

## **Autoevaluación de factores de empleabilidad de los alumnos de último curso de la titulación de ingeniero industrial**

**Vicente Riveira Rico**

Unidad Docente de Organización de la Producción. Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales. Universidad Politécnica de Madrid. José Gutiérrez Abascal, 2. 28006 Madrid. [vriveira@hotmail.com](mailto:vriveira@hotmail.com)

### **Resumen**

*Se presentan los resultados de una encuesta realizada entre los alumnos de 6º Curso de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales de Madrid para evaluar factores de empleabilidad. En la exposición se identifican las fuentes de información para la preparación de la encuesta, se describe el proceso seguido para su realización y se exponen los resultados obtenidos. Además se comparan los resultados del estudio con los de otro de naturaleza similar llevado a cabo recientemente por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, mediante una encuesta a responsables de recursos humanos de más de una centena de empresas. Los resultados obtenidos identifican a los factores de competencias profesionales como los de más débil puntuación y sugieren la conveniencia de revisar el proceso de formación de los alumnos para adecuarse a las necesidades y preferencias de las empresas que han de contratarlos al final de su proceso de formación.*

**Palabras clave:** Empleo, selección de personal, trabajo

### **1. Introducción**

La Fundación Universidad Empresa de Madrid (2003) publica periódicamente un libro dirigido a los titulados recién terminados en búsqueda de su primer empleo, cuya finalidad es precisamente orientarles en su proceso de inserción laboral. Su título es “*Guía de las empresas que ofrecen empleo*” e incluye una muy extensa información que va desde como redactar un currículum vitae hasta unas encuestas, a través de las cuales directivos de empresas de selección de personal dan sus opiniones sobre cuales son los factores personales que tienen una mayor consideración, por parte de las empresas, en la selección de los candidatos más idóneos para cubrir sus posiciones de trabajo para recién titulados.

Tomando como base dicha publicación, el diario El Mundo (2003) incluyó, en su suplemento dominical *Expansión & Empleo*, coincidiendo con el inicio del curso académico 2003-2004, un extenso reportaje centrado precisamente sobre estos *factores de empleabilidad* de los profesionales recién titulados. Aparte de la información obtenida de la citada publicación, el reportaje incluía entrevistas con responsables de selección de personal de algunas de las empresas más conocidas en el mundo industrial. La conclusión más destacable que se desprendía del reportaje es que las empresas consideran en la selección de candidatos, además de la adecuación de la titulación, un conjunto de factores agrupables en tres categorías que son: Cualidades Personales, Habilidades Sociales y Competencias Profesionales.

A partir de lo publicado en el diario Mundo, y tras un contraste de su contenido con la publicación de la Fundación y otros trabajos relativos a habilidades y capacidades del personal directivo, se llevó a cabo un estudio con la finalidad de obtener una evaluación de estos factores de empleabilidad en los alumnos de último curso de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales (ETSII) de Madrid, realizada por ellos mismos.

Con posterioridad, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) realizó un estudio de naturaleza similar, con título “*Empresas y Titulados Universitarios*” y la participación de los departamentos de recursos humanos de varias empresas, como parte de un proyecto más amplio puesto en marcha por la Agencia, sobre la relación entre la Universidad y el mercado laboral. Este estudio encontró una amplia resonancia, tanto en los ámbitos universitarios, Universidad de Córdoba (2004), como en los medios de comunicación social, El Mundo (2004) que se hicieron eco de sus resultados.

En este trabajo se exponen la metodología seguida para la realización del estudio, los resultados obtenidos y una comparación de estos resultados con los encontrados por la ANECA en su estudio posterior.

## 2. Realización del estudio

La base del estudio fue la realización de una encuesta a los alumnos de 6º Curso, último año de la carrera del plan de estudio vigente desde el año 1976 y que ahora se encuentra en vías de extinción por la puesta en marcha de un nuevo plan de estudios en el año 2.000. La realización de la encuesta fue anónima y voluntaria por parte de los alumnos participantes.

### 2.1. Diseño de la encuesta

Se diseñó una encuesta con los tres grupos de factores antes mencionados y diez factores en cada grupo. Los factores a incluir en cada grupo se seleccionaron sobre la base de las opiniones de directivos de empresas de selección de personal recogidas en el libro de la Fundación Universidad Empresa y de lo publicado en el diario el Mundo, con algunas adiciones o modificaciones puntuales. En la Tabla 1 se relacionan los factores incluidos en cada uno de los tres grupos.

**Tabla 1.** Factores de empleabilidad seleccionados para la realización de la encuesta

CUALIDADES PERSONALES		HABILIDADES SOCIALES		COMPETENCIAS PROFESIONALES	
1	Responsabilidad	11	Trabajo en equipo	21	Orientación al cliente
2	Iniciativa	12	Adaptación	22	Orientación a resultados
3	Capacidad intelectual	13	Ganas de aprender	23	Motivación
4	Tenacidad	14	Afán de superación	24	Manejo idiomas (inglés)
5	Creatividad	15	Disponibilidad	25	Toma de decisiones
6	Ética	16	Organización	26	Liderazgo
7	Lealtad	17	Capacidad de comunicación	27	Expresión oral
8	Seguridad en si mismo	18	Integración	28	Capacidad para desarrollar a personas
9	Discreción	19	Capacidad para las relaciones sociales	29	Adaptación y flexibilidad ante el cambio
10	Sinceridad	20	Dotes de mando	30	Visión global

Para la valoración de cada una de los factores se dieron siete opciones, conformando una escala Likert de valoración creciente, del uno al siete. Los alumnos están familiarizados con la utilización de este tipo de encuestas, pues una similar se utiliza todos los años para evaluar, al final de cada cuatrimestre, la satisfacción de los alumnos con las enseñanzas impartidas en cada asignatura.

La encuesta incluye dos valoraciones diferentes de los mismos factores. Una de ellas, titulada *Valoración Individual*, solicita de cada alumno encuestado una valoración de cada factor referida a sí mismo y la otra, titulada *Valoración Colectiva*, solicita de los alumnos una valoración promedio de cada factor referida a sus compañeros de grupo. Los cuestionarios de ambas encuestas eran iguales y ocupaban el anverso y reverso de una misma hoja, con el fin de permitir estudios de correlaciones entre las respuestas análogas de ambas valoraciones.

## 2.2. Realización de la encuesta

La encuesta se pasó a cinco grupos, que acogen a los alumnos de todas las especialidades existentes en el plan 1976 de la ETSII, con la excepción de los alumnos de la especialidad de electrotecnia que no fueron encuestados. La participación de los alumnos fue superior al 75% del total de alumnos matriculados en 6º Curso. La encuesta se pasó en el mes de Noviembre, es decir en los comienzos del curso académico 2003-2004. Antes de pasar la encuesta se realizó una presentación del estudio que se pretendía realizar y se dieron unas sucintas instrucciones para cumplimentarla. Con posterioridad, los alumnos fueron informados de los resultados del estudio.

La elección de especialidad se realiza en 4º Curso, por lo que cada alumno ha convivido al menos dos años con sus compañeros, lo que permite presumir que los conoce suficientemente. Sin embargo, en último año de la carrera es frecuente la presencia de alumnos extranjeros (Erasmus), que se acababan de incorporar a la Escuela y no tienen un conocimiento previo de sus compañeros, por lo que se pidió que estos alumnos cumplimentasen únicamente la encuesta de Valoración Individual y dejarasen en blanco la Colectiva, para poder identificarles. Como el presente estudio se refiere específicamente a los alumnos de la ETSII de Madrid, no se han tenido en cuenta las respuestas de los alumnos Erasmus.

Algunos cuestionarios no estaban totalmente cumplimentados, faltaba la valoración de varios factores, y en algunos otros existía un sesgo intencionado en las repuestas, por ejemplo con todos los factores valorados de manera llamativamente baja, por lo que no fueron tomados en consideración para la realización del estudio. El total de cuestionarios desechados fue inferior a 10 y el total de cuestionarios considerados válidos para el estudio fue de 174. En la Tabla 2 se dan los datos de número de respuestas válidas por grupos de especialidad.

**Tabla 2.** Número de respuestas válidas por especialidad

<b>ESPECIALIDAD</b>	<b>GRUPO</b>	<b>NÚMERO</b>
Construcción	CONST	12
Electrónica	ELECT	48
Energía-Química y Metalúrgica	E-Q-M	28
Mecánica	MECAN	56
Organización	ORGAN	30
<b>Total</b>	<b>TOTAL</b>	<b>174</b>

Llama la atención el número aparentemente reducido de respuestas válidas en la especialidad de Organización que es, con diferencia sobre las demás, la especialidad con mayor número de alumnos. Se ha debido en gran medida a que un número muy elevado de respuestas, comparativamente con lo sucedido en otros grupos, únicamente habían cumplimentado el cuestionario relativo a la Valoración Individual y por ello fueron desechadas para el estudio. Falta la especialidad de Electrotecnia, pero, su número de alumnos es reducido, del mismo orden de magnitud que la especialidad de Construcción.

### **2.3. Tratamiento de las encuestas**

Los datos de las respuestas de los alumnos fueron trasladados manualmente a una hoja de cálculo Excel, para facilitar su tratamiento y la confección de los correspondientes gráficos.

### **3. Resultados obtenidos de la puntuación global de los factores**

En la evaluación individual, la media de la puntuación total de todos los factores fue de 157.2, sobre un máximo de 210 puntos. La puntuación global osciló entre especialidades, desde un mínimo de 152.5 hasta un máximo de 162.4. El grupo de factores con mayor puntuación, fue el de Cualidades Personales, seguido del Habilidades Sociales y en tercer lugar el de Competencias Profesionales (54.4, 52.9 y 49.9 respectivamente). En todas las especialidades esta ordenación relativa fue la misma.

En la evaluación colectiva, la media de la puntuación total fue de 141.0 con un rango de 135.3 a 151.3. En esta evaluación, el grupo con mayor puntuación media fue del de Habilidades Sociales y el último también fue el de Competencias Profesionales, pero la distancia entre los tres grupos fue mucho menor que en la valoración individual (47.9, 47.1 y 46.0 respectivamente). Esta pauta fue la mayoritaria entre los grupos, aunque hubo algunas excepciones.

En todas las especialidades la puntuación global individual fue superior a la colectiva y lo mismo sucedió con las puntuaciones de cada grupo de factores. Al comparar las puntuaciones totales, individual y colectiva, de cada alumno, se observa que en un 79.3% de las respuestas la puntuación total de la encuesta individual es igual o superior a la puntuación total otorgada por el mismo alumno a la valoración colectiva. La recta de regresión de la puntuación global colectiva sobre la individual tiene pendiente positiva pero menor que 1, lo que supone que a medida que crece la valoración individual también lo hace la colectiva, si bien en menor medida. El coeficiente de correlación entre ambas puntuaciones totales es relativamente bajo ( $R^2=0.17$ ). Estos resultados indican que, de forma muy mayoritaria, cada alumno se siente personalmente más capacitado para futuros empleos de lo que percibe que están sus compañeros.

### **4. Resultados obtenidos para los factores**

La Figura 1 muestra el valor medio de las puntuaciones obtenidas por cada factor, en los resultados de las evaluaciones individual y colectiva. Al comparar las puntuaciones de ambas evaluaciones, en la gran mayoría de los factores se repite lo ya encontrado anteriormente: que la puntuación individual es superior a la colectiva. Esto sucede así en 29 factores, (y únicamente en el factor 3, *capacidad intelectual*, ambas puntuaciones son iguales). Llama la atención el hecho de que existiendo un único factor (el 8) en el que los alumnos perciben que sus compañeros son superiores, éste factor sea precisamente la *seguridad en si mismo*.

#### 4.1. Resultados por factores en la evolución individual

La puntuación media de los treinta factores, en la evaluación individual, oscila entre un mínimo de 4.6 del factor de *orientación al cliente* y un máximo de 6.0 obtenidos por los factores *ganas de aprender y lealtad*. Fueron seis los factores que obtuvieron una puntuación media superior a 5.5, y ocho los que obtuvieron una puntuación media inferior a 5.0.

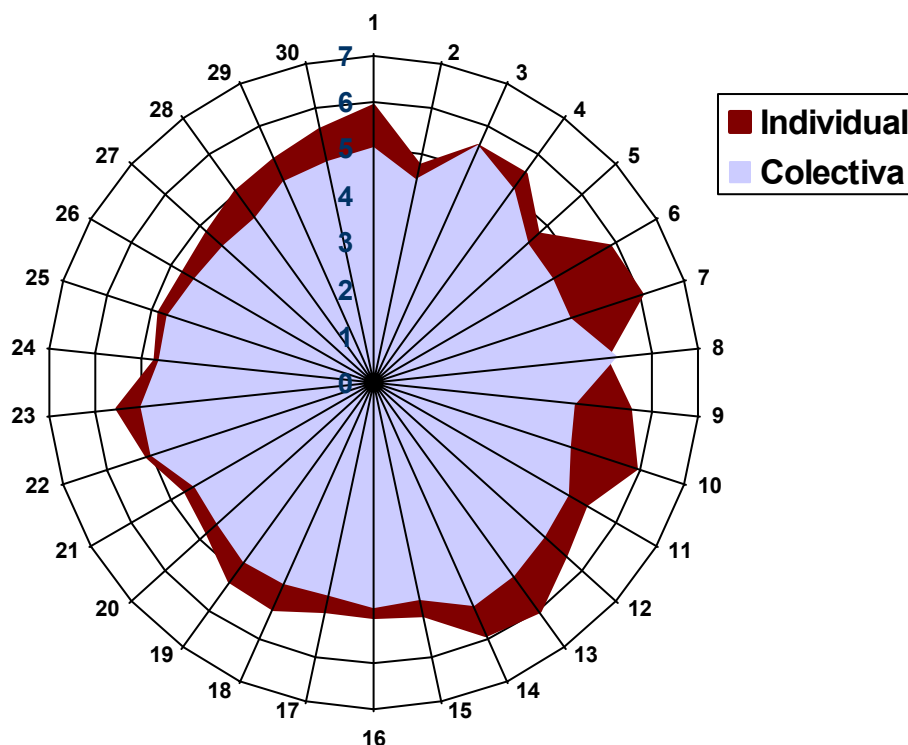


Figura 1. Puntuaciones medias para cada factor en ambas evaluaciones

En la Tabla 3 se muestran los factores que destacaron en los conjuntos de mayor y menor puntuación. En primer lugar, llama la atención que, de los seis factores con puntuaciones medias individuales (Pmi) más elevadas, tres pertenecen al grupo de Cualidades Personales y los tres restantes al de Habilidades Sociales, pero no hay ningún factor del grupo Competencias Profesionales (recuérdese que los tres grupos están integrados por un número igual de diez factores). La segunda llamada de atención surge cuando se advierte que cinco de los ocho factores con menor puntuación media pertenecen precisamente al grupo de Competencias Profesionales.

Tabla 3. Factores que han destacado en la valoración individual

Núm	Factores más valorados Pmi >5.5	Pmi.	Núm	Factores menos valorados Pmi <5.0	Pmi.
13	Ganas de aprender	6.0	25	Toma de decisiones	4.8
7	Lealtad	6.0	27	Expresión oral	4.8
1	Responsabilidad	5.9	20	Dotes de mando	4.8
14	Afán de superación	5.9	24	Manejo idiomas (inglés)	4.7
10	Sinceridad	5.9	5	Creatividad	4.7
6	Etica	5.8	2	Iniciativa	4.7
			26	Liderazgo	4.7
			21	Orientación al cliente	4.6

## 4.2. Resultados por factores en la evolución colectiva

La puntuación media colectiva (Pmc) de cada uno de los treinta factores oscila entre un mínimo de 4.3, para los factores de *capacidad para desarrollar personas, expresión oral y discreción* y un máximo de 5.5 para el factor de *capacidad intelectual*. La Tabla 4 recoge los factores mejor puntuados, con una media superior a 5, y los factores peor puntuados, con una media inferior a 4.5.

**Tabla 4.** Factores que han destacado en la valoración colectiva

Núm	Factores más valorados Pmc >5.0	Pmi.	Núm	Factores menos valorados Pmc <4.5	Pmi.
3	Capacidad intelectual	5.5	5	Creatividad	4.4
14	Afán de superación	5.2	7	Lealtad	4.4
8	Seguridad en si mismo	5.2	21	Orientación al cliente	4.4
13	Ganas de aprender	5.1	2	Iniciativa	4.4
4	Tenacidad	5.1	10	Sinceridad	4.4
			6	Ética	4.4
			26	Liderazgo	4.4
			9	Discreción	4.3
			27	Expresión Oral	4.3
			28	Capacidad para desarrollar a personas	4.3

También se observa, entre los factores mejor puntuados, la ausencia de aquéllos que se integran en el grupo de Competencias Profesionales, que, sin embargo, sí están presentes en el conjunto de los factores menos valorados, ya que tres de ellos pertenecen a este grupo. También llama la atención que los restantes siete factores del conjunto de los menos valorados pertenezcan al grupo de Cualidades Personales; y aún más llamativo resulta la presencia de los factores de *lealtad, sinceridad y ética*, que están entre los mejor puntuados en la valoración individual.

## 4.3. Análisis de las coincidencias y discrepancias entre ambas valoraciones

El análisis de las concordancias y discrepancias entre los factores reflejados en las Tablas 3 y 4 nos permite concluir que entre los factores de mejor valoración en ambos casos se encuentran las *ganas de aprender y el afán de superación*, que son Cualidades Personales que conferirán a los alumnos capacidad de futura adaptación y de promoción en su empleo.

Mayor interés tiene aún identificar las concordancias entre los factores menos valorados, porque ello permitiría identificar oportunidades para mejorar la formación de los alumnos. Hay coincidencias en el grupo de los factores pertenecientes a las Competencias Profesionales, como son *la orientación al cliente, el liderazgo y la expresión oral*, y también hay coincidencias en el grupo de factores pertenecientes al grupo de Cualidades Personales, como son *la creatividad e iniciativa*. Estos dos últimos factores están probablemente relacionados con el tipo de formación recibida por los alumnos de Escuelas Técnicas, de orientación básicamente cuantitativa, que potencia poco la creatividad, y con el papel bastante pasivo que el alumno desarrolla en las aulas, donde su participación es baja y es escasamente potenciada por una enseñanza muy volcada en las explicaciones del profesor.

Además, en un contexto donde las empresas se definen a sí mismas, de forma bastante unánime, como “*organizaciones orientadas hacia sus clientes*” y en las que las cuestiones relacionadas con el liderazgo y la comunicación están recibiendo una creciente atención y una mayor valoración, los puntos débiles mostrados por ambas evaluaciones deberían mover a una reflexión sobre la conveniencia de reorientar la formación de los alumnos para potenciar capacidades que les permitan mejorar algunos aspectos de su Competencia Profesional.

Las discrepancias entre ambas valoraciones también son de interés ya que hay tres factores, *lealtad, sinceridad y ética*, que se encuentran entre los mejor valorados en la evaluación individual y entre los peor valorados en la evaluación colectiva, con diferencias en sus valores medios superiores a 1 punto. Esta discrepancia sugiere que pueden existir problemas en las relaciones interpersonales en los colectivos de alumnos de cada especialidad, que pueden ser especialmente relevantes en los grupos con mayor número de alumnos matriculados.

## 5. Valoración de la consistencia de los resultados

La exposición del resultado obtenido en las dos evaluaciones, individual y colectiva, muestra concordancias y discrepancias y por ello suscita la cuestión de cuál de las dos ha de tomarse como más representativa de la evaluación de los factores de empleabilidad del colectivo de alumnos encuestados. Una posible alternativa para dilucidar esta cuestión es acudir a un procedimiento similar al utilizado para determinar cuáles son las cuestiones más relevantes a incluir en una encuesta y a desechar las menos relevantes.

Para ello se han calculado los coeficientes de correlación entre las puntuaciones dadas para un determinado factor por cada alumno con las puntuaciones totales correspondientes (suma de los puntos de todos los factores) en cada una de las dos evaluaciones. El resultado de estos cálculos se muestra en la Figura 2, donde se representan los valores de los coeficientes de correlación obtenidos para cada factor

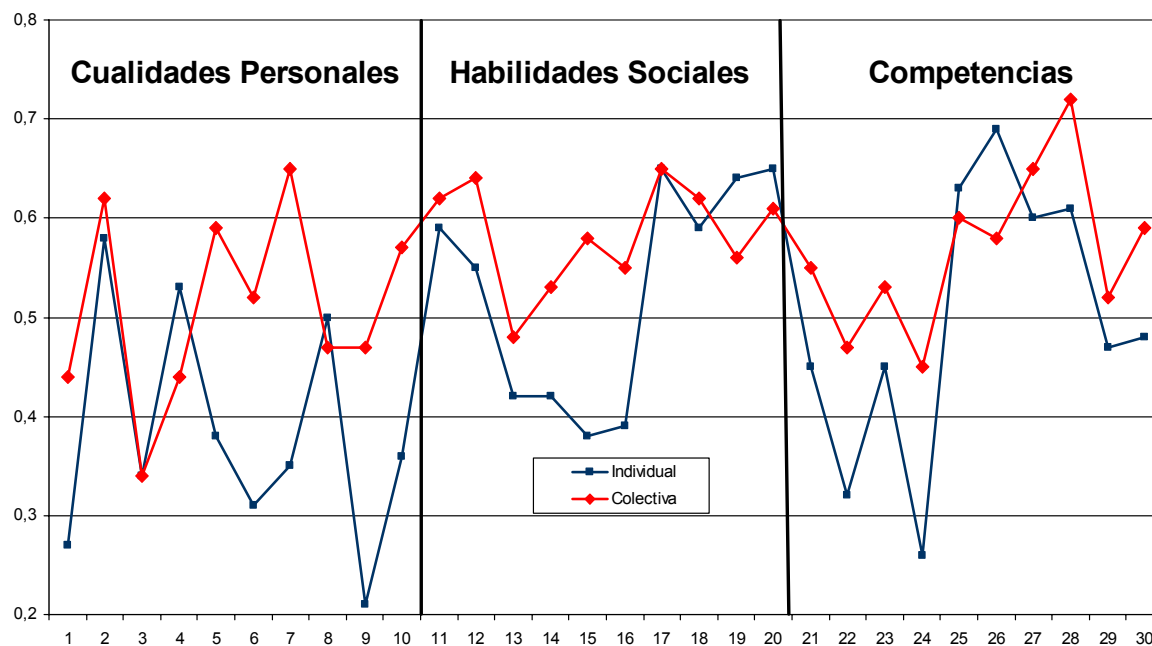


Figura 2. Coeficiente de correlación de cada factor con la puntuación total de la encuesta de cada evaluación

La Evaluación Colectiva presenta un número notablemente mayor de coeficientes de correlación superiores al valor 0,5, tomado convencionalmente como el umbral de relevancia. En veintidós de los treinta factores el coeficiente de correlación supera el umbral de relevancia mientras que en la evaluación individual únicamente los coeficientes de trece factores superan el umbral. Además, en la evaluación colectiva, todos los factores salvo uno tienen coeficientes de correlación superiores a 0,4 mientras que en la evaluación individual son diez los factores con coeficientes de correlación inferiores a 0,4. Las gráficas mostradas en la Figura 2 nos llevan a la conclusión de que la evaluación colectiva es más consistente que la evaluación individual.

## 6. Comparación con el estudio de la ANECA

Con el título “Empresas y Titulados Universitarios”, la ANECA ha publicado en el mes de Abril del año 2004 los resultados de una encuesta llevada a cabo en los meses de Febrero y Marzo del mismo año entre 106 empresas a las que se les plantearon diversas cuestiones relacionadas con el empleo de jóvenes recién titulados. La encuesta fue enviada a las personas responsables de recursos humanos en cada una de las empresas seleccionadas para el estudio.

Una de las cuestiones sometidas a la consideración de las empresas está directamente relacionada con el estudio realizado con los alumnos de 6º Curso de la ETSII de Madrid. Es la relativa a la *valoración de la preparación (competencia y conocimientos) de los titulados universitarios contratados en los tres últimos años*. Para realizar esta valoración se utilizó una escala de Likert con puntuaciones que iban desde 1 (nivel muy bajo) hasta 5 (nivel muy bajo). Los resultados publicados del estudio son los que se recogen en la Figura 3, extraída directamente de la presentación que la ANECA colgó de Internet (Universidad de Córdoba.2004)

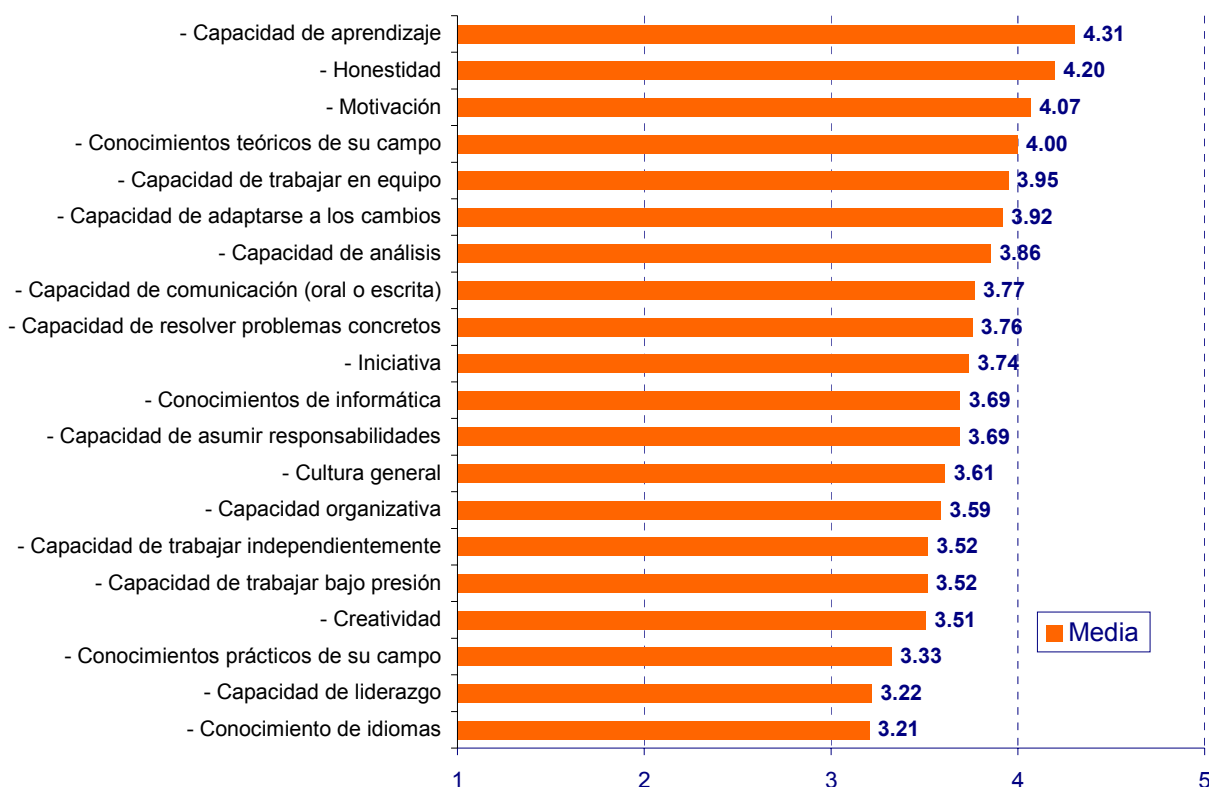


Figura 3. Resultados de la valoración de la preparación de titulados universitarios contratados (fuente ANECA)



Si analizamos los valores extremos mostrados en esta Figura y los comparamos con los resultados obtenidos en los alumnos, encontramos algunas coincidencias que merecen destacarse. La primera de ellas es que la *capacidad de aprendizaje* es el factor con mayor puntuación, el cual se relaciona directamente con dos factores incluidos en el grupo de más alta valoración en la evaluación colectiva realizada por los alumnos que son la *capacidad intelectual* y las *ganas de aprender*. El siguiente factor en cuanto a valoración por las empresas es el de la *honestidad* que se correspondería con los factores de *lealtad, ética y sinceridad*, que han alcanzado elevada puntuación en la evaluación individual aunque baja en la colectiva. El tercer factor es el de *motivación*, que se corresponde con el *afán de superación*, que es un factor con puntuación elevada en ambas evaluaciones de los alumnos.

En el extremo opuesto, el factor de más baja puntuación es el de *conocimiento de idiomas* que también tiene baja puntuación en la valoración individual de los alumnos (si bien en este caso está limitado al conocimiento del inglés). Le sigue la *capacidad de liderazgo* que, como ya se destacó anteriormente, recibe también baja puntuación en ambas evaluaciones de los alumnos. El cuarto factor con peor puntuación por las empresas es el de la *creatividad*, que también se encuentra entre los peor puntuados por los alumnos en ambas valoraciones.

En la zona media de la puntuación realizada por la empresa se encuentran dos factores que, en la valoración de los alumnos se sitúan en posiciones extremas. Uno de ellos es la *creatividad*, que se encuentra entre los de más baja puntuación en ambas evaluaciones de los alumnos y el otro es la *capacidad para asumir responsabilidades*, que se corresponde con el factor de *responsabilidad* y que alcanza alta puntuación en la valoración individual de los alumnos.

## 7. Conclusiones

La autoevaluación nos da una indicación de cómo los alumnos de 6º Curso de la ETSII de Madrid se ven a ellos mismos (Evaluación Individual) y como ven a sus compañeros (Evaluación Colectiva), en relación con factores que hemos denominado de empleabilidad, porque van a condicionar en un futuro inmediato las oportunidades de los alumnos para acceder a un primer trabajo una vez finalizados sus estudios. En ambas evaluaciones, los factores comunes con valoración más positiva son *ganas de aprender* y *el afán de superación*, factores que serán determinantes en su adaptación futura a las crecientes y cambiantes exigencias de sus puestos de trabajo.

Los factores con menor puntuación en ambas evaluaciones se dividen entre dos grupos. Por un lado *la orientación al cliente, el liderazgo y la expresión oral*, pertenecientes al grupo de las Competencias Profesionales, que van a tener una influencia muy decisiva en la carrera profesional y en la promoción a puestos de dirección en las organizaciones, ya que coinciden con cuestiones sobre las que las organizaciones productivas están poniendo un énfasis creciente. Los otros dos factores en los que existe coincidencia en una más débil puntuación son *la creatividad y la iniciativa*, sobre las que el propio proceso de formación de los alumnos tiende a influir en forma escasamente positiva por su orientación (básicamente cuantitativa) y por su desarrollo en el aula (clases con muy baja participación del alumno).

El contraste de los resultados del estudio llevado a cabo con los alumnos de la ETSII de Madrid con los resultados de una encuesta realizada por la ANECA con los responsables de recursos humanos de las empresas participantes en un estudio sobre “Empresas y Titulados Universitarios”, revela concordancias entre los factores con mayor valoración por los

alumnos, *capacidad intelectual, ganas de aprender, lealtad, ética y afán de superación*, y los mejor valorados por las empresas, *capacidad de aprendizaje, honestidad y motivación*. También hay bastante concordancia en los factores peor valorados por los alumnos, *liderazgo, creatividad* y en menor medida *manejo de idiomas (inglés)* y por las empresas, *conocimientos de idiomas, capacidad de liderazgo y creatividad*.

Los resultados obtenidos, y su contraste con el estudio de la ANECA, debieran constituir un motivo de reflexión para los responsables de la formación de los alumnos, ya que sugieren la conveniencia de pensar en una reorientación del proceso formativo, para tener en mayor consideración las demandas y necesidades actuales de las organizaciones que van a emplear a los alumnos una vez terminen sus estudios. Además, esta reorientación podría constituir una de las claves para conseguir que las empresas estableciesen una diferenciación entre los candidatos recién titulados, en función del Centro Universitario donde el candidato estudió, lo que actualmente no hacen, ya que según los resultados del estudio de ANECA, la reputación del Centro donde el candidato cursó sus estudios universitarios, ocupa una posición muy baja, la doceava, entre los catorce aspectos relacionados con la selección que son valorados por las empresas

## **Referencias**

El Mundo. Las competencias claves del titulado. *Expansión & Empleo*. 21 de Septiembre de 2003. Páginas 1 a 3.

El Mundo. Estudiantes listos para trabajar. *Expansión & Empleo*. 21 de Septiembre de 2003. Página 4.

El Mundo. La nota es lo menos valorado por las empresas para contratar universitarios. 22 Abril de 2004. Página 24.

Fundación Universidad Empresa de Madrid. Guía de las empresas que ofrecen empleo. Cámara de Comercio de Madrid. 2003.

Universidad de Córdoba 2004. Actualidad de la UCO. La carrera estudiada y la personalidad, aspectos más importantes para contratar a un titulado Universitario. <http://www.uco.es/comunica/noticias/20040423aneca.html>