



UNIVERSIDAD
POLITECNICA
DE VALENCIA

DIRECCIÓN DELEGADA DE
POLÍTICAS DE EMPLEO



Los Titulados de la Universidad Politécnica de Valencia y los Empleadores

Sector Construcción

**LOS TITULADOS DE LA
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA
Y LOS EMPLEADORES**

SECTOR CONSTRUCCIÓN

J. Carlos Ayats Salt
Pedro Zamora Suárez
Rafael Desantes Fernández

VALENCIA 2007

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, por registro, por fotocopia, mecánico u otras formas, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del copyright.

Autores:

J. Carlos Ayats Salt
Pedro Zamora Suárez
Rafael Desantes Fernández

© 2007 Dirección Delegada de Políticas de Empleo

© 2007 Los autores.

Fotografía:

Lorena Rausell Curbelo
Museo de escultura al aire libre. Campus de Vera

Diseño:

Francisco M. Cebriá Quesada

Edita: Servicio de Publicaciones de la UPV

Camino de Vera, s/n.
46071 VALENCIA
Tel. 96 387 70 12
Fax 96 387 79 12
Ref: 2004-2018

ISBN:

Depósito Legal:

Imprime Gráficas Cebriá

PRESENTACIÓN

El dinamismo del sector de construcción de la Comunidad Valenciana, especialmente en los últimos años, ha contribuido de manera decisiva al alto índice de empleabilidad de los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia de las áreas de conocimiento relacionadas con el sector de construcción y obras públicas. En estos años de demanda creciente de personal directivos y profesionales técnicos bien preparados, la Universidad Politécnica de Valencia ha formado y sigue formando los titulados universitarios, que las empresas necesitan para el desarrollo competitivo de su actividad..

Las relaciones universidad-empresas del sector construcción han hecho posible una fértil colaboración beneficiosa para ambas partes. Las empresas han contribuido y contribuyen a la mejor formación de los futuros profesionales, acogiendo alumnos en prácticas y, por tanto, a mejorar la empleabilidad de los jóvenes universitarios, egresados de esta universidad. Al contratar a titulados, una vez terminados los estudios y, en algunas ocasiones, aún sin haberlos terminado, dado el interés para incorporarlos lo antes posible, las empresas se benefician del desarrollo en los puestos de trabajo de los conocimientos y las competencias adquiridas en la UPV.

Aunque la contratación de nuestros titulados es un reconocimiento de la formación recibida en la universidad, hemos querido conocer la opinión de los empleadores del sector construcción sobre los conocimientos y las competencias de los jóvenes titulados de esta universidad. Para ello la Dirección Delegada de Políticas de Empleo y el Servicio Integrado de Empleo hemos realizado este estudio a partir de una encuesta a empresas de este sector, que han incorporado a sus plantillas a jóvenes titulados de la UPV en los últimos cinco años y que, normalmente, ofrecen estancias en prácticas en la empresa a alumnos de esta universidad.

Este estudio es la continuación del estudio realizado en el año 2004 "Los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia y los Empleadores", en el que participaron empresas de los diferentes sectores del entorno socioeconómico. El conocimiento de lo que demandan los empleadores al personal cualificado y de la valoración que hacen del desempeño en los puestos de trabajo es fundamental para la adecuación de la enseñanza de la Universidad a las necesidades de la actividad económica, a la vez que completa la información que proporcionan las encuestas a titulados que realiza el SIE al terminar los estudios y a los tres y cinco años desde la terminación de los estudios.

Agradezco su colaboración a las empresas que han contestado la encuesta, que no siempre es fácil dedicar unos minutos, pero que, sin duda, es necesaria, ya que contribuye a la mejora de la formación de los futuros profesionales.

Asimismo agradezco la colaboración de los Centros Docentes más vinculados con el sector de construcción, cuyos Técnicos de prácticas en empresa han contribuido a la realización del trabajo de campo.

Junio 2007

José Carlos Ayats Salt
Director Delegado de Políticas de Empleo



Introducción

Este estudio es el resultado del análisis de los datos de una encuesta, realizada a empresas del sector de la construcción, que tienen contratados a titulados de la UPV y que tienen convenio de colaboración con la UPV para la realización de prácticas en empresa de los titulados de carreras afines a este sector. Con este estudio, centrado en el sector de construcción, continuamos analizando la opinión de los empleadores, que iniciamos con el estudio realizado en el año 2004 "Los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia y los Empleadores", en el que participaron empresas de diferentes sectores. Para la recogida de datos hemos utilizado básicamente el mismo cuestionario utilizado en 2004 en el estudio mencionado.

La información de estudios a empleadores complementa la información obtenida de los egresados y proporciona una panorámica más completa del proceso de inserción laboral de los universitarios. A través de la valoración de los conocimientos adquiridos y de las competencias requeridas en los puestos de trabajo, se detectan áreas de mejora para el ajuste entre la formación impartida en la universidad y la demandada por el entorno socioeconómico.

Los objetivos más concretos del estudio son:

- Conocer quién realiza los procesos de selección, qué medios se utilizan para difundir las ofertas de empleo y qué medios se utilizan para realizar la selección.
- Conocer cómo valoran las empresas la formación, la experiencia, la realización de prácticas en empresas y las estancias formativas en el extranjero.
- Conocer qué contenidos formativos y qué competencias para el empleo son más demandadas por las empresas y cómo valoran la formación y las competencias de los titulados universitarios que han contratado.
- Conocer los requisitos que se exigen habitualmente en las ofertas de puestos de trabajo y las características más frecuentes de los puestos de trabajo ocupados por titulados universitarios.
- Y por último, conocer cómo influye la realización de prácticas en la empresa en los procesos de selección de candidatos.

La población encuestada en este estudio han sido empresas y centros de trabajo del sector de la construcción de la Comunidad Valenciana que tienen jóvenes titulados de la Universidad Politécnica de Valencia. El trabajo de campo de este estudio se ha realizado a partir de empresas con convenios de colaboración educativa,

que han tenido alumnos en prácticas, cuyas titulaciones se vinculan al sector de la construcción. Estas titulaciones son las impartidas en la Escuela Técnica Superior de Arquitectura, Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos, Escuela Técnica Superior de Ingeniería Geodésica, Cartográfica y Topográfica y Escuela Técnica Superior de Gestión de la Edificación. El trabajo de campo se realizó entre junio y noviembre del 2006.

Como variable de segmentación se ha utilizado el tamaño de las empresas por número de empleados. Con respecto al tamaño, agrupamos a las empresas de acuerdo con la siguiente clasificación utilizada normalmente en otros estudios es función del número de trabajadores:

N.º de empleados	Denominación
De 1 - 10 empleados	Microempresas
De 11 - 50 empleados	Pequeñas empresas
De 51 - 250 empleados	Medianas empresas
Más de 250 empleados	Grandes empresas

1.1 - Caracterización de la población

La distribución, según el tamaño de las empresas participantes en este estudio, se resume en el siguiente cuadro.

Tamaño	%
Microempresa	43
Pequeña empresa	30,3
Mediana empresa	19,4
Gran empresa	7,3

Esta distribución por tamaño refleja bien el tejido empresarial de la Comunidad Valenciana, con predominio de la pequeña y mediana empresa.

La distribución por género de los titulados universitarios contratados en la empresa es la siguiente:

Género	%
Menos 20% mujeres	27,2
Ente el 20% y el 40%	24,6
Ente el 40% y el 60%	30,9
Ente el 60% y el 80%	5,6
Más 80% mujeres	11,7

Como puede observarse hay un claro predominio de hombres en esta tipología de empresas. Más de la mitad, 51,8%, tienen más hombres que mujeres, El 30,9% tienen una distribución equilibrada con respecto al género y un 17,3% hay predominio de mujeres. Realizando un cálculo medio de distribución por género el porcentaje de mujeres se sitúa en el 40%. Realizando este mismo cálculo medio para la distribución de empresas por tamaños, en las microempresas la distribución es prácticamente equilibrada, el 49,4% son mujeres. Las pequeñas y grandes empresas se sitúan en torno al 36,5% de mujeres y en las pequeñas empresas es donde hay un porcentaje menor de mujeres, el 26,3%.

1.2 - Distribución por titulaciones.

En el cuestionario se consultaba por las titulaciones que poseían los egresados contratados en las empresas. Hay que hacer notar que una misma empresa puede tener contratados egresados de varias titulaciones.

Titulaciones	%
Arquitectos Técnicos	58,2
Arquitectos	53,3
Ing. Técnico de Obras Públicas	26,7
Ing. Caminos, Canales y Puertos	24,2
Ing. Técnico Topología	22,4
Ing. + Ing. Técnico Industrial	21,2
Ing. + Ing. Técnico Informático	9,7
Ing. Geodesia Cartografía	7,3

Como se puede observar prácticamente en más la mitad de las empresas analizadas hay contratados Arquitectos Técnicos y Arquitectos. En prácticamente un cuarto de la empresas hay contratados Ingenieros Técnicos de Obras Públicas, Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos e Ingenieros Técnicos de Topografía. El porcentaje de empresas con Ingenieros en Geodesia y Cartografía es del 7,3%. También se observa un porcentaje alto de Ingenieros Industriales, en el 21,2% de las empresas, y el 24,2% pertenecen a otras titulaciones. El caso de los Arquitectos es singular; si analizamos en qué tamaños de empresa se distribuyen, los resultados de este estudio indican que un porcentaje muy elevado trabajan en microempresas, el 76,1%, mayoritariamente Despachos de Arquitectura. La situación inversa, aunque menos acusada, de distribución mayoritaria en grandes y medianas empresas se produce en los Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos e Ingenieros de Geodesia y Cartografía. Distribuciones más planas, en lo que se refiere al tamaño de las empresas, se observan en los Arquitectos Técnicos, Ingenieros Técnicos de Obras Públicas e Ingenieros Técnicos en Topografía. El resto de titulaciones alcanza sus porcentajes máximos en las grandes y medianas empresas.

Estimación del error estadístico.

Durante el periodo establecido para la realización del trabajo de campo se obtuvieron 218 encuestas cumplimentadas, que tras el proceso de filtrado quedaron en 165 encuestas.

El total de empresas del sector de la construcción en la Comunidad Valenciana, según el INE 2006, es de 44.000, pero según el DIRCE 2006, la proporción de empresas en la Comunidad Valenciana con asalariados es del 51,5%, siendo, pues, la población estimada 20.600 empresas.

Para la población estimada, el cálculo del error con un margen de confianza del 95% y considerando el caso de máxima variabilidad, tomando $p = q = 0,5$ queda en 7,6%. Este es un error máximo y se produciría en el caso de que todas las empresas de la Comunidad Valenciana del sector de la construcción tuvieran contratados a jóvenes titulados de la Universidad Politécnica de Valencia. Hay que hacer notar que el contenido del cuestionario es fundamentalmente cualitativo, por lo tanto, el nivel de significación de los resultados es satisfactorio.

Agradecemos la colaboración de las empresas que amablemente contestaron el cuestionario y la de los Centros Docentes de la universidad antes mencionados, cuyos técnicos de prácticas participaron en el trabajo de campo. Sin su apoyo no hubiera sido posible la realización del trabajo de campo.



Los procesos de selección

2.1 - Quién realiza habitualmente los procesos de selección.

Los procesos de selección los realiza mayoritariamente la Dirección de la empresa con un porcentaje sobre las respuestas del 61,2%, le siguen los Directores de Departamento con un 22,4% y, a poca distancia, se sitúan los Departamentos de Recursos Humanos con un 21,8%. La utilización de empresas externas de selección es minoritaria. Solo el 2,4% de las empresas las utilizan.

	Total	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Dirección	61,2	95,8	54,0	18,8	0,0
Recursos humanos	21,8	2,8	16,0	59,4	58,3
Directores Departamentos	22,4	5,6	30,0	40,6	41,7
Empresa Externa	2,4	1,4	4,0	0,0	8,3

Esta pregunta admitía más de una respuesta en la realización del trabajo de campo. En el análisis de los resultados se presentan porcentajes. Lógicamente la suma de porcentajes es superior al 100%.

Análisis por tamaños:

En lo que respecta al tamaño de las empresas se observan tendencias muy definidas. En el caso de la participación de la Dirección de la empresa se observa una disminución muy clara conforme aumenta el tamaño de la empresa. Para las microempresas la responsabilidad de la Dirección en los procesos de selección se sitúa en el 95,8% y en las pequeñas empresas en el 54%. Hay una disminución importante en las medianas empresas con un 18,8% y en ninguna de las grandes empresas participantes en este estudio los procesos de selección los realiza la Dirección. Una tendencia claramente opuesta presenta la participación del Departamento de Recursos Humanos en los procesos de selección. En las microempresas solo se menciona en el 2,8% y en las pequeñas empresas en el 16%. Hay un incremento importante en las medianas empresas hasta un 59,4% y para las grandes empresas se sitúa en el 58,3%.

Como se puede observar, la participación de estos dos agentes en los procesos de selección es complementaria. En lo que respecta a los Directores de Departamentos hay una tendencia similar a Recursos humanos pero menos acusada, el incremento más importante se produce entre la microempresa, 5,6%, y la pequeña empresa, 30%. En lo que respecta a la utilización de empresas de selección externas los valores oscilan entre el 1,4% de las microempresas y el 8,3% de las grandes empresas.

Como conclusiones generales podemos decir que cuando disminuye el tamaño de la empresa la selección la realiza mayoritariamente la Dirección, mientras que cuando aumenta el tamaño de la empresa la selección la realizan mayoritariamente el Departamento de Recursos Humanos y Directores de departamento. La selección externa es minoritaria.

2.2- Medios de difusión de las ofertas de empleo.

Esta pregunta estaba estructurada en forma de opciones, pudiendo marcar Habitualmente, Ocasionalmente o Raramente. En el análisis para la totalidad y por tamaños utilizaremos un valor ponderado, resultado de multiplicar por los coeficientes (1,2; 0,6 y 0,2) los porcentajes de las opciones antes mencionadas. En el análisis para la totalidad de las empresas utilizaremos los porcentajes, su suma y el valor ponderado.

Para la interpretación de los datos del siguiente cuadro hay que tener en cuenta que las empresas que contestaron el cuestionario son empresas colaboradoras en la acogida de alumnos en prácticas y, por lo tanto, utilizan habitualmente los servicios que la Universidad ofrece a las empresas. Eso explica el alto porcentaje del Servicio universitario de empleo, que consideramos sesgado y no representativo del conjunto de empresas, pero que es un indicador de cómo las prácticas contribuyen a la utilización de otros servicios. En el estudio anterior, realizado a través de las empresas colaboradoras de la CEV, para el sector de la construcción este medio se situaba en tercer lugar por detrás de los contactos personales y de los alumnos previos en prácticas y a un nivel similar al de los servicios públicos de empleo.

En el caso de alumnos que han realizado prácticas en empresa, también se produce un cierto sesgo, debido a que la totalidad de las empresas han tenido alumnos en prácticas, pero en menor medida, pues la utilización de alumnos en prácticas para difundir ofertas de empleo es normal.

	Habitualmente	Ocasionalmente	Raramente	Total	Ponderado
A través contactos personales	42,4	32,1	7,9	82,4	36,4
Alumnos previos prácticas	39,4	28,5	13,9	81,8	34,1
Currículos sin oferta previa	12,7	24,8	27,3	64,8	17,2
Anuncios de prensa	12,7	18,8	34,5	66,1	16,4
Búsqueda candidatos internet	14,5	12,1	33,9	60,6	15,8
Servicio empleo universitario	58,2	20	7,9	86,1	43,6
Servicio público de empleo	16,4	12,1	30,3	58,8	16,7
Colegios profesionales	27,3	22,4	21,2	70,9	25,5
Empresas de selección	3,6	11,5	44,2	59,4	9,6
ETT	3	6,7	44,8	54,6	8,1

Como se observa en el cuadro, aparte de los ítem antes mencionados, que en este estudio consideramos menos representativos, el medio más utilizado para la difusión de ofertas de empleo son los contactos personales, tanto en el total como en primera y segunda opción. Le siguen los Colegios profesionales, comparativamente importante en este sector, con porcentajes similares en las tres opciones. Después los currículos sin oferta previa y los anuncios en prensa, con comportamientos análogos y porcentajes bajos en primera opción. A continuación, la difusión en Internet y Servicios públicos de empleo, con porcentajes relativamente bajos en primera y segunda opción. Finalmente las empresas de selección, ya comentadas en el apartado anterior, con valores bajos y las ETT con porcentajes insignificantes en primera y segunda opción.

Análisis por tamaños.

La utilización de contactos personales para difundir las ofertas de empleo varía con el tamaño de la empresa y la horquilla de utilización es del 42,5% en valor ponderado para la microempresa, y del 26,6% para las grandes empresa. La difusión de ofertas entre alumnos que previamente han realizado prácticas es ligeramente creciente con el tamaño de las empresas. La utilización de currículos sin oferta previa muestran un comportamiento claramente creciente con el tamaño de las empresas, la horquilla de utilización se mueve entre el 10,8% de la microempresa y el 40,8% de las grandes empresas. Los anuncios en prensa y la búsqueda en Internet tienen un comportamiento muy similar, las horquillas en estos casos están entre el 6,7% de las microempresas y el 40,4% de las grandes empresas en anuncios en prensa y entre el 9,9% y 31,7% en la difusión en Internet.

La utilización del Servicio de empleo universitario es creciente con el tamaño de las empresas. Los Colegios profesionales y Servicios públicos de empleo no muestran tendencias claras. Los colegios profesionales, sin embargo, presentan valores comparativamente altos en las medianas empresas, 35,9%, y grandes empresas, 41,6%.

De los datos anteriores pueden sacarse conclusiones útiles para los alumnos o titulados que están en el proceso de búsqueda de empleo:

- Que los contactos personales son muy importantes como fuente de información de ofertas de empleo.
- Que las prácticas en empresa también son una muy buena fuente de información, que además proporcionan contactos profesionales y personales.
- Que las empresas que colaboran con la universidad en materia de prácticas también utilizan el Servicio de empleo de la Universidad.
- Que el resto de los medios, unos tienen más utilidad que otros, dependiendo del tamaño de las empresas. Que, en consecuencia, hay medios en los cuales hay que ponderar su importancia, en función del tipo de empresa hacia las que queremos orientar la búsqueda de empleo.

2.3 - Medios utilizados para realizar los procesos de selección

Esta pregunta estaba estructurada, también, para que en su contestación las empresas pudieran marcar tres opciones de mayor a menor utilización: habitualmente, ocasionalmente o raramente. Los coeficientes para el cálculo del valor ponderado son los señalados anteriormente, en el análisis para todas las empresas se presentan los porcentajes y el valor ponderado.

	Habitualmente	Ocasionalente	Raramente	Total	Ponderado
Pruebas de conocimientos	26,8%	11,3%	23,9%	62,0%	22,6%
Entrevista selección individual	93,3%	1,8%	1,2%	96,4%	61,2%
Entrevista selección grupal	2,4%	5,5%	43,0%	50,9%	7,2%
Test de aptitudes intelectuales	6,7%	8,5%	38,2%	53,3%	10,3%
Test de personalidad	7,9%	7,3%	38,2%	53,3%	10,8%
Otros	6,1%	4,8%	34,5%	45,5%	8,6%

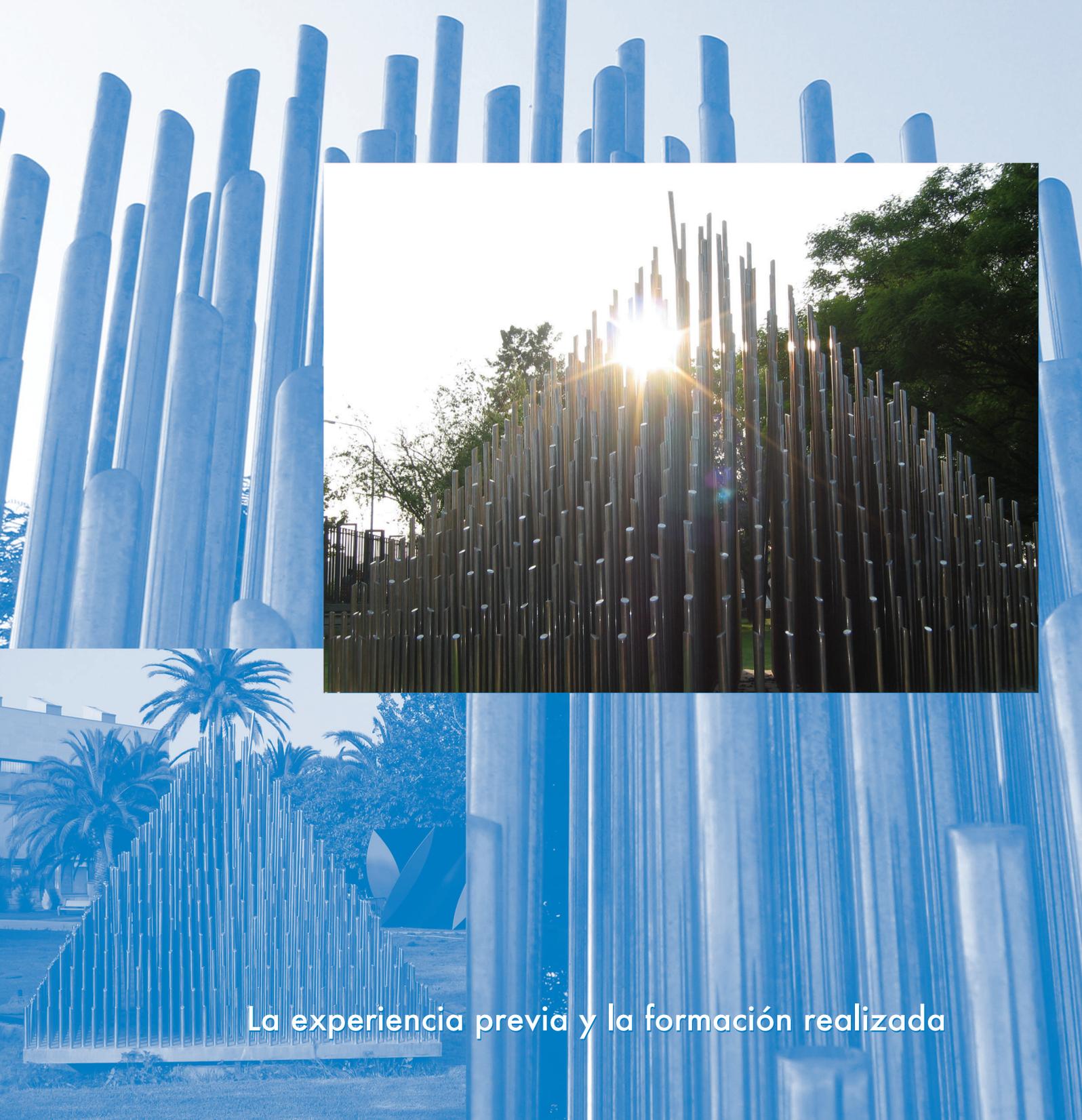
Como puede observarse, tanto en el total como en primera opción, la entrevista individual es, con diferencia, la prueba de selección más extendida; prácticamente todas las empresas, el 93,3%, la realizan de forma habitual. A continuación encontramos las pruebas de conocimientos, es la segunda prueba más realizada tanto en el total, como en primera opción, el 26,8%. Después se sitúan, con comportamientos muy similares, los test de aptitudes intelectuales y de personalidad, muy utilizados en tercera opción, el 38,2%. Y por último, las entrevistas de selección grupal con el porcentaje más alto en tercera opción, el 43%. La utilización de otros medios en los procesos de selección es baja; prácticamente al mismo nivel que las pruebas de selección grupal.

Como conclusión de este apartado podemos afirmar que la entrevista individual es prácticamente universal en los procesos de selección. En una buena parte de los casos va acompañada de las pruebas de conocimientos relacionados con la titulación o el puesto de trabajo y en ocasiones se acompaña en orden decreciente de frecuencias, de test de personalidad, test de aptitudes intelectuales y la entrevista grupal.

Análisis por tamaños.

El análisis por tamaño lo realizaremos sobre el valor ponderado. Las pruebas de conocimientos, son las únicas pruebas que muestran un comportamiento decreciente con el tamaño de las empresas; la horquilla está entre el 22,6% de las grandes empresas y el 15,8% de las microempresas. El resto de pruebas tiene más utilización conforme crece el tamaño de las empresas. Las entrevistas individual y grupal tienen horquillas pequeñas, del 59,2% al 65% y del 17% al 22,9. Con la misma tendencia creciente con el tamaño de las empresas, pero con horquillas más amplias se sitúan los test de aptitudes intelectuales y de personalidad. La realización de otras pruebas de selección no muestra tendencias claras. Los valores más elevados en la pequeñas y medianas empresas.

Como conclusión, podemos afirmar que conforme aumenta el tamaño de la empresa más variedad de pruebas se realizan, aunque independientemente del tamaño, la entrevista individual y/o las pruebas de conocimientos se realizan en todas las empresas.



La experiencia previa y la formación realizada

3.1 - Valoración de la experiencia

Al finalizar los estudios universitarios e iniciar el proceso de inserción laboral muchos de los titulados universitarios tienen que superar el escollo de su primer contrato relacionado con su formación, su primer paso en el camino de la carrera profesional. Los estudios sobre egresados demuestran que la realización de actividades profesionales durante parte o todos los estudios y la realización de prácticas en empresas, favorece de forma considerable la inserción laboral de los titulados. Los estudios señalan, también, que las empresas aprovechan las prácticas para conocer en el mismo ambiente de trabajo a futuros candidatos a contratar.

Pero, ¿cómo valoran los empleadores la experiencia previa de los titulados universitarios?. Para conocer cómo valoran la experiencia previa los empleadores, hemos presentado en el cuestionario diversas opciones de respuestas, incluyendo no sólo la experiencia contractual relacionada con el puesto de trabajo y la experiencia contractual no relacionada, sino también la realización durante los estudios de prácticas en la propia empresa o en otra empresa.

Los porcentajes presentados están realizados sobre las respuestas que han valorado los distintos ítems. La no respuesta se sitúa en el 7,3% en la experiencia relacionada con el puesto de trabajo y en la realización de prácticas en la propia empresa. En la realización de prácticas en otra empresa el porcentaje de no respuesta es del 10,3% y en experiencia contractual no relacionada es del 15,2 %. La valoración para cada uno de los ítems se muestra en la siguiente tabla.

	Experiencia contractual relacionada		Experiencia contractual no relacionada		Prácticas en la misma empresa		Prácticas en otra empresa	
	%	Acumulado	%	Acumulado	%	Acumulado	%	Acumulado
Mucho	30,1%	30,1%	2,9%	2,9%	52,9%	52,9%	12,2%	12,2%
Bastante	24,8%	54,9%	12,9%	15,7%	29,4%	82,4%	41,9%	54,1%
Medio	21,6%	76,5%	30,7%	46,4%	9,8%	92,2%	29,1%	83,1%
Poco	14,4%	90,8%	35,0%	81,1%	4,6%	96,7%	10,8%	93,9%
Muy poco	9,2%	100,0%	18,6%	100,0%	3,3%	100,0%	6,1%	100,0%
Valoración media	3,52		2,46		4,24		3,43	

Las prácticas realizadas en la misma empresa, como se puede ver en el cuadro, presentan la valoración más alta con considerable diferencia sobre los demás. En este estudio la diferencia es más acentuada, porque hemos encuestado a empresas que han tenido alumnos UPV en prácticas, pero en todo caso confirma la utilidad de las prácticas en empresa para el primer empleo.

En cuanto a la experiencia contractual relacionada con el puesto de trabajo, que entendemos como el desempeño de un puesto de trabajo anterior relacionado con el que se oferta, el valor medio atribuido por los empleadores es de 3,52 puntos en la escala de 1 a 5, lo que indica en conjunto una valoración alta, que se corresponde con el hecho de que muchas empresas contestan en otra parte de este cuestionario que, en principio, la exigen como requisito. Esta valoración confirma también las mayores posibilidades en los procesos de selección de quienes aportan experiencia contractual en el mismo o similar puesto de trabajo.

La distribución porcentual de la valoración de las empresas, agrupadas por intervalos para cuantificar el grado de valoración, indica que el 30,1% de las empresas valoran la experiencia contractual cualificada mucho, el 24,8% la valoran bastante, en consecuencia un 54,9 realizan una valoración superior a la media. La experiencia contractual no relacionada indica que el titulado tiene experiencia laboral, conoce la exigencia de la responsabilidad en un puesto de trabajo, pero el o los puestos de trabajo anteriores no se corresponden con el que se oferta. El valor medio de 2,46 en la escala de 1 a 5, que los empleadores atribuyen a la experiencia contractual no relacionada, indica una menor repercusión en el proceso de selección realizado por las empresas. Los porcentajes de valoración mucho y bastante son de un 2,9% y 12,9% respectivamente lo que nos proporciona un acumulado de satisfacción por encima de la media del 15,7.

En el marco de la valoración de la experiencia previa de los titulados hemos querido preguntar por las prácticas realizadas en la misma empresa antes de obtener la titulación. Las características propias de las prácticas de los alumnos de la UPV favorecen una experiencia real en la mayoría de los casos. Las prácticas son voluntarias, se corresponden con un proyecto formativo, adecuado a los estudios que se están realizando, tienen una duración media tanto en horas por día como en meses, que supera a muchos de los contratos temporales del mercado laboral actual. La valoración de las prácticas realizadas en la misma empresa alcanza un valor medio de 4,24 en la escala de 1 a 5, muy superior incluso al de la experiencia contractual relacionada, lo que consideramos una valoración muy alta, que viene a confirmar la mayor inserción laboral, un 20% de incremento que, según estudios anteriores, alcanzan los titulados de la UPV que han realizado prácticas.

La distribución porcentual indica que más de la mitad, el 52,9% de las empresas, las valoran mucho y el 29,4% las valoran bastante, alcanzando un acumulado del 82,4%.

En este apartado sobre la valoración de la experiencia previa, también hemos querido saber la valoración que los empleadores tienen de las prácticas realizadas en otras empresas, porque, dadas las características propias de estas prácticas, que hemos mencionado anteriormente, aportan una experiencia formativa importante al alumno, y porque según otros estudios anteriores una parte de los alumnos, que realizan prácticas en una empresa, luego se emplean en empresas con algún tipo de relación con la empresa en la que han realizado las prácticas. Los resultados que se desprenden de las contestaciones de los empleadores son que las prácticas en otra empresa se valoran menos, pero alcanzan un valor medio de 3,43, lo que es una buena valoración, similar a la experiencia contractual relacionada. En este caso la distribución porcentual se sitúa en un 12,2% que la valoran Mucho y un 41,9% que las valoran Bastante, que proporcionan un acumulado de valoración por encima de la media del 54,1%. En definitiva, estos datos confirman que el haber realizado prácticas en empresa es, también, una buena carta de presentación para el titulado que busca empleo, aunque no sea en la misma empresa.

Del análisis general anterior, podemos concluir que la experiencia previa mejor valorada es la de las prácticas realizadas en la misma empresa, a continuación la experiencia contractual relacionada y después las prácticas en otra empresa.

Análisis por tamaño.

El análisis por tamaño lo realizaremos en base a la valoración media. Estas valoraciones según el tamaño de las empresas se muestran en el cuadro.

	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Empresa grande
Experiencia contractual relacionada	3,25	3,70	3,84	3,42
Experiencia contractual no relacionada	2,13	2,74	2,59	2,75
Prácticas en la misma empresa	4,07	4,52	4,29	4,00
Prácticas en otra empresa	3,30	3,57	3,55	3,33

Como puede observarse, en general no hay tendencias claras con el tamaño, las valoraciones más altas se dan en las pequeñas y medianas empresas, en todos los casos más elevadas que en las microempresas y en las grandes empresas. Los valores más elevados para la experiencia contractual relacionada se producen en las medianas empresas. Las prácticas en la misma y en otra empresa y la experiencia contractual

no relacionada presentan los máximos en la pequeñas empresas. Las valoración menos elevadas en cuanto a experiencia contractual relacionada y no relacionada y prácticas en otra empresa se dan en las microempresas, la valoración menos elevada de las prácticas en la misma empresa se da en las grandes empresas.

Las horquillas de valoración de la experiencia contractual relacionada y no relacionada son entorno a 0,6 puntos más amplias que la de las prácticas en la misma empresa, un 0,52 y de las prácticas en otra empresa con la horquilla menos amplia de 0,27 puntos.

Esta situación en parte se puede justificar en que las microempresas del sector de la construcción que contratan titulados universitarios disponen de personal muy cualificado, siendo la valoración análoga a la que realizan las grandes empresas.

3.2 - Valoración de la formación reglada y las estancias en el extranjero

Entre los objetivos de este estudio, uno de ellos era conocer la valoración de los empleadores sobre toda la formación de los titulados hasta la obtención de la titulación en la de la UPV. Para ello incluimos en el cuestionario una pregunta con cuatro apartados: la titulación cursada, el expediente académico, la formación profesional previa, y las estancias formativas en el extranjero. La inclusión de los dos primeros apartados es evidente, pues normalmente a los titulados se les contrata en función de la correspondencia de su titulación específica con las funciones a desempeñar en el puesto de trabajo, y el expediente académico es la expresión del rendimiento académico durante los estudios hasta obtener la titulación, que puede ser más o menos valorado por las empresas, según sus propios criterios de selección de personal. La inclusión del apartado de formación profesional previa se justifica, porque un porcentaje importante de titulados han llegado a la UPV después de haber pasado por la formación profesional, entre el 18% y el 28% según titulaciones de ciclo corto y queríamos saber si esta circunstancia influía de alguna manera en el proceso de inserción laboral. Por último, una actividad muy apoyada por las instituciones de la comunidad europea, nacionales y por comunidades autónomas, que son las estancias formativas en el extranjero, fundamentalmente articuladas en torno al programa Erasmus, también la hemos incluido para analizar cómo valoran esta iniciativa los empleadores de titulados universitarios y el grado de conocimiento que tienen de esta actividad. Como en el apartado anterior los porcentajes mostrados son sobre las respuestas. La no respuesta tiene valores bajos, para la titulación cursada

y expediente académico de un 2,4%, de un 4,2% para la formación profesional previa y de un 7,3% para las estancias en el extranjero, valor comparativamente alto, pero menor que en el estudio realizado anteriormente, que para el sector de la construcción alcanzaba el 20%. Progresivamente el entorno socioeconómico va conociendo esta actividad opcional para los titulados universitarios de la UPV. Las valoraciones se muestran en el cuadro.

	Titulación cursada		Expediente Académico		Formación Profesional Previa		Estancias Formativas Extranjero	
	%	Acumulado	%	Acumulado	%	Acumulado	%	Acumulado
Mucho	55,3%	55,3%	9,9%	9,9%	15,2%	15,2%	5,9%	5,9%
Bastante	33,5%	88,8%	26,7%	36,6%	32,3%	47,5%	15,7%	21,6%
Medio	8,1%	96,9%	38,5%	75,2%	24,1%	71,5%	27,5%	49,0%
Poco	1,9%	96,8%	18,0%	93,2%	22,2%	93,7%	28,1%	77,1%
Muy poco	1,2%	100,0%	6,8%	100,0%	6,3%	100,0%	22,9%	100,0%
Valoración media	4,40		3,15		3,28		2,54	

Destaca de forma considerable la titulación cursada con una valoración media de 4,40 es decir, el 88,8% de las empresas consultadas realizan valoraciones por encima de la media, y apenas un 3% realiza valoraciones por debajo de la media. Esta alta valoración de la titulación cursada coincide con los resultados del estudio anterior, donde el sector de la construcción es el que realizaba una valoración más elevada de este aspecto. Hay que recordar que para este sector, las atribuciones profesionales están muy vinculadas a las titulaciones y, en consecuencia, la titulación cursada tiene una gran importancia. Con valoraciones análogas nos encontramos el expediente académico y la realización de formación profesional previa. La formación profesional previa muestra una valoración de 3,28. Por encima de la valoración media se sitúan el 47,5% de las empresas consultadas. Esta valoración probablemente se corresponde al hecho de relacionar este aspecto a una mayor formación práctica, que como luego veremos es un conocimiento muy demandado. El expediente académico tiene una valoración media de 3,15, hay un 36,6% de empresas consultadas que lo valoran mucho o bastante. Con menor valoración se sitúan las estancias formativas en el extranjero; la valoración media se sitúa en un 2,54, el 51% de las empresas consultadas lo valoran poco o muy poco.

La conclusión es que se valora mucho la titulación académica. La formación profesional previa está bien valorada, probablemente porque, como hemos dicho, se la relaciona más con la experiencia profesional y la formación práctica. El expediente académico también está bien valorado.

Análisis por tamaño.

El análisis por tamaño lo realizaremos en base a la valoración media. Estas valoraciones según el tamaño de las empresas se muestran en el siguiente cuadro.

	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Empresa grande
Titulación cursada	4,30	4,52	4,41	4,45
Expediente académico	3,33	2,90	3,19	3,00
Formación profesional previa	3,30	3,24	3,30	3,25
Estancias formativas extranjero	2,69	2,44	2,17	3,00

Como se puede observar no hay tendencias claras con el tamaño de las empresas. Las pequeñas empresas son las que presentan un comportamiento más singular, con la valoración más alta de la titulación y la más baja en cuanto al expediente académico. Como ocurre con otros aspectos, el comportamiento de las grandes empresas y la microempresas es muy similar, presentando las valoraciones más altas de las estancias en el extranjero, lógicamente más acentuado en las grandes empresas. Las empresas medianas presentan el comportamiento más análogo al comportamiento medio, mostrando la valoración más baja con respecto a las estancias en el extranjero.



Valoración de conocimientos adquiridos

4.1 - Introducción

En este trabajo hemos querido aproximarnos al conocimiento de qué formación demandan los empleadores a los titulados de la UPV y, al mismo tiempo, a la valoración que los empleadores hacen de la formación, que los titulados demuestran en el desempeño de sus puestos de trabajo. El conocimiento de lo que los empleadores demandan a los egresados universitarios y de lo éstos aportan a la empresa, en opinión de los empleadores, es un aspecto fundamental que puede ayudar a la mejora de la calidad de la formación, entendida en su sentido amplio, impartida en la Universidad. Una misión fundamental de la Universidad es la formación de profesionales para contribuir al desarrollo de la sociedad.

Esta información es muy valiosa para la propia Universidad a la hora de planificar el contenido y las metodologías de la enseñanza impartida en la universidad. Y también para los empleadores, quienes deben estar en contacto con la Universidad para contribuir a perfilar los contenidos y las metodologías de las enseñanzas que se imparten en la misma, para que así contribuya lo más eficazmente posible a proporcionar el capital humano que el tejido productivo necesita. También, por supuesto, para quienes desde la Universidad inician el proceso de transición al mundo del trabajo.

En este apartado, primero hemos preguntado a los empleadores sobre cuál les gustaría que fuera el nivel de los titulados sobre formación teórica, formación práctica, conocimientos de informática general, conocimientos de informática específica, conocimientos de inglés, conocimientos de otros idiomas comunitarios, conocimientos de valenciano. En definitiva en el Cuestionario hemos introducido tres aspectos formativos que consideramos fundamentales: los contenidos teóricos y prácticos de la titulación, los conocimientos de informática y los de idiomas. Hoy, no todos los conocimientos tienen la misma consideración de formación reglada en la enseñanza universitaria, pero todos son necesarios para la mejor inserción laboral y empleabilidad de los egresados universitarios. El objetivo es saber las demandas de los empleadores sobre estos conocimientos.

Y después hemos preguntado a los empleadores, también, por el grado de cumplimiento que, según su opinión, demuestran los titulados de la UPV en el desempeño de sus puestos de trabajo una vez incorporados a la empresa.

Al preguntar por la valoración que el empleador le atribuye a la formación, es decir lo que demanda, los conocimientos que le gustaría que los titulados tuviesen antes de la ocupación del puesto de trabajo, y simultáneamente por el rendimiento posterior manifestado en el puesto de trabajo que, en opinión de los empleadores, demuestran los titulados de la UPV en el desempeño de esos puestos de trabajo, podemos establecer una comparación entre la formación requerida por los empleadores y el nivel de cumplimiento de

las expectativas que presentan los titulados, una vez incorporados a los puestos de trabajo, para cuantificar el grado de ajuste entre la formación recibida por los titulados y la demandada por el mercado laboral, representado por las empresas encuestadas.

4.2 - Demanda de conocimientos

La demanda de conocimientos manifestada por los empleadores se resume en el siguiente cuadro. Los porcentajes presentados son sobre aquellas empresas que valoraron los aspectos formativos. En general los encuestados han valorado la demanda de conocimientos, la no respuesta se sitúa por debajo del 5% en todos los casos. El valor más alto de no respuesta se produce en conocimientos de valenciano y otros idiomas con un 4,8%.

		Mucho	Bastante	Medio	Poco	Muy poco	V. media
Formación teórica	%	19,1%	37,0%	29,6%	9,3%	4,9	3,56
	Acumulado	19,1%	56,2%	85,8%	95,1%	100,0%	
Formación práctica	%	37,9%	22,4%	18,8%	9,3%	10,6%	3,70
	Acumulado	37,9%	62,1%	80,1%	89,4%	100,0%	
Informática general	%	21,00%	43,8%	22,2%	10,5%	2,5%	3,70
	Acumulado	21,0%	64,8%	87,0%	97,5%	100,0%	
Informática específica	%	19,5%	40,9%	24,5%	7,5%	7,5%	3,57
	Acumulado	19,5%	60,4%	84,9%	92,5%	100,0%	
Conocimientos de inglés	%	9,9%	16,1%	23,6%	23,0%	27,3%	2,58
	Acumulado	9,9%	26,1%	49,7%	72,7%	100,0%	
Otros idiomas	%	13,4%	16,6%	13,4%	24,2%	32,5%	2,54
	Acumulado	13,4%	29,9%	43,3%	67,5%	100,0%	
Conocimientos valenciano	%	7,6%	24,2%	34,4	18,5%	15,3%	2,90
	Acumulado	7,6%	31,8%	66,2%	84,7%	100,0%	

Como puede observarse en los datos hay dos grupos diferenciados, por una parte los conocimientos teóricos, prácticos y de informática general y específica y, de otra parte, los conocimientos de idiomas. En los cuatro primeros aspectos analizados la valoración por encima de la media supera el 60%, excepto la formación teórica que alcanza un 56,2%. Es importante destacar que la demanda de formación práctica, siendo elevada es inferior a la que presentaba el estudio anterior de empleadores, que incluía a todos los sectores. Igual pasa en la informática general. La valoración de la formación teórica e informática específica se mueve en los mismos niveles que estudios anteriores. La menor demanda de formación práctica puede ser inducida porque hemos encuestado a empresas que acogen alumnos en prácticas, éstos, antes de ser contratados, han desarrollado ya una serie de habilidades prácticas en su área de conocimiento.

Los conocimientos de idiomas se sitúan en torno al 30% en el acumulado de satisfacción, por encima de la media, sensiblemente inferior a los anteriores aspectos formativos. Destaca la primacía del valenciano sobre el conocimiento de inglés y otros idiomas. Esta situación se puede explicar por un mayor uso del idioma autonómico en la Comunidad Valenciana apoyado desde las instituciones y, como ya se manifestaba en el estudio anterior que incluía a todos los sectores, la menor demanda comparativa del inglés en este sector. El conocimiento de otros idiomas tiene una valoración comparativamente alta. No hay que olvidar la creciente incorporación de emigrantes a los puestos de trabajo de las empresas de este sector, hoy en día, clave para el desarrollo económico.

Análisis por tamaño

El análisis lo realizamos, como en otros apartados, a partir de la valoración media. En general no hay tendencias claras y las diferencias de valoración no son elevadas. Las valoraciones se muestran en la siguiente tabla.

	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Formación teórica	3,59	3,63	3,45	3,42
formación práctica	3,94	3,45	3,60	3,50
Informática general	3,86	3,76	3,45	3,25
Informática específica	3,91	3,31	3,33	3,25
Conocimientos de inglés	2,42	2,57	2,84	2,92
Otros idiomas	2,29	2,74	2,90	2,33
Conocimientos valenciano	2,91	2,72	3,00	3,33

Con respecto a la formación teórica y práctica no se observan tendencias claras. Hay una mayor demanda en las microempresas, especialmente en el aspecto práctico. Respecto a los conocimientos de informática, se observa una tendencia decreciente con el tamaño de las empresas, de forma más acusada en la informática general que en la específica, aunque es la microempresa la más exigente. Respecto a los conocimientos de inglés sí hay una tendencia clara creciente con el tamaño de la empresa, desde un 2,42 de la microempresa al 2,92 de las grandes empresas. Los conocimientos de valenciano tienen un comportamiento similar aunque menos acusado, la horquilla se sitúa entre el 2,91 de las microempresas al 3,33 de las grandes empresas. En el caso de otros idiomas, los valores más elevados los observamos en las pequeñas y medianas empresas.

4.3 - Satisfacción con los conocimientos

Una vez analizados los conocimientos desde el punto de vista de la valoración que les atribuyen los empleadores, que es un indicador de lo que les gustaría a las empresas, ahora analizaremos qué grado de cumplimiento presentan los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia, según la opinión de los mismos empleadores, es decir la satisfacción con los conocimientos adquiridos por los titulados y manifestados en el desempeño de los puestos de trabajo. Estas valoraciones del grado de cumplimiento son lógicamente inferiores a las demandadas por las empresas. Como en apartados anteriores, el análisis se realizará sobre porcentaje de respuestas que han valorado los distintos aspectos formativos. La no respuesta tiene dos comportamientos diferenciados, los cuatro primeros aspectos tienen una no respuesta inferior al 5%, mientras que los aspectos referidos a los idiomas presentan valores más altos de no respuesta, entre el 11,5% de los conocimientos de valenciano y el 15,2% de los conocimientos de otros idiomas. Los porcentajes de satisfacción se muestran en el cuadro siguiente.

		Mucho	Bastante	Medio	Poco	Muy poco	V. media
Formación teórica	%	6,2%	27,3%	42,9%	21,7%	1,9%	3,14
	Acumulado	6,2%	33,5%	76,4%	98,1%	100,0%	
Formación práctica	%	6,8%	19,9%	37,3%	23,6%	12,4%	2,85
	Acumulado	6,8%	26,7%	64,0%	87,6%	100,0%	
Informática general	%	10,0%	38,8%	44,4%	5,6%	1,3%	3,51
	Acumulado	10,0%	48,8%	93,1%	98,8%	100,0%	
Informática específica	%	9,5%	33,5%	34,8%	19,6%	2,5%	3,28
	Acumulado	9,5%	43,0%	77,8%	97,5%	100,0%	
Conocimientos de inglés	%	2,1%	9,0%	42,8%	32,4%	13,8%	2,53
	Acumulado	2,1%	11,0%	53,8%	86,2%	100,0%	
Otros idiomas	%	8,6%	10,0%	32,1%	25,7%	23,6%	2,54
	Acumulado	8,6%	18,6%	50,7%	76,4%	100,0%	
Conocimientos valenciano	%	4,1%	11,6%	43,8%	30,8%	9,6%	2,70
	Acumulado	4,1%	15,8%	59,6%	90,4%	100,0%	

La mayor satisfacción de los empleadores con los conocimientos adquiridos se produce en los aspectos informáticos, la valoración más alta corresponde a la informática general, con un acumulado de satisfacción por encima del valor medio del 48,8% y a los conocimientos de informática específica que alcanzan al 43% en este mismo parámetro. A continuación se sitúa la satisfacción con la formación teórica, el acumulado de satisfacción, por encima de la media, se sitúa en el 33,5%. Después, la satisfacción con la formación práctica con el acumulado de satisfacción por encima de la media que alcanza el 26,7%, con valores superiores a la formación en idiomas, que para este parámetro presenta valores de satisfacción inferiores al 20% en todos los casos. En orden decreciente de valoración encontramos la formación en otros idiomas, en valenciano y, por último, la formación en inglés.

Análisis por tamaño

Como en apartados anteriores el análisis lo realizaremos sobre la valoración media. Las diferencias entre las valoraciones no son muy amplias. En los aspectos formativos analizados no hay tendencias claras, excepto para la informática específica y para los conocimientos de inglés y otros idiomas. Las valoraciones medias por tamaños se muestran en el cuadro.

	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Formación teórica	3,17	3,20	2,90	3,36
Formación práctica	2,73	2,78	3,19	3,00
Informática general	3,61	3,51	3,26	3,55
Informática específica	3,52	3,13	3,07	3,00
Conocimientos de inglés	2,59	2,53	2,50	2,27
Otros idiomas	2,65	2,63	2,35	2,00
Conocimientos valenciano	2,63	2,68	2,96	2,55

El comportamiento más singular, en este caso, lo presentan las medianas empresas, con la valoración más baja de satisfacción en la formación teórica e informática general y el más elevado en la formación práctica y valenciano. Las microempresas y pequeñas empresas tienen un comportamiento análogo con las valoraciones de satisfacción más elevadas, excepto en formación práctica y valenciano. Por último las grandes empresas son las que muestran niveles de satisfacción más bajos.

Como ya se mencionó, la satisfacción con la informática específica muestra tendencia varia con el tamaño de la empresa, la horquilla se sitúa entre 3,52 de las microempresas y el 3,0 de las grandes empresas, este comportamiento se puede explicar por la especialización de actividades en las grandes empresas, lo que redundaría en una mayor exigencia de conocimientos de software específicos. Con un comportamiento semejante nos encontramos los conocimientos de otros idiomas, con una horquilla de valoración que fluctúa entre el 2,65 de las microempresas y 2,0 de las grandes empresas. Con igual tendencia, pero menos acusada, están los conocimientos de inglés en los que la horquilla está entre el 2,59 de las microempresas y el 2,27 de las grandes empresas.

4.4 - Ajuste de la formación en conocimientos

En este apartado se compararán, para los distintos aspectos formativos, la demanda de las empresas, es decir, cómo valoran éstas los aspectos mencionados y cómo cumplen los titulados en relación a esas demandas. Esta comparación permite cuantificar el déficit de formación o el exceso de formación y la formación ajustada. Como es lógico, la valoración de la demanda de conocimientos es superior a la satisfacción con los conocimientos, ya que lo que “nos gustaría” es habitualmente superior a la realidad.

Las valoraciones se muestran en el cuadro. Por columnas presentamos la demanda, la satisfacción y la diferencia entre satisfacción y demanda, valores negativos suponen déficit de formación y valores positivos indican que hay exceso de formación, desde el punto de vista de los empleadores.

	Demanda	Satisfacción	Diferencia
Formación teórica	3,56	3,14	-0,42
Formación práctica	3,70	2,85	-0,85
Informática general	3,70	3,51	-0,19
Informática específica	3,57	3,28	-0,29
Conocimientos inglés	2,58	2,35	-0,23
Otros idiomas	2,54	2,54	0,00
Conocimientos valenciano	2,90	2,70	-0,20

Excepto para la formación en otros idiomas, que es la menor demanda, hay déficit de formación en los aspectos analizados. Coincidiendo, también, con los estudios de egresados y otros estudios de empleadores, el mayor porcentaje de déficit de formación lo encontramos en la formación práctica, con una diferencia de 0,85, valor muy elevado, pero menos acusado que en otros estudios. A continuación nos encontramos con la formación teórica con un valor de diferencia en la valoración de un 0,42. Los conocimientos de informática específica presentan una diferencia de valoración de 0,29 y, como ya se ha mencionado, es creciente con el tamaño de las empresas. Con valores muy análogos le siguen los conocimientos de inglés, también crecientes con el tamaño de las empresas, la informática general y los conocimientos de valenciano, con valores en torno al 0,20. En otros idiomas nos encontramos con una formación ajustada.



Valoración de competencias desarrolladas

5.1 - Introducción

Entendemos por competencia la capacitación, adquirida como consecuencia de la integración de características personales, conocimientos y experiencias, que deben poseer los titulados universitarios para el ejercicio de sus responsabilidades profesionales en el desempeño de su puesto de trabajo en la empresa. Son muchas las clasificaciones de competencias existentes en la bibliografía y las utilizadas en diferentes estudios sobre inserción laboral y empleabilidad de los titulados universitarios. Para este estudio nosotros hemos elegido las que hemos considerado más básicas para la mayor eficacia de la actividad de los titulados dentro de la empresa y que, al mismo tiempo, pensamos que podrían interesar más a los empleadores de los egresados con el perfil de titulaciones ofertadas por la Universidad Politécnica de Valencia. Entendemos que en la adquisición de unas u otras competencias no solo interviene la formación universitaria, sino también las características personales y la experiencia adquirida en la trayectoria de cada persona en la realización de actividades de diversa índole. Pero, sin duda, la influencia de la estancia en la universidad es clave en este desarrollo.

El tratamiento se ha realizado en primer lugar analizando la valoración, que atribuyen las empresas a las competencias requeridas para la ocupación, y el grado de cumplimiento, es decir el grado de satisfacción que, según los empleadores presentan los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia cuando han ingresado en la empresa. En un capítulo posterior se compara la información de la valoración, es decir la demanda, con el grado de cumplimiento, es decir la satisfacción, para, así, cuantificar el grado de ajuste entre las competencias desarrolladas por los titulados y las demandadas por el mercado laboral.

5.2 - Demanda de competencias.

El tratamiento de la información lo realizaremos de forma análoga a apartados anteriores, los porcentajes de las valoraciones sobre las respuestas y el análisis por tamaños sobre el valor medio de las valoraciones. El porcentaje de no respuesta es pequeño; solo la gestión de proyectos tiene una no respuesta del 3%; para el resto de competencias analizadas la no respuesta es inferior al 2%. Las valoraciones, que indican la demanda de desarrollo de competencias por los empleadores encuestados, se muestra en el siguiente cuadro.

		Mucho	Bastante	Medio	Poco	Muy poco	V. media
Liderazgo	%	17,1%	26,2%	26,2%	16,5%	14,0%	3,16
	Acumulado	17,1%	43,3%	69,5%	86,0%	100,0%	
Capacidad de trabajo en equipo	%	38,4%	36,0%	7,3%	11,0%	7,3%	3,87
	Acumulado	38,4%	74,4%	81,7%	92,7%	100,0%	
Adaptación al cambio	%	28,2%	41,1%	14,7%	9,8%	6,1%	3,75
	Acumulado	28,2%	69,3%	84,0%	93,9%	100,0%	
Cultura básica empresarial	%	12,3%	26,4%	41,1%	14,7%	5,5%	3,25
	Acumulado	12,3%	38,7%	79,8%	94,5%	100,0%	
Identificación y resolución de problemas	%	39,3%	33,1%	12,3%	9,8%	5,5%	3,91
	Acumulado	39,3%	72,4%	84,7%	94,5%	100,0%	
Creatividad iniciativa	%	36,2%	39,3%	9,8%	9,8%	4,9%	3,92
	Acumulado	36,2%	75,5%	85,3%	95,1%	100,0%	
Capacidad de comunicación	%	25,3%	42,0%	16,0%	10,5%	6,2%	3,70
	Acumulado	25,3%	67,3%	83,3%	93,8%	100,0%	
Gestión de proyectos	%	26,3%	38,8%	19,4%	10,6%	5,0%	3,71
	Acumulado	26,3%	65,0%	84,4%	95,0%	100,0%	

Como puede observarse, en general la demanda de competencias es más elevada que la demanda de conocimientos. Podemos establecer tres grupos; en el primero de ellos, con valores medios en torno al 3,90, se encuentran en orden descendente de valoración la creatividad e iniciativa, identificación y resolución de problemas y capacidad de trabajo en equipo. En estas competencias el valor acumulado por encima del valor medio se sitúa en torno al 75% de las empresas consultadas. Después, nos encontramos un segundo grupo con un valor medio de valoración de la demanda de 3,72; en este grupo, en orden decreciente de valoración media, encontramos la adaptación al cambio, la gestión de proyectos y la capacidad de comunicación. En porcentajes, la suma de las valoraciones Mucho y Bastante se mueve en una horquilla entre el 69,3% y el 65%. Por último, están la cultura básica empresarial, con una valoración media de 3,25, y el liderazgo, con una valoración de 3,16. En ambas competencias el acumulado de satisfacción por encima

de la media ronda el 40%. En comparación con el anterior estudio, con participación de diferentes sectores empresariales, en este estudio hay una valoración más elevada de la creatividad e iniciativa y gestión de proyectos, y menor de la capacidad de trabajo en equipo, aunque las diferencias son pequeñas.

Análisis por tamaño.

Como en apartados anteriores, el análisis por tamaños lo realizaremos sobre la valoración media. Las diferencias de valoración son más elevadas que en anteriores apartados. Las valoraciones se muestran en el siguiente cuadro. En general, las microempresas son las más exigentes en cuanto a competencias, a excepción del liderazgo y la cultura básica empresarial, cuyos niveles de exigencia más elevados los encontramos en las grandes empresas, comportamiento lógico debido a que normalmente en las empresas con poco número de trabajadores se realizan actividades más diversas, mientras que en las empresas con más número de trabajadores las actividades son más especializadas y planificadas.

	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Liderazgo	2,86	3,46	3,25	3,42
Capacidad de trabajo en equipo	4,07	3,88	3,50	3,67
Adaptación al cambio	3,86	3,88	3,53	3,25
Cultura básica empresarial	3,19	3,22	3,39	3,42
Identificación y resolución de problemas	4,06	3,88	3,75	3,58
Creatividad iniciativa	4,04	4,04	3,59	3,58
Capacidad de comunicación	3,72	3,94	3,41	3,33
Gestión de proyectos	3,85	3,76	3,42	3,42

Las pequeñas empresas presentan un comportamiento medio con valores entre 3,22 y 4,04, y las medianas y grandes empresas tienen un comportamiento análogo con valores entre 3,25 y 3,59, con un menor nivel de exigencia. El liderazgo muestra una tendencia creciente con el tamaño de las empresas, aunque la pequeña empresa presenta un nivel análogo a las grandes empresas. La capacidad de trabajo en equipo y la adaptación al cambio varían de forma inversa al tamaño de las empresas del 4,07 de la microempresa al 3,25 de la gran empresa. La cultura básica empresarial es lógicamente creciente con el tamaño de las empresas, aunque la horquilla es pequeña, del 3,19 para las microempresas al 3,42 de las grandes empresas. La identificación y resolución de problemas varía de forma inversa al tamaño de las empresas, desde el 4,06 de las microempresas

al 3,58 de las grandes empresas. Creatividad e iniciativa y gestión de proyectos tiene un comportamiento inverso con el tamaño de la empresa habiendo un salto importante entre las pequeñas empresas y las medianas empresas. La capacidad de comunicación no presenta un comportamiento claro.

5.3 - Satisfacción con las competencias desarrolladas

Una vez analizada la demanda de competencias, continuaremos con la satisfacción de los empleadores en cuanto al desempeño de competencias, que han desarrollado los titulados en las empresas. El primer aspecto a resaltar es que la no respuesta es pequeña; en todos los casos se sitúa por debajo del 2,5%. En general los niveles de satisfacción son altos, excepto para tres competencias, en orden decreciente, la gestión de proyectos con una valoración media de 2,86, la cultura básica empresarial y el liderazgo con valoraciones medias de 2,80 y 2,69 respectivamente. Para estas competencias el acumulado de los porcentajes superiores a la media es inferior al 26%. Los porcentajes de valoración y valoración media se muestran en el cuadro.

		Mucho	Bastante	Medio	Poco	Muy poco	V. media
Liderazgo	%	2,4%	14,6%	40,9%	33,5%	8,5%	2,69
	Acumulado	2,4%	17,1%	57,9%	91,5%	100,0%	
Capacidad de trabajo en equipo	%	9,3%	42,9%	35,4%	10,6%	1,9%	3,47
	Acumulado	9,3%	52,2%	87,6%	98,1%	100,0%	
Adaptación al cambio	%	8,5%	34,8%	40,2%	16,5%	0,0%	3,35
	Acumulado	8,5%	43,3%	83,5%	100,0%	100,0%	
Cultura básica empresarial	%	2,5%	19,3%	14,1%	23,6%	10,6%	2,80
	Acumulado	2,5%	21,7%	65,8%	89,4%	100,0%	
Identificación y resolución de problemas	%	9,8%	23,3%	46,0%	16,6%	4,3%	3,18
	Acumulado	9,8%	33,1%	79,1%	95,7%	100,0%	
Creatividad iniciativa	%	8,0%	32,5%	39,3%	18,4%	1,8%	3,26
	Acumulado	8,0%	40,5%	79,8%	98,2%	100,0%	
Capacidad de comunicación	%	8,0%	29,0%	45,7%	13,6%	3,7%	3,24
	Acumulado	8,0%	37,0%	82,7%	96,3%	100,0%	
Gestión de proyectos	%	7,5%	18,6%	33,5%	32,9%	7,5%	2,86
	Acumulado	7,5%	26,1%	59,6%	92,5%	100,0%	

La competencia mejor desempeñada, según la opinión de los empleadores, es el trabajo en equipo, con una valoración media de 3,47 el acumulado de satisfacción por encima del valor medio es superior a la mitad de los encuestados, un 52,2%. Le sigue la adaptación al cambio, con un acumulado de satisfacción por encima de la media del 43,3%. Con comportamientos muy análogos le siguen la creatividad e iniciativa y la capacidad de comunicación con porcentajes de valoración por encima de la media del 40,5% y 37,5% respectivamente. Y a continuación se sitúan la identificación y resolución de problemas, con una valoración media de 3,18 y con un acumulado de satisfacción por encima de la media del 33,1%. Para el resto de competencias, gestión de proyectos, cultura básica empresarial y liderazgo, como hemos señalado al principio el acumulado de satisfacción por encima del valor medio es inferior al 26%.

Análisis por tamaño

Este análisis lo realizaremos sobre las valoraciones medias, como en otros apartados. Los valores se muestran en el cuadro. En primer lugar destacar, que en general, el nivel de satisfacción mostrado por los empleadores consultados es creciente con el tamaño de las empresas, presentando las pequeñas empresas y las medianas valores semejantes. Con respecto al liderazgo hay una tendencia ligeramente creciente, la horquilla está entre el 2,61 de las microempresas al 2,92 de las grandes empresas. La capacidad de trabajo en equipo, adaptación al cambio y la resolución de problemas, no hay tendencias claras, siendo los márgenes pequeños. En la cultura básica empresarial, hay una clara tendencia creciente con el tamaño de las empresas, la horquilla se sitúa entre el 2,59 de las microempresas y el 3,17 de las grandes empresas.

	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Liderazgo	2,61	2,74	2,69	2,92
Capacidad de trabajo en equipo	3,54	3,34	3,53	3,50
Adaptación al cambio	3,29	3,50	3,25	3,42
Cultura básica empresarial	3,59	2,80	3,09	3,17
Identificación y resolución de problemas	3,13	3,24	3,10	3,42
Creatividad iniciativa	3,16	3,36	3,28	3,42
Capacidad de comunicación	3,23	3,20	3,31	3,25
Gestión de proyectos	2,68	2,94	3,06	3,00

La creatividad e iniciativa y capacidad de comunicación no presentan tendencias claras, con márgenes de variación pequeños, y, por último, la gestión de proyectos que marca una ligera tendencia creciente y tiene una valoración inferior en las microempresas de 2,68 frente al 3,06 de las medianas empresas.

5.4 - Ajuste en el desempeño de las competencias.

En este apartado se compararán para los distintas competencias para la ocupación, la demanda de las empresas, es decir, cómo les gustaría que estuvieran formados los titulados y cómo cumplen los titulados con respecto a esas demandas, desde su punto de vista de los empleadores. Esta comparación permite cuantificar la falta de formación o la formación ajustada. Las valoraciones medias se muestran en el cuadro.

	Demanda	Satisfacción	Diferencia
Liderazgo	3,16	2,69	-0,47
Capacidad de trabajo en equipo	3,87	3,47	-0,40
Adaptación al cambio	3,75	3,35	-0,40
Cultura básica empresarial	3,25	2,80	-0,45
Identificación y resolución de problemas	3,91	3,18	-0,73
Creatividad iniciativa	3,92	3,26	-0,66
Capacidad de comunicación	3,70	3,24	-0,46
Gestión de proyectos	3,71	2,86	-0,85

Como en el caso de los conocimientos, que la demanda supere a la satisfacción es lógico, puesto que las expectativas en este campo son siempre superiores a la realidad. El tratamiento es análogo al capítulo anterior, valores negativos reflejan falta de formación y los positivos sobre-formación. Lo primero a destacar frente a los conocimientos, es que las diferencias de valoración entre demanda y satisfacción de competencias son sensiblemente más elevadas en este caso, siendo las máximas en identificación y resolución de problemas con una diferencia de 0,73 y en la gestión de proyectos con una diferencia de valoración de 0,85 y estando

el resto de competencias analizadas por encima del 0,40, cuando para los conocimientos solo la formación teórica superaba esta diferencia. Tras la gestión de proyectos nos encontramos la identificación y resolución de problemas con una diferencia de valoración de 0,73 y la creatividad e iniciativa con una diferencia de 0,66. En un nivel muy similar nos encontramos el liderazgo, la capacidad de comunicación y la cultura básica empresarial con niveles cercanos al 0,46. Y donde el ajuste formativo es mayor es para la capacidad de trabajo en equipo y la adaptación al cambio. Los resultados se corresponden con el dinamismo de este sector productivo, donde hay que enfrentarse a problemas muy diversos en el ejercicio profesional, y donde la resolución de problemas y la iniciativa y creatividad son muy necesarias.



Los primeros pasos en la empresa

6.1 - Requisitos más habituales en las ofertas de empleo.

Para los alumnos de la UPV de los últimos cursos, que ya ven en el horizonte la terminación de sus estudios y el inicio del proceso de búsqueda de empleo para su inserción laboral, es importante conocer, a partir de la opinión de empresas que ya tienen titulados de la UPV, cuáles son los requisitos que suelen exigir habitualmente en sus ofertas de empleo a los titulados universitarios. Y con ese objetivo, en el Cuestionario de este estudio hemos incluido este apartado. Para la contestación del mismo se facilitaban seis posibles opciones de respuesta a las empresas, centradas en experiencia contractual relacionada y otro tipo de experiencia, edad máxima o mínima, movilidad geográfica y disponibilidad de flexibilidad de jornada laboral. Al cumplimentar el cuestionario las empresas tenían la opción de marcar, más de un requisito de los exigidos en sus ofertas de empleo. La utilización que las empresas han hecho de la contestación múltiple nos permite, en este caso, conocer no sólo el porcentaje de empresas que exigen un determinado requisito, sino también el nivel de exigencia de cada requisito en relación con los otros requisitos. Los valores en porcentaje de los requisitos más habituales se muestran en la siguiente tabla.

	Porcentaje
Experiencia contractual relacionada	56,4%
Disponibilidad temporal	46,1%
Movilidad geográfica	23,0%
Otro tipo de experiencia	18,2%
Edad máxima	9,7%
Edad mínima	4,2%
Total	157,6%

El primer aspecto a resaltar es que en prácticamente el 60% de los casos se pide más de un requisito en las ofertas de empleo para jóvenes titulados. También como, ya vimos en otro apartado, la experiencia contractual relacionada es muy valorada por las empresas en los procesos de selección, y de hecho se solicita en más de la mitad de los casos, el 56,4%, mientras que otro tipo de experiencia se solicita en el 18,2% de las ofertas. Por tanto en el 74,6% de las ofertas se solicita experiencia. El otro requisito bastante frecuente, en el 46,1% de los casos, es la disponibilidad para la flexibilidad en los horarios de trabajo. En un 23% se solicita movilidad geográfica. Con respecto a la edad los porcentajes de exigencia son pequeños; en la edad máxima no supera el 10% y en la edad mínima no supera el 5%.

Análisis por tamaño

Abordaremos el análisis por tamaños como en apartados anteriores. En este caso, como puede verse en los datos del cuadro, no se observan tendencias claras, por el tamaño de empresas. Los porcentajes máximos y mínimos para cada ítem se distribuyen entre todos los tamaños.

	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Experiencia contractual relacionada	57,7%	50,0%	65,6%	50,0%
Disponibilidad temporal	60,6%	30,0%	43,8%	33,3%
Movilidad geográfica	16,9%	24,0%	34,4%	25,0%
Otro tipo de experiencia	21,1%	24,0%	9,4%	0,0%
Edad máxima	5,6%	14,0%	12,0%	8,3%
Edad mínima	5,6%	0,0%	6,3%	8,3%
Total	167,5%	142,0%	171,5%	124,9%

En cuanto a la frecuencia de solicitud de requisitos, en las ofertas de empleo del sector construcción para los jóvenes titulados, las medianas empresas son las que más requisitos explicitan en sus ofertas, después las microempresas, seguidas de las pequeñas empresas y de las grandes.

6.2 Características del puesto de trabajo. Tipo de contrato.

El objetivo de este ítem es conocer las características del primer contrato, o más precisamente del contrato de entrada en la empresa. Ya sabemos por otros estudios que, con el tiempo de permanencia en el mercado laboral, la relación contractual de los titulados de la UPV tiende a estabilizarse, pasando de contratos temporales a contratos indefinidos, unas veces en la misma empresa, en la que se consiguió el primer contrato laboral, y otras veces en el segundo o tercer cambio de empresa por mejora de empleo.

Para valorar adecuadamente la modalidad de contratación, utilizada por las empresas para el primer contrato de los titulados universitarios, hay que tener en cuenta que lo que, en general, caracteriza la contratación laboral de los últimos años es la extensión, cada vez mayor, de la contratación temporal. Las estadísticas generales del INEM difunden datos, como los correspondientes a los años 2001, 2002, 2003 y 2004, que

indican que del total de las contrataciones, realizadas en cada uno de esos años, solo han sido con contratos indefinidos el 8,75% de las del año 2001, el 9% de las del año 2002, el 9,27% de las del año 2003 y el 8% en el año 2004. Desde mitad de 2006, como consecuencia de la reforma laboral, se ha producido un cambio hacia la estabilidad, pero en el sector de la construcción en menor medida que en otros.

El cuestionario permitía la respuesta múltiple sobre la modalidad del primer contrato, por lo que la suma de porcentajes supera el cien por cien. En este apartado comentaremos conjuntamente el comportamiento de toda la muestra y el análisis por tamaño de empresa. Para la totalidad, el contrato más utilizado es el contrato laboral en prácticas con una utilización del 53,3%, más de la mitad de las empresas consultadas, lo que indica que se contrata a jóvenes titulados hasta cuatro años desde la titulación. Después, nos encontramos con el contrato por obra o servicios, más abundante en este sector que en otros sectores de actividad, con un tercio de los casos, le sigue otro tipo de contratación temporal. La contratación fija se sitúa en torno al 12% de las empresas y aparece el teletrabajo, aunque en porcentaje mínimo, en el 1,2% de los casos, y solo para las microempresas, asociado a algunos despachos de arquitectura. En otros estudios este porcentaje era nulo.

	Total	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Laboral en prácticas	53,3%	70,4%	42,0%	31,3%	58,3%
Obras y servicios	32,1%	23,9%	36,0%	50,0%	16,7%
Otro temporal	12,7%	14,1%	12,0%	9,4%	16,7%
Indefinido	11,5%	7,0%	16,0%	15,6%	8,3%
Teletrabajo	1,2%	2,8%	0,0%	0,0%	0,0%

Por lo que respecta al tamaño de la empresa, la microempresa utiliza comparativamente más la contratación temporal, especialmente el contrato laboral en prácticas, presenta el menor porcentaje de contratación indefinida y, como ya hemos comentado utiliza algo el teletrabajo. La pequeña empresa es la que más utiliza la contratación indefinida, en el 16% de los casos, y tiene un porcentaje comparativamente alto en obra o servicios. La mediana empresa es la que más utiliza el contrato de obra o servicio, en un 50% de los casos, y el indefinido lo utiliza el 15,6%. Por último las grandes empresas, son los que más utilizan otro tipo de contrato temporal y comparativamente en valor muy inferior el de obra o servicios. Hay que tener en cuenta que en este sector existe mucha subcontratación.

6.3 - Características del puesto de trabajo. Tiempo de permanencia en la empresa.

Al analizar la calidad de la inserción laboral de los titulados, es muy importante relacionarla con la movilidad laboral, entendida como las veces que los titulados cambian de empresa. En este estudio nos referimos a los primeros años de entrada en el mercado laboral. La permanencia en la misma empresa es indicador de mayor calidad de la inserción laboral inicial, pues normalmente, tras un periodo de tiempo en la empresa, si los resultados son satisfactorios para ambas partes, se produce la transformación de la contratación temporal en contratación indefinida y en mejora de las condiciones de trabajo. En cuanto a los cambios de empresa, que se producen con frecuencia al inicio de la carrera profesional, aunque hay muchos cambios de empresa por mejora de empleo, tanto por causa de la mejor adecuación del nuevo puesto de trabajo a la formación, como por mayores posibilidades de promoción o de estabilidad en la contratación, también ocurre, con frecuencia, que el cese en una empresa por finalización de contrato temporal lleva a otra empresa, también, con contrato laboral. Esta situación es más frecuente en este sector por la aparición de la uniones temporales de empresas, UTE, que tienen una duración limitada en el tiempo asociada a que buena parte de la actividad se desarrolla mediante la realización de proyectos concretos.

A esto hay que añadir que el mercado laboral ha ido cambiando en los últimos años, pues cada vez existen menos empleos para toda la vida, hay más rotación en los puestos de trabajo, incluso cada vez más trabajadores reinician su trayectoria profesional más de una vez a lo largo de la vida.

En cuanto a los datos, para la totalidad el tiempo de permanencia en la empresa se sitúa entre 2 y 5 años con una frecuencia del 41,2%. Le sigue la permanencia entre 1 y 2 años con el 27,3% de los casos; en un 18,2% de los casos la permanencia está por encima de cinco años y la contratación menos frecuente se da en el intervalo de menos de un año de permanencia en la empresa en un 13,9% de los casos. Los datos indican una estabilidad para los jóvenes titulados mayor que la de otras categorías de trabajadores del sector.

	Total	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Menos de un año	13,9%	22,5%	12,0%	3,1%	0,0%
Entre 1 y 2 años	27,3%	43,7%	20,0%	9,4%	8,3%
Entre 2 y 5 años	41,2%	31,0%	42,0%	50,0%	75,0%
Más de 5 años	18,2%	5,6%	22,0%	40,6%	16,7%

Por tamaño de empresa, sí se observan tendencias muy claras, la permanencia media crece con el tamaño de las empresas en todos los casos, excepto en la permanencia por encima de cinco años, cuyo máximo se sitúa en las medianas empresas con un 40,6% de los casos. La permanencia en la empresa de menos de un año y entre un año y dos años tiene los porcentajes más amplios en las microempresas y la permanencia entre 2 y cinco años en las grandes empresas con un 75%. La estancia por más de cinco años la encontramos en la mediana empresa.

6.4 - Características del puesto de trabajo. Categoría laboral.

En cuanto a categoría laboral que los titulados de la UPV han alcanzado en las empresas que han participado en este estudio, los resultados vienen determinados por las características de las mismas, que, como hemos dicho, son empresas del sector de la construcción que tienen jóvenes titulados de la UPV en sus plantillas. Los jóvenes titulados están en el principio de la carrera profesional.

Para la totalidad de los empleadores encuestados, la categoría laboral que más se utiliza, con bastante diferencia, es la de técnico en el 87,9%, lo que quiere decir que prácticamente nueve de cada diez titulados realizan labores de técnico, lo que se corresponde con la tipología de titulaciones impartidas en la UPV. Hay un porcentaje relativamente alto de mandos intermedios, el 17,6% de las empresas consultadas. Tanto en la categoría de dirección y como en la de operario el porcentaje es pequeño, el 3% y el 3,6% respectivamente.

	Total	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Dirección	3,0%	1,4%	2,0%	9,4%	0,0%
Mando intermedio	17,6%	9,9%	22,0%	31,3%	8,3%
Técnico	87,9%	88,7%	90,0%	81,3%	91,7%
Operario	3,6%	7,0%	2,0%	0,0%	0,0%

Por tamaño de empresa, el comportamiento es bastante lógico teniendo en cuenta que son jóvenes titulados, el porcentaje de dirección crece con el tamaño de la empresa, excepto para las grandes empresas en que es nulo. Los mandos intermedios se presentan con más frecuencia en las medianas y pequeñas empresas, en correspondencia, como hemos visto en el apartado anterior, a una mayor permanencia en las empresas

consultadas. La función de técnico alcanza el porcentaje mayor en las grandes empresas; la horquilla está entre el 91,7% de las grandes empresas y el 81,3% de las medianas empresas. Por último, la actividad de operario se realiza fundamentalmente en las microempresas y en escasa cuantía en las pequeñas empresas.

6.5 - Características del puesto de trabajo. Departamento donde realizan la labor.

Dentro del análisis de las características de los primeros contratos hemos querido saber en qué departamentos de las empresas realizan su trabajo los jóvenes titulados contratados en los últimos años. El análisis lo realizamos de manera análoga a los otros apartados. Para la totalidad, los resultados son claros, una buena parte realizan su actividad en las oficina técnica, el 76,4%, o en producción, el 33,3%; siempre por debajo del 10% se sitúan el resto de departamentos, Administración-contabilidad 9,1% y el departamento de dirección un 4,8%. La menor presencia se da en departamentos relacionados con la calidad-gestión medioambiental y comercial-márquetin. Los porcentajes se muestran en el cuadro.

Dirección	Producción	Oficina técnica	Comercial Márquetin	Administ.-contabilidad	Calidad, Gest Medioambie	Informática Telecomunic.	Atención clientes	RR. HH.
4,8%	33,3%	76,4%	3,0%	9,1%	3,6%	3,0%	2,4%	1,8%

Por lo que respecta al tamaño de la empresa, hay dos tendencias muy claras, la estancia en la oficina técnica tiene el porcentaje mayor, el 90,1% en las microempresas mientras que es del 33,3% en las grandes empresas. Por el contrario en el departamento de producción la tendencia crece con el tamaño de la empresa, desde un 14,1% para las microempresas al 91,7% de las grandes empresas. En el resto de departamentos, lógicamente hay mayores porcentajes conforme crece el tamaño de las empresas y las actividades están más especializadas, excepto para la administración-contabilidad, atención clientes y recursos humanos, que tiene sus máximos en las medianas empresas. En el resto de departamentos los máximos se presentan en las grandes empresas.

6.6 - La contratación laboral después de las prácticas realizadas.

Los alumnos de la Universidad Politécnica realizan más de 8.000 prácticas en empresa por curso académico, en las que colaboran más de 2.800 empresas, percibiendo los alumnos que las realizan, en concepto de bolsa de ayuda al estudio, una cantidad que supera los once millones y medio de euros. Las prácticas en empresa que realizan los alumnos de la UPV no sólo son una formación complementaria fundamental, ya que todas ellas se desarrollan de acuerdo con un proyecto formativo, enmarcado en la titulación que están cursando,

sino que para muchos de estos alumnos estas prácticas constituyen su primera experiencia laboral. Durante la estancia en prácticas en empresa el alumno de la UPV no sólo tiene la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en la Universidad a la resolución de problemas reales, sino que tiene su primera experiencia de relaciones laborales y humanas dentro de la empresa y su primer contacto con las responsabilidades, disciplina y horarios propios del trabajo. Los alumnos, que han realizado prácticas en empresa, encuentran antes su primer empleo y éste suele ser de más calidad. Las empresas, además de las ideas nuevas, que les aportan los alumnos con nuevos conocimientos, y de poder desarrollar nuevos proyectos, suelen utilizar las prácticas como un proceso real de selección, que les permitirá, después, cubrir los puestos de trabajo que necesiten, con titulados a los que han visto cómo desempeñan las actividades propias del puesto de trabajo y que conocen la cultura de la empresa.

Por ello en este estudio, que recoge la opinión de las empresas sobre los titulados de la UPV, hemos considerado enriquecedor conocer, en qué grado las empresas, que han tenido alumnos en prácticas, luego han contratado a estos alumnos una vez titulados. En este estudio, por la población utilizada en el trabajo de campo, todas las empresas habían tenido alumnos en prácticas y todas tienen contratados titulados de la UPV.

Como en anteriores apartados, la pregunta se formulaba en forma de opciones, habitualmente, ocasionalmente, raramente y no contratan a los alumnos. Los resultados se muestran en el siguiente cuadro.

Contratación después de prácticas realizadas	
Habitualmente	70,3%
Ocasionalmente	21,8%
Raramente	6,1%
No	1,8%

Los resultados para este sector de construcción son contundentes, el 70,3% de las empresas contratan habitualmente a los alumnos que han realizado prácticas, el 21,8% lo hace ocasionalmente, un 6,1% los contrata raramente y solo un 1,8% de las empresas no contrata a los alumnos que previamente han realizado prácticas. Estas cifras confirman la importancia de la realización de prácticas en la rápida inserción laboral de los jóvenes titulados de la Universidad Politécnica de Valencia.

Con respecto al tamaño, la contratación después de la realización de prácticas es creciente con el tamaño de las empresas, para las microempresas la contratación habitual tras la realización de prácticas alcanza el 60,6%, para las pequeñas empresas el 70%, para las medianas el 84,4% y para las grandes el 91,7%. Destacar también que la no contratación después de prácticas no supera el 2,8%, que es el valor máximo que alcanza para las microempresas.



Análisis por estudios cursados

7.1 - Introducción

En el cuestionario se preguntaba a los empleadores qué titulaciones habían cursado los jóvenes egresados de la UPV, que tenían en sus empresas. Lógicamente una empresa puede tener titulados de varias de las titulaciones impartidas en la Universidad Politécnica de Valencia. El resultado en frecuencia de las titulaciones cursadas se muestran en el cuadro.

Titulaciones	%
Arquitectos técnicos	58,2%
Arquitectos	53,3%
Ing. técnicos de obras públicas	26,7%
Ing. Caminos canales y puertos	24,2%
Ing. técnico topología	22,4%
Ing. + Ing. técnico industrial	21,2%
Ing. + Ing. técnico informático	9,7%
Ing. Geodesia Cartografía	7,3%

Para el análisis se han realizado las siguientes agrupaciones, empresas que acogen titulados de la ETSA, de la ETSGE, de la ETSICCP, de la ETSIGCT. El resultado en frecuencias, de las titulaciones agrupadas, de los egresados que desarrollan su actividad profesional en las empresas consultadas se muestran en el siguiente cuadro. En cuanto al análisis de las titulaciones no vinculadas directamente al sector de la construcción su comportamiento es muy similar al de las vinculadas al sector construcción.

	ETSA	ETSGE	ETSICCP	ETSIGCT
Empresas	88	96	53	40
Porcentaje	53,3%	58,2%	32,1%	24,2%

La metodología es una extensión de la utilizada en el resto del estudio, en las preguntas de respuestas múltiple se presentan los valores ponderados, en las preguntas de valoración se muestra la valoración media y en el resto se presentan los análisis en frecuencia.

7.2 - Análisis por tamaño y distribución por género

En lo que atañe al tamaño de las empresas encontramos diferencias significativas, el 61,4 % de las empresas de menos de 10 trabajadores contratan titulados de la ETSA frente al resto de microempresas, cuyos porcentajes de contratación de titulados está entre el 26% que contratan titulados de la ETSGE y el 17% de la ETSICCP. Por el contrario, el máximo de pequeñas empresas, 36,5% contratan titulados de la ETSGE. Las empresas que contratan titulados de la ETSIGCT y la ETSICCP tienen los máximos en las medianas empresas, 40,0% y en las grandes empresas, 15,1%.

	UPV	ETSA	ETSGE	ETSICCP	ETSIGCT
Microempresa	43,0%	61,4%	26,0%	17,0%	20,0%
Pequeña empresa	30,3%	19,3%	36,5%	35,8%	25,0%
Mediana empresa	19,4%	12,5%	28,1%	32,1%	40,0%
Gran empresa	7,3%	6,8%	9,4%	15,1%	15,0%

Distribuciones más paritarias en cuanto al género las encontramos en las empresas que acogen titulados de la ETSA. En el polo opuesto encontramos las empresas que acogen titulados de la ETSIGCT en este caso también análogo a las empresas con titulados de la ETSICCP. Las empresas que acogen a titulados de la ETSGE presentan un comportamiento medio entre estos polos. Los valores se muestran en el cuadro.

	UPV	ETSA	ETSGE	ETSICCP	ETSIGCT
Menos 20% mujeres	26,7%	19,3%	31,3%	24,5%	35,0%
Entre el 20% y el 40%	24,2%	26,1%	27,1%	43,4%	47,5%
Entre el 40% y el 60%	30,3%	30,7%	31,3%	28,3%	15,0%
Entre el 60% y el 80%	5,5%	8,0%	3,1%	1,9%	0,0%
Más 80% mujeres	11,5%	14,8%	5,2%	1,9%	0,0%

Como conclusión general podemos afirmar que las empresas que acogen titulados de la ETSA son fundamentalmente microempresas y pequeñas empresas, y con distribuciones por género más igualitarias. Por el contrario las empresas que acogen titulados de la ETSICCP y ETSIGCT son comparativamente mayores en tamaño, dentro del tejido pyme de esta Comunidad autónoma, y con mayor preponderancia en la contratación de hombres que de mujeres. Esta situación es congruente con la distribución por género de titulados de estos Centros Docentes. De acuerdo con el programa de encuestas egresados, en la ETSA hay una distribución del 55% hombres y 45% mujeres y en el resto de centros vinculados al sector de la construcción los porcentajes están entre el 65% y el 69% de hombres, frente a los porcentajes del 35% al 31% de mujeres.

7.3 - Los procesos de selección

En este apartado analizaremos cómo se desarrollan los procesos de selección en las empresas que contestaron el cuestionario. El primer aspecto a analizar es quién realiza los procesos de selección, los datos se muestran en el cuadro:

	UPV	ETSA	ETSGE	ETSICCP	ETSIGCT
Dirección	61,2%	70,5%	43,8%	39,6%	37,5%
RR.HH.	21,8%	19,3%	32,3%	39,6%	37,5%
Directores departamentos	22,4%	14,8%	30,2%	34,0%	40,0%
Empresa externa	2,4%	0,0%	3,1%	3,8%	0,0%

En el 70% de las empresas que contratan titulados de la ETSA la selección la realiza la Dirección, mientras que en las empresas que contratan a titulados de la ETSICCP el departamento de RRHH alcanza el mismo porcentaje que la Dirección 37,5%, y en las que contratan de la ETSIGCT los Directores de Departamento alcanzan el porcentaje más alto, 40%. Y en las empresas que acogen a egresados de la ETSGE y otras titulaciones, que tienen un comportamiento medio, la Dirección supera ligeramente el 40% y RRHH y Directores de departamentos está en torno al 30%.

El segundo aspecto a analizar, dentro de los procesos de selección, son los medios que se utilizan las empresas para difundir las ofertas de empleo para jóvenes titulados de la UPV. Los datos se muestran en el cuadro:

	UPV	ETSA	ETSGE	ETSICCP	ETSIGCT
A través contactos personales	36,4%	37,0%	34,6%	32,8%	34,8%
Alumnos que han realizado prácticas	34,1%	34,3%	35,3%	36,8%	41,5%
Currículos sin oferta previa	17,2%	16,3%	17,9%	24,5%	24,5%
Anuncios de prensa	16,4%	11,6%	21,0%	28,0%	29,0%
Búsqueda candidatos en Internet	15,9%	14,4%	17,2%	22,7%	25,0%
Servicio empleo universitario	43,6%	41,8%	47,9%	52,3%	53,6%
Servicio público de empleo	16,7%	12,3%	17,0%	25,3%	23,5%
Colegios profesionales	25,5%	24,7%	27,7%	39,6%	43,1%
Empresas de selección	9,7%	7,6%	10,9%	14,2%	11,5%
E.T.T.	8,1%	5,9%	8,8%	9,4%	8,6%
Otros	6,1%	5,7%	5,3%	7,5%	7,1%

En este caso las diferencias son menores, hay que destacar que las empresas que contratan titulados de la ETSICCP y ETSIGCT utilizan más intensamente los currículos sin oferta previa, los anuncios de prensa, la búsqueda de candidatos en Internet y los servicios de empleo, tanto los públicos como los universitarios. También se detecta una mayor utilización de los Colegios Profesionales para la contratación de titulados de ambos Centros Docentes. Las empresas de selección para la contratación de personal presentan el máximo en las empresas que acogen titulados de la ETSICCP, el porcentaje alcanza al 14,2%.

Para finalizar con los procesos de selección analizaremos las pruebas que se realizan sobre los candidatos, los datos se presentan en el siguiente cuadro.

	UPV	ETSA	ETSGE	ETSICCP	ETSIGCT
Pruebas de conocimientos	18,6%	19,9%	19,3%	14,2%	17,9%
Entrevistas selección individual	61,2%	59,3%	62,7%	63,5%	65,0%
Test de aptitudes intelectuales	10,3%	9,4%	12,5%	16,2%	15,1%
Test de personalidad	10,8%	9,7%	12,9%	15,7%	17,5%
Otros	8,6%	6,2%	9,1%	9,8%	10,4%

En cuanto a las pruebas que se realizan en los procesos de selección no hay grandes diferencias, si acaso destacar para las empresas vinculadas a la ETSICCP un menor uso de las pruebas de conocimientos y una mayor utilización de los test de personalidad análogo a las empresas vinculadas a la ETSIGCT. Las empresas vinculadas a la ETSGE presentan una mayor utilización de los test de personalidad, pero en menor medida, el 12,9%.

7.4 - Valoración de la experiencia

En este apartado comentaremos las principales diferencias en cuanto a la experiencia que presentan los jóvenes egresados de la UPV. El análisis se realiza sobre la valoración media de los distintos ítems. Los datos se muestran en el cuadro:

	UPV	ETSA	ETSGE	ETSICCP	ETSIGCT
Experiencia contractual relacionada	3,52	3,33	3,62	3,98	4,08
Experiencia contractual no relacionada	2,46	2,32	2,57	2,54	2,53
Prácticas en la propia empresa	4,24	4,18	4,27	4,49	4,58
Prácticas en otra empresa	3,43	3,47	3,51	3,76	3,62

En la valoración de la experiencia sí que se pueden observar diferencias. Las empresas que contratan a titulados de la ETSICCP y ETSIGCT realizan un valoración bastante más elevada de la experiencia, especialmente de la realización de prácticas en la propia empresa, pero también de las prácticas en otras empresas. Las que contratan a titulados de la ETSGE presentan una valoración más elevada que la media, sin alcanzar la valoración de los anteriores Centros Docentes y las empresas vinculadas a la ETSA muestran valoraciones inferiores a la media.

7.5 - Valoración de la formación realizada

En este apartado se analizará la valoración de la formación que tienen los egresados de la UPV desde el punto de vista de los empleadores del sector de la construcción. Las valoraciones medias se muestran en el cuadro:

	UPV	ETSA	ETSGE	ETSICCP	ETSI GCT
Titulación cursada	4,40	4,31	4,46	4,67	4,56
Expediente académico	3,15	3,31	3,07	3,15	3,23
Formación profesional previa	3,28	3,25	3,30	3,31	3,45
Estancias formativos extranjero	2,52	2,69	2,47	2,49	2,47

De los aspectos analizados en este apartado las diferencias de valoración de las empresas según titulación no son importantes. En las empresas vinculadas a la ETSIGCT la valoración comparativamente más alta es la de la experiencia profesional previa. De las empresas vinculadas a la ETSICCP la mayor valoración es la de la titulación cursada. Las empresas vinculadas a la ETSGE tienen el comportamiento más análogo al comportamiento medio y por último en las empresas vinculadas a la ETSA la mayor valoración es la del expediente académico y las estancias formativas en el extranjero.

7.6 - Valoración de los conocimientos adquiridos

En este apartado se analizarán las diferencias que manifiestan los empleadores del sector construcción sobre la valoración de los conocimientos, que les gustaría que tuvieran los titulados a contratar, tanto en su vertiente

teórica como práctica y en informática general, específica e idiomas. Después se analiza la satisfacción con lo conocimientos en el puesto de trabajo.

	UPV	ETSA	ETSGE	ETSICCP	ETSIGCT
Formación teórica	3,56	3,63	3,60	3,62	3,64
Formación práctica	3,70	3,90	3,65	3,71	3,71
Informática general	3,70	3,78	3,62	3,65	3,49
Informática específica	3,57	3,81	3,49	3,56	3,39
Conocimientos de inglés	2,58	2,48	2,55	2,67	2,54
Otros idiomas	2,54	2,42	2,60	2,40	2,36
Conocimientos de valenciano	2,90	2,89	2,84	2,71	2,71

Como puede observarse no hay grandes diferencias en los ítems analizados, si acaso destacar una mayor demanda de formación práctica en las empresas que contratan a titulados de la ETSA y por el contrario una menor demanda en el aspecto de los idiomas.

Respecto a la satisfacción con la formación recibida, que los egresados de la Universidad Politécnica de Valencia demuestran en el desempeño del puesto de trabajo, tampoco se aprecian grandes diferencias. Destacar, sin embargo, que en las empresas más vinculadas a la ETSICCP y ETSIGCT hay una satisfacción inferior de los aspectos informáticos especialmente de la informática específica en las empresas que contratan egresados de la ETSICCP. Y la singularidad que se produce en las empresas que contratan a egresados de la ETSIGCT que muestran una mayor satisfacción con la formación práctica que con la teórica. En las empresas vinculadas a la ETSA hay una satisfacción más elevada con los conocimientos informáticos y, como viene siendo habitual a lo largo del estudio, las empresas vinculadas a la ETSGE tienen el comportamiento más análogo a la media. Los valores se pueden observar en el siguiente cuadro.

	UPV	ETSA	ETSGE	ETSICCP	ETSIGCT
Formación teórica	3,14	3,16	3,14	3,06	2,97
Formación práctica	2,85	2,81	2,97	2,85	3,08
Informática general	3,51	3,54	3,37	3,38	3,51
Informática específica	3,28	3,35	3,20	2,94	3,13
Conocimientos de inglés	2,53	2,59	2,49	2,55	2,51
Otros idiomas	2,54	2,40	2,48	2,25	2,67
Conocimientos de valenciano	2,70	2,66	2,76	2,77	2,94

7.7 - Valoración de las competencias desarrolladas.

Una vez analizados los conocimientos, nos centramos en el desarrollo de las competencias. Como en caso anterior primero analizaremos la demanda de competencias y después la satisfacción con las desarrolladas en el desempeño en el puesto de trabajo. El análisis se realiza sobre la valoración media como en casos anteriores, los valores se muestran en el siguiente cuadro.

	UPV	ETSA	ETSGE	ETSICCP	ETSIGCT
Liderazgo	3,16	2,94	3,24	3,37	3,41
Capacidad trabajo equipo	3,87	4,03	3,91	3,92	3,79
Adaptación al cambio	3,75	3,86	3,79	3,87	3,74
Cultura básica empresarial	3,25	3,31	3,36	3,48	3,44
Identif. y resolución de problemas	3,91	3,95	3,94	3,96	4,00
Creatividad iniciativa	3,92	4,02	3,91	4,04	3,90
Capacidad de comunicación	3,70	3,70	3,65	3,85	3,72
Gestión de proyectos	3,71	3,80	3,66	3,69	3,82

En la demanda de competencias sí que se observan algunas tendencias, el liderazgo es más valorado en las empresas que contratan a titulados de la ETSIGCT, 3,41, le siguen las que contratan titulados de la ETSICCP y la ETSGE y, por último, las que contratan titulados de la ETSA, 2,94. Como ya se mencionó la influencia del tamaño de empresa explica en parte esta demanda, la capacidad de trabajo en equipo tiene la tendencia inversa más valorada en las empresas que contratan a titulados de la ETSA, 4,03, y menos valorada en las empresas que contratan de la ETSIGCT. Otras diferencias destacadas las observamos en la cultura básica empresarial, más valorada en las empresas que contratan de la ETSICCP y ETSIGCT que en el resto de empresas y, por último, la creatividad e iniciativa es más demandada en las empresas vinculadas a la ETSA y ETSICCP.

En cuanto a la satisfacción que presentan las empresas con el desarrollo de las competencias por parte de los egresados en el desempeño de sus puestos de trabajo, los resultados se muestran en el siguiente cuadro.

	UPV	ETSA	ETSGE	ETSICCP	ETSIGCT
Liderazgo	2,69	2,61	2,68	2,81	2,74
Capacidad trabajo equipo	3,47	3,44	3,51	3,39	3,61
Adaptación al cambio	3,35	3,26	3,39	3,42	3,49
Cultura básica empresarial	2,80	2,72	2,85	3,02	3,03
Identif. y resolución de problemas	3,18	3,15	3,18	3,13	3,15
Creatividad iniciativa	3,26	3,16	3,23	3,29	3,46
Capacidad de comunicación	3,24	3,16	3,27	3,27	3,36
Gestión de proyectos	3,86	2,80	2,99	3,06	2,92

Como puede observarse, en cuanto a satisfacción con el desarrollo de las competencias hay menos diferencias. Las variaciones son pequeñas en casi todos los casos, si acaso mencionar que, en general, las empresas que contratan a titulados de la ETSIGCT y de la ETSICCP presentan valores medios de satisfacción más altos, le siguen las empresas vinculadas a la ETSGE y con valores menores de satisfacción las empresas que contratan a titulados de la ETSA.

7.8 - Los primeros pasos en la empresas.

Requisitos más habituales en las ofertas de empleo.

En este apartado abordaremos las diferencias en cuanto a los requisitos más habituales en las ofertas de empleo para jóvenes titulados, dependiendo del tipo de titulación cursada, que nosotros hemos agrupado por Centro Docente. Los valores se muestran en el siguiente cuadro.

	UPV	ETSA	ETSGE	ETSICCP	ETSIGCT
Experiencia contractual relacionada	56,4%	55,7%	56,3%	69,8%	62,5%
Otro tipo de experiencia	18,2%	19,3%	15,6%	9,4%	10,0%
Movilidad geográfica	23,0%	25,0%	25,0%	32,1%	27,5%
Disponibilidad temporal	46,1%	46,6%	41,7%	34,0%	30,0%
Edad máxima	9,7%	8,0%	13,5%	13,2%	15,2%
Edad mínima	4,2%	2,3%	5,2%	3,8%	5,0%

Como puede observarse sí que hay diferencias importantes en los requisitos de las ofertas de empleo. La experiencia contractual es especialmente valorada en las empresas que contratan a titulados de la ETSICCP y ETSIGCT, en el 69,8% y 62,5% respectivamente, de las ofertas se exige este requisito. Por el contrario otro tipo de experiencia es más valorado en las empresas que contratan a titulados de la ETSA con un 19,3%. La movilidad geográfica es más demandada en las empresas vinculadas a la ETSICCP, y la disponibilidad temporal se exige más en las empresas vinculadas a la ETSA, aunque en general es el requisito más exigido después de la experiencia contractual. Como es habitual en este estudio las empresas que contratan a titulados de la ETSGE son las que tienen un comportamiento más parecido a la media.

Los primeros contratos. Tipo de contrato.

Además de los requisitos habituales en las ofertas de empleo, otro aspecto no menos importante son las características de los contratos para jóvenes titulados en las empresas. La primera característica a analizar son la tipología de contratos que se ofrecen. Los datos se muestran en el siguiente cuadro.

	UPV	ETSA	ETSGE	ETSICCP	ETSIGCT
Laboral en prácticas	53,3%	69,3%	42,7%	41,5%	42,5%
Obras y servicios	32,1%	26,1%	40,6%	45,3%	37,5%
Otro temporal	12,7%	10,2%	10,4%	13,2%	15,0%
Indefinido	11,5%	6,8%	13,5%	9,4%	15,0%
Teletrabajo	1,2%	2,3%	1,0%	0,0%	0,0%

En este apartado se observan algunas diferencias. El contrato laboral en prácticas está especialmente extendido en las empresas que contratan a titulados de la ETSA, con un 69,3%, casi un 30% más que en el resto de empresas. Por el contrario muestran porcentajes más bajos en contratación por obras y servicios, que tiene su porcentaje máximo en las empresas vinculadas a la ETSICCP y probablemente asociados a la realización de obras civiles. El contrato indefinido, mucho menos utilizado en el primer empleo que el resto de los contratos, presenta los máximos en la ETSIGCT, un 15%, y en las empresas vinculadas a la ETSGE. El teletrabajo tiene poca relevancia y se da en las empresas asociadas a la ETSA y la ETSGE.

Los primeros contratos. Permanencia en la empresa.

Otro aspecto importante de la contratación, es el tiempo de permanencia de los jóvenes titulados en la misma empresa. Los datos se muestran en el cuadro.

	UPV	ETSA	ETSGE	ETSICCP	ETSIGCT
Menos de un año	13,9%	20,5%	5,2%	1,9%	2,5%
Entre 1 y 2 años	27,3%	31,8%	20,8%	17,0%	15,0%
Entre 2 y 5 años	41,2%	34,1%	47,9%	47,2%	47,5%
Más de 5 años	18,2%	14,8%	20,0%	30,2%	32,5%

Como en el apartado anterior sí se observan diferencias. Las empresas que contratan a titulados de la ETSICCP y de ETSIGCT son las que más duración presentan, el 80% y 77,4% respectivamente tienen duraciones superiores a los dos años, con porcentajes análogos también en la duración superior a cinco años. Las empresas vinculadas a la ETSGE presentan un comportamiento medio con una contratación por encima de los dos años del 72,9%, y, por último, encontramos las empresas vinculadas a la ETSA con la menor duración de los contratos y un porcentaje del 20,5% en contrataciones inferiores al año.

Los primeros contratos. Categoría laboral.

Continuando con el análisis de la contratación, nos centramos en la categoría laboral de los egresados de la UPV en las empresas de este sector. Los datos se muestran en el cuadro.

	UPV	ETSA	ETSGE	ETSICCP	ETSIGCT
Dirección	3,0%	2,3%	3,1%	3,8%	5,0%
Mando intermedio	17,6%	12,5%	21,9%	20,8%	20,0%
Técnico	87,95	89,8%	87,5%	88,7%	90,0%
Operario	3,6%	4,55%	3,1%	1,9%	0,0%

Las diferencias son menores que en los apartados precedentes. Como viene siendo habitual en este análisis el comportamiento más alejado de la media lo presentan las empresas vinculadas a la ETSA, donde hay una menor presencia de mandos intermedios, el 12% frente al 21% del resto de empresas. Asimismo hay una menor presencia en dirección y una mayor contratación como operarios, 4,5%. Las empresas vinculadas a la ETSIGCT y ETSICCP tienen un comportamiento similar entre ellas y las empresas vinculadas a la ETSGE con un comportamiento muy similar al medio.

Los primeros contratos. Departamento donde realizan la labor.

Para finalizar con la caracterización de los contratos analizamos en que departamentos realizan su labor los titulados de la UPV. Los datos se muestran en el cuadro.

	UPV	ETSA	ETSGE	ETSICCP	ETSIGCT
Dirección	4,8%	4,5%	7,3%	9,4%	7,5%
Producción	33,3%	25,0%	42,7%	54,7%	52,5%
Oficina técnica	76,45	84,1%	71,9%	66,0%	70,0%
Comercial-márquetin	3,0%	1,1%	3,1%	3,8%	2,5%
Administración -contabilidad	9,1%	5,7%	11,5%	9,4%	10,0%
Calidad, gestión medioambiental	3,6%	2,3%	5,2%	5,7%	12,5%
Informática-telecomunicaciones	3,0%	1,1%	2,1%	1,9%	0,0%
Atención clientes	2,4%	4,5%	3,1%	1,9%	2,5%
RR.HH.	1,8%	0,0%	3,1%	1,9%	2,5%

Como puede observarse en el cuadro hay algunas diferencias. Las empresas que contratan a titulados de la ETSA presentan porcentajes de contratación más altos en la Oficina técnica que en Producción, mientras que en el resto de empresas ocurre lo contrario. La contratación para el resto de Departamentos estudiados con porcentajes sensiblemente menores entre los que podemos destacar el porcentaje comparativamente elevado de las empresas vinculadas a la ETSIGCT en cuanto al departamento de Calidad-gestión medioambiental, un 12,5%, el porcentaje comparativamente elevado del departamento de Dirección en las empresas vinculadas a la ETSICCP, el 9,4%, y por último, el porcentaje comparativamente elevado de las empresas vinculadas a la ETSA en el departamento de atención clientes, 4,5%.

La contratación después de prácticas.

Como ya se ha comentado anteriormente la realización de prácticas tiene muchas ventajas a la hora de incrementar la empleabilidad de los jóvenes egresados universitarios. Las empresas disponen de currículos dinámicos de los candidatos al ver cómo desarrollan su labor los futuros titulados y el grado de adaptación al puesto de trabajo de los futuros candidatos. Los porcentajes se muestran en el cuadro.

	UPV	ETSA	ETSGE	ETSICCP	ETSIGCT
Habitualmente	70,3%	70,5%	80,2%	79,2%	82,5%
Ocasionalmente	21,8%	21,6%	15,6%	15,1%	15,0%
Raramente	6,1%	5,7%	3,1%	3,85	2,5%
No	1,8%	2,3%	1,0%	1,9%	0,0%

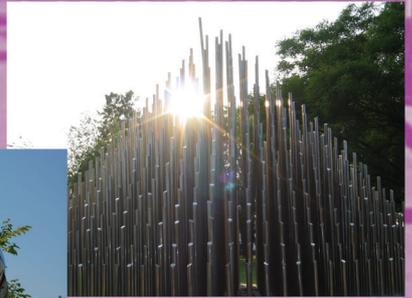
Los datos indican que en torno al 80% de las empresas que contratan a titulados de la ETSGE, ETSICCP y ETSIGCP habitualmente contratan a egresados que han realizado prácticas en la empresa, mientras que las empresas que contratan egresados de la ETSA el porcentaje es del 70%. El porcentaje de empresas que no contratan a los alumnos que han realizado prácticas no supera el 2,3%. Hay que tener en cuenta que el trabajo de campo de este estudio se ha hecho con empresas que han tenido alumnos de la UPV en prácticas.

Del análisis realizado en función de los estudios cursados por los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia, podemos concluir que:

El comportamiento más diferenciado se presenta en las empresas que contratan titulados de la ETSA, en una buena parte justificado en que son empresas de menor tamaño y esto lógicamente influye en el modo de realizar las ofertas y los primeros contratos.

El comportamiento de las empresas que acogen titulados de la ETSICCP y ETSIGCT tienen comportamientos muy análogos y se caracterizan por un mayor tamaño de las empresas, con aspectos diferenciados de las pequeñas empresas.

Y por último las empresas que acogen titulados de la ETSGE en algunos ítems presentan un comportamiento medio entre las dos tipologías anteriormente mencionadas y en otros tienen un comportamiento análogo a las empresas vinculadas a la ETSICCP Y ETSIGCT.



Índice

INDICE

1 - Introducción	9
1.1 - Caracterización de la población	10
1.2 - Distribución por titulaciones	11
2 - Los procesos de selección	13
2.1 - Quién realiza habitualmente los procesos de selección	15
2.2 - Medios de difusión de las ofertas de empleo	16
2.3 - Medios utilizados para realizar los procesos de selección	18
3 - La experiencia previa y la formación realizada	21
3.1 - Valoración de la experiencia	23
3.2 - Valoración de la formación reglada y las estancias en el extranjero.....	26
4 - Valoración de conocimientos adquiridos	29
4.1 - Introducción	31
4.2 - Demanda de conocimientos	32
4.3 - Satisfacción con los conocimientos	34
4.4 - Ajuste de la formación en conocimientos.....	37
5 - Valoración en competencias desarrolladas.....	39
5.1 - Introducción	41
5.2 - Demanda de competencias.....	41
5.3 - Satisfacción con las competencias desarrolladas	44
5.4 - Ajuste en el desempeño de las competencias.....	46

6 - Los primeros pasos en la empresa49

6.1 - Requisitos más habituales en las ofertas de empleo.....	51
6.2 - Características del puesto de trabajo. Tipo de contrato	52
6.3 - Características del puesto de trabajo. Tiempo permanencia en la empresa	54
6.4 - Características del puesto de trabajo. Categoría laboral	55
6.5 - Características del puesto de trabajo. Departamento donde realizar la labor	56
6.6 - La contratación laboral después de las prácticas realizadas	56

7 - Análisis por estudios cursados.....59

7.1 - Introducción.....	61
7.2 - Análisis por tamaño y distribución por género	62
7.3 - Los procesos de selección.....	63
7.4 - Valoración de la experiencia.....	65
7.5 - Valoración de la formación realizada.....	66
7.6 - Valoración de los conocimientos adquiridos	66
7.7 - Valoración de las competencias desarrolladas	68
7.8 - Los primeros pasos en la empresa	70

**“Para la Universidad Politécnica de Valencia
el primer empleo de sus titulados forma parte de su responsabilidad
y de su compromiso como universidad”**

