

EMPLEADORES Y TITULADOS UPV

Estudio de Empleabilidad de Titulados
de la Universitat Politècnica de València
2010



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



SERVICIO
INTEGRADO
DE EMPLEO

© AUTORES

José Carlos Ayats Salt
José Jabaloyes Vivas
José M. Carot Sierra
J. Pedro Zamora Suárez
Francisco M. Baena Aroca

COORDINADORA DE LA PUBLICACIÓN

Paula Gil Collado

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Tassen Estudio

IMPRESIÓN

Diazotec, S.A.

© de la presente edición:

Editorial Universitat Politècnica de València
www.editorial.upv.es

© Todos los nombres comerciales, marcas o signos distintivos de cualquier clase contenidos en la obra están protegidos por la Ley.

ISBN: 978-84-8363-663-3

Depósito Legal: V-1551-2011

Ref. editorial: 2464

Queda prohibida la reproducción, distribución, comercialización, transformación, y en general, cualquier otra forma de explotación, por cualquier procedimiento, de todo o parte de los contenidos de esta obra sin autorización expresa y por escrito de sus autores.

Impreso en España

ÍNDICE

- 9** Presentación.
- 17** 1. Introducción.
 - 1.1. Objetivos del estudio.
 - 1.2. Metodología.
 - 1.3. Perfil de las empresas participantes en el estudio.
 - 1.3.1. Tamaño de la empresa.
 - 1.3.2. Ámbito territorial de desarrollo de la actividad.
 - 1.3.3. Ubicación del centro principal de la empresa.
 - 1.3.4. Sector de actividad de la empresa.
 - 1.3.5. Titulaciones que incorporan mayoritariamente las empresas del estudio.
- 39** 2. Características del contrato del titulado universitario.
 - 2.1. Tipo de contrato.
 - 2.2. Tiempo medio de permanencia en la empresa.
 - 2.3. Funciones más habituales que desempeñan los titulados universitarios.
 - 2.4. Áreas de la empresa más habituales a las que se incorporan los titulados universitarios.
 - 2.5. Igualdad de género en la incorporación de titulados universitarios a la empresa.
- 59** 3. Características del proceso de contratación de titulados universitarios.
 - 3.1. Responsabilidad en la empresa del proceso de selección de titulados universitarios.
 - 3.2. Medios para difundir las ofertas de empleo para la contratación de titulados universitarios.
 - 3.3. Medios para realizar la selección de titulados universitarios.
 - 3.4. Aspectos relevantes en el currículum del titulado universitario para su contratación.
 - 3.5. Aspectos relevantes en las ofertas de trabajo para la contratación de titulados universitarios.
- 85** 4. Competencias necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
 - 4.1. Competencias demandadas por los empleadores a los titulados universitarios para el desempeño del puesto de trabajo.
 - 4.2. Valoración de las competencias que poseen los titulados universitarios cuando se incorporan a la empresa.
 - 4.3. Déficit de competencias de los titulados universitarios.
- 125** 5. Satisfacción de los empleadores con los titulados universitarios que incorporan a su empresa.
- 133** 6. Futuras contrataciones.
- 139** 7. Valoración de los resultados por el panel de empresas.
- 149** 8. Conclusiones generales del estudio.

Decíamos en la presentación del Plan Estratégico que las sociedades de los países más avanzados consideran la universidad como un elemento estratégico para su desarrollo social y económico, no sólo desde la visión de su contribución a la formación de los dirigentes y la población laboral más cualificada, sino también como generadoras de nuevas opciones estratégicas en los momentos clave.

Y en el Plan Estratégico de la Universitat Politècnica de València 2007-2014 nos comprometimos a la configuración de la oferta formativa de títulos oficiales de grado y posgrado de la UPV en función de la demanda de las enseñanzas por los nuevos estudiantes y el entorno socioeconómico, garantizando su calidad docente y dotándola de flexibilidad para facilitar su adaptación permanente y a la mejora de las capacidades y habilidades extracurriculares de nuestros egresados, de acuerdo con los requerimientos de la nueva sociedad del conocimiento y la economía globalizada.

Este estudio de empleabilidad de los titulados de la UPV, resultado de empresas colaboradoras con la universidad, que han participado en el mismo, pone de manifiesto muchas de las demandas que requieren las empresas a la universidad en cuanto a las necesidades de formación de los titulados para su mejor inserción laboral y para el progreso de su carrera profesional. Del análisis de la opinión de los empleadores se desprenden tanto los niveles de formación que consideran adecuados, como las carencias de conocimientos y de habilidades que los futuros profesionales deben adquirir a lo largo de sus años de formación.

En medio de la crisis económica, que estamos pasando, este estudio muestra una esperanza en la situación futura y es que la mayoría de los empleadores participantes en esta encuesta dicen que en los próximos dos años van a contratar titulados universitarios. Es una esperanza que entre todos debemos conseguir que sea una realidad. La superación de la crisis requiere la incorporación de conocimiento y de técnicos cualificados a las actividades productivas. Y ello es una misión a la que la universidad y las empresas debemos contribuir desarrollando diferentes formas de colaboración.

Este estudio es la aportación de las empresas a la mejora de la formación impartida en la universidad y a la necesidad de que ésta sea integral, pues nuestros alumnos cuando terminan en la universidad no solo se integran en el mundo laboral sino que se integran en la sociedad y deben ser buenos ciudadanos y cualificados profesionales.

Una vez más agradezco la colaboración de las empresas participantes que con su colaboración han hecho posible este estudio de empleabilidad.

En las últimas décadas, la empleabilidad de los alumnos se ha convertido en una de las principales responsabilidades de todas las instituciones universitarias. Las universidades han evolucionado dejando de ser endogámicas para comenzar a referenciarse cada vez más a la sociedad. Precisamente, la orientación al empleo junto a la mejora de la calidad académica son los dos pilares fundamentales sobre los que se asienta el Espacio Europeo de Educación Superior que ha sido implantado recientemente.

En un contexto económico como el que estamos viviendo, el papel de la universidad y su relación con el tejido empresarial resulta clave. Es misión de la Universitat Politècnica de València formar a profesionales que estén capacitados para adaptarse a las necesidades económicas, sociales y laborales. En este sentido, la realización de prácticas en empresas se ha erigido como una de las vías más importantes para impulsar la relación universidad – empresa puesto que éstas últimas pueden complementar la formación de los estudiantes desde una óptica externa.

Los datos que arroja la encuesta de egresados que elabora anualmente el Servicio Integrado de Empleo avalan el trabajo desarrollado por esta universidad. No obstante, iniciativas como este informe que persigue conocer la percepción de las empresas y sus demandas a la universidad nos han de permitir elaborar nuevas estrategias para continuar incrementando la empleabilidad de nuestros alumnos.

Desde el Consejo Social, como órgano de participación de la sociedad en la universidad, seguiremos fomentando la comunicación entre ambos y colaborando en iniciativas que, como las desarrolladas por el Servicio Integral de Empleo de esta universidad, contribuyan a mejorar la formación de nuestros estudiantes.

Cuando en el año 2000 se creó el Vicerrectorado de Empleo, uno de los retos que nos planteamos fue realizar el análisis del proceso de inserción laboral de los titulados a partir tanto de su propia opinión, tomada en diferentes momentos desde la finalización de los estudios, como de la opinión de los empleadores, también en distintos momentos y tanto con carácter general como sectorial. Con este objetivo se creó el Observatorio de empleo y formación, dentro del Servicio Integrado de Empleo de la UPV,

Desde entonces el Observatorio de empleo ha venido realizando sistemáticamente encuestas a los titulados en el momento de terminar los estudios y a los tres años, lo que ha contribuido a un mayor conocimiento de las características de su inserción laboral y a una mayor sensibilidad en cuanto a la importancia que la universidad debe dar a la formación de los titulados para el empleo, teniendo en cuenta los requerimientos del entorno económico y social.

Asimismo se han realizado tres encuestas a empleadores, una de carácter general en 2003 y otra en 2007 a empleadores del sector construcción Y ahora presentamos un nuevo estudio de empleabilidad de los titulados universitarios, resultado de una nueva encuesta a empleadores, cuyo trabajo de campo se realizó entre septiembre y noviembre de 2010, en el que han participado dando su opinión cerca de trescientas cincuenta empresas, que ya colaboran con esta universidad en diferentes programas y proyectos de interés común.

Este estudio de empleabilidad de los titulados en 2010, según la opinión de los empleadores, llega en un momento de cambio, por la implantación de las nuevas titulaciones de Grado y Máster, y de una crisis económica, que se superará mejor con la colaboración entre la universidad y la empresa.

Para favorecer la empleabilidad de sus titulados la universidad necesita saber qué demandan las empresas, qué conocimiento y habilidades les requieren para el desempeño profesional. Y también los alumnos y titulados deben conocer lo que piden las empresas para preparar mejor su inserción laboral.

Este estudio, en el que han participado en torno a trescientas cincuenta empresas, es un ejemplo de colaboración que va a ser de gran utilidad para todos, para la universidad y para los alumnos y titulados, que conocerán más lo que las empresas requieren para la mejor integración en las mismas.

Agradezco a las empresas el esfuerzo que han hecho participando con su opinión en este estudio.

1

Introducción

1. Introducción.

En los últimos años las características del mercado laboral al que se enfrentan los titulados universitarios se han modificado sustancialmente y su complejidad ha aumentado de manera considerable. Los titulados deben enfrentarse a muy diversas exigencias y requerimientos laborales durante todo el proceso de transición al mundo del trabajo y, muy especialmente, en momentos de dificultades económicas como los actuales.

En el contexto laboral en el que nos encontramos actualmente es necesario que los titulados universitarios hayan desarrollado las competencias adecuadas para el desempeño de su puesto de trabajo y que éstas se actualicen periódicamente para poder satisfacer los constantes cambios de requerimientos, expectativas y necesidades de las organizaciones.

Sin embargo, es muy frecuente que exista un desajuste entre las competencias que los titulados poseen y adquieren en la Universidad y las que posteriormente los empleadores les demandan en el ámbito laboral.

Actualmente, la mayoría de las universidades se encuentran inmersas en el proceso de convergencia hacia el Espacio Europeo de Educación Superior. Sin embargo, todavía no se ha producido un cambio sustancial en la formación en competencias de los titulados universitarios que les garantice una transición al mundo laboral relativamente satisfactoria y estable. Desde el punto de vista empresarial esta falta de capacitación de los titulados en determinadas competencias se entiende como un mal endémico y difícilmente solucionable a través de la educación universitaria. Por tanto, resulta fundamental conocer la visión del empleador como una ineludible y valiosa aportación que debe ser tomada como referente en el diseño e implantación de la oferta formativa universitaria.

1.1. Objetivos del estudio.

Los objetivos fundamentales del presente estudio son los siguientes:

1. Conocer las características de los contratos de los titulados universitarios.
2. Conocer los aspectos más importantes que caracterizan el proceso de contratación de titulados universitarios.
3. Identificar las competencias demandadas por los empleadores a los titulados universitarios para el desempeño del puesto de trabajo y el nivel que poseen los titulados universitarios en cada una de dichas competencias al incorporarse a la empresa.
4. Conocer el grado de satisfacción global de los empleadores con los titulados universitarios que se incorporan a sus organizaciones.
5. Conocer la intención de los empleadores de incorporar a sus organizaciones titulados universitarios en los próximos 2 años.
6. Identificar buenas prácticas en el proceso de incorporación de titulados universitarios a la empresa. Identificar factores clave de éxito para que el titulado universitario adquiera las competencias necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

El logro de los mencionados objetivos se alcanzarán a través de la consecución de una serie de objetivos específicos que se relacionan a continuación:

Objetivo 1: Conocer las características principales de los contratos de los titulados universitarios:

- ¿Cuál es el tipo de contrato más habitual para los titulados universitarios cuando se incorporan a la empresa?
- ¿Cuál es el tiempo medio de permanencia en la empresa de los titulados universitarios?
- ¿Cuáles son las funciones más habituales que desempeñan los titulados universitarios cuando se incorporan a la empresa?
- ¿A qué áreas de la empresa se incorporan más habitualmente los titulados universitarios?
- ¿Existe igualdad de género en la incorporación de titulados universitarios a la empresa?

Objetivo 2: Conocer los aspectos más importantes que caracterizan el proceso de contratación de titulados universitarios:

- ¿Quiénes son los responsables en las empresas del proceso de contratación de titulados universitarios?
- ¿Qué medios son los más utilizados para difundir las ofertas de empleo para titulados universitarios?
- ¿Qué medios son los más utilizados por las empresas durante el proceso de selección para la contratación de titulados universitarios?

- ¿Cuáles son los aspectos más importantes en el currículum del titulado universitario para su contratación?
- ¿Cuáles son los aspectos más relevantes en las ofertas de trabajo para la contratación de titulados universitarios?

Objetivo 3: Estudiar las competencias de los titulados universitarios:

- Conocer cuáles son las competencias necesarias que un titulado universitario **debe poseer** cuando se incorpora a la empresa para el desempeño del puesto de trabajo.
- Conocer cuáles son las competencias reales que un titulado universitario **tiene** cuando se incorpora a la empresa.
- Conocer el déficit de competencias de los titulados universitarios, entendido como la diferencia entre las competencias demandadas por los empleadores al titulado universitario para el desempeño del puesto de trabajo y las que el titulado universitario posee cuando se incorporan a la empresa.

Objetivo 4: Conocer el grado de satisfacción global que los empleadores tienen de los titulados universitarios que se incorporan a su empresa:

- ¿Cuál es la percepción, medida en términos de satisfacción global, que tienen los empleadores de los titulados que han incorporado a sus empresas?

Objetivo 5: Conocer la intención de los empleadores de incorporar a sus organizaciones titulados universitarios en los próximos 2 años.

Cada uno de estos objetivos se estudia de manera global y en función de las características de las empresas: número de trabajadores (tamaño de la organización), ámbito territorial de desarrollo de su actividad y sector de la actividad de la empresa.

En definitiva, lo que se pretende con este estudio es proporcionar información a los responsables de la formación integral de los titulados universitarios y a los propios titulados universitarios sobre el proceso de incorporación a la empresa y, fundamentalmente, sobre las competencias que deben adquirir los alumnos durante el proceso de aprendizaje en las universidades para satisfacer las demandas de las empresas.

1.2. Metodología.

Para llevar a cabo el presente estudio se han desarrollado las siguientes etapas:

Fase1. Diseño de la encuesta.

La encuesta utilizada ha sido la siguiente:

1. Perfil de la empresa		
1	Número de empleados	<input type="checkbox"/> De 1 a 10 trabajadores <input type="checkbox"/> De 11 a 25 trabajadores <input type="checkbox"/> De 26 a 50 trabajadores <input type="checkbox"/> De 51 a 100 trabajadores <input type="checkbox"/> De 101 a 250 trabajadores <input type="checkbox"/> Más de 250 trabajadores
2	Localización del centro principal	<input type="checkbox"/> Valencia <input type="checkbox"/> Comunidad Valenciana <input type="checkbox"/> Resto de España <input type="checkbox"/> Resto del Mundo
3	Ámbito territorial de desarrollo de la actividad principal de la empresa	<input type="checkbox"/> Valencia <input type="checkbox"/> Comunidad Valenciana <input type="checkbox"/> España <input type="checkbox"/> Europa <input type="checkbox"/> Mundial
4	Sector de actividad de la empresa	<input type="checkbox"/> Industrial <input type="checkbox"/> Construcción <input type="checkbox"/> TIC <input type="checkbox"/> Agronómico <input type="checkbox"/> Medioambiente <input type="checkbox"/> Transporte <input type="checkbox"/> Cultura <input type="checkbox"/> Administración Pública <input type="checkbox"/> Educación <input type="checkbox"/> Servicios <input type="checkbox"/> Ingeniería y Consultoría
6	¿Ha contratado titulados universitarios en los últimos 5 años?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
7	Valore de 1 a 5 su satisfacción con los titulados universitarios que se han incorporado a su empresa	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
8	¿Tiene pensado contratar titulados universitarios en los 2 próximos años?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
2. Características del contrato		
1	Señale las 3 titulaciones más habitualmente de los titulados universitarios que se incorporan a su empresas	<input type="checkbox"/> Ingeniero Industrial <input type="checkbox"/> Ingeniero Técnico Industrial <input type="checkbox"/> Ingeniero en Organización Industrial <input type="checkbox"/> Ing. Técnico en Diseño Industrial <input type="checkbox"/> Arquitecto <input type="checkbox"/> Arquitecto Técnico <input type="checkbox"/> Ingeniero de Caminos <input type="checkbox"/> Ingeniero Agrónomo <input type="checkbox"/> Ingeniero Informático <input type="checkbox"/> Ingeniero Técnico Informático <input type="checkbox"/> Ingeniero Químico <input type="checkbox"/> Lic. en Administración de Empresas <input type="checkbox"/> Lic. en Ciencias Medioambientales <input type="checkbox"/> Licenciado en Biotecnología <input type="checkbox"/> Ingeniero Técnico Agrícola <input type="checkbox"/> Lic. en Bellas Artes <input type="checkbox"/> Diplomado en Turismo <input type="checkbox"/> Ing. Técnico en Obras Públicas <input type="checkbox"/> Ingeniero Geólogo <input type="checkbox"/> Ingeniero de Montes <input type="checkbox"/> Ingeniero en Telecomunicaciones <input type="checkbox"/> Ingeniero Técn. Telecomunicaciones <input type="checkbox"/> Lic. en Comunicaciones Audiovisuales <input type="checkbox"/> Lic. en Tecnología de Alimentos <input type="checkbox"/> Ingeniero de Materiales <input type="checkbox"/> Ingeniero en Geodesia y Cartografía <input type="checkbox"/> Ing. Técnico en Topografía

2	¿Cuál es el tipo de contrato más habitual en los titulados universitarios cuando se incorporan a su empresa?	<input type="checkbox"/> Indefinido <input type="checkbox"/> Laboral en prácticas <input type="checkbox"/> Obra y servicio <input type="checkbox"/> Otro temporal
3	¿Cuál es el tiempo de permanencia medio en la empresa de los titulados universitarios?	<input type="checkbox"/> Menos de 1 año <input type="checkbox"/> Entre 1 y 2 años <input type="checkbox"/> Entre 2 y 5 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años.
4	¿Cuáles son las funciones más habituales que desempeñan los titulados universitarios cuando se incorporan a su empresa?	<input type="checkbox"/> Administrativas <input type="checkbox"/> De dirección <input type="checkbox"/> Mandos intermedios <input type="checkbox"/> Técnicas. <input type="checkbox"/> Operarios
5	¿A qué áreas se incorporan habitualmente los titulados universitarios cuando se incorporan a su empresa? (máx. 3)	<input type="checkbox"/> Dirección <input type="checkbox"/> Administración <input type="checkbox"/> Producción <input type="checkbox"/> Oficina técnica <input type="checkbox"/> Comercial y Marketing <input type="checkbox"/> Atención al cliente <input type="checkbox"/> TIC <input type="checkbox"/> Calidad <input type="checkbox"/> Medioambiente <input type="checkbox"/> Prevención <input type="checkbox"/> RRHH
6	¿Cuál es la proporción de hombres y mujeres en los titulados universitarios que se incorporan a su organización?	<input type="checkbox"/> 50% hombres y 50% mujeres <input type="checkbox"/> Mayoritariamente hombres <input type="checkbox"/> Mayoritariamente mujeres
3. Características del proceso de contratación		
1	¿Quién realiza el proceso de contratación de titulados universitarios en su empresa?	<input type="checkbox"/> Departamento de RRHH <input type="checkbox"/> Departamento al que se incorpora el titulado. <input type="checkbox"/> Gerencia <input type="checkbox"/> Empresa de selección. <input type="checkbox"/> Otros
2	¿Qué medios son los más utilizados para difundir las ofertas de empleo para titulados universitarios? (máximo 3)	<input type="checkbox"/> Contactos personales <input type="checkbox"/> Contactos profesionales <input type="checkbox"/> Alumnos en prácticas <input type="checkbox"/> Bolsas propias <input type="checkbox"/> Anuncios en prensa <input type="checkbox"/> ETT <input type="checkbox"/> Búsqueda de curriculum en internet <input type="checkbox"/> Servicios de empleo universitario <input type="checkbox"/> Servicios de empleo público <input type="checkbox"/> Colegios profesionales <input type="checkbox"/> Empresas de selección
3	¿Qué medios son los más utilizados para realizar la selección para la contratación de titulados universitarios? (máximo 2)	<input type="checkbox"/> Pruebas de conocimiento <input type="checkbox"/> Entrevista profesional <input type="checkbox"/> Entrevista de selección grupal <input type="checkbox"/> Test de actitudes <input type="checkbox"/> Test de personalidad
4	Valore de 1 a 5 los siguientes aspectos relativos a la importancia en el curriculum de los titulados universitarios de:	<input type="checkbox"/> Experiencia relacionada con el puesto de trabajo <input type="checkbox"/> Experiencia no relacionada con el puesto de trabajo. <input type="checkbox"/> Realización de prácticas en la propia empresa. <input type="checkbox"/> Estancias formativas en el extranjero <input type="checkbox"/> La titulación cursada <input type="checkbox"/> El expediente académico <input type="checkbox"/> La formación profesional previa
5	Valore de 1 a 5 los siguientes aspectos relativos a la importancia en la oferta de trabajo para la contratación de los titulados universitarios:	<input type="checkbox"/> Experiencia mínima contractual <input type="checkbox"/> Experiencia mínima no contractual <input type="checkbox"/> Edad mínima <input type="checkbox"/> Edad máxima <input type="checkbox"/> Disponibilidad de movilidad geográfica <input type="checkbox"/> Disponibilidad de flexibilidad horaria

4. Competencias del titulado universitario		
1	Valore de 1 a 7 las competencias que tienen los titulados universitarios cuando se han incorporado a su empresa	<input type="checkbox"/> Dominio del área de su titulación <input type="checkbox"/> Conocimiento de otras áreas <input type="checkbox"/> Pensamiento analítico <input type="checkbox"/> Capacidad para adquirir nuevos conocimientos <input type="checkbox"/> Capacidad para negociar <input type="checkbox"/> Capacidad para trabajar bajo presión <input type="checkbox"/> Capacidad para detectar nuevas oportunidades <input type="checkbox"/> Capacidad para coordinar actividades <input type="checkbox"/> Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva <input type="checkbox"/> Capacidad para trabajar en equipo <input type="checkbox"/> Capacidad para movilizar las capacidades de otros <input type="checkbox"/> Capacidad para hacerse entender
		<input type="checkbox"/> Capacidad para hacer valer la autoridad <input type="checkbox"/> Capacidad para utilizar herramientas informáticas. <input type="checkbox"/> Capacidad para encontrar nuevas ideas <input type="checkbox"/> Capacidad para cuestionar ideas propias y ajenas. <input type="checkbox"/> Capacidad para presentar en público <input type="checkbox"/> Capacidad para redactar informes <input type="checkbox"/> Capacidad para trabajar con ideas extranjeros <input type="checkbox"/> Conocimiento del valenciano. <input type="checkbox"/> Capacidad para gestionar proyectos <input type="checkbox"/> Conocimiento de la cultura de calidad <input type="checkbox"/> Capacidad para gestionar la mejora continua
2	Valore de 1 a 7 las competencias que deberían tener los titulados universitarios cuando se incorporan a su empresa para desempeñar su puesto de trabajo	<input type="checkbox"/> Dominio del área de su titulación <input type="checkbox"/> Conocimiento de otras áreas <input type="checkbox"/> Pensamiento analítico <input type="checkbox"/> Capacidad para adquirir nuevos conocimientos <input type="checkbox"/> Capacidad para negociar <input type="checkbox"/> Capacidad para trabajar bajo presión <input type="checkbox"/> Capacidad para detectar nuevas oportunidades <input type="checkbox"/> Capacidad para coordinar actividades <input type="checkbox"/> Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva <input type="checkbox"/> Capacidad para trabajar en equipo <input type="checkbox"/> Capacidad para movilizar las capacidades de otros <input type="checkbox"/> Capacidad para hacerse entender
		<input type="checkbox"/> Capacidad para hacer valer la autoridad <input type="checkbox"/> Capacidad para utilizar herramientas informáticas. <input type="checkbox"/> Capacidad para encontrar nuevas ideas <input type="checkbox"/> Capacidad para cuestionar ideas propias y ajenas. <input type="checkbox"/> Capacidad para presentar en público <input type="checkbox"/> Capacidad para redactar informes <input type="checkbox"/> Capacidad para trabajar con ideas extranjeros <input type="checkbox"/> Conocimiento del valenciano. <input type="checkbox"/> Capacidad para gestionar proyectos <input type="checkbox"/> Conocimiento de la cultura de calidad <input type="checkbox"/> Capacidad para gestionar la mejora continua

Fase 2. Identificación de la población y diseño de la muestra.

La población objeto de estudio son las empresas que tienen algún tipo de relación con la Universitat Politècnica de València, bien a través de alumnos en prácticas, proyectos final de carrera, convenios de formación, convenios de transferencia de tecnología, empresas con sede en la universidad, empresas creadas en la propia universidad o cátedras de empresa.

Para el diseño de la muestra se ha realizado un muestreo aleatorio estratificado por tamaño de la empresa con afijación proporcional:

Número de trabajadores	De 1 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	> a 250
Porcentaje de empresa	44%	20%	12%	8%	8%	8%

Fase 3. Realización del trabajo de campo.

La encuesta ha sido enviada a principios del mes de septiembre de 2010 de forma electrónica a empresas seleccionadas aleatoriamente de la población. Durante 3 meses se han ido recopilando datos para el estudio. En la muestra final obtenida sólo se han tenido en cuenta empresas que en los últimos 5 años han contratado titulados universitarios.

Número de empresa del estudio.	339 empresas
--------------------------------	--------------

La muestra final está compuesta de 339 empresas correspondientes a un error muestral de 5.3% con una confianza del 95%.

Fase 4. Análisis estadístico de los resultados.

El análisis estadístico ha sido realizado por personal investigador del centro de investigación de la gestión de la calidad y el cambio (CQ) de la Universitat Politècnica de València. Se han utilizado los programas SPSS y statgraphics. Dicho estudio incluye un análisis descriptivo de las principales variables del estudio y un análisis inferencial entre las distintas variables del estudio.

Fase 5. Valoración de los resultados por un panel de empresas.

Una vez finalizado el trabajo de campo y realizado el análisis estadístico de los datos se ha realizado una valoración de los resultados obtenidos a través de la participación de un panel de expertos (gerentes y responsables de recursos humanos) en un grupo focal de discusión (focus group).

La metodología “grupos focales de discusión”, consiste en una entrevista grupal abierta y dirigida, empleada con frecuencia en análisis comercial y de marketing así como en temas de investigación social. El nombre de esta metodología hace referencia a la focalización del interés de los participantes (panel de expertos) en un tema específico, previamente definido por el responsable del estudio. Este tema es planteado como objeto de discusión, de forma que la extracción de conclusiones se realiza a partir de la interacción y la contrastación de opiniones de los expertos.

Los asistentes a esta reunión son seleccionados previamente con el fin de que representen de forma fiable las actitudes y opiniones de una comunidad o un colectivo social. Estas personas son dirigidas por un moderador, quien se responsabiliza de la adecuada formulación de las cuestiones a debatir. Las preguntas planteadas por el moderador deben ser concretas, orienta-

doras y de respuesta abierta. Asimismo el moderador debe crear un clima familiar y cordial en el que los participantes se sientan libres de expresar sus opiniones y experiencias personales respecto al tema de discusión. La investigación adquiere así un enfoque cualitativo en el que conviene emplear recursos de apoyo como observadores o equipos de grabación.

Para realizar el “focus group” se ha contado con un panel de expertos formado por 13 empresas, representadas por los responsables del proceso de selección de titulados universitarios o por los gerentes (tabla 2).

Tabla 2. Composición del panel de expertos

Empresa	Experto	Cargo en la empresa
 ADESVAL	Lidia Estevez Lladró	Responsable RRHH
 AGORA	Fernando Cos-Gayón López	Presidente
 CLASICA URBANA	Adriana Riveros	Responsable RRHH
 ECSA Edificaciones Castelló S.A.	Rafael Montoya Font	Director General
 FORD ESPAÑA, S.L.	Jose Antonio Redondo Cerveró	Gerente Relaciones Laborales, Formación y Desarrollo
 HOSPITAL GENERAL CONSORCI HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARI VALÈNCIA	M ^a Dolores Moragues Gandía	Área Planificación y Calidad
 IBERDROLA	Enrique Planells Navarro	Responsable de Recursos Humanos Región Este
 INDENOVA	M ^a Amparo Ros Soriano	Directora de RRHH y Organización

INST. TEC. INFORMÁTICA - ITI  DAS Photonics	Isabel Salas Carmona	Responsable de Recursos Humanos
NGARO  ngaro intelligent solutions	Ruth Manzanares Rubio	Directora Técnica
SILIKEN  siliken	Benito Lázaro Paricio	Responsable RRHH
TORRECID  TORRECID	José Enrique Clar Palomares	Director RRHH
VIALOBRA  Vialobra	Ángel Hurtado Chinchilla	Director General

La jornada “valoración del informe de empleabilidad de titulados universitario de la UPV 2010” para la realización del “focus group” se realizó el 24 de febrero de 2011. El objetivo principal de la misma se fundamentó en la realización de la valoración por parte del panel de expertos de los resultados obtenidos en el presente estudio, así como la identificación de factores clave de éxito y buenas prácticas en los procesos de selección de titulados universitarios.

Con el fin de obtener la información más adecuada a los objetivos planteados en el estudio, la reunión se estructuró en diversas etapas de forma secuencial tal y como se muestra a continuación:

Tabla 3. Planificación de la jornada “valoración de los resultados de la encuesta de empleabilidad 2010 de la UPV”.

Fase	Tiempo
0. Presentaciones	15 minutos
0.1. Presentación de los moderadores	5 minutos
0.2. Presentación participantes	10 minutos
1. Valoración de los resultados referidos a las características del contrato universitario	30 minutos
1.1. Reflexión individual	5 minutos
1.2. Brainstorming	25 minutos

2. Valoración de los resultados referidos a las características del proceso de contratación de titulados universitarios	30 minutos
2.1. Reflexión individual	5 minutos
2.2. Brainstorming	25 minutos
3. Valoración global de la satisfacción con el titulado	15 minutos
3.1. Brainstorming	15 minutos
4. Identificación de competencias	55 minutos
4.1. Reflexión individual	5 minutos
4.2. Brainstorming	10 minutos
4.3. Identificación de las competencias habitualmente características de los titulados universitarios	15 minutos
4.4. Identificación de las competencias más relevantes para el desempeño de las tareas laborales requeridas en los puestos de trabajo ocupados por los titulados universitarios	15 minutos
4.5. Conclusiones	10 minutos
5. Factores clave de éxito	45 minutos
5.1. Reflexión individual	5 minutos
5.2. Brainstorming	15 minutos
5.3. Identificación de los factores críticos de éxito en el ámbito académico y laboral para la adquisición de las competencias requeridas en los puestos de trabajo ocupados por los titulados universitarios	10 minutos
5.4. Conclusiones	15 minutos

Las principales conclusiones de la jornada se muestran en el apartado 7 del presente informe.

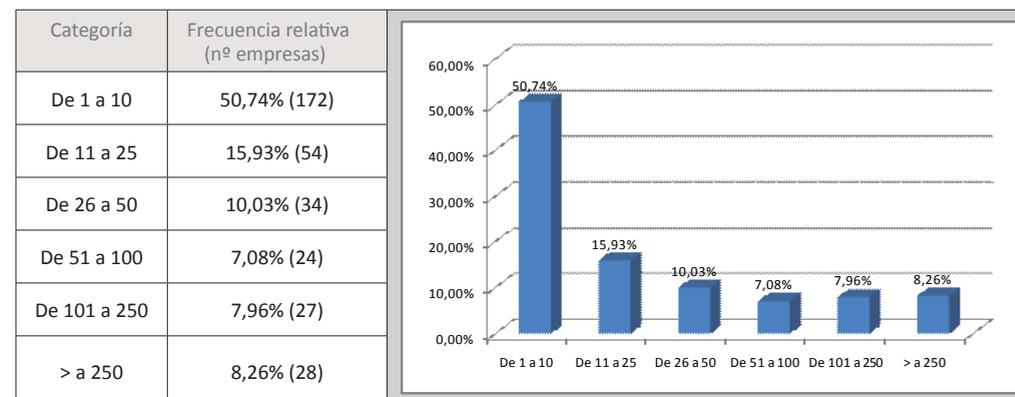
1.3. Perfil de las empresas participantes en el estudio.

A continuación se proporciona una descripción del perfil de las 339 empresas estudiadas, todas ellas empresas que han contratado titulados universitarios en los últimos 5 años.

1.3.1. Tamaño de la empresa.

En la encuesta se identificaron 6 categorías de empresas por su tamaño (tabla 4). Entre las empresas estudiadas existe un claro predominio de las empresas de 1 a 10 trabajadores con un 50,74%. A continuación, aparecen las empresas de 11 a 25 trabajadores con un 15,93%. El resto de tipologías se encuentran distribuidas bastante uniformemente entre un 7% y un 10%.

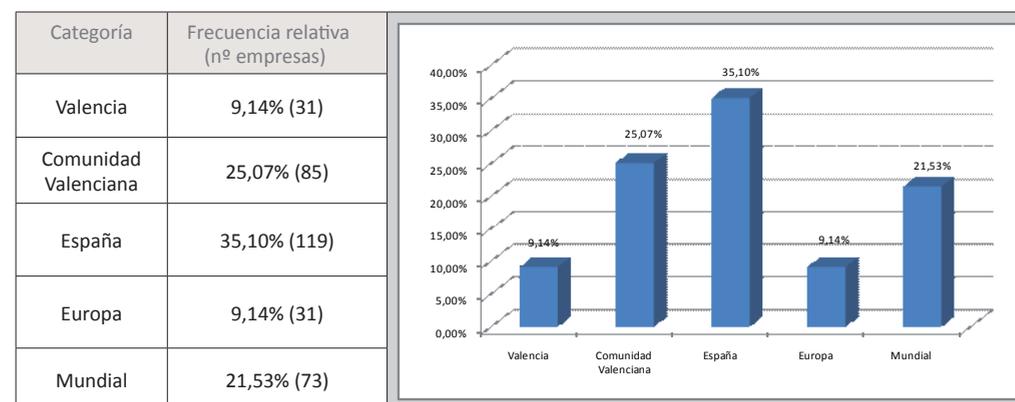
Tabla 4. Porcentaje de empresas por número de trabajadores.



1.3.2. Ámbito territorial de desarrollo de la actividad.

En la encuesta se identificaron 5 categorías de empresas en función del ámbito geográfico de desarrollo de su actividad, por ejemplo la categoría Valencia representa a aquellas empresas que desarrollan su actividad solamente en la provincia de Valencia; la categoría España representa a aquellas empresas que desarrollan su actividad sólo en España ó la categoría Mundial que representa a aquellas empresas que desarrollan su actividad por todo el mundo (tabla 5). Entre las empresas estudiadas existe un predominio de las empresas cuyo ámbito geográfico de desarrollo de su actividad es España con un 35,10%. A continuación, aparecen las empresas cuya actividad se desarrolla exclusivamente a nivel de la Comunidad Valenciana con un 25,07% y las empresas cuya actividad se puede considerar a nivel global pues trabajan con cualquier país del mundo con un 21,53%.

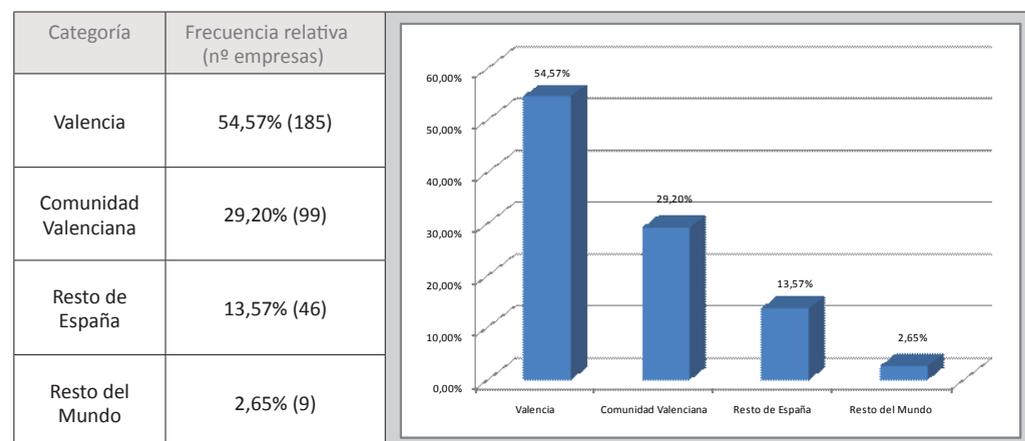
Tabla 5. Porcentaje de empresas por el ámbito territorial de desarrollo de su actividad.



1.3.3. Ubicación del centro principal de la empresa.

En la encuesta se identificaron 4 categorías de empresas en función la ubicación de su centro principal: por ejemplo la categoría Valencia representa a aquellas empresas cuyo centro principal está ubicado en Valencia; la categoría Resto de España representa a aquellas empresas que tienen su centro principal en alguna ciudad de España fuera de la Comunidad Valenciana; la categoría resto del Mundo representa a aquellas empresas que tiene su centro principal en cualquier ciudad fuera de España (tabla 6). Entre las empresas estudiadas existe un predominio de las empresas cuyo centro principal se encuentra en Valencia con un 54,57%. A continuación aparecen las empresas cuyo centro se encuentra en la Comunidad Valenciana con un 29,20% y las empresas cuyo centro se encuentra en España con un 13,57%.

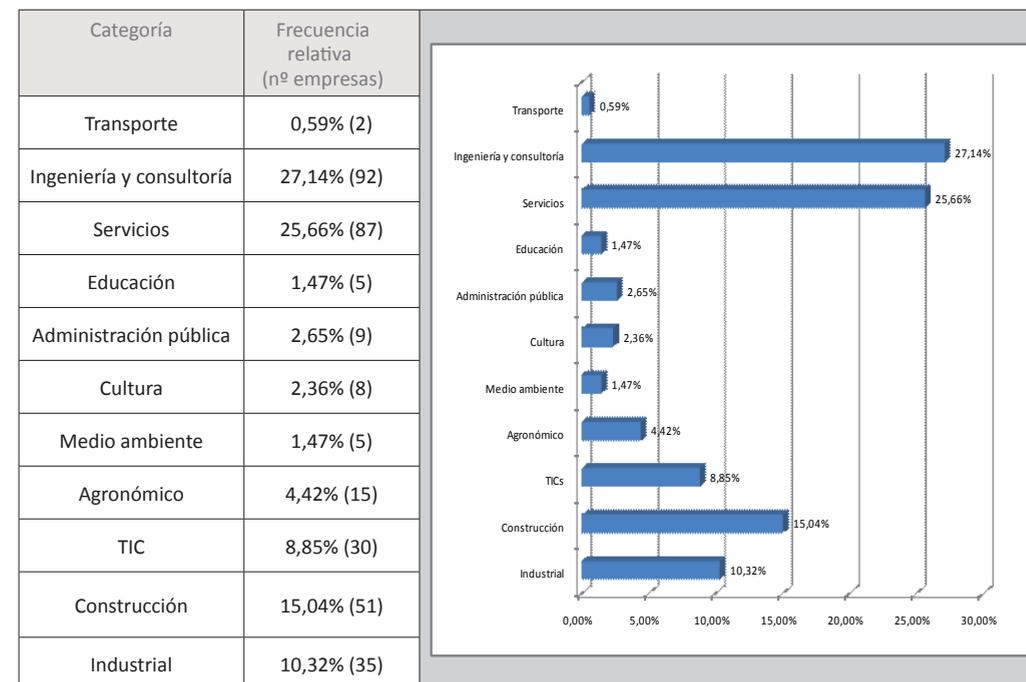
Tabla 6. Porcentaje de empresas por ubicación de su centro principal.



1.3.4. Sector de actividad de la empresa.

En la encuesta se identificaron 11 categorías de empresa en función del sector de actividad principal (tabla 7). Entre las empresas estudiadas existe un predominio de las ingenierías y consultorías (27,14%), de empresas del sector servicio (25,66%), el sector construcción (15,04%) y el sector industrial (10,32%). Existen muy pocas empresas del sector de los transportes (2 empresas), empresas del sector medioambiental (5 empresas) y del sector educativo (5 empresas). Por tanto habrá que tener precaución en las conclusiones que se obtengan de estos sectores por disponer de poca información.

Tabla 7. Porcentaje de empresas por sector de actividad.



En las tablas siguientes se relacionan estas 4 variables: tamaño de empresa, ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa, ubicación del centro principal de la empresa y sector de actividad de la empresa.

Tabla 8. Porcentaje de empresas en función de su ámbito territorial de desarrollo de la actividad. Segmentación por tamaño de la empresa.

	De 1 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	> 250
Valencia	9,64	4,00	13,79	21,74	3,70	3,57
Comunidad Valenciana	33,73	24,00	17,24	13,04	14,81	0,00
España	37,35	36,00	31,03	30,43	22,22	32,14
Europa	7,23	14,00	10,34	4,35	14,81	10,71
Mundial	12,05	22,00	27,59	30,43	44,44	53,57
Significado	Ejemplo: valor = 12,05	El 12,05% de las empresas de entre 1 a 10 trabajadores tienen su ámbito territorial de desarrollo de su actividad a nivel Mundial.				

NOTA: En todas las tablas del estudio se muestra el significado de los valores de sus celdas, mediante la explicación de una de ellas marcada en verde.

Tabla 9. Porcentaje de empresas en función de su ubicación. Segmentación por tamaño de la empresa.

	De 1 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	> 250
Valencia	63,86	62,00	55,17	34,78	33,33	63,86
Comunidad Valenciana	24,70	34,00	31,03	39,13	55,56	24,70
Resto de España	10,84	4,00	10,34	17,39	11,11	10,84
Resto del mundo	0,60	0,00	3,45	8,70	0,00	0,60
Significado	Ejemplo: valor = 0,60	El 0,6% de las empresas de entre 1 a 10 trabajadores tienen su centro principal ubicado en alguna ciudad fuera de España (en el resto del mundo)				

Tabla 10. Porcentaje de empresas en función del sector de actividad. Segmentación por tamaño de la empresa.

	De 1 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	> 250
Industrial	1,81	13,46	10,34	17,39	25,93	1,81
Construcción	18,07	9,62	13,79	13,04	18,52	18,07
TIC	7,83	21,15	13,79	0,00	0,00	7,83
Agronómico	2,41	3,85	3,45	13,04	3,70	2,41
Medio ambiente	0,00	3,85	3,45	4,35	0,00	0,00
Cultura	3,01	3,85	0,00	0,00	3,70	3,01
Administración pública	1,81	1,92	0,00	8,70	7,41	1,81
Educación	0,60	3,85	3,45	4,35	0,00	0,60
Servicios	25,30	17,31	34,48	30,43	29,63	25,3
Ingeniería y consultoría	39,16	21,15	13,79	8,70	7,41	39,16
Transporte	0,00	0,00	3,45	0,00	3,70	0,00
Significado	Ejemplo: valor =39,16%	El 39,16% de las empresas de entre 1 a 10 trabajadores su actividad principal se enmarca dentro del sector de las ingenierías y consultorías.				

Tabla 11. Porcentaje de empresas en función del ámbito territorial de desarrollo de su actividad. Segmentación por ubicación de la empresa.

	Valencia	Comunidad Valenciana	Resto de España	Resto del mundo
Valencia	15,34	2,13	0,00	0,00
Comunidad Valenciana	25,57	37,23	0,00	0,00
España	28,98	31,91	65,91	11,11
Europa	9,66	7,45	11,36	11,11
Mundial	20,45	21,28	22,73	77,78
Significado	Ejemplo: valor =20,45	El 20,45% de las empresas cuyo centro principal se encuentra en Valencia tienen su ámbito territorial de desarrollo de su actividad a nivel Mundial.		

Tabla 12. Porcentaje de empresas en función del sector de actividad. Segmentación por ubicación de la empresa.

	Valencia	Comunidad Valenciana	Resto de España	Resto del mundo
Industrial	7,39	17,02	6,82	11,11
Construcción	13,64	18,09	20,45	11,11
TIC	12,50	3,19	6,82	11,11
Agronómico	2,27	7,45	2,27	11,11
Medio ambiente	1,70	0,00	2,27	11,11
Cultura	3,98	1,06	0,00	0,00
Administración pública	2,27	3,19	4,55	0,00
Educación	2,84	00,00	00,00	0,00
Servicios	22,73	28,72	29,55	22,22
Ingeniería y consultoría	30,68	19,15	27,27	22,22
Transporte	00,00	2,13	00,00	0,000
Significado	Ejemplo: valor = 30,68	El 30,68% de las empresas cuyo centro principal se encuentra en Valencia se dedican fundamentalmente a actividades enmarcadas en el sector de las ingenierías y las consultorías.		

Tabla 13. Porcentaje de empresas en función del sector de actividad. Segmentación por ámbito territorial de desarrollo de su actividad.

	Valencia	Comunidad Valenciana	España	Europa	Mundial
Industrial	3,45	2,50	7,21	13,33	24,66
Construcción	6,90	23,75	18,92	3,33	10,96
TIC	6,90	6,25	9,91	13,33	9,59
Agronómico	13,79	2,50	3,60	0,00	4,11
Medio ambiente	0,00	0,00	1,80	3,33	2,74
Cultura	10,34	2,50	0,90	3,33	1,37
Administración pública	6,90	3,75	0,90	3,33	2,74
Educación	10,34	1,25	0,90	0,00	0,00
Servicios	31,03	20,00	26,13	33,33	24,66
Ingeniería y consultoría	10,34	36,25	29,73	23,33	19,18
Transporte	0,00	1,25	0,00	3,33	0,00
Significado	Ejemplo: valor = 10,34	El 10,34% de las empresas cuya actividad se desarrolla a nivel exclusivo de Valencia se dedican fundamentalmente a actividades enmarcadas en el sector de las ingenierías y las consultorías.			

1.3.5. Titulaciones que incorporan mayoritariamente las empresas del estudio.

Se han estudiado un total de 27 titulaciones (tabla 14). Las empresas debían seleccionar en la encuesta las 3 titulaciones más habituales de los titulados universitarios que incorporan a su organización. Las tablas que se presentan en este apartado tan sólo pretenden describir la muestra con la que se ha trabajado. La composición sectorial de la muestra influye en las titulaciones más demandadas.

Las empresas de la muestra han incorporado a sus organizaciones mayoritariamente ingenieros industriales (23,01%), ingenieros técnicos industriales (17,70%), arquitectos (14,75%), ingenieros informáticos (12,98%) y licenciados en administración y dirección de empresa (12,39%).

Tabla 14. Porcentaje de empresas de la muestra y titulados que incorporan.

Categoría	Frecuencia relativa	Categoría	Frecuencia relativa
Ing. Industrial	23,01%	Dip. Turismo	3,24%
Ing. Tecn. Industrial	17,70%	Ing. Tecn. Obras públicas.	2,95%
Arquitecto	14,75%	Ing. Organización Industrial	2,95%
Ing. Informático	12,98%	Lic. Ciencias Medioambiental	1,77%
Lic. Adm. de empresas.	12,39%	Ing. Tecn. Topografía.	1,77%
Arquitecto técnico	11,50%	Ing. Tecn. Telecomunicación.	1,47%
Ing. Telecomunicaciones	7,67%	Lic. Comun. audiovisual.	1,18%
Ing. Tecn. Diseño	6,49%	Ing. Geodesia y Cartografía.	0,88%
Ing. Caminos	5,90%	Lic. Tecnología de alimentos.	0,59%
Ing. Agrónomo	5,90%	Lic. Biotecnología.	0,59%
Ing. Tecn. Informática.	5,60%	Ing. Montes.	0,59%
Ing. Químico	5,31%	Ing. Aeronáutico	0,59%
Ing. Téc. Agrícola.	3,83%	Ing. Materiales.	0,29%
Lic. Bellas Artes.	3,24%		

Los resultados de las titulaciones que han incorporado las empresas de la muestra en función de su tamaño se muestran en la tabla 15.

Tabla 15. Porcentaje de empresas de la muestra por tamaño que incorporan cada titulación.

	De 1 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	> a 250
Número de empresa	172	54	34	24	27	28
Arquitecto	23,26	1,85	2,94	20,83	3,70	7,14
Ing. Aeronáutico	0,58	0,00	0,00	0,00	0,00	3,57
Ing. Agrónomo	3,49	7,41	8,82	12,50	3,70	10,71
Ing. Caminos	1,74	7,41	11,76	12,50	7,41	14,29
Ing. Montes.	0,00	0,00	2,94	0,00	3,70	0,00
Ing. Telecomunicaciones	4,65	12,96	11,76	0,00	14,81	10,71
Ing. Informático	8,14	29,63	17,65	4,17	11,11	14,29
Ing. Industrial	14,53	29,63	14,71	29,17	51,85	39,29
Ing. Químico	1,74	5,56	8,82	8,33	22,22	3,57
Lic. Adm. de empresas.	8,14	9,26	20,59	16,67	14,81	28,57
Lic. Bellas Artes.	4,07	5,56	0,00	4,17	0,00	0,00
Lic. Biotecnología.	0,58	1,85	0,00	0,00	0,00	0,00
Lic. Cienc. Medioambiental	0,58	3,70	5,88	4,17	0,00	0,00
Lic. Comun. audiovisual.	1,74	1,85	0,00	0,00	0,00	0,00
Ing. Materiales.	0,00	0,00	0,00	0,00	3,70	0,00
Ing. Organización Industrial	1,74	3,70	0,00	8,33	3,70	7,14
Ing. Geodesia y Cartografía.	0,00	0,00	0,00	4,17	3,70	3,57
Lic. Tecn. alimentos.	0,00	0,00	2,94	0,00	0,00	3,57
Arquitecto técnico	13,95	1,85	8,82	16,67	11,11	14,29
Ing. Tecn. Industrial	12,79	16,67	23,53	25,00	33,33	21,43
Ing. Tecn. Topografía.	1,16	0,00	5,88	8,33	0,00	0,00
Ing. Tecn. Informática.	4,07	5,56	8,82	4,17	7,41	10,71
Ing. Tecn. Obras públicas.	1,16	0,00	14,71	0,00	7,41	3,57
Ing. Tecn. Telecomunic.	1,74	0,00	0,00	0,00	0,00	7,14
Ing. Téc. Agrícola.	1,74	7,41	5,88	12,50	0,00	3,57
Dip. Turismo	2,91	1,85	5,88	0,00	3,70	7,14
Ing. Tecn. Diseño	4,07	11,11	5,88	8,33	18,52	0,00
Significado	Ejemplo: Valor=4,07	El 4,07% de las empresas de menos de 10 trabajadores incorporan ingenieros técnicos en diseño industrial.				

Las empresas de la muestra de menos de 10 trabajadores han incorporado en su mayoría arquitectos (23,26%), ingenieros industriales (14,53%), arquitectos técnicos (13,95%), ingenieros industriales (12,79%), ingenieros informáticos (8,14%) y licenciados en administración de empresas (8,14%).

Las empresas de la muestra de entre 11 a 25 trabajadores han incorporado en su mayoría ingenieros industriales e ingenieros informáticos (29,63%), ingenieros técnicos industriales (16,67%), ingenieros de telecomunicaciones (12,96%), ingenieros técnicos en diseño industrial (11,11%) y licenciados en administración de empresas (9,26%).

Las empresas de entre 26 a 50 trabajadores han incorporado en su mayoría ingenieros técnicos industriales y licenciados en administración de empresas; las empresas de entre 51 a 100 trabajadores han incorporado en su mayoría ingenieros industriales e ingenieros técnicos industriales; las empresa de entre 101 a 250 trabajadores han incorporado en su mayoría ingenieros industriales (51,85%); por último, las empresas de más de 250 trabajadores han incorporado en su mayoría ingenieros industriales con un 39,29%.

Analizando las titulaciones en función del ámbito territorial de desarrollo de la actividad se han obtenidos los resultados que se muestran en la tabla 16. Las empresas de la muestra cuya actividad se desarrolla exclusivamente en Valencia han incorporado mayoritariamente licenciados en administración de empresas (16,13%), licenciados en BBAA (16,13%) y arquitectos (12,90%). Las empresas de la muestra cuya actividad se desarrolla en toda la Comunidad Valenciana han incorporado mayoritariamente arquitectos (23,53%) y arquitectos técnicos (21,18%) y, en menor medida ingenieros técnicos industriales (12,94%) e ingenieros industriales (10,59). Las empresas de la muestra cuya actividad se desarrolla en toda España han incorporado mayoritariamente ingenieros industriales (24,37%), licenciados en administración de empresa (15,97%) e ingenieros técnicos industriales (14,29%). Por último, tanto las empresas de la muestra cuya actividad se desarrolla a nivel europeo como mundial han incorporado mayoritariamente y de manera muy destacada ingenieros industriales (41,94% y 32,88%) e ingenieros técnicos industriales (32,26% y 21,92%).

Tabla 16. Porcentaje de empresas que incorporan cada titulación. Segmentación por ámbito territorial de desarrollo de la actividad.

	Valencia	Comunidad Valenciana	España	Europa	Mundial
Número de empresa	31	85	119	31	73
Arquitecto	12,90	23,53	14,29	3,23	9,59
Ing. Aeronáutico	0,00	0,00	0,84	0,00	1,37
Ing. Agrónomo	6,45	1,18	5,88	0,00	9,59
Ing. Caminos	0,00	2,35	7,56	9,68	8,22
Ing. Montes.	0,00	0,00	0,00	0,00	1,37
Ing. Telecomunicaciones	3,23	2,35	9,24	9,68	12,33
Ing. Informático	9,68	5,88	11,76	19,35	19,18
Ing. Industrial	6,45	10,59	24,37	41,94	32,88
Ing. Químico	0,00	1,18	4,20	12,9	9,59
Lic. Adm. de empresas.	16,13	4,71	15,97	12,9	12,33
Lic. Bellas Artes.	16,13	2,35	2,52	0,00	1,37
Lic. Biotecnología.	0,00	1,18	0,84	0,00	0,00
Lic. Cienc. Medioambiental	0,00	0,00	3,36	3,23	1,37
Lic. Comun. audiovisual.	3,23	1,18	0,84	0,00	1,37
Ing. Materiales.	0,00	0,00	0,00	3,23	0,00
Ing. Organización Industrial	3,23	0,00	5,04	0,00	4,11
Ing. Geodesia y Cartografía.	0,00	0,00	0,00	0,00	4,11
Lic. Tecn. alimentos.	0,00	0,00	0,84	3,23	0,00
Arquitecto técnico	9,68	21,18	10,08	0,00	8,22
Ing. Tecn. Industrial	9,68	12,94	14,29	32,26	21,92
Ing. Tecn. Topografía.	0,00	2,35	2,52	0,00	1,37
Ing. Tecn. Informática.	3,23	1,18	5,88	6,45	8,22
Ing. Tecn. Obras públicas.	0,00	2,35	3,36	3,23	4,11
Ing. Tecn. Telecomunic.	0,00	2,35	0,84	3,23	1,37
Ing. Téc. Agrícola.	9,68	2,35	5,04	0,00	2,74
Dip. Turismo	9,68	3,53	1,68	3,23	2,74
Ing. Tecn. Diseño	3,23	1,18	3,36	22,58	12,33
Significado	Ejemplo: valor = 3,23	El 3,23% de las empresas cuya actividad se desarrolla exclusivamente a nivel de Valencia incorporan ingenieros técnicos en diseño industrial.			

Estudiando las titulaciones en función del sector de actividad de la empresa se han obtenidos los resultados que se muestran en la tabla 17. Los resultados obtenidos son bastante obvios, ya que la relación entre el sector de actividad y la titulación es muy clara. Por ejemplo, las empresas del sector industrial han incorporado en su mayoría ingenieros industriales e ingenieros técnicos industriales (60,61% y 45,45%). Las empresas de construcción han incorporado mayoritariamente arquitectos técnicos (41,18%), arquitectos (31,37%) e ingenieros de caminos (17,65%). Las empresas agronómicas han incorporado mayoritariamente ingenieros agrónomos (38,46%) e ingenieros técnicos agrícolas (61,54%).

Tabla 17. Porcentaje de empresas que incorporan cada titulación. Segmentación por sector de actividad de la empresa.

	Industrial	Construcción	TIC	Agronómico	Medio ambiente	Cultura	Administración pública	Educación	Servicios	Ingeniería y consultoría	Transporte
Número de empresas	35	51	30	15	5	8	9	5	87	92	2
Arquitecto	3,03	31,37	0,00	7,69	0,00	0,00	22,22	0,00	3,66	30,23	0,00
Ing. Aeronáutico	0,00	0,00	0,00	7,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,16	0,00
Ing. Agrónomo	3,03	0,00	0,00	38,46	20,00	0,00	0,00	20,00	6,10	4,65	0,00
Ing. Caminos	0,00	17,65	0,00	0,00	40,00	0,00	0,00	0,00	2,44	8,14	0,00
Ing. Montes.	0,00	1,96	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ing. Telecomunicaciones	12,12	1,96	31,03	0,00	0,00	0,00	11,11	0,00	6,10	6,98	0,00
Ing. Informático	6,06	0,00	58,62	0,00	20,00	0,00	22,22	40,00	12,20	9,30	0,00
Ing. Industrial	60,61	11,76	13,79	0,00	40,00	0,00	22,22	20,00	20,73	27,91	50,00
Ing. Químico	6,06	3,92	3,45	0,00	60,00	0,00	0,00	0,00	6,10	4,65	0,00
Lic. Adm. de empresas.	27,27	9,80	3,45	7,69	20,00	0,00	0,00	20,00	21,95	5,81	0,00
Lic. Bellas Artes.	0,00	0,00	10,34	0,00	0,00	75,50	11,11	20,00	3,66	0,00	0,00
Lic. Biotecnología.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,33	0,00
Lic. Cienc. Medioambiental	0,00	0,00	0,00	0,00	20,00	0,00	0,00	0,00	4,88	1,16	0,00
Lic. Comun. audiovisual.	0,00	0,00	3,45	0,00	0,00	0,00	0,00	20,00	2,44	0,00	0,00
Ing. Materiales.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,22	0,00	0,00
Ing. Organización Industrial	15,15	1,96	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,66	1,16	0,00
Ing. Geodesia y Cartografía.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	11,11	0,00	1,22	1,16	0,00
Lic. Tecn. alimentos.	3,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,22	0,00	0,00
Arquitecto técnico	0,00	41,18	0,00	0,00	0,00	0,00	33,33	0,00	1,22	16,28	0,00
Ing. Tecn. Industrial	45,45	7,84	3,45	0,00	40,00	0,00	11,11	0,00	19,51	18,60	100,0
Ing. Tecn. Topografía.	0,00	7,84	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,22	1,16	0,00
Ing. Tecn. Informática.	0,00	1,96	27,59	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,44	6,98	0,00
Ing. Tecn. Obras públicas.	0,00	5,88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,44	4,65	50,00
Ing. Tecn. Telecomunic.	0,00	0,00	3,45	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,44	2,33	0,00
Ing. Técn. Agrícola.	0,00	1,96	0,00	61,54	0,00	0,00	0,00	0,00	2,44	2,33	0,00
Dip. Turismo	0,00	1,96	0,00	0,00	0,00	0,00	11,11	0,00	9,76	1,16	0,00
Ing. Tecn. Diseño	24,24	1,96	0,00	0,00	0,00	25,00	0,00	0,00	12,20	2,33	0,00
Significado	Ejemplo: valor = 24,24	El 24,24 de las empresas del sector industrial incorporan ingenieros técnicos en diseño industrial.									

2

Características del contrato del titulado universitario

2. Características del contrato del titulado universitario.

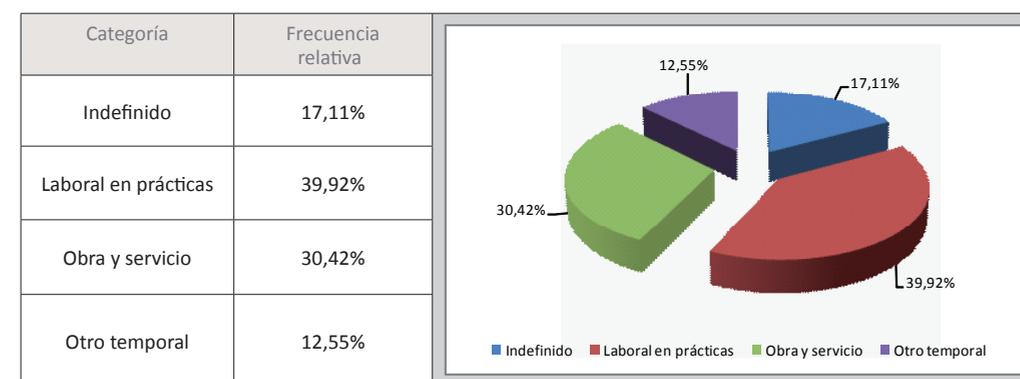
El objeto de esta sección es proporcionar una descripción de las principales características de los contratos de los titulados universitarios, cuando se incorporan por primera vez a una organización en función de todas las tipologías de empresas tratadas en el estudio: tamaño de la empresa, ámbito geográfico de desarrollo de su actividad y sector en el que se desarrolla la actividad.

1. Tipo de contrato.
2. Tiempo medio de permanencia en la empresa.
3. Funciones más habituales que desempeñan los titulados universitarios.
4. Áreas de la empresa más habituales a las que se incorporan los titulados universitarios.
5. Igualdad de género en la incorporación de titulados universitarios a la empresa.

2.1. Tipo de contrato.

En este apartado se ha estudiado cuál es el tipo de contrato más habitual que se realiza a un titulado universitario cuando se incorpora por primera vez a una organización. Se han propuesto 4 tipos de contratos (tabla 18). El contrato más utilizado es el laboral en prácticas con un 39,92%, seguido del contrato de obra y servicio con un 30,42%.

Tabla 18. Cuál es el tipo de contrato más habitual en los titulados universitarios. Porcentaje de empresas.



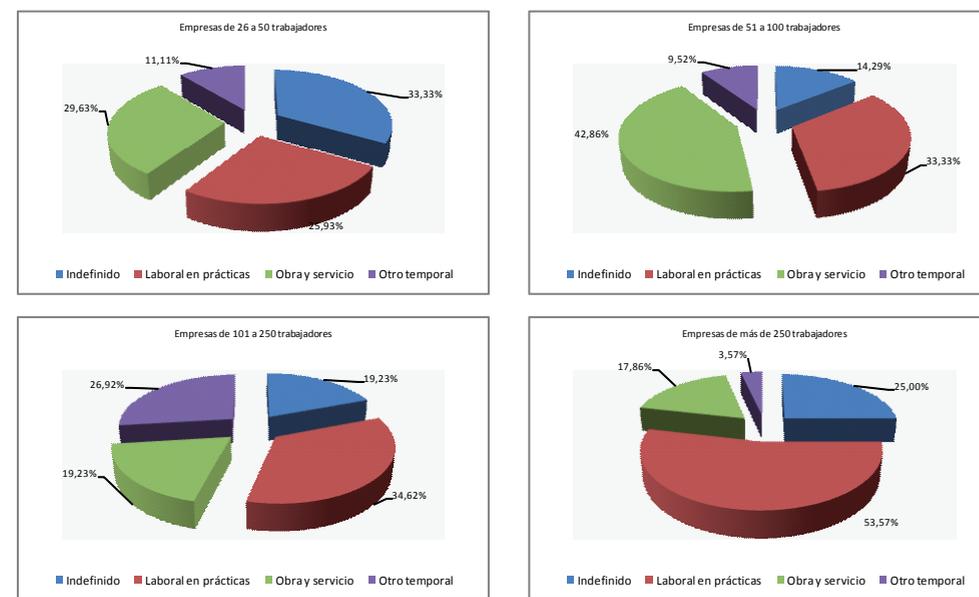
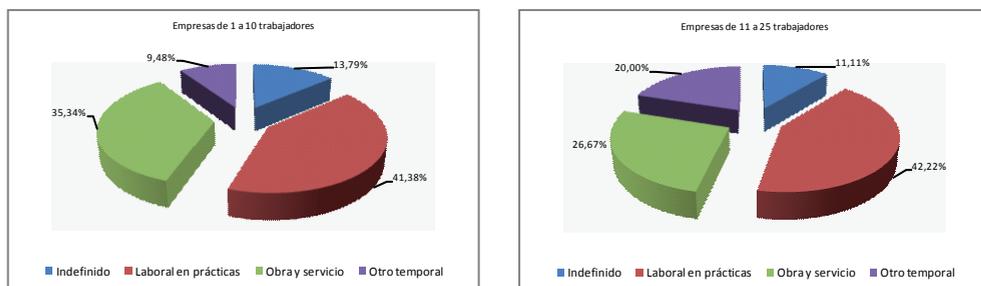
Estudiando cuáles son los tipos de contrato más utilizados en función del tamaño de la empresa, los resultados y las conclusiones más destacadas que se han obtenido se muestran en la tabla 19 y son las siguientes:

Tabla 19. Tipo de contrato más habitual en los titulados universitarios. Porcentaje de empresas. Segmentación por tamaño de la empresa.

	De 1 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	> 250
Número de empresa	172	54	34	24	27	28
Indefinido	13,79	11,11	33,33	14,29	19,23	13,79
Laboral en prácticas	41,38	42,22	25,93	33,33	34,62	41,38
Obra y servicio	35,34	26,67	29,63	42,86	19,23	35,34
Otro temporal	9,48	20,00	11,11	9,52	26,92	9,48
Significado	Ejemplo: valor = 41,38	El 41,38% de las empresas de menos de 10 trabajadores utilizan el contrato "laboral en prácticas" para la contratación de titulados universitarios.				

El contrato laboral en prácticas es el tipo de contrato más utilizado en casi todos tipos de empresa: en empresa de 1 a 10 trabajadores (41,38%), en empresas de 11 a 25 trabajadores (42,22%), empresas de 101 a 250 trabajadores (34,62%) y en empresas de más de 250 trabajadores (41,38%).

Gráfico 1. Cuál es el tipo de contrato más habitual en los titulados universitarios. Porcentaje de empresas. Segmentación por tamaño de la empresa.



Analizando cuáles son los tipos de contrato más utilizados en función del ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa, los resultados y las conclusiones más destacadas que se han obtenido se muestran en la tabla 20.

Tabla 20. Cuál es el tipo de contrato más habitual en los titulados universitarios. Porcentaje de empresas. Segmentación por ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa.

	Valencia	Comunidad Valenciana	España	Europa	Mundial
Número de empresas	31	85	119	31	73
Indefinido	14,29	18,64	15,56	17,86	18,46
Laboral en prácticas	42,86	33,90	38,89	39,29	46,15
Obra y servicio	28,57	35,59	33,33	28,57	23,08
Otro temporal	14,29	11,86	12,22	14,29	12,31
Significado	Ejemplo: valor = 42,86	El 42,86% de las empresas cuya actividad se desarrolla exclusivamente en Valencia utilizan el contrato "laboral en prácticas" para la contratación del titulado universitario.			

El contrato laboral en prácticas es el tipo de contrato más utilizado en todas las tipologías de empresa por el ámbito territorial de desarrollo de su actividad, seguido del contrato por obra y servicio.

Analizando cuáles son los tipos de contrato más utilizados en función del sector de actividad de la empresa, los resultados más destacados que se han obtenido se muestran en la tabla 21. En ella se observa que existe mucha variedad en función del sector, pero debemos tener presente el número de empresas que se han estudiado para cada uno de estos sectores.

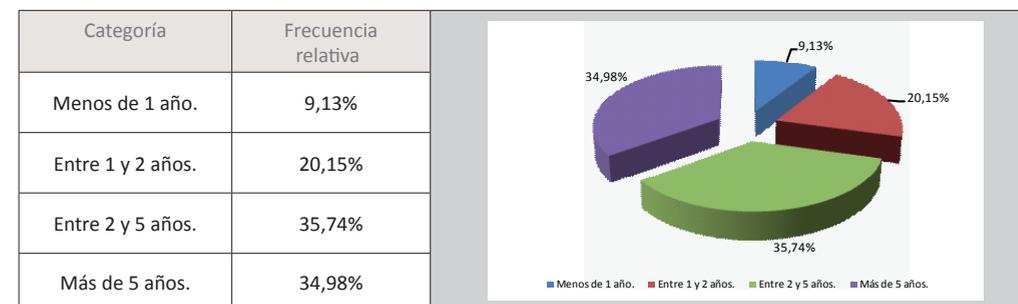
Tabla 21. Cuál es el tipo de contrato más habitual en los titulados universitarios. Porcentaje de empresas. Segmentación por sector de actividad de la empresa.

	Industrial	Construcción	TIC	Agronómico	Medio ambiente	Cultura	Administración pública	Educación	Servicios	Ingeniería y consultoría	Transporte
Número de empresas	35	51	30	15	5	8	9	5	87	92	2
Indefinido	16,67	10,26	26,92	50,00	20,00	0,00	0,00	0,00	23,08	10,81	0,00
Laboral en prácticas	56,67	43,59	30,77	10,00	80,00	0,00	33,33	0,00	36,92	43,24	0,00
Obra y servicio	13,33	38,46	34,62	40,00	0,00	100,0	33,33	100,0	16,92	36,49	100,0
Otro temporal	13,33	7,69	7,69	0,00	0,00	0,00	33,33	0,00	23,08	9,46	0,00
Significado	Ejemplo: valor =56,67	El 56,67% de las empresas cuya actividad se enmarca dentro del sector industrial utilizan el contrato "laboral en prácticas" para la contratación del titulado universitario.									

2.2. Tiempo medio de permanencia en la empresa.

A continuación se ha estudiado cuánto tiempo permanecen los titulados universitarios en la empresa tras incorporarse por primera vez a ella. Este ítem nos permite conocer el grado de movilidad laboral en los titulados universitarios. Los resultados globales se muestran en la tabla 22. La mayoría de los titulados universitarios permanecen en la empresa más de 2 años (70,26%) y un 34,98% permanecen más de 5 años. Tan sólo un 9,13% permanecen en la empresa menos de 1 año.

Tabla 22. Cuál es el tiempo medio de permanencia del titulado universitario en la empresa. Porcentaje de empresas.

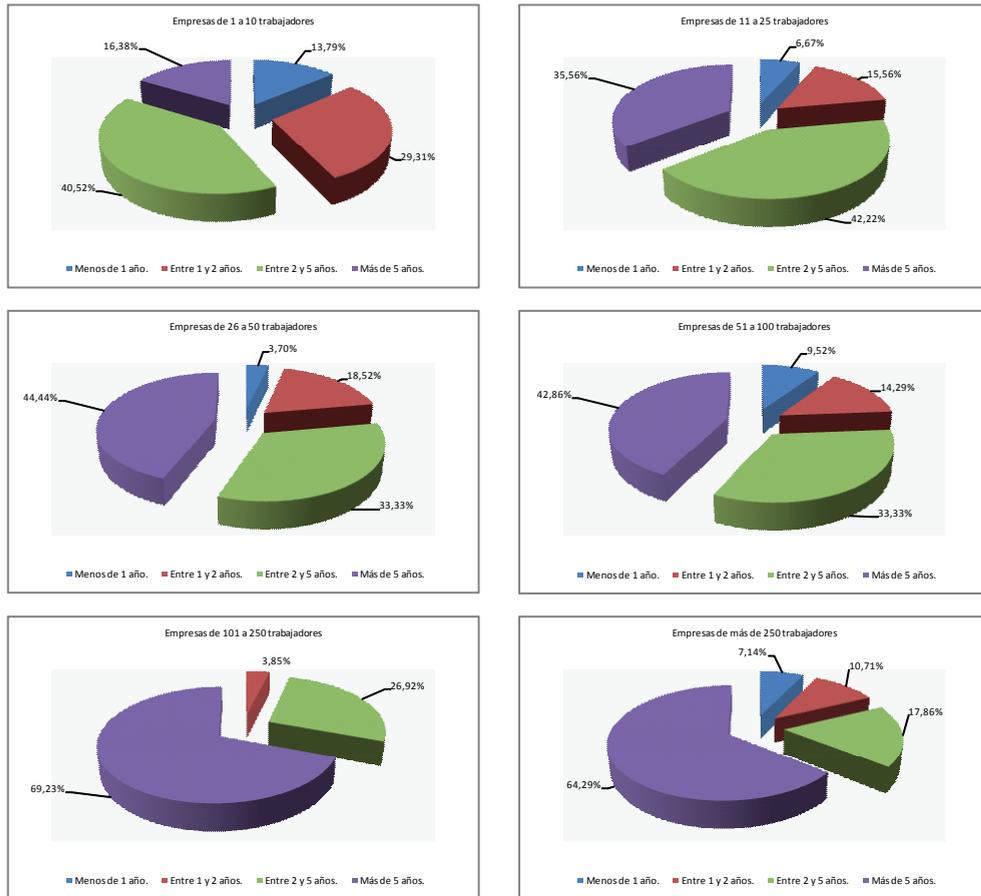


Estudiando cuál es el tiempo medio de permanencia del titulado en función tamaño de la empresa, los resultados más destacados que se han obtenido se muestran en la tabla 23. La conclusión más relevante que podemos obtener es que claramente en las empresas pequeñas, de 1 a 10 trabajadores, es donde el titulado universitario permanece menos tiempo. Tan sólo el 56,90% de los titulados universitarios que se incorporan a una empresa de 1 a 10 trabajadores permanece en ella más de 2 años, mientras que el 96,15% de los que se incorporan a empresas de más de 100 trabajadores permanece en ella más de 2 años.

Tabla 23. Cuál es el tiempo medio de permanencia del titulado universitario en la empresa. Porcentaje de empresas. Segmentación por tamaño de la empresa.

	De 1 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	> 250
Número de empresa	172	54	34	24	27	28
Menos de 1 año.	13,79	6,67	3,70	9,52	0,00	7,14
Entre 1 y 2 años.	29,31	15,56	18,52	14,29	3,85	10,71
Entre 2 y 5 años.	40,52	42,22	33,33	33,33	26,92	17,86
Más de 5 años.	16,38	35,56	44,44	42,86	69,23	64,29
Más de 2 años.	56,9	77,78	77,77	76,19	96,15	82,15
Significado	Ejemplo: valor = 56,9	En el 56,9% de las empresas de menos de 10 trabajadores el tiempo medio de permanencia de la titulados universitarios es superior a los 2 años				

Gráfico 2 Cuál es el tiempo medio de permanencia del titulado universitario en la empresa. Porcentaje de empresas. Segmentación por tamaño de la empresa.



Analizando cuál es el tiempo medio de permanencia del titulado universitario en la empresa en función del ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa, los resultados y las conclusiones más destacadas se muestran en la tabla 24. La principal conclusión que se obtiene es que el tiempo de permanencia en la empresa depende claramente del ámbito territorial, siendo las empresas que trabajan con Europa y a nivel mundial en las cuales más tiempo permanecen los titulados universitarios. En las empresas que trabajan solamente en Valencia el tiempo medio de permanencia es mucho menor (tan sólo el 47,62% permanecen más de 2 años).

Tabla 24. Cuál es el tiempo medio de permanencia del titulado universitario en la empresa. Porcentaje de empresas. Segmentación por ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa.

	Valencia	Comunidad Valenciana	España	Europa	Mundial
Número de empresas	31	85	119	31	73
Menos de 1 año.	19,05	16,95	5,56	3,57	6,15
Entre 1 y 2 años.	33,33	18,64	26,67	10,71	12,31
Entre 2 y 5 años.	14,29	40,68	36,67	32,14	38,46
Más de 5 años.	33,33	23,73	31,11	53,57	43,08
Más de 2 años.	47,62	64,41	67,78	85,71	81,54
Significado	Ejemplo: valor = 47,62	En el 47,62% de las empresas cuya actividad principal se desarrolla exclusivamente en Valencia el tiempo medio de permanencia de la titulados universitarios es superior a los 2 años			

Estudiando el tiempo medio de permanencia del titulado universitario en la empresa en función del sector de la actividad de la empresa, los resultados y las conclusiones más destacadas se muestran en la tabla 25. La principal conclusión que se obtiene es que el tiempo de permanencia en la empresa no depende del sector de actividad de la empresa. No existe ningún sector que se diferencie sustancialmente del resto con respecto al tiempo de permanencia. Tan sólo es reseñable que en las empresas de consultoría e ingeniería el porcentaje de titulados que están más de 5 años es bastante bajo (20,27%) al igual que en el sector de la construcción (25,64%), lo que quiere decir que son sectores con mayor rotación de personal.

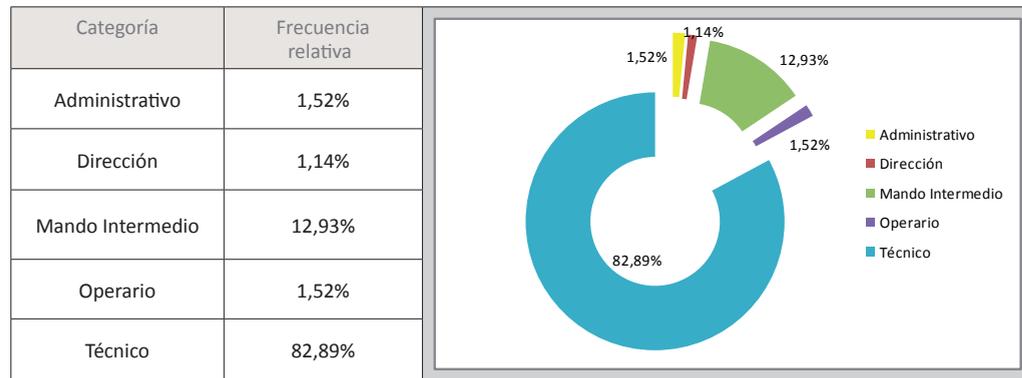
Tabla 25. Cuál es el tiempo medio de permanencia del titulado universitario en la empresa. Porcentaje de empresas. Segmentación por sector de actividad de la empresa.

	Industrial	Construcción	TIC	Agronómico	Medio ambiente	Cultura	Administración pública	Educación	Servicios	Ingeniería y consultoría	Transporte
Número de empresas	35	51	30	15	5	8	9	5	87	92	2
Menos de 1 año.	10,00	5,13	0,00	10,00	0,00	33,33	33,33	0,00	6,15	14,86	0,00
Entre 1 y 2 años.	13,33	23,08	11,54	20,00	20,00	0,00	0,00	66,67	20,00	24,32	50,00
Entre 2 y 5 años.	26,67	46,15	42,31	20,00	0,00	33,33	0,00	0,00	36,92	40,54	0,00
Más de 5 años.	50,00	25,64	46,15	50,00	80,00	33,33	66,67	33,33	36,92	20,27	50,00
Más de 2 años.	76,67	71,79	88,46	70,00	80,00	66,66	66,67	33,33	73,84	60,81	50,00
Significado	Ejemplo: valor = 76,67	En el 76,67 % de las empresas cuya actividad principal se enmarca dentro del sector industrial el tiempo medio de permanencia de la titulados universitarios es superior a los 2 años									

2.3. Funciones más habituales que desempeñan los titulados universitarios

En este apartado se estudia cuáles son las funciones más habituales que los titulados universitarios desempeñan cuando se incorporan por primera vez a una organización. Los resultados globales se muestran en la tabla 26. Claramente, la mayoría de los titulados universitarios realizan funciones de técnicos (82,89%). La siguiente función más desempeñada es la de mandos intermedios con un 12,93%.

Tabla 26. Cuáles son las funciones más habituales que desempeñan los titulados universitarios al incorporarse a la empresa. Porcentaje de empresas.



Estudiando cuáles son las funciones más habituales que desempeñan los titulados universitarios al incorporarse a una empresa en función del tamaño de la misma, los resultados más destacados que se han obtenido se muestran en la tabla 27. La conclusión más relevante que podemos obtener es que la función desempeñada por los titulados universitarios está relacionada con el tamaño de la empresa. Aunque en todos los casos la función más habitual es la de técnico, conforme aumenta el tamaño de la empresa aumenta, también, el porcentaje de titulados que desempeñan funciones de mandos intermedios, alcanzando un 35,71% de titulados que ocupan puestos de mandos intermedios en empresas de más de 250 trabajadores y un 19,23% en empresas entre 101 y 250 trabajadores.

Tabla 27. Cuáles son las funciones más habituales que desempeñan los titulados universitarios al incorporarse a la empresa. Porcentaje de empresas. Segmentación por tamaño de la empresa.

	De 1 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	> 250
Número de empresa	172	54	34	24	27	28
Administrativo	1,72	0,00	0,00	0,00	0,00	7,14
Dirección	0,86	2,22	0,00	0,00	3,85	0,00
Mando Intermedio	7,76	6,67	14,81	14,29	19,23	35,71
Operario	1,72	2,22	0,00	0,00	0,00	3,57
Técnico	87,93	88,89	85,19	85,71	76,92	53,57
Significado	Ejemplo: valor = 87,93	En el 87,93% de las empresas de menos de 10 trabajadores la función más habitual desarrollada por los titulados universitarios al incorporarse a la misma es la de técnico				

Gráfico 3. Cuáles son las funciones más habituales que desempeñan los titulados universitarios al incorporarse a la empresa. Porcentaje de empresas. Segmentación por tamaño de la empresa.



Analizando este ítem en función del ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa, los resultados y las conclusiones más destacadas se muestran en la tabla 28. La principal conclusión que se obtiene es que las funciones que desempeñan los titulados universitarios no dependen del ámbito territorial, siendo en todos los casos la función de técnico las más habitualmente ocupada por los titulados cuando se incorporan a la empresa (entre un 70% y un 90%), seguida de los mandos intermedios (10% y un 20%).

Tabla 28. Cuáles son las funciones más habituales que desempeñan los titulados universitarios al incorporarse a la empresa. Porcentaje de empresas. Segmentación por ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa.

	Valencia	Comunidad Valenciana	España	Europa	Mundial
Número de empresas	31	85	119	31	73
Administrativo	0,00	0,00	2,22	0,00	3,08
Dirección	0,00	0,00	2,22	0,00	1,54
Mando Intermedio	19,05	6,78	11,11	17,86	16,92
Operario	4,76	1,69	0,00	0,00	3,08
Técnico	76,19	91,53	84,44	82,14	75,38
Significado	Ejemplo: valor = 76,19	En el 76,19% de las empresas cuya actividad principal se desarrolla exclusivamente en Valencia la función más habitual desarrollada por los titulados universitarios al incorporarse a la misma es la de técnico			

Estudiando las funciones más habituales de los titulados en función del sector de la actividad de la empresa, los resultados y las conclusiones más destacadas se muestran en la tabla 29. La principal conclusión que se obtiene es que las funciones que desarrollan los titulados en la empresa no dependen del sector de actividad de la empresa. No existe ningún sector que se diferencie sustancialmente del resto con respecto a este ítem. Tan sólo es reseñable que en las empresas industriales, de construcción, agronómicas y de educación el porcentaje de empresas cuyos titulados desempeñan funciones de mandos intermedios es más elevada que en el resto (entre un 20% y un 30%).

Tabla 29. Cuáles son las funciones más habituales que desempeñan los titulados universitarios al incorporarse a la empresa. Porcentaje de empresas. Segmentación por sector de actividad de la empresa.

	Industrial	Construcción	TIC	Agronómico	Medio ambiente	Cultura	Administración pública	Educación	Servicios	Ingeniería y consultoría	Transporte
Número de empresas	35	51	30	15	5	8	9	5	87	92	2
Administrativo	0,00	2,56	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,62	0,00	0,00
Dirección	3,33	0,00	0,00	10,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,54	0,00	0,00
Mando Intermedio	23,33	23,08	3,85	20,00	0,00	0,00	0,00	33,33	12,31	8,11	0,00
Operario	0,00	0,00	3,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,08	1,35	0,00
Técnico	73,33	74,36	92,31	70,00	100,0	100,0	100,0	66,67	78,46	90,54	100,0
Significado	Ejemplo: valor = 73,33	En el 73,33% de las empresas cuya actividad principal se enmarca en el sector industrial la función más habitual desarrollada por los titulados universitarios al incorporarse a la misma es la de técnico									

2.4. Áreas de la empresa más habituales a las que se incorporan los titulados universitarios.

En este apartado se presentan los resultados referidos a las áreas de la empresa más habituales a las que los titulados universitarios se incorporan. Los resultados globales se muestran en la tabla 30. Claramente, la mayoría de empresas incorporan a los titulados universitarios a la oficina técnica (55,73%). A continuación, son las áreas de producción (25,7%), TIC (20,12%) y calidad (14,55%)

Tabla 30. A qué áreas de la empresa se incorporan los titulados universitarios. Porcentaje de empresas.

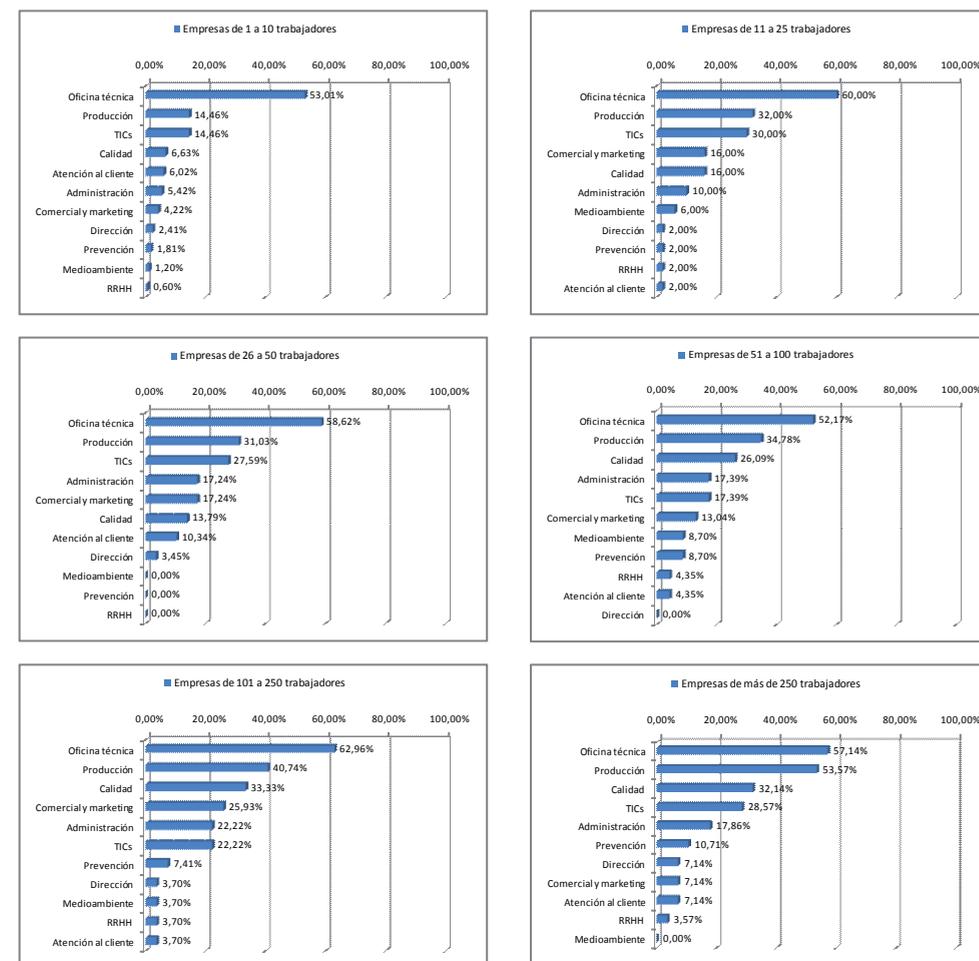


Estudiando a qué áreas se incorporan los titulados universitarios en función de su tamaño, los resultados más destacados que se han obtenido se muestran en la tabla 31. La conclusión más relevante que podemos obtener es que el área a la que se incorporan los titulados universitarios está relacionada con el tamaño de la empresa. Aunque en todos los casos el área más habitual es la de oficina técnica, conforme aumenta el tamaño de la empresa aumenta también el porcentaje de empresas que incorporan a los titulados universitarios al departamento de producción y al departamento de calidad.

Tabla 31. A qué áreas de la empresa se incorporan los titulados universitarios. Porcentaje de empresas. Segmentación por tamaño de la empresa.

	De 1 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	> 250
Número de empresa	172	54	34	24	27	28
Dirección	2,41	2,00	3,45	0,00	3,70	7,14
Administración	5,42	10,00	17,24	17,39	22,22	17,86
Producción	14,46	32,00	31,03	34,78	40,74	53,57
Oficina técnica	53,01	60,00	58,62	52,17	62,96	57,14
Comercial y marketing	4,22	16,00	17,24	13,04	25,93	7,14
TIC	14,46	30,00	27,59	17,39	22,22	28,57
Calidad	6,63	16,00	13,79	26,09	33,33	32,14
Medioambiente	1,20	6,00	0,00	8,70	3,70	0,00
Prevención	1,81	2,00	0,00	8,70	7,41	10,71
RRHH	0,60	2,00	0,00	4,35	3,70	3,57
Atención al cliente	6,02	2,00	10,34	4,35	3,70	7,14
Significado	Ejemplo: valor = 6,02	En el 6,02 % de las empresas de menos de 10 trabajadores los titulados universitarios se incorporan al área de atención al cliente.				

Gráfico 4. A qué áreas de la empresa se incorporan los titulados universitarios. Porcentaje de empresas. Segmentación por tamaño de la empresa.



Analizando a qué áreas se incorporan los titulados universitarios en función del ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa, los resultados más destacados que se han obtenido se muestran en la tabla 32. La conclusión más relevante que podemos obtener es que el área a la que se incorporan los titulados universitarios no está relacionada con el ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa, en todos los casos el área más habitual es la de oficina técnica, seguida del departamento de producción y del departamento de calidad.

Tabla 32. A qué áreas de la empresa se incorporan los titulados universitarios. Porcentaje de empresas. Segmentación por ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa.

	Valencia	Comunidad Valenciana	España	Europa	Mundial
Número de empresas	31	85	119	31	73
Dirección	3,45	2,50	3,60	0,00	2,74
Administración	10,34	6,25	10,81	16,67	12,33
Producción	24,14	18,75	22,52	30,00	36,99
Oficina técnica	31,03	57,50	57,66	70,00	54,79
Comercial y marketing	6,90	6,25	7,21	10,00	19,18
TIC	6,90	12,50	21,62	26,67	28,77
Calidad	13,79	6,25	14,41	20,00	21,92
Medioambiente	3,45	0,00	3,60	0,00	4,11
Prevención	3,45	3,75	3,60	0,00	4,11
RRHH	3,45	2,50	0,90	0,00	1,37
Atención al cliente	13,79	6,25	5,41	6,67	1,37
Significado	Ejemplo: valor = 13,79	En el 13,79 % de las empresas de cuya actividad principal se desarrolla exclusivamente en Valencia los titulados universitarios se incorporan al área de atención al cliente.			

Estudiando a qué áreas se incorporan los titulados universitarios en función del sector de actividad de la empresa, los resultados más destacados que se han obtenido se muestran en la tabla 33. La conclusión más relevante que podemos obtener es que existe una relación importante entre al sector y el área a la que se incorporan los titulados universitarios. Algunos resultados destacables son los siguientes: el 51,52% de las empresas industriales incorporan a los titulados al área de calidad, el 66,67% de las empresas de construcción a la oficina técnica, el 72,41% de las empresas de TIC al departamento de TIC y el 73,26% de las ingenierías y consultoría a la oficina técnica.

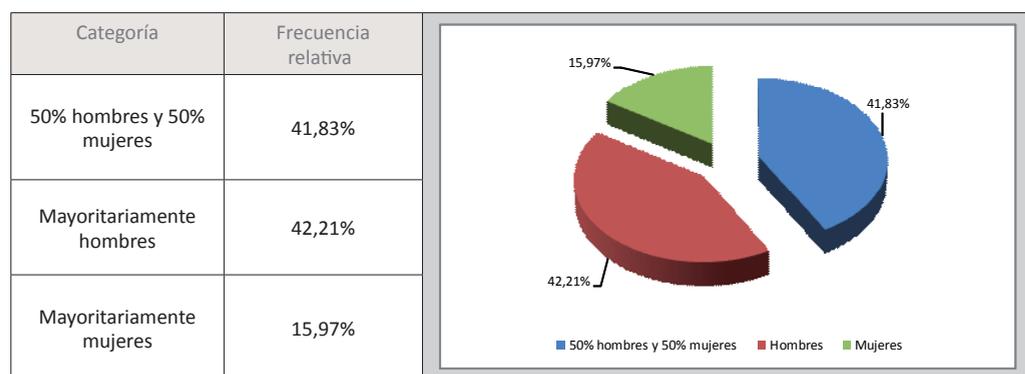
Tabla 33. A qué áreas de la empresa se incorporan los titulados universitarios. Porcentaje de empresas. Segmentación por sector de actividad de la empresa.

	Industrial	Construcción	TIC	Agronómico	Medio ambiente	Cultura	Administración pública	Educación	Servicios	Ingeniería y consultoría	Transporte
Número de empresas	35	51	30	15	5	8	9	5	87	92	2
Dirección	0,00	3,92	6,90	15,38	0,00	0,00	0,00	0,00	3,66	0,00	0,00
Administración	15,15	13,73	3,45	15,38	20,00	0,00	11,11	0,00	19,51	1,16	0,00
Producción	63,64	29,41	24,14	38,46	20,00	50,00	0,00	20,00	21,95	15,12	0,00
Oficina técnica	48,48	66,67	27,59	23,08	100,0	25,00	66,67	20,00	51,22	73,26	50,00
Comercial y marketing	18,18	5,88	10,34	7,69	0,00	0,00	0,00	20,00	17,07	3,49	50,00
TIC	18,18	5,88	72,41	0,00	0,00	25,00	22,22	20,00	19,51	17,44	0,00
Calidad	51,52	11,76	3,45	46,15	0,00	0,00	0,00	20,00	13,41	5,81	0,00
Medioambiente	0,00	3,92	0,00	0,00	20,00	0,00	0,00	0,00	4,88	1,16	0,00
Prevención	3,03	7,84	0,00	0,00	20,00	0,00	0,00	0,00	3,66	2,33	0,00
RRHH	0,00	1,96	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20,00	2,44	1,16	0,00
Atención al cliente	3,03	5,88	6,90	7,69	0,00	0,00	0,00	20,00	8,54	2,33	50,00
Significado	Ejemplo: valor = 3,03	En el 3,03 % de las empresas de cuya actividad principal se desarrolla en el ámbito industrial los titulados universitarios se incorporan al área de atención al cliente.									

2.5. Igualdad de género en la incorporación de titulados universitarios a la empresa.

En este apartado se estudia si existe igualdad de género en la incorporación de titulados a la empresa. Los resultados globales se muestran en la tabla 34: el 41,83% de las empresas incorporan indistintamente hombres y mujeres, el 42,21% incorporan mayoritariamente hombres y tan sólo el 15,97% incorporan mayoritariamente mujeres.

Tabla 34. Sexo del titulado universitario contratado. Porcentaje de empresas.

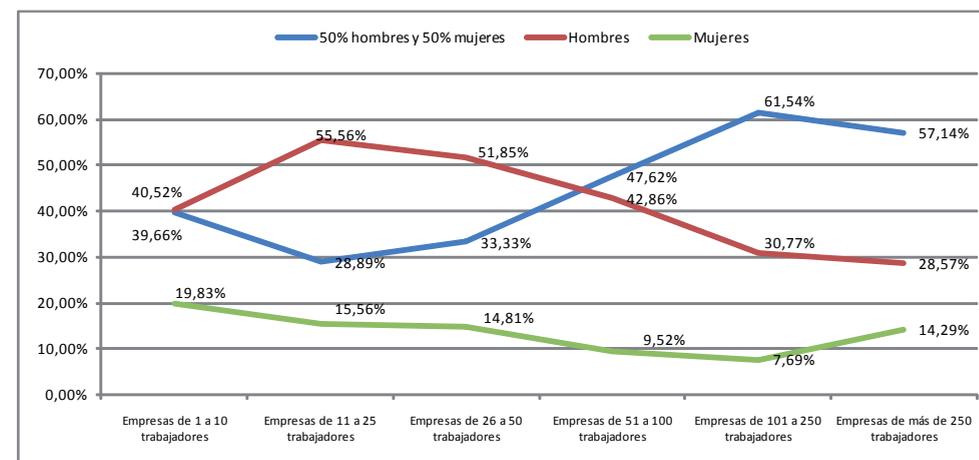


Estudiando la igualdad de género en la incorporación de titulados a las empresas en función de su tamaño, los resultados más destacados que se han obtenido se muestran en la tabla 35. La conclusión más relevante que podemos obtener es que sí que existe relación entre este ítem y el tamaño de la empresa: conforme aumenta el tamaño de la empresa aumenta el porcentaje de empresa que incorporan indistintamente titulados hombres y mujeres, disminuyendo el porcentaje de empresa que contratan mayoritariamente hombres.

Tabla 35. Género del titulado universitario contratado. Porcentaje de empresas. Segmentación por tamaño de la empresa.

	De 1 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	> 250
Número de empresa	172	54	34	24	27	28
50% hombres y 50% mujeres	39,66	28,89	33,33	47,62	61,54	57,14
Mayoritariamente hombres	40,52	55,56	51,85	42,86	30,77	28,57
Mayoritariamente mujeres	19,83	15,56	14,81	9,52	7,69	14,29
Significado	Ejemplo: valor = 19,83	El 19,83% de las empresas de menos de 10 trabajadores incorporan mayoritariamente titulados universitarios que son mujeres.				

Gráfico 5. Género del titulado universitario contratado. Porcentaje de empresas. Segmentación por tamaño de la empresa.



Analizando la igualdad de género en la incorporación de los titulados universitarios en función del ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa, los resultados más destacados que se han obtenido se muestran en la tabla 36. La conclusión más relevante que podemos obtener es que el porcentaje de empresas que contratan mayoritariamente mujeres disminuye claramente conforme el ámbito territorial de desarrollo de su actividad se amplía (el 38,10% de las empresas que trabajan sólo con Valencia frente al 9,23% que lo hace a nivel mundial). Por el contrario el porcentaje de empresas que contratan hombres aumenta conforme aumenta el ámbito territorial de desarrollo de la actividad (23,81% en empresas que trabajan sólo en Valencia frente al 43,08% que tienen un ámbito mundial).

Tabla 36. Género del titulado universitario contratado. Porcentaje de empresas. Segmentación por ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa.

	Valencia	Comunidad Valenciana	España	Europa	Mundial
Número de empresas	31	85	119	31	73
50% hombres y 50% mujeres	38,10	50,85	34,44	35,71	47,69
Mayoritariamente hombres	23,81	35,59	50,00	42,86	43,08
Mayoritariamente mujeres	38,10	13,56	15,56	21,43	9,23
Significado	Ejemplo: valor = 38,10	El 38,10% de las empresas cuya actividad se desarrolla exclusivamente en Valencia, incorporan mayoritariamente titulados universitarios que son mujeres.			

Gráfico 6. Género del titulado universitario contratado. Porcentaje de empresas. Segmentación por ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa.

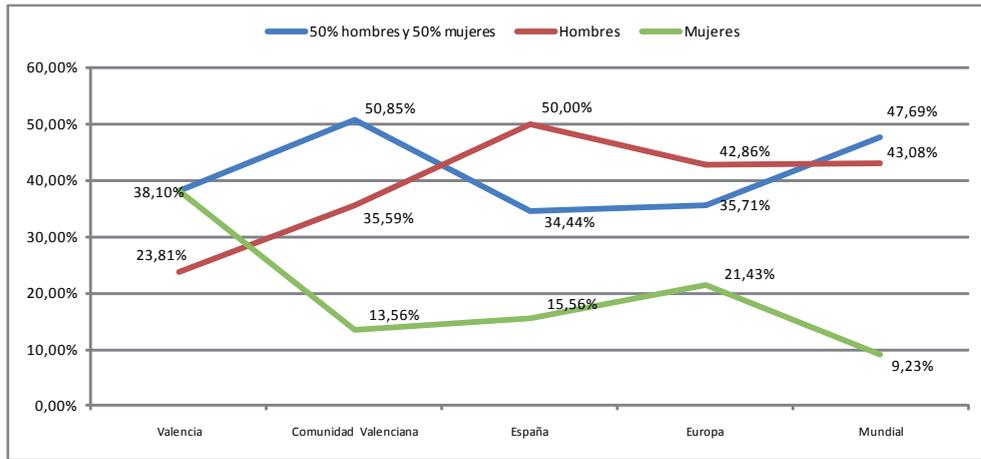
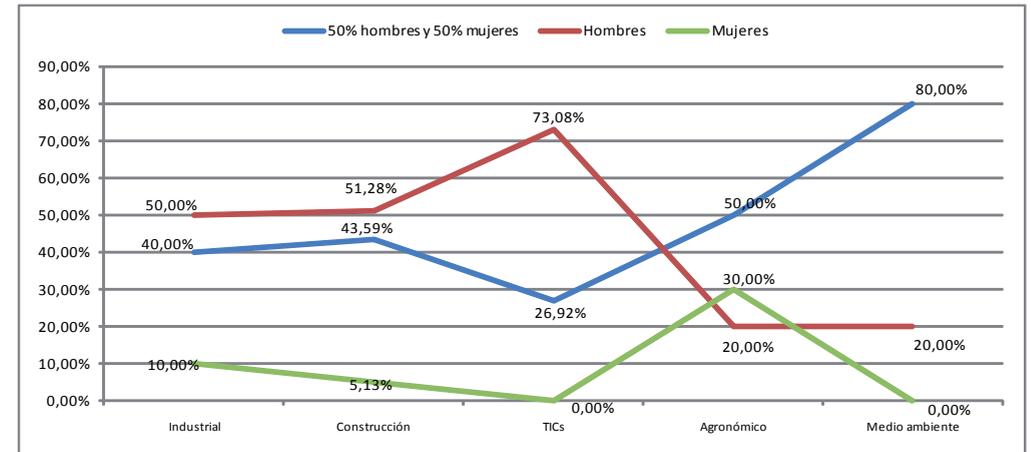


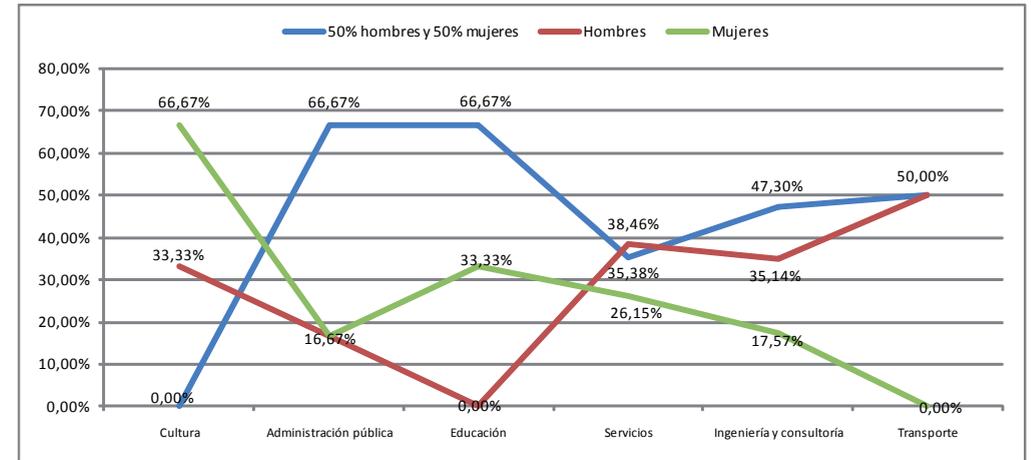
Gráfico 7. Género del titulado universitario contratado. Porcentaje de empresas. Segmentación por actividad de la empresa.



Analizando la igualdad de género en la incorporación de los titulados universitarios en función del sector de actividad de la empresa, los resultados más destacados que se han obtenido se muestran en la tabla 37. La conclusión más relevante que podemos obtener es que existen diferencias entre los sectores a la hora de incorporar titulados universitarios hombres o mujeres a sus empresas. Los sectores industrial, construcción y TIC, son los que incorporan mayoritariamente titulados universitarios hombres. El sector cultura incorpora mayoritariamente mujeres y los sectores agronómico, medioambiente, administración pública, educación e ingenierías y consultorías incorporan indistintamente hombres y mujeres.

Tabla 37. Género del titulado universitario contratado. Porcentaje de empresas. Segmentación por actividad de la empresa.

	Industrial	Construcción	TIC	Agronómico	Medio ambiente	Cultura	Administración pública	Educación	Servicios	Ingeniería y consultoría	Transporte
Número de empresas	35	51	30	15	5	8	9	5	87	92	2
50% hombres y 50% mujeres	40,00	43,59	26,92	50,00	80,00	0,00	66,67	66,67	35,38	47,30	50,00
Mayoritariamente hombres	50,00	51,28	73,08	20,00	20,00	33,33	16,67	0,00	38,46	35,14	50,00
Mayoritariamente mujeres	10,00	5,13	0,00	30,00	0,00	66,67	16,67	33,33	26,15	17,57	0,00
Significado	Ejemplo: valor = 10,00	El 10% de las empresas cuya actividad se desarrolla en el sector industrial, incorporan mayoritariamente titulados universitarios que son mujeres.									



3

Características del proceso de contratación de los titulados universitarios

3. Características del proceso de contratación de los titulados universitarios.

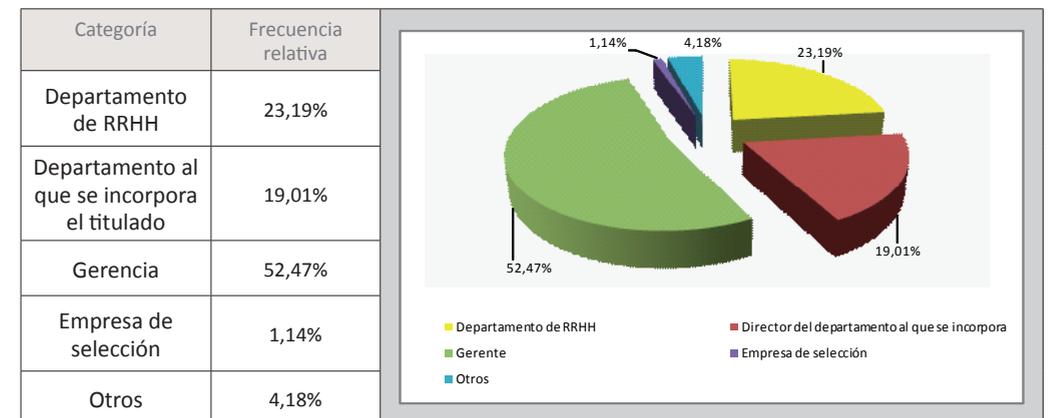
El objeto de esta sección es describir las principales características del proceso que utilizan las empresas para la contratación de titulados universitarios y su relación con las diferentes tipologías de empresa tratadas en el estudio: tamaño, ámbito geográfico de desarrollo de su actividad y sector en el que se desarrolla la actividad.

1. ¿En quién recae la responsabilidad en la empresa del proceso de contratación de titulados universitarios?
2. ¿Qué medios se utilizan para difundir las ofertas de empleo para la contratación de titulados universitarios?
3. ¿Qué medios se utilizan para realizar la selección de titulados universitarios?
4. ¿Cuáles son los aspectos relevantes para el empleador en el currículum del titulado universitario para su contratación?
5. ¿Cuáles son los aspectos relevantes para el empleador que incluye en las ofertas de trabajo para la contratación de titulados universitarios?

3.1. Responsabilidad en las empresas del proceso de selección de titulados universitarios.

En este apartado se estudia quiénes son los responsables en las empresas del proceso de selección de titulados universitarios. Los resultados globales se muestran en la tabla 38, en la mayoría de las empresas (52,47%) el proceso de contratación es responsabilidad de la gerencia, seguido del departamento de recursos humanos (23,19%) y el departamento al que se incorpora el titulado universitario (19,01%).

Tabla 38. Quién realiza el proceso de selección de titulados universitarios. Porcentaje de empresas.

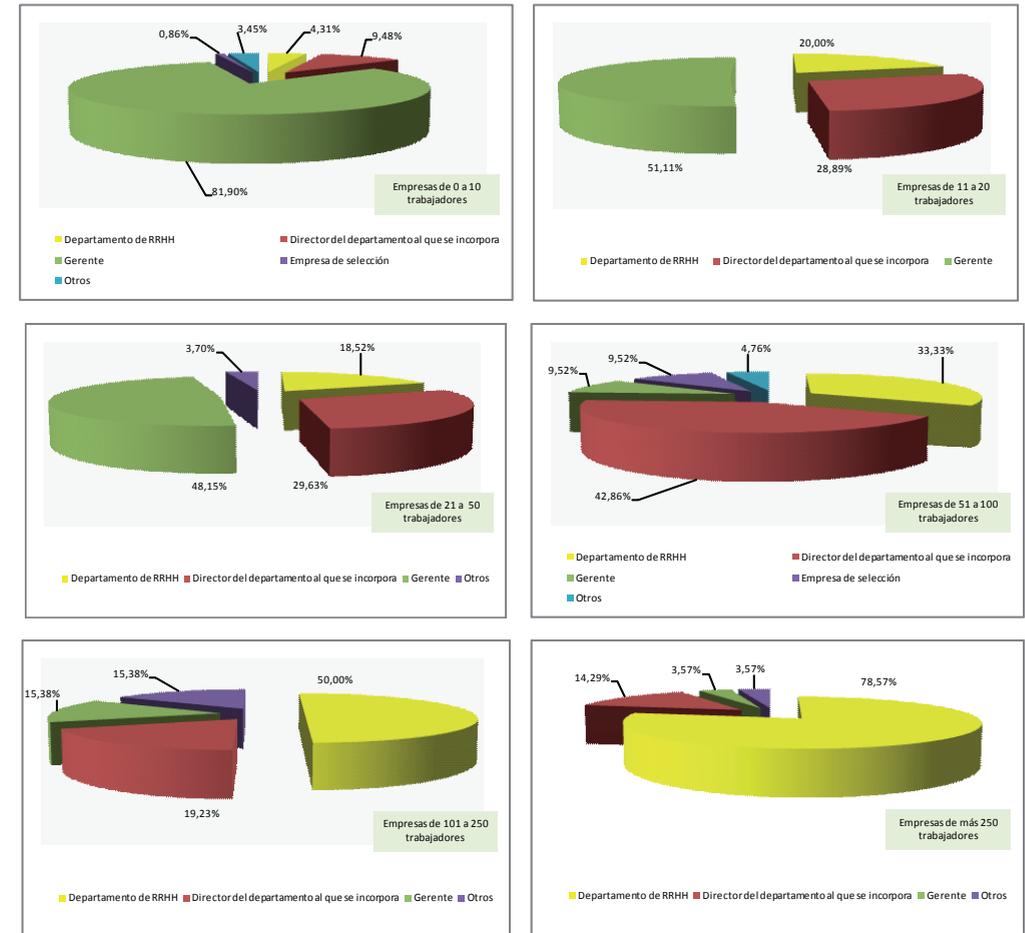


Estudiando la responsabilidad en el proceso de selección de titulados universitarios en función del tamaño de la empresa, los resultados más destacados que se han obtenido se muestran en la tabla 39. La conclusión más relevante que podemos obtener es que sí que existe una clara relación de dependencia entre el responsable del proceso de selección de titulados y el tamaño de la empresa: conforme aumenta el tamaño de la empresa aumenta el porcentaje de empresas que utiliza el departamento de recursos humanos para realizar el proceso de selección y disminuye de manera sustancial el número de empresas en las que el gerente es el responsable (un 81,90% de empresas pequeñas en las que el gerente es responsable frente a un 3,57% en grandes empresas).

Tabla 39. Quién realiza el proceso de selección de titulados universitarios. Porcentaje de empresas. Segmentado por tamaño de la empresa.

	De 1 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	> 250
Número de empresa	172	54	34	24	27	28
Departamento de RRHH	4,31	20,00	18,52	33,33	50,00	78,57
Departamento al que se incorpora el titulado	9,48	28,89	29,63	42,86	19,23	14,29
Gerencia	81,90	51,11	48,15	9,52	15,38	3,57
Empresa de selección	0,86	0,00	0,00	9,52	0,00	0,00
Otros	3,45	0,00	3,70	4,76	15,38	3,57
Significado	Ejemplo: valor = 81,90	En el 81,90% de las empresas de menos de 10 trabajadores el proceso de selección de titulados universitarios es responsabilidad de la gerencia.				

Gráfico 8. Quién realiza el proceso de selección de titulados universitarios. Porcentaje de empresas. Segmentado por tamaño de la empresa.



Estudiando la responsabilidad en el proceso de selección de titulados universitarios en función del ámbito de desarrollo de la actividad de la empresa, los resultados más destacados que se han obtenido se muestran en la tabla 40. La conclusión más relevante que podemos obtener es que sí que existe una relación de dependencia entre ambas variables: el porcentaje de empresas en las que la gerencia es responsable del proceso de selección de titulados universitarios es muy elevado en empresas que trabajan en Valencia y en la Comunidad Valenciana (66,67% y 71,19%) y mucho más bajo en empresas de ámbito Mundial (35,58%). Por otra parte, son las empresas de ámbito superior al de la Comunidad Valenciana las que mayor porcentaje muestran en cuanto a la responsabilidad del departamento de recursos humanos en el proceso de selección.

Tabla 40. Quién realiza el proceso de selección de titulados universitarios. Porcentaje de empresas. Segmentado por ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa.

	Valencia	Comunidad Valenciana	España	Europa	Mundial
Número de empresas	31	85	119	31	73
Departamento de RRHH	14,29	8,47	26,67	25,00	33,85
Departamento al que se incorpora el titulado	9,52	13,56	20,00	17,86	26,15
Gerencia	66,67	71,19	50,00	50,00	35,38
Empresa de selección	0,00	1,69	0,00	3,57	1,54
Otros	9,52	5,08	3,33	3,57	3,08
Significado	Ejemplo: valor = 66,67	En el 66,67% de las empresas cuya actividad se desarrolla exclusivamente en Valencia el proceso de selección de titulados universitarios es responsabilidad de la gerencia.			

Analizando la responsabilidad en el proceso de selección de titulados universitarios en función del sector de actividad de la empresa, los resultados más destacados que se han obtenido se muestran en la tabla 41. Podemos concluir que en la mayoría de sectores productivos es el gerente el responsable del proceso de selección, a excepción del sector industrial (43,33%), el sector educativo (66,67%) y la administración pública (33,33%) en los que la responsabilidad recae en el departamento de RRHH.

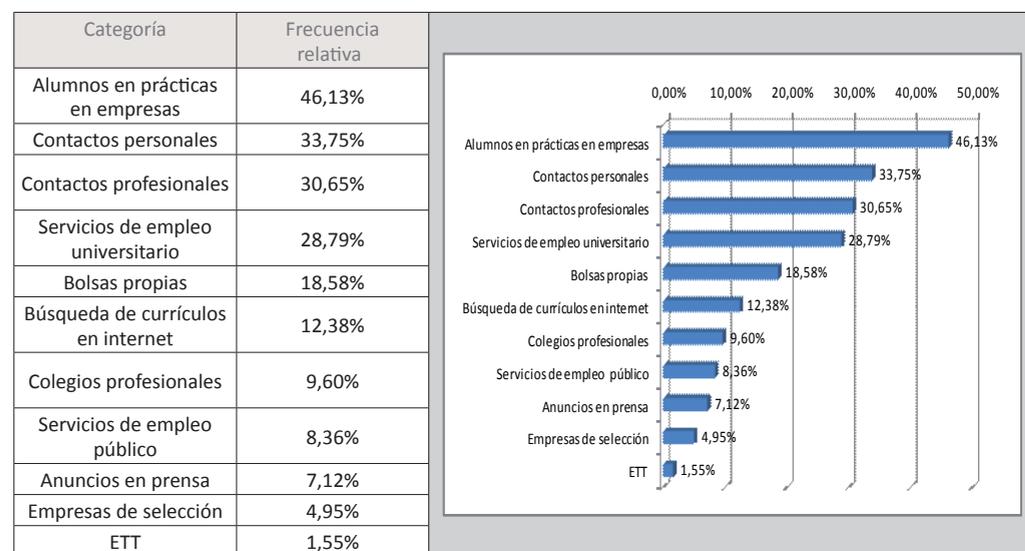
Tabla 41. Quién realiza el proceso de selección de titulados universitarios. Porcentaje de empresas. Segmentado por actividad de la empresa.

	Industrial	Construcción	TIC	Agronómico	Medio ambiente	Cultura	Administración pública	Educación	Servicios	Ingeniería y consultoría	Transporte
Número de empresas	35	51	30	15	5	8	9	5	87	92	2
Departamento de RRHH	43,33	20,51	11,54	20,00	40,00	0,00	33,33	66,67	30,77	12,16	0,00
Departamento al que se incorpora el titulado	16,67	23,08	34,62	30,00	20,00	0,00	33,33	33,33	18,46	10,81	0,00
Gerencia	30,00	53,85	53,85	50,00	40,00	100,0	16,67	0,00	41,54	72,97	100,0
Empresa de selección	3,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,08	0,00	0,00
Otros	6,67	2,56	0,00	0,00	0,00	0,00	16,67	0,00	6,15	4,05	0,00
Significado	Ejemplo: valor = 30,00	En el 30% de las empresas cuya actividad se desarrolla en el ámbito del sector industrial el proceso de selección de titulados universitarios es responsabilidad de la gerencia.									

3.2. Medios utilizados para difundir las ofertas de empleo para la contratación de titulados universitarios.

En este apartado se estudian qué medios son los más utilizados por las empresas para difundir las ofertas de empleo para la contratación de titulados universitarios. Los resultados globales se muestran en la tabla 42. El medio más utilizado, en el 46,16% de las empresas, es la difusión de ofertas a través de alumnos en prácticas en la propia empresa, seguido de los contactos personales y profesionales (33,75% y 30,65% respectivamente) y los servicios de empleo universitarios (28,79%). Los resultados que se han obtenido en este apartado hay que interpretarlos teniendo en cuenta que la población estudiada son empresas que han tenido o tienen relación con la UPV y por tanto reciben habitualmente alumnos en prácticas de empresa.

Tabla 42. Qué medios son los más utilizados para difundir las ofertas de empleo de titulados universitarios. Porcentaje de empresas.

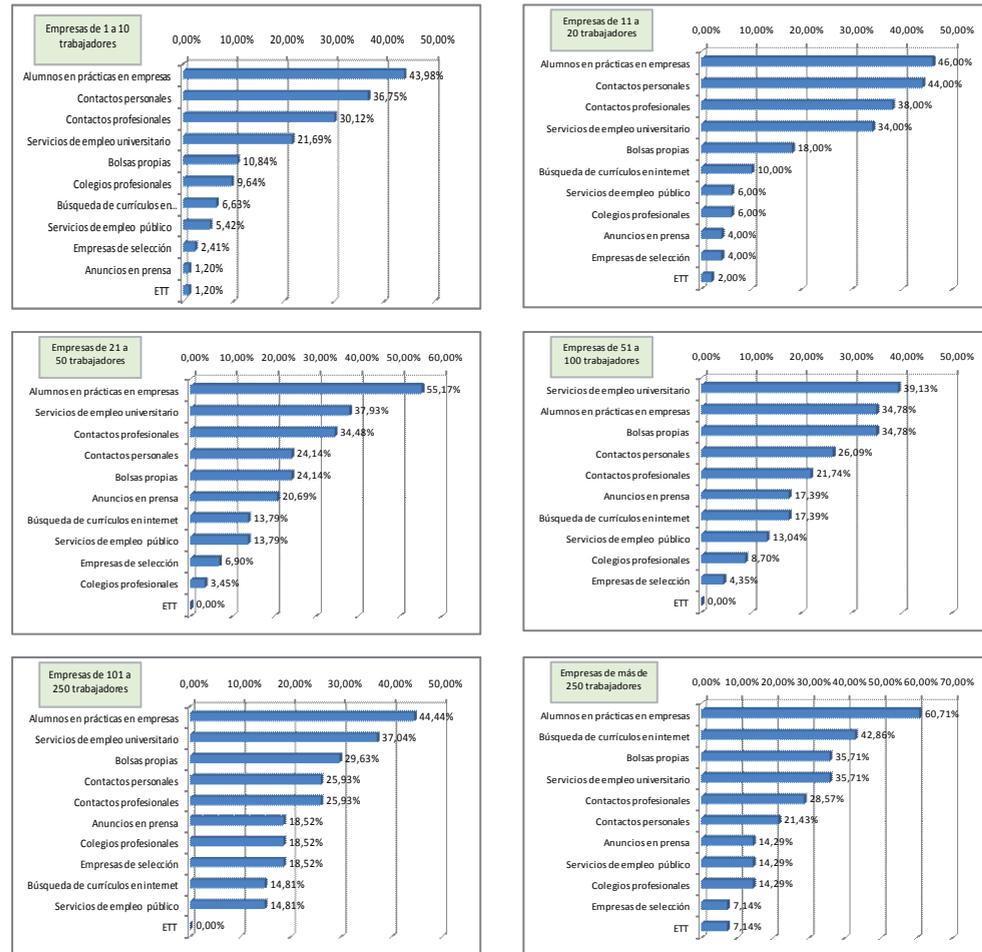


Estudiando los medios utilizados para difundir las ofertas y el tamaño de la empresa, podemos concluir que existe una clara relación entre ambas variables y que los medios utilizados dependen del tamaño de la empresa (tabla 43). Aunque todas las empresas, independientemente de su tamaño, utilizan a los alumnos en prácticas como el medio de difusión de las ofertas de empleo más habitual, cabe destacar algunos resultados significativos: las empresas de más de 250 trabajadores utilizan mucho la búsqueda de curriculum por internet (42,86%). Conforme más grande es la empresa menos se utilizan los contactos personales y más los colegios profesionales y las bolsas propias. En todas las empresas se utilizan más los servicios de empleo universitario que los servicios de empleo público.

Tabla 43. Qué medios son los más utilizados para difundir las ofertas de empleo de titulados universitarios. Porcentaje de empresas. Segmentación por tamaño de la empresa.

	De 1 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	> 250
Número de empresa	172	54	34	24	27	28
Contactos personales	36,75	44,00	24,14	26,09	25,93	21,43
Contactos profesionales	30,12	38,00	34,48	21,74	25,93	28,57
Alumnos en prácticas en empresas	43,98	46,00	55,17	34,78	44,44	60,71
Bolsas propias	10,84	18,00	24,14	34,78	29,63	35,71
Anuncios en prensa	1,20	4,00	20,69	17,39	18,52	14,29
Búsqueda de currículos en internet	6,63	10,00	13,79	17,39	14,81	42,86
Servicios de empleo universitario	21,69	34,00	37,93	39,13	37,04	35,71
Servicios de empleo público	5,42	6,00	13,79	13,04	14,81	14,29
Colegios profesionales	9,64	6,00	3,45	8,70	18,52	14,29
Empresas de selección	2,41	4,00	6,90	4,35	18,52	7,14
ETT	1,20	2,00	0,00	0,00	0,00	7,14
Significado	Ejemplo: valor = 1,20	El 1,20% de las empresas de 1 a 10 trabajadores utilizan las ETT para difundir las ofertas de empleo para titulados universitarios.				

Gráfico 9. Qué medios son los más utilizados para difundir las ofertas de empleo de titulados universitarios. Porcentaje de empresas. Segmentación por tamaño de la empresa.



Estudiando los medios utilizados para difundir las ofertas y el ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa, podemos concluir que no existe una clara relación entre ambas variables y que los medios utilizados no dependen del ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa (tabla 44). En la mayoría de las empresas se utilizan a los alumnos en prácticas como el medio de difusión de las ofertas de empleo más habitual, seguido de los contactos personales y profesionales y de los servicios universitarios de empleo.

Tabla 44. Qué medios son los más utilizados para difundir las ofertas de empleo de titulados universitarios. Porcentaje de empresas. Segmentación por ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa.

	Valencia	Comunidad Valenciana	España	Europa	Mundial
Número de empresas	31	85	119	31	73
Contactos personales	38,75	37,84	36,67	21,92	38,75
Contactos profesionales	32,50	26,13	30,00	36,99	32,50
Alumnos en prácticas en empresas	45,00	43,24	56,67	50,68	45,00
Bolsas propias	16,25	20,72	16,67	17,81	16,25
Anuncios en prensa	6,25	5,41	16,67	9,59	6,25
Búsqueda de currículos en internet	1,25	14,41	26,67	17,81	1,25
Servicios de empleo universitario	15,00	28,83	36,67	43,84	15,00
Servicios de empleo público	3,75	9,91	10,00	9,59	3,75
Colegios profesionales	11,25	8,11	10,00	9,59	11,25
Empresas de selección	5,00	5,41	0,00	5,48	5,00
ETT	0,00	0,90	0,00	5,48	0,00
Significado	Ejemplo: valor = 15,00	El 15% de las empresas cuya actividad se desarrolla exclusivamente en Valencia utilizan los servicios de empleo universitarios para difundir las ofertas de empleo para titulados universitarios.			

Tampoco se observa que existe una dependencia clara entre los medios utilizados para difundir las ofertas y el sector de actividad de la empresa. Algunos resultados destacable son: los contactos profesionales son muy importantes en el sector de la construcción (50,98%); los servicios de empleo universitario en los sector industrial (51,52%) y TIC (51,72%); ó los contactos personales en las ingenierías y consultorías (46,51%).

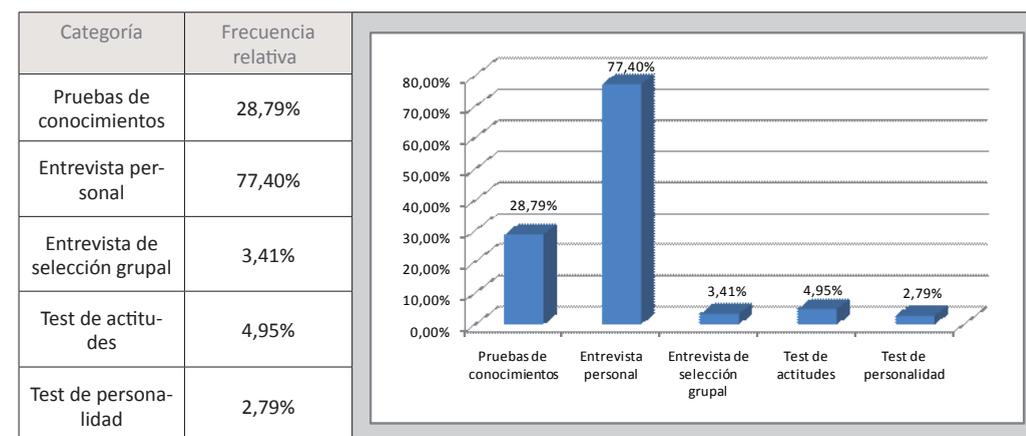
Tabla 45. Qué medios son los más utilizados para difundir las ofertas de empleo de titulados universitarios. Porcentaje de empresas. Segmentación por actividad de la empresa.

	Industrial	Construcción	TIC	Agronómico	Medio ambiente	Cultura	Administración pública	Educación	Servicios	Ingeniería y consultoría	Transporte
Número de empresas	35	51	30	15	5	8	9	5	87	92	2
Contactos personales	27,27	33,33	41,38	30,77	20,00	25,00	0,00	40,00	25,61	46,51	50,00
Contactos profesionales	18,18	50,98	24,14	38,46	40,00	37,50	11,11	20,00	19,51	36,05	50,00
Alumnos en prácticas en empresas	51,52	49,02	51,72	46,15	60,00	25,00	11,11	0,00	50,00	45,35	0,00
Bolsas propia	27,27	17,65	17,24	30,77	20,00	12,50	22,22	20,00	25,61	8,14	0,00
Anuncios en prensa	12,12	5,88	3,45	0,00	20,00	0,00	11,11	20,00	9,76	3,49	50,00
Búsqueda de currículos en internet	18,18	5,88	17,24	7,69	0,00	0,00	0,00	20,00	12,20	16,28	0,00
Servicios de empleo universitario	51,52	21,57	51,72	7,69	40,00	0,00	22,22	20,00	28,05	24,42	0,00
Servicios de empleo público	3,03	3,92	6,90	15,38	0,00	0,00	22,22	0,00	13,41	6,98	50,00
Colegios profesionales	6,06	9,80	3,45	0,00	40,00	0,00	33,33	0,00	7,32	13,95	0,00
Empresas de selección	9,09	9,80	3,45	0,00	0,00	0,00	11,11	0,00	7,32	0,00	0,00
ETT	3,03	1,96	0,00	7,69	0,00	0,00	0,00	0,00	2,44	0,00	0,00
Significado	Ejemplo: valor = 3,03	El 3,03% de las empresas cuya actividad se desarrolla en el ámbito del sector industrial utilizan las ETT para difundir las ofertas de empleo para titulados universitarios.									

3.3. Medios utilizados para realizar la selección de titulados universitarios.

A continuación se analizan los medios que utilizan las empresas para realizar la selección del titulado universitario. Los resultados globales se muestran en la tabla 46. La herramienta más utilizada es la entrevista personal (77,40% de las empresas), seguido de las pruebas de conocimiento (28,79%). En mucha menor medida se utilizan los test de actitudes y personalidad y la entrevista de selección grupal.

Tabla 46. Qué medios son los más utilizados para realizar la selección para la contratación de titulados universitarios. Porcentaje de empresas.

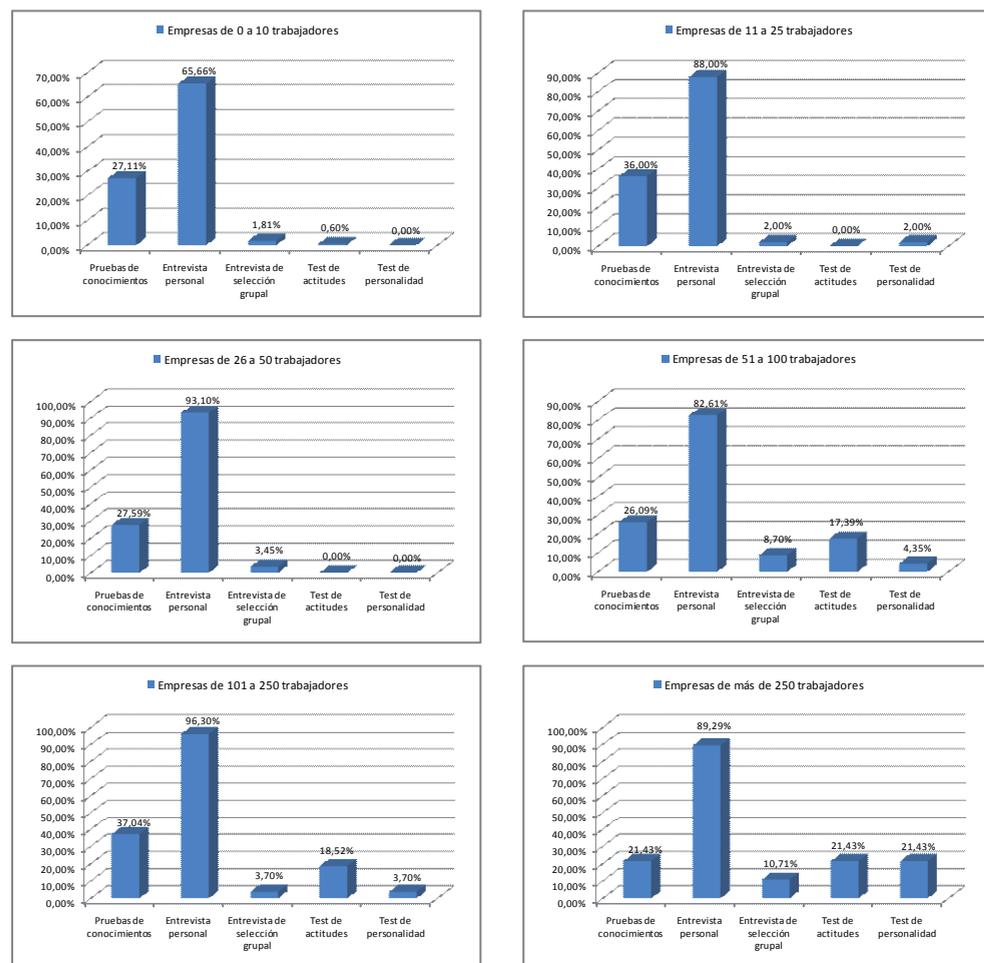


Analizando cómo influye el tamaño de la empresa en las herramientas utilizadas durante el proceso de selección de titulados universitarios (tabla 47 y gráfico 10) se observa que en todos los casos las empresas utilizan mayoritariamente la entrevista personal, seguido de las pruebas de conocimiento. Otro resultado relevante es que los test de personalidades sólo se utilizan habitualmente en las grandes empresas (21,43%).

Tabla 47. Qué medios son los más utilizados para realizar la selección para la contratación de titulados universitarios. Porcentaje de empresas. Segmentación por tamaño de la empresa.

	De 1 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	> 250
Número de empresa	172	54	34	24	27	28
Pruebas de conocimientos	27,11	36,00	27,59	26,09	37,04	21,43
Entrevista personal	65,66	88,00	93,10	82,61	96,30	89,29
Entrevista de selección grupal	1,81	2,00	3,45	8,70	3,70	10,71
Test de actitudes	0,60	0,00	0,00	17,39	18,52	21,43
Test de personalidad	0,00	2,00	0,00	4,35	3,70	21,43
Significado	Ejemplo: valor = 65,66	El 65,66% de las empresas de menos de 10 trabajadores utilizan la entrevista personal como medio para seleccionar a los titulados universitarios.				

Gráfico 10. Qué medios son los más utilizados para realizar la selección para la contratación de titulados universitarios. Porcentaje de empresas. Segmentación por tamaño de la empresa.



Analizando cómo influye el ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa en las herramientas que utiliza durante el proceso de selección de titulados universitarios (tabla 48) se observa que son independientes y que en todos los casos las empresas utilizan mayoritariamente la entrevista personal, seguido de las pruebas de conocimiento. Otros resultados relevantes es que los test de actitudes y de personalidad se utilizan tan sólo en aquellas empresas cuya ámbito territorial es superior a la Comunidad Valenciana.

Tabla 48. Qué medios son los más utilizados para realizar la selección para la contratación de titulados universitarios. Porcentaje de empresas. Segmentación por ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa.

	Valencia	Comunidad Valenciana	España	Europa	Mundial
Número de empresas	31	85	119	31	73
Pruebas de conocimientos	34,48	26,25	27,93	30,00	30,14
Entrevista personal	72,41	72,50	76,58	80,00	84,93
Entrevista de selección grupal	3,45	0,00	2,70	10,00	5,48
Test de actitudes	0,00	1,25	4,50	10,00	9,59
Test de personalidad	0,00	0,00	2,70	6,67	5,48
Significado	Ejemplo: valor = 72,41	El 72,41% de las empresas cuya actividad se desarrolla exclusivamente en Valencia utilizan la entrevista personal como medio para seleccionar a los titulados universitarios.			

Analizando cómo influye el sector en que se desarrolla la actividad principal de la empresa en las herramientas que utiliza durante el proceso de selección de titulados universitarios (tabla 49) se observa que son independientes y que en todos los casos las empresas utilizan mayoritariamente la entrevista personal, seguida de las pruebas de conocimiento.

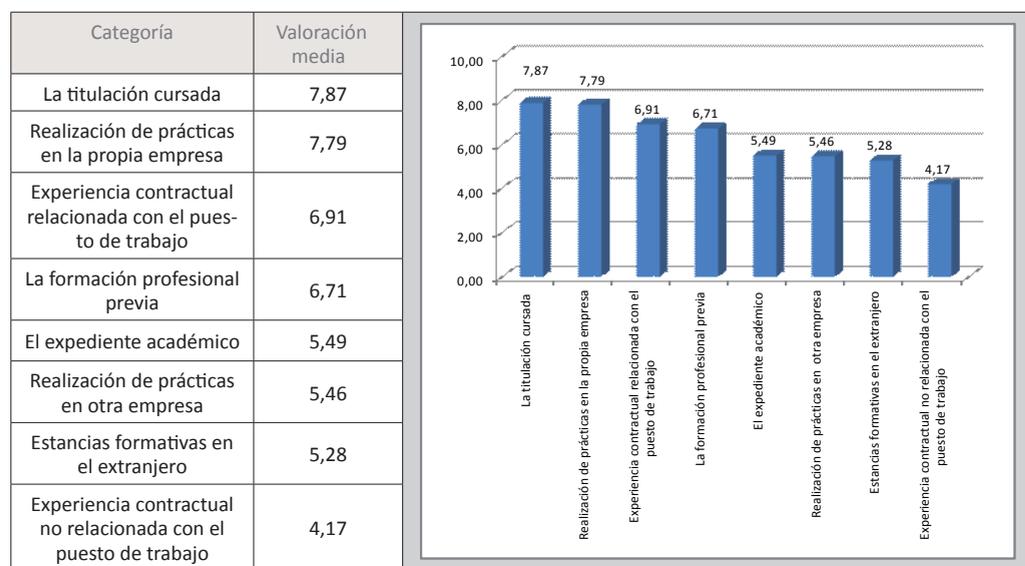
Tabla 49. Qué medios son los más utilizados para realizar la selección para la contratación de titulados universitarios. Porcentaje de empresas. Segmentación por actividad de la empresa.

	Industrial	Construcción	TIC	Agronómico	Medio ambiente	Cultura	Administración pública	Educación	Servicios	Ingeniería y consultoría	Transporte
Número de empresas	35	51	30	15	5	8	9	5	87	92	2
Pruebas de conocimientos	24,24	23,53	51,72	30,77	60,00	25,00	33,33	60,00	26,83	25,58	0,00
Entrevista personal	87,88	74,51	86,21	76,92	80,00	75,00	55,56	60,00	74,39	81,40	100,0
Entrevista de selección grupal	6,06	5,88	0,00	0,00	0,00	0,00	11,11	0,00	4,88	1,16	0,00
Test de actitud	6,06	1,96	3,45	0,00	20,00	0,00	22,22	0,00	6,10	4,65	0,00
Test de personalidad	12,12	1,96	0,00	7,69	0,00	0,00	0,00	0,00	3,66	0,00	0,00
Significado	Ejemplo: valor = 12,12	El 12,12% de las empresas del sector industrial utilizan la entrevista personal como medio para seleccionar a los titulados universitarios.									

3.4. Aspectos relevantes en el currículum del titulado universitario para su contratación.

En este apartado se analiza la valoración que hacen las empresas de diversos aspectos del currículum del titulado universitario y su importancia en el proceso de contratación. Los resultados globales se muestran en la tabla 50. La titulación cursada por el titulado universitario es el aspecto más valorado por las empresas a la hora de su contratación (7,87), seguido de haber realizado prácticas en la propia empresa con un 7,79 y tener experiencia contractual relacionada con el puesto de trabajo (6,91). Lo menos valorado es tener experiencia contractual no relacionada con el puesto de trabajo con un 4,17 y las estancias formativas en el extranjero (5,28).

Tabla 50. Cuáles son los aspectos más importantes en el currículum del titulado universitario para su contratación. Valoración media (0 a 10).



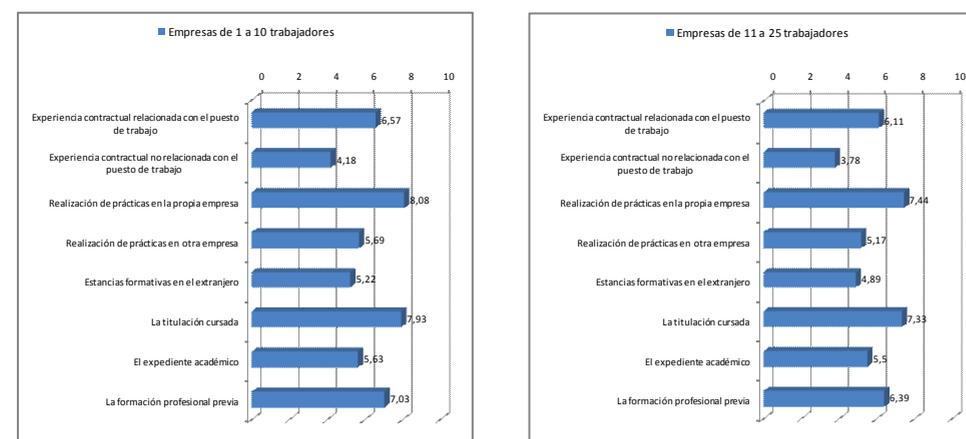
En función del tamaño de la empresas, los principales resultados se muestran en la tabla 51 y el gráfico 11. Las empresas de entre 1 a 10 trabajadores valoran principalmente la realización de prácticas en la propia empresa (8,08) y la titulación cursada (7,93); las empresas de entre 11 a 25 trabajadores valoran principalmente la realización de prácticas en la propia empresa (7,44) y la titulación cursada (7,33); las empresas de entre 26 a 50 trabajadores valoran principalmente la experiencia contractual relacionada con el puesto de trabajo y la titulación cursada (7,87); las empresas de entre 51 a 100 trabajadores valoran principalmente la titulación cursada (8,45) y la realización de prácticas en la propia empresa (7,50); las empresa de entre 101 a 250 trabajadores valoran principalmente la experiencia contractual relacionada con el puesto de trabajo (8,17); y por último las empresas de más de 250 trabajadores valoran la titulación cursada

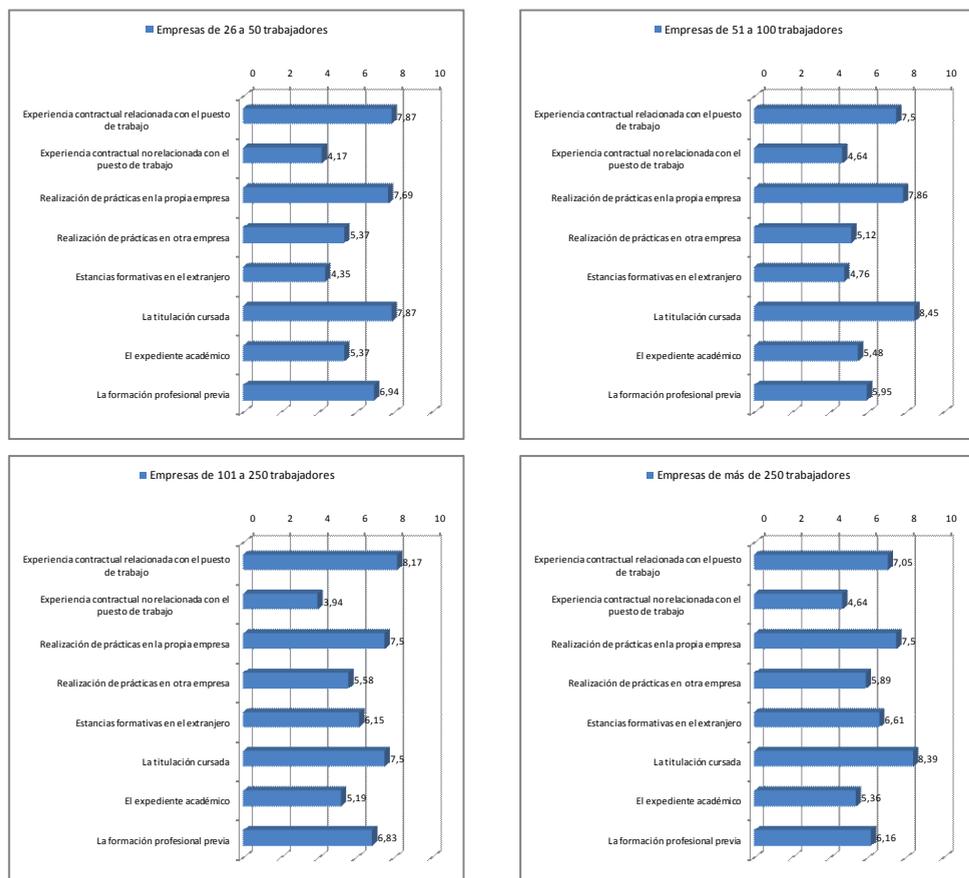
(8,39). En todos los casos la menor valoración corresponde sobre todo a la experiencia contractual no relacionada con el puesto de trabajo.

Tabla 51. Cuáles son los aspectos más importantes en el currículum del titulado universitario para su contratación. Valoración media. Segmentación por tamaño de la empresa. (0 a 10).

	De 1 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	> 250
Número de empresa	172	54	34	24	27	28
Experiencia contractual relacionada con el puesto de trabajo	6,57	6,11	7,87	7,50	8,17	7,05
Experiencia contractual no relacionada con el puesto de trabajo	4,18	3,78	4,17	4,64	3,94	4,64
Realización de prácticas en la propia empresa	8,08	7,44	7,69	7,86	7,50	7,50
Realización de prácticas en otra empresa	5,69	5,17	5,37	5,12	5,58	5,89
Estancias formativas en el extranjero	5,22	4,89	4,35	4,76	6,15	6,61
La titulación cursada	7,93	7,33	7,87	8,45	7,50	8,39
El expediente académico	5,63	5,50	5,37	5,48	5,19	5,36
La formación profesional previa	7,03	6,39	6,94	5,95	6,83	6,16
Significado	Ejemplo: valor = 7,03	Las empresas de menos de 10 trabajadores valoran con un 7,03 sobre 10 la importancia de la formación previa profesional del titulado universitario como factor a tener en cuenta en su contratación.				

Gráfico 11. Cuáles son los aspectos más importantes en el currículum del titulado universitario para su contratación. Valoración media. Segmentación por tamaño de la empresa. (0 a 10).



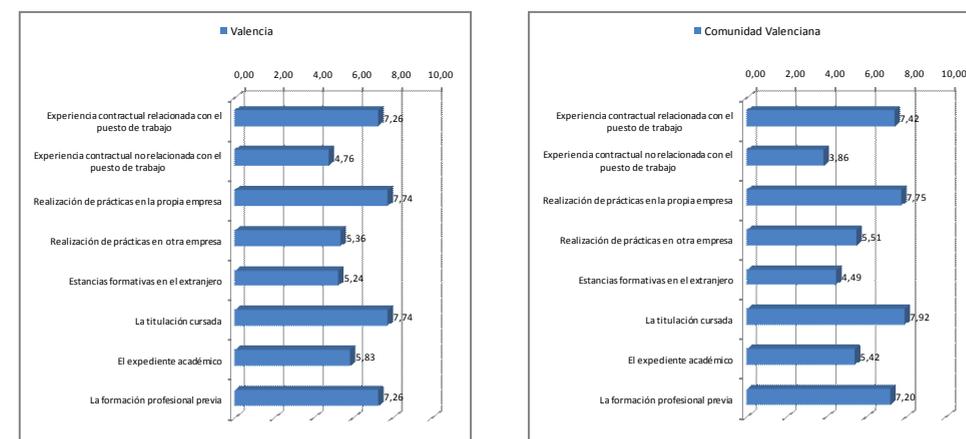


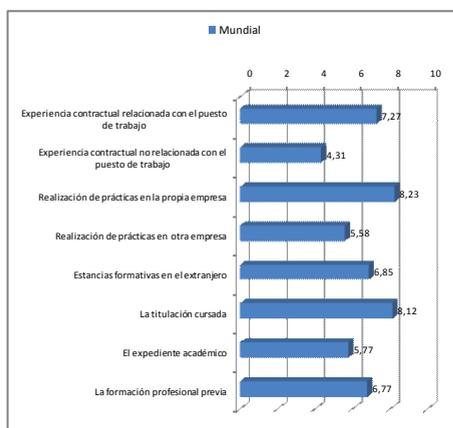
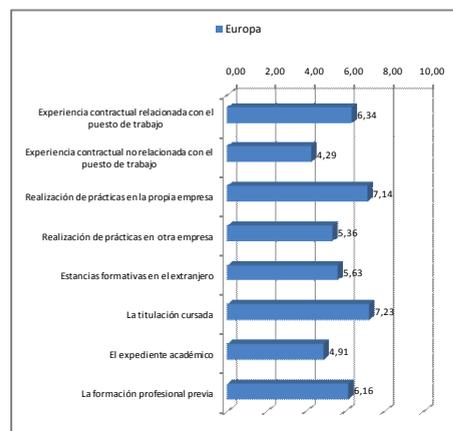
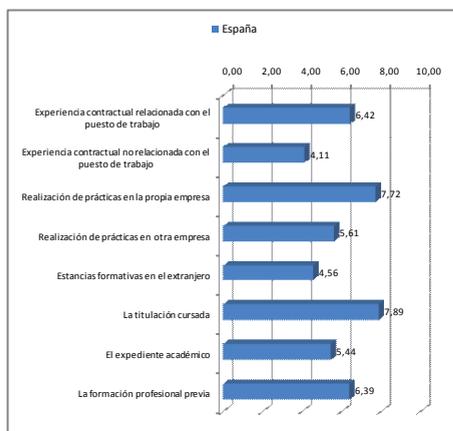
Los resultados de la influencia del ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa sobre la valoración del currículum del titulado universitario se muestran en la tabla 52 y en el gráfico 12. Fundamentalmente se observa que no existe mucha relación entre estas 2 variables y que en casi todos los casos son la titulación cursada, la realización de prácticas y la experiencia contractual relacionada con el puesto de trabajo los aspectos más valorados y la experiencia contractual no relacionada con el puesto de trabajo, el expediente académico y la realización de estancias formativas en el extranjero los aspectos menos valorados.

Tabla 52. Cuáles son los aspectos más importantes en el currículum del titulado universitario para su contratación. Valoración media. Segmentación por ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa. (0 a 10).

	Valencia	Comunidad Valenciana	España	Europa	Mundial
Número de empresas	31	85	119	31	73
Experiencia contractual relacionada con el puesto de trabajo	7,26	7,42	6,42	6,34	7,27
Experiencia contractual no relacionada con el puesto de trabajo	4,76	3,86	4,11	4,29	4,31
Realización de prácticas en la propia empresa	7,74	7,75	7,72	7,14	8,23
Realización de prácticas en otra empresa	5,36	5,51	5,61	5,36	5,58
Estancias formativas en el extranjero	5,24	4,49	4,56	5,63	6,85
La titulación cursada	7,74	7,92	7,89	7,23	8,12
El expediente académico	5,83	5,42	5,44	4,91	5,77
La formación profesional previa	7,26	7,20	6,39	6,16	6,77
Significado	Ejemplo: valor = 7,26	Las empresas que desarrollan su actividad únicamente a nivel de en Valencia valoran con un 7,26 sobre 10 la importancia de la formación previa profesional del titulado universitario como factor a tener en cuenta en su contratación.			

Gráfico 12. Cuáles son los aspectos más importantes en el currículum del titulado universitario para su contratación. Valoración media. Segmentación por ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa. (0 a 10).





Entre sectores de actividad tampoco se identifican grandes diferencias (tabla 53). La realización de prácticas en la propia empresa es el aspecto más valorado entre otras por las empresas del sector TIC (7,98), las empresas agronómicas (8,25) ó las empresas de servicios (8,04); la titulación cursada es el aspecto más valorado por las empresas del sector industrial (8,00), las empresas de construcción (8,21) ó la administración pública (9,17). En todos los caso sigue siendo el ítem menos valorado la experiencia contractual no relacionada con el puesto de trabajo.

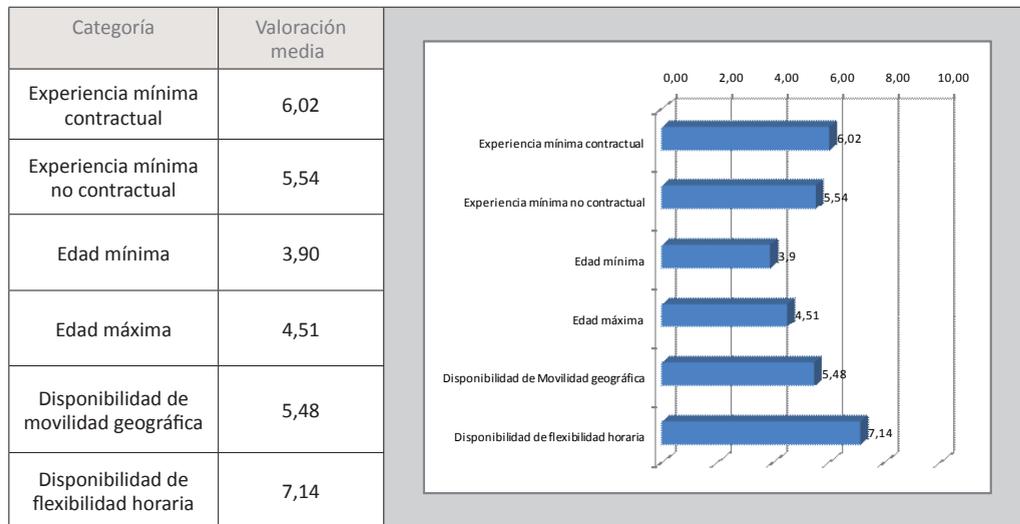
Tabla 53. Cuáles son los aspectos más importantes en el currículum del titulado universitario para su contratación. Valoración media. Segmentación por actividad de la empresa. (0 a 10).

	Industrial	Construcción	TIC	Agronómico	Medio ambiente	Cultura	Administración pública	Educación	Servicios	Ingeniería y consultoría	Transporte
Número de empresas	35	51	30	15	5	8	9	5	87	92	2
Experiencia contractual relacionada con el puesto de trabajo	6,83	6,86	6,63	6,50	8,00	7,50	7,92	8,33	7,42	6,45	6,25
Experiencia contractual no relacionada con el puesto de trabajo	4,58	4,10	3,37	5,25	4,50	4,17	2,92	5,00	4,58	3,82	6,25
Realización de prácticas en la propia empresa	7,67	7,88	7,98	8,25	8,50	8,33	6,25	6,67	8,04	7,70	2,50
Realización de prácticas en otra empresa	5,58	5,64	5,00	6,00	6,00	5,83	5,42	5,00	5,88	5,34	2,50
Estancias formativas en el extranjero	6,25	4,68	4,13	6,00	7,00	5,83	3,33	3,33	5,65	5,34	2,50
La titulación cursada	8,00	8,21	7,40	7,50	9,50	6,67	9,17	5,83	7,81	7,91	5,00
El expediente académico	5,50	5,96	5,67	4,50	4,50	5,83	6,25	4,17	5,58	5,37	2,50
La formación profesional previa	6,75	7,18	6,15	6,50	7,00	7,50	7,08	7,50	6,85	6,49	5,00
Significado	Ejemplo: valor = 6,75	Las empresas del sector industrial valoran con un 6,75 sobre 10 la importancia de la formación previa profesional del titulado universitario como factor a tener en cuenta en su contratación.									

3.5. Aspectos relevantes en las ofertas de trabajo para la contratación de titulados universitarios

En este apartado se estudia la importancia de determinados aspectos que el empleador tiene en cuenta en las ofertas de trabajo para la contratación del titulado universitario. El ítem más valorado en la oferta de trabajo para la contratación de un titulado universitario es la disponibilidad de flexibilidad horaria (7,14 sobre 10), seguido de la experiencia mínima contractual (6,02). Los ítems con menor valoración son los relacionados con la edad mínima (3,90) y máxima (4,51).

Tabla 54. Cuáles son los aspectos más relevantes en las ofertas de trabajo para la contratación de titulados universitarios. Valoración media. (0 a 10).

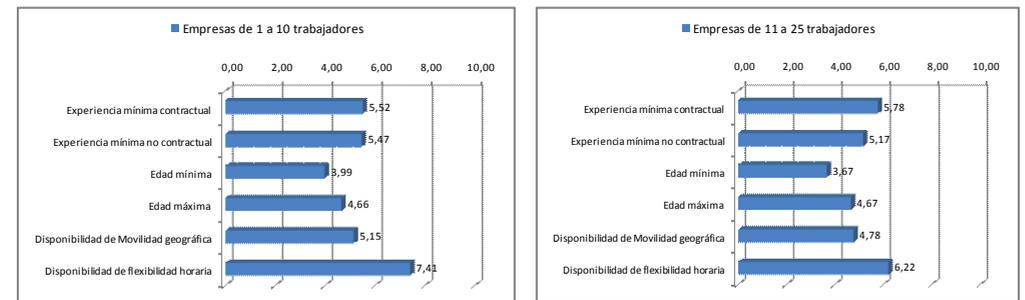


Analizando el tamaño de la empresa (tabla 55 y gráfico 13) no se observa que exista ninguna diferencia en la valoración de los ítems estudiados. En todos los caso la disponibilidad de flexibilidad horaria es el ítem más valorado, seguido de la experiencia mínima contractual.

Tabla 55. Cuáles son los aspectos más relevantes en las ofertas de trabajo para la contratación de titulados universitarios. Valoración media. Segmentación por tamaño de la empresa. (0 a 10).

	De 1 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	> 250
Número de empresa	172	54	34	24	27	28
Experiencia mínima contractual	5,52	5,78	7,41	6,31	7,31	6,25
Experiencia mínima no contractual	5,47	5,17	6,02	5,48	5,48	6,07
Edad mínima	3,99	3,67	4,26	3,57	3,75	3,93
Edad máxima	4,66	4,67	3,80	3,93	4,42	4,82
Disponibilidad de movilidad geográfica	5,15	4,78	6,30	6,43	5,67	6,34
Disponibilidad de flexibilidad horaria	7,41	6,22	6,94	8,21	6,83	7,14
Significado	Ejemplo: valor = 7,41	Las empresas de 1 a 10 trabajadores valoran con un 7,41 sobre 10 la importancia de la disponibilidad horaria en la oferta de contratación de titulados universitarios				

Gráfico 13. Cuáles son los aspectos más relevantes en las ofertas de trabajo para la contratación de titulados universitarios. Valoración media. Segmentación por tamaño de la empresa. (0 a 10).



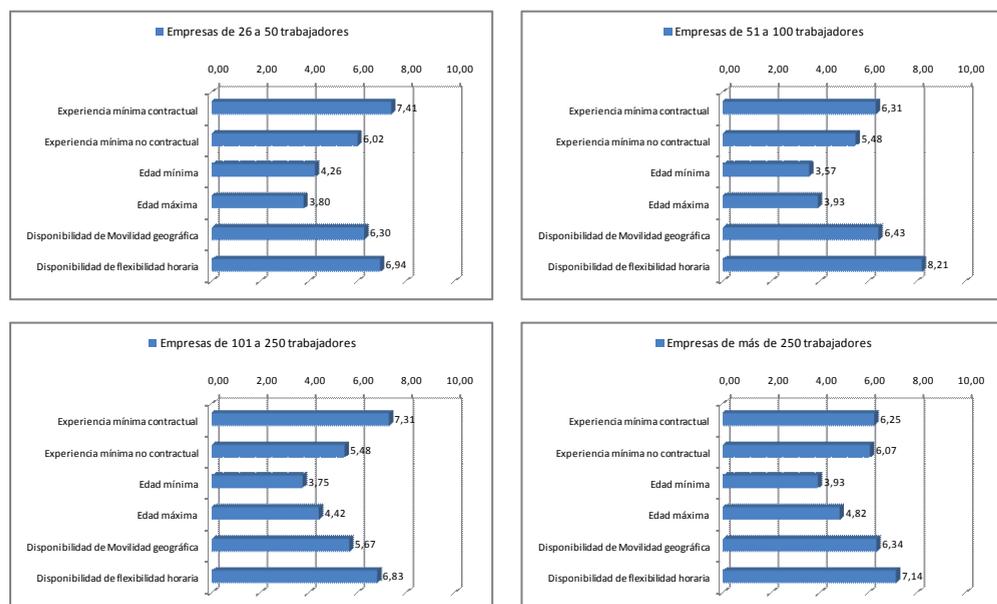
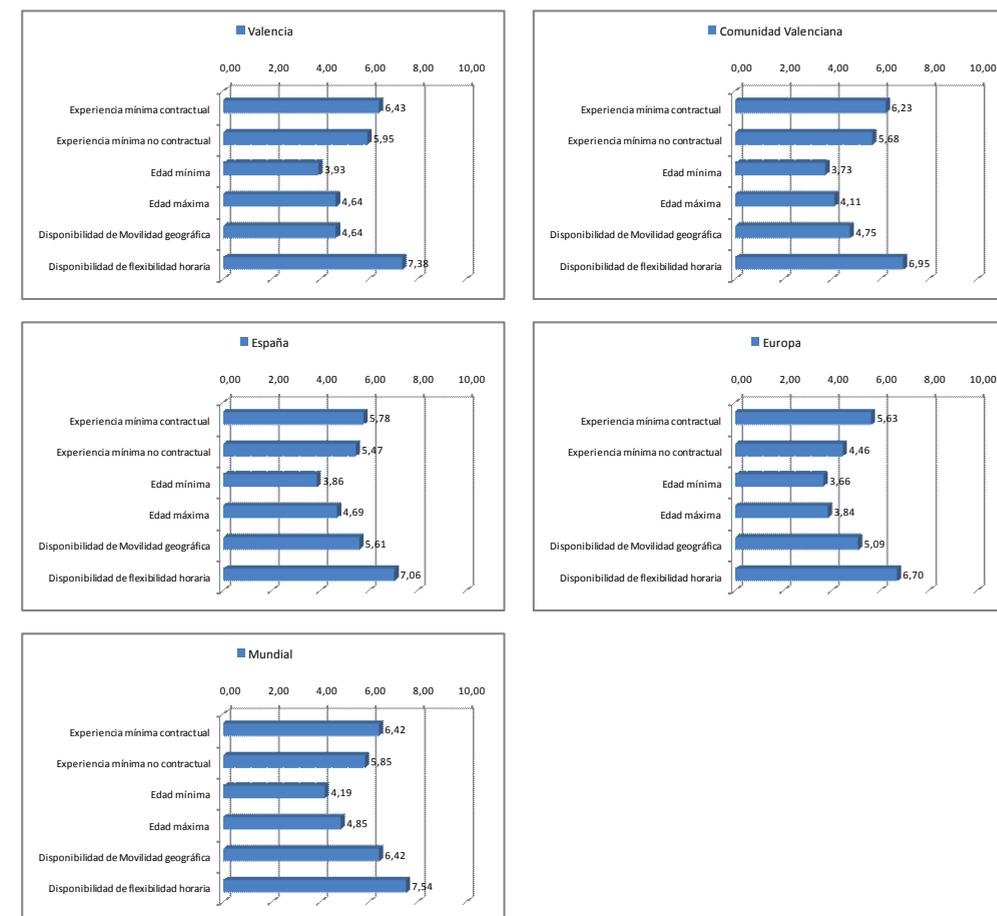


Gráfico 14. Cuáles son los aspectos más relevantes en las ofertas de trabajo para la contratación de titulados universitarios. Valoración media. Segmentación por ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa. (0 a 10).



En el análisis de la influencia del ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa se observa fundamentalmente que la disponibilidad de flexibilidad horaria sigue siendo el ítem más valorado en todas las empresas y la edad mínima el menos valorado. Sin embargo, en las empresas de ámbito mundial aparece una valoración alta y diferente de las demás (6,42) de la disponibilidad de movilidad geográfica.

Tabla 56. Cuáles son los aspectos más relevantes en las ofertas de trabajo para la contratación de titulados universitarios. Valoración media. Segmentación por ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa. (0 a 10).

	Valencia	Comunidad Valenciana	España	Europa	Mundial
Número de empresas	31	85	119	31	73
Experiencia mínima contractual	6,43	6,23	5,78	5,63	6,42
Experiencia mínima no contractual	5,95	5,68	5,47	4,46	5,85
Edad mínima	3,93	3,73	3,86	3,66	4,19
Edad máxima	4,64	4,11	4,69	3,84	4,85
Sexo	1,90	1,82	1,61	1,25	1,77
Disponibilidad de movilidad geográfica	4,64	4,75	5,61	5,09	6,42
Disponibilidad de flexibilidad horaria	7,38	6,95	7,06	6,70	7,54
Significado	Ejemplo: valor = 7,38	Las empresas cuya actividad se desarrolla exclusivamente en Valencia valoran con un 7,38 sobre 10 la importancia de la disponibilidad horaria en la oferta de contratación de titulados universitarios.			

Los resultados del estudio de la relación del sector de actividad de la empresa y la importancia de estos ítems en la oferta de contratación de titulados universitarios se muestra en la tabla 57. Alguna de las conclusiones más destacadas son: la disponibilidad de flexibilidad horaria sigue siendo el ítem más valorado, excepto en la administración pública que obtiene un valor muy bajo (3,75); la disponibilidad de movilidad geográfica está muy valorada en las empresas de medioambiente (9,00).

Tabla 57. Cuáles son los aspectos más relevantes en las ofertas de trabajo para la contratación de titulados universitarios. Valoración media. Segmentación por actividad de la empresa. (0 a 10).

	Industrial	Construcción	TIC	Agronómico	Medio ambiente	Cultura	Administración pública	Educación	Servicios	Ingeniería y consultoría	Transporte
Número de empresas	35	51	30	15	5	8	9	5	87	92	2
Experiencia mínima contractual	6,75	6,47	5,48	5,50	7,50	5,00	5,42	6,67	6,62	5,41	5,00
Experiencia mínima no contractual	6,33	5,71	5,10	5,00	6,50	5,00	5,00	5,83	5,88	5,14	2,50
Edad mínima	4,08	4,04	3,17	5,25	3,50	4,17	3,33	2,50	4,54	3,41	2,50
Edad máxima	4,75	4,17	3,85	5,25	5,00	6,67	3,33	4,17	5,15	4,19	2,50
Disponibilidad de movilidad geográfica	5,92	6,15	3,75	6,50	9,00	5,00	2,50	1,67	6,00	5,14	6,25
Disponibilidad de flexibilidad horaria	7,75	7,63	5,58	8,25	8,00	5,83	3,75	6,67	7,38	7,13	6,25
Significado	Ejemplo: valor = 7,75	Las empresas del sector industrial valoran con un 7,75 sobre 10 la importancia de la disponibilidad horaria en la oferta de contratación de titulados universitarios.									

4

Competencias necesarias para el desempeño del puesto de trabajo

4. Competencias necesarias para el desempeño del puesto de trabajo

El objetivo de esta sección es el análisis del perfil competencial que aportan los recién titulados al incorporarse al mundo laboral y la identificación de las principales carencias que tienen en el desempeño del puesto de trabajo:

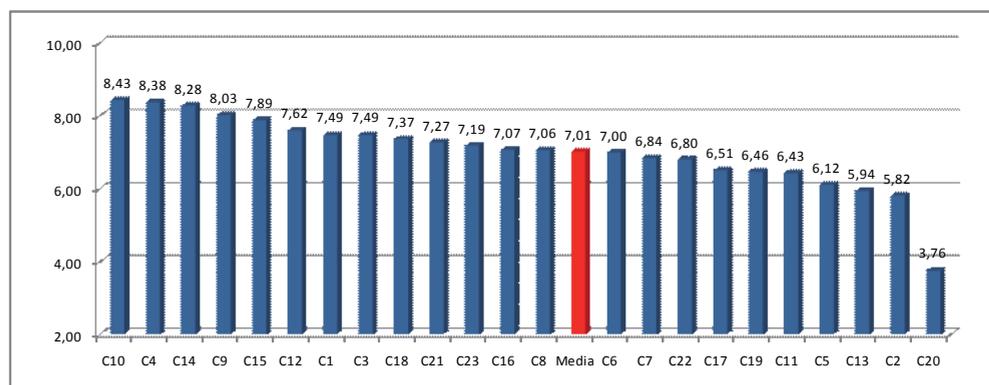
1. En primer lugar se estudia cuáles son las competencias que los empleadores demandan a los titulados universitarios cuando se incorporan a sus empresas (cap.5.1).
2. A continuación se analiza la valoración por parte de los empleadores de las competencias que poseen los titulados universitarios cuando se incorporan a sus empresas (cap.5.2).
3. Por último, se estudia el déficit de competencias de los titulados universitarios, calculado como la diferencia entre las competencias que tienen y las que se demandan para el desempeño del puesto de trabajo (cap.5.3).

4.1. Competencias demandadas por los empleadores a los titulados universitarios para el desempeño del puesto de trabajo.

En este capítulo se estudia la valoración, por parte de los empleadores, de las competencias de los titulados universitarios necesarias para el desempeño del puesto de trabajo. Se han analizado un total de 23 competencias. Los resultados se presentan en la tabla 58.

Tabla 58. Competencias demandadas por los empleadores a los titulados universitarios para el desempeño del puesto de trabajo (0 a 10). Celda azul valores altos por encima de 8. Celda roja valores bajos por debajo del 5.

Competencia	Valoración media	Competencia	Valoración media
C1. Dominio del área de su titulación	7,490	C13. Capacidad para hacer valer la autoridad	5,941
C2. Conocimiento de otras áreas	5,817	C14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	8,283
C3. Pensamiento analítico	7,490	C15. Capacidad para encontrar nuevas ideas	7,890
C4. Capacidad para adquirir conocimientos	8,378	C16. Predisposición para cuestionar ideas propias y ajenas	7,066
C5. Capacidad para negociar	6,115	C17. Capacidad para presentar en público ideas, informes, etc.	6,508
C6. Capacidad para trabajar bajo presión	6,996	C18. Capacidad para redactar informes	7,370
C7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	6,844	C19. Capacidad para trabajar con idiomas extranjeros	6,464
C8. Capacidad para coordinar actividades	7,060	C20. Conocimiento del valenciano	3,764
C9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	8,029	C21. Capacidad para gestionar proyectos	7,269
C10. Capacidad para trabajar en equipo	8,435	C22. Conocimientos de la cultura de la calidad	6,800
C11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros	6,426	C23. Capacidad para gestionar la mejora continua	7,186
C12. Capacidad para hacerse entender	7,624	MEDIA	7,011

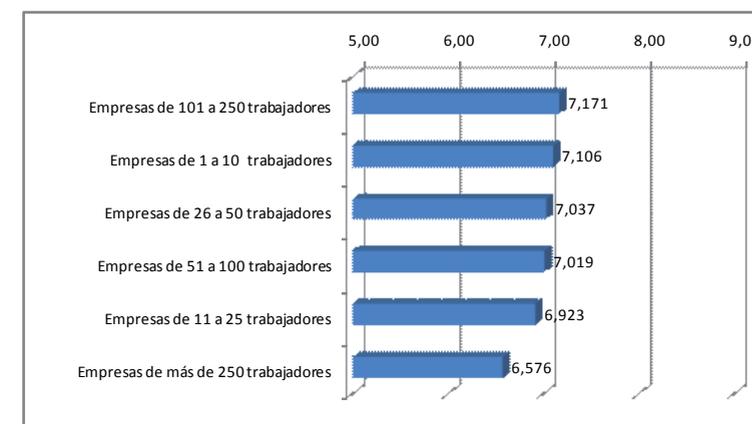


Las competencias más demandas son la **capacidad para trabajar en equipo** con la valoración más alta de 8,43, la capacidad para adquirir conocimientos (8,38), la capacidad para utilizar herramientas informáticas (8,28) y la capacidad para usar el tiempo de forma efectiva (8,03).

Las competencias menos demandas son el **conocimiento del valenciano** con la valoración más baja de 3,76, el conocimiento de otras áreas diferentes a la de su titulación (5,82) y la capacidad para hacer valer la autoridad (5,94).

En el gráfico 15 se muestra la valoración media de las competencias demandadas en función del tamaño de empresa. Podemos ver que no existen diferencias significativas. Tan sólo se observa un valor medio sensiblemente inferior en las empresas de más de 250 trabajadores (valoración media de 6,57 frente al aprox. 7,00 del resto de empresas).

Gráfico 15. Ranking por el tamaño de la empresa. Valoración media del total de competencias demandadas.



A continuación se presentan los resultados de cada una de las competencias en función del tamaño de la empresa (tabla 59). La principal conclusión que se puede obtener es que el tamaño de la empresa no influye en la valoración de las competencias necesarias para el desempeño del puesto de trabajo. En todas las tipologías de empresas por su tamaño las competencias más demandadas son la capacidad para trabajar en equipo, la capacidad para adquirir conocimientos, la capacidad para utilizar herramientas informáticas y la capacidad para usar el tiempo de forma efectiva. Las menos demandadas son el conocimiento de otras áreas diferentes a las de su titulación y el conocimiento del valenciano.

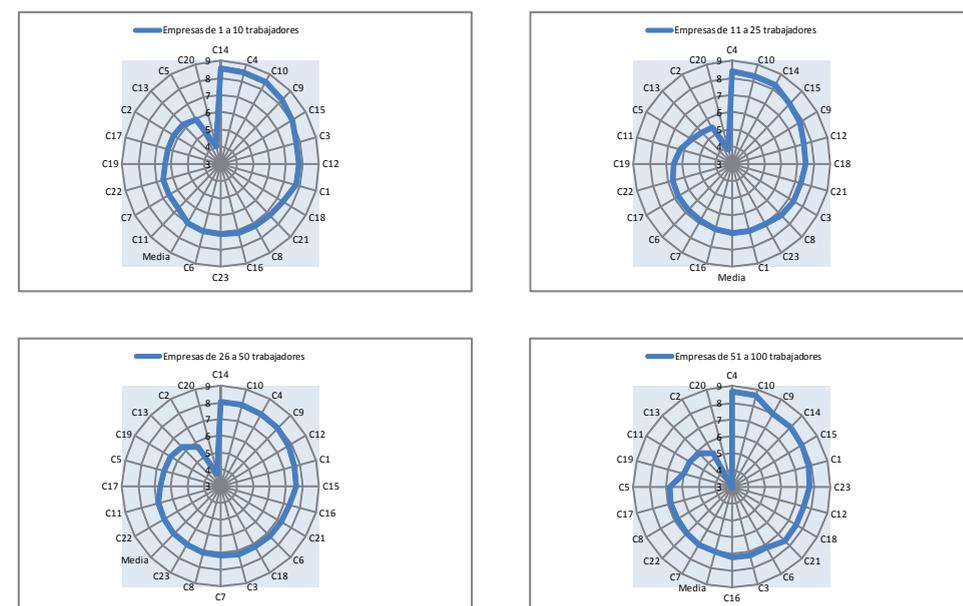
Tabla 59. Competencias demandadas por los empleadores a los titulados universitarios para el desempeño del puesto de trabajo. Segmentación por tamaño de la empresa. Celda azul valores altos por encima de 8. Celda roja valores bajos por debajo del 5.

	De 0 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	> 250
Número de empresa	172	54	34	24	27	28
C1. Dominio del área de su titulación	7,79	7,04	7,65	7,86	7,05	6,96
C2. Conocimiento de otras áreas	6,28	5,41	5,68	5,32	5,13	5,71
C3. Pensamiento analítico	7,79	7,33	7,22	7,22	7,50	6,96
C4. Capacidad para adquirir conocimientos	8,49	8,37	7,96	8,65	8,21	8,27
C5. Capacidad para negociar	5,93	5,85	6,54	6,75	6,35	6,19
C6. Capacidad para trabajar bajo presión	7,08	6,78	7,22	7,22	6,67	6,90
C7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	6,62	6,81	7,16	6,98	7,50	6,79
C8. Capacidad para coordinar actividades	7,21	7,22	7,10	6,83	6,99	6,37
C9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	8,26	7,81	7,90	8,02	8,21	7,38
C10. Capacidad para trabajar en equipo	8,49	8,30	8,02	8,65	8,78	8,33
C11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros	6,67	6,22	6,91	5,95	6,47	5,60
C12. Capacidad para hacerse entender	7,79	7,52	7,78	7,54	7,69	6,96
C13. Capacidad para hacer valer la autoridad	6,21	5,56	6,30	5,79	5,77	5,42
C14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	8,53	8,26	8,02	8,02	8,53	7,50
C15. Capacidad para encontrar nuevas ideas	8,05	7,96	7,59	7,94	8,33	6,96
C16. Predisposición para cuestionar ideas propias y ajenas	7,17	6,93	7,35	7,22	7,44	6,13
C17. Capacidad para presentar en público ideas, informes, etc.	6,34	6,78	6,67	6,83	6,79	6,13
C18. Capacidad para redactar informes	7,40	7,48	7,22	7,54	7,95	6,55
C19. Capacidad para trabajar con idiomas extranjeros	6,36	6,52	6,48	6,03	7,12	6,49

	De 0 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	> 250
Número de empresa	172	54	34	24	27	28
C20. Conocimiento del valenciano	4,04	3,89	3,77	2,94	3,85	2,98
C21. Capacidad para gestionar proyectos	7,23	7,37	7,28	7,54	7,56	6,79
C22. Conocimientos de la cultura de la calidad	6,62	6,74	6,98	6,90	7,24	6,96
C23. Capacidad para gestionar la mejora continua	7,10	7,07	7,04	7,70	7,82	6,90
MEDIA	7,11	6,92	7,04	7,02	7,17	6,58

En el gráfico 16 se muestran por orden de importancia las competencias demandadas para cada una de las categorías de empresas por su tamaño. También se representa la valoración media total (las competencias que se sitúan a la derecha de la media son competencias con una valoración superior a la valoración media global del estudio).

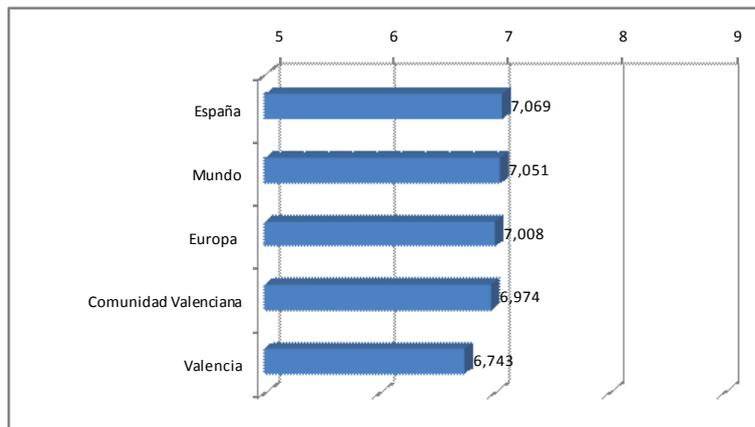
Gráfico 16. Competencias demandadas por los empleadores a los titulados universitarios para el desempeño del puesto de trabajo. Segmentación por tamaño de la empresa.





En el gráfico 17 se muestra la valoración media de las competencias demandadas en función del ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa. Podemos ver que no existen diferencias significativas entre las diferentes categorías de empresas.

Gráfico 17. Ranking por ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa. Valoración media del total de competencias demandadas.



A continuación se presentan los resultados de cada una de las competencias en función del ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa (tabla 60). La principal conclusión que se puede obtener es que no se aprecian diferencias importantes entre las distintas categorías de empresas estudiadas. En todos los casos son las competencias de capacidad para adquirir conocimientos, capacidad para trabajar en equipo y capacidad para utilizar herramientas informáticas las más demandadas y el conocimiento del valenciano la menos demandada, excepto, como es obvio, en las empresas cuya actividad se desarrolla exclusivamente en Valencia.

Tabla 60. Competencias demandadas por los empleadores a los titulados universitarios para el desempeño del puesto de trabajo. Segmentación por ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa. Celda azul valores altos por encima de 8. Celda roja valores bajos por debajo del 5.

	Valencia	Comunidad Valenciana	España	Europa	Mundial
Número de empresas	31	85	119	31	73
C1. Dominio del área de su titulación	6,75	7,51	7,70	6,90	7,67
C2. Conocimiento de otras áreas	5,32	5,88	6,00	5,60	5,77
C3. Pensamiento analítico	6,83	7,66	7,67	7,26	7,41
C4. Capacidad para adquirir conocimientos	8,02	8,11	8,50	8,10	8,69
C5. Capacidad para negociar	6,43	5,85	6,17	6,31	6,10
C6. Capacidad para trabajar bajo presión	6,59	6,86	7,22	6,96	6,95
C7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	6,83	6,61	6,80	7,14	7,00
C8. Capacidad para coordinar actividades	6,51	6,95	7,33	7,38	6,82
C9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	7,70	8,19	8,17	7,62	7,97
C10. Capacidad para trabajar en equipo	8,41	8,42	8,43	8,27	8,54
C11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros	6,43	6,30	6,63	6,49	6,23
C12. Capacidad para hacerse entender	7,46	7,63	7,61	7,86	7,59
C13. Capacidad para hacer valer la autoridad	5,63	5,85	6,20	5,71	5,87
C14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	8,02	8,14	8,43	8,33	8,28
C15. Capacidad para encontrar nuevas ideas	7,22	7,82	8,04	7,74	8,03
C16. Predisposición para cuestionar ideas propias y ajenas	6,83	7,01	7,17	7,14	7,03
C17. Capacidad para presentar en público ideas, informes, etc.	6,35	6,47	6,52	6,73	6,49
C18. Capacidad para redactar informes	6,51	7,85	7,41	7,44	7,13
C19. Capacidad para trabajar con idiomas extranjeros	6,11	5,48	6,11	7,44	7,54
C20. Conocimiento del valenciano	5,32	4,66	3,17	3,45	3,41
C21. Capacidad para gestionar proyectos	6,83	7,57	7,09	7,62	7,23
C22. Conocimientos de la cultura de la calidad	6,35	6,64	6,83	6,96	6,97
C23. Capacidad para gestionar la mejora continua	6,67	6,95	7,41	6,73	7,46
MEDIA	6,74	6,97	7,07	7,01	7,05

A continuación se presentan los resultados de cada una de las competencias en función del sector de actividad de la empresa (tabla 62). En este caso sí que se aprecian diferencias entre sectores, aunque hay que recordar que en este caso el número de empresas que ha opinado influye significativamente. Las principales conclusiones que podemos obtener son las siguientes: en general las competencias más demandadas son la capacidad para trabajar en equipo, la capacidad para adquirir conocimientos, la capacidad para utilizar herramientas informáticas y la capacidad para usar el tiempo de forma efectiva; las menos demandadas son el conocimiento de otras áreas diferentes a las de su titulación y el conocimiento del valenciano. El dominio del área de la propia titulación es una competencia muy demandada en las empresas de medioambiente y en la administración pública; el pensamiento analítico es una competencia muy demandada en empresas del sector TIC, cultura y administración pública; la capacidad para trabajar bajo presión, la capacidad para detectar nuevas oportunidades, la capacidad para redactar informes y la capacidad para coordinar actividades son competencias muy demandadas por las empresas del sector medioambiental; la capacidad para trabajar con idiomas extranjeros es una competencia poco demandada en las empresas del sector de la construcción y la administración pública.

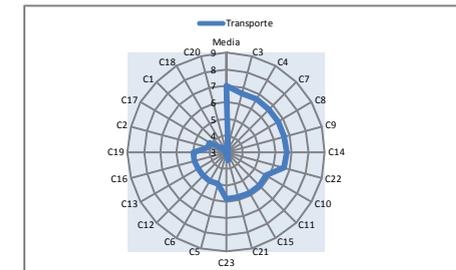
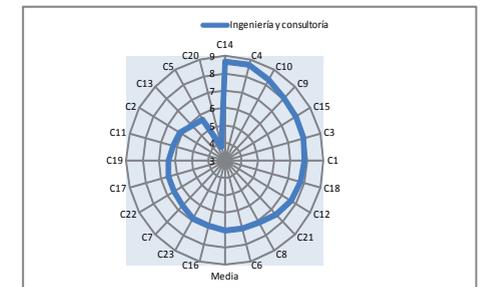
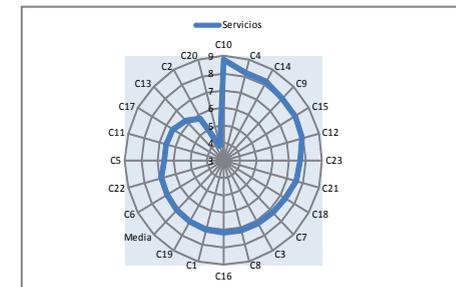
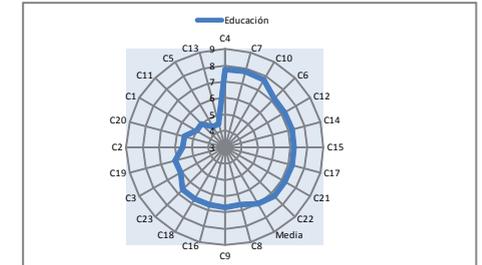
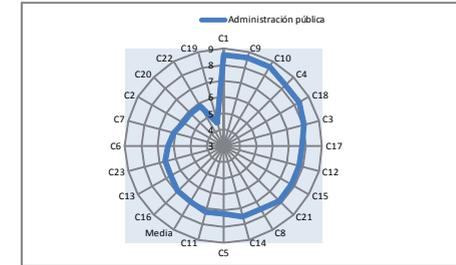
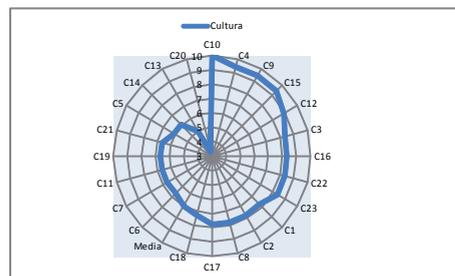
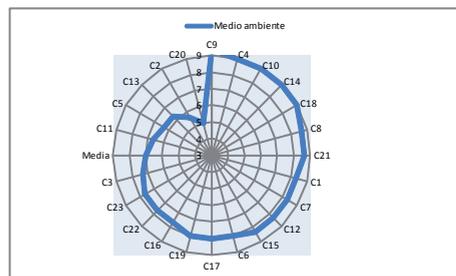
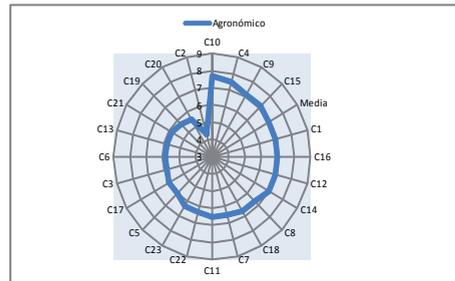
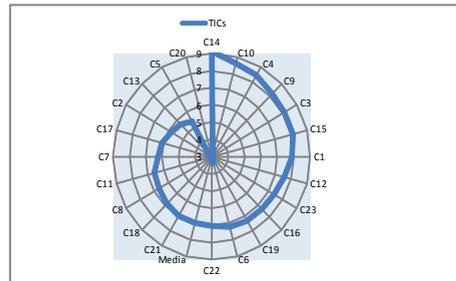
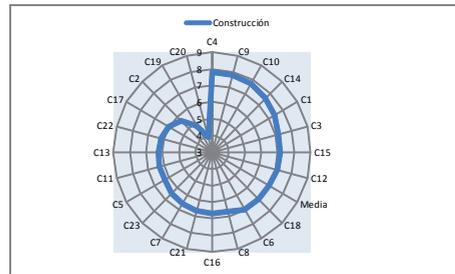
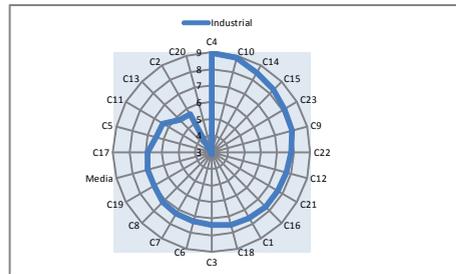
Tabla 62. Competencias demandadas por los empleadores a los titulados universitarios para el desempeño del puesto de trabajo. Segmentación por actividad de la empresa. Celda azul valores altos por encima de 8. Celda roja valores bajos por debajo del 5.

	Industrial	Construcción	TIC	Agronómico	Medio ambiente	Cultura	Administración pública	Educación	Servicios	Ingeniería y consultoría	Transporte
Número de empresas	35	51	30	15	5	8	9	5	87	92	2
C1. Dominio del área de su titulación	7,56	7,39	7,88	7,00	8,33	7,78	8,61	5,00	7,10	7,84	3,33
C2. Conocimiento de otras áreas	5,61	5,64	5,83	4,33	5,67	7,78	5,83	5,56	5,79	6,19	4,17
C3. Pensamiento analítico	7,39	7,18	8,14	5,83	7,33	8,33	8,06	6,11	7,18	7,97	6,67
C4. Capacidad para adquirir conocimientos	8,94	7,82	8,46	7,50	9,00	9,44	8,33	7,78	8,21	8,67	6,67
C5. Capacidad para negociar	6,50	6,32	5,38	6,00	6,33	6,11	7,22	4,44	6,62	5,68	5,00
C6. Capacidad para trabajar bajo presión	7,28	6,97	7,24	5,83	8,00	6,67	6,39	7,22	6,97	7,03	5,00
C7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	7,28	6,58	6,28	6,50	8,33	6,67	6,11	7,78	7,21	6,67	6,67
C8. Capacidad para coordinar actividades	7,22	6,71	6,67	6,67	8,67	7,78	7,50	6,67	7,15	7,14	6,67

	Industrial	Construcción	TIC	Agronómico	Medio ambiente	Cultura	Administración pública	Educación	Servicios	Ingeniería y consultoría	Transporte
Número de empresas	35	51	30	15	5	8	9	5	87	92	2
C9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	8,06	7,82	8,21	7,17	9,33	9,44	8,61	6,67	8,05	8,06	6,67
C10. Capacidad para trabajar en equipo	8,89	7,74	8,65	7,67	9,00	10,00	8,61	7,78	8,77	8,33	5,83
C11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros	6,44	6,28	6,60	6,50	6,67	6,67	7,22	5,00	6,59	6,26	5,83
C12. Capacidad para hacerse entender	7,72	7,14	7,56	7,00	8,33	8,89	7,78	7,22	7,95	7,64	5,00
C13. Capacidad para hacer valer la autoridad	5,72	6,24	5,64	5,83	6,33	5,00	6,67	4,44	6,21	5,81	5,00
C14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	8,50	7,61	9,10	7,00	9,00	6,11	7,50	7,22	8,21	8,69	6,67
C15. Capacidad para encontrar nuevas ideas	8,33	7,14	8,14	7,17	8,33	9,44	7,78	7,22	8,03	8,00	5,83
C16. Predisposición para cuestionar ideas propias y ajenas	7,61	6,71	7,31	7,00	7,67	8,33	6,94	6,67	7,13	6,89	5,00
C17. Capacidad para presentar en público ideas, informes, etc.	6,89	6,03	6,15	6,00	8,00	7,78	7,78	7,22	6,56	6,53	4,17
C18. Capacidad para redactar informes	7,56	6,97	6,86	6,67	9,00	7,22	8,33	6,67	7,33	7,77	3,33
C19. Capacidad para trabajar con idiomas extranjeros	7,06	4,87	7,31	5,67	8,00	6,67	4,44	6,11	7,08	6,44	5,00
C20. Conocimiento del valenciano	2,89	3,93	2,63	5,50	5,00	3,33	5,83	5,56	3,87	3,83	2,50
C21. Capacidad para gestionar proyectos	7,67	6,62	6,99	5,83	8,67	6,67	7,78	7,22	7,56	7,41	5,83
C22. Conocimientos de la cultura de la calidad	7,83	6,20	7,05	6,33	7,67	8,33	5,83	7,22	6,90	6,53	6,67
C23. Capacidad para gestionar la mejora continua	8,11	6,50	7,37	6,33	7,67	8,33	6,67	6,67	7,64	6,85	5,83
MEDIA	7,26	6,63	7,02	6,41	7,84	7,51	7,21	6,50	7,13	7,05	5,36

En el gráfico 20 se muestran por orden de importancia las competencias demandadas para cada una de las categorías de empresas por su tamaño. También se representa la valoración media total (las competencias que se sitúan a la derecha de la media son competencias con una valoración superior a la valoración media global del estudio).

Gráfico 20. Competencias demandadas por los empleadores a los titulados universitarios para el desempeño del puesto de trabajo. Segmentación por sector de actividad de la empresa.

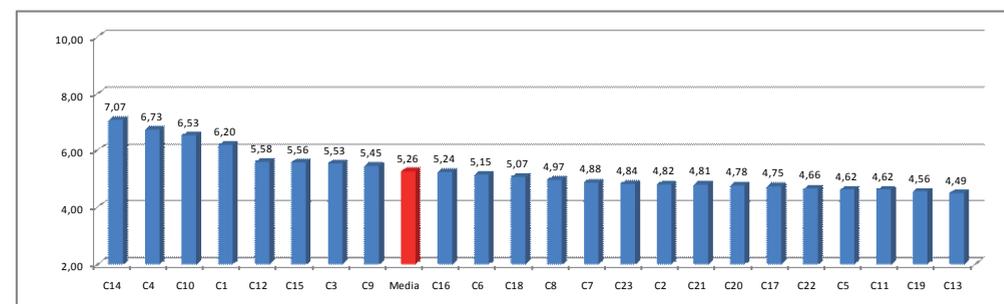


4.2. Valoración de las competencias que poseen los titulados universitarios cuando se incorporan a la empresa.

En este capítulo se estudia la valoración, por parte de los empleadores, de las competencias que poseen los titulados universitarios cuando se incorporan a la empresa. Los resultados se presentan en la tabla 63. La primera conclusión importante que debemos obtener es que las valoraciones de las competencias que poseen los titulados universitarios cuando se incorporan a la empresa son SIEMPRE inferiores a las valoraciones de las competencias demandadas para desempeñar su puesto de trabajo. Es decir existe un déficit de competencias de los titulados universitarios desde el punto de vista del empleador. Este aspecto se analiza en profundidad en el capítulo 5.3. Resulta destacable que más de la mitad de las competencias estudiadas no alcanzan la nota media de 5.

Tabla 63. Valoración de las competencias que poseen los titulados universitarios cuando se incorporan a la organización. Celda azul valores altos por encima de 8. Celda roja valores bajos por debajo del 5.

Competencia	Valoración media	Competencia	Valoración media
C1. Dominio del área de su titulación	6,198	C13. Capacidad para hacer valer la autoridad	4,487
C2. Conocimiento de otras áreas	4,816	C14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	7,072
C3. Pensamiento analítico	5,526	C15. Capacidad para encontrar nuevas ideas	5,564
C4. Capacidad para adquirir conocimientos	6,730	C16. Predisposición para cuestionar ideas propias y ajenas	5,241
C5. Capacidad para negociar	4,620	C17. Capacidad para presentar en público ideas, informes, etc.	4,753
C6. Capacidad para trabajar bajo presión	5,152	C18. Capacidad para redactar informes	5,070
C7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	4,880	C19. Capacidad para trabajar con idiomas extranjeros	4,556
C8. Capacidad para coordinar actividades	4,975	C20. Conocimiento del valenciano	4,785
C9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	5,450	C21. Capacidad para gestionar proyectos	4,810
C10. Capacidad para trabajar en equipo	6,527	C22. Conocimientos de la cultura de la calidad	4,664
C11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros	4,620	C23. Capacidad para gestionar la mejora continua	4,835
C12. Capacidad para hacerse entender	5,583	MEDIA	5,257

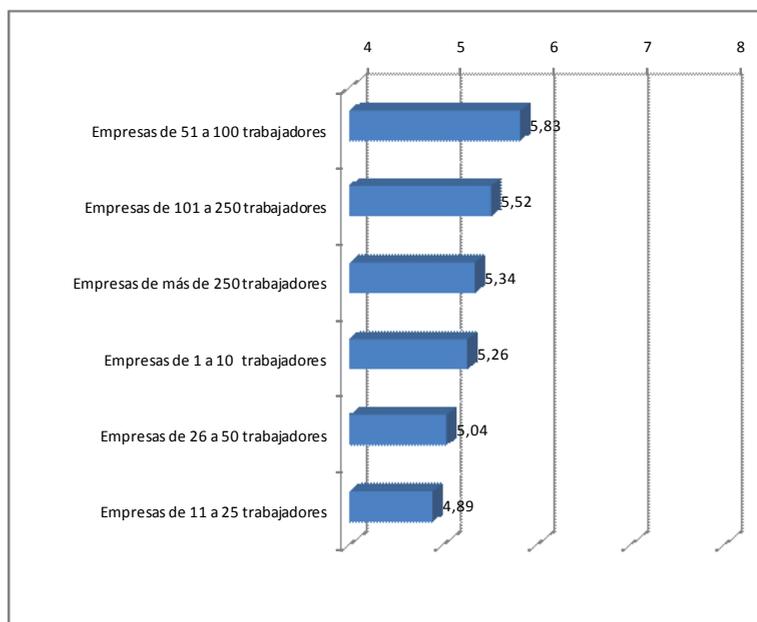


Las competencias de los titulados universitarios mejor valoradas son la capacidad para utilizar herramientas informáticas (7,07), la capacidad para adquirir conocimientos (6,75), la capacidad para trabajar en equipo (6,55) y el dominio del área de su titulación (6,20).

Las capacidades de los titulados universitarios peor valoradas son la capacidad para hacer valer la autoridad (4,49), la capacidad para trabajar con idiomas extranjeros (4,56), la capacidad para movilizar las capacidades de otros (4,62), la capacidad para negociar (4,62) y los conocimientos de la cultura de la calidad (4,66).

En el gráfico 21 se muestra la valoración media de las competencias que poseen los titulados universitarios en función del tamaño de empresa. Podemos ver que son las empresas de más de 50 trabajadores las que mejor valoran las competencias de los titulados universitarios, mientras que las empresas pequeñas las valoran peor.

Gráfico 21. Ranking. Valoración de las competencias que poseen los titulados universitarios cuando se incorporan a la organización. Segmentación por el tamaño de la empresa.



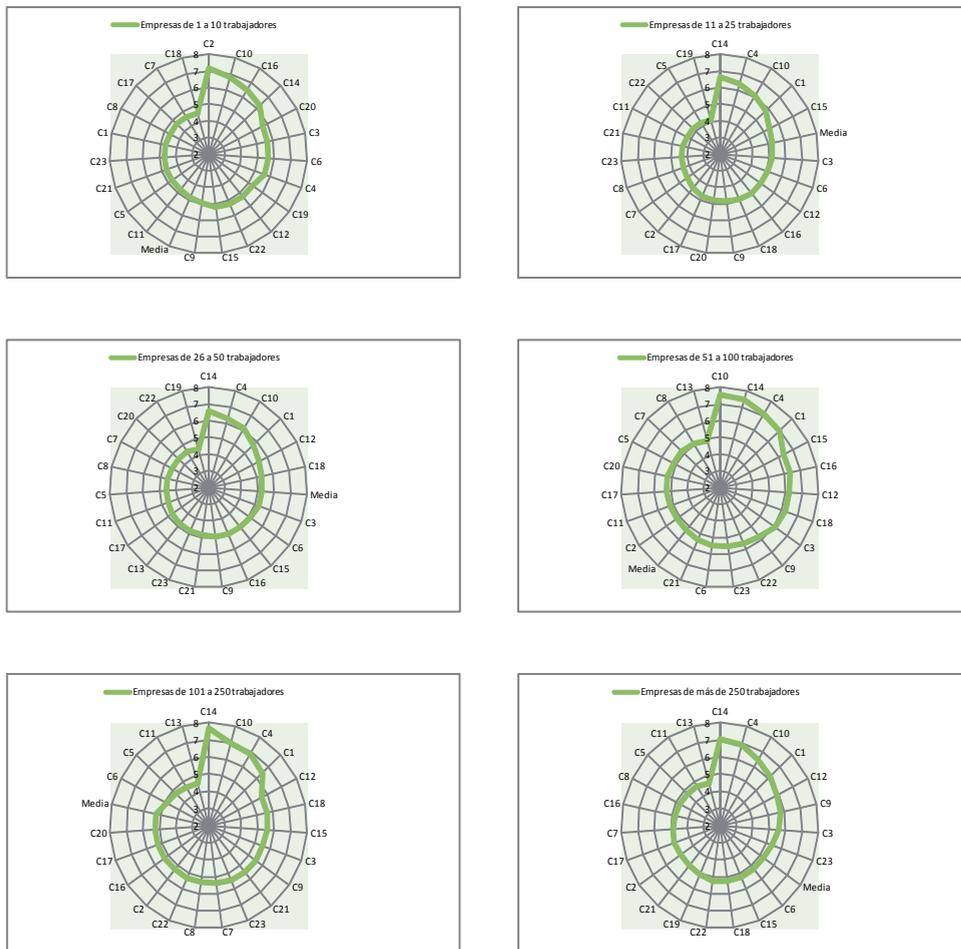
A continuación se presentan los resultados de cada una de las competencias en función del tamaño de la empresa (tabla 64). La principal conclusión que se puede obtener es que las empresas de menos de 50 trabajadores son las que más competencias de los titulados suspenden. Otras conclusiones relevantes son: la competencia “capacidad para hacer valer la autoridad” está valorada con menos de 5 en todas las categorías de empresas; la capacidad para negociar y la capacidad para movilizar las capacidades de otros son competencias suspendidas en 5 de las 6 categorías; la capacidad para utilizar herramientas informáticas, la capacidad para adquirir conocimientos, la capacidad para trabajar en equipo y el dominio del área de su titulación son las competencias mejor valoradas en todas las categorías.

Tabla 64. Valoración de las competencias que poseen los titulados universitarios cuando se incorporan a la organización. Segmentación por tamaño de la empresa. Celda azul valores altos por encima de 8. Celda roja valores bajos por debajo del 5.

	De 0 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	> a 250
Número de empresa	172	54	34	24	27	28
C1. Dominio del área de su titulación	6,25	5,81	5,74	6,98	6,47	6,19
C2. Conocimiento de otras áreas	4,81	4,63	4,26	5,24	5,26	4,94
C3. Pensamiento analítico	5,60	5,19	5,25	6,11	5,51	5,60
C4. Capacidad para adquirir conocimientos	6,81	6,37	6,30	7,14	6,92	6,90
C5. Capacidad para negociar	4,66	4,19	4,57	5,16	4,74	4,70
C6. Capacidad para trabajar bajo presión	5,19	5,04	5,12	5,48	4,87	5,24
C7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	4,99	4,41	4,51	5,16	5,38	4,88
C8. Capacidad para coordinar actividades	5,26	4,37	4,57	5,08	5,32	4,76
C9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	5,65	4,85	4,94	5,79	5,51	5,77
C10. Capacidad para trabajar en equipo	6,51	6,07	6,17	7,54	6,99	6,49
C11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros	4,64	4,22	4,63	5,24	4,62	4,70
C12. Capacidad para hacerse entender	5,63	5,04	5,43	6,19	5,64	5,89
C13. Capacidad para hacer valer la autoridad	4,60	3,78	4,75	4,92	4,55	4,52
C14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	7,16	6,63	6,60	7,46	7,69	7,02
C15. Capacidad para encontrar nuevas ideas	5,68	5,41	5,06	6,35	5,58	5,24
C16. Predisposición para cuestionar ideas propias y ajenas	5,27	5,04	5,00	6,35	5,26	4,82
C17. Capacidad para presentar en público ideas, informes, etc.	4,53	4,74	4,69	5,24	5,26	4,94
C18. Capacidad para redactar informes	4,70	4,93	5,31	6,19	5,64	5,24
C19. Capacidad para trabajar con idiomas extranjeros	4,71	4,15	4,38	4,60	4,17	5,06
C20. Conocimiento del valenciano	4,74	4,81	4,51	5,24	5,26	4,40
C21. Capacidad para gestionar proyectos	4,68	4,30	4,88	5,40	5,51	5,00
C22. Conocimientos de la cultura de la calidad	4,41	4,22	4,51	5,63	5,32	5,24
C23. Capacidad para gestionar la mejora continua	4,63	4,37	4,81	5,56	5,45	5,36
MEDIA	5,26	4,89	5,04	5,83	5,52	5,34

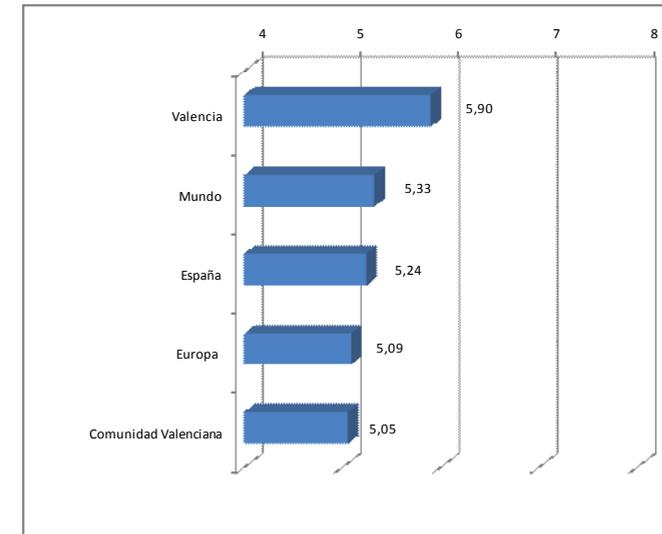
En el gráfico 22 se muestran por orden de mayor a menor valoración de las competencias de los titulados universitarios para cada una de las categorías de empresas por su tamaño. También se representa la valoración media total (las competencias que se sitúan a la derecha de la media son competencias con una valoración superior a la valoración media global del estudio).

Gráfico 22. Valoración de las competencias que poseen los titulados universitarios cuando se incorporan a la organización. Segmentación por tamaño de la empresa.



Por ámbito territorial de desarrollo de la actividad (gráfico 23) se observa que son las empresas que trabajan exclusivamente en Valencia las que mejor valoran las capacidades de los titulados universitarios (5,90), seguido de las empresas de ámbito mundial con una valoración de 5,33.

Gráfico 23. Ranking. Valoración de las competencias que poseen los titulados universitarios cuando se incorporan a la organización. Segmentación por ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa.



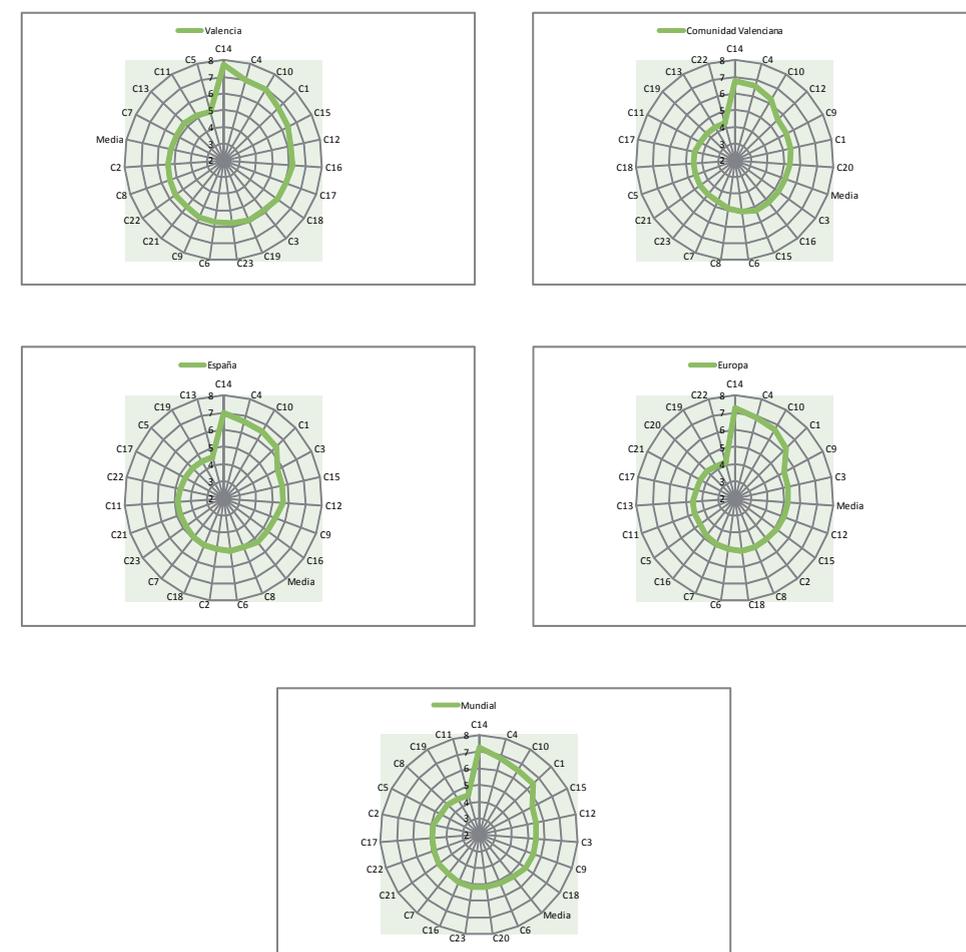
Analizando los resultados de cada una de las competencias en función del ámbito territorial de desarrollo de la actividad (tabla 65) podemos concluir claramente que son las empresas cuya actividad se desarrolla exclusivamente en Valencia las que mejor valoran todas las competencias de los titulados universitarios, suspendiendo solamente el conocimiento del valenciano. El resto de categorías de empresas suspenden la mayoría de las competencias, en especial: la capacidad para negociar, la capacidad para movilizar las capacidades de otros, la capacidad para hacer valer la autoridad, la capacidad para presentar en público ideas, informes, etc., la capacidad para trabajar con idiomas extranjeros y los conocimientos de la cultura de la calidad. Las competencias que han aprobado en todas las empresas son: el dominio del área de su titulación, la capacidad para adquirir conocimientos, el pensamiento analítico, la capacidad para usar el tiempo de forma efectiva, la capacidad para trabajar en equipo, la capacidad para utilizar herramientas informáticas o la capacidad para encontrar nuevas ideas.

Tabla 65. Valoración de las competencias que poseen los titulados universitarios cuando se incorporan a la organización. Segmentación por ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa. Celda azul valores altos por encima de 8. Celda roja valores bajos por debajo del 5.

	Valencia	Comunidad Valenciana	España	Europa	Mundial
Número de empresas	31	85	119	31	73
C1. Dominio del área de su titulación	6,59	5,45	6,39	6,25	6,46
C2. Conocimiento de otras áreas	5,40	4,24	4,96	5,06	4,85
C3. Pensamiento analítico	5,87	5,25	5,72	5,30	5,49
C4. Capacidad para adquirir conocimientos	6,98	6,61	6,65	6,85	6,82
C5. Capacidad para negociar	5,00	4,52	4,59	4,58	4,64
C6. Capacidad para trabajar bajo presión	5,71	5,11	5,09	4,94	5,18
C7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	5,24	4,63	4,87	4,88	5,00
C8. Capacidad para coordinar actividades	5,48	4,92	5,11	5,06	4,64
C9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	5,71	5,54	5,35	5,36	5,46
C10. Capacidad para trabajar en equipo	6,98	6,27	6,52	6,67	6,56
C11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros	5,16	4,38	4,78	4,58	4,46
C12. Capacidad para hacerse entender	6,19	5,56	5,63	5,18	5,51
C13. Capacidad para hacer valer la autoridad	5,24	4,32	4,48	4,58	4,36
C14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	7,70	6,75	6,96	7,26	7,23
C15. Capacidad para encontrar nuevas ideas	6,43	5,25	5,65	5,12	5,64
C16. Predisposición para cuestionar ideas propias y ajenas	6,19	5,25	5,26	4,76	5,10
C17. Capacidad para presentar en público ideas, informes, etc.	6,03	4,52	4,63	4,40	4,87
C18. Capacidad para redactar informes	6,03	4,52	4,94	5,06	5,44
C19. Capacidad para trabajar con idiomas extranjeros	5,87	4,35	4,52	4,23	4,51
C20. Conocimiento del valenciano	4,92	5,34	4,24	4,35	5,18
C21. Capacidad para gestionar proyectos	5,56	4,58	4,78	4,40	5,00
C22. Conocimientos de la cultura de la calidad	5,56	4,29	4,67	4,17	4,92
C23. Capacidad para gestionar la mejora continua	5,79	4,58	4,80	4,05	5,15
MEDIA	5,90	5,05	5,24	5,09	5,33

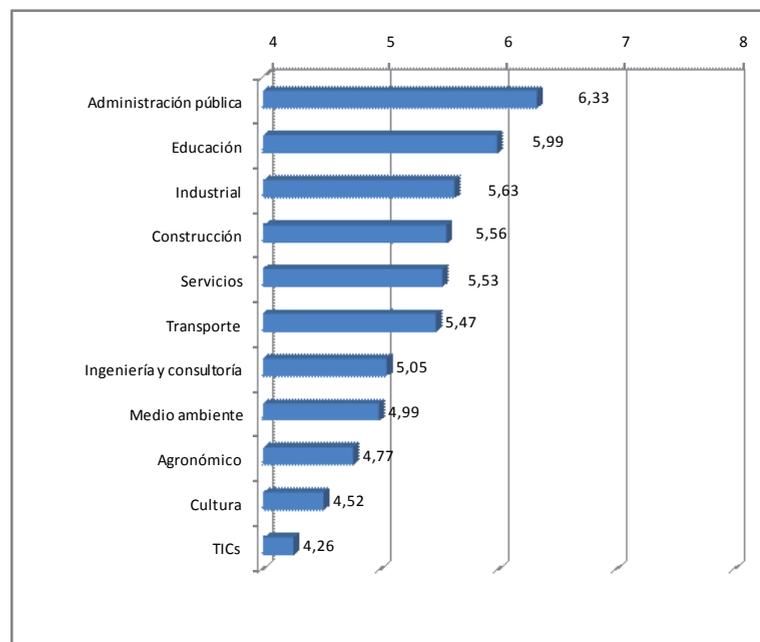
En el gráfico 25 se muestran por orden de mayor a menor valoración de las competencias de los titulados universitarios para cada una de las categorías de empresas por el ámbito territorial de desarrollo de su actividad. También se representa la valoración media total (las competencias que se sitúan a la derecha de la media son competencias con una valoración superior a la valoración media global del estudio)

Gráfico 25. Valoración de las competencias que poseen los titulados universitarios cuando se incorporan a la organización. Segmentación por ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa.



Analizando las competencias de los titulados en función del sector de actividad de la empresa se observan importantes diferencias. Son la administración pública y las empresas del sector educación las que mejor valoran las competencias de los titulados universitarios (6,33 y 5,99 respectivamente), seguido de las empresas del sector industrial (5,63), la de construcción(5,56) y las empresas de servicio (5,53). Las empresas que peor valoran estas competencias y además suspenden a los titulados universitarios que se incorporan a ellas son las empresas del sector de las TIC (4,26), las empresas del sector cultura (4,52), las empresas agronómicas (4,77) y las medioambientales (4,99).

Gráfico 26. Ranking. Valoración de las competencias que poseen los titulados universitarios cuando se incorporan a la organización. Segmentación por sector de actividad de la empresa.



Sector y número de empresas en la muestra							
Industrial	35	Agronómico	15	Administración Pública	9	Ingeniería y consultoría	92
Construcción	51	Medioambiente	5	Educación	5		
TIC	30	Cultura	8	Servicios	87	Transporte	2

Estudiando todas las competencias de los titulados en función del sector de actividad de la empresa (tabla 66) se observan importantes diferencias. Algunas de las conclusiones más importantes son las siguientes: la valoración más alta en todas las categorías corresponde a la capacidad para utilizar herramientas informáticas, obteniendo para la administración pública el valor máximo de 8,33; las empresas del sector cultura suspenden con valoraciones muy negativas (menor de 3) las competencias capacidad para negociar, capacidad para movilizar las capacidades de otros, capacidad para hacer valer la autoridad y capacidad para hacer valer la autoridad; las empresas del sector educativo son las únicas que no suspenden ninguna competencia; la competencia capacidad para trabajar con idiomas extranjeros es la que en más sectores suspende.

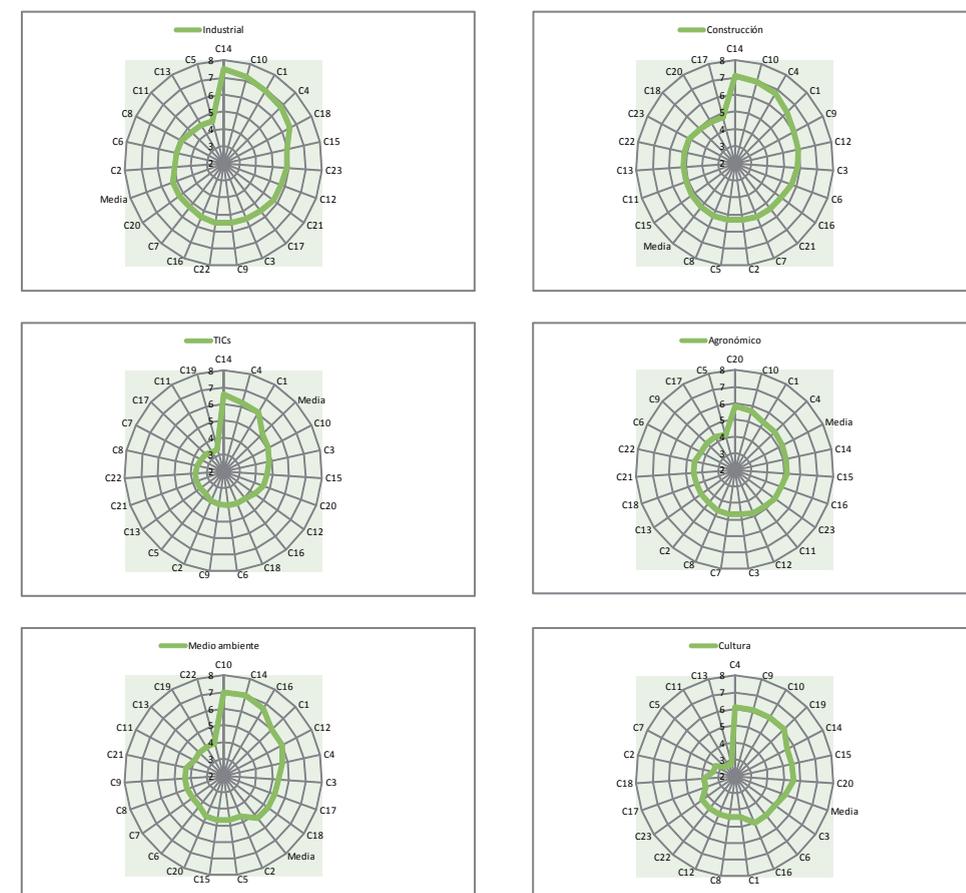
Tabla 66. Valoración de las competencias que poseen los titulados universitarios cuando se incorporan a la organización. Segmentación por actividad de la empresa. Celda azul valores altos por encima de 8. Celda roja valores bajos por debajo del 5.

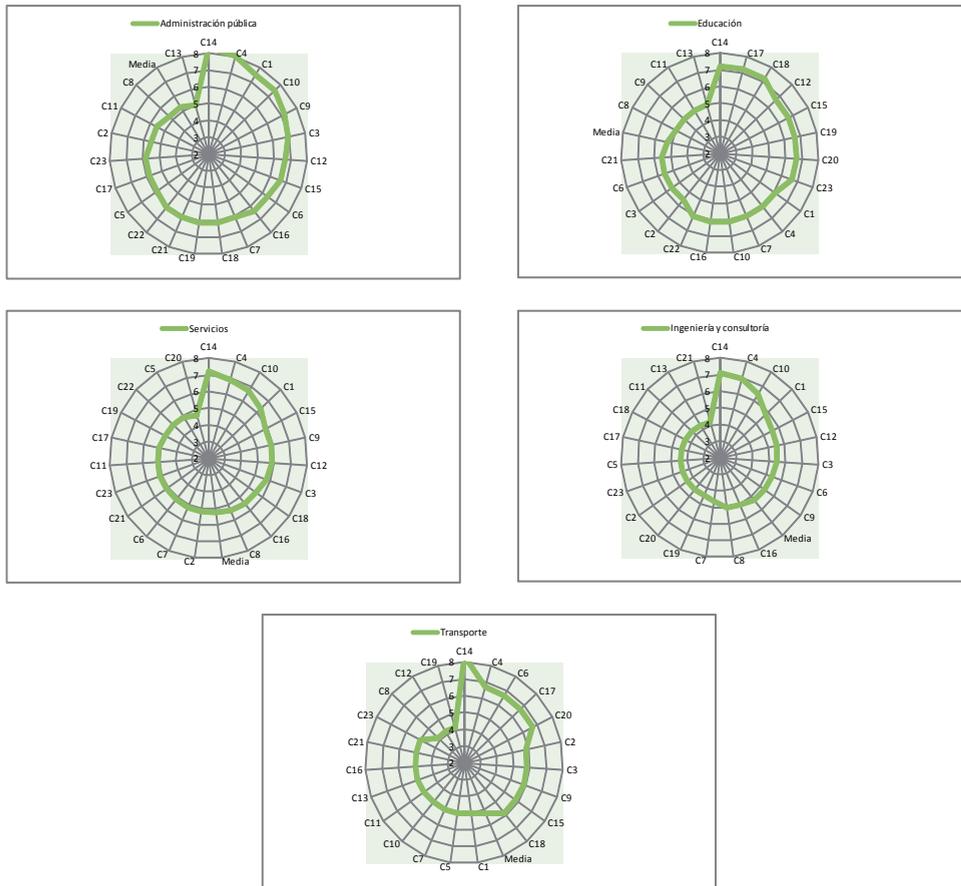
	Industrial	Construcción	TIC	Agronómico	Medio ambiente	Cultura	Administración pública	Educación	Servicios	Ingeniería y consultoría	Transporte
Número de empresas	35	51	30	15	5	8	9	5	87	92	2
C1. Dominio del área de su titulación	6,94	6,37	6,09	5,33	6,00	4,44	7,50	6,11	6,38	5,81	5,00
C2. Conocimiento de otras áreas	5,00	5,34	3,91	4,50	4,67	3,33	5,56	5,56	5,21	4,44	5,83
C3. Pensamiento analítico	5,50	5,81	4,81	4,67	5,33	5,00	6,94	5,56	5,74	5,47	5,83
C4. Capacidad para adquirir conocimientos	6,78	6,75	6,22	5,33	5,67	6,11	8,06	6,11	6,90	6,94	6,67
C5. Capacidad para negociar	4,56	5,34	3,72	4,17	4,67	2,78	5,83	3,89	4,90	4,39	5,00
C6. Capacidad para trabajar bajo presión	4,94	5,68	4,04	4,33	4,33	5,00	6,39	5,56	5,15	5,36	6,67
C7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	5,28	5,38	3,53	4,67	4,33	3,33	6,11	6,11	5,18	4,64	5,00
C8. Capacidad para coordinar actividades	4,89	5,34	3,65	4,67	4,33	4,44	5,28	5,00	5,38	5,02	4,17
C9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	5,50	6,03	3,97	4,33	4,33	6,11	7,22	5,00	5,87	5,34	5,83
C10. Capacidad para trabajar en equipo	7,22	6,92	5,06	5,67	7,00	6,11	7,50	6,11	6,72	6,46	5,00

	Industrial	Construcción	TIC	Agronómico	Medio ambiente	Cultura	Administración pública	Educación	Servicios	Ingeniería y consultoría	Transporte
Número de empresas	35	51	30	15	5	8	9	5	87	92	2
C11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros	4,67	5,17	3,33	4,83	4,00	2,78	5,56	5,00	5,10	4,32	5,00
C12. Capacidad para hacerse entender	5,72	5,94	4,36	4,83	6,00	4,44	6,67	6,67	5,85	5,56	4,17
C13. Capacidad para hacer valer la autoridad	4,61	5,13	3,72	4,50	4,00	2,78	5,00	5,00	4,62	4,28	5,00
C14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	7,50	7,09	6,60	5,17	7,00	5,56	8,33	7,22	7,23	7,09	8,33
C15. Capacidad para encontrar nuevas ideas	5,94	5,21	4,68	5,17	4,67	5,56	6,67	6,67	5,90	5,59	5,83
C16. Predisposición para cuestionar ideas propias y ajenas	5,39	5,43	4,10	5,00	6,67	5,00	6,39	6,11	5,49	5,09	5,00
C17. Capacidad para presentar en público ideas, informes, etc.	5,56	4,79	3,46	4,33	5,33	3,89	5,83	7,22	5,08	4,39	6,67
C18. Capacidad para redactar informes	6,56	4,91	4,10	4,50	5,33	3,89	6,11	7,22	5,54	4,39	5,83
C19. Capacidad para trabajar con idiomas extranjeros	4,50	4,70	3,33	3,83	4,00	6,11	6,11	6,67	4,95	4,46	4,17
C20. Conocimiento del valenciano	5,28	4,83	4,55	5,83	4,67	5,56	4,44	6,67	4,69	4,46	6,67
C21. Capacidad para gestionar proyectos	5,72	5,43	3,72	4,50	4,33	2,78	6,11	5,56	5,15	4,21	5,00
C22. Conocimientos de la cultura de la calidad	5,50	5,13	3,72	4,50	4,00	4,44	6,11	6,11	4,95	4,08	4,17
C23. Capacidad para gestionar la mejora continua	5,89	5,13	3,33	5,00	4,00	4,44	5,83	6,67	5,13	4,41	5,00
MEDIA	5,63	5,56	4,26	4,77	4,99	4,52	6,33	5,99	5,53	5,05	5,47

En el gráfico 27 se muestran por orden de mayor a menor valoración de las competencias de los titulados universitarios para cada una de las categorías de empresas por el sector de actividad de la empresa. También se representa la valoración media total (las competencias que se sitúan a la derecha de la media son competencias con una valoración superior a la valoración media global del estudio).

Gráfico 27. Valoración de las competencias que poseen los titulados universitarios cuando se incorporan a la organización. Segmentación por actividad de la empresa.





4.3. Déficit de competencias de los titulados universitarios.

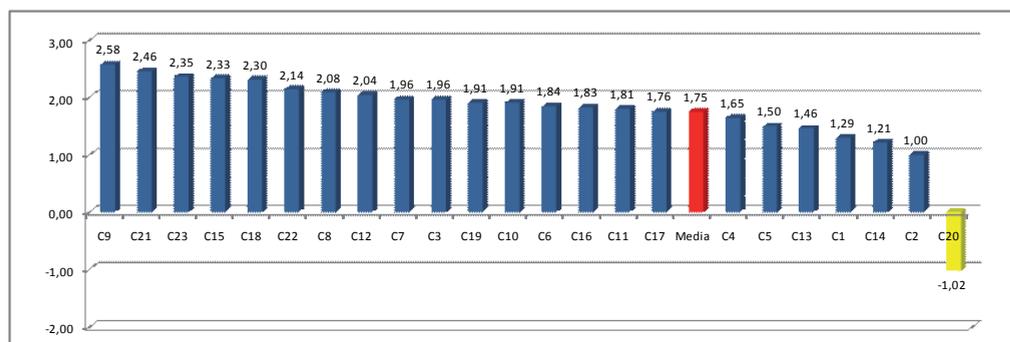
Por último, en este capítulo sobre competencias, se estudia el déficit de competencias de los titulados universitarios, definido como la diferencia entre las competencias que demandan los empleadores a los titulados universitarios (capítulo 5.1) necesarias para el desempeño de puesto de trabajo y la valoración de las competencias que tienen los titulados universitarios cuando se incorporan a la empresa (capítulo 5.2). Un valor positivo de este déficit en una competencia quiere decir que el titulado universitario no tiene, desde el punto de vista del empleador, la competencia necesaria para desempeñar el puesto de trabajo. Un valor negativo del déficit quiere decir que el titulado universitario tiene una sobre capacitación en esa competencia.

En la tabla 67 se muestran los resultados medios del déficit de cada una de las competencias analizadas en el presente estudio. Principalmente se observa que la casi totalidad de las compe-

tencias tienen un déficit positivo; es decir, que existe una mayor demanda de las competencias por parte de los empleadores que la valoración que hacen de las competencias que poseen los titulados universitarios cuando se incorporan a la empresa. Además muchos de estas competencias tienen déficits muy importantes (superiores a 2 puntos de valoración): la capacidad para usar el tiempo de forma efectiva (2,58), la capacidad para gestionar proyectos (2,46), la capacidad para gestionar la mejora continua (2,35), la capacidad para encontrar nuevas ideas (2,33), la capacidad para redactar informes (2,30), los conocimientos de la cultura de la calidad (2,14), la capacidad para coordinar actividades (2,08) y la capacidad para hacerse entender (2,04). Tan sólo existe un déficit negativo en el conocimiento del valenciano; es decir que los titulados universitarios tienen mayor conocimiento del valenciano que el que necesitan para el desempeño del puesto de trabajo (-1,02).

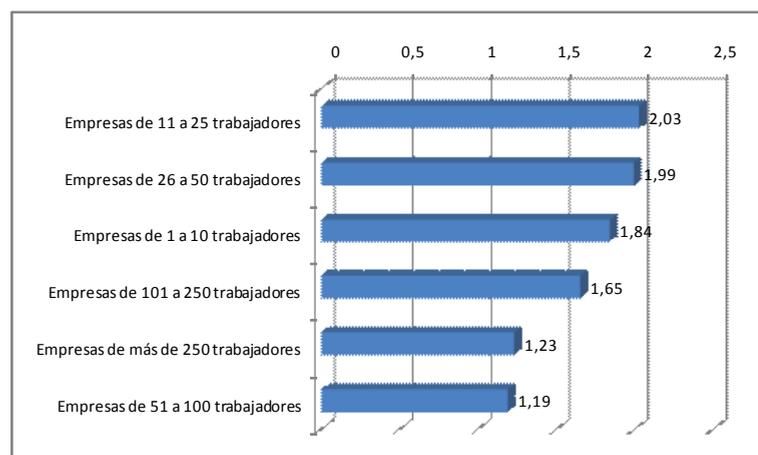
Tabla 67. Déficit de competencias de los titulados universitarios (déficit=competencias demandadas por los empleadores menos competencias que posee el titulado universitario). Valor negativo (Celda amarilla) representa que el titulado tiene más capacidad que la demandada. Valor positivo representa que el titulado tiene menos competencias que las necesarias para el desempeño del puesto de trabajo (celda morada por encima de 2 puntos de valoración).

Competencia	Valoración media	Competencia	Valoración media
C1. Dominio del área de su titulación	1,293	C13. Capacidad para hacer valer la autoridad	1,458
C2. Conocimiento de otras áreas	1,001	C14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	1,210
C3. Pensamiento analítico	1,965	C15. Capacidad para encontrar nuevas ideas	2,326
C4. Capacidad para adquirir conocimientos	1,648	C16. Predisposición para cuestionar ideas propias y ajenas	1,825
C5. Capacidad para negociar	1,496	C17. Capacidad para presentar en público ideas, informes, etc.	1,755
C6. Capacidad para trabajar bajo presión	1,844	C18. Capacidad para redactar informes	2,300
C7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	1,965	C19. Capacidad para trabajar con idiomas extranjeros	1,907
C8. Capacidad para coordinar actividades	2,085	C20. Conocimiento del valenciano	-1,020
C9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	2,579	C21. Capacidad para gestionar proyectos	2,459
C10. Capacidad para trabajar en equipo	1,907	C22. Conocimientos de la cultura de la calidad	2,136
C11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros	1,806	C23. Capacidad para gestionar la mejora continua	2,351
C12. Capacidad para hacerse entender	2,041	MEDIA	1,754



Analizando el déficit de competencias de los titulados universitarios en función del sector de actividad de la empresa (gráfico 28) se observan diferencias: son las empresas pequeñas de menos de 50 trabajadores en las que el déficit es mayor (1,84 hasta 2,03). En las empresas más grandes el déficit también es positivo pero de menor orden (1,19 hasta 1,65).

Gráfico 28. Ranking. Déficit de competencias de los titulados universitarios. Segmentación por el tamaño de la empresa.



Estudiando todas las competencias en función del tamaño de la empresa (tabla 68) podemos concluir principalmente: el conocimiento del valenciano es para todas las categorías de empresas una competencia con déficit negativo (es decir que el titulado tiene más competencias que la que necesita); las competencias capacidad para gestionar la mejora continua, capacidad para usar el tiempo de forma efectiva, capacidad para hacerse entender y capacidad para encontrar nuevas ideas tienen déficit positivo superior a 2 puntos en la mayoría de tipologías de empresas; el mayor déficit (3,07) aparece en la competencia “Capacidad para gestionar proyectos” en las empresas de 11 a 25 trabajadores.

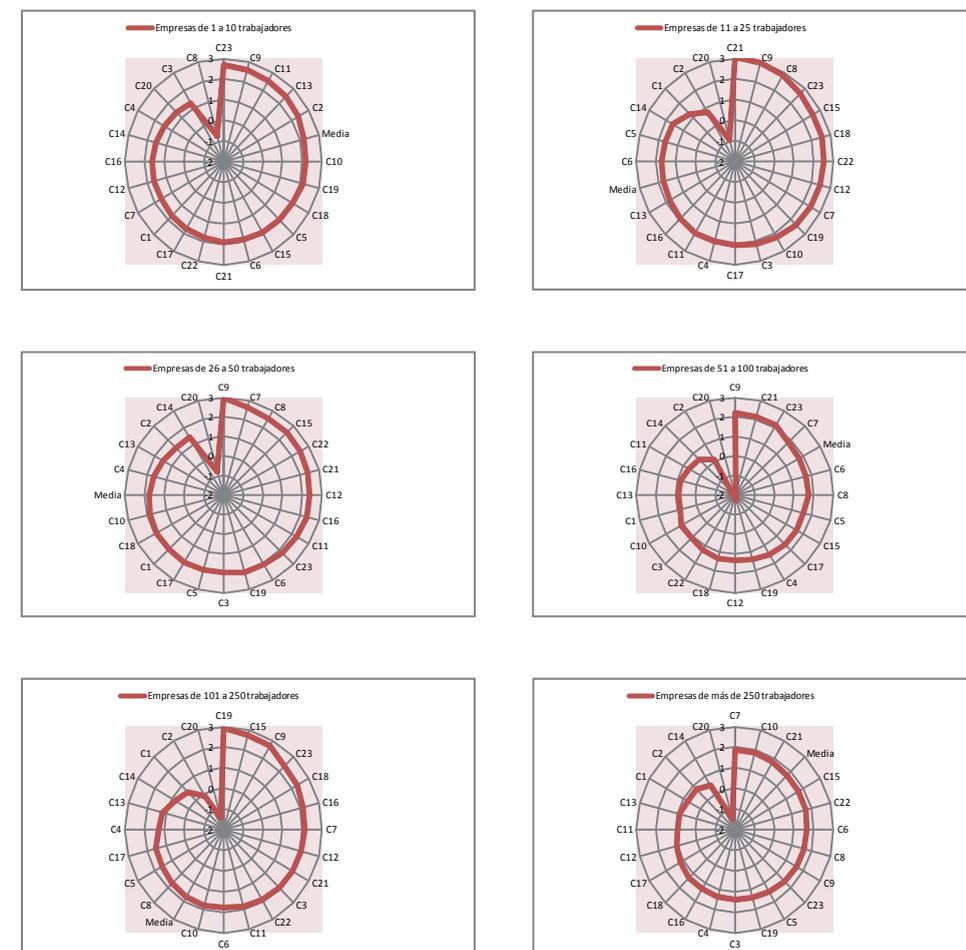
Tabla 68. Déficit de competencias de los titulados universitarios. Segmentación por tamaño de la empresa. (Déficit=competencias demandadas por los empleadores menos competencias que posee el titulado universitario). Valor negativo (Celda amarilla) representa que el titulado tiene más capacidad que la demandada. Valor positivo representa que el titulado tiene menos competencias que las necesarias para el desempeño del puesto de trabajo (celda morada por encima de 2 puntos de valoración).

	De 0 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	> 250
Número de empresa	172	54	34	24	27	28
C1. Dominio del área de su titulación	1,54	1,22	1,91	0,87	0,58	0,77
C2. Conocimiento de otras áreas	1,47	0,78	1,42	0,08	-0,13	0,77
C3. Pensamiento analítico	2,18	2,15	1,98	1,11	1,99	1,37
C4. Capacidad para adquirir conocimientos	1,68	2,00	1,67	1,51	1,28	1,37
C5. Capacidad para negociar	1,28	1,67	1,98	1,59	1,60	1,49
C6. Capacidad para trabajar bajo presión	1,90	1,74	2,10	1,75	1,79	1,67
C7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	1,64	2,41	2,65	1,83	2,12	1,90
C8. Capacidad para coordinar actividades	1,95	2,85	2,53	1,75	1,67	1,61
C9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	2,61	2,96	2,96	2,22	2,69	1,61
C10. Capacidad para trabajar en equipo	1,98	2,22	1,85	1,11	1,79	1,85
C11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros	2,03	2,00	2,28	0,71	1,86	0,89
C12. Capacidad para hacerse entender	2,16	2,48	2,35	1,35	2,05	1,07

	De 0 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	> 250
Número de empresa	172	54	34	24	27	28
C13. Capacidad para hacer valer la autoridad	1,61	1,78	1,54	0,87	1,22	0,89
C14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	1,38	1,63	1,42	0,56	0,83	0,48
C15. Capacidad para encontrar nuevas ideas	2,37	2,56	2,53	1,59	2,76	1,73
C16. Predisposición para cuestionar ideas propias y ajenas	1,90	1,89	2,35	0,87	2,18	1,31
C17. Capacidad para presentar en público ideas, informes, etc.	1,81	2,04	1,98	1,59	1,54	1,19
C18. Capacidad para redactar informes	2,70	2,56	1,91	1,35	2,31	1,31
C19. Capacidad para trabajar con idiomas extranjeros	1,65	2,37	2,10	1,43	2,95	1,43
C20. Conocimiento del valenciano	-0,70	-0,93	-0,74	-2,30	-1,41	-1,43
C21. Capacidad para gestionar proyectos	2,54	3,07	2,41	2,14	2,05	1,79
C22. Conocimientos de la cultura de la calidad	2,21	2,52	2,47	1,27	1,92	1,73
C23. Capacidad para gestionar la mejora continua	2,47	2,70	2,22	2,14	2,37	1,55
MEDIA	1,84	2,03	1,99	1,19	1,65	1,23

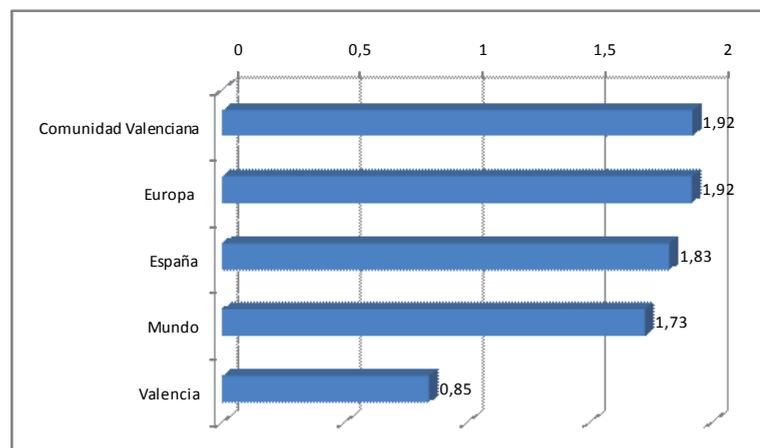
En el gráfico 29 se muestran por orden de mayor a menor déficit de competencias para cada una de las categorías de empresas por el sector de actividad de la empresa. También se representa la valoración media total (las competencias que se sitúan a la derecha de la media son competencias con un déficit menor que el déficit medio global del estudio).

Gráfico 29. Déficit de competencias de los titulados universitarios. Segmentación por tamaño de la empresa.



Estudiando el déficit de competencias en función del ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa (gráfico 30) se observa claramente que existen 2 grupos de empresas: las que desarrollan su actividad exclusivamente en Valencia y el resto. Las empresas que desarrollan su actividad exclusivamente en Valencia valoran al titulado universitario con un déficit mucho menor al resto (0,85 frente aprox 1,80).

Gráfico 30. Ranking. Déficit de competencias de los titulados universitarios. Segmentación por el ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa.



Estudiando todas las competencias en función del ámbito territorial de desarrollo de la actividad (tabla 69) se confirma la conclusión anterior que las empresas que trabajan exclusivamente en Valencia son las que con menor déficit de valoran a los titulados universitarios. Algunos resultados relevantes por su déficit elevado son: las empresas de ámbito mundial con respecto a la competencia “Capacidad para trabajar con idiomas extranjeros” (déficit =3,03). Las empresas de ámbito en la Comunidad Valenciana con respecto a la competencias “Capacidad para redactar informes” (déficit=3,33). Las empresas con ámbito en Europa con respecto a la competencia “Capacidad para gestionar proyectos” (déficit =3,21).

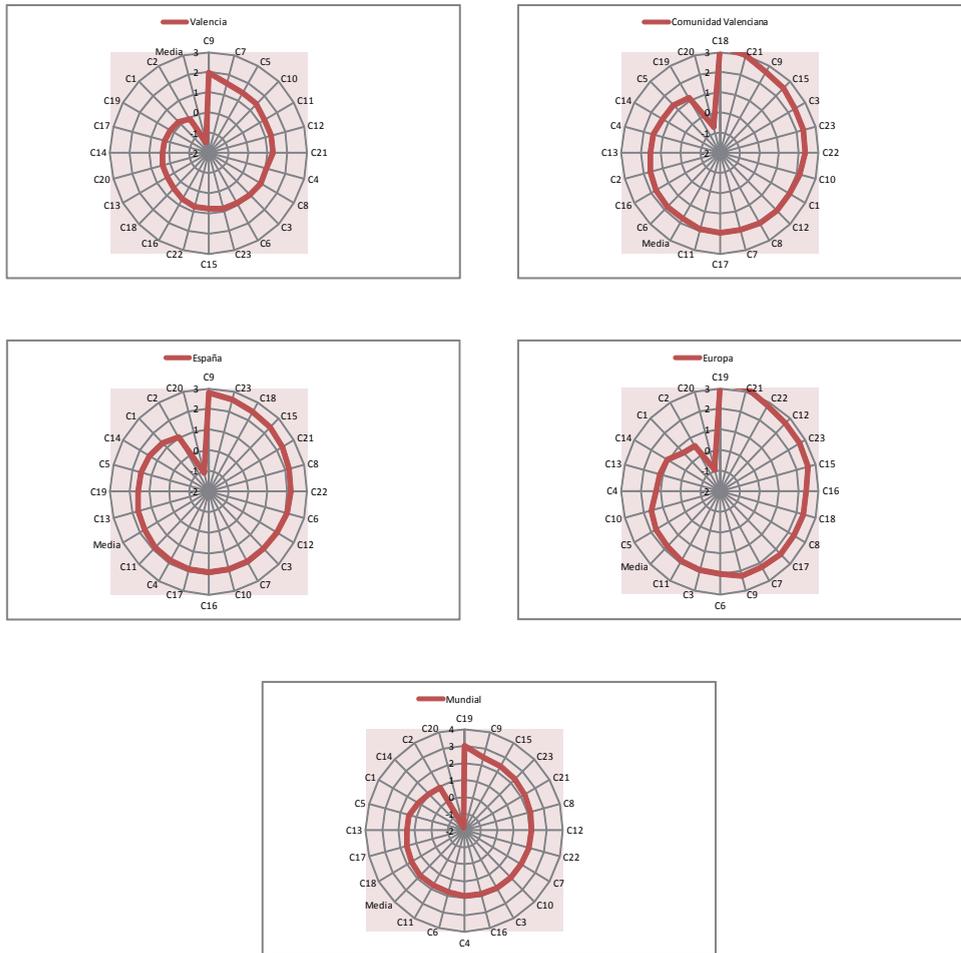
Por otra parte, aparecen déficit negativo en la competencia de “conocimiento de valenciano” para todas las empresas excepto en las empresas con ámbito en Valencia, y un pequeño déficit negativo (0,08) en el conocimiento de otras áreas en las empresas con ámbito en Valencia.

Tabla 69. Déficit de competencias de los titulados universitarios. Segmentación por ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa. (Déficit=competencias demandadas por los empleadores menos competencias que posee el titulado universitario). Valor negativo (Celda amarilla) representa que el titulado tiene más capacidad que la demandada. Valor positivo representa que el titulado tiene menos competencias que las necesarias para el desempeño del puesto de trabajo (celda morada por encima de 2 puntos de valoración).

	Valencia	Comunidad Valenciana	España	Europa	Mundial
Número de empresas	31	85	119	31	73
C1. Dominio del área de su titulación	0,16	2,06	1,31	0,65	1,21
C2. Conocimiento de otras áreas	-0,08	1,64	1,04	0,54	0,92
C3. Pensamiento analítico	0,95	2,40	1,94	1,96	1,92
C4. Capacidad para adquirir conocimientos	1,03	1,50	1,85	1,25	1,87
C5. Capacidad para negociar	1,43	1,33	1,57	1,73	1,46
C6. Capacidad para trabajar bajo presión	0,87	1,75	2,13	2,02	1,77
C7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	1,59	1,98	1,93	2,26	2,00
C8. Capacidad para coordinar actividades	1,03	2,03	2,22	2,32	2,18
C9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	1,98	2,66	2,81	2,26	2,51
C10. Capacidad para trabajar en equipo	1,43	2,15	1,91	1,61	1,97
C11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros	1,27	1,92	1,85	1,90	1,77
C12. Capacidad para hacerse entender	1,27	2,06	1,98	2,68	2,08
C13. Capacidad para hacer valer la autoridad	0,40	1,53	1,72	1,13	1,51
C14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	0,32	1,38	1,46	1,07	1,05
C15. Capacidad para encontrar nuevas ideas	0,79	2,57	2,39	2,62	2,38
C16. Predisposición para cuestionar ideas propias y ajenas	0,63	1,75	1,91	2,38	1,92
C17. Capacidad para presentar en público ideas, informes, etc.	0,32	1,95	1,89	2,32	1,62
C18. Capacidad para redactar informes	0,48	3,33	2,46	2,38	1,69
C19. Capacidad para trabajar con idiomas extranjeros	0,24	1,13	1,59	3,21	3,03
C20. Conocimiento del valenciano	0,40	-0,68	-1,07	-0,89	-1,77
C21. Capacidad para gestionar proyectos	1,27	2,99	2,31	3,21	2,23
C22. Conocimientos de la cultura de la calidad	0,79	2,34	2,17	2,80	2,05
C23. Capacidad para gestionar la mejora continua	0,87	2,37	2,61	2,68	2,31
MEDIA	0,85	1,92	1,83	1,92	1,73

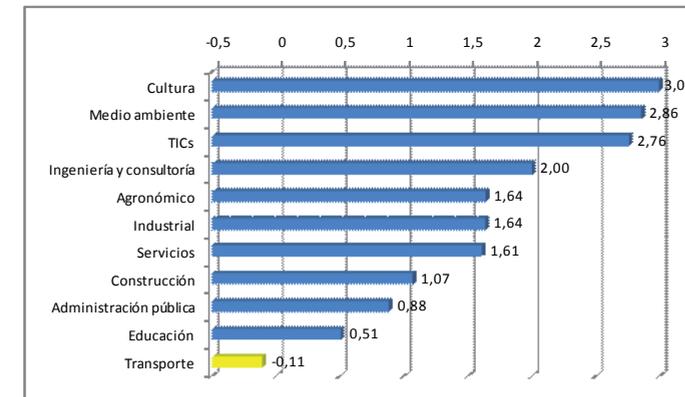
En el gráfico 31 se muestran por orden de mayor a menor déficit de competencias para cada una de las categorías de empresas por ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa. También se representa la valoración media total (las competencias que se sitúan a la derecha de la media son competencias con un déficit menor que el déficit medio global del estudio).

Gráfico 31. Déficit de competencias de los titulados universitarios. Segmentación por ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa.



Por último y para terminar este capítulo, se estudia el déficit de competencias en función del sector de actividad de la empresa (gráfico 32). Se observa claramente que existen diferencias entre los distintos sectores estudiados, aunque como se ha señalado durante todo el estudio hay que tener muy en cuenta el número de empresas analizadas para cada sector. Son los titulados que se incorporan a los sectores transporte, educación y administración pública los que obtiene un déficit menor (menor de 1 punto) y los titulados que se incorporan al los sectores cultura, medioambiente y TIC los que mayor déficit presentan (cerca de los 3 puntos).

Gráfico 32. Ranking. Déficit de competencias de los titulados universitarios. Segmentación el sector de actividad de la empresa.



Sector y número de empresas en la muestra							
Industrial	35	Agronómico	15	Administración Pública	9	Ingeniería y consultoría	92
Construcción	51	Medioambiente	5	Educación	5	Transporte	2
TIC	30	Cultura	8	Servicios	87		

En la tabla 70 se muestran los resultados del déficit para todas la competencias y todos los sectores estudiados. Los resultados son muy variados.

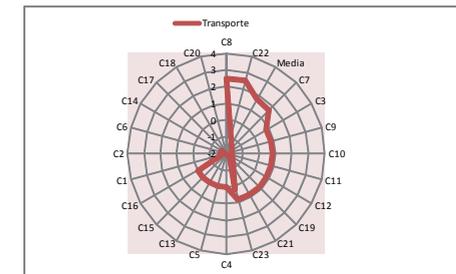
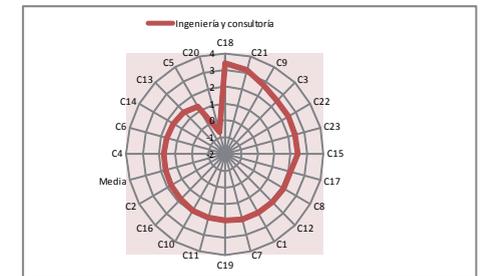
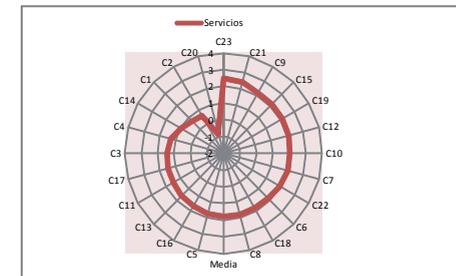
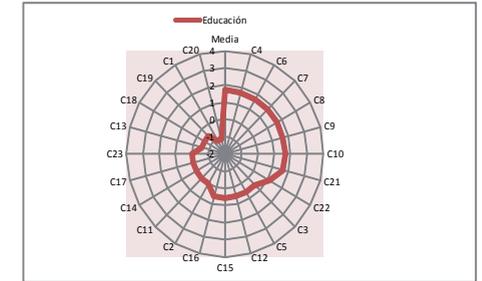
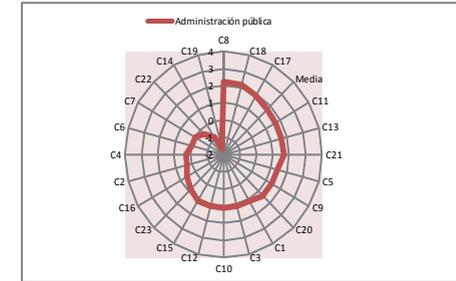
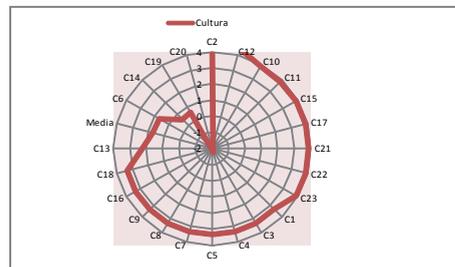
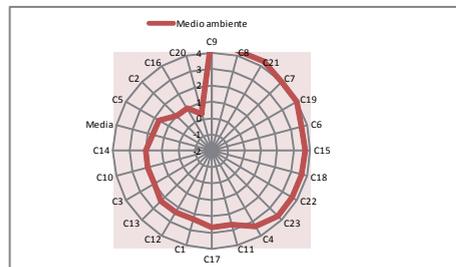
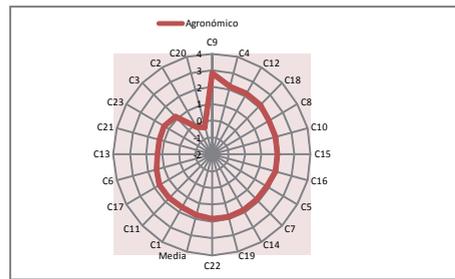
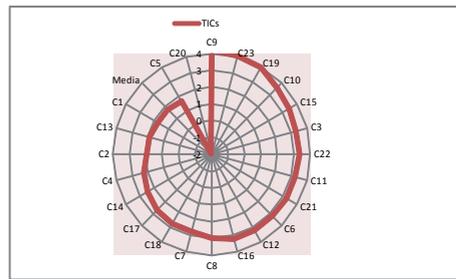
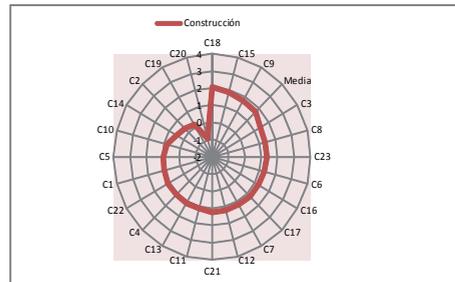
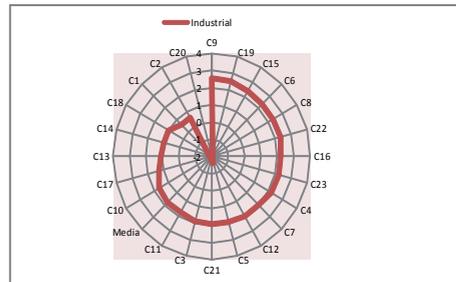
Tabla 70. Déficit de competencias de los titulados universitarios. Segmentación por actividad de la empresa. (Déficit=competencias demandadas por los empleadores menos competencias que posee el titulado universitario). Valor negativo (Celda amarilla) representa que el titulado tiene más capacidad que la demandada. Valor positivo representa que el titulado tiene menos competencias que las necesarias para el desempeño del puesto de trabajo (celda morada por encima de 2 puntos de valoración).

	Industrial	Construcción	TIC	Agronómico	Medio ambiente	Cultura	Administración pública	Educación	Servicios	Ingeniería y consultoría	Transporte
Número de empresas	35	51	30	15	5	8	9	5	87	92	2
C1. Dominio del área de su titulación	0,61	1,03	1,79	1,67	2,33	3,33	1,11	-1,11	0,72	2,03	-1,67
C2. Conocimiento de otras áreas	0,61	0,30	1,92	-0,17	1,00	4,44	0,28	0,00	0,59	1,76	-1,67
C3. Pensamiento analítico	1,89	1,37	3,33	1,17	2,00	3,33	1,11	0,56	1,44	2,50	0,83
C4. Capacidad para adquirir conocimientos	2,17	1,07	2,24	2,17	3,33	3,33	0,28	1,67	1,31	1,73	0,00
C5. Capacidad para negociar	1,94	0,98	1,67	1,83	1,67	3,33	1,39	0,56	1,72	1,28	0,00
C6. Capacidad para trabajar bajo presión	2,33	1,28	3,21	1,50	3,67	1,67	0,00	1,67	1,82	1,67	-1,67
C7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades	2,00	1,20	2,76	1,83	4,00	3,33	0,00	1,67	2,03	2,03	1,67
C8. Capacidad para coordinar actividades	2,33	1,37	3,01	2,00	4,33	3,33	2,22	1,67	1,77	2,12	2,50
C9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	2,56	1,79	4,23	2,83	5,00	3,33	1,39	1,67	2,18	2,73	0,83
C10. Capacidad para trabajar en equipo	1,67	0,81	3,59	2,00	2,00	3,89	1,11	1,67	2,05	1,87	0,83
C11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros	1,78	1,11	3,27	1,67	2,67	3,89	1,67	0,00	1,49	1,94	0,83
C12. Capacidad para hacerse entender	2,00	1,20	3,21	2,17	2,33	4,44	1,11	0,56	2,10	2,07	0,83

	Industrial	Construcción	TIC	Agronómico	Medio ambiente	Cultura	Administración pública	Educación	Servicios	Ingeniería y consultoría	Transporte
Número de empresas	35	51	30	15	5	8	9	5	87	92	2
C13. Capacidad para hacer valer la autoridad	1,11	1,11	1,92	1,33	2,33	2,22	1,67	-0,56	1,59	1,53	0,00
C14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas	1,00	0,51	2,50	1,83	2,00	0,56	-0,83	0,00	0,97	1,60	-1,67
C15. Capacidad para encontrar nuevas ideas	2,39	1,92	3,46	2,00	3,67	3,89	1,11	0,56	2,13	2,41	0,00
C16. Predisposición para cuestionar ideas propias y ajenas	2,22	1,28	3,21	2,00	1,00	3,33	0,56	0,56	1,64	1,80	0,00
C17. Capacidad para presentar en público ideas, informes, etc.	1,33	1,24	2,69	1,67	2,67	3,89	1,94	0,00	1,49	2,14	-2,50
C18. Capacidad para redactar informes	1,00	2,05	2,76	2,17	3,67	3,33	2,22	-0,56	1,79	3,38	-2,50
C19. Capacidad para trabajar con idiomas extranjeros	2,56	0,17	3,97	1,83	4,00	0,56	-1,67	-0,56	2,13	1,98	0,83
C20. Conocimiento del valenciano	-2,39	-0,90	-1,92	-0,33	0,33	-2,22	1,39	-1,11	-0,82	-0,63	-4,17
C21. Capacidad para gestionar proyectos	1,94	1,20	3,27	1,33	4,33	3,89	1,67	1,67	2,41	3,20	0,83
C22. Conocimientos de la cultura de la calidad	2,33	1,07	3,33	1,83	3,67	3,89	-0,28	1,11	1,95	2,45	2,50
C23. Capacidad para gestionar la mejora continua	2,22	1,37	4,04	1,33	3,67	3,89	0,83	0,00	2,51	2,43	0,83
MEDIA	1,64	1,07	2,76	1,64	2,86	3,00	0,88	0,51	1,61	2,00	-0,11

En el gráfico 33 se muestran por orden de mayor a menor déficit de competencias para cada una de las categorías de empresas por el sector de actividad de la empresa. También se representa la valoración media total (las competencias que se sitúan a la derecha de la media son competencias con un déficit menor que el déficit medio global del estudio).

Gráfico 33. Déficit de competencias de los titulados universitarios. Segmentación por sector de actividad de la empresa.



5

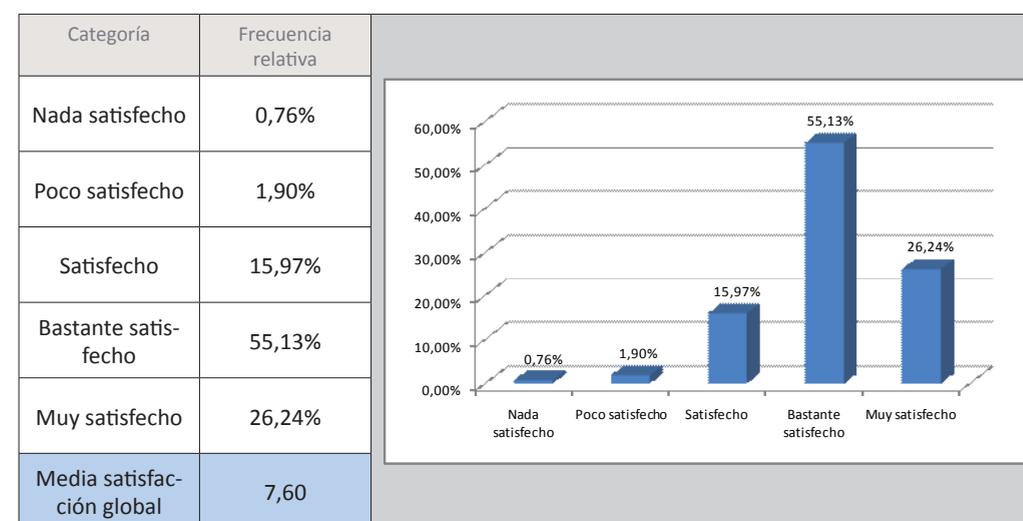
Satisfacción de los empleadores con los titulados universitarios

5. Satisfacción de los empleadores con los titulados universitarios que incorporan a su empresa.

El objetivo de esta sección del estudio es analizar el grado de satisfacción de los empleadores con los titulados universitarios que incorporan a su empresa, así como la relación de dicha satisfacción con el tamaño de la empresa, el ámbito territorial de desarrollo de la actividad, el sector de actividad, el déficit de competencias del titulado, la demanda de competencias por parte del empleador y las competencias que posee el titulado cuando se incorpora a la empresa.

En la tabla 71 se muestran los resultados de satisfacción de los empleadores con los titulados universitarios. El 55,13% de los empleadores están bastante satisfechos y el 26,24% muy satisfechos. Tan sólo el 2,66% no está satisfecho. La valoración media de la satisfacción con el titulado universitario es de 7,60 sobre 10.

Tabla 71. Satisfacción de los empleadores con los titulados universitarios. Porcentaje de empresas.



Analizando la satisfacción con el titulado universitario en función del tamaño de la empresa (gráfico 34 y tabla 72), se observa que la mayor satisfacción se da en empresas de 51 a 100 trabajadores (8,32) y la menor en empresas de 26 a 50 trabajadores (7,22). Se ha realizado un análisis de la varianza obteniendo un nivel de significación de 0,307 (superior al 0,05) lo que significa que no existen diferencias estadísticas significativas entre las 6 categorías de empresas por su tamaño con respecto a la satisfacción con el titulado universitario que incorporan.

Gráfico 34. Satisfacción de los empleadores con los titulados universitarios. Segmentación por tamaño de la empresa.

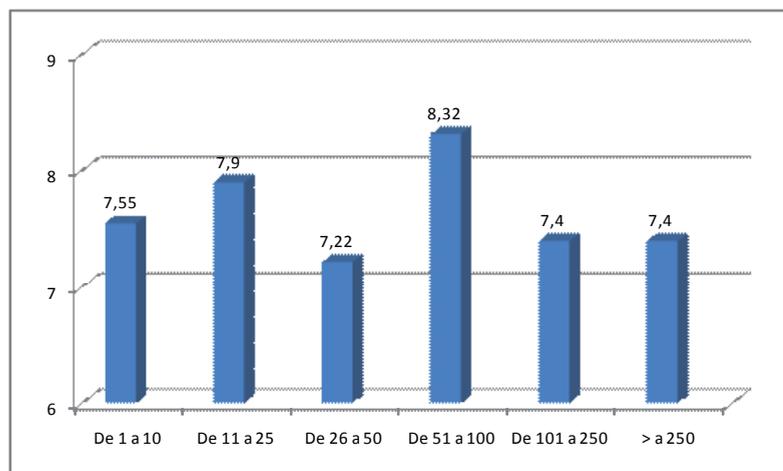


Tabla 72. Valoración media de la satisfacción de los empleadores con los titulados universitarios. Análisis por el tamaño de la empresa. Análisis ANOVA

	De 1 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	> a 250
Número de empresas	172	54	34	24	27	28
Satisfacción media Titulados universitarios	7,55	7,90	7,22	8,32	7,40	7,40

ANOVA	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Nivel de significación
Inter-grupos	3,404	5	,681	1,206	,307
Intra-grupos	145,136	257	,565		
Total	148,540	262			

En el estudio de la satisfacción con el titulado universitario en función del ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa (gráfico 35 y tabla 73), se observa que la mayor satisfacción se da en empresas ámbito exclusivo Valencia (8,70) y la menor en empresas de ámbito Europa (7,15). Se ha realizado un análisis de la varianza obteniendo un nivel de significación de 0,043 (superior al 0,05) lo que significa que sí existen diferencias estadísticas significativas entre algunas de las 5 categorías de empresas por su ámbito territorial de desarrollo de su actividad con respecto a la satisfacción con el titulado universitario que incorporan. En concreto, la diferencia aparece entre las empresas de ámbito Valencia y el resto de empresas.

Gráfico 35. Satisfacción de los empleadores con los titulados universitarios. Segmentación por el ámbito territorial de desarrollo de la actividad.

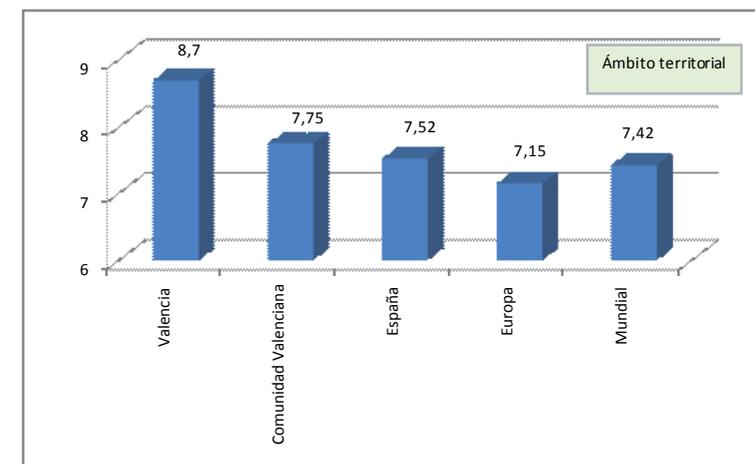


Tabla 73. Valoración media de la satisfacción de los empleadores con los titulados universitarios. Análisis por el ámbito territorial de desarrollo de la actividad. Análisis ANOVA.

	Valencia	Comunidad Valenciana	España	Europa	Mundial
Número de empresas	31	85	119	31	73
Satisfacción media Titulados universitarios	8,70	7,75	7,52	7,15	7,42

ANOVA	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	5,556	4	1,389	2,506	,043
Intra-grupos	142,984	258	,554		
Total	148,540	262			

En el estudio de la satisfacción con el titulado universitario en función del sector de actividad (gráfico 36 y tabla 74), se observa que la mayor satisfacción se da en empresas del sector de la educación (8,33) y del sector cultura (8,33) y la menor en empresas del sector TIC (6,83). Se ha realizado un análisis de la varianza obteniendo un nivel de significación de 0,584 (superior al 0,05) lo que significa que no existen diferencias estadísticas significativas entre algunas de las 5 categorías de empresas por su sector de actividad con respecto a la satisfacción con el titulado universitario que incorporan.

Gráfico 36. Satisfacción de los empleadores con los titulados universitarios. Segmentación por sector de actividad de la empresa.

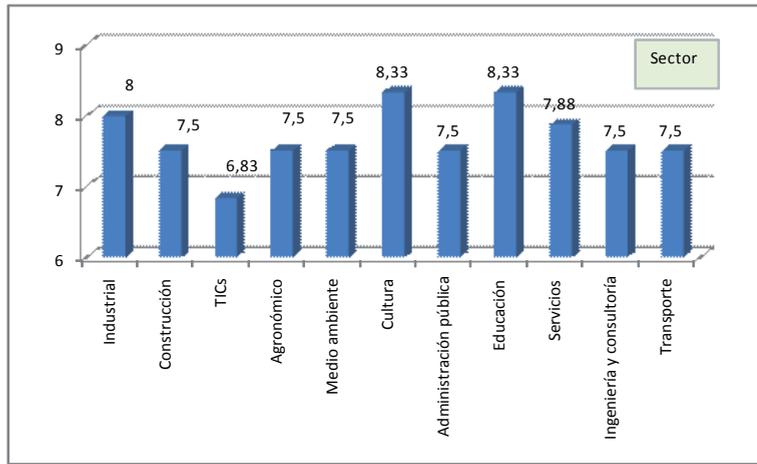


Tabla 74. Valoración media de la satisfacción de los empleadores con los titulados universitarios. Análisis por la actividad de la empresa. Análisis ANOVA.

	Industrial	Construcción	TIC	Agronómico	Medio ambiente	Cultura	Administración pública	Educación	Servicios	Ingeniería y consultoría	Transporte
Número de empresas	35	51	30	15	5	8	9	5	87	92	2
Satisfacción media Titulados universitarios	8,00	7,50	6,83	7,50	7,50	8,33	7,50	8,33	7,88	7,50	7,50

ANOVA	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	30,185	10	3,019	,847	,584
Intra-grupos	898,189	252	3,564		
Total	928,375	262			

Por último, en este capítulo sobre satisfacción del empleador con los titulados universitarios, se ha estudiado la relación existente entre las competencias y la satisfacción.

En la tabla 75 se muestran los resultados del análisis de la satisfacción de los empleadores con los titulados universitarios que incorpora a su empresa y el déficit de competencias que éstos poseen, con el objetivo de conocer si influye dicho déficit sobre la satisfacción. Lo primero que se observa es que todos los coeficientes de correlación obtenidos son negativo (excepto para la competencia 20). Esto quiere decir que conforme aumenta el déficit de competencia en un titulado disminuye la satisfacción que tiene el empleador sobre él (a mayor déficit de competencias menor satisfacción). Se observa también que todas las competencias influyen (su coeficiente de correlación es significativo) en la satisfacción. Tan sólo aparece la excepción en la competencia de Conocimiento de valenciano que no es significativa.

Tabla 75. Coeficiente de correlación entre la satisfacción de los empleadores con los titulados y el déficit de competencias de los mismos. Una correlación significativa elevada entre la satisfacción y una competencia representa que la satisfacción de los empleadores con los titulados universitarios depende del déficit del titulado en dicha competencia. Una correlación significativa baja representa que la satisfacción del empleador con el titulado universitario no depende del déficit en dicha competencia. Una correlación positiva indica que la satisfacción aumenta cuanto mayor es el déficit de competencia del titulado. Las celdas azules indican que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). Las celdas moradas indican que la correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral). Celdas blancas indican correlación no significativa.

	c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	c9	c10	c11	c12
Satisfacción media Titulados universitarios	-,23	-,22	-,30	-,23	-,12	-,27	-,18	-,19	-,21	-,26	-,20	-,18
	c13	c14	c15	c16	c17	c18	c19	c20	c21	c22	c23	
Satisfacción media Titulados universitarios	-,16	-,18	-,25	-,12	-,13	-,12	-,23	,06	-,14	-,20	-,17	

En la tabla 76 se muestran los resultados del análisis de la satisfacción de los empleadores con los titulados universitarios que incorpora a su empresa y la valoración de las competencias que son necesarias para el desempeño del puesto de trabajo. Podemos ver que la mayoría de las correlaciones entre la satisfacción y la competencia necesaria para el desempeño del puesto de trabajo no son significativas. Es decir que no existe relación entre la competencia que demanda un empleador y su satisfacción con el titulado. Tan sólo aparecen 4 competencias con correlación significativa y positiva: Capacidad para detectar nuevas oportunidades, Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva, Conocimiento del valenciano y Capacidad para gestionar la mejora continua

Tabla 76. Coeficiente de correlación entre la satisfacción de los empleadores con los titulados y la demanda de competencia para el desempeño del puesto de trabajo. Una correlación significativa elevada entre la satisfacción y una demanda de competencia representa que la satisfacción de los empleadores con los titulados universitarios depende de la demanda de dicha competencia. Una correlación significativa baja representa que la satisfacción del empleador con el titulado universitario no depende de la demanda en dicha competencia. Una correlación positiva indica que la satisfacción aumenta cuanto mayor es la demanda de la competencia. Las celdas azules indican que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). Las celdas moradas indican que la correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral). Celdas blancas indican correlación no significativa.

	c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	c9	c10	c11	c12
Satisfacción media Titulados universitarios	-0,01	-0,04	-0,03	0,09	0,08	0,01	0,13	0,09	0,16	0,09	0,06	0,07

	c13	c14	c15	c16	c17	c18	c19	c20	c21	c22	c23
Satisfacción media Titulados universitarios	0,09	0,02	0,10	0,1	0,15	0,11	-0,05	0,16	0,11	0,08	0,14

En la tabla 77 se muestran los resultados del análisis de la satisfacción de los empleadores con los titulados universitarios que incorpora a su empresa y la valoración de las competencias que poseen los titulados universitarios cuando se incorporan a la empresa. En este caso, se observa como todas las competencias (excepto el conocimiento de valenciano) tienen una correlación significativa y positiva con la satisfacción del empleador. Es decir, que la satisfacción del empleador aumenta conforme aumenta su valoración de las competencias que posee un titulado universitario. Si un titulado posee las competencias que demanda el empleador entonces el empleador estará satisfecho con el titulado universitario.

Tabla 77. Coeficiente de correlación entre la satisfacción de los empleadores con los titulados y las competencias que poseen los titulados universitarios cuando se incorporan a la empresa. Una correlación significativa elevada entre la satisfacción y una competencia representa que la satisfacción de los empleadores con los titulados universitarios depende de si los titulados poseen dicha competencia. Una correlación significativa baja representa que la satisfacción del empleador con el titulado universitario no depende de si los titulados poseen dicha competencia. Una correlación positiva indica que la satisfacción aumenta cuanto mayor es la valoración de la competencia que posee el titulado. Las celdas azules indican que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). Las celdas moradas indican que la correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral). Celdas blancas indican correlación no significativa.

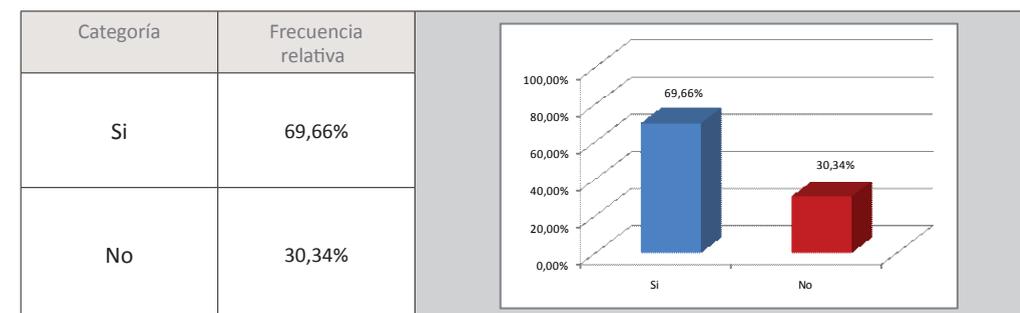
	c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	c9	c10	c11	c12
Satisfacción media Titulados universitarios	0,24	0,21	0,32	0,34	0,23	0,34	0,34	0,31	0,37	0,36	0,24	0,28

	c13	c14	c15	c16	c17	c18	c19	c20	c21	c22	c23
Satisfacción media Titulados universitarios	0,27	0,22	0,36	0,24	0,28	0,25	0,26	0,06	0,28	0,31	0,32

6. Futuras contrataciones

En esta sección se analiza la intención de las empresas de contratar titulados universitarios en los próximos 2 años. El 69,66% de las empresas que han participado en el estudio tienen pensado contratar titulados universitarios en los 2 próximos años.

Tabla 78. ¿Tiene pensado contratar titulados universitarios en los próximos 2 años? Porcentaje de empresas.



En el gráfico 37 y la tabla 79 se muestran los resultados del análisis de la intención de contratar titulados universitarios en los 2 próximos años en función del tamaño de la empresa. Se observa que en todos los casos la intención de contratar titulados universitarios en los próximos 2 años supera el 65,00% de las empresas, destacando el 80,00% de las empresas de entre 11 a 25 trabajadores y el 77,78% de las empresas entre 101 y 250 trabajadores. Para estudiar si las diferencias entre las categorías de empresas son significativas se ha realizado una tabla de contingencia y se ha aplicado el test Chi-cuadrado de Pearson. Como el sig.asintótica bilateral supera el 0,05 podemos concluir que las diferencias no son significativas y que no existe dependencia entre el tamaño de la empresa y su intención de contratar titulados universitarios.

Gráfico 37. Porcentaje de empresas que tienen intención de contratar titulados universitarios en los próximos 2 años. Segmentación por el tamaño de empresa.

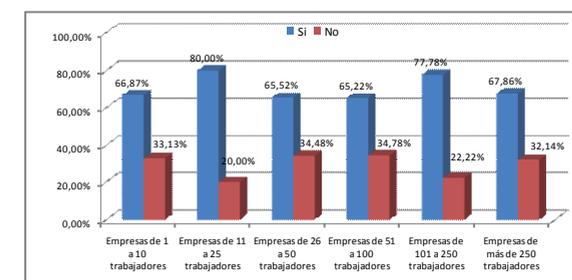


Tabla 79. Porcentaje de empresas que tienen intención de contratar titulados universitarios en los próximos 2 años. Segmentación por el tamaño de la empresa. Tabla de contingencia. Estadístico Chi-cuadrado.

	De 1 a 10	De 11 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 250	> 250
Número de empresa	172	54	34	24	27	28
Si	66,87	80,00	65,52	65,22	77,78	67,86
No	33,13	20,00	34,48	34,78	22,22	32,14
Significado	Ejemplo: valor = 33,13	El 33.33% de las empresas de 1 a 10 trabajadores no tienen pensado incorporar titulados universitarios en los próximos 2 años.				

Pruebas chi-cuadrado	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,477a	5	,483
Razón de verosimilitudes	4,715	5	,452
N de casos válidos	323	a. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,98.	

En el gráfico 38 y la tabla 80 se muestran los resultados del análisis de la intención de contratar titulados universitarios en los 2 próximos años en función del ámbito territorial de desarrollo de la actividad. Se observa que en todos los casos la intención de contratar titulados universitarios en los próximos 2 años supera el 50% de las empresas, destacando el 84,93% de las empresas de ámbito mundial. Para estudiar si las diferencias entre las categorías de empresas son significativas se ha realizado una tabla de contingencia y se ha aplicado el test Chi-cuadrado de Pearson. Como el sig.asintótica bilateral es inferior (0,018) a 0,05 podemos concluir que las diferencias sí son significativas y que sí existe dependencia entre el ámbito territorial de desarrollo de la actividad y su intención de contratar titulados universitarios. Claramente, conforme aumenta el ámbito territorial de desarrollo de actividad de la empresa aumenta la intención de contratar titulados universitarios en los próximos 2 años.

Gráfico 38. Porcentaje de empresas que tienen intención de contratar titulados universitarios en los próximos 2 años. Segmentación por el ámbito territorial de desarrollo de la actividad.

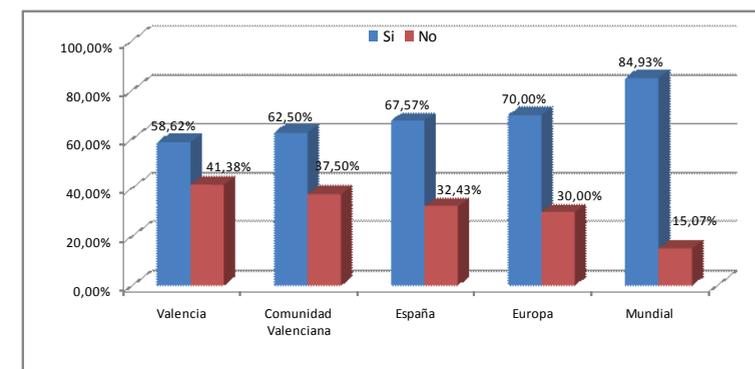


Tabla 80. Porcentaje de empresas que tienen intención de contratar titulados universitarios en los próximos 2 años. Segmentación por ámbito territorial de desarrollo de la actividad. Tabla de contingencia. Estadístico Chi-cuadrado.

	Valencia	Comunidad Valenciana	España	Europa	Mundial
Número de empresas	31	85	119	31	73
Si	58,62	62,50	67,57	70,00	84,93
No	41,38	37,50	32,43	30,00	15,07
Significado	Ejemplo: valor = 41,38	El 41,38% de las empresas cuyo ámbito territorial de desarrollo de la actividad es exclusivamente Valencia no tienen previsto contratar titulados universitarios en los 2 próximos años.			

Pruebas chi-cuadrado	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,900a	4	,018
Razón de verosimilitudes	12,859	4	,012
N de casos válidos	323	a. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 8,80.	

En el gráfico 39 y la tabla 81 se muestran los resultados del análisis de la intención de contratar titulados universitarios en los 2 próximos años en función del sector de actividad de la empresa. Se observa que existen muchas diferencias entre sectores. Para estudiar si estas diferencias entre las categorías de empresas son significativas se ha realizado una tabla de contingencia y se ha aplicado el test Chi-cuadrado de Pearson. Como el sig.asintótica bilateral es inferior (0,005) el 0,05 podemos concluir que las diferencias sí son significativas y que sí existe dependencia entre el sector de la actividad y su intención de contratar titulados universitarios. Los principales conclusiones que se pueden obtener son que los sectores TIC (93,10%), medioambiente (80,00%) y educación (80,00%) los sectores con una mayor intención de contratar titulados universitarios los próximos 2 años y que son los sectores agronómico (38,46%), administración pública (44,44%) y construcción (54,90) los que tienen valores más pequeños.

Gráfico 39. Porcentaje de empresas que tienen intención de contratar titulados universitarios en los próximos 2 años. Segmentación por el sector de actividad de la empresa.

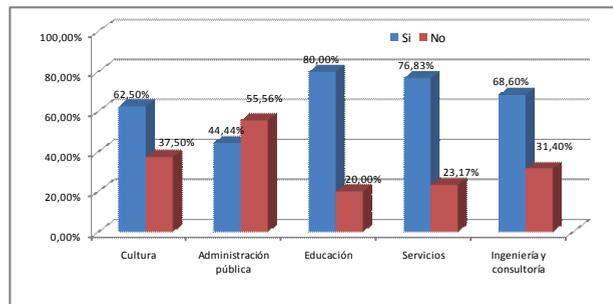
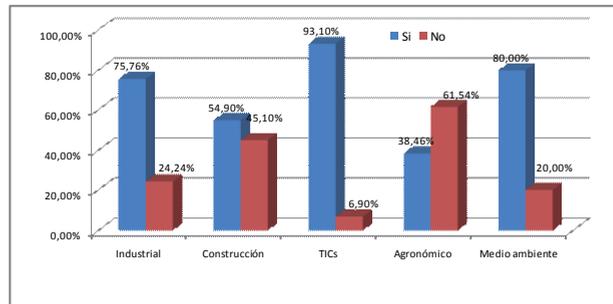


Tabla 81. Porcentaje de empresas que tienen intención de contratar titulados universitarios en los próximos 2 años. Segmentación por la actividad de la empresa. Tabla de contingencia. Estadístico Chi-cuadrado.

	Industrial	Construcción	TIC	Agronómico	Medio ambiente	Cultura	Administración pública	Educación	Servicios	Ingeniería y consultoría	Transporte
Número de empresas	35	51	30	15	5	8	9	5	87	92	2
Si	75,76	54,90	93,10	38,46	80,00	62,50	44,44	80,00	76,83	68,60	50,00
No	24,24	45,10	6,90	61,54	20,00	37,50	55,56	20,00	23,17	31,40	50,00
Significado	Ejemplo: valor = 24,24	El 24,24% de las empresas del sector industrial no tienen previsto contratar titulados universitarios en los próximos 2 años.									

Pruebas chi-cuadrado	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,177a	10	,005
Razón de verosimilitudes	26,289	10	,003
N de casos válidos	323	a. 9 casillas (40,9%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,61.	

7

Valoración de los resultados del estudio
por el panel de empresas**7. Valoración de los resultados del estudio por el panel de empresa.**

En esta sección se presentan las principales conclusiones de la jornada de “valoración del informe de empleabilidad de titulados universitario de la UPV 2010” en la que participaron los representantes de las empresas mencionadas en el capítulo 2.2 del presente estudio.

A nivel general, una de las principales conclusiones que destacaron el panel de expertos, es que los resultados obtenidos del análisis de la encuesta realizada corroboran su percepción de la realidad empresarial.

En primer lugar se muestran las principales valoraciones realizadas durante el “focus group” por el panel de expertos en relación a las características del contrato del titulado universitario, al proceso de selección y a la satisfacción de los empleadores con el titulado universitario.

Características del contrato del Titulado Universitario.

Objetivo: valoración por el panel de expertos de los resultados obtenidos referidos al tipo de contrato, al tiempo medio de permanencia en la empresa y a las funciones más habituales que desempeñan los titulados universitarios.

- El contrato indefinido se utiliza habitualmente para los titulados universitarios que provienen de otras empresas (captación de talento).
- Los contratos temporales y formativos son los más empleados para titulados universitarios que no tienen experiencia previa y que, mayoritariamente, tienen que pasar un periodo de pruebas. Estos contratos suelen ser, en muchos casos, el comienzo de la vida laboral de los titulados universitarios.
- El resultado del trabajo del titulado universitario en la empresa durante el periodo de prueba es determinante a la hora de contratarlo a tiempo indefinido. El tiempo transcurrido hasta la formalización del contrato indefinido depende fundamentalmente de las capacidades del titulado.
- La legislación vigente en cada momento marca mucho las pautas del tipo de contrato.
- Las empresas prefieren que el trabajador, mientras cumpla con las expectativas con las que se le contrató, permanezca en la empresa el mayor tiempo posible. Para que la empresa sea competitiva, es muy importante crear equipos que acumulen experiencia, que los trabajadores conozcan la cultura de trabajo de la organización, sus clientes, etc. No se puede cambiar frecuentemente de profesionales.
- Las organizaciones buscan titulados universitarios que se adapten fácilmente a la cultura de la empresa, creando las condiciones adecuadas para que se puedan quedar en ella. Esto reduce los altos costes que implica la excesiva rotación del personal.
- La empresa debe hacer un planteamiento profesional para que el titulado universitario se desarrolle y progrese, desarrollando políticas de formación en competencias. Es importante que el trabajador no se sienta estancado en la empresa y que avance profesionalmente. No es bueno que durante 5 años un trabajador esté haciendo siempre el mismo trabajo.
- La empresa cada vez es más multidisciplinar. Es bueno que los trabajadores tengan movilidad dentro de la propia empresa para que se mantenga en ella. Se necesitan profesionales que dominen diferentes áreas y que sean capaces de desempeñar distintas funciones.
- Actualmente, las empresas perciben que el titulado universitario valora más las empresas que le ofrecen estabilidad que las que le ofrecen mejores retribuciones económicas.
- No se considera positivo el currículo del titulado universitario que ha pasado por múltiples empresas. Muestra un carácter inestable.

Características del proceso de contratación del Titulado Universitario.

Objetivo: valoración por el panel de expertos de los resultados obtenidos referidos a la responsabilidad en la empresa del proceso de contratación de titulados universitarios, a los medios para difundir las ofertas de empleo para la contratación de titulados universitarios, a los medios para realizar la selección de titulados universitarios, a los aspectos relevantes en el currículo del titulado universitario para su contratación y a los aspectos relevantes en las ofertas de trabajo para la contratación de titulados universitarios

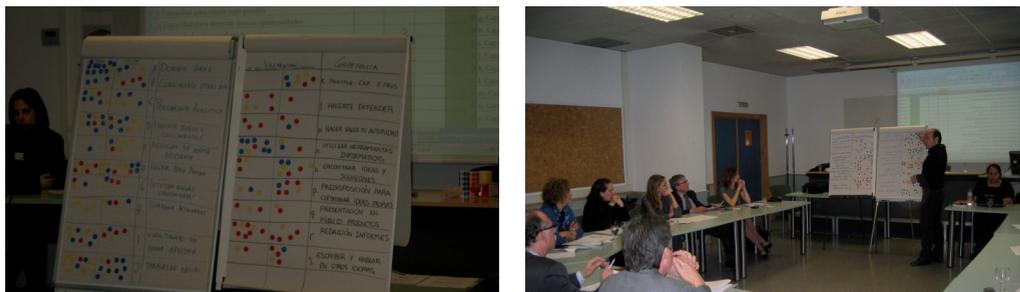
- La entrevista personal es el método más utilizado y más efectivo en el proceso de selección de titulados universitarios. Los aspectos más importantes que se valoran en la entrevista son la actitud y las ganas de trabajar. Dependiendo de la rapidez con la que se contesta a las preguntas y la actitud se percibe una impresión u otra del entrevistado. El tipo de preguntas que hacen los titulados durante la entrevista también refleja su personalidad. Hay que aprovechar todas las oportunidades para causar buena impresión.
- En muchos casos, para la contratación del titulado universitarios se valora más el comportamiento en el proceso de selección que el propio expediente académico.
- Los CV de los titulados universitarios son uno de los factores más importantes en el proceso de selección. Sin embargo, en muchos casos se detectan carencias en los mismos: información insuficiente, aficiones, aspectos personales, etc. Los aspectos no profesionales tienen el mismo peso que el expediente académico.
- Otro factor importante en el CV es la experiencia. Se debe incluir las funciones y cargos desempeñados en otras organizaciones. No tener experiencia no significa que se excluya directamente del proceso de selección. Desde la empresa se le da, en muchos casos, menor valor al expediente académico y mayor valor a la experiencia. Se considera más relevante para el empleo la formación con experiencia laboral que la formación a muchos niveles (máster, doctorado, etc.) sin ninguna experiencia laboral.
- La edad mínima es un factor que sí que se tiene en cuenta a la hora de contratar un titulado universitario.
- Las empresas con vocación internacional valoran positivamente la predisposición del titulado universitario a trabajar en cualquier parte del mundo y haber realizado estancias formativas en el extranjero.
- Si alguien tiene 28 años y sigue estudiando sin haber trabajado no da la mejor imagen para ser contratado.

Satisfacción del empleador con el titulado universitario que incorpora a su organización.

Objetivo: valoración por el panel de expertos de la satisfacción global con los titulados universitarios. Identificación de sus principales carencias.

- La satisfacción general con el titulado es buena, sobre todo con su formación teórica.
- El recién titulado está técnicamente bien formado.
- Algunos aspectos a mejorar por el titulado universitario son:
 - La capacidad para tomar decisiones y asumir responsabilidades.
 - El dominio de idiomas.
 - El conocimiento de los procesos organizativos de trabajo en la empresa.
 - Los conocimientos prácticos.
 - Los conocimientos sobre gestión empresarial: qué es una empresa, cuál es su objetivo empresarial, cómo funciona, la importancia del cliente, etc.
 - Desarrollo de habilidades personales: administración de la frustración, aprender de los errores y de los fracasos cuando no se consiguen los objetivos, saber escuchar a los demás, etc.

A continuación se muestran los resultados del “focus group” en relación con las competencias de los titulados universitarios y a los factores clave de éxito para la adquisición de las mismas. El panel de expertos realizó una valoración de cada una de las competencias, puntuando cada una de ellas. En las tablas 82 y 83 se muestran las 10 competencias con mayor valoración.



Para la asignación de puntuaciones a las distintas competencias, se proporcionaron pegatinas de distintos colores con las que señalar su escala de importancia según el siguiente criterio:

- Importancia media: 1 punto
- Importancia alta: 2 puntos
- Importancia muy alta: 3 puntos

Conforme a este criterio cada asistente debía puntuar tres competencias en cada categoría de la escala de importancia.

Las principales conclusiones del panel de expertos se muestran a continuación:

Competencias que deben tener los titulados universitarios cuando se incorporan a la empresa.

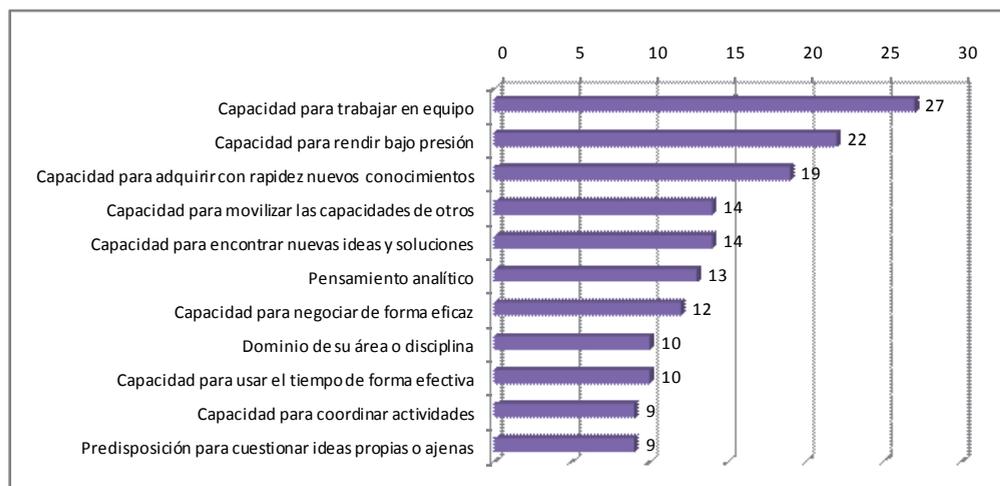
Objetivo: valoración por el panel de expertos de las competencias que deberían tener los titulados universitarios cuando se incorporan a la misma.

- Los resultados de la valoración del panel de expertos coincide en gran medida con los resultados de la encuesta (capítulo 5.1).
- La competencia más demandada por los empleadores, según el panel de expertos, es la capacidad para trabajar en equipo (27 puntos). El empleador entiende esta competencia no sólo como la capacidad para trabajar en grupo y repartir responsabilidades, sino como la capacidad para resolver problemas y llevar a cabo proyectos compartiendo y movilizandocapacidades.
- Las siguientes competencias más demandadas son la capacidad para trabajar bajo presión (22) y la capacidad para adquirir nuevos conocimientos (19).
- Algunas valoraciones del panel de expertos sobre estas competencias han sido:
 - La empresa demanda que el titulado universitario tenga la capacidad de aprender a trabajar en equipo. No es imprescindible que se incorpore a la organización sabiendo trabajar en equipo, pero sí que aprenda a hacerlo.
 - Es importante que el titulado sepa trabajar bajo presión, entendiéndolo como la capacidad para trabajar en base a objetivos y a plazos. Todos estos aspectos van ligados a ser productivos, a la capacidad de ser creativos e innovadores.

Tabla 82. Tabla de puntuación. Las 10 competencias que deben tener los titulados universitarios cuando se incorporan a la empresa con mayor valoración del panel de expertos.

Competencias que deben tener los titulados	Medio	Alto	Muy Alto	TOTAL
Capacidad para trabajar en equipo	1	1	8	27
Capacidad para rendir bajo presión	2	4	4	22
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	1	3	4	19
Capacidad para movilizar las capacidades de otros	2	3	2	14
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	2	3	2	14
Pensamiento analítico		2	3	13
Capacidad para negociar de forma eficaz	1	4	1	12
Dominio de su área o disciplina		2	2	10
Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	3	2	1	10
Capacidad para coordinar actividades	1	1	2	9
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	4	1	1	9

Gráfico 40. Las 10 competencias que deben tener los titulados universitarios cuando se incorporan a la empresa con mayor valoración del panel de expertos.



Competencias que tienen los titulados universitarios cuando se incorporan a la empresa.

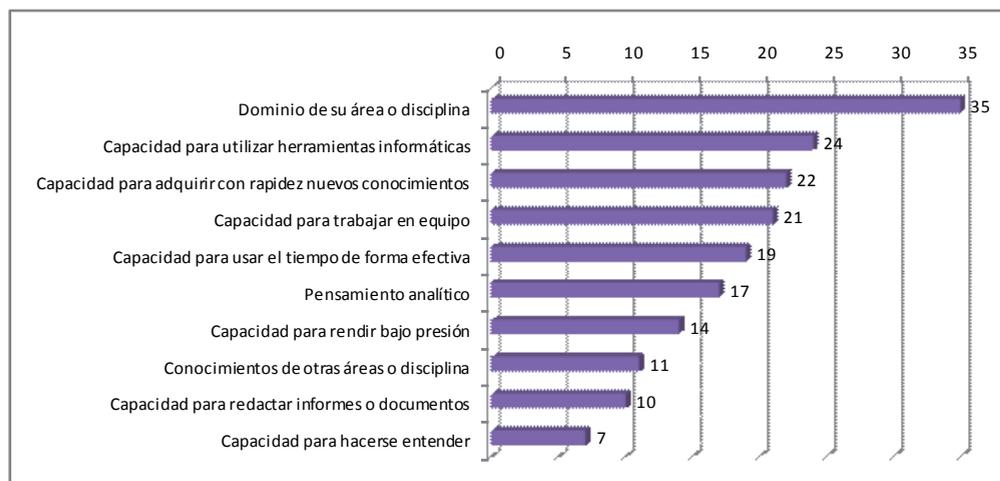
Objetivo: valoración por el panel de expertos de las competencias que poseen los titulados universitarios cuando se incorporan a la misma.

- Los resultados de la valoración del panel de expertos coincide en gran medida con los resultados de la encuesta (capítulo 5.2). Las 4 competencias con mayor valoración en el estudio coinciden con las 4 más valoradas por el panel de expertos
- La competencia que, en opinión del panel de expertos, en mayor medida poseen los titulados universitarios es su dominio del área de conocimiento que han estudiado (35 puntos), seguida de la capacidad de utilizar herramientas informáticas (24), la capacidad para adquirir nuevos conocimientos (22) y la capacidad para trabajar en equipo (21)
- Algunas valoraciones del panel de expertos sobre estas competencias han sido:
 - La universidad fomenta adecuadamente el dominio del área de conocimiento del titulado universitario.
 - Los titulados universitarios están adecuadamente preparados en los conceptos informáticos básicos, pero no lo están en software específico. El titulado universitario confía mucho en los resultados que la informática le ofrece, pero en muchos casos no se plantea su validez, ni tiene la capacidad crítica y de análisis para interpretarlos.
 - Desde la empresa se entiende la capacidad para trabajar en equipo no sólo a la capacidad para repartir trabajo y responsabilidades, sino también como la capacidad para movilizar las capacidades de todos, resolver los problemas y sacar adelante los proyectos en equipo.

Tabla 83. Tabla de puntuación. Las 10 competencias que poseen los titulados universitarios cuando se incorporan a la empresa con mayor valoración del panel de expertos.

Competencias que tienen los titulados	Medio	Alto	Muy Alto	TOTAL
Dominio de su área o disciplina		1	11	35
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	1	1	7	24
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	1	3	5	22
Capacidad para trabajar en equipo	1	7	2	21
Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	1	3	4	19
Pensamiento analítico	1	2	4	17
Capacidad para rendir bajo presión	4	5		14
Conocimientos de otras áreas o disciplina		1	3	11
Capacidad para redactar informes o documentos	6	2		10
Capacidad para hacerse entender	3	2		7

Gráfico 41. Las 10 competencias que poseen los titulados universitarios cuando se incorporan a la empresa con mayor valoración del panel de expertos.



Factores clave de éxito y procedimientos para obtener las competencias necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

Objetivo: Identificar los factores clave de éxito y procedimientos para que los titulados universitarios adquieran las competencias necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

A continuación se presentan algunos de los factores clave y procedimientos destacados por el panel de expertos para superar carencias de los titulados universitarios.

- No es suficiente la dinámica de trabajos en grupos que en la actualidad se realiza en el proceso de aprendizaje del titulado universitario. Es necesario potenciar la responsabilidad colectiva y colaboradora y la forma de trabajar con debate, conclusiones y exposición. Es necesario fomentar estas dinámicas de grupo desde la universidad.
- Dar apoyo a los alumnos para orientarles profesionalmente y que conozcan sus capacidades profesionales y personales para mejorarles y para elegir su objetivo profesional.
- Fomentar actividades formativas que desarrollen las habilidades para el empleo del titulado universitario.
- Integrar las prácticas en empresas. Aumentar la implicación tanto de la universidad como de la empresa.
- Introducir en los criterios de evaluación del titulado universitario la evaluación de las competencias para el empleo.
- Fomentar espíritu de responsabilidad e implicación.
- Fomentar la educación integral como personas.
- Integrar en los planes de estudio asignaturas enfocadas a la transición al mercado laboral.
- Fomentar la formación y actualización de profesores en la empresa.
- Incorporar la gestión empresarial en los planes de estudio.
- Fomentar programas de comunicación universidad-empresa.

8

Conclusiones generales del estudio

8. Conclusiones generales del estudio.

A continuación se presentan las principales conclusiones del estudio de empleabilidad de los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia 2010.

Conclusiones I. Características del contrato del Titulado Universitario.

- El contrato más utilizado es el laboral en prácticas con un 39,92%, seguido del contrato de obra y servicio con un 30,42%. El tipo de contrato no depende del tamaño de la empresa ni del ámbito territorial de desarrollo de su actividad.
- La mayoría de los titulados universitarios, un 70,26%, permanecen en la empresa más de 2 años y un 34,98% permanecen más de 5 años. Tan sólo un 9,13% permanecen en la empresa menos de 1 año. En las empresas pequeñas, de 1 a 10 trabajadores, el titulado universitario permanece menos tiempo. Sólo el 56,90% están más de 2 años, frente al 96,15% que permanecen en empresas de más de 100 trabajadores. El tiempo de permanencia en la empresa depende claramente del ámbito territorial, siendo en las empresas que trabajan con Europa y a nivel mundial donde más tiempo permanecen los titulados universitarios. Por sectores no existe diferencia en el tiempo de permanencia del titulado universitario.
- La mayoría de los titulados universitarios, un 82,89%, realizan funciones de técnicos. La siguiente función más desempeñada es la de mandos intermedios con un 12,93%. La conclusión más relevante que podemos obtener es que la función desempeñada por los titulados universitarios está relacionada con el tamaño de la empresa: aunque en todos los casos la función más habitual es la de técnico, conforme aumenta el tamaño de la empresa aumenta también el porcentaje de titulados que desempeñan funciones de mandos intermedios, alcanzando un 35,71% de titulados que ocupan puestos de mandos intermedios en empresas de más de 250 trabajadores. Sin embargo, las funciones que desempeñan los titulados universitarios no dependen del ámbito territorial y no existe ningún sector que se diferencie sustancialmente del resto con respecto a este ítem.
- La mayoría de empresas incorporan a los titulados universitarios a la oficina técnica (55,73%) independientemente del ámbito territorial de desarrollo de la actividad. A continuación, a las áreas de producción (25,70%), de TIC (20,12%) y de calidad (14,55%). Sin embargo, sí que influye sobre este aspecto el tamaño y el sector de actividad de la empresa.
- El 41,83% de las empresas incorporan indistintamente hombre y mujeres, el 42,21% incorporan mayoritariamente titulados universitarios hombres y tan sólo el 15,97% incorporan mayoritariamente mujeres. La conclusión más relevante que podemos obtener es que el porcentaje de empresas que contratan mayoritariamente mujeres disminuye claramente conforme el ámbito territorial de desarrollo de la actividad se amplía (el 38,10% de las empresas que trabajan sólo con Valencia frente al 9,23% que lo hace a

nivel mundial). Por el contrario el porcentaje de empresas que contratan mayoritariamente hombres aumenta conforme aumenta el ámbito territorial de desarrollo de la actividad (23,81% en empresas que trabajan sólo en Valencia frente al 43,08% que tienen un ámbito mundial). Los sectores industrial, construcción y TIC, son los que incorporan mayoritariamente hombres; el sector de cultura incorpora mayoritariamente mujeres; y los sectores agronómico, medioambiente, administración pública, educación e ingenierías y consultorías incorporan indistintamente hombres y mujeres.

Conclusiones II. Características del proceso de contratación del Titulado Universitario.

- En la mayoría de las empresas (52,47%) el proceso de contratación es responsabilidad de la gerencia, seguido del departamento de recursos humanos (23,19%) y el departamento al que se incorpora el titulado universitario (19,01%). Conforme aumenta el tamaño de la empresa aumenta el porcentaje de empresas que utiliza el departamento de recursos humanos para realizar el proceso de contratación y disminuye de manera sustancial el número de empresas en las que el gerente es el responsable (un 81,90% de empresas pequeñas en las que el gerente es responsable frente a un 3,57% en grandes empresas). El porcentaje de empresas en las que la gerencia es responsable del proceso de contratación de titulados universitarios es muy elevado en empresas que trabajan en Valencia y en la Comunidad Valenciana (66,67% y 71,19%) y mucho más bajo en empresas de ámbito Mundial (35,58%). Por otra parte, son las empresas de ámbito superior al de la Comunidad Valenciana las que mayor porcentaje muestran en cuanto a la responsabilidad del departamento de recursos humanos en el proceso de contratación.
- El medio más utilizado para difundir ofertas de trabajo de titulados universitarios, en el 46,16% de las empresas, es la difusión de ofertas a través de alumnos en prácticas en la propia empresa, seguido de los contactos personales y profesionales (33,75% y 30,65% respectivamente) y los servicios de empleo universitarios (28,79%).
- La herramienta más utilizada durante el proceso de selección de titulados universitarios es la entrevista personal (77,40% de las empresas), seguido de las pruebas de conocimiento (28,79%). En mucha menor medida se utilizan los test de actitudes y personalidad y la entrevista de selección grupal.
- El ítem más valorados por las empresas a la hora de la contratación de un titulado universitario es la titulación cursada por el titulado (7,87), seguido de haber realizado prácticas en la propia empresa con un 7,79 y tener experiencia contractual relacionada con el puesto de trabajo (6,91). La realización de prácticas en la propia empresa es el aspecto más valorado entre otras por las empresas del sector TIC (7,98), las empresas agronómicas (8,25) ó las empresas de servicio (8,04); la titulación cursada es el aspecto más valorado por las empresas del sector industrial (8,00), las empresas de construcción (8,21) ó la administración pública (9,17). En todos los sectores sigue siendo la menos valorada la experiencia contractual no relacionada con el puesto de trabajo.

- El ítem más demandado en la oferta de trabajo para la contratación de un titulado universitario es su disponibilidad de flexibilidad horaria (7,14), seguido de la experiencia mínima contractual (6,02). Los ítems menos demandados son los relacionados con la edad mínima (3,90) y máxima (4,51). En las empresas de ámbito mundial aparece una valoración alta y diferente de las demás (6,42) de la disponibilidad de movilidad geográfica.

Conclusiones III. Competencias necesarias para el desempeño de puesto de trabajo.

- Las competencias más demandadas a los titulados universitarios para el desempeño del puesto de trabajo son la **capacidad para trabajar en equipo** con la valoración más alta de 8,43, la capacidad para adquirir conocimientos (8,38), la capacidad para utilizar herramientas informáticas (8,28) y la capacidad para usar el tiempo de forma efectiva (8,03). Las competencias menos demandadas son el **conocimiento del valenciano** con la valoración más baja de 3,76, el conocimiento de otras áreas diferentes a la de su titulación (5,82) y la capacidad para hacer valer la autoridad (5,94). La principal conclusión que se puede obtener es que el tamaño de la empresa no influye en la valoración de las competencias necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

Conclusiones IV. Competencias que poseen los titulados universitarios.

- La primera conclusión importante que debemos obtener es que las valoraciones de las competencias que poseen los titulados universitarios cuando se incorporan a la empresa son SIEMPRE inferiores a las valoraciones de las competencias que, según los empleadores, deberían tener para desempeñar su puesto de trabajo. Es decir existe un déficit de capacidades de los titulados universitarios desde el punto de vista del empleador. Este aspecto se analiza en profundidad en el capítulo 5.3.
- Más de la mitad de las competencias estudiadas no alcanzan la valoración media de 5.
- Las capacidades de los titulados universitarios mejor valoradas son la **capacidad para utilizar herramientas informáticas** (7,07), la capacidad para adquirir conocimientos (6,75), la capacidad para trabajar en equipo (6,55) y el dominio del área de su titulación (6,20).
- Las capacidades de los titulados universitarios peor valoradas son la **capacidad para hacer valer la autoridad** (4,49), la capacidad para trabajar con idiomas extranjeros (4,56), la capacidad para movilizar las capacidades de otros (4,62), la capacidad para negociar (4,62) y los conocimientos de la cultura de la calidad (4,66).
- Son las empresas cuya actividad se desarrolla exclusivamente en Valencia las que mejor valoran todas las competencias de los titulados universitarios, suspendiendo solamente el conocimiento del valenciano. El resto de categorías de empresas por ámbito territorial de desarrollo de su actividad suspenden la mayoría de las competencias, en especial: la capacidad para negociar, la capacidad para movilizar las capacidades de otros, la capa-

cidad para hacer valer la autoridad, la capacidad para presentar en público ideas, informes, etc., la capacidad para trabajar con idiomas extranjeros y los conocimientos de la cultura de la calidad.

- Son la administración pública y las empresas del sector educación las que mejor valoran las competencias de los titulados universitarios (6,33 y 5,99 respectivamente), seguido de las empresas del sector industrial (5,63), de la construcción (5,56) y las empresas de servicios (5,53). Las empresas que peor valoran estas competencias y además suspenden a los titulados universitarios que se incorporan a ellas son las empresas del sector de las TIC (4,26), las empresas del sector cultura (4,52), las empresas agronómicas (4,77) y las medioambientales (4,99).

Conclusiones V. Déficit de competencias de los titulados universitarios.

Se entiende por déficit la diferencia entre las competencias demandadas por los empleadores y las competencias que poseen los titulados universitarios cuando se incorporan a la empresa. Un déficit positivo indica que el titulado tiene menos competencias que las que demanda el empleador.

- La casi totalidad de las competencias tienen un déficit positivo; es decir, que existe una mayor demanda de las competencias por parte de los empleadores que la valoración que éstos hacen de las competencias que poseen los titulados universitarios cuando se incorporan a la empresa. Además muchos de estas competencias tienen déficits muy importantes (superiores a 2 puntos de valoración): la capacidad para usar el tiempo de forma efectiva (2,58), la capacidad para gestionar proyectos (2,46), la capacidad para gestionar la mejora continua (2,35), la capacidad para encontrar nuevas ideas (2,33), la capacidad para redactar informes (2,30), los conocimientos de la cultura de la calidad (2,14), la capacidad para coordinar actividades (2,08) y la capacidad para hacerse entender (2,04). Tan sólo existe un déficit negativo en el conocimiento del valenciano; es decir que los titulados universitarios tienen mayor conocimiento del valenciano que el que necesitan para el desempeño del puesto de trabajo (-1,02).
- En función del tamaño de la empresa se observan diferencias significativas: son las empresas pequeñas de menos de 50 trabajadores en las que el déficit es mayor (1,84 hasta 2,03). En las empresas más grandes el déficit también es positivo pero de menor orden (1,19 hasta 1,65).
- Estudiando el déficit de competencias en función del ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa se observa claramente que existen 2 grupos de empresas: las que desarrollan su actividad exclusivamente en Valencia y el resto. Las empresas que desarrollan su actividad exclusivamente en Valencia valoran al titulado universitario con un déficit mucho menor al resto (0,85 frente aprox. 1,80).
- Se observa claramente que existen diferencias entre los distintos sectores estudiados, aunque como se ha señalado durante todo el estudio hay que tener muy en cuenta el

número de empresas analizadas para cada sector. Son los titulados que se incorporan a los sectores transporte, educación y administración pública los que obtiene un déficit menor (menor de 1 punto) y los titulados que se incorporan al los sectores cultura, medioambiente y TIC los que mayor déficit presentan (cerca de los 3 puntos).

Conclusiones VI. Satisfacción de los empleadores con los titulados universitarios.

- El 55,13% de los empleadores están bastante satisfechos y el 26,24% muy satisfechos con los titulados universitarios que incorporan a sus empresas. Tan sólo el 2,66% no está satisfecho. La valoración media de la satisfacción con el titulado universitario es de 7,60.
- Analizando la satisfacción con el titulado universitario en función del tamaño de la empresa se observa que la mayor satisfacción se da en empresas de 51 a 100 trabajadores (8,32) y la menor en empresas de 26 a 50 trabajadores (7,22), aunque no existen diferencias estadísticas significativas entre las 6 categorías de empresas por su tamaño.
- En el estudio de la satisfacción con el titulado universitario en función del ámbito territorial de desarrollo de la actividad de la empresa se observa que la mayor satisfacción se da en empresas ámbito exclusivo Valencia (8,70) y la menor en empresas de ámbito Europa (7,15). Las diferencias observadas son estadísticamente significativas.
- En el estudio de la satisfacción con el titulado universitario en función del sector de actividad se observa que la mayor satisfacción se da en empresas del sector de la educación (8,33) y del sector cultura (8,33) y la menor en empresas del sector TIC (6,83), aunque no existen diferencias estadísticas significativas entre las 5 categorías de empresas por su sector de actividad.
- Analizando la relación existente entre las competencias y la satisfacción se observa que conforme aumenta el déficit de competencia en un titulado disminuye la satisfacción que tiene el empleador sobre él (a mayor déficit de competencias menor satisfacción). Se observa también que todas las competencias influyen (su coeficiente de correlación es significativo) en la satisfacción. Tan sólo aparece la excepción en la competencia de conocimiento de valenciano que no es significativa.
- Sin embargo, no existe relación entre la satisfacción de los empleadores con los titulados universitarios que incorpora a su empresa y la valoración de las competencias que son necesarias para el desempeño del puesto de trabajo. Podemos ver que la mayoría de las correlaciones entre la satisfacción y la competencia necesaria para el desempeño del puesto de trabajo no son significativas.
- Analizando la relación entre la satisfacción de los empleadores con los titulados universitarios que incorpora a su empresa y la valoración de las competencias que poseen los titulados universitarios cuando se incorporan a la empresa, se observa cómo todas las competencias, excepto el conocimiento de valenciano, tienen una correlación significativa y positiva con la satisfacción del empleador. Es decir, que la satisfacción del

empleador aumenta conforme aumenta la valoración por su parte de las competencias que posee un titulado universitario. Si un titulado posee las competencias que demanda el empleador entonces el empleador estará satisfecho con el titulado universitario.

Conclusiones VII. Futuras contrataciones de titulados universitarios.

- El 69,66% de las empresas que han participado en el estudio tienen pensado contratar titulados universitarios en los 2 próximos años.
- Analizando la intención de contratar titulados universitarios en los 2 próximos años en función del tamaño de la empresa, se observa que en todos los casos la intención de contratar titulados universitarios en los próximos 2 años supera el 65,00% de las empresas, destacando el 80,00% de las empresas de entre 11 a 25 trabajadores y el 77,78% de las empresas entre 101 y 250 trabajadores.
- Analizando la intención de contratar titulados universitarios en los 2 próximos años en función del ámbito territorial de desarrollo de la actividad, se observa que en todos los casos la intención de contratar titulados universitarios en los próximos 2 años supera el 50,00% de las empresas, destacando el 84,93% de las empresas de ámbito mundial. Claramente, conforme aumenta el ámbito territorial de desarrollo de actividad de la empresa aumenta la intención de contratar titulados universitarios en los próximos 2 años.
- Analizando la intención de contratar titulados universitarios en los 2 próximos años en función del sector de actividad de la empresa, se observa que existen muchas diferencias entre sectores: son los sectores TIC (93,10%), medioambiente (80,00%) y educación (80,00%) los sectores con una mayor intención de contratar titulados universitarios los próximos 2 años y son los sectores agronómico (38,46%), administración pública (44,44%) y construcción (54,90) los que tienen valores más pequeños.

Conclusiones VIII. Valoración del panel de empresas.

- A nivel general, para el panel de expertos, los resultados obtenidos del análisis de la encuesta realizada corroboran su percepción de la realidad empresarial.
- Las organizaciones buscan titulados universitarios que se adapten fácilmente a la cultura de la empresa, creando las condiciones adecuadas para que se puedan quedar en ella.
- La empresa cada vez es más multidisciplinar. Es bueno que los titulados universitarios tengan movilidad dentro de la propia empresa para que se mantenga en ella. Se necesitan profesionales que dominen diferentes áreas y que sean capaces de desempeñar distintas funciones.
- La entrevista personal es el método más utilizado y más efectivo en el proceso de selección del titulado universitario. Los aspectos más importantes que se valoran en la entre-

vista son la actitud y las ganas de trabajar. Hay que aprovechar todas las oportunidades para causar buena impresión.

- Las empresas valoran positivamente la predisposición del titulado universitario a trabajar en cualquier parte del mundo y haber realizado estancias formativas en el extranjero.
- La satisfacción general con el titulado es buena, sobre todo con su formación teórica. El recién titulado es técnicamente bueno.
- El titulado universitario debe mejorar su capacidad para tomar decisiones y asumir responsabilidades.
- La competencia más demandada por los empleadores es la capacidad para trabajar en equipo. Las siguientes competencias más demandadas son la capacidad para trabajar bajo presión y la capacidad para adquirir nuevos conocimientos.
- La competencia que en mayor medida poseen los titulados universitarios es su dominio del área de conocimiento que han estudiado, seguida de la capacidad de utilizar herramientas informáticas, la capacidad para adquirir nuevos conocimientos y la capacidad para trabajar en equipo.

