: Educación, Intervención Social y Enfermería y Salud.

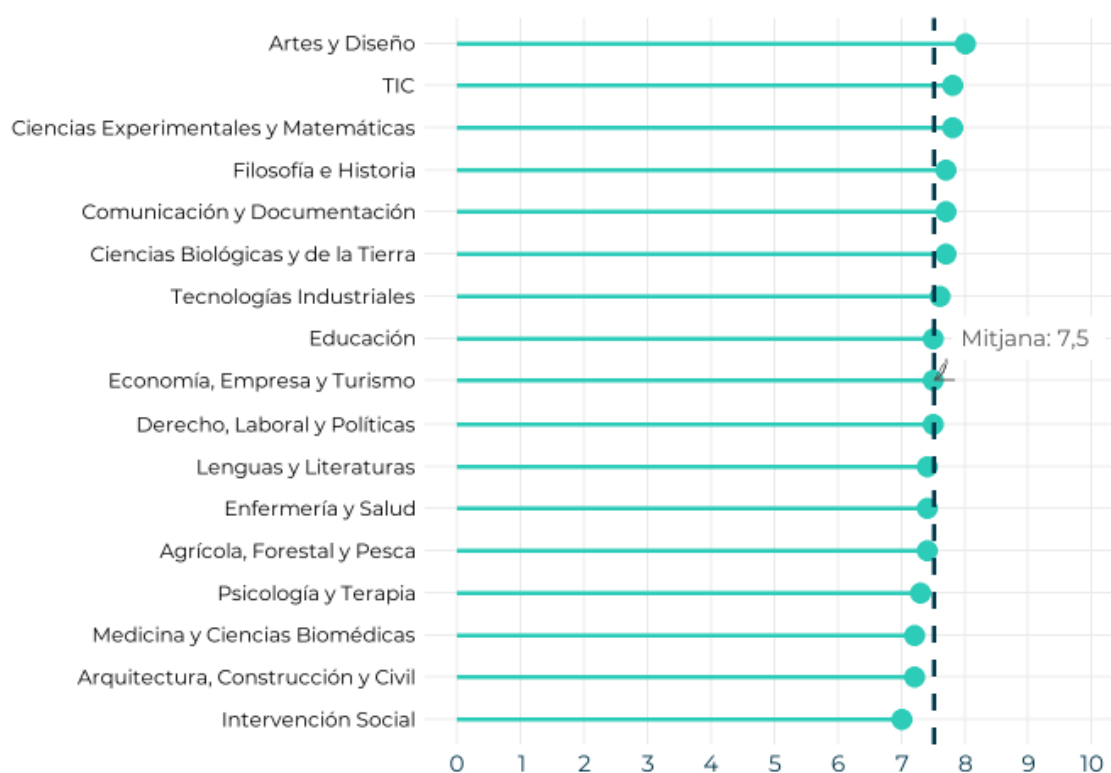
Tabla 4. Porcentaje de organizaciones que identifican competencias a mejorar en la formación universitaria según el subámbito educativo

	Formación teórica	Formación práctica	Resolución de problemas	Creatividad e innovación	Aprendizaje	Planificación y organización	Pensamiento crítico	Expresión oral	Expresión escrita	Inglés	Hab. técn. y digitales	Búsqueda y gestión de inf.	Trabajo en equipo	Resp. ESA
Filosofía e Historia	13%	48%	52%	30%	57%	43%	9%	13%	57%	13%	26%	26%	43%	9%
Lenguas y Literaturas	4%	61%	54%	32%	21%	46%	21%	14%	21%	18%	25%	7%	18%	25%
Artes y Diseño	9%	39%	52%	61%	43%	70%	22%	30%	35%	17%	13%	17%	35%	17%
Economía, Empresa y Turismo	8%	50%	57%	30%	30%	43%	38%	26%	24%	19%	24%	15%	27%	13%
Derecho, Laboral y Políticas	15%	44%	46%	18%	40%	39%	36%	23%	43%	14%	24%	22%	33%	15%
Comunicación y Documentación	10%	37%	49%	35%	40%	39%	42%	24%	33%	16%	23%	19%	29%	16%
Educación	17%	51%	49%	35%	24%	37%	35%	22%	17%	25%	14%	6%	41%	41%
Intervención Social	10%	48%	69%	31%	18%	56%	43%	23%	41%	0%	15%	8%	52%	39%
Ciencias Biológicas y de la Tierra	17%	41%	55%	18%	42%	34%	46%	27%	32%	20%	13%	17%	32%	12%
Ciencias Experimentales y Matemáticas	17%	41%	46%	13%	39%	39%	37%	30%	24%	28%	13%	19%	30%	15%
Enfermería y Salud	10%	47%	52%	19%	36%	34%	33%	25%	15%	12%	16%	12%	48%	38%
Psicología y Terapia	31%	56%	56%	27%	31%	38%	25%	37%	27%	13%	8%	4%	35%	25%
Medicina y Ciencias Biomédicas	12%	48%	55%	27%	32%	34%	21%	28%	13%	22%	21%	13%	49%	24%
Arquitectura, Construcción y Civil	23%	50%	52%	14%	34%	43%	39%	23%	30%	18%	21%	14%	30%	14%
Tecnologías Industriales	15%	45%	55%	29%	29%	43%	38%	34%	28%	25%	11%	12%	29%	6%
TIC	14%	44%	46%	30%	35%	34%	40%	41%	26%	25%	11%	8%	34%	13%
Agrícola, Forestal y Pesca	14%	45%	62%	30%	41%	39%	39%	17%	21%	18%	9%	12%	35%	14%

A pesar de las carencias formativas detectadas, las organizaciones valoran con un notable (7,5) las competencias de los recién graduados y graduadas

- Esta valoración es consistente entre los subámbitos educativos (las valoraciones entre subámbitos oscilan entre el 7 en Intervención Social y el 8 en Artes y Diseño).
- La satisfacción global del colectivo empleador con las competencias de los titulados y tituladas recientes que han contratado es similar a la valoración obtenida en las anteriores ediciones de la encuesta Empleadores¹⁹.

Figura 21. Satisfacción media del colectivo empleador con las competencias de los recién graduados y graduadas, por subámbitos educativos (escala de 0 a 10)



¹⁹ Encontrará más información del [proyecto Empleadores en la web de AQU Catalunya](#).

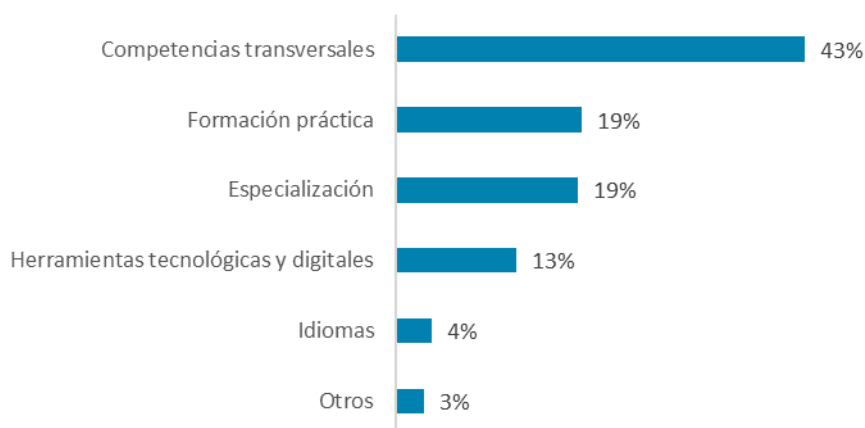
Bloque 4. Necesidades formativas de todo el personal cualificado de las organizaciones

A consecuencia de los rápidos cambios en el mercado laboral, los trabajadores y trabajadoras necesitan acceder a formación específica para poder progresar profesionalmente. Con el fin de conocer las necesidades formativas del personal cualificado en las organizaciones encuestadas, se pregunta al colectivo empleador sobre estas necesidades y qué agentes ofrecen actualmente esta formación.

Casi la mitad de las organizaciones que identifican aspectos de mejora de su personal cualificado señalan la necesidad de mejorar las competencias transversales

- Entre estas competencias se encuentran mayoritariamente las habilidades comunicativas orales y escritas, el trabajo en equipo, el liderazgo y la organización.
- También, al igual que se ha visto en los recién graduados universitarios, se encuentra que la formación práctica tiene un margen de mejora importante en el personal con titulación universitaria de las organizaciones.
- Las competencias técnicas, como la especialización y las herramientas tecnológicas y digitales, también tienen una importante incidencia.

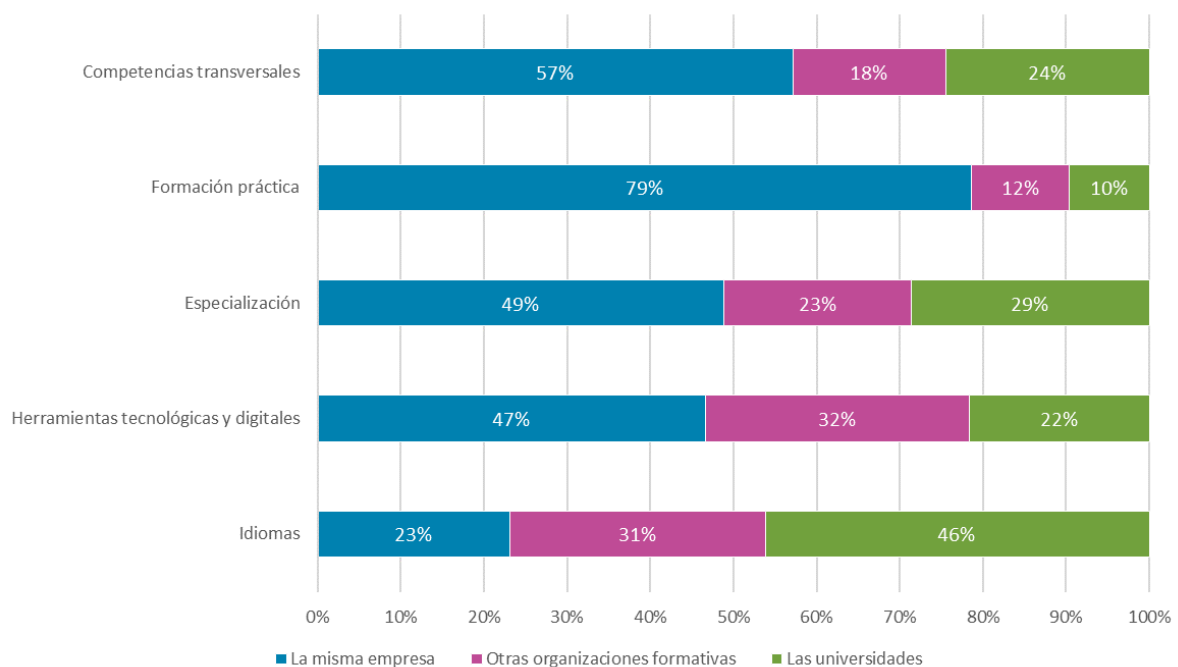
Figura 22. Conocimientos o competencias a mejorar en el personal con estudios universitarios de las organizaciones



Son las propias organizaciones las que ofrecen la formación continua para su personal cualificado

- Actualmente, son las propias organizaciones las que dan respuesta a las necesidades formativas de su personal cualificado, particularmente en la formación práctica. Aproximadamente la mitad de las organizaciones también están formando en competencias transversales, especialización y herramientas tecnológicas y digitales.
- En cambio, estos resultados ponen de manifiesto que, hoy en día, las organizaciones no perciben a las universidades como agentes relevantes en la oferta de formación a lo largo de la vida.

Figura 23. Entidad que ofrece formación de calidad en la competencia para mejorar en el personal con estudios universitarios de las organizaciones



FICHA TÉCNICA

Información técnica de la 4.ª edición de la Encuesta al colectivo empleador 2024

Población	Organizaciones susceptibles de poder haber contratado en los últimos tres años a titulados y tituladas recientes en las universidades situadas en Cataluña.
Marco muestral	Empresas, organizaciones e instituciones que han tenido contacto con las universidades catalanas, mayoritariamente con sus bolsas de trabajo. Contactos
Trabajo de campo	Del 18/11/2024 al 20/12/2024
Tipo de encuesta	En línea. <i>Software</i> utilizado: LimeSurvey

Resumen de la respuesta de la 4.ª edición de la Encuesta al colectivo empleador 2024

Marco muestral	26.631
Respuesta	1.411
Tasa de respuesta	5,3 %

Muestras por ámbito y subámbito educativo de las personas contratadas

Tabla 1. Distribución de las organizaciones según el ámbito educativo de las personas que han contratado

Ámbito educativo	n	%
<i>Humanidades</i>	74	5,2
<i>Sociales</i>	588	41,7
<i>Ciencias</i>	147	10,4
<i>Salud</i>	210	14,9
<i>Ingenierías</i>	392	27,8
<i>Total</i>	1.411	100,0

Tabla 2. Distribución de las organizaciones según el subámbito educativo de las personas que han contratado

Subámbito educativo	n	%
<i>Filosofía e Historia</i>	23	1,6
<i>Lenguas y Literaturas</i>	28	2,0
<i>Artes y Diseño</i>	23	1,6
<i>Economía, Empresa y Turismo</i>	250	17,7
<i>Derecho, Laboral y Políticas</i>	131	9,3
<i>Comunicación y Documentación</i>	83	5,9
<i>Educación</i>	63	4,5
<i>Intervención Social</i>	61	4,3
<i>Ciencias Biológicas y de la Tierra</i>	93	6,6
<i>Ciencias Experimentales y Matemáticas</i>	54	3,8
<i>Enfermería y Salud</i>	73	5,2
<i>Psicología y Terapia</i>	52	3,7
<i>Medicina y Ciencias Biomédicas</i>	85	6,0
<i>Arquitectura, Construcción y Civil</i>	56	4,0

Opinión de los empleadores sobre la formación universitaria

<i>Tecnologías Industriales</i>	159	11,3
<i>TIC</i>	111	7,9
<i>Agrícola, Forestal y Pesca</i>	66	4,7
<i>Total</i>	1.411	100,0

Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya

Junio de 2025 · AQU-5-ES



Web: www.aqu.cat · X: @aqucatalunya