



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.

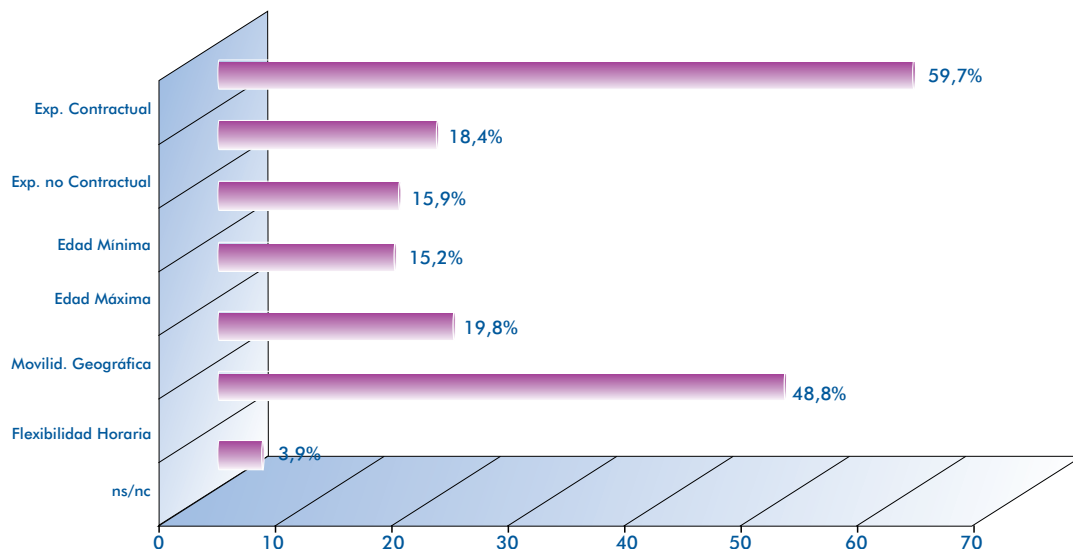
Si sumamos el porcentaje de exigencia de experiencia contractual (59,7%) y el de experiencia no contractual (18,4%) resulta que el 78,1% de las empresas, que han participado en la encuesta, exigen experiencia, muy preferiblemente contractual.

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.

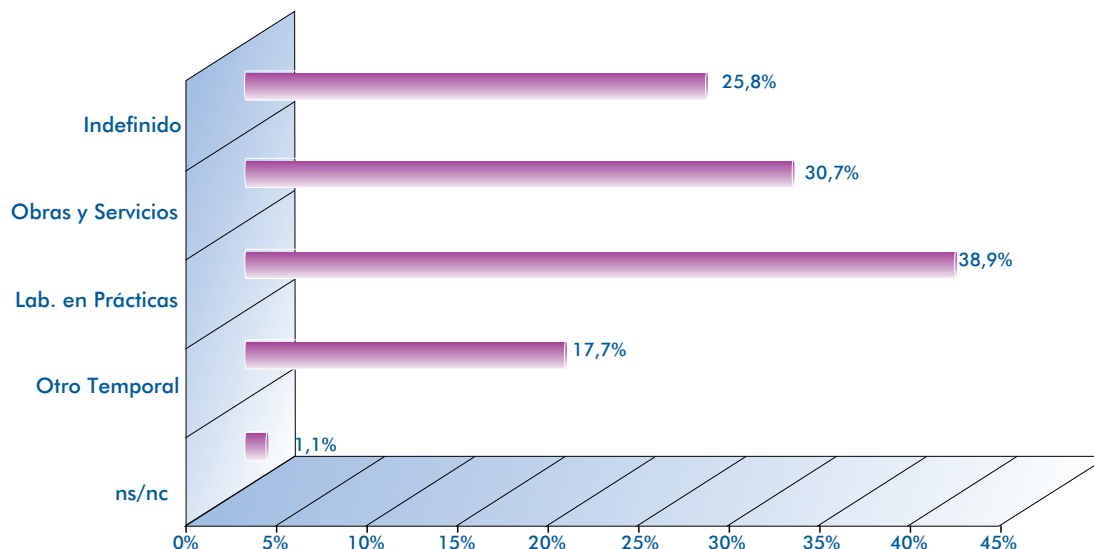
Para valorar adecuadamente la modalidad de contratación, utilizada por las empresas para el primer contrato de los titulados universitarios, hay que tener en cuenta que lo que, en general, caracteriza la contratación laboral de los últimos años es la extensión, cada vez mayor, de la contratación temporal. 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

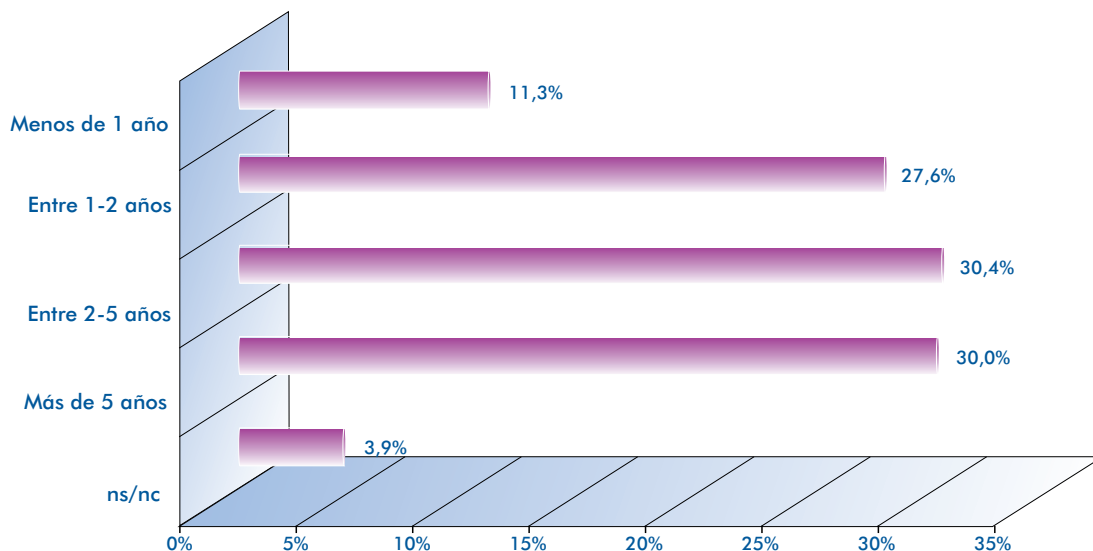
Análisis General

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 llega 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

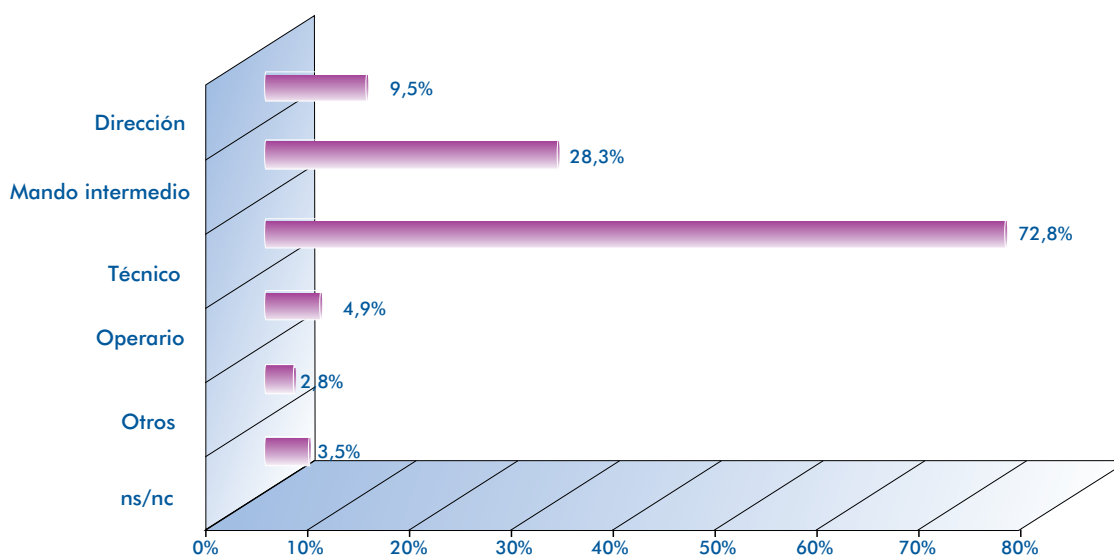
2 y 5 años y en el sector Construcción, TIC y Servicios el mayor porcentaje de empresas es el de entre uno y dos años de permanencia. Estos dos últimos sectores, como vimos anteriormente, son, también los que más utilizan los Contratos de obra o servicio determinado.

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.

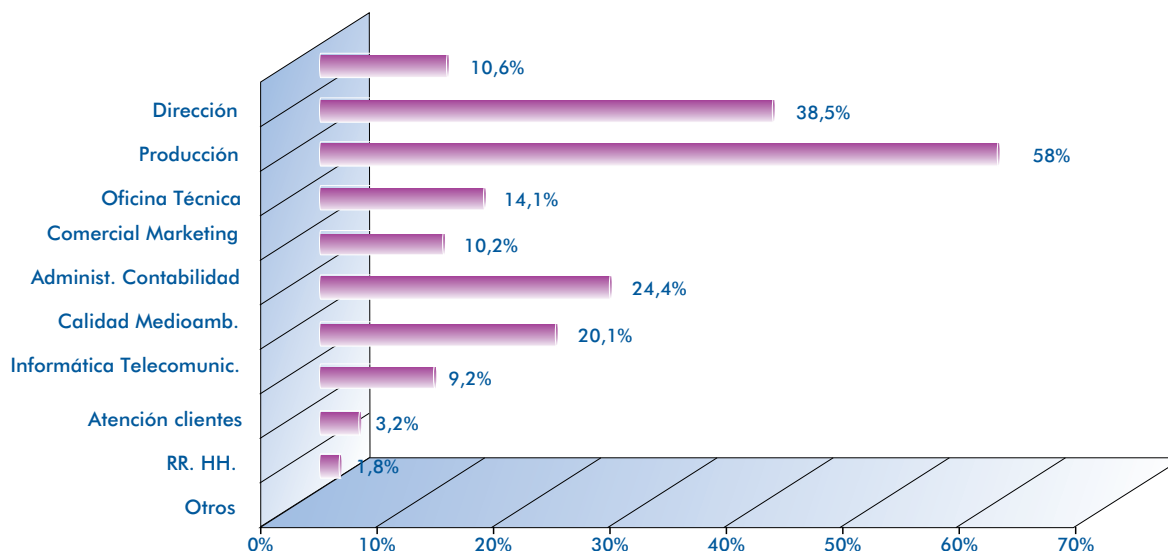
En resumen, el mayor número de empresas con titulados en la categoría de Dirección y de Mandos intermedios está en el sector Industrial, y el mayor número de empresas con titulados en la categoría de Técnico está en el sector Agroalimentario.

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.