



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 porcentaje del 35% al 31% de mujeres.

7.3 - Los procesos de selección

En este apartado analizaremos cómo se desarrollan los procesos de selección en la 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 empresa 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	ETSIGCT
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%

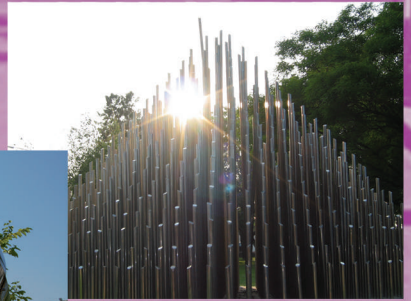
Los datos indican que en torno al 80% de las empresas que contratan a titulados de la ETSGE, ETSICCP y ETSIGCP habitualmente contratan a egresados que han realizado prácticas en la empresa, mientras que las empresas que contratan egresados de la ETSA el porcentaje es del 70%. El porcentaje de empresas 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 empresa	49
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”**

