



¿Cómo acceden los recién graduados al mercado laboral?

EDUCATION
INDICATORS
IN FOCUS

AGOSTO 2020

#76



- De media en los países de la OCDE que participan en PIAAC (Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de la Población Adulta), los graduados con educación terciaria de 25-34 años indican haber trabajado para 2,4 trabajadores diferentes en los últimos cinco años, en comparación con la media de 1,5 entre los adultos de 55-64 años.
- Los datos de los perfiles de LinkedIn en ocho países y economías de la OCDE muestran que los graduados con un nivel de grado tienen una media de 2,6 trabajos o prácticas diferentes durante los primeros cinco años al terminar sus estudios. Entre los graduados con un nivel de máster la media desciende a 2,2 en el mismo periodo.
- Los graduados que han trabajado en más de una industria son más propensos a indicar algunas habilidades interpersonales en su perfil de LinkedIn que sus compañeros que solo han estado en una industria.

Oportunidades laborales entre los adultos con educación terciaria por grupo de edad

Cada año, millones de graduados hacen la transición entre la educación terciaria y el trabajo (OCDE, 2019^[1]). La educación terciaria les coloca en una buena posición para empezar su travesía hacia el mundo laboral al estar relacionada con altos niveles de habilidades, empleo e ingresos en todos los países (OCDE, 2019^[1]; OCDE, 2019^[2]; OCDE, 2016^[3]). Pasar de unos puestos y organizaciones a otros es una característica común de este periodo de transición. La movilidad laboral puede aumentar el salario y la productividad ayudando a los trabajadores a encontrar una buena combinación para sus competencias en el mercado laboral (Neal, 2017^[4]). Sin embargo, la transición desde la educación terciaria al trabajo conlleva una incertidumbre sustancial y, en ocasiones, puede estar asociada con el estrés, la ansiedad, el miedo, la incertidumbre y los sentimientos de baja autoestima (Perrone y Vickers, 2003^[5]). Las condiciones del mercado laboral para los jóvenes adultos son generalmente más precarias que para los trabajadores más mayores y con una mayor experiencia. La vulnerabilidad de su puesto suele conllevar contratos temporales, ingresos inferiores, horas extras no remuneradas o trabajo no declarado (OCDE, 2019^[6]; OCDE, 2018^[7]).

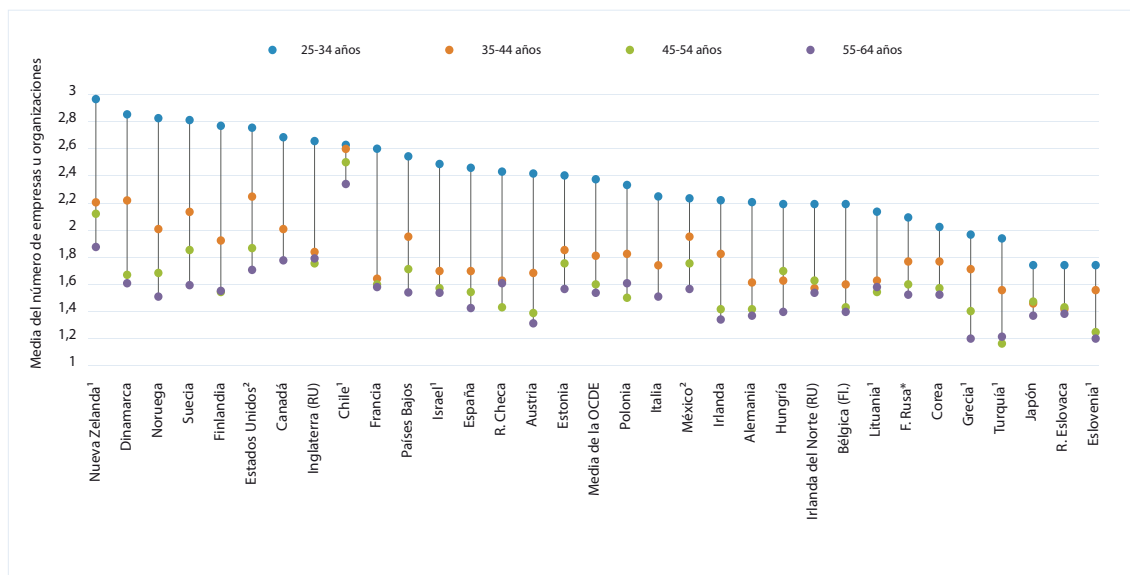
La incertidumbre económica puede verse agravada por la crisis actual con motivo de la COVID-19 que está afectando de forma negativa a las posibilidades de empleo de los nuevos graduados y de los jóvenes trabajadores (OCDE, 2020^[8]). La crisis actual ha dejado a muchas empresas sin recursos para garantizar una continuidad en el empleo, con importantes repercusiones en personas con trabajos de menor estabilidad. Además, la crisis de la COVID-19 ha golpeado los sectores económicos de manera asimétrica, requiriendo una redistribución del trabajo y del talento entre ellos. Estos nuevos desarrollos hacen que la transición entre la educación y el empleo sea incluso más compleja que antes, aumentando la importancia de las competencias para adaptarse rápidamente a los trabajos nuevos y diferentes.

El Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de la Población Adulta (PIACC) de la OCDE preguntó a los adultos, unos años antes de la crisis de la COVID-19, en cuántas empresas u organizaciones diferentes habían trabajado en los últimos cinco años. Los datos muestran que el grado de movilidad laboral es mayor entre los adultos de 25-34 años que entre grupos de más edad (lo que no implica que la movilidad aumente con el paso del tiempo). De media en los países y economías de la OCDE, los adultos de 25-34 años con educación terciaria indicaron haber trabajado en 2,4 empresas u organizaciones diferentes en los últimos cinco años; este número disminuye a 1,8 entre los adultos de 35-44 años, a 1,6 entre los de 45-54 años y a 1,5 entre los de 55-64 años (Figura 1).

La movilidad laboral varía significativamente entre los países. Por ejemplo, en Japón, la República Eslovaca y Eslovenia, el número medio para los graduados con educación terciaria en los últimos cinco años es inferior a 1,8, independientemente del grupo de edad. En cambio, la movilidad laboral es alta para todos los grupos de edad en Chile, con adultos que han indicado haber trabajado en al menos 2,3 empresas y organizaciones diferentes en los últimos cinco años.

Figura 1. Número de empresas y organizaciones en las que han trabajado los adultos con educación terciaria en los últimos cinco años, por grupo de edad (2012, 2015 o 2017)

PIAAC, adultos con educación terciaria



Nota: salvo donde se indique lo contrario, el año de referencia es 2012.

1. El año de referencia es 2015.

2. El año de referencia es 2017.

* Según los datos de la Federación Rusa en el programa PIAAC: la muestra de la Federación Rusa no incluye la población del área municipal de Moscú. Además, los datos publicados no representan a toda la población entre 16-65 años de la Federación Rusa, sino a la población de la Federación Rusa excluyendo a la población que reside en el área municipal de Moscú. Para información más detallada sobre los datos de la Federación Rusa y los de otros países, se puede consultar la segunda edición del informe técnico de Survey of Adult Skills (OCDE, 2016_[9]).

Fuente: Survey of Adult Skills (PIAAC).

Transición de los graduados al mercado laboral

Mediante LinkedIn, una plataforma de redes profesionales, se han recogido datos que permiten ofrecer una imagen reciente sobre la variedad de la experiencia profesional acumulada entre los graduados en los últimos cinco años tras terminar la educación terciaria. LinkedIn proporcionó información sobre el número de trabajos (utilizando aquí puestos de todo tipo – tanto prácticas como empleo remunerado) realizado por aquellos que se graduaron en un grado o máster entre 2010 y 2013 en ocho países y economías (Recuadro 1).

Recuadro 1. Datos de LinkedIn

Los datos de LinkedIn presentados en este boletín los proporcionó LinkedIn tras la solicitud de la OCDE. Estos cubren unos 7,8 millones de miembros que viven en cualquier parte del mundo y que indicaron haber conseguido su primer grado o máster entre 2010 y 2013 en Australia, Canadá, Estonia, Bélgica (Comunidad Flamenca), Francia, Países Bajos, Noruega y Estados Unidos. Para poner esto en contexto, la OCDE estima que habría alrededor de 14,5 millones de recién graduados con grado y máster en estos países y economías en este periodo, basándose en los datos enviados por estas jurisdicciones e incluyendo la recogida de datos de UNESCO-OECD-Eurostat (UOE). Este análisis excluye a los miembros de LinkedIn que no indicaron experiencia (profesional) en los cinco años siguientes a su graduación (10 % del total), además de casos aislados que indicaron siete trabajos diferentes (1 % del total).

Los datos de LinkedIn analizados reflejan los trabajos – tanto remunerados como cualquier otra experiencia profesional (prácticas) – enumerados en el apartado «Experiencia» del perfil de LinkedIn (Figura 2) cinco años después de la fecha de graduación indicada. En otras palabras, los datos no reflejan las actualizaciones del estatus laboral con el paso del tiempo, sino la información de la página de perfil en un momento concreto. El número de trabajos que los adultos reportan tras graduarse podría estar sujeto a sesgos. Por ejemplo, los graduados pueden eliminar trabajos menos importantes en su perfil para dar más prioridad a los trabajos más valiosos.

Figura 2. Ejemplo de un perfil de LinkedIn

The image shows a LinkedIn profile for a professional with the following details:

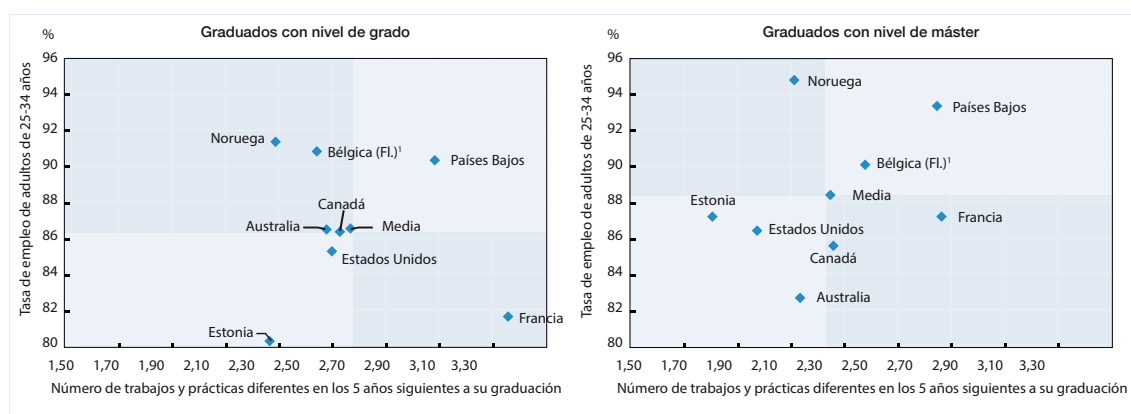
- Name:** Master of Digital Pharmaceutical Marketing
- Current Role:** Rowe Pharmaceuticals • New York University, New York, New York • 500+ employees
- Experience:**
 - Senior Marketing Communications Manager** at Rowe Pharmaceuticals (2015 – Present • 3 yrs, Greater New York City Area). Description: Rebuilt Rowe's 12-person communications team to represent a range of marketing operations: event coordination, branding, public relations, and business development. In 2017, our team generated a \$3.5 million ROI by developing an event management program from the ground up.
 - Marketing Communications Manager** at Enzyme Labs (2011 – 2015 • 4 yrs, Jersey City, NJ). Description: Initially hired as the third member of a new marketing team to support Enzyme's growth from a start-up organization. After one year, was promoted from Communications Associate to Communications Manager, and helped spearhead branding for employees, customers, and investors.
- Education:** New York University, Bachelor's degree, Business Marketing
- Featured Skills:** Project Managem..., Social Media Mar..., ROI, Event Management, Branding, Public Relations
- Interests:** New York University (496,167 followers), Rowe Pharmaceuticals (1 follower)

El nivel educativo de los miembros de LinkedIn procede de los propios registros de LinkedIn, y puede no coincidir con exactitud con los niveles de grado y máster, o equivalente, según se define en la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (ISCED, por sus siglas en inglés).

La Figura 3 muestra que los graduados por primera vez en el nivel de grado en los ocho países y economías con datos han tenido una media de 2,6 trabajos diferentes (incluyendo prácticas) en los últimos cinco años tras terminar sus grados. El número varía de 2,3 en Estonia y Noruega, a 2,9 en Países Bajos y a 3,2 en Francia. Estos resultados sugieren diferentes grados de estabilidad laboral en los países, que no tienen por qué estar necesariamente relacionados con la situación en el mercado laboral. Cuando las tasas de empleo son altas, los graduados están muy demandados y pueden elegir cambiar de trabajo frecuentemente si se les presentan mejores condiciones. En cambio, cuando las tasas de empleo son bajas, los graduados solo pueden tener contratos precarios y, además, son más propensos a cambiar de trabajo de manera involuntaria. El resultado es el mismo en ambos casos, pero las causas subyacentes son diferentes. Por ejemplo, los graduados en Países Bajos y Francia tenían un número similar de trabajos durante los cinco años siguientes a su graduación, aunque la tasa de empleo de los adultos de 25-34 años con un grado o un máster es mucho menor en Francia. Sin embargo, en todos los casos, la frecuencia del cambio de trabajo es más probable que se vea afectada por la actual crisis de la COVID-19, que está afectando a la demanda laboral de diferente manera en las industrias y que puede requerir una redistribución de los recursos laborales en los sectores.

Figura 3. Tasa de empleo (2018) y experiencias laborales de los graduados con grado y máster (2015-2018)

La tasa de empleo de los graduados de 25-34 años y el número medio de trabajos y prácticas diferentes en los cinco años siguientes a su graduación entre los miembros de LinkedIn que indicaron conseguir su primer grado entre 2010 y 2013, por nivel educativo.



1. El año de referencia para la tasa de empleo es de 2017.

Fuente: *Education at a Glance 2019* y los datos agregados de LinkedIn proporcionados tras la solicitud de la OCDE.

Los graduados por primera vez en programas de máster indican tener 2,2 puestos de trabajo en el mismo periodo de tiempo (Figura 3) de media en los países y economías con datos. Esto es inferior que los graduados con nivel de grado, pero significa también que muchos de ellos han tenido que adaptarse a entornos laborales diferentes en los años siguientes a la graduación. Solo el 25 % de los graduados con máster indicaron haber tenido solo un trabajo en los cinco años siguientes a su graduación (fuente: datos de antecedentes proporcionados por LinkedIn), lo que significa que para la mayoría, el trabajo encontrado al terminar sus estudios no les duró mucho tiempo.

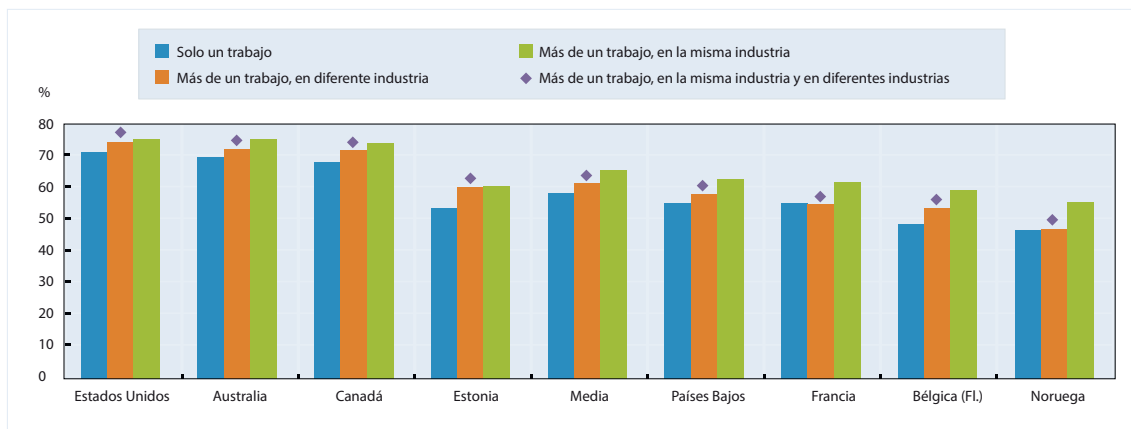
Los cambios laborales pueden ser voluntarios o involuntarios, dificultando la valoración de si son buenos o malos resultados en sí mismos. Sin embargo, generan preguntas para los responsables políticos y las instituciones de educación terciaria, especialmente en vistas a la importante alteración del mercado laboral que la crisis de la COVID-19 está provocando. Muchos graduados necesitarán cambiar de trabajo y deben estar preparados para ello. ¿Qué tipo de capacidades transferibles necesitan los graduados para resistir a las transiciones dinámicas del mercado laboral? ¿Cómo pueden estar preparados para trabajos que podrían cambiar con frecuencia?

Transición dinámica y capacidades interpersonales

Los mercados laborales dinámicos requieren un tipo de habilidades diferentes, incluyendo capacidades técnicas, pensamiento creativo y competencias sociales y de comportamiento. Muchas instituciones de educación terciaria han introducido métodos de enseñanza (p.ej. aprendizaje basado en problemas y proyectos) con el objetivo de desarrollar este tipo de capacidades diferentes (Hoidn y Kärkkäinen, 2014_[10]). Los datos de LinkedIn también sugieren que los graduados que se mueven entre las industrias encuentran valiosas capacidades interpersonales que incluyen en su perfil profesional (Figura 4). En cambio, aquellos que buscan cambiar de industria suelen destacar capacidades transferibles en sus perfiles ya que no pueden destacar la experiencia en la industria en cuestión.

Figura 4. Porcentaje de graduados con grado y máster que indican al menos una capacidad interpersonal en su perfil de LinkedIn, por trayectoria del mercado laboral (2015-2018)

Los miembros de LinkedIn indican haber conseguido su primer grado o máster entre 2010 y 2013, y que durante los siguientes cinco años a su graduación tuvieron:



Nota: los graduados sin experiencia laboral no se han incluido en el gráfico. El nivel educativo procede de los propios registros de LinkedIn, y puede no coincidir con exactitud con los niveles de grado o máster, según se define en la clasificación ISCED. El significado estadístico de los resultados no se indica como los resultados que hacen referencia a toda la población de los miembros de LinkedIn.

Fuente: los datos agregados de LinkedIn proporcionados tras la solicitud de la OCDE.

La Figura 4 muestra la proporción de graduados por primera vez que indican al menos una capacidad interpersonal en su perfil de LinkedIn. En los ocho países y economías con datos disponibles, las capacidades interpersonales aparecen con más frecuencia en los perfiles de los graduados con trayectorias académicas más dinámicas. De media, el 57 % de los graduados que solo tienen un trabajo (ya sea remunerado o de prácticas) en los cinco años siguientes a su graduación incluyen al menos una capacidad interpersonal en su perfil, aumentando al 60 % entre aquellos que cambiaron de trabajo pero no de industria, y al 64 % entre aquellos que también cambiaron de industria.

Los graduados que indicaron más de un trabajo en diferentes industrias y aquellos que indicaron más de un trabajo en la misma industria son los dos grupos más igualados, por ejemplo, en cuanto al número total de capacidades y de experiencia laboral indicada. En Bélgica (Comunidad Flamenca), Francia, Países Bajos y Noruega, los miembros que trabajaron en diferentes industrias son al menos 5 puntos porcentuales más propensos a indicar al menos una capacidad interpersonal que aquellos que cambiaron de trabajo pero permanecieron en la misma industria. En Estonia y Estados Unidos, la diferencia es de 1 punto porcentual (Figura 4).

Las capacidades interpersonales incluidas en la Figura 4 proceden de una lista de palabras clave para capacidades intrapersonales, interpersonales, gestión y resolución de problemas proporcionada por Binkley *et al.* (2005_[11]). Estas incluyen comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, gestión del tiempo, negociación de contratos y muchas más. El Cuadro 1 enumera las dos capacidades interpersonales más frecuentes indicadas por los graduados en cada uno de los ocho sistemas educativos analizados.

Tabla 1. Capacidades interpersonales más comunes y las segundas más comunes (2018)

Según indicaron los miembros de LinkedIn al haber conseguido su primer grado o máster entre 2010 y 2013

	Más comunes	Segundas más comunes
Australia	Liderazgo	Comunicación
Canadá	Liderazgo	Comunicación
Estonia	Comunicación	Trabajo en equipo
Comunidad flamenca	Trabajo en equipo	Comunicación
Francia	Comunicación	Formación
Países Bajos	Trabajo en equipo	Comunicación
Noruega	Trabajo en equipo	Liderazgo
Estados Unidos	Liderazgo	Oratoria

Nota: las capacidades indicadas en idiomas distintos al inglés se han traducido al inglés para realizar los cálculos.

Fuente: los datos agregados de LinkedIn proporcionados tras la solicitud de la OCDE.

Al menos hay dos posibles explicaciones sobre por qué los graduados que cambian de industria para trabajar indican más capacidades interpersonales en LinkedIn que otros graduados. Podría ser que los graduados con más capacidades interpersonales sean más propensos a la transición entre las industrias porque pueden adaptarse mejor a diferentes entornos. Sin embargo, también podría deberse a que los graduados que están buscando trabajo fuera de su industria actual indican capacidades interpersonales adicionales como una manera de mostrarse como empleados flexibles, incluso aunque no tengan estas capacidades. En ambos casos, estos resultados sugieren que los graduados, especialmente aquellos con carreras más dinámicas, señalan capacidades interpersonales valiosas en su perfil profesional.

En conclusión

La transición de la educación terciaria al trabajo supone una incertidumbre sustancial y cambios entre los estudios educativos, los trabajos y las industrias. La principal alteración actual en el mercado laboral no solo está aumentando esta incertidumbre, sino que está haciendo esencial que los graduados estén preparados para ello. Los graduados con una trayectoria académica más dinámica son más propensos a incluir habilidades interpersonales en sus perfiles profesionales. Esto confirma la necesidad de las instituciones de educación terciaria de dirigir sus esfuerzos a desarrollar una capacidad comprensiva para sus graduados, incluyendo capacidades técnicas y también habilidades interpersonales.

REFERENCIAS:

- [11] Binkley, M. *et al.* (2005). Moving towards measurement: The overarching conceptual framework for the ALL Study. Murray, T., Clermont, Y. y Binkley, M. (eds.). Measuring Adult Literacy and Life Skills: New Frameworks for Assessment. Statistics Canada. Ottawa.
- [10] Hoidn, S. y Kärkkäinen, K. (2014). Promoting skills for innovation in higher education: A literature review on the effectiveness of problem-based learning and of teaching behaviours. OECD Education Working Papers, No. 100. OECD Publishing: Paris. <https://doi.org/10.1787/5k3tsj67l226-en>.
- [4] Neal, D. (2017). Life cycle wage dynamics and labor mobility. Journal of Political Economy, Vol. 125/6, pp. 1853-1862. <http://dx.doi.org/10.1086/694690>.
- [3] OECD (2016). Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills. OECD Skills Studies. OECD Publishing: Paris. <https://dx.doi.org/10.1787/9789264258051-en>.
- [9] OECD (2016). Technical Report of the Survey of Adult Skills (PIAAC). 2nd Edition. OECD. Paris. http://www.oecd.org/skills/piaac/PIAAC_Technical_Report_2nd_Edition_Full_Report.pdf.
- [7] OECD (2018). Education at a Glance 2018: OECD Indicators. OECD Publishing: Paris. <https://dx.doi.org/10.1787/eag-2018-en>.
- [2] OECD (2019). Benchmarking Higher Education System Performance. Higher Education. OECD Publishing: Paris. <https://dx.doi.org/10.1787/be5514d7-en>.
- [1] OECD (2019). Education at a Glance 2019: OECD Indicators. OECD Publishing: Paris. <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>.
- [6] OECD (2019). OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work. OECD Publishing: Paris. <https://dx.doi.org/10.1787/9ee00155-en>.
- [8] OECD (2020). OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis. OECD Publishing: Paris. <https://dx.doi.org/10.1787/1686c758-en>.
- [5] Perrone, L. y Vickers, M. (2003). Life after graduation as a 'very uncomfortable world': An Australian case study. Education + Training, Vol. 45/2, pp. 69-78. <http://dx.doi.org/10.1108/00400910310464044>.

VISITE:

www.oecd.org/education/education-at-a-glance-19991487.htm

Education Indicators in Focus (números anteriores)

PISA in Focus

Teaching in Focus

EN EL PRÓXIMO NÚMERO:

¿Cómo varía el beneficio de ingresos con una educación terciaria según el área de estudio?



CONTACTO:

Gabriele Marconi (Gabriele.MARCONI@oecd.org) y

Simon Normandeau (Simon.NORMANDEAU@oecd.org)

Créditos fotográficos: © Christopher Futcher / iStock; © Marc Romanelli / Gettyimages; © michaeljung / Shutterstock; © Pressmaster / Shutterstock

El presente se publica bajo la responsabilidad del Secretario General de la OCDE. Las opiniones expresadas y los argumentos utilizados en mismo no reflejan necesariamente el punto de vista oficial de los países miembros de la OCDE.

Este documento, así como cualquier dato y mapa incluidos en el mismo no conllevan perjuicio alguno respecto al estatus o soberanía de ningún territorio, a la delimitación de las fronteras y límites internacionales, ni al nombre de ningún territorio, ciudad o zona.

Los datos estadísticos para Israel son proporcionados por y bajo la responsabilidad de las autoridades israelíes competentes. El uso de esos datos por la OCDE se realiza sin perjuicio del estatuto de los Altos del Golán, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en Cisjordania bajo los términos del derecho internacional.

Esta traducción no ha sido realizada por la OCDE y, por lo tanto, no se considera una traducción oficial de la OCDE. La calidad de la traducción y su coherencia con el texto original de la obra son responsabilidad exclusiva del autor o autores de la traducción. En caso de discrepancia entre la obra original y la traducción, solo se considerará válido el texto de la obra original.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EDUCACIÓN
Y FORMACIÓN PROFESIONAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE EDUCACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE EVALUACIÓN
Y COOPERACIÓN TERRITORIAL



Instituto Nacional de Evaluación Educativa

Ministerio de Educación y Formación Profesional

Paseo del Prado, 28 • 28014 Madrid • España

INEE en Blog: <http://blog.intef.es/inee/> | INEE en Twitter: @educalNEE

NIPO línea: 847-20-021-7 NIPO IBD: 847-20-020-1

