



UNIVERSIDAD
POLITECNICA
DE VALENCIA

VICERRECTORADO DE EMPLEO



Los Titulados de la Universidad Politécnica de Valencia y los Empleadores

LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA Y LOS EMPLEADORES

J. Carlos Ayats Salt
Pedro Zamora Suárez
Rafael Desantes Fernández

VALENCIA 2004



UNIVERSIDAD
POLITECNICA
DE VALENCIA



CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL
VALENCIANA

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

Colaboradores: El trabajo de campo ha sido realizado por personal de las Oficinas Comarcales de la Confederación Empresarial Valenciana (CEV), coordinados por Ricardo Miralles Mayor y Susana Aguilar Estela.

© 2004 Vicerrectorado de Empleo de la UPV.

© 2004 Los autores.

Fotografía:

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

Diseño:

Francisco M. Cebriá Quesada
Jorge Masía Salanova

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: 84-9705-596-9

Depósito Legal: V-2771-2004

Imprime Gráficas Cebriá

El presente trabajo es más que una prueba más de que la Universidad Politécnica de Valencia ha hecho de la inserción de sus graduados la función objetivo. Y ello es así porque este trabajo hurga, penetra, en la “intimidad” de las variables que rigen el proceso que culminará con un “pacto” de mutua satisfacción entre el empleador y el empleado.

El Vicerrector, Carlos Ayats es el responsable “pactista” de la Universidad y de la Sociedad empleadora, y del desarrollo de todas las políticas conducentes a que el “pacto” tenga sentido y éxito, y en este caso presentando un trabajo excepcionalmente bien hecho con importantes conclusiones.

¡Felicidades a él y a todos los que lo han hecho posible!

Justo Nieto Nieto

Rector de la Universidad Politécnica

Prólogo

Tengo el honor de prologar este texto que, con toda seguridad, se convertirá en informe de obligada referencia para el estudio y conocimiento de los perfiles profesionales que demandan las empresas de nuestra provincia a los centros universitarios, concretamente a nuestra Universidad Politécnica de Valencia.

Estas páginas recogen el fruto del esfuerzo realizado por nuestra organización empresarial, la CEV, y la Universidad Politécnica de Valencia con el objetivo de conocer el grado de identificación y conexión de las relaciones del ámbito laboral y el académico. Se ha abordado el análisis de la formación y el empleo, la vinculación de la Universidad con las necesidades formativas y de transferencias de tecnología de nuestras empresas y la incorporación de nuevos titulados. En definitiva, el estudio de campo realizado en un importante número de empresas de diferentes sectores y territorios, a quienes agradezco su inestimable colaboración, evalúa el grado de satisfacción de los empresarios respecto a la formación de los titulados que se incorporan a la actividad empresarial.

Uno de los principales fines de nuestra organización es procurar el mantenimiento y la mejora de la capacidad competitiva de las empresas valencianas. Con este objetivo, presentamos este informe y realizamos nuestra pequeña pero valiosa aportación para avanzar en la necesaria adecuación de los diferentes planes formativos con las necesidades y demandas reales de las empresas. Mi reconocimiento a los autores del estudio, a la Red de Oficinas Comarcales de Información de la CEV y al Servicio Integrado de Empleo de la Universidad Politécnica de Valencia.

Rafael Ferrando
Presidente de CEV

Presentación

Muchas de las actividades e iniciativas, que desarrollamos desde el Vicerrectorado de Empleo de la Universidad Politécnica de Valencia, se sostienen en la colaboración Universidad-Empresa. Más de 2.500 empresas e instituciones, mayoritariamente de la provincia de Valencia, pero también muchas de ámbito nacional y multinacional, colaboran asiduamente con nosotros, tanto mediante los Programas de Cooperación Educativa, para la realización de Prácticas y Proyectos Fin de Carrera de alumnos en empresas e instituciones, como utilizando nuestros servicios de intermediación laboral para la contratación de titulados de la UPV.

Una de las actividades desarrolladas por este Vicerrectorado, a través del Servicio Integrado de Empleo, es el seguimiento de la inserción laboral de los titulados de la UPV, con el fin de conocer la empleabilidad de los mismos y conocer entre otras muchas cuestiones la relación entre la formación adquirida en la Universidad y la requerida en el desempeño de los puestos de trabajo.

Hasta ahora estos estudios los hemos realizado, y los seguiremos haciendo, preguntando a los titulados. Pero nunca hasta ahora nos habíamos dirigido directamente a los empleadores, mediante una encuesta a una muestra de empleadores de titulados de la UPV, para conocer qué requieren de nuestros titulados, que es tanto como preguntarles por qué formación consideran que la UPV debe impartir a sus alumnos. En general no abundan mucho los estudios en los que se pregunta a los empleadores qué requieren de los titulados universitarios y cómo valoran los conocimientos y competencias de los titulados en el desempeño de los puestos de trabajo, una vez que se han integrado en la empresa, y sin embargo conocer su opinión es muy importante.

Con este objetivo, y con el fin de hacer más fácil la obtención de respuestas, nos dirigimos a la Confederación Empresarial Valenciana (CEV), que se ha encargado de realizar el trabajo de campo entre asociados suyos. Este trabajo sobre Empleadores y Titulados de la Universidad Politécnica de Valencia, es, pues, el fruto de una colaboración, por otra parte tan fructífera en tantos campos, entre la UPV y la CEV.

El resultado de esta iniciativa es lo que os presentamos en las páginas siguientes. ¿Qué esperamos de este trabajo?. Esperamos que todas las partes que participan en el proceso de formación-inserción laboral y social de los titulados conozcan algo más sobre el mismo.

Los empleadores podrán contrastar sus propias opiniones con las de otros empleadores participantes en el mismo. Los alumnos y titulados de la UPV podrán tener un mayor conocimiento de la opinión y de los requerimientos de conocimientos y competencias que sus futuros empleadores demandan y la Universidad, que realiza un esfuerzo permanente de innovación educativa, podrá tener un mayor

conocimiento de lo que quiere el entorno empresarial para ofrecer a sus alumnos la formación, tanto teórica y práctica como en valores, que dicho entorno demanda. Espero que la información contenida sea de utilidad para todos los interesados en la mejor inserción laboral de los jóvenes graduados. Las conclusiones lógicamente quedan abiertas a los lectores.

Este estudio no hubiera sido posible sin la inestimable colaboración en primer lugar de empleadores, que nos han dedicado una parte de su valioso tiempo, colaborando en la contestación del cuestionario y en segundo lugar, pero no menos inestimable, de la Confederación Empresarial Valencia, que nos ha facilitado el trabajo. Vaya para todos ellos mi agradecimiento.

Valencia, mayo de 2004.

J. Carlos Ayats Salt

Director de Políticas de Empleo de la UPV.



Características técnicas

1- Características técnicas, del estudio

El estudio que presentamos a continuación es el resultado de la colaboración entre la Confederación Empresarial Valenciana y la Universidad Politécnica de Valencia. Este estudio forma parte de las actividades, realizadas en la Universidad Politécnica de Valencia, que tienen el objetivo de conocer cómo es el proceso de inserción laboral de los titulados de esta universidad. Durante el año 2001 se realizó un estudio encuestando a los titulados de las promociones 95/96 hasta el 99/00. A partir del curso 2000/2001 se inició el proyecto de encuestas egresados para disponer de un Observatorio ocupacional de los titulados de la UPV, encuestando a los alumnos en momentos singulares de su trayectoria laboral. Este estudio complementa a los anteriores y como elemento diferenciador se ha planteado a partir de la opinión de los empleadores de los titulados de la UPV, con el objetivo de tener una visión más completa del proceso de inserción laboral de estos últimos. 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 las trayectorias formativas de los titulados así como la experiencia, la realización de prácticas en empresas y las estancias formativas en el extranjero.
- Conocer qué aspectos formativos y competencias para la ocupación son más demandadas por las empresas y qué grado de satisfacción obtienen 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 habituales 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 y en el establecimiento de otras relaciones de las empresas con la Universidad Politécnica de Valencia.

La población que contemplamos en este estudio son las empresas y centros de trabajo, ubicados en la Provincia de Valencia, que tienen titulados de la Universidad Politécnica de Valencia con menos de 5 años desde la finalización de los estudios. Contemplar un espacio temporal más amplio, nos alejaría del objetivo inicial de analizar el proceso de inserción laboral en la transición de la Universidad al puesto de trabajo. Como variables de segmentación hemos utilizado el tamaño de las empresas por número de empleados y el sector al que pertenece la empresa.

Con respecto al tamaño de las empresas se utilizará para clasificarlas la recomendación de la Comisión Europea de 1996, en cuanto a número de empleados que se resume en el siguiente cuadro:

<i>N.º de empleados</i>	<i>Denominación</i>
<i>De 1-10 empleados</i>	<i>Microempresas</i>
<i>De 11-50 empleados</i>	<i>Pequeñas empresas</i>
<i>De 50-250 empleados</i>	<i>Medianas empresas</i>
<i>Más de 250 empleados</i>	<i>Grandes empresas</i>

En el resto del estudio se utilizará indistintamente el número de empleados o la denominación expuesta en el cuadro.

Por lo que atañe al sector al que pertenece la empresa se ha optado por una agrupación en cinco sectores. Los sectores contemplados son Construcción, Servicios, Industrial, Agroalimentario y TIC. La clasificación en esta agrupación de sectores se ha realizado en mayor medida en función de la actividad principal de la empresa y en menor medida en función de la clasificación normativa de las susodichas empresas.

El muestreo en este tipo de estudio, presenta la dificultad añadida de no conocer con precisión la población. Sin embargo como conocemos a partir del estudio mencionado anteriormente, realizado sobre titulados universitarios del 95/96 al 99/00, en qué tamaños de empresas y en qué sectores se emplean los titulados universitarios que trabajan en la provincia de Valencia, nos planteamos el objetivo de ajustar la muestra a estas distribuciones de tamaños y sectores, ya que la mayoría de los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia trabajan en la provincia de Valencia.

	Objetivo	Real	Diferencia
Microempresas	27,92%	27,86%	0,06%
Pequeñas	40,64%	41,19%	-0,55%
Medianas	21,91%	23,81%	-1,90%
Grandes	9,54%	7,14%	2,40%

La muestra objetivo y la alcanzada por tamaños de empresas y porcentajes ha quedado como se indica en el cuadro. Como se puede observar, hay un buen ajuste entre el objetivo y la muestra real alcanzada en el trabajo de campo.

Por sectores, la información se recoge en el cuadro siguiente. En este caso, como se puede observar, el ajuste no es tan coincidente como en el caso anterior. Hay que recordar sin embargo que la asignación por sectores de las empresas está mucho más sujeta a interpretaciones, que la asignación por tamaños.

	Objetivo	Real	Diferencia
Industrial	30,39%	22,62%	7,77%
Construcción	19,79%	23,81%	-4,02%
Servicios	26,86%	32,14%	-5,29%
TIC	12,01%	15,00%	-2,99%
Agroalimentario	10,95%	6,43%	4,53%

Además del tamaño y del sector al que pertenece la empresa, hemos preguntado si los titulados de la empresa eran mayoritariamente hombres, mayoritariamente mujeres o había un reparto equilibrado de hombres y mujeres. Y la distribución por género resultante es que en el 61,5% de las empresas los titulados incorporados en los últimos cinco años mayoritariamente son hombres, en el 12% de las empresas mayoritariamente son mujeres y en el 26,5% de las empresas hay un reparto equilibrado entre hombres y mujeres.

El trabajo de campo, se ejecutó a lo largo de la primavera del 2003 y lo realizó la Confederación Empresarial Valenciana mediante entrevistas personales y/o telefónicas en las empresas donde se localizaban titulados de la Universidad Politécnica de Valencia. Este trabajo de campo lo realizó la Confederación Empresarial Valenciana a través de su estructura de Oficinas Comarcales, lo que ha hecho posible que la muestra tenga una adecuada distribución territorial en el ámbito de la provincia de Valencia.

Como ocurre en general con las encuestas, es difícil obtener una buena tasa de respuestas, pero en este caso todavía la situación se vió acentuada, por no conocer con exactitud la población y la dificultad lógica del tiempo necesario para cumplimentar las encuestas por parte de los empleadores generalmente muy atareados. Durante el periodo establecido se obtuvieron 302 encuestas, que tras el proceso de filtrado quedaron en 283 encuestas, con las distribuciones de tamaños y sectores anteriormente expuestas.

En este caso al no conocer con exactitud la población no se puede realizar un cálculo exacto del error, pero sí podemos realizar una estimación del mismo. En la tabla siguiente se muestra la distribución de empresas en la Provincia de Valencia en función del número de empleados.

Asalariados	0	1 a 2	3 a 5	6 a 9	10 a 19	20 a 49	50 a 99	100-199	200-499	> 500
Alicante	51.388	28.977	11.273	5.353	3.720	2.120	420	104	48	12
Castellón	15.257	9.180	3.508	1.646	1.104	685	257	116	57	15
Valencia	76.164	38.332	14.974	7.198	5.457	3.177	834	354	162	40
Comunidad	142.809	76.489	29.755	14.197	10.281	5.982	1.511	574	267	67

Fuente INE 2002

El total de empresas en las que puede haber titulados son aquellas que tengan al menos un empleado, siendo, pues, un total de 70.528 empresas, sin que en la muestra aparecieran empresas unipersonales con un titulado.

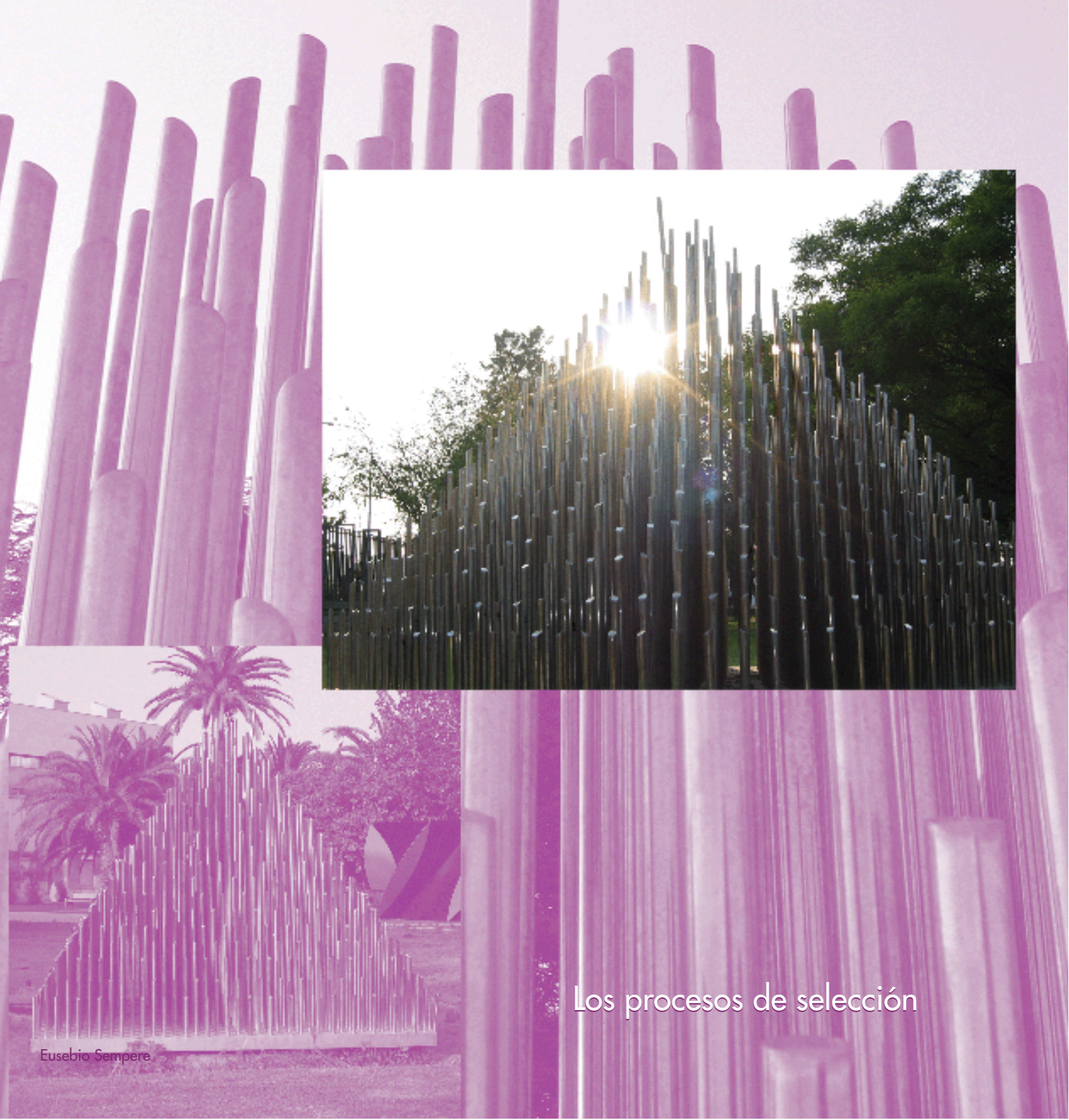
En el cuadro que presentamos a continuación se muestran los errores con un margen de confianza del 95% y considerando el caso de máxima variabilidad, tomando $p = q = 0,5$. El primer valor se realiza con la suposición de que en todas las empresas hay titulados universitarios. Los siguientes valores muestran errores, estimados con diferente porcentajes de empresas con titulados universitarios.

Titulados por empresas	Error
1 titulado por cada empresa	4,88%
1 titulado por cada 10 empresas	4,79%
1 titulado por cada 100 empresas	3,79%

Como se puede apreciar las diferencias en cuanto al error son pequeñas y se puede afirmar que el error es menor al 4,88% y superior al 3,79%.

Para la realización de este estudio ha sido necesaria la participación desinteresada de muchas empresas, que han aceptado contestar el Cuestionario y a las que desde estas páginas queremos mostrar nuestro agradecimiento.

Asimismo agradecemos a la Confederación Empresarial Valenciana, la realización del trabajo de campo, pues sin su colaboración este estudio no hubiese sido posible. La responsabilidad del contenido del mismo, así como de las interpretaciones vertidas en estas páginas, es de los autores.



Eusebio Sempere

Los procesos de selección

2.1- Medios de difusión de las ofertas de empleo

Esta pregunta estaba estructurada en forma de opciones, pudiendo marcar hasta tres opciones. En los análisis de esta pregunta se incluye la 1.ª opción y la suma ponderada de las tres opciones. La ponderación se ha realizado con los coeficientes 1, 2/3 y 1/3 para la primera, segunda y tercera opción respectivamente; posteriormente los datos se han normalizado en base 100. La primera opción la marcaron todas las empresas consultadas, la segunda opción la marcaron el 82,3% de las empresas y la tercera opción la marcaron el 58,3% de las empresas. También un porcentaje pequeño, del 2,1%, indicaron más de tres opciones, que se ha catalogado como múltiples. Como indican estos porcentajes, las empresas utilizan de forma habitual varios medios para difundir las ofertas de empleo, por lo que es conveniente para aquellos titulados que busquen empleo la utilización de varios medios, a fin de ampliar la cobertura de las ofertas lanzadas por las empresas.

Análisis General

Como se puede observar en la columna de la primera opción, el medio más utilizado por las empresas, con bastante diferencia sobre los siguientes, son los Contactos Personales con el 32,1%, le siguen, con un peso análogo los Contactos Profesionales, con el 13%, la realización de prácticas en empresas y los servicios de empleo universitarios, ambos con un 12,6%.

	% 1.ª Opción	% 2.ª Opción	% 3.ª Opción	% Ponderado
Contactos Personales	32,1%	9,9%	13,9%	21,7%
Contactos Profesionales	13,0%	18,9%	6,7%	13,9%
Prácticas en empresa	12,6%	12,9%	17,0%	13,4%
Bolsa propia de currículum	4,0%	14,2%	10,3%	8,4%
Anuncios en Prensa	6,9%	9,4%	7,9%	7,9%
Búsqueda en Internet	1,8%	2,6%	7,9%	3,1%
Servicios Empleo Universitarios	12,6%	7,3%	5,5%	9,7%
Servicios Públicos de Empleo	9,7%	14,6%	10,3%	11,5%
Colegios y Asoc. Profesionales	0,7%	4,3%	7,3%	3,0%
Empresas de selección	4,0%	3,0%	7,3%	4,2%
ETT	0,7%	2,1%	2,4%	1,5%
Múltiples medios	2,1%	0,0%	0,0%	2,1%
Otros	1,8%	0,9%	3,6%	1,8%

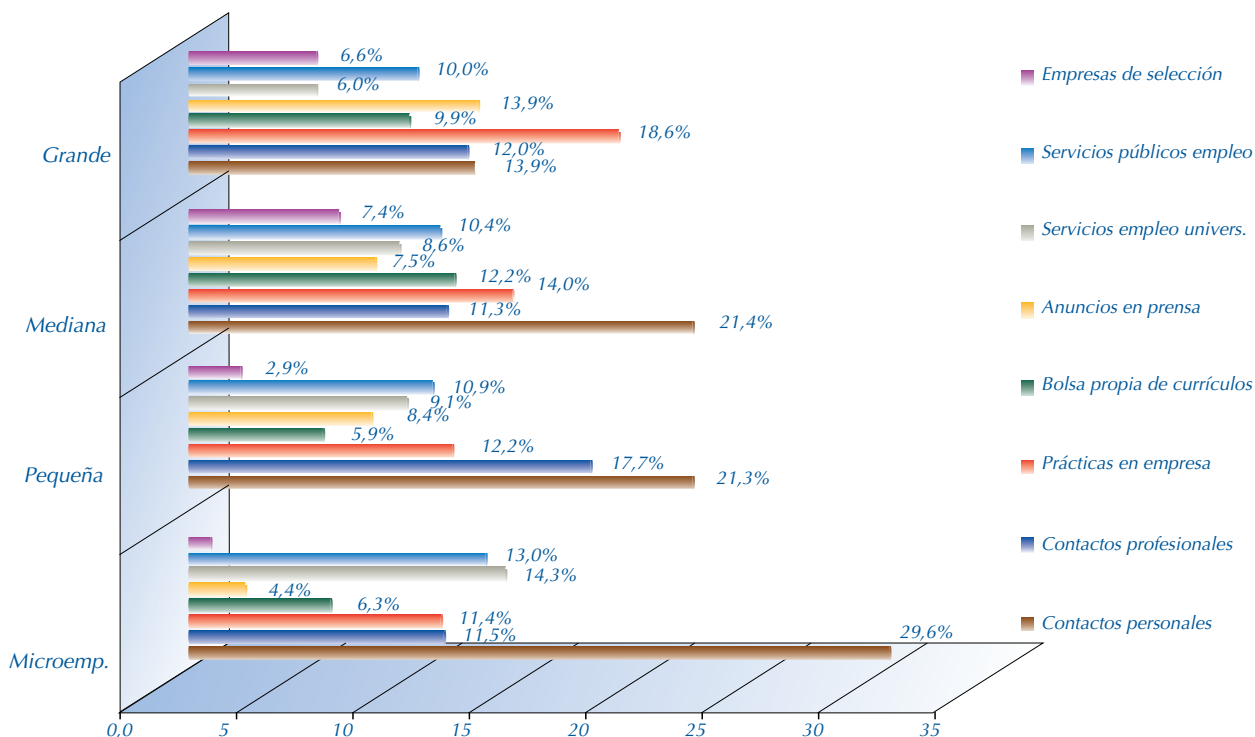
El porcentaje total de contactos alcanza, pues, el 45,1%, cifra elevada que coincide con otros estudios de inserción de titulados universitarios. Estas vías seguro que llevan, de una u otra manera la información de la existencia de un puesto de trabajo a los alumnos que han realizado prácticas en empresas, pues éstas contribuyen a ampliar el círculo de contactos personales y profesionales. Las dos siguientes opciones, las prácticas en empresas y los servicios universitarios de empleo, las utilizan el 25,2% de las empresas consultadas. A más distancia quedan los servicios públicos de empleo utilizados por el 9,7% de las empresas, los anuncios de prensa, la bolsa de currícula propias de las empresas, las empresas de selección y la búsqueda de currícula en Internet, etc., con porcentajes muy inferiores.

Por lo que atañe a la valoración de todas las opciones, en aquellos ítems que hay descenso implica una menor utilización en segunda y tercera opción con respecto a la primera, los ítems con ascenso implican una mayor utilización de la segunda y tercera opción con respecto a la primera. En los medios de difusión de las ofertas de empleo por parte de las empresas se observa una importante disminución de los contactos personales utilizado por el 21,7% de las empresas consultadas, aunque sigue siendo la opción más utilizada, aumentan ligeramente los contactos profesionales y la realización de prácticas, situándose en el 13,9% y 13,4% respectivamente. A continuación siguen los servicios públicos de empleo, que también aumentan ligeramente hasta el 11,5% de las empresas consultadas, y en el caso de los servicios de empleo universitarios se observa un descenso situándose en el 9,7%. Para el resto de los ítems se observa un aumento, destacando la bolsa propia de currícula que alcanza el valor de 8,4%.

Análisis tamaño

Este análisis lo realizaremos sobre la media ponderada. Lo primero que destaca es que la utilización de dos medios es creciente con el tamaño de la empresa; las grandes empresas los utilizan en el 92,6% de los casos y las microempresas los utilizan en el 73,4% de los casos. La utilización de tres medios tiene un comportamiento análogo, las grandes empresas los utilizan en el 74,1% de los casos y las microempresas en el 43% de los casos.

Como se puede ver en el gráfico, la utilización de los contactos personales es decreciente conforme aumenta el tamaño de la empresa, el 29,6% para las microempresas y el 13,9% para las grandes empresas, los contactos profesionales tienen un comportamiento estable alrededor del 11,5%, a excepción de las pequeñas empresas en las que alcanza el valor del 17,7%. La realización de prácticas aumenta claramente con el tamaño de la empresa, las microempresas lo utilizan en el 11,4% y las grandes empresas en el 18,6% de los casos. Los servicios de empleo universitarios decrecen con el tamaño de la empresa pasando de un 14,3% de las microempresas a un 6% para las grandes empresas. Los servicios públicos de empleo mantienen un comportamiento sostenido alrededor del 11%. La bolsa propia de currícula, los anuncios en prensa y la utilización de empresas de selección aumentan su utilización con el tamaño de la empresa.



Análisis Sector

Este análisis lo realizaremos sobre la media ponderada. En el cuadro se recogen los porcentajes de utilización de varios medios según el sector al que pertenecen las empresas.

Sectores	Indus.	Constr.	Servic.	TIC	Agroali.
Utilización de dos opciones	86,0%	76,8%	82,9%	88,2%	74,2%
Utilización de tres opciones	64,0%	57,1%	59,2%	47,1%	54,8%

La situación por sectores presenta diferencias significativas, los contactos personales oscilan entre el 32,4% del sector agroalimentario, el 27,6% del sector construcción, el 25% del sector servicios, el 18% del industrial y el 14,7 del sector TIC. Los contactos profesionales tienen un comportamiento estable entorno al 12%, a excepción del sector de la construcción donde alcanzan el 23%. La realización de prácticas destaca en los sectores industrial y de las TIC entorno al 16,7%, en contraste con el sector agroalimentario que alcanza el 7,1% de las empresas. Los servicios de empleo universitarios tienen la mayor utilización en las TIC, con el 14,2% y la menor en el sector agroalimentario. El uso de los servicios públicos de empleo presenta un comportamiento estable para los sectores industrial, servicios y TIC, en torno al 12,5% y vuelve a presentar el mínimo en el agroalimentario.

Comparativamente el sector agroalimentario tiene una alta utilización de contactos personales y de empresas de selección con el 10,4%. El sector de las TIC presenta los mínimos de los contactos personales y profesionales y más uso del resto de medios, destacando la búsqueda de currícula en Internet que alcanza el 5,7%. El sector servicios presenta una situación análoga a la media y presenta el máximo de bolsa propia de currícula. El sector de la construcción tiene una fuerte presencia de los contactos, especialmente los profesionales en los que alcanza el máximo. El sector industrial presenta también una situación análoga a la media, destacando la realización de prácticas en empresas que se sitúa en el 16,9%.

Sectores	Industrial	Construcción	Servicios	TIC	Agroalim.
Contactos Personales	18,0%	27,6%	25,0%	14,7%	32,4%
Contactos Profesionales	12,6%	23,0%	11,4%	10,8%	13,0%
Prácticas en empresa	16,9%	10,6%	11,4%	16,4%	7,1%
Bolsa propia de currículos	8,2%	5,0%	9,6%	7,4%	8,4%
Anuncios en Prensa	9,1%	5,3%	7,3%	9,6%	7,1%
Búsqueda en Internet	2,6%	2,5%	2,0%	5,7%	1,9%
Servicios Empleo Universit.	8,7%	9,2%	11,6%	14,2%	7,1%
Servicios Públicos Empleo	12,1%	9,2%	12,9%	12,5%	7,2%
Colegios y Asoc. Profesionales	2,4%	3,5%	3,3%	2,3%	0,0%
Empresas de selección	5,2%	1,8%	1,8%	4,0%	10,4%
ETT	2,8%	0,0%	0,8%	0,0%	2,6%
Otros	1,3%	1,4%	2,3%	1,7%	1,9%
Múltiples	0,0%	0,9%	0,6%	0,7%	0,8%

¿Pueden sacarse conclusiones útiles para los alumnos que están en el proceso de búsqueda de empleo? Creemos que sí. Por ejemplo:

- 1.º - Que los contactos personales y profesionales son muy importantes como fuente de información de ofertas de empleo.
- 2.º - Que las Prácticas en Empresa y el Servicio Integrado de Empleo de la Universidad también son una muy buena fuente de información.
- 3.º - Que el resto de los medios unos tienen más utilidad que otros dependiendo de tamaños y sectores de las empresas.
- 4.º - Que, en consecuencia, hay medios en los que hay que ponderar su importancia, en función del tipo de empresa, por tamaño y por sector, hacia las que queremos orientar la búsqueda de empleo.

2.2- Quién realiza habitualmente los procesos de selección

Esta pregunta admitía más de una respuesta en la realización del trabajo de campo. En el análisis global los resultados se presentan en porcentajes sobre la muestra, el sumatorio de frecuencias es mayor que 100 y en porcentajes sobre el total de las respuestas el sumatorio de frecuencias es 100. En el análisis por sectores y tamaños se presentan los porcentajes sobre el total de la muestra.

Análisis General

Como se puede observar en la tabla, los procesos de selección los realiza mayoritariamente la Dirección de la empresa con un porcentaje del 63,3%, más de la mitad, le siguen los Departamentos de Recursos Humanos con un 22,3% y a poca distancia se sitúan los Directores de Departamentos con un 17,7% en porcentajes sobre la muestra.

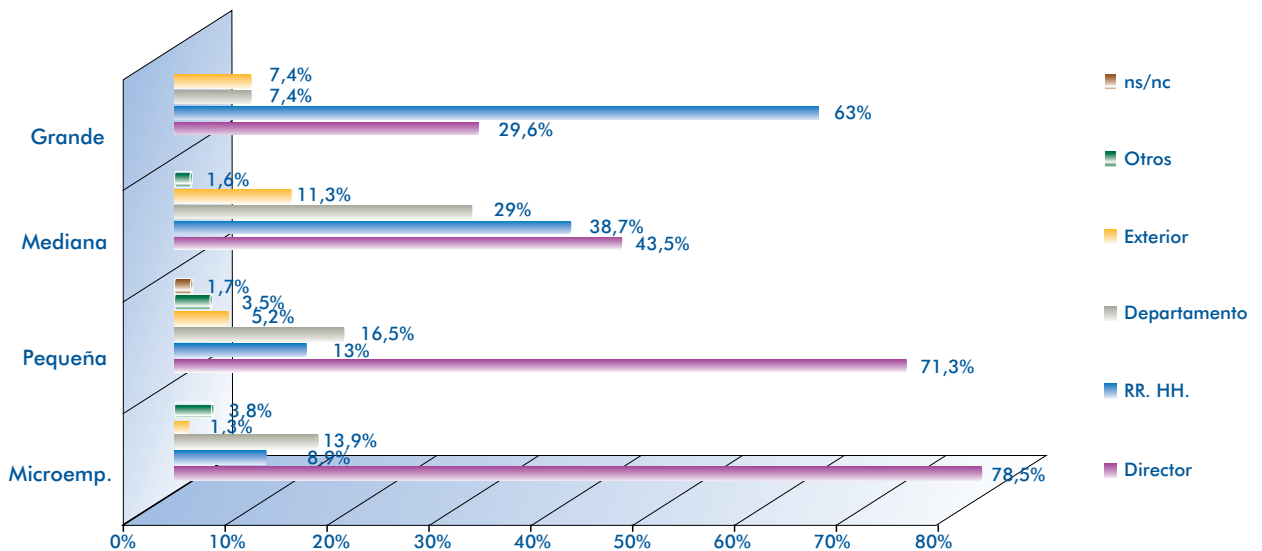
	Frecuencia	% sobre Muestra	% sobre Respuestas
Dirección	179	63,3%	56,3%
RR. HH.	63	22,3%	19,8%
Departamentos	50	17,7%	15,7%
Empresa exterior	16	5,7%	5,0%
Otros	8	2,8%	2,5%
ns/nc	2	0,7%	0,6%
Total	318	112,5%	100%

Estas tres posibilidades suman más del 91% en el porcentaje sobre la muestra. La utilización de Empresas de selección se reduce al 5,7%, valor bastante bajo. Indicar por último que hay un 12,5% de empresas en las que la selección se realizan por dos agentes.

Análisis Tamaños

En lo que respecta al tamaño de las empresas se observan tendencias muy definidas. En el caso de la Dirección de la empresa se observa una disminución muy clara conforme aumenta el tamaño de la empresa. Para microempresas la responsabilidad de este agente se sitúa en el 78,5% y en las pequeñas empresas en el 71,3%. Hay una disminución importante en la medianas empresas con un 43,5% y para las grandes empresas el porcentaje se sitúa en el 29,6%. Una tendencia claramente opuesta presenta el Departamento de Recursos Humanos, en las microempresas solo cubre el 8,9% y en las pequeñas empresas el 13%. Hay un salto importante en las medianas empresas con un 38,7%, análogo al ítem de Dirección, y para las grandes empresas se sitúa en el 63%, valor comparativamente alto. Como se puede observar estos dos agentes de selección son complementarios.

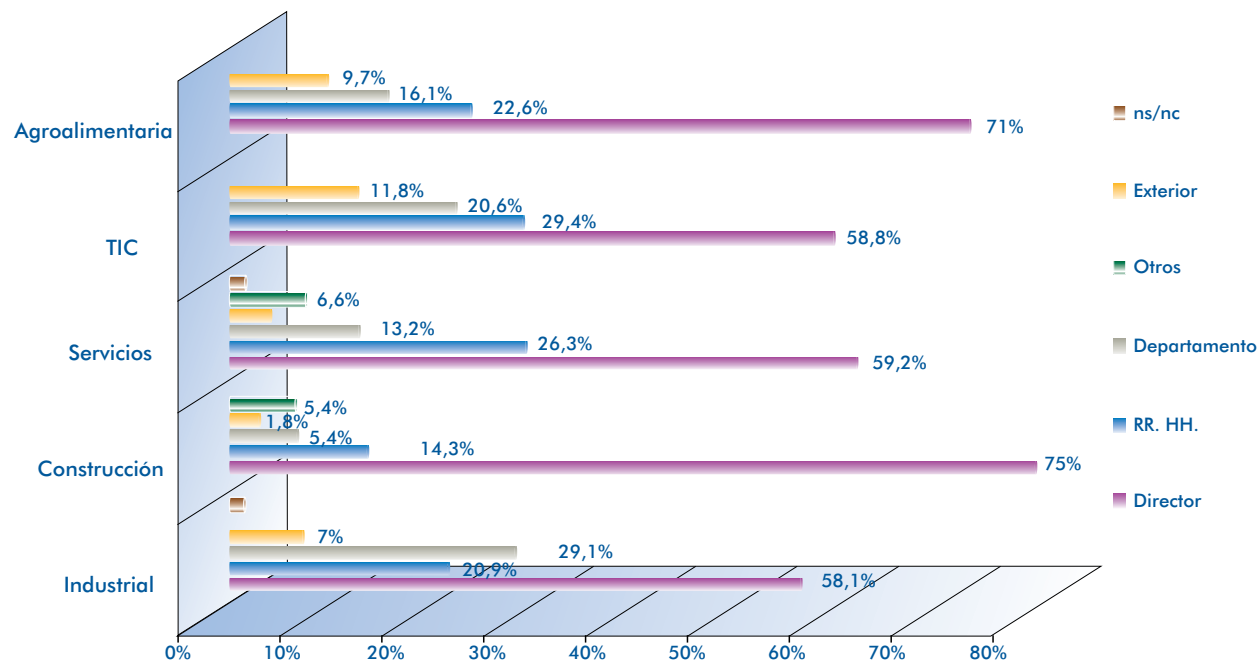
En lo que respecta a los Directores de Departamentos no hay una tendencia clara, presentando los valores más altos en las pequeñas y medianas empresas con un 16,5% y un 29% respectivamente y una presencia más baja en las microempresas, 13,9%, y en las grandes empresas donde presenta el valor más bajo con un 7,4%. En lo que respecta al uso de empresas de selección externa los valores oscilan entre el 1,3% de las microempresas y el 11,3% de las medianas empresas. Hay que hacer notar, también, que las microempresas utilizan dos agentes en un 6,4%, las pequeñas empresas en un 11,2%, las medianas empresas en un 24,1% y las grandes empresas en un 7,4%.



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 realiza mayoritariamente el Departamento de Recursos Humanos. La selección externa es minoritaria y las que más utilizan varios agentes de selección son las medianas empresas.

Análisis Sector

En lo que respecta a los sectores no hay diferencias claras, observándose distribuciones de agentes de selección muy análogas, como se puede ver en el gráfico.



Predomina más la selección por la Dirección de la empresa en el sector de la construcción y el agroalimentario con valores por encima del 70%, los otros sectores presentan valores por debajo del 60%. El agente Departamento de Recursos Humanos tiene la frecuencia más alta en el sector de las TIC, el 29,4%, lógicamente por el mayor tamaño de las empresas, como vimos en el apartado anterior, y curiosamente el valor más bajo en el sector de la Construcción con un 14,3%. Los Directores de Departamento presentan el máximo en el sector Industrial, el 29,1%, con empresas fundamentalmente de tamaño medio. Las empresas que más utilizan la selección externa son las TIC con un 11,8% y las del sector agroalimentario con un 9,7%. Por sectores aquellas empresas que utilizan más dos agentes son las TIC con un 20,6% y el sector agroalimentario con un 19,4%.

2.3- Medios utilizados para realizar los procesos de selección

Esta pregunta estaba estructurada en forma de opciones y para su contestación las empresas podían marcar hasta tres opciones. El análisis lo hemos realizado por opciones. La primera opción la marcaron todas las empresas consultadas, la segunda opción la marcaron el 56,2% de las empresas y la tercera opción la marcaron el 30,4% de las empresas.

Análisis General

Como se puede observar en la tabla de la primera opción, el medio más utilizado por las empresas, que destaca claramente sobre los siguientes, es la entrevista individual con un 79,5% de los casos, y es prácticamente utilizada por todas las empresas, el 94,3%. La pruebas de conocimientos relacionados con la titulación, que hay que entender también relacionados con el puesto de trabajo, ocupa el segundo lugar con una utilización del 15,9%, el resto de ítems en primera opción son insignificantes. En segunda opción destacan las pruebas de conocimientos con un 25,8% de los casos, y que en el total utilizan el 43,8% de las empresas consultadas. En esta segunda opción la entrevista individual la realizan el 13,8% de las empresas y el test de aptitudes intelectuales lo realizan el 6,4% de las empresas. En tercera opción es donde aparecen con algo más de relevancia y por orden decreciente los ítems test de personalidad, con el 8,4%, test de aptitudes intelectuales, con el 5,6% y la entrevista grupal que se queda en el 3,1% de los casos.

	% 1º Opción	% 2º Opción	% 3º Opción	Total
Pruebas de conocimientos	15,9%	25,8%	2,1%	43,8%
Entrevista de selección individual	79,5%	13,8%	1,0%	94,3%
Entrevista de selección grupal	1,4%	2,1%	3,1%	6,7%
Test de aptitudes intelectuales	0,7%	6,4%	5,6%	12,7%
Test de personalidad	0,7%	3,9%	8,4%	13,0%
Otros	1,8%	4,2%	9,8%	15,8%

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 contadas ocasiones se acompaña en orden decreciente de frecuencias, del test de personalidad, el test de aptitudes intelectuales y la entrevista grupal.

Análisis Tamaño

El primer dato significativo en relación al tamaño de las empresas queda resumido en la siguiente tabla de número de pruebas que se realizan. El número de pruebas realizadas es lógicamente creciente con

el tamaño de las empresas. En las empresas que realizan al menos dos pruebas los porcentajes van del 41,8% de las microempresas al 81,5% de las grandes empresas, y en aquellas que realizan al menos tres pruebas los porcentajes van desde el 17,7% de las microempresas al 51,9% de las grandes empresas.

Tamaño	Microemp.	Pequeña	Mediana	Grande
Realizan al menos dos pruebas	41,8%	57,4%	61,3%	81,5%
Realizan al menos tres pruebas	17,7%	33,9%	30,6%	51,9%

Por opciones, como se desprende de los datos que aparecen en la tabla, en primera opción todas las empresas, exceptuando las grandes, se centran en la entrevista individual y en pruebas de conocimientos. En las grandes empresas aparecen con cierta significación los test de personalidad. En segunda opción la entrevista individual y las pruebas de conocimientos siguen siendo las más relevantes, pero en orden inverso, y el resto de pruebas comienza a tener más relevancia; esta relevancia es más acusada cuanto mayor es el tamaño de la empresa; el ítem más utilizado son los test de personalidad.

Tamaño	1ª Opción				2ª Opción				3ª Opción			
	Micro	Peq.	Med.	Gra.	Micro	Peq.	Med.	Gra.	Micro	Peq.	Med.	Gra.
Pruebas de conocimientos	13,9%	16,5%	17,7%	14,8%	24,1%	24,3%	27,4%	33,3%	0%	1,7%	1,6%	11,1%
Entrevista de selección individual	84,8%	77,4%	80,6%	70,4%	10,1%	13,9%	14,5%	22,2%	1,3%	0,9%	0%	3,7%
Entrevista de selección grupal	0%	2,6%	0%	3,7%	1,3%	2,6%	3,2%	0%	1,3%	2,6%	4,8%	7,4%
Test de aptitudes intelectuales	0%	0,9%	0%	3,7%	1,3%	6,1%	11,3%	11,1%	2,5%	7%	4,8%	11,1%
Test de personalidad	0%	0%	0%	7,4%	2,5%	4,3%	3,2%	7,4%	5,1%	6,1%	12,9%	18,5%
Otros	1,3%	2,6%	1,6%	0%	2,5%	6,1%	1,6%	7,4%	7,6%	15,7%	6,5%	0%

En tercera opción hay mucha dispersión, siempre con valores inferiores al 20%, y la entrevista individual y las pruebas de conocimientos prácticamente desaparecen. Destacan por una parte el ítem otros en la microempresa y la pequeña empresa, y por otra parte, el test de personalidad en la mediana y gran empresa.

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.

Análisis Sector

El primer dato significativo en lo referente al sector de las empresas, como puede observarse en la tabla que se presenta, es que no hay diferencias importantes en el número de medios utilizados. La utilización

de dos medios oscila entre el 48,2% del sector de la construcción y el 64,7% del sector de las TIC. En la utilización de tres medios los porcentajes oscilan entre el 25,6% del sector industrial y el 35,5% del sector agroalimentario.

Sectores	Industrial	Construc.	Servicios	TIC	Agroalim.
Utilizan dos medios	55,8%	48,2%	56,6%	64,7%	61,3%
Utilizan tres medios	25,6%	28,6%	32,9%	35,3%	35,5%

En primera opción, como en los casos anteriores, destaca sobre el comportamiento medio, la mayor relevancia de las pruebas de conocimientos en el sector TIC con un 26,5% de las empresas y la mayor relevancia de la entrevista individual en el sector industrial, que alcanza el 86% de las empresas. Como se puede observar en el cuadro, para todos los sectores el resto de opciones presenta porcentajes insignificantes.

Sectores	1.ª Opción				
	Indus.	Constr.	Servic.	TIC	Agroali.
Pruebas de conocimientos	10,5%	19,6%	14,5%	26,5%	16,1%
Entrevista de selección individual	86,0%	76,8%	78,9%	70,6%	77,4%
Entrevista de selección grupal	1,2%	1,8%	2,6%	0,0%	0,0%
Test de aptitudes intelectuales	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%
Test de personalidad	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	3,2%
Otros	1,2%	1,8%	3,9%	0,0%	0,0%

En segunda opción, como en la opción anterior no hay grandes diferencias con respecto al comportamiento medio; a mencionar, sin embargo, en el sector industrial la utilización en torno al 5% de los ítems test de personalidad, test de aptitudes, entrevista grupal y otros. Mientras que en el sector construcción hay un porcentaje de otros del 8,9%, en el sector servicios un porcentaje del 9,2% de el test de aptitudes, en el sector de las TIC un porcentaje de la entrevista individual del 20,6% y en el sector agroalimentario un porcentaje del 19,4% de este mismo ítem.

2.ª Opción					
Sectores	Indus.	Constr.	Servic.	TIC	Agroali.
Pruebas de conocimientos	26,7%	21,4%	25,0%	29,4%	29,0%
Entrevista de selección individual	9,3%	14,3%	13,2%	20,6%	19,4%
Entrevista de selección grupal	3,5%	0,0%	1,3%	2,9%	3,2%
Test de aptitudes intelectuales	5,8%	3,6%	9,2%	8,8%	3,2%
Test de personalidad	5,8%	0,0%	6,6%	2,9%	0,0%
Otros	4,7%	8,9%	1,3%	0,0%	6,5%

En tercera opción destacan de forma comparativa, el ítem otros para los sectores de la construcción y servicios con el 14,3% y el 15,8% respectivamente y el test de personalidad para el sector agroalimentario con el 12,9%, y el test de aptitudes intelectuales para el sector de las TIC con el 14,7% de los casos.

3ª Opción					
Sectores	Indus.	Constr.	Servic.	TIC	Agroali.
Pruebas de conocimientos	3,5%	0,0%	1,3%	2,9%	3,2%
Entrevista de selección individual	1,2%	5,4%	1,3%	2,9%	0,0%
Entrevista de selección grupal	3,5%	0,0%	2,6%	2,9%	0,0%
Test de aptitudes intelectuales	5,8%	1,8%	2,6%	14,7%	9,7%
Test de personalidad	8,1%	7,1%	9,2%	5,9%	12,9%
Otros	3,5%	14,3%	15,8%	5,9%	9,7%

La conclusión general es que no hay diferencias significativas en este aspecto del proceso de selección en cuanto a los sectores empresariales.



Experiencia previa y formación

Antoni Miró

3.1- Valoración de la experiencia previa

Al terminar los estudios e iniciar el camino de la inserción laboral los titulados universitarios tienen que superar el escollo de su primer contrato, su primer puesto de trabajo, que les abrirá el camino de la carrera profesional. Desde la perspectiva de la inserción laboral inmediata los titulados universitarios salen de la Universidad con buena formación teórica, con formación práctica, pero... no tienen experiencia laboral, y éste es un aspecto muy importante que las empresas valoran en los procesos de selección de personal. Pero... Cómo valoran los empleadores la experiencia previa de los titulados universitarios?. Esto es lo que analizamos en este capítulo desde diversos aspectos. En otro capítulo de este trabajo, cuando hemos preguntado a los empleadores si exigen la experiencia previa como requisito en sus ofertas de empleo, el 78,1% de las empresas, que han participado en este estudio, han contestado que sí.

Para conocer cómo valoran la experiencia previa los empleadores, hemos presentado en el cuestionario diversas opciones de respuestas, incluyendo no sólo la experiencia contractual cualificada y la experiencia contractual no cualificada, sino también la realización durante los estudios de prácticas en la propia empresa o en otra empresa, porque consideramos que las prácticas en empresa, además de ser una formación complementaria, proporcionan experiencia laboral. Finalmente hemos incluido en esta parte del cuestionario las estancias formativas en el extranjero que, salvo las becas Leonardo da Vinci, no proporcionan experiencia laboral, aunque sí proporcionan a quienes las realizan una experiencia de relaciones con otras culturas y formas de vida, que pueden ser útiles para las empresas que cada día tienen más relaciones de todo tipo con el exterior.

Análisis general

A.- En cuanto a la **experiencia contractual cualificada**, que entendemos como el desempeño de un puesto de trabajo relacionado con la titulación estudiada y con el nivel de formación alcanzado, el valor medio atribuido por los empleadores es de 3,54 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 41% de las empresas valoran la experiencia contractual cualificada Bastante, el 15,5% la valoran Mucho y el 25,8% le atribuye una valoración Media. Es decir más del 50% de las empresas no solo valoran la experiencia previa, sino que la valoran entre Bastante y Mucho. Sólo el 4,2% de las empresas dice que la valoran Muy poco.

B.- La **experiencia contractual no cualificada** 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 su titulación y/o nivel de formación.

El valor medio de 2,82 en la escala de 1 a 5, que los empleadores atribuyen a la experiencia contractual no cualificada, indica una menor repercusión en el proceso de selección realizado por las empresas. La distribución porcentual de la valoración de las empresas pone de manifiesto, también, que las empresas le atribuyen una menor valoración que a la experiencia contractual cualificada. Los porcentajes de valoración Media y Bastante son de 40,6% y 17,7%, respectivamente. Sólo el 1% de los empleadores dicen que la valoran Mucho

	<i>Exp. Contractual Cualificada</i>		<i>Exp. Contractual No Cualificada</i>	
	<i>Porcentaje</i>	<i>Acumulado</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Acumulado</i>
<i>Mucho</i>	15,5%	15,5%	1,1%	1,1%
<i>Bastante</i>	41%	56,5%	17,7%	18,8%
<i>Medio</i>	25,8%	82,3%	40,6%	59,4%
<i>Poco</i>	11%	93,3%	22,3%	81,7%
<i>Muy poco</i>	4,2%	97,5%	6,6%	88,3%
<i>ns/nc</i>	2,5%	100%	11,7%	100%

C.- 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, y en un 82% en el curso 01/02 están dotadas con una bolsa económica, que incentiva la aplicación de los alumnos a esta formación complementaria, tan imprescindible para ellos. Todo ello contribuye a que la realización de prácticas en empresa, además de aportar al alumno una formación complementaria necesaria sea una primera experiencia laboral, avalada por un certificado de la empresa sobre el nivel alcanzado en la misma, que el titulado puede presentar en los procesos de selección en los que participa.

Sabíamos que muchas empresas aprovechan las prácticas para conocer en el mismo ambiente de trabajo a futuros candidatos a contratar, pero queríamos saber la valoración de las mismas en los procesos de selección. Y el resultado es claro, la valoración de las prácticas realizadas en la misma empresa alcanza un valor medio de 4, en la escala de 1 a 5, superior incluso al de la experiencia previa contractual, lo que consideramos una valoración muy alta, que viene a confirmar la mayor inserción laboral, un 16,4% de incremento, que, según estudios anteriores, alcanzan los titulados de la UPV que han realizado prácticas. De esta forma las prácticas en empresa, en cuanto contribuyen a facilitar el primer empleo de los titulados de la UPV, contribuyen a facilitarles una experiencia necesaria en su trayectoria profesional.

La distribución porcentual indica que el 35,3% de las empresas las valoran Bastante y el 35,7% las valoran Mucho, alcanzando entre ambos intervalos al 71% de las empresas. Es decir los datos ponen de manifiesto no sólo que son muchas empresas las que valoran las prácticas en los procesos de selección, sino que las valoran muy bien.

	<i>Prácticas misma empresa</i>		<i>Prácticas otra empresa</i>		<i>Estancias extranjero</i>	
	<i>Porcentaje</i>	<i>Acumulado</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Acumulado</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Acumulado</i>
<i>Mucho</i>	35,7%	35,7%	2,8%	2,8%	2,5%	2,5%
<i>Bastante</i>	35,3%	71%	32,9%	35,7%	19,4%	21,9%
<i>Medio</i>	11,3%	82,3%	30,7%	66,4%	25,8%	47,7%
<i>Poco</i>	4,9%	87,2%	15,2%	81,6%	20,9%	68,6%
<i>Muy poco</i>	4,9%	92,1%	6,7%	88,3%	15,5%	84,1%
<i>ns/nc</i>	7,9%	100%	11,7%	100%	15,9%	100%

D.- En este capítulo sobre la valoración de la experiencia previa, también hemos querido saber la valoración que los empleadores tienen de las [prácticas realizadas en otras empresas](#) por los alumnos de la UPV, 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. Es decir las prácticas han servido para que otras empresas conozcan las características del alumno. En este caso no se conoce directamente al alumno en el lugar de trabajo, pero se tienen referencias de él. 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 3,11, lo que es una buena valoración. En este caso la distribución porcentual se sitúa en un 30,7% de valoración Media y un 32,9% que las valoran Bastante. Sólo el 2,8% las valoran Mucho. Ello indica que las empresas valoran las prácticas realizadas en otra empresa, pero con una menor valoración cualitativa, que las prácticas realizadas en la misma empresa. 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.

E.-. Finalmente, en este marco de valoración de la experiencia previa hemos querido conocer la valoración por parte de los empleadores de las [estancias formativas en el extranjero](#) de los alumnos de la UPV. Es importante observar la influencia de esta actividad en los procesos de inserción laboral, pues los procesos de integración europea cada día son mayores y avanzan tanto hacia un mercado laboral de ámbito europeo, como hacia un espacio universitario común. Los resultados indican que, todavía, hay una menor valoración de las estancias en el extranjero en los procesos de inserción laboral

en el marco de la valoración de la experiencia previa. El conjunto de las empresas le atribuyen un valor medio de 2,67. La distribución porcentual es de 25,8% para el intervalo de valoración Media y del 19,4% para el de valoración de Bastante, alcanzado ambos intervalos al 45,2% de las empresas, lejos de la valoración atribuida a las prácticas en empresa y a la experiencia contractual previa.

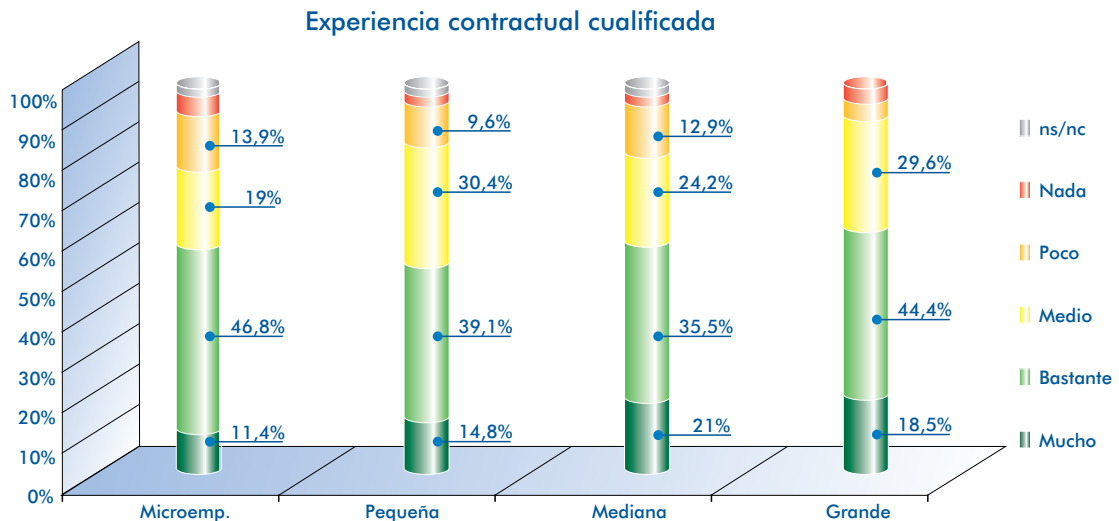
Del análisis general anterior, podemos concluir que la experiencia previa mejor valorada es la de las prácticas realizadas en la misma empresa, a continuación la experiencia contractual cualificada y después las prácticas en otra empresa. En consecuencia para la búsqueda del primer empleo la mejor carta de presentación es el haber realizado prácticas en la misma empresa y después las prácticas en otra empresa. Después del primer empleo se inicia una trayectoria profesional impulsada por la acumulación de experiencia. Ya en empleos posteriores la experiencia contractual es un factor muy importante en el proceso de selección.

Al terminar los estudios son muchos los titulados de la UPV, que han realizado prácticas en empresa y pocos los que han tenido una experiencia contractual cualificada, es decir relacionada con la titulación y las funciones del puesto de trabajo, pues es difícil compatibilizar los estudios con un puesto de trabajo.

Análisis Tamaño

A.- Por el tamaño, la valoración de la **experiencia contractual** de la empresa pone de manifiesto, que con carácter general cuanto mayor es el tamaño de la empresa más se valora la experiencia contractual, en un recorrido que va del 3,44 de valor medio de la microempresa al 3,70 de la gran empresa.

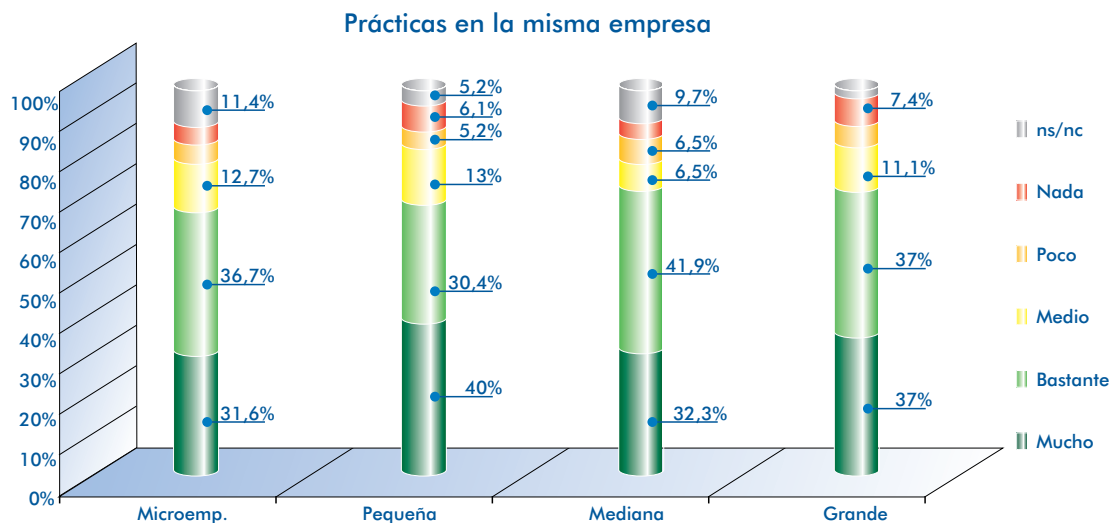
El porcentaje mayor en todos los casos es el de la valoración de Bastante, que se sitúa entre el 35,5% de la mediana empresa que le atribuye la valoración Bastante y el 46,8% de la microempresa, sin una tendencia clara en esta valoración.



B.- También la valoración atribuida a **la experiencia contractual no cualificada** es mayor cuanto mayor es el número de trabajadores que tiene la empresa, con la excepción de la microempresa, que es quien más valora este tipo de experiencia. En todo caso el valor medio se sitúa entre el 2,77 de la mediana empresa y el 2,92 de la microempresa. Siempre por debajo de 3 de valor medio.

La distribución por porcentajes indica que ningún grupo de empresas la valora Mucho, y los porcentajes de valoración Bastante son inversos al tamaño de la empresa en un recorrido que va del 11,1% de la gran empresa al 22,8% de la microempresa. En cambio la valoración Media con porcentajes de entre el 30% y el 40% de empresas se incrementa cuanto mayor es el número de trabajadores de la empresa.

C.- La valoración de las **prácticas en la misma empresa**, atendiendo al tamaño de la misma, no tiene una tendencia clara. Los valores medios lógicamente son los más altos de todos los ítems de experiencia previa y en todos los intervalos de tamaño de empresa, situándose entre el valor medio de 3,96 de las grandes empresas y el 4,04 de las medianas empresas. En cuanto a la distribución porcentual de intervalos de valoración, las respuestas ponen de manifiesto que la valoración de Bastante y Mucho en todos los casos se sitúan en porcentajes por encima del 30% de empresas y, sumados ambos, alcanzan porcentajes que superan el 68% en todos grupos de empresas. Los porcentajes se incrementan ligeramente cuanto mayor es el tamaño de la empresa.



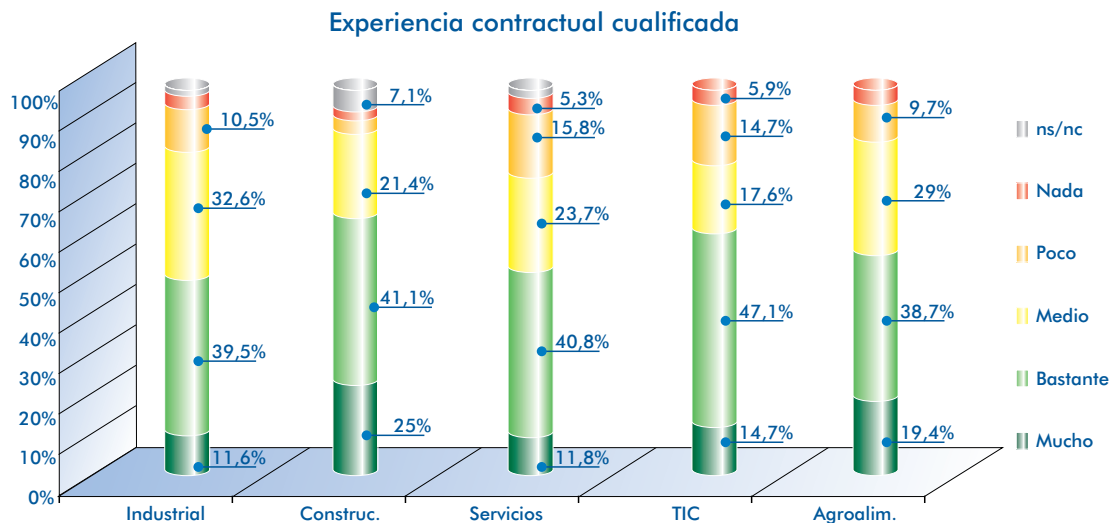
D.- Por tamaño, **las prácticas realizadas en otra empresa** tienen la mayor y mejor valoración en las microempresas y es menor la valoración cuanto mayor es el tamaño de la empresa, en un recorrido que va del 3,31 de valor medio de la microempresa al 2,83 de valor medio de las empresas grandes. En la distribución porcentual los valores más altos son los de Medio y Bastante, con porcentajes de entorno al 30% de las empresas, con valores decrecientes cuanto mayor es el tamaño de la empresa.

E.- En cuanto a la valoración de las **estancias formativas en el extranjero** por tamaño, la valoración es mayor cuanto mayor es el número de trabajadores de la empresa con un recorrido del valor medio que va del 2,45 de la microempresa al 3,13 de la empresas grandes. También en este caso los porcentajes más altos se agrupan en las valoraciones de Medio y Bastante, destacando el 40,7% de empresas grandes que valoran Bastante la estancia formativa en el extranjero.

En síntesis podemos concluir que, desde la perspectiva del tamaño de la empresa, la experiencia previa contractual es más valorada cuanto mayor es el tamaño de la empresa y que la experiencia no contractual es poco valorada en la gran empresa, pero en el resto el tamaño de la empresa no influye en la valoración. En cuanto a las prácticas en la misma empresa, muy valoradas en todos los tamaños de empresa, muestran una tendencia creciente en los dos intervalos de valoración más altos. En cambio las prácticas en otra empresa son más valoradas cuanto menor es el tamaño de la empresa.

Análisis Sector

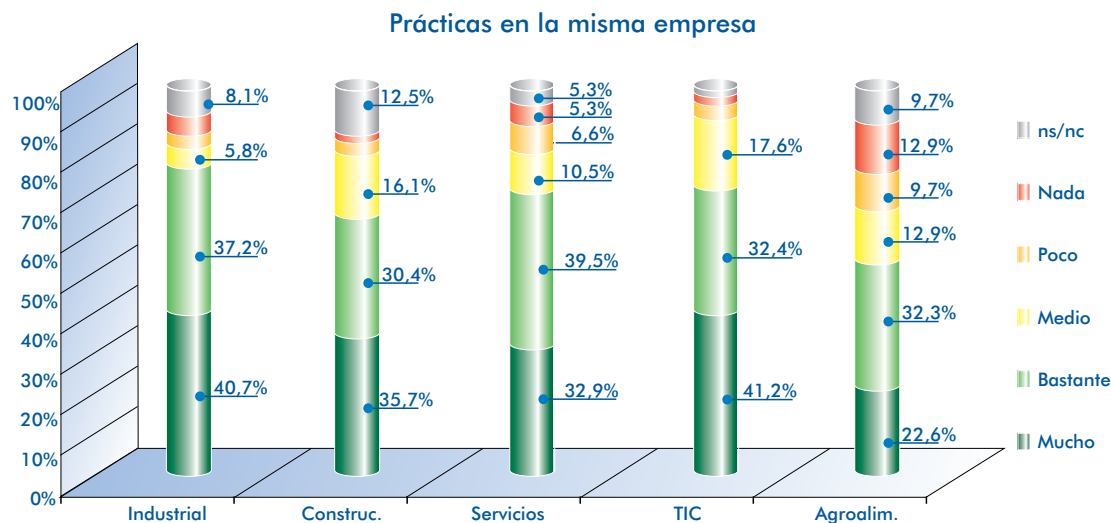
A.- Por sectores, la **experiencia contractual cualificada** es más valorada en el sector Construcción, 3,90 de valor medio y en el sector Agroalimentario, 3,61 de valor medio, que son también los sectores en los que porcentualmente hay más empresas en la valoración de Mucho, 25% de empresas del Sector Construcción y 19,4% de empresas del sector Agroalimentario. En todos los sectores la valoración de Bastante se sitúa en torno al 40%.



B.- La valoración de la **experiencia contractual no cualificada** por sectores indica que la mayor valoración se produce en el sector Construcción con el 2,98 de valor medio, seguido del sector TIC con una valoración de 2,97 y del sector Agroalimentario con una valoración de 2,90, siempre por debajo de 3.

C.- La valoración de **prácticas en la misma empresa** por sectores, indica que los sectores que le atribuyen mayor y mejor valoración son el sector industrial con el 4,15 de valor medio, el sector TIC con el 4,09

de valor medio y el sector Construcción con el 4,08 de valor medio. La distribución porcentual de empresas se agrupa en la valoración de Bastante y Mucho en porcentajes que, según sectores, en ambos casos son de entorno al 30% y al 40%.



D.- En cuanto a la valoración por sectores de las **prácticas realizadas en otra empresa**, son los sectores de Construcción con el 3,49 de valor medio y Agroalimentario con el 3,11 de valor medio, los que presentan una mayor valoración, y la distribución porcentual se agrupa en torno al 30% en los valores Medio y Bastante en todos los sectores, siendo los porcentajes de la valoración Mucho muy bajos, salvo en Construcción que es del 8,9% de las empresas.

E.- La valoración de las **estancias formativas en el extranjero**, obtiene los valores medios más altos en Servicios con el 2,77 de valor medio e Industrial con el 2,75 de valor medio. Y la distribución porcentual se agrupa en las valoraciones de Medio y Bastante. Se observan valores más altos que en los otros aspectos de experiencia previa en No sabe/No contesta en los sectores de Construcción y Servicios, donde los porcentajes se sitúan entorno al 20%.

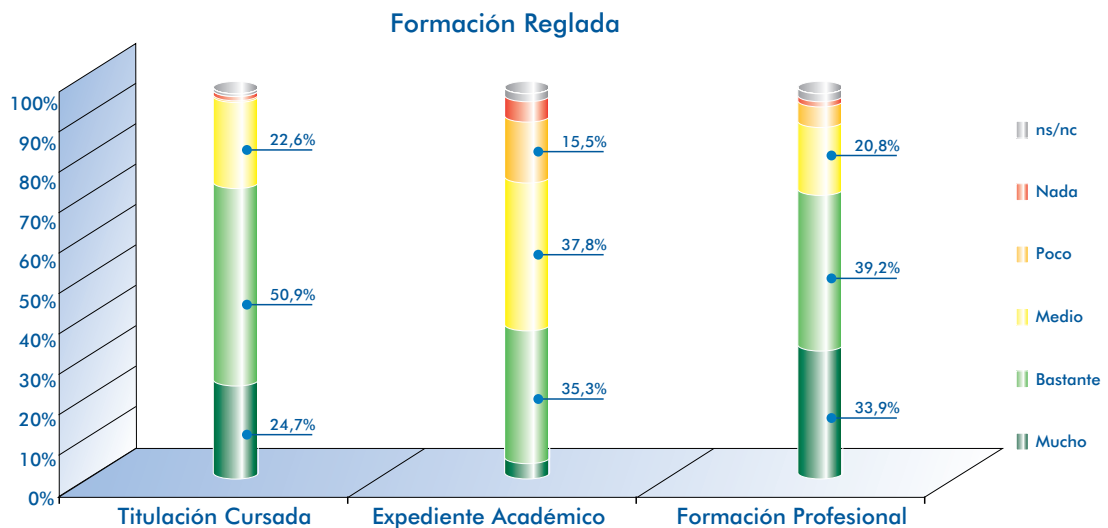
En resumen, podemos concluir que hay sectores más sensibles y otros menos a los diferentes tipos de experiencia previa por los que hemos preguntado. Los sectores que más valoran la experiencia contractual son el sector Construcción y Agroalimentario. La experiencia no contractual es más valorada en el sector Construcción y TIC. Las prácticas en la misma empresa son más valoradas en el sector Industrial y en el TIC. Las prácticas en otra empresa son más valoradas en el sector Construcción y Agroalimentario y las estancias formativas en el extranjero son más valoradas en el sector Servicios e Industrial.

3.2- Valoración de la formación reglada

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 UPV. Para ello incluimos en el Cuestionario una pregunta con tres apartados: la titulación cursada, el expediente académico y la formación profesional previa. 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.

Análisis General

Para la totalidad de las empresas la titulación alcanza en la escala de 1 a 5 un valor medio de 3,99 puntos, el expediente académico de 3,17 puntos y la formación profesional previa de 4,03 puntos. Los tres ítems de la formación reglada tienen un valor medio por encima de 3 en la escala de 1 a 5. La titulación es más valorada que el expediente académico. Y es significativo que la formación profesional previa alcance un valor medio más alto que la titulación. La lectura de estos datos pone de manifiesto que, en el proceso de inserción laboral, para la misma titulación son más valorados los titulados universitarios que han tenido una formación profesional previa. Los datos generales indican, también, que a efectos de contratación laboral hay bastantes empresas que atribuyen al expediente académico un valor más relativo.



La distribución porcentual de los empleadores entre los cinco intervalos de valoración, en los que podían graduar el nivel de valoración atribuida, pone de manifiesto, que la suma de porcentajes de empresas cuya valoración es de Bastante y Mucho alcanza el 75,6% para la titulación académica y el 38,8% para el expediente académico, lo que confirma un menor grado en la valoración del expediente académico que de la propia titulación. En la misma dirección, mientras que el porcentaje, que atribuye poca valoración de la titulación académica, es del 0,7%, el del expediente académico es del 15,5%. Es decir todas las empresas valoran la titulación académica y no todas las empresas valoran el expediente académico.

En cuanto a la Formación Profesional previa la suma de los porcentajes de valoración de Bastante y Mucho alcanza el 73,1%, poniendo de manifiesto una buena valoración por parte de las empresas. Probablemente esta mayor valoración se corresponde con que se la relaciona más fácilmente con mayor formación práctica.

Análisis Tamaño

Por tamaño, en cuanto a la titulación cursada, como puede observarse en las tablas, cuanto mayor es el tamaño de la empresas más se valora la titulación, en un recorrido del valor medio, que va del 3,85 de la pequeña empresa al 4,41 de las empresas grandes. La distribución de porcentajes, en el intervalo de empresas que la valoran Mucho, va desde el 25,3% de la microempresa al 48% de las empresas grandes. Todos los tamaños de empleadores valoran la titulación Bastante, en unos porcentajes que se sitúan entre el 53,2% de la microempresa y el 61,3% de la mediana empresa.

Tamaño	Titulación cursada			
	Microemp.	Pequeña	Mediana	Grande
Mucho	25,3%	20%	22,6%	48,1%
Bastante	53,2%	45,2%	61,3%	44,4%
Medio	20,3%	33%	12,9%	7,4%
Poco	1,3%	0,9%	0%	0%
Muy poco	0%	0%	1,6%	0%
ns/nc	0%	0,9%	1,6%	0%
V. medio	4,02	3,85	4,05	4,41

En cambio, en la valoración del expediente académico todos los porcentajes de valoración de Mucho están por debajo del 5,1% de la microempresa y el porcentaje de valoración Bastante se sitúa entre el 32,9% de la microempresa y el 48,1% de la gran empresa, lo que indica una valoración menor que la titulación, pero que en este nivel de valoración se valora más cuanto mayor es el tamaño de la empresa.

Expediente Académico				
Tamaño	Microemp.	Pequeña	Mediana	Grande
Mucho	5,1%	2,6%	4,8%	0%
Bastante	32,9%	33,9%	35,5%	48,1%
Medio	41,8%	40%	32,3%	29,6%
Poco	16,5%	14,8%	17,7%	11,1%
Muy poco	2,5%	6,1%	6,5%	7,4%
ns/nc	1,3%	2,6%	3,2%	3,7%
V. medio	3,22	3,12	3,15	3,23

Lógicamente el expediente académico tiene un valor medio menor en todos los tamaños de empresa, situándose el valor medio entre el 3,12 de la pequeña empresa y el 3,23 de las grandes empresas, siendo más valorado por las empresas de entre 1 y 10 trabajadores y por las de más de 250 trabajadores. No hay una tendencia clara por tamaño de las empresas en la valoración del expediente académico.

La formación profesional previa es bien valorada en todos los tamaños de empresa con un valor medio de 3,96 en la pequeña empresa y de 4,16 de la mediana empresa. La distribución porcentual indica que los valores de Bastante y Mucho son mayores en las medianas y grandes empresas, alcanzando la suma de ambos el 77,4% de medianas empresas y el 81,4% de grandes empresas, lo que indica una cierta tendencia de mejor valoración cuanto mayor es el tamaño de la empresa.

Formación Profesional				
Tamaño	Microemp.	Pequeña	Mediana	Grande
Mucho	32,9%	29,6%	41,9%	37%
Bastante	38%	40,9%	35,5%	44,4%
Medio	19%	24,3%	19,4%	14,8%
Poco	7,6%	0,9%	3,2%	0%
Muy poco	0%	2,6%	0%	3,7%
ns/nc	2,5%	1,7%	0%	0%
V. medio	3,99	3,96	4,16	4,11

Análisis Sector

Por sectores, la titulación cursada obtiene un valor medio ligeramente por encima de 4 puntos, en la escala de 1 a 5, en Construcción, TIC y Servicios, y ligeramente por debajo de 4 en el Sector Industrial y Agroalimentario, es decir es bien valorada en todos los sectores. La distribución de porcentajes pone de manifiesto que el mejor nivel de valoración de la titulación se produce también en los sectores de Construcción, en el que la valoración de Bastante y Mucho suman el 80,4% de las empresas, y de TIC, en el que estos mismos niveles de valoración suman el 79,4% de las empresas.

Titulación Cursada					
Sector	Industrial	Construcción	Servicios	TIC	Agroalim.
Mucho	18,6%	28,6%	27,6%	29,4%	22,6%
Bastante	51,2%	51,8%	50,0%	50,0%	51,6%
Medio	29,1%	19,6%	21,1%	17,6%	19,4%
Poco	0,0%	0,0%	1,3%	2,9%	0,0%
Muy poco	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%
ns/nc	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%
V. medio	3,89	4,09	4,04	4,06	3,93

El valor medio del expediente académico se sitúa entre el 3,04 del sector Servicios y el 3,43 del sector Construcción. La distribución porcentual de la valoración del expediente académico por las empresas pone de manifiesto que los porcentajes más altos se sitúan en los niveles de Medio y Bastante en todos los sectores, alcanzado la suma de ambos valores el 81,4% de empresas del sector Industrial y el 75% de empresas del sector Construcción.

Expediente Académico					
Sector	Industrial	Construcción	Servicios	TIC	Agroalim.
Mucho	0,0%	8,9%	1,3%	2,9%	9,7%
Bastante	33,7%	39,3%	34,2%	38,2%	32,3%
Medio	47,4%	35,7%	35,5%	32,4%	25,8%
Poco	11,6%	8,9%	22,4%	23,5%	12,9%
Muy poco	4,7%	3,6%	5,3%	2,9%	12,9%
ns/nc	2,3%	3,6%	1,3%	0,0%	6,5%
V. medio	3,13	3,43	3,04	3,15	3,14

La formación profesional previa alcanza valores medios por encima del 3,88 en todos los sectores, siendo los valores medios más altos en el del sector Construcción con el 4,16, en el sector Servicios con el 4,07 y en el sector Agroalimentario con el 4,03. La distribución porcentual de valoración del expediente académico indica una buena valoración, pues en todos los sectores la suma de los porcentajes de Bastante y Mucho se sitúa en torno a 74% de empresas, siendo los valores más altos del nivel de valoración Mucho en Construcción (41,1%) y sector Agroalimentario (38,7%).

Sector	Expediente Académico				
	Industrial	Construc.	Servicios	TIC	Agroalim.
Mucho	31,4%	41,1%	34,2%	23,5%	38,7%
Bastante	38,4%	33,9%	40,8%	50%	35,5%
Medio	24,4%	21,4%	21,1%	17,6%	12,9%
Poco	2,3%	1,8%	1,3%	8,8%	6,5%
Muy poco	2,3%	0%	1,3%	0%	3,2%
ns/nc	1,2%	1,8%	1,3%	0%	3,2%
V. medio	3,95	4,16	4,07	3,88	4,03

La conclusión es que se valora más la Titulación que el Expediente Académico; y que la Formación profesional previa es bastante valorada, probablemente porque, como hemos dicho, se la relaciona más con la experiencia profesional y la formación práctica.

En el capítulo anterior, ya hemos visto cómo los empleadores valoran mucho otros aspectos de experiencia previa, como son la estancia en prácticas en empresa, que a la vez son una formación complementaria a la formación reglada, que se está cursando en la Universidad. Es decir durante los estudios en la UPV pueden hacerse actividades, que los empleadores valoran en los procesos de inserción laboral, y que hay que aprovecharlas.



Valoración de conocimientos

4.1. Demanda de conocimientos

En este estudio 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 que 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 muy importante de la Universidad es la formación de profesionales para contribuir al desarrollo de la sociedad. Hasta ahora, para conocer el desarrollo del proceso de inserción laboral de los egresados de la UPV en otros estudios hemos preguntado a los egresados. De esta manera hemos conocido lo que, sin duda, es una opinión más importante. En este estudio preguntamos a los empleadores, que es la otra parte importante de este proceso, cuya opinión es necesario también conocer y con los que la UPV se esfuerza cada día en establecer más relaciones en cuanto demandantes y receptores tanto de titulados como de tecnología generada en la misma.

En esta parte del cuestionario, 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 específicos, conocimientos de inglés, conocimientos de otros idiomas comunitarios, conocimientos de valenciano, posesión de un Master y otra formación postgrado. En definitiva en el Cuestionario hemos introducido los cuatro aspectos formativos que consideramos fundamentales: los contenidos teóricos y prácticos de la titulación, los conocimientos de informática, los idiomas y la formación postgrado. Hoy todos no 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 a continuación 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. Consideramos que conocer las opiniones de los empleadores sobre estos aspectos puede ser muy valioso para quienes desde la Universidad inician el proceso de transición al mundo del trabajo. También, por supuesto, para la propia Universidad a la hora de planificar el contenido y las metodologías de la enseñanza impartida en la misma y también para los empleadores, quienes deben estar en contacto con la Universidad para contribuir a perfilar los contenidos de las enseñanzas que se imparten en la misma, para que contribuya lo más eficazmente posible a proporcionar el capital humano que el tejido productivo necesita.

Es cierto que hoy por hoy no todos los conocimientos se adquieren en la Universidad con carácter de formación reglada, como otros idiomas, los conocimientos de informática y otros conocimientos técnicos, pero si los empleadores los exigen la Universidad debe, como ya viene haciendo desde el Centro de Formación Postgrado, facilitar a los egresados esa formación complementaria.

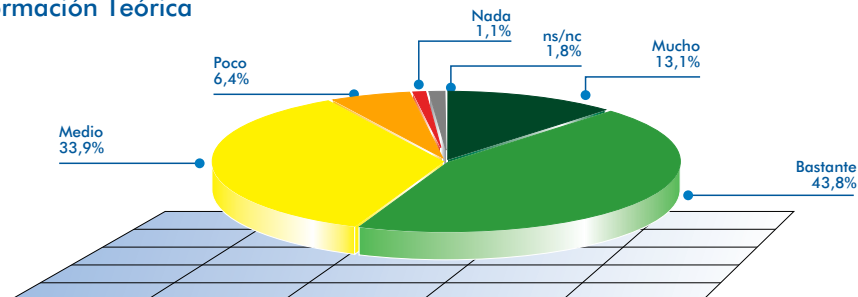
Al preguntar simultáneamente por la valoración que el empleador le atribuye a la formación, es decir lo que demanda, lo que les gustaría que los titulados aportasen de conocimiento, previamente a la ocupación del puesto de trabajo, y por el rendimiento posterior manifestado en el puesto de trabajo que, 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 información sobre la formación requerida por los empleadores y el nivel de cumplimiento 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.



Demanda de Formación Teórica

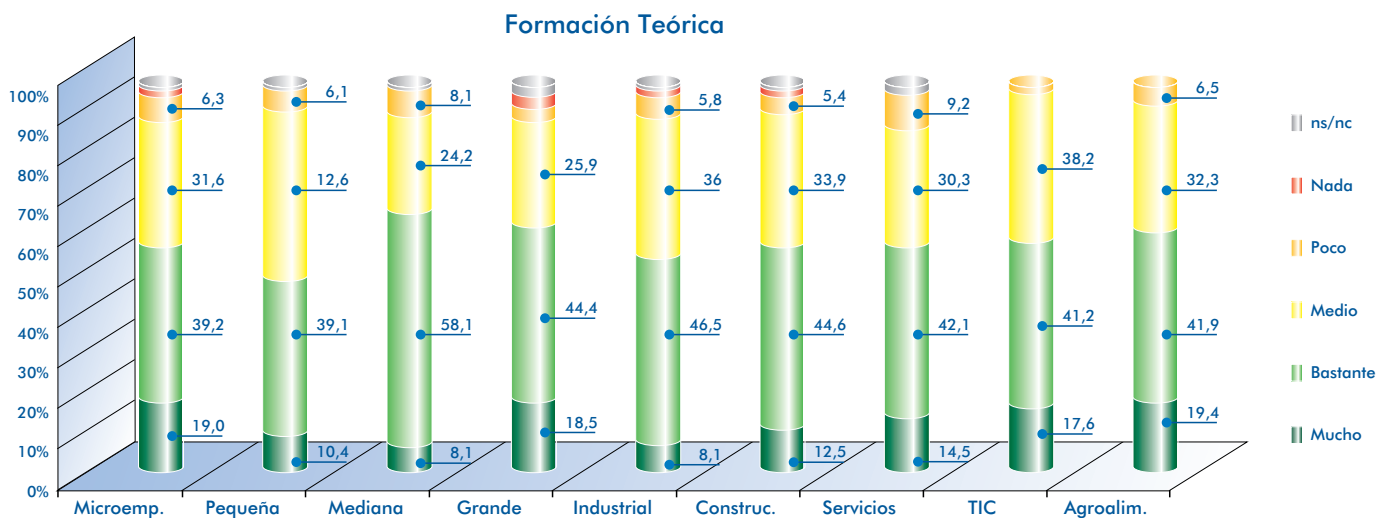
El primer punto a destacar es que prácticamente todas las empresas han valorado la formación teórica; tan solo el 1,8% no se pronuncia sobre este aspecto formativo, lo que indica que para la mayoría es importante. No hay diferencias grandes por tamaños y sectores.

Formación Teórica



La distribución porcentual indica una valoración de la formación teórica alta como se observa en la figura. El acumulado hasta el valor Bastante es del 56,9% y el acumulado hasta el valor Medio es del 90,8%. La valoración media es del 3,63 en una escala de uno a cinco.

Hay pequeñas diferencias en la valoración por tamaños, la valoración más alta corresponde a las grandes empresas con un 3,73 de valor medio en una escala de 1 a 5; la valoración más baja corresponde a las pequeñas empresas con un valor de 3,58. La valoración de las microempresas es de 3,66 y la de medianas empresas es 3,68. La distribución porcentual de los intervalos puede verse en el gráfico

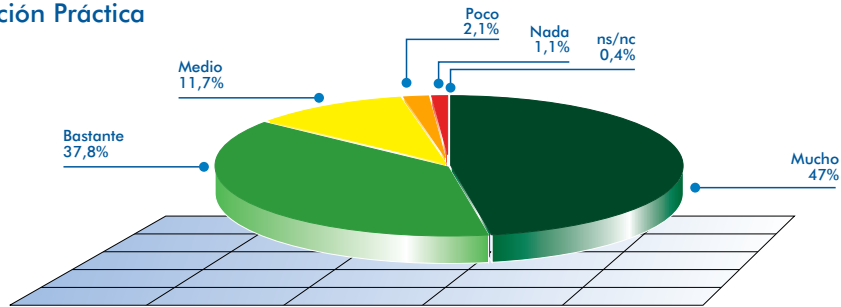


Por lo que atañe al sector tampoco se observan diferencias importantes. La valoración más alta corresponde al sector Agroalimentario con un 3,75 de valor medio, seguida del sector de las TIC con un 3,73, el sector Servicios tiene un valor de 3,64, el sector de la Construcción 3,62 y por último el sector Industrial con un 3,53. La distribución porcentual de los intervalos puede verse en el gráfico

Demanda de Formación Práctica

El primer aspecto a destacar es que tan solo el 0,4% de las empresas no valoran este aspecto; por otra parte es, con un valor medio del 4,28, el aspecto formativo con una valoración más alta del grupo de conocimientos por el que hemos preguntado.

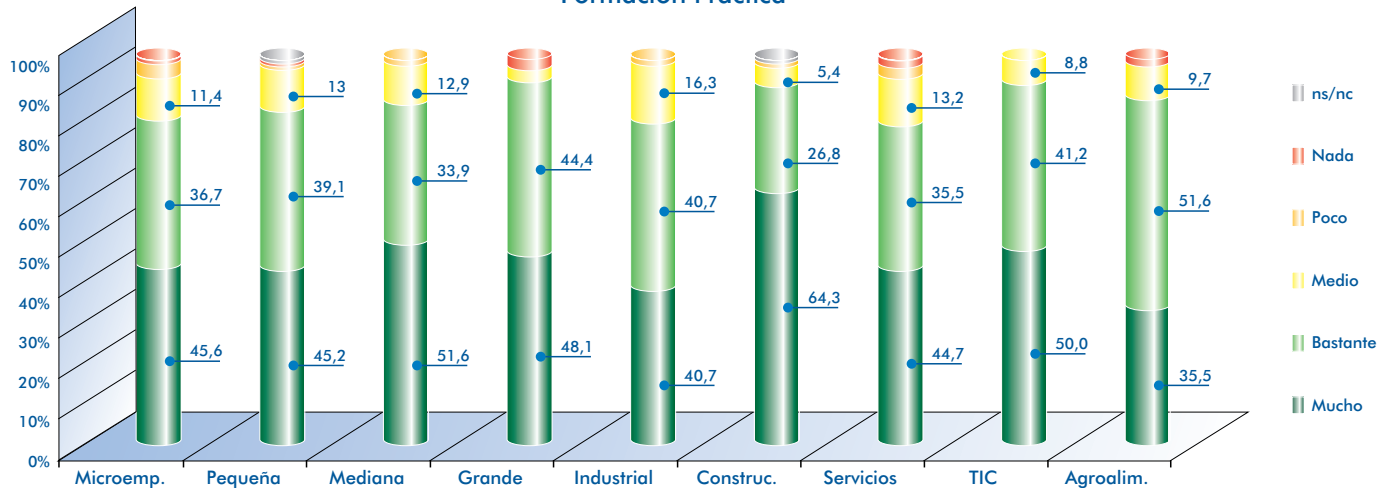
Formación Práctica



Esto pone de manifiesto, una vez más, que los empleadores atribuyen una gran importancia a la formación práctica de los egresados de la Universidad; más incluso que a la formación teórica. En el gráfico de distribución porcentual podemos observar que el acumulado hasta el valor Bastante alcanza un 84,8% y acumulado hasta el valor Medio es del 95,6%.

Hay diferencias insignificantes en la valoración por tamaños, la valoración más alta corresponde a las medianas empresas con un 4,36, la valoración más baja corresponde a las microempresas con un valor de 4,21. La valoración de las empresas grandes es de 4,33 y la de las pequeñas empresas es de 4,21.

Formación Práctica

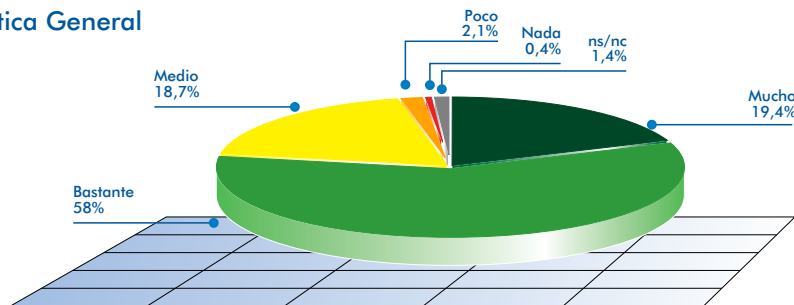


Por lo que atañe al sector tampoco se observan diferencias importantes, la valoración más alta corresponde, en este caso, al sector Construcción con un valor medio de 4,57, seguida del sector de las TIC con un 4,41; el sector Industrial tiene un valor de 4,20 y, por último, el sector Servicios y Agroalimentario, ambos con un 4,16 de valor medio en la escala de 1 a 5.

Demanda de conocimientos de Informática General

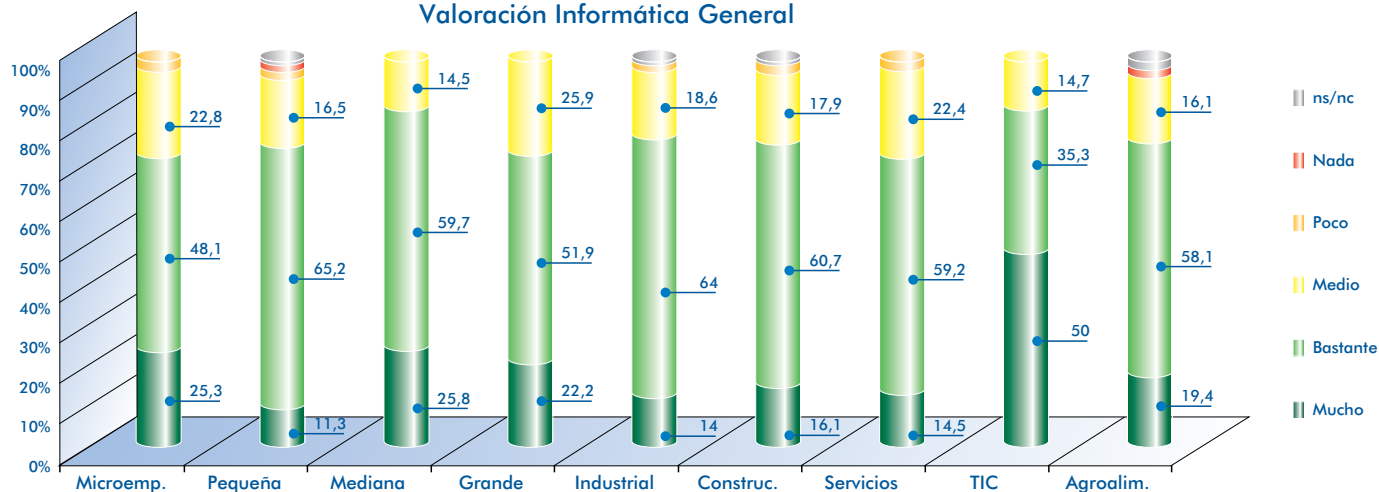
Los conocimientos informáticos cada día son más imprescindibles para cualquier puesto de trabajo, mientras que los niveles de informatización de buena parte de las empresas siguen siendo todavía bajos. Esta faceta formativa ha sido valorada por el 98,6% de las empresas, valor análogo a la formación teórica. La valoración media de este aspecto es de 3,95, siendo el segundo aspecto formativo más demandado por las empresas, probablemente porque muchas empresas esperan de los titulados de carreras técnicas un impulso a su informatización. En el gráfico podemos ver la distribución porcentual y observar que el acumulado hasta el valor de Bastante es del 84,8% y el acumulado hasta el valor Medio se sitúa en el 96,1%.

Informática General



En lo que respecta al tamaño de las empresas no hay diferencias importantes, la valoración más alta corresponde a las medianas empresas con un valor medio 4,11, seguidas de las grandes empresas con un 3,96, las microempresas con un 3,95 y, por último, las pequeñas empresas con un 3,86, en este caso el porcentaje del ítem Mucho es inferior al resto.

Valoración Informática General

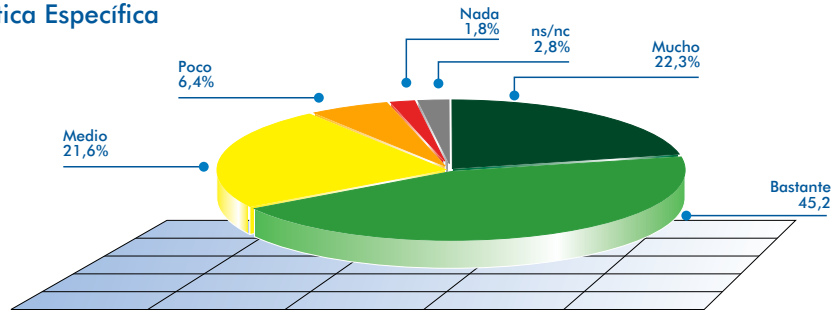


En lo que se refiere al sector, se observa lógicamente una mayor valoración por parte de las TIC con un valor medio de 4,35, destacando sobre el resto de sectores. A continuación se sitúan con pocas diferencias el sector Industrial y Agroalimentario, ambos con el 3,93 de valor medio, el sector de la Construcción con un 3,91 y, por último, con una valoración ligeramente inferior, el sector Servicios con un 3,84 de valoración media.

Demanda de conocimientos de Informática Específica

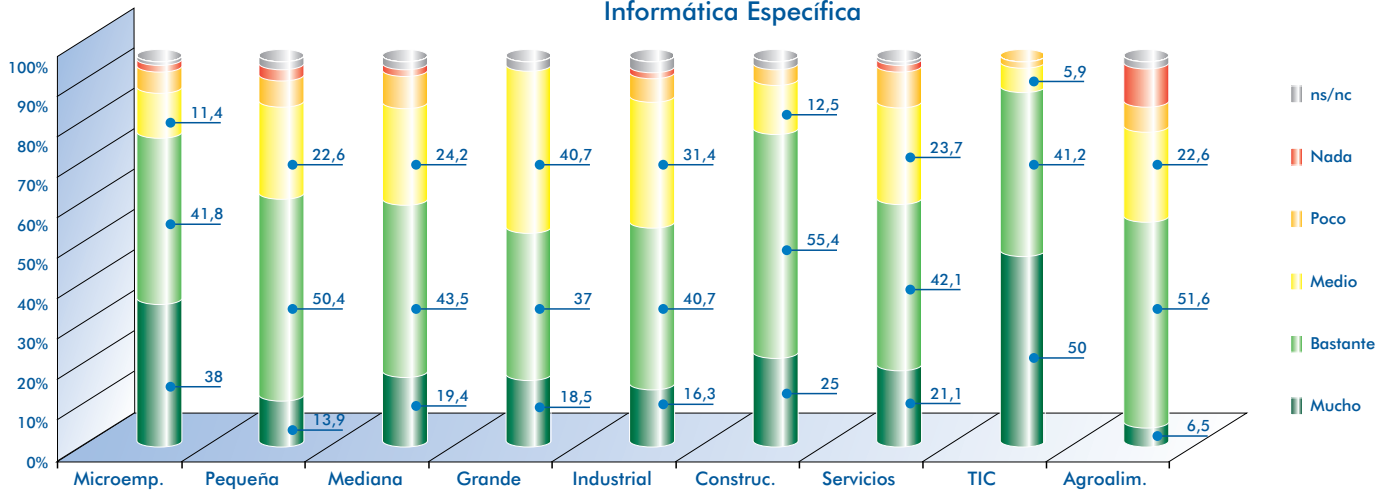
Este aspecto formativo ha sido valorado por el 97,2% de las empresas consultadas, aunque ligeramente inferior a las valoraciones anteriores, es un valor alto. La valoración media es del 3,82, ligeramente inferior a la valoración de la informática general. El acumulado hasta el valor Bastante es del 67,5% y el acumulado hasta el valor Medio es del 89,1%.

Informática Específica



Por tamaños de empresas hay una diferencia importante entre las microempresas, donde la valoración alcanza el valor medio de 4,11, y el resto de empresas, que entre ellas presentan valoraciones similares. Le siguen las grandes empresas con un valor medio de 3,77, las medianas empresas con un valor de 3,73 y, con la valoración más baja, las empresas pequeñas con una valoración media de 3,68.

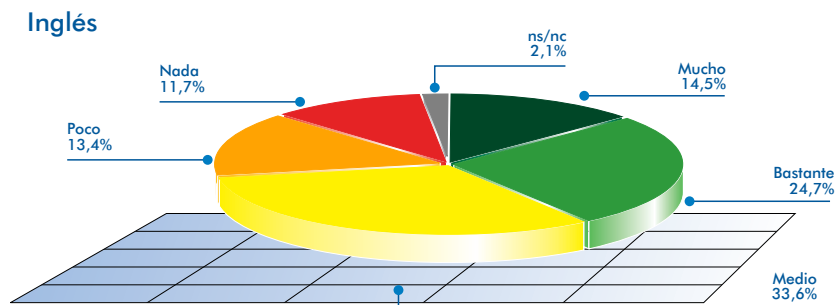
Informática Específica



En lo que se atañe al sector se observa lógicamente una mayor valoración por parte de las TIC con un valor medio de 4,38, destacando sobre el resto de sectores. A continuación se sitúa el sector de la Construcción con un valor medio de 4,06, con una valoración similar el sector Servicios e Industrial con valores medios del 3,72 y 3,69 respectivamente, y a más distancia y, con la valoración más baja, el sector Agroalimentario con un 3,4.

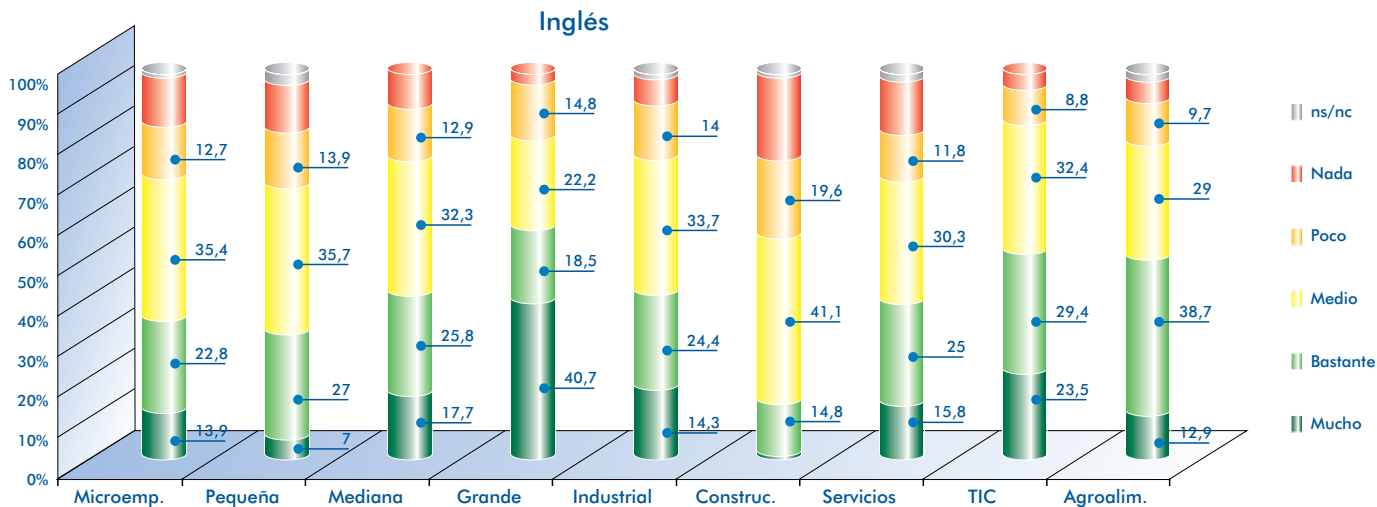
Demanda de conocimientos de Inglés

El conocimiento de inglés es cada vez más demandado por todo tipo de empresas, sobre todo en una economía exportadora y turística como la valenciana.



El conocimiento de inglés ha sido valorado por el 97,9% de las empresas consultadas, valor análogo a los ítems anteriores. La valoración media es del 3,17, valor comparativamente inferior a los aspectos anteriores, pero superior al de la formación postgrado y otros idiomas. El acumulado hasta el valor Bastante es del 39,2% y el acumulado hasta el valor Medio es del 72,8%.

Por tamaños de empresas hay diferencias más marcadas, y en general podemos afirmar que la valoración crece con el tamaño de la empresa, así en las grandes empresas la valoración es de 3,77, valor comparativamente elevado, en las medianas empresas la valoración es de 3,26 y, con valores más bajos, están las microempresas y las pequeñas empresas con una valoración media de 3,1 y 3,03 respectivamente.

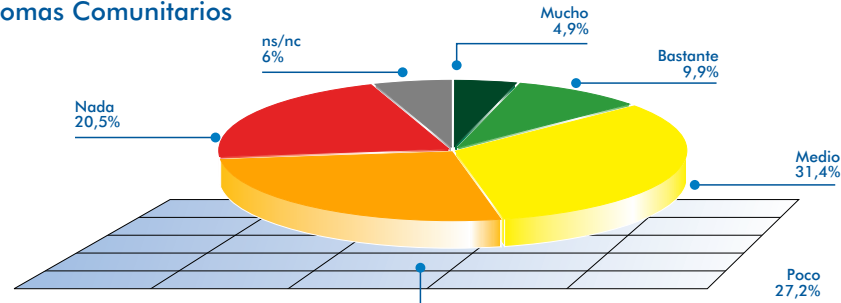


Por los sectores de actividad también hay diferencias, un primer grupo compuesto por los sectores TIC, Agroalimentario, e Industrial presentan valoraciones de 3,56, 3,43 y 3,34 respectivamente. El sector Servicios con una valoración del 3,16 está centrado sobre la media, y a bastante distancia y, con una valoración sensiblemente inferior, se sitúa el sector de la Construcción con una valoración de 2,55.

Demanda de conocimientos de Otros Idiomas Comunitarios

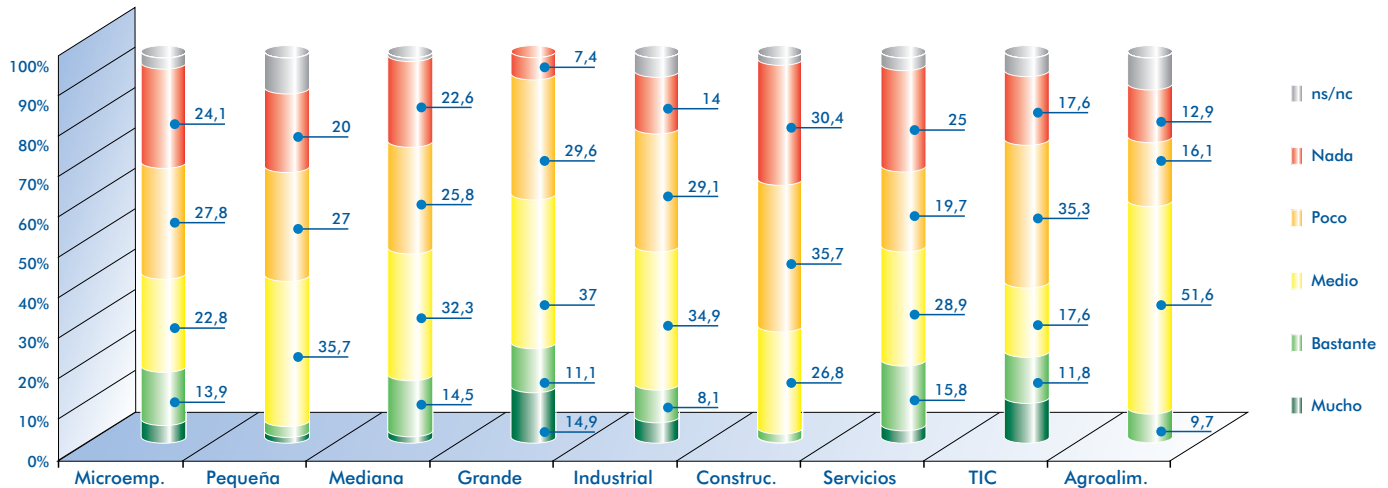
Este aspecto formativo ha sido valorado por el 94% de las empresas consultadas, valor inferior a los ítems anteriores. La valoración media es del 2,48, valoración bastante inferior a los aspectos anteriores. El acumulado hasta el valor Bastante es del 14,8% y el acumulado hasta el valor Medio es del 46,2%, es decir, para más de la mitad de las empresas es un aspecto menos importante, probablemente porque con el inglés puede establecerse relaciones con todo tipo de negocios y acceder a toda la información disponible.

Otros Idiomas Comunitarios



Por tamaños de empresas hay diferencias, en general podemos afirmar, de forma análoga al ítem anterior, que la valoración crece con el tamaño de la empresa; así en las grandes empresas la valoración es de 2,96, valor comparativamente elevado, en las medianas y microempresas la valoración media es de 2,49 y 2,48 respectivamente y, con valor más bajo, están las pequeñas empresas con una valoración media de 2,36

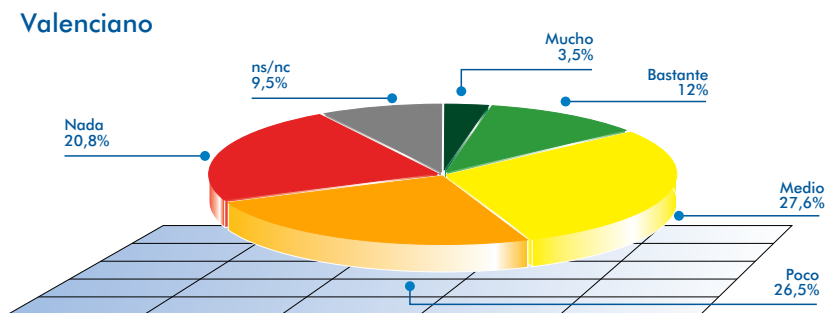
Otros Idiomas Comunitarios



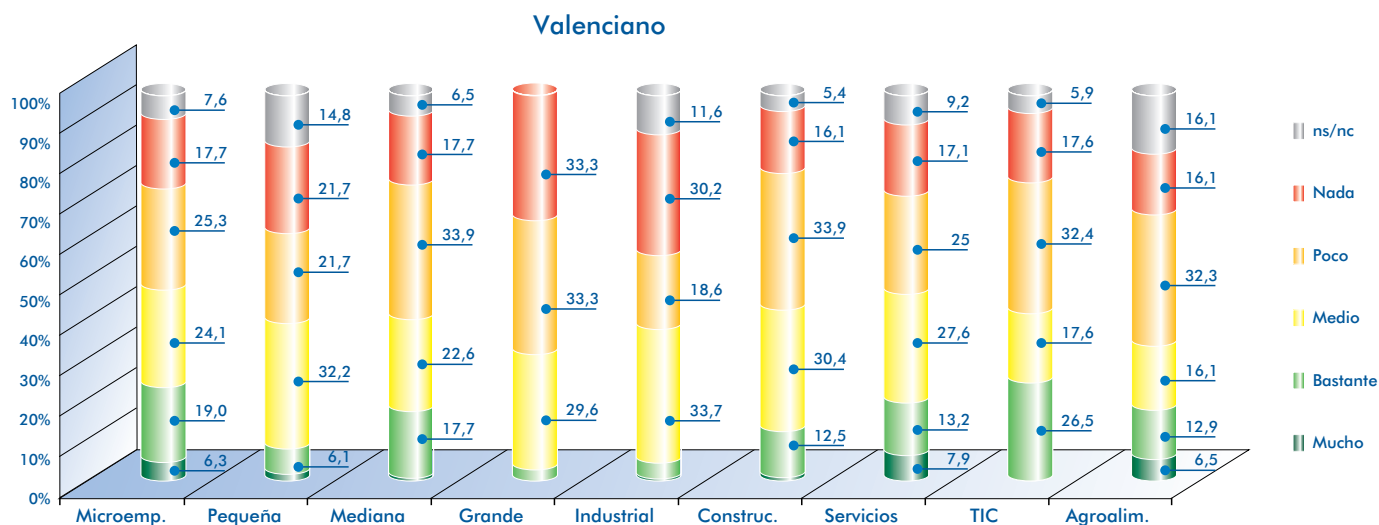
Por los sectores de actividad hay diferencias. En primer lugar aparece un grupo compuesto por los sectores Agroalimentario, TIC, e Industrial con valoraciones de 2,64, 2,63 y 2,63 respectivamente. Sigue el sector Servicios con una valoración del 2,54, ligeramente superior a la media, y, a bastante distancia y con una valoración sensiblemente inferior, se sitúa el sector de la Construcción con una valoración de 2,04. Esta distribución es muy parecida comparativamente a la de los conocimientos de inglés.

Demanda de conocimientos de Valenciano

El conocimiento de valenciano ha sido valorado por el 90,5% de las empresas consultadas, valor comparativamente más bajo que los ítems anteriores. La valoración media es del 2,46. Es el aspecto formativo menos valorado de los contemplados en este capítulo y tiene una valoración análoga a la de otros idiomas comunitarios. El acumulado hasta el valor Bastante es del 15,5% y el acumulado hasta el valor Medio es del 43,1%. Como en el conocimiento de otros idiomas comunitarios, para más de la mitad de las empresas este aspecto tiene menos importancia.



Por tamaños de empresas presenta diferencias, en general podemos afirmar que la valoración decrece con el tamaño de la empresa, así en las grandes empresas la valoración es de 2,04 valor bajo, en las pequeñas y medianas empresas la valoración media es de 2,39 y 2,48 respectivamente y con la valoración media más alta se sitúan las microempresas con un valor de 2,69.

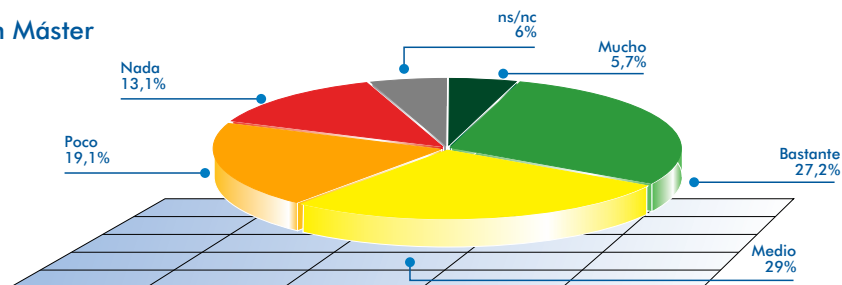


Por sectores de actividad también hay diferencias, un primer grupo compuesto por los sectores Servicios, TIC, Agroalimentario, y Construcción con valoraciones de 2,67, 2,56, 2,54 y 2,47 respectivamente. A bastante distancia se sitúa el sector Industrial con una valoración de 2,19.

Valoración de la posesión de un Máster

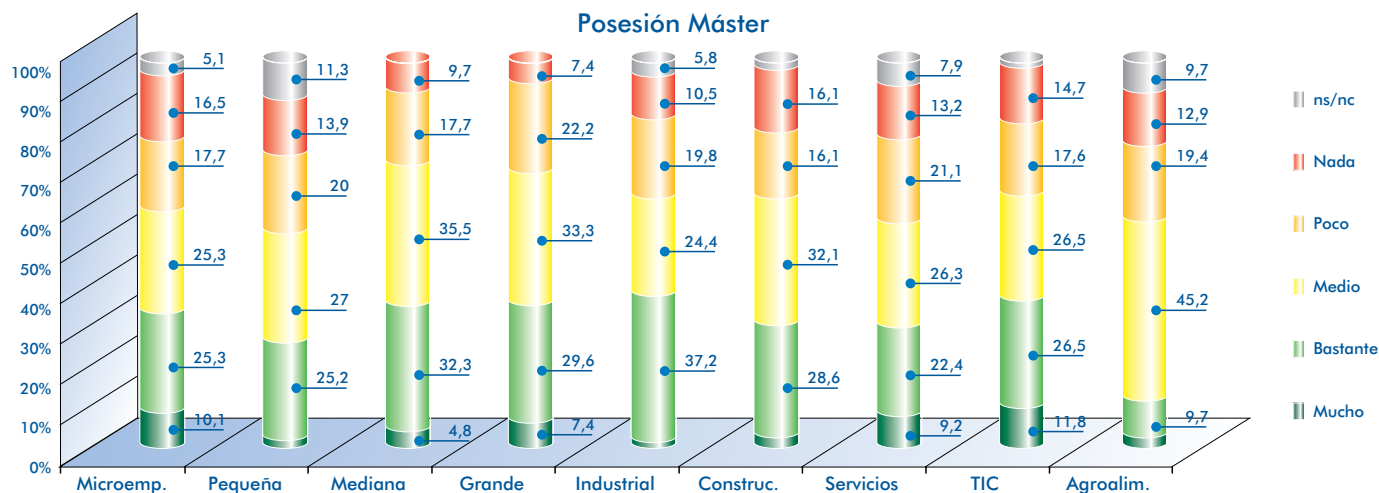
En los últimos años se ha extendido la realización de Masters por la necesidad de aportar una formación complementaria específica para competir en los procesos de selección para determinados puestos de trabajo. Pero quizás la extensión de oferta de esta formación por parte de diferentes instituciones académicas hace disminuir la valoración general, frente a Másters de instituciones académicas que gozan de reconocido prestigio.

Posesión Máster



La posesión de un Máster ha sido valorada por el 94% de las empresas consultadas, valor análogo al de conocimientos de otros idiomas comunitarios. La valoración media es del 2,93. Este aspecto sólo sobrepasa a conocimientos de valenciano y de otros idiomas comunitarios. El acumulado hasta el valor Bastante es del 32,9% y el acumulado hasta el valor Medio es del 61,9%.

Por tamaños de empresas no hay diferencias acusadas, es ligeramente creciente con el tamaño de la empresa, y como en aspectos anteriores dentro de esta tendencia las microempresas, con un valor medio de 2,95 presentan un comportamiento más parecido a las medianas empresas, con un valor medio de 3,05, que a las pequeñas empresas, con un valor medio de 2,80. La valoración más alta se produce en las grandes empresas con un valor medio de 3,07.

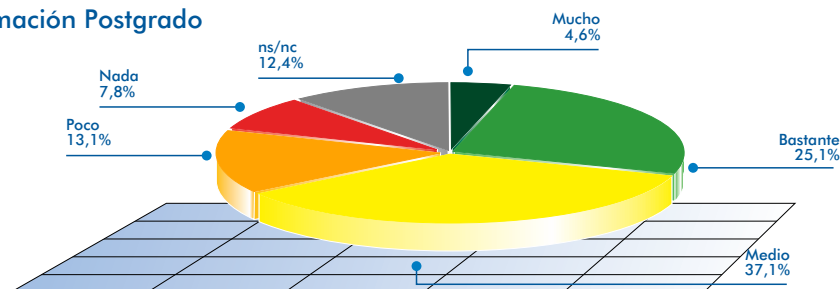


En lo que se refiere a los sectores de actividad hay pequeñas diferencias, un primer grupo compuesto por los sectores TIC e Industrial, con valoraciones de 3,03 y 3,01, respectivamente. Un segundo grupo compuesto por los sectores Servicios y Construcción con valoraciones de 2,93 y 2,87 respectivamente. A cierta distancia y, con una valoración inferior, se sitúa el sector Agroalimentario con una valoración de 2,68.

Valoración de Otra Formación Postgrado

Arrastrada por los Másteres en los últimos años se ha extendido también otro tipo de formación postgrado, complementaria a la formación reglada impartida en la Universidad.

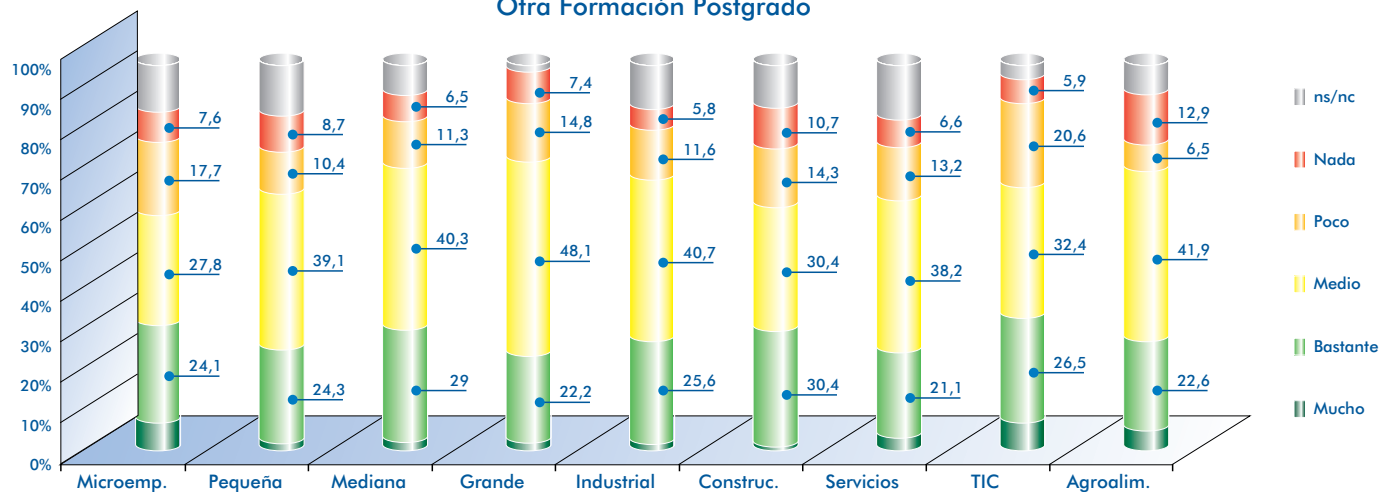
Otra Formación Postgrado



Este aspecto formativo ha sido valorado por el 87,6% de las empresas consultadas. Es el aspecto formativo sobre el que menos empresas han opinado, probablemente por desconocimiento del contenido de este aspecto formativo. Sin embargo la valoración media es del 3,06, ligeramente superior a las valoraciones de los Másteres. El acumulado hasta el valor Bastante es del 29,7% y el acumulado hasta el valor Medio es del 66,8%.

Por tamaños de empresas hay pocas diferencias, las valoraciones más altas corresponden a las medianas empresas y microempresas con valoraciones medias de 3,12 y 3,10 respectivamente y, a continuación, las pequeñas empresas y las grandes empresas con valoraciones medias de 3,02 y 3,00 respectivamente. La ausencia de opinión sobre este aspecto es claramente decreciente con el tamaño de las empresas.

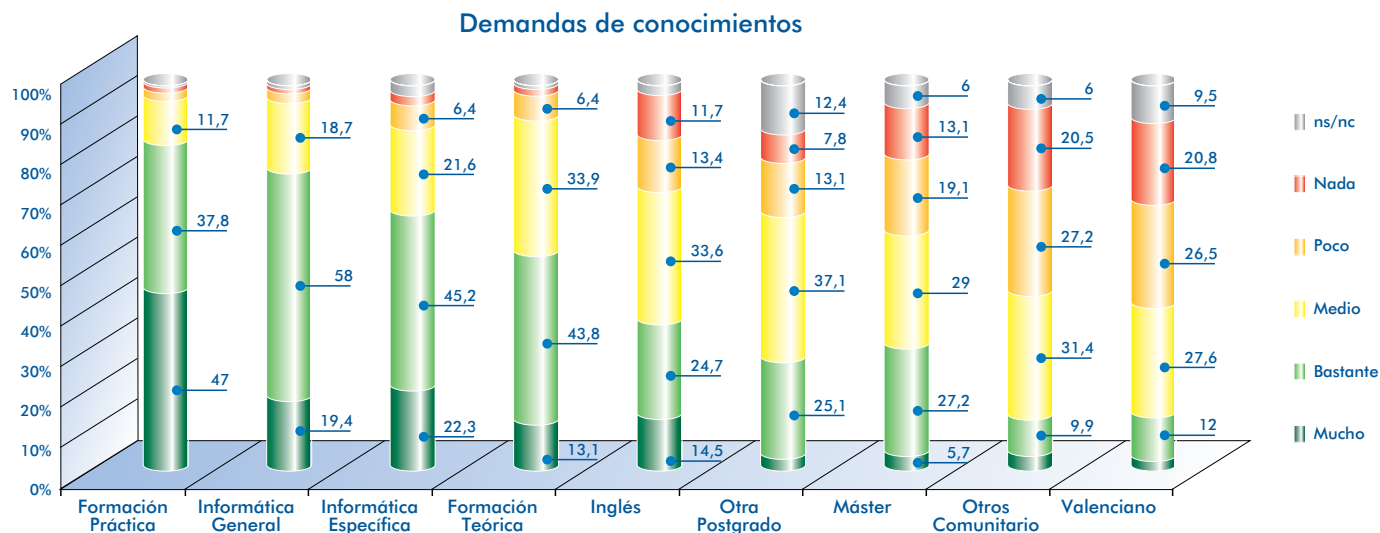
Otra Formación Postgrado



En lo que se refiere a los sectores de actividad no hay prácticamente diferencias; como en muchos aspectos la valoración más alta se produce en el sector TIC, con una valoración media de 3,13, le sigue el sector Industrial con 3,11, el sector Servicios con una valoración del 3,07, el Agroalimentario con 3,04 y el de la Construcción con un valor de 2,98. En lo que atañe a la no valoración de este aspecto, superan el 10% los sectores de Servicios, Industrial y Construcción.

Análisis comparativo de demandas de conocimientos.

A continuación se muestra un gráfico comparativo de valoraciones de los conocimientos demandados por parte de las empresas encuestadas. El gráfico se encuentra ordenado de mayor a menor valoración media.



Destaca claramente la demanda a los titulados universitarios de formación práctica, con casi la mitad de valoraciones más altas, a continuación se sitúan los aspectos informáticos, con una valoración ligeramente mayor de los generales sobre los específicos, excepto en los sectores TIC y Construcción con más valoración de los específicos sobre los generales. Le sigue la formación teórica con un acumulado hasta el ítem Bastante cercano al 60%. El quinto lugar lo ocupa los conocimientos de inglés con un acumulado hasta el ítem Bastante del 40%. A continuación los dos aspectos relacionados con la formación postgrado, con valoraciones análogas. Y al final, y también con valoraciones análogas e inferiores, los conocimientos de otros idiomas comunitarios y el conocimiento de valenciano. Sin embargo otros idiomas comunitarios son demandados por encima de la media en las grandes empresas y en algunos sectores de actividad.

Análisis comparativo por tamaños y sectores

A continuación se presenta un análisis por tamaños y sectores de los conocimientos demandados, con el fin de ofrecer una información más ajustada a lo que pueden ser las ofertas de empleo, pues el tamaño de las empresas y el sector al que pertenecen condicionan el número de ofertas de empleo para titulados de carreras técnicas. En la tabla se presenta para cada aspecto la diferencia con respecto a la media. Los valores positivos significan que la demanda de ese tamaño o sector está por encima de la media; los valores negativos representan tamaños o sectores en los cuales la demanda es inferior a la media. Por lo que respecta a los tamaños la tipología que presenta más demanda que la media es el de las grandes empresas; los aspectos comparativamente más demandados para este tamaño de empresa son la formación en inglés y otros idiomas comunitarios, sin embargo el conocimiento de valenciano es muy poco demandado. A continuación en orden decreciente están las medianas empresas; los aspectos que más demandan son la informática general y la posesión de un Máster y muestran menos demanda en la informática específica. Como ya se ha comentado a lo largo del análisis de

cada uno de los aspectos formativos, sin apenas diferencia siguen las microempresas; los aspectos más demandados por éstas son la informática específica y los conocimientos de valenciano y los menos demandados la formación práctica y los conocimientos de inglés. Las empresas que menos demanda presentan son las pequeñas, en todos los aspectos están por debajo de la media, excepto en la formación práctica que presentan el mismo valor.

Aspectos formativos	Microemp.	Pequeña	Mediana	Grande	Industrial	Construc.	Servicios	TIC	Agroalim.
Formación teórica	0,03	-0,09	0,05	0,10	-0,10	-0,01	0,01	0,10	0,12
Formación práctica	-0,07	0,00	0,08	0,05	-0,08	0,29	-0,12	0,13	-0,12
Informática general	0,00	-0,09	0,16	0,01	-0,02	-0,04	-0,11	0,40	-0,02
Informática específica	0,29	-0,14	-0,09	-0,05	-0,13	0,24	-0,10	0,56	-0,42
Conocimientos de inglés	-0,07	-0,14	0,09	0,60	0,17	-0,62	-0,01	0,39	0,26
Otros idiomas comunitarios	0,00	-0,12	0,01	0,48	0,15	-0,44	0,06	0,15	0,16
Conocimientos de valenciano	0,24	-0,06	0,03	-0,41	-0,26	0,02	0,22	0,11	0,09
Máster	0,02	-0,13	0,12	0,14	0,08	-0,06	0,00	0,10	-0,25
Otra formación postgrado	0,03	-0,05	0,05	-0,07	0,04	-0,09	0,00	0,06	-0,03
Total	0,47	-0,82	0,50	0,85	-0,15	-0,71	-0,05	2,00	-0,21

Por lo que atañe a los sectores, el sector TIC es el más exigente con bastante diferencia sobre los demás; en este sector destaca que en informática específica y general y en conocimientos de inglés muestran el comportamiento más alejado de la media. A continuación se sitúa el sector Servicios, que presenta una exigencia bastante superior a la media en los conocimientos de valenciano, e inferior a la media en informática y formación práctica. A poca distancia encontramos el sector Industrial, en el que los aspectos más demandados son los conocimientos de inglés y otros idiomas comunitarios; los aspectos en que muestran menor demanda que la media son la informática específica y los conocimientos de valenciano. También a poca distancia se sitúa el sector Agroalimentario, los aspectos demandados por encima de la media son los conocimientos de inglés y de otros idiomas comunitarios; los aspectos más destacados por debajo de la media son la informática específica y la posesión de un Máster. Por último, tenemos el sector de la Construcción, que en general es el que presenta un comportamiento más alejado de la media; presenta una demanda muy superior a la media en formación práctica e informática específica; en los aspectos que muestra una demanda muy inferior a la media son los de conocimientos de inglés y de otros idiomas comunitarios.

4.2. Satisfacción con los conocimientos adquiridos

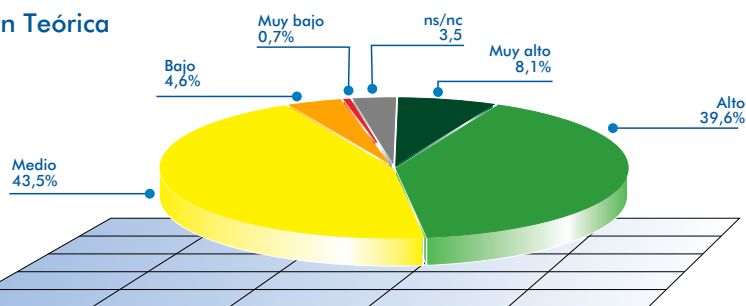
Una vez analizados los conocimientos desde el punto de vista de la valoración que les atribuyen los empleadores, que es un indicador de lo que les gustaría a las empresas, ahora analizaremos qué grado de cumplimiento presentan los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia, según la opinión de los mismos empleadores, es decir la satisfacción de los empleadores con los conocimientos adquiridos por los titulados. Estas valoraciones del grado de cumplimiento son lógicamente inferiores a las demandadas por las empresas. Aunque en los textos se utilizará el término valoración, éste hay que entenderlo como valoración de la satisfacción o valoración del grado de cumplimiento, de cada uno de los conocimientos o aspectos formativos considerados a lo largo del estudio.



Satisfacción con la Formación Teórica

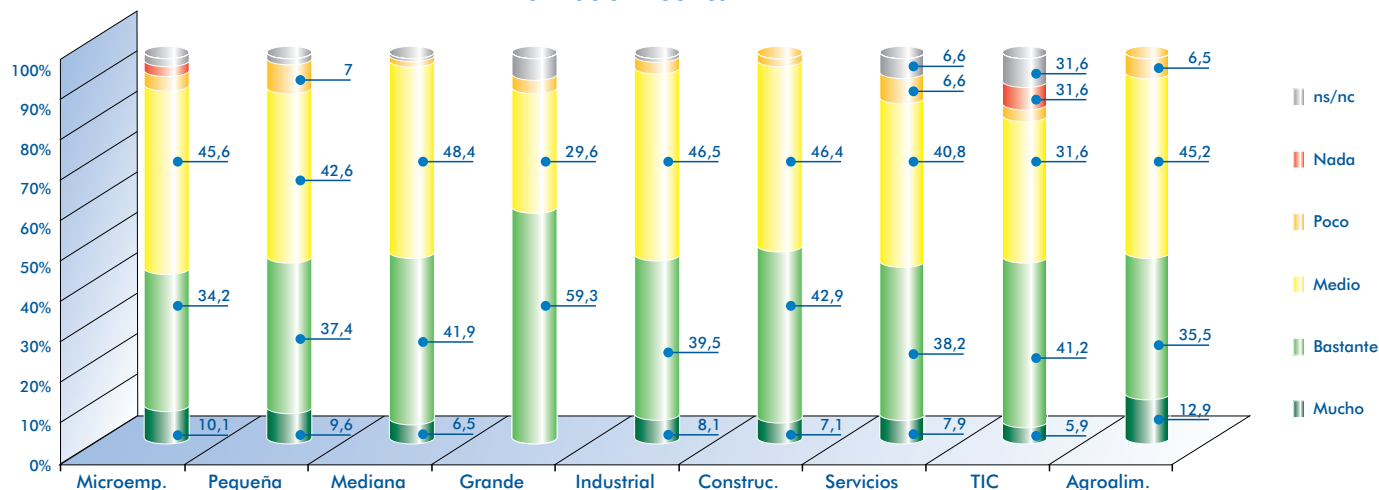
Este aspecto formativo presenta una valoración media de 3,52, es el segundo mejor valorado por las empresas. En la distribución porcentual el acumulado hasta el valor Alto es del 47,7% y el acumulado hasta el valor Medio es del 91,2%, es decir, que este porcentaje de empresas consultadas están satisfechas en mayor o menor grado. El índice de respuestas con un 96,5% es de los más altos en la valoración de los aspectos formativos contemplados en la encuesta.

Formación Teórica



Por lo que atañe al tamaño de las empresas, aunque las variaciones son ligeras, se observa un crecimiento con el tamaño de las empresas. Las grandes empresas lo valoran con un valor medio de 3,60, las medianas empresas con un valor medio de 3,54, las pequeñas empresas lo valoran con un 3,52 y por último las microempresas presentan una valoración media de 3,45

Formación Teórica

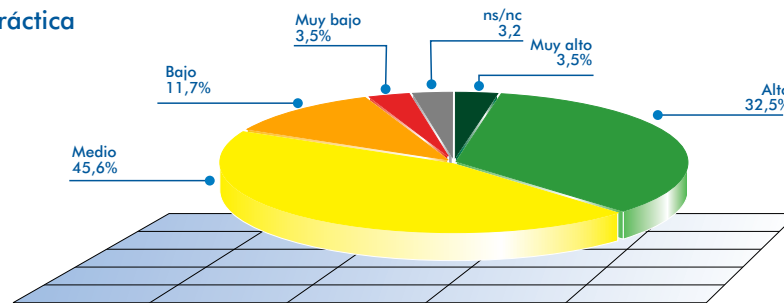


Por sectores las diferencias son insignificantes, el valor medio más alto lo presentan las empresas del sector Agroalimentario con una valoración media de 3,55 y las empresas del sector de las TIC, presentan la valoración inferior con un valor medio de 3,42.

Satisfacción con la Formación Práctica

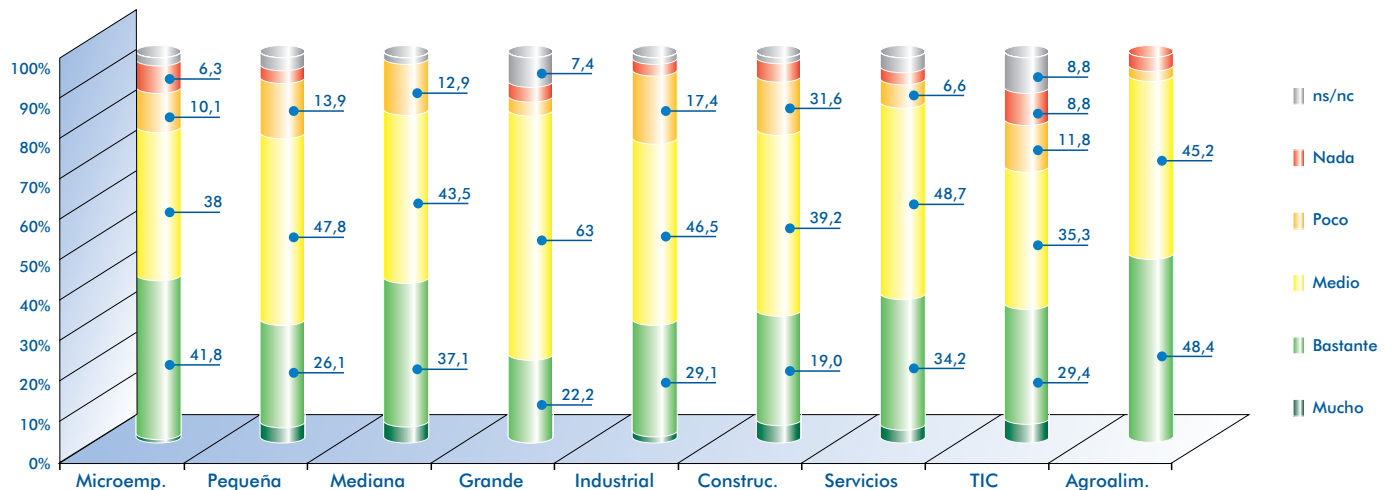
La valoración del grado de cumplimiento de la formación práctica se sitúa en el valor medio de 3,22, valor comparativamente alto, como veremos a lo largo del capítulo. El acumulado hasta el valor Alto es del 36% y el acumulado hasta el valor Medio es del 81,6%. El índice de respuestas con un 96,8% es el más alto en la valoración de los aspectos formativos contemplados.

Formación Práctica



Por tamaños de empresas se observan pocas diferencias, como ocurre en otras valoraciones realizadas en este estudio, la microempresa presenta un comportamiento más análogo a las medianas empresas que a las pequeñas empresas. Las medianas le dan la valoración media más alta, del 3,34 y las grandes empresas la valoración media más baja con el 3,12.

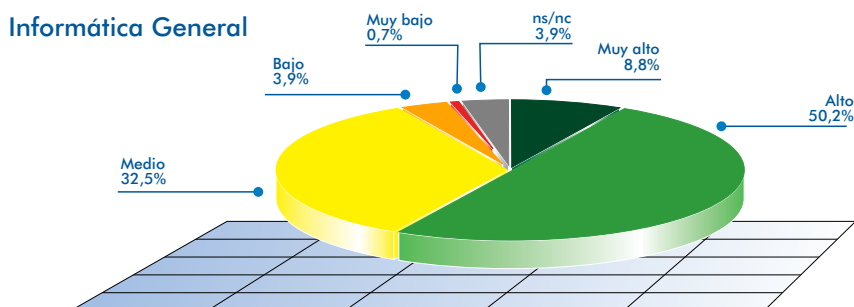
Formación Práctica



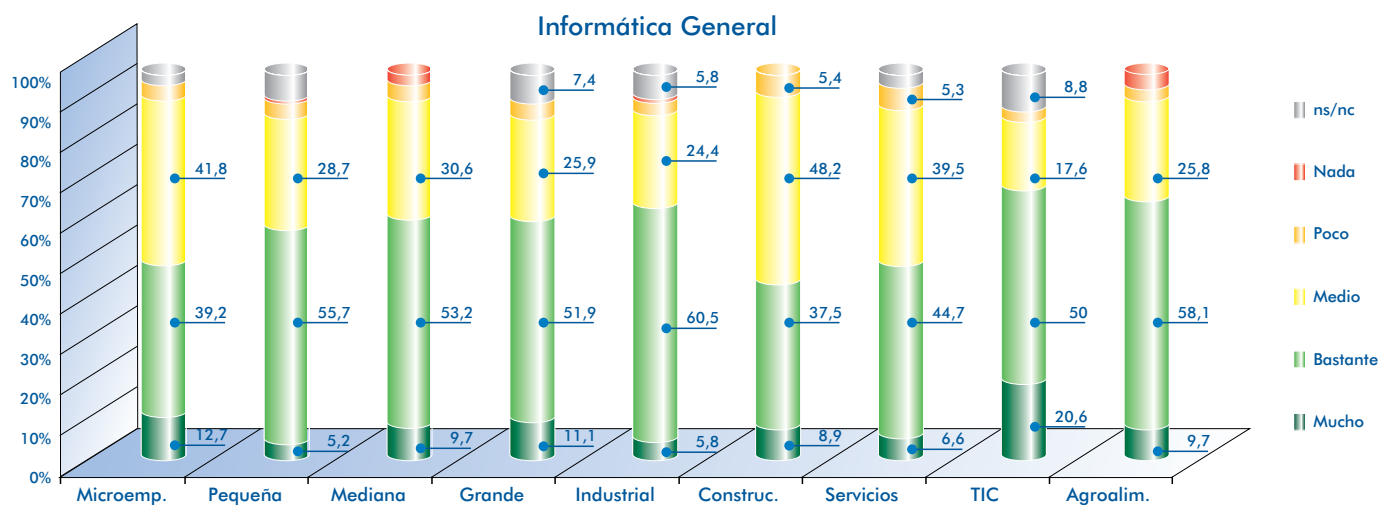
Por sectores las diferencias son escasas, el valor medio más alto lo presentan las empresas del sector Agroalimentario con una valoración media de 3,39, a continuación el sector Servicios con una valoración del 3,31. A continuación las empresas del sector de Construcción con un 3,19 y con las valoraciones inferiores el sector de las TIC e Industrial, con valoraciones medias de 3,13 y 3,12 respectivamente.

Satisfacción con los conocimientos de Informática General

La satisfacción con los conocimientos de informática general se sitúa en el valor medio de 3,65, el valor más alto de los aspectos formativos contemplados en el estudio. El acumulado hasta el valor Alto es del 59% y el acumulado hasta el valor Medio es del 91,5%. El índice de respuestas con un 96,1% es un nivel alto en el conjunto de los aspectos formativos.



En lo que atañe a los tamaños de empresas no hay grandes diferencias, destacan ligeramente las grandes empresas, con una valoración media de 3,76 y a continuación, y sin diferencias, las pequeñas, medianas y microempresas con valoraciones del 3,65 , 3,64 y 3,62 respectivamente.

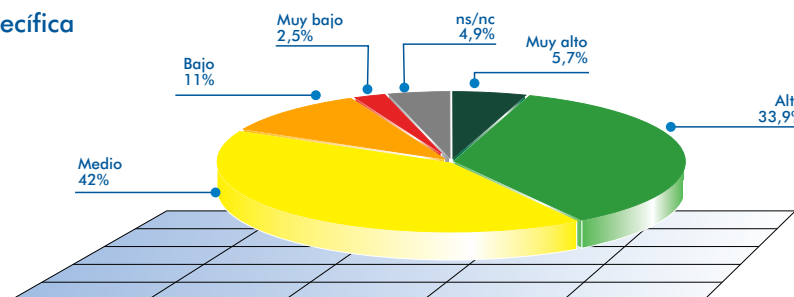


En lo que respecta a los sectores hay pequeñas diferencias, el valor medio más alto lo presentan las empresas del sector TIC, con una valoración media de 3,96, a continuación el sector Industrial con una valoración media del 3,72. Con valoraciones inferiores las empresas del sector Agroalimentario con un 3,68, y le siguen el sector Servicios y Construcción con valoraciones medias de 3,55 y 3,50 respectivamente.

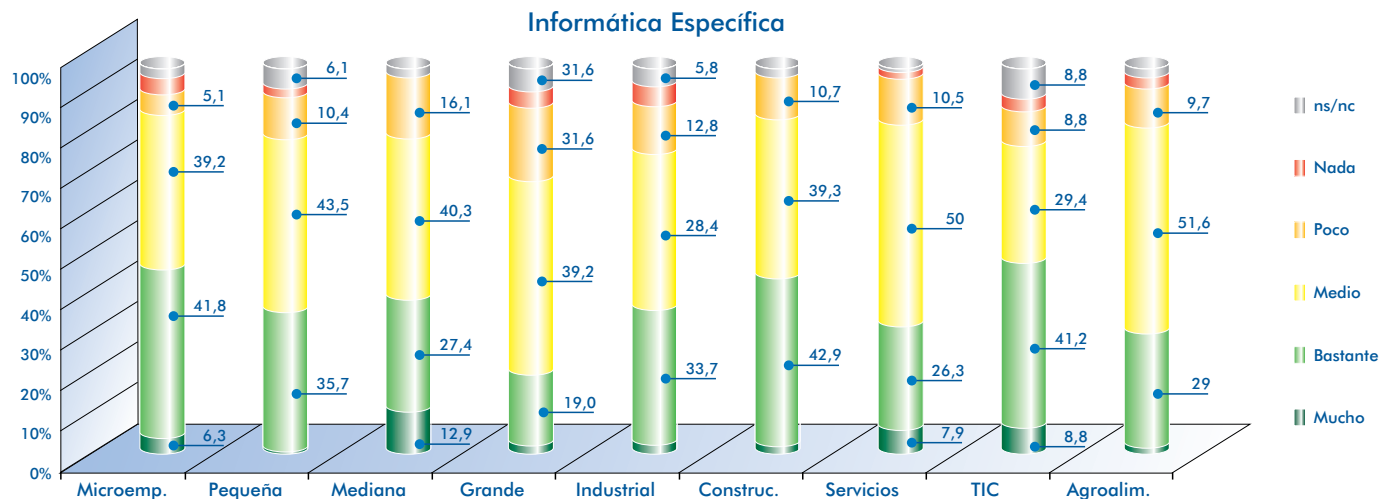
Satisfacción con los conocimientos de Informática Específica

La satisfacción con los conocimientos de informática específica presenta una valoración media de 3,31, ocupando la tercera posición en grado de cumplimiento. El acumulado hasta el valor Alto es del 39,6% y el acumulado hasta el valor Medio es del 81,6%. El índice de respuestas con un 95,1% es un valor comparativamente alto en el conjunto de los aspectos formativos.

Informática Específica



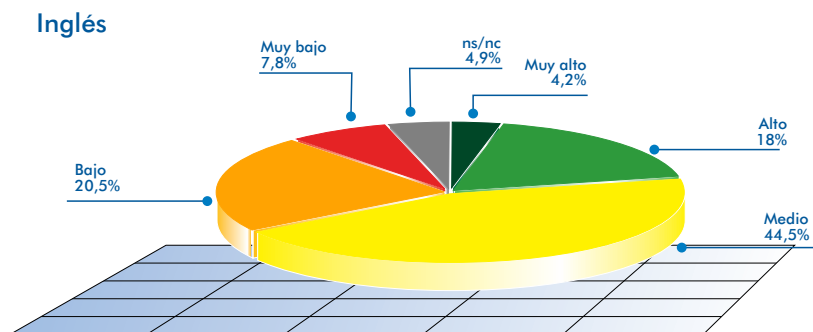
En lo que atañe a los tamaños de empresas hay diferencias, destacan las grandes empresas, con una valoración media, inferior al resto, de 3,00. En el otro extremo se sitúan las microempresas, con la valoración más alta, del 3,43. Las medianas empresas presentan una valoración media de 3,38 y las pequeñas empresas alcanzan una valoración media de 3,25.



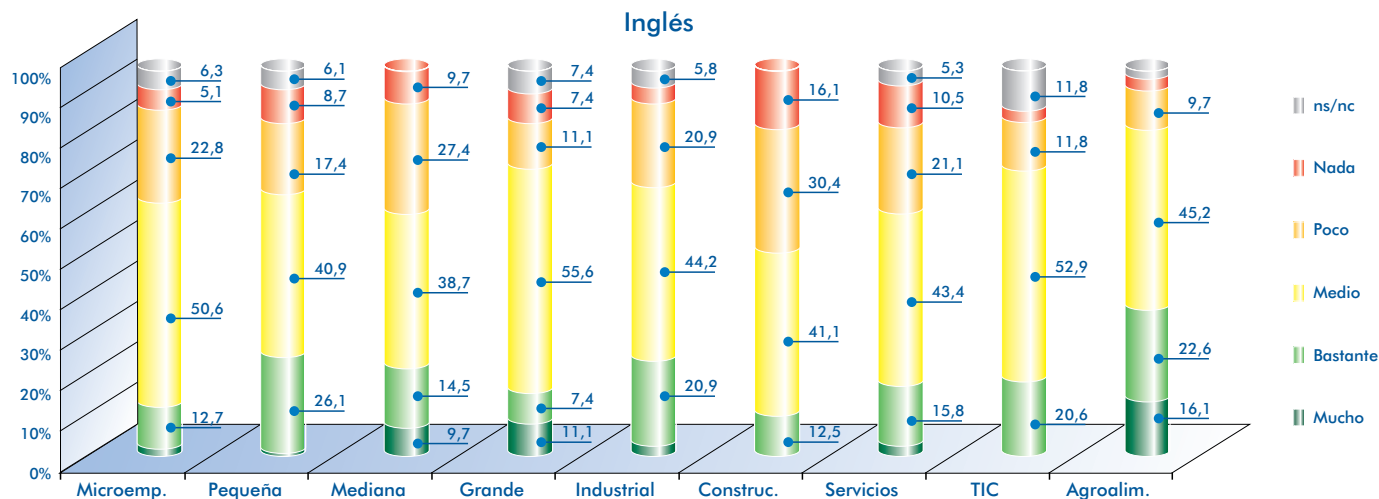
En lo que respecta a los sectores hay pocas diferencias, el valor medio más alto lo presentan, una vez más las empresas del sector TIC, con una valoración media de 3,48, a continuación el sector de la Construcción con una valoración media del 3,41. Con valoraciones inferiores las empresas del sector Servicios con un 3,30, y le siguen el sector Industrial y Agroalimentario con valoraciones medias de 3,23 y 3,20 respectivamente.

Satisfacción con los conocimientos de Inglés

Este aspecto formativo presenta un grado de satisfacción con una valoración media de 2,89, valor que ocupa un puesto intermedio entre los estudiados. El acumulado hasta el valor Alto es del 22,2% y el acumulado hasta el valor Medio es del 66,7%. El índice de respuestas con un 95% es un valor comparativamente alto en el conjunto de los conocimientos estudiados.



En lo que atañe a los tamaños de empresas hay pequeñas diferencias, la valoración más alta corresponde a las grandes empresas con una valoración de 3,04, le siguen las pequeñas empresas con una valoración media de 2,93, y a continuación las medianas empresas y microempresas con valoraciones medias de 2,87 y 2,84 respectivamente.

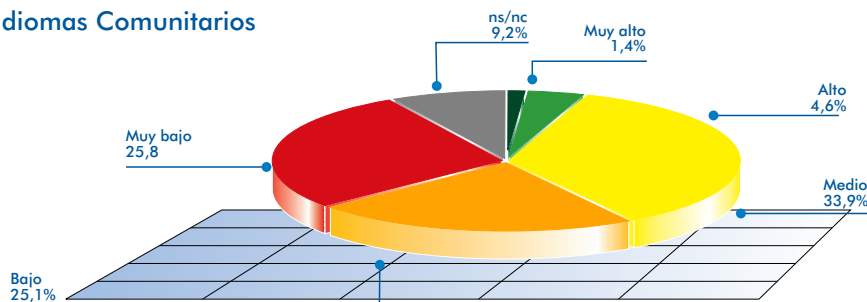


En lo que respecta a los sectores hay más diferencias, el valor medio más alto lo presentan las empresas del sector Agroalimentario, con una valoración media de 3,40, a continuación el sector Industrial y TIC con una valoración media del 3,03. Con valoraciones inferiores las empresas del sector Servicios con un 2,80, y por último, y a bastante diferencia, el sector de Construcción con una valoración media de 2,50.

Satisfacción con los conocimientos de Otros Idiomas Comunitarios

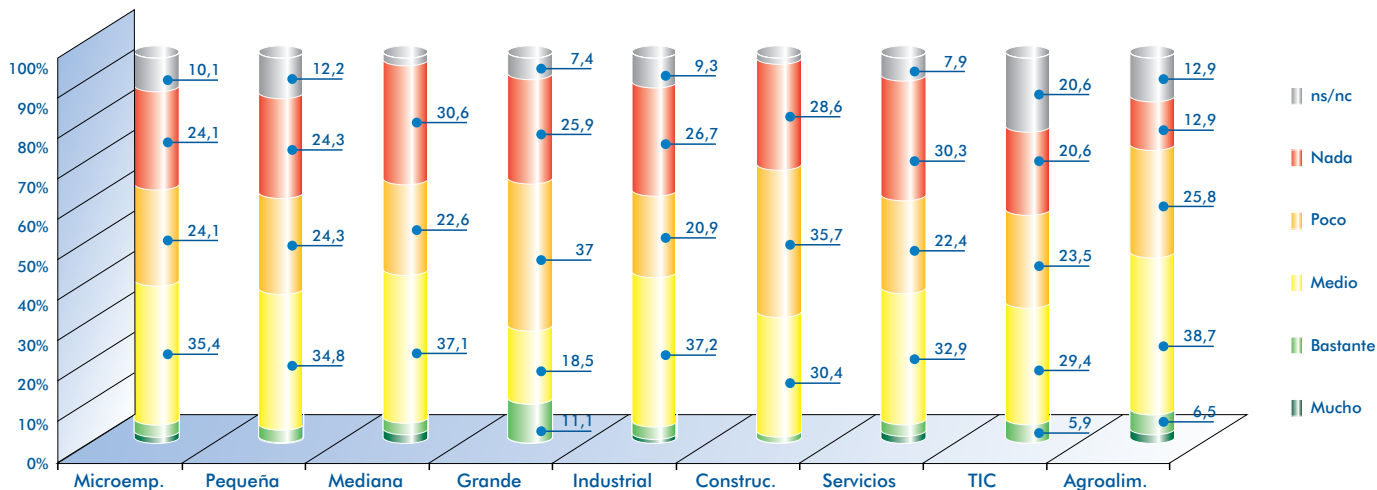
Este aspecto formativo presenta una valoración media de 2,24, que es en cuanto a satisfacción el valor más bajo que los titulados de la UPV presentan en las empresas. El acumulado hasta el valor Alto es del 6% y el acumulado hasta el valor Medio es del 39,9%. El índice de respuestas con un 90,8% es un valor comparativamente bajo en el conjunto de aspectos estudiados.

Otros Idiomas Comunitarios



En lo que atañe a los tamaños de empresas hay muy pocas diferencias, la valoración más alta corresponde a las microempresas con una valoración de 2,29, le siguen las medianas y pequeñas empresas con unas valoraciones medias de 2,23 y 2,22 respectivamente y por último están las grandes empresas con una valoración de 2,16.

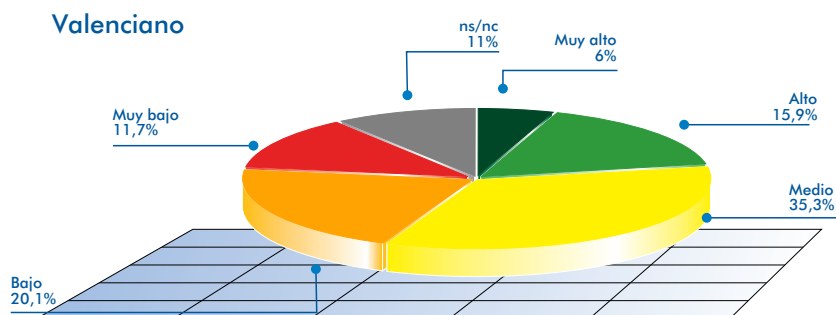
Otros Idiomas Comunitarios



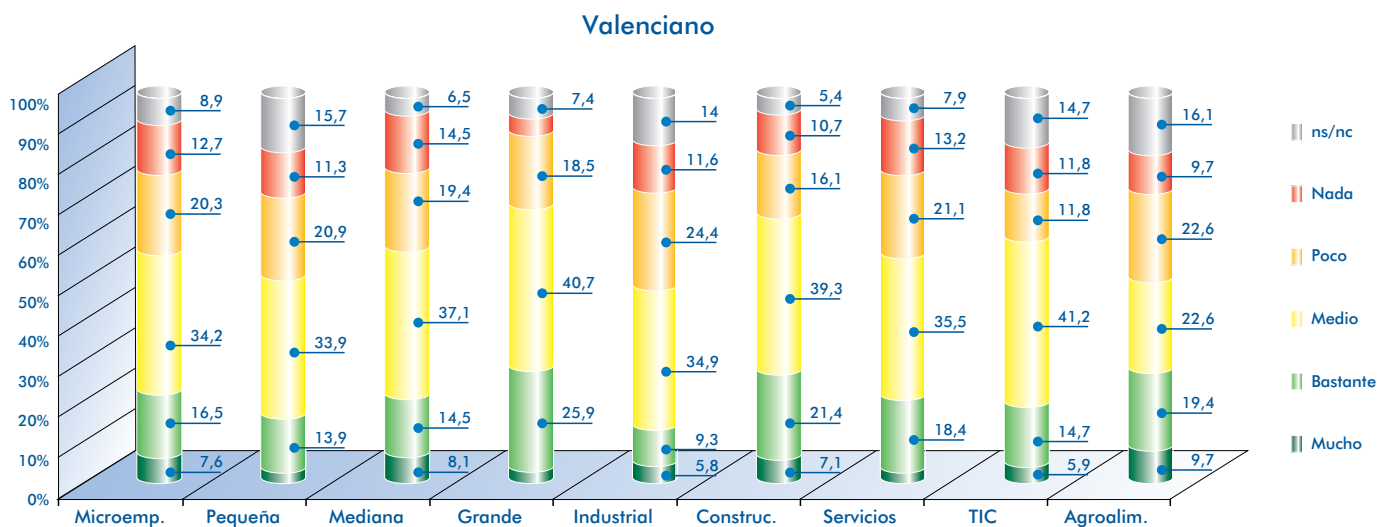
En lo que respecta a los sectores hay más diferencias, el valor medio más alto lo presentan, otra vez las empresas del sector Agroalimentario, con una valoración media de 3,56, a continuación el sector TIC, Industrial y Servicios con valoraciones medias del 2,26, 2,26 y 2,20 respectivamente. Y con una valoración media inferior, del 2,09, el sector de Construcción.

Satisfacción con los conocimientos de Valenciano

Este aspecto formativo presenta una valoración media de 2,83, valoración intermedia dentro de los aspectos estudiados. El acumulado hasta el valor Alto es del 21,9% y el acumulado hasta el valor Medio es del 57,2%. El índice de respuestas con un 89% es un valor comparativamente bajo, tan solo Otra formación postgrado presenta una tasa de respuestas más baja.



En lo que atañe a los tamaños de empresas hay pocas diferencias, la valoración más alta corresponde a las grandes empresas con una valoración de 3,08, le siguen, con pocas diferencias entre ellas, las microempresas, las medianas y las pequeñas empresas con valoraciones de 2,85, 2,81 y 2,75 respectivamente.

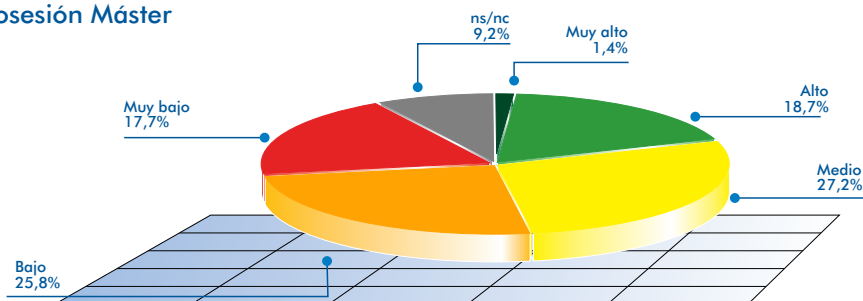


En lo que respecta a los sectores hay muy pocas diferencias, el valor medio más alto lo presentan las empresas del sector Construcción y Agroalimentario, con una valoración media de 2,98 y 2,97 respectivamente, a continuación el sector TIC con una valoración de 2,90 y en los últimos lugares el sector Servicios e Industrial con valoraciones medias de 2,77 y 2,69.

Grado de cumplimiento de la posesión de un Máster

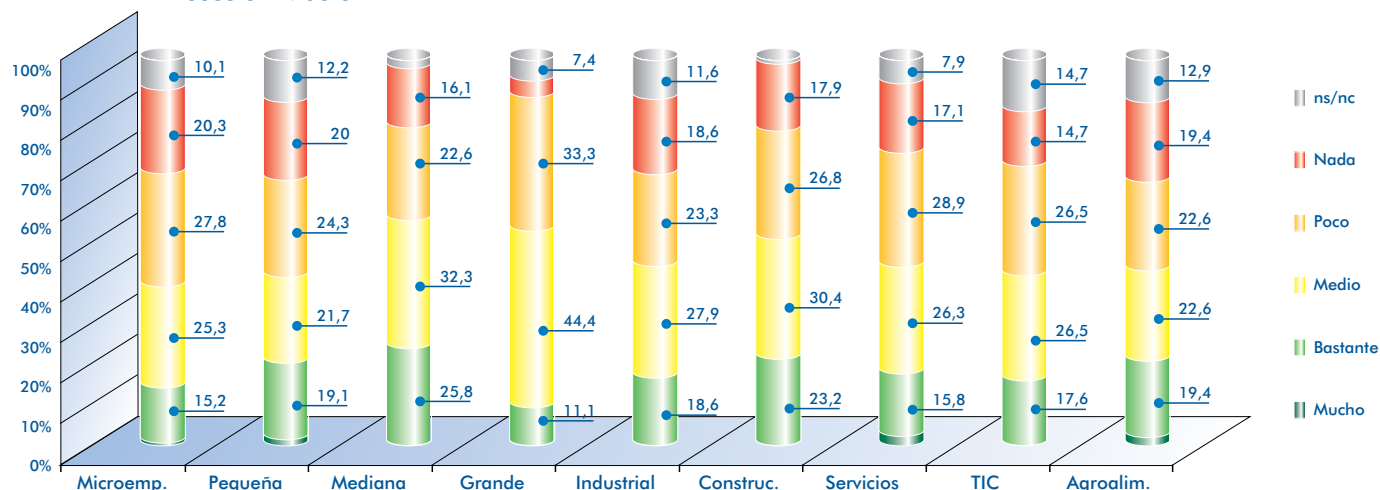
Este aspecto formativo presenta una valoración media de 2,56, valoración baja dentro de los aspectos estudiados. El acumulado hasta el valor Alto es del 20,1% y el acumulado hasta el valor Medio es del 47,3%. El índice de respuestas con un 91,8% es un valor bajo dentro de los aspectos formativos analizados, puesto que no todos los titulados han optado por este tipo de formación.

Posesión Máster



En lo que atañe a los tamaños de empresas hay pocas diferencias, las valoraciones más altas corresponden a las medianas y grandes empresas con una valoración de 2,70 y 2,68 respectivamente, le siguen, con pocas diferencias entre ellas, las pequeñas empresas y las microempresas con valoraciones de 2,54 y 2,44 respectivamente.

Posesión Máster

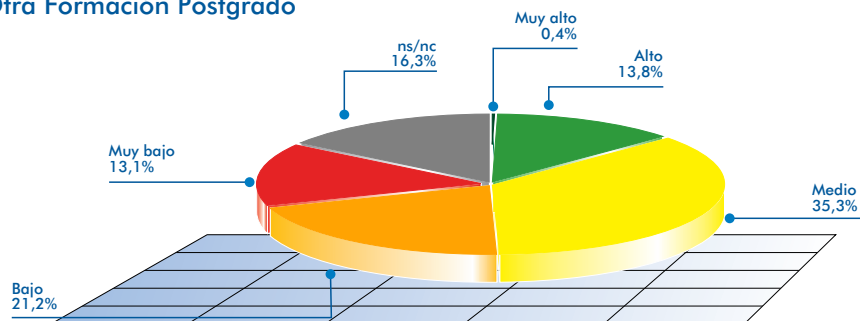


En lo que respecta a los sectores prácticamente no hay diferencias, el valor medio más alto lo presentan las empresas del sector Construcción, con una valoración media de 2,60. La valoración más baja la presentan el sector Industrial con una valoración media del 2,53 y el resto de sectores está entre estos valores.

Grado de cumplimiento de Otra Formación Postgrado

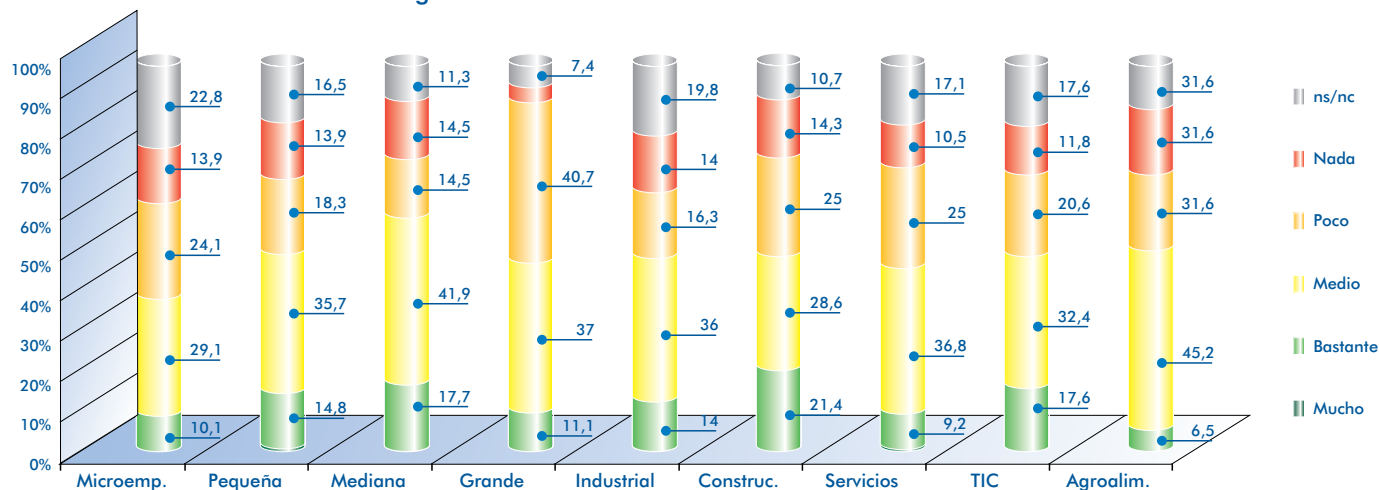
Este aspecto formativo presenta una valoración media de 2,61, valoración baja dentro de los aspectos estudiados y similar al del ítem anterior. El acumulado hasta el valor Alto es del 14,2% y el acumulado hasta el valor Medio es del 49,5%. El índice de respuestas con un 83,7% es el valor más bajo

Otra Formación Postgrado



En lo que atañe a los tamaños de empresas hay pocas diferencias, las valoraciones más altas corresponde a las medianas, pequeñas y grandes empresas con una valoración de 2,71, 2,65 y 2,60 respectivamente, por último se sitúan las microempresas con una valoración media de 2,46 y con un 22,8% que no contestan.

Otra Formación Postgrado

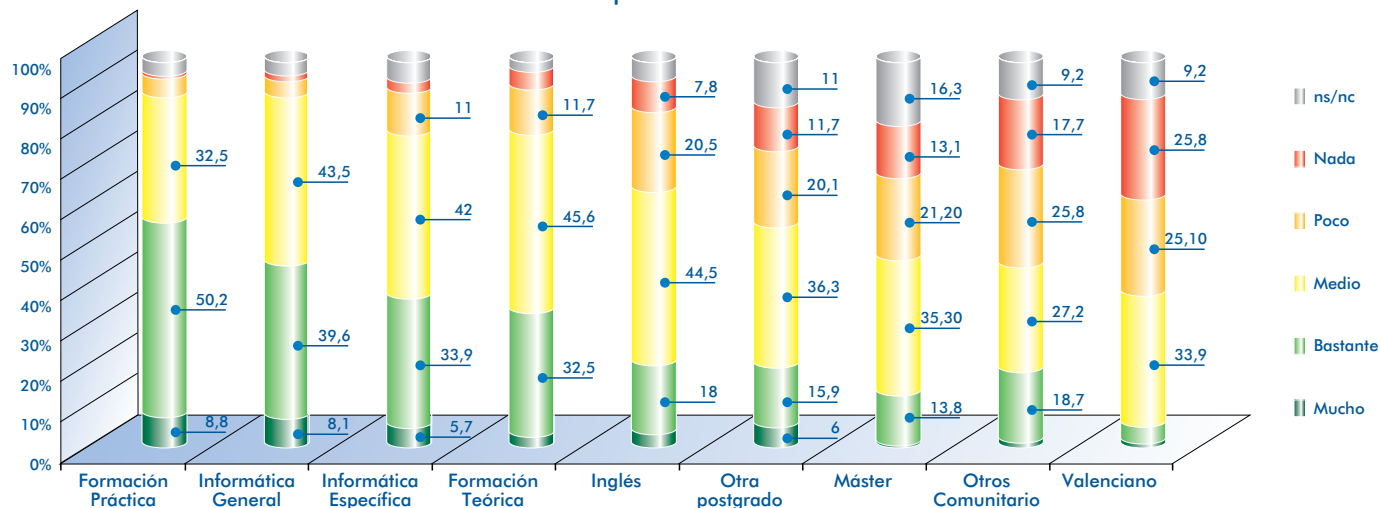


En lo que respecta a los sectores prácticamente no hay diferencias, el valor medio más alto lo presentan las empresas del sector TIC, con una valoración media de 2,68. La valoración más baja la presentan el sector Agroalimentario con una valoración media del 2,49, el resto de sectores está entre estos valores. Destacar la no contestación en el sector Industrial con un 19,8% y también en los sectores de TIC y Servicios con valores de no contestación del 17,6% y 17,1% respectivamente.

Análisis comparativo de satisfacción los conocimientos adquiridos

A continuación se muestra una gráfica comparativa de la satisfacción ó grado de cumplimiento que, según los empleadores, presentan los titulados universitarios sobre los diferentes aspectos formativos analizados, una vez que estos se han incorporado al desempeño de sus puestos de trabajo en las empresas. Los diferentes aspectos están ordenados de mayor a menor valoración media.

Satisfacción de los conocimientos adquiridos



Los conocimientos con los cuales están más satisfechas las empresas consultadas es con la informática general, casi el 60% considera que es Alto o Muy alto. A continuación se encuentra la formación teórica con casi el 50% de empresas que consideran que los titulados presentan un grado de cumplimiento Alto o Muy alto, es decir que responden a las expectativas de formación teórica demandada. La informática específica alcanza un 40% de empresas con buena valoración. La formación práctica alcanza el 36% y si añadimos el ítem Medio, el acumulado se sitúa en el 80% de las empresas. Con más diferencias y con valoraciones análogas se sitúan los conocimientos de inglés y de valenciano. Con una valoración bastante inferior y análoga se sitúan los aspectos referentes a la formación postgrado, y, por último, y con el grado de cumplimiento más bajo están los conocimientos de otros idiomas comunitarios. En este último aspecto hay que señalar que, aunque los empleadores lo demanden menos que otros aspectos, sin embargo la satisfacción con los conocimientos que presentan los titulados es más bajo que el demandado.

Análisis comparativo por tamaños y sectores

En este apartado analizaremos por tamaños y sectores el grado de satisfacción, entendido como el mayor o menor ajuste entre los conocimientos demandados y los demostrados en el puesto de trabajo por los titulados según las empresas consultadas. En la tabla se muestran las diferencias con respecto al comportamiento medio. Los valores positivos representan empresas en las cuales los titulados muestran un grado de cumplimiento mayor que la media, es decir están más satisfechas. Por el contrario los valores negativos representan empresas en que los titulados muestran un grado de cumplimiento por debajo de la media, es decir están menos satisfechas.

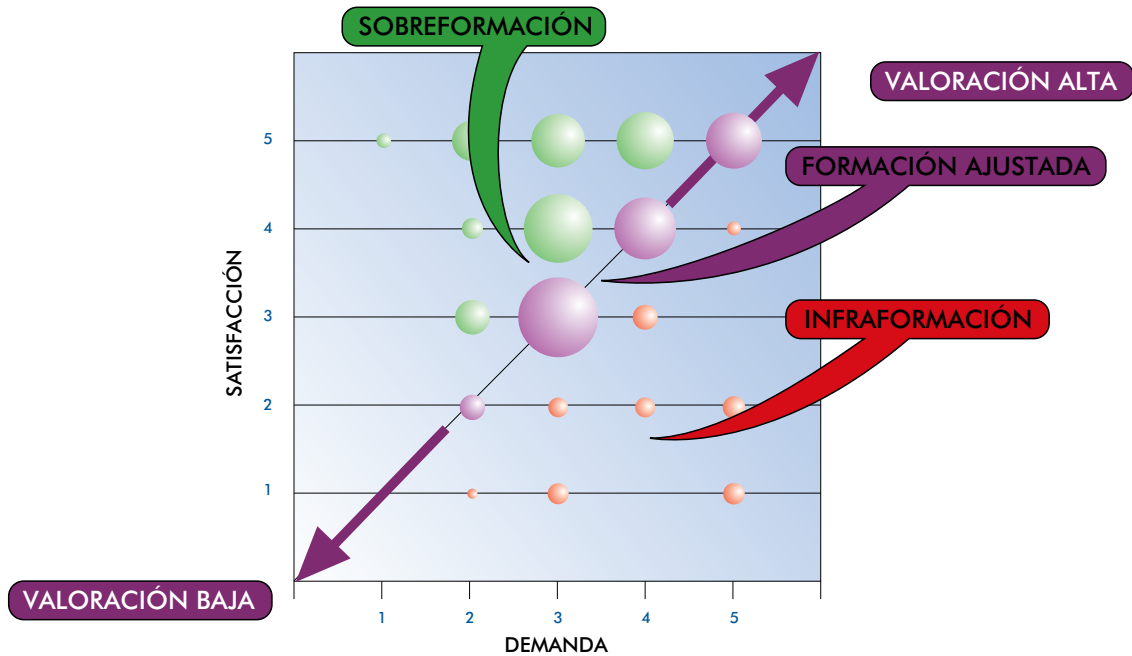
Por lo que respecta al tamaño de las empresas no se observan tendencias claras. Las empresas más satisfechas son las medianas, que destacan por su mayor nivel de satisfacción con la formación práctica y la posesión de un Máster. A continuación se encuentran las grandes empresas, éstas se muestran más satisfechas que la media en los conocimientos de valenciano y los de inglés, por el contrario muestran una fuerte insatisfacción en la informática específica. Por último encontramos las pequeñas empresas y microempresas con un nivel de satisfacción global análogo. Las pequeñas presentan un comportamiento muy análogo a la media, destacando la insatisfacción en los conocimientos de valenciano. En las microempresas destacan en cuanto a satisfacción la informática específica y en cuanto a insatisfacción la posesión de un Máster y otra formación postgrado.

Aspectos formativos	Microemp.	Pequeña	Mediana	Grande	Industrial	Construc.	Servicios	TIC	Agroalim.
Formación teórica	-0,05	0,00	0,02	0,08	0,01	0,02	-0,01	-0,10	0,03
Formación práctica	0,01	-0,05	0,13	-0,09	-0,09	-0,02	0,10	-0,08	0,18
Informática general	-0,03	0,00	-0,01	0,11	0,07	-0,15	-0,10	0,36	0,03
Informática específica	0,12	-0,06	0,07	-0,31	-0,08	0,10	-0,01	0,17	-0,11
Conocimientos de inglés	-0,05	0,04	-0,02	0,15	0,14	-0,39	-0,09	0,14	0,51
Otros idiomas comunitarios	0,05	-0,02	-0,01	-0,08	0,02	-0,15	-0,04	0,02	0,32
Conocimientos de valenciano	0,03	-0,07	-0,01	0,26	-0,13	0,16	-0,05	0,08	0,15
Master	-0,12	-0,02	0,14	0,12	-0,03	0,04	0,01	-0,01	0,03
Otra formación postgrado	-0,15	0,04	0,10	-0,01	0,02	0,03	-0,03	0,07	-0,12
Total	-0,19	-0,14	0,41	0,23	-0,07	-0,36	-0,22	0,60	1,02

Por lo que atañe a los sectores, el más satisfecho es el Agroalimentario, las conocimientos en los que el nivel de satisfacción es mayor son los conocimientos de inglés y otros idiomas comunitarios y donde la satisfacción es menor es en otra formación postgrado y en informática específica. A continuación, y también con niveles globales de satisfacción altos, encontramos el sector TIC, que destaca en cuanto a satisfacción en informática general y específica y en cuanto a insatisfacción en formación teórica. El sector Industrial presenta un comportamiento análogo a la media, por satisfacción destacan los conocimientos de inglés y por insatisfacción los conocimientos de valenciano. El sector Servicios también muestra un comportamiento bastante análogo a la media, aunque con mayor grado de insatisfacción; destaca en cuanto a satisfacción la formación práctica y en cuanto a insatisfacción la informática general. El sector menos satisfecho en la comparación entre la formación demandada y la demostrada en el puesto de trabajo, es el de la Construcción. El aspecto formativo en el que menos satisfacción presentan estas empresas es el conocimiento de inglés, otros idiomas comunitarios e informática general. Por el contrario muestran un alto grado de satisfacción en los conocimientos de valenciano.

4.3. Nivel de 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 con respecto a esas demandas. Esta comparación permite cuantificar el déficit de formación o el exceso de formación y la formación ajustada. Los gráficos que expondremos a continuación presentan para cada aspecto la valoración y el grado de cumplimiento, el tamaño de los puntos es proporcional al número de empresas consultadas para una valoración determinada y un grado de cumplimiento concreto.

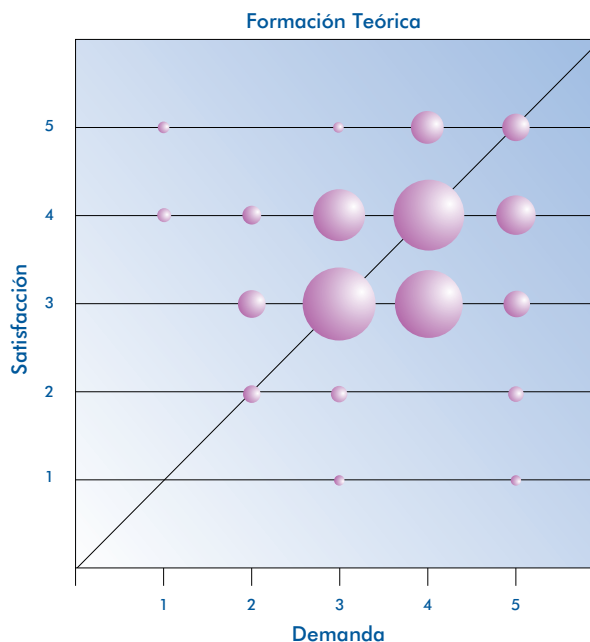


En el gráfico podemos distinguir tres zonas. La parte superior izquierda, en ésta la formación demostrada por los titulados en el puesto de trabajo es superior a la formación demandada por los empleadores, por lo que hay un exceso de formación. En la parte inferior derecha la formación demandada es superior a la formación que presentan los titulados, por lo que hay falta de formación. Y por último tenemos la zona de la diagonal en la que son coincidentes la formación demandada y la que presentan los titulados, es, pues, la zona de formación ajustada. En estos gráficos también podemos distinguir la importancia que los empleadores dan a un aspecto formativo; conforme los puntos se acercan más a la parte superior derecha, el aspecto tiene más relevancia y tanto la demanda como la formación que presentan los titulados es alta. Por el contrario conforme más se acerquen los puntos a la parte inferior izquierda el aspecto es menos relevante, es decir, la demanda y la formación recibida es menos relevante independientemente del grado de ajuste. También mostraremos qué porcentajes hay de sobre-formación, infra-formación y formación ajustada, según la opinión del conjunto de las empresas consultadas. Como es lógico el porcentaje de infra-formación es superior al de sobre-formación ya que lo que “nos gustaría” es habitualmente superior a la realidad.

Ajuste de la Formación Teórica

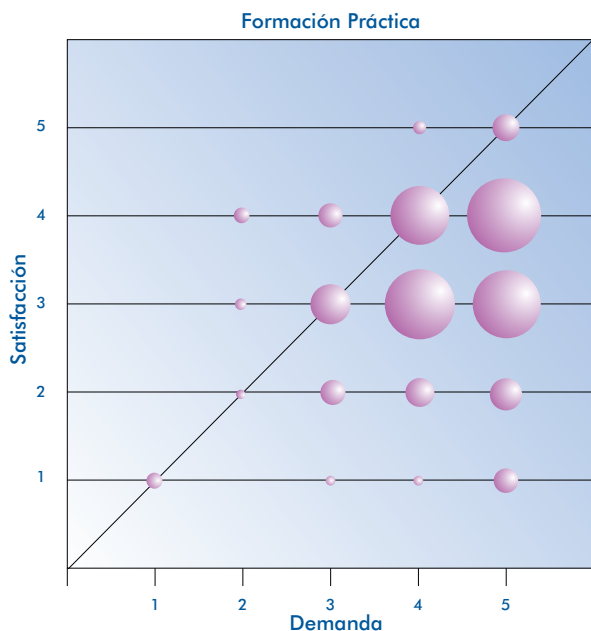
Este aspecto formativo, exceptuando los conocimientos de valenciano que presentan un comportamiento singular como veremos más adelante, es el que presenta el valor de sobre-formación más alto con un 22,1% de las empresas consultadas.

El porcentaje de empresas para las que la formación teórica demandada es igual a la que presentan los titulados es del 46,1% de las empresas consultadas, porcentaje intermedio dentro de los aspectos formativos analizados. El 31,7% de las empresas considera que hay carencias de formación, porcentaje bajo dentro de los analizados. La relevancia para los empleadores de este aspecto es importante, como se puede observar en el gráfico, situándose los puntos fundamentalmente en la parte superior derecha.



Ajuste de la Formación Práctica

Este aspecto formativo es el que presenta un valor de falta de formación más elevado con bastante diferencia sobre el resto, el 71,1% de las empresas demanda más formación práctica por parte de los titulados universitarios.

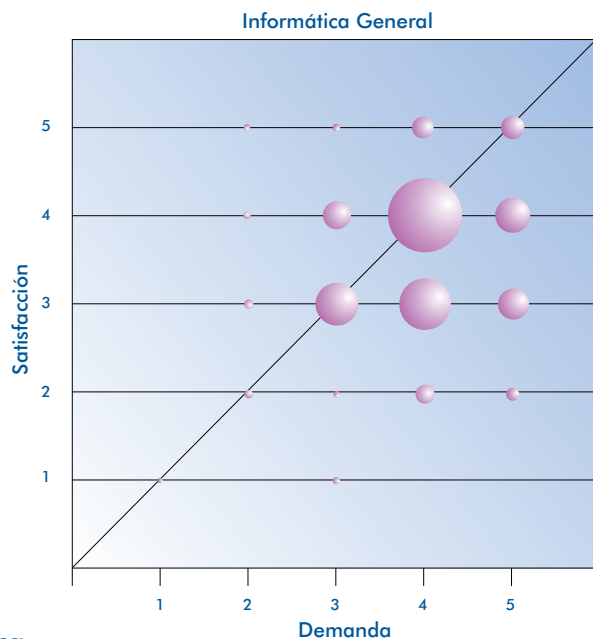


El porcentaje de empresas que considera que la formación práctica es ajustada es del 23,8% siendo este el porcentaje más bajo, con bastante diferencia, con respecto al resto de aspectos formativos. Solo el 5,1% considera que la formación práctica que presentan los titulados es superior a la demandada. Este es un aspecto también bastante relevante, como se puede observar en el gráfico.

Ajuste de los conocimientos de Informática General

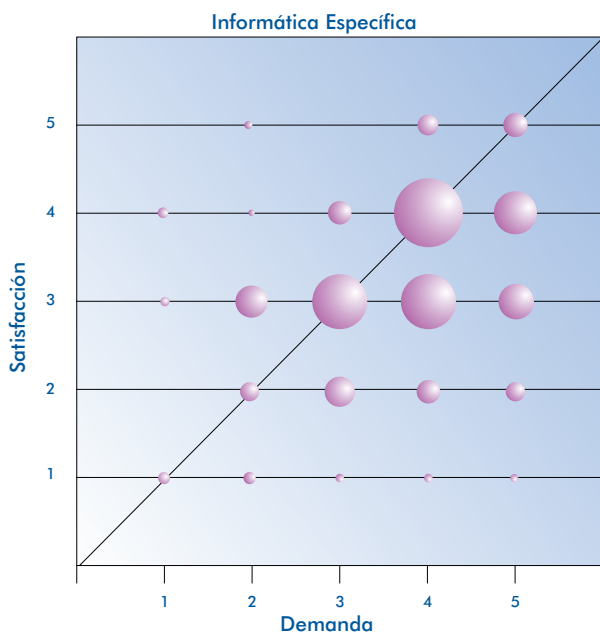
Los conocimientos de informática general, junto con el conocimiento de otros idiomas, es el que presenta un mayor grado de ajuste; el 53,2% de las empresas considera que los titulados universitarios se ajustan a sus demandas.

El 34,6% de las empresas considera que hay falta de formación en Informática General, valor comparativamente bajo dentro de los aspectos estudiados. El 12,3% de las empresas considera que hay exceso de formación. Como en los aspectos anteriores este aspecto formativo tiene una relevancia alta como indica la ubicación de las opiniones que se acercan al margen superior derecha del gráfico.



Ajuste de los conocimientos de Informática Específica

Por lo que respecta a este aspecto formativo lo más destacado es la infra-formación que se sitúa en el 45,1% de las empresas consultadas, este valor de infra-formación sólo es superado por la formación práctica.

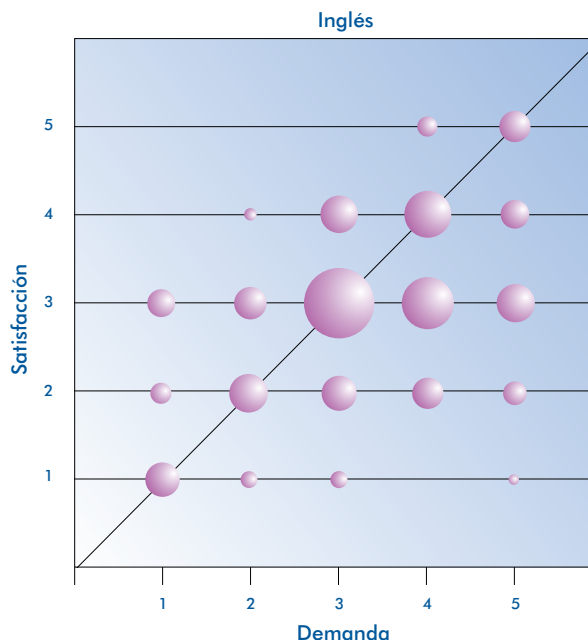


El 44,4% de las empresas considera que la formación es ajustada, valor ligeramente inferior a la media. El 10,5% considera que hay sobre-formación en este aspecto, valor comparativamente bajo. Solo la formación práctica y Otra formación postgrado presentan porcentajes más bajos. La relevancia de este aspecto es alta, como se puede observar en la figura.

Ajuste de los conocimientos de Inglés

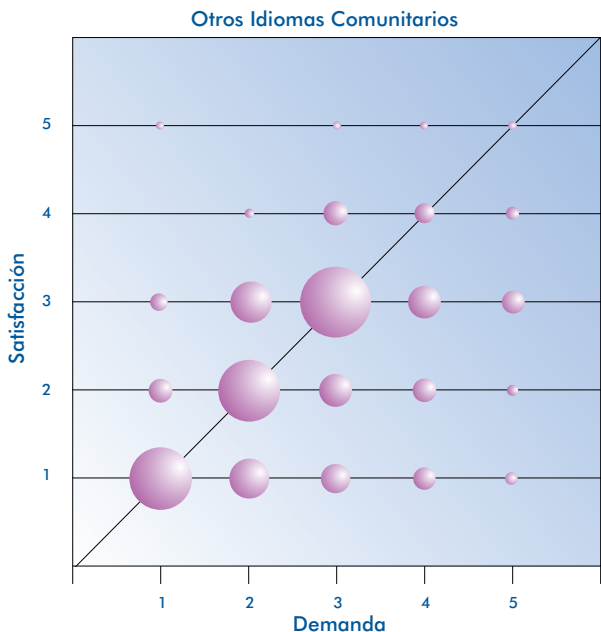
El porcentaje más destacado de este aspecto formativo es el de sobre-formación, el 19,5% de las empresas así opinan; este porcentaje solo es superado por la formación teórica y los conocimientos de valenciano.

El 46,1% de las empresas participantes en el estudio opina que la formación es ajustada, este valor es intermedio entre los aspectos estudiados. El 34,5% opinan que hay infra-formación por parte de los titulados universitarios. La importancia de este aspecto es intermedia como se puede observar por el gráfico.



Ajuste de los conocimientos de Otros Idiomas Comunitarios

Lo más destacado de este aspecto formativo es el porcentaje de formación ajustada que se sitúa en el 53,7%, el valor más elevado junto con la informática general.

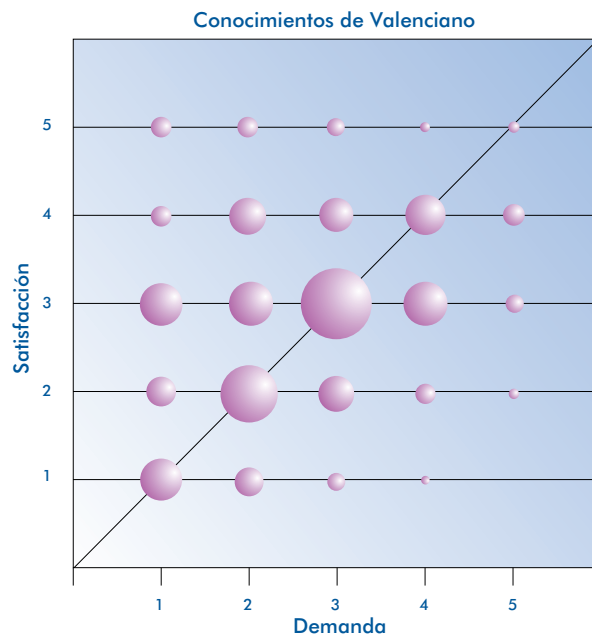


Por lo que atañe a la infra-formación, el porcentaje es del 30,4%, valor bajo que solo es superado por los conocimientos de valenciano. El 15,8% de las empresas consultadas opina que hay sobre-formación. Como se puede ver en el gráfico la relevancia de este aspecto es baja, situándose el centro de gravedad de los puntos cercano al margen inferior izquierdo.

Ajuste de los conocimientos de Valenciano

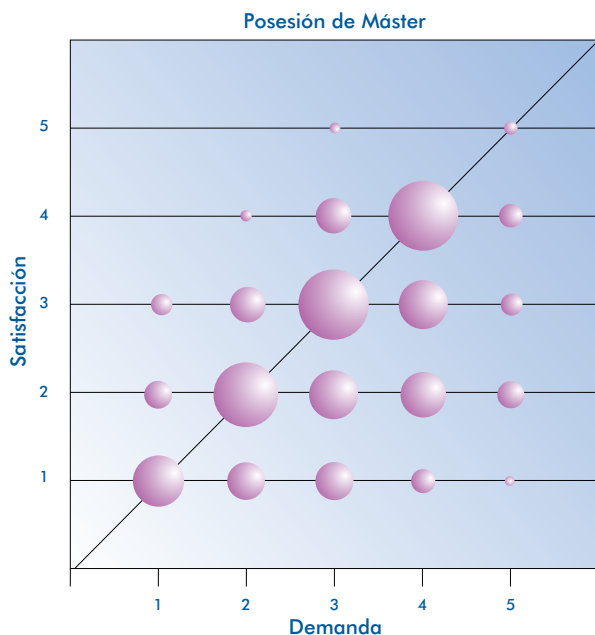
Este es el único aspecto formativo en que el porcentaje de empresas consultadas, opina que la sobreformación es superior a la infra-formación, el valor de la sobreformación se sitúa en el 34,3% de las empresas consultadas, que también es el porcentaje más elevado de los aspectos formativos contemplados.

Lógicamente el porcentaje de infra-formación es el más bajo de todos los aspectos formativos analizados con un 20,4%. El porcentaje de formación ajustada se sitúa en el 45,3% de los casos que es un valor intermedio. Como se puede observar en el gráfico la relevancia de este aspecto formativo es de la más bajas, junto con otros idiomas comunitarios.



Ajuste de la posesión de un Máster

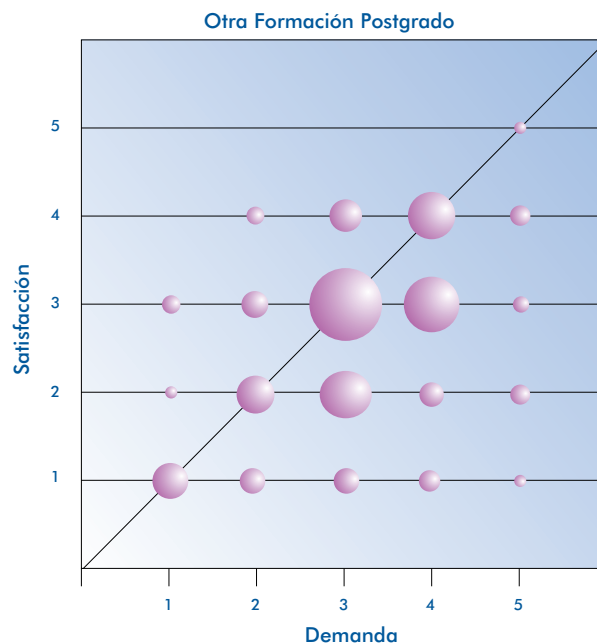
Este aspecto formativo presenta un comportamiento intermedio en los tres parámetros analizados, el porcentaje de empresas consultadas que opinan que la formación es ajustada se sitúa en el 49,8%.



El porcentaje de empresas que considera que hay infra-formación es del 36,4% y el porcentaje de empresas que opina que hay sobreformación es del 13,8%. Curiosamente el ajuste global en este aspecto formativo presenta valores inferiores al de otra formación postgrado, que analizaremos con posterioridad. La relevancia de este aspecto es media-baja como se puede observar en el gráfico.

Ajuste de Otra Formación Postgrado

Como en el caso de la posesión de un Máster analizado, éste presenta valores medios, el ajuste de la formación se sitúa en el 42,3% de las empresas. El porcentaje de empresas que considera que hay infra-formación es del 42,3%.



El porcentaje de empresas que considera que hay sobre-formación se sitúa en el 9,4%, segunda valoración más baja, solo superada por la formación práctica. La relevancia de este aspecto también es media-baja, aunque superior a la posesión de un Máster. La razón de este comportamiento cabe buscarla en que otra formación postgrado normalmente tiene contenidos más prácticos y específicos que la posesión de un Máster por lo que análogamente a lo que sucede con la formación práctica, esta es más demandada por las empresas.



Valoración de competencias

5.1. Demanda de competencias

El desempeño de los puestos de trabajo y el ejercicio de las responsabilidades, que normalmente integran las funciones propias de los puestos de trabajo de técnicos, mandos intermedios y dirección, que son los puestos a los que normalmente acceden los graduados de esta Universidad, requieren que estos graduados posean determinadas competencias, que van más allá de la formación reglada y de los conocimientos específicos del puesto de trabajo.

Entendemos por competencia la capacitación, adquirida como consecuencia de la integración de conocimientos con características personales, aptitudes 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 o empleabilidad de los titulados universitarios. Para este estudio nosotros hemos elegido las que hemos considerado más básicas para la actividad de los titulados técnicos dentro de la empresa y las que, al mismo tiempo, consideramos que podrían interesar más a los empleadores de los titulados de la UPV, a los que íbamos solicitar su opinión.

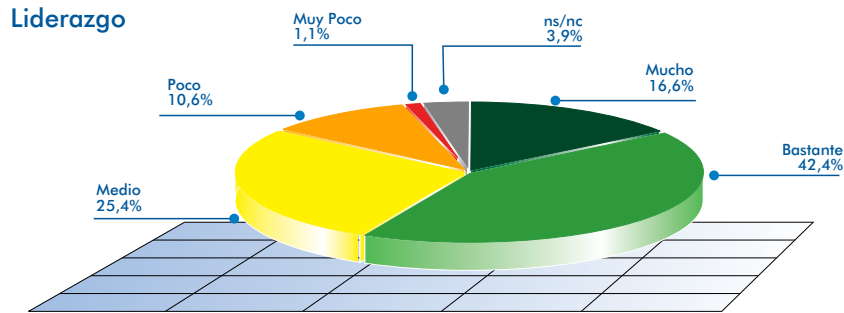
Aunque entendemos que en la adquisición de estas competencias no solo interviene la formación universitaria, sino también la trayectoria de formación anterior, las características personales y la experiencia adquirida en la trayectoria personal, social y laboral de cada persona, hemos querido aproximarnos al conocimiento de qué capacidades demandan los empleadores a los titulados de la UPV. El conocimiento de estas demandas de los empleadores a los graduados universitarios y de la opinión de los empleadores sobre la forma en la que éstos las desarrollan dentro de la empresa, puede ayudar a la mejora de la calidad de la formación universitaria, entendida en su sentido más amplio. Asimismo puede ayudar a los alumnos a completar su formación para su futura inserción laboral.

En concreto en este apartado de competencias hemos preguntado por la valoración que los empleadores atribuyen al liderazgo, a la capacidad de trabajo en equipo, a la capacidad de adaptación al cambio, a la cultura básica empresarial, a la identificación y resolución de problemas, a la creatividad, a la capacidad de comunicación, a la gestión de proyectos y a la cultura de la calidad. Y a continuación les hemos preguntado, también, por cuál es, en su opinión, el nivel de competencias que los titulados demuestran en el desempeño del puesto de trabajo, una vez incorporados a la empresa.

Los resultados, que exponemos a continuación, ponen de manifiesto que los empleadores quieren de los graduados universitarios algo más que los conocimientos propios de la titulación o del puesto de trabajo, aunque en un porcentaje importante no hacen distinción clara de estas competencias.

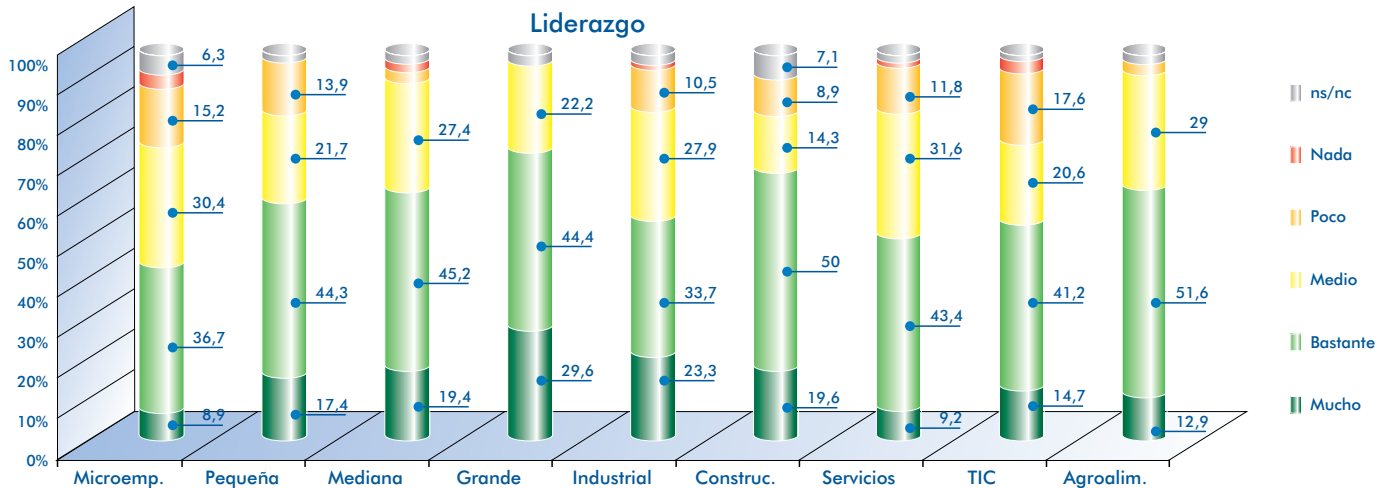
Demanda de la capacidad de Liderazgo

Entendemos por liderazgo la capacidad de un mando dentro de la empresa de ser reconocido y respetado por sus colaboradores y subordinados, de forma que sea más fácil el establecimiento de objetivos y la ejecución de los mismos. Es una competencia en cuya adquisición intervienen las características personales, la formación y la experiencia.



El liderazgo ha sido valorado por el 96,1% de las empresas consultadas, valor intermedio en el conjunto de las competencias analizadas. La valoración media es de 3,65 en una escala de 1 a 5, valor comparativamente bajo con respecto al resto de competencias y solo supera a la valoración de la cultura empresarial. El acumulado hasta Bastante es del 59% y el acumulado hasta el valor Medio es del 84,4%, como puede verse en el gráfico de distribución porcentual.

En lo que respecta al tamaño de las empresas hay una clara y lógica demanda creciente en función del tamaño de las empresas. La valoración más elevada es la de las grandes empresas, con una valoración media de 4,07 y donde los ítems Poco o Nada son despreciables; le siguen las medianas empresas, con una valoración de 3,80 y empiezan a aparecer los ítems Poco o Nada. A continuación se sitúan las pequeñas empresas con una valoración media de 3,67 y por último las microempresas con una valoración de 3,37.

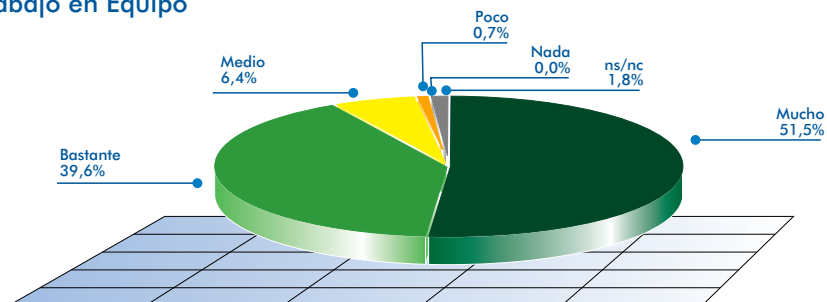


En lo que respecta al sector se observan dos grupos, un primer grupo con valoraciones más altas, superiores a la media, que lo componen el sector de construcción, agroalimentario e industrial con valoraciones medias de 3,86, 3,76 y 3,70 respectivamente y un segundo grupo, con una valoración inferior a la media compuesto por el sector TIC y servicios ambos con un valor de 3,84.

Demanda de la capacidad de Trabajo en Equipo

Cada vez es más necesaria en la organización productiva la colaboración multidisciplinar. Tener la capacidad de generar equipos de trabajo o de participar en los mismos, y colaborar para mantenerlos es esencial para contribuir al cumplimiento de los objetivos de trabajo.

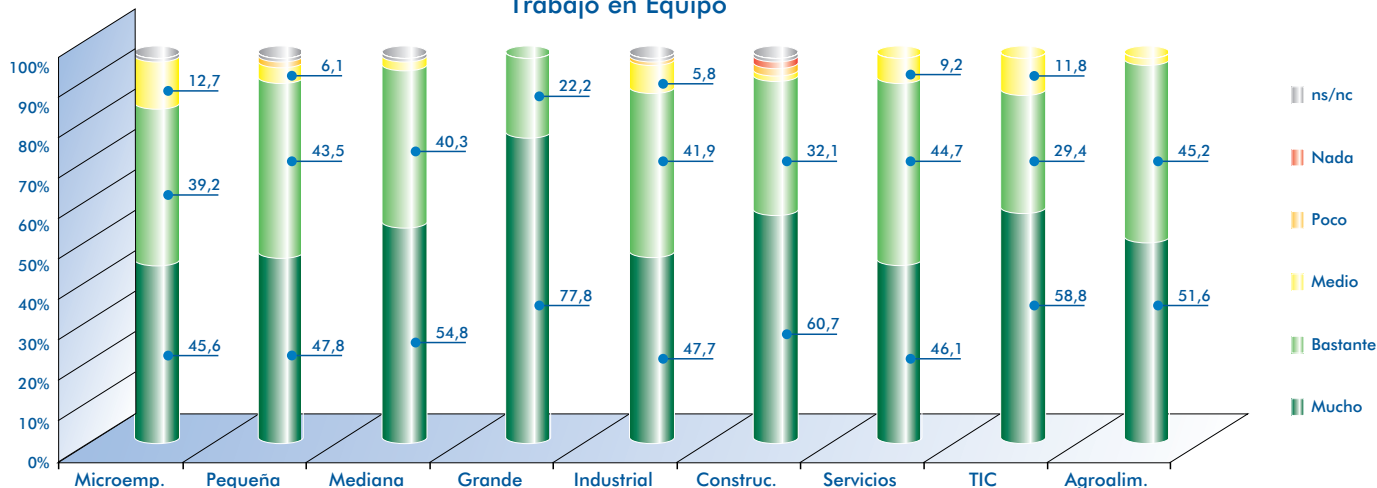
Trabajo en Equipo



La capacidad de trabajo en equipo es la competencia mejor valorada, por las empresas consultadas, de todas las analizadas en este apartado, la valoración media es de 4,45. El porcentaje acumulado hasta el valor Bastante es del 91,2% y el acumulado hasta el valor Medio es del 97,6%. La tasa de respuestas es lógicamente elevada con un 98,2% de las empresas consultadas.

Por tamaños se observa un comportamiento similar al del liderazgo aunque menos acusado, la mejor valoración corresponde a las grandes empresas con una valoración media de 4,78 y estas empresas sólo han respondido a los ítems Mucho y Bastante. Le siguen las empresas de tamaño medio con una valoración de 4,55 y empiezan a aparecer en las respuestas los otros ítems. A continuación se sitúan las pequeñas empresas y las micro-empresas con valoraciones medias de 4,39 y 4,34 respectivamente.

Trabajo en Equipo

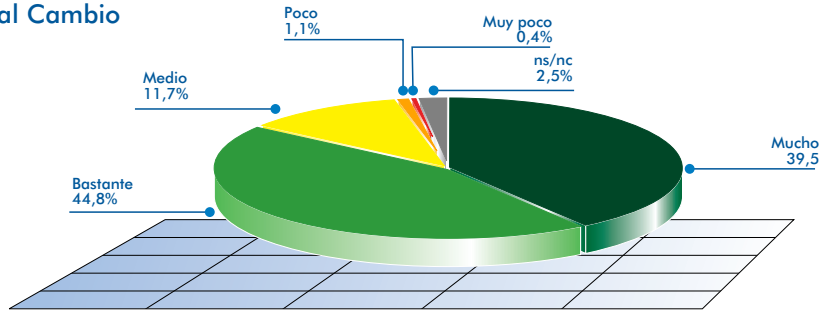


En lo que atañe a sectores las diferencias son escasas; como en el caso del liderazgo la valoración media más elevada corresponde al sector de la construcción con un 4,61, le sigue un grupo compuesto por el sector agroalimentario y TIC con 4,48 y 4,47 respectivamente y, por último, el sector industrial y servicios con una valoración media de 4,41 y 4,37 respectivamente.

Demanda de la capacidad de Adaptación al Cambio

Una de las características del sistema productivo actual es el cambio y la innovación en los procesos de producción. Y el desarrollo de la carrera profesional de los titulados universitarios hoy está más ligada que nunca a la capacidad de adaptación a los cambios y a la multifuncionalidad dentro de la empresa.

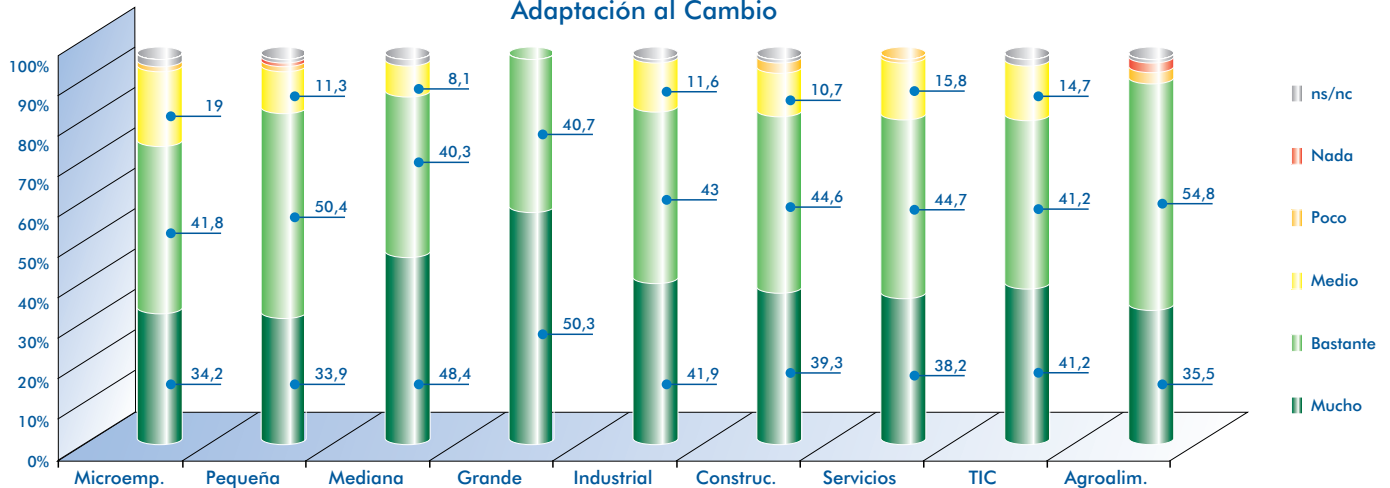
Adaptación al Cambio



A la capacidad de los titulados universitarios de adaptación al cambio los empleadores le atribuyen una valoración media de 4,26 y ocupa un puesto intermedio dentro de la demanda de competencias contempladas en el estudio. El acumulado hasta el ítem Bastante es del 84,5% y hasta el ítem Medio del 96,2%. La tasa de respuesta es del 97,5%, ocupando el segundo lugar por tasa de respuesta.

Por tamaños se observa un comportamiento similar al de las competencias anteriores. En este caso hay una diferencia más acusada entre las grandes y medianas empresas, con valoraciones medias de 4,59 y 4,42, con respecto a las pequeñas empresas y microempresas que sitúan sus valoraciones en 4,16 y 4,14 respectivamente.

Adaptación al Cambio

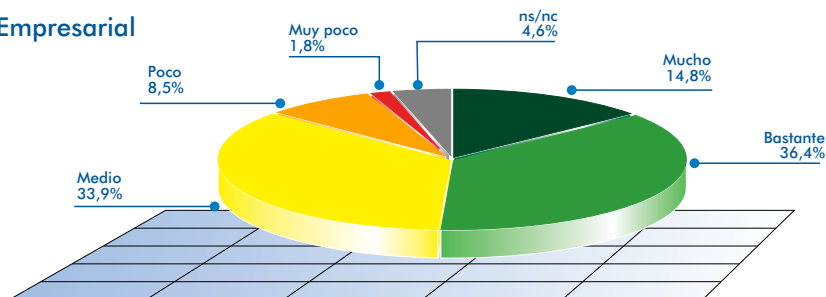


En lo que atañe a sectores, como en los apartados anteriores, las diferencias son escasas, los valores oscilan entre la valoración media de 4,31 del sector industrial, a la valoración media de 4,20 que comparten los sectores de servicios y agroalimentario. La alta valoración en todos los sectores indica que los cambios, tanto en los sistemas productivos como de organización que son necesarios para hacer frente a una competitividad creciente, exigen que todos los trabajadores, pero especialmente quienes realizan funciones técnicas o de gestión, tengan una buena predisposición a los cambios que se producen en el funcionamiento de las empresas.

Demanda de Cultura Básica Empresarial

Entendemos por cultura básica empresarial los conocimientos que los aspirantes a un puesto de trabajo deben tener de aspectos generales del funcionamiento de una empresa y de las dificultades que genera el mercado, y la aptitud para desenvolverse en un mercado cada día más globalizado y por tanto más competitivo.

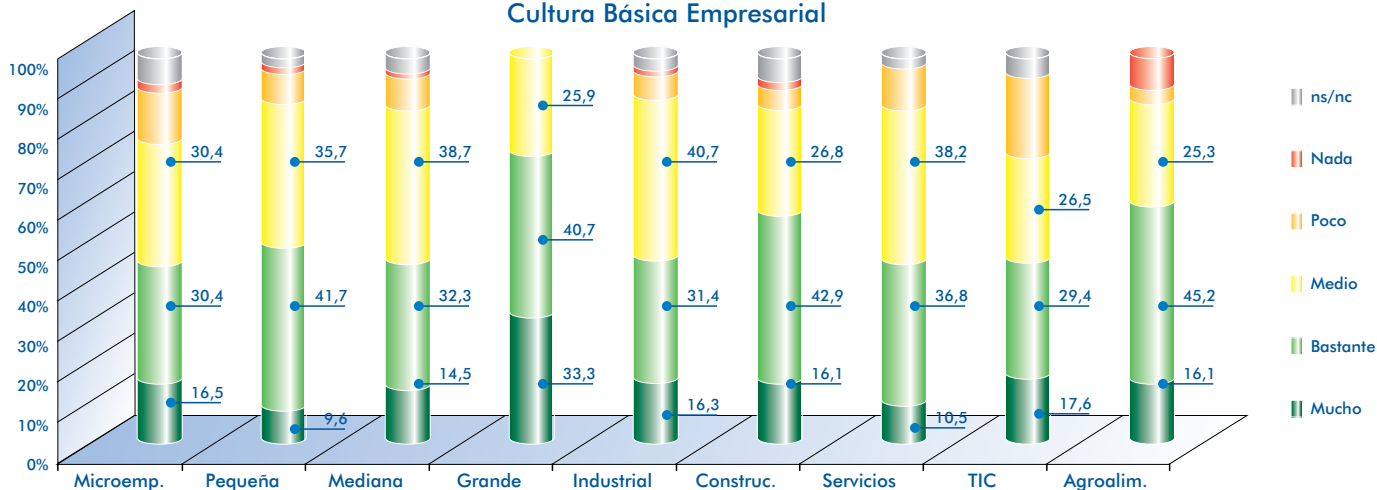
Cultura Básica Empresarial



La cultura básica empresarial es la competencia que presenta una demanda más baja, dentro de las estudiadas, con una valoración media de 3,56, un valor similar al del liderazgo y a distancia del resto de competencias analizadas. El acumulado hasta el ítem Bastante es del 51,2% y hasta el ítem Medio del 85,1%. Con respecto a la tasa de respuesta ésta se sitúa en el 95,4%, valor intermedio entre las competencias incluidas en este trabajo.

Por tamaños también se observa un comportamiento similar a anteriores competencias, en este caso hay una diferencia bastante acusada entre las grandes empresas, con valoraciones medias de 4,07 con respecto al resto de las empresas con valores muy parejos entre ellas, las valoraciones para las medianas, pequeñas y microempresas son de 3,53, 3,52 y 3,50 respectivamente.

Cultura Básica Empresarial

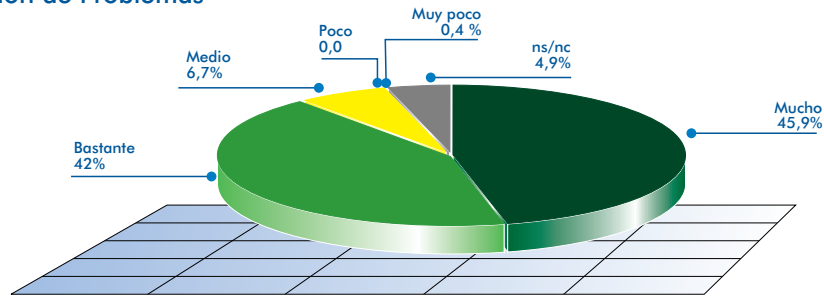


En lo que atañe a sectores, una vez más no hay diferencias acusadas, los valores oscilan entre la valoración media de 3,71 del sector construcción y la valoración media de 3,47 de las empresas del sector TIC; en orden decreciente se sitúan las empresas del sector industrial, agroalimentario y servicios con valoraciones de 3,59, 3,55 y 3,49 respectivamente.

Demanda de la capacidad de Resolución de Problemas

Sin duda para el buen funcionamiento de un colectivo de trabajo y para el éxito en los objetivos planteados es fundamental que quienes tienen responsabilidades técnicas y de gestión tengan capacidad para la identificación de problemas y para la resolución de los mismos. Y así se manifiesta en las respuestas obtenidas de los empleadores.

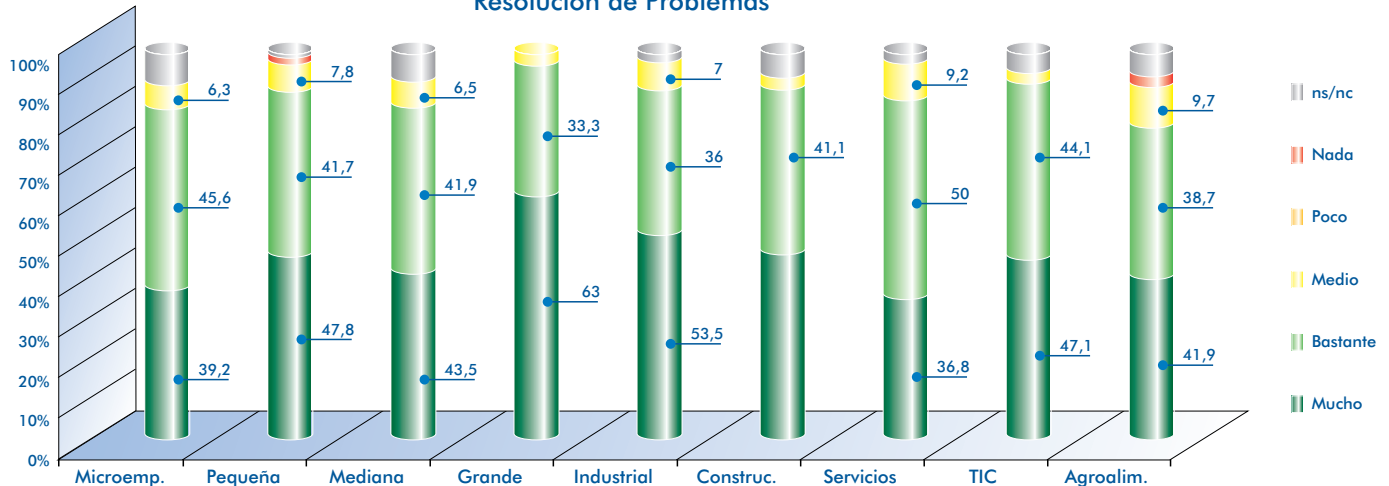
Resolución de Problemas



Esta competencia presenta, entre todas las estudiadas, la segunda valoración más positiva con un valor del 4,40. El acumulado hasta el ítem Bastante es del 87,9% y el acumulado hasta el ítem Medio es del 94,6%. A pesar de la alta valoración la tasa de respuesta es de 95,1% que es un valor intermedio entre las competencias estudiadas.

Por tamaños también se observa un comportamiento similar al apartado anterior, si bien las diferencias no son tan acusadas. Las grandes empresas con valoraciones medias de 4,59 se destacan sobre el resto de las empresas que presentan valores muy parejos; las valoraciones para las medianas, pequeñas y microempresas son de 4,40, 4,38 y 4,36 respectivamente.

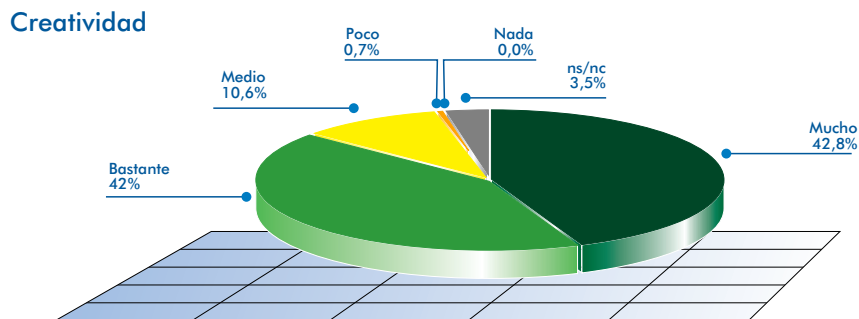
Resolución de Problemas



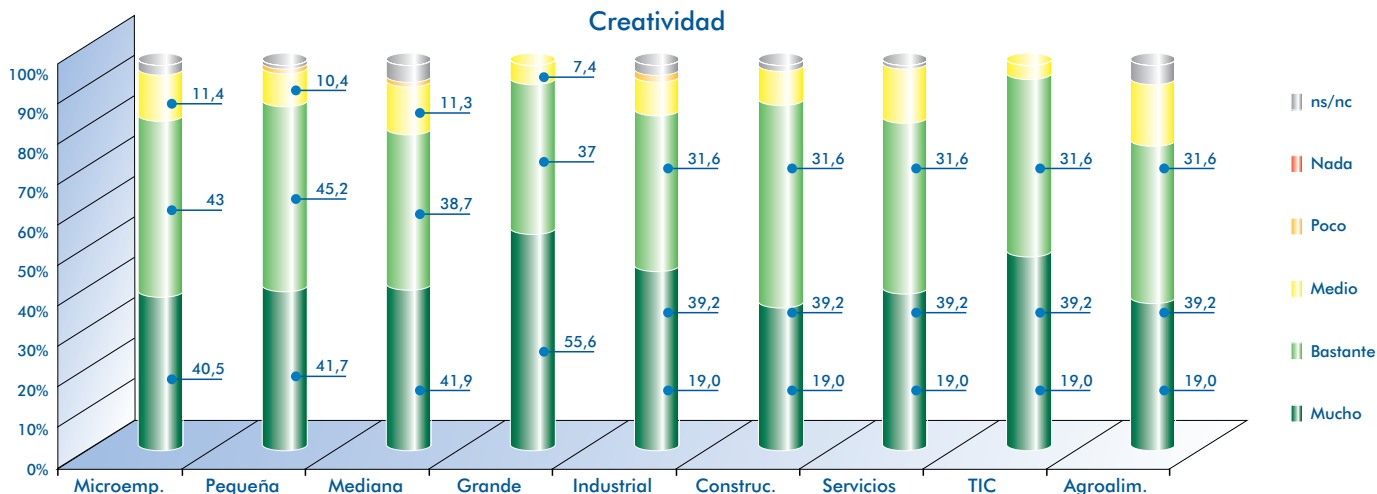
En lo que atañe a sectores, hay dos grupos claramente diferenciados, con las valoraciones más altas y muy similares se sitúan las empresas de los sectores industrial y construcción, ambas con una valoración de 4,48 y las del sector TIC con 4,47. A distancia se sitúa el sector servicios y agroalimentario con valoraciones medias de 4,28 y 4,24 respectivamente.

Demanda de Creatividad

Hemos preguntado a los empleadores al mismo tiempo por el valor que atribuyen a la capacidad y/o aptitud, que deben tener los titulados universitarios, para la creatividad, iniciativa y autoaprendizaje. Son competencias o valores importantes para el buen funcionamiento de las empresas en un mercado cada vez más competitivo, donde la innovación es la herramienta necesaria para la supervivencia de muchas empresas, y en el que muchos conocimientos en muy poco tiempo se desactualizan o quedan obsoletos, por lo que tanto la creatividad, como la iniciativa, y el autoaprendizaje son aptitudes y actitudes necesarias para la mayor eficacia del desempeño profesional.



Al preguntar por ella nos hemos encontrado con una valoración media de 4,32, valoración que ocupa el tercer lugar dentro de las estudiadas y muy similar a la capacidad de comunicación, que veremos más adelante. El acumulado hasta el ítem Bastante es del 85,2% y el acumulado hasta el ítem Medio es del 95,8%. La tasa de respuesta del 96,5% es un valor intermedio entre las competencias estudiadas. Por tamaños también se observa un comportamiento similar al apartado anterior, aunque con diferencias más acusadas. Las grandes empresas con valoraciones medias de 4,48 se destacan sobre el resto de las empresas que presentan valores muy parejos; las valoraciones para las medianas, pequeñas y microempresas son de 4,29, 4,30 y 4,31 respectivamente.

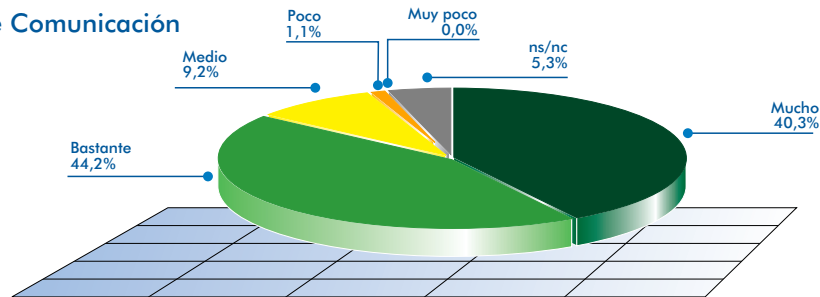


En lo que atañe a sectores hay diferencias, con la valoración media más alta, de 4,44, se sitúa el sector TIC y con valoraciones más parejas, y por orden decreciente se colocan las empresas de los sectores industrial, construcción, servicios y agroalimentario con valoraciones de 4,35, 4,30, 4,27 y 4,24 respectivamente.

Valoración de la capacidad de Comunicación

La comunicación tanto interna como externa es una herramienta importante para el buen funcionamiento de la empresa. Una buena comunicación permite el mejor aprovechamiento del conocimiento existente en la empresa.

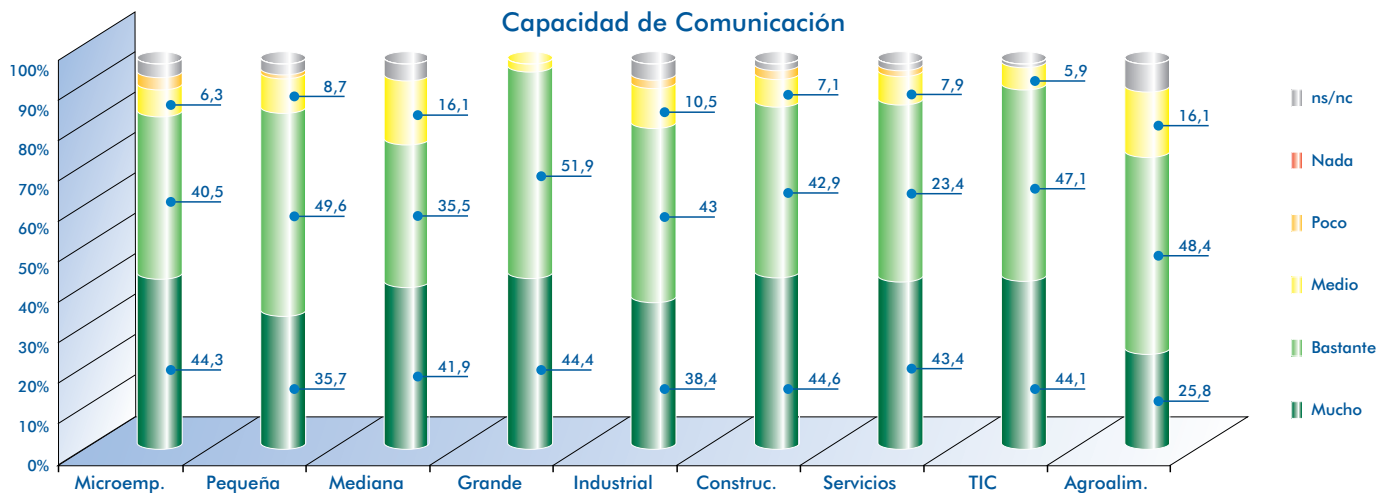
Capacidad de Comunicación



La importancia que los empleadores atribuyen a la capacidad de comunicación de sus titulados universitarios, alcanza un valor medio de 4,31, similar a la atribuida a la creatividad, iniciativa y autoaprendizaje, y ocupa el cuarto lugar entre todas las competencias sobre las que hemos preguntado en este trabajo.

El acumulado hasta el ítem Bastante es del 84,5% y el acumulado hasta el ítem Medio es del 93,7%. La tasa de respuesta es del 94,8%, valor intermedio entre las competencias estudiadas.

Por tamaños también se observa un comportamiento diferente a las competencias hasta ahora analizadas. Como en casos anteriores, la valoración media más alta corresponde a las grandes empresas con un 4,41. En este caso, a diferencia de los anteriores, le siguen las microempresas con una valoración media de 4,35. En último lugar, y con valores análogos, se colocan las empresas medianas y pequeñas con valoraciones de 4,28 y 4,27 respectivamente.

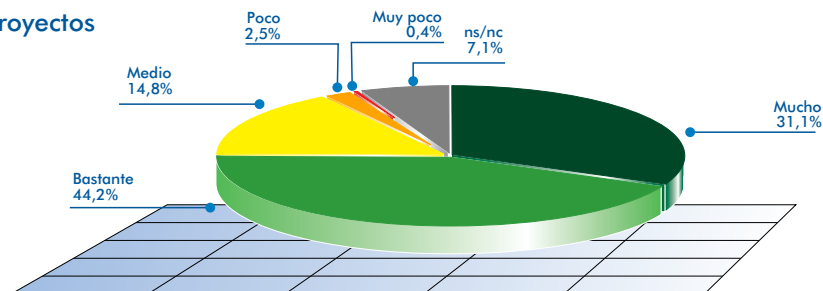


En lo que atañe a sectores hay diferencias, como viene siendo habitual las empresas con valoraciones más elevadas son las pertenecientes al sector TIC con un 4,39. Con pequeñas diferencias se sitúan el sector de construcción y servicios con valoraciones de 4,35 y 4,34, a continuación se colocan las empresas del sector industrial con un valor de 4,28 y, a más distancia, el sector agroalimentario con una valoración de 4,11.

Demanda de la capacidad de Gestión de Proyectos.

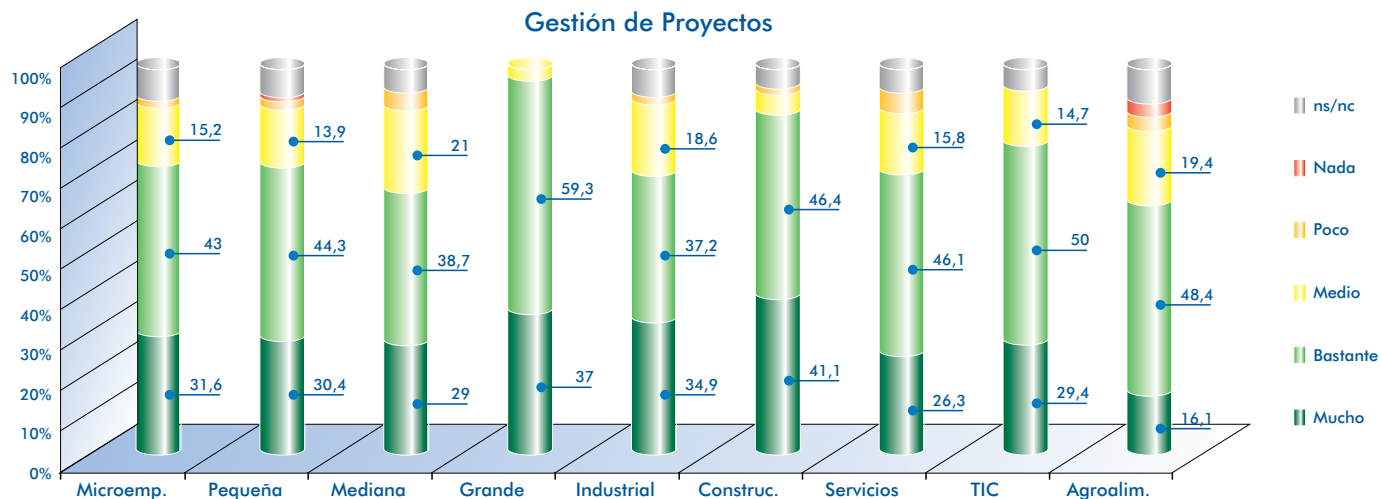
Una de las competencias que consideramos que los titulados técnicos deben aportar a la empresa es la capacidad para la gestión de proyectos.

Gestión de Proyectos



Esta competencia tiene una valoración media de 4,11 y ocupa el antepenúltimo lugar dentro de las contempladas en la encuesta, aunque a distancia de las dos últimas, liderazgo y cultura empresarial. El acumulado hasta el ítem Bastante es del 75,3% y el acumulado hasta el ítem Medio es del 90,1%. La tasa de respuesta, del 92,9%, es comparativamente baja.

Por tamaños, se observa un comportamiento análogo a la competencia anterior. Como en competencias anteriores la valoración media más alta corresponde a las grandes empresas con un 4,33. En este caso, y análogamente a la competencia anterior, le siguen las microempresas con una valoración media de 4,15. A continuación las medianas empresas con una valoración de 4,09. En último lugar se colocan las empresas grandes con una valoración de 3,98.

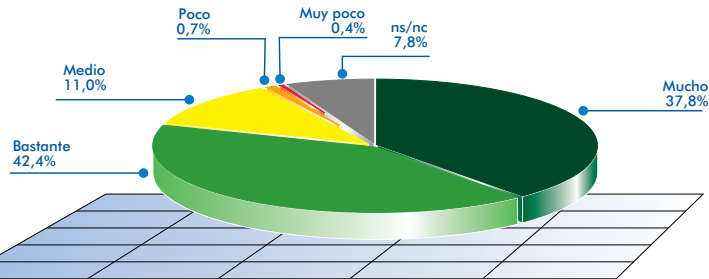


En lo que atañe a sectores hay más diferencias que en apartados anteriores. Con la valoración más alta se coloca el sector de la construcción con un valor de 4,34. Sin prácticamente diferencias entre ellos se sitúan el sector TIC e industrial con valoraciones medias de 4,16 y 4,15 respectivamente, le sigue el sector servicios con una valoración de 4,00. En último lugar, y a cierta distancia, se coloca el sector agroalimentario con un valor de 3,79.

Demanda de Cultura de la Calidad

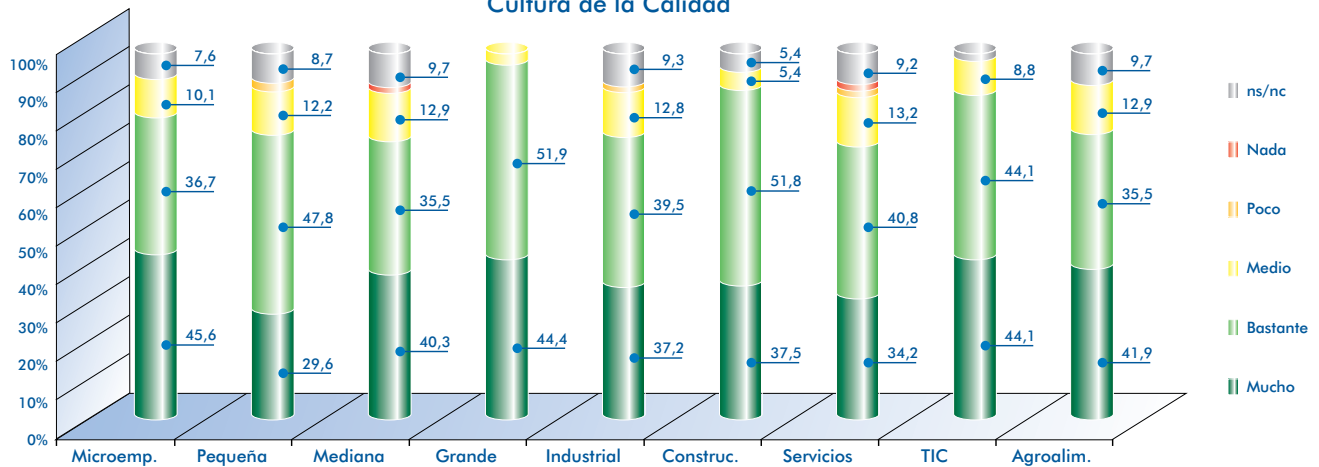
En el sistema productivo actual se ha impuesto, de manera progresiva desde las grandes empresas hasta llegar a las medianas y pequeñas empresas, la implantación de sistemas de calidad y mejora continua con el fin de fidelizar a los clientes con la empresa y/o con el producto. Cada día más empresas tratan de conseguir y mantener una certificación de calidad. Y los titulados de la UPV, que se están formando para desempeñar las funciones técnicas o de gestión son pieza clave para la implantación de sistemas de calidad.

Cultura de la Calidad



A esta competencia los empleadores le atribuyen una valoración media de 4,27, valor intermedio dentro de las competencias contempladas y análogo a la capacidad de adaptación al cambio. El acumulado hasta el ítem Bastante es del 80,2% y el acumulado hasta el ítem Medio es del 91,2%. La tasa de respuesta del 92,2% es el valor más bajo. Pero hay que señalar que, en general, para las competencias estudiadas las tasas de respuesta son altas, aunque en términos comparativos si que se aprecian diferencias entre ellas. Por tamaños, se observan diferencias y un comportamiento muy análogo al de la gestión de proyectos. Como en otros casos anteriores, la valoración media más alta corresponde a las grandes empresas con un 4,41. Como en la gestión de proyectos, le siguen las microempresas con una valoración media de 4,38. A continuación las medianas empresas con una valoración de 4,25. Y por último se colocan las pequeñas empresas con una valoración de 4,15.

Cultura de la Calidad

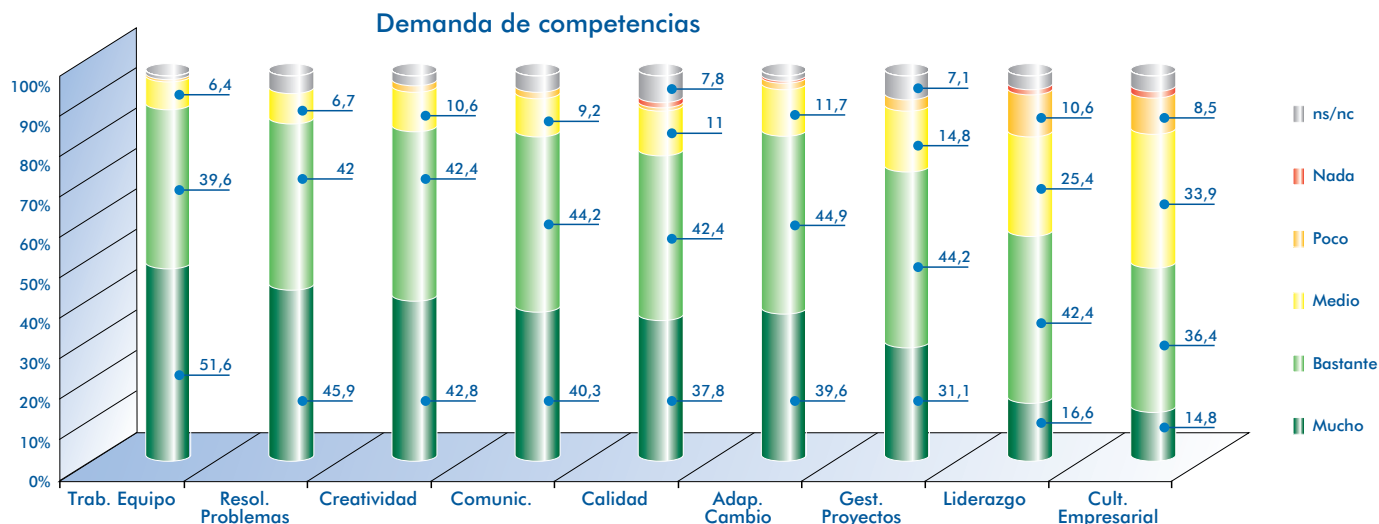


En lo que atañe a sectores hay pocas diferencias, se presenta un primer grupo compuesto por los sectores TIC, construcción y agroalimentario con valoraciones medias respectivas de 4,32, 4,34 y 4,36. A cierta distancia encontramos el sector industrial con un valor de 4,24 y por último encontramos el sector servicios con un valor de 4,16.

Análisis comparativo de demanda de competencias.

En el gráfico primero, y en la tabla después, queremos presentar de manera resumida qué competencias son comunes a la mayoría de empresas, sin distinción de sectores o tamaños, y cuáles progresivamente son más o menos demandadas según las mencionadas variables de segmentación del tipo de empresas.

A continuación se muestra un gráfico comparativo de valoraciones de las competencias demandas por parte de las empresas encuestadas. El gráfico se encuentra ordenado de mayor a menor valoración media.



En primer lugar hay que hacer notar que las diferencias son inferiores a las que presenta la demanda de conocimientos analizada anteriormente. La competencia más valorada es el trabajo en equipo que en el acumulado hasta el ítem Bastante supera el 90%. A continuación y con ligeras diferencias están la resolución de problemas, la creatividad y la capacidad de comunicación que en el acumulado hasta el ítem Bastante supera el 80%. Sin apenas diferencias le siguen la cultura de la calidad y la adaptación al cambio. A una distancia ligeramente superior se encuentra la gestión de proyectos que alcanza en el acumulado hasta el ítem Bastante el 75%. Y a más distancia se sitúa el liderazgo y la cultura Básica empresarial que en el acumulado hasta el ítem bastante no superan el 60%.

Análisis comparativo por tamaños y sectores

La metodología de este análisis es análoga a la utilizada para los conocimientos antes analizados, es decir, valores negativos representan demandas de competencias por debajo del valor medio y valores positivos representan demandas por encima del valor medio.

En lo que atañe al tamaño de las empresas hay correlación entre el nivel de la demanda y el tamaño. Como también ocurre con los aspectos formativos, el comportamiento de las microempresas es más exigente que el de las pequeñas empresas, aunque en menor medida. Las grandes empresas son, pues, las más exigentes. El comportamiento más diferenciado de la media se produce en cultura básica empresarial y en liderazgo; la competencia más cercana a la media es la capacidad de comunicación. Las medianas empresas presentan una demanda más elevada con respecto a la media en adaptación al cambio y liderazgo, la demanda formativa más baja es la gestión de proyectos. Las competencias que menos demandan con respecto a la media las pequeñas empresas, son adaptación al cambio y cultura de la calidad.

Por último, las microempresas presentan una menor demanda en liderazgo y adaptación al cambio y son más exigentes en cultura de la calidad.

Habilidades Sociales	Microemp.	Pequeña	Mediana	Grande	Industrial	Construc.	Servicios	TIC	Agroalim.
Liderazgo	-0,28	0,02	0,15	0,42	0,05	0,21	-0,17	-0,17	0,11
Trabajo en Equipo	-0,11	-0,06	0,10	0,33	-0,04	0,16	-0,08	0,02	0,03
Adaptación al Cambio	-0,12	-0,10	0,16	0,33	0,05	0,00	-0,06	0,01	-0,06
Cultura Básica Empresarial	-0,06	-0,04	-0,03	0,51	0,03	0,15	-0,07	-0,09	-0,01
Resolución de Problemas	-0,04	-0,02	0,00	0,19	0,08	0,08	-0,12	0,07	-0,16
Creatividad	-0,01	-0,02	-0,03	0,16	0,03	-0,02	-0,05	0,12	-0,08
Capacidad Comunicación	0,04	-0,04	-0,03	0,10	-0,03	0,04	0,03	0,08	-0,20
Gestión de Proyectos	0,04	-0,02	-0,13	0,22	0,04	0,23	-0,11	0,05	-0,32
Cultura de la Calidad	0,11	-0,12	-0,02	0,14	-0,03	0,07	-0,11	0,09	0,05
Total	-0,43	-0,40	0,17	2,40	0,18	0,92	-0,74	0,18	-0,64

Por lo que atañe a sectores el más exigente con diferencia es el de la construcción. Las competencias que más superan la demanda media son gestión de proyectos y liderazgo. A continuación, y prácticamente al mismo nivel, se sitúan el sector industrial y el de las TIC. En el sector industrial la demanda más elevada sobre la media es la resolución de problemas, en cambio en trabajo en equipo se muestran menos exigentes. El sector de las TIC presenta una demanda superior a la media en creatividad y donde menos exigencia presenta es en liderazgo. A bastante distancia encontramos el sector agroalimentario, las competencias en las cuales el nivel de exigencia es más bajo es en gestión de proyectos y en capacidad de comunicación, por el contrario son más exigentes en el aspecto del liderazgo. Por último encontramos al sector servicios con el nivel de exigencia global más bajo, la competencia donde el nivel de exigencia es más bajo es el liderazgo y la resolución de problemas, tan solo hay una competencia en que la exigencia se sitúa por encima de la media, que es la capacidad de comunicación.

5.2. Satisfacción con las competencias

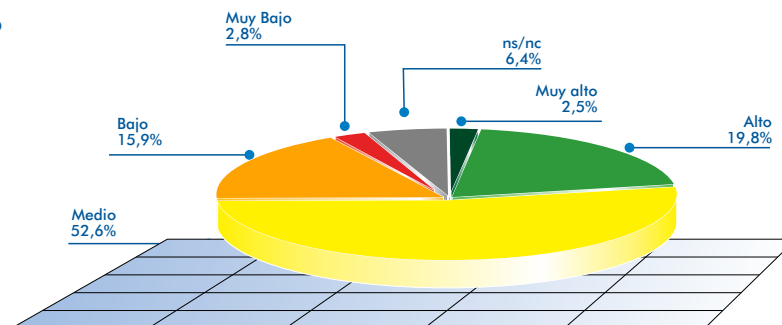
Una vez analizadas las competencias demandadas por los empleadores, a partir de la valoración atribuida a cada una de ellas, pasamos a analizar el grado de cumplimiento o el grado de ajuste que, según la opinión de los mismos empleadores, presentan los titulados de la UPV en los puestos de trabajo que ocupan. Estas valoraciones del grado de cumplimiento son lógicamente inferiores a las demandadas por las empresas. Aunque en los textos se utilizará el termino valoración, este hay que entenderlo como valoración del grado de cumplimiento.



Satisfacción la capacidad de Liderazgo

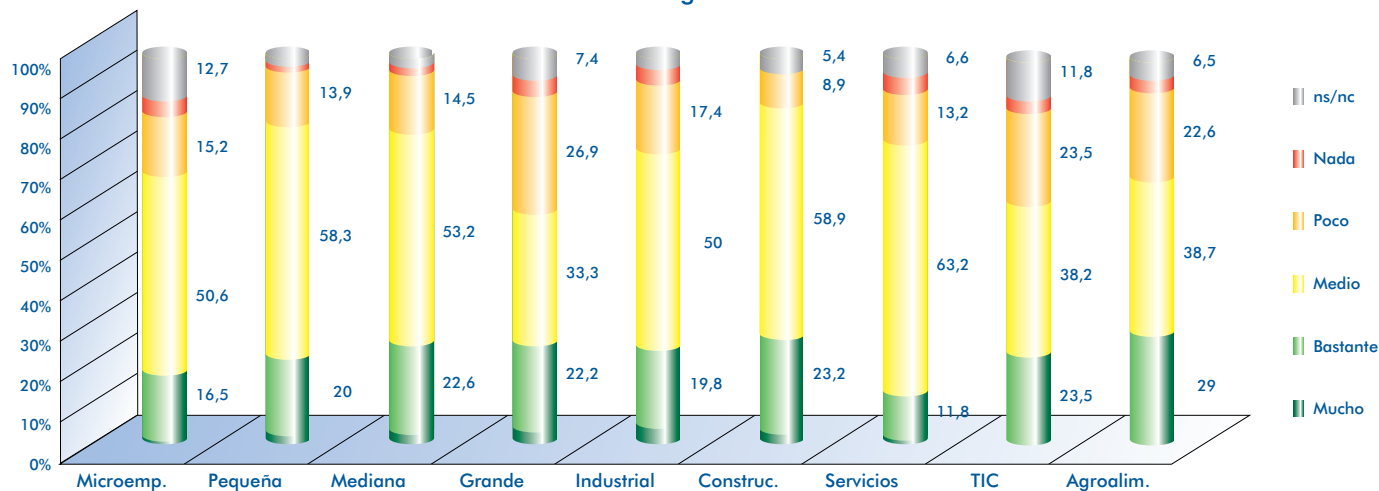
El grado de cumplimiento que en capacidad de liderazgo presentan los titulados de la UPV, según los empleadores consultados alcanza una valoración media de 3,04, la segunda competencia peor valorada. El acumulado hasta el ítem Alto es del 22,3% y hasta el ítem Medio el 75%, es decir, este porcentaje de empresas están satisfechas con la capacidad de liderazgo de los titulados de la universidad. El porcentaje de respuestas es del 93,6%, valor intermedio dentro de las competencias contempladas.

Liderazgo



En lo que se refiere al tamaño de las empresas se observa que la valoración más alta corresponde a las pequeñas y medianas empresas con una valoración media de 3,08. A continuación se sitúan las microempresas con una valoración de 2,96 y por último las grandes empresas con una valoración de 2,92. Destaca también el alto índice de no respuesta de las microempresas que alcanza el 12,7%.

Liderazgo

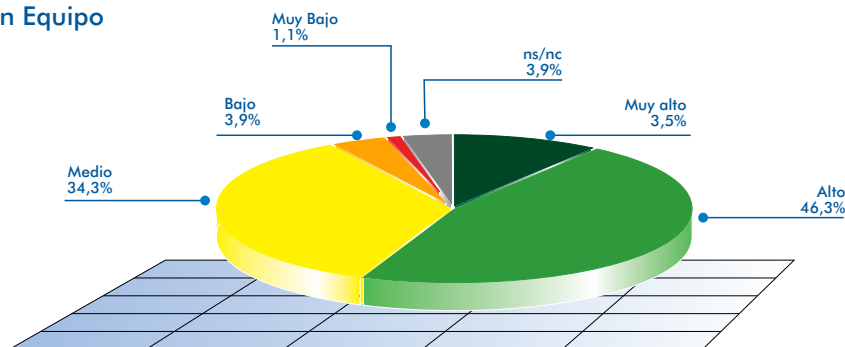


En lo que atañe a los sectores hay pocas diferencias, el sector de la construcción es el que presenta una valoración más alta con un valor de 3,23. A cierta distancia y con pocas diferencias entre ellos se encuentran el resto de sectores, el industrial con una valoración 3,05, el agroalimentario con un 3,00 y servicios y TIC, ambos con una valoración media de 2,93. Destaca también en el sector de TIC un 11,8% de no respuestas.

Satisfacción con la capacidad de Trabajo en Equipo

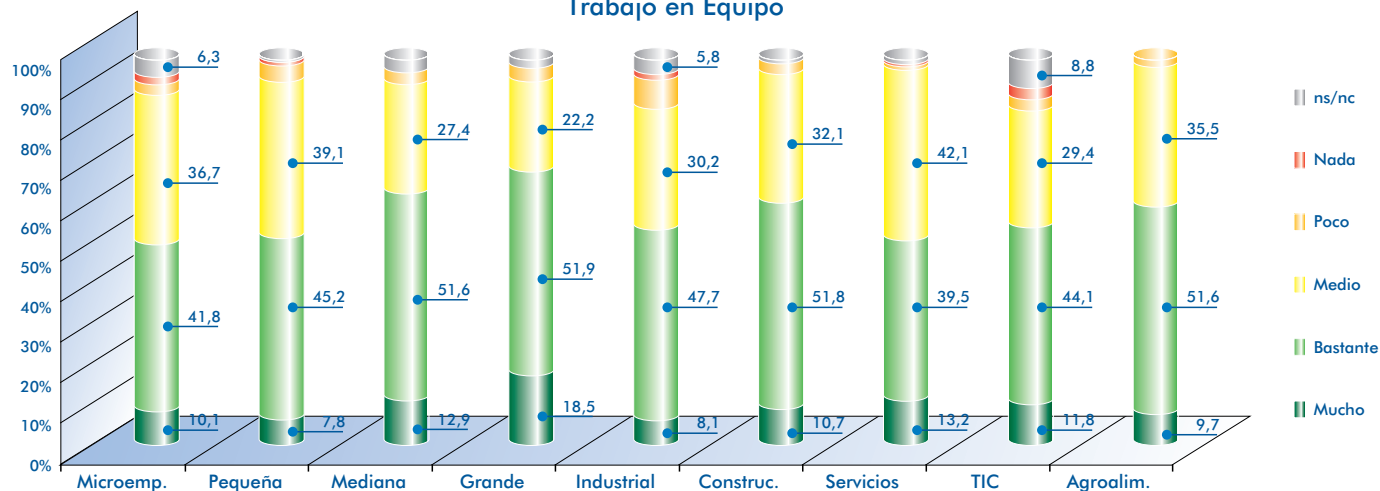
La capacidad de trabajo en equipo que demuestran los titulados de la UPV una vez incorporados a la empresa es la competencia mejor valorada de todas las contempladas en el estudio, con una valoración media de 3,64. El acumulado hasta el ítem Alto es del 56,9% y el acumulado hasta el ítem Medio es del 91,2%. El porcentaje de respuestas es del 96,1% que también es el índice de respuesta más alto dentro de las competencias contempladas en este trabajo.

Trabajo en Equipo



En lo que se refiere al tamaño de las empresas se observa un comportamiento que es bastante habitual, el crecimiento de la valoración con el tamaño de la empresa, a excepción de las microempresas que suelen presentar valoraciones por encima de las pequeñas empresas. La valoración más alta corresponde a las grandes empresas con un valor medio de 3,88, a corta distancia se sitúan las medianas empresas con un valor medio de 3,78 y a más distancia las microempresas y las pequeñas empresas con valores medios de 3,59 y 3,53 respectivamente

Trabajo en Equipo

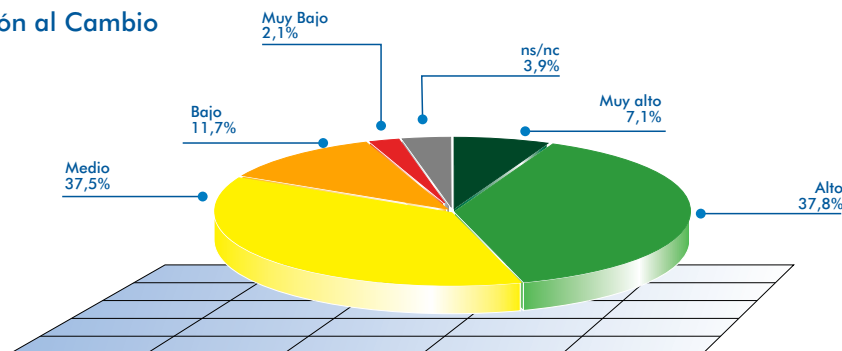


En lo que atañe a los sectores hay escasas diferencias, como en el liderazgo el sector de construcción es el que presenta una valoración más alta con un valor de 3,71. A poca distancia, y con pocas diferencias entre ellos, se encuentran el resto de sectores, el agroalimentario con una valoración 3,68, servicios y TIC, ambos con una valoración media de 2,64, y el industrial con un 3,58.

Satisfacción con la capacidad de Adaptación al Cambio

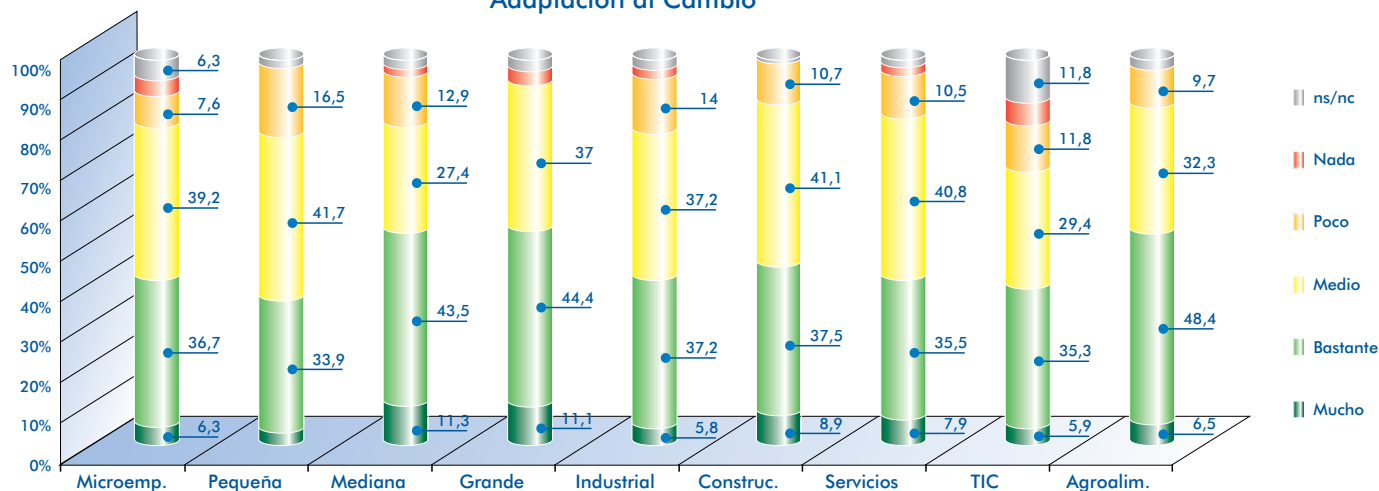
Esta competencia alcanza en cuanto a grado de cumplimiento un nivel intermedio dentro de las contempladas en la encuesta, con una valoración media de 3,38. El acumulado hasta el valor alto es del 44,9% y el acumulado hasta el ítem medio es del 82,4%. El porcentaje de respuestas es del 96,1%, que es el índice de respuesta más alto dentro de las competencias.

Adaptación al Cambio



En lo que atañe al tamaño de las empresas se observa un comportamiento análogo al liderazgo. La valoración más alta corresponde a las grandes empresas con un valor medio de 3,61, a poca distancia se sitúan las medianas empresas con un valor medio de 3,51 y a más distancia las microempresas y las pequeñas empresas con valores medios de 3,36 y 3,25 respectivamente

Adaptación al Cambio

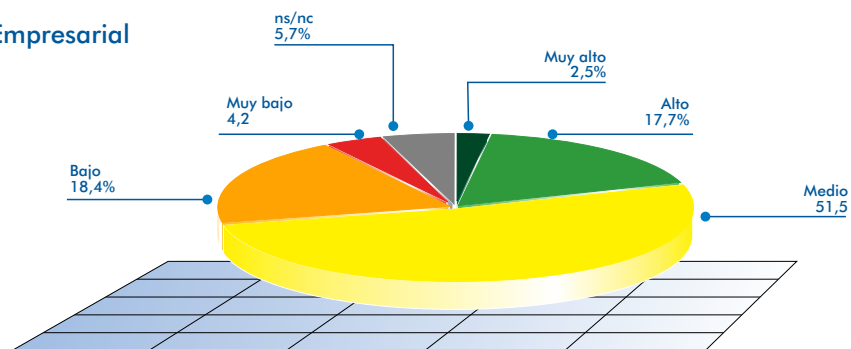


En lo que atañe a sectores hay pocas diferencias, en este caso el sector que presenta una mejor valoración es el agroalimentario con un valor medio de 3,54. A cierta distancia se encuentra el sector de construcción con un valor medio de 3,45. A continuación el resto de sectores con pocas diferencias entre ellos, el sector servicios con un valor medio de 3,36, el industrial con un valor de 3,31 y el sector TIC con un 3,27. Como viene siendo habitual encontramos un alto índice de no respuestas en el sector de las TIC.

Satisfacción con la Cultura Básica Empresarial

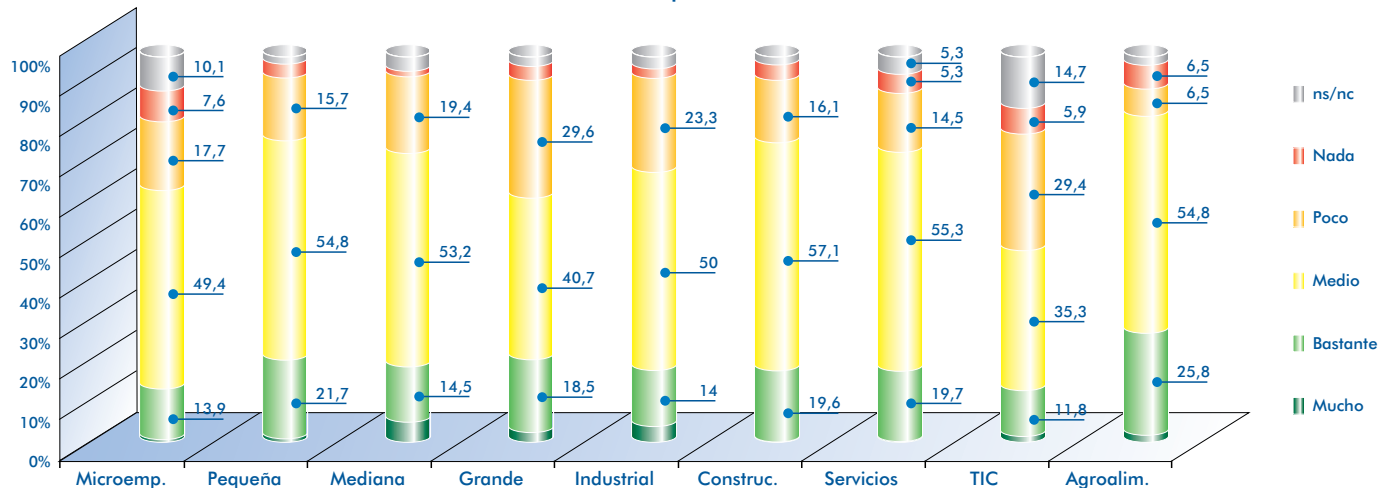
Según los empleadores los conocimientos de cultura básica empresarial que presentan los titulados en relación con la demandada ocupan el último lugar en la valoración del grado de cumplimiento, con un valoración media de 2,96. El acumulado hasta el valor Alto es del 20,2% y el acumulado hasta el ítem Medio es del 71,8%. El porcentaje de respuestas es del 94,4%, que ocupa un puesto intermedio dentro de las competencias contempladas en este estudio.

Cultura Básica Empresarial



En lo que se refiere al tamaño de las empresas esta competencia presenta un comportamiento análogo al liderazgo. Las valoraciones más altas corresponden a las medianas y pequeñas empresas con valoraciones medias de 3,05 y 3,01 respectivamente. A cierta distancia y con pocas diferencias entre ellas, siguen las grandes empresas y las microempresas con valoraciones medias de 2,88 y 2,82 respectivamente.

Cultura Básica Empresarial

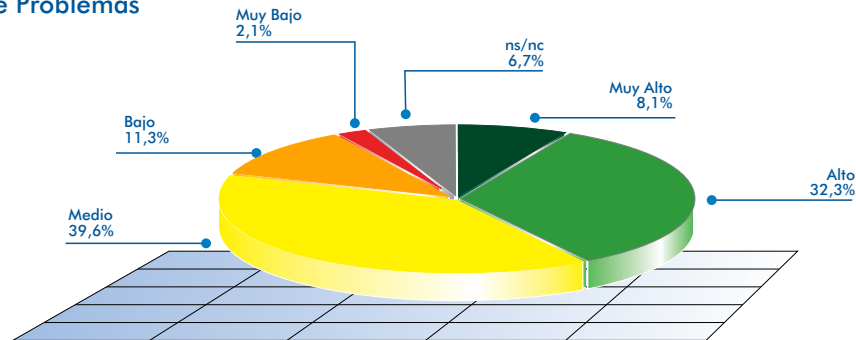


En lo que se refiere a sectores hay más diferencias que en los casos anteriores; como en adaptación al cambio, el sector que presenta una mejor valoración es el agroalimentario con un valor medio de 3,13. A cierta distancia, y con pocas diferencias entre ellos, se encuentran el sector industrial y el de construcción y servicios con valoraciones de 2,98, 2,96 y 2,95 respectivamente. Y en último lugar el sector TIC con una valoración de 2,72 y con una tasa de no respuesta comparativamente alta.

Satisfacción con la capacidad de Resolución de Problemas

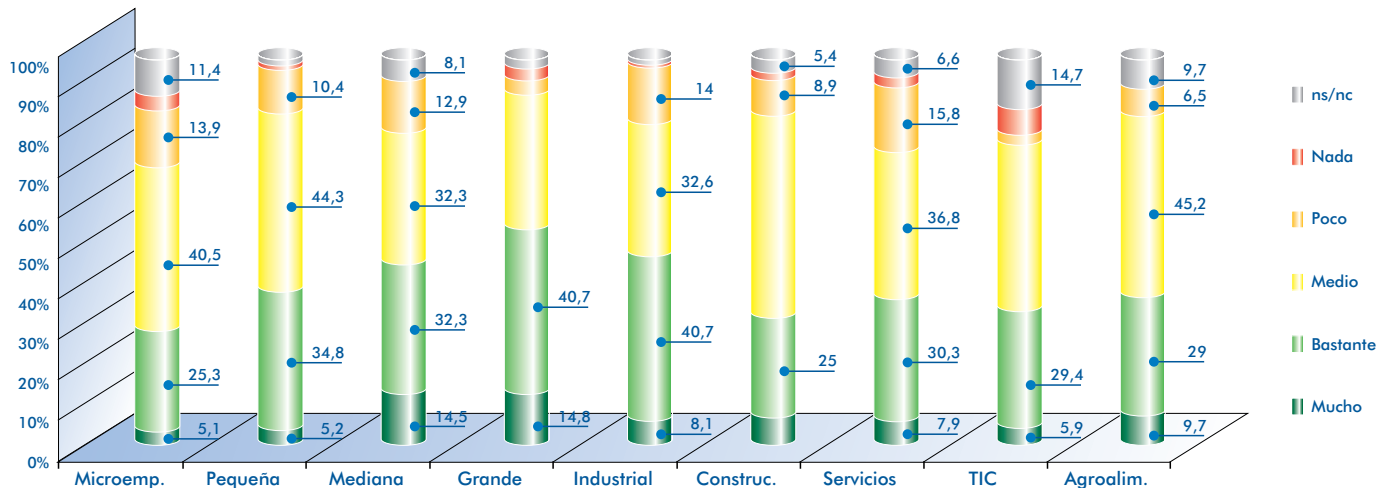
Esta competencia presenta una valoración media de 3,35 y ocupa un puesto medio-bajo dentro de las estudiadas, a pesar de que en la valoración de la exigencia ocupa el segundo lugar. El acumulado hasta el valor Alto es del 40,3% y el acumulado hasta el ítem Medio es del 79,9%. El porcentaje de respuestas es del 93,3%, que es un valor intermedio dentro de los analizados.

Resolución de Problemas



En lo que atañe al tamaño de las empresas hay diferencias, esta competencia presenta un comportamiento de valoración creciente con el tamaño de las empresas. La valoración más alta se localiza en las grandes empresas con un valor de 3,61, le siguen las medianas empresas con un valor medio de 3,53. A más distancia se sitúan las pequeñas empresas y las microempresas con valoraciones medias de 3,32 y 3,16 respectivamente.

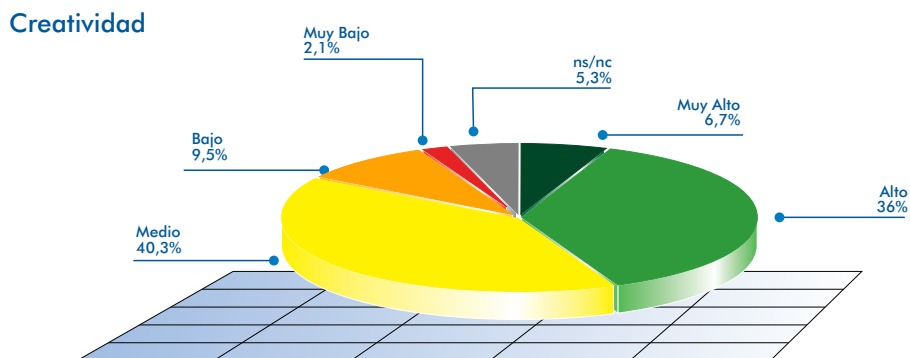
Resolución de Problemas



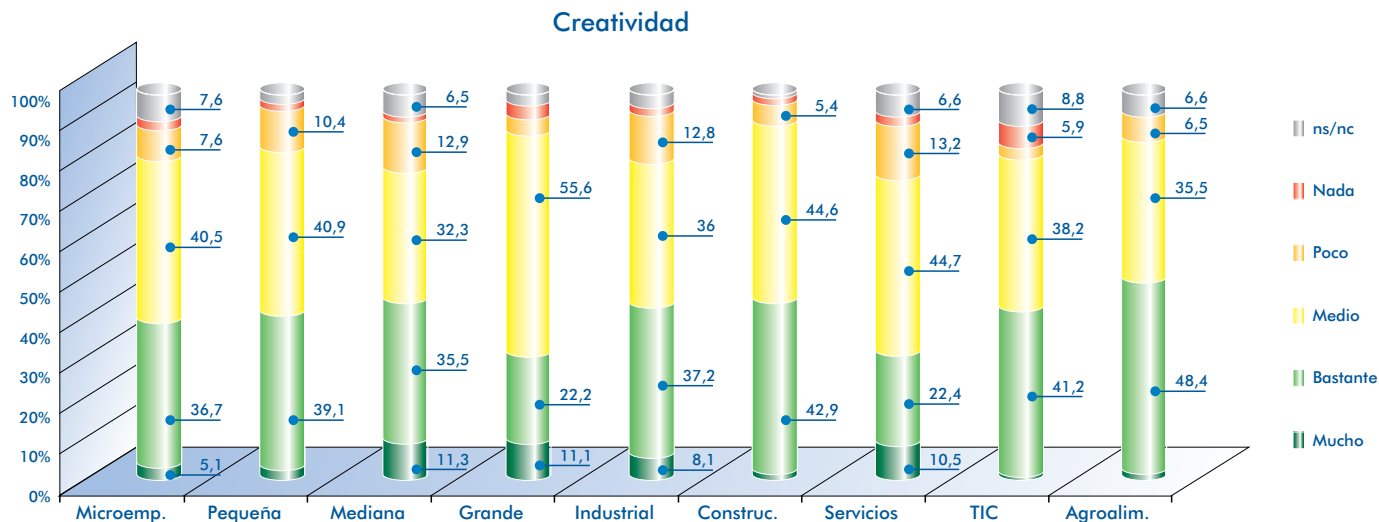
En lo que atañe a sectores hay pocas diferencias, como viene siendo habitual el sector que presenta una mejor valoración es el agroalimentario con un valor medio de 3,47. A poca distancia, y con pocas diferencias entre ellos, se encuentran el sector industrial, el de construcción y TIC con valoraciones de 3,42, 3,32 y 3,31 respectivamente. Y por último el sector servicios con una valoración de 3,27.

Satisfacción con la Creatividad

Para esta competencia el grado de satisfacción según las empresas consultadas alcanza un valor medio de 3,37 y ocupa un lugar medio dentro del grado de cumplimiento de las competencias. El acumulado hasta el valor Alto es del 42,7% y el acumulado hasta el ítem Medio es del 83%. El porcentaje de respuestas es del 94,7%, que es un valor intermedio de las competencias analizadas.



En lo que se refiere al tamaño de las empresas hay pocas diferencias, destacan sobre el resto las medianas empresas con una valoración media de 3,45. A continuación, y sin prácticamente diferencias entre ellas, las microempresas con un valor medio de 3,37 y las pequeñas y grandes empresas, ambas con un valor de 3,35.

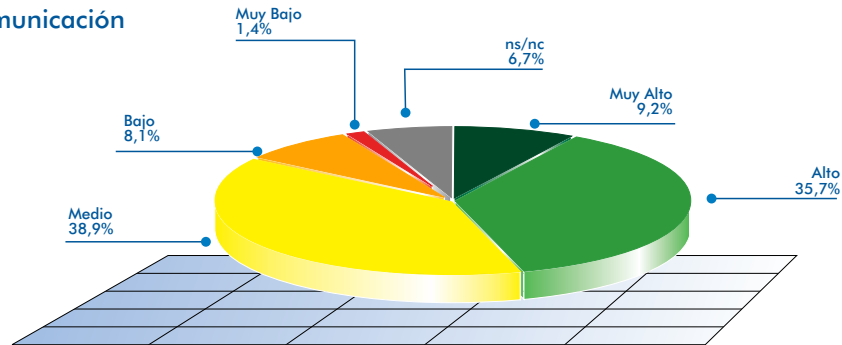


En lo que se refiere a sectores hay pocas diferencias, como en los casos anteriores el sector que presenta una mejor valoración es el agroalimentario con un valor medio de 3,52. A cierta distancia, y con pocas diferencias entre ellos, se encuentran el sector construcción, el industrial y TIC con valoraciones de 3,42, 3,40 y 3,35 respectivamente. Y por último, también como en el caso anterior, el sector servicios con una valoración de 3,27.

Satisfacción con la capacidad de Comunicación

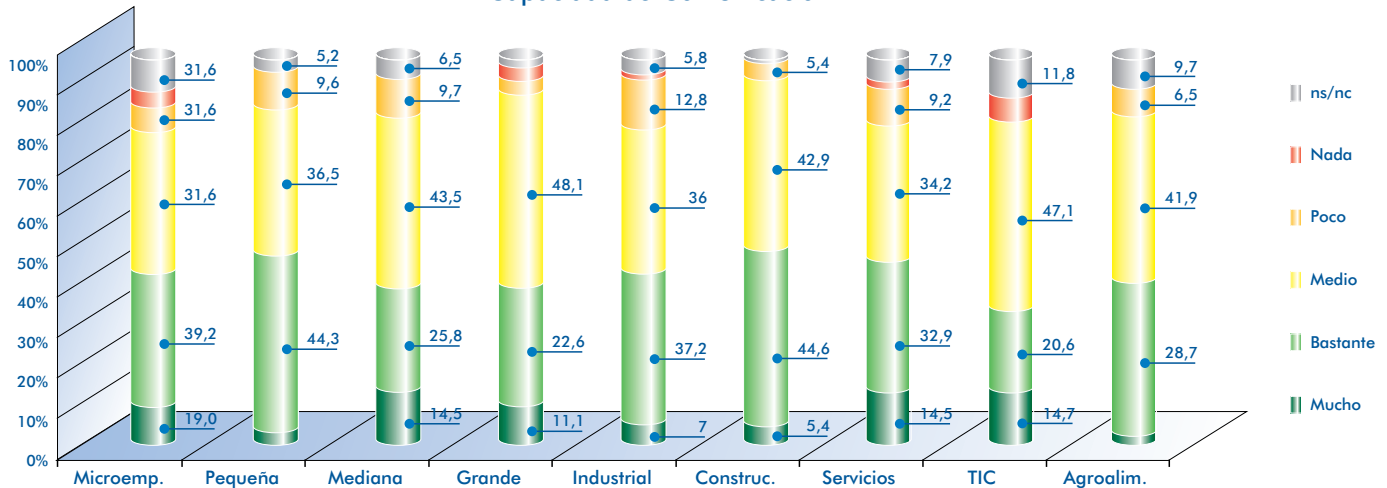
Esta competencia tiene una valoración media de 3,46, sólo superada por el trabajo en equipo y la cultura de la calidad. El acumulado hasta el valor Alto es del 44,9% y el acumulado hasta el ítem Medio es del 83,8%. El porcentaje de respuestas es del 93,3%, que es un valor intermedio de las competencias analizadas.

Capacidad de Comunicación



En lo que atañe al tamaño de las empresas no hay prácticamente diferencias. Por orden decreciente se sitúan las medianas empresas, las microempresas, las pequeñas empresas y las grandes empresas, con valoraciones medias de 3,48, 3,46, 3,45 y 3,42 respectivamente.

Capacidad de Comunicación

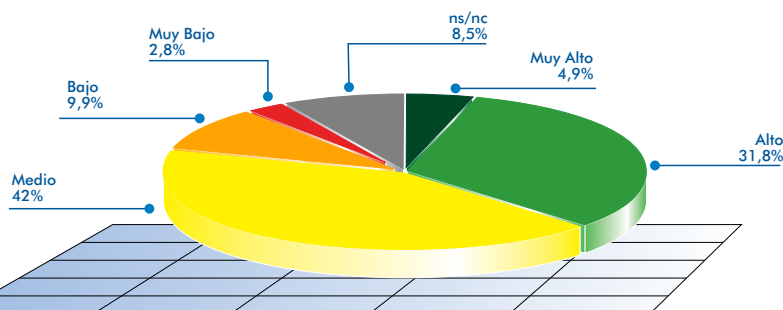


En lo que atañe a sectores también hay pocas diferencias, hay un primer grupo, con valoraciones análogas, compuesto por el sector servicios y construcción con valores respectivos de 3,54 y 3,51. A continuación se colocan el sector TIC y agroalimentario con valores medios de 3,43 y 3,44. Por último el sector industrial con un valor medio de 3,38.

Satisfacción con la capacidad para la Gestión de Proyectos

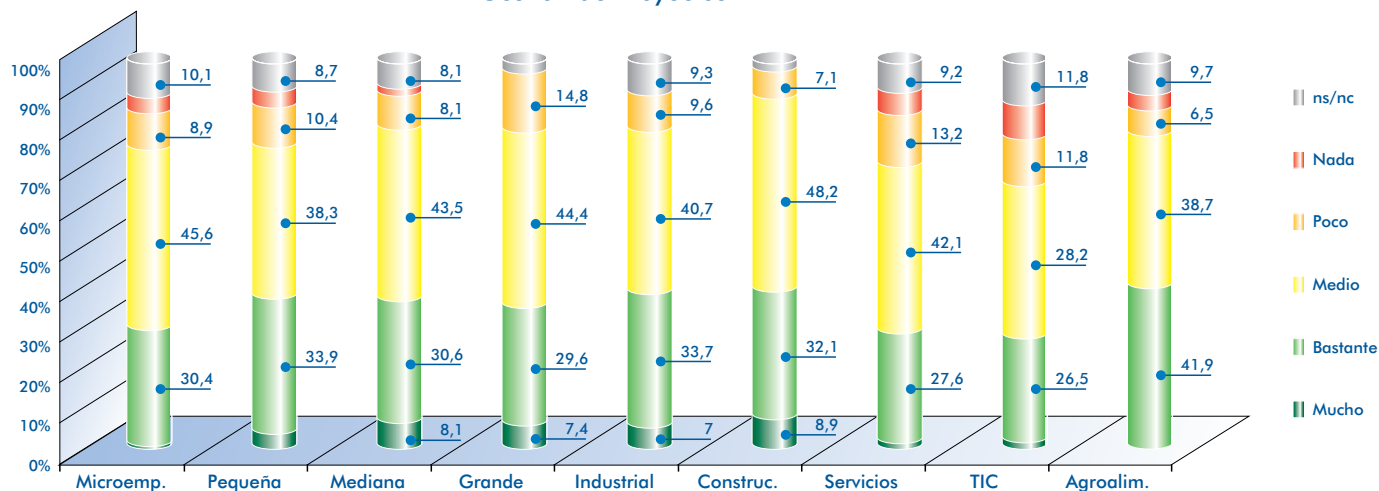
Esta competencia tiene una valoración media de 3,28, valor que sólo supera al liderazgo y a la cultura básica empresarial. El acumulado hasta el valor Alto es del 36,7% y el acumulado hasta el ítem Medio es del 78,7%. El porcentaje de respuestas es del 91,5%; esta competencia en la no respuesta solo se ve superada por la cultura de la calidad.

Gestión de Proyectos



En lo que se refiere al tamaño de las empresas hay pequeñas diferencias. Por orden decreciente se sitúan las medianas empresas, las grandes empresas, las pequeñas empresas y las microempresas, con valoraciones medias de 3,39, 3,30, 3,29 y 3,19 respectivamente.

Gestión de Proyectos

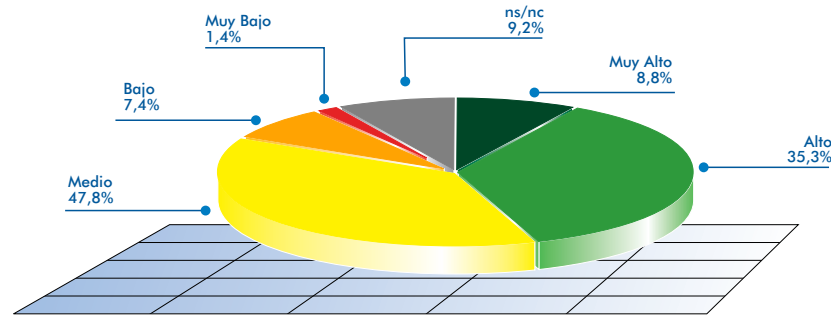


En lo que se refiere a sectores hay más diferencias, hay un primer grupo, con valoraciones análogas compuesto por el sector construcción y servicios con valores respectivos de 3,44, 3,42. A continuación se colocan el sector agroalimentario con un valor medio de 3,32. Por último el sector servicios y TIC con valores medios de 3,10 y 3,03 respectivamente.

Satisfacción con la Cultura de la Calidad

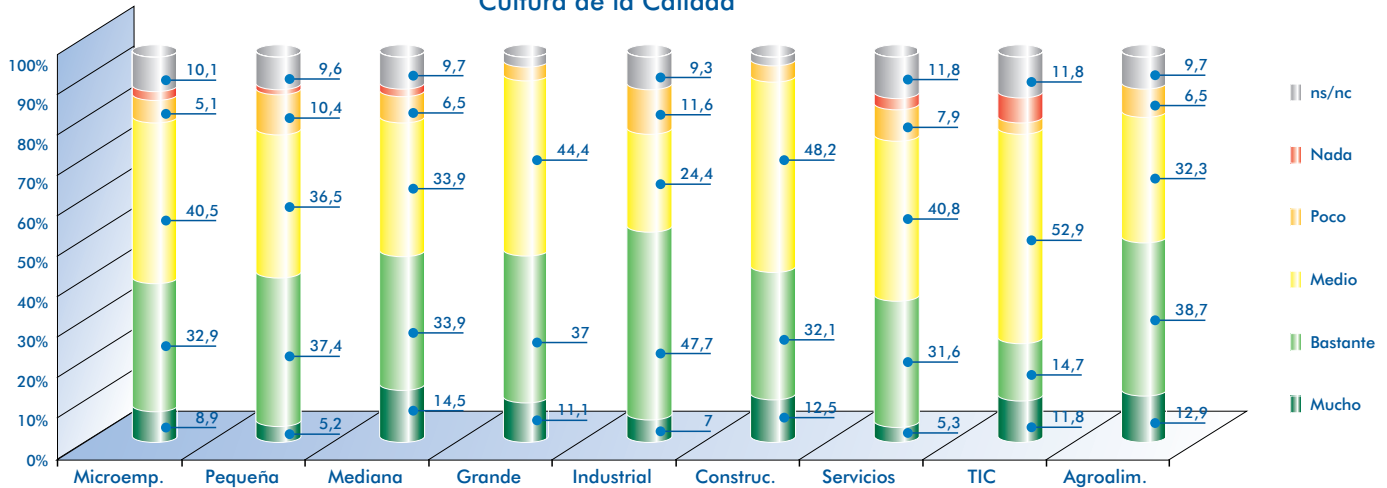
La última de las competencias analizadas tiene una valoración media en cuanto al grado de cumplimiento de 3,47, tan sólo superada por el trabajo en equipo. El acumulado hasta el valor Alto es del 44,4% y el acumulado hasta el ítem Medio es del 81,9%. Destaca también que esta competencia a pesar de estar bien valorada, es la que presenta una tasa de no respuesta más alta; han respondido el 90,7% de las empresas consultadas.

Cultura de la Calidad



En lo que atañe al tamaño de las empresas hay pequeñas diferencias. Por orden decreciente se sitúan las medianas empresas, las grandes empresas, con valoraciones análogas de 3,59 y 3,57 respectivamente, le siguen las microempresas y las pequeñas empresas, con valoraciones medias de 3,45 y 3,39 respectivamente.

Cultura de la Calidad



En lo que atañe a los sectores hay más diferencias, hay un primer grupo, con valoraciones análogas compuesto por el sector agroalimentario, construcción e industrial con valores medios de 3,65, 3,55 y 3,55 respectivamente. A continuación le sigue el sector servicios con una valoración media de 3,33 y el sector TIC con un valor medio de 3,27.

Análisis comparativo de satisfacción con las competencias

A continuación se muestra un gráfico comparativo de los diferentes grados de cumplimiento que, según los empleadores, demuestran los titulados en el puesto de trabajo en cuanto a competencias y habilidades por las que hemos preguntado a las empresas encuestadas. El gráfico se encuentra ordenado de mayor a menor valoración media.



En el gráfico podemos observar que las diferencias entre competencias son menores que las que presentan los aspectos formativos. La competencia más valorada es el trabajo en equipo, que en el acumulado hasta el ítem Medio supera el 90%. A continuación tenemos un grupo constituido por cultura de la calidad, capacidad de comunicación, adaptación al cambio, creatividad y resolución de problemas con valoraciones semejantes y cuyo acumulado hasta el ítem Medio supera el 80% de las empresas consultadas. Con una valoración menor se encuentra la gestión de proyectos, cuyo acumulado hasta el ítem Medio es ligeramente inferior al 80% y por último se sitúan el liderazgo y la cultura básica empresarial con valoraciones inferiores.

Análisis comparativo por tamaños y sectores

En este apartado analizaremos por tamaños y sectores el grado de satisfacción que presentan las empresas sobre las distintas competencias y habilidades. En la tabla se muestran las diferencias con respecto al comportamiento medio. Los valores positivos indican un grado de satisfacción mayor al de la media. Los valores negativos indican un grado de satisfacción menor al de la media.

En lo que atañe al tamaño de las empresas, las medianas empresas son las que muestran una satisfacción global más alta, y presentan más satisfacción que la media en todas las competencias, destacando la resolución de problemas. En segundo lugar, en cuanto a grado de satisfacción global encontramos a las grandes empresas, para las que las competencias con alto grado de satisfacción destacan, la resolución de problemas, el trabajo en equipo y la adaptación al cambio, y en cuanto a insatisfacción destaca el liderazgo.

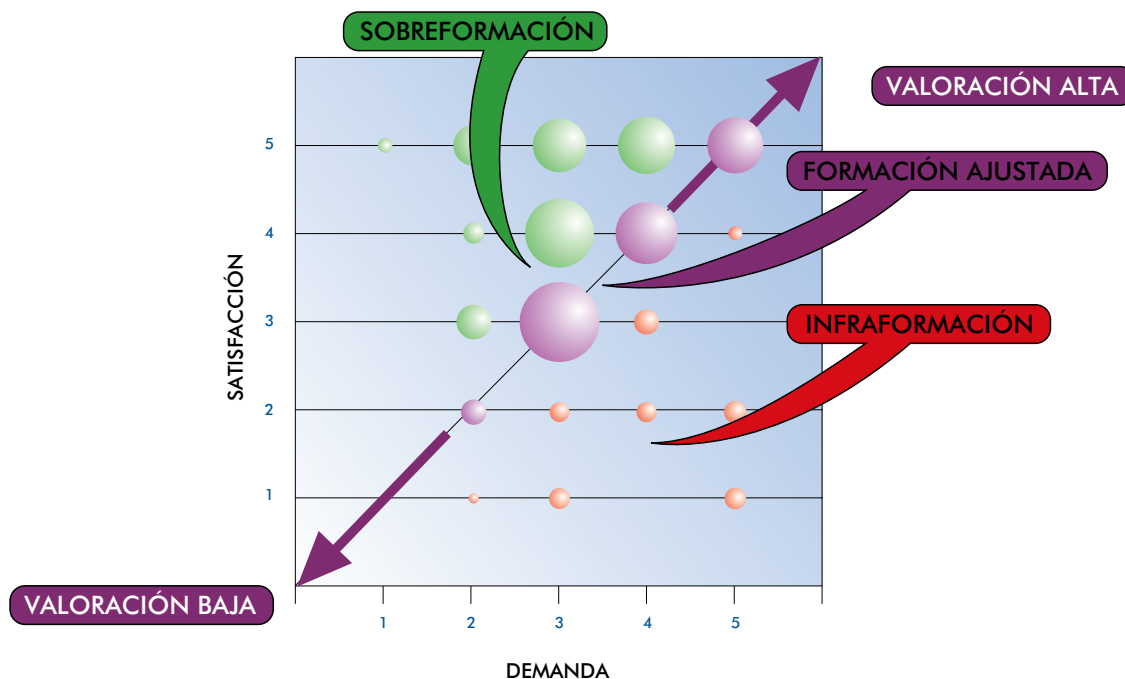
A bastante distancia, en valoración general se sitúan las pequeñas empresas, para las que las competencias en las que el nivel de insatisfacción es más alto son la adaptación al cambio y el trabajo en equipo. Por último se sitúan las microempresas, para las que ninguna competencia presenta un grado de satisfacción superior a la media y en cuanto a insatisfacción destaca la resolución de problemas y la cultura básica empresarial.

Habilidades Sociales	Microemp.	Pequeña	Mediana	Grande	Industrial	Construc.	Servicios	TIC	Agroalim.
Liderazgo	0,08	-0,04	-0,04	0,12	-0,01	-0,19	-0,11	0,11	0,04
Trabajo en Equipo	0,05	0,11	-0,14	-0,24	0,06	-0,07	0,00	0,00	-0,04
Adaptación al Cambio	0,02	0,13	-0,13	-0,23	0,07	-0,07	0,02	0,11	-0,16
Cultura Básica Empresarial	0,14	-0,05	-0,09	0,08	-0,02	0,00	0,01	0,24	-0,17
Resolución de Problemas	0,19	0,03	-0,18	-0,26	-0,07	0,03	0,08	0,04	-0,12
Creatividad	0,00	0,02	-0,08	0,02	-0,03	-0,05	0,10	0,02	-0,13
Capacidad Comunicación	0,00	0,01	-0,02	0,04	0,08	-0,05	-0,08	0,02	-0,03
Gestión de Proyectos	0,09	-0,01	-0,11	-0,02	-0,14	-0,16	0,18	0,25	-0,04
Cultura de la Calidad	0,02	-0,08	-0,12	-0,10	-0,08	-0,08	0,14	0,20	-0,18
Total	0,59	0,28	-0,91	-0,59	-0,14	-0,64	0,56	0,99	-0,79

Por sectores, el que presenta un grado general de satisfacción más alto es el agroalimentario, para el que destacan con menor grado de satisfacción, la cultura de la calidad, la cultura básica empresarial, la adaptación al cambio y la creatividad. A poca distancia se sitúa el sector de la construcción, para el que las competencias en las que el grado de satisfacción es más alto son el liderazgo y la gestión de proyectos. Con un comportamiento muy parejo a la media encontramos al sector industrial, que en el aspecto de satisfacción destaca la gestión de proyectos y en el aspecto de insatisfacción la capacidad de comunicación. Con niveles globales de insatisfacción se sitúa el sector servicios, en el que hay que destacar la gestión de proyectos y la cultura de la calidad en cuanto a insatisfacción y la capacidad de comunicación en lo referente a satisfacción. El sector menos satisfecho globalmente y en cada una de las competencias contempladas en el estudio es el sector TIC, en el que hay que destacar por satisfacción la gestión de proyectos, la cultura básica empresarial y la cultura de la calidad.

5.3. Ajuste de la formación en competencias

En este apartado se comparan para las distintas competencias incluidas en este trabajo, la demanda de las empresas y su satisfacción sobre el desempeño en el puesto de trabajo, es decir, cómo valoran los empleadores estas competencias y cómo cumplen los titulados con respecto a esas demandas. Esta comparación permite cuantificar la falta de formación o el exceso de formación y la formación ajustada. Los gráficos que expondremos a continuación, son similares a los del capítulo anterior. El ajuste de la formación queda explicado en la figura que se muestra a continuación.

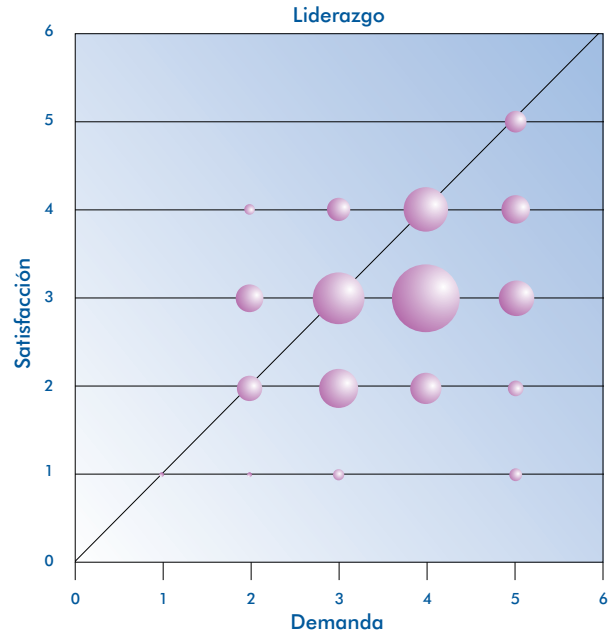


Como veremos a lo largo de este apartado, las diferencias en las valoraciones de las competencias son pequeñas y en todos los casos el porcentaje de infra-formación es superior al de sobre-formación. La similitud en las valoraciones parece que indica que en muchos casos se percibe que además de los conocimientos son necesarias algunas de estas competencias para el desarrollo del trabajo, pero no se consigue determinar bien qué competencias son las más necesarias o claves para el desarrollo del trabajo. El hecho de que los porcentajes de déficit de formación sean sensiblemente más altos que los de superávit de formación es lógico, puesto que las expectativas en este campo son siempre superiores a la realidad, y en todo caso es una apreciación subjetiva de los empleadores que, lógicamente como todas las valoraciones personales de deseos, siempre aspiran a más.

Ajuste de la capacidad de Liderazgo

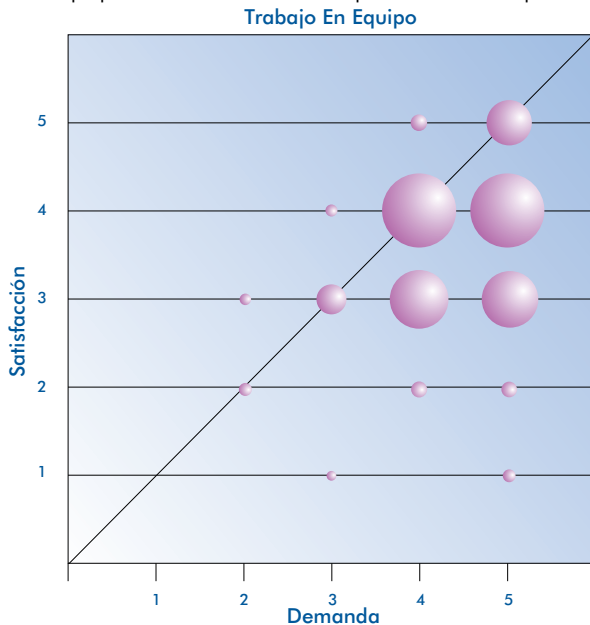
La capacidad de liderazgo, manifestada en los puestos de trabajo es la que muestra un porcentaje de sobre-formación más elevado, dentro de las competencias analizadas en el estudio, con un 9,5% de empresas que así lo consideran.

El porcentaje de empresas que consideran ajustada la capacidad de liderazgo manifestada por los titulados universitarios en el puesto de trabajo es del 36%, valor ligeramente superior a la media. Y el déficit de liderazgo sitúa su porcentaje en el 54,5% valor inferior a la media. La importancia que se atribuye a este aspecto es comparativamente baja con respecto al resto de competencias, siendo solamente inferior la cultura básica empresarial.



Ajuste de la capacidad de Trabajo en Equipo

Al observar la relación entre la demanda y el grado de cumplimiento de la capacidad de trabajo en equipo, que presentan los titulados, lo que más destaca es que es el valor más bajo de exceso de capacidad, con el 2,6% de las empresas participantes, que consideran que la capacidad de trabajo en equipo demostrada es superior a la requerida.

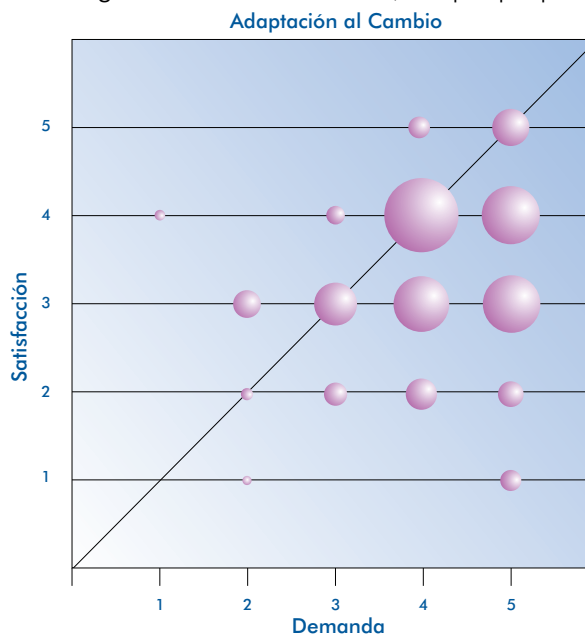


El porcentaje de empresas que consideran que la capacidad de trabajo en equipo se ajusta a la demandada es del 38%, valor ligeramente superior a la media. Mientras que el 59,4% de las empresas, valor análogo a la media, consideran que la capacidad de trabajo en equipo desarrollada en el puesto de trabajo es inferior a la requerida. En cuanto a la relevancia, que los empleadores atribuyen a esta habilidad, es la más elevada de entre las competencias analizadas en este estudio.

Ajuste de la capacidad de Adaptación al Cambio

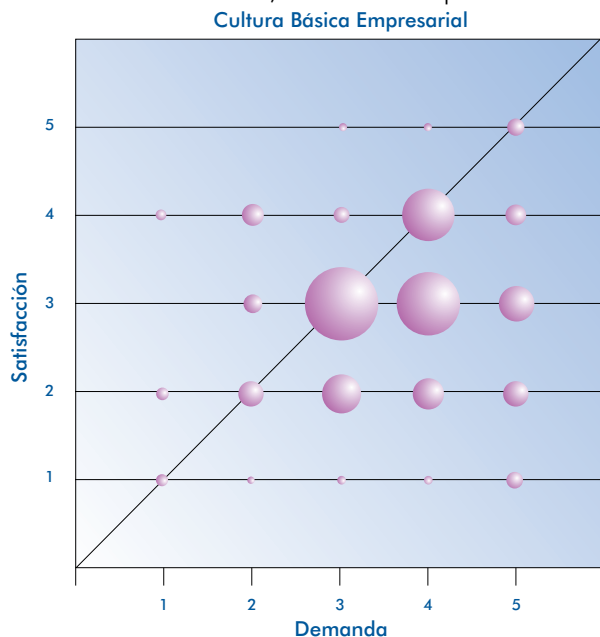
La adaptación al cambio tiene un comportamiento muy análogo a la media. Como ya hemos señalado anteriormente, las diferencias entre las competencias, incluidas en este estudio, son pequeñas en cuanto al grado de ajuste entre el nivel requerido por los empleadores y el alcanzado por los titulados según los empleadores. Esta habilidad quizás sea de las más intangibles o indeterminadas, lo que propicia un comportamiento más cercano a la media.

El déficit entre el nivel requerido y el nivel alcanzado por los titulados en esta capacidad alcanza un porcentaje del 58,7% de las empresas. El ajuste entre el requerimiento de esta capacidad y el nivel de cumplimiento presentado por los titulados alcanza un porcentaje del 37,6% de las empresas, y, por último, el 3,7% de las empresas consideran que es superior la capacidad demostrada que la requerida.



Ajuste en la Cultura Básica Empresarial

La cultura básica empresarial tiene la singularidad de presentar el porcentaje más bajo de infra-formación con un 47,7% de las empresas encuestadas, que así lo perciben.

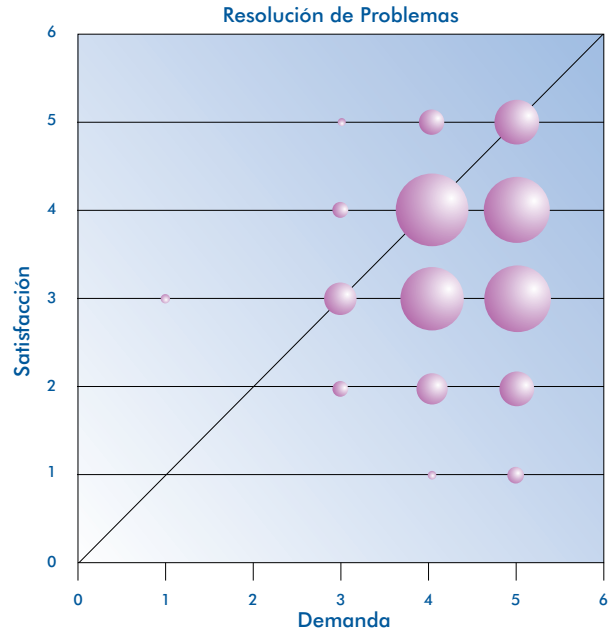


Asimismo presenta el porcentaje más alto de ajuste de formación con un 43% de las empresas consultadas. El porcentaje de sobre-formación es, también, comparativamente elevado, alcanzando el 8,3% de las empresas consultadas. Sin embargo la relevancia de esta competencia es la más baja de las analizadas.

Ajuste de la capacidad de Resolución de Problemas

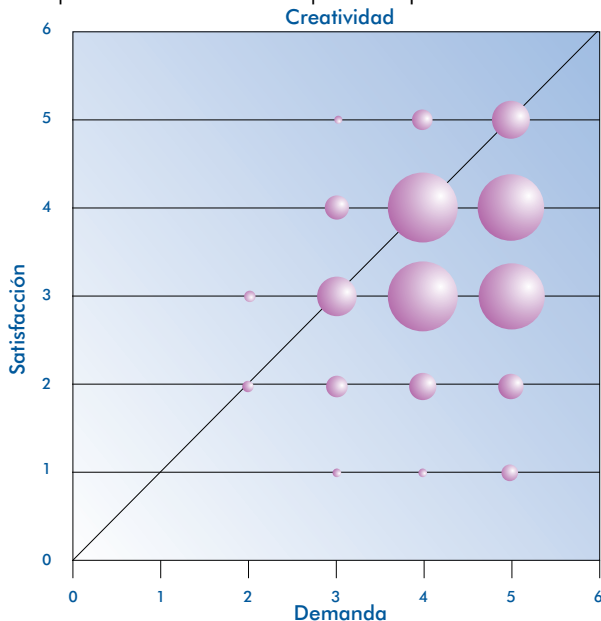
La capacidad de resolución de problemas presenta el porcentaje más bajo desajuste, entre el requerimiento de los empleadores y el nivel de cumplimiento de los titulados, con un 28,5% de las empresas que participaron en el estudio. También presenta el porcentaje de déficit de esta competencia más elevado con un 67,7% de empresas que así lo consideran. Es la competencia con la que las empresas se muestran más insatisfechas.

Lógicamente el porcentaje de exceso de capacidad es bajo con el 3,8% de las empresas encuestadas. Esta mayor diferencia comparativa puede tener su causa en que esta competencia es más tangible que otras analizadas. La relevancia general del es comparativamente alta, similar a la capacidad de comunicación y solo por debajo del trabajo en equipo.



Ajuste en la Creatividad

Esta competencia tiene un comportamiento que se sitúa entre la capacidad de resolución de problemas y el comportamiento medio. El porcentaje de déficit de creatividad se sitúa en el 65,2% de las empresas consultadas.

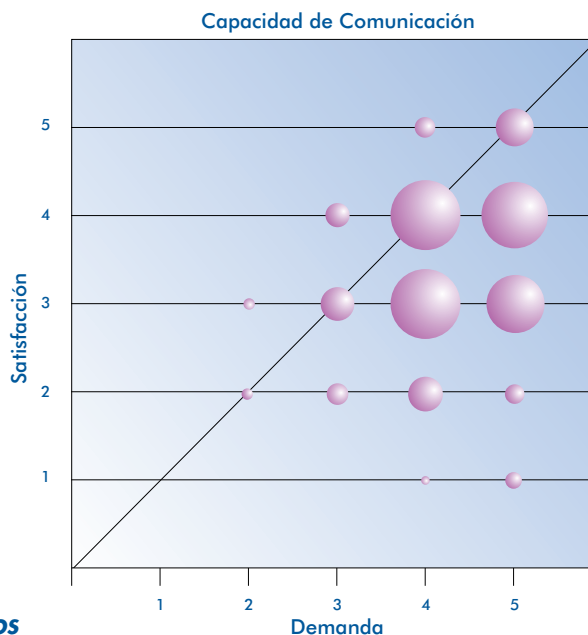


El porcentaje de ajuste de esta competencia es del 30,7%, segundo valor más bajo tras la resolución de problemas. El porcentaje de empresas que consideran que la creatividad de los titulados es superior a la demanda es del 4,1% de las empresas consultadas. La importancia atribuida por los empleadores a este aspecto es intermedia dentro de las competencias analizadas.

Ajuste de la capacidad de Comunicación

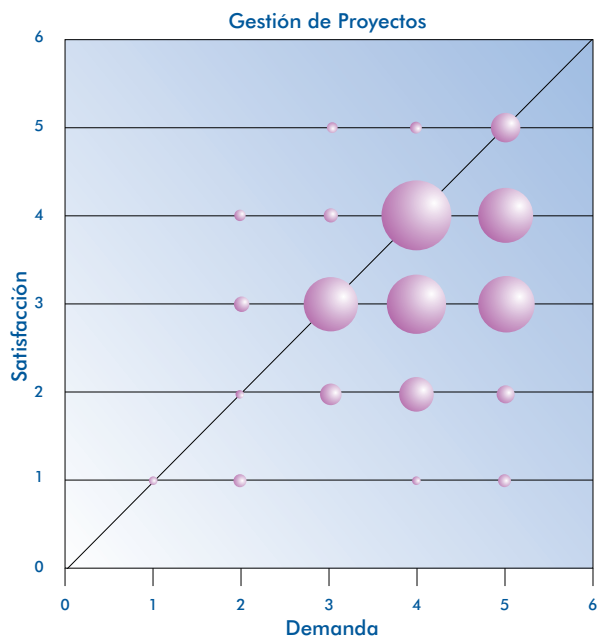
Esta competencia tiene un comportamiento muy similar a la creatividad. El porcentaje de déficit de capacidad de comunicación es del 64,1% de las empresas encuestadas, valor superior a la media.

El porcentaje de empresas que considera que la capacidad de comunicación es ajustada es del 31,8%, valor inferior a la media. El superávit de capacidad de comunicación presenta un porcentaje del 4,6% de las empresas consultadas. En lo que respecta a la relevancia de esta competencia, ésta es de las más altas, análoga a la resolución de problemas y solo por debajo del trabajo en equipo.



Ajuste de la capacidad para la Gestión de Proyectos

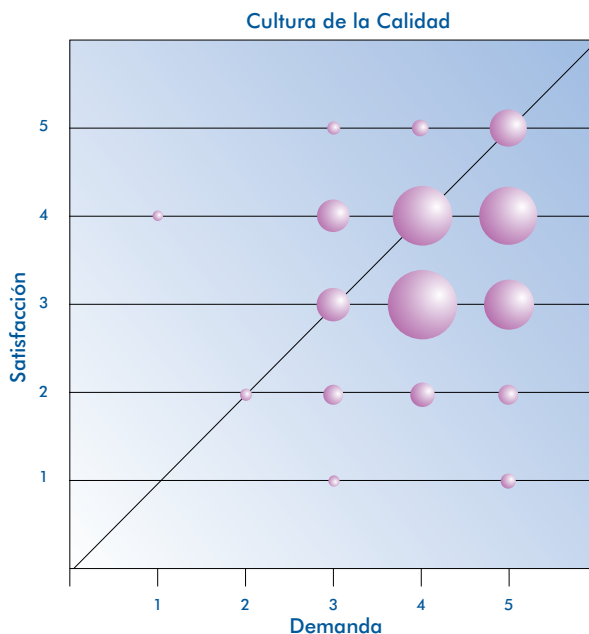
La capacidad para la gestión de proyectos tiene un comportamiento muy similar a la media. Sin embargo hay que destacar que el porcentaje de formación ajustada se sitúa en el 38,8% de las empresas consultadas.



El porcentaje de empresas que considera que hay déficit de formación es del 57,8%, valor ligeramente inferior a la media. El superávit de esta capacidad se sitúa en el 3,5% de las empresas valor inferior a la media. La relevancia de esta competencia es medio-baja colocándose por encima de la capacidad de liderazgo y cultura básica empresarial.

Ajuste en la Cultura de la Calidad

Con respecto a la cultura básica empresarial hay que hacer notar que es la competencia que presenta la tasa de no respuesta más elevada. El porcentaje de empresas que consideran que la formación en cultura de la calidad es ajustada es del 31,8%, valor bajo y análogo a la capacidad de comunicación y solo superado por la creatividad y la resolución de problemas.



En lo que atañe a la carencia en formación de cultura de la calidad el 62,1% de las empresas así lo considera, siendo este porcentaje ligeramente inferior a la media. Un comportamiento análogo tiene la sobre-formación con un 6,6% de las empresas consultadas. La importancia atribuida a esta competencia tiene un comportamiento intermedio.



Los primeros pasos en la empresa

6.1- Requisitos habituales de 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 y no contractual, edad máxima o mínima, movilidad geográfica y disponibilidad de flexibilidad de jornada laboral. Al cumplimentar el cuestionario las empresas tenían la opción de marcar, si los exigían, más de un requisito para 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 exigidos.

Análisis General

A.-Experiencia mínima contractual y no contractual

En capítulos anteriores hemos analizado la valoración que los empleadores atribuyen a la experiencia previa. En este apartado analizaremos la experiencia como requisito, exigido o no, en las ofertas de empleo que realizan las empresas.

Entendemos la experiencia mínima contractual como la experiencia, adquirida en un puesto de trabajo anterior, con similares funciones y responsabilidades al puesto de trabajo ofertado. Y lo primero que salta a la vista, como podemos observar en el gráfico, es que la **experiencia mínima contractual** es el requisito, que más empresas exigen y que más habitualmente lo exigen en sus ofertas de empleo para titulados universitarios. Lo exigen el 59,7% de las empresas de la muestra y representa el 32,9% de todos los requisitos exigidos.

Estos datos confirman que la experiencia contractual no sólo tiene una valoración alta para los empleadores, que, como hemos visto en otro capítulo, cuando les hemos preguntado por cómo valoran la experiencia contractual previa, el resultado de las contestaciones ha sido que le atribuyen un valor medio de 3,54, en la escala de 1 a 5, sino que la exigen como requisito la mayoría de las empresas en sus ofertas de empleo.

Hemos preguntado también, si la empresa exigía en las ofertas de empleo como requisito **experiencia no contractual**, en la que caben actividades laborales de colaboración o apoyo, pero sin que medie ningún tipo de relación contractual, y el resultado de las contestaciones a este ítem, como puede observarse en el gráfico, ha sido que el porcentaje de empresas, que requieren este requisito en sus ofertas de empleo para titulados universitarios, es del 18,4% y representa el 10,15 % de todos los requisitos exigidos. Estos datos indican que las actividades no contractuales se valoran si se han realizado

en la misma empresa o si se conocen previamente por cualquier otra circunstancia, pero si no es así, la valoración baja y en consecuencia se exigen poco como requisito.

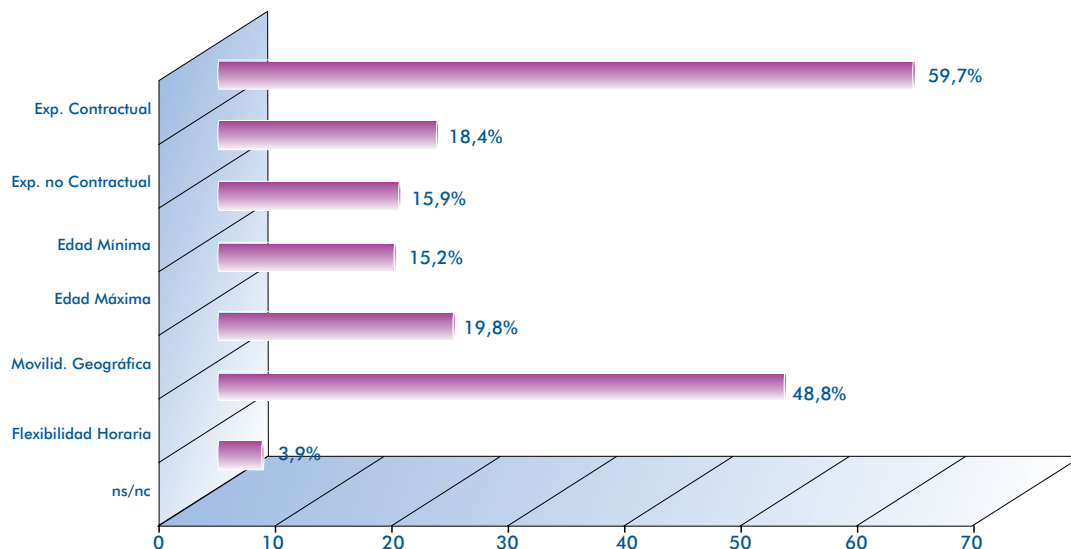
Si sumamos el porcentaje de exigencia de experiencia contractual (59,7%) y el de experiencia no contractual (18,4%) resulta que el 78,1% de las empresas, que han participado en la encuesta, exigen experiencia, muy preferiblemente contractual.

B.- Edad mínima y edad máxima

Según para qué puestos de trabajo las empresas suelen requerir en sus ofertas de empleo bien una **edad mínima** o una **edad máxima**. Normalmente para puestos de mayor responsabilidad se requiere una edad mínima y para puestos con menor nivel de responsabilidad, o cuando lo que quiere la empresa es formar a sus directivos con su propia cultura empresarial y su saber hacer y actuar, una edad máxima, ya que en su carrera profesional suelen pasar por distintos departamentos de la empresa.

En las ofertas de empleo para titulados universitarios, la edad mínima es requerida por el 15,9% de las empresas y representa el 8,8% de todos los requisitos mencionados por las empresas, y la edad máxima es requerida por el 15,2% de las empresas y representa el 8,4% de los requisitos mencionados. Hay prácticamente coincidencias en cuanto a niveles de exigencia.

Es lógico que el porcentaje del requisito de edad mínima en las ofertas para titulados universitarios en el inicio de su carrera profesional no sea muy alto, puesto que este requisito suelen exigirlo las empresas cuando el puesto ofertado tiene un determinado nivel de responsabilidades de dirección. Y el tamaño de pequeña y mediana empresa, mayoritario en la muestra y en la estructura empresarial valenciana, no requiere muchos puestos de dirección. Y en cuanto a la edad máxima tampoco es un requisito, que se exija para los puestos de trabajo a los que normalmente se ofertan a titulados universitarios en los primeros años después de la finalización de los estudios, que suelen ser, como podemos ver en otro apartado de este estudio, los de Mando intermedio y Técnico.



C.- Movilidad geográfica

Una de las características que define el actual mercado laboral desde la perspectiva de las personas demandantes de empleo, incluso de las personas demandantes de empleo cualificado, es la escasa movilidad laboral geográfica. Nos referimos al mercado laboral valenciano, integrado con características propias en el mercado laboral español, y a éste integrado con sus características en el mercado laboral europeo. Ni en el ámbito de la Comunidad Valenciana ni en el ámbito de España abundan los demandantes de empleo en ámbitos territoriales más amplios que los de su entorno próximo. Y muy probablemente se rechazan ofertas por exceder de su ámbito. Esta es una característica que con el tiempo debe ir cambiando hacia una mayor predisposición a trasladarse donde esté la oferta de empleo.

Tanto estudios anteriores sobre inserción laboral de los titulados de la UPV, como otros estudios referidos a titulados superiores en general, han puesto de manifiesto la escasa movilidad laboral a la que antes nos referíamos. En el caso de estudios de titulados de la UPV, la localización de la empresa donde trabajaban coincidía prácticamente con el domicilio de origen al llegar a la Universidad, con muy pocas variaciones, mayoritariamente, en el tiempo de aquel estudio, relacionadas con la localización de empresas de nuevas tecnologías en Madrid y Barcelona.

Con estos antecedentes, hemos querido conocer hasta qué punto las empresas valencianas exigen en sus ofertas de empleo para titulados universitarios el requisito de movilidad geográfica. El 19,8% de las empresas y el 10,9% de todas las respuestas, incluían la movilidad como requisito de las ofertas de empleo para titulados universitarios. Es la tercera exigencia de las empresas, aproximadamente un tercio de la Experiencia y de la Flexibilidad horaria, que son los dos requisitos que más exigen las empresas en las ofertas de empleo. Al valorar estos datos hay que tener en cuenta que todas las empresas que han participado en la encuesta son del ámbito territorial de la provincia de Valencia, pero que pueden tener relaciones de producción y/o comercialización en otros ámbitos geográficos.

D.- Disponibilidad para la flexibilidad en jornada laboral

Es éste un aspecto controvertido del mercado laboral. Desde el punto de vista de la empresa, la tendencia es ir hacia una exigencia de mayor disponibilidad por parte de la empresa del tiempo del trabajador y de subordinación de éste al ritmo de demanda de la actividad productiva. Pero, también, para una parte de la población activa la posibilidad de un horario flexible puede permitirle un más fácil acceso a un puesto de trabajo al crear condiciones de compatibilizar la actividad laboral con la vida familiar o con la continuación de la formación. Es, pues, un aspecto cuya valoración depende mucho del acuerdo entre la empresa y los trabajadores. Pues para unos trabajadores puede facilitarles el acceso al empleo y para otros trabajadores puede significar en la práctica la ampliación de la jornada laboral, al estar más tiempo a disposición de la empresa.

Para la totalidad de las empresas participantes en este estudio, la exigencia de disponibilidad para la flexibilidad en la jornada laboral alcanza unos porcentajes tan altos casi como el requisito de experiencia previa, lo que nos puede dar una idea de la importancia que los empleadores atribuyen a este requisito. De tal forma que el 48,8% de las empresas y el 26,8% de todas las contestaciones exigen este requisito de disponibilidad para la flexibilidad horaria.

En consecuencia las respuestas confirman algo, que se está extendiendo cada día en las condiciones de trabajo, y es que las empresas exigen cada vez más la predisposición de los aspirantes a un puesto de trabajo a aceptar la flexibilidad de horario laboral, con independencia de que después en el puesto de trabajo se exija más o menos habitualmente. Este estudio no nos permite ahondar en el carácter de esta exigencia de flexibilidad horaria, pero pone en evidencia su alta implantación.

Análisis Tamaño

A.- Experiencia mínima contractual y no contractual

Como puede verse en la tabla, todos los tamaños de empresa requieren de manera bastante homogénea el requisito de experiencia contractual. Los porcentajes de las empresas, que según su tamaño la requieren, están entre el 54,4% de la microempresa y el 63,5% de la pequeña empresa. Es decir a la hora de requerir experiencia no hay una tendencia determinada por el tamaño, sino que en todos los tamaños de empresa la mayoría exigen experiencia.

Eso, naturalmente, no quiere decir que quienes no tengan experiencia contractual no van a ser contratados, sino que confirma que quienes tienen experiencia tienen, en principio, más posibilidades. Pero, como veremos en un capítulo posterior, la mayoría de las empresas han contratado a alumnos que han realizado prácticas, lo que significa que las prácticas en la misma empresa son muy útiles para el primer empleo. Después, los sucesivos empleos contribuyen a acumular experiencia contractual, que es, como hemos visto anteriormente, la más exigida. Asimismo hemos visto la alta valoración que los empleadores atribuyen a las prácticas realizadas en la misma empresa. En definitiva todo indica que durante los estudios los alumnos pueden completar un currículum que incluya, también, una cierta experiencia en la empresa, que facilite la inserción laboral en el primer empleo, paliando la falta de experiencia contractual.

Por el tamaño de la empresa la experiencia no contractual es más requerida en la pequeña empresa (20,9%) y en la microempresa (19%), que en las medianas (14,5%) y grandes empresas (14%). En todos los casos los porcentajes están por debajo del 20,9% de la pequeña empresa.

B.- Edad mínima y edad máxima

El requisito de edad máxima en relación al tamaño de las empresas, como podemos ver en el gráfico, se requiere más cuanto mayor es el tamaño de la empresa, en porcentajes que van del 13,9% de microempresas al 33,3% de las empresas grandes que lo requieren, quizás porque en ellas hay más puestos de trabajo para los que prefieren titulados más jóvenes, que con el tiempo vayan desarrollando su carrera profesional en diferentes puestos de responsabilidad. Y el requisito de edad mínima, cuyos porcentajes de exigencia no superan el porcentaje del 24,3%, se requiere más en la pequeña empresa y en la mediana empresa, y menos en la microempresa y en la gran empresa.

Requisitos habituales ofertas de empleo				
Tamaño	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Experiencia Contractual	54,4%	63,5%	59,7%	59,7%
Experiencia No Contractual	19%	20,9%	14,5%	14,5%
Edad Mínima	6,3%	24,3%	16,1%	7,4%
Edad Máxima	13,9%	11,3%	16,1%	33,3%
Movilidad Geográfica	12,7%	20,9%	21%	33,3%
Flexibilidad Horaria	46,8%	42,6%	56,5%	63%
Ns/nc	2,5%	6,1%	1,6%	3,7%

C.- Movilidad geográfica

En la tabla puede verse con claridad que el tamaño de la empresa determina la exigencia de movilidad geográfica, en unos porcentajes que van del 12,7% de la microempresa, pasando por el 21% de las pequeñas y medianas empresas hasta alcanzar el 33,3% de las grandes empresas. En consecuencia la valoración por tamaño permite ver que para empresas de más de 250 trabajadores la exigencia de movilidad es un valor a tener en cuenta y la predisposición a aceptarla puede facilitar el acceso al puesto de trabajo. En definitiva la opción de trabajar en la gran empresa exige más predisposición a la movilidad geográfica, que para trabajar en empresas más pequeñas.

D.- Disponibilidad para la flexibilidad en jornada laboral

En cuanto al requisito de disponibilidad para la flexibilidad horaria, que es el otro requisito más demandado por las empresas, al analizarlo desde la perspectiva del tamaño de la empresa podemos observar en la tabla que, salvo en la pequeña empresa, es un requisito más demandado por las empresas cuanto mayor es el tamaño de las mismas. La distribución de porcentajes por tamaño tiene un recorrido que va del 46,8% de microempresas que lo requieren, al 63% de las empresas grandes.

Análisis Sector

A.-Experiencia mínima contractual y no contractual

Desde la perspectiva de los cinco sectores, en los que hemos agrupado las empresas de la muestra, la experiencia mínima contractual suele ser requerida habitualmente a titulados universitarios por más del 40% de las empresas de todos los sectores, confirmando lo que podemos ver todos los días en las ofertas de empleo.

De acuerdo con los datos de este estudio, el sector con menos exigencia de experiencia contractual es el Agroalimentario, 41,9% de empresas que la exigen y el sector que más empresas requieren

experiencia es de Construcción con el 66,1% de empresas que la requieren. El resto de los sectores, Industrial, Servicios y TIC los porcentajes se sitúan en torno al 60% de empresas, que la exigen.

La exigencia como requisito de experiencia no contractual, oscila entre el 23% de los Sectores de Construcción y TIC y el 13% del Sector Servicios. El 16% del Sector Agroalimentario y el 18% del Sector Industrial exigen la experiencia no contractual. Los datos apuntan que esta experiencia se valora más en los sectores con más temporalidad en la contratación, que en el resto de los sectores.

B.- Edad mínima y edad máxima

Por el sector al que pertenece la empresa los datos indican que sólo el 5,9% de las TIC exige una edad mínima, mientras que los Sectores de Construcción y Servicios sólo exigen una edad máxima en el 8,9% y en el 7,9% de los casos respectivamente.

En el resto de los sectores, los datos oscilan, para la exigencia de edad mínima en las ofertas de empleo para titulados universitarios, entre el 15,8% del Sector Servicios y el 19,4% del Sector Agroalimentario. Y para la exigencia de edad máxima el recorrido se sitúa entre el 17,6% del sector TIC y el 23,3% del Sector Industrial.

Requisitos habituales ofertas de empleo					
Sectores	Industrial	Construc.	Servicios	TIC	Agroalim.
Experiencia Contractual	59,3%	66,1%	61,8%	61,8%	41,9%
Experiencia No Contractual	18,6%	23,2%	13,2%	23,5%	16,1%
Edad Mínima	18,6%	16,1%	15,8%	5,9%	19,4%
Edad Máxima	23,3%	8,9%	7,9%	17,6%	19,4%
Movilidad Geográfica	17,4%	23,2%	15,8%	26,5%	22,6%
Flexibilidad Horaria	43%	44,6%	56,6%	35,3%	67,7%
Ns/nc	2,3%	1,8%	6,6%	5,9%	3,2%

C.- Movilidad geográfica

Los datos indican que, en la distribución por sectores de la exigencia de movilidad geográfica, son las empresas del sector de TIC, quienes más lo demandan (26,5%), seguidas de las del sector Construcción (23,2%) y del sector Agroalimentario (22,6%). Como puede observarse en los datos la demanda de este requisito depende más del tamaño de la empresa que del sector al que pertenece.

D.- Disponibilidad para la flexibilidad en jornada laboral

En el ámbito de las empresas, que han participado en este estudio, el nivel de exigencia de flexibilidad horaria es bastante alto: 67% en el Sector Agroalimentario, 56,6% en el Sector Servicios, 44,6% en el Sector Construcción y 43% en el Sector Industrial.

El requisito de flexibilidad horaria tiene un recorrido más amplio que el requisito de experiencia contractual, que es el otro requisito más demandado, ya que la exigencia de flexibilidad de jornada laboral va desde el 35,3% de las empresas del Sector TIC que lo exigen, al 67,7% del Sector Agroalimentario. Hay que notar que el sector Agroalimentario es el único sector que exige más flexibilidad horaria que experiencia contractual. El otro dato a retener en la distribución por sectores es que en el sector de TIC es donde menos se exige la disponibilidad para la flexibilidad horaria, casi la mitad de lo que la exige el sector Agroalimentario.



6.2- Características habituales de los puestos de trabajo

El objetivo de este capítulo, que se corresponde con una de las partes del Cuestionario utilizado, es analizar algunas de las características de los puestos de trabajo que los titulados de la UPV tienen en las empresas, en las que han sido contratados. Las condiciones de trabajo definen la calidad del empleo que desempeñan. Para una digna inserción laboral de los titulados universitarios, con alta cualificación técnica, no basta con tener un empleo, sino que éste ha de ser de calidad. Entendemos por empleo de calidad el que, entre otras características, se corresponde con el área de la titulación en la que se han graduado y con el nivel de conocimientos adquiridos, así como el que tiene una modalidad de contratación laboral estable, de forma que se puedan desempeñar los contenidos del puesto de trabajo con perspectivas de carrera profesional. En estudios realizados anteriormente hemos conocido que, según la opinión de los titulados, la calidad de su empleo mejora con el tiempo de permanencia en el mercado laboral, tanto porque se ajusta más al contenido de la titulación cursada, como por la estabilidad del contrato y la mejor retribución del mismo.

En este estudio, que se hace a partir de la opinión de empleadores que han contratado titulados de la UPV en los últimos cinco años, hemos elegido, entre otros posibles, cuatro parámetros, que consideramos que permiten valorar la calidad del empleo alcanzado por los titulados de la UPV en los primeros años desde la titulación. Los parámetros elegidos son: Modalidad contractual del primer contrato en la empresa, Tiempo medio de permanencia en la empresa, Categoría Laboral y Departamento en el que trabajan. Para una información más completa faltaría la retribución salarial, pero ésta, por distintas razones, no siempre es fácil de conseguir.

Incluimos también en este capítulo el resultado de las respuestas a una pregunta sobre la previsión de contratación de titulados de la UPV en el futuro cercano, por parte de las empresas.

Análisis General

A.- Modalidad del Primer 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.

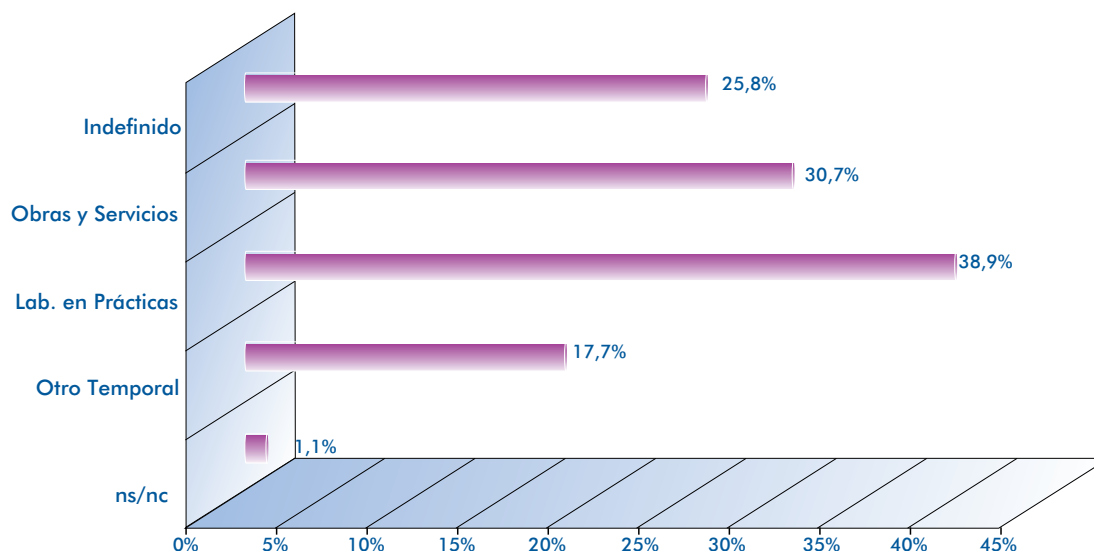
Para valorar adecuadamente la modalidad de contratación, utilizada por las empresas para el primer contrato de los titulados universitarios, hay que tener en cuenta que lo que, en general, caracteriza la contratación laboral de los últimos años es la extensión, cada vez mayor, de la contratación temporal.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

han sido con contratos indefinidos el 8,75% de los del año 2001, el 9% de las del año 2002 y el 9,27% de las del año 2003. Esta situación, sostenida en el tiempo, está llevando a un mercado laboral, en el que se impone en las nuevas contrataciones el predominio de los contratos temporales sobre los contratos indefinidos, hasta alcanzar en este momento los contratos temporales el 30% de los contratos vigentes.

Para la totalidad de las empresas, como puede verse en el gráfico, que presentamos a continuación, la contratación indefinida en el primer contrato la han utilizado el 25,8% de las empresas y se sitúa en el 22,6% de las contrataciones, mientras que la contratación temporal, en sus diferentes modalidades, alcanza el porcentaje del 87,3% de las empresas y el 83,6% de las contrataciones. Estos datos ponen de manifiesto que tener una titulación universitaria favorece una mayor estabilidad en la contratación, ya que en el primer empleo la temporalidad en los contratos de los jóvenes es mucho mayor.

En el Cuestionario hemos incluido tres opciones de respuesta de modalidad temporal de contratación: Contrato de Obra y Servicio determinado, Contrato de trabajo en prácticas, porque entendíamos, que debían ser los más utilizados y Otros, por la diversidad de modalidades de contratación temporal que hoy se dan en la relación laboral. Además hemos querido saber hasta qué punto el Teletrabajo, que está ampliándose, se formaliza mediante relación laboral contractual.

De los contratos temporales, el más utilizado por las empresas para el primer empleo de los titulados universitarios es el Contrato Laboral en Prácticas, (38,9%), a continuación el Contrato de Obra o Servicio determinado (30,7%) y después Otros contratos temporales, de los muchos existentes en la legislación laboral, que alcanzan el 17,7% de las empresas de la muestra.



El Contrato de trabajo en prácticas es una modalidad de contratación temporal, prevista en el Art. 11,1 del Estatuto de los trabajadores, para titulados universitarios dentro de los cuatro años siguientes a la terminación de los estudios, para incentivar la contratación de titulados universitarios sin experiencia laboral.

Los datos ponen de manifiesto que existe una buena utilización de la opción de Contrato laboral en prácticas para los titulados universitarios, modalidad que no debe confundirse con las prácticas de alumnos en empresa, que no establecen ninguna relación laboral, y se formalizan mediante Convenios de colaboración educativa entre la Universidad y la Empresa.

Análisis Tamaño

Como puede verse en la tabla, el contrato laboral en prácticas es más utilizado que los otros tipos de contratación temporal, por la gran empresa, la mediana empresa y la microempresa en porcentajes que van del 41,9% de la mediana empresa al 51,9% de la gran empresa. Sólo la pequeña empresa utiliza más el contrato de Obra o servicio determinado (33%) que el contrato laboral en prácticas (28,7%). La mediana empresa es la que más utiliza el contrato indefinido (35,5%) frente al 18,5% de las empresas grandes que lo utilizan. El contrato de Obra y servicio es más utilizado por las pequeñas empresas que por el resto de tamaños de empresas. En cuanto Otros tipos de contratos temporales son las grandes empresas (25,9%) quienes más los utilizan.

Modalidad del 1.º Contrato				
Tamaño	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Indefinido	20,3%	26,1%	35,5%	18,5%
Obras y Servicios	31,6%	33%	25,8%	29,6%
Laboral en Prácticas	46,8%	28,7%	41,9%	51,9%
Otro Temporal	8,9%	20%	21%	25,9%
ns/nc	0%	0%	2,6%	0%

En resumen, cualquiera que sea al tamaño de la empresa, para el primer contrato predomina la contratación temporal, en sus distintas modalidades, sobre la indefinida. Y entre los distintos tipo de contratos temporales predomina el contrato laboral en prácticas en todos los tamaños de empresa, excepto en la pequeña empresa, como puede verse en la tabla.

Análisis Sector

Desde la perspectiva del sector al que pertenece la empresa, el porcentaje de contratos indefinidos, con mayor estabilidad en el puesto de trabajo, que normalmente sólo se ve perturbada cuando circunstancias especiales del mercado afectan a la actividad productiva, se sitúa en torno al 30% en

el primer contrato para los Sectores Agroalimentario, Industrial y de Servicios y en torno al 17% en TIC y Construcción.

Modalidad del 1.º Contrato					
Sectores	Industrial	Construc.	Servicios	TIC	Agroalim.
Indefinido	30,2%	16,1%	28,9%	17,6%	32,3%
Obras y Servicios	20,9%	51,8%	36,8%	20,6%	16,1%
Laboral en Prácticas	47,7%	23,2%	32,9%	55,9%	38,7%
Otro Temporal	17,4%	16,1%	19,7%	14,7%	19,4%
ns/nc	1,2%	1,8%	0%	0%	3,2%

En cuanto a los contratos temporales, el Contrato de Obra o Servicio determinado predomina en Construcción (51,8%) y en Servicios (36,8%), mientras que el Contrato laboral en prácticas predomina en TIC, (55,9%), Sector Industrial (47,7%) y Agroalimentario (38,7%).

En el caso de las TIC la temporalidad en la primera contratación se ha acentuado con la crisis del sector; y en el caso de la Construcción la temporalidad está vinculada a la estructura del sector y no con la situación del mercado, pues en los últimos años está pasando por un alto nivel de crecimiento.

Las otras modalidades de contratación temporal, no identificadas en este estudio, pues son múltiples las existentes, se sitúan entre el 19,4% del Sector Servicios y el 14,7% del Sector TIC.

Teletrabajo

En el Cuestionario habíamos incluido, dentro del apartado de Modalidad del primer contrato, la opción del Teletrabajo como forma de relación laboral. Entendemos por Teletrabajo, según el Acuerdo-marco europeo, firmado por los agentes sociales en Bruselas el 16 de julio de 2002, una forma de organización y/o relación de trabajo, que utiliza las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual el trabajo, que podría ser realizado, igualmente, en los locales de la empresa, se efectúa fuera de éstos de forma regular. En este ítem no hemos obtenido ninguna respuesta, ello no quiere decir que no exista esta modalidad de relación laboral entre empresas y trabajadores, como actividad productiva o de prestación de servicios. Existir, existe, y cada vez más, sobre todo entre profesionales titulados que utilizan las nuevas tecnologías como herramienta de trabajo. De la no respuesta hay que entender que, dentro de la inexistencia de regulación laboral de esta modalidad de trabajo, esta relación productiva entre trabajador y empresa utiliza otras formas de relación jurídica, asimilada a los autónomos, mediante las que el trabajador independiente vincula su actividad a una o a pocas empresas. En todo caso el que no haya ninguna contestación indica que, con independencia de la relación productiva, las empresas no consideran que estos trabajadores forman parte de las mismas, sino que los consideran autónomos o empresarios individuales.

B. Tiempo medio de permanencia en la empresa

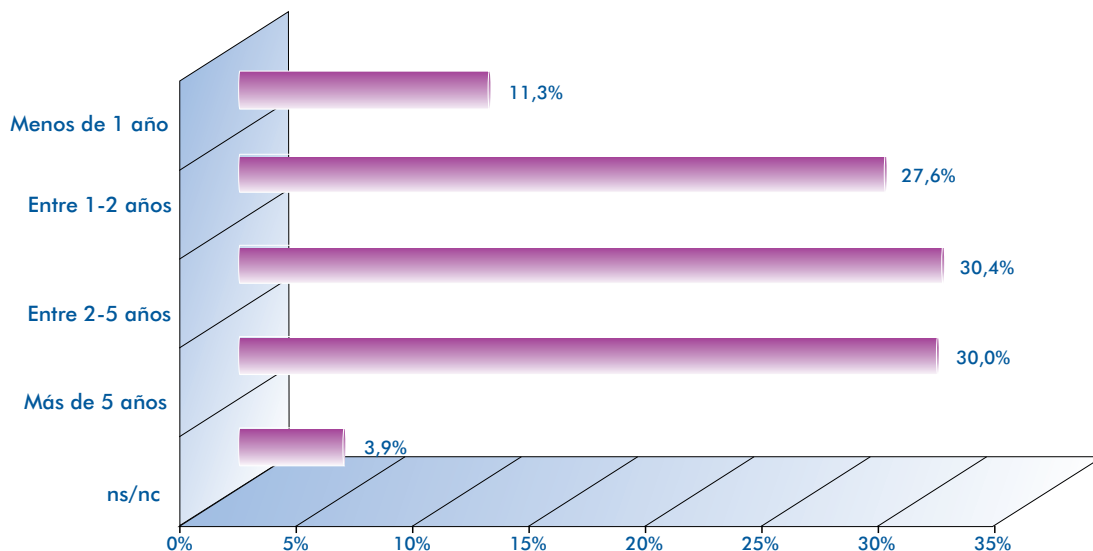
Análisis General

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, pues normalmente, tras un periodo de tiempo inicial en la empresa, si los resultados son satisfactorios para ambas partes, se produce la transformación de la contratación temporal en contratación indefinida, mientras que, aunque hay muchos cambios de empresa por mejora de empleo, tanto por causa de la adecuación del 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 temporal.

En los primeros años de inicio de la carrera profesional los titulados van avanzando hacia un ajuste entre los estudios cursados en la Universidad y el contenido y funciones de los puestos de trabajo que sucesivamente se van desarrollando. Una de las características del empleo actual, en principio, es la movilidad laboral entre empresas, sobre todo en los primeros años de inserción laboral; pero también como modificación de fondo de lo que es la carrera profesional a más largo plazo, pues cada vez existen menos empleos para toda la vida y es más frecuente que los trabajadores reinicien su trayectoria profesional más de una vez a lo largo de la vida.

En este estudio, que está centrado en titulados de la UPV de menos de cinco años en las empresas, hemos preguntado a los empleadores por el tiempo medio de permanencia de los titulados en la empresa, con el fin de saber con qué frecuencia se produce el cambio de empresa entre los titulados de la Universidad Politécnica, en los primeros años de su trayectoria profesional.

Para la totalidad, los datos indican un nivel relativamente alto, en comparación con el mercado laboral general, en cuanto al tiempo medio de permanencia en la empresa. Sólo el 11,3% de las empresas dicen que la permanencia del titulado de la UPV ha sido menor de un año, mientras que la permanencia en la empresa entre uno y dos años llega al 27,6% de las empresas, entre dos y cinco años al 30,4% y más de cinco años al 30%. De estos datos podemos concluir que mientras en el 38,9% de las empresas los titulados permanecen menos de dos años, lo que es una de las características de la temporalidad en el empleo, en cerca del 60,4% de las empresas los titulados de la UPV permanecen en la misma más de dos años y en el 30% más de cinco años, lo que los sitúa en una trayectoria laboral, en la que la entrada en el mercado laboral es de carácter temporal, pero que con el tiempo se estabiliza.



Esta trayectoria hacia la estabilidad puede verse favorecida por el Contrato Laboral de Prácticas, que tiene una duración limitada a dos años, y que su transformación en Contrato Indefinido está incentivada con subvenciones y bonificaciones en la cuota empresarial de la Seguridad Social.

Análisis Tamaño

En la tabla puede apreciarse con claridad que casi en el 60% de las empresas grandes, las de más de 250 trabajadores, la permanencia en la empresa de los titulados es de más de cinco años, culminando una tendencia clara de que cuanto mayor es la empresa mayor es la permanencia de los titulados en la misma, en unos porcentajes que van del 15,2% de las microempresas al 59,3% de las grandes empresas.

La permanencia de los titulados entre dos y cinco años en la empresa está en unos porcentajes que van del 22,2% de grandes empresas al 32,3% de medianas empresas, sin que pueda apreciarse una tendencia clara en relación al tamaño de la empresa para este intervalo de permanencia en la empresa.

Duración del 1.º Contrato				
Tamaño	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Menos de 1 año	20,3%	8,7%	8,1%	3,7%
Entre 1-2 años	34,2%	30,4%	21%	11,1%
Entre 2-5 años	27,8%	33%	32,3%	22,2%
Más de >5 años	15,2%	27%	41,9%	59,3%
ns/nc	3,8%	4,3%	3,2%	3,7%

En cambio la permanencia en la empresa de menos de un año y de entre uno y dos años presenta una relación inversa al tamaño de la empresa en porcentajes que van para menos de un año de permanencia del 3,7% de empresas grandes al 20,3% de microempresas, y en el caso de la permanencia de entre uno y dos años los porcentajes van del 11,1% de empresas grandes al 34,2% de microempresas.

En definitiva, la conclusión es que cuanto mayor es la empresa más posibilidades tiene el titulado de la UPV de estabilizar su situación laboral en la misma y a medida que la empresa es menor estas posibilidades disminuyen.

Análisis Sector

Por el sector al que pertenece la empresa, la permanencia inferior a un año se sitúa en un intervalo que va del 8,1% de empresas del Sector Industrial al 15,8% del Sector Servicios. Sería, pues, el sector Servicios, el sector en el que hay más empresas, en el que la permanencia de los titulados es inferior a un año.

El tiempo de permanencia en la empresa entre uno y dos años, tiempo, que coincide con el máximo del Contrato de trabajo en prácticas, se sitúa en el intervalo del 19,8% de empresas del Sector Industrial al 35,7% del Sector Construcción. Con independencia del sector los porcentajes de empresas, cuyos titulados permanecen en las mismas entre uno y dos años duplican a los de menos de un año. El tiempo de permanencia en la empresa entre 2 y 5 años se sitúa entre el 16,1% del Sector Agroalimentaria y el 39,5 del Sector Industrial.

Modalidad del 1.º Contrato					
Sectores	Industrial	Construc.	Servicios	TIC	Agroalim.
Menos de 1 año	8,1%	8,9%	15,8%	14,7%	9,7%
Entre 1-2 años	19,8%	35,7%	28,9%	35,3%	22,6%
Entre 2-5 años	39,5%	32,1%	25%	29,4%	16,1%
Más de 5 años	32,6%	26,8%	25%	20,6%	51,6%
ns/nc	4,7	1,8%	7,9%	0%	0%

El tiempo de más de 5 años de permanencia en la empresa se sitúa en un intervalo amplio que va del 20,6% del sector TIC al 51,6% del sector Agroalimentario. A destacar que en el sector Agroalimentario en más del 50% de las empresas los titulados universitarios permanecen más de cinco años.

En resumen, por sectores no se aprecian tendencias claras para el tiempo de permanencia en la empresa. En el sector Agroalimentario el mayor porcentaje de empresas es el de permanencia de más de cinco años; en el sector Industrial el mayor porcentaje de empresas es el de permanencia de entre

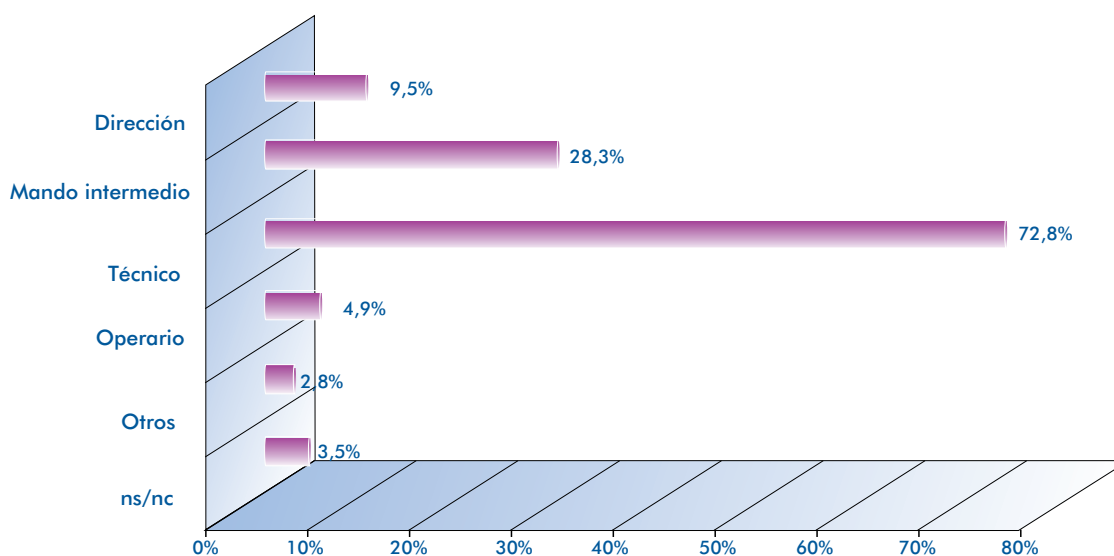
2 y 5 años y en el sector Construcción, TIC y Servicios el mayor porcentaje de empresas es el de entre uno y dos años de permanencia. Estos dos últimos sectores, como vimos anteriormente, son, también los que más utilizan los Contratos de obra o servicio determinado.

C.- Categoría Laboral

Análisis General

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 que han contratado titulados de la Universidad Politécnica en los últimos cinco años, es decir en el principio de su carrera profesional.

Los datos ponen de manifiesto que en el 9,5% de las empresas la categoría de los titulados de la UPV es de Dirección; que en el 28,3% de las empresas la categoría es la de Mando Intermedio y que en el 72,8% de las empresas la categoría es de Técnico. A destacar que sólo el 4,9% de las empresas tienen titulados universitarios en la categoría de Operario, lo que indica que muy mayoritariamente el empleo de los titulados de la UPV, incluso en los primeros empleos, se corresponde con el nivel de titulación.



Los datos evidencian que la categoría del mayor número de puestos de trabajo, ofertados a los titulados universitarios en los primeros años desde la titulación, es la de Técnico y ésta es la categoría con la que entran al principio en la empresa, después la de Mando intermedio y lógicamente en menor medida la de Dirección. Estos datos indican también que normalmente la carrera profesional requiere un tiempo superior a cinco años, para recorrer las distintas categorías en los puestos de trabajo hasta llegar a la de Dirección.

Análisis Tamaño

Desde la perspectiva del tamaño de la empresa los datos ponen de manifiesto, como puede apreciarse en la tabla, que en la categoría de Mandos intermedios la tendencia es clara. En los grupos de empresas con más trabajadores hay más empresas que tienen titulados con categoría de Mando intermedio, con unos porcentajes que van del 15,2% de microempresas al 40,7% de las empresas grandes.

Categoría laboral				
Tamaño	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Dirección	8,9%	7,8%	12,9%	11,1%
Mando Intermedio	15,2%	29,6%	37,1%	40,7%
Técnico	73,4%	67%	80,6%	77,8%
Operario	6,3%	4,3%	4,8%	3,7%
Otros	5,1%	3,5%	0%	0%
ns/nc	5,1%	3,5%	1,6%	3,7%

Esta tendencia se da, también, en las Categorías de Dirección y de Técnico, pero con menor claridad, y con porcentajes que van del 8,9% en microempresas al 12,9% en medianas empresas con titulados en la categoría de Dirección y del 73,4% en la microempresas y al 80,6% en las medianas empresas con titulados en la categoría de Técnicos. El 6,3% de microempresas tienen titulados universitarios como Operarios.

Análisis Sector

Por sectores, es el Industrial, con el 15,1% de empresas, en el que hay más empresas con titulados en la categoría de Dirección, seguido de Construcción con el 10,7% y del Agroalimentario con el 9,7%.

La categoría de Mando intermedio se sitúa entorno al 30% de empresas del Sector Industrial, Servicios y Agroalimentario, siendo el 23,2% en las empresas del Construcción y del 14,7% en las empresas del sector TIC.

La mayoría de las empresas tienen titulados con la categoría de Técnico, 87,1% de empresas en el Sector Agroalimentario, 85,3% en TIC, 69, 8% en el sector Industrial, 69,7% en Servicios y 66,1% en Construcción.

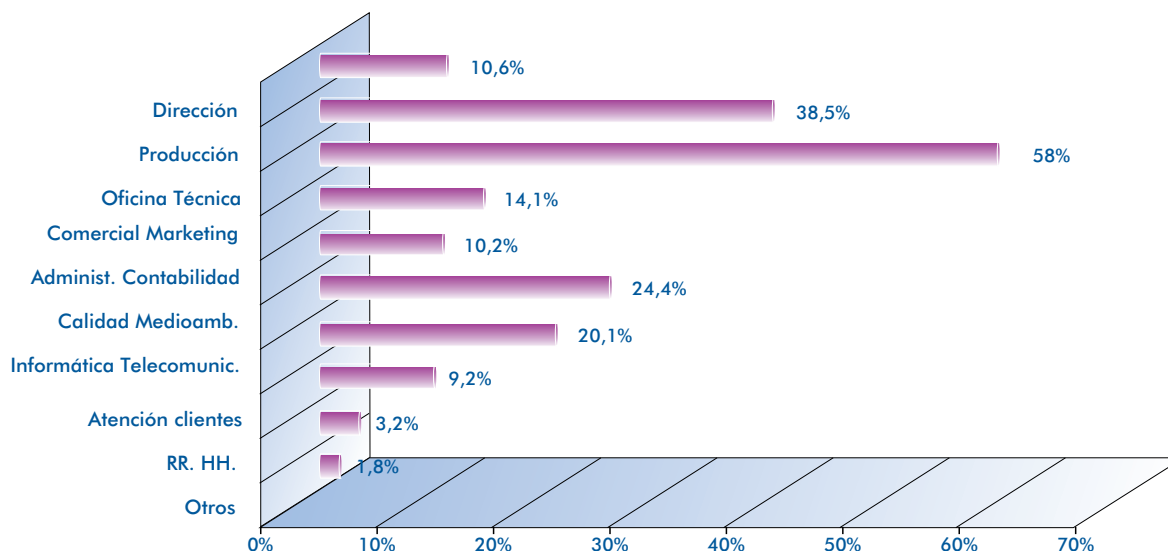
En resumen, el mayor número de empresas con titulados en la categoría de Dirección y de Mandos intermedios está en el sector Industrial, y el mayor número de empresas con titulados en la categoría de Técnico está en el sector Agroalimentario.

Categoría laboral					
Sectores	Industrial	Construc.	Servicios	TIC	Agroalim.
Dirección	15,1%	10,7%	5,3%	2,9%	9,7%
Mando Intermedio	33,7%	23,2%	30,3%	14,7%	32,3%
Técnico	69,8%	66,1%	69,7%	85,3%	87,1%
Operario	1,2%	8,9%	6,6%	5,9%	3,2%
Otros	1,2%	3,6%	3,9%	5,9%	0%
ns/nc	3,5%	3,6%	3,9%	2,9%	3,2%

D.- Departamento donde trabajan dentro de la empresa

Análisis General

El Cuestionario permitía en este ítem varias respuestas a la vez y los empleadores las han utilizado. El 58% de las empresas encuestadas y el 30,5% de todas las repuestas dicen que los titulados trabajan en el Departamento de Oficina Técnica dentro de la empresa. El 38,5% de las empresas y el 20,3% de todas las respuestas dicen que los titulados trabajan en el Departamento de Producción. Y después, a cierta distancia, aparecen porcentajes menores del 24,4% de las empresas y 12,8% de las respuestas en Calidad- Gestión medioambiental y del 20,1% de las empresas y 10,6% de las respuestas en Informática-Telecomunicaciones.



En resumen, como puede observarse en el gráfico, en la mayoría de las empresas los titulados de la UPV trabajan en Oficina Técnica, después siguen las empresas en las que los titulados trabajan en Producción y a continuación las empresas en las que los titulados trabajan en Calidad Medioambiente.

Análisis Tamaño

Por el tamaño de la empresa, como puede observarse en la tabla, la tendencia es que el número de empresas con titulados en Oficina Técnica crece cuanto mayor es el número de trabajadores de la empresa con porcentajes de empresas que van del 53,2% de microempresas al 77,8% de empresas grandes. Lo mismo ocurre en Producción con porcentajes que van del 20,3% de microempresas al 48,1% de empresas grandes, y en Calidad-Medioambiente, aunque lógicamente con porcentajes menores.

Departamento donde trabajan				
Tamaño	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Dirección	8,9%	7%	19,4%	11,1%
Producción	20,3%	42,6%	50%	48,1%
Oficina técnica	53,2%	53,9%	62,9%	77,8%
Comercial Marketing	10,1%	11,3%	24,2%	14,8%
Administración / Contabilidad	3,8%	8,7%	19,4%	14,8%
Calidad / Medio Ambiente	7,6%	22,6%	41,9%	40,7%
Informática / Telecomunicaciones	21,7%	12,2%	22,6%	44,4%
Atención clientes	13,9%	8,7%	6,5%	3,7%
RR. HH.	0%	0,9%	6,5%	14,8%
Otros	1,3%	0,9%	3,2%	3,7%

Las empresas grandes son las que más dicen tener titulados en Informática-Telecomunicaciones y las empresas medianas son las que más dicen tener titulados en el departamento de Dirección.

Análisis Sector

El porcentaje de empresas, que contestan que los titulados de la UPV que trabajan en ellas lo hacen en Oficina Técnica es del 71,4% en sector de Construcción y del 69,8% en el sector Industrial. El resto de los sectores tienen porcentajes significativos, pero por debajo del 51,6% de empresas del sector Agroalimentario.

En cuanto al Departamento de Producción, como lugar donde están los puestos de trabajo que ocupan los titulados de la UPV, los porcentajes más altos son del 54,7% de empresas del Sector Industrial, del 51,6% de empresas del Sector Agroalimentario y del 46,4% de empresas del Sector Construcción.

Departamento donde trabajan					
Sectores	Industrial	Construc.	Servicios	TIC	Agroalim.
Dirección	10,5%	12,5%	11,8%	2,9%	12,9%
Producción	54,7%	46,4%	21,1%	11,8%	51,6%
Oficina técnica	69,8%	71,4%	46,1%	38,2%	51,6%
Comercial Marketing	16,3%	5,4%	18,4%	8,8%	19,4%
Administración / Contabilidad	12,8%	7,1%	9,2%	0%	22,6%
Calidad / Gestiónmedioamb.	32,6%	17,9%	19,7%	0%	51,6%
Informática / Telecomunicaciones	14%	1,8%	22,4%	73,5%	6,5%
Atención clientes	4,7%	1,8%	17,1%	17,6%	6,5%
RR. HH.	3,5%	1,8%	3,9%	0%	6,5%
Otros	1,2%	3,6%	2,6%	0%	0%

El departamento de Calidad y Medio Ambiente, como lugar donde trabajan los titulados, tiene los dos mayores porcentajes del 51,6% de empresas del Sector Agroalimentario y del 32,6% en empresas del Sector Industrial. En el sector de TIC, en un 73,5% de las empresas los titulados de la UPV trabajan en el Departamento de Informática-Telecomunicaciones.

Los datos confirman que entorno al 10% de los titulados trabajan en el Departamento de Dirección, excepto en TIC, que el porcentaje baja al 2,9% de las empresas.

E.- Previsión de contratación de titulados de la UPV en el futuro cercano

Aún a sabiendas que las previsiones de contratación dependen mucho de la conjetura económica, hemos preguntado a las empresas por su previsión de contratación en el momento de hacer la encuesta.

Para la totalidad de las empresas, las respuestas indican que el 21,2% de las empresas tenían en el momento de la contestación del cuestionario la previsión de contratar a titulados de la UPV y el 17% no tenían previsión de contratar, mientras que el 43,1% de las empresas contestaron que la realización de más contrataciones dependía de los resultados de la empresa. Lo más significativo de los datos es que para casi la mitad de las empresas, participantes en el estudio, las nuevas contrataciones dependen de los resultados. Las contestaciones se corresponden con la inestabilidad del mercado y las dudas sobre el futuro económico, que afecta a sectores tradicionales de la industria valenciana. Hay que tener en cuenta además que el trabajo de campo se realizó coincidiendo con la guerra de Irak. Lógicamente entre las empresas que tienen previsión de contratar los porcentajes más altos se dan entre los grupos de medianas y el de grandes empresas.



Prácticas en Empresa e inserción laboral

Carmen Grau

7.- Las prácticas en empresa y la inserción laboral

Los alumnos de la Universidad Politécnica realizan más de 7.000 prácticas en empresa por curso académico, en las que colaboran más de 2.500 empresas, percibiendo los alumnos que las realizan, en concepto de bolsa de ayuda al estudio una cantidad total que supera los ocho millones 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 una 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 resultados son claramente positivos para los alumnos y para la empresa. Para el alumno, además de la formación complementaria, de la experiencia y de conocer el marco de funcionamiento laboral, la estancia en prácticas en las empresas le permiten establecer contactos y conocimientos personales y profesionales en la empresa y con otras empresas, que se relacionan con ella, que les serán muy útiles para el futuro. Estas relaciones, establecidas durante la estancia en prácticas, son la primera y más eficaz herramienta de búsqueda del primer empleo. Los resultados son contundentes. 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, pueden realizar un proceso real de selección, que les permitirá, después, cubrir los puestos de trabajo que necesiten, con titulados que conocen la cultura de la empresa, y que han visto cómo desempeñan las actividades propias del puesto de trabajo.

Por ello en este estudio, que recoge la opinión de las empresas sobre los titulados de la UPV, hemos considerado enriquecedor conocer, también, si la empresa ha tenido o no alumnos en prácticas, las características de las prácticas realizadas y la opinión sobre las mismas, ya que la realización de prácticas es un camino hacia el empleo para los alumnos y muchas veces su primer proceso de selección para la inserción laboral.

Y lo primero que hemos querido conocer, naturalmente, es si las empresas, que entrevistamos porque tienen o han tenido en los últimos cinco años algún o algunos titulados de la UPV en su plantilla de trabajadores, han tenido o tienen, también, alumnos realizando prácticas.

A.- ¿Ha tenido alumnos de la UPV realizando prácticas en su empresa?

Análisis General

Para la totalidad de las empresas, que conforman la base de datos de este estudio, el resultado es que el 67,9% de las empresas han tenido alumnos de la UPV realizando prácticas. En el 41% de las empresas

la estancia en prácticas ha sido para realizar el Proyecto Fin de Carrera en la empresa y en el 26,9% para realizar prácticas, pero no el Proyecto Fin de Carrera. Ello se explica porque los alumnos pueden realizar las prácticas en empresa desde que han aprobado el 50% de los créditos de la titulación que cursan, y muchos de los alumnos de la UPV realizan estancias en prácticas previamente al inicio del Proyecto Fin de Carrera. Tanto las características de las titulaciones técnicas, como la voluntad de los órganos de gobierno de la UPV de fomento de las relaciones Universidad-Empresa, facilitan que los alumnos realicen prácticas y los Proyectos Fin de Carrera en las empresas, lo que es muy positivo tanto para la empresa como para el alumno. Y así lo ponen de manifiesto los datos.

Han tenido alumnos en Prácticas	
Sí, para PFC	41%
Sí, no para PFC	26,9%
Total Sí	67,9%
No	32,2%

Aunque los porcentajes de empresas en las que realizan prácticas los alumnos de UPV son muy altos, los datos indican que todavía hay empresas que no han tenido alumnos de la UPV en prácticas, en un porcentaje que en este estudio es del 32,2%, de una Muestra constituida por empresas con titulados de la UPV, lo que, en principio, facilita que sean empresas que, también, ofrecen prácticas a alumnos

Análisis Tamaño

Por el tamaño de la empresa, los datos ponen de manifiesto que el porcentaje mayor de empresas, en las que realizan prácticas es el del intervalo de medianas empresas (82,3%), seguido de las grandes empresas, cuyo porcentaje es del 81,4%. También es en las medianas empresas donde hay más empresas en las que se realizan Proyectos Fin de Carrera (56,5%), seguido de la gran empresa (51,9%). En la microempresa y en la pequeña empresa los porcentajes están entre el 69,6% y el 60% en cuanto a realización de prácticas y entre el 30,4% y el 37,4% para la realización del Proyecto Fin de Carrera. En todo caso la tendencia es que cuanto mayor es la empresa, más posibilidades existen de realizar el Proyecto Fin de Carrera en ella durante las prácticas.

Han tenido alumnos en Prácticas				
Tamaño	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Sí, para PFC	30,4%	37,4%	56,5%	51,9%
Sí, no para PFC	32,9%	22,6%	25,8%	29,6%
Total Sí	63,3%	60%	82,3%	81,5%
No	36,7%	40%	17,7%	18,5%

Análisis Sector

En el análisis por sector, podemos observar que en los cinco sectores más del 60% de las empresas han tenido alumnos en prácticas. El 74,4% de las empresas del sector industrial han tenido alumnos en prácticas; de ellas en el 50% ha sido para la realización del proyecto Fin de Carrera. En el sector Agroalimentario el porcentaje de empresas con prácticas alcanza el 74,2 y de ellas el 45,2% para Proyectos Fin de Carrera. El sector de TIC es el único donde se realizan más prácticas sin Proyecto Fin de Carrera, que con Proyecto Fin de Carrera.

Han tenido alumnos en Prácticas					
Sectores	Industrial	Construcción	Servicios	TIC	Agroalim.
Sí, para PFC	50%	41,1%	34,2%	29,4%	45,2%
Sí, no para PFC	24,4%	19,6%	27,6%	41,2%	29%
Total Sí	74,4%	60,7%	61,8%	70,6%	74,2%
No	25,6%	39,3%	38,2%	29,4%	25,8%

B.- ¿Cuáles son las razones de las empresas para no tener alumnos en prácticas?

Hay un 32,2% de empresas, que han colaborado en este estudio, que, teniendo titulados de la UPV en su plantilla, no han tenido alumnos realizando prácticas. Y con el fin de obtener una información lo más completa posible sobre la estancia de alumnos en prácticas en las empresas, les hemos preguntado a esas empresas por las razones para no ofertar prácticas a alumnos de la UPV.

Análisis General

Para el total de la muestra se pone de manifiesto que el 56,8% de las empresas, que no ha ofertado prácticas, no lo han hecho porque no lo han considerado necesario, lo que parece querer decir que no ven que las prácticas de alumnos les puedan aportar alguna ventaja.

Razones para no tener alumnos en Prácticas	
Desconocimiento de la posibilidad	14,7%
No se considera necesario	56,8%
Falta de candidatos	2,1%
Experiencias análogas poco favorables	5,3%
Otras	11,6%
ns/nc	9,5%

Pero de las respuestas a esta pregunta hay que hacer notar también que el 14,7%, que representa el 4,9% de las empresas de la muestra, dice que desconoce la posibilidad de tener alumnos en prácticas. Otras razones, entre las posibles contestaciones ofrecidas, tienen porcentajes menores, como el 5,3% que dicen haber tenido experiencias análogas poco favorables y el 2,1%, que alegan falta de candidatos.

Análisis Tamaño

Por tamaños de empresa, lo más significativo en las razones de no tener alumnos en prácticas es la respuesta de no considerarlo necesario que, mientras en las microempresas, pequeñas y medianas empresas los porcentajes se sitúan entre el 53,4% y el 63,8%, en la gran empresa baja al 16%. Asimismo parece que hay un mayor desconocimiento de la posibilidad de tener alumnos en prácticas en la microempresa y pequeña empresa, y no hay experiencias análogas negativas en la mediana y en la grande empresa. Todo ello dentro de lo poco significativo de estos porcentajes en el conjunto de la muestra.

Razones para no tener alumnos en Prácticas				
Tamaño	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Desconocimiento de la posibilidad	16,6%	12,5%	18,1%	16,7%
No se considera necesario	53,4%	62,6%	63,8%	16,7%
Falta de candidatos	3,4%	2,2%	0%	0%
Experiencias análogas poco favorables	6,6%	6,2%	0%	0%
Otras	13,4%	6,2%	18,1%	33,3%
ns/nc	6,6%	10,3%	0%	33,3%

Análisis Sector

Por sectores, el porcentaje de desconocimiento es algo mayor en el sector Agroalimentario (6,5%) y en el de Construcción (7,1%) que en los otros tres sectores. En cuanto a no considerar necesarias las prácticas, el porcentaje mayor es el de TIC (23,5%) y el menor el Agroalimentario (12,9%). Todo ello dentro de lo poco significativo de los porcentajes en el conjunto de la muestra.

C.- La contratación de alumnos que han realizado prácticas

Pero las prácticas en empresa, como ya hemos dicho, además de la formación complementaria, y también por esa formación complementaria que facilitan, son buen apoyo para el primer empleo de los titulados de la UPV. Por eso hemos querido saber, también, si las empresas han contratado a alguno de los alumnos que han realizado prácticas. Para la contestación se facilitaban a las empresas diversas opciones de respuesta.

Análisis General

El 74% de las empresas, que han tenido alumnos en prácticas, han contratado a titulados, que antes habían realizado prácticas en la empresa, y el 26% no han contratado. Del 26% que no han contratado a los alumnos que habían realizado practicas, el 14,8% dice que ha sido por falta de vacantes; el resto de contestaciones son porcentajes insignificantes. Los datos, como tantos otros, confirman la utilidad de las prácticas para el primer empleo.

Contratación después de Prácticas	
Sí	74%
No, falta de vacantes	14%
No, falta de presupuesto	2%
No, por no ajustarse al perfil	1,5%
No, por no poseer las aptitudes	2,6%
No, por rechazar el puesto	3,1%
No, por políticas de contratación diferentes	1%
ns/nc	1%

Lo más significativo y positivo de las otras respuestas, que se ofrecían como posibilidad de contestación, es que los porcentajes de no contratación por falta de aptitudes o de perfil del alumno son del 2,6% y del 1,5% respectivamente. De estos resultados podemos deducir fácilmente tres conclusiones:

- La primera es que, efectivamente, las prácticas en empresa son una buena herramienta para encontrar el primer empleo.
- La segunda, que los resultados de las prácticas son satisfactorios tanto para las empresas como para los alumnos. Si no, no se produciría un porcentaje tan alto de contrataciones.
- La tercera, que la contratación o no de los alumnos, que han realizado prácticas, depende, también, de otros factores, como la ampliación de la plantilla o el gasto económico, lo que, está relacionado lógicamente con el tamaño de la empresa y las perspectivas económicas.

Análisis Tamaño

Por tamaño, la contratación de alumnos en prácticas es mayor cuanto mayor es el número de trabajadores de la empresa, en porcentajes que van desde el 48,1% de la microempresa al 63% de la gran empresa. La falta de vacantes como razón de la no contratación presenta porcentajes de entorno al 14%. Y el resto de posibles contestaciones tiene porcentajes mínimos.

Contratación después de Prácticas				
Tamaño	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Sí	48%	45%	61%	63%
No, falta de vacantes	11%	6,1%	14%	14%
No, otras razones	3,8%	12%	6,4%	3,7%

En resumen, los datos indican que los alumnos que han realizado prácticas en la misma empresa tienen más posibilidades de ser contratados por las empresas cuanto mayor es el número de trabajadores de la empresa

Análisis Sector

Por el sector al que pertenecen las empresas, que han tenido alumnos en prácticas, la contratación posterior, cuando ya están titulados, se sitúa en porcentajes importantes en los cinco sectores en los que las hemos agrupado, con un recorrido que va desde el 43,4% del Sector Servicios al 57% del Sector Industrial.

Contratación después de Prácticas					
Sectores	Industrial	Construc.	Servicios	TIC	Agroalim.
Sí	57%	51,8%	43,4%	55,9%	48,4%
No, falta de vacantes	10,5%	7,1%	11,8%	5,9%	16,1%
No, por rechazar el puesto	2,3%	0%	1,3%	2,9%	6,5%
No, otras razones	5,8%	7,1%	6,6%	2,9%	3,2%

Las razones por las que, teniendo alumnos en prácticas, luego no los han contratado son diferentes. A pesar de que el Cuestionario ofrecía varias opciones de contestación, la más utilizada en los cinco sectores es la falta de vacantes, en porcentajes que van del 5,9% de las TIC al 16,1% del Sector Agroalimentario. A destacar que en el 6,5% de los casos del sector Agroalimentario es el alumno el que rechaza la contratación.

D. -¿En qué departamento de la empresa realizan las prácticas los alumnos?

Análisis General

Aunque un alumno en práctica no siempre es un indicio de necesidad de un puesto de trabajo, sí queríamos conocer en qué lugar dentro de la empresa realizan prácticas los alumnos, pues potencialmente puede ser el germen de un puesto de trabajo en el futuro para éste o para otro titulado. En el 60,4% de las empresas, que representa el 37,9% de todas las contestaciones, los alumnos de la UPV realizan las prácticas en el departamento de Oficina Técnica, en el 33,9% de las empresas, que representa el 21,2% de todas las contestaciones las realizan en el de Producción y en el 21,9% de las empresas, que representa el 13,7% de todas las contestaciones, en el de Calidad/Medioambiente. Hay lógicamente un 18,2% de empresas, que representa el 11,4% de las contestaciones, en las que los alumnos hacen las prácticas en el departamento de Informática-Telecomunicaciones. Son datos que se corresponden bastante con los puestos de trabajo, que después ocupan en la plantilla los titulados de la UPV cuando son contratados.

Departamento donde se realizan las Prácticas		
Dirección	0,5%	0,3%
Producción	33,9%	21,2%
Oficina técnica	60,4%	37,9%
Comercial Marketing	13%	8,2%
Administración / Contabilidad	3,1%	2%
Calidad / Medio Ambiente	21,9%	13,7%
Informática / Telecomunicaciones	18,2%	11,4%
Atención clientes	6,3%	3,9%
RR. HH.	0,5%	0,3%
Otros	1,6%	1%

Análisis Tamaño

Por el tamaño de la empresa, podemos observar que en el departamento de Oficina Técnica hay un incremento de realización de prácticas según el tamaño de la empresa con un recorrido que va del 36,7% de la microempresa al 48,1% de la gran empresas, mientras que en el de Producción el incremento tiene un recorrido más amplio que va del 12,7% de la microempresa al 48,1% de la gran empresa. En el departamento Calidad-Medioambiente las prácticas se realizan mayoritariamente en la mediana y gran empresa, 30,6% y 33,3% respectivamente; y en la realización de prácticas en el departamento de Informática-Telecomunicaciones el porcentaje mayor es el 29,6% en la gran empresa.

En ambos casos la oferta de prácticas coincide con las necesidades propias del tamaño de la empresa. Las más grandes con mayores necesidades de utilización de nuevas tecnologías de la información y de la comunicación; y las más pequeñas con más dificultades para abordar los temas de calidad y de medio ambiente.

Departamento donde se realizan las Prácticas				
Tamaño	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Dirección	0%	0%	0%	3,7%
Producción	12,7%	18,3%	33,9%	48,1%
Oficina técnica	36,7%	40,9%	43,5%	48,1%
Comercial Marketing	7,6%	4,3%	17,7%	11,1%
Administración / Contabilidad	0%	0%	8,1%	3,7%
Calidad / Medio Ambiente	2,5%	10,4%	30,6%	33,3%
Informática / Telecomunicaciones	13,9%	7%	12,9%	29,6%
Atención clientes	6,3%	1,7%	8,1%	0%
RR. HH.	0%	0%	1,6%	0%
Otros	1,3%	1,7%	0%	0%

Análisis Sector

Por sectores podemos observar que en el sector Industrial las prácticas se concentran mayoritariamente en Oficina Técnica (53,5%), en Producción (32,6%) y en Calidad-Medioambiente (25,6%), igual ocurre en el sector Agroalimentario, cuyos porcentajes son en Oficina Técnica (25,8%), en Producción (32,3%) y en Calidad-Medioambiente (35,5%), mientras que en el sector Construcción las prácticas se realizan mayoritariamente en Oficina técnica (48,2%) y en Producción (23,2%). En el Sector servicios hay una mayor distribución de prácticas por departamentos, realizándose las prácticas, además de en los departamentos de Oficina técnica (31,6), Producción (13,2%) e Informática-Telecomunicaciones (15,8%), en otros departamentos como Comercial-Marketing (13,2%) y Atención al Cliente (11,8%). Finalmente en el sector de TIC se observa que en el 50% de las empresas las prácticas se realizan en el departamento de Informática-Telecomunicaciones, seguido de Oficina técnica en el 32,4% de las empresas y Producción en el 11,8%.

Departamento donde se realizan las Prácticas					
Sectores	Industrial	Construc.	Servicios	TIC	Agroalim.
Dirección	1,2%	0%	0%	0%	0%
Producción	32,6%	23,2%	13,2%	11,8%	32,3%
Oficina técnica	53,5%	48,2%	31,6%	32,4%	25,8%
Comercial Marketing	9,3%	5,4%	13,2%	5,9%	6,5%
Administración / Contabilidad	3,5%	1,8%	0%	0%	6,5%
Calidad / Medio Ambiente	25,6%	3,6%	9,2%	0%	35,5%
Informática / Telecomunicaciones	5,8%	0%	15,8%	50%	3,2%
Atención clientes	1,2%	0%	11,8%	5,9%	0%
RR. HH.	0%	0%	1,3%	0%	0%
Otros	1,2%	3,6%	0%	0%	0%

E. - ¿Han contribuido las prácticas a otras relaciones de las empresas con la UPV?

Consideramos que toda relación de la UPV con Empresas es susceptible de generar más relaciones. Y en el caso de las prácticas de alumnos en empresa, donde además intervienen un tutor del alumno en la empresa y un tutor del alumno en la Universidad, en principio se dan condiciones para que así sea. Por ello hemos preguntado a las empresas con alumnos en prácticas, si las prácticas han contribuido a establecer otras relaciones con la UPV, ofreciendo en el Cuestionario varias posibilidades de respuestas

Análisis General

De las empresas que han tenido alumnos en prácticas, el 35,9% han establecido con la UPV otro tipo de relaciones a partir de las prácticas en empresa. La distribución de estas relaciones indica que en el 17,2% de las empresas, ha sido para Formación y que un 7,3% de las empresas han establecido nuevas relaciones para Transferencia de tecnología y otro 7,3% para Asesoría.

Relaciones nacidas por Prácticas	
Formación	17,2%
Transferencia de Tecnología	7,3%
Asesoría	7,3%
Otras	4,2%
Total	35,9%

De esta forma las prácticas en empresa no sólo son útiles para el alumnos, sino que contribuyen a ampliar las relaciones de la UPV con el entorno empresarial. Y seguro que muchas empresas han firmado con la UPV Convenios de cooperación educativa para prácticas en empresas, porque ya tenían otro tipo de relaciones.

Si los datos de este estudio indican que más del 30% de las empresas, que han tenido alumnos en prácticas, han establecido nuevas relaciones con la UPV, ello es un indicador de que los alumnos en prácticas son una buena carta de presentación de la UPV para seguir ampliando las relaciones con las empresas.

Análisis Tamaño

Por el tamaño de las empresas, los datos indican que las relaciones para Formación, a partir de las prácticas en empresas, se incrementan cuando la empresa tiene mayor número de trabajadores en porcentajes que van del 7,6% de microempresa al 22,2% de la gran empresa. Y lo mismo ocurre en relación con las relaciones para Transferencia de tecnología, mientras que en las relaciones para Asesoría las grandes empresas tienen porcentajes inferiores a los de las pequeñas y medianas empresas.

Relaciones nacidas por Prácticas				
Tamaño	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Formación	7,6%	7%	21%	22,2%
Transferencia de Tecnología	1,3%	6,1%	6,5%	7,4%
Asesoría	2,5%	6,1%	6,5%	3,7%
Otras	2,5%	3,5%	1,6%	3,7%
Total	13,9%	22,7%	35,6%	37%

Análisis Sector

Por sectores, los porcentajes de mayor número de empresas de relación para formación a partir de las prácticas de alumnos son los del sector Agroalimentario (25,8%), del sector Industrial (14%) y de TIC (11,8%). Y en el caso de las relaciones para transferencia de tecnología, los porcentajes de mayor número de empresas son del 8,8% en TIC, del 6,5% en el sector Agroalimentario y del 4,7% en el sector Industrial. Por último de las relaciones para asesoría, los porcentajes de mayor número de empresas son el sector TIC con el 11,8% el Industrial con el 7% y el sector Servicios con el 5,3%.

Relaciones nacidas por Prácticas					
	Industrial	Construc.	Servicios	TIC	Agroalim.
Formación	14%	7,1%	6,6%	11,8%	25,8%
Transferencia de Tecnología	4,7%	3,6%	3,9%	8,8%	6,5%
Asesoría	7%	0%	5,3%	11,8%	0%
Otras	2,3%	1,8%	3,9%	2,9%	3,2%
Total	27,9%	12,5%	19,8%	35,3%	35,5%

En definitiva, los datos indican que el objetivo de esta Universidad de incrementar cada día las relaciones con más empresas se ve favorecido por la actividad de los diferentes servicios , como el Centro de apoyo a la Innovación, a la Investigación y a la Transferencia de Tecnología (CTT), el Centro de Formación Postgrado (CFP) y el Servicio Integrado de Empleo (SIE) que la UPV ha creado para apoyar las actividades productivas, de innovación y de formación del entorno socioeconómico valenciano.

Esteve Edo
Amparo Carbonell
Eusebio Sempere
Antoni Miró
Juan Ripollés
Ángeles Marco
Marcel Martí
Carmen Grau



Índice



Índice

1. Características técnicas	13
2. Los procesos de Selección	17
2.1. Medios de difusión de las ofertas de empleo	19
2.2. Quién realiza habitualmente los procesos de selección	23
2.3. Medios utilizados para realizar los procesos de selección	26
3. Experiencia previa y formación	31
3.1. Valoración de la experiencia previa	33
3.2. Valoración de la formación reglada.....	40
4. Valoración de conocimientos	45
4.1 Demanda de conocimientos.....	47
4.2 Satisfacción con los conocimientos	60
4.3 Nivel de ajuste de la formación en conocimientos.....	72
5. Valoración de competencias	79
5.1 Demanda de competencias.....	81
5.2 Satisfacción con los competencias	93
5.3 Nivel de ajuste de la formación en competencias.....	105
6. Los primeros pasos en la empresa	111
6.1. Requisitos habituales de las ofertas de empleo.....	113
6.2. Características habituales de los puestos de trabajo	120
7. Prácticas en Empresa e inserción laboral	133

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

Justo Nieto Nieto