



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%
<b>Total</b>	<b>157,6%</b>

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%
<b>Total</b>	<b>167,5%</b>	<b>142,0%</b>	<b>171,5%</b>	<b>124,9%</b>

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.

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

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.

