

Estrategia de la Universidad Politécnica de Valencia para la empleabilidad de sus titulados en el marco de las relaciones universidad-empresa.

Autor:

José Carlos Ayats Salt

Directores:

Dr. D. Juan Fco. Juliá Igual

Dr. D. Antonio Hervás Jorge

septiembre 2010



UNIVERSIDAD
POLITECNICA
DE VALENCIA

RESUMEN
RESUM
ABSTRACT

Desde la creación de las primeras universidades europeas en el siglo XIII, su actividad estuvo centrada esencialmente en el saber especulativo. Es desde la mitad del siglo XX cuando las relaciones Universidad y empresa empiezan a tomar carta de naturaleza, y la sociedad empieza a demandar a la universidad la preparación de los estudiantes para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos y para la creación artística. Para el Espacio Europeo de Educación Superior la colaboración entre las instituciones de educación superior y los empleadores son fundamentales.

En el Capítulo 1 hemos revisado la literatura sobre relaciones entre Universidad y empresa desde el punto de vista de la empleabilidad de los titulados y sobre las estructuras universitarias creadas por las universidades para gestionar estas relaciones, su experiencia y evolución histórica. En los Capítulos 2 y 3 hemos analizado el seguimiento de la inserción laboral de los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia, a partir de diferentes encuestas realizadas a titulados desde la promoción del curso 1995/96 hasta la promoción del curso 2008/09, y a empleadores. En el capítulo 4 exponemos las conclusiones más importantes de este análisis histórico, de la literatura y de la investigación realizada mediante las encuestas a titulados y a empleadores. Finalmente se avanzan propuestas de actividades y acciones a desarrollar en el marco de la situación actual y con el horizonte inmediato de la puesta en marcha de los nuevos títulos de grado y master adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior.

Des de la creació de les primeres universitats europees en el segle XIII, la seua activitat va estar centrada essencialment en el saber especulatiu. És des de la mitat del segle XX quan les relacions Universitat i empresa comencen a prendre carta de naturalesa, i la societat comença a demandar a la universitat la preparació dels estudiants per a l'exercici d'activitats professionals que exigisquen l'aplicació de coneixements i mètodes científics i per a la creació artística. Per a l'Espai Europeu d'Educació Superior la col·laboració entre les institucions d'educació superior i els ocupadors són fonamentals.

En el Capítol 1 hem revisat la literatura sobre relacions entre Universitat i empresa des del punt de vista de l'ocupabilitat dels titulats i sobre les estructures universitàries creades per les universitats per a gestionar estes relacions, la seua experiència i evolució històrica. En els Capítols 2 i 3 hem analitzat el seguiment de la inserció laboral dels titulats de la Universitat Politècnica de València, a partir de diferents enquestes realitzades a titulats des de la promoció del curs 1995/96 fins a la promoció del curs 2008/09, i a ocupadors. En el capítol 4 exposem les conclusions més importants d'esta anàlisi històrica, de la literatura i de la investigació realitzada per mitjà de les enquestes a titulats i a ocupadors. Finalment s'avancen propostes d'activitats i accions a desenrotllar en el marc de la situació actual i amb l'horitzó immediat de la posada en marxa dels nous títols de grau i màster adaptats a l'Espai Europeu d'Educació Superior.

Since the creation of the first European universities in the thirteenth century, its activity was focused mainly on speculative knowledge. It is from the mid-twentieth century when the University and enterprise relationships begin to take letter from nature, and society begins to sue the university to prepare students for the professional activities that require application of knowledge and scientific methods for artistic creation. For the European Higher Education Space, collaboration between higher education institutions and employers are essential.

In Chapter 1 we reviewed the literature on relations between universities and enterprises from the point of view of employability of graduates and university structures created by universities to manage these relationships, its experience and historical evolution. In Chapters 2 and 3 we discussed the monitoring of job placement for graduates of the Universidad Politécnica de Valencia, from different surveys of graduates from 1995/96 promotion to the 2008/09 promotion and employers. In Chapter 4 we present the main conclusions of this historical analysis, literature and research conducted through surveys of graduates and employers. Finally, proposals are advanced to develop activities and actions in the context of the current situation and the immediate horizon for the implementation of the new degrees and masters adapted to the European Higher Education Space.

Capítulo 1.

Las relaciones universidad empresa y la empleabilidad de los titulados universitarios.

1.1. Introducción.

La Universidad es una institución al servicio de la sociedad que siempre debe tender a dar respuesta a las demandas de la misma. La relación de la universidad con la sociedad y especialmente con el desarrollo económico y social presenta en la actualidad unas características diferentes de las de épocas anteriores.

Las relaciones fluidas entre la universidad y el sistema productivo son cada vez más necesarias y más enriquecedoras. Estas relaciones han ido evolucionando con las necesidades de cada sociedad, lo que ha llevado a épocas de acercamiento y a otras de distanciamiento entre la universidad y la sociedad.

Ya señalaba Giner de los Ríos [Giner, 1902] que “el concepto de universidad no es una idea absoluta que pueda especulativamente construirse, un factor eterno, indispensable, de la vida social, sino un concepto histórico. Solo apelando a la historia cabe, pues, definirlo”. De acuerdo con la opinión de Giner de los Ríos, citado por Francesc Michavila [Michavila, 1998] no hay un concepto absoluto de universidad, sino que la universidad surge en momento histórico determinado, evolucionando al mismo tiempo que la sociedad del entorno, para dar respuesta a las demandas y necesidades del mismo.

Si bien las relaciones universidad empresa en algunos países como EEUU tienen más de un siglo de antigüedad, en Europa es a partir de los años 50 del pasado siglo XX cuando realmente se empieza a plantear esta cuestión: la necesaria relación de la universidad y la empresa para el desarrollo económico, social y el progreso.

En esta relación, como decía el profesor Ángel Vian [Vian, 1975], solo hay en común el hecho de necesitarse, porque en lo demás, cada uno tiene su propia mecánica, su propia ética, su propia filosofía, su propia explicación y hasta su propia biografía. Estas relaciones no pueden obviar los fines de cada una de ellas. Para la empresa prima la inmediatez y la rentabilidad, para la universidad la innovación y el conocimiento.

A pesar de esa diferencia tan manifiesta de objetivos, ambas están obligadas a entenderse. No podemos en una sociedad del siglo XXI obviar el apoyo mutuo entre las empresas y las universidades.

Los ejemplos más claros los tenemos en la sociedad americana, sobre todo en el MIT, ejemplo para muchos sistemas universitarios de cualquier país, tanto bajo el punto de vista empresarial como universitario.

Los campos de colaboración entre las universidades y las empresas son muy amplios. Quizás a partir de las funciones encomendadas a las universidades cabría destacar la formación de titulados, la investigación y la difusión de la cultura, la ciencia y la tecnología. Aunque ninguna de las partes, como recordábamos antes, debe olvidar ni sus objetivos ni sus fines.

Ni las sociedades más ricas del mundo pueden permitirse el lujo de que, una vez egresado el universitario, sea la empresa la que complete la formación del mismo adaptándolo al entorno donde se va a desarrollar profesionalmente, con la consiguiente pérdida de tiempo y dinero por parte de la empresa, sino que durante el periodo de estancia en su universidad el alumno debe adquirir los conocimientos y competencias necesarias para el desempeño profesional. Es la colaboración de las universidades con las empresas en la fase de formación del alumno la que evitará a éstas invertir tiempo/dinero a posteriori para alcanzar el mismo objetivo, a saber, la adaptación al entorno laboral lo más rápidamente posible. De ahí que la posibilidad para los alumnos de poder vivir experiencias laborales, previas a su incorporación al mercado de trabajo, que era a principios de los 80 del siglo pasado casi una quimera en este país, en la actualidad es una realidad en muchas áreas de conocimiento y no se entiende una formación universitaria de calidad sin haber vivido esa experiencia práctica.

En la actualidad las relaciones entre la Universidad y la empresa son la clave tanto para contribuir a superar la actual crisis económica, como para situar a las universidades a la cabeza del impulso de un desarrollo económico y social basado en el conocimiento y la innovación, y respetuoso con el medio ambiente.

Desde los albores del siglo XXI la universidad europea, y con ella la española, está inmersa en un profundo cambio para la construcción del

Espacio Europeo de Educación Superior, con el objetivo de dar respuesta a las necesidades y demandas de la Europa actual en el contexto de una economía cada vez competitiva, ahora, además, con una crisis económica que necesita del conocimiento para superar la actual situación y para mantener la competitividad, el desarrollo y el progreso de Europa en un mundo cada vez más globalizado. Las relaciones universidad empresa son un pilar básico en este proceso de transformación de la educación las universidades en los países adheridos al Espacio Europeo de Educación Superior.

1.2. Antecedentes históricos.

El empleo de los titulados universitarios visto desde la perspectiva de la historia de las universidades es una cuestión de reciente planteamiento. Desde la creación de las primeras universidades en el siglo XIII su actividad estuvo centrada esencialmente en el saber especulativo y, aún en las centurias siguientes, que contemplan el desarrollo de las ciencias particulares, o positivas, su labor permanecerá centrada en la construcción teórica. “No se inicia la experimentación hasta el siglo XVII, señala don José Luis Santos Lucas en la presentación de la Memoria del COIE editada en 1991 por el Consejo Social de la Universidad Politécnica de Valencia [Santos Lucas, José Luis, 1991], y solo en los siglos XVIII y XIX, con la creación de las Academias, Reales Sociedades e Institutos, empiezan la ciencia y la técnica a tomar parte en los procesos industriales y económicos en desarrollo”.

Mientras que la historia del pensamiento se remonta a varios milenios, la producción no ha requerido un desarrollo científico aplicado hasta el siglo XVII, bastándose hasta entonces con la mera actividad artesanal. La incorporación de la ciencia es, pues, muy reciente, y las Escuelas de Ingenieros, que no se olvide que se llamaban Escuelas Especiales, fueron creación de los distintos Ministerios para la formación de los Técnicos Superiores que les eran precisos. Su dependencia del Ministerio de Educación es relativamente reciente y solo en los años en 1970, con la ley de Villar Palasí, se las agrupó en Universidades Politécnicas, concretamente

la Universidad Politécnica de Valencia fue creada por Decreto de 11 de marzo 1971.

Con anterioridad, el carácter funcional de aquellos técnicos y su selección mediante un riguroso “numerus clausus”, supuso una neta diferencia cualitativa entre ellos y los licenciados de las Facultades clásicas en cuanto a salidas profesionales de unos y otros.

Desde segunda mitad del siglo XX en España empezaron a variar las circunstancias y carreras, prestigiadas por su reconocimiento económico y social a la que accedían prontamente sus graduados, empiezan a conocer el signo y los problemas de la nueva situación que, como veremos más adelante, coincide con el final de los años 70 del siglo pasado, en medio de profundos cambios en la sociedad española. Cambios que, entre otras cosas, generan la preocupación y atención al empleo de los titulados universitarios y a las necesarias relaciones Universidad- Empresa.

Para entender la nueva situación en la que se encuentran las relaciones Universidad y empresa, y la convergencia europea para la construcción del Espacio Europeo de educación Superior en el que actualmente nos encontramos, conviene tener presente los diferentes puntos de partida de las universidades europeas, cuyos modelos J. M. Bricall en 1997 [Bricall, 1997] sintetizaba:

- Modelo napoleónico. Los establecimientos universitarios son públicos, con financiación estatal, fundamentalmente docentes, aunque con actividad investigadora. Se crean institutos y otros organismos de investigación independientes de las universidades.
- Modelo anglosajón, orientado al desarrollo personal del alumno para que alcance la formación más completa. Aspecto fundamental de este modelo son la estancia de estudiantes en internados, siendo fundamentales los colleges universitarios y las tutorías
- Modelo humboliano alemán, caracterizado por la asimilación precoz en el siglo XIX de la nueva ciencia experimental. Las universidades

se basan en la libertad académica y en la ciencia generada por los profesores de manera autónoma y desinteresada.

- Modelo de los países del este de Europa, en el que los Ministerios tutelaban las universidades especializadas por su dependencia funcional. La investigación no correspondía a las universidades sino a las academias de investigación.

Estos eran los modelos dominantes en las universidades europeas hasta finales de los años cincuenta, distintos en su origen pero que actualmente convergen por necesidades de la economía, cada vez más interrelacionada, y competitiva y por necesidades de una mayor proyección internacional. Desde entonces se han sucedido diferentes etapas impulsadas por los cambios económicos, de expansión y crecimiento de las universidades y del número de estudiantes, de dificultades económicas y de financiación, de incorporación de las nuevas tecnologías cada vez más demandadas por la sociedad, y así llegamos a la globalización en la que actualmente nos encontramos.

1.3. Las funciones de la Universidad.

En las relaciones universidad empresa, una demanda permanente de la sociedad a la universidad, recogida en nuestro caso en las leyes universitarias, es la preparación para el ejercicio de actividades profesionales. Tal como se recoge en el Art.1. 2. b) de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades: "Son funciones de la Universidad: b) La preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos y para la creación artística". Y la sociedad exige a la universidad una preparación profesional suficiente para que los titulados consigan empleo. Para la mayoría de la población, como señalaban Michavila y Calvo [Michavila y Calvo, 1998] en "Propuestas para una política universitaria, la función más visible y más importante de la universidad es la de la preparación profesional para el empleo de los titulados.

Esta demanda no es sólo propia de España, sino que desde principios de los años 90 en los Informes y Comunicaciones de la Comisión Europea, como veremos más adelante, y particularmente desde 1995, a partir del Libro Blanco de Delors,[Delors, J,1995] se vincula directamente el aumento en cantidad y calidad de la educación superior con la disminución de las tasas de desempleo, siendo ésta una de las bases que impulsaron la declaración de Bolonia y todo el proceso posterior.

Como hemos dicho en esa segunda mitad de los años noventa, también con un alto porcentaje de paro, como ahora, se esperaba que “el aumento en formación era una de las vías para modernizar científica y tecnológicamente un país y en consecuencia para reducir el paro” [Michavila y Calvo, 1998]. Luego, los hechos han demostrado que la formación contribuye a modernizar los países y a crear nuevos empleos, pero solo con ella no se generan los empleos suficientes y del nivel correspondiente al que alcanzan los titulados al terminar los estudios.

La preocupación tanto de los directivos universitarios como de los directivos empresariales en Europa por la adecuación entre los estudios universitarios y el empleo no es de nuestros días, ni siquiera de los años 80 y 90. Esto mismo ya lo señala el Informe Robbins en Gran Bretaña en 1963. Ahora bien aunque los desajustes y las quejas parezcan las misma, desde los años 70 muchas cosas han cambiado en el panorama de la educación superior y cada vez se espera una respuesta más diversificada y rápida hacia la preparación para el empleo de los universitarios.

Ahora estamos pasando una crisis económica, que reduce también, aunque en menor medida, el empleo de los titulados universitarios, y vuelven a plantearse casi las mismas cuestiones que se planteaban en los inicios de la década de los años 80 y posteriormente en la primera mitad de los años 90. En todas las crisis que afectan al empleo de los titulados de la educación superior se cuestiona la función de la universidad. Sin duda el mayor nivel de formación amplía la empleabilidad de las personas, como se demuestra en los momentos de crisis como ahora, donde las posibilidades de encontrar empleo son mayores cuanto mayores son los niveles de formación. Pero por sí misma el mayor nivel de educación superior no genera puestos de trabajo, sino que es necesaria la incentivación en innovación y el recurso de las empresas al conocimiento para incrementar la productividad y salir de la

crisis creando nuevos puestos de trabajo más cualificados. Ahora bien la salida de la crisis actual será más rápida y consistente en las economías con mayor visión y capacidad para utilizar el conocimiento y el valor añadido que aportan las nuevas tecnologías. La mayoría de los expertos teoriza que nos encontramos ante las generaciones mejor formadas de la historia, sin embargo no todas las ofertas de empleo que se les ofrecen a estos titulados universitarios con un alto nivel de cualificación se corresponden con su nivel de formación.

La empleabilidad de los titulados no son sólo principios recogidos en las leyes o en declaraciones e informes de los gobiernos. Las nuevas titulaciones de grado y máster necesitarán acreditar la empleabilidad de sus titulados y no pasará mucho tiempo hasta que el empleo de los titulados sea uno de los indicadores que conformarán la financiación de las universidades en España. Ahora bien, ¿dónde está o cómo se reparte la responsabilidad cuando los titulados universitarios no consiguen empleo. Es claro que la responsabilidad no es solo de la Universidad.

Los antecedentes de los cambios actuales en España hay que buscarlos en la Ley de Reforma Universitaria de 1983 y, aún antes, en la Ley General de Educación de 1970. Los cambios introducidos en la Ley Orgánica de Reforma Universitaria de 25 de agosto de 1983 se producen en respuesta a los cambios producidos en la sociedad española de los años 70 y 80 del siglo pasado. Y entre los cambios introducidos hay que señalar, por su importancia en el contexto actual, el de la apertura de cauces a las relaciones entre la universidad y la empresa y la creación de los Consejos Sociales con la finalidad de introducir la sociedad en la universidad, con independencia de que su actuación haya sido más efectiva en según qué situación y momento. En esta Ley encontramos, por primera vez, como función de la universidad la formación para el ejercicio de actividades profesionales.

La crisis económica de los años 80 se caracterizó por unas altas tasas de desempleo y puso de manifiesto, por primera vez, que, aunque la educación favorece la obtención de empleos más estables, con mejores condiciones de trabajo y con mayores posibilidades de promoción, no elimina, como señala Juan José Durán [Durán, Juan José. 1983], las barreras para el acceso al

primer empleo, ya que el colectivo de recién entrantes al mercado de trabajo sufren tasas de paro relativamente elevadas.

El problema del empleo universitario nunca había sido contemplado en la normativa universitaria anterior a la LRU de 1983, y solo se contempla de forma indirecta en esta Ley de Reforma Universitaria de 1983. Pero, como señalaba Antonio Sáez de Miera [Sáez de Miera, Antonio. 1983], es un hecho que ya antes de 1983 no podía ignorarse que la inserción profesional de la gran mayoría de universitarios, que terminaban su carrera, se realizaba a través de un empleo en la empresa pública o privada y que esta realidad reclamaba la existencia de algún nexo entre la universidad y los proveedores de empleo, a través del cual se pudiese facilitar una mínima orientación a los estudiantes. A esta necesidad, no recogida en la legislación anterior a 1983, respondía la iniciativa de algunas empresas y la universidad de crear los primeros Centros de Orientación, Información y Empleo (COIE) a mitad de los años 70 del siglo pasado, en una secuencia que según Sáez de Miera, citado anteriormente, fue la siguiente: iniciativa de una Fundación promovida por la Cámara de Comercio de Madrid, estudios de una experiencia extranjera de interés, implantación de un centro piloto en la Politécnica de Madrid, extensión de la experiencia a otras universidades, intervención del Ministerio de Trabajo y firma de convenios entre el INEM y los Rectores para formalizar y regular el funcionamiento de estos nuevos organismos.

Desde entonces los Centros Orientación, Información y Empleo han hecho un largo recorrido y se han transformado hasta llegar a la situación actual, que analizaremos más adelante. En este largo recorrido de 35 años y, a pesar de las incomprensiones de algunos sectores de la universidad, hoy son parte inseparable para el cumplimiento de las funciones de la universidad y de la convergencia universitaria en el Espacio Europeo de Educación Superior.

La Universidad Politécnica de Valencia, creada en 1971 estuvo desde el inicio en este proceso. Su nacimiento responde a la demanda de la sociedad valenciana, necesitada para su desarrollo de cualificados profesionales técnicos formados en la universidad

La UPV es una universidad comprometida con el empleo siendo uno de los objetivos marcados dentro de su plan estratégico. Por ello su apuesta por la

realización de prácticas voluntarias durante los estudios, da la oportunidad a los alumnos de combinar los conocimientos teóricos con los de contenido práctico y así poderse incorporar al mundo laboral con experiencia y conocimiento de las exigencias de su trabajo. Ya en 1984 firma su primer convenio de cooperación educativa fruto de la puesta en marcha de uno de los primeros COIE de las universidades españolas, COIE nacido del Convenio suscrito entre el Instituto Nacional de Empleo y la propia universidad el 28 de septiembre de 1982.

En cuanto a la LRU del 83, a pesar de las intenciones del preámbulo de la misma, que sitúa a la universidad como elemento fundamental para incorporar la universidad a las sociedades industriales avanzadas, no se refiere la ley específicamente al tema del empleo universitario, aunque sí señala la ley explícitamente en el artículo primero como funciones de la universidad “la preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos o para la creación artística”. [LRU, Art.1º,1983] Y es evidente que la universidad no podrá cumplir satisfactoriamente esta función si no adapta las enseñanzas a las necesidades reales del sistema productivo. Y es también evidente que ese desajuste es uno de los factores que influyen en el empleo o desempleo de los universitarios y en la adecuación de los puestos de trabajo.

Sin embargo hay otras disposiciones de la LRU que apuntaban en esta dirección, como la creación del Consejo Social “como el órgano de participación de la sociedad en el universidad” en el artículo 14. Hay que señalar, también, el avance que supuso en aquel momento que la LRU mencionase que “elaborarán y aprobarán sus planes de estudio.....y los trabajos o prácticas que deben realizar los estudiantes” en el artículo 19, pues las prácticas en empresa han sido y son una forma importante de relación entre la universidad y la empresa. Levantar los obstáculos legislativos, no era suficientemente, quedaban y siguen quedando muchos obstáculos. La misma Ley relativiza la importancia de los cambios legales al señalar en el preámbulo y advertir que “de nada serviría ninguna Ley, si el profesorado y los alumnos que tienen la clave de la nueva universidad no asumen el proyecto de vida académica que se propone”. Y la verdad es que, visto hoy 27 años después, el camino recorrido en la normativa respecto al empleo de los titulados universitarios y de su preparación para el ejercicio profesional no se ha desarrollado tanto como debería haberlo hecho y, por

supuesto, tanto como nuestra sociedad actual necesita para hacer frente a los retos de la sociedad del conocimiento. En algunos aspectos como la normativa de prácticas en empresa seguimos estando con la misma normativa, salvo el desarrollo que ha tenido en cada universidad.

Sin embargo, es necesario reconocer que los cambios iniciados en los años 80 del siglo pasado han contribuido decisivamente a un gran avance, como no se había dado en siglos anteriores, en la inserción de la universidad en el entorno social, que se produce en un doble aspecto, por un lado el acceso del mayor número de jóvenes de toda la historia y de todas las clases sociales a la universidad y por otro la creación de nuevas universidades, que ha permitido la llegada de la universidad al territorio de todas las Comunidades Autónomas.

Antes de la LRU del 83 y en un momento en el que el paro afectaba, de manera visible, a los titulados universitarios, en 1981 se publica el Real decreto de 19 de junio de 1981, núm.1497/81 de Programas de Cooperación educativa para la realización de prácticas en empresa, que decía en el Art.1º “A fin de reforzar la formación de los alumnos universitarios en las áreas operativas de las empresas para conseguir profesionales con una visión real de los problemas y sus interrelaciones, preparando su incorporación futura al trabajo, las Universidades podrán establecer, mediante convenio con una Empresa, Programas de cooperación Educativa en los que se concierte la participación de ésta en la preparación especializada y práctica para la formación de los alumnos.”

Este Decreto, todavía vigente, que tan importante ha sido para favorecer las relaciones universidad y empresa y para facilitar la inserción laboral de los nuevos titulados, no ha tenido más modificación, ni actualización, que la adaptación al sistema de créditos realizada en el Real Decreto 1845/1994, de 9 de septiembre por el que se actualizaba el Decreto anterior.

Las universidades que hace tiempo que son conscientes de la relevancia que tienen las prácticas en empresa han instrumentalizado todas aquellas acciones, que contribuyen a la mejor preparación de sus egresados para su conseguir y desempeñar su primer empleo. Y por ello han desarrollado todo lo posible la utilización de estos Decretos de prácticas en empresa.

1.4. Los Centros de Orientación, Información y Empleo (COIE).

Los Centros de orientación profesional, similares a los Centros de Orientación, Información y Empleo, creados en las universidades españolas a principios de los años 80, como señalaban Javier Alonso Rivas y Manuel López Quero [Alonso y López, 1983] en “Los COIE de las universidades madrileñas” en 1983, se encontraban ya ampliamente extendida en diversos países occidentales entre los que señalaban a los países nórdicos y los estados Unidos de América. De acuerdo con estos autores los más remotos antecedentes americanos son de finales del s.XIX en organizaciones clericales que aparentemente se dedicaban a prepararles para la búsqueda de empleo, aunque en la realidad se dedicaban más a salvar sus almas, decían los citados Alonso y López. Ya a principios del siglo XX empezaron a proliferar en EEUU unos organismos profesionales que se dedicaban al estudiante como persona en busca de trabajo. Estos organismos eran muy competitivos entre sí y en 1963 se creó el *The Council of Student Personnel Association in Higher Education* para coordinar sus funciones.

Paralelamente las universidades americanas fueron tomando conciencia de los problemas de los estudiantes a la hora de buscar empleo e iniciar su carrera profesional, por lo que en 1967 se creó el *College Placement Council* para coordinar las acciones de los distintos *Placement Offices* (Oficinas de Empleo) que iban apareciendo en las principales universidades americanas.

En España el desarrollo de los COIE, primeras oficinas de empleo de las universidades, creadas en colaboración con el INEM, está vinculado en su origen, como señalan Alonso y López en 1983, a la Fundación Universidad Empresa, institución creada en diciembre de 1973 por la Cámara de comercio y las cuatro universidades madrileñas: Complutense, Autónoma, Politécnica y UNED. El objetivo de esta Fundación, posteriormente extendida a otras provincias, era acercar entre sí la Universidad y la Empresa. Con el tiempo el objetivo de favorecer el empleo de los universitarios fue adquiriendo importancia tanto por el alarmante crecimiento del desempleo de los universitarios en aquellos años, como por la falta de cauces específicos

para difundir las ofertas de empleo hacia los titulados universitarios. De esta forma, y con la información recogida de la Universidad de Indiana y otras universidades americanas, durante los cursos 1975/76 y 76/77 se gestaron y pusieron en funcionamiento los COIE de las tres universidades madrileñas (Complutense, Autónoma y Politécnica) y en Julio de 1977 se procedió a la firma del Convenio entre el Servicio de Empleo y Acción Formativa- PPO (SEAF-PPO), antecedente del INEM, que reconocía a los COIE como Oficinas Delegadas para el primer empleo de los universitarios. Posteriormente el Ministerio de Trabajo, a través del INEM, que se había creado en 1978, a partir del curso 1980/81 tomó la iniciativa de crear otros Centros de Orientación, Información y Empleo en diferentes universidades de España. Durante el curso 1982/83 se crea el COIE de la Universidad Politécnica de Valencia.

1.5. El COIE de la Universidad Politécnica de Valencia

Como consecuencia del Convenio de colaboración en materia de empleo suscrito ente la Universidad Politécnica de Valencia y el Instituto Nacional de Empleo el día 28 de septiembre de 1982, se inician las actividades del Centro de Orientación, Información y Empleo el día 21 de febrero de 1983 con la apertura al público de las oficinas del Centro sitas en el edificio de la Biblioteca General [Memoria del Curso 82-83, Secretaría General UPV]. El COIE como centro asesor y gestor para la inserción del universitario en busca de primer empleo en el mundo laboral se define, de acuerdo con la Resolución de la Dirección General del INEM sobre los COIE de las Universidades, como “un departamento especializado dentro de la propia Universidad cuya misión consiste en aconsejar y ayudar a los graduados universitarios a la hora de buscar y encontrar un empleo donde poder ejercer los conocimientos y educación recibidos y acorde con las capacidades y preferencias personales”.

Las características y funciones de aquel COIE, de acuerdo con el Convenio firmado con el INEM, semejante a los convenios firmados con otras universidades pueden quedar resumidas de la siguiente forma:

- *Orientación*, atención individualizada a los universitarios demandantes de primer empleo.
- *Información*, a los universitarios sobre las características de los puestos de trabajo, empresas y organismos relacionados con su titulación.
- *Prospeccionar*, visitar empresas para promocionar los servicios del COIE
- *Colocación*, actuando como Oficina Delegada del INEM con gestión de empleo propia.

Además de desarrollar otras actividades en colaboración con departamentos de la Universidad u otros organismos.

Decía el entonces rector de la Universidad Politécnica de Valencia, Justo Nieto en 1991, en la Presentación de una Memoria del COIE, editada por el Consejo Social de la UPV, “el último eslabón de la cadena académica del alumno que un día decidió ir a las aulas para transformar, acariciando la Naturaleza en beneficio de la Sociedad (que no otra cosa es el Ingeniero, Arquitecto o Artista), el último y decisivo eslabón es la oportunidad de ser útil, de hacer, de justificar y justificarse que merecía la pena tal decisión. El último eslabón académico y primero de una vida profesional que ha de ser forzosamente más huérfana, aún más, de ayuda. Si no hubiera otras razones, que las hay, esto justificaría de sobra las razones de nuestro COIE-INEM de la Universidad Politécnica de Valencia”.

Entre los múltiples problemas de la sociedad española de final de los años 70 empieza a preocupar mucho el problema del paro, incluida la desocupación de numerosos jóvenes que se extiende, también y por primera vez, a los jóvenes universitarios “que egresan de las aulas e ingresan en el ejército de los desocupados”. Es el momento en el que empieza a acuñarse la frase de que la Universidad era la antesala del paro y otras expresiones de análogo contenido. Como decíamos anteriormente es muy reciente la preocupación de la sociedad española hacia el trabajo de los jóvenes titulados. La Universidad Politécnica de Valencia, que había sido creada en

1971, siempre mostró su preocupación hacia el empleo de sus titulados, y, como decía Don José Luis Santos Lucas, responsable por delegación del Rector de la gestión para la implantación del COIE, en la presentación de la Memoria del COIE en 1991, “ya en el año 1980 participó en las primeras reuniones Universidad-Empresa, que tuvieron lugar en Madrid, y también en las conversaciones habidas en el Ministerio de Trabajo con representantes del INEM y de Universidades de distintas ciudades españolas”.

1.6. Los programas de Cooperación Educativa

Simultáneamente a la creación de los COIE se había ido avanzando en la puesta en marcha de los Programas de Cooperación Educativa, a partir de la organización en 1976 de un coloquio sobre Programas de Cooperación Educativa entre la Universidad y la Empresa, organizado para informar a profesores universitarios y a personal de las empresas de las modalidades, objetivos y organización de los *Cooperative Training Programs* en los Estados Unidos, programas que tienen por objeto completar la formación académica de los estudiantes con el trabajo práctico en la empresa, considerando ambos aspectos necesarios para la consecución del título universitario.

Más adelante en 1978 se organizó la presentación del Programa de Cooperación Educativa, elaborado para ser implantado en las Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Autónoma de Madrid. Entre los múltiples temas abordados en esa presentación, la conclusión más destacada fue la necesidad de un marco jurídico que permitiera el inicio de dicho programa. Los esfuerzos desplegados a partir de aquella reunión dieron como resultado la elaboración y promulgación del Real Decreto 1947/1981, de 19 de junio, todavía vigente en 2010 sin más modificación que la adaptación al sistema de créditos universitarios mediante el Real Decreto 1845/94 de 9 de septiembre de 1994, por el que se actualiza el Real Decreto 1497/81, de 19 de junio, sobre Programas de Cooperación Educativa, cuyo art.1º dice “A fin de reforzar la formación de los alumnos universitarios en las áreas operativas de las empresas para conseguir profesionales con una visión real de los problemas y sus interrelaciones,

preparando su incorporación futura al trabajo, las Universidades podrán establecer, mediante Convenio con una Empresa, Programas de Cooperación educativa en los que se concierte la participación de ésta en la preparación especializada y práctica requeridas para la formación de los alumnos”. Este hecho dicen Alonso y López, en 1983, permitió el inicio de las gestiones para su implantación. Según estos autores los primeros resultados de los contactos con unas 70 empresas durante el curso 81/82 fueron insuficientes, “por lo que es probable que su implantación tenga que retrasarse al curso 83/84, sin que ello pueda impedir que este proyecto tan necesario para la sociedad española pueda llegar a ser una realidad”. Efectivamente el presentimiento se ha cumplido y las prácticas en empresa, realizadas mediante los programas de cooperación educativa son una realidad en la universidad española desde hace muchos años.

Durante estos años las prácticas en empresa no solo han contribuido a mejorar y completar la formación de miles y miles de alumnos adecuando su formación y conocimientos a las necesidades del entorno económico, sino que han sido y son una de las formas más utilizadas de inserción laboral de los jóvenes titulados. Para muchas empresas la estancia de alumnos en prácticas es una forma real y eficaz de selección de personal para incorporación de nuevo personal cualificado a la misma, mediante la contratación laboral, que, frecuentemente, sigue al Convenio de cooperación educativa para la realización de prácticas en la empresa.

Pero esta relación entre la Universidad y la empresa, que ha sido y es tan importante, tanto para los estudiantes universitarios como para las empresas, como ya hemos señalado, no ha estado exenta de dificultades y de falta de la atención necesaria por parte de las administraciones públicas. Seguimos con los mismos Reales decretos del 81 y del 94 y con una perspectiva incierta de cómo van a poder llevarse adelante las prácticas obligatorias en empresa, previstas en algunas de las nuevas titulaciones de grado y posgrado.

Las prácticas en empresa voluntarias, que son la inmensa mayoría de las que realizan los alumnos de la Universidad Politécnica de Valencia, continuarán siendo uno de cauces más importantes de la relación Universidad y empresa. Pero las administraciones deben contribuir a hacer posible la realización de prácticas en empresa, también cuando las nuevas

titulaciones las hayan previsto como obligatorias, sin que baje la calidad y la eficacia formativa de las mismas.

1.7. La Agencia UPV para el empleo

El 22 de julio de 1996 la Junta de Gobierno de la UPV aprueba el Plan de Fomento de Empleo (PFE) de la Universidad Politécnica de Valencia y nombra un Director de Área de Empleo, como resultado de un proceso de reflexión abierto meses antes sobre el futuro de los titulados y el papel de la Universidad. Como se indica en la introducción del PFE éste aparece “como una iniciativa más en el contexto de una universidad cada vez más comprometida con los procesos de innovación y en general con el entorno socioeconómico”. “La filosofía con la que se formula este Plan, señalaba Emilio Iribarren en su Proyecto de fin de carrera [Iribarren, Emilio. 1997], es la de actuar sobre los agentes que influyen en el empleo universitario, en un momento en el que no existen problemas graves de desempleo, para intentar mejorar las buenas cifras de empleabilidad del momento y lograr una estabilidad de éstas a medio y largo plazo”.

Entre el conjunto de acciones previstas en este Plan para incrementar la empleabilidad de los alumnos se prevé la creación de una Agencia de colocación, especializada en trabajo técnico, potenciar las prácticas en empresas e instituciones e incrementar la orientación profesional. Para ello se crea la Agencia UPV para el empleo, dirigida por el Director de Área de empleo nombrado, que integra la Unidad de Empleo Indirecto (antiguo COIE), la Unidad de Prácticas en Empresa para impulsar las prácticas en empresa coordinando la actividad de los Centros docentes y la Unidad de Empleo Directo constituida por la Agencia de Colocación, creada en el Convenio firmado con la Fundación Servicio Valenciano de Empleo, que recientemente había sido constituida por la Generalitat para gestionar competencias en materia de políticas activas de empleo.

Inaugurada el 27 de febrero de 1997, la Agencia UPV para el empleo comenzó su andadura en ese instante, teniendo presente lo que el entonces

rector Justo Nieto dijo al cerrar el acto “encontrar el primer empleo del estudiante es responsabilidad de la Universidad”

Con esta iniciativa se daba un paso más, tras la experiencia acumulada desde 1982, para incrementar en número de prácticas realizadas en empresa, proporcionar orientación a los estudiantes y conseguir que las empresas se apoyasen en la nueva Agencia UPV para la búsqueda de personal cualificado, bien sea para prácticas en empresa mediante convenios de cooperación educativa, bien sea para trabajo mediante contrato laboral.

Simultáneamente a estos cambios, que se estaban produciendo en la Universidad Politécnica de Valencia para mejorar las relaciones entre la Universidad y la empresa desde el punto de vista de la empleabilidad, en otras universidades existían inquietudes similares.

De acuerdo con lo señalado por Emilio Iribarren en su proyecto de fin de carrera, así se manifiesta en una reunión realizada en 1997 en Alicante, con participación de la mayoría de universidades para tratar los temas de interés común sobre empleabilidad, prácticas en empresa, etc., que tratamos más adelante.

Con independencia de la relación con el resto de universidades, en 1997 la UPV a través de la nueva Agencia UPV para el empleo se propuso llevar adelante los objetivos del Plan de Empleo, que son un antecedente del actual Servicio Integrado de Empleo, y que se pueden resumir en los siguientes:

- Proponer y poner en marcha un Plan de gestión de prácticas en empresa por los Centros de la UPV.
- Poner a disposición de los Centros toda la información necesaria que facilite los contactos con las empresas.
- Establecer un sistema de apoyo a los Centros y crear una Base de datos para gestionar los convenios de cooperación educativa

- Poner en marcha la Agencia de colocación de acuerdo con el convenio firmado con la Fundación Servicio Valenciano de empleo.
- Potenciar las tareas de orientación del COIE
- Y posteriormente en 2005 aprobó su Normativa de prácticas en empresa.

1.8. La colaboración y el intercambio de experiencias entre los servicios de empleo de las universidades.

Reuniones para el intercambio de experiencias entre los responsables y técnicos de los servicios de empleo de las universidades las ha habido siempre, desde los primeros tiempos de creación de los COIE hasta ahora. Pero esas relaciones han recibido el impulso y el reconocimiento de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) desde el año 2003, que se constituyó el Área de trabajo de Empleo de la Red Universitaria de Asuntos Estudiantiles (RUNAE). Por decisión del Plenario de la RUNAE el Área está coordinada por Don Emilio Eguía, Vicerrector de la Universidad de Cantabria, que desde entonces ha sido el impulsor de las actividades del Grupo de Empleo de las Universidades.

Como hemos señalado antes, de acuerdo con lo señalado por Emilio Iribarren en su proyecto de fin de carrera, ya en una reunión, realizada en 1997 en Alicante, con participación de la mayoría de universidades se trataron temas de interés común sobre empleabilidad, prácticas en empresa, etc.. De la mencionada reunión destacaremos algunos aspectos de especial relevancia para los servicios de empleo.

El primer lugar, la conveniencia de crear una Agencia de colocación. Solo la Universidad Politécnica de Valencia y alguna más había creado ya una agencia de colocación. En la actualidad de acuerdo con el Mapa de actividades de las universidades citado anteriormente todas las universidades tienen algún tipo de actividad de bolsa de empleo o de intermediación laboral.

El segundo punto de confluencia de interés de las universidades fue la necesidad de desarrollar el Real Decreto de 1981 de Cooperación educativa para la realización de prácticas en empresa. Ya en aquél momento se hacía necesaria su adaptación a la estructura y la filosofía de los nuevos planes de finales de los años 90. Ha habido otros intentos posteriores y no se han conseguido. Durante el curso 2009/10 el Área de empleo de la RUNAE ha elaborado una propuesta y el Ministerio ha informado en una reciente reunión en Oviedo que está estudiando la modificación de los Reales decreto de los programas de Cooperación educativa.

Y por último, se habló también de la necesidad de establecer algunos criterios comunes entre las unidades encargadas del empleo de los titulados, con independencia de su denominación.

En la actualidad el Área de trabajo de Empleo de la RUNAE, creada en 2003, se encuentra organizada en 5 Subgrupos de Trabajo, cada uno de ellos coordinado por un Vicerrector. A las reuniones de cada Subgrupo se convoca a todas las universidades que participan en el Área de Trabajo y asisten a cada reunión aquella que lo estima oportuno.

El objetivo de los subgrupos es el de trabajar los temas propios de su ámbito y elevar propuestas al Área, el cual una vez trabajadas las eleva a la Ejecutiva y el Plenario de RUNAE. Los subgrupos que vienen trabajando en la actualidad y los vicerrectores coordinadores son:

- *Subgrupo 1, de Prácticas. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.*
- *Subgrupo 2, de Orientación Laboral y Competencias Profesionales. Universidad de Granada.*
- *Subgrupo 3, de Autoempleo. Universidad de Almería.*
- *Subgrupo 4, de Observatorios Universitarios. Universidad Complutense de Madrid.*
- *Subgrupo 5, de Movilidad y Empleo Universitario. Universidad de Vigo.*

Desde su creación en 2003 el Área de Trabajo de Empleo de la RUNAE cuenta con una gran actividad de trabajo técnico, en la que participa de

forma habitual un amplio número de Vicerrectores, Responsables y Técnicos de Servicios de Empleo Universitarios, de alrededor de 50 universidades.

Además de las actividades de los Subgrupos de trabajo, desde el año 2001, cada año se organiza un curso de formación para responsables y técnicos de los servicios de empleo de las universidades, que contribuyen a la formación y cohesión de los servicios de empleo de las universidades españolas participantes.

Sin embargo a día de hoy, aunque se ha hecho notar una sustancial mejora de las relaciones inter universitarias y se han llevado a cabo no pocas iniciativas tendentes a compartir experiencias en muchos campos, la situación sigue siendo parecida a la de 1997 tanto en el establecimiento de estructuras y criterios de actuación similares en los diferentes servicios de empleo como en el establecimiento de indicadores homogéneos, que permitan evaluar y comparar las actividades en materia de empleo de las universidades.

En cuanto a prácticas en empresa, el Grupo de empleo de la RUNAE aprobó en enero de 2010 un documento de “Principios indicadores de las prácticas externas”, que ha sido presentado al Pleno de RUNAE del 26 de junio de 2010, reunido en la Universidad Politécnica de Valencia en presencia de representantes del Ministerio de Educación, que un mes antes en el curso de verano, celebrado en Valladolid, ya habían anunciado que entre sus proyectos de futuro estaba la modificación de los Reales Decretos de Cooperación educativa para hacer una nueva regulación de las prácticas en empresa. Sin duda ahora algo inaplazable por la implantación de las nuevas titulaciones de Grado y Máster.

En un plano distinto, diferentes entidades privadas han realizado en los últimos años un acercamiento a las universidades con diferentes objetivos y diferentes formas de colaboración. Por su planteamiento más general y por dirigirse a las universidades del ámbito de las lenguas española y portuguesa mencionamos a Red Universia, patrocinada por el Banco de Santander .y a la que se han incorporado 1.126 universidades de 18 países.

Universia cuenta, como elemento fundamental para cumplir sus objetivos, con 16 portales de internet, uno en cada país en que está presente y uno en

la red iberoamericana, como medios de comunicación y vinculación para las comunidades universitarias. Estos objetivos vienen marcados en cuatro grandes líneas:

- Formación
- Empleo
- Observatorio
- Redes Sociales

En los últimos años Universia ha ofrecido en calidad y cantidad de servicios y posibilidades que ofrece. En cuanto al empleo y prácticas en empresa Universia ha desarrollado varias iniciativas en su portal.

1.9. El Espacio Europeo de Educación Superior y la empleabilidad de los titulados universitarios.

La idea de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior surge por primera vez en la Declaración de la Sorbona en 1998 y se inicia con la Declaración de Bolonia el 19 de junio de 1999, firmada por Ministros de educación superior de 19 países europeos, que se marcaron el objetivo de construcción del EEES en el año 2010. Los objetivos contenidos en la Declaración de Bolonia fueron ampliados en Praga en mayo de 2001. Los sucesivos comunicados de las reuniones de Berlín en 2003, Bergen en 2005, Londres en 2007 y Lovaina en 2009 analizan los progresos y marcan nuevas líneas de acción. La reciente Declaración de Budapest-Viena en marzo de 2010, en la que participan 47 países, da el comienzo oficial al Espacio Europeo de Educación Superior. Y la siguiente cita de Ministros está prevista para abril de 2012 en Bucarest.

En la Declaración de La Sorbona se dice “Por la presente, ofrecemos nuestro compromiso para la promoción de un marco común de referencia, dedicado a mejorar el reconocimiento externo y facilitar tanto la movilidad estudiantil como las oportunidades de empleo”. Desde esta Declaración de

La Sorbona de los Ministros de Educación de Francia, Alemania, Italia y Reino Unido, de 25 de mayo de 1998, que invitaba a los estados miembros de la Unión Europea a participar en la creación de una zona europea de Educación Superior, como vía clave para promocionar la movilidad de los ciudadanos, la capacidad de obtención de empleo y el desarrollo general del Continente, la empleabilidad de los titulados universitarios se sitúa como uno de los pilares fundamentales del proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior, de tal forma que el primer objetivo del compromiso de la Declaración conjunta de Ministros de Educación, de 19 de junio de 1999 en Bolonia, es “La adopción de un sistema de titulaciones fácilmente comprensible y comparable... para promocionar la obtención de empleo y la competitividad del sistema de educación superior europeo”.

Y el segundo objetivo es “La adopción de un sistema basado esencialmente en dos ciclos fundamentales.....El diploma obtenido después del primer ciclo será también considerado en el mercado laboral europeo como nivel adecuado de cualificación”.

Es decir, la Educación Superior aparece claramente vinculada al empleo de los titulados y alcanza una parte muy importante de sus objetivos cuando consigue proporcionar al mercado laboral los profesionales que en cada momento demanda la sociedad.

El proceso de implantación de los títulos de grado se ha ido desarrollando con diferentes plazos en cada país. En España se ha retrasado su implantación hasta el final del plazo acordado entre todos los países, de forma que algunas titulaciones de grado se han iniciado en el actual curso 2009-10, pero la mayoría de las titulaciones de grado iniciarán su implantación en el curso 2010-2011.

En estos años, transcurridos desde la Declaración de Bolonia, se han sucedido múltiples debates en las universidades sobre la adaptación de los sistemas universitarios nacionales al Espacio Europeo de Educación Superior, pero el objetivo de la empleabilidad de los graduados universitarios muchas veces, ha quedado en segundo plano en los debates en las universidades, tapado por el nuevo sistema de créditos y su distribución en cada ciclo, los nuevos métodos de enseñanza, la nueva estructura de titulaciones y sus implicaciones de todo tipo. Y sin embargo, el proceso de

Bolonia es algo más que la estructuración de un nuevo sistema de titulaciones, o la adopción de un nuevo sistema de créditos, pues el éxito de este proceso está claramente vinculado a incrementar la capacidad de empleo de los graduados universitarios, a la mejora de las relaciones de la Universidad con los empleadores y la movilidad de estudiantes e investigadores en el área del Espacio Europeo de Educación Superior.

La construcción del Espacio Europeo de Educación Superior, un espacio territorial más amplio que el espacio político de la Unión Europea, responde a la necesidad de lograr el incremento de competitividad de las universidades europeas al servicio de la competitividad económica, social y cultural de Europa en relación con otras zonas del planeta en el marco del proceso de globalización, al que a pasos agigantados avanza el mundo actual.

Esta competitividad requiere el mejor aprovechamiento de la inversión que la sociedad realiza en las instituciones de la educación superior. Rentabilidad que pasa, entre otras cosas, por el aprovechamiento de los conocimientos adquiridos por los graduados universitarios y su transferencia a los procesos productivos, culturales y sociales, aportando innovación a los procesos productivos y organizativos mediante la inserción laboral y social digna de los graduados y másteres universitarios.

1.9.1. De la conferencia de Berlín de 2003 a la conferencia de Bergen de 2005.

La empleabilidad de los graduados, aunque siempre ha estado en las declaraciones sobre el proceso de Bolonia, no siempre ha estado claramente asumida en las universidades, o mejor dicho, no siempre ha estado entre las preocupaciones de algunos sectores de la comunidad universitaria.

Los datos del Informe Tendencias 3, elaborado por la Asociación Europea de Universidades [Tendencias 3, Asociación Europea de Universidades, 2003] como documentación preparatoria para la Conferencia de Berlín de septiembre de 2003, indicaban que “el 91% de las autoridades de las Instituciones de Educación Superior considera que la empleabilidad de sus titulados constituye un elemento de mucha o muchísima importancia a la

hora de diseñar o reestructurar sus planes de estudios. Sin embargo, añade el informe, la participación de las asociaciones profesionales y de los empresarios en el diseño de los planes de estudio sigue siendo bastante baja y poco frecuente”.

En la misma línea se decía, también, en el mencionado informe Tendencias 3, que el fomento de la calidad académica y de la capacitación para el trabajo de los estudiantes son los dos pilares básicos de Bolonia que más se mencionan por los representantes de los Estados y de las universidades. Pero el mismo informe se hacía eco de los debates que se estaban produciendo en torno a cómo entender la empleabilidad de los graduados y a la compatibilidad entre calidad académica y empleabilidad de los graduados. La aparente contradicción que algunos ven entre calidad académica y empleabilidad de los graduados es uno de los principales escollos a superar dentro de la Universidad. Pero se trata de una falsa contradicción, pues, sin duda, hay que compatibilizar ambos objetivos. Es más, son objetivos que necesariamente deben ir unidos, por consiguiente el reto y el éxito de este proceso es conseguir ambos objetivos: calidad académica y empleabilidad de los graduados. Porque ¿puede considerarse de calidad una Universidad que no consiga la inserción laboral de sus titulados?

Consideramos que las conclusiones y los retos de este Informe, de solo hace siete años, expresaban bien el estado de este importante debate, que, sin duda continúa existiendo actualmente y continuará durante todo el proceso de implantación de las nuevas titulaciones, que ahora se está iniciando, por lo que recordamos las principales conclusiones y desafíos futuros del mencionado Informe, de acuerdo con la traducción de A. Alcaraz Sintés de la Universidad de Jaén.

Conclusiones principales:

- La mejora de la calidad académica y la empleabilidad de los titulados son dos de los pilares del Proceso de Bolonia que más veces se citan, según los representantes ministeriales, las conferencias de rectores y las instituciones de educación superior.

- Existe un notable consenso a nivel institucional sobre el valor de la empleabilidad de los titulados superiores en Europa: un 91% de las autoridades de las instituciones de educación superior europeas considera que la empleabilidad de sus titulados es importante, o muy importante, a la hora de diseñar o reestructurar los planes de estudio.
- Cuando se comparan o rediseñan los módulos o las estructuras de las titulaciones, se expresa una y otra vez el temor de que la forma en que la enseñanza superior impulse la empleabilidad de sus titulados, y adquiera relevancia social y económica, sea errónea o adolezca de cortedad de miras.
- La tendencia cada vez mayor a estructurar los planes de estudio en función de los resultados del aprendizaje y de los conocimientos se percibe como una forma de asegurar la compatibilidad de estos dos objetivos de la educación superior, calidad académica y empleabilidad a largo plazo.

Desafíos futuros:

- El desafío más decisivo y la pieza clave del éxito de las reformas de los planes de estudios, siguiendo los principios de Bolonia, consiste en aplacar la justificada inquietud mostrada por los diversos sectores de la educación superior, en cuanto a la relevancia de ésta y la empleabilidad de los titulados superiores, sin comprometer la perspectiva más a largo plazo propia de las instituciones superiores y, particularmente, de las universidades.
- La mejora de la calidad académica y el fomento de la empleabilidad sostenible no se pueden, ni se podrán separar una de otro, si se desea que las instituciones de educación superior pongan en marcha las reformas de Bolonia.
- La forma en que la calidad académica quede vinculada a la empleabilidad en cualquier institución de educación superior seguirá

siendo un asunto de capital importancia, en torno al cual tomarán posiciones las instituciones de Europa y del resto del mundo”.

Los días 19 y 20 de mayo de 2005 se celebró la cuarta conferencia de Ministros europeos en Bergen en la que participaron cuarenta y cinco países, cuarenta que ya estaban adheridos al procesos de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior y cinco nuevos aspirantes, que fueron aceptados como nuevos miembros en la reunión de Bergen. El comunicado de la Conferencia, suscrito por los cuarenta y cinco miembros, después de destacar los importantes progresos realizados, resume las principales conclusiones de la Conferencia, de las que aquí solo mencionaremos aquellas que consideramos que están más directamente relacionadas con el tema de la empleabilidad de los universitarios, señalando que:

- Es necesario reforzar el diálogo entre los gobiernos, los empleadores y los agentes sociales para la mejora del empleo de los graduados universitarios, especialmente de los de Grado.
- Hay que tener en cuenta la dimensión social de la educación superior, mejorando la accesibilidad, la igualdad de oportunidades y las condiciones de acogida y atención a los estudiantes.
- La movilidad de estudiantes y profesores es un elemento fundamental en la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior.

De acuerdo con la declaración de Bergen cada uno de los tres ciclos en los que se estructura la Educación Superior debe preparar a los estudiantes para una digna inserción laboral y social, que se concreta en proporcionar al estudiante simultáneamente:

- Preparación para incorporarse con éxito al mercado laboral
- Formación en mayores competencias.
- Formación para una ciudadanía activa.

Es decir la educación superior debe proporcionar a los estudiantes una formación integral para la mejor inserción laboral y social, en el tejido productivo y en la sociedad, y para la mayor contribución al progreso económico y social de la sociedad que ha contribuido a su formación.

Comunicación de la Comisión Europea en 2005: “Movilizar el capital intelectual de Europa”.

Previamente a la celebración de la conferencia de Bergen, la Comisión Europea aprobó en abril de 2005 la Comunicación “Movilizar el capital intelectual de Europa: crear las condiciones necesarias para que las universidades puedan contribuir plenamente a la estrategia de Lisboa”, Esta comunicación es el resultado de las consultas realizadas a partir de la Comunicación de la Comisión Europea de 2003 sobre “El papel de las universidades en la Europa del conocimiento”.

En esta Comunicación de abril de 2005 se parte de que en los próximos años el modelo económico de Europa cambiará, seguirá reduciéndose la base industrial y el crecimiento dependerá cada vez más de empleos, que requerirán cualificaciones de nivel universitario. Sin embargo, de acuerdo con esta comunicación en Europa existe un desfase en materia de innovación y recursos humanos en relación con otras regiones del mundo. Aunque Europa es una sociedad con altos niveles de educación, con datos de 2005 sólo el 21% de la población de la UE en edad de trabajar ha completado los estudios superiores, cifra muy por debajo de Estados Unidos (38%), Canadá (43%), Japón (36%) y Corea del Sur (26%).

Entre otros puntos débiles de las universidades europeas, que influyen en la empleabilidad de sus titulados, esta Comunicación de la Comisión europea mencionaba en 2005 que:

- La mayoría de las universidades suelen ofrecer los mismos programas monodisciplinares y métodos tradicionales orientados hacia el mismo grupo de alumnos académicamente mejor cualificados. Y, como consecuencia las universidades tienen poco estímulo para explicar el valor específico de lo que aportan a los estudiantes y a la sociedad.

- No existe una adecuada vinculación con la industria. Y como consecuencia son muchos los titulados superiores que carecen de espíritu emprendedor y de las cualificaciones que exige el mercado de trabajo.
- La excesiva reglamentación de la vida académica entorpece la modernización de las universidades y menoscaba su eficacia.
- La insuficiente financiación de las universidades europeas condiciona, entre otros muchos aspectos, la capacidad de preparar a los estudiantes para el mercado de trabajo europeo.

En consecuencia para que las universidades europeas puedan resultar atractivas deberán revisar sus planes de estudio para asegurar un contenido académico de alto nivel, diferenciado de otras universidades y que dé respuesta a las cambiantes necesidades de los mercados de trabajo. La integración de los titulados universitarios en la vida profesional y, por ende, en la sociedad es una de las principales responsabilidades de la educación superior ante la sociedad. Es preciso que los estudiantes adquieran no solo conocimientos especializados, sino también competencias transversales como trabajo en equipo, espíritu emprendedor, etc., que demandan los empleadores.

Las universidades deben preocuparse por reforzar su atractivo como socios de la industria. Y para que los planes de estudio respondan a las necesidades de la industria, de disponer de titulados universitarios bien formados, son indispensables los acuerdos duraderos, que deberían estar apoyados, al menos al principio, con incentivos fiscales.

La superación con éxito de estos puntos débiles no solo requiere la movilización de las universidades, sino también de los gobiernos, que deben favorecer la superación de estos aspectos mediante una legislación flexible y el incremento de la financiación, y, por supuesto, de las empresas que son una parte fundamental tanto para la diversificación de las fuentes de financiación de las universidades, como para el empleo de los graduados de la educación superior.

En relación a estas carencias, especialmente las de financiación, parece que la situación no ha cambiado suficientemente. En cuanto a la adaptación de los nuevos planes de estudios a las necesidades de los sectores productivos, todavía está por ver los resultados cuando terminen las nuevas promociones de estos nuevos planes y se integren en el mercado laboral y, aunque se ha avanzado, seguro que queda mucho camino que recorrer, pues un cambio necesariamente tan profundo no puede hacerse en poco tiempo. En todo caso el haberlo iniciado con los nuevos planes de estudios adaptados al E.E.E.S. ya es un paso importante.

1.9.2. Comunicado de la Conferencia de Londres 2007: Hacia el Espacio Europeo de Educación Superior.

Más adelante, en mayo de 2007, en el comunicado de la reunión de los Ministros de Educación de Londres para analizar los progresos del proceso de adaptación al E.E.E.S. desde la reunión de 2005 en Bergen, se pedía, en cuanto al aspecto de la empleabilidad, “que hay que considerar con más detalle la forma de mejorar la empleabilidad en relación con cada uno de estos ciclos, así como en el contexto del aprendizaje permanente. Esto implica la responsabilidad de todos los interesados. Los gobiernos y las instituciones de educación superior tendrán que comunicarse más con los empleadores y otros interesados sobre las razones de sus reformas. Vamos a trabajar, según corresponda, dentro de nuestros gobiernos para garantizar que el empleo y las estructuras de carrera dentro del servicio público son totalmente compatibles con el nuevo sistema de titulación. Instamos a las instituciones a seguir desarrollando asociaciones y la cooperación con los empleadores en el actual proceso de innovación curricular sobre la base de los resultados del aprendizaje”.

Es decir se llama la atención de que para mejorar la empleabilidad hay que consolidar la colaboración de las instituciones de la educación superior con los empleadores, más en estos momentos de adaptación curricular de los nuevos planes de estudios. Así pues las relaciones entre la Universidad y la empresa son consideradas fundamentales en el proceso de adaptación curricular en el Espacio Europeo de educación superior.

En el Servicio Integrado de Empleo ya se había tomado la decisión de conocer la opinión de los empleadores de los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia, que más adelante se presentan, precisamente para poner a disposición de la comunidad universitaria, que iba a participar en el diseño de las nuevas titulaciones de grado y máster la opinión de los empleadores. Los resultados de ese trabajo de investigación, realizado en 2004, los presento en el Capítulo 3.

Comunicación de la Comisión al parlamento europeo en abril de 2009. El Foro de la UE para el diálogo entre universidades y empresas.

Esta comunicación parte de la afirmación de que las universidades, con su triple función como proveedores de educación al más alto nivel, investigación avanzada e innovación puntera, se encuentran en el corazón del triángulo del conocimiento europeo. Ya en la comunicación de 2006 "*Cumplir la agenda de modernización de las universidades, educación, investigación e innovación*" se contemplaban nueve ámbitos de acción y uno de los puntos claves de la agenda de 2006 fue que las universidades deberían desarrollar asociaciones estructuradas con la comunidad empresarial a fin de "ser capaces de responder mejor y rápidamente a las demandas del mercado". En la agenda se sugería que las empresas podrían ayudar a las universidades a reformular sus planes de estudio.

Sobre esta base la Comisión lanzó el foro Universidad y Empresa como una plataforma para el diálogo entre ambas comunidades. La primera reunión del Foro se celebró en febrero de 2008. En febrero de 2009 se celebró un segundo Foro plenario, que reunió alrededor de 400 participantes. Las reflexiones de este Foro pueden agruparse en torno a seis temas principales. Y el primero de estos temas es: "*Nuevos planes de estudios centrados en la empleabilidad*". La competitividad de las economías depende cada vez más de una mano de obra cualificada y emprendedora. En torno a esto se debatió una y otra vez.

Las empresas participantes en el foro pusieron de manifiesto la existencia de un desajuste entre las competencias de los titulados que salen de las universidades y las cualificaciones que ellos, en su calidad de empresarios, necesitan. En el Foro se señaló que pocas universidades cuentan con una estrategia para la cooperación con las empresas a nivel de institución. Y en

muchos países el marco legal y financiero no contempla aún la posibilidad de recompensar los esfuerzos de las universidades para cooperar con la comunidad empresarial y, en algunos casos, este marco es incluso disuasorio.

La conclusión que podemos sacar de esta importante y reciente comunicación que en las relaciones universidad empresa en Europa, y por supuesto en España queda mucho camino que recorrer. Pero al mismo tiempo confirma que las relaciones universidad empresa son imprescindibles para la calidad de las universidades y para la empleabilidad de sus titulados.

1.9.3. Comunicado de la Conferencia de Lovaina 2009.

También en abril de 2009 en el comunicado de la Conferencia Ministros en Lovaina, además de analizar los logros del proceso de Bolonia se establecen las prioridades para el Espacio Europeo de Educación Superior para la próxima década, hasta 2020, dedicando el apartado 13 a la empleabilidad.

Al abordar las prioridades de la educación superior en la próxima década, el comunicado señala, respecto de la empleabilidad:

- Puesto que el mercado laboral requiere niveles de capacidad y competencias transversales la educación superior deberá dotar a los alumnos de las necesarias habilidades y competencias.
- La empleabilidad faculta al individuo para aprovechar plenamente las oportunidades del cambiante mercado laboral
- Aspiramos a elevar las cualificaciones iniciales a través de una cooperación estrecha entre administraciones, instituciones de educación superior, agentes sociales y alumnos. Esto permitirá a las Instituciones de Educación Superior responder mejor a las necesidades de los empleadores, y que éstos comprendan mejor la perspectiva educativa.

1.9.4. Comunicado de la conferencia de Budapest-Viena. Marzo 2010.

En la reciente reunión en marzo de 2010 de los Ministros de Educación en Budapest- Viena, el comunicado se hace eco de la protestas contra el proceso de Bolonia de curso pasado y señala que éstas han puesto de manifiesto que algunos de los objetivos y reformas de construcción del espacio europeo de educación superior no se han explicado adecuadamente, llamando a los gobiernos para “esforzamos por mejorar la comunicación y la comprensión sobre el proceso de Bolonia entre todos los participantes y la sociedad en su conjunto”.

Además, entre otros importantes aspectos, en el comunicado se señala que los ministros reunidos en Budapest-Viena:

- Nos reafirmamos en que una educación superior es una responsabilidad pública.
- Nos comprometemos, a pesar de estas difíciles épocas económicas, a que las instituciones de educación superior tengan los recursos necesarios
- Estamos convencidos de que la educación superior es un conductor importante para el desarrollo social y económico y para la innovación, en un mundo cada vez más conducido por el conocimiento.
- Por lo tanto, aumentaremos nuestros esfuerzos en la dimensión social para proporcionar igualdad de oportunidades.

Como conclusión del análisis algunos de los documentos más importantes del proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior, podemos decir que la empleabilidad, ligada a la movilidad y a las oportunidades de empleo en un mundo cuyo progreso se basa en el conocimiento, y la necesaria relación de las instituciones de la educación superior con los agentes socioeconómicos aparecen como un compromiso y un llamamiento en todos los comunicados

1.10. Las actividades de los Servicios Universitarios de Empleo.

Anteriormente hemos visto el inicio de las actividades relacionadas con el empleo en las universidades españolas, en algunos casos impulsadas por Fundaciones Universidad Empresa, y en otros a iniciativa de la Universidad, como en el caso de la Universidad Politécnica de Valencia, a mediante los Centros de Orientación Información y Empleo, creados a principios de los 80, en colaboración con el INEM.

Ahora vemos cuál era la situación veinticinco años después, en 2006, a través del estudio *“Mapa de actividades de empleo realizadas por las universidades”*, realizado en el año 2006 con la participación de 42 universidades, que representaban en torno al 50% de las universidades españolas, y coordinado por 8 Universidades entre ellas la Universidad Politécnica de Valencia, en colaboración con la ANECA en el “Proyecto para establecer una marco de colaboración entre las unidades de empleo y la ANECA con la finalidad de compartir información sobre inserción laboral de titulados universitarios”. Este proyecto pretendía “identificar cuáles son las actividades de empleo que están gestionando actualmente las universidades españolas para, a continuación, definir criterios e indicadores que puedan servir como marco de referencia para que las universidades, que lo deseen, puedan realizar el proceso de autoevaluación de esas actividades”. Esto era y sigue siendo muy necesario, pero el proyecto no tuvo continuación hasta establecer unos indicadores aceptados por todas las universidades, pues el proyecto de la ANECA finalizó sin llegar a acordarse la siguiente fase, probablemente por cambios internos en la ANECA, que ya no ha vuelto a interesarse por la continuidad de este proyecto, y las universidades en todo este tiempo no han podido, ni sabido establecer indicadores homogéneos, que permitieran analizar la empleabilidad de los egresados mediante estudios comparables utilizando esos indicadores homogéneos.

Sin embargo el estudio era de gran utilidad para conocer las relaciones universidad empresa, desde el punto de vista de la empleabilidad, en el momento en el que se estaba debatiendo y acordando las nuevas titulaciones del proceso de Bolonia.

La situación actual, cuatro años después, en el momento del inicio de la implantación de las nuevas titulaciones de grado y máster no difiere mucho de la que se refleja en este *“Mapa de las actividades realizadas por las Universidades”* de junio de 2006.

Para el estudio se seleccionaron 11 actividades y el resultado general se muestra en la siguiente tabla:

Actividades de empleo que realizan las universidades	Sí	% del total de las 42 universidades
A.- Colaboración con las empresas	42	100,0
B.- Empleo Directo	42	100,0
C.- Prácticas externas	41	97,6
D.- programas de movilidad de intercambio	41	97,6
E.- Información para el empleo	40	95,2
F.- Programas de orientación profesional	36	85,7
G.- Formación para el empleo	36	85,7
H.- Autoempleo y creación de empresas	34	81,0
I.- Foros de empleo	34	81,0
J.- Campañas de información y sensibilización	34	81,0
K.- Observatorio ocupacional	31	73,8

Como puede apreciarse el cien por cien de las 42 universidades, que contestaron la encuesta, colaboran con las empresas en actividades relacionadas con el empleo y todas realizan, también, actividades de empleo directo, es decir alguna forma de difusión de ofertas de empleo, bolsa de

empleo o de intermediación laboral entre las empresas que ofrecen empleo y los alumnos y titulados demandantes de empleo. El 97,6% de las universidades realizan prácticas externas y programas de movilidad e intercambio y el 95% realizan actividades de información para el empleo. El 85,7% realizan programas de orientación profesional y formación para el empleo. Y el 81% tienen programas de autoempleo, realizan foros de empleo y campañas de sensibilización. Finalmente el 73,8% tienen Observatorio ocupacional.

En realidad pueden apreciarse tres grupos, el cien por cien hace actividades de empleo directo y prácticas, el 85 hacen acciones de orientación profesional y el 73% tienen observatorio de empleo.

Es cierto que, como veremos a continuación, los contenidos de esas actividades son diferentes en cada universidad. En todo caso en el año 2006 se pone de manifiesto el importante avance del conjunto de las universidades en cuanto a la realización de actividades relacionadas con el apoyo al empleo de los egresados.

Las principales conclusiones de las actividades de las universidades relacionadas y con el empleo son las siguientes:

A.- Características de la colaboración con las empresas.

- El 100% de las universidades (42) mantiene relación de colaboración con las empresas para realizar alguna actividad de empleo. Las prácticas en empresas es el programa que muestra una colaboración más alta (100%); otros índices de participación son, el 88,1% en los programas de empleo y el 61,9% en los programas de formación. En menor medida colaboran también en otras actividades, tales como foros, cursos, premios, etc.
- El 100% de las universidades sitúan la iniciativa de la empresa como la forma que más contactos con las empresas les procura, siendo 28, además, las que ponen esta forma en primer lugar. Le siguen los contactos a través de campañas, 34 universidades sitúan esta

fórmula como la segunda más utilizada; 31 universidades colocan a los exalumnos en la tercera posición para la captación de empresas.

- El 50% de las universidades (21) dicen que las empresas cofinancian actividades de empleo. Las actividades con mayor participación en cuanto a financiación de las empresas son, en primer lugar los foros, seguidos de las prácticas y empleo.
- En cuanto a la gestión y dependencia de las relaciones con las empresas, 37 unidades gestoras pertenecen al tipo de unidades de empleo, 18 a fundaciones, 6 a centros docentes, seguidos de otros con menor presencia.
- En cuanto a la dependencia, son los vicerrectorados con competencias en temas de empleo los más citados, 12 vicerrectorados, seguidos de los 8 de estudiantes.
- De las 68 unidades gestoras presentadas, el 80,9% tienen informatizada la gestión administrativa y el 19,1% no la tiene.
- De las 37 que contestan a si disponen de algún sistema de calidad, 6 responden afirmativamente: 5 con ISO 9001, 2 con cuestionarios de calidad y 1 con EFQM.

B.- Características del empleo directo

- El 100% de las universidades gestionan programas de empleo directo o bolsas de trabajo o bolsas de empleo que es el nombre que la mayoría de las universidades dan a esta actividad. También en la definición de los objetivos coinciden la mayoría de las universidades: Facilitar la inserción laboral de los estudiantes y titulados intermediando entre éstos y las ofertas de las empresas, promoviendo el desarrollo profesional.
- Todas las universidades gestionan empleo cualificado y menos de la mitad también empleo complementario para estudiantes. Los destinatarios del empleo cualificado son, sobre todo, los titulados.

Para que éstos puedan recurrir al servicio, la mayoría de las universidades establecen entre 1 y 2 años el tiempo máximo desde la finalización de los estudios.

- Las unidades de empleo son, en la mayoría de los casos, las que gestionan los programas de empleo directo, seguidas de las fundaciones; la dependencia principal de las unidades gestoras corresponde a los vicerrectorados de empleo y a los de estudiantes.
- Entre los medios que ofrecen las universidades para que se inscriban los candidatos, los más utilizados son Internet y la entrega presencial en formato papel. Y en cuanto a los medios que más se usan para recibir las ofertas de las empresas son el fax y el correo electrónico, a una distancia considerable del siguiente medio que es Internet.
- Las ofertas se gestionan entre los candidatos previamente registrados y solicitantes de los programas y, también, difundiendo las ofertas mediante Internet en primer lugar y, después, en los tabloneros o paneles de los centros docentes y de los servicios centrales de la universidad.
- Todas las universidades que han contestado sobre esta cuestión dicen que hacen preselección y que son las empresas las que seleccionan. El criterio principal que aplica la universidad para preseleccionar a los candidatos que remite a las empresas es la adecuación de la oferta y la demanda, de acuerdo a los requerimientos que las empresas incluyen en sus ofertas (la titulación; la formación complementaria y los conocimientos de idiomas; los conocimientos de informática; la experiencia, y las competencias y habilidades.
- Sobre el cobro, sólo ocho universidades cobran a las empresas por gastos de gestión y 5 a los candidatos.
- El seguimiento se realiza, sobre todo, de los candidatos enviados y de los contratados.

- 31 universidades tienen informatizada la gestión administrativa de esta actividad y 9 cuentan con algún sistema de calidad. 24 tienen alguna iniciativa para mantener actualizados los datos de sus egresados.

C.- Características de las prácticas en empresa.

- El 97,6% de las universidades gestionan prácticas en empresas. (Una empresa no respondió la encuesta).
- La denominación que con más frecuencia las universidades dan a esta actividad es la de prácticas en empresas y gestión, bolsa o becas de prácticas, y el objetivo “facilitar formación y experiencia práctica a los estudiantes”.
- La mayoría de las universidades han dispuesto modelos de convenios de prácticas normalizados y comunes para toda la universidad. El marco legal más utilizado para la suscripción de convenios para la realización de prácticas son RRDD sobre Cooperación Educativa, especialmente para los estudiantes de diplomaturas, licenciaturas y de segundo ciclo.
- El 78,6% de las 42 universidades (33 de las 41 que responden) gestionan prácticas para sus alumnos en su misma universidad. Se trata de becas de colaboración en distintos departamentos o servicios de la universidad. (probablemente en Facultades de Medicina)
- Las universidades tramitan prácticas profesionales (que consideramos aquellas que, al menos en principio no tienen reconocimiento de créditos) y curriculares (con reconocimiento de créditos). Aunque es superior el número de prácticas profesionales que curriculares, cabe destacar el importante número que se gestionan de estas últimas y el incremento que puede producirse.

- La “ratio” alumnos/tutor más frecuente está en el intervalo entre 1/20, y especialmente entre 1/5 alumnos, sobre todo cuando se trata de los estudiantes de segundo y tercer ciclo.
- La mayoría de las prácticas que realizan los alumnos son remuneradas por encima de los 200 euros al mes.
- La duración contada en meses para las prácticas, que establecen la mayoría de las universidades, es de entre 1 y 3 meses de mínimo y 6 meses de máximo. Asimismo, establecen una duración diaria de entre el mínimo de cuatro horas y el máximo de ocho. En cuanto a las horas globales, el intervalo de entre 51 y 100 horas es el que más universidades tienen establecido como el mínimo de horas de duración global que deben tener las prácticas. En relación al máximo, son 500 las horas más señaladas y después, desde esta cifra hasta 960 horas.
- Más del 50% del total de universidades tramitan un seguro específico para los estudiantes que realizan prácticas; el 33,3% sólo cuando el estudiante no está cubierto por el seguro escolar.
- La inscripción de los candidatos se hace mayoritariamente mediante entrega presencial o formato papel, envíos mediante fax, correo electrónico e Internet. En cambio el correo electrónico o fax son las formas más usadas para el envío de las ofertas por parte de las empresas, aunque los tres más usados son los mismos que para la inscripción de los candidatos.
- Las ofertas de prácticas que recibe la universidad se gestionan, en la mayoría de las universidades, entre los candidatos previamente inscritos en los programas y en la difusión de las ofertas. Cuando se difunden las ofertas, el medio más utilizado es Internet, seguido de tablones de centro y servicios centrales.
- 26 universidades realizan la preselección de candidatos, siendo la empresa la que selecciona, frente a 11 universidades que seleccionan directamente ellas a los becarios que realizarán las

prácticas en las empresas demandantes. Hay otras formas de selección menos mencionadas como selecciona la empresa y la autocandidatura.

- Por otra parte, 23 universidades opinan que en estos momentos no hay suficientes candidatos para cubrir las peticiones que hacen las empresas y 13 que opinan que sí.
- El criterio que se sigue para decidir qué candidatos se enviarán a las empresas es la adecuación entre la oferta y la demanda. Los elementos del perfil del candidato más presentes en las ofertas que hacen las empresas para seleccionar becario son la titulación, la formación complementaria, conocimientos de idioma e informática y, por último competencias y habilidades no técnicas.
- El seguimiento que se realiza está relacionado con los candidatos que se seleccionan y se envían a las empresas; el grado de satisfacción de los becarios con las prácticas realizadas y de las empresas con el rendimiento del alumno; el número de abandonos de prácticas por parte del alumno y de las contrataciones posteriores.
- Las prácticas en empresa las gestionan sobre todo las unidades de empleo, seguidas de las fórmulas de gestión mixta, de gestión en colaboración entre la unidad de gestión de la universidad/fundación, centros docentes, de fundaciones y de los centros docentes. Esta tendencia se muestra en general en todos los tipos de destinatarios, pero de forma muy destacada cuando se trata de estudiantes de carrera. En la gestión de las prácticas para estudiantes de tercer ciclo, títulos propios y programas de formación destacan más las fundaciones. La dependencia de las unidades gestoras son los vicerrectorados de estudiantes y los vicerrectorados de empleo.
- Todas las universidades tienen informatizada la gestión de las prácticas. 17 han implantado algún sistema de calidad para la actividad de prácticas, seguramente; es la actividad con mayor grado de implantación de sistemas de calidad.

D.- Características de los programas de movilidad e intercambio.

- El 97,6% del total de las 42 universidades ofrecen a sus alumnos este tipo de programas, siendo el más citado el Sócrates-Erasmus (92,9%), seguido del programa Sicue-Séneca (73,8%), programa Leonardo da Vinci (71,4%) y el EURES con el 26,2%. Otros programas que señalan 23 universidades (el 54,8% del total) son del tipo de programas propios de cada universidad para el intercambio y dobles titulaciones.
- De las 70 unidades gestoras que se mencionan en las respuestas, el 58,6% (41 unidades pertenecen al tipo de unidades de relaciones internacionales, otras que se citan tienen una representación mucho menor, entre el 1,4% de las OTRIs y el 12,9% de las unidades de empleo.
- Igualmente la dependencia se le atribuye mayoritariamente a los vicerrectorados con competencias en materia de relaciones internacionales, con el 45,2% sobre el total de las 31 dependencias contestadas, seguido de los vicerrectorados de estudiantes con el 25,8%.
- En cuanto al grado de informatización de las 68 unidades que contestan cuando se plantea esta cuestión, el 82,4% de ellas lo está y el 17,6% no lo están.
- De las 34 universidades que responden sobre si tienen implantado un sistema de calidad (81,0% del total de las 42), son 9 las que afirman tenerlo (21,4% del 42), siendo éstos, 5 cuestionarios de calidad, 2 EFQM, 1 ISO 9001 y 1 que no se especifica.

E.- Características de la información para el empleo.

- El 95,2% de las 42 universidades, 40 de ellas, ofrecen información para el empleo.

- Las denominaciones que estas 40 universidades dan a esta actividad son variadas (hasta 12), siendo las más nombradas información para el empleo (10) e información y orientación laboral o profesional (6).
- Los destinatarios más destacados son, en primer lugar, los estudiantes de segundo ciclo y los titulados de la universidad sin matrícula actual; en segundo lugar los estudiantes de tercer ciclo y los de títulos propios; y en tercera posición se encuentran los estudiantes de primer ciclo.
- El servicio de información sobre empleo se presta, sobre todo, mediante la asistencia presencial y atención personalizada; a través de correo electrónico/ fax; teléfono; internet y consulta en terminales.
- La información más destacada que las universidades facilitan versa sobre ofertas de empleo para el 100% de las 40 universidades que contestaron; con porcentajes algo más bajos, entre el 97,5% y el 85,0%, también de las 40 universidades, informan sobre empleo privado y público; cursos de formación; convocatorias de becas, direcciones de interés y sobre salidas profesionales; la consulta de guías de empresas, las convocatorias de premios y la evolución sobre el mercado de trabajo son también temas de los que informan las universidades (entre el 77,5% y el 67,5%. La información académica tiene una representación más baja, aunque considerable, seguramente al ser una materia informativa más tratada por las unidades de información de las universidades.
- Las fuentes de información utilizadas son sobre todo, y en este orden, guías y directorios; prensa y publicaciones especializadas; boletines oficiales y bases de datos.
- Internet es el medio más utilizado para difundir la información, seguido de los tablones en centros docentes y en servicios centrales de la universidad.

- Para el 67,5% de las 40 universidades esta actividad se financia toda con cargo a la universidad y el 32,5% cuenta, además, con otras fuentes de financiación, siendo las más citadas los gobiernos autonómicos y las fundaciones.
- La gestión de esta actividad se realiza, en la mayoría de los casos, desde las unidades de empleo, seguida de las unidades de información y fundaciones.
- Al mismo tiempo, la dependencia de las unidades gestoras de esta actividad corresponde, en primer lugar a los vicerrectorados de estudiantes y en segundo lugar a los vicerrectorados específicos de empleo e inserción laboral.

F.- Características de la orientación profesional.

- El 85,7% de las 42 universidades (36) llevan a cabo programas de orientación. 33 universidades dicen tener programas de orientación propios y 17 gestionar el programa de acciones OPEA cofinanciado por los gobiernos autonómicos.
- De las denominaciones que han facilitado 35 universidades, 11 están bajo el epígrafe de programas de orientación profesional, 11 bajo orientación, información, formación para el empleo, 6 orientación laboral o socio-laboral y el resto bajo diversas denominaciones.
- El principal objetivo de los programas de orientación es, para 23 de las 35 universidades que han facilitado información sobre esta cuestión, orientar, asesorar y capacitar para la planificación del itinerario profesional y la inserción laboral del universitario. Fomentar la empleabilidad laboral.
- Los primeros destinatarios de la orientación son los estudiantes de segundo ciclo y los titulados sin matrícula en la actualidad, 97,0% y 93,9%, respectivamente, para el total de las 33 universidades que declaran tener programa de orientación. El segundo lugar lo ocupan

los estudiantes de primer ciclo, estudiantes de tercer ciclo y de títulos propios (todos con un 78,8%). Menor representación tienen los otros como titulados de otras universidades, PAS, PDI, y estudiantes de secundaria.

- El asesoramiento para la búsqueda de empleo impartido en grupo y de forma individual (90,9% y 87,9%, respectivamente sobre el total de las 33 universidades) son las acciones más implantadas; seguidamente están las acciones de autoempleo, en este caso primero individual (48,5%) y después grupal (42,4%). Con bastante menor representación también se realizan otras actuaciones como presentaciones de empresas, desarrollo de competencias y autoconocimiento, asesoría laboral para las empresas y como asignatura de libre elección.
- Internet es el medio que más universidades utilizan (30 de las 33 que han respondido) para difundir la actividad y también el medio más utilizado: 20 de las 30 universidades lo utilizan en primera opción. Los tablones en los centros y los tablones en servicios centrales, con 26 y 21 universidades respectivamente ocupan las posiciones siguientes.
- 27 de las 33 universidades utiliza como medio para inscribirse el soporte papel entrega presencial, siendo, además para 23 de estas 27 universidades el medio más utilizado. En segundo lugar se encuentra internet, usado como medio por 11 universidades, de las que 6 lo utilizan en primera opción.
- 22 universidades (de 32) han dicho que realizan seguimiento (68,8% de las 32 y 52,4% del total de 42). De las 22, 11 (un 50,0%) realizan encuestas y entrevistas de satisfacción a usuarios; 7 (un 31,8%) realizan seguimiento del itinerario de asistencia a las acciones y resultados, y 4 (un 18,2%) no especifican el tipo de seguimiento que dicen realizar.
- 14 universidades contestan que la financiación de esta actividad corre toda a cargo de la universidad (45,2% sobre 31 que contestan)

y 17 que no (54,8% sobre 31). En cuanto a si tienen otras fuentes de financiación, 20 dicen que sí (64,5% sobre 31) y 11 que no (26,2% sobre 31).

- 25 unidades gestoras (69,4% de las 36 que han respondido) de esta actividad están informatizadas y 11 no lo están (30,6%).
- 9 universidades tienen implantado algún sistema de calidad (el 26,5% de las 34 que responden a esta cuestión).

H.- Características de formación para el empleo.

- El 73,8% de las 42 universidades han proporcionado información sobre esta actividad, aunque contestaron que sí la hacían el 85,7%.
- Cabría deducir falta de acuerdo a la hora de denominar esta actividad al comprobar las denominaciones proporcionadas, más tendentes a denominar esta actividad como Cursos/acciones formativas/talleres de inserción laboral, búsqueda activa de empleo y formación en competencias y habilidades (16) que como formación para el empleo (2).
- También en los objetivos más señalados por las universidades se aprecia lo mismo y vemos que completar la formación académica impartida en la universidad desarrollando competencias y habilidades y facilitando técnicas y estrategias para ayudar a los universitarios en su incorporación al mercado laboral, el objetivo más señalado en 21 respuestas, está más relacionado con la misma orientación profesional que con la formación para el empleo entendida como formación complementaria especializada.
- El 96,8% de las 31 universidades que han respondido que gestionan formación para el empleo la imparten de forma presencial; el 22,6% on-line; y el 9,7% a distancia y semipresencial.
- El 48,4% de las 31 universidades dicen que la financiación de este programa la asume la universidad en su totalidad y el 54,8% que

cuenta con otro tipo de financiación, señalando, sobre todo, los gobiernos autonómicos como fuente de financiación.

- Del total de las 31 unidades gestoras que se señalan, las más citadas son las de empleo, con el 48,4% y las fundaciones, con el 32,3%.

H.- Características del autoempleo y creación de empresas.

- El 64,3% de las 42 universidades tienen unidad de creación de empresas y el 81,0% realizar alguna actividad sobre esta materia.
- Los destinatarios principales de programas de autoempleo y creación de empresas son los titulados para el 97,0% de las 33 universidades que responden; los estudiantes de segundo ciclo para el 87,9%; los estudiantes de tercer ciclo y “de títulos propios (81,8% y 75,8% respectivamente). También se encuentran entre los destinatarios el PDI y PAS (72,7% y 48,5%, respectivamente). Con bastante menor incidencia están como destinatarios los estudiantes de primer ciclo y los becarios.
- Las acciones más realizadas son el asesoramiento, las sesiones, charlas y cursos entre estudiantes, que las realizan entre 32 y 30 universidades de las 34; las sesiones o charlas sobre esta materia dirigidas a docentes que las realizan 24 universidades y los cursos 14. El acompañamiento y seguimiento en la creación de empresas lo hacen 26 universidades, creación de spin-off 23 y viveros de empresas 20.
- Internet es el medio que más universidades utilizan para la difusión de la actividad (31 de las 34 que dicen realizar actividades de autoempleo) y también el que más universidades utilizan en primer lugar (24). Le siguen los “tablones de los Centros” y los “tablones de servicios centrales”, en segundo y tercer lugar respectivamente. Con menor incidencia se señalan presentaciones y charlas; envíos de correos y SMS; y medios de comunicación.

- Internet es también el medio más utilizado para conocer y entrar en contacto con los usuarios (para 26 de las 34 universidades), siendo también en este caso el medio utilizado en primer lugar. El soporte papel y la entrega presencial, o mediante fax o correo electrónico está en segunda y tercera posición y con valores próximos.
- Las unidades que gestionan los programas de autoempleo y creación de empresas son las de empleo y creación de empresas con el 53,5% del total de las 43 unidades que se citan. Con menor representación gestionan también las OTRIs (25,6%) y las Fundaciones con el 18,6%.
- Las dependencias corresponden en las tres primeras posiciones a los vicerrectorados con competencias en materia de investigación (33,3% de las 30 que se indican); los vicerrectorados con competencias en materia de empleo (30,0%) y los de estudiantes (13,3%). Otras dependencias con menor incidencia son, los vicerrectorados de planificación estratégica o las fundaciones.
- 12 universidades dicen que la financiación para realizar esta actividad procede en su totalidad de la propia universidad y 25 que cuentan con otras fuentes de financiación, entre las que proceden de los gobiernos autonómicos vuelve a estar en primer lugar.
- 6 universidades afirman tener implantado algún sistema de calidad (el 19,4% sobre las 31 respuestas y 14,3% sobre 42).

I.- Características de los Foros de Empleo.

- El 78,6% (33 universidades) del total de las 42 organizan foros de empleo y el 21,4% (9).
- Los objetivos de la actividad son para 23 universidades (69,7% sobre las 33) “el acercamiento entre la universidad y las empresas y dar a conocer los programas de empleo y de prácticas”.

- Las denominaciones más utilizadas para este tipo de evento son foro, feria y jornadas.
- Los dos primeros foros se hicieron en el año 1990 y han ido incrementándose, hasta un total de 33, siendo el año 2005 el que ha dado lugar al mayor número, con 10 foros
- Los foros se realizan con periodicidad anual en 27 de los 32 casos.
- El 93,93% de las 33 universidades realizan foros generales y el 12,12% foros sectoriales.
- El 66,6%, sobre las 33 universidades, organizan ellas mismas sus foros y el 34,9% los organizan con una empresa externa.
- El 100% de las universidades están mucho o bastante contentas con los resultados obtenidos y casi lo mismo con la evolución de la actividad.
- 21 de las 27 universidades que han contestado sobre la necesidad de innovar la formula de los foros y proponen varios modos, señalando en primer lugar el incremento de los servicios y creación de nuevos espacios de colaboración para aumentar la participación de empresas y universitarios (11 respuestas); en segundo se propone la sectorización de los foros / adecuación entre empresas y titulaciones y la innovación / adaptación continua, con 4 respuestas cada una.
- La financiación de esta actividad procede, para 10 de las 31 universidades que han respondido, de la propia universidad. 10 universidades (32,3% de las 31 que contestan) afirman que toda la financiación es asumida por la universidad, y 21 universidades (67,7%) señalan otras fuentes de financiación.
- La gestión de los foros la realizan las unidades de empleo en un 43,3% sobre el total de las 30 universidades que han respondido a esta pregunta; las fundaciones en un 23,3%; los centros docente en

un 10,0% y colaborando las tres unidades anteriores, con un 13,3%. La dependencia de las unidades gestoras recae en los vicerrectorados de estudiantes, vicerrectorados específicos de empleo, vicerrectorados de investigación y vicerrectorados de relaciones institucionales.

J.- Características de las campañas de información y sensibilización

- 28 universidades realizan campañas y aportan información sobre esta actividad.
- Destacan las denominaciones relacionadas con la difusión de las actividades de empleo, con la captación de futuros alumnos y con la promoción de las prácticas y el empleo. Igualmente, en los objetivos se destaca la difusión de los servicios y actividades de empleo, y la promoción de las prácticas.
- Los estudiantes, el PDI y las empresas son los principales destinatarios de las campañas que realizan las universidades.
- Las unidades de empleo son las más citadas, seguidas de fundaciones y unidades de información.
- La mayoría de las Campañas se realizan mediante la celebración de seminarios, reuniones talleres, cursos, etc. Las visitas a centros y a empresas también tienen una cierta presencia.
- 20 universidades dicen que la financiación es toda a cargo de la universidad (71,4% sobre 28 y 47,6% sobre 42) y 9 universidades plantean "otras formas de financiación (32,1% sobre 28 y el 21,4% sobre 42), entre las que destacan los gobiernos regionales, las fundaciones y las empresas tienen el mismo índice de participación.

K.- Características de los observatorios y de los estudios de inserción.

- 31 universidades (un 73,8% del total de 42) realizan algún tipo de estudio sobre las características de la inserción laboral de sus egresados y 26 tienen una unidad específica de “observatorio”, que en unos casos está integrada y en otros no, dentro de las unidades de empleo.
- El tipo de estudio que se realiza es para 29 de ellas estudios puntuales; para 13 estudios longitudinales; para 21 sistemáticos y para 17 no sistemáticos.
- Los estudios se realizan sobre todos los titulados de la universidad en 26 universidades de las 30 que contestan a esta cuestión, y sobre los inscritos en el servicio de empleo en 9.
- Las encuestas se dirigen, en las 28 universidades que contestan a titulados y empleadores, y a titulados; ninguna universidad hace encuestas sólo a empleadores.
- Los principales destinatarios a los que se dirigen los resultados de los estudios elaborados son la comunidad universitaria, los órganos de gobierno de la universidad y los agentes sociales.
- Los primeros estudios se realizaron en el año 1995, siendo 2003 el año que concentra más nuevos estudios y a partir del cual más se incrementa su número.
- La periodicidad anual y los estudios puntuales son los más frecuentes.
- El método más utilizado para realizar el trabajo de campo y recogida de información es la encuesta telefónica y CATI. Los paquetes estadísticos que más se utilizan para tratar y explotar los datos obtenidos son SPSS, access y excel. Los medios más utilizados

para presentar los resultados de los estudios son mediante informes en soporte papel y en CD.

- La financiación de los estudios procede sobre todo de otras fuentes distintas a la misma universidad, aunque hay que tener en cuenta que una parte de esta financiación procede de la Fundación y del Consejo Social.
- Sólo 5 tienen algún sistema de calidad para esta actividad.

L.- Otras actividades de empleo con menor grado de implantación. Las 15 universidades, que contestaron este apartado han propuesto 34 iniciativas que pueden clasificarse:

- Colaboración, cooperación y alianzas con otros. Fidelización de colaboradores (empresas y exalumnos). Relación con el entorno. Proyección y difusión externa (13).
- Fomento y promoción de las prácticas (10).
- Formación de tutores y profesorado de prácticas (3).
- Programas de inserción laboral para colectivos específicos (3).
- Mejora de la evaluación de las actividades realizadas (3).
- Colaboración y cooperación para compartir gestión y recursos. Colaboración interuniversitaria (1).
- Intercambio de personal con otros servicios de empleo nacionales e internacionales (1).

Del análisis de los datos del Mapa de actividades de empleo de las universidades en 2006 podemos concluir:

1. Que hay un alto grado de implantación de actividades de empleo en las universidades españolas, con unos índices de participación que

van del 73,8% de la actividad de observatorio al 100% de empleo o bolsa de trabajo.

2. Que los destinatarios son principalmente los estudiantes para prácticas en empresa, los titulados para empleo y otras como orientación y formación para el empleo y siempre las empresas en todo tipo de actividades en la que sea necesaria o posible la participación de las empresas.
3. Que los medios más utilizados para difundir las actividades son internet y el correo electrónico y el soporte papel cuando se requiere la entrega presencial o personal de la inscripción o documentación
4. Que las actividades de empleo se financian principalmente con recursos propios de las universidades, con algunas ayudas por subvenciones o participación de las empresas en algunas actividades
5. La informatización de la gestión está muy extendida y también la implantación de sistemas de calidad.

1.11. El Servicio Integrado de Empleo de la Universidad Politécnica de Valencia.

La Universidad Politécnica de Valencia es una universidad orientada al empleo, que cuida el empleo de sus titulados y mantiene desde hace tiempo como una de sus funciones-objetivo el firme compromiso de contribuir a su primer empleo y de acompañarles en la búsqueda de empleo a lo largo de la vida.

En abril del año 2000 se constituyó una nueva Junta de Gobierno, como resultado de las elecciones recientemente celebradas. En el punto nº 1 del programa presentado por la candidatura ganadora se decía **“EI PRIMER EMPLEO de nuestros titulados forma parte de nuestra responsabilidad y compromiso como Universidad”**. Y para llevar adelante ese proyecto,

por primera vez en una universidad española, se crea el Vicerrectorado de Empleo, para cuyo cargo tuve el honor de ser nombrado. Si nuestros titulados cubren las expectativas de la sociedad, decíamos en aquel momento, su empleabilidad estará garantizada, con lo que, además, las titulaciones ofertadas por nuestra Universidad serán muy apreciadas por nuestros primeros “clientes”, los alumnos, y también por nuestros últimos “clientes”, las empresas en particular y la sociedad en general. Nuestra obligación es conocer qué necesitan las empresas de nuestros titulados. La universidad, decíamos, debe realizar permanentemente “estudios de mercado”, que le permitan adaptar su oferta a las necesidades de la sociedad. Los resultados de estos estudios los presentamos en los capítulos 2 y 3 de esta Tesis.

Es evidente, y así nos lo dice la experiencia, que no es fácil adaptar la oferta universitaria a las necesidades de la sociedad, pero es claro, también, que conociendo las demandas de las empresas y de la sociedad estamos en las mejores condiciones para dar respuestas adecuadas a las demandas de formación de profesionales. Y para ello se necesita conocer la opinión tanto de los titulados como de las empresas.

Con este objetivo desde el año 2000 los órganos de gobierno de la Universidad han venido tomando las iniciativas correspondientes para poner a disposición de los alumnos los servicios, que contribuyen a su mejor y más rápida inserción laboral. Para dar un nuevo impulso a todas las actividades relacionadas con el empleo de los alumnos, que se habían venido desarrollando desde 1982, la primera iniciativa del Vicerrectorado de Empleo, actualmente Dirección Delegada de Empleo, fue crear en octubre de 2000 el Servicio Integrado de Empleo (SIE).

Los objetivos que se marcan en la creación del Servicios Integrado de empleo son:

- Adecuar las líneas de actuación ya existentes a las necesidades reales del momento, dotándolas de una mayor autonomía y flexibilidad.

- Creación de dos nuevas unidades, que permitirán con su desarrollo potenciar, tanto en el campo de la información como en el técnico, a las ya existentes.

Para ello, a las unidades ya existentes en la Agencia UPV para el empleo de

- Prácticas en empresa.
- Centro de Orientación y Formación para el empleo (empleo indirecto) y,
- Agencia de colocación (empleo directo)

Se añaden dos nuevas unidades:

- La Unidad de Prospección, cuya actividad será “la realización de estudios y análisis de las demandas de formación de los titulados por parte de las empresas, la distribución de esta información a los estamentos involucrados (Escuelas, departamentos, Institutos, etc., así como la búsqueda activa de recursos para el fomento del empleo”.

Esta Unidad de Prospección es el origen del Observatorio de empleo, cuyas encuestas y estudios de la inserción laboral de los titulados, realizados desde su creación y puesta en funcionamiento por la Unidad de Prospección, analizaremos, de manera extensa, en los capítulos 2 y 3 de esta Tesis.

- La Unidad de tratamiento de la información, cuyo objetivo será el “mantenimiento y actualización del sistema de información existente y el desarrollo de nuevas aplicaciones, que permitan dar un servicio ágil y eficaz tanto a los alumnos como a las empresas colaboradoras y al resto de la comunidad universitaria”.

Esta Unidad de tratamiento ha sido la base del soporte técnico para el desarrollo, primero de la Unidad de Prospección y después del Observatorio de empleo.

Con estos cambios introducidos con la creación del Servicios Integrado de Empleo, se decía en la documentación, cerramos el círculo de apoyo a la empleabilidad de los titulados:

- Estudios se demandas del mercado laboral
- Experiencia, mediante prácticas en empresa
- Formación complementaria para el empleo
- Empleo: gestión de ofertas y demandas de empleo.

De esta forma la propuesta va dirigida hacia una formación universitaria integral, que contemple una docencia reglada de calidad, junto a una formación práctica, que permita adquirir a los alumnos las habilidades necesarias para un adecuado desarrollo de su carrera profesional en el mercado de trabajo, teniendo presente en todo momento los cambios que se producen y producirán a corto, medio y largo plazo.

La creación del Vicerrectorado de Empleo y la creación, a propuesta de este Vicerrectorado, del Servicio Integrado de empleo en el año 2000 han contribuido a dar un impulso importante, desde entonces, a las iniciativas y actividades desarrolladas por la UPV para incrementar las relaciones con las empresas y así favorecer el primer empleo de sus titulados y, en su caso, la mejora de empleo posterior.

Para el desarrollo de las actividades del SIE es fundamental la colaboración con un número importante, y cada vez mayor, de empresas e instituciones, que con las ofertas de prácticas en el centro de trabajo contribuyen a completar la formación de nuestros alumnos, y con las ofertas de empleo para titulados favorecen el primer empleo y la mejora de empleo de los mismos. No siempre el primer empleo es el más adecuado al nivel de conocimientos y habilidades adquiridas en la UPV, por ello el SIE apoya la búsqueda de empleo de los titulados no solo en el primer empleo, sino también en los posteriores. El objetivo es dar apoyo al empleo de los titulados a lo largo de toda la vida.

Para el cumplimiento de sus objetivos el Servicio Integrado de Empleo (SIE):

- Fomenta y gestiona la realización de Prácticas y Proyectos de Fin de Carrera en Empresas e Instituciones, tanto en España como en el extranjero.
- Proporciona a los estudiantes orientación profesional y formación para el empleo.
- Desarrolla políticas activas de intermediación laboral, gestionando las ofertas y demandas de empleo para los titulados de la Universidad.
- Realiza el seguimiento de la inserción laboral y trayectoria profesional de dichos titulados e informa del resultado de estos estudios a quienes tienen la responsabilidad de adaptar las enseñanzas impartidas en la universidad a las demandas de la sociedad, a la comunidad universitaria y a quienes se encuentran en la etapa de decidir hacia donde orientan la continuación de los estudios y la carrera profesional

Asimismo, entre otras actividades singulares, el SIE gestiona:

- La Convocatoria anual de los Premios UPV-BANCAJA para Proyectos de Fin de Carrera, realizados en Empresas e Instituciones mediante Programas de Cooperación Educativa.
- La realización anual de un Foro de Empleo, concebido como feria de empleo que posibilita el encuentro directo entre empresas y alumnos, con presencia de empresas en los stand situados en el campus de la Universidad y la realización de presentaciones de las empresas en diferentes Centros Docentes de la Universidad. Este Foro de empleo con presencia física de las empresas en la Universidad se complementa desde el año 2009 con un Foro Virtual, como punto de encuentro de las empresas asistentes al Foro con los alumnos durante todo el año.

- Asimismo el SIE ha participado en Proyectos europeos relacionados con la inserción laboral de los titulados, como el Alfa Gradua2 que, financiado por la Unión Europea, se desarrolló durante los años 2004 y 2005, y cuyo objetivos principales eran el intercambio de experiencias entre Universidades europeas y latinoamericanas, y la elaboración de un Manual para la realización de estudios de seguimiento de inserción laboral de los titulados.
- En septiembre de 2005 la UPV participó con la ANECA para el desarrollo de la encuesta REFLEX sobre inserción laboral de los titulados realizada en diversos países europeos, centrada en las competencias necesarias en el puesto de trabajo para el progreso de la carrera profesional.

El objetivo del SIE es prestar un servicio integral, útil para el alumno y útil para las empresas, con el fin de facilitar al alumno el tránsito de la Universidad al mundo laboral y contribuir a que las empresas encuentren el capital humano más cualificado, que necesitan para seguir desarrollándose.

En el SIE el alumno encuentra todo el apoyo necesario para hacer más fácil, rápida y eficaz su inserción laboral, pues en el mismo servicio se incluyen todas las actividades necesarias de apoyo a la inserción laboral: información, orientación y formación complementaria para el empleo, realización de prácticas y Proyectos de Fin de Carrera en empresas e instituciones, apoyo en la búsqueda de empleo e información actualizada sobre el mercado laboral, a partir de los estudio de la inserción laboral de las promociones anteriores y de los perfiles más demandados por las empresas tanto en las en ofertas de puestos de trabajo, que genera el mercado laboral, como de las ofertas de prácticas en empresas e instituciones.

1.11.1. Antecedentes históricos.

Históricamente las actividades, que en la actualidad realiza el Servicio Integrado de Empleo (SIE), se iniciaron en la Universidad Politécnica de Valencia en el año 1982, con la creación del Centro de Orientación, Información y Empleo (COIE), en el marco del Convenio firmado el 28 de Septiembre de 1982 entre la Universidad Politécnica de Valencia y el

Instituto Nacional de Empleo (INEM), coincidiendo con la creación de centros similares ente el INEM y algunas universidades, como ya hemos señalado anteriormente. Ya en aquel momento los objetivos de cara al empleo de los alumnos eran Orientar, Informar, Prospeccionar y Colocar.

Desde entonces se han venido ampliando las actividades y desarrollando los puntos de encuentro entre la Universidad y las empresas e instituciones. Las actividades, inicialmente desarrolladas por el COIE, han recibido nuevos impulsos y ampliado su horizonte de actuación hasta el actual Servicio Integrado de Empleo. Todo ello es fruto del esfuerzo de la UPV para, mediante las relaciones con las empresas y aportando recursos, facilitar la inserción de sus titulados, a partir del principio de asumir la responsabilidad del primer empleo de sus titulados y de llevar al seno de la comunidad universitaria información necesaria sobre la evolución del mercado laboral.

Fechas importantes de este proceso son:

- 1982 Convenio con el Instituto Nacional de Empleo (INEM).
- 1996. Aprobación del Plan de Fomento de Empleo de la UPV.
- 1996 Creación de la Agencia UPV para el Empleo.
- 1996 Convenio entre la UPV y la Fundación Servicio Valenciano de Empleo(FSVE) para crear una Agencia de colocación, como centro colaborador, enmarcado en el Plan Fomento de Empleo de la UPV, que empieza a funcionar en el campus de Vera de la Universidad en Enero de 1997.
- 2000 Creación del Vicerrectorado de Empleo
- 2000 Creación del Servicio Integrado de Empleo
- 2003 Convenio con Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF) para crear un Centro asociado para intermediación laboral.

- 2004 Creación del Observatorio de Empleo y Formación, para sistematizar el seguimiento de la inserción laboral de los titulados y del mercado laboral del empleo técnico cualificado.
- 2005 Transformación del Vicerrectorado de Empleo en Dirección Delegada de Políticas de Empleo.
- 2006 Creación de dirempleo.es, portal de empleo, para que las empresas puedan difundir sus ofertas de empleo para titulados de la UPV.
- 2007 Creación de la Fundación Servipoli de la Comunitat Valenciana.
- 2009 Creación del Foro virtual de empleo.

1.11.2. Prácticas en Empresas e Instituciones.

Las prácticas en empresas e instituciones son una de las formas más importantes de las relaciones Universidad y empresa, porque las empresas contribuyen a completar la formación de los estudiantes, y uno de los medios más eficaces para la consecución del primer empleo de los titulados universitarios es la realización de prácticas en empresas e instituciones. El mayor volumen de empleo lo generan las empresas, incluidas las pequeñas y medias empresas, que en nuestro entorno generan la mayoría del empleo, pero también las administraciones públicas, cada día más, ocupan a un alto porcentaje de titulados universitarios y, por consiguiente, también contribuyen, igual que ya hacen muchas empresas privadas, a su formación ofertando la realización de prácticas para completar la formación que los alumnos adquieren en el campus universitario.

La gestión de las prácticas en la Universidad Politécnica de Valencia la realiza el Servicio Integrado de empleo en colaboración con las Escuelas y Facultades, mediante el marco legal de los Programas de Cooperación Educativa de los Real Decreto 1947/1981, de 19 de junio, todavía vigente en 2010 sin más modificación que la adaptación al sistema de créditos universitarios mediante el Real Decreto 1845/94 de 9 de septiembre de

1994, por el que se actualiza el Real Decreto 1497/81, de 19 de junio, sobre Programas de Cooperación Educativa.

La realización de prácticas en empresas e instituciones durante los estudios da la oportunidad a los alumnos de combinar los conocimientos teóricos con los de contenido práctico y de incorporarse al mundo profesional con experiencia y conocimiento de las exigencias de las relaciones laborales en el puesto de trabajo. Las prácticas permiten que las empresas e instituciones colaboren en la formación de los futuros titulados, contribuyendo a introducir con realismo los conocimientos y habilidades, que el trabajo cotidiano exige en la formación de los alumnos.

Las empresas que acogen a los estudiantes en prácticas disponen de un currículo dinámico de los estudiantes y en consecuencia pueden optimizar los procesos de selección para futuras contrataciones. Para los estudiantes en muchas ocasiones la realización de prácticas en empresas supone la consecución del primer empleo acorde a sus estudios. Asimismo las prácticas en empresa contribuyen a facilitar otras colaboraciones entre las empresas e instituciones con la Universidad.

La mayoría de las prácticas en empresa los alumnos de la UPV las realizan en el ámbito geográfico de la Comunidad Valenciana, por ser el entorno más próximo de nuestra universidad. Pero los Convenios de Cooperación Educativa se extienden a otras zonas de la geografía española, tanto por el incremento de la movilidad de los alumnos de la UPV como por las ofertas de prácticas de las empresas de otros territorios.

La revista Popular Science publicó en su edición de Septiembre de 2007 un informe especial para señalar las universidades con mejor oferta para los estudiantes de ciencias e ingeniería. La revista publica varios rankings que dan cuenta de las universidades que tienen firmados más convenios de prácticas para sus alumnos, figurando en primer lugar la Universidad Politécnica de Valencia, [Popular Science, 2007].

Desde el año 2006 el Servicio Integrado de Empleo gestiona prácticas en empresas en el extranjero, mediante el programa europeo Leonardo da Vinci para países de la Unión europea, y asociados, y el programa propio de la UPV Blasco Ibáñez- Bancaja para el resto de países, con la finalidad de

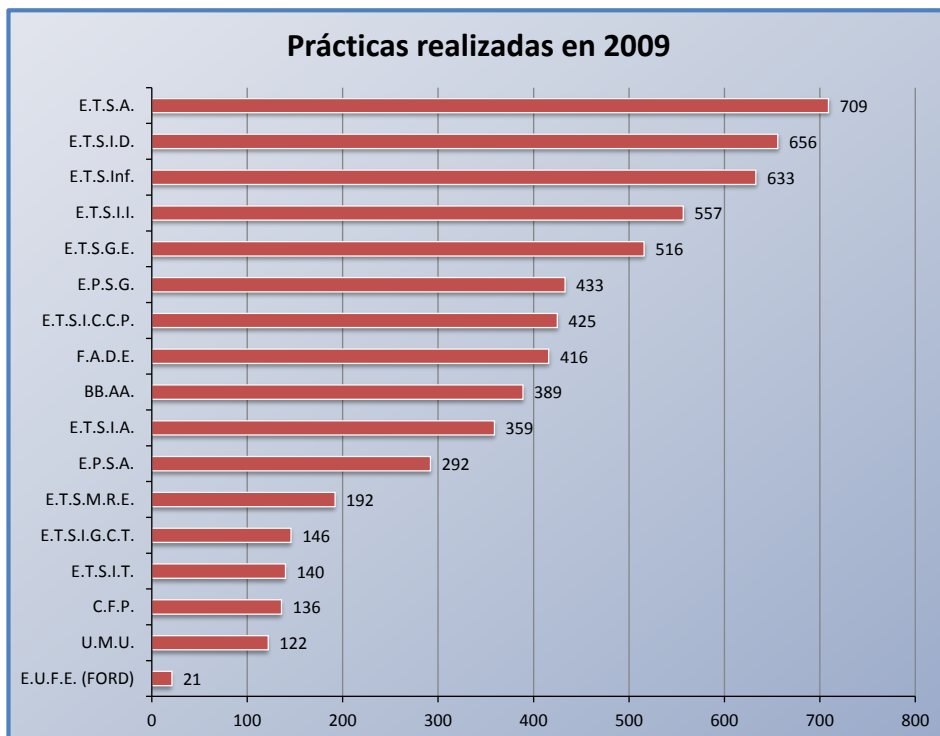
fomentar la adquisición de una experiencia laboral, que amplía la experiencia laboral en medios interculturales y que les da acceso al mercado laboral de la Unión Europea y al de otros continentes. Esta es la forma más eficaz de promover la necesaria movilidad laboral de los titulados universitarios.

Desde el curso 2001-2002, toda la gestión de Prácticas en Empresa, tanto el Servicio Integrado de Empleo, como las Escuelas y Facultades implantó un Sistema de Gestión de la Calidad orientando el servicio que presta hacia la satisfacción de sus usuarios, estudiantes y empresas mediante un proceso de mejora continua, obteniendo en marzo de 2002 la Certificación de Calidad ISO 9001-2000 otorgada por AENOR, que desde entonces se ha venido renovando anualmente.

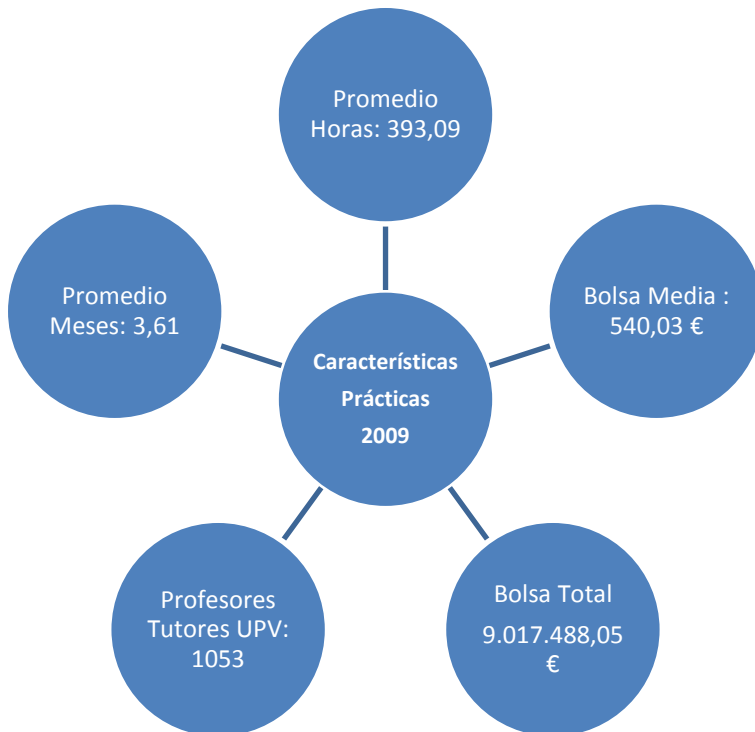
Aunque en la oferta de prácticas en empresas para los alumnos de la UPV, se perciben también los efectos de la crisis económica en la que actualmente nos encontramos, el número de prácticas que realizan los alumnos en empresa y el número de empresas colaboradoras muestran un alto nivel en las relaciones de la UPV con las empresas como puede verse en los gráficos de prácticas realizadas y de empresas colaboradoras durante los años 2008 y 2009.

Durante el año 2009 los alumnos de la UPV realizaron 4.372 prácticas en empresa. El 85,13% de ellas con bolsa de ayuda pagada por las empresas, que alcanzó la cifra de 9.017.488,05€. Las prácticas realizadas por los alumnos de la UPV durante el año 2009 han tenido una duración media de 393,09 horas y de 3,61 meses. En el desarrollo de las prácticas han colaborado 1053 profesores tutores.

Las prácticas en empresas realizadas en 2009 por Centro docente se muestran en el siguiente gráfico siguiente:

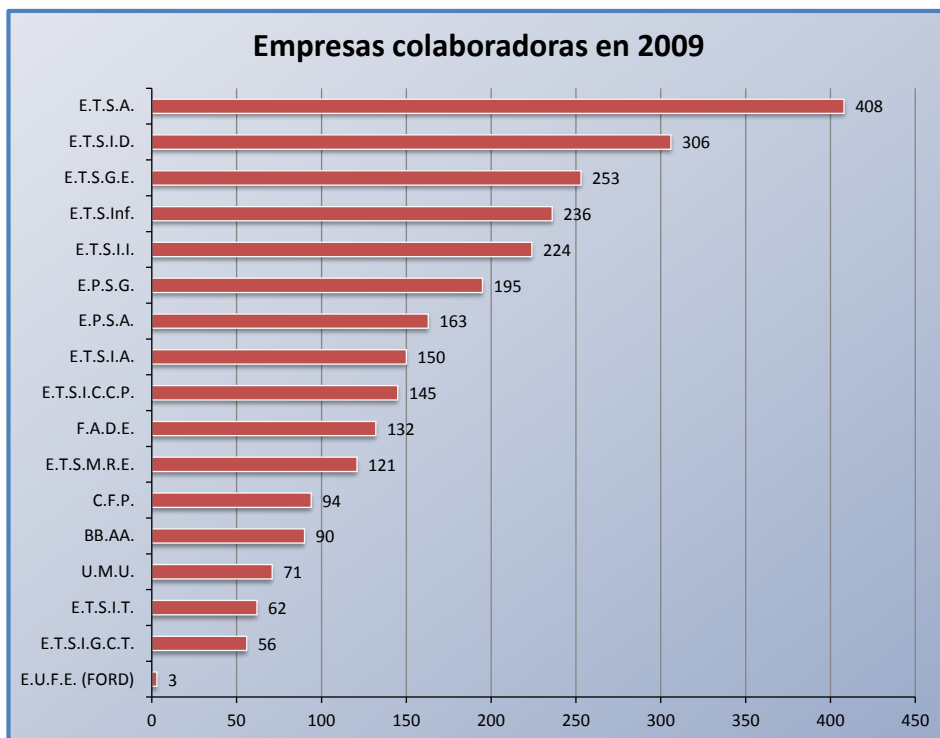


Las características de las prácticas en empresa realizadas en 2009 se muestran en el siguiente gráfico:



Durante el año 2009 los alumnos de la UPV realizaron prácticas en 2.146 empresas e instituciones. El siguiente gráfico de empresas/instituciones, que han acogido a alumnos de la UPV en prácticas durante los años 2008 y 2009, indica con claridad la importancia de las relaciones y de la colaboración de las empresas e instituciones con la Universidad Politécnica de Valencia a través de los Convenios de Cooperación Educativa, para complementar la formación de sus alumnos y así incrementar su empleabilidad.

Las empresas colaboradoras por Centro Docente en el programa de prácticas 2009 se muestran en el gráfico siguiente:



La gran mayoría de las prácticas en empresas e instituciones, que realizan los alumnos de la UPV, son prácticas voluntarias, en unos casos para realizar el Proyecto de Fin de Carrera en la empresa/institución y en otros casos para realizar proyectos formativos, que el alumno conoce previamente mediante la publicación de la oferta de práctica en la Web del SIE y de su Centro docente, y en los correspondientes tablones de anuncios. Si le interesan se presentan a la oferta y pasan el proceso de selección que la práctica ofertada determine. En otras ocasiones son los alumnos, orientados por los Técnicos de prácticas del SIE y de los Centros docentes, los que buscan la empresa donde realizar las prácticas y acuerdan el proyecto formativo, siendo ésta una experiencia útil para iniciarse en la

búsqueda activa de empleo. En estos casos el SIE realiza el control para que la práctica se corresponda con los objetivos formativos de la misma.

La realización de prácticas en empresa e instituciones generan beneficios para todos los agentes implicados: empresas/instituciones, estudiantes y universidad.

Cuanto mayor conocimiento tenga la universidad de los requerimientos del mercado laboral, mejor podrá ajustar a las demandas de la sociedad la formación impartida a los alumnos, y las empresas contribuyen a formar a profesionales cualificados que van a necesitar. Las empresas e instituciones pueden realizar estudios o proyectos concretos, que en muchas ocasiones no se realizan por falta de tiempo y/o personal capacitado, además de conocer los niveles de formación y las habilidades en el puesto de trabajo de quienes pueden ser futuros candidatos a ocupar un puesto de trabajo en la misma, una vez obtenida la titulación en la universidad. De esta forma las empresas que acogen a estudiantes en prácticas disponen de un currículo dinámico de los mismos y en consecuencia pueden optimizar los procesos de selección para futuras contrataciones.

Las empresas e instituciones amplían su esfera de relación con el mundo universitario que favorecen nuevas líneas de actuación en colaboración con la Universidad. Las empresas e instituciones al colaborar con la universidad facilitan la formación integral de los estudiantes, lo que se traduce en una mejor capacitación de los futuros profesionales y directivos, que demanda el mercado laboral y la sociedad. Los estudiantes aportan ideas, conocimientos y nuevas formas de hacer que pueden resultar muy provechosas para las empresas e instituciones, contribuyendo a impulsar procesos de innovación en la misma.

Para los estudiantes supone en muchas ocasiones el establecimiento de relaciones que le facilitan la consecución del primer empleo en la misma empresa o en empresas relacionadas con ellas. La realización de prácticas permite a los estudiantes aplicar los conocimientos aprendidos en su ciclo formativo a la resolución de problemas reales, y simultáneamente aprende también a desenvolverse en el entorno laboral del puesto de trabajo.

Hasta ahora las prácticas en empresas e instituciones podían ser convalidadas por los estudiantes como créditos de libre elección en la casi totalidad de las titulaciones impartidas en la Universidad Politécnica de Valencia. Pero éste no era el atractivo principal de las prácticas. El valor principal de las prácticas en empresa es la adquisición de experiencia laboral y el establecimiento de relaciones para la búsqueda de empleo.

La universidad conoce a través de la experiencia de los alumnos y de los tutores de la empresa y de la universidad los requerimientos de conocimiento y habilidades, que se van a demandar a los futuro graduados y titulados y amplía las relaciones con las empresas a otros campos de colaboración como convenios de investigación, formación, transferencia de tecnología, etc.

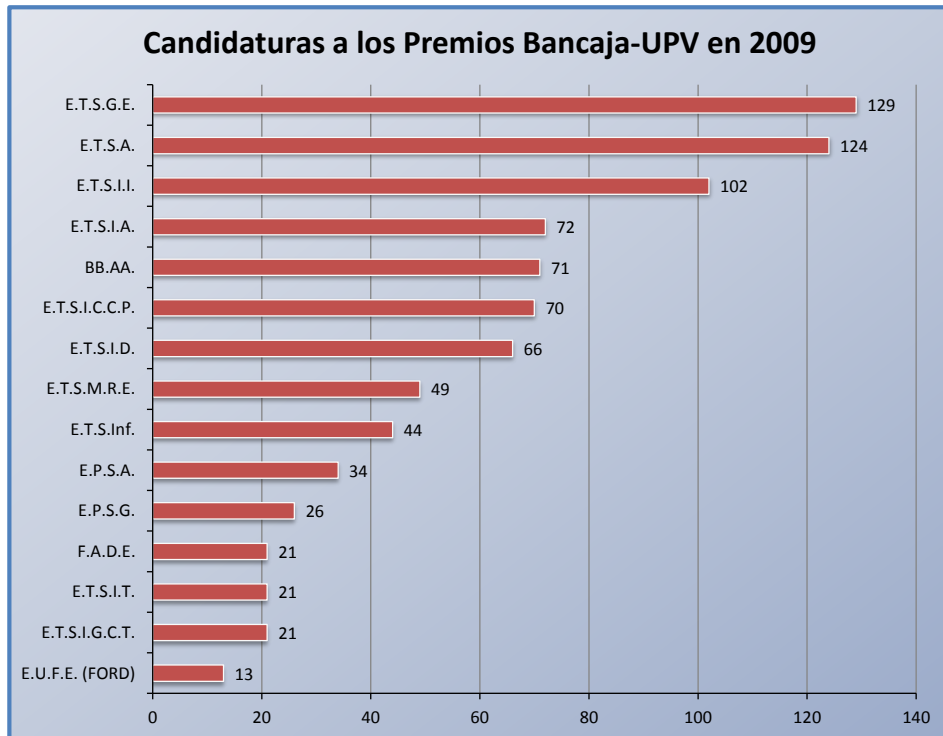
1.11.3. Premios UPV-BANCAJA para Proyectos de Fin de Carrera en Empresas e Instituciones.

Para favorecer las relaciones Universidad y empresa desde el curso 97/98 cada curso la Universidad Politécnica de Valencia y la Fundación BANCAJA premian a los mejores Proyectos de Fin de Carrera, realizados en empresas e instituciones mediante Programas de Cooperación Educativa para la realización de prácticas en empresa.

Estos premios tienen el objetivo de promover los proyectos de fin de carrera en empresa e instituciones y han alcanzado un alto nivel de calidad aportando ideas y soluciones a las empresas para mejora y la innovación.

Cada uno de los premios está dotado en la actualidad con 3.300 €, que se reparten entre el estudiante autor del proyecto y los tutores en la empresa y en la universidad que han co-dirigido el mismo. Esta es una iniciativa en la cual intervienen todos las Escuelas y Facultades de la Universidad Politécnica de Valencia.

Las candidaturas presentadas por Centro docente a los premios a Proyectos de fin de carrera realizados en empresa en 2008 y 2009 se muestran en el siguiente gráfico.



Con el objetivo de fomentar en los diferentes Centros docentes de la UPV el desarrollo de prácticas de sus estudiantes en empresas mediante los Programas de cooperación educativa, el número de premios atribuido a cada Centro docente depende en cada convocatoria del número de alumnos que participaron en los Programas de Cooperación Educativa durante el curso anterior y del número de candidatos presentados en la anterior convocatoria de premios.

En noviembre de 2009 se celebró la entrega de premios de la XII Edición de unos premios, que a lo largo de los últimos doce años han premiado

múltiples Proyecto de Fin de Carrera, muchos de la cuales han contribuido a la implantación de actividades innovadora en las empresas.

Esta colaboración de la UPV con las empresas de nuestro entorno económico ha facilitado que muchos estudiantes hayan encontrado su primer empleo en la empresa en la que han realizado el proyecto o en empresas relacionadas con ellas.

1.11.4. Prácticas en empresas en el extranjero

La movilidad de los estudiantes vinculada a la ampliación de oportunidades de empleo en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior, requiere el apoyo de las Universidades a la gestión de programas internacionales no solo de intercambio académico, sino también de prácticas en empresa en el extranjero. Para aprovechar mejor las oportunidades de empleo en el extranjero los titulados universitarios deben contar con conocimientos y habilidades, como son el conocimiento de lenguas extranjeras y la habilidad para trabajar en entornos interculturales. Las prácticas en el extranjero son una forma eficaz y facilitan posibilidad de buscar empleo en ámbitos territoriales más amplios. Las prácticas en el extranjero permiten al estudiante de último curso o a los recién titulado conocer la cultura empresarial, los valores y formas de trabajar del país de realización de la práctica, así como obtener un dominio de un idioma extranjero; todo ello sin olvidarnos que, toda práctica en empresa ofrece una formación y experiencia laboral indispensable para los recién titulados que se incorpora al mercado laboral.

La Universidad Politécnica de Valencia ha querido ayudar a los estudiantes de la UPV apoyando su incorporación al mercado laboral europeo e internacional y en la adquisición de competencias para trabajar en medios interculturales, adquiriendo, al mismo tiempo competencias lingüísticas tan necesarias hoy día. Por todo ello, en el año 2006 el Servicio Integrado de Empleo inició la puesta en marcha de una nueva prestación a alumnos y titulados mediante la gestión de Prácticas en el Extranjero, primero con el Programa propio de la UPV Blasco Ibáñez para alumnos y titulados y, posteriormente, con el Programa Europeo Leonardo da Vinci para titulados.

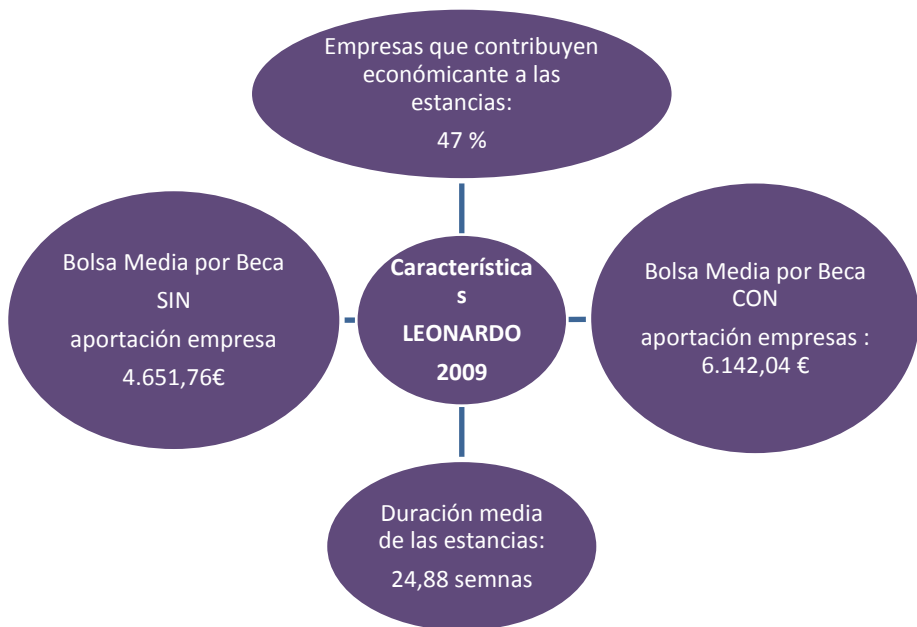
El Servicio Integrado de empleo gestiona dos programas de prácticas en empresa en el extranjero:

1.11.4.1. Programa europeo de movilidad Leonardo da Vinci

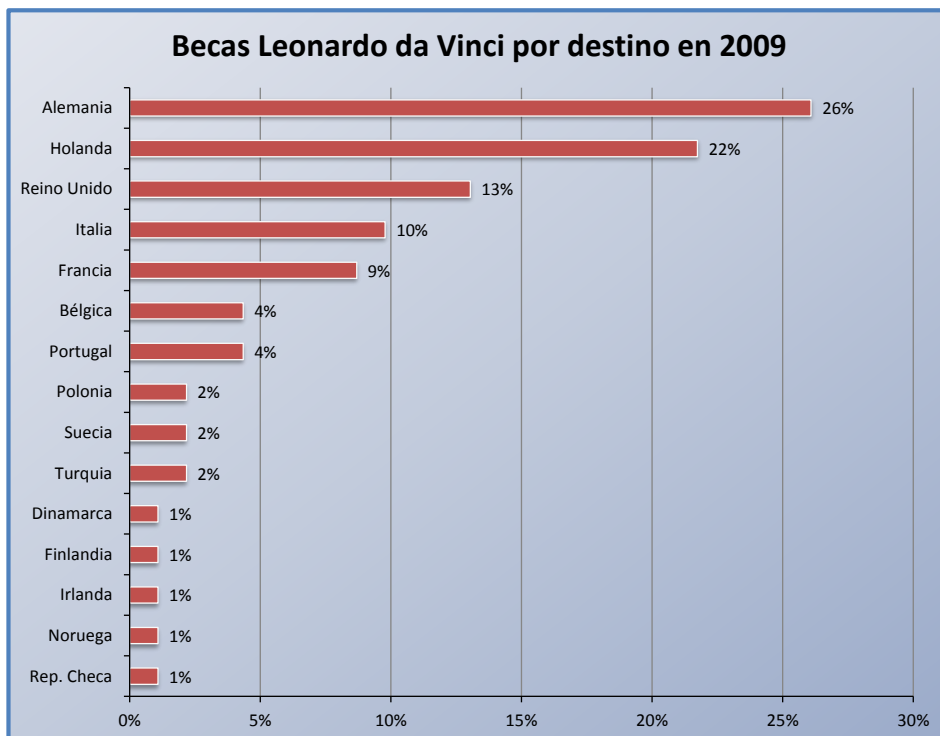
El Programa Leonardo da Vinci, como programa europeo de movilidad para prácticas en empresa de titulados, se gestiona en colaboración con la Agencia europea Leonardo da Vinci. Es un programa para que los titulados realicen prácticas en países de la Unión europea y países asociados.

Durante el año 2009, se han gestionado 92 becas Leonardo da Vinci para que titulados realicen prácticas en 77 empresas colaboradoras de este programa, en destinos pertenecientes a 31 países europeos.

Las características de las prácticas del programa Leonardo da Vinci realizadas en 2009 se muestran en el siguiente gráfico:



La distribución por país de destino de las Prácticas Leonardo da Vinci realizadas en 2009 se muestra en el siguiente gráfico



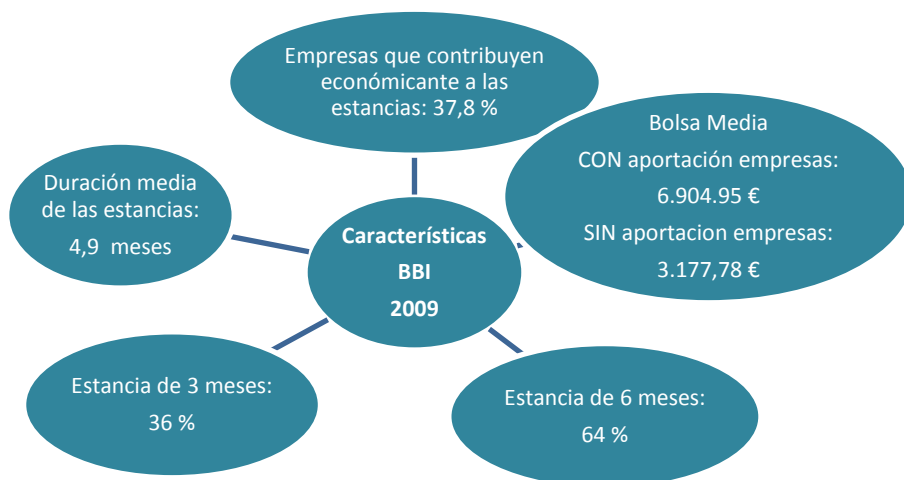
1.11.4.2. Programa de movilidad Bancaja-Blasco Ibáñez.

Las becas de prácticas en el extranjero “Bancaja-Blasco Ibáñez”, propias de la UPV, se crean para dar respuesta a todas aquellas demandas, tanto de estudiantes como de titulados, que no pueden acogerse al Programa de movilidad Leonardo da Vinci de la Unión Europea.

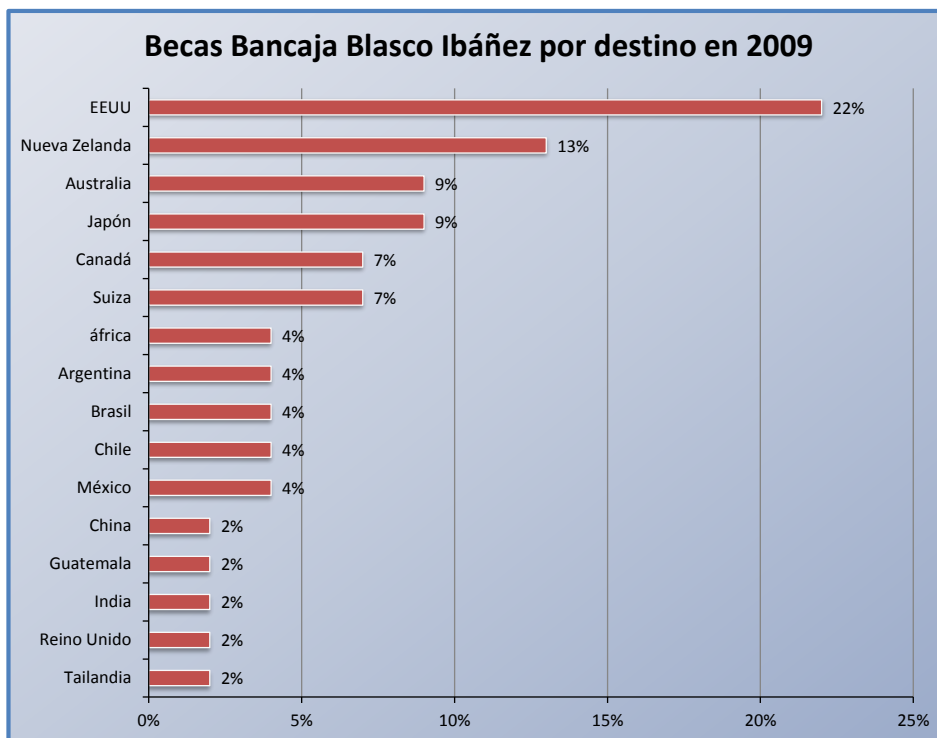
Por lo que es un programa destinado a ofrecer becas para la realización de prácticas en empresas e instituciones en América, África, Asia, Oceanía y en países europeos, cuando las prácticas no cumplen los requisitos del programa Leonardo da Vinci.

Durante el año 2009 se han concedido 45 becas para estudiantes de último curso y recién titulados realicen prácticas en 37 empresas de 16 países.

Las características de las prácticas Bancaja-Blasco Ibáñez realizadas en 2009 se muestran en el siguiente gráfico:



La distribución por país de destino de los alumnos y titulados de las prácticas Bancaja- Blasco Ibáñez se muestra en el gráfico siguiente:



1.11.5. Gestión de Empleo.

La Universidad Politécnica de Valencia desde el año 1982 ha colaborado con los servicios públicos de empleo para favorecer el empleo de los titulados. En la década de los ochenta el INEM, entre 1996 y 2003 con la Fundación Servicio Valenciano de Empleo (FSVE), entidad creada por la Generalitat Valenciana y los agentes económicos y sociales, para establecer en el campus universitario una Oficina de empleo, que aproximara el entorno económico a los titulados técnicos y les facilitara toda la ayuda necesaria en la búsqueda de empleo. En ambos casos eran oficinas delegadas en el campus universitario.

En mayo de 2003 la UPV, a través del Servicio Integrado de empleo, asume directamente la gestión de ofertas y demandas de empleo y, además, firma un Convenio para desarrollar las funciones de Centro asociado al SERVEF para intermediación laboral, actualmente vigente, que ha contribuido a ampliar el apoyo a la búsqueda de empleo que desde el SIE se presta a los titulados, tanto para el primer empleo como para la mejora de empleo, facilitando el acceso a la red de servicios públicos de empleo.

Asimismo a las empresas, que lo solicitan, se presta un servicio, adicional al del centro asociado, de validación de currículos para facilitar que encuentren a los titulados universitarios que necesitan contratar.

El objetivo es ser referencia en la Comunidad Valenciana en materia de intermediación de empleo técnico cualificado y facilitar a los demandantes de empleo de la Universidad Politécnica de Valencia todas las oportunidades de empleo, que el mercado laboral ofrece, y a las empresas los candidatos más idóneos para cubrir sus necesidades de puestos de trabajo cualificados.

Este objetivo general se concreta en:

- Gestionar la oferta de empleo técnico cualificado a través de un servicio de intermediación laboral propio.
- Facilitar a los demandantes de empleo de la Universidad Politécnica el acceso al mercado laboral del entorno socioeconómico.
- Intermediar entre la oferta y la demanda de empleo técnico que se ofrece en otras Comunidades de España y Europa, gestionando ofertas de empleo de empresas de fuera de la Comunidad Valenciana, que desean contratar a titulados de la UPV.
- Ofrecer un servicio de Intermediación laboral personalizado, con el fin de conocer las expectativas de los demandantes y de las empresas que ofrecen empleo y contribuir al cumplimiento de las mismas.

- Fidelizar y satisfacer las necesidades de nuestros usuarios, alumnos, titulados y empresas, a través de un servicio de calidad, especializado y profesionalizado en intermediación técnica y tecnológica.

Con el fin de asegurar la calidad del servicio para demandantes y oferentes de empleo, en mayo de 2005 el centro UPV asociado al SERVEF para intermediación laboral obtuvo la Certificación ISO9001:2000, otorgada por AENOR, que cada años ha sido renovada.

En febrero de 2006 para aprovechar las ventajas de la utilización de las nuevas tecnologías se abrió el portal de empleo *dirempleo.es*, portal, para que las empresas difundan sus ofertas de empleo para titulados del entorno de la UPV y puedan recibir directamente el currículum de aquellos demandantes de empleo que deseen inscribirse en la oferta. Este es un servicio de intermediación laboral, para empresas y titulados que complementa la gestión y atención personalizada realiza el SIE.

En la siguiente tabla se muestran el número de ofertas, puestos gestionados y empresas que han mandado ofertas, distribuido por meses, así como el número de currículos y candidatos enviados a los procesos de selección de las empresas. Una misma empresa ha podido mandar más de una oferta en meses diferentes. Y un mismo candidato ha podido ser enviado a más de una oferta de empleo.

Gestión de candidatos en 2009 vinculados a las ofertas de empleo.

	Ofertas de Empleo	Puestos ofertados	Empresas	Número de currículos enviados a empresas	Total candidatos enviados a empresas
Enero	27	78	24	535	463
Febrero	27	32	23	382	345
Marzo	21	35	20	357	292
Abril	16	21	14	279	264
Mayo	23	27	16	255	226
Junio	23	25	20	291	274
Julio	16	18	11	243	222
Agosto	10	10	8	262	235
Septiembre	30	34	29	392	330
Octubre	24	31	21	393	340
Noviembre	25	28	21	290	244
Diciembre	24	27	22	174	160
Total	266	366	171	3853	2037

A estos datos hay que añadir los datos correspondientes al portal *diremplo.es*. Durante el año 2009, se han tramitado 462 puestos de trabajo de 266 ofertas de empleo publicadas correspondientes a 127 empresas. Para estas ofertas de empleo, se han inscrito 9.724 candidatos y, como los demandante pueden inscribirse en diferentes ofertas a la vez, han enviado un total de 13.642 currículos inscritos en las diferentes ofertas de empleo publicadas en *diremplo.es* para ser seleccionados por la empresa. Es importante destacar que del total de 127 empresas 74 son nuevas. Una misma empresa ha podido mandar más de una oferta en meses diferentes, y un mismo candidato ha podido ser enviado a más de una oferta de empleo. Los datos se muestran en la siguiente tabla

Gestión de candidatos en 2009 vinculados a las ofertas de empleo web.

	Ofertas	Puestos de trabajo ofertados	Empresas	Número de inscripciones a ofertas	Número de candidatos inscritos en ofertas
Enero	38	56	25	1638	573
Febrero	28	76	21	1894	659
Marzo	34	64	24	1409	615
Abril	17	20	13	679	399
Mayo	22	35	18	1253	591
Junio	23	34	17	964	413
Julio	18	19	13	773	390
Agosto	13	21	7	443	250
Septiembre	19	31	17	1591	620
Octubre	12	12	11	935	458
Noviembre	17	34	15	924	403
Diciembre	25	60	16	1139	386
Total	266	462	127	13642	2437

1.11.6. Foro de Empleo.

El Foro de empleo, concebido como feria de salidas profesionales, ya lleva 10 ediciones, superando en los dos últimos años los efectos de la crisis económica con asistencia, en el reciente Foro celebrado en mayo de 2010, de más de 49 empresas, de ellas el 20% asistían por primera vez.

Tras el éxito de su primera edición "FORO DE EMPLEO 2001" cada año se ha organizado el FORO y este año se ha celebrado la décima edición del Foro de Empleo, dirigido a alumnos de los últimos cursos y titulados de la Universidad Politécnica de Valencia y de otras universidades, con el fin de contribuir a establecer un contacto directo entre alumnos y titulados y las empresas y facilitar, de esta manera, a las empresas participantes el reclutamiento de titulados de diversas áreas de conocimiento.

El Foro tiene como objetivo facilitar el acercamiento de los estudiantes y titulados de la Universidad al conocimiento de la realidad empresarial y de la cultura empresarial, que las empresas participantes tienen la posibilidad de exponer en las presentaciones que realizan durante los dos días del Foro en los Centros Docentes. Este FORO está abierto a todos los universitarios de la Comunidad Valenciana. Al igual que en las ediciones anteriores, esta iniciativa fue organizada conjuntamente por el Servicio Integrado de Empleo (SIE) y las Escuelas y Facultades de esta Universidad.

Durante los dos días del FORO se desarrollan en el campus de Vera de la Universidad Politécnica de Valencia simultáneamente dos actividades principales en torno al Foro:

- Casetas instaladas en el campus, donde las empresas participantes pueden recoger currículos de los titulados y estudiantes de últimos cursos de la UPV, así como realizar entrevistas de selección y distribuir información sobre los productos y actividades de la empresa.
- Presentaciones o Conferencias técnicas donde las empresas dan a conocer la comunidad universitaria:
 - Actividad empresarial e implantación
 - Políticas de selección
 - Perfiles profesionales demandados
 - Desarrollo profesional en la empresa
 - Cultura corporativa
 - Proyectos de futuro

El Foro fue concebido como una actividad general de la Universidad Politécnica de Valencia, coordinada por la Dirección Delegada de Políticas de Empleo. Por ello, la organización de este evento se ha realizado bajo los siguientes supuestos:

- La Dirección Delegada de Políticas de Empleo se encargaría de la coordinación del Foro y de la gestión de toda la infraestructura

necesaria para la realización de cuantas actividades se realizasen en torno al Foro.

- Los Centros Docentes, a través de los técnicos de prácticas en empresa, se responsabilizaban de la captación de empresas / instituciones, intermediación entre las empresas y la universidad, organización de las presentaciones, difusión de los materiales publicitarios en su centro y colaboración en actividades generales del Foro.

Desde el primer FORO DE EMPLEO en 2001 hasta el octavo en 2008, se había producido incremento de empresas pasando de 21 Empresas / Instituciones a 105. En este año 2010 el número de empresas patrocinadoras y participantes en el Foro se ha reducido a un total de 49.

Cada edición se edita la Revista del Foro, que recoge, de forma resumida, la información para conocer y poder acceder a los procesos de selección de todas las Empresas e Instituciones asistentes. Esta revista pretende ser un instrumento útil para que quienes buscan empleo conozcan las características de cada una de las empresas y los criterios que utilizan en los procesos de selección de personal técnico cualificado.

Coincidiendo con la realización del Foro de Empleo de la UPV, en el año 2009, se puso en marcha en *Foro de Empleo Virtual de la UPV*.

El Foro de Empleo Virtual se contempla como un espacio en la red que facilita el encuentro de empresas e instituciones oferentes de empleo con alumnos y titulados que demandan empleo.

Las empresas disponen de un sitio corporativo en el que pueden darse a conocer mediante la publicación de información de la empresa, procesos de selección de personal, carrera profesional y disponer de un área multimedia en que visualizar fotos, videos y descarga de archivos, todo ello agrupado por categorías.

Toda esta información es gestionada por la propia empresa a través de una herramienta de administración on-line, lo que les permite una actualización continuada de los contenidos publicados.

Las empresas participantes pueden estar presentes con toda su imagen corporativa, a través de un entorno multimedia atractivo y fácil de usar para el visitante. Además, la información recogida a través de estas ferias les permite una mayor optimización, facilitándoles el trabajo a la hora de cubrir los puestos ofertados

El universitario se beneficia de una tecnología cómoda y fácil de usar, que le permite mostrar sus logros académicos y capacidades personales a un gran número de empresas, empleando relativamente poco tiempo y obteniendo paralelamente una gran cantidad de información de las empresas.

El demandante de empleo puede dejar su currículum en cualquiera de los stands virtuales de la feria y realizar un seguimiento de los mismos ya que dispone de toda la información de dónde y cuándo ha dejado su currículum. El Foro de Empleo virtual permite eliminar las barreras de espacio y tiempo, lo que facilita el acercamiento entre empresas y universitarios.

1.11.7. Orientación profesional y formación para el empleo.

El Servicio Integrado de Empleo ofrece a alumnos y recién titulados el apoyo necesario para completar su formación en técnicas para la búsqueda de empleo, desarrollo de habilidades sociales para la ocupación y acciones de orientación y formación personalizadas, que contribuyen a que el alumno disponga de los recursos necesarios para el desarrollo de iniciativas de búsqueda de empleo y a que las empresas puedan encontrar titulados con una formación en habilidades sociales que requieren los puestos de trabajo que ofertan.

La formación en técnicas para la búsqueda activa de empleo se muestra como herramienta eficaz para conseguir una adecuada integración laboral.

Por otra parte, el desarrollo de habilidades sociales para la ocupación a través de la formación para el ejercicio de la carrera profesional logrará la permanencia y progreso en el puesto de trabajo.

Las Acciones de Formación para el Empleo del Servicio Integrado de empleo forman parte de un Programa integral para aunar la formación instrumental de los alumnos y titulados con una cualificación en habilidades sociales para la ocupación y una capacitación para el acceso al mercado de trabajo.

Durante el año 2009 la actividad de orientación profesional se ha desarrollado en dos vertientes. Una de ellas se desarrolla en colaboración con el SERVEF, denominada, Orientación Profesional para el Empleo y Autoempleo, (OPEA). Otra consiste en las actividades de orientación para el empleo propias del SIE y que se realiza durante todo el año.

Las acciones pueden ser tutoría individualizada o talleres grupales sobre diferentes recursos necesarios para la búsqueda de empleo como Carta de presentación y currículum. Diferentes tipos de entrevistas. Realización, estudio, evaluación y comunicación del Informe Psicoprofesional individual, que incluye capacidades intelectuales, personalidad y potencial profesional. Asesoramiento acerca de problemas personales que pueden incidir en la adecuada inserción laboral

Durante el año 2009 se han realizado las siguientes acciones.

En cuanto a acciones individuales:

- Tutoría de atención individual: 647 participantes y 1.607 horas impartidas.

En cuanto a acciones grupales, se han realizado un total de 8 acciones.

- Taller de entrevista: 20 talleres, 228 participantes y 280 horas impartidas.

Un mismo alumno puede haber participado en varias acciones.

La actividad desarrollada en cuanto a formación en habilidades sociales durante 2009 es la siguiente:

- 18 Talleres de desarrollo de habilidades sociales, 211 participantes, 204 horas.

1.11.8. Cátedras de empresa.

Con el fin de ampliar la relación entre la UPV y las empresas, en 2006 se asignó al Servicio Integrado de empleo la responsabilidad de desarrollar un Programa de Cátedras de empresas, para potenciar una relación universidad y empresa cualitativamente diferente. Las empresas que colaboran en la creación de una Cátedra de empresa entran al campus universitario a colaborar en la formación de los futuros titulados universitarios en áreas de interés para las empresas.

Las Cátedras de empresa son una forma de establecer una amplia y cualificada colaboración de empresas, fundaciones y otras entidades con vinculación empresarial con la Universidad Politécnica de Valencia para desarrollar objetivos de docencia, transferencia de tecnología y conocimiento y de investigación.

Las Cátedras de empresa de la UPV surgen de la necesidad de potenciar al máximo la relación entre la comunidad universitaria y el entorno empresarial que, desde su fundación, ha caracterizado la trayectoria de esta Universidad. Mediante la creación de estas Cátedras las empresas contribuyen a la formación de futuros profesionales en áreas de conocimiento de interés común y asocian su nombre al prestigio de la UPV. Las iniciativas de las Cátedras deben contribuir a incrementar la más amplia oferta de actividades de los Centros para alumnos y profesores.

Durante el año 2009 las cátedras de empresa han promovido muchas y muy diferentes actividades de las que se han beneficiado muchos alumnos que han participado en esas actividades o han recibido premios. Las Cátedras han promovido:

- Actividades de formación, como apoyo a másteres, premios a proyectos de fin de carrera, trabajos y concursos de ideas, organización de conferencias y seminarios.
- Actividades de divulgación y transferencia de conocimiento, jornadas de divulgación de conocimientos en el ámbito de la cátedra y publicaciones.
- Actividades de investigación, como apoyo a la realización de tesis doctorales y promoción de encuentros de expertos.
- Actividades de promoción y difusión de actividades culturales y artísticas, como exposiciones, programas de televisión, talleres de pintura y talleres de escultura.

La creación de Cátedras de empresa a lo largo de los años se resume en el cuadro siguiente:

El número de Cátedras firmadas por año se muestra en la siguiente tabla:

Año de firma	Número de cátedras firmadas
1999	1
2000	1
2001	1
2003	1
2005	2
2006	11
2007	17
2008	8
2009	8

Algunas Cátedras solo han permanecido un tiempo determinado.

1.11.9. Seguimiento de la Inserción Laboral de los Titulados.

Cuando en el año 2000 se creó el Vicerrectorado de Empleo de la UPV y dentro del mismo el Servicio Integrado de Empleo, uno de los retos que se plantearon fue realizar el análisis del proceso de inserción laboral de los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia, prestando especial atención a la evolución de la carrera profesional, la valoración de la utilidad de los conocimientos adquiridos durante su estancia en la Universidad y de las actividades complementarias a la formación reglada.

Para impulsar y sistematizar esta actividad se creó la Unidad de Prospección, cuyo objetivo es recoger, procesar y facilitar información referente al proceso de la inserción laboral de los titulados universitarios en el entorno socioeconómico y a la opinión de los egresados de su paso por la Universidad, que más adelante en 2004 se transformó en Observatorio de Empleo

Los alumnos vienen a la UPV esperando la formación más adecuada para su inserción laboral y la Universidad tiene entre sus funciones la formación de los profesionales que la sociedad necesita para seguir progresando. En la mejor inserción laboral de los titulados universitarios no sólo influye el nivel de formación adquirido durante los estudios, sino que, entre otros muchos factores, influyen también la demanda de profesionales, que el entorno social genera, y la adecuación entre el nivel de competencias, exigidas en los puestos de trabajo que se ofertan, y las adquiridas durante la carrera. En este contexto las relaciones universidad-empresa son un factor fundamental de colaboración para que ambas consigan sus objetivos.

El conocimiento de las características de los procesos de inserción de sus titulados y del inicio de su trayectoria profesional es un elemento importante en el esfuerzo de la UPV para adecuar la formación de profesionales a las demandas del entorno social.

Antes de la creación de la Unidad de Prospección, simultáneamente a la creación del Servicio Integrado de Empleo, se habían realizado una serie de actividades que se relacionan:

- 1998. Estudio sobre el Empleo de los titulados de la UPV de la promoción 1995/96.
- 1999. Colaboración con el IVIE en el "Estudio sobre los Graduados en España" en la parte correspondiente a la Universidad Politécnica de Valencia. Este estudio era una extensión del Proyecto Cheers, proyecto a nivel europeo.
- 2000. Estudio sobre Adaptabilidad de los titulados de la Escuela Politécnica Superior de Alcoy en colaboración con la mencionada Escuela.

Desde la creación de la Unidad de Prospección en el año 2000 se planifica la actividad en dos ejes, de una parte conocer la opinión de los titulados universitarios y de otra parte conocer información relativa al mercado laboral. Esto permitiría detectar de una forma más precisa los cambios que se estaban produciendo en cuanto a requerimientos de competencias y habilidades, por otra parte era necesario conocer de primera mano el impacto de las iniciativas tomadas en los últimos años desde la universidad para ajustar los conocimientos a las necesidades del entorno social.

En el primer eje, el de la opinión de los titulados, se decide emprender dos grandes acciones:

- 2001. Conocer simultáneamente la opinión y situación laboral de cinco promociones, con diferente tiempo de estancia en el mercado laboral, para ello se realiza el Estudio de Inserción Laboral de los titulados de la UPV de los cursos 1995/96 a 1999/00.
- 2001. Inicio del proyecto Encuestas a egresados, que se describe y se presenta en los capítulos siguientes, en el que se prevé encuestar a los titulados en tres momentos diferentes de su carrera profesional. Este proyecto fue subvencionado durante los años 2001 y 2002 por el II Plan de Calidad de las Universidades.

El segundo eje, el de la información relativa al mercado laboral, se centra fundamentalmente en conocer la opinión de los empleadores, habiendo realizado dos estudios:

- 2004. Los titulados de la UPV y los empleadores, publicación que recoge los resultados de una encuesta realizada, en colaboración con la Confederación Empresarial Valenciana (CEV) a empleadores de titulados de la UPV. También hay en proyecto, el análisis de la oferta de empleo recibida en la Unidad de Empleo del SIE.
- 2006. Los titulados de la UPV y los empleadores del sector de la construcción. Se elige este sector por uno de los importantes en la relación Universidad y empresa.

En el programa encuestas a titulados se planifica la realización de tres encuestas, que proporcionan una buena cobertura para conocer la satisfacción con la formación recibida en la universidad y la trayectoria profesional en diferentes momentos desde la terminación de los estudios. El punto de inicio, como hemos dicho anteriormente, es el curso 00/01.

La primera encuesta que denominamos tipo A, se realiza una vez los titulados han finalizado sus estudios. El contenido de esta encuesta se centra en la satisfacción del egresado con la formación recibida y la situación laboral al finalizar los estudios, aunque también se contemplan otros aspectos. Los contenidos son el perfil del egresado, situación laboral al finalizar los estudios y proyectos de futuro, la opinión sobre diferentes aspectos de la formación recibida, la opinión sobre los recursos disponibles y sobre la gestión del Centro Docente y la opinión sobre los servicios de la universidad.

La segunda encuesta, que denominamos tipo B, centra sus contenidos en el proceso de inserción laboral de los titulados y la adecuación de la formación recibida a las demandas del mercado laboral. También se pregunta por los servicios de la universidad que los graduados de la UPV han continuado utilizando una vez finalizados los estudios, cómo ha sido la búsqueda de empleo y en las características del primer empleo y del empleo actual. La

encuesta se realiza con titulados entre dos y tres años de permanencia en el mercado laboral.

La última de las encuestas que denominamos tipo C, centra sus contenidos sobre las características del empleo que desarrollan los titulados, la competencia exigida en los puestos de trabajo y la formación posgrado recibida. El universo en este caso son los titulados con una estancia en el mercado laboral de 5 años.

En los siguientes capítulos presentamos los análisis y resultados de la investigación realizada.

Capítulo 2.

Las encuestas a los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia

2.1. Introducción.

Los objetivos de la Universidad del siglo XXI no pueden abarcar exclusivamente la formación y la investigación, ya no se trata solamente de contribuir a la formación de la población laboral más cualificada, sino de conseguir una inserción laboral de calidad de los egresados, configurando una oferta formativa de títulos adecuada al entorno socioeconómico, garantizando su calidad docente y dotándola de flexibilidad para facilitar su adaptación a los cambios.

La mejora de las capacidades y habilidades extracurriculares de nuestros egresados, de acuerdo con los requerimientos de la nueva sociedad del conocimiento y la oferta de acciones y programas que faciliten a alumnos y egresados una orientación profesional y formación complementaria para el empleo, forman parte de los requerimientos que la Sociedad actual demanda a la Universidad como una nueva misión.

Si a la Universidad en la actualidad, en el trinomio I+D+i se le presupone la primera I de investigación, se le exige la D de desarrollo, y empieza a ser imprescindible su participación e impulso en la i de innovación, también en el aspecto formativo se le está exigiendo que vaya más allá de la formación de sus estudiantes, haciéndose necesario que las universidades aseguren, no solamente un contenido académico de alto nivel con una oferta diferenciada, sino que además den respuesta a las necesidades de los mercados de trabajo.

La integración de los titulados universitarios en la vida profesional es, sin duda, una de las principales responsabilidades de las instituciones de educación superior ante la sociedad. Es preciso que los estudiantes adquieran no solo conocimientos especializados, sino, y más aún en una Universidad Politécnica, también competencias transversales que le serán necesarias para su desarrollo profesional.

La preparación para el ejercicio profesional es una de las tareas fundamentales asignadas a la Universidad, hecho recogido ya en anteriores leyes como la LRU, la LOU 6/2001 y en la actual Ley Orgánica 4/2007 de 12 de Abril que la modificó, que en su art. 1 dice que es función de la

Universidad: “La preparación para el ejercicio de actividades profesionales, que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos y para la creación artística”.

La Universidad debe tener un papel activo en la generación de riqueza y en el impulso del desarrollo económico, social y cultural de su entorno, tal y como se indica en la introducción a la ley vigente “Las universidades deben perseguir una mejor formación de sus graduadas y graduados para que éstos sean capaces de adaptarse tanto a las demandas sociales, como a las demandas del sistema científico y tecnológico” (LOU 4/2007). En buena medida esta función la Universidad la va a ejercer a través de la integración en el tejido productivo, social y cultural de los profesionales formados en la misma, que actúan como uno de los canales de transferencia de los conocimientos, generados en la Universidad, a la sociedad.

En base a estos principios se considera imprescindible disponer de la mayor información posible del proceso de inserción laboral de los titulados para, junto a otras, servir de ayuda a la hora de tomar decisiones para mejorar el funcionamiento de la Universidad.

Con este trabajo hemos querido contribuir a mejorar el conocimiento de los procesos de inserción laboral de los titulados de la UPV.

2.2. Los preliminares

El germen de este estudio nace en el año 1982, cuando la Universidad Politécnica de Valencia, consciente de esta necesidad, realiza las primeras acciones formales hacia la integración laboral de sus egresados con la creación de un organismo propio y específico: el Centro de Orientación e Información para el Empleo, el COIE de la UPV.

Una de las primeras tareas llevadas a cabo por el COIE fue el primer estudio de Empleabilidad de los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia. Este estudio se obtuvo computando el tiempo que tardaban desde que habían obtenido su título en encontrar un empleo, momento en el que debían comunicarlo al COIE.

Los resultados obtenidos no son concluyentes en sí mismos, pero resultan indicadores de la realidad en ese momento y nos permiten formularnos nuevas preguntas que nos llevan a abrir nuevas líneas de trabajo, así,

- En los títulos con porcentajes bajos de empleabilidad es necesario saber algo más que la cifra de empleabilidad¹ para poder actuar cambiando la tendencia.
- En los títulos sin problemas de desempleo también es necesario saber algo más para emprender acciones encaminadas a conseguir mantener o mejorar el empleo a medio y largo plazo o, en todo caso, incrementar la calidad del mismo.

Por todo esto la Universidad decide seguir trabajando en esta línea.

¹ A la cifra que indica el porcentaje de demandantes de empleo que encuentran trabajo en un periodo determinado de tiempo, se le denomina habitualmente *cifra de empleabilidad*.

2.3. Estudio promoción 95/96

La creación en 1996 del primer Plan de Fomento al Empleo de la UPV supone un cambio de enfoque en la concepción de las funciones a desarrollar por la UPV, un mayor compromiso con el desarrollo socioeconómico del entorno, y un nuevo marco de trabajo que pasa por conocer la situación real de los egresados y cómo se desarrolla su vida laboral.

Con este motivo se crea la Agencia U.P.V. para el Empleo, que absorbe dentro de su estructura al antiguo COIE, y emprende un estudio sobre las necesidades existentes en el mercado laboral en aquellos sectores en los que un titulado de la U.P.V. puede actuar.

2.3.1. Objetivos

En este nuevo estudio se pretende por una parte diseñar un modelo que sirva de referencia para la obtención periódica de una serie de datos que nos muestren las tendencias del mercado laboral, y por otra parte proporcionar la cifra de empleabilidad en 6 meses y dar un primer esbozo de la situación laboral y calidad del puesto de trabajo ocupado.

Datos de partida

El estudio se realizó sobre un universo de 2333 personas, estudiantes que obtuvieron su título entre el 1 de septiembre de 1995 y el 31 de agosto de 1996. La distribución del universo es la que sigue:

TÍTULO	Nº ALUMNOS
Ingenieros Agrónomos	99
Arquitectos	84
Ingenieros de Caminos, C. Y P.	39
Ingenieros Industriales	190
Ingenieros Técnicos Agrícolas	308
Ingenieros Técnicos Industriales	465
Ingenieros Técnicos de Obras Públicas	39
Arquitectos Técnicos	194
Diplomados en Informática	136
Licenciados en Informática	298
Licenciados en Bellas Artes	262
Ingenieros Técnicos en Topografía	33
Ingenieros en Telecomunicaciones	177
Ingenieros Técnicos en Telecomunicaciones	4
Ingenieros Técnicos Forestales	1
Licenciados en Tecnología de Alimentos	3
Ingenieros en Organización Industrial	1

Ciertas titulaciones por su reciente implantación no se tuvieron en cuenta, ya que habían obtenido el título menos de 5 personas, con lo que para el estudio general y comparativo producían una alta desviación y no permitían sacar conclusiones extensibles a un universo amplio.

2.3.2. Conclusiones

- La primera conclusión que se puede obtener es la existencia de sesgo en los datos obtenidos en la BB.DD. del Centro de Proceso de Datos, ya que han sido infructuosas las acciones llevadas a cabo para poder localizar a una cuarta parte de la población a estudiar.
- La empleabilidad es similar con independencia de si la titulación es de ciclo corto o de ciclo largo.

- Si se considera una empleabilidad mayor del 85% como algo positivo, vemos que todas las titulaciones salvo BB.AA. y las de la rama Agronómica superan esta cifra.
- Cerca del 66% de los titulados trabajan en ocupaciones propias de su titulación.
- En cuanto al modo de acceso al trabajo se observan dos cuestiones interesantes. La primera es que un porcentaje elevado ha accedido al trabajo por motivos de relación familiar o de amistad, casi el 30%. La segunda de ellas es que la intervención de la Universidad ha sido importante en un gran número de ocasiones, más del 40%.

2.4. Estudio 95/96-99/00

Cuando en el año 2000 se creó el Vicerrectorado de Empleo de la UPV y dentro del mismo el Servicio Integrado de Empleo, uno de los retos que se plantearon fue realizar el análisis del proceso de inserción laboral de los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia, prestando especial atención a la evolución de la carrera profesional, la valoración de la utilidad de los conocimientos adquiridos durante su estancia en la Universidad y de las actividades complementarias a la formación reglada. Esto permitiría detectar de una forma más precisa los cambios que se estaban produciendo en cuanto a requerimientos de competencias y habilidades, por otra parte era necesario conocer de primera mano el impacto de las iniciativas tomadas en los últimos años desde la universidad para ajustar los conocimientos a las necesidades del entorno social.

Como primer paso y tomando como punto de partida el estudio realizado de la promoción del 95/96, al año de su titulación, y con los objetivos ya descritos se inició un proyecto que tenía como objetivo genérico conocer las características del empleo de los alumnos de la UPV en distintas etapas de su vida profesional. Durante el mes de diciembre de 2001 se finalizó el estudio de análisis de inserción laboral de los titulados de la UPV durante los cursos 1995/96 a 1999/00.

Los objetivos concretos del estudio fueron:

- Conocer el grado de empleabilidad general y el de agrupaciones de las titulaciones impartidas en la universidad en el periodo de los cursos académicos 95/96 hasta 99/00.
- Conocer los medios utilizados en este proceso y aquellos que han sido más efectivos.
- Conocer las características principales del empleo actual y del primer empleo.
- Conocer la adecuación de la formación recibida con respecto al empleo y su grado de satisfacción.
- Conocer la relación entre la participación en diferentes actividades del Servicio Integrado de Empleo y la participación en programas de Intercambio Internacional en el proceso de inserción laboral.

- Conocer el grado de satisfacción de los estudios cursados.

2.4.1. Metodología.

2.4.1.1. Definición y obtención de la muestra

Para iniciar el estudio en primer lugar se determinó la población a analizar. Las características escogidas para la elección y análisis de los datos son: en primer lugar la titulación, en segundo lugar el curso de finalización (desde 95/96 hasta 99/00) y por último el género. Estos datos se obtuvieron por medio del Centro de Procesos de Datos de esta universidad.

Una vez decididas las características a estudiar se pasó a realizar una depuración de los datos. Esta consistió en eliminar de la población a todos aquellos individuos ilocalizables por no disponer de teléfonos de contacto. Una vez hecho esto se contó con una población inicial de 16991 titulados

Para el desarrollo del estudio se realizaron 2051 encuestas telefónicas

Veamos la ficha técnica de la encuesta,

2.4.1.2. Ficha técnica

Universo

Titulados de la Universidad Politécnica desde el curso 95/96 hasta el curso 99/00. 16991 titulados

TITULACION	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	TOTAL
ARQUITECTURA	79	100	136	245	247	807
ARQUITECTURA TECNICA	178	270	311	240	258	1257
DIPLOMATURA DE INFORMATICA +1	79	75	51	305	23	533
INGENIERO T. EN INFORMATICA +1	56	173	194	243	202	868
ING. CAMINOS, CANALES Y PUERTOS	34	26	47	82	88	277
ING. EN AUTOMATICA Y ELEC. INDUST.	0	1	12	23	20	56
ING. EN GEODESIA Y CARTOGRAFIA.	0	34	32	30	19	115
ING. DE ORGANIZACIÓN INDUS.(VAL)	0	22	48	50	63	183
ING. DE ORGANIZACIÓN INDUS.(ALC)	1	15	24	22	28	90
INGENIERIA INDUSTRIAL	179	222	364	368	332	1465
INGENIERIA QUÍMICA	0	0	14	27	75	116
ING. TÉCNICA AGRÍCOLA	276	284	266	267	271	1364
ING. TÉC. DISEÑO INDUSTRIAL (VAL)	0	9	21	53	68	151
ING. TÉC. DISEÑO INDUSTRIAL (ALC) *	0	0	0	14	23	37
ING. TÉCNICA TOPOGRAFICA	34	74	65	83	110	366
ING. TÉCNICA FORESTAL	1	17	29	53	64	164
ING. TÉCNICA INDUSTRIAL (VAL)	481	522	680	442	501	2626
ING. TÉCNICA INDUSTRIAL (ALC)	132	159	210	90	130	721
ING. TÉC. TELECOMUNICACION (GAN)+2	0	14	25	55	89	183

TITULACION	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	TOTAL
ING. TÉC. TELECOMUNICACION (ALC)+2	4	20	46	48	62	180
ING. TÉCNICA OBRAS PUBLICAS	40	63	67	103	121	394
INGENIERIA AGRÓNOMICA	80	101	132	121	203	637
INGENIERIA TELECOMUNICACIONES	160	175	196	206	212	949
INGENIERIA INFORMATICA +3	0	0	46	129	104	279
LDO. INFORMATICA +3	283	245	317	315	556	1716
LDO. BELLAS ARTES	264	344	295	251	245	1399
LDO. CC. AMBIENTALES (VAL) *	0	0	0	2	21	23
LDO. CC. AMBIENTALES (GAN) *	0	0	0	0	13	13
LDO. EN DOCUMENTACIÓN *	0	0	0	10	12	22
TOTAL	2361	2965	3628	3877	4160	16991

Las titulaciones señaladas (*) se ha decidido no incluirlas en este estudio, a la espera de que el número de titulados aumente y poder estudiar su verdadera influencia en el entorno socioeconómico ya que son titulaciones de creciente creación y el número de alumnos titulados no está estabilizado en el mercado laboral, siendo estos datos poco significativos de la realidad. Las titulaciones que están señaladas con (+) y un número son estudiadas conjuntamente, puesto que son carreras que se pueden considerar equivalentes, esto permite tener un mayor número de individuos por grupo.

Abreviaturas:

VAL – Valencia

ALC – Alcoy

GAN - Gandía

Características de la muestra

Tamaño de la muestra: 2051 titulados

TÍTULO	Nº ALUMNOS
ARQUITECTURA	98
ARQUITECTURA TECNICA	154
DIP. E ING. TÈC. DE INFORMÀTICA	159
ING. CAMINOS, CANALES Y PUERTOS	34
ING. EN AUTOMATICA Y ELEC. INDUST.	7
ING. EN GEODESIA. Y CARTOGRAFIA.	14
ING. DE ORGANIZACIÓN INDUS.(VAL)	21
ING. DE ORGANIZACIÓN INDUS.(ALC)	11
INGENIERIA INDUSTRIAL	182
INGENIERIA QUÍMICA	13
ING. TÉCNICA. AGRÍCOLA	164
ING. TÈC. DISEÑO INDUSTRIAL(VA)	18
ING. TÉCNICA TOPOGRAFICA	43
ING. TÉCNICA FORESTAL	34
ING. TÉCNICA INDUSTRIAL (VAL)	307
ING. TÉCNICA INDUSTRIAL (ALC)	84
ING. TÈC. TELECOMUNICACION	44
ING. TÉCNICA OBRAS PUBLICAS	45
INGENIERIA AGRÓNOMICA	79
INGENIERIA. TELECOMUNICACIONES	116
LDO Y INGENIERIA INFORMATICA	247
LDO. BELLAS ARTES	177
TOTAL	2051

Margen de error: $\pm 2.00\%$ para los datos globales, considerando $p=q$ y un margen de confianza del 95,5%

$$e^2 = k^2 \frac{1}{N^2} \sum \frac{N_h^2(N_h - n_h)}{N_h - 1} \frac{P_h Q_h}{n_h} = k^2 \left(\sum W_h^2 \frac{N_h}{N_h - 1} \frac{P_h Q_h}{n_h} - \frac{1}{N^2} \sum \frac{N_h^2}{N_h - 1} P_h Q_h \right)$$

Características del muestreo

Tipo de muestreo:

Muestreo aleatorio estratificado proporcional a la población por titulación.

Marco muestra:

Información proporcionada a través de CATI (entrevista telefónica asistida por ordenador). Permite seleccionar de forma aleatoria la muestra así como aplazar entrevistas para alcanzar la máxima bondad de la muestra ya que no son rechazados los individuos de máxima dificultad de localización y lleva de forma automática el control de las cuotas que establecen los estratos, justificando la utilización de un muestreo aleatorio simple dentro de cada estrato como el óptimo.

Documentos metodológicos

Cuestionario: Ver anexo.

Operación de campo

Fechas de ejecución: Mayo-Junio 2001.

Tipos de entrevistas: Entrevista telefónica: 100%.

.

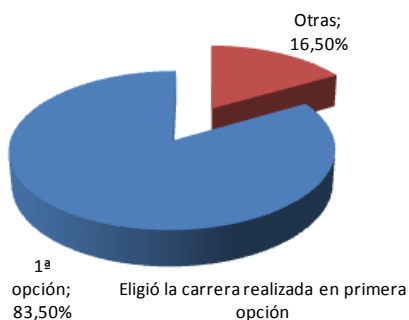
2.4.2. Resultados

El Estudio contiene multiplicidad de datos gráficos, y comentarios. Con el fin de hacer más fácil la lectura del mismo queremos sintetizar el principio las que, a nuestro modo de ver, son las principales conclusiones en marcadas en nueve áreas:

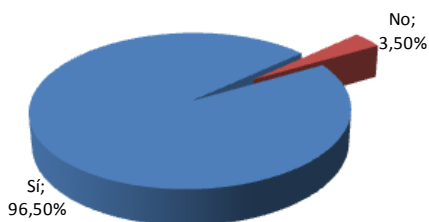
1. Correspondencia de la titulación con la elegida en primera opción y satisfacción con los estudios en la UPV.
2. El proceso de inserción laboral de los titulados.
3. Características del empleo actual.
4. Adecuación de la formación recibida y satisfacción empleo actual.
5. Características del primer empleo.
6. Situación de los desempleados.
7. Actividades para el empleo durante los estudios.
8. Conocimiento de Idiomas.
9. Formación complementaria.

Correspondencia de la titulación con la elegida en primera opción y satisfacción con los estudios en la UPV.

El 83,5% de los alumnos de la UPV se titularon en la carrera elegida en primera opción. Hay que considerar como muy positivo y como un aspecto, que favorece el desarrollo de los estudios, el que la gran mayoría de los alumnos de la UPV han podido cursar los estudios elegidos en primera opción.

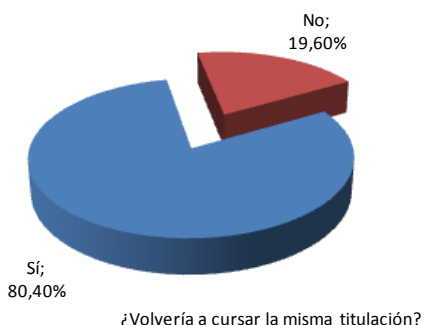


El 96,5% de los titulados de la UPV volverían a cursar estudios universitarios, frente a sólo el 3,5% que no volvería a cursar estudios universitarios. No se han identificado diferencias significativas (tabla de contingencia test de χ^2 Pearson $\alpha=0.35$) por curso de terminación



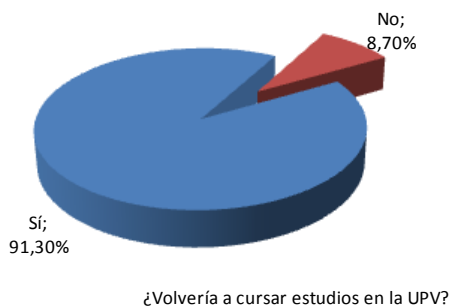
¿Volvería a cursar estudios universitarios?

El 80,4% de los titulados de la UPV volvería a cursar la misma titulación. No hay diferencias significativas, ni tendencias claras por curso de finalización, manteniéndose los porcentajes en torno al 80%.



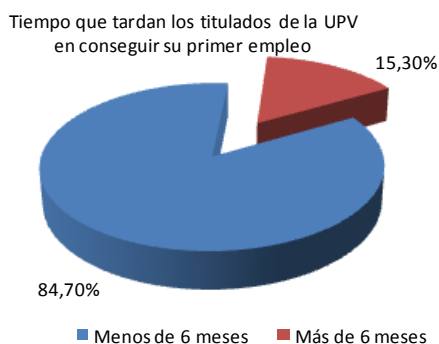
¿Volvería a cursar la misma titulación?

El 91,3% de los titulados volvería a cursar estudios en la UPV. Se trata sin duda de un indicador muy positivo de satisfacción de los titulados con la enseñanza recibida y con los servicios prestados por la UPV.



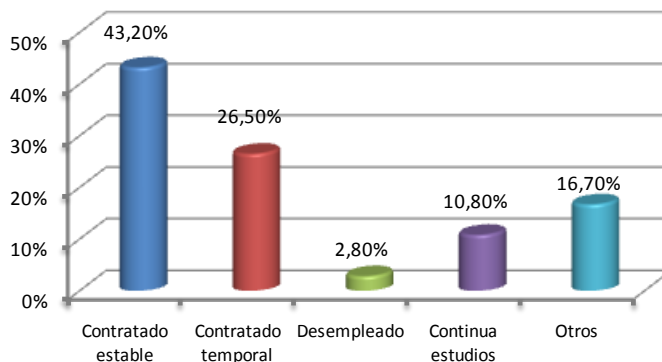
Proceso de inserción laboral de los titulados

El 39,7% de los titulados de la UPV consiguen su primer empleo antes de terminar. Este alto porcentaje de empleabilidad de los titulados de la UPV se va incrementando hasta llegar al 84,7% de los titulados de la UPV que encuentran su primer empleo antes de los seis meses desde la terminación de la carrera.



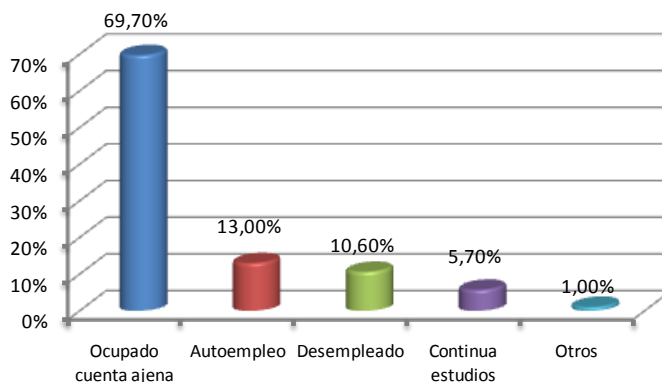
Sobre la situación laboral más habitual desde que terminaron la carrera, sólo del 2,8% manifiestan haber estado habitualmente desempleados. El 43,2 dice haber estado la mayor parte del tiempo empleado con contratos estables, el 26,5% con contratos temporales y el 10,8 continúa ampliando estudios, lo que se explica por los titulados de primer ciclo que continúan carreras de sólo segundo ciclo.

Situación laboral más habitual desde la finalización de los estudios



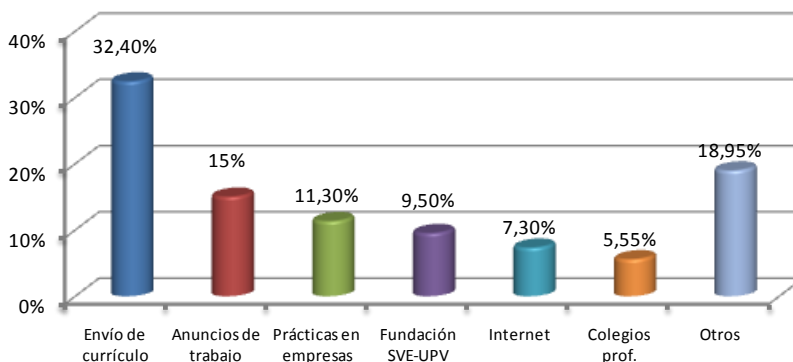
En cuanto a la situación laboral actual, mayo-junio de 2001 que se realiza el trabajo de campo, el 69,7 de los titulados está ocupado por cuenta ajena, el 13% se encuentra auto empleado, el 10.6% continúa estudios universitarios o de postgrado. Sólo el 5,7% está desempleado buscando activamente empleo.

Situación laboral actual, mayo-junio de 2001



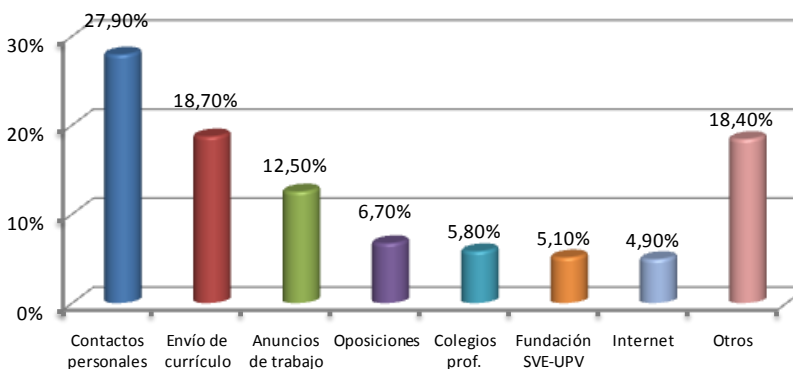
El medio más utilizado para buscar empleo es el envío de currículum, que utiliza el 32,4%, le siguen las respuestas a los anuncios de trabajo, el 15%, las prácticas en empresa, el 11,3%, la Fundación Servicio Valenciano de Empleo de la UPV, el 9,5%, Internet, el 7,3%, y las bolsas de los colegios profesionales el 5,5%.

Medio más utilizado para buscar empleo



El 27,9% consiguió su empleo actual por contactos personales, el 18,7%, por envío de currículum o presentación personal en la empresa, el 12,5% por respuestas a anuncios de trabajo, el 6,7% mediante oposiciones, el 5,8% por bolsas de colegios profesionales, el 5,1% por la Fundación Servicio Valenciano de Empleo de la UPV y el 4,9% por Internet.

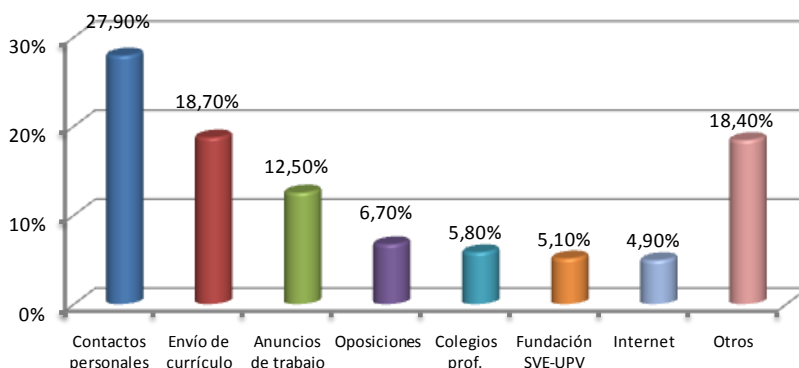
¿Cómo obtuvieron los titulados de la UPV su empleo actual?



Los medios más útiles para conseguir el primer empleo presentan algunas diferencias significativas. El 26,3%, obtiene el primer empleo por contactos personales, seguido del envío de currículum o presentación personal en la empresa con un 21,5%, pero el tercer lugar lo ocupan los contactos por

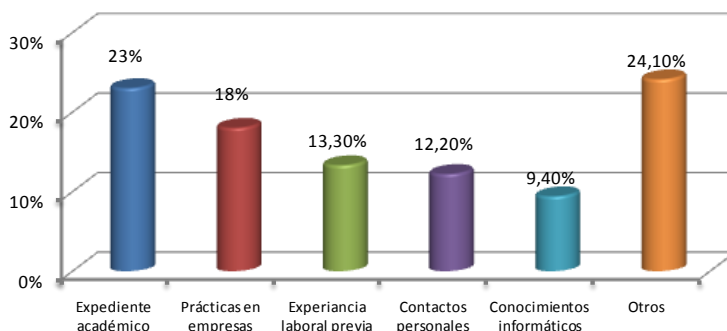
prácticas en empresa con un 15,2% y hay descensos importantes de Internet 1,9% y de preparación de oposiciones 2,1%.

¿Cuáles son los medios más útiles para conseguir el primer empleo?



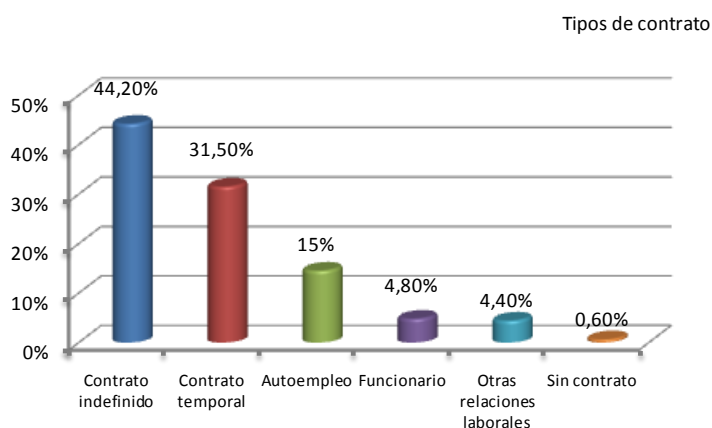
Los aspectos que los titulados consideran que han sido más útiles para conseguir el primer empleo son, el expediente académico con un porcentaje del 23%, las prácticas en empresa realizadas durante los estudios con un 18%, la experiencia laboral previa con un 13.3%, los contactos personales con un 12.2% y el conocimiento de informática con un 9.4%.

Aspectos más útiles para conseguir el primer empleo



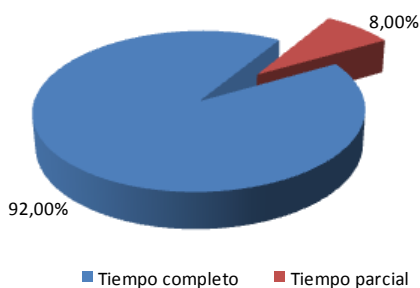
Características del empleo actual.

El 44,2% de los titulados de la UPV tienen contrato indefinido, el 31,5% tienen contrato temporal, el 14,6% son auto empleado, el 4,8% son funcionarios, el 4,4% tienen otra forma de relación laboral, que incluye diferentes modalidades de becas y el 0,6% trabajan sin contrato. Las mujeres tienen mayor temporalidad en el empleo que los hombres (tabla de contingencia test de χ^2 Pearson $\alpha=0.002$)

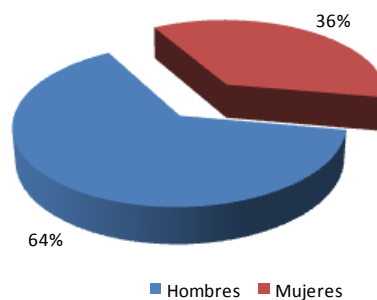


El 92% trabaja con jornada laboral a tiempo completa y el 8% con jornada a tiempo parcial. El 11,4% de las mujeres trabajan con jornada laboral a tiempo parcial frente al 6,4% de los hombres. (tabla de contingencia test de χ^2 Pearson $\alpha=0.000$)

Jornada laboral

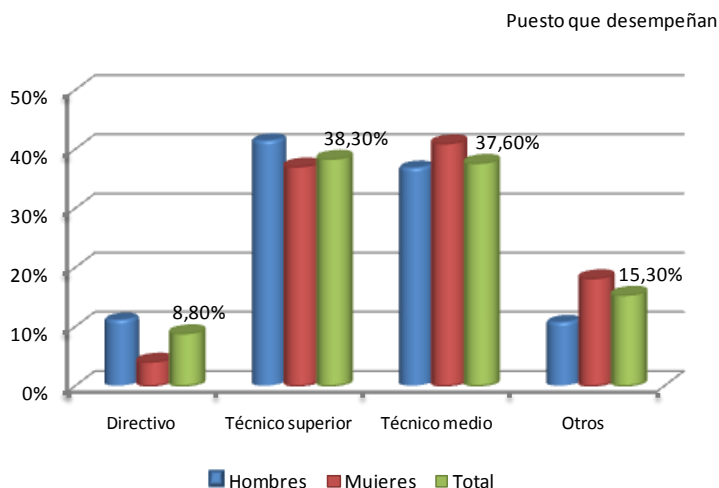


Jornada laboral a tiempo parcial

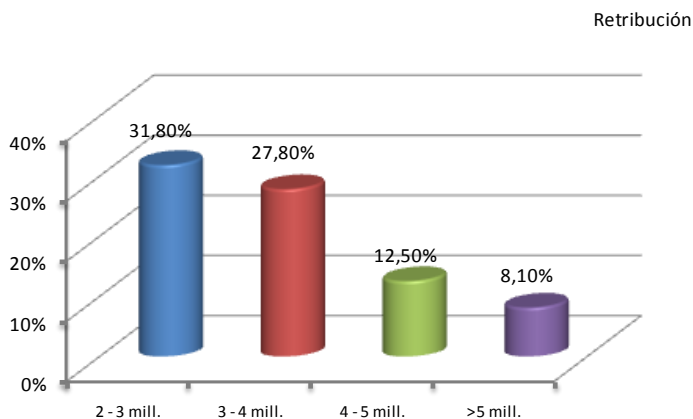


El 38,3% de los titulados de la UPV tiene la categoría de Técnico medio, el

37,6% de Técnico superior y el 8,8% de Directivo. Existen diferencias estadísticas significativas entre hombres y mujeres. Estas diferencias se identifican en que el 40,9% de las mujeres tiene la categoría de Técnico superior frente al 36,8% de los hombres y que el 11,1% de los hombres tiene la categoría de Directivo frente al 4% de las mujeres. (tabla de contingencia test de χ^2 Pearson $\alpha=0.046$)

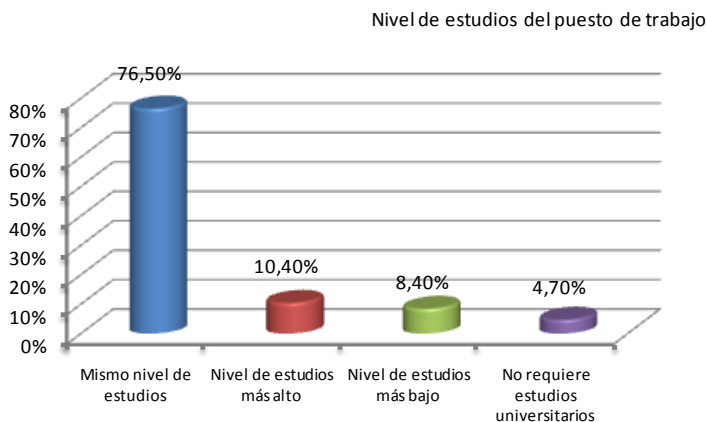


El 31,8% tiene una retribución entre 2 y 3 millones, el 27,8% entre 3 y 4 millones, el 12,5% entre 4 y 5 millones y el 8,1% más de 5 millones (valor en pesetas).



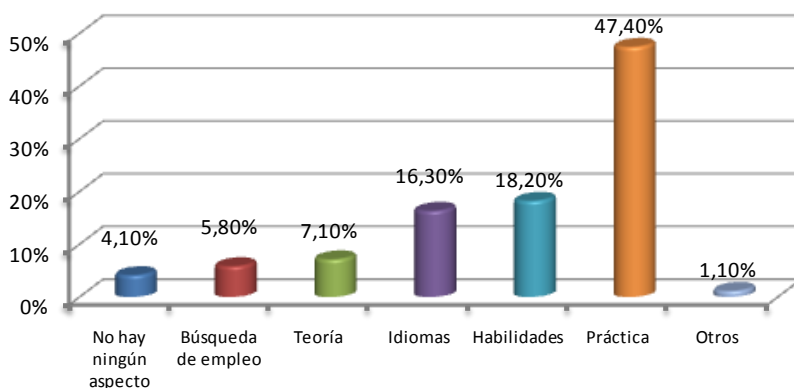
Adecuación de la formación recibida y satisfacción con el empleo actual.

El 76,5% de los titulados de la UPV considera que su puesto de trabajo requiere el mismo nivel de estudios que obtuvo en la universidad, el 10,4% considera que su puesto de trabajo requiere un nivel más alto, y el 8,4% considera que su puesto de trabajo requiere un nivel más bajo. Sólo un 4,7% contesta que su puesto de trabajo no requiere estudios universitarios. Los datos indican un índice muy elevado de adecuación entre el nivel de titulación y el nivel requerido por el puesto de trabajo.



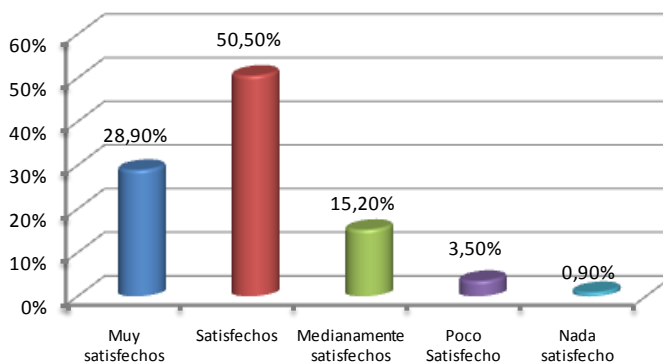
En cuanto a aspectos formativos necesarios para su puesto de trabajo, que no ha recibido, el 4,1% de los titulados de la UPV considera que no hay ningún aspecto formativo, necesario para su trabajo actual, que no haya recibido, el 5,8% considera que no ha recibido formación para la búsqueda de empleo, el 7,1% considera que no han recibido Formación Teórica, el 16,3% Idiomas, el 18,2% Formación en habilidades para el desempeño profesional y el 47,4% Formación práctica. Casi la mitad consideran que no ha recibido suficiente formación práctica necesaria para su trabajo actual, mientras que el 93% considera que ha recibido Formación teórica suficiente.

Aspectos formativos necesarios para el puesto de trabajo



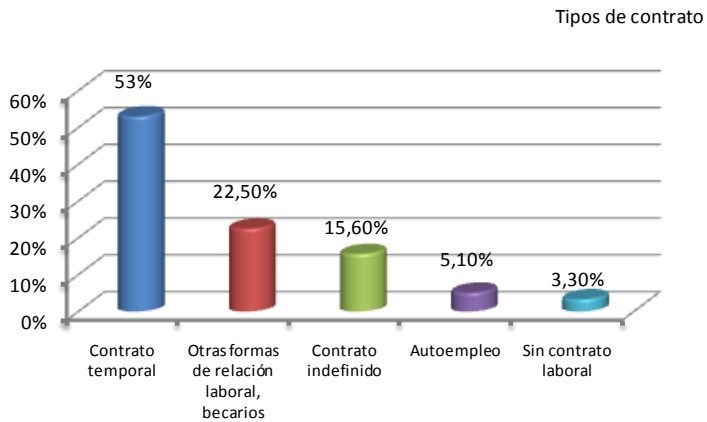
El 28,9% de los titulados están muy satisfechos con su trabajo actual, el 50,5% satisfechos y el 15,2% medianamente satisfechos, lo que suma un porcentaje del 95,5% que muestran un buen nivel de satisfacción con su trabajo actual, mientras sólo el 3,5% está poco satisfechos y el 0,9% nada satisfechos.

Satisfacción con el empleo actual

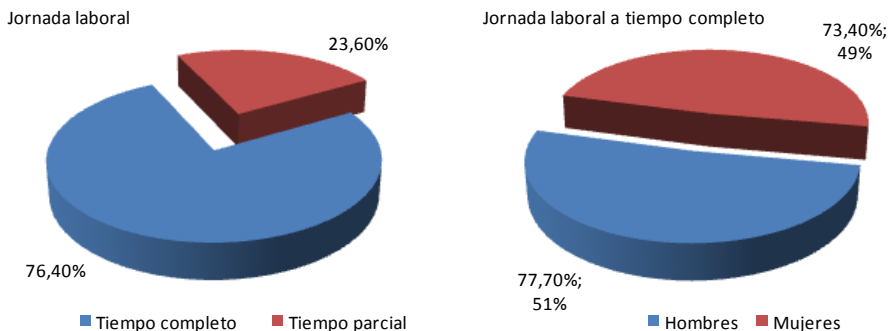


Características del primer empleo.

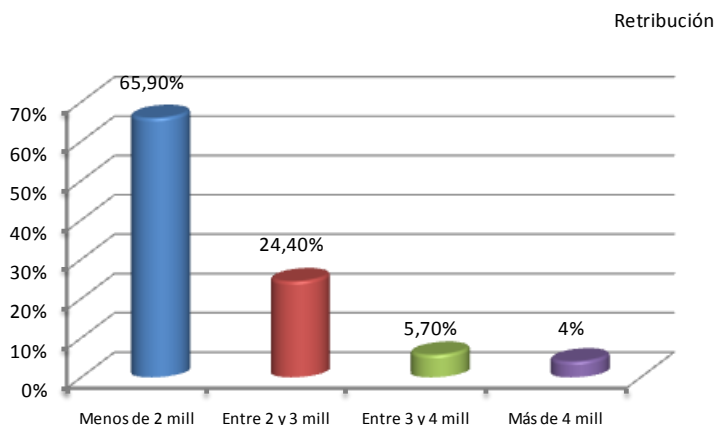
El 53% tuvo en primer empleo una relación laboral con contrato temporal, el 22,5% tuvo otras formas de relación laboral, fundamentalmente de becarios, el 15,6% tuvo contrato indefinido, el 5,1% se auto emplearon y el 3,3% no tuvieron contrato laboral en su primer empleo



El 76,4% de los titulados de la UPV tuvieron jornada a tiempo completo en su primer empleo y el 23,6% a tiempo parcial. El porcentaje de mujeres con jornada completa, 73,4%, es menor que el de los de los hombres, 77,7% (tabla de contingencia test de χ^2 Pearson $\alpha=0.0034$).



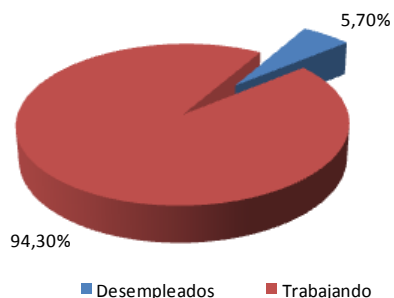
El 65,9% tuvieron una retribución menor de 2 millones en su primer empleo, el 24,4% entre 2 y 3 millones y el 5,7% entre 3 y 4 millones, y un 4% quienes superaron los 4 millones de retribución en su primer empleo.



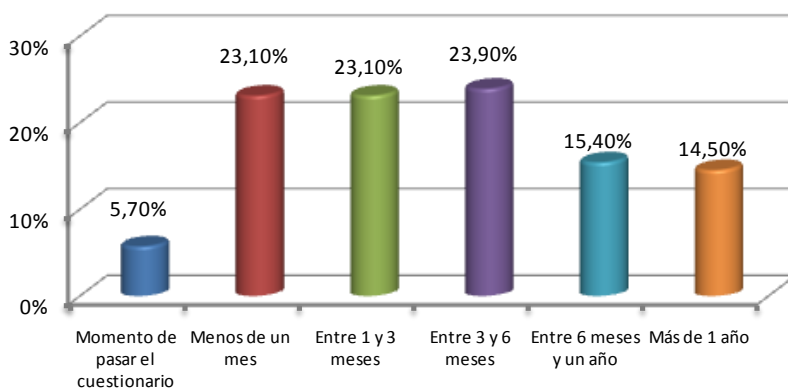
Situación de los desempleados

Del 5,7% de desempleados en el momento de pasar el cuestionario, el 23,1% llevaba desempleado menos de 1 mes, el 23,1% entre 1 y 3 meses, el 23,9% entre tres y seis meses, el 15,4% entre 6 meses y 1 año y sólo el 14,5% llevaba más de un año

Situación laboral



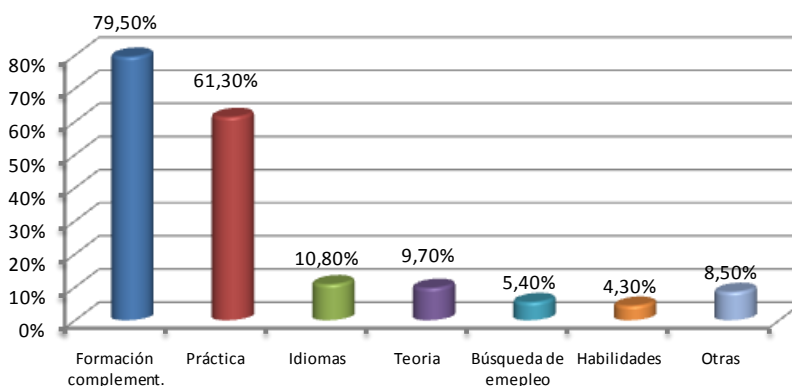
Situación laboral actual, mayo-junio de 2001



El 79,5% de los desempleados considera que una formación complementaria mejoraría sus posibilidades de encontrar trabajo.

En cuanto a qué formación complementaria consideran que les sería útil para encontrar el trabajo, que están buscando, el 61,3% considera que formación práctica. El 10,8% considera que conocimiento de idiomas, el 9,7% formación teórica, el 5,4% formación complementaria para la búsqueda de empleo y el 4,3% formación en habilidades para el desempeño profesional.

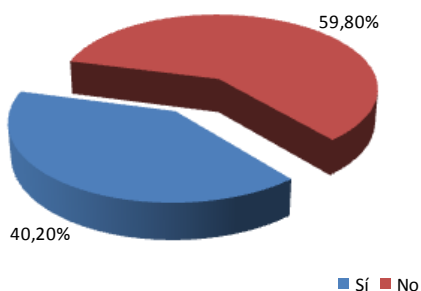
Aspectos que mejorarían la empleabilidad



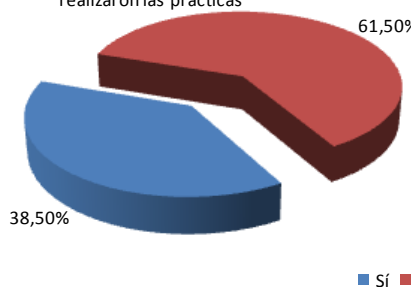
Actividades para el empleo durante los estudios.

El 40,2 de los titulados ha realizado prácticas en empresas o instituciones, durante el periodo de estancia en la UPV. Y de ellos el 38,5 ha sido contratado por la empresa en la que realizaron las prácticas o por otra empresa relacionada con ella.

Han realizado prácticas de empresa

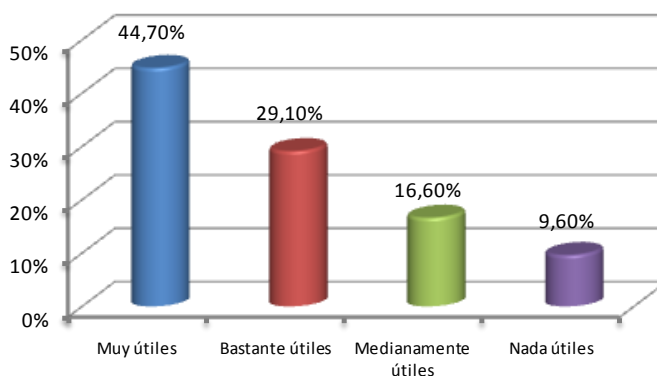


Contratados por la empresa en la que realizaron las prácticas

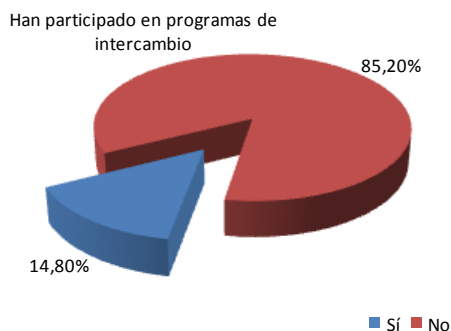


El 44,7% considera muy útil para la inserción laboral la participación en programas de prácticas de empresa, el 29,1% bastante útil y el 16,6% medianamente útil.

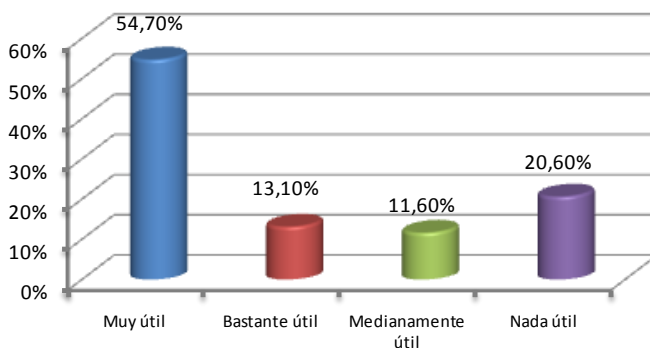
Utilidad de la prácticas en empresas para la inserción laboral



El 14,8%, de los titulados ha participado en programas de intercambio internacional. Más de la mitad de los participantes, el 54,7%, los valoran como muy útil, el 13,1% como bastante útil y el 11,6% como medianamente útil.

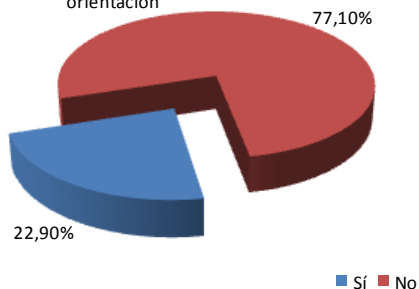


Utilidad de los programas de intercambio para la inserción laboral

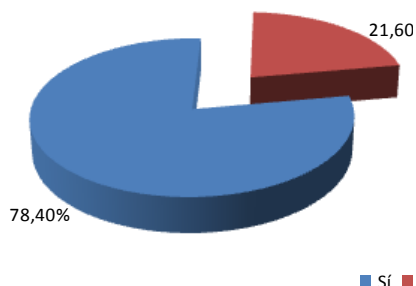


El 22,9% de los titulados, ha participado en actividades del Centro de Orientación e Información para el Empleo. En cuanto a la valoración de la utilidad de estas actividades para la inserción laboral, el 12% las considera muy útil, y el acumulado hasta medianamente útil alcanza el porcentaje de 78,4%.

Han participado en actividades de orientación



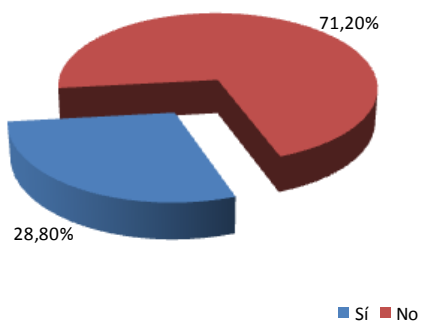
Valoración de la utilidad de las actividades de orientación para la inserción laboral (Hasta medianamente útil)



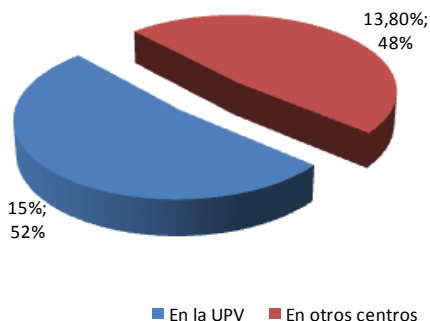
Formación complementaria.

El 28,8% de los titulados han realizado formación complementaria de Máster o títulos propios. De ellos el 52%, eligió la UPV para realizar los cursos, porcentaje superior al 48% que eligió otros centros públicos o privados.

Han realizado formación complementaria de másters o títulos propios



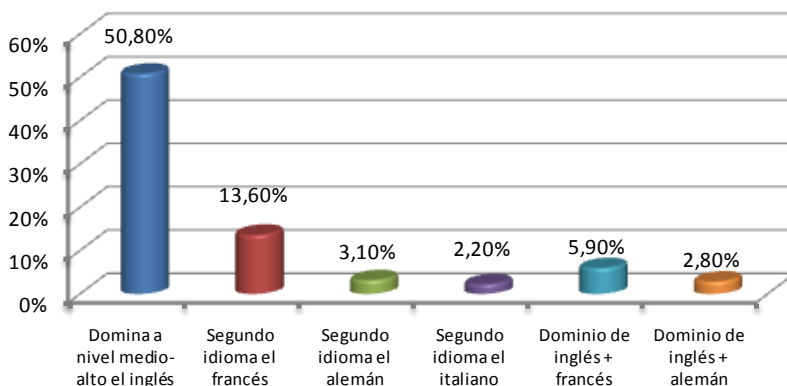
Eligieron la UPV para realizar la formación complementaria



Conocimiento de Idiomas.

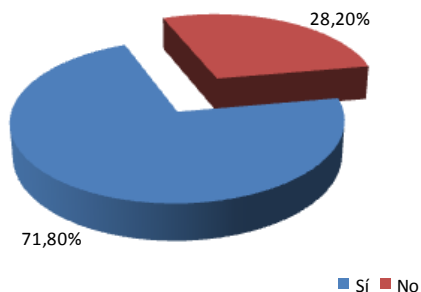
El 50,8% de los titulados domina a nivel medio-alto, tanto hablado como escrito, el inglés. El segundo idioma es el Francés con un 13,6% y con porcentajes menores el Alemán, 3,1%, y el italiano, 2,2%. Con dominio de inglés y francés hay un 5,9% de titulados y con dominio de inglés y alemán hay un 2,8%.

Conocimiento de Idiomas.



El 71,8% de los titulados de la UPV dominan a nivel medio alto, tanto hablado como escrito, el valenciano.

Domina a nivel medio-alto el valenciano



2.5. El programa “Encuestas a egresados A, B, C”

Las investigaciones desarrolladas hasta el momento no permitían analizar la evolución de los parámetros medidos, ni valorar la incidencia de las actuaciones de mejora que se realizaban tanto en los Centros como en los Departamentos y desde el equipo rectoral, con un objetivo claramente definido “mejorar la empleabilidad de sus egresados” proporcionando calidad a su formación.

Por ello se definió un programa en el que no sólo se iba a realizar el seguimiento de las distintas promociones a lo largo de sus cinco primeros años de su vida laboral, en tres etapas concretas de la misma, sino que también se iba a consultar a los empleadores acerca de la opinión que tenían de nuestros titulados, se estaba generando el embrión del actual Observatorio de Empleo

Se pudo así conocer la opinión de los titulados de la UPV en distintos momentos de su carrera profesional, así como la de sus empleadores con el objetivo de determinar los factores que influían en su empleabilidad, analizar los resultados y proponer acciones que ayudaran a una mejor inserción en el mercado laboral de sus egresados.

Evidentemente se excluyeron aquellos factores en los que la influencia de las universidades, por razones obvias, es muy baja o inexistente, como por ejemplo, la coyuntura económica.

El análisis de los resultados obtenidos, facilitado por el modelo de Servicio Integrado, ha permitido y permitirá en un futuro, la toma de decisiones estratégicas tanto a los órganos de gestión de los centros como a la propia universidad, así como en la orientación de las nuevas titulaciones en el marco del EEES apoyando la tercera misión universitaria.

2.5.1. Metodología

Siguiendo el esquema general de estudio longitudinal y sistemático de seguimiento de la inserción laboral de los titulados de la UPV, se elaboraron

distintos tipos de encuestas, que se pasaron a los titulados en diferentes intervalos de tiempo desde la terminación de los estudios. La definición de los ítems de las diferentes encuestas se obtuvo a través de la creación de una comisión formada por técnicos especialistas de esta universidad, tanto de alguno de los centros de la UPV, como del Servicio Integrado de Empleo (SIE) junto con técnicos del Instituto de Ciencias de la Educación (ICE).

Finalmente decido realizar tres tipos de encuestas:

- Las encuestas tipo A: Se cumplimentan en el momento de solicitar el título en los Centros Docentes, es decir, al finalizar sus estudios. Se dispone de información de los cursos académicos 2004/2005 hasta el 2008/2009
- Las encuestas tipo B: Se cumplimentan en el momento de recoger el título, es decir, a los dos ó tres años de finalizar los estudios. Se dispone información de cursos académicos 2001/2002 hasta el 2006/2007.
- Las encuestas tipo C: Se realiza a los 5 años de haber obtenido el título. Se dispone de los datos del curso 2001/2002

El cuestionario de las encuestas tipo A está centrado fundamentalmente en conocer la opinión de los alumnos sobre:

- La formación recibida
- La gestión del Centro Docente
- Los recursos que han podido utilizar
- Los servicios proporcionados por la UPV para el desarrollo de su actividad universitaria
- Conocer la situación laboral al terminar sus estudios
- Conocer sus proyectos de futuro

Podríamos resumirlo diciendo que el objetivo de esta encuesta es conocer la valoración que hacen los titulados de su paso por la universidad y la percepción que tienen de la utilidad de la formación recibida para su inserción en el mercado de trabajo y su situación laboral al finalizar sus estudios.

El cuestionario de las encuestas tipo B tiene los siguientes contenidos:

- Perfil del egresado
- Búsqueda de empleo y situación laboral
- Características del empleo actual
- Características del primer empleo
- Situación de desempleo

Esta encuesta podríamos resumirla diciendo que analiza el proceso de inserción laboral y las características del primer empleo y del empleo actual del egresado, el que tiene en el momento de cumplimentar la encuesta.

Las encuestas tipo C tienen como contenido genérico la situación laboral, la formación realizada y los conocimientos en competencias.

La permanencia a lo largo del tiempo de este programa va a permitir no solo conocer las características específicas de las promociones en las etapas definidas, sino que sobre todo en la A y B, permitirá hacer un análisis de tendencias para, salvo giros copernicanos, intuir el futuro de las titulaciones e incluso dar paso a otros trabajos de investigación que nos permitan interrelacionar esta información con los cambios económicos y sociales del entorno.

La profundización a lo largo de estos últimos años en el EEES junto con el diseño de los nuevos planes de estudio dentro del marco descrito, ha traído como consecuencia la necesidad de cambios en algunos aspectos de la información solicitada en las encuestas y es por ello por lo que algunas preguntas del cuestionario han ido sufriendo variaciones, por ello ofreceremos en primer lugar la ficha técnica de la encuesta referente a los periodos antes citados y más adelante comentaremos las modificaciones llevadas a cabo y el porqué.

Una vez definidas las preguntas y la metodología a seguir, se inició la recogida de datos.

En el caso de las encuestas A y B se hizo necesaria la complicidad de los quince centros que conformaban nuestra universidad, repartidos entre los

tres campus Alcoy, Gandía y Valencia. El apoyo de las secretarías de los centros ha sido definitivo ya que debemos recordar que el momento de su realización viene definido por el depósito del título (A), y la recogida del mismo (B) ambas situaciones muy vinculadas con los centros y sus secretarías.

En caso de las encuestas C el pase de las mismas se realizó por procedimiento telefónico. Para ello un grupo de personas contratadas para tal efecto, y partiendo de las direcciones (postal, telefónica y/o e-mail) de que se disponía de cuando eran alumnos, se trató de localizar al mayor número posible y se les encuestó telefónicamente.

2.5.2. Encuesta C

2.5.2.1. Ficha técnica

Universo

Titulados de la Universidad Politécnica en el curso 2001/2002, 3722 titulados.

Características de la muestra

Tamaño de la muestra: 1.509 Titulados.

Titulación	Ciclo	Sector	Población	Encuestas	Tasa
Ingeniero Técnico de Telecomunicaciones(EPSA)	Corto	TIC	36	16	44,40%
Ingeniero Técnico de Telecomunicaciones (EPSC)	Corto	TIC	132	60	45,50%
Ingeniero Técnico en Informática de Sistemas (ETSIAp)	Corto	TIC	103	48	46,60%
Ingeniero Técnico en Informática de Gestión (ETSIAp)	Corto	TIC	119	60	50,40%
Ingeniero de Telecomunicación (ETSIT)	Largo	TIC	185	78	42,20%
Licenciado en Documentación (FI)	Largo	TIC	28	15	53,60%
Ingeniero en Informática (FI)	Largo	TIC	141	77	54,60%
Diplomado en Turismo (EPSC)	Corto		20	6	30,00%
Licenciado en Administración y Dirección de Empresas (EPSA)	Largo	Sin sector	7	2	28,60%
Ingeniero Técnico Industrial (ETSID)	Corto	Industrial	548	236	43,10%
Ingeniero Técnico Industrial (EPSC)	Corto	Industrial	142	66	46,50%
Ingeniero de Materiales (EPSC)	Largo	Industrial	9	2	22,20%

Titulación	Ciclo	Sector	Población	Encuestas	Tasa
Licenciado en Ciencias Ambientales (EPSG)	Largo	Industrial	8	2	25,00%
Ingeniero Industrial (ETSII)	Largo	Industrial	294	102	34,70%
Licenciado en Ciencias Ambientales (ETSICCP)	Largo	Industrial	28	10	35,70%
Ingeniero en Automática y Electrónica Industrial (ETSII)	Largo	Industrial	30	11	36,70%
Ingeniero de Organización Industrial (EPSA)	Largo	Industrial	32	13	40,60%
Ingeniero Químico (ETSII)	Largo	Industrial	49	23	46,90%
Ingeniero de Organización Industrial (ETSII)	Largo	Industrial	75	37	49,30%
Ingeniero de Materiales (ETSII)	Largo	Industrial	4	3	75,00%
Arquitecto Técnico en Ejecución de Obras (ETSGE)	Corto	Construcción	275	88	32,00%
Ingeniero Técnico de Obras Públicas (ETSICCP)	Corto	Construcción	131	44	33,60%
Ingeniero Técnico en Topografía (ETSIGCT)	Corto	Construcción	92	38	41,30%
Arquitecto (ETSA)	Largo	Construcción	185	61	33,00%
Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos (ETSICCP)	Largo	Construcción	140	59	42,10%
Ingeniero en Geodesia y Cartografía (ETSIGCT)	Largo	Construcción	30	13	43,30%
Licenciado en Bellas Artes (BBAA)	Largo	Bellas Artes	262	83	31,70%
Ingeniero Técnico Agrícola (ETSMRE)	Corto	Agroalimentario	238	95	39,90%
Ingeniero Técnico Forestal (EPSG)	Corto	Agroalimentario	73	33	45,20%
Ingeniero Agrónomo (ETSIA)	Largo	Agroalimentario	247	96	38,90%
Licenciado en Ciencia y Tecnología de los Alimentos (ETSIA)	Largo	Agroalimentario	59	32	54,20%

Margen de error

±1.63% para los datos globales, considerando p=q y un margen de confianza del 95,5%

$$e^2 = k^2 \frac{1}{N^2} \sum \frac{N_h^2(N_h - n_h)}{N_h - 1} \frac{P_h Q_h}{n_h} = k^2 \left(\sum W_h^2 \frac{N_h}{N_h - 1} \frac{P_h Q_h}{n_h} - \frac{1}{N^2} \sum \frac{N_h^2}{N_h - 1} P_h Q_h \right)$$

Características del muestreo

Tipo de muestreo:

Muestreo aleatorio estratificado proporcional a la población por titulación, ciclo (corto y largo), y sectores de actividad.

Documentos metodológicos

Cuestionario: Ver anexo

Operación de campo

Fechas de ejecución: Marzo-Mayo 2007

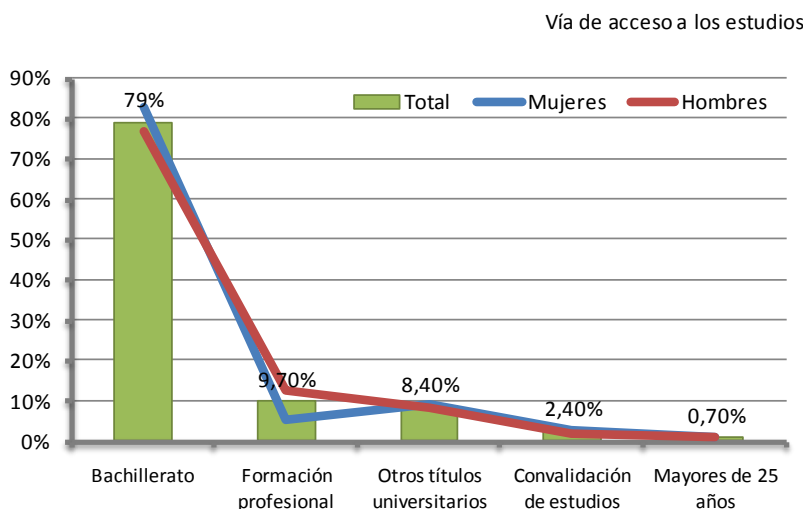
Tipos de entrevistas: Entrevista telefónica: 100%

2.5.2.2. Resultados.

Recordando su paso por la Universidad

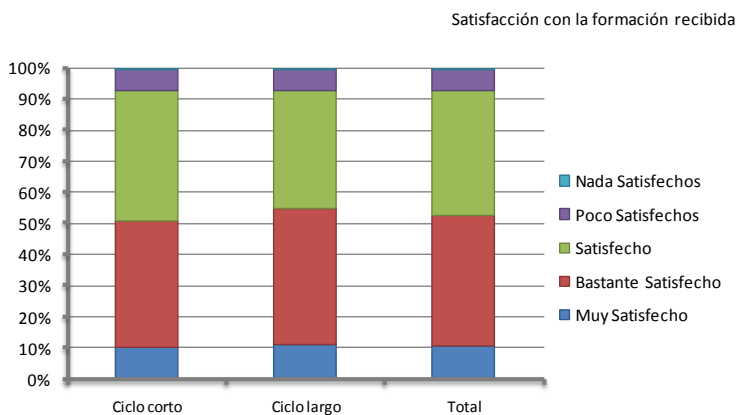
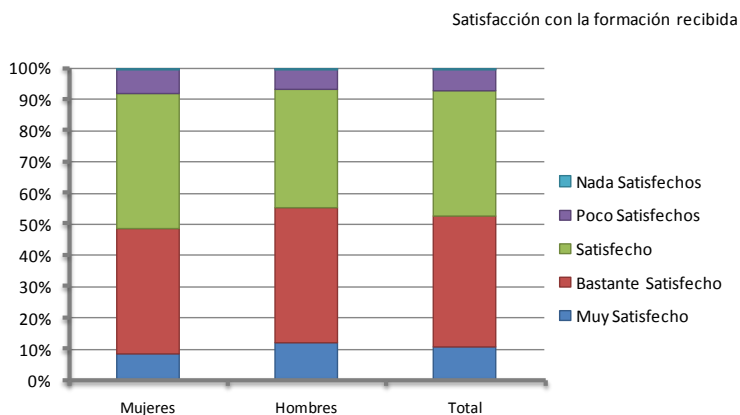
Vía de acceso a los estudios

La distribución de la vía de acceso a la universidad se recoge en la figura: el acceso mayoritario es a través del Bachillerato o equivalente con un 79% le sigue el acceso desde la formación profesional con un 9,7% y otros títulos universitarios con un 8,4%, que en su mayoría estudian titulaciones de solo 2º ciclo. Convalidación de estudios, el 2,4%, y mayores de 25 años el 0,7% tienen porcentajes bajos.



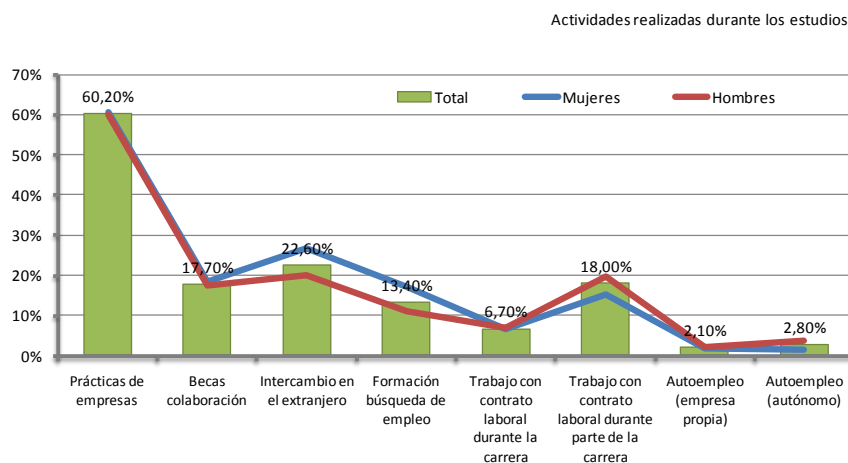
Satisfacción con la formación recibida

Los niveles de satisfacción con la formación recibida son altos, el acumulado de satisfacción alcanza al 92,6% de los egresados, la valoración media se sitúa en un 3,56 en una escala de 1 a 5, los porcentajes de nula satisfacción son despreciables y los de poca satisfacción no superan el 8%.



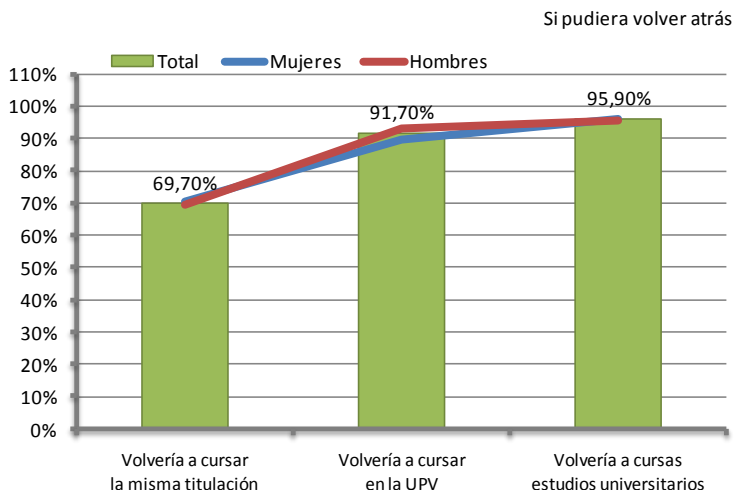
Actividades realizadas durante los estudios

Las actividades más extendidas son las Prácticas en empresas. El 60,2% de los encuestados hicieron prácticas en empresa. Le sigue en porcentaje la realización de programas de intercambio internacional con un 22,6% de titulados. En cuanto a actividades de carácter laboral, trabajó durante parte de la carrera el 18%, trabajó durante toda la carrera el 6,7% y el autoempleo en sus dos modalidades, Autónomos el 2,8% y Empresa propia el 2,1%, tiene porcentajes bajo. La formación para la búsqueda de empleo la realizaron el 13,5% de los egresados.



Si pudiera volver atrás

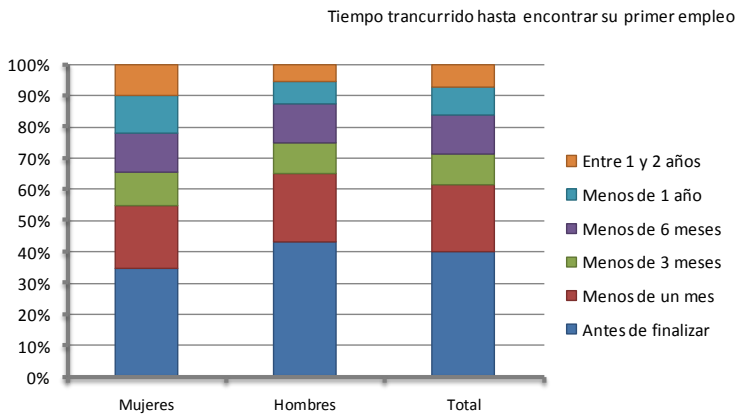
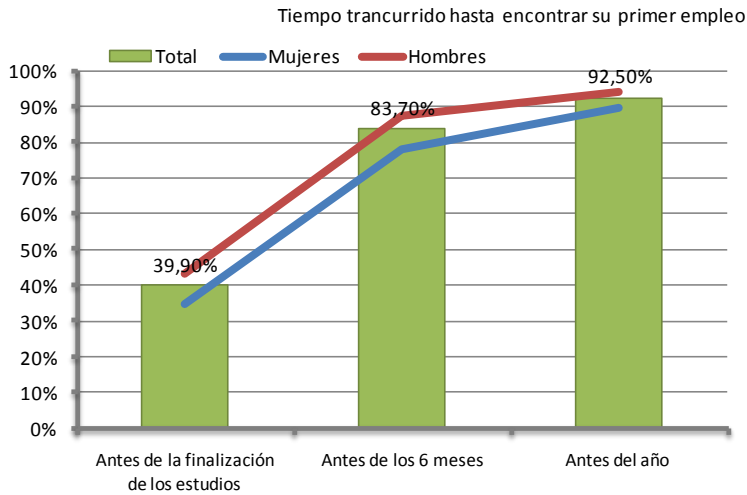
La estancia en el mercado laboral durante cinco años modula las opiniones sobre qué harían si pudieran volver a empezar. El 91,7% volvería a estudiar en la Universidad Politécnica y el 70% volvería a estudiar la misma titulación. El 95,8% en todo caso volvería a cursar estudios universitarios.



Desde que finalizó los estudios en el curso 2001/02

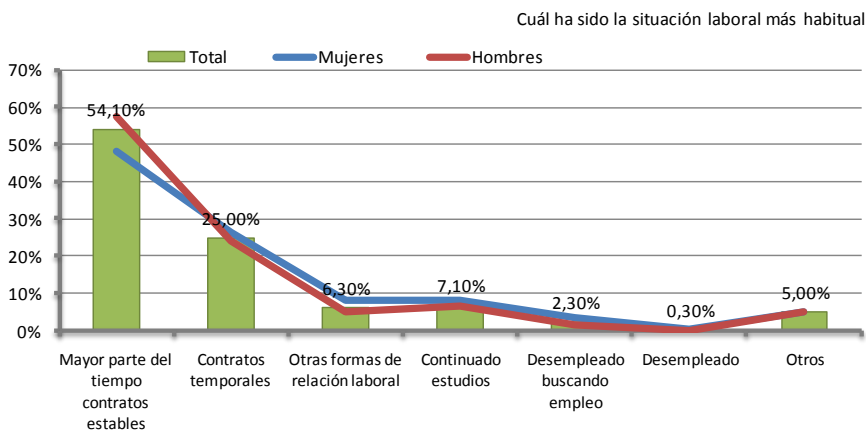
Situación laboral más habitual desde la finalización.

El proceso de inserción es rápido, el 39,9% de los titulados consiguió su empleo antes de la finalización de sus estudios. El 83,7% de los titulados lo obtuvo antes de los seis meses y el 92,5% antes del año de graduarse.



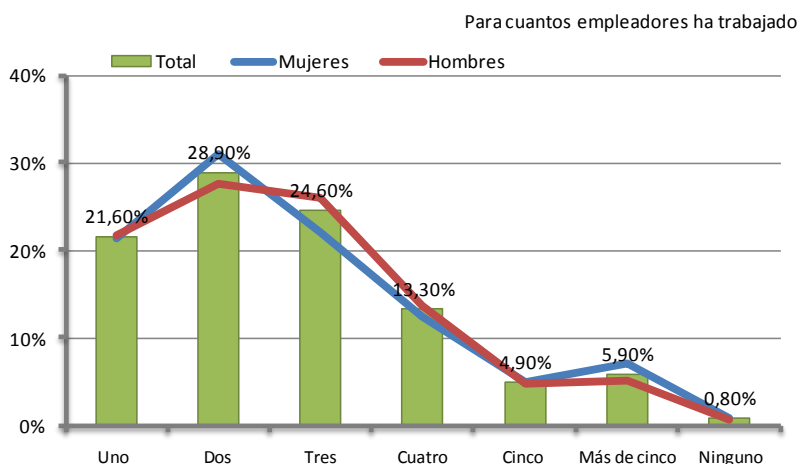
Situación laboral más habitual desde la finalización.

Además de un proceso de inserción rápido, también es un proceso de calidad en cuanto a la estabilidad de los contratos, durante los cinco años desde la titulación el 54% ha tenido en la mayor parte del tiempo contratos estables, cifra muy por encima de las medias nacionales de empleo universitario, y el 25,1% contratos temporales. Un 7,1% han continuado estudios y solo un 2,3% ha estado la mayor parte del tiempo desempleado buscando empleo.



Para cuántos empleadores han trabajado.

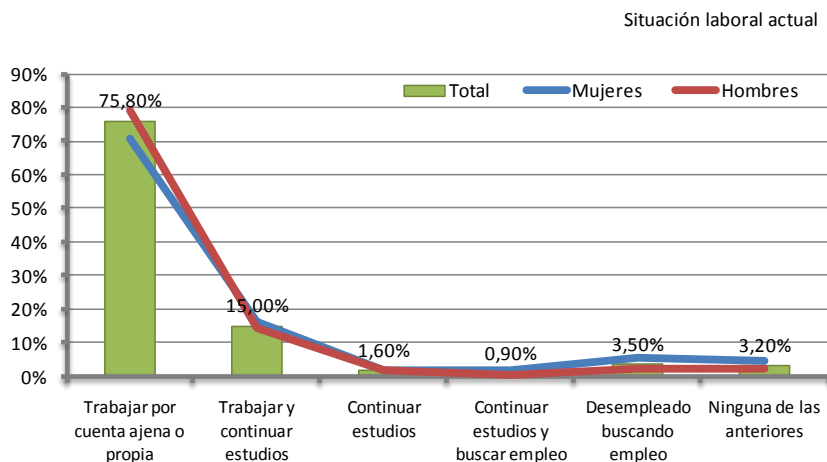
La inserción laboral al inicio de la carrera profesional presenta bastante movilidad entre empresas, a los cinco años después de la finalización de los estudios el 66,8% de los titulados ha tenido entre dos y cuatro empleos, el 21,5% un solo empleo y un 11% cinco o más empleos.



En el momento actual

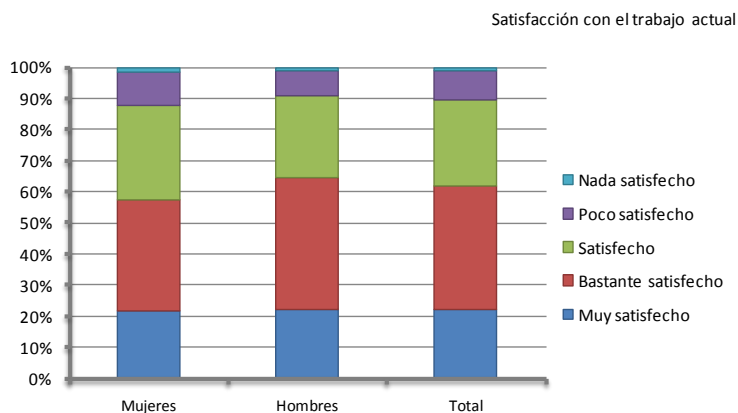
Situación laboral actual.

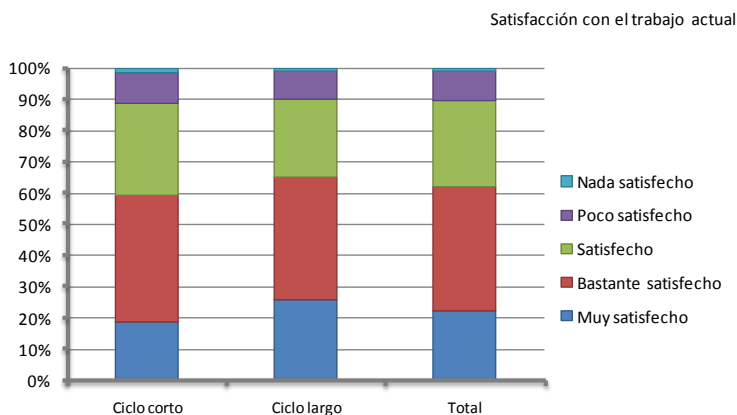
La situación laboral de los titulados en el momento de realizar la encuesta, a los cinco años de la titulación indica que el 90,9% estaba ocupado y de ellos el 15,1% lo compatibilizaba con la realización de estudios. La diferencia fundamental entre la situación laboral más habitual y la del momento de la encuesta es el paro friccional, algunos titulados pueden estar en situación de desempleo por cambio de empleo aunque su situación más habitual sea la de contratación. El 4,3% está en situación de desempleo buscando empleo, de ellos el 0,9% realiza actividades de formación. El porcentaje de ocupación sobre activos es, pues, del 95,5% para el total de la muestra.



Satisfacción con el trabajo actual.

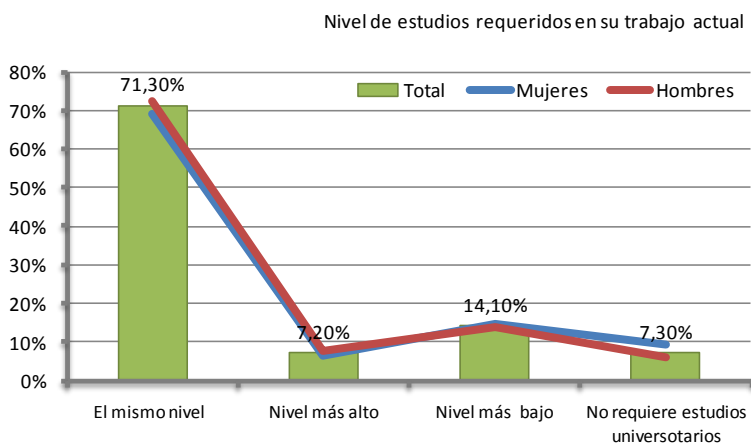
Como se puede observar en el gráfico los niveles de satisfacción son altos, el acumulado de satisfechos es del 89,4% y la valoración media de satisfacción con el trabajo es de 3,72 en una escala de 1 a 5.





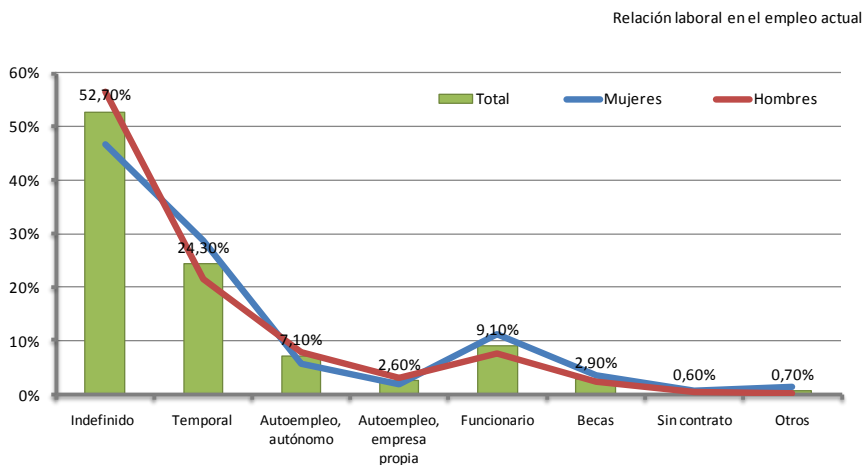
Nivel de estudios requeridos en el empleo actual.

Un aspecto importante en la calidad del empleo universitario es el grado de adecuación entre los estudios realizados y la labor realizada en el puesto de trabajo. Como se puede observar la adecuación es alta, el 78,5% de los titulados realizan labores que requieren el mismo nivel de estudios o más altos. Solo el 7,3% realizan actividades que no requieren estudios universitarios.



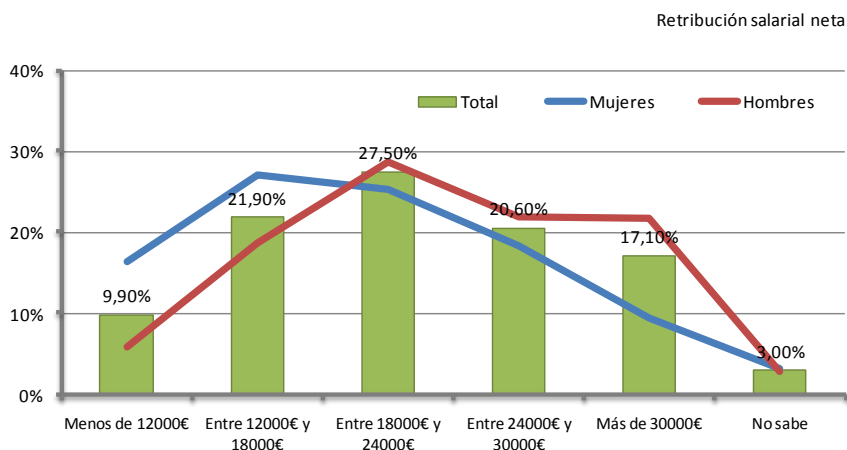
Relación laboral en el empleo actual.

Otra característica importante del empleo actual es el tipo de relación laboral que se establece entre los egresados y las empresas. Como se puede observar es un empleo de calidad, las relaciones laborales de carácter estable alcanzan al 71,5% de los egresados, entre los que poseen un contrato indefinido (52,6%), son funcionarios el (9,1%) o realizan actividades de autoempleo (9,8%). El 24,3% tiene contratos temporales.



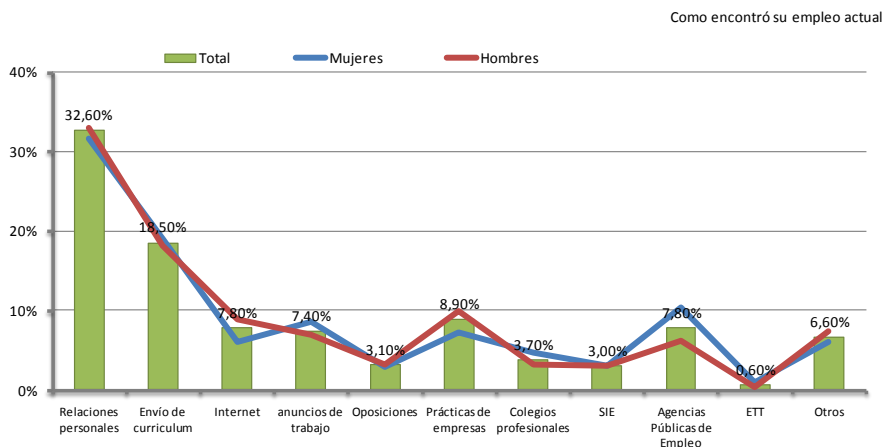
Retribución salarial neta.

Las retribuciones que reciben los egresados se muestran en el gráfico, destacar que por debajo de mil euros mensuales se encuentran menos del 10% de los egresados, la retribución más frecuente se encuentra entre 18.000 y 24.000€, el 27,5% y un porcentaje del 17% tiene una retribución superior a los 30.000€.



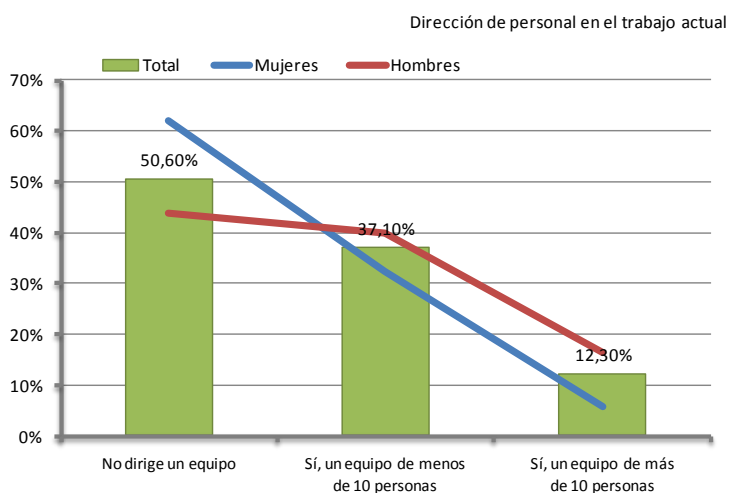
Cómo encontró su empleo actual

Hay muchos medios para encontrar empleo cuando ya se llevan cinco años en el mercado laboral, pero hay algunos más eficaces que otros. El medio más eficaz son las relaciones personales que casi abarcan a un tercio de los titulados (32,6%), le sigue el envío de currículum con un 18,5%. A continuación cuatro medios con porcentajes muy similares Internet, Respuestas a los anuncios de trabajo, Preparación de oposiciones y a través de Prácticas en empresas entre el 7% y el 9%.



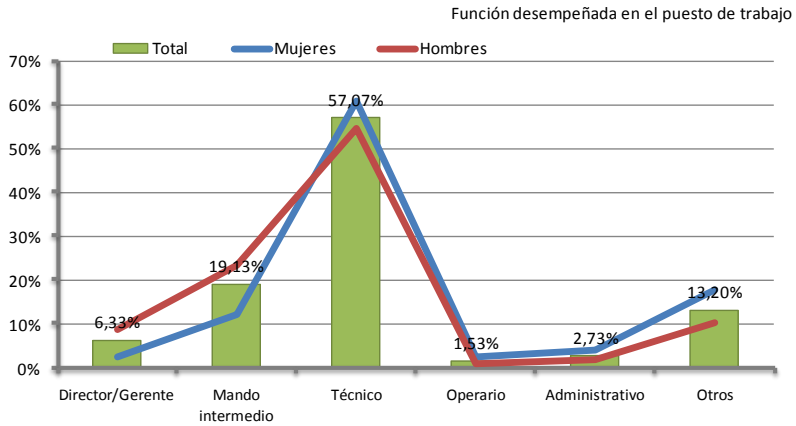
Dirección de personal en el trabajo actual.

Un aspecto importante del empleo es la dirección de personas, que requiere unas competencias específicas. En concordancia con las funciones realizadas en el puesto de trabajo que luego veremos. Los datos se muestran a continuación. El 49,41% realiza funciones de dirección de personas, de ellos el 37,1% dirige equipos de menos de 10 personas y el 12,3% dirige equipos de más de 10 personas.



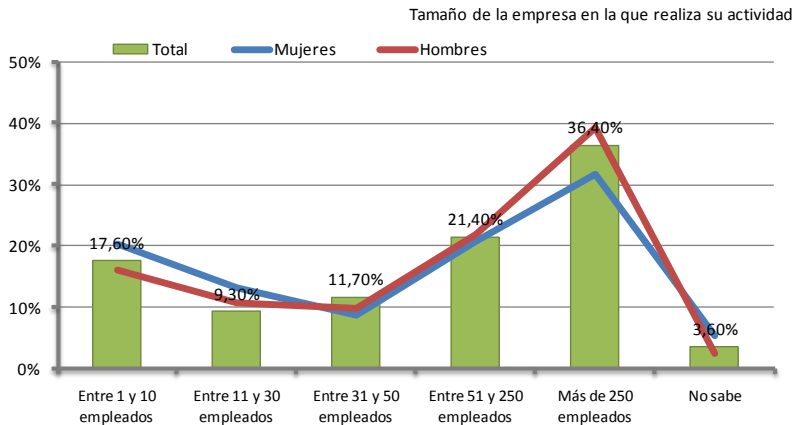
Función desempeñada en el puesto de trabajo.

La función que realizan los egresados es mayoritariamente una función técnica, 57,1%, lo que concuerda con los datos de dirección de personas. El 25,5% realiza funciones directivas, de ellos mayoritariamente como mandos intermedios.



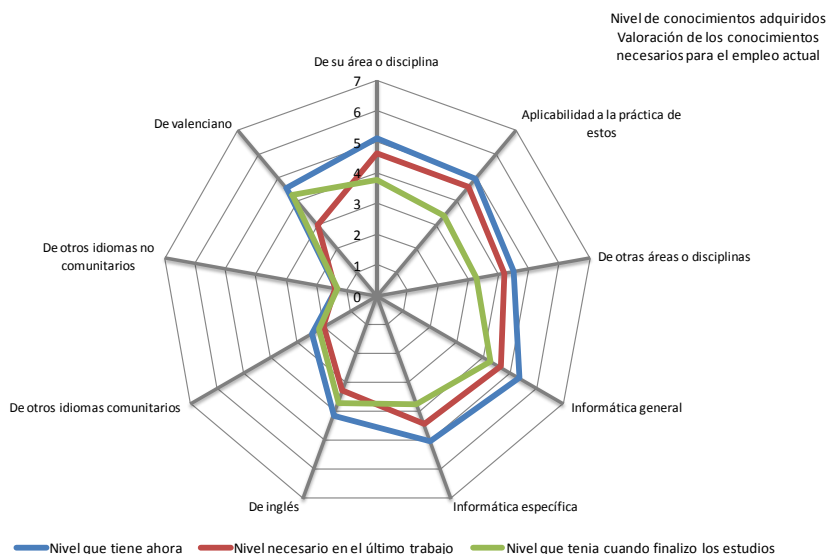
Tamaño de la empresa en la que realiza su actividad.

En las grandes empresas, de más de 250 trabajadores, realizan su actividad el 36,5% de los titulados, que es un porcentaje elevado, teniendo en cuenta el tamaño de las empresas del tejido productivo valenciano donde mayoritariamente realizan su trabajo. En las medianas empresas realizan su trabajo el 21,5% y en las pequeñas el 20,7% de los egresados. En la microempresa realizan su labor el 17,7%.



Niveles de conocimientos adquiridos.

El primer aspecto a destacar es que los titulados opinan que están mejor formados que el nivel de exigencia que presenta el empleo actual en todos los aspectos excepto en idiomas no comunitarios, que por otra parte tiene el nivel de exigencia menor, la diferencia es pequeña, el nivel actual medio es de 1,35 y el medio necesario en el empleo es de 1,37.

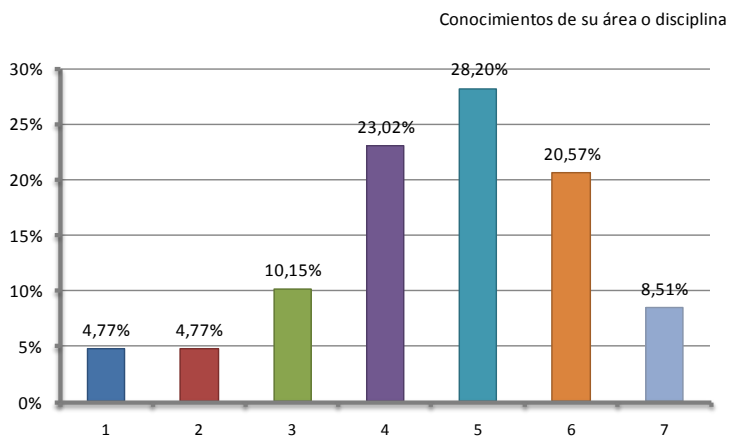


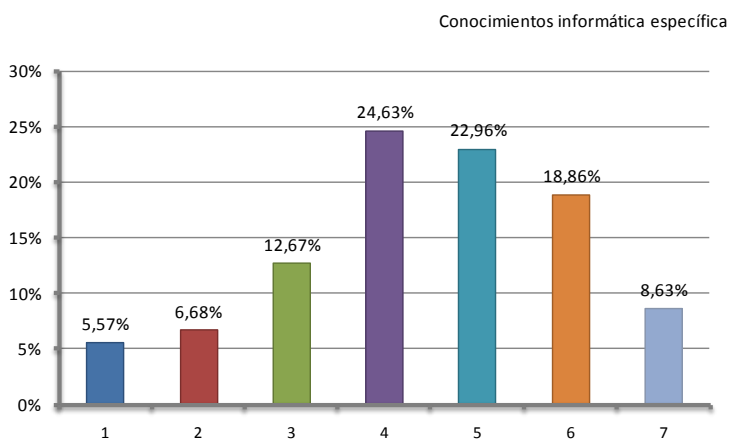
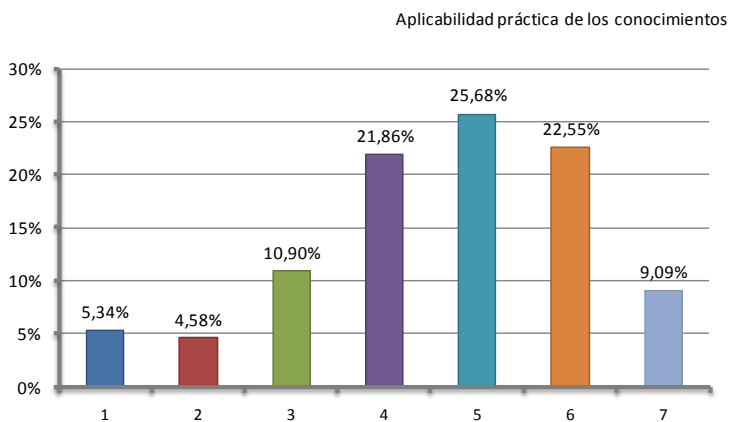
Otro aspecto importante a destacar es que excepto en los idiomas, el nivel al finalizar los estudios es claramente inferior al necesario en el empleo actual, es decir en la estancia en el mercado laboral los titulados adquieren conocimientos. Esta situación explica los niveles de formación que realizan los titulados una vez finalizados los estudios y la necesidad de la formación permanente para el desarrollo de la carrera profesional. En el caso de los idiomas el nivel poseído al finalizar los estudios es

análogo al necesario en el empleo actual, excepto en el valenciano que es claramente superior al necesario en el empleo actual. Los conocimientos más necesarios en el trabajo actual son los conocimientos de su disciplina y la aplicabilidad práctica de estos conocimientos. Le siguen los relacionados con la informática, prima la general sobre la específica, y los conocimientos de otras áreas. Todos ellos con un nivel medio por encima del 4. Por encima de una valoración media de 3 los conocimientos de inglés y valenciano, y a bastante distancia el resto de idiomas.

Valoración de los conocimientos necesarios en el empleo actual.

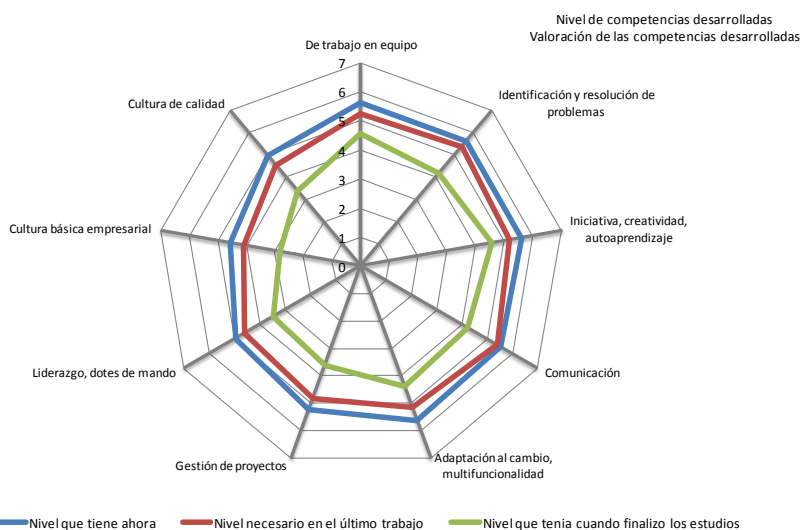
Se han identificado tres grandes grupos: en un primer grupo encontramos a los conocimientos de la disciplina, otras áreas, y aplicabilidad práctica y los conocimientos informáticos.





Niveles de competencias desarrollados.

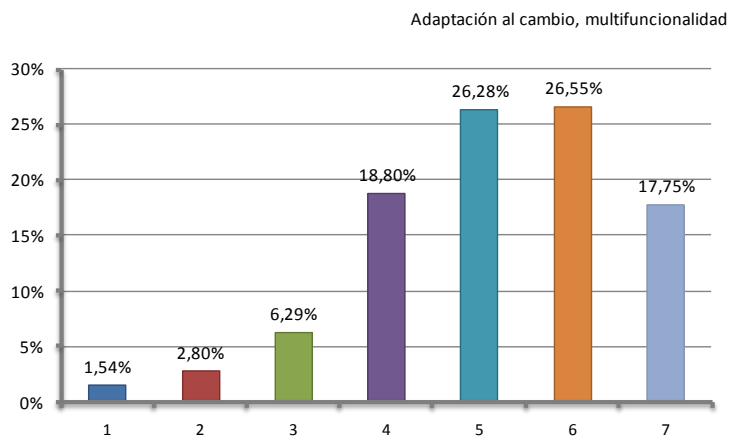
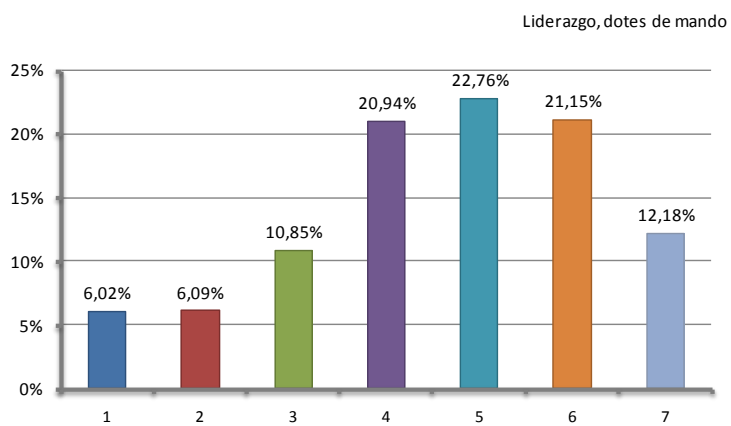
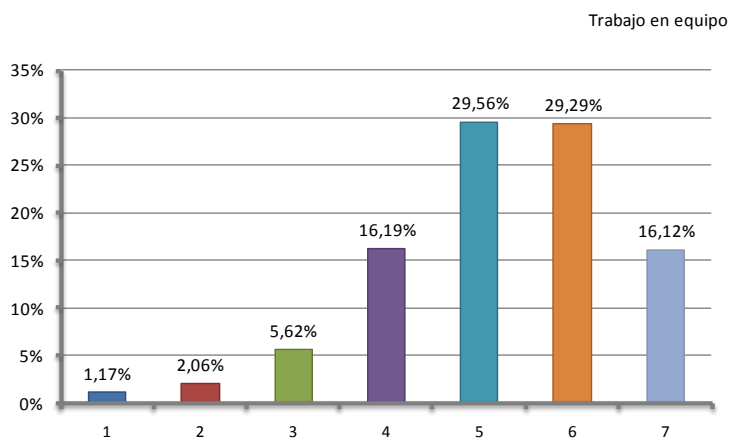
Los titulados opinan que su nivel de competencias actual, es, en todos los casos, superior al nivel requerido en el empleo actual o último empleo, aunque en algunas de las competencias la diferencia es pequeña, como en identificación y resolución de problemas y capacidad de comunicación. Hay que tener en cuenta que los titulados desarrollan las competencias mediante el ejercicio profesional, en algunos casos con diferencias elevadas. En general los niveles de competencias que tienen los titulados y los requeridos en el empleo son bastante altos, entre el 5 y 6 en la mayoría de ellas.



Las competencias más necesarias en el empleo son la identificación y resolución de problemas y la capacidad de comunicación, con niveles ligeramente inferiores pero por encima de 5 puntos de valoración media, se sitúa la capacidad de trabajo en equipo, la iniciativa, creatividad y la adaptación al cambio. Con niveles inferiores a 5 puntos de valoración media la gestión de proyectos, el liderazgo, la cultura de la calidad y la cultura básica empresarial.

Valoración de las competencias necesarias en el empleo actual.

En todas las competencias encontramos distribuciones que se pueden asemejar a una distribución normal con los máximos en diferentes ítems de valoración en función de la relevancia de cada competencia. Sin embargo podemos distinguir algunas diferencias. Hay un primer grupo con el máximo centrado en el ítem seis de valoración.



2.5.3. Encuesta B

2.5.3.1. Ficha técnica Cursos 2001/2002

Universo

Titulados de la Universidad Politécnica desde los cursos 2001-2002 al curso 2005/2006.

20.034 Titulados

Características de la muestra

Tamaño de la muestra: 11.767 Titulados.

	2001 2002	2002 2003	2003 2004	2004 2005	2005 2006	Agregado
Población	3767	3868	4282	3986	4131	20034
Encuestas obtenidas	2187	2751	2777	2242	1810	11767
Error estadístico	1.16%	0.94%	0.86%	1.17%	1.84%	0.49%

Margen de error

±0.49% para los datos globales, considerando p=q y un margen de confianza del 95,5%

$$e^2 = k^2 \frac{1}{N^2} \sum \frac{N_h^2(N_h - n_h)}{N_h - 1} \frac{P_h Q_h}{n_h} = k^2 \left(\sum W_h^2 \frac{N_h}{N_h - 1} \frac{P_h Q_h}{n_h} - \frac{1}{N^2} \sum \frac{N_h^2}{N_h - 1} P_h Q_h \right)$$

Características del muestreo

Tipo de muestreo:

Muestreo aleatorio estratificado proporcional a la población por titulación y centro docente.

Marco muestral:

Información se obtiene en el momento en el que el titulado recoge su título universitario, llevando aproximadamente 2 años en el mercado laboral.

Documentos metodológicos

Cuestionario: Ver anexo.

Operación de campo

Fechas de ejecución: Durante el año 2008.

Tipos de entrevistas: Personales a través de cuestionario: 100%.

2.5.3.2. Ficha técnica Cursos 2006/2007

Universo

Titulados de la Universidad Politécnica del curso 2006/2007

4194 titulados

Características de la muestra

Tamaño de la muestra: 1.585 Titulados.

Margen de error

±1.9% para los datos globales, considerando p=q y un margen de confianza del 95,5%

$$e^2 = k^2 \frac{1}{N^2} \sum \frac{N_h^2(N_h - n_h)}{N_h - 1} \frac{P_h Q_h}{n_h} = k^2 \left(\sum W_h^2 \frac{N_h}{N_h - 1} \frac{P_h Q_h}{n_h} - \frac{1}{N^2} \sum \frac{N_h^2}{N_h - 1} P_h Q_h \right)$$

Características del muestreo

Tipo de muestreo:

Muestreo aleatorio estratificado proporcional a la población por titulación y centro docente.

Marco muestral:

Información se obtiene en el momento en el que el titulado recoge su título universitario, llevando aproximadamente 2 años en el mercado laboral.

Documentos metodológicos

Cuestionario: Ver anexo.

Operación de campo

Fechas de ejecución: Durante el año 2009.

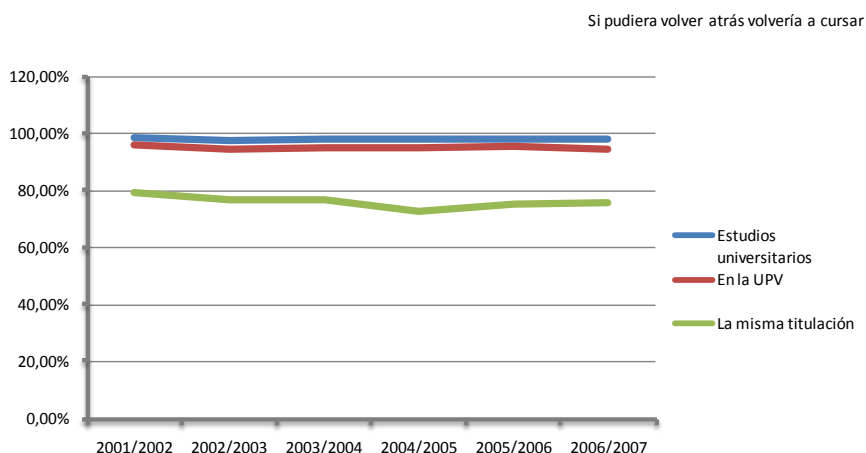
Tipos de entrevistas: Personales a través de cuestionario: 100%.

2.5.3.3. Resultados.

Perfil del titulado

Curso 2006-2007. Si pudiera volver atrás volvería a cursar.

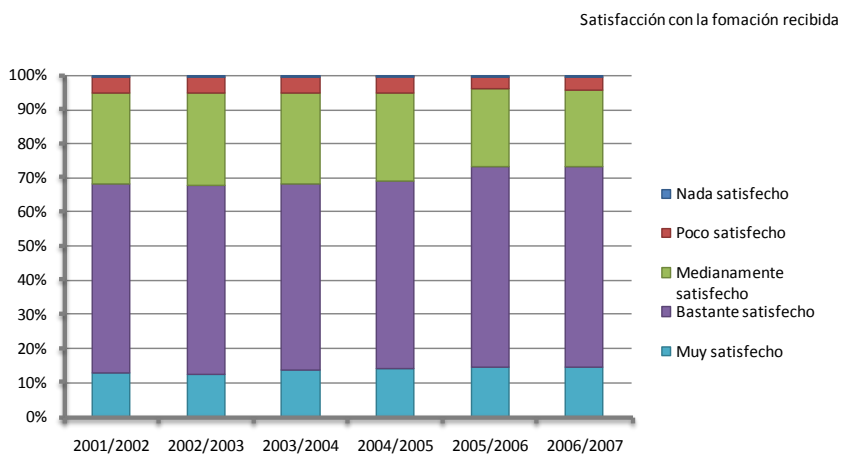
Un 94.6% volvería a estudiar en la UPV y un 75.8% que volvería a estudiar la misma titulación. El 98.2 % de los titulados de la UPV volverían a estudiar estudios universitarios. Los resultados obtenidos en el curso 2006-2007 siguen la tendencia sostenida que estos ítems han mostrado durante los últimos años. Los crecimientos y decrecimientos que se observan son normales dados los altos niveles en los que se mueven (cercano al 100%).



Curso 2006-2007. Satisfacción con la formación recibida.

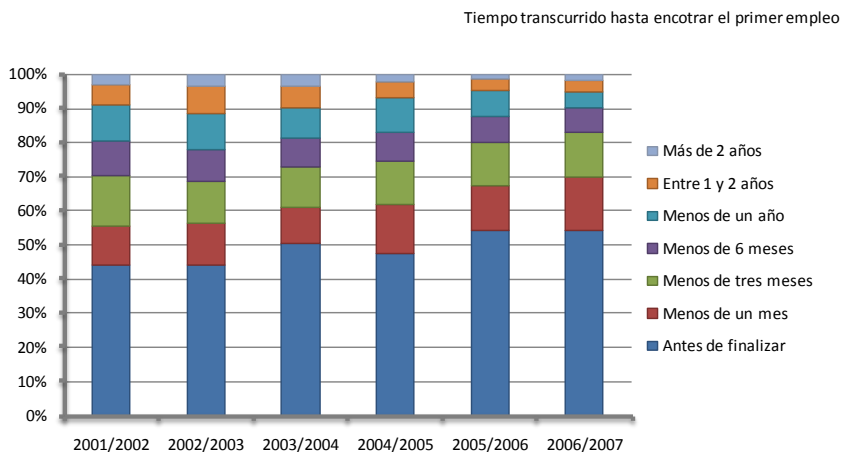
La nota media que los titulados ponen a la formación recibida es de 7.64%, prácticamente la misma que la obtenida para el curso anterior. Los porcentajes de satisfacción e insatisfacción se mantienen prácticamente constantes con respecto al curso anterior obteniendo un 73% de titulados bastante o muy satisfechos frente a un 4.5% de nada o

poco satisfechos.



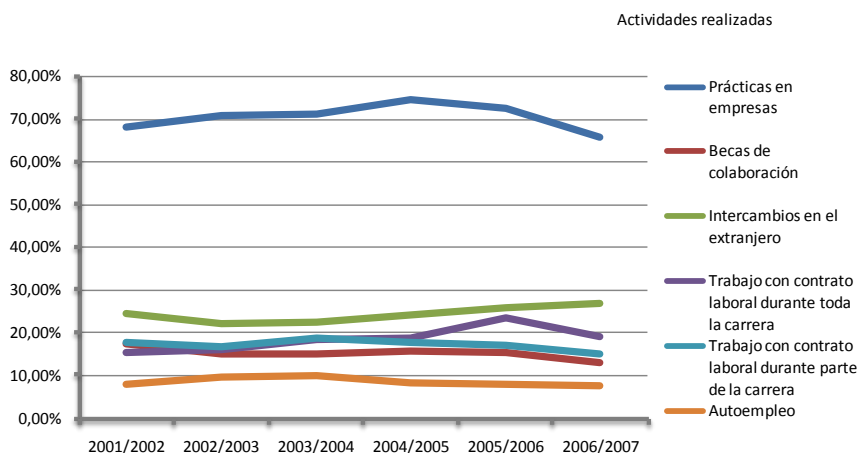
Curso 2006-2007. Tiempo transcurrido hasta encontrar el primer empleo.

El 90% de los titulados ha encontrado su primer empleo en menos de 6 meses, y el 54,2% lo encontró antes de finalizar los estudios.



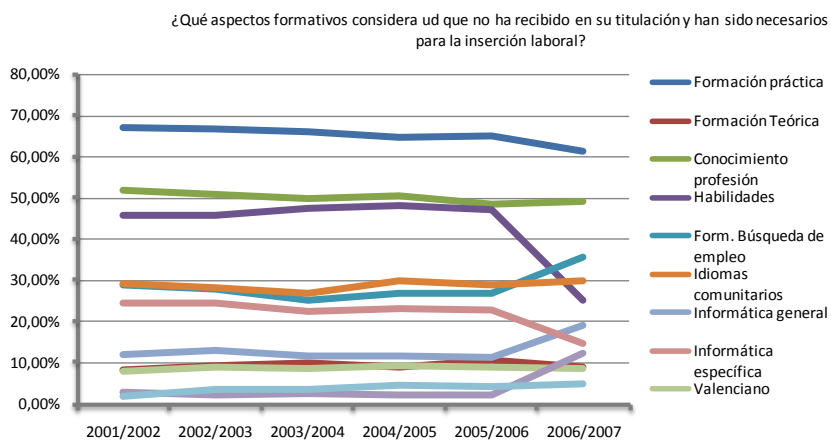
Curso 2006-2007. Actividades realizadas durante los estudios.

La actividades más realizadas son las prácticas en empresas con un 65.7% y el intercambio académico con el extranjero con un 26.9 %. Es importante destacar que el 41,5% han trabajado durante sus estudios bien en contratos puntuales (19%), trabajos durante toda la carrera (15%) o en autoempleo (7.5%).



Curso 2006-2007. Aspectos formativos no recibidos.

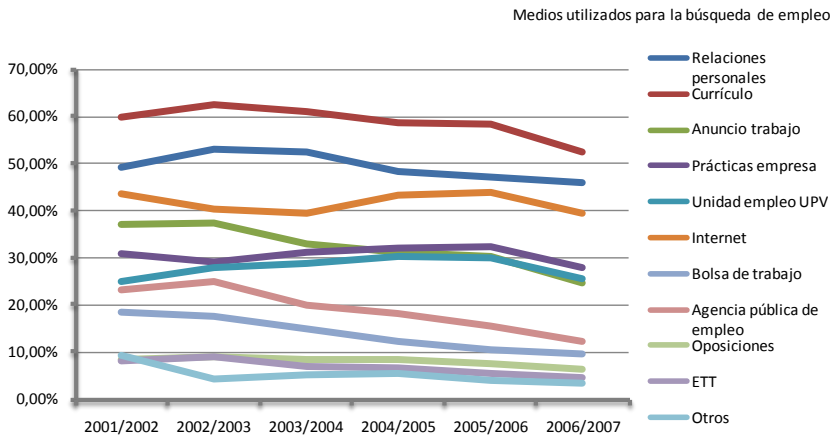
El 61,3% piensa que no han recibido la formación práctica necesaria para su inserción laboral, y un 49,1% que no tienen conocimiento de la profesión. Un 35.7% piensa que no ha recibido la formación necesaria para la búsqueda de empleo.



Búsqueda de empleo una vez finalizada su titulación

Curso 2006-2007. Medios utilizados para la búsqueda de empleo.

Los medios de búsqueda de empleo más utilizados son, el envío de currículum, las relaciones personales e Internet, con un 52,6%, 46,1% y 39,6%. El 36,6% ha encontrado su trabajo actual por medio de relaciones personales, siendo este medio también el que más ha influido en encontrar el primer empleo (un 33,9%).

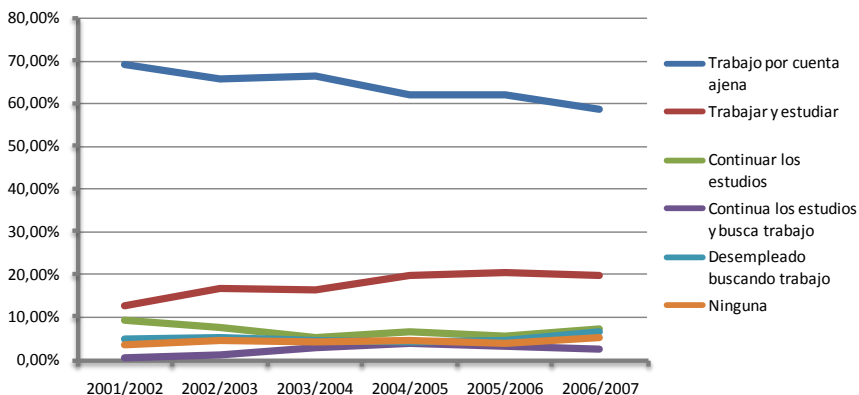


Curso 2006-2007. Situación laboral a los dos años de finalizar los estudios.

La situación más habitual de los titulados a los 2 años de finalizar es la de estar trabajando por cuenta ajena (58.8%). El 78,6% de los titulados a los dos años de finalizar está trabajando. De ellos el 19,8% compatibiliza trabajo y estudios. Los que sólo trabajan muestran una tendencia decreciente al contrario que los que trabajan y estudian.

La estimación del porcentaje de desempleados se sitúa en el 6.5%.

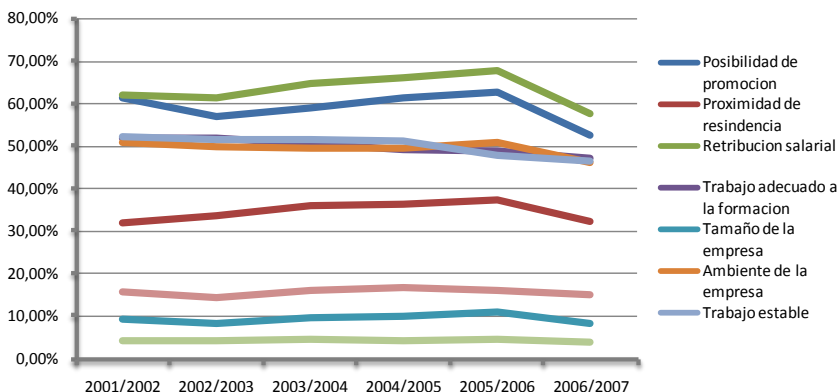
Situación laboral que más se ajusta a su situación actual



Curso 2006-2007. Aspectos prioritarios a la hora de elegir empleo.

Los aspectos más importantes para elegir un trabajo son la retribución salarial y la posibilidad de promoción (57.7 y 52.7%), siendo los aspectos menos determinantes el tamaño de la empresa y su prestigio (8.3 y 15.1%).

Aspectos prioritarios a la hora de elegir empleo

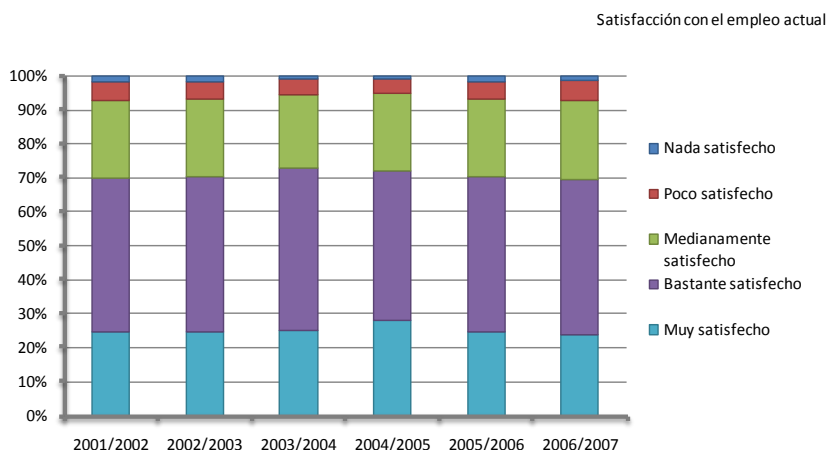


Empleo actual

Curso 2006-2007. Satisfacción con el empleo actual.

La valoración media del empleo actual es de 7.67%, habiendo un 69.4% de los titulados que se encuentran bastante o muy satisfechos con el trabajo actual. Podemos comprobar que estos valores son muy superiores a la valoración que se tiene del primer empleo (6.58 y 45%).

Tan sólo un 7.3% se encuentran poco o nada satisfecho con el trabajo actual frente al 22.7% que lo estaban con el primer empleo.

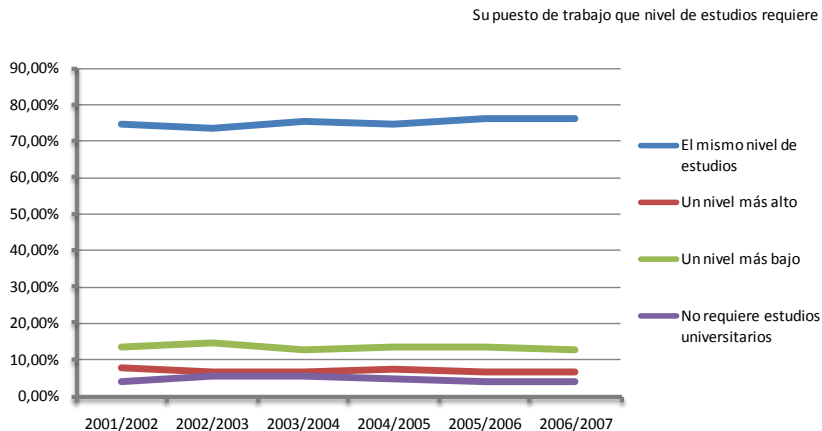


Curso 2006-2007. Nivel de estudios requeridos en el puesto de trabajo.

Claramente, la mayoría de los titulados un 76.4% está desarrollando tareas que requieren un nivel de capacitación similar al que sus estudios le han conferido. Este valor es muy superior al obtenido en el primer trabajo desempeñado que tan sólo alcanza un valor del 63.1%.

Tan sólo el 12.8% se encuentra desempeñando un trabajo en la actualidad que requiere un nivel inferior al que posee frente al 24% que

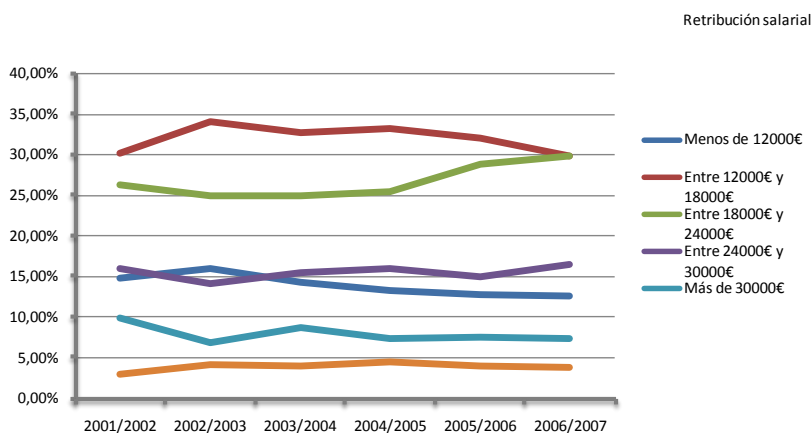
se da en el primer empleo.



Curso 2006-2007. Retribución salarial.

El intervalo de retribución salarial más comunes son desde 12000€ a 24000€ en el que se encuentran al 59.7% de los titulados.

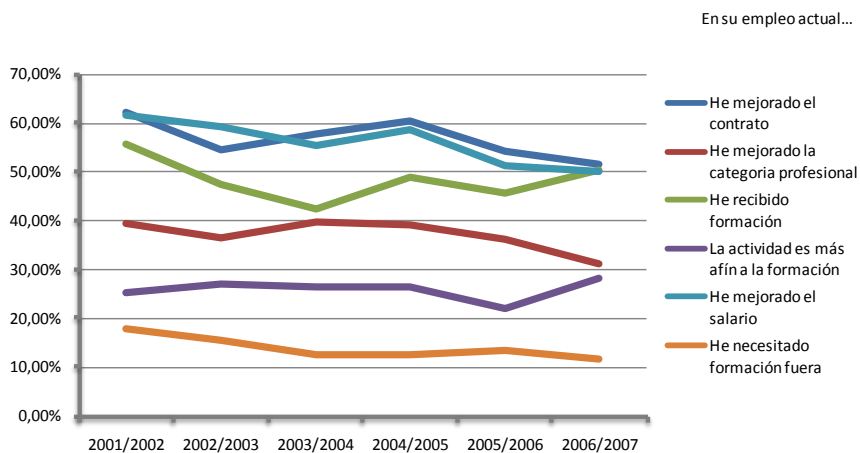
El 7.3% de los titulados tiene una retribución neta superior a 30000€ y tan sólo un 12.6% tiene una retribución inferior a 12000€.



Curso 2006-2007. En el empleo actual ha mejorado ...

El 51.59% de los titulados han mejorado su contrato desde el primer empleo que tuvieron hasta el empleo actual y el 50.09% han mejorado su salario.

El 31.21% han mejorado su categoría profesional y el 28.2% están desempeñando un puesto de trabajo que se adecua más a su titulación y la formación recibida.

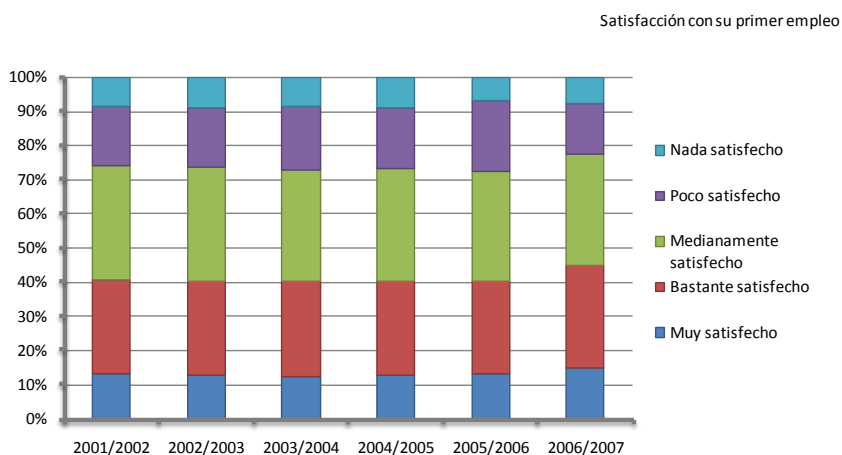


Primer empleo después de su titulación

Curso 2006-2007

La nota media de satisfacción del titulado con su primer empleo es de 6.58, con un 45% de bastante o muy satisfechos y un 22.7% de nada o poco satisfechos.

Estos datos son sensiblemente inferiores a la valoración de los titulados son el trabajo que desempeñan 2 años después.

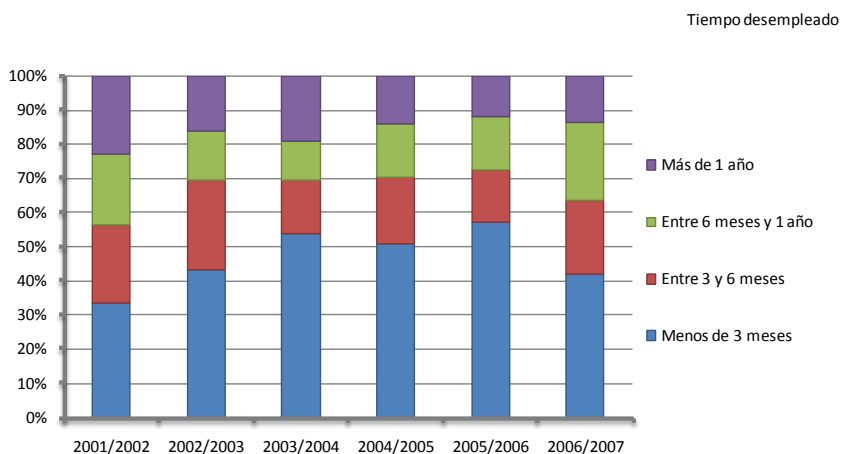


Desempleados

Curso 2006-2007

El 41,2% de los desempleados llevan menos de 3 meses sin trabajo. Durante los últimos 4 años se observa una tendencia creciente en este porcentaje (pasando de un 20% a un 41,2%).

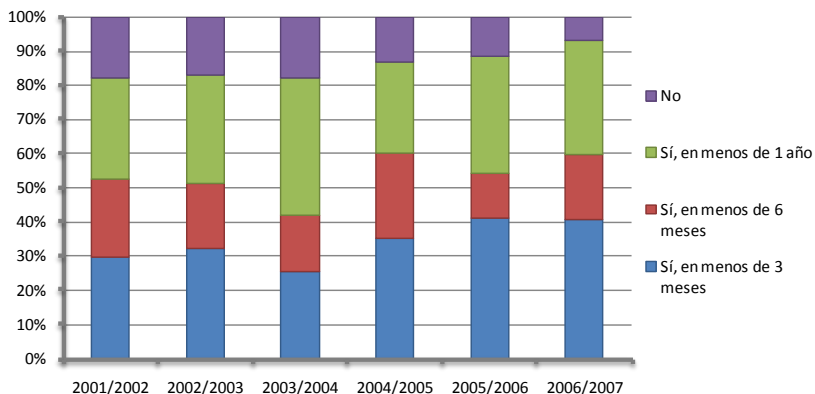
El 13,8% llevan más de un año parados y el 23,1% entre 6 meses y un año.



Curso 2006-2007

El 40,4% de los desempleados piensan que pueden encontrar trabajo en menos de 3 meses. Tan sólo un 6,7% piensan que no van a poder encontrar empleo antes de un año relacionado con su titulación o su nivel académico.

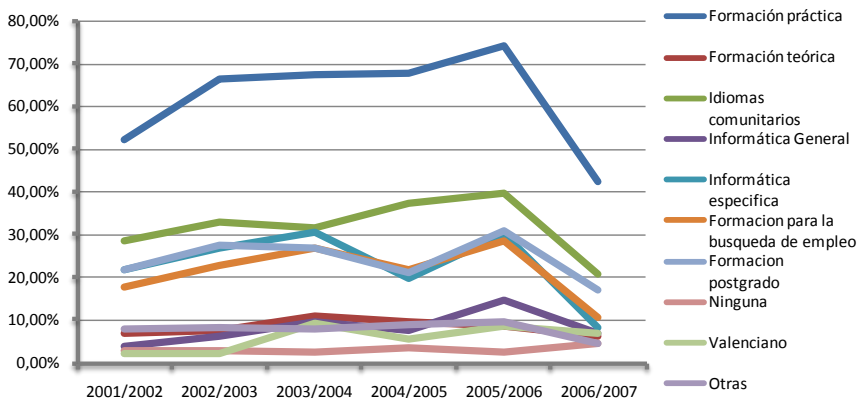
Tiempo que cree que puede tardar en encontrar empleo



Curso 2006-2007

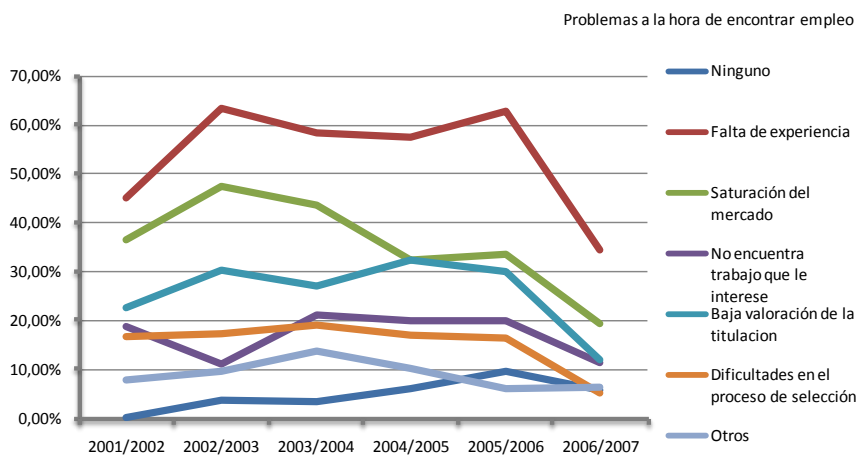
El aspecto formativo que los desempleados ven más útil es la formación práctica con un 42,5% seguido de los idiomas comunitarios con un 20,6% y la formación postgrado con un 16,9%. Es importante destacar que el 10,6% consideran importante la formación para la búsqueda de empleo.

Formación útil para encontrar empleo



Curso 2006-2007

El problema más destacado por los desempleados como inconveniente para encontrar empleo es la falta de experiencia con un 34,4%, seguido de la saturación del mercado con un 19,4%. Es importante destacar que el 11,9% creen que el problema más importante es la baja valoración de la titulación.



2.5.4. Encuesta A

2.5.4.1. Ficha técnica

Universo

Titulados de la Universidad Politécnica desde los cursos 2004-2005 al curso 2008/2009.

Población: número de titulados

Curso	Población
2004-2005	4157
2005-2006	4200
2006-2007	4228
2007-2008	3998
2008-2009	3757

Características de la muestra

Tamaño de la muestra:

Curso	Población
2004-2005	3256
2005-2006	3314
2006-2007	3177
2007-2008	2535
2008-2009	2718

Margen de error

Para los datos globales, considerando $p=q$ y un margen de confianza del 95,5%

Curso	Población	Muestra	Error
2004-2005	4157	3256	0.8%
2005-2006	4200	3314	0.8%
2006-2007	4228	3177	0.9%
2007-2008	3998	2535	1.2%
2008-2009	3757	2718	1%

$$e^2 = k^2 \frac{1}{N^2} \sum \frac{N_h^2(N_h - n_h)}{N_h - 1} \frac{P_h Q_h}{n_h} = k^2 \left(\sum W_h^2 \frac{N_h}{N_h - 1} \frac{P_h Q_h}{n_h} - \frac{1}{N^2} \sum \frac{N_h^2}{N_h - 1} P_h Q_h \right)$$

Características del muestreo

Tipo de muestreo:

Muestreo aleatorio estratificado proporcional a la población por titulación y centro docente.

Marco muestral:

Información se obtiene en el momento en el que el titulado solicita el título en el centro docente.

Documentos metodológicos

Cuestionario: Ver anexo.

Operación de campo

Fechas de ejecución: Desde el año 2004 hasta el año 2009.

Tipos de entrevistas: Personales a través de cuestionario: 100%.

2.5.4.2. Resultados

Curso 2008-2009

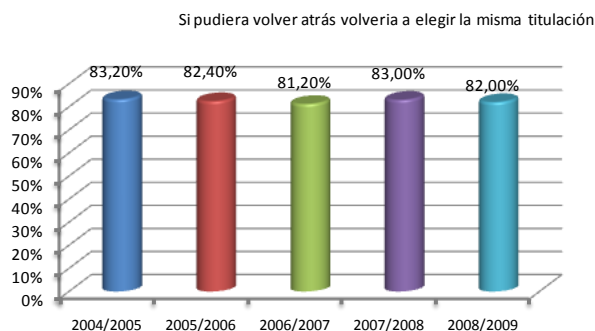
% Satisfacción
(Resp. 3,4,5)

Si pudiera volver atrás, ¿volvería a elegir la misma titulación?

El 82% Volvería a elegir la misma titulación

Evolución del porcentaje

Curso % Resp.



2004/2005 83.2 %

2005/2006 82.4 %

2006/2007 81.2 %

2007/2008 83.0 %

2008/2009 82.0 %

Curso 2008-2009

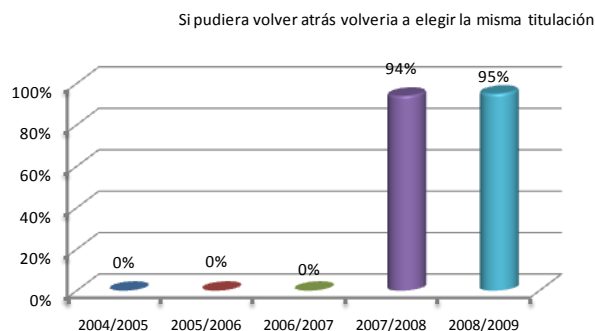
% Satisfacción
(Resp. 3,4,5)

Si pudiera volver atrás, ¿volvería a estudiar en la UPV?

El 95.0% volvería a estudiar en la UPV

Evolución del porcentaje

Curso % Resp.



2004/2005

2005/2006

2006/2007

2007/2008 94.0 %

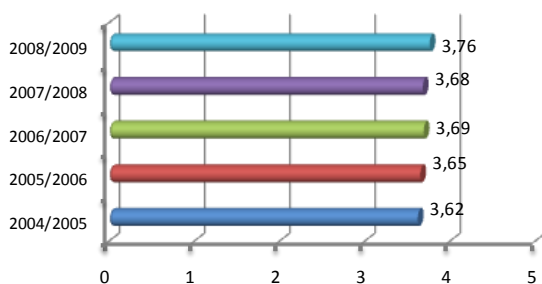
2008/2009 95.0 %

Curso 2008-2009	% Satisfacción (Resp. 3,4,5)
-----------------	------------------------------

En términos generales, estoy satisfecho con la formación recibida. El 92.9% está satisfecho con la formación recibida.

Evolución de la media	Curso	Media (0-5)
-----------------------	-------	-------------

En términos generales estoy satisfecho con la formación recibida



2004/2005 3.62

2005/2006 3.65

2006/2007 3.69

2007/2008 3.68

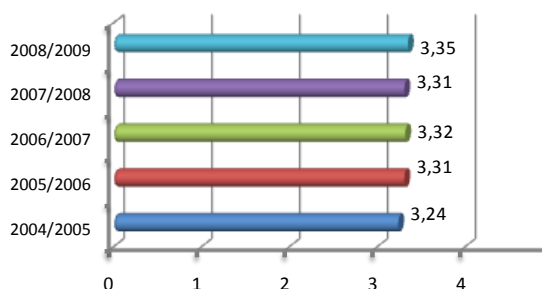
2008/2009 3.76

Curso 2008-2009	% Satisfacción (Resp. 3,4,5)
-----------------	------------------------------

Considero que he recibido un nivel de preparación adecuado para lo que se demanda en el mercado laboral. El 80.5% consideran que han recibido un nivel de preparación adecuado.

Evolución de la media	Curso	% Resp.
-----------------------	-------	---------

Considero que he recibido un nivel de preparación adecuado para lo que se demanda en el mercado laboral



2004/2005 3.24

2005/2006 3.31

2006/2007 3.32

2007/2008 3.31

2008/2009 3.35

Curso 2008-2009

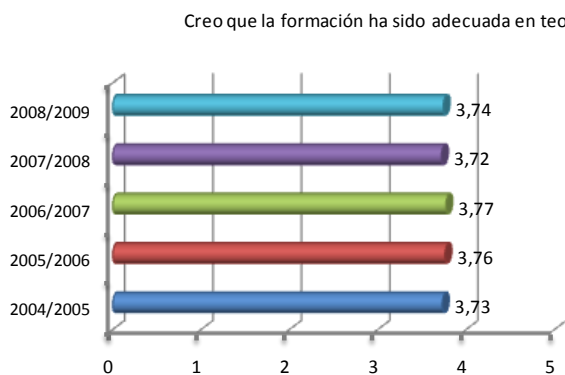
% Satisfacción
(Resp. 3,4,5)

Creo que la formación ha sido adecuada en teoría

El 92.5% considera que ha recibido una formación teórica adecuada

Evolución de la media

Curso Media (0-5)



2004/2005 3.73

2005/2006 3.76

2006/2007 3.77

2007/2008 3.72

2008/2009 3.74

Curso 2008-2009

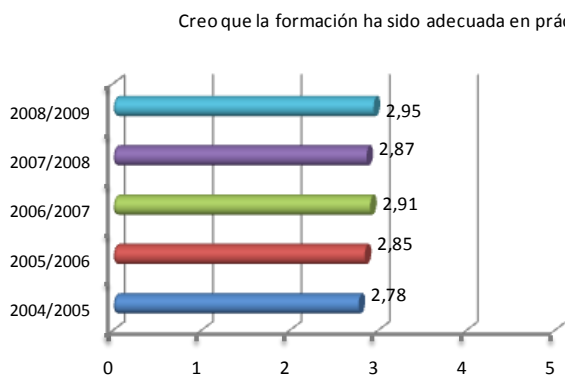
% Satisfacción
(Resp. 3,4,5)

Creo que la formación ha sido adecuada en práctica

El 63.3% considera que ha recibido una formación práctica adecuada

Evolución de la media

Curso Media (0-5)



2004/2005 2.78

2005/2006 2.85

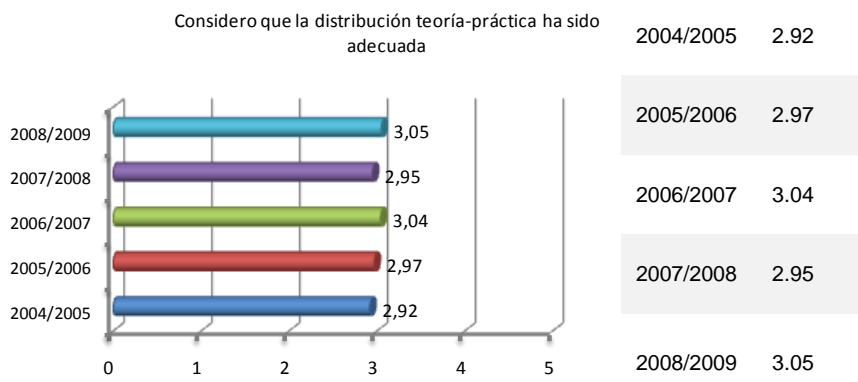
2006/2007 2.91

2007/2008 2.87

2008/2009 2.95

Curso 2008-2009	% Satisfacción (Resp. 3,4,5)
Considero que la distribución (proporción) de clases teóricas y prácticas ha sido adecuada.	El 68.6% considera que la distribución de clases teóricas y prácticas ha sido adecuada

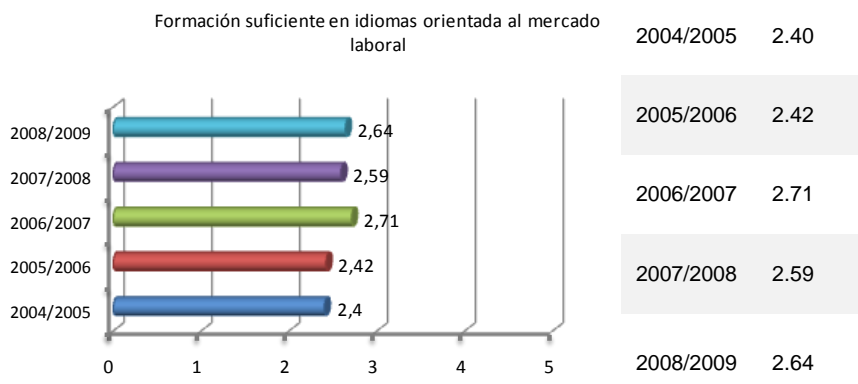
Evolución de la media	Curso	Media (0-5)
-----------------------	-------	-------------



Curso 2008-2009	% Satisfacción (Resp. 3,4,5)
-----------------	------------------------------

Desde la Universidad se ha tratado de fomentar una formación suficiente en idiomas orientada al mercado laboral. El 50.2% considera que la formación en idiomas ha sido adecuada

Evolución de la media	Curso	Media (0-5)
-----------------------	-------	-------------



Curso 2008-2009

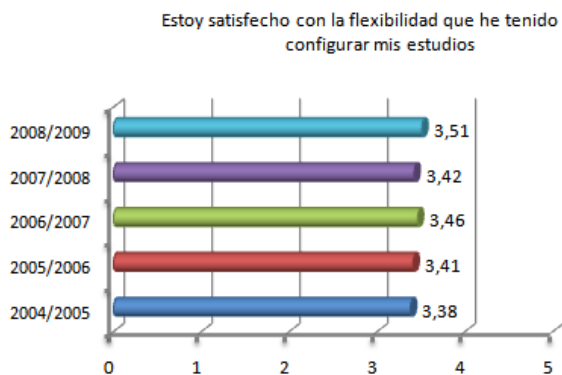
% Satisfacción
(Resp. 3,4,5)

Estoy satisfecho con la flexibilidad que he tenido para configurar mis estudios.

El 84.1% está satisfecho con las posibilidades de configuración de sus estudios

Evolución de la media

Curso Media (0-5)



2004/2005 3.38

2005/2006 3.41

2006/2007 3.46

2007/2008 3.42

2008/2009 3.51

Curso 2008-2009

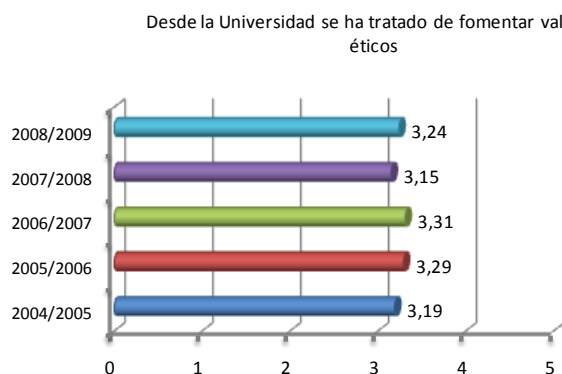
% Satisfacción
(Resp. 3,4,5)

Desde la Universidad se ha tratado de fomentar valores éticos.

El 76.1% considera que se han fomentado los valores éticos

Evolución de la media

Curso Media (0-5)



2004/2005 3.19

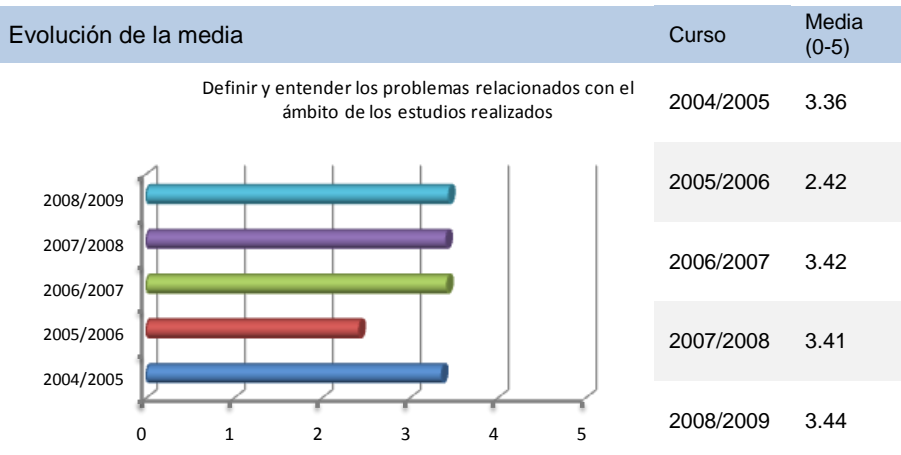
2005/2006 3.29

2006/2007 3.31

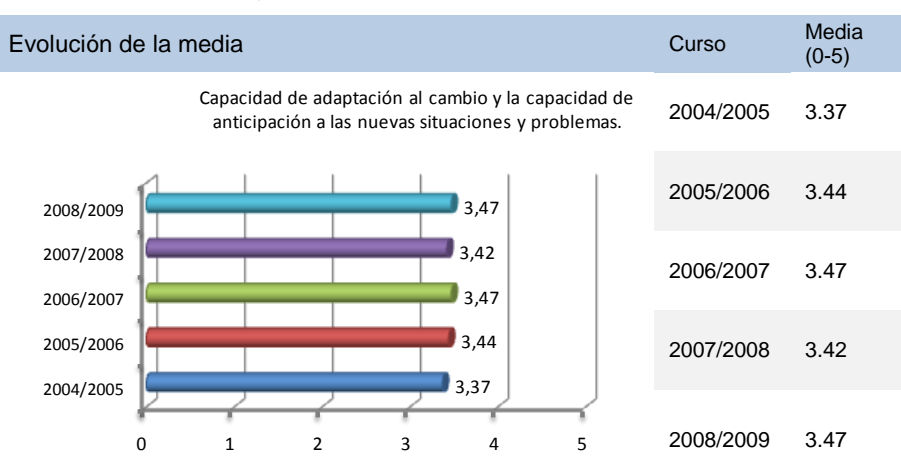
2007/2008 3.15

2008/2009 3.24

Curso 2008-2009	% Satisfacción (Resp. 3,4,5)
Desde la Universidad se ha tratado de fomentar un "espíritu crítico" que permita definir y entender los problemas relacionados con el ámbito de los estudios realizados.	El 86.0% considera que se ha fomentado un "espíritu crítico"



Curso 2008-2009	% Satisfacción (Resp. 3,4,5)
Desde la Universidad se ha tratado de fomentar la capacidad de adaptación al cambio y la capacidad de anticipación a las nuevas situaciones y problemas.	El 84.5% considera que se ha fomentado la capacidad de adaptación y anticipación



Curso 2008-2009

% Satisfacción
(Resp. 3,4,5)

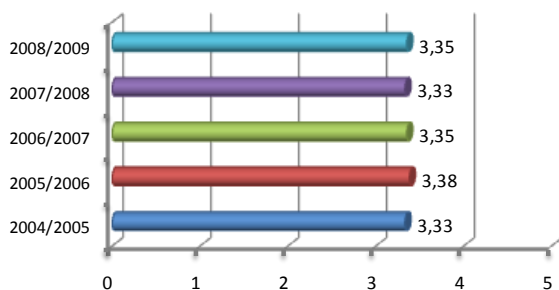
Desde la Universidad se ha tratado de fomentar el espíritu emprendedor, creatividad, etc...

El 75.5% considera que se ha fomentado un espíritu emprendedor

Evolución de la media

Curso Media (0-5)

Desde la Universidad se ha tratado de fomentar el espíritu emprendedor, creatividad, etc...



2004/2005 3.33

2005/2006 3.38

2006/2007 3.35

2007/2008 3.33

2008/2009 3.35

Curso 2008-2009

% Satisfacción
(Resp. 3,4,5)

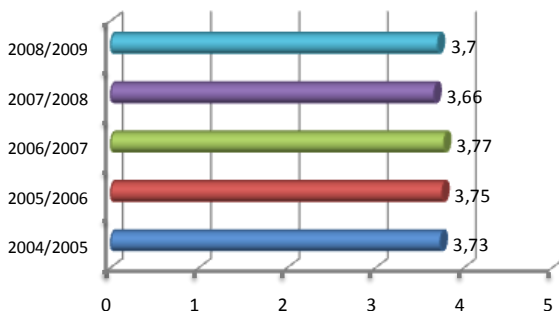
Durante mis estudios, como parte de la política de enseñanza, se ha fomentado el trabajo de equipo.

El 88.1% considera que se ha fomentado en trabajo en equipo

Evolución de la media

Curso Media (0-5)

Durante mis estudios se ha fomentado el trabajo de equipo



2004/2005 3.73

2005/2006 3.75

2006/2007 3.77

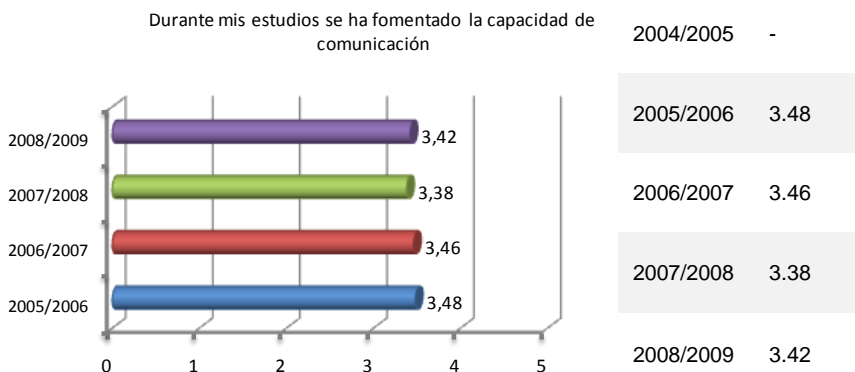
2007/2008 3.66

2008/2009 3.70

Curso 2008-2009	% Satisfacción (Resp. 3,4,5)
-----------------	---------------------------------

Durante mis estudios, como parte de la política de enseñanza, se ha fomentado la capacidad de comunicación. El 83.4% considera que se ha fomentado la capacidad de comunicación.

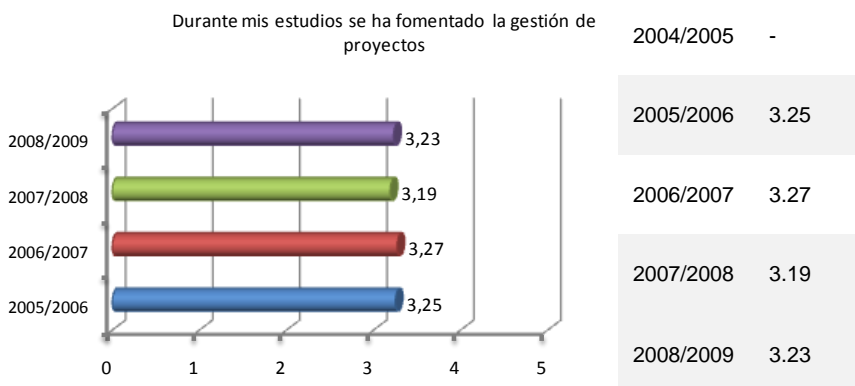
Evolución de la media	Curso	Media (0-5)
-----------------------	-------	-------------



Curso 2008-2009	% Satisfacción (R esp. 3,4,5)
-----------------	----------------------------------

Durante mis estudios, como parte de la política de enseñanza, se ha fomentado la gestión de proyectos. El 77.8% considera que se ha fomentado la gestión de proyectos.

Evolución de la media	Curso	Media (0-5)
-----------------------	-------	-------------



Curso 2008-2009

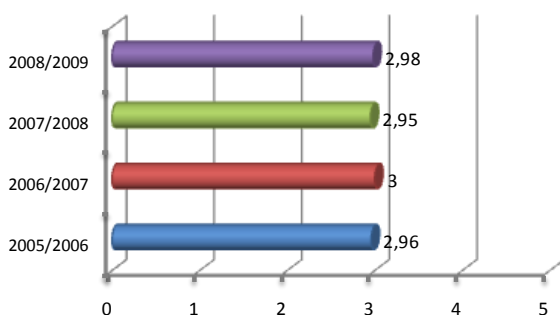
% Satisfacción
(Resp. 3,4,5)

Durante mis estudios, como parte de la política de enseñanza, se ha fomentado el liderazgo. El 67.9% considera que se ha fomentado el liderazgo.

Evolución de la media

Curso Media (0-5)

Durante mis estudios se ha fomentado el liderazgo



2004/2005	-
2005/2006	2.96
2006/2007	3.00
2007/2008	2.95
2008/2009	2.98

Curso 2008-2009

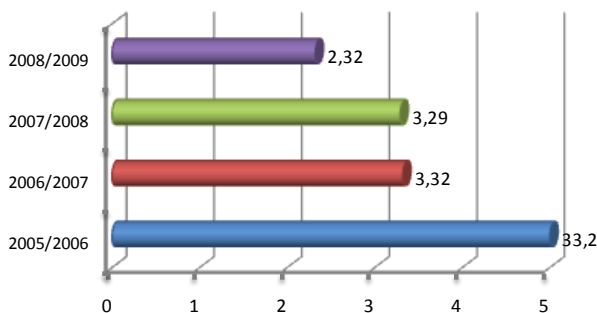
% Satisfacción
(Resp. 3,4,5)

Durante mis estudios, como parte de la política de enseñanza, se ha fomentado la cultura de calidad. El 81.8% considera que se ha fomentado la cultura de calidad.

Evolución de la media

Curso Media (0-5)

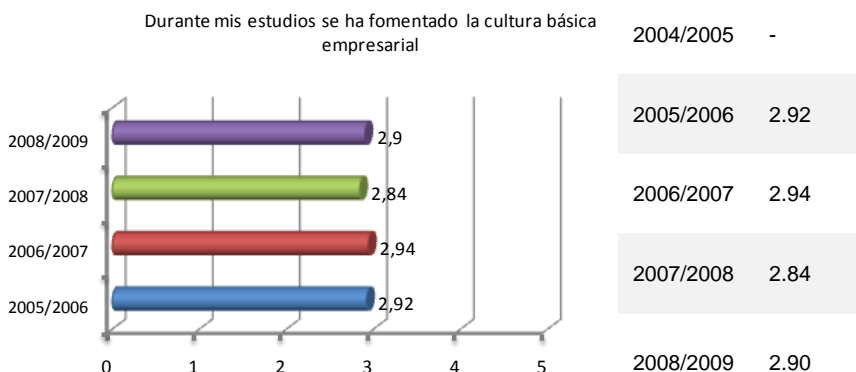
Durante mis estudios se ha fomentado la cultura de calidad



2004/2005	-
2005/2006	3.32
2006/2007	3.32
2007/2008	3.29
2008/2009	3.32

Curso 2008-2009	% Satisfacción (Resp. 3,4,5)
Durante mis estudios, como parte de la política de enseñanza, se ha fomentado la cultura básica empresarial.	El 64.4% considera que se ha fomentado la cultura básica empresarial

Curso	Media (0-5)
-------	-------------



Curso 2008-2009	% Satisfacción (Resp. 3,4,5)
Cuando he tenido interés ha existido la posibilidad de realizar prácticas de empresa.	El 78.7% está satisfecho con las posibilidades de realizar prácticas en empresas

Curso	Media (0-5)
-------	-------------



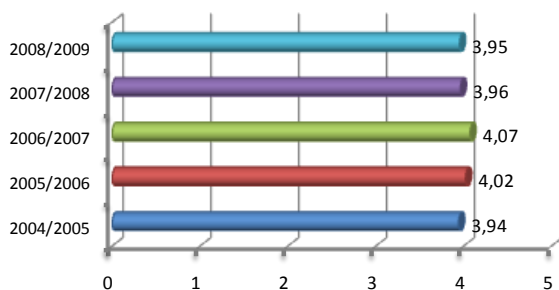
Curso 2008-2009**% Satisfacción
(Resp. 3,4,5)**

Cuando he tenido interés ha existido la posibilidad de realizar intercambios con universidades extranjeras.

El 70.3% considera adecuada la posibilidad de realizar programas de intercambio

Evolución de la media**Curso** **Media
(0-5)**

Cuando he tenido interés, ha existido la posibilidad de realizar intercambios con universidades extranjeras



2004/2005 3.94

2005/2006 4.02

2006/2007 4.07

2007/2008 3.96

2008/2009 3.95

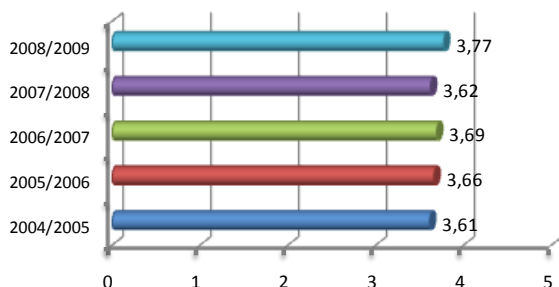
Curso 2008-2009**% Satisfacción
(Resp. 3,4,5)**

Considero adecuada la infraestructura en cuanto a aulas y medios didácticos.

El 85.3% considera adecuadas las aulas y medios didácticos

Evolución de la media**Curso** **Media
(0-5)**

Considero adecuada la infraestructura en cuanto a aulas y medios didácticos



2004/2005 3.61

2005/2006 3.66

2006/2007 3.69

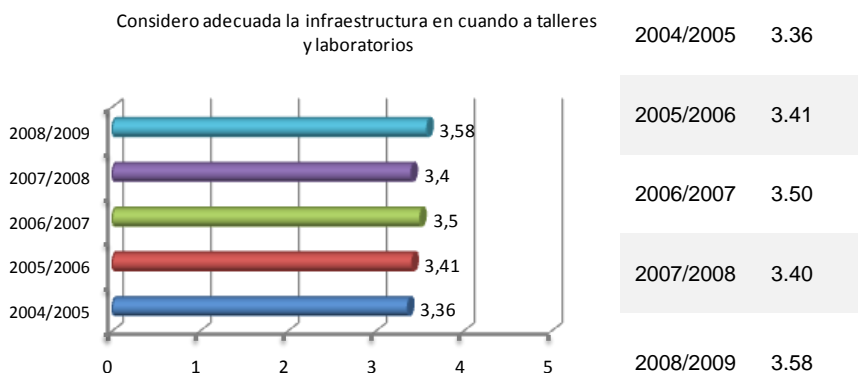
2007/2008 3.62

2008/2009 3.77

Curso 2008-2009	% Satisfacción (Resp. 3,4,5)
------------------------	---

Considero adecuada la infraestructura en cuanto a talleres y laboratorios. El 80.5% considera adecuados los talleres y laboratorios

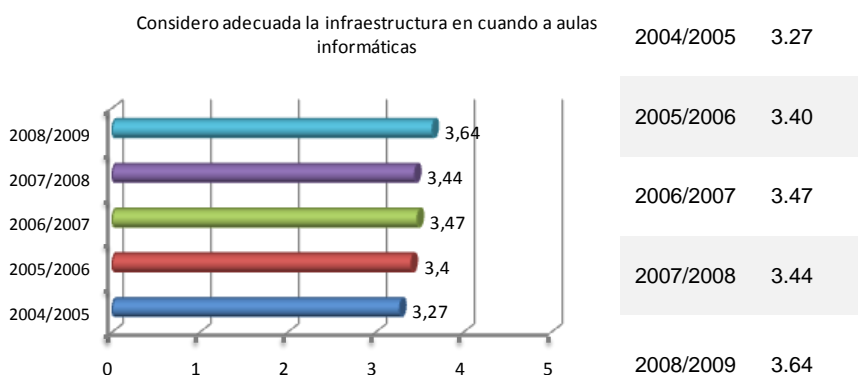
Evolución de la media	Curso	Media (0-5)
------------------------------	--------------	--------------------



Curso 2008-2009	% Satisfacción (Resp. 3,4,5)
------------------------	---

Considero adecuada la infraestructura en cuanto a aulas informáticas. El 80.4% considera adecuadas las aulas informáticas

Evolución de la media	Curso	Media (0-5)
------------------------------	--------------	--------------------



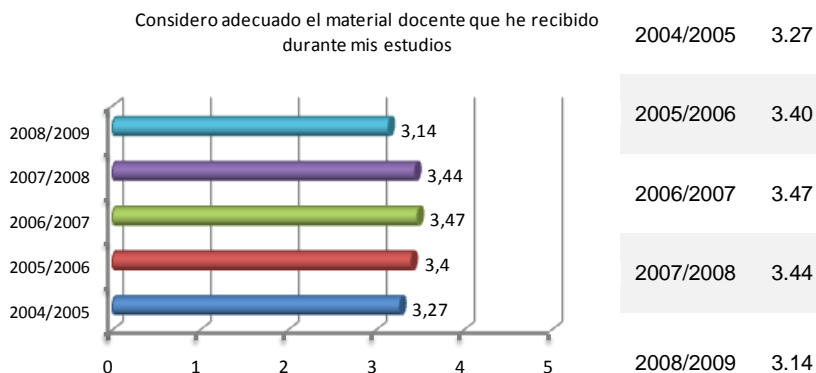
Curso 2008-2009

% Satisfacción
(Resp. 3,4,5)

Considero adecuado el material El 80.0% considera adecuado el docente que he recibido durante mis material docente estudios.

Evolución de la media

Curso Media (0-5)



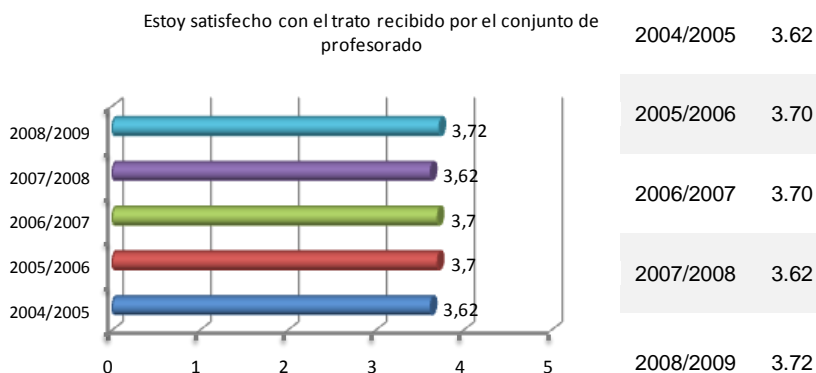
Curso 2008-2009

% Satisfacción
(Resp. 3,4,5)

Estoy satisfecho con el trato recibido El 86.5% considera adecuado el trato por el conjunto de profesorado.

Evolución de la media

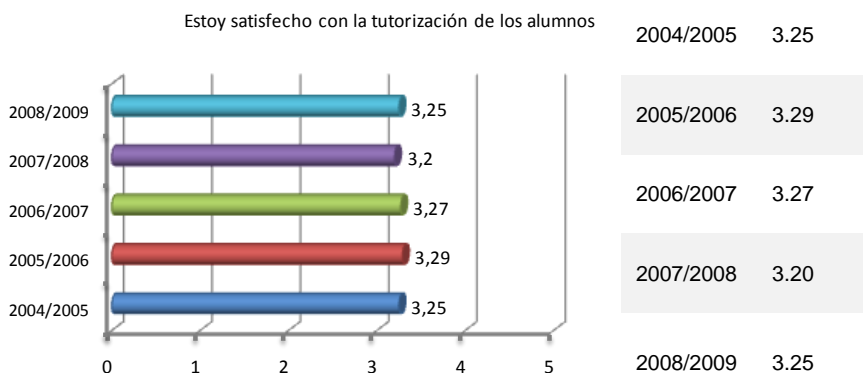
Curso Media (0-5)



Curso 2008-2009	% Satisfacción (Resp. 3,4,5)
------------------------	---

Considero importante la tutorización de los alumnos. El 60,7% considera importante la tutorización recibida

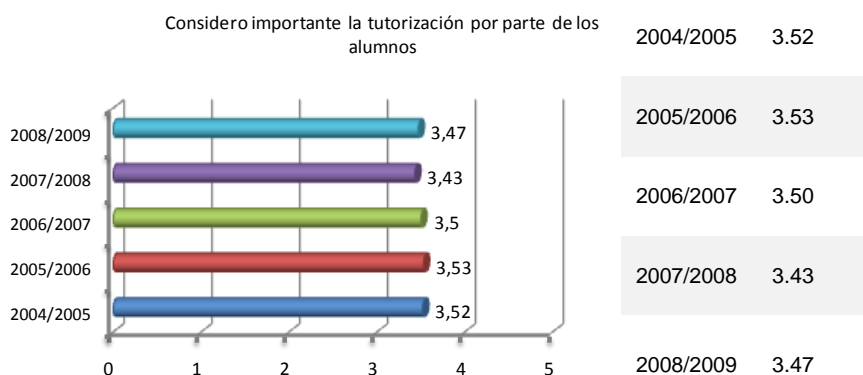
Evolución de la media	Curso	Media (0-5)
------------------------------	--------------	------------------------



Curso 2008-2009	% Satisfacción (Resp. 3,4,5)
------------------------	---

Estoy satisfecho con la tutorización de los alumnos. El 71.7% está satisfecho con la tutorización recibida

Evolución de la media	Curso	Media (0-5)
------------------------------	--------------	------------------------



Curso 2008-2009

% Satisfacción (Resp. 3,4,5)

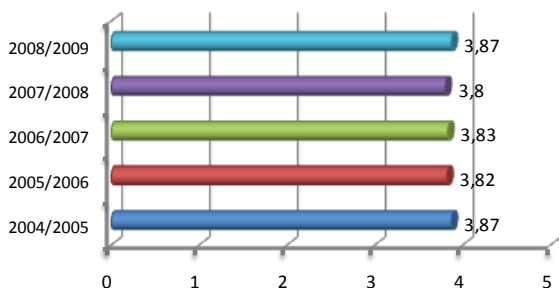
Estoy satisfecho con el trato recibido por el personal de Secretaría del Centro.

El 86.7% está satisfecho con trato recibido por parte del personal de secretaría

Evolución de la media

Curso	Media (0-5)
-------	-------------

Estoy satisfecho con el trato recibido por el personal de la Secretaría del Centro



2004/2005	3.87
-----------	------

2005/2006	3.82
-----------	------

2006/2007	3.83
-----------	------

2007/2008	3.80
-----------	------

2008/2009	3.87
-----------	------

Curso 2008-2009

% Satisfacción (Resp. 3,4,5)

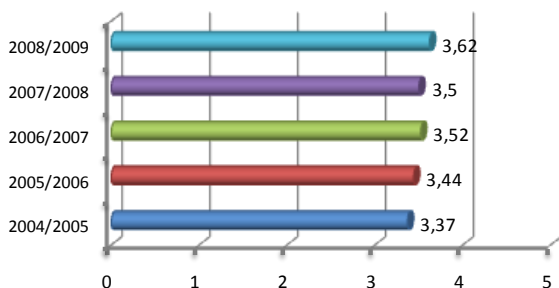
Estoy satisfecho con el trato recibido por el personal del aula de informática del Centro.

El 86.7% está satisfecho con trato recibido por parte del personal informático

Evolución de la media

Curso	Media (0-5)
-------	-------------

Estoy satisfecho con el trato recibido por el personal del aula de informática del Centro



2004/2005	3.37
-----------	------

2005/2006	3.44
-----------	------

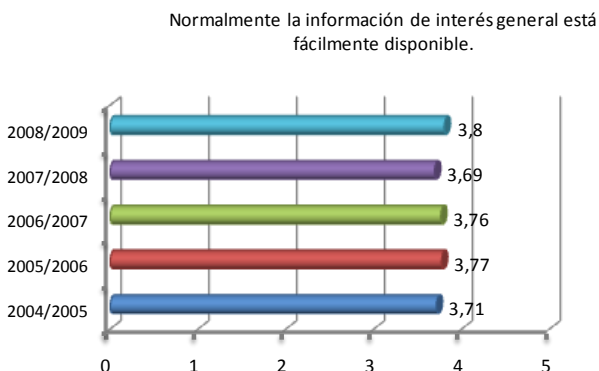
2006/2007	3.52
-----------	------

2007/2008	3.50
-----------	------

2008/2009	3.62
-----------	------

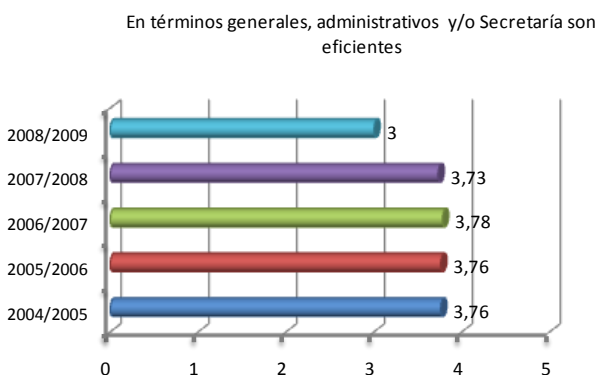
Curso 2008-2009	% Satisfacción (Resp. 3,4,5)
Normalmente la información de interés general (convocatoria de exámenes, apuntes, convocatorias de becas, seminarios, actividades culturales, conferencias relacionadas con el empleo etc.) está fácilmente disponible.	El 86.7% considera que la información

Evolución de la media	Curso	Media (0-5)
Normalmente la información de interés general está fácilmente disponible.	2004/2005	3.71
	2005/2006	3.77
	2006/2007	3.76
	2007/2008	3.69
	2008/2009	3.80



Curso 2008-2009	% Satisfacción (Resp. 3,4,5)
En términos generales, los trámites Administrativos y/o Secretaría son eficientes.	El 86.7% considera eficientes los trámites administrativos

Evolución de la media	Curso	Media (0-5)
En términos generales, administrativos y/o Secretaría son eficientes	2004/2005	3.76
	2005/2006	3.76
	2006/2007	3.78
	2007/2008	3.73
	2008/2009	3.00



2.6. Conclusiones

El estudio de los cursos 95-96 al 99-00 nos ha permitido establecer un nexo de unión con el estudio previo que hizo la agencia de la UPV para el Empleo, que estudió solamente la promoción 95-96.

Si bien las cuestiones que se plantearon en una encuesta y en otra no eran semejantes, su estudio sí que nos ha permitido considerar que sería interesante poder valorar la evolución a lo largo del tiempo de determinadas características y que modificando el cuestionario podríamos conocer mucho mejor cuál es la percepción de estos alumnos acerca de necesidades formativas orientadas a su empleabilidad. Empezamos a tener constancia de datos que en algunos casos podíamos intuir pero ahora comienzan a confirmarse.

Una primera idea que se detecta en el proceso es que el concepto que tienen nuestros alumnos de algunas situaciones no es exactamente igual en cada una de las etapas. Sus percepciones van variando con el tiempo, falta ver las razones, quizás porque se les olvida o porque simplemente a la hora de compararlo con la realidad que van viviendo, aquello que no les parecía tan bueno empieza a parecerles mucho mejor.

Se constata el alto índice de empleabilidad de estas promociones en una situación económica de transición en el país. Es un dato que convendría tener en cuenta sobre todo aquello que hace referencia a si los alumnos han considerado que les hemos preparado para encontrar el camino del empleo, y en caso negativo qué consideran ellos que ha sido la clave para poder colocarse.

Queda reflejado algo que en un principio otros estudios ya venían confirmando, por una parte el hecho de que los contactos personales son definitivos a la hora de encontrar trabajo, por otra parte las prácticas en empresas, que se colocan en un importante tercer lugar, y por último la utilización por parte de los egresados del servicio de empleo de la universidad, que empieza a ser utilizado de forma generalizada.

Hay un reconocimiento de una carencia de formación práctica, no en el sentido académico de prácticas en laboratorios, sino una formación de experiencia laboral, es decir una aproximación al mundo real para poder poner en valor los conocimientos adquiridos con los que en teoría estaban satisfechos. De hecho prácticamente el 50% de los alumnos de esas promociones consideraba muy útil para la inserción laboral el haber participado en un programa de prácticas en empresa, uno de cada cinco encuestados, empieza a demandar esa formación con mayor intensidad.

Todo esto nos hace plantearnos una nueva situación. El encuestar en bloque a distintas promociones no parecía el camino más adecuado y había que definir en qué etapas podía ser más relevante y más accesible la realización de estas encuestas.

Se sabía la dificultad que entrañaba el obtener respuestas con la encuesta telefónica y entonces planteamos un nuevo proyecto que permitiera aunar la posibilidad de preguntar a los alumnos que teníamos cerca y dejar como última referencia la encuesta de tipo telefónico a los cinco años, lo que nos permitiría realizar un seguimiento a las distintas promociones que iban saliendo de la universidad para detectar aquellas carencias que pudieran influir en su empleabilidad, tanto en el campo de la formación, como en el de las prácticas, y poder favorecer el desarrollo de esas destrezas y habilidades que cada vez eran más necesarias en un mercado laboral como el que se desenvolvían, un mercado laboral de técnicos cualificados. Todo esto entendido como un compromiso con nuestros alumnos a corto y a medio plazo, no solamente en el plazo inmediato de la formación reglada.

Dar a conocer las demandas de la sociedad respecto a nuestros titulados e intentar satisfacer las necesidades del mercado laboral ha sido el punto de partida del programa de encuestas a egresados en sus tres modalidades, “A”, “B” y “C”.

2.6.1. Encuesta “Tipo A”

Con el análisis de los resultados de las encuestas tipo A hemos podido ver la evolución de los cursos desde el 2004-2005 al 2008-2009, ya que

disponíamos desde el 2001, pero hemos entendido los cinco últimos como los más relevantes, y más próximos a la situación actual.

Resulta al menos curioso que no exista apenas diferencia en la valoración de las respuestas a lo largo de los 5 años, apenas estamos hablando, en una escala de 0 a 5, de 1 décima, y en algunas ni siquiera de décimas sino de centésimas de diferencia.

A partir del 2005-2006 incorporamos nuevas preguntas relativas al desarrollo de destrezas, coincidente con una preocupación emergente en la universidad española, planteado como un compromiso de futuro, ya que la mayoría de esas habilidades a desarrollar por el alumno no tienen por qué quedar fuera de las asignaturas que el alumno tenga en su plan de estudios, sino que será necesario que el profesorado afronte el reto de transmitir la información dentro de los temas concretos de sus asignaturas y en la evaluación de las mismas, consiguiendo potenciar y desarrollar la formación en destrezas de los alumnos. Sería deseable no seguir cargando con una formación específica adicional a los alumnos para esas destrezas, puesto que la mayoría de ellas se podrían desarrollar a través de las propias asignaturas de la titulación.

La encuesta A nos está permitiendo sacar una serie de conclusiones muy importantes sobre todo para los centros y para el profesorado. Todas las encuestas están dirigidas a tratar de reorientar mejor la formación de nuestros titulados, pero en el caso de las "A", en que el alumno todavía tiene el asiento del pupitre caliente, es cuando de alguna forma está volcando todo aquello que considera que ha sido bueno o malo dentro de su formación, y nos está dando una foto fija interesantísima, además con una inmediatez de aproximadamente 3 ó 4 meses, a diferencia de las encuestas "B" o "C" que se realizan a los 2, 3, hasta 5 años. Son las encuestas tipo "A" las que de alguna forma nos pueden comprometer más hacia el futuro de la formación indicándonos en plazos relativamente cortos qué debilidades consideran ellos, bien porque han hecho practicas durante su formación o bien porque han estado trabajando, puntos débiles que han detectado en los planes de estudio cursados .

2.6.2. Encuesta “Tipo B”

Este tipo de encuestas realizadas a los 2 años de finalizados los estudios ha permitido dar a conocer la alta y rápida empleabilidad de nuestros titulados aún cuando más de la mitad de los encuestados cree no haber recibido la formación práctica adecuada para su inserción laboral.

Se mantiene un alto porcentaje de satisfacción de nuestros titulados frente a la formación recibida, sin decaer con respecto al obtenido el año anterior, lo que es un dato positivo para el profesorado.

Otro aspecto destacable y por otro lado lógico, es la mejor valoración que se hace del empleo actual frente al primer empleo sobre todo en lo que al nivel de capacitación exigida se refiere y en cuanto a la adecuación con la formación recibida así como en lo referente al salario percibido.

Se sigue dando gran importancia a la formación práctica para la consecución de empleo considerando sobre todo la tendencia creciente iniciada ya en estos años 2006 y 2007 de una mayor duración de la búsqueda de empleo. La poca o mucha experiencia profesional adquirida en la Universidad es fundamental junto con las relaciones personales para encontrar empleo.

Se valora más la retribución salarial y las posibilidades de promoción en la empresa que otras cuestiones para elegir un empleo y se observa una tendencia creciente en el porcentaje de titulados que compaginan el trabajo con nuevos estudios. Quizá conociendo el tipo de estudios que la mayoría elige como complemento a su formación podrían corregirse algunas carencias de nuestros titulados.

2.6.3. Encuestas “Tipo C”

Las encuestas tipo “C” que están previstas a los 5 años después de finalizar los estudios arrojaron resultados de nuevo sorprendentes a primera vista, la diferencia con la encuesta establecida a los 2/3 años no era tan sustancial.

Con el nuevo planteamiento de la enseñanza superior, con la aparición de los nuevos grados, posgrados y el camino dentro del espacio europeo de educación superior, quizá se pueda poner en cuestión este estudio de las antiguas titulaciones, entendiéndolo que siendo interesantes como lo son desde el punto de vista de la investigación, ya no lo son tanto desde la operatividad que puede tener en cuanto al avance de información de cara a la universidad. Los datos disponibles son los únicos de los que es posible disponer, y conocer la historia nos permitirá disponer al menos de información de referencia de cara a las nuevas circunstancias.

Disponer de esta encuesta nos ha permitido tener una visión, a modo de foto fija, de la situación, aunque se hace difícil la comparación con las otras encuestas y realmente no va a tener la secuencia que pueden tener las “B” o las “A”, que sí que, de alguna forma, nos están permitiendo hacer una, digamos “predicción” de futuros laborales, salvo situaciones anómalas como es el caso actual del sector construcción.

No obstante, y a pesar de ello convendría destacar algunos puntos como por ejemplo el reconocimiento de las prácticas realizadas durante los estudios, que ha sido referencia importante tanto para la primera colocación, como para avanzar más rápidamente dentro del puesto de trabajo, tal y cómo aparecía reflejado en las anteriores encuestas.

Otro dato también reseñable es la movilidad laboral que tiene esta promoción. Es importante quizá el destacar que el campo de las habilidades y las destrezas se vuelve a mostrar como una necesidad puesto que esta promoción las ha conseguido en sus empleos a lo largo precisamente de esos años de experiencia en el sector productivo, pero que evidentemente la universidad debería de tratar de proporcionarlas al menos en parte, ante el nivel de exigencia y de requerimientos que la sociedad tiene ahora, cuando ya no es suficiente tener un título de licenciado o de ingeniero, sino además tener una serie de destrezas y habilidades que en caso de no poseerlas necesariamente se van a tener que ir adquiriendo en sucesivos empleos.

Capítulo 3.

Las encuestas a los empleadores

3.1. Programa de encuestas a empleadores

Se disponía de una parte de la información pero faltaba, quizás, la más determinante para conseguir el objetivo genérico claro: tener una visión lo más completa posible de los factores que influyen en la inserción laboral de los titulados de la UPV.

Este es un proyecto en el que primero se plantea una encuesta global a todos los sectores y como consecuencia de los resultados que se obtienen, se realiza una división por grandes sectores como son las TIC, el agroalimentario, la construcción, los servicios y el industrial, de forma que pueda hacerse un mejor estudio y seguimiento de cuáles son las demandas más específicas de los empleadores en cada uno de estos sectores.

En cualquier caso, lo que sí queda patente es la necesidad de contar con ellos, aunque es en el 2003, cuando se desarrolla el primer proyecto de encuesta de forma global a los empleadores, dentro de la comunidad valenciana. Si bien es cierto que en algunos casos las respuestas coinciden con las ideas planteadas por los alumnos en sus respuestas a determinadas preguntas, veremos cómo en otras están bastante más distantes; sobre todo coinciden en cuanto a la forma de encontrar el primer empleo, a la influencia de las relaciones personales o profesionales en la contratación de ese primer empleo, etc...., pero en cambio difieren en cuanto a la valoración de competencias, de destrezas, del concepto que tiene el alumno del trabajo que está desarrollando en la empresa y de cómo desarrolla sus habilidades. Esto es la confirmación de la necesidad que tiene la Universidad de saber cómo piensan los empleadores. Una cosa es saber lo que el nuevo profesional considera y otra muy distinta es lo que el empleador valora o cómo lo valora.

Para matizar más este concepto aparece un nuevo estudio en junio de 2007 del sector de la construcción, quedando para más adelante el desarrollo del programa con nuevos sectores a los cuales habría que acudir para seguir consultando.

El proyecto de consulta al empleador está reconocido de cara a la formación de los futuros profesionales. Debemos atender a esos colectivos, tanto

asociaciones profesionales como empresarios del sector, es decir, la sociedad al fin y al cabo que es la que va a recibir a nuestros egresados, a nuestros titulados y la que de alguna forma nos va a indicar qué es lo que les gustaría que nuestros titulados conocieran, sin que esto merme en absoluto la independencia de la universidad. La universidad debe entender que la formación de un titulado requiere de una serie de conocimientos, pero no puede mirar atrás en cuanto a lo que la sociedad demanda, lo que espera de ellos, y esto es lo que nos proporcionan estas encuestas con las que estamos trabajando y que podremos comparar con las de nuestros egresados.

La universidad va a desarrollar el plan de estudios, precisamente ahora en el nuevo marco de Bolonia con los nuevos grados y posgrados. Las recomendaciones de la Unión Europea y la de sus Ministros de Educación van precisamente en esa línea, es decir, no es la universidad la única que tiene algo que decir en cuanto a preparar el diseño curricular de lo que será el plan de estudios de un futuro ingeniero, licenciado o arquitecto o cualquier otra titulación universitaria. El que va de alguna forma a recibir a este futuro titulado también tendrá algo que decir.

Objetivos concretos:

- Conocer quien realiza los procesos de selección, que medios se utilizan para difundir las ofertas de empleo y cuales para realizar la selección.
- Conocer que aspectos formativos y de competencias para la ocupación son más demandados por las empresas y que grado de satisfacción obtienen de los titulados universitarios que han contratado.
- Conocer como valoran las empresas las trayectorias formativas de los titulados así como la experiencia laboral tanto en el mismo sector como en otros, la realización de prácticas en empresa, en la suya u otras y las estancias formativas en el extranjero.
- Conocer los requisitos que se exigen habitualmente en las ofertas de puestos de trabajo y las características de estos, ocupados por titulados universitarios.

- Conocer cómo influye la realización de prácticas de empresa en los procesos de selección de los candidatos y en el establecimiento de otras relaciones de las empresas con la UPV.

El estudio se desarrolló con empresas ubicadas en la provincia de Valencia que tenían titulados de la UPV con menos de cinco años de antigüedad. Como variables de segmentación se utiliza el tamaño de las empresas, el número de empleados y el sector a la que éstas pertenecen.

3.2. Estudio a empleadores

3.2.1. Ficha técnica

Universo

Empresas y centros de trabajo, ubicados en la Provincia de Valencia.

70.528 empresas.

Características de la muestra

Tamaño de la muestra: 302 empresas.

Tipo de empresa	
Microempresas	27.8%
Pequeñas	40,7%
Medianas	23,8%
Grandes	7,6%

Margen de error: \pm máx. 4.88% para los datos globales, considerando $p=q$ y un margen de confianza del 95%.

$$e^2 = k^2 \frac{1}{N^2} \sum \frac{N_h^2(N_h - n_h)}{N_h - 1} \frac{P_h Q_h}{n_h} = k^2 \left(\sum W_h^2 \frac{N_h}{N_h - 1} \frac{P_h Q_h}{n_h} - \frac{1}{N^2} \sum \frac{N_h^2}{N_h - 1} P_h Q_h \right)$$

Características del muestreo

Tipo de muestreo:

Muestreo aleatorio estratificado proporcional a la población por tamaño de empresa y sector empresarial.

Documentos metodológicos

Cuestionario: Ver anexo.

Operación de campo

Fechas de ejecución: Abril-Junio 2003.

Tipos de entrevistas: Entrevista telefónica y personales: 100%.

3.3. Estudio a empleadores de la construcción

3.3.1. Ficha técnica

Universo

Empresas del sector de la construcción en la Comunidad Valenciana.

20.600 empresas.

Características de la muestra

Tamaño de la muestra: 218 empresas.

Tipo de empresa	
Microempresas	43,0%
Pequeñas	30,3%
Medianas	19,4%
Grandes	7,3%

Margen de error: $\pm 2.1\%$ para los datos globales, considerando $p=q$ y un margen de confianza del 95%.

$$e^2 = k^2 \frac{1}{N^2} \sum \frac{N_h^2(N_h - n_h)}{N_h - 1} \frac{P_h Q_h}{n_h} = k^2 \left(\sum W_h^2 \frac{N_h}{N_h - 1} \frac{P_h Q_h}{n_h} - \frac{1}{N^2} \sum \frac{N_h^2}{N_h - 1} P_h Q_h \right)$$

Características del muestreo

Tipo de muestreo:

Muestreo aleatorio estratificado proporcional a la población por tamaño de empresa.

Documentos metodológicos

Cuestionario: Ver anexo.

Operación de campo

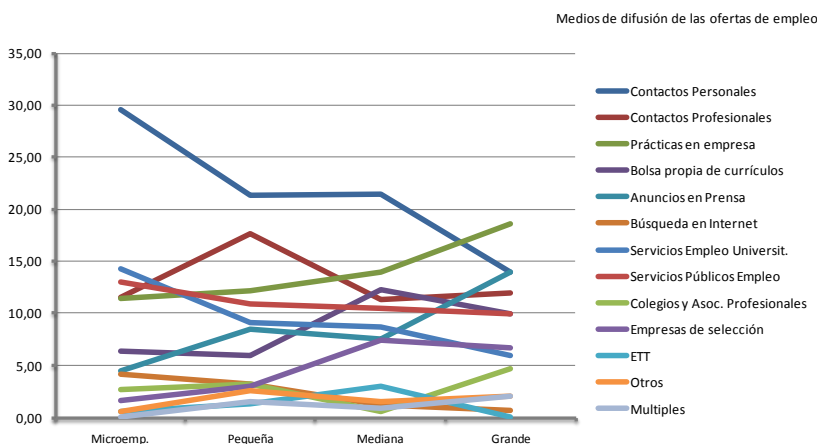
Fechas de ejecución: Junio a Noviembre de 2006.

Tipos de entrevistas: Entrevista web: 100%.

3.3.2. Resultados Globales

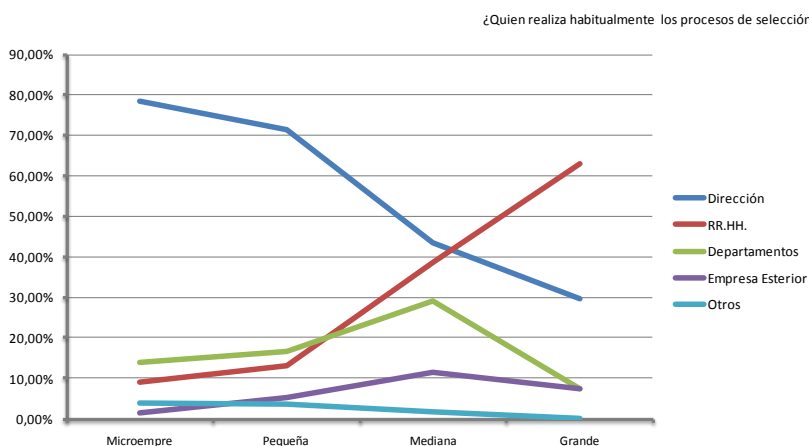
3.3.2.1. Medios de difusión de las ofertas de empleo

El medio más utilizado por las empresas, con bastante diferencia sobre los siguientes, son los Contactos Personales con el 32,1%, le siguen, con un peso análogo los Contactos Profesionales, con el 13%, la realización de prácticas en empresas y los servicios de empleo universitario, ambos con un 12,6%. El porcentaje total de contactos alcanza, pues, el 45,1%, cifra elevada que coincide con otros estudios de inserción de titulados universitarios. Estas vías seguro que llevan, de una u otra manera la información de la existencia de un puesto de trabajo a los alumnos que han realizado prácticas en empresas, pues éstas contribuyen a ampliar el círculo de contactos personales y profesionales. Las dos siguientes opciones, las prácticas en empresas y los servicios universitarios de empleo, las utilizan el 25,2% de las empresas consultadas. A más distancia quedan los servicios públicos de empleo utilizados por el 9,7% de las empresas, los anuncios de prensa, la bolsa de currículum propia de las empresas, las empresas de selección y la búsqueda de currículum en Internet, etc., con porcentajes muy inferiores.



3.3.2.2. ¿Quién realiza habitualmente los procesos de selección?

Mayoritariamente la Dirección de la empresa con un porcentaje del 63,3%, más de la mitad, le siguen los Departamentos de Recursos Humanos con un 22,3% y a poca distancia se sitúan los Directores de Departamentos con un 17,7% en porcentajes sobre la muestra.



3.3.2.3. Medios utilizados para realizar los procesos de selección

El medio más utilizado por las empresas, que destaca claramente sobre los siguientes, es la entrevista individual con un 79,5% de los casos, y es prácticamente utilizada por todas las empresas, el 94,3%. Las pruebas de conocimientos relacionados con la titulación, que hay que entender también relacionados con el puesto de trabajo, ocupa el segundo lugar con una utilización del 15,9%, el resto de ítems en primera opción son insignificantes. En segunda opción destacan las pruebas de conocimientos con un 25,8% de los casos, y que en el total utilizan el 43,8% de las empresas consultadas. En esta segunda opción la entrevista individual la realizan el 13,8% de las

empresas y el test de aptitudes intelectuales lo realizan el 6,4% de las empresas. En tercera opción es donde aparecen con algo más de relevancia y por orden decreciente los ítems test de personalidad, con el 8,4%, test de aptitudes intelectuales, con el 5,6% y la entrevista grupal que se queda en el 3,1% de los casos.

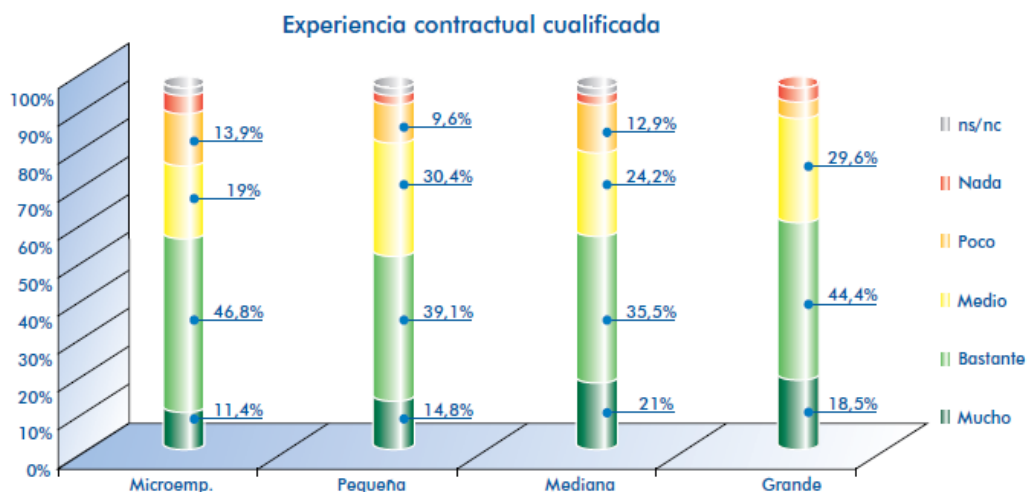
	Microempresa	Pequeñas	Medianas	Grandes
Realizan al menos dos pruebas	41,80%	57,40%	61,30%	81,50%
Realizan al menos tres pruebas	17,70%	33,90%	30,60%	51,90%

	1ª Opción				2ª Opción				3ª Opción			
	Micro	Peq.	Med.	Gra.	Micro	Peq.	Med.	Gra.	Micro	Peq.	Med.	Gra.
Pruebas de conocimientos	13,90%	16,50%	17,70%	14,80%	24,10%	24,30%	27,40%	33,30%	0,00%	1,70%	1,60%	11,10%
Entrevista de selección individual	84,80%	77,40%	80,60%	70,40%	10,10%	13,90%	14,50%	22,20%	1,30%	0,90%	0,00%	3,70%
Entrevista de selección grupal	0,00%	2,60%	0,00%	3,70%	1,30%	2,60%	3,20%	0,00%	1,30%	2,60%	4,80%	7,40%
Test de aptitudes intelectuales	0,00%	0,90%	0,00%	3,70%	1,30%	6,10%	11,30%	11,10%	2,50%	7,00%	4,80%	11,10%
Test de personalidad	0,00%	0,00%	0,00%	7,40%	2,50%	4,30%	3,20%	7,40%	5,10%	6,10%	12,90%	18,50%
Otros	1,30%	2,60%	1,60%	0,00%	2,50%	6,10%	1,60%	7,40%	7,60%	15,70%	6,50%	0,00%

3.3.2.4. Valoración de la experiencia contractual cualificada.

En cuanto a la experiencia contractual cualificada, que entendemos como el desempeño de un puesto de trabajo relacionado con la titulación estudiada y con el nivel de formación alcanzado, el valor medio atribuido por los empleadores es de 3,54 puntos en la escala de 1 a 5, lo que indica en

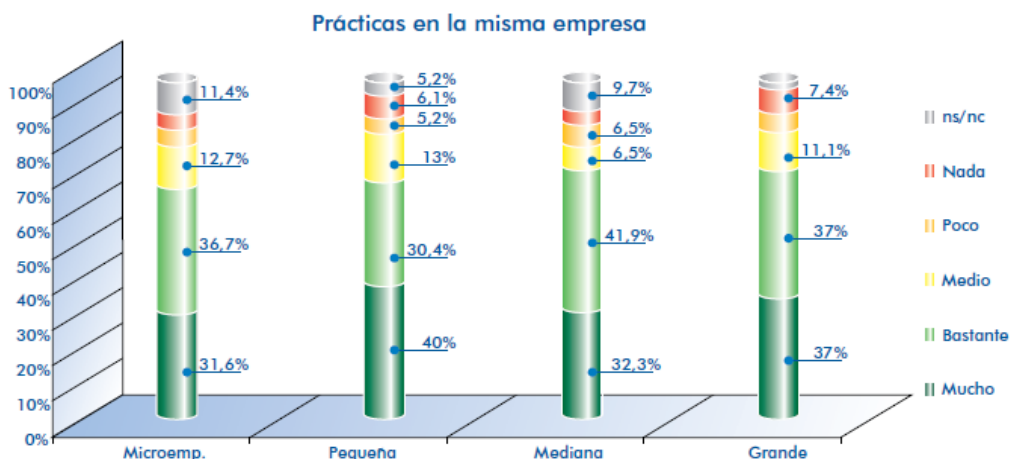
conjunto una valoración alta, que se corresponde con el hecho de que muchas empresas contestan en otra parte de este cuestionario que, en principio, la exigen como requisito. Esta valoración confirma también las mayores posibilidades en los procesos de selección de quienes aportan experiencia contractual en el mismo o similar puesto de trabajo. La distribución porcentual de la valoración de las empresas, agrupadas por intervalos para cuantificar el grado de valoración, indica que el 41% de las empresas valoran la experiencia contractual cualificada Bastante, el 15,5% la valoran Mucho y el 25,8% le atribuye una valoración Media. Es decir más del 50% de las empresas no solo valoran la experiencia previa, sino que la valoran entre Bastante y Mucho. Sólo el 4,2% de las empresas dice que la valoran Muy poco.



3.3.2.5. Las prácticas en empresas

La valoración de las prácticas realizadas en la misma empresa alcanza un valor medio de 4, en la escala de 1 a 5, superior incluso al de la experiencia previa contractual, lo que consideramos una valoración muy alta, que viene a confirmar la mayor inserción laboral, un 16,4% de incremento, que, según estudios anteriores, alcanzan los titulados de la UPV que han realizado prácticas. De esta forma las prácticas en empresa, en cuanto contribuyen a facilitar el primer empleo de los titulados de la UPV, contribuyen a facilitarles una experiencia necesaria en su trayectoria profesional. La distribución

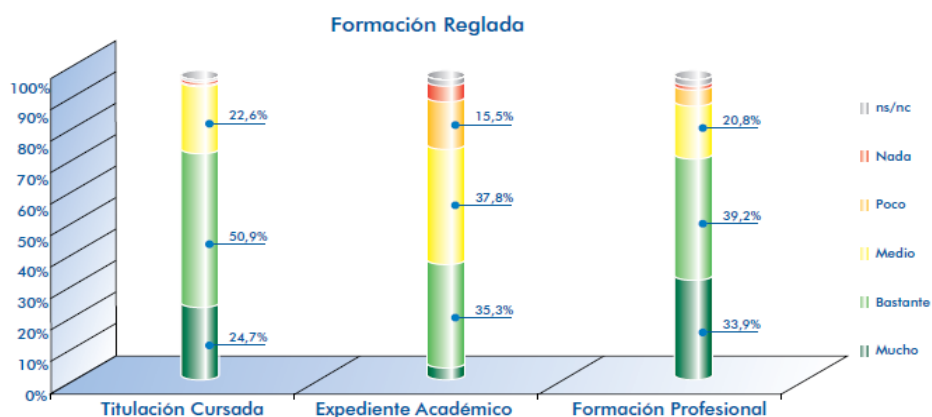
porcentual indica que el 35,3% de las empresas las valoran Bastante y el 35,7% las valoran Mucho, alcanzando entre ambos intervalos al 71% de las empresas. Es decir los datos ponen de manifiesto no sólo que son muchas empresas las que valoran las prácticas en los procesos de selección, sino que las valoran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



3.3.2.6. Valoración de la formación reglada

Para la totalidad de las empresas la titulación alcanza en la escala de 1 a 5 un valor medio de 3,99 puntos, el expediente académico de 3,17 puntos y la formación profesional previa de 4,03 puntos. Los tres ítems de la formación reglada tienen un valor medio por encima de 3 en la escala de 1 a 5. La titulación es más valorada que el expediente académico. Y es significativo que la formación profesional previa alcance un valor medio más alto que la titulación. La lectura de estos datos pone de manifiesto que, en el proceso de inserción laboral, para la misma titulación son más valorados los titulados universitarios que han tenido una formación profesional previa. Los datos generales indican, también, que a efectos de contratación laboral hay bastantes empresas que atribuyen al expediente académico un valor más relativo. La distribución porcentual de los empleadores, pone de manifiesto, que la suma de porcentajes de empresas cuya valoración es de Bastante y Mucho alcanza el 75,6% para la titulación académica y el 38,8% para el

expediente académico, lo que confirma un menor grado en la valoración del expediente académico que de la propia titulación. En la misma dirección, mientras que el porcentaje, que atribuye poca valoración de la titulación académica, es del 0,7%, el del expediente académico es del 15,5%. Es decir todas las empresas valoran la titulación académica y no todas las empresas valoran el expediente académico. En cuanto a la Formación Profesional previa la suma de los porcentajes de valoración de bastante y Mucho alcanza el 73,1%, poniendo de manifiesto una buena valoración por parte de las empresas.

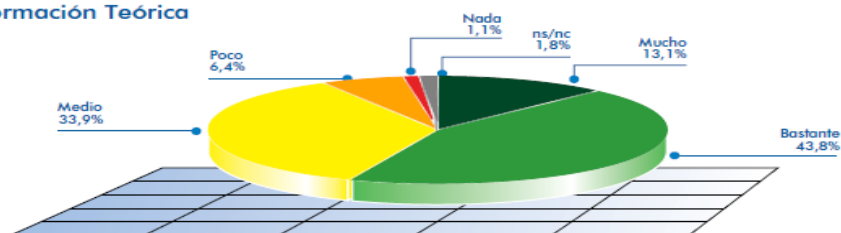


3.3.3. Demanda de conocimientos

3.3.3.1. Demanda de Formación Teórica

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

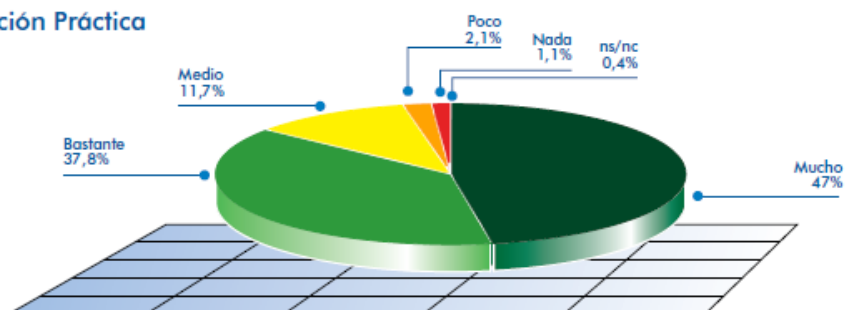
Formación Teórica



3.3.3.2. Demanda de Formación Práctica

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

Formación Práctica

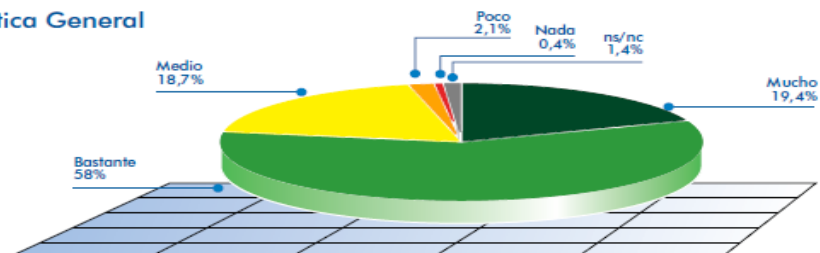


3.3.3.3. Demanda de conocimientos de Informática General

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

Bastante es del 84,8% y el acumulado hasta el valor Medio se sitúa en el 96,1%.

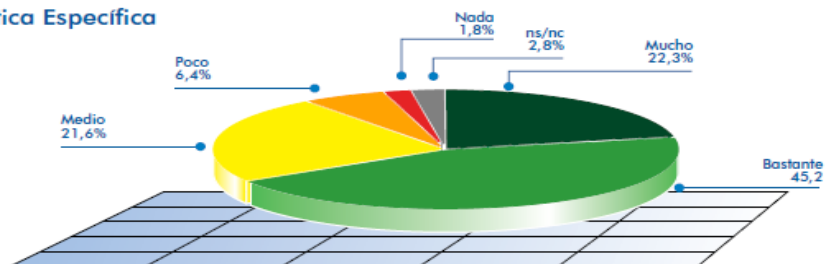
Informática General



3.3.3.4. Demanda de conocimientos de Informática Específica

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

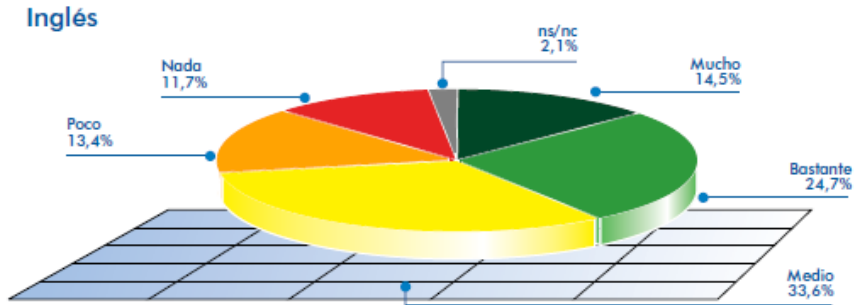
Informática Específica



3.3.3.5. Demanda de conocimientos de Inglés

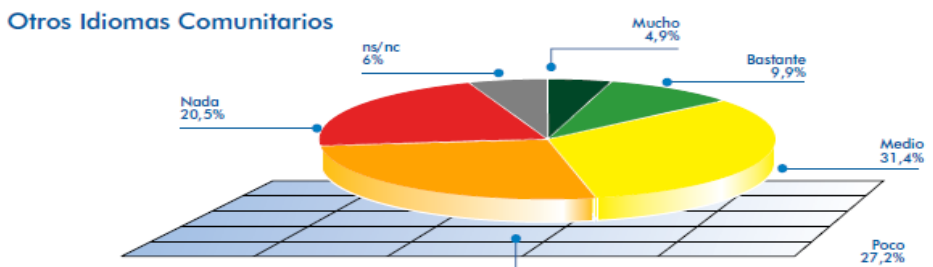
El conocimiento de inglés es cada vez más demandado por todo tipo de empresas, sobre todo en una economía exportadora y turística como la valenciana. El conocimiento de inglés ha sido valorado por el 97,9% de las empresas consultadas, valor análogo a los ítems anteriores. La valoración media es del 3,17, valor comparativamente inferior a los aspectos anteriores, pero superior al de la formación postgrado y otros idiomas. El acumulado

hasta el valor Bastante es del 39,2% y el acumulado hasta el valor Medio es del 72,8%.



3.3.3.6. Demanda de conocimientos de Otros Idiomas Comunitarios

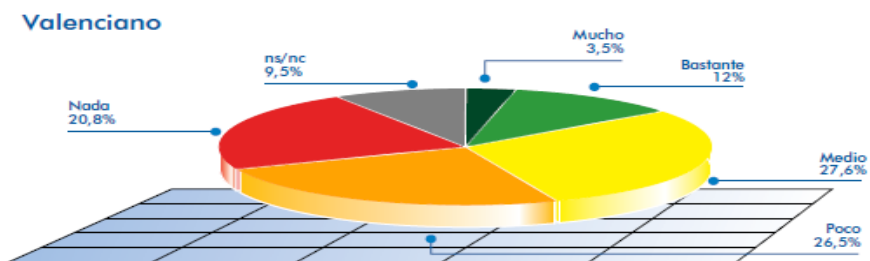
Este aspecto formativo ha sido valorado por el 94% de las empresas consultadas, valor inferior a los ítems anteriores. La valoración media es del 2,48, valoración bastante inferior a los aspectos anteriores. El acumulado hasta el valor Bastante es del 14,8% y el acumulado hasta el valor Medio es del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



3.3.3.7. Demanda de conocimientos de Valenciano

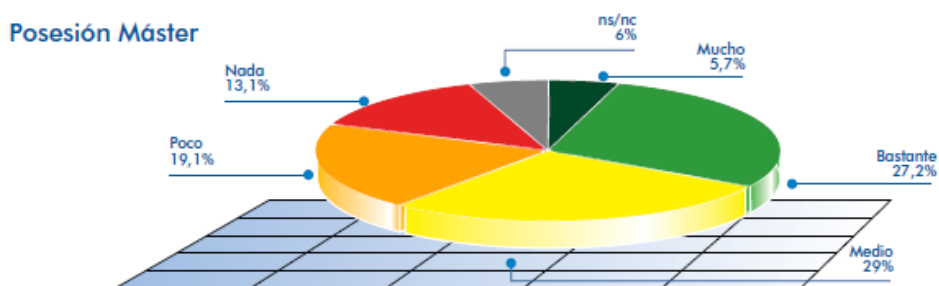
El conocimiento de valenciano ha sido valorado por el 90,5% de las empresas consultadas, valor comparativamente más bajo que los ítems

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



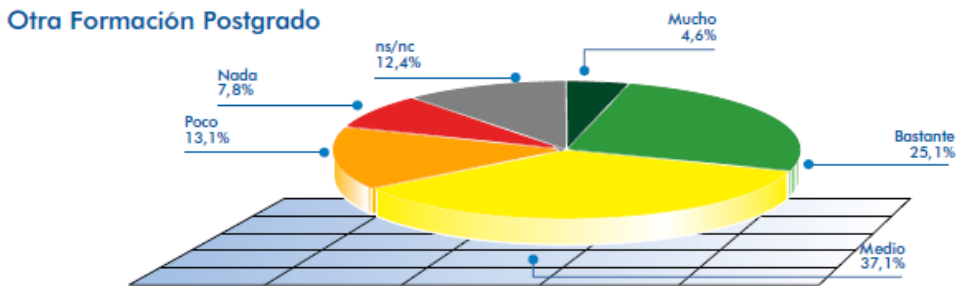
3.3.3.8. Valoración de la posesión de un Máster

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



3.3.3.9. Valoración de Otra Formación Postgrado

Arrastrada por los Másteres en los últimos años se ha extendido también otro tipo de formación postgrado, complementaria a la formación reglada impartida en la Universidad. Este aspecto formativo ha sido valorado por el 87,6% de las empresas consultadas. Es el aspecto formativo sobre el que menos empresas han opinado, probablemente por desconocimiento del contenido de este aspecto formativo. Sin embargo la valoración media es del 3,06, ligeramente superior a la valoración de los Másteres. El acumulado hasta el valor Bastante es del 29,7% y el acumulado hasta el valor Medio es del 66,8%.

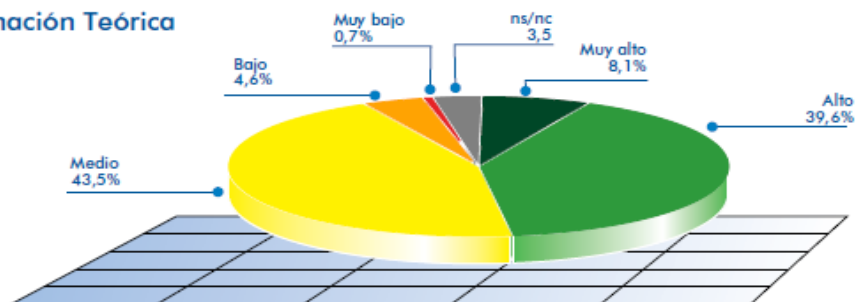


3.3.4. Satisfacción con los conocimientos adquiridos

3.3.4.1. Satisfacción con la Formación Teórica

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

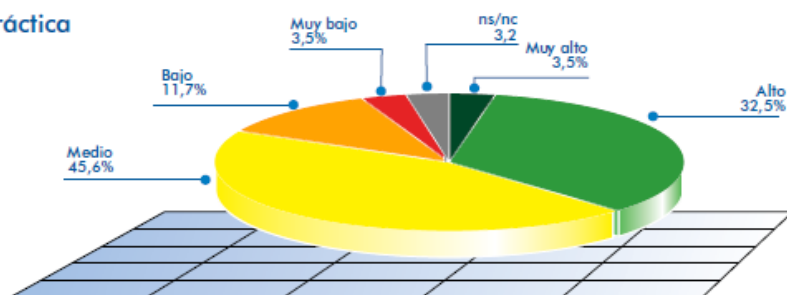
Formación Teórica



3.3.4.2. Satisfacción con la Formación Práctica

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

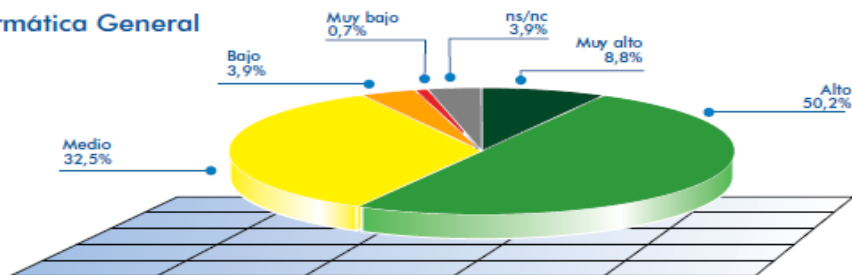
Formación Práctica



3.3.4.3. Satisfacción con los conocimientos de Informática General

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

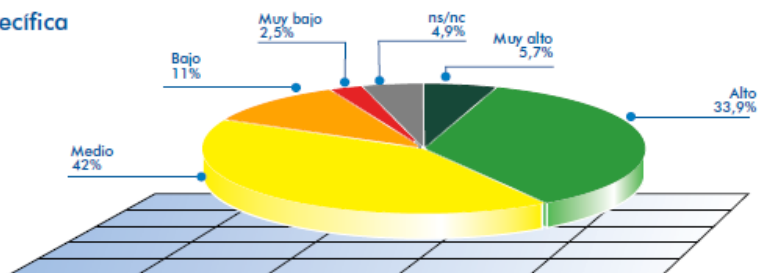
Informática General



3.3.4.4. Satisfacción con los conocimientos de Informática Específica

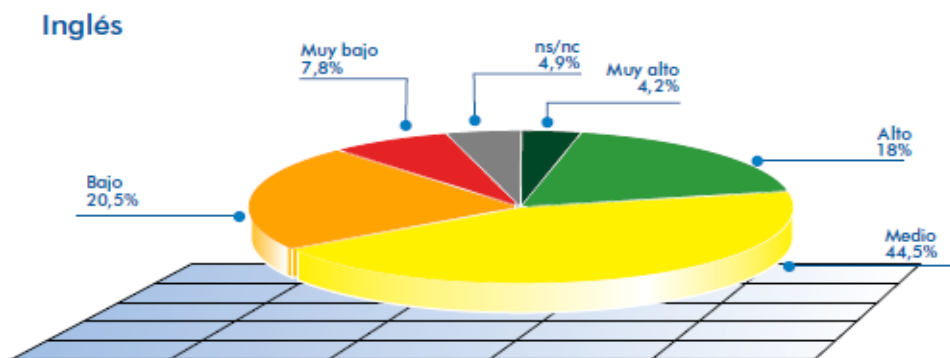
La satisfacción con los conocimientos de informática específica presenta una valoración media de 3,31, ocupando la tercera posición en grado de cumplimiento. El acumulado hasta el valor Alto es del 39,6% y el acumulado hasta el valor Medio es del 81,6%. El índice de respuestas con un 95,1% es un valor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

Informática Específica



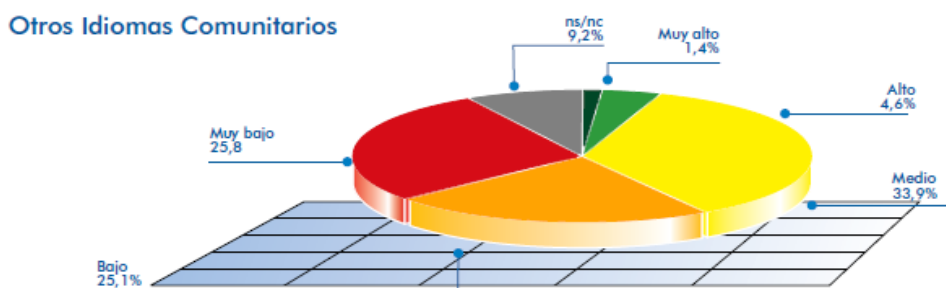
3.3.4.5. Satisfacción con los conocimientos de Inglés

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



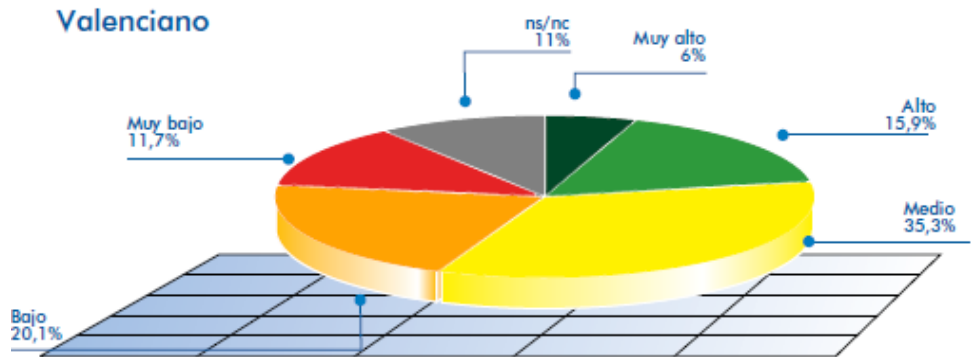
3.3.4.6. Satisfacción con los conocimientos de Otros Idiomas Comunitarios

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



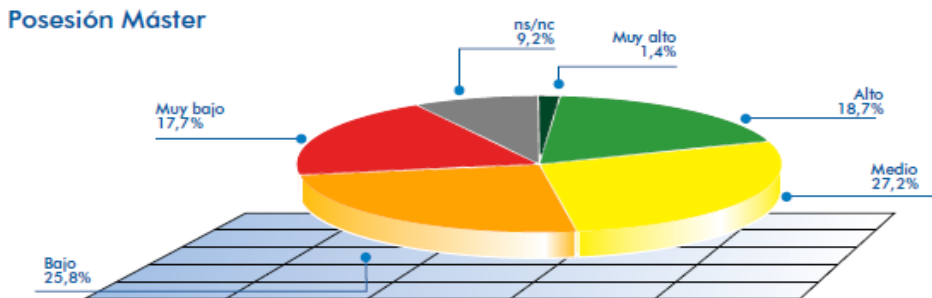
3.3.4.7. Satisfacción con los conocimientos de Valenciano

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



3.3.4.8. Grado de cumplimiento de la posesión de un Máster

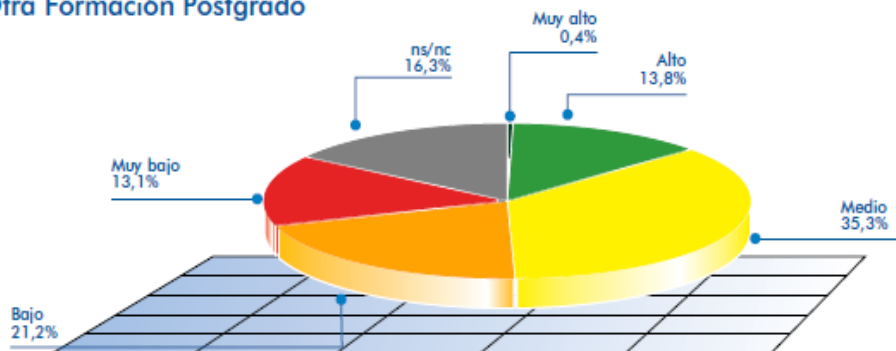
Este aspecto formativo presenta una valoración media de 2,56, valoración baja dentro de los aspectos estudiados. El acumulado hasta el valor Alto es del 20,1% y el acumulado hasta el valor Medio es del 47,3%. El índice de respuestas con un 91,8% es un valor bajo dentro de los aspectos formativos analizados,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



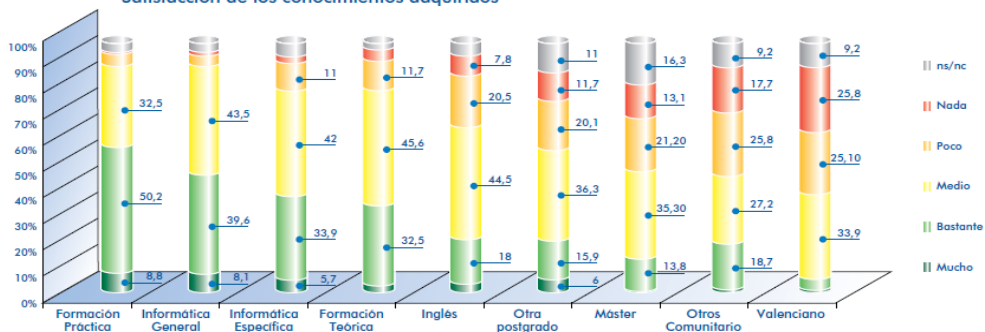
3.3.4.9. Grado de cumplimiento de Otra Formación Postgrado

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

Otra Formación Postgrado

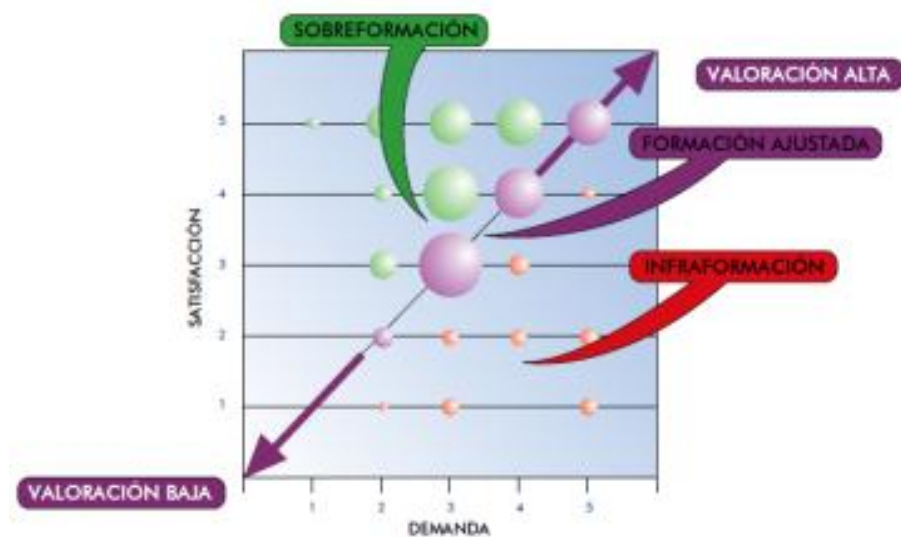


Satisfacción de los conocimientos adquiridos



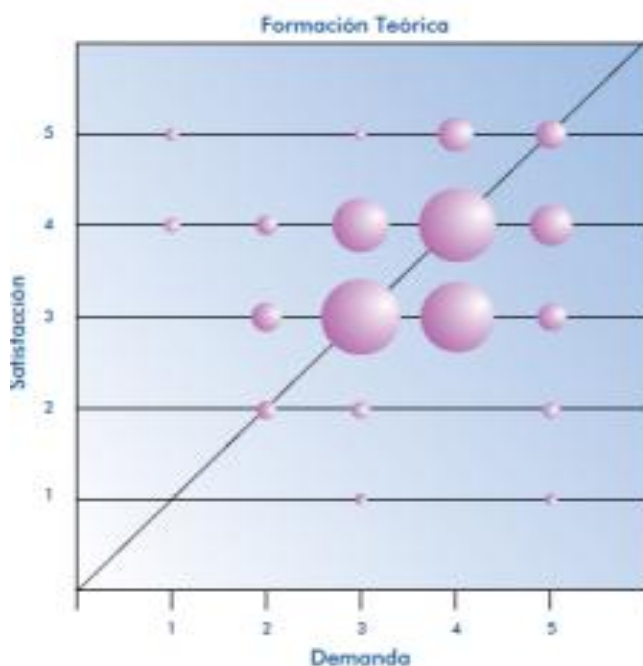
3.3.5. Nivel de ajuste de la formación en conocimientos

En este apartado se comparó para los distintos aspectos formativos, la demanda de las empresas, es decir, cómo valoran éstas los aspectos mencionados y cómo cumplen los titulados con respecto a esas demandas. Esta comparación permite cuantificar el déficit de formación o el exceso de formación y la formación ajustada. Los gráficos que expondremos a continuación presentan para cada aspecto la valoración y el grado de cumplimiento, el tamaño de los puntos es proporcional al número de empresas consultadas para una valoración determinada y un grado de cumplimiento concreto.



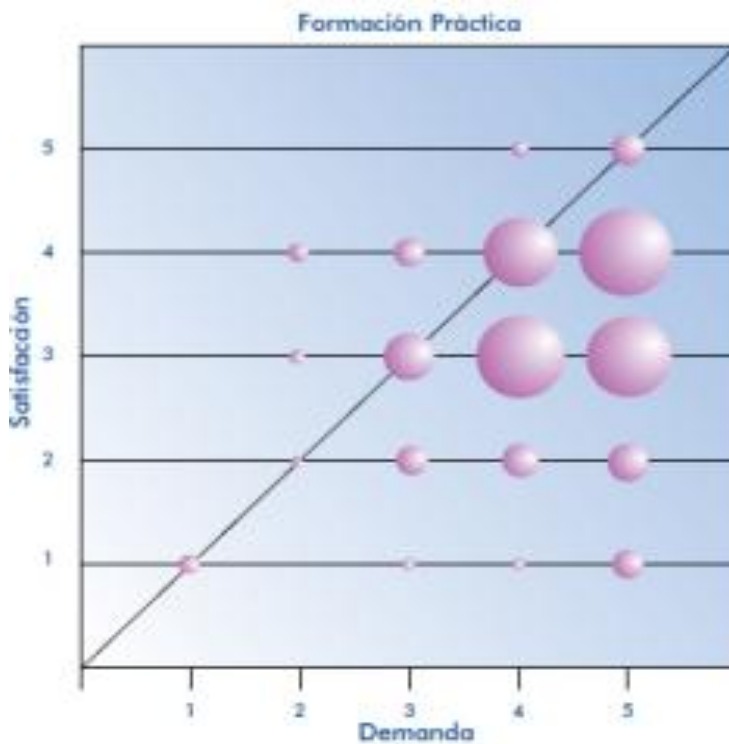
3.3.5.1. Ajuste de la Formación Teórica

Este aspecto formativo, exceptuando los conocimientos de valenciano que presentan un comportamiento singular como veremos más adelante, es el que presenta el valor de sobre-formación más alto con un 22,1% de las empresas consultadas. El porcentaje de empresas para las que la formación teórica demandada es igual a la que presentan los titulados es del 46,1% de las empresas consultadas, porcentaje intermedio dentro de los aspectos formativos analizados. El 31,7% de las empresas considera que hay carencias de formación, porcentaje bajo dentro de los analizados. La relevancia para los empleadores de este aspecto es importante, como se puede observar en el gráfico, situándose los puntos fundamentalmente en la parte superior derecha.



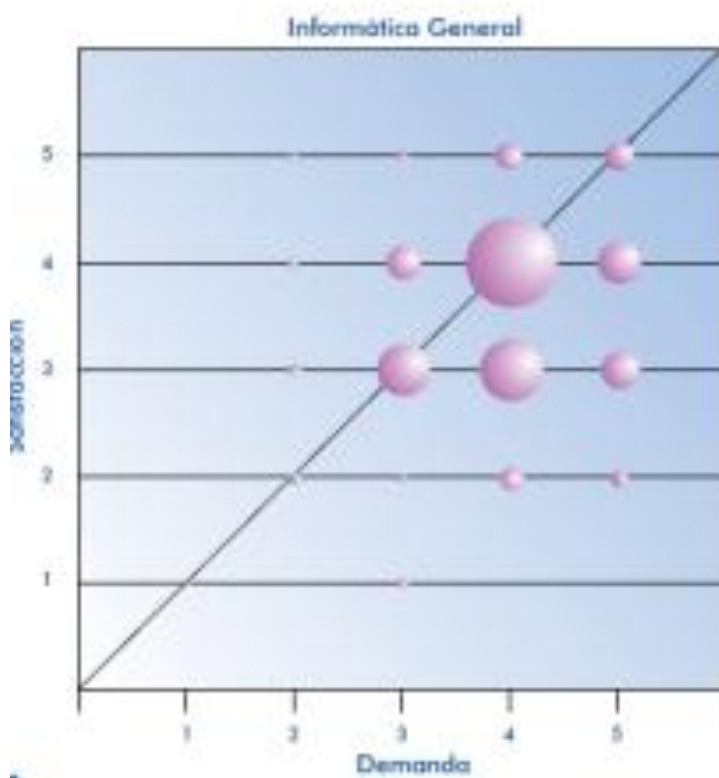
3.3.5.2. Ajuste de la Formación Práctica

Este aspecto formativo es el que presenta un valor de falta de formación más elevado con bastante diferencia sobre el resto, el 71,1% de las empresas demanda más formación práctica por parte de los titulados universitarios. El porcentaje de empresas que considera que la formación práctica es ajustada es del 23,8% siendo este el porcentaje más bajo, con bastante diferencia, con respecto al resto de aspectos formativos. Solo el 5,1% considera que la formación práctica que presentan los titulados es superior a la demandada. Este es un aspecto también bastante relevante, como se puede observar en el gráfico.



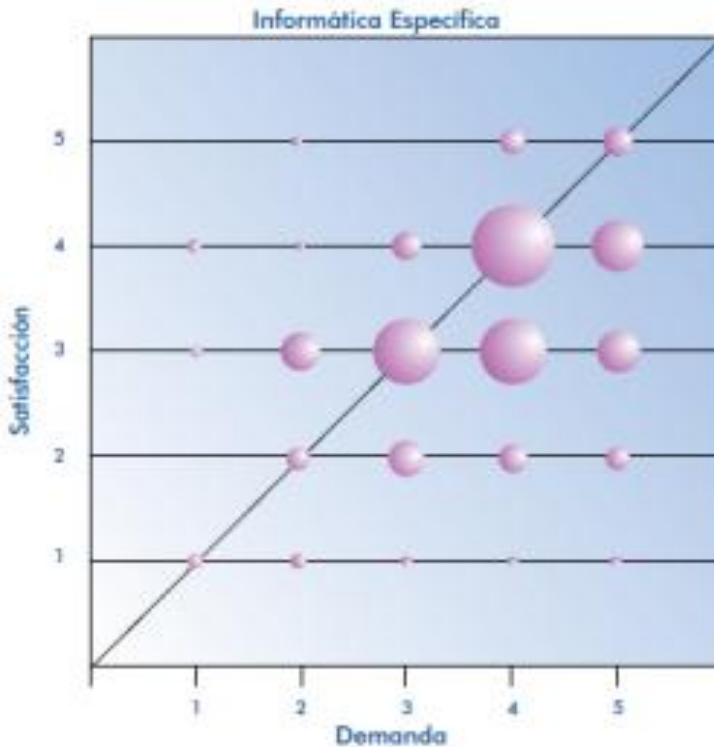
3.3.5.3. Ajuste de los conocimientos de Informática General

Los conocimientos de informática general, junto con el conocimiento de otros idiomas, es el que presenta un mayor grado de ajuste; el 53,2% de las empresas considera que los titulados universitarios se ajustan a sus demandas. El 34,6% de las empresas considera que hay falta de formación en Informática General, valor comparativamente bajo dentro de los aspectos estudiados. El 12,3% de las empresas considera que hay exceso de formación. Como en los aspectos anteriores este aspecto formativo tiene una relevancia alta como indica la ubicación de las opiniones que se acercan al margen superior derecha del gráfico.



3.3.5.4. Ajuste de los conocimientos de Informática Específica

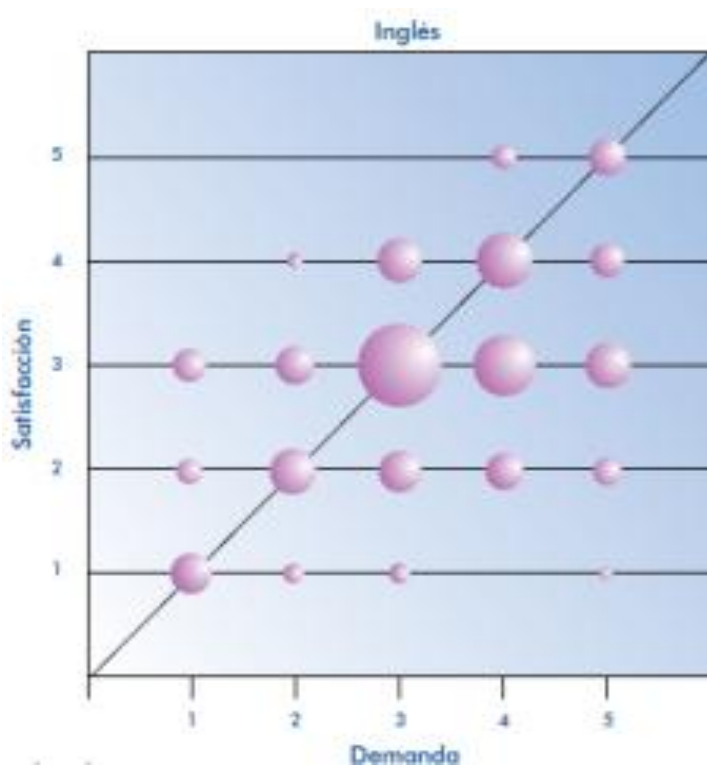
Por lo que respecta a este aspecto formativo lo más destacado es la infraformación que se sitúa en el 45,1% de las empresas consultadas, este valor de infraformación sólo es superado por la formación práctica. El 44,4% de las empresas considera que la formación es ajustada, valor ligeramente inferior a la media. El 10,5% considera que hay sobre-formación en este aspecto, valor comparativamente bajo. Solo la formación práctica y Otra formación postgrado presentan porcentajes más bajos. La relevancia de este aspecto es alta, como se puede observar en la figura.



3.3.5.5. Ajuste de los conocimientos de Inglés

El porcentaje más destacado de este aspecto formativo es el de sobre-formación, el 19,5% de las empresas así opinan; este porcentaje solo es

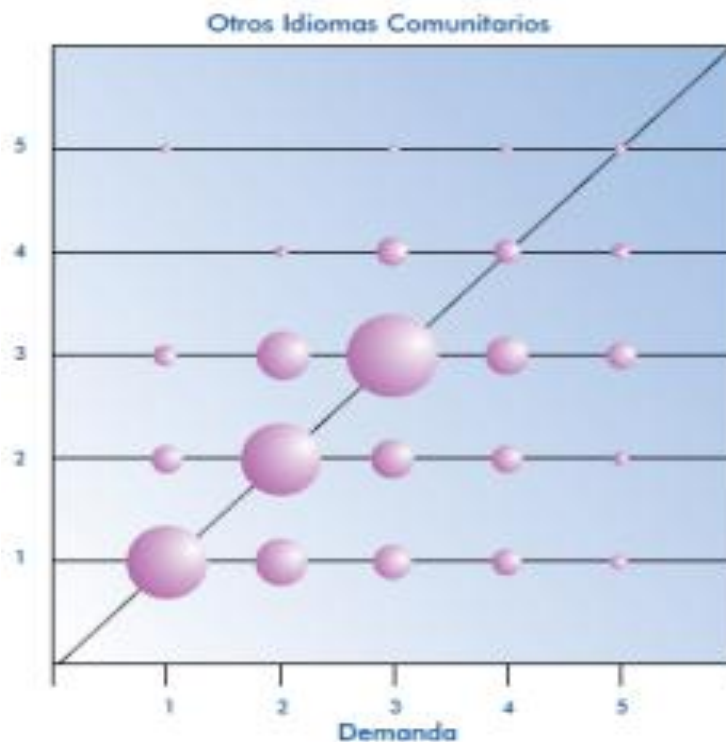
superado por la formación teórica y los conocimientos de valenciano. El 46,1% de las empresas participantes en el estudio opina que la formación es ajustada, este valor es intermedio entre los aspectos estudiados. El 34,5% opinan que hay infra-formación por parte de los titulados universitarios. La importancia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



3.3.5.6. Ajuste de los conocimientos de Otros Idiomas Comunitarios

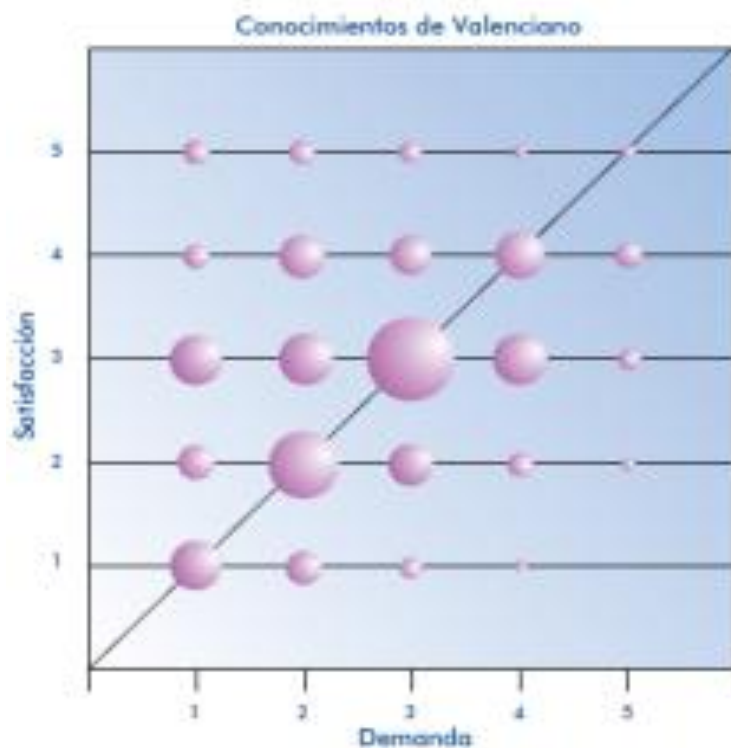
Lo más destacado de este aspecto formativo es el porcentaje de formación ajustada que se sitúa en el 53,7%, el valor más elevado junto con la informática general. Por lo que atañe a la infraformación, el porcentaje es del 30,4%, valor bajo que solo es superado por los conocimientos de valenciano. El 15,8% de las empresas consultadas opina que hay sobreformación. Como

se puede ver en el gráfico la relevancia de este aspecto es baja, situándose el centro de gravedad de los puntos cercano al margen inferior izquierdo.



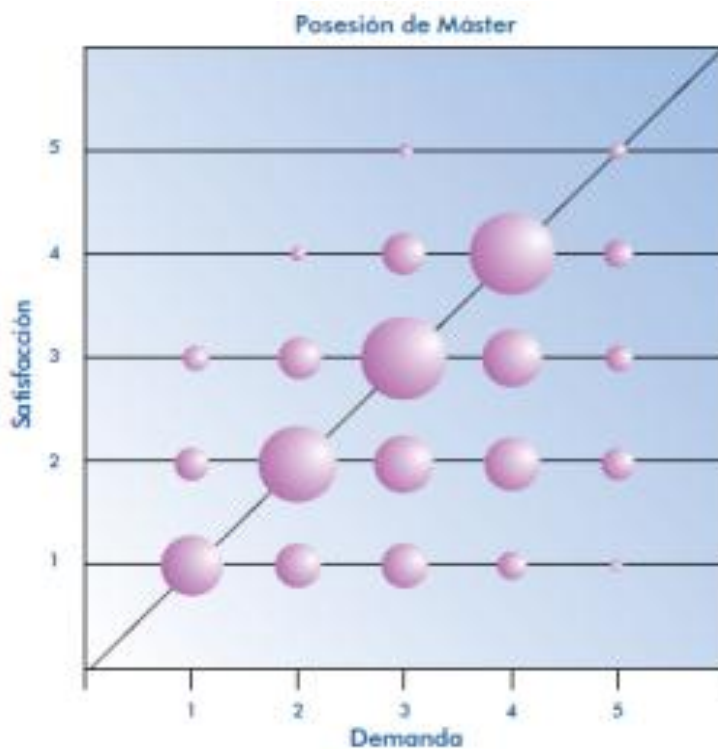
3.3.5.7. Ajuste de los conocimientos de Valenciano

Este es el único aspecto formativo en que el porcentaje de empresas consultadas, opina que la sobreformación es superior a la infraformación, el valor de la sobreformación se sitúa en el 34,3% de las empresas consultadas, que también es el porcentaje más elevado de los aspectos formativos contemplados. Lógicamente el porcentaje de infraformación es el más bajo de todos los aspectos formativos analizados con un 20,4%. El porcentaje de formación ajustada se sitúa en el 45,3% de los casos que es un valor intermedio. Como se puede observar en el gráfico la relevancia de este aspecto formativo es de las más bajas, junto con otros idiomas comunitarios.



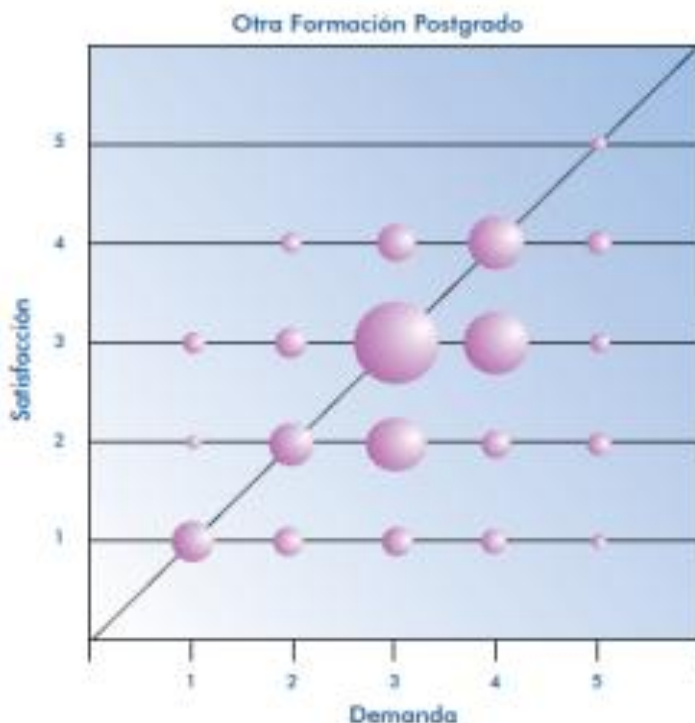
3.3.5.8. Ajuste de la posesión de un Máster

Este aspecto formativo presenta un comportamiento intermedio en los tres parámetros analizados, el porcentaje de empresas consultadas que opinan que la formación es ajustada se sitúa en el 49,8%. El porcentaje de empresas que considera que hay infraformación es del 36,4% y el porcentaje de empresas que opina que hay sobreformación es del 13,8%. Curiosamente el ajuste global en este aspecto formativo presenta valores inferiores al de otra formación postgrado, que analizaremos con posterioridad. La relevancia de este aspecto es media-baja como se puede observar en el gráfico.



3.3.5.9. Ajuste de Otra Formación Postgrado

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

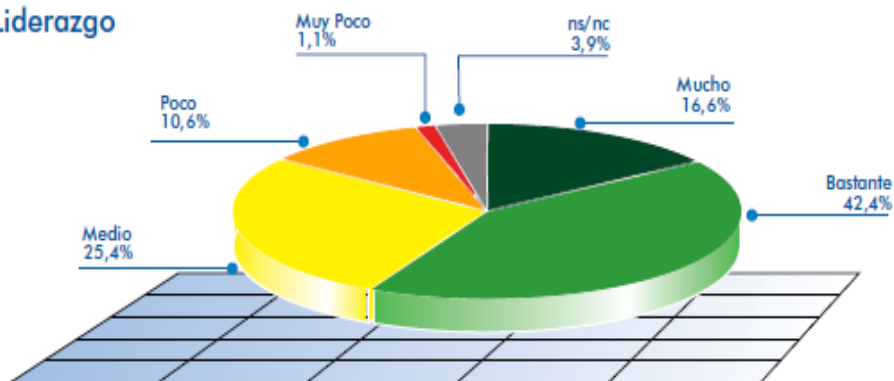


3.3.6. Demanda de competencias

3.3.6.1. Demanda de la capacidad de Liderazgo.

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

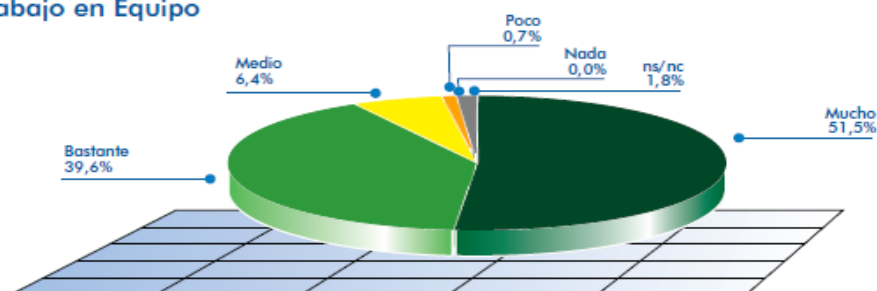
Liderazgo



3.3.6.2. Demanda de la capacidad de Trabajo en Equipo

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

Trabajo en Equipo

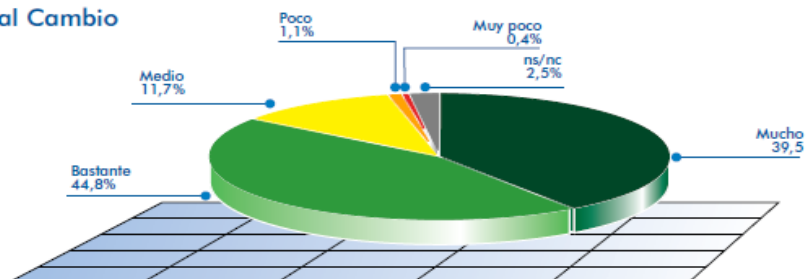


3.3.6.3. Demanda de la capacidad de Adaptación al Cambio

A la capacidad de los titulados universitarios de adaptación al cambio los empleadores le atribuyen una valoración media de 4,26 y ocupa un puesto intermedio dentro de la demanda de competencias contempladas en el estudio. El acumulado hasta el ítem Bastante es del 84,5% y hasta el ítem

Medio del 96,2%. La tasa de respuesta es del 97,5%, ocupando el segundo lugar por tasa de respuesta.

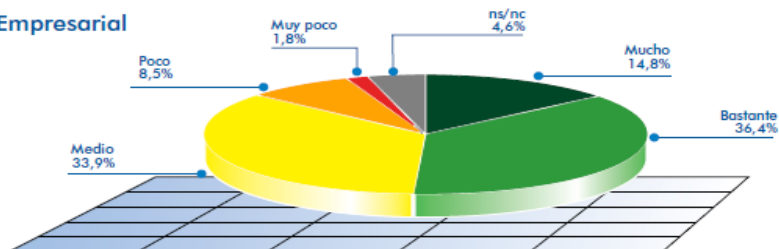
Adaptación al Cambio



3.3.6.4. Demanda de Cultura Básica Empresaria

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

Cultura Básica Empresarial

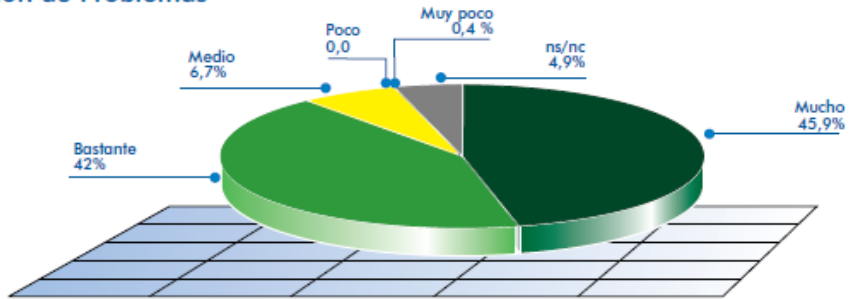


3.3.6.5. Demanda de la capacidad de Resolución de Problemas

Esta competencia presenta, entre todas las estudiadas, la segunda valoración más positiva con un valor del 4,40. El acumulado hasta el ítem Bastante es del 87,9% y el acumulado hasta el ítem Medio es del 94,6%. A

pesar de la alta valoración la tasa de respuesta es de 95,1% que es un valor intermedio entre las competencias estudiadas.

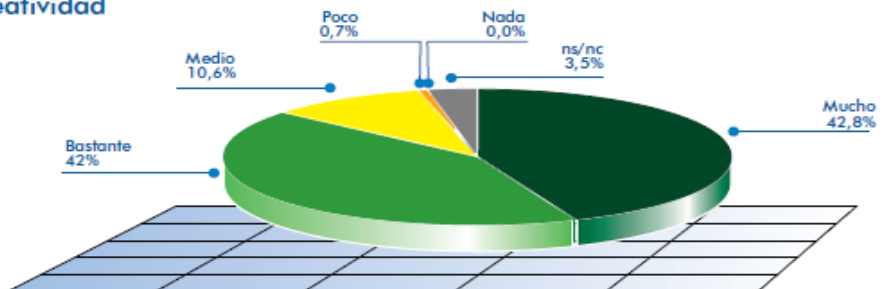
Resolución de Problemas



3.3.6.6. Demanda de Creatividad

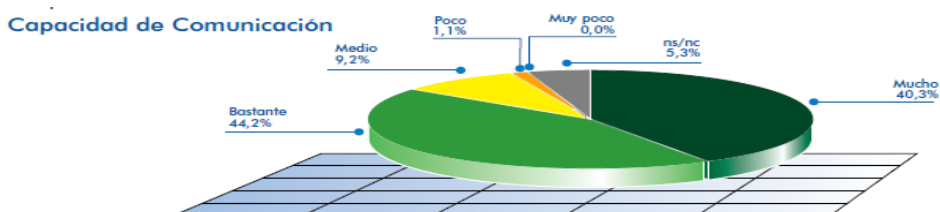
Al preguntar por ella nos hemos encontrado con una valoración media de 4,32, valoración que ocupa el tercer lugar dentro de las estudiadas y muy similar a la capacidad de comunicación, que veremos más adelante. El acumulado hasta el ítem Bastante es del 85,2% y el acumulado hasta el ítem Medio es del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

Creatividad



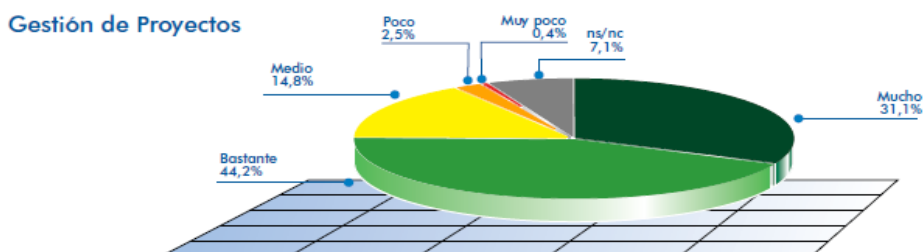
3.3.6.7. Valoración de la capacidad de Comunicación

La importancia que los empleadores atribuyen a la capacidad de comunicación de sus titulados universitarios, alcanza un valor medio de 4,31, similar a la atribuida a la creatividad, iniciativa y autoaprendizaje, y ocupa el cuarto lugar entre todas las competencias sobre las que hemos preguntado en este trabajo. El acumulado hasta el ítem Bastante es del 84,5% y el acumulado hasta el ítem Medio es del 93,7%. La tasa de respuesta es del 94,8%, valor intermedio entre las competencias estudiadas.



3.3.6.8. Demanda de la capacidad de Gestión de Proyectos

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

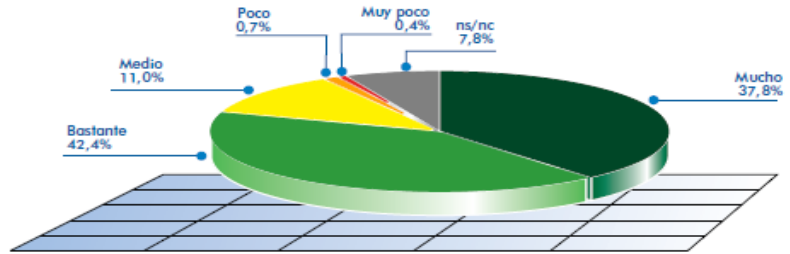


3.3.6.9. Demanda de Cultura de la Calidad

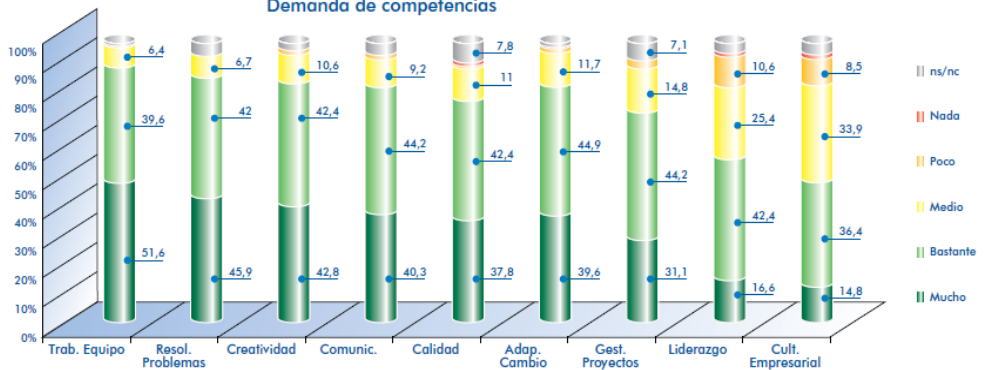
A esta competencia los empleadores le atribuyen una valoración media de 4,27, valor intermedio dentro de las competencias contempladas y análogo a

la capacidad de adaptación al cambio. El acumulado hasta el ítem Bastante es del 80,2% y el acumulado hasta el ítem Medio es del 91,2%. La tasa de respuesta del 92,2% es el valor más bajo. Pero hay que señalar que, en general, para las competencias estudiadas las tasas de respuesta son altas, aunque en términos comparativos si que se aprecian diferencias entre ellas.

Cultura de la Calidad



Demanda de competencias



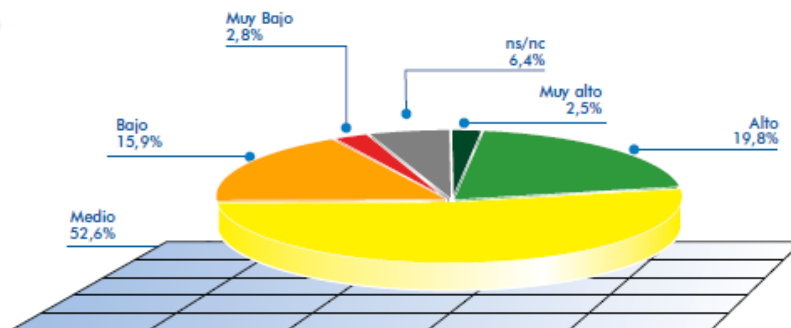
3.3.7. Satisfacción con las competencias

3.3.7.1. Satisfacción la capacidad de Liderazgo

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

liderazgo de los titulados de la universidad. El porcentaje de respuestas es del 93,6%, valor intermedio dentro de las competencias contempladas.

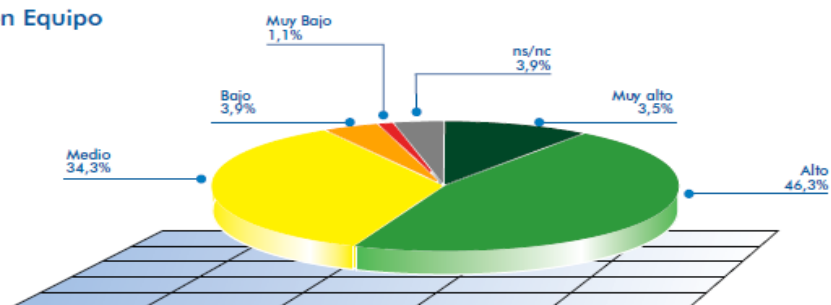
Liderazgo



Satisfacción con la capacidad de Trabajo en Equipo

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

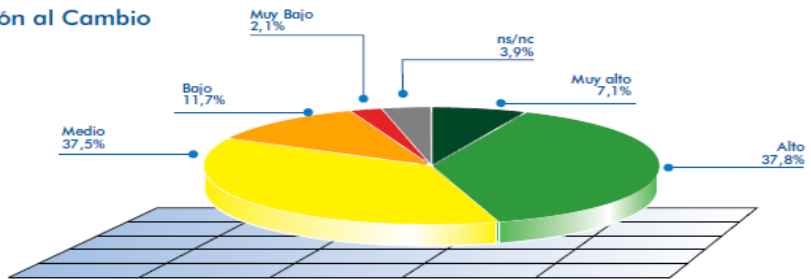
Trabajo en Equipo



3.3.7.2. Satisfacción con la capacidad de Adaptación al Cambio

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

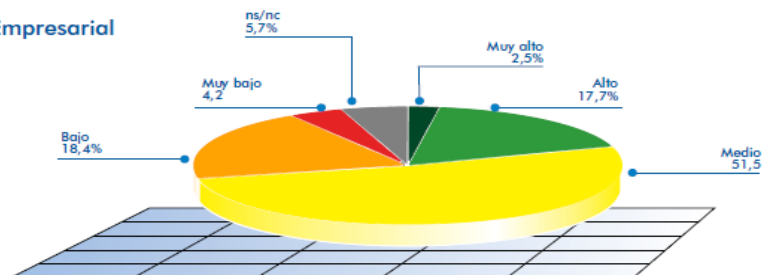
Adaptación al Cambio



3.3.7.3. Satisfacción con la Cultura Básica Empresarial

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

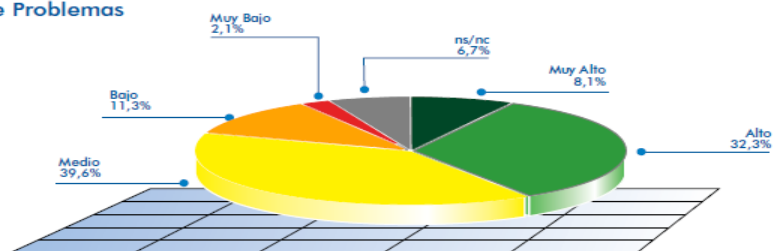
Cultura Básica Empresarial



3.3.7.4. Satisfacción con la capacidad de Resolución de Problemas

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

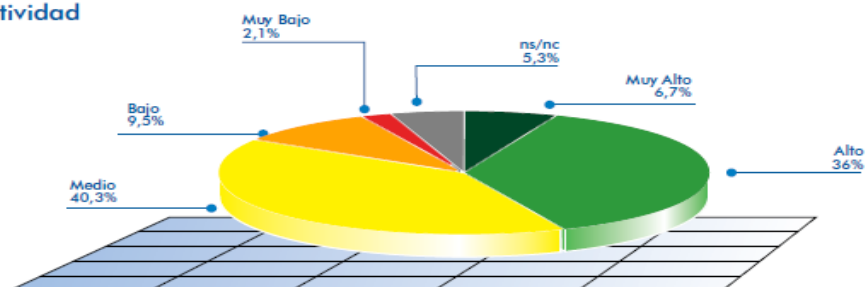
Resolución de Problemas



3.3.7.5. Satisfacción con la Creatividad

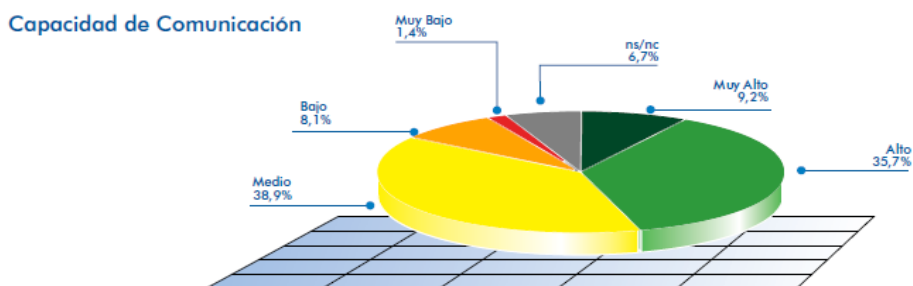
Para esta competencia el grado de satisfacción según las empresas consultadas alcanza un valor medio de 3,37 y ocupa un lugar medio dentro del grado de cumplimiento de las competencias. El acumulado hasta el valor Alto es del 42,7% y el acumulado hasta el ítem Medio es del 83%. El porcentaje de respuestas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

Creatividad



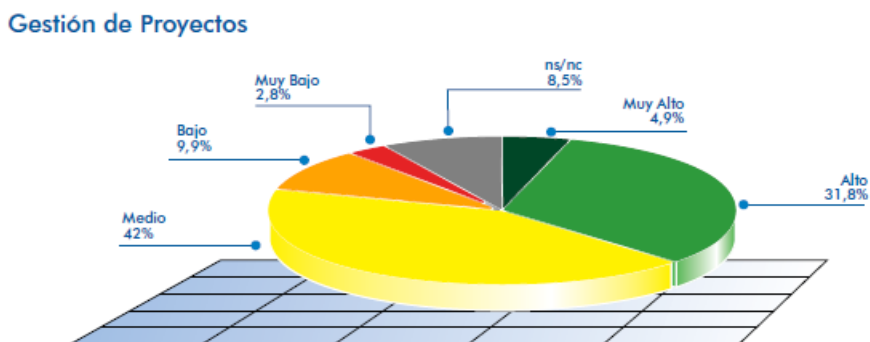
3.3.7.6. Satisfacción con la capacidad de Comunicación

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



3.3.7.7. Satisfacción con la capacidad para la Gestión de Proyectos

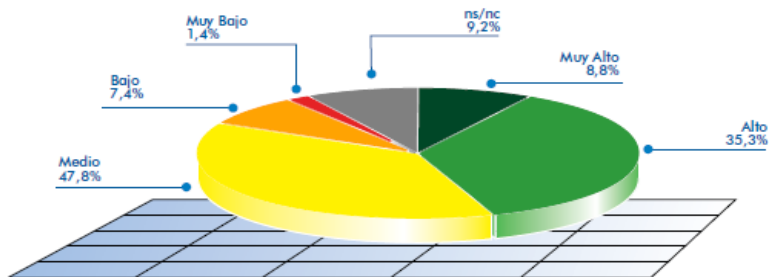
Esta competencia tiene una valoración media de 3,28, valor que sólo supera al liderazgo y a la cultura básica empresarial. El acumulado hasta el valor Alto es del 36,7% y el acumulado hasta el ítem Medio es del 78,7%. El porcentaje de respuestas es del 91,5%; esta competencia en la no respuesta solo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



3.3.7.8. Satisfacción con la Cultura de la Calidad

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

Cultura de la Calidad

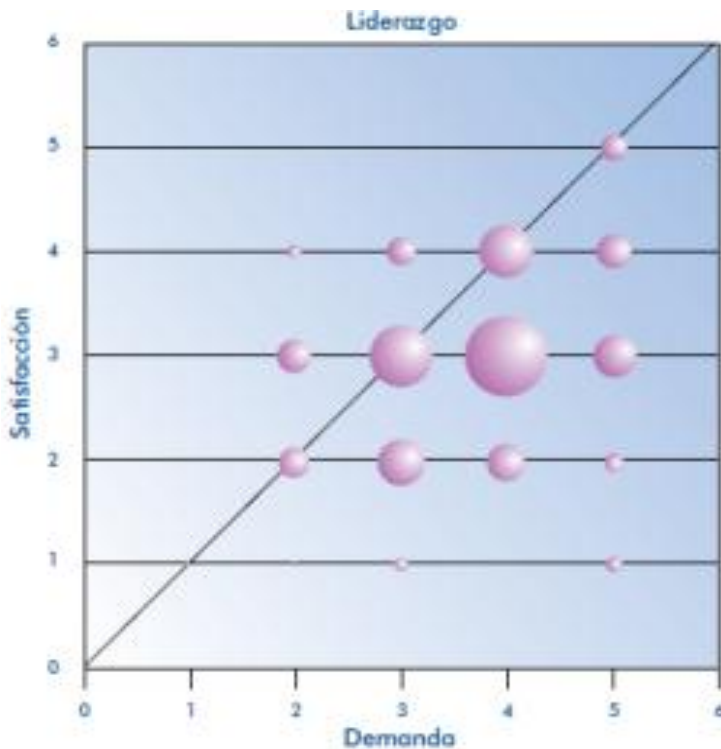


3.3.8. Ajuste de la formación en competencias

3.3.8.1. Ajuste de la capacidad de Liderazgo

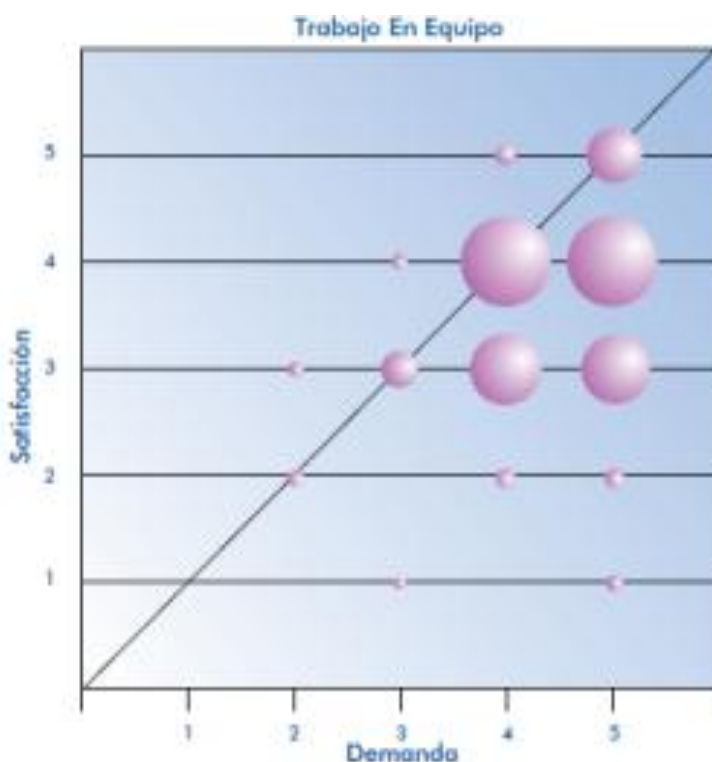
La capacidad de liderazgo, manifestada en los puestos de trabajo es la que muestra un porcentaje de sobre-formación más elevado, dentro de las competencias analizadas en el estudio, con un 9,5% de empresas que así lo consideran.

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



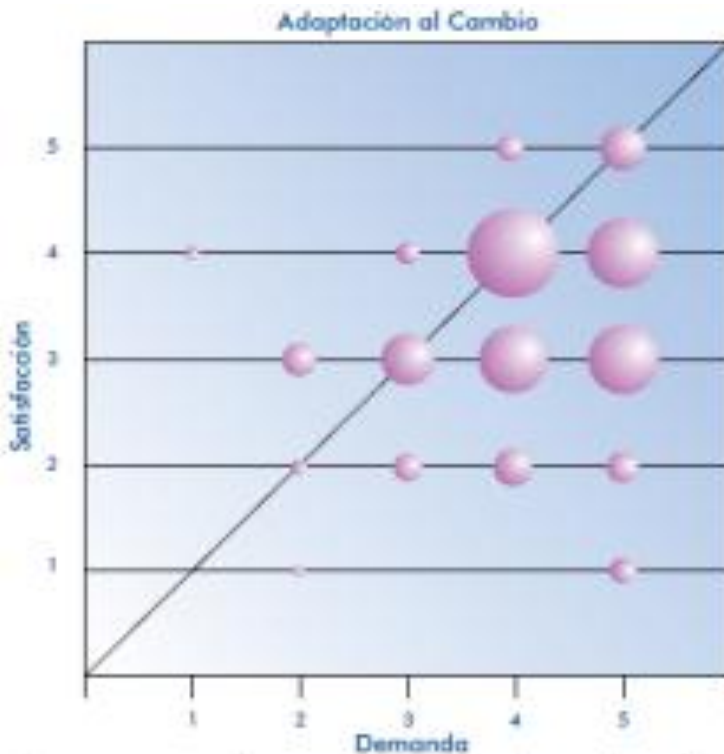
3.3.8.2. Ajuste de la capacidad de Trabajo en Equipo

Al observar la relación entre la demanda y el grado de cumplimiento de la capacidad de trabajo en equipo, que presentan los titulados, lo que más destaca es que es el valor más bajo de exceso de capacidad, con el 2,6% de las empresas participantes, que consideran que la capacidad de trabajo en equipo demostrada es superior a la requerida. El porcentaje de empresas que consideran que la capacidad de trabajo en equipo se ajusta a la demandada es del 38%, valor ligeramente superior a la media. Mientras que el 59,4% de las empresas, valor análogo a la media, consideran que la capacidad de trabajo en equipo desarrollada en el puesto de trabajo es inferior a la requerida. En cuanto a la relevancia, que los empleadores atribuyen a esta habilidad, es la más elevada de entre las competencias analizadas en este estudio.



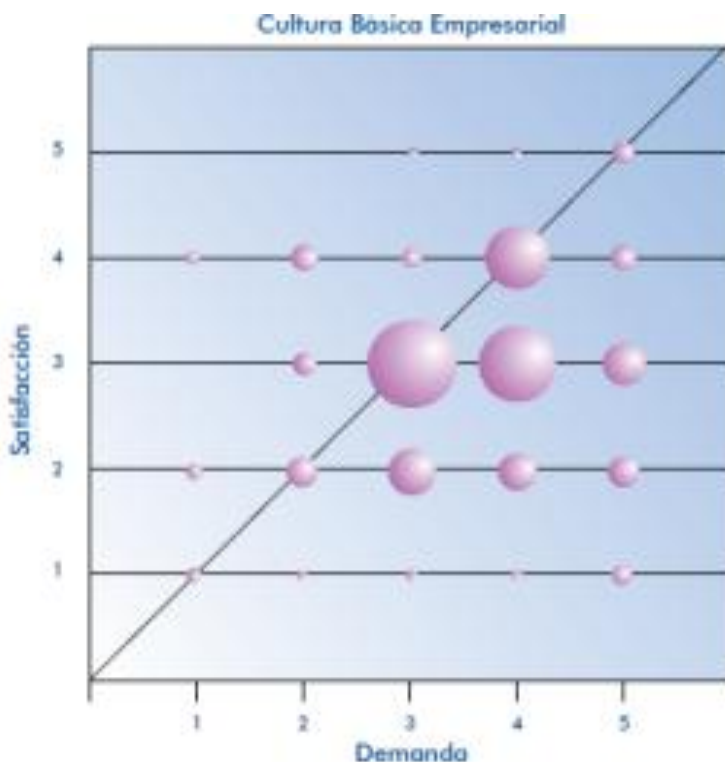
3.3.8.3. Ajuste de la capacidad de Adaptación al Cambio

La adaptación al cambio tiene un comportamiento muy análogo a la media. Como ya hemos señalado anteriormente, las diferencias entre las competencias, incluidas en este estudio, son pequeñas en cuanto al grado de ajuste entre el nivel requerido por los empleadores y el alcanzado por los titulados según los empleadores. Esta habilidad quizás sea de las más intangibles o indeterminadas, lo que propicia un comportamiento más cercano a la media. El déficit entre el nivel requerido y el nivel alcanzado por los titulados en esta capacidad alcanza un porcentaje del 58,7% de las empresas. El ajuste entre el requerimiento de esta capacidad y el nivel de cumplimiento presentado por los titulados alcanza un porcentaje del 37,6% de las empresas, y, por último, el 3,7% de las empresas consideran que es superior la capacidad demostrada que la requerida.



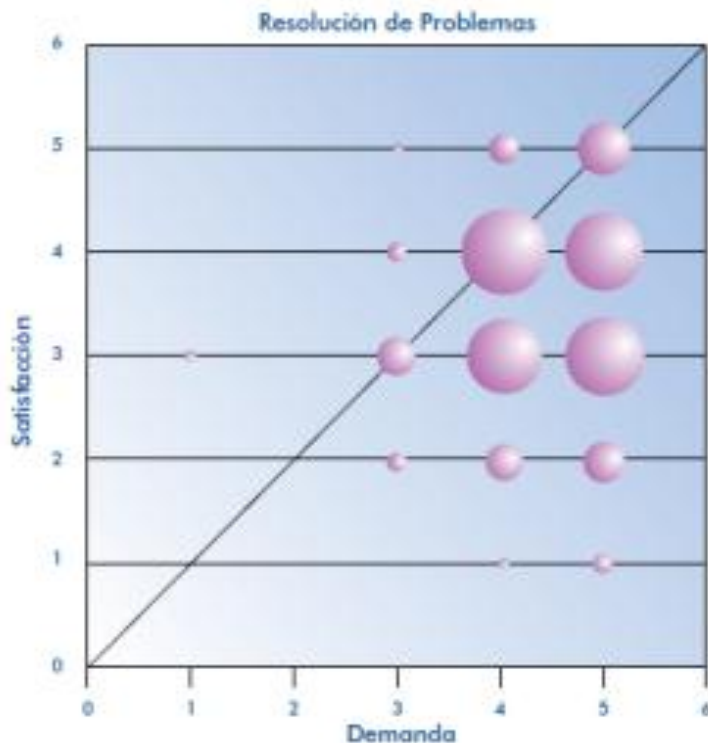
3.3.8.4. Ajuste en la Cultura Básica Empresarial

La cultura básica empresarial tiene la singularidad de presentar el porcentaje más bajo de información con un 47,7% de las empresas encuestadas, que así lo perciben. Asimismo presenta el porcentaje más alto de ajuste de formación con un 43% de las empresas consultadas. El porcentaje de sobreformación es, también, comparativamente elevado, alcanzando el 8,3% de las empresas consultadas. Sin embargo la relevancia de esta competencia es la más baja de las analizadas.



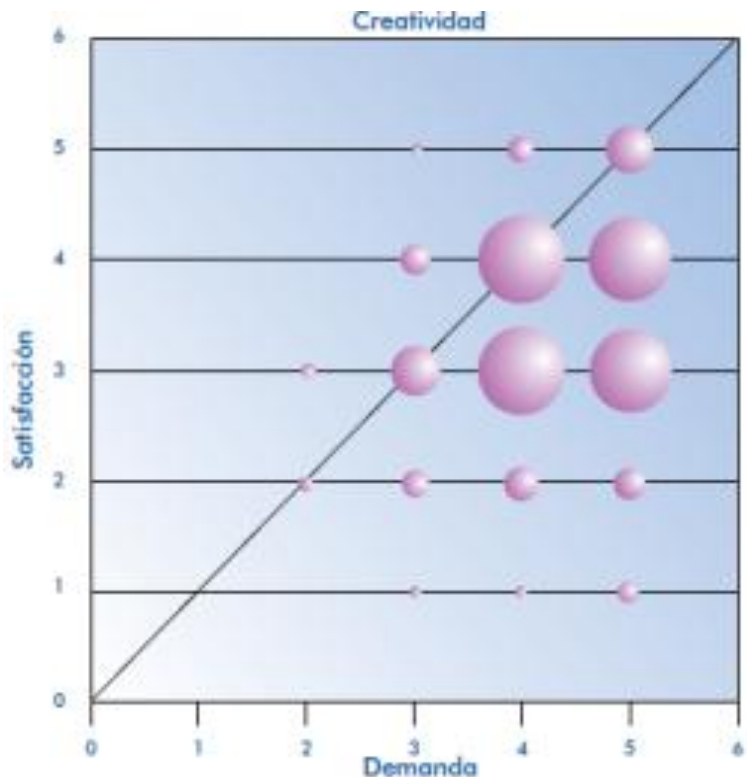
3.3.8.5. Ajuste de la capacidad de Resolución de Problemas

La capacidad de resolución de problemas presenta el porcentaje más bajo desajuste, entre el requerimiento de los empleadores y el nivel de cumplimiento de los titulados, con un 28,5% de las empresas que participaron en el estudio. También presenta el porcentaje de déficit de esta competencia más elevado con un 67,7% de empresas que así lo consideran. Es la competencia con la que las empresas se muestran más insatisfechas. Lógicamente el porcentaje de exceso de capacidad es bajo con el 3,8% de las empresas encuestadas. Esta mayor diferencia comparativa puede tener su causa en que esta competencia es más tangible que otras analizadas. La relevancia general del es comparativamente alta, similar a la capacidad de comunicación y solo por debajo del trabajo en equipo.



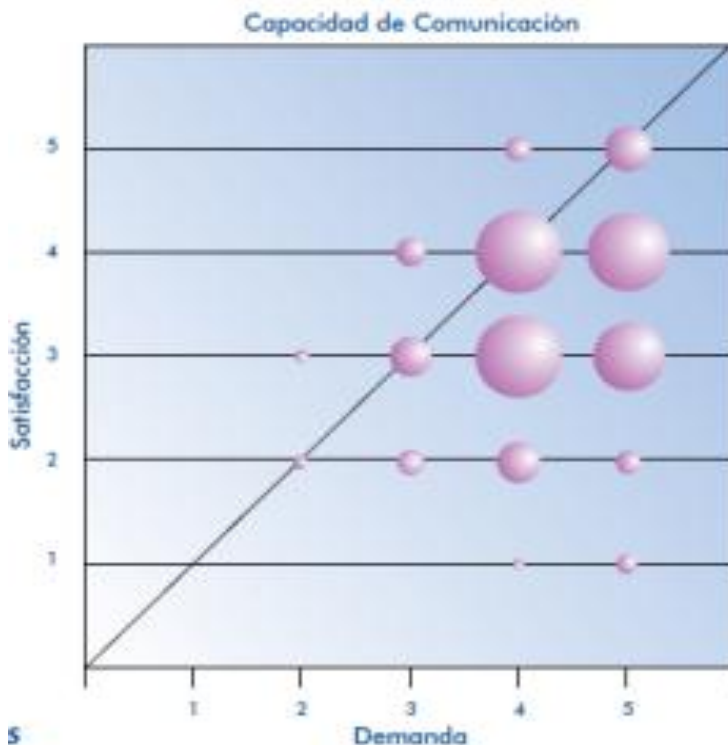
3.3.8.6. Ajuste en la Creatividad

Esta competencia tiene un comportamiento que se sitúa entre la capacidad de resolución de problemas y el comportamiento medio. El porcentaje de déficit de creatividad se sitúa en el 65,2% de las empresas consultadas. El porcentaje de ajuste de esta competencia es del 30,7%, segundo valor más bajo tras la resolución de problemas. El porcentaje de empresas que consideran que la creatividad de los titulados es superior a la demanda es del 4,1% de las empresas consultadas. La importancia atribuida por los empleadores a este aspecto es intermedia dentro de las competencias analizadas.



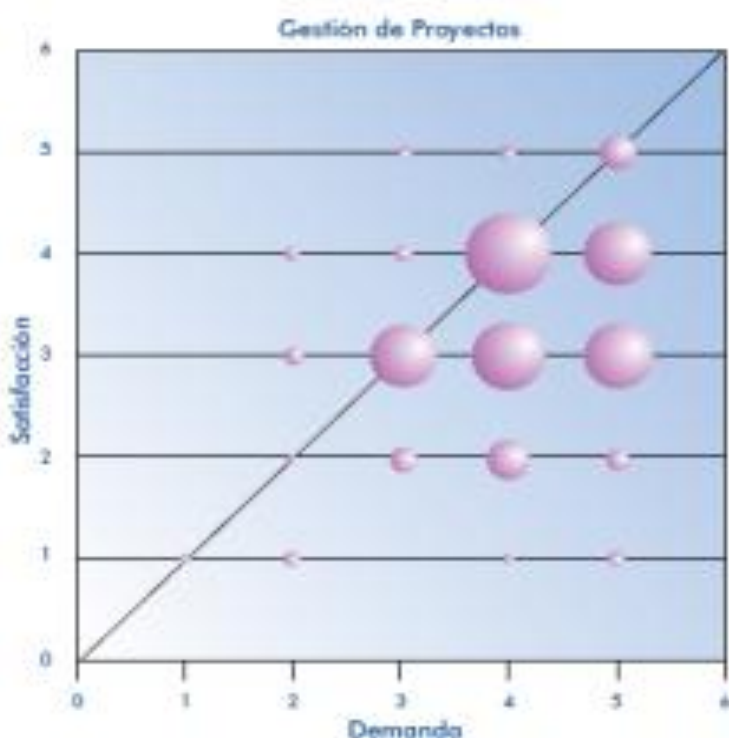
3.3.8.7. Ajuste de la capacidad de Comunicación

Esta competencia tiene un comportamiento muy similar a la creatividad. El porcentaje de déficit de capacidad de comunicación es del 64,1% de las empresas encuestadas, valor superior a la media. El porcentaje de empresas que considera que la capacidad de comunicación es ajustada es del 31,8%, valor inferior a la media. El superávit de capacidad de comunicación presenta un porcentaje del 4,6% de las empresas consultadas. En lo que respecta a la relevancia de esta competencia, ésta es de las más altas, análoga a la resolución de problemas y solo por debajo del trabajo en equipo.



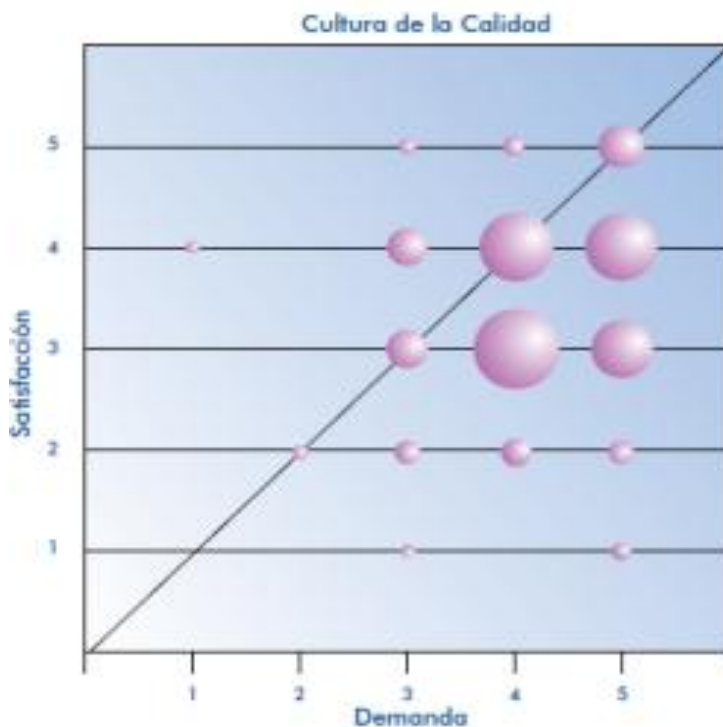
3.3.8.8. Ajuste de la capacidad para la Gestión de Proyectos

La capacidad para la gestión de proyectos tiene un comportamiento muy similar a la media. Sin embargo hay que destacar que el porcentaje de formación ajustada se sitúa en el 38,8% de las empresas consultadas. El porcentaje de empresas que considera que hay déficit de formación es del 57,8%, valor ligeramente inferior a la media. El superávit de esta capacidad se sitúa en el 3,5% de las empresas valor inferior a la media. La relevancia de esta competencia es medio-baja colocándose por encima de la capacidad de liderazgo y cultura básica empresarial.



3.3.8.9. Ajuste en la Cultura de la Calidad

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



3.3.8.10. Requisitos habituales de las ofertas de empleo:

Requisitos habituales ofertas de empleo				
	Microempresa	Pequeñas	Medianas	Grandes
Exp. Contractual	54,40%	63,50%	59,70%	59,70%
Exp. No Contractual	19,00%	20,90%	14,50%	14,50%
Edad minima	6,30%	24,30%	16,10%	7,40%
Edad maxima	13,90%	11,30%	16,10%	33,30%
Movilidad Geografica	12,70%	20,90%	21,00%	33,30%
Flexibilidad horaria	46,80%	42,60%	56,50%	63,00%
ns/nc	2,50%	6,10%	1,60%	3,70%

Como puede verse en la tabla, todos los tamaños de empresa requieren de manera bastante homogénea el requisito de experiencia contractual. Los porcentajes están entre el 54,4% de la microempresa y el 63,5% de la pequeña empresa. El requisito de edad máxima en relación al tamaño de las empresas, como podemos ver en el gráfico, se requiere más cuanto mayor es el tamaño de la empresa, en porcentajes que van del 13,9% de microempresas al 33,3% de las empresas grandes. El tamaño de la empresa determina la exigencia de movilidad geográfica, En consecuencia la valoración por tamaño permite ver que para empresas de más de 250 trabajadores la exigencia de movilidad es un valor a tener en cuenta y la predisposición a aceptarla puede facilitar el acceso al puesto de trabajo. En cuanto al requisito de disponibilidad para la flexibilidad horaria, podemos observar en la tabla que, salvo en la pequeña empresa, es un requisito más demandado por las empresas cuanto mayor es el tamaño de las mismas.

3.3.8.11. Características habituales de los puestos de trabajo

Modalidad del 1er contrato				
	Microempresa	Pequeñas	Medianas	Grandes
Indefinido	20,30%	26,10%	35,50%	18,50%
Obras y Servicios	31,60%	33,00%	25,80%	29,60%
Laboral en Practicas	46,80%	28,70%	41,90%	51,90%
Otro Temporal	8,90%	20,00%	21,00%	25,90%
ns/nc	0,00%	0,00%	2,60%	0,00%

Como puede verse en la tabla, el contrato laboral en prácticas es más utilizado que los otros tipos de contratación temporal, por la gran empresa, la mediana empresa y la microempresa. Sólo la pequeña empresa utiliza más el contrato de Obra o servicio determinado. La mediana empresa es la que más utiliza el contrato indefinido. El contrato de Obra y servicio es más utilizado por las pequeñas empresas que por el resto de tamaños de empresas.

3.3.8.12. Tiempo medio de permanencia en la empresa

Duración del 1er contrato				
	Microempresa	Pequeñas	Medianas	Grandes
Menos de 1 año	20,30%	8,70%	8,10%	3,70%
Entre 1- 2 años	34,20%	30,40%	21,00%	11,10%
Entre 2-5 años	27,80%	33,00%	32,30%	22,20%
Más de 5 años	15,20%	27,00%	41,90%	59,30%
ns/nc	3,80%	4,30%	3,20%	3,70%

En la tabla puede apreciarse con claridad que casi en el 60% de las empresas grandes, las de más de 250 trabajadores, la permanencia en la empresa de los titulados es de más de cinco años, culminando una

tendencia clara de que cuanto mayor es la empresa mayor es la permanencia de los titulados en la misma, en unos porcentajes que van del 15,2% de las microempresas al 59,3% de las grandes empresas.

3.3.8.13. Categoría Laboral

Categoría laboral				
	Microempresa	Pequeñas	Medianas	Grandes
Dirección	8,90%	7,80%	12,90%	11,10%
Mando Intermedio	15,20%	29,60%	37,10%	40,70%
Técnico	73,40%	67,00%	80,60%	77,80%
Operario	6,30%	4,30%	4,80%	3,70%
Otros	5,10%	3,50%	0,00%	0,00%
ns/nc	5,10%	3,50%	1,60%	3,70%

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

Desde la perspectiva del tamaño de la empresa los datos ponen de manifiesto, como puede apreciarse en la tabla, que en la categoría de Mandos intermedios la tendencia es clara. En los grupos de empresas con más trabajadores hay más empresas que tienen titulados con categoría de

Mando intermedio, con unos porcentajes que van del 15,2% de microempresas al 40,7% de las empresas grandes.

3.4. Encuesta empleadores del sector de la construcción

El trabajo de campo de la encuesta fue realizado a principios de 2007, cuando el sector construcción llevaba unos años de claro crecimiento. Las relaciones universidad-empresas del sector construcción han hecho posible una fértil colaboración beneficiosa para ambas partes. Las empresas han contribuido y contribuyen a la mejor formación de los futuros profesionales, acogiendo alumnos en prácticas y, por tanto, a mejorar la empleabilidad de los jóvenes universitarios, egresados de esta universidad. Al contratar a titulados, una vez terminados los estudios y, en algunas ocasiones, aún sin haberlos terminado, dado el interés para incorporarlos lo antes posible, las empresas se benefician del desarrollo en los puestos de trabajo de los conocimientos y las competencias adquiridas en la UPV.

Aunque la contratación de nuestros titulados es un reconocimiento de la formación recibida en la universidad, hemos querido conocer la opinión de los empleadores del sector construcción sobre los conocimientos y las competencias de los jóvenes titulados de esta universidad.

Este estudio es la continuación del estudio realizado en el año 2004 "Los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia y los Empleadores", en el que participaron empresas de los diferentes sectores del entorno socioeconómico. El conocimiento de lo que demandan los empleadores al personal cualificado y de la valoración que hacen del desempeño en los puestos de trabajo es fundamental para la adecuación de la enseñanza de la Universidad a las necesidades de la actividad económica, a la vez que completa la información que proporcionan las encuestas a titulados que realiza el SIE al terminar los estudios y a los tres y cinco años desde la terminación de los estudios.

Los principales resultados que se pueden obtener del estudio están segmentados en 4 Áreas:

1. Proceso de selección.
2. Experiencia previa y formación recibida
3. Valoración de los conocimientos adquiridos
4. Valoración de las competencias desarrolladas
5. Los primeros pasos en la empresa

3.4.1. Proceso de selección.

3.4.1.1. Quién realiza habitualmente los procesos de selección

El tamaño de la empresa determina quién realiza los procesos de selección. Como conclusión general podemos decir que cuando disminuye el tamaño de la empresa la selección la realiza mayoritariamente la Dirección, mientras que cuando aumenta el tamaño de la empresa la selección la realizan mayoritariamente el Departamento de Recursos Humanos y Directores de departamento. La selección externa es minoritaria.

¿Quién realiza habitualmente los procesos de selección?					
	Microempresa	Pequeñas	Medianas	Grandes	Total
Dirección	95,80%	54,00%	18,80%	0,00%	61,20%
Recursos Humanos	2,80%	16,00%	59,40%	58,30%	21,80%
Dirección Departamentos	5,60%	30,00%	40,60%	41,70%	22,40%
Empresa Externa	1,40%	4,00%	0,00%	8,30%	2,40%

3.4.1.2. Qué medios de difusión de las ofertas de empleo ha utilizado

¿Qué medios de difusión ha utilizado?					
	Habitualmente	Ocasionalmente	Raramente	Total	Ponderado
A través de personales	42,40%	32,10%	7,90%	82,40%	36,40%
Alumnos previos prácticas	39,40%	28,50%	13,90%	81,80%	34,10%
Currículos sin oferta previa	12,70%	24,80%	27,30%	64,80%	17,20%
Anuncios de prensa	12,70%	18,80%	34,50%	66,10%	16,40%
Búsqueda de candidatos internet	14,50%	12,10%	33,90%	60,60%	15,80%
Servicio empleo universitario	58,20%	20,00%	7,90%	86,10%	43,60%
Servicio público de empleo	16,40%	12,10%	30,30%	58,80%	16,70%
Colegios profesionales	27,30%	22,40%	21,20%	70,90%	25,50%
Empresas de selección	3,30%	11,50%	44,20%	59,40%	9,60%
ETT	3,00%	6,70%	44,80%	54,60%	8,10%

El medio más utilizado para la difusión de ofertas de empleo son los contactos personales tanto en el total de las respuestas como en la segunda opción. De los datos anteriores pueden sacarse conclusiones útiles para los alumnos o titulados que están en el proceso de búsqueda de empleo:

- Que los contactos personales son muy importantes como fuente de información de ofertas de empleo.
- Que las prácticas en empresa también son una muy buena fuente de información, que además proporcionan contactos profesionales y personales.
- Que las empresas que colaboran con la universidad en materia de prácticas también utilizan el Servicio Integrado de Empleo de la Universidad.
- Que el resto de los medios, unos tienen más utilidad que otros, dependiendo del tamaño de las empresas.
- Que, en consecuencia, hay medios en los cuales hay que ponderar su importancia, en función del tipo de empresa hacia las que queremos orientar la búsqueda de empleo.

3.4.1.3. Qué medios ha utilizado para realizar el proceso de selección

¿Qué medios ha utilizado para realizar el proceso de selección?					
	Habitualmente	Ocasionalmente	Raramente	Total	Ponderado
Pruebas de conocimiento	26,80%	11,30%	23,90%	62,00%	22,60%
Entrevista selección individual	93,30%	1,80%	1,20%	96,40%	64,20%
Entrevista selección grupal	2,40%	5,50%	43,00%	50,90%	7,20%
Test de aptitudes intelectuales	6,70%	8,50%	38,20%	53,30%	10,30%
Test de personalidad	7,90%	7,30%	38,20%	53,30%	10,80%
Otros	6,10%	4,80%	34,50%	45,50%	8,60%

La entrevista individual es con diferencia la prueba de selección más extendida, prácticamente todas las empresas la realizan en los procesos de selección. En una buena parte de los casos va acompañada de las pruebas de conocimientos relacionados con la titulación o el puesto de trabajo y en ocasiones se acompaña en orden decreciente de frecuencias, de test de personalidad, test de aptitudes intelectuales y la entrevista grupal.

3.4.2. Experiencia previa y formación recibida

3.4.2.1. Valoración de la experiencia

Experiencia previa								
	Experiencia contractual relacionada		Experiencia contractual no relacionada		Prácticas en la misma empresa		Prácticas en otra empresa	
	%	Acum.	%	Acum.	%	Acum.	%	Acum.
Mucho	30,10%	30,10%	2,90%	2,90%	52,90%	52,90%	12,20%	12,20%
Bastante	24,80%	54,90%	12,90%	15,80%	29,40%	82,30%	41,90%	54,10%
Medio	21,60%	76,50%	30,70%	46,50%	9,80%	92,10%	29,10%	83,20%
Poco	14,40%	90,90%	35,00%	81,50%	4,60%	96,70%	10,80%	94,00%
Muy poco	9,20%	100,00%	18,60%	100,00%	3,60%	100,00%	6,10%	100,00%
Valoración media	3.52%		2.46%		4.24%		3.43%	

De los datos anteriores, podemos concluir que la experiencia previa mejor valorada es la de las prácticas realizadas en la misma empresa, a continuación la experiencia contractual relacionada con el puesto de trabajo y después las prácticas en otra empresa. Preguntábamos por los titulados incorporados en los cinco últimos años. Las prácticas siempre son más útiles para el primer empleo.

3.4.2.2. Valoración de formación reglada

En la valoración de la formación reglada destaca la titulación cursada, pues para este sector las atribuciones profesionales están vinculadas a las titulaciones. La conclusión es que se valora mucho la titulación académica. La formación profesional previa está bien valorada, probablemente porque, como hemos dicho, se la relaciona más con la experiencia profesional y la formación práctica. El expediente académico también está bien valorado.

Valoración de la formación reglada								
	Titulación cursada		Expediente académico		Formación provisional previo		Estancias formativas extranjero	
	%	Acum.	%	Acum.	%	Acum.	%	Acum.
Mucho	55,30%	55,30%	9,90%	9,90%	15,20%	15,20%	5,90%	5,90%
Bastante	33,50%	88,80%	26,70%	36,60%	32,30%	47,50%	15,70%	21,60%
Medio	8,10%	96,90%	38,50%	75,20%	24,10%	71,50%	27,50%	49,00%
Poco	1,90%	98,80%	18,00%	93,20%	22,20%	93,70%	28,10%	77,10%
Muy poco	1,20%	100,00%	6,80%	100,00%	6,30%	100,00%	22,90%	100,00%
Valoración media	4,4		3,15		3,28		2,54	

3.4.3. Valoración de los conocimientos adquiridos

3.4.3.1. Demanda de conocimientos

Demanda de conocimientos							
		Much o	Bastan te	Medio	Poco	Muy Poco	V. Media
Formación Teórica	%	19,10%	37,00%	29,60%	9,30%	4,90%	3,56
	Acum.	19,10%	56,20%	85,80%	95,10%	100,00%	
Formación Práctica	%	37,90%	22,40%	18,80%	9,30%	10,60%	3,7
	Acum.	37,90%	62,10%	80,10%	89,40%	100,00%	
Informática General	%	21,00%	43,80%	22,20%	10,50%	2,50%	3,7
	Acum.	21,00%	64,80%	87,00%	97,50%	100,00%	
Informática Específica	%	19,50%	40,90%	24,50%	7,50%	7,50%	3,57
	Acum.	19,50%	60,40%	84,90%	92,50%	100,00%	
Conocimientos de Inglés	%	9,90%	16,10%	23,60%	23,00%	27,30%	2,58
	Acum.	9,90%	26,10%	49,70%	72,70%	100,00%	
Otros idiomas	%	13,40%	16,60%	13,40%	24,20%	32,50%	2,54
	Acum.	13,40%	29,90%	43,30%	67,50%	100,00%	
Conocimientos de valenciano	%	7,60%	24,20%	34,40%	18,50%	15,30%	2,9
	Acum.	7,60%	31,80%	66,20%	84,70%	100,00%	

En general los encuestados han valorado la demanda de conocimientos. Los conocimientos teóricos, prácticos y de informática general y específica son valorados por encima de la media. La demanda de formación práctica, siendo elevada, es inferior a la que presentaba el estudio anterior de empleadores de 2004, que incluía a todos los sectores. El conocimiento de

otros idiomas tiene una valoración comparativamente alta. Destaca la primacía del valenciano sobre el conocimiento de inglés y otros idiomas.

3.4.3.2. Satisfacción con el conocimiento

Satisfacción con el conocimiento							
		Much o	Bastan te	Medio	Poco	Muy Poco	V. Media
Formación Teórica	%	6,20%	27,30%	42,90%	21,70%	1,90%	3,14
	Acum.	6,20%	33,50%	76,40%	98,10%	100,00%	
Formación Práctica	%	6,80%	19,90%	37,30%	23,60%	12,40%	2,85
	Acum.	6,80%	26,70%	64,00%	87,60%	100,00%	
Informática General	%	10,00%	39,90%	44,40%	5,60%	1,30%	3,51
	Acum.	10,00%	48,80%	93,10%	98,80%	100,00%	
Informática Específica	%	9,50%	33,50%	34,80%	19,60%	2,50%	3,28
	Acum.	9,50%	43,00%	77,80%	97,50%	100,00%	
Conocimientos de Inglés	%	2,10%	9,00%	42,80%	32,40%	13,80%	2,53
	Acum.	2,10%	11,00%	53,80%	86,20%	100,00%	
Otros idiomas	%	8,60%	10,00%	32,10%	25,70%	23,60%	2,54
	Acum.	8,60%	18,60%	50,70%	76,40%	100,00%	
Conocimientos de valenciano	%	4,10%	11,60%	43,80%	30,80%	9,60%	2,7
	Acum.	4,10%	15,80%	59,60%	90,40%	100,00%	

En cuanto a la satisfacción con los conocimientos adquiridos por los titulados y manifestados en el desempeño de los puestos de trabajo la mayor satisfacción de los empleadores con los conocimientos adquiridos se produce en los aspectos informáticos, la valoración más alta corresponde a la informática general. A continuación se sitúa la satisfacción con la

formación teórica. Después, la satisfacción con la formación práctica. En orden decreciente de valoración encontramos la formación en otros idiomas, en valenciano y, por último, la formación en inglés.

3.4.3.3. Ajuste de la formación al conocimiento

En la tabla se presentan los resultados del ajuste entre la demanda de formación y la satisfacción con el conocimiento de los alumnos contratados. Como es lógico, la valoración de la demanda de conocimientos es superior a la satisfacción con los conocimientos, ya que lo que nos “gustaría” es normalmente superior a la realidad. Excepto para la formación en otros idiomas, que es la menor demandada, hay déficit de formación en todos los aspectos analizados.

	Demanda	Satisfacción	Diferencia
Formación Teórica	3,56	3,14	-0,42
Formación Práctica	3,7	2,85	-0,85
Informática General	3,7	3,51	-0,19
Informática Específica	3,57	3,28	-0,29
Conocimientos de Inglés	2,58	2,35	-0,23
Otros idiomas	2,54	2,54	0
Conocimientos de valenciano	2,9	2,7	-0,20

3.4.4. Valoración de las competencias desarrolladas

3.4.4.1. Demanda de competencias

Entendemos por competencia lo capacitación, adquirida como consecuencia de lo integración de características personales, conocimientos y

experiencias, que deben poseer los titulados universitarios para el ejercicio de sus responsabilidades profesionales en el desempeño de su puesto de trabajo en la empresa. En general la demanda de competencias es más elevada que la demanda de conocimientos.

Demanda competencias							
		Mucho	Bastante	Medio	Poco	Muy Poco	V. Media
Liderazgo	%	17,10%	26,20%	26,20%	16,50%	14,00%	3,16
	Acum.	17,10%	43,30%	69,50%	86,00%	100,00%	
Capacidad de trabajo en equipo	%	38,40%	36,00%	7,30%	11,00%	7,30%	3,87
	Acum.	38,40%	74,40%	81,70%	92,70%	100,00%	
Adaptación al cambio	%	28,20%	41,10%	14,70%	9,80%	6,10%	3,75
	Acum.	28,20%	69,30%	84,00%	93,90%	100,00%	
Cultura básica empresarial	%	12,30%	26,40%	41,10%	14,70%	5,50%	3,25
	Acum.	12,30%	38,70%	79,80%	94,50%	100,00%	
Identificación y resolución de problemas	%	39,30%	33,10%	12,30%	9,80%	5,50%	3,91
	Acum.	39,30%	72,40%	84,70%	94,50%	100,00%	
Creatividad iniciativa	%	36,20%	39,30%	9,80%	9,80%	4,90%	3,92
	Acum.	36,20%	75,50%	85,30%	95,10%	100,00%	
Capacidad de comunicación		25,30%	42,00%	16,00%	10,50%	6,20%	3,7
		25,30%	67,30%	83,30%	93,80%	100,00%	
Gestión de proyectos	%	26,30%	38,80%	19,40%	10,60%	5,00%	3,71
	Acum.	26,30%	65,00%	84,40%	95,00%	100,00%	

3.4.4.2. Satisfacción con las competencias

Una vez analizada la demanda de competencias, se debe analizar la satisfacción de los empleadores en cuanto al desempeño de competencias, que han desarrollado los titulados en las empresas. En general los niveles de satisfacción son altos. La competencia mejor desempeñada, según la opinión de los empleadores, es el trabajo en equipo. Le sigue la adaptación al cambio.

Satisfacción competencias							
		Mucho	Bastante	Medio	Poco	Muy Poco	V. Media
Liderazgo	%	2,40%	14,60%	40,90%	33,50%	8,50%	2,69
	Acum.	2,40%	17,10%	57,90%	91,50%	100,00%	
Capacidad de trabajo en equipo	%	9,30%	42,90%	35,40%	10,60%	1,90%	3,47
	Acum.	9,30%	52,20%	87,60%	98,10%	100,00%	
Adaptación al cambio	%	8,50%	34,80%	40,20%	16,50%	0,00%	3,35
	Acum.	8,50%	43,30%	83,50%	100,00%	100,00%	
Cultura básica empresarial	%	2,50%	19,30%	14,10%	23,60%	10,60%	2,8
	Acum.	2,50%	21,70%	65,80%	89,40%	100,00%	
Identificación y resolución de problemas	%	9,80%	23,30%	46,00%	16,60%	4,30%	3,18
	Acum.	9,80%	33,10%	79,10%	95,70%	100,00%	
Creatividad iniciativa	%	8,00%	32,50%	39,30%	18,40%	1,80%	3,26
	Acum.	8,00%	40,50%	79,80%	98,20%	100,00%	
Capacidad de comunicación	%	8,00%	29,00%	45,70%	13,60%	3,70%	3,24
	Acum.	8,00%	37,00%	82,70%	96,30%	100,00%	
Gestión de proyectos	%	7,50%	18,60%	33,50%	32,90%	7,50%	3,86
	Acum.	7,50%	26,10%	59,60%	92,50%	100,00%	

3.4.4.3. Ajuste en el desempeño de las competencias

En cuanto al ajuste de competencias, como en el caso de los conocimientos, que la demanda supere a la satisfacción es lógico, puesto que las expectativas en este campo son siempre superiores a la realidad. Donde el ajuste formativo es mayor es para la capacidad de trabajo en equipo y la adaptación al cambio. Los resultados se corresponden con el dinamismo de este sector productivo, donde hay que enfrentarse a problemas muy diversos en el ejercicio profesional, y donde la resolución de problemas y la iniciativa y creatividad son muy necesarias.

Competencias			
	Demanda	Satisfacción	Diferencia
Liderazgo	3,16	2,69	-0,47
Capacidad de trabajo en equipo	3,87	3,47	-0,4
Adaptación al cambio	3,75	3,35	-0,4
Cultura básica empresarial	3,25	2,8	,045
Identificación y resolución de problemas	3,91	3,18	-0,73
Creatividad iniciativa	3,92	3,26	-0,66
Capacidad de comunicación	3,7	3,24	-0,46
Gestión de proyectos	3,71	2,86	-0,85

3.4.5. Los primeros pasos en la empresa

3.4.5.1. Requisitos más habituales en las ofertas de empleo

El primer aspecto a resaltar es que en prácticamente el 60% de las ofertas para jóvenes titulados se pide más de un requisito. La experiencia contractual relacionada con el puesto de trabajo es muy valorada por las empresas en los procesos de selección, y de hecho se solicita en más de la mitad de los casos. El otro requisito bastante frecuente es la disponibilidad para la flexibilidad en los horarios de trabajo.

Requisitos	
	Porcentaje
Experiencia contractual	56,40%
Disponibilidad temporal	46,10%
Movilidad geográfica	23,00%
Otro tipo de experiencia	18,20%
Edad máxima	9,70%
Edad mínima	4,20%

3.4.5.2. Características del puesto de trabajo. Tipo de contrato

El contrato más utilizado es el contrato laboral en prácticas, lo que indica que se contrata a jóvenes titulados hasta cuatro años desde la titulación. Después, nos encontramos con el contrato por obra o servicios, más abundante en este sector que en otros sectores de actividad. La contratación fija se sitúa en torno al 12% de las empresas. Hay que tener en cuenta que las grandes en este sector utilizan mucho la subcontratación.

Tipo de contrato					
	Microempresa	Pequeña empresa	Median a empresa	Gran empresa	Total
Laboral en prácticas	70,40%	42,00%	31,30%	58,30%	53,30%
Obras y servicios	23,90%	36,00%	50,00%	16,70%	32,10%
Otro temporal	14,10%	12,00%	9,40%	16,70%	12,70%
Indefinido	7,00%	16,00%	15,60%	8,30%	11,50%
Teletrabajo	2,80%	0,00%	0,00%	0,00%	1,20%

3.4.5.3. Características del puesto de trabajo. Tiempo de permanencia en la empresa

Tiempo de permanencia en la empresa					
	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Menos de un año	22,50%	12,00%	3,10%	0,00%	13,90%
Entre 1 y 2 años	43,70%	20,00%	9,40%	83,00%	27,30%
Entre 2 y 5 años	31,00%	42,00%	50,00%	75,00%	41,20%
Más de 5 años	5,60%	22,00%	40,60%	16,70%	18,20%

Al analizar la calidad de la inserción laboral de los titulados, es muy importante relacionarla con la movilidad laboral, entendida como las veces que los titulados cambian de empresa, que se produce con frecuencia al inicio de la carrera profesional, aunque hay muchos cambios de empresa por mejora de empleo. En cuanto a los resultados obtenidos, el tiempo de permanencia en la empresa se sitúa entre 2 y 5 años con una frecuencia del 41,2%. La media de permanencia en la empresa crece con el tamaño de las empresas en todos los casos, excepto en la permanencia por encima de cinco años, cuyo máximo se sitúa en las medianas empresas.

3.4.5.4. Características del puesto de trabajo. Categoría profesional

En cuanto a categoría laboral que los titulados de la UPV, los resultados son los siguientes: la categoría laboral que más se utiliza, con bastante diferencia, es la de técnico en el 87,9%. Hay un porcentaje relativamente alto de mandos intermedios. Por tamaño de empresa, el comportamiento es bastante lógico teniendo en cuenta que la encuesta preguntaba por jóvenes titulados, el porcentaje de dirección crece con el tamaño de la empresa, excepto para las grandes empresas en que es nulo. Los mandos intermedios se presentan con más frecuencia en las medianas y pequeñas empresas.

Categoría profesional del puesto de trabajo					
	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Dirección	1,40%	2,00%	9,40%	0,00%	3,00%
Mando intermedio	9,90%	22,00%	31,30%	8,30%	17,60%
Técnico	88,70%	90,00%	81,30%	91,70%	87,90%
Operario	7,00%	2,00%	0,00%	0,00%	3,60%

3.4.5.5. Características del puesto de trabajo. Departamento en el que trabajan.

Los departamentos de las empresas en los que realizan su trabajo los jóvenes titulados contratados en los últimos años son los siguientes: una buena parte realizan su actividad en las oficina técnica, el 76,4% o en el departamento de producción. La tendencia al trabajo en el departamento de producción crece con el tamaño de la empresa, desde un 14,1% para las microempresas al 91,7% de las grandes empresas

Departamento del puesto de trabajo	
Dirección	4,8
Producción	33,3
Oficina Técnica	76,4
Comercial Marketing	3
Adminis-Contabilidad	9,1
Calidad-Gestion medioambiente	3,6
Informatica-Teleco	3
Atención Clientes	2,4
RR.HH	1,8
Dirección	4,8

3.5. Conclusiones encuestas a empleadores

El análisis de los resultados de la encuesta a empleadores nos aporta un abundante conjunto de datos, de los que podemos destacar los siguientes:

La mayoría de los empresarios reconoce que exige experiencia previa en sus ofertas laborales (78,1%).

Tienen mayores posibilidades de ser elegidos aquellos solicitantes que presentan una experiencia laboral en el mismo o similar puesto de trabajo. En el caso de que la experiencia laboral sea no cualificada, la valoración disminuye y pasa de 3,54 a 2,82 en una escala de 1 a 5.

Las estancias formativas en el extranjero se valoran más a medida que el tamaño de la empresa es mayor

Las empresas valoran en un rango de 4 sobre 5 las prácticas realizadas en la misma empresa, que son reconocidas por las mismas como el mejor proceso de selección posible; es la forma en la que la empresa puede conocer al futuro empleado, cómo se desenvuelve en el ambiente de trabajo y por tanto si es válido o no para ese puesto de trabajo, ya que en un proceso de selección se puede engañar al seleccionador pero tras varios meses en la empresa esto se hace casi imposible.

También son valoradas las prácticas en otras empresas ya que se considera que la cultura del trabajo sí que debe haber impregnado al alumno.

Un gran tanto por ciento de los alumnos que realizan prácticas de empresa, encuentran su primer trabajo en la misma empresa, o en empresas con algún tipo de relación con aquella en la que realizaron las prácticas. Es decir, las prácticas en empresa han servido para que otras empresas conozcan al alumno. En esta situación no se conoce al alumno en el trabajo pero se tienen referencias de él (se valora menos 3,11 /5). Haber realizado prácticas en empresa es una buena carta de presentación para el titulado que busca empleo, aunque no sea en la misma empresa.

La experiencia previa mejor valorada es la de prácticas realizadas en la misma empresa, a continuación la experiencia contractual cualificada y después las prácticas en otra empresa.

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

Cuanto mayor es el tamaño de la empresa más se valora la experiencia contractual (tanto cualificada como no), en cambio para las pequeñas empresas, si bien los porcentajes se incrementan ligeramente para las de mayor tamaño, la diferencia es poco significativa, con lo que podríamos decir que en este caso no hay diferencia.

Los sectores que más valoran la experiencia contractual son el de la construcción y el agroalimentario, y la no contractual es también más valorada en la construcción y en las TIC. Las prácticas en la misma empresa son más valoradas en el sector industrial y en las TIC.

Las prácticas en empresa en general son más valoradas en Construcción y Agroalimentario y las estancias formativas en el extranjero en el sector servicios y en el industrial.

Por último cuanto mayor es el tamaño de la empresa más se valora la titulación reglada.

La encuesta a empleadores ha servido para conocer las demandas que de forma global desde la empresa se reclaman a los estudiantes, futuros empleados.

Esto permite determinar las competencias que le van a ser exigidas al egresado, y por lo tanto las competencias que la Universidad debe cuidarse de transmitir a sus alumnos, no creando materias específicas alrededor de ellas, sino integrándolas dentro del quehacer diario de las asignaturas que componen el plan de estudios, de manera que el alumno adquiera las

competencias, destrezas y habilidades al mismo tiempo que los conocimientos y capacidades propios de su titulación.

Conseguir esto no será tarea fácil, pues para ello es necesaria la colaboración del profesorado, que deberá estar formado para atender estas nuevas demandas formativas, la colaboración y el compromiso de la Universidad, dotando de los medios y los incentivos necesarios para poder llevarlo a cabo y del alumno, que debe asumir esta nueva tarea como un elemento clave para su futura inserción laboral.

Capítulo 4.

Conclusiones y propuestas de futuro

4.1. Conclusiones y propuestas de acciones

Con este trabajo hemos analizado las relaciones entre la Universidad y la empresa, desde el punto de vista de la empleabilidad de los titulados universitarios desde finales de los años 70 del siglo pasado hasta el año 2010, un periodo de tiempo de profundos cambios en la sociedad y en las universidades españolas. En estos años se han creado muchas universidades públicas y algunas privadas, se ha incrementado considerablemente el número de estudiantes universitarios y de titulados, y las universidades han debido abordar la necesaria internacionalización en el marco la nueva sociedad del conocimiento y del proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior, iniciado con la Declaración de Bolonia de 1999, cuyas nuevas titulaciones de Grado y Máster que deben estar implantadas el próximo curso 2010/11.

En el Capítulo 1 hemos revisado la literatura sobre relaciones entre Universidad y empresa desde el punto de vista de la empleabilidad de los titulados y sobre las estructuras universitarias, creadas por las universidades para gestionar estas relaciones, su experiencia y evolución histórica. Y en los Capítulos 2 y 3 hemos analizado el seguimiento de la inserción laboral de los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia, a partir de diferentes encuestas realizadas a titulados desde la promoción del curso 1995/96 hasta la promoción del curso 2008/09, y a empleadores. A continuación exponemos las conclusiones más importantes de este análisis histórico y de la literatura y de la investigación realizada mediante las encuestas a titulados y a empleadores sobre el proceso de inserción de los titulados universitarios y su trayectoria profesional. Finalmente avanzamos algunas propuestas de futuro para su consideración por parte de las personas y las instituciones interesadas en esta materia.

4.2. Relaciones Universidad-Empresa y empleabilidad

Conclusiones

El empleo de los titulados universitarios visto de la perspectiva de la historia de las universidades es una cuestión relativamente reciente en su planteamiento. A mediados de los años 70 del siglo pasado es cuando empiezan a contemplarse en España las relaciones Universidad empresa desde el punto de vista de la empleabilidad de los titulados.

La declaración de Bolonia de 1999, que ha dado lugar a la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior, plantea la implantación de nuevas titulaciones de grado, que habiliten para el ejercicio de la profesión, y de posgrado para la especialización, poniendo el acento en la empleabilidad de graduados y titulados de máster, siendo, desde entonces, las relaciones de las Instituciones de Educación Superior con las empresas, una constante exigencia en todas las comunicaciones y declaraciones, tanto de la Comisión de las Comunidades Europeas como de las Conferencias de los Ministros con competencias en la Educación superior.

Una demanda permanente de la sociedad a la universidad es, la preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos y para la creación artística.

Visto el camino recorrido desde los años 80 del siglo pasado, la normativa española respecto al empleo de los titulados universitarios y de su preparación para el ejercicio profesional no se ha desarrollado tanto como debería haberlo hecho y, por supuesto, tanto como nuestra sociedad actual necesita para hacer frente a los retos de la sociedad del conocimiento.

Del análisis de los datos del Mapa de actividades de empleo de las universidades elaborado en 2006 por varias universidades, podemos concluir que:

- Existe un alto grado de implantación de actividades orientadas hacia el empleo en las universidades españolas, con unos índices de participación que van del 73,8% de la actividad de Observatorio al 100% de Empleo o Bolsa de trabajo.
- Los destinatarios de estas acciones son principalmente:
 - Los estudiantes para prácticas en empresa,
 - Los titulados para empleo y otras como orientación y formación para el empleo
 - Y siempre las empresas en todo tipo de actividades en la que sea necesaria o posible la participación de las mismas.
- Los medios más utilizados para difundir las actividades son internet y el correo electrónico y el soporte papel cuando se requiere la entrega presencial o personal de la inscripción o documentación.
- Las actividades de empleo se financian principalmente con recursos propios de las universidades, con algunas ayudas por subvenciones o participación de las empresas en algunas actividades.
- La informatización de la gestión está muy extendida y también la implantación de sistemas de calidad.

La Universidad Politécnica de Valencia es una universidad orientada al empleo, que cuida el empleo de sus titulados y ha mantenido desde finales de los años 70 el firme compromiso de contribuir al primer empleo de los mismos y de acompañarles en la búsqueda de empleo a lo largo de la vida. El objetivo del SIE, Servicio Integrado de Empleo, es prestar un servicio integral, útil para el alumno y útil para las empresas, con el fin de facilitar al alumno el tránsito de la Universidad al mundo laboral y contribuir a que las empresas encuentren el capital humano más cualificado, que necesitan para seguir desarrollándose.

El modelo de Servicio Integrado de Empleo de la Universidad Politécnica de Valencia, como una unidad de gestión de la estructura organizativa de servicios de la Universidad, se corresponde con el objetivo de ofrecer a alumnos y titulados una formación universitaria integral, que contemple una docencia reglada de calidad, junto a una formación práctica, que permita adquirir a los alumnos las habilidades necesarias para un adecuado desarrollo de su carrera profesional en el mercado de trabajo, teniendo presente en todo momento los cambios que se producen y producirán a

corto, medio y largo plazo. La relación directa, sin intermediarios, de la universidad con los estudiantes y con las empresas para todas las iniciativas relacionadas con las prácticas en empresa, la orientación profesional y la búsqueda de empleo es un valor fundamental de la universidad, que contribuye al mejor cumplimiento de los objetivos, que tanto la sociedad, a través de las leyes como los principios de Bolonia, requieren a la universidad.

La realización de prácticas en empresas e instituciones durante los estudios da la oportunidad a los alumnos de combinar los conocimientos teóricos con los de contenido práctico y de incorporarse al mundo profesional con experiencia y conocimiento de las exigencias de las relaciones laborales en el puesto de trabajo.

Las prácticas en empresa permiten que las empresas e instituciones colaboren en la formación de los futuros titulados, contribuyendo a introducir con realismo los conocimientos y habilidades, que el trabajo cotidiano exige en la formación de los alumnos.

Cuanto mayor conocimiento tenga la universidad de los requerimientos del mercado laboral, mejor podrá ajustar a las demandas de la sociedad la formación impartida a los alumnos.

La formación en técnicas para la búsqueda activa de empleo se muestra como herramienta eficaz para conseguir una adecuada integración laboral. El desarrollo de habilidades sociales para la ocupación a través de la formación complementaria para el desempeño profesional contribuirá a la estabilidad y progreso en el puesto de trabajo.

Las Cátedras de empresa son una forma de establecer una amplia y cualificada colaboración de empresas, fundaciones y otras entidades con vinculación empresarial con la Universidad Politécnica de Valencia para desarrollar objetivos de docencia, de investigación y transferencia de tecnología, conocimiento, cultura y creación artística.

La superación de la actual crisis económica requiere el fortalecimiento de la alianza entre la Universidad y la Empresa para un desarrollo basado en el

conocimiento y la innovación y para la puesta en el mercado de productos y servicios de mayor valor añadido.

Una universidad excelente, comprometida con su entorno económico y social, y atractiva para estudiantes, profesores e investigadores de otras regiones del mundo, requiere una financiación excelente, pública y de captación propia, y una gestión excelente, de acuerdo con los objetivos del Plan estratégico de la Universidad.

4.3. Las encuestas a titulados

Conclusiones

El conocimiento de las características de los procesos de inserción de sus titulados y del inicio de su trayectoria profesional es un elemento importante en el esfuerzo de la UPV para adecuar la formación de profesionales a las demandas del entorno social.

El estudio de los cursos 95-96 al 99-00 nos ha permitido establecer un nexo de unión con el estudio previo que hizo la agencia de la UPV para el Empleo, que estudió solamente la promoción 95-96. Su análisis nos permitió considerar que sería interesante poder valorar la evolución a lo largo del tiempo de determinadas características y que modificando el cuestionario podríamos conocer mucho mejor cuál es la percepción de los alumnos acerca de necesidades formativas orientadas a su empleabilidad.

Se constata el alto índice de empleabilidad de estas promociones en una situación económica de transición en el país. Los resultados de las encuestas que hemos realizado confirman que los contactos personales son definitivos a la hora de encontrar trabajo, que las prácticas en empresas son importantes para encontrar el primer empleo, y, por último, que cada vez es más utilizado el servicio de empleo de la universidad.

Hay un reconocimiento de una carencia de formación práctica, no en el sentido académico de prácticas en laboratorios, sino una formación de experiencia laboral, es decir una aproximación al mundo real para poder poner en valor los conocimientos adquiridos con los que en teoría estaban satisfechos.

La encuesta A, realizada en el momento de solicitar el título, nos está permitiendo sacar conclusiones importantes, sobre todo para los centros y para el profesorado. Las encuestas están dirigidas a conseguir información tratar de reorientar mejor la formación de nuestros titulados.

La encuesta B, realizada a los dos o tres años desde la titulación, confirma la mejor valoración que se hace del empleo actual, el que tiene el titulado en el

momento de realizar la encuesta, frente al primer empleo sobre todo en lo que se refiere al nivel de capacitación exigida, en cuanto a la adecuación con la formación recibida, así como en lo referente al salario percibido.

Se valora más la retribución salarial y las posibilidades de promoción en la empresa que otras cuestiones para elegir un empleo y se observa una tendencia creciente en el porcentaje de titulados que compaginan el trabajo con nuevos estudios.

4.4. Las encuestas a empleadores

Conclusiones

La universidad va a desarrollar el plan de estudios, precisamente ahora en el nuevo marco de Bolonia con los nuevos grados y posgrados. Las recomendaciones de la Unión Europea y la de sus Ministros de Educación van precisamente en la línea que esta universidad ha iniciado en 2003, encuestando a los empleadores para conocer su opinión sobre los contenidos formativos impartidos por la universidad.

La mayoría de los empresarios reconoce que exige experiencia previa en sus ofertas laborales. Tienen mayores posibilidades de ser elegidos aquellos solicitantes que presentan una experiencia laboral en el mismo o similar puesto de trabajo. Se valora menos la experiencia laboral no relacionada con el puesto de trabajo.

Las estancias formativas en el extranjero se valoran más a medida que el tamaño de la empresa es mayor

Las empresas valoran mucho las prácticas realizadas en la misma empresa, que son reconocidas por las mismas como el mejor proceso de selección posible. También son valoradas las prácticas en otras empresas, ya que se considera que es necesario conocer la cultura y los valores del trabajo.

Un tanto por ciento considerable de los alumnos que realizan prácticas de empresa, encuentran su primer trabajo en la misma empresa, o en empresas con algún tipo de relación con aquella en la que realizaron las prácticas. Haber realizado prácticas en empresa es una buena carta de presentación para el titulado que busca empleo, aunque no sea en la misma empresa.

Cuanto mayor es el tamaño de la empresa más se valoran las titulaciones oficiales.

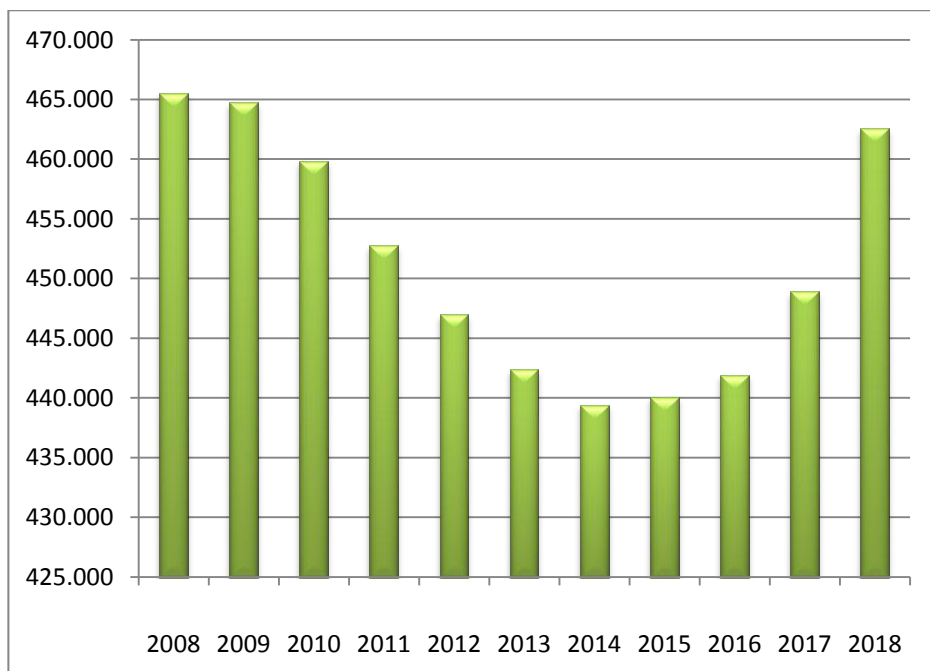
La encuesta a empleadores ha servido para conocer las demandas que con carácter general desde la empresa se requieren a los estudiantes, futuros empleados. Esto permite determinar las competencias transversales que la

Universidad debe transmitir a sus alumnos, no creando materias específicas alrededor de ellas, sino integrándolas dentro del quehacer diario de las asignaturas que componen el plan de estudios.

Conseguir una mejor formación en competencias para el empleo requiere la colaboración del profesorado, que deberá estar formado para atender estas nuevas demandas formativas, el compromiso de la Universidad, dotando de los medios necesarios para poder llevarlo a cabo, y el interés del alumno, que debe asumir esta nueva tarea como un elemento clave para su futura inserción laboral.

4.5. Propuestas de futuro

En un entorno socioeconómico como el actual, con una profunda crisis que ha llevado al país a una tasa de paro superior al 20%, en un entorno universitario de cambio, no sólo docente y metodológico, sino también en el marco de la financiación, donde los periódicos nos saludan con reducciones presupuestarias, campus de excelencia, propuestas de fusión de universidades, cambios en el sistemas de tasas universitarias, y donde se prevé una disminución del número de alumnos en la Universidad al menos hasta el 2017, proponer nuevas acciones puede parecer arriesgado, pero precisamente es necesario para afrontar los nuevos retos que se nos avecinan.



[Evolución de la población española con 18 años de edad.](#)

Para ello lo primero es disponer de datos e información suficiente para garantizar la toma de decisiones con criterios fiables, por ello resulta prioritario el disponer de bases de datos homogéneas, compatibles y públicas.

Esto debe apoyarse en el establecimiento de criterios homogéneos para todas las universidades para la recogida, procesamiento de datos y elaboración de informes sobre la inserción laboral de los titulados universitarios y sobre las prácticas realizadas en empresa. Tener datos e indicadores homogéneos es una necesidad tanto para las universidades como para las Administraciones públicas, con el fin de que puedan ser utilizados para la acreditación de las titulaciones oficiales de Grado y Máster, para la financiación de las universidades y para poder avanzar en la implantación de sistemas de gestión de calidad en las universidades o áreas de las mismas.

En segundo lugar destacar que ni las universidades ni las empresas son suficientes por sí mismas para desarrollar el marco adecuado para las relaciones universidad empresa de una forma efectiva y rentable para la sociedad, es necesaria la implicación de los poderes públicos, tanto desde el poder ejecutivo como del legislativo.

Es necesario, entre otras, adecuar la legislación sobre Mecenazgo con el fin de incentivar la colaboración de las empresas en la financiación de las universidades y en proyectos de investigación necesarios para avanzar hacia la excelencia de la universidad e incrementar la competitividad de la universidad y de las empresas.

También es necesaria y urgente la actualización de la normativa de prácticas en empresa para hacer posible la formación práctica en la empresa compatible con el cumplimiento de las previsiones previstas en las nuevas titulaciones de Grado y Máster del Espacio Europeo de Educación Superior. Los Reales Decretos de Programas de Cooperación Educativa para la realización de prácticas en empresa, todavía vigentes, son de 1981 y de 1994.

Los cambios producidos desde entonces en la universidad y en la sociedad exigen una urgente actualización, pero también exigen que esta actualización se haga teniendo en cuenta la experiencia de las universidades, la disposición de las empresas a colaborar en la formación de los alumnos y el valor que tanto las universidades, los estudiantes y las empresas atribuyen a las prácticas para la empleabilidad efectiva dese el primer momento de obtención del título.

En tercer lugar es necesario aproximarse, tanto a las necesidades del alumno, como a las de las empresas, y para las universidades estar vigilantes y atentas a los cambios de tendencia que puedan producirse, tanto desde un lado como desde el otro. En el caso de la UPV hemos propuesto la creación en el futuro de una Oficina del Titulado de la UPV con el objetivo de canalizar la relación de la UPV con sus titulados, entendida como una ventanilla única de información, coordinación y apoyo a la gestión necesaria para la prestación de los servicios que la UPV ofrece a sus titulados.

Los titulados son un patrimonio de gran valor para el futuro de la universidad, que debe cuidar las relaciones con ellos ofreciéndoles servicios y solicitándoles apoyo cuando sea necesario para la mejora y el cumplimiento de los objetivos de la universidad. Los titulados pueden contribuir, entre otras muchas cosas a mejorar y ampliar las relaciones de la universidad con las empresas, a facilitar patrocinios, etc. Asimismo las nuevas titulaciones oficiales exigen conocer la opinión de los titulados como indicador para su acreditación y para la mejora del contenido y docencia de las mismas.

Debe priorizarse desde la Universidad la colaboración con los Servicios Públicos de Empleo y con la Seguridad Social con el fin de conocer de forma actualizada los datos básicos sobre la trayectoria profesional de los titulados de la UPV, complementarios de los estudios de opinión más detallados y cualitativos que deberá seguir realizando el Observatorio de empleo de la Universidad.

Simultáneamente mantener actualizadas las formas de comunicación con los titulados con el fin de a través del Observatorio poder tener información de su opinión y de su trayectoria profesional, ahora necesaria para la acreditación de las nuevas titulaciones de Grado y Máster.

La mejora de las relaciones y la comunicación de la UPV con sus titulados contribuirá, además, a ampliar las relaciones Universidad y empresa, pues muchos de ellos desempeñan cargos de responsabilidad en sus empresas. Esto lo facilitará la puesta en funcionamiento de la Oficina del Titulado antes mencionada.

La incorporación de las nuevas tecnologías no debe hacerse solamente como un contenido específico a desarrollar, sino considerarlas como una

herramienta e incorporarlas al proceso, así, el desarrollar el Foro de Empleo virtual de la universidad como punto de encuentro permanente de las empresas y la comunidad universitaria debe contribuir a facilitar el encuentro entre las empresas y los estudiantes y titulados de la UPV para la canalizar las Ofertas y Demandas de prácticas de empresa y de empleo.

El Foro de Empleo Virtual se contempla como un espacio en la red que facilita el encuentro de empresas e instituciones oferentes de empleo con alumnos y titulados que demandan empleo.

Las empresas disponen de un sitio corporativo en el que pueden darse a conocer mediante la publicación de información de la empresa, procesos de selección de personal, carrera profesional y disponer de un área multimedia en que visualizar fotos, videos y descarga de archivos, todo ello agrupado por categorías.

Toda esta información es gestionada por la propia empresa a través de una herramienta de administración on-line, lo que les permite una actualización continuada de los contenidos publicados.

Las empresas participantes pueden estar presentes con toda su imagen corporativa, a través de un entorno multimedia atractivo y fácil de usar para el visitante. Además, la información recogida a través de estas ferias les permite una mayor optimización, facilitándoles el trabajo a la hora de cubrir los puestos ofertados

El universitario se beneficia de una tecnología cómoda y accesible, que le permite mostrar sus logros académicos y capacidades personales a un gran número de empresas, empleando relativamente poco tiempo y obteniendo paralelamente una gran cantidad de información de las empresas.

El demandante de empleo puede dejar su currículum en cualquiera de los stands virtuales de la feria y realizar un seguimiento de los mismos ya que dispone de toda la información de dónde y cuándo ha dejado su currículum. El Foro de Empleo virtual permite eliminar las barreras de espacio y tiempo, lo que facilita el acercamiento entre empresas y universitarios.

En el mismo espacio virtual los estudiantes y titulados podrán conocer la información sobre la historia, cultura y proyectos de las más importantes empresas colaboradoras con la Universidad.

Asimismo hay que desarrollar las herramientas técnicas y formativas para incorporar la utilización de las nuevas tecnologías en la Orientación profesional y en la formación para el empleo de estudiantes y titulados de la Universidad.

La importancia del seguimiento de la inserción laboral y trayectoria profesional de los titulados, tanto a través de su opinión como a través de la opinión de los empleadores, ha quedado demostrada y justifica la propuesta de creación de un Instituto de investigación de la empleabilidad y trayectoria profesional de los titulados universitarios, dependiente, o no, del Servicio universitario de empleo, que permitiría profundizar en el estudio de otras perspectivas sociales y económicas que influyen en la inserción laboral de los titulados y su contribución al progreso de la sociedad.

Y por último es necesario fomentar la cooperación universitaria en esta actividad, las universidades han descubierto la bondad de la cooperación en otros ámbitos, especialmente en investigación, nuestros alumnos y nuestros titulados merecen que hagamos ese esfuerzo.

Capítulo 5. Anexos

Encuesta Tipo A

Encuesta Tipo B

Encuesta Tipo C



UNIVERSIDAD
POLITECNICA
DE VALENCIA

DIRECCIÓN DELEGADA DE
POLÍTICAS DE EMPLEO

PROGRAMA ENCUESTAS EGRESADOS

Encuesta Tipo C

Muchas gracias por la colaboración

Servicio Integrado de Empleo. Universidad Politécnica de Valencia
Edificio 6G - Camino de Vera, 14 - 46022 VALENCIA

Recordando su paso por la Universidad



¿Cuál fue su vía de acceso a la carrera que finalizó en el curso 2001/02?

- Bachillerato / COU
 Desde formación profesional
 Mayores de 25 años
 Convalidó estudios de otras carreras para cambiar a ésta
 Otros títulos universitarios

Valore en términos generales la formación recibida en la UPV

- Muy Satisfecho/a Bastante Satisfecho/a Satisfecho/a Poco Satisfecho/a Nada Satisfecho/a

Indique qué actividades realizó durante la carrera (Puede marcar varias respuestas)

- Prácticas en Empresas
 Becas de colaboración, becas PIE
 Programas de intercambio en el extranjero
 Formación para la búsqueda de empleo
 Trabajo con contrato laboral durante la carrera
 Trabajo con contrato durante parte de la carrera
 Autoempleo (Empresa propia)
 Autoempleo (Autónomo)

¿Qué servicios de la UPV ha continuado utilizando? (Puede marcar varias respuestas)

- Servicio Integrado de Empleo
 Centro de Formación Postgrado
 Centro de Transferencia Tecnológica
 Instituto de Ciencias Educación
 Programa Ideas del ICDE
 Área de Información
 Área de Deportes
 Biblioteca
 Página Web
 Asociación Antiguos Alumnos

¿Cuál era su situación durante los dos últimos años de carrera que finalizó en el curso 2001/02?

- Los estudios eran mi actividad principal Los estudios no eran mi actividad principal

Si pudiera volver atrás...

- Volvería a cursar la misma titulación..... Sí No
Volvería a cursar en la UPV..... Sí No
Volvería a cursar estudios universitarios..... Sí No

Desde que finalizó los estudios en el curso 2001/02

¿Cuánto tiempo transcurrió hasta encontrar el 1.er Empleo después de su titulación?

- Antes de finalizar Menos de seis meses Entre un año y dos años
 Menos de tres meses Menos de un año Más de dos años

¿Cuál ha sido la situación laboral más habitual desde la terminación de la carrera?

- La mayor parte empleado con contratos estables
 La mayor parte empleado con contratos temporales
 Trabajó con otras formas de relación laboral (becas)
 La mayor parte del tiempo continuó estudios
 La mayor parte del tiempo desempleado buscando empleo
 La mayor parte del tiempo desempleado
 Otras

¿Para cuantos empleadores ha trabajado? Inclúyase a usted si ha trabajado por cuenta propia

- Uno Dos Tres Cuatro Cinco Más de cinco Ninguno

¿Qué formación complementaria ha realizado durante y después de la carrera que finalizó en 2001/02?

	Durante los estudios	Desde la finalización
Otros estudios universitarios.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mástar o títulos propios.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aprendizaje de inglés.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aprendizaje de otros idiomas comunitarios.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aprendizaje de otros idiomas no comunitarios.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aprendizaje de valenciano.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aprendizaje de informática general.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aprendizaje de informática específica.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otra formación técnica.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

En el momento actual

La situación laboral que más se ajusta a su situación actual es:

- Trabajar por cuenta ajena o propia
 Trabajar y continuar estudios universitarios o de postgrado
 Continuar estudios universitarios o de postgrado
 Continuar estudios y buscar activamente empleo
 Desempleado/a buscando activamente empleo
 Ninguna de las anteriores

Sobre su empleo actual o último empleo

Valore la satisfacción con su empleo actual o último

- Muy satisfecho/a Bastante satisfecho/a Satisfecho/a Poco satisfecho/a Nada satisfecho/a

¿Su puesto de trabajo qué nivel de estudios requiere o requerirá?

- El mismo nivel de estudios Un nivel de estudios universitario más bajo
 Un nivel de estudios universitarios más alto No requiere estudios universitarios

¿Qué tipo de relación laboral tiene o tuvo en su empleo?

- Contrato indefinido Funcionario con plaza o interino
 Contrato temporal Becas, otras formas de relación laboral
 Autoempleo, Autónomo Sin contrato
 Autoempleo, Empresa Propia Otros

¿Cómo encontró su empleo actual o último?

- A través de relaciones personales Bolsa de trabajo de Colegios Profesionales
 Envío de currículo o presentación personal Agencias públicas de empleo, INEM, Servif
 Respuestas a anuncios de trabajo Preparación de oposiciones
 A través de Prácticas en Empresas Por Empresas de Trabajo Temporal
 Servicio Integrado de Empleo de la UPV Otros
 A través de Internet

¿Cuál es el tamaño de la empresa en la que trabaja o trabajó?

- Entre de 1 y 10 empleados Entre 31 y 50 empleados Más de 251 empleados
 Entre 11 y 30 empleados Entre 51 y 250 empleados No sabe

¿Qué retribución salarial neta al año tiene o tuvo en su empleo?

- Menos de 12.000 € Entre 18.000 y 24.000 € Más de 30.000 €
 Entre 12.001 y 18.000 € Entre 24.001 y 30.000 € No sabe

¿Dirige o dirigió Usted personas en su empleo?

- No dirijo un equipo Sí, un equipo de menos de 10 personas Sí, un equipo de más de 10 personas

¿Qué función desempeña o desempeñaba en su puesto de trabajo?

- Director/Gerente Técnico Administrativo
 Mando intermedio Operario Otros

¿En qué departamento de la empresa desarrolla o desarrollaba su labor en el empleo?

- Dirección Producción Oficina técnica
 Comercial/Marketing Administración/Contabilidad Calidad/Gestión medioambiental
 Informática/Telecomunicaciones Atención clientes RR.LL.LL.

¿Dónde se ubica o ubicaba el centro de trabajo?

- Provincia de Valencia Madrid Europa
 Provincia de Alicante Barcelona Resto del extranjero
 Provincia de Castellón Resto de España

¿En qué ámbito desarrolla o desarrollaba su actividad la organización?

- Local Provincial Nacional Internacional

¿A qué sector de actividad pertenece la empresa / institución en la que desarrolla o desarrolló su trabajo?

- Enseñanza/Formación Informática Mueble/madera
 Institutos Tecnológicos/I+D+I Telecomunicaciones Automoción
 Asesoría/Consultoría/Ingeniería Imagen/Sonido Productos energéticos y del petróleo
 Artes gráficas/Diseño Construcción Otro industrial
 Banca/Seguros Obras públicas Agroalimentario
 Ocio/Turismo Gestión medioambiental/Agua Jardinería/paisajismo
 Otros servicios Electricidad/Electrónica/Automática Química/Farmacéutica
 Administración pública Maquinaria/Productos metálicos Otros

Sigue al dorso



Cómo valora usted la adquisición de los conocimientos enumerados a continuación.

Conocimientos	Nivel que tiene ahora							Nivel necesario en el último trabajo							Nivel que tenía cuando finalizó los estudios							
	Muy bajo			Muy alto				Muy bajo			Muy alto				Muy bajo			Muy alto				
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
De su área o disciplina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aplicabilidad a la práctica de estos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De otras áreas o disciplinas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informática general	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informática específica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De inglés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De otros idiomas comunitarios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De otros idiomas no comunitarios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De valenciano	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cómo valora usted la adquisición de las capacidades enumeradas a continuación.

Capacidad	Nivel que tiene ahora							Nivel necesario en el último trabajo							Nivel que tenía cuando finalizó los estudios							
	Muy bajo			Muy alto				Muy bajo			Muy alto				Muy bajo			Muy alto				
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
1.1) De trabajo en equipo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2) Identificación y resolución de problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.1) Iniciativa, creatividad, autosaprendizaje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.1.1) Comunicación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.1.2) Adaptación al cambio, multifuncionalidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2) Gestión de proyectos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3) Liderazgo, dotes de mando	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4) Cultura básica empresarial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5) Cultura de la calidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si actualmente está desempleado/a

¿Cuánto tiempo lleva desempleado/a buscando activamente empleo?

- No busco empleo Menos de tres meses Entre tres y seis meses Entre seis meses y un año Más de un año

¿Cree que puede encontrar empleo relacionado con sus estudios?

- No Sí, en menos de tres meses Sí, en menos de seis meses Sí, en menos de un año

¿A qué problemas se enfrenta para encontrar empleo?

- Ninguno No encuentro empleo que le interesa Dificultades en los procesos de selección
 Falta de experiencia Baja valoración de la titulación cursada Otros
 Saturación del mercado

Observaciones

Nombre y Apellidos _____ Clave _____
 Domicilio _____ Localidad: _____ Provincia: _____
 Teléfono 1: _____ Teléfono 2: _____ e.mail _____

Encuesta Empleadores

Cuestionario para Empresas con titulados UPV con menos de 5 años desde la finalización de los estudios

1.- CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA:

- ♦ Sector al que pertenece la empresa:
- ♦ Actividad principal de la empresa:
- ♦ N.º de empleados:
- ♦ Volumen aproximado de facturación:
 - < 300.000€ 300.001€ – 600.000€ 600.001€ – 1.500.000€ 1.500.000€ - 3.000.000 3.000.000€ - 6.000.000€ > 6.000.000€
 - < 50M Ptas. 51M Ptas.– 100M Ptas. 101M Ptas.– 250M Ptas. 250M Ptas.- 500M Ptas. 501M Ptas.- 1.000M Ptas. > 1.000M Ptas.
- ♦ Localización:

2.- TITULADOS Y PROCESOS DE SELECCIÓN:

P.1 ¿Qué titulaciones cursaron mayoritariamente los titulados universitarios de su empresa?

Titulación	Tipo	Opciones		
		1ª	2ª	3ª
Arquitecto	C. Largo			
Arquitecto Técnico	C. Corto			
Ingeniero Agrónomo	C. Largo			
Licenciado en Ciencia y Tecnología Alimentos	C. Largo + Corto			
Ingeniero Técnico Agrícola	C. Corto			
Ingeniero Técnico Forestal	C. Corto			
Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos	C. Largo			
Ingeniero en Geodesia y Cartografía	C. Largo			
Ingeniero Técnico de Obras Públicas	C. Corto			
Ingeniero Técnico en Topografía	C. Corto			
Ingeniero Industrial	C. Largo			
Ingeniero en Automática y Electrónica Industrial	C. Largo			
Ingeniero Químico	C. Largo			
Ingeniero de Materiales	C. Largo + Corto			
Ingeniero en Organización Industrial	C. Largo + Corto			
Ingeniero Técnico Industrial	C. Corto			
Ingeniero Técnico en Diseño Industrial	C. Corto			
Licenciado, Ingeniero en Informática	C. Largo			
Licenciado en Documentación	C. Largo + Corto			
Diplomado, Ingeniero Técnico en Informática	C. Corto			
Ingeniero de Telecomunicaciones	C. Largo			
Ingeniero Técnico en Telecomunicaciones	C. Corto			
Licenciado en Ciencias Ambientales	C. Largo + Corto			
Diplomado en Turismo	C. Corto			
Licenciado en Bellas Artes	C. Largo			
Otros				

P.2 ¿Los titulados de la empresa son mayoritariamente?

- Hombres Mujeres Reparto equilibrado

P.3 ¿Quién realiza habitualmente los procesos de selección para titulados universitarios en su empresa?

- Director / Gerente. Dpto. RRHH. Directores de Departamento.
 Empresa exterior de selección. Otros

P.4 ¿Cuáles son los medios más utilizados en su empresa para difundir las ofertas de empleo para titulados universitarios?

	1ª Opción	2ª Opción	3ª Opción
Contactos Personales.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contactos Profesionales.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alumnos que han realizado prácticas en empresa.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bolsa propia de currículos recibidos sin oferta previa...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anuncios en Prensa.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Búsqueda de currículos en Internet.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Servicios de Empleo Universitarios.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Servicios Públicos de Empleo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Colegios y Asociaciones Profesionales.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empresas de selección.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E.T.T.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Se debe marcar como máximo una casilla en cada columna.

P.9 ¿Qué requisitos suele exigir su empresa habitualmente en sus ofertas de trabajo para titulados universitarios? Se pueden marcar varias respuestas.

- Experiencia mínima contractual Experiencia mínima no contractual
 Edad mínima Edad máxima Movilidad geográfica
 Disponibilidad de flexibilidad en la jornada laboral

P.10 Cuáles son las características más habituales de los puestos de trabajo ocupados por los titulados.

Modalidad del primer contrato:

- Indefinido Obras y servicios Laboral en prácticas Otro temporal Telé trabajo

Tiempo medio de permanencia en la empresa:

- Menos de un año Entre 1 y 2 años Entre 2 y 5 Más de 5

Categoría laboral:

- Dirección Mando intermedio Técnico Operario
 Otros

Departamento dentro de la empresa:

- Dirección Producción Oficina Técnica Comercial-Marketing
 Administración, contabilidad Calidad, gestión medioambiental
 Informática-Telecomunicaciones Atención clientes RR.HH.

3. ALUMNOS QUE REALIZARON PRÁCTICAS EN SU EMPRESA

P.11 ¿Ha tenido alumnos de la UPV que han realizado prácticas en su empresa?

- Sí, para realizar el Proyecto Final de Carrera Sí, pero no realizó el proyecto No (IR a P15)

P.12 ¿Ha contratado a alguno de estos alumnos?

- Sí No, por falta de vacantes No, por falta de presupuesto
 No, por no ajustarse al perfil requerido No, por no poseer las aptitudes necesarias
 No, por rechazar el puesto No, por tratarse de políticas de acceso laboral a la empresa distintas

P.13 ¿En qué departamento realizan habitualmente los alumnos sus prácticas?

- Dirección Producción Oficina Técnica Comercial-Marketing
 Administración, contabilidad Calidad, gestión medioambiental
 Informática-Telecomunicaciones Atención clientes RR.HH.

P.14 ¿Han contribuido los alumnos en prácticas a establecer otras relaciones con la UPV? Se pueden marcar varias respuestas.

- De formación (CFP) De transferencia de tecnología De asesoría Ninguna
 Otras CFP: Centro de Formación de Postgrado

P.15 ¿Por qué su empresa no ha tenido alumnos de la UPV en prácticas?

- Desconocimiento de la posibilidad No se considera necesario
 Falta de candidatos después de contactar con la UPV Experiencias análogas poco favorables
 Otras

P.16 ¿Su empresa tiene previsto contratar en el futuro cercano a titulados de la UPV?

- Sí No Dependerá de los resultados de la empresa Otras

P.17 ¿Tiene la empresa otras relaciones con la Universidad Politécnica de Valencia? Se pueden marcar varias respuestas.

- De formación (CFP) De transferencia de tecnología De asesoría Ninguna
 Otras

**Encuesta Empleadores
Sector Construcción**

CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA:

♦ Media anual de número de empleados: _____ Localización: _____

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LOS TITULADOS:

P.1 ¿Qué titulaciones han cursado los titulados universitarios que tiene contratados en su empresa?

Titulación	Más de 5	Entre 3 y 5	Menos de 3
Arquitecto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arquitecto Técnico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ingeniero en Geodesia y Cartografía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ingeniero Técnico de Obras Públicas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ingeniero Técnico en Topografía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ingeniero / Ingeniero Técnico Industrial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Licenciado / Ingeniero Técnico en Informática	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras titulaciones técnicas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

P.2 ¿Los titulados universitarios de la empresa qué porcentaje en género tienen?

- Menos de un 20% de mujeres
 Entre un 20% y un 40% de mujeres
 Entre un 40% y un 60% de mujeres
 Entre un 60% y un 80% de mujeres
 Más de un 80% de mujeres

P.3 ¿Quién realiza habitualmente los procesos de selección para titulados universitarios en su empresa?

- Director / Gerente. Dpto. RRHH. Directores de Departamento.
 Empresa externa de selección. Otros

P.4 ¿Cuáles son los medios más utilizados en su empresa para difundir las ofertas de empleo para titulados universitarios?

	Habitualmente	Ocasionalmente	Raramente
A través de contactos personales.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alumnos que han realizado prácticas en empresa.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bolsa propia de currículos recibidos sin oferta previa.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anuncios en Prensa.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Búsqueda de currículos en Internet.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Servicios de Empleo Universitarios.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Servicios Públicos de Empleo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Colegios y Asociaciones Profesionales.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empresas de selección.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ETT.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

P.5 ¿Cuáles son los medios más utilizados para realizar la selección?

	Habitualmente	Ocasionalmente	Raramente
Pruebas de conocimientos relacionados con la titulación.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entrevista de selección individual.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entrevista de selección grupal.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Test de aptitudes intelectuales.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Test de personalidad.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

P.6 ¿Cómo valora la experiencia previa de los titulados universitarios en escala de 1-5?

	Muy Poco	Poco	Medio	Bastante	Mucho	n/n
Experiencia con contrato relacionada puesto de trabajo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Experiencia con contrato no relacionada puesto de trabajo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realización de prácticas en la propia empresa.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realización de prácticas en otra empresa.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

P.7.1 ¿Cómo valora la titulación cursada y el expediente académico de los empleados universitarios de su empresa?

	Muy Poco	Poco	Medio	Bastante	Mucho	n/n
La titulación cursada.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El expediente académico.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA:

♦ Media anual de número de empleados: _____ Localización: _____

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LOS TITULADOS:

P.1 ¿Qué titulaciones han cursado los titulados universitarios que tiene contratados en su empresa?

Titulación	Más de 5	Entre 3 y 5	Menos de 3
Arquitecto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arquitecto Técnico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ingeniero en Geodesia y Cartografía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ingeniero Técnico de Obras Públicas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ingeniero Técnico en Topografía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ingeniero / Ingeniero Técnico Industrial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Licenciado / Ingeniero Técnico en Informática	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras titulaciones técnicas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

P.2 ¿Los titulados universitarios de la empresa qué porcentaje en género tienen?

- Menos de un 20% de mujeres Entre un 20% y un 40% de mujeres Entre un 40% y un 60% de mujeres
 Entre un 60% y un 80% de mujeres Más de un 80% de mujeres

P.3 ¿Quién realiza habitualmente los procesos de selección para titulados universitarios en su empresa?

- Director / Gerente. Dpto. RRHH. Directores de Departamento.
 Empresa externa de selección. Otros _____

P.4 ¿Cuáles son los medios más utilizados en su empresa para difundir las ofertas de empleo para titulados universitarios?

	Habitualmente	Ocasionalmente	Raramente
A través de contactos personales.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alumnos que han realizado prácticas en empresa.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bolsa propia de currículos recibidos sin oferta previa.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anuncios en Prensa.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Búsqueda de currículos en Internet.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Servicios de Empleo Universitarios.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Servicios Públicos de Empleo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Colegios y Asociaciones Profesionales.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empresas de selección.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ETT.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

P.5 ¿Cuáles son los medios más utilizados para realizar la selección?

	Habitualmente	Ocasionalmente	Raramente
Pruebas de conocimientos relacionados con la titulación.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entrevista de selección individual.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entrevista de selección grupal.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Test de aptitudes intelectuales.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Test de personalidad.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

P.6 ¿Cómo valora la experiencia previa de los titulados universitarios en escala de 1-5?

	Muy Poco	Poco	Medio	Bastante	Mucho	ns/nc
Experiencia con contrato relacionada puesto de trabajo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Experiencia con contrato no relacionada puesto de trabajo.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realización de prácticas en la propia empresa.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realización de prácticas en otra empresa.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

P.7.1 ¿Cómo valora la titulación cursada y el expediente académico de los empleados universitarios de su empresa?

	Muy Poco	Poco	Medio	Bastante	Mucho	ns/nc
La titulación cursada.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El expediente académico.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Capítulo 6. Bibliografía

Bibliografía

- [AQSUC, 2003]** Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya. Guia d'avaluació de la transició al mercat laboral. Barcelona 2003
- [Almalaurea, 2005]** Almalaurea. Lavorare dopo la laurea Caratteristiche e percorsi occupazionali. 2005.
- [Alonso, 1983]** Alonso, J. ; López, M. Los COIE de las universidades madrileñas : seis años de actividades. Fundación Universidad Empresa. Madrid 1983
- [Aparici, 2004]** Aparici, Artur y otros. Seguimiento de las trayectorias ocupacionales de los titulados de las Universidades Jaume I de Castelló, Valencia (E.G.) y Alacant. Publicacions de la Universitat Jaume I. 2004
- [Arnau, 2002]** Arnau, J.; Ayats, J.C.; Kubessi, M.; Arenas, R. Legislación en materia de prácticas en empresa y su adaptación en el sistema universitario español. X CONGRESO INNOVACIÓN EDUCATIVA EN LAS ENSEÑANZAS TÉCNICAS. ISBN 84-9705-207-2. 2002
- [AEU, 2003]** Asociación Europea de Universidades. Informe Tendencias III. 2003
- [AEU, 2005]** Asociación Europea de Universidades. Informe Tendencias IV. 2005

- [AEU, 2009]** Asociación Europea de Universidades. Declaración de Praga. Las universidades europeas: una mirada al futuro. 2009
- [Ayats, 2002]** Ayats, J.C.; Arnau, J.; Kubessi, M.; Gutiérrez, D. La calidad como herramienta para la gestión de prácticas en empresa en la UPV. X CONGRESO INNOVACIÓN EDUCATIVA EN LAS ENSEÑANZAS TÉCNICAS. ISBN 84-9705-207-2. 2002
- [Ayats1, 2003]** Ayats, J.C.; Zamora, P.; Desantes, R. Características del empleo de los titulados en la UPV. XI CONGRESO UNIVERSITARIO DE INNOVACIÓN EDUCATIVA EN LAS ENSEÑANZAS TÉCNICAS. ISBN 84-688-2216-7. 2003
- [Ayats2, 2003]** Ayats, J.C.; Zamora, P.; Desantes, R.; Arenas, R. The opinion of graduate students about their Studies at UPV. INTERNATIONAL CONFERENCE ON ENGINEERING EDUCATION. ISBN 84-600-9918-0. 2003
- [Ayats3, 2003]** Ayats, J.C.; Zamora, P.; Desantes, R. The Professional Incorporation Process for Graduate Engineering Students at UPV. INTERNATIONAL CONFERENCE ON ENGINEERING EDUCATION. ISBN 84-600-9918-0. 2003
- [Ayats1, 2004]** Ayats, J.C.; Zamora, P.; Desantes, R. De la Universidad Politécnica de Valencia al Mercado Laboral. XII CONGRESO UNIVERSITARIO DE INNOVACIÓN EDUCATIVA EN LAS ENSEÑANZAS TÉCNICAS. ISBN 84-688-6913-9. 2004

- [Ayats2, 2004]** Ayats, J.C.; Capuz, R. Martínez, J.J. ; Collado, M.L.; Sanchís, J.M.; Ponce, U.; Fuentes, B.; Rúa, E.; García, L.; Salinas, P.; Baena, F.M.; Gallego, T. La experiencia como Proyecto de Futuro. 3er CONGRESO INTERNACIONAL DE DOCENCIA UNIVERSITARIA E INNOVACIÓN. ISBN 84-88795-79-3. 2004
- [Ayats3, 2004]** Ayats, J.C.; Zamora, P.; Desantes, R. Los Empleadores y los Titulados de la UPV. XII CONGRESO UNIVERSITARIO DE INNOVACIÓN EDUCATIVA EN LAS ENSEÑANZAS TÉCNICAS. ISBN 84-688-6911-2. 2004
- [Ayats4, 2004]** Ayats, J.C.; Zamora, P. Desantes, R. Los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia y los empleadores. 2004
- [Ayats5, 2004]** Ayats, J.C.; Zamora, P. Desantes, R. Los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia y los empleadores. Sector construcción. 2004
- [Ayats1, 2005]** Ayats, J.C.; Zamora, P. Desantes, R. La empleabilidad de los titulados como pilar básico del Espacio Europeo de Educación Superior. XIII CONGRESO UNIVERSITARIO DE INNOVACIÓN EDUCATIVA EN LAS ENSEÑANZAS TÉCNICAS. ISBN 84-96502-47-3. 2005
- [Ayats2, 2005]** Ayats, J.C.; Zamora, P. Desantes, R. Los empleadores y los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia. Análisis sectorial y por tamaño de empresa. XIII CONGRESO UNIVERSITARIO DE INNOVACIÓN EDUCATIVA EN LAS ENSEÑANZAS TÉCNICAS. ISBN 84-96502-47-3. 2005

- [Ayats1, 2006]** Ayats, J.C.; Zamora, P. Desantes, R. El seguimiento a los egresados universitarios. Un valor estratégico para las universidades. XIV CONGRESO UNIVERSITARIO DE INNOVACIÓN EDUCATIVA EN LAS ENSEÑANZAS TÉCNICAS. ISBN 978-848317/56/9. 2006
- [Ayats2, 2006]** Ayats, J.C.; Zamora, P.; Desantes, R. La Formación Universitaria, un reto para el siglo XXI. XIV CONGRESO UNIVERSITARIO DE INNOVACIÓN EDUCATIVA EN LAS ENSEÑANZAS TÉCNICAS. ISBN 978-848317/56/9. 2006
- [Ayats3, 2006]** Ayats, J.C.; Collado, M.L.; Baena, F.M.; Martínez, J.J. La primera experiencia profesional para la ingeniería del futuro. IV CONVENCION TÉCNICA Y TECNOLÓGICA DE LA ARQUITECTURA TÉCNICA. 2006
- [Ayats, 2008]** Ayats, J.C.; Zamora, P. Desantes, R. Guía de empleo. 2008
- [Ayats1, 2009]** Ayats, J.C.; Hervás, A.; Capilla, R. Gozávez, E. Análisis de la evolución de los estudios técnicos universitarios en España I: Estudios de primer ciclo. XVII CONGRESO UNIVERSITARIO DE INNOVACIÓN EDUCATIVA EN LAS ENSEÑANZAS TÉCNICAS. ISBN 978-84-613-4617-2. 2009
- [Ayats2, 2009]** Ayats, J.C.; Capilla, R. Hervás, A. Mocholí, A. Análisis de la evolución de los estudios técnicos universitarios en España II: Estudios de primer y segundo ciclo. XVII CONGRESO UNIVERSITARIO DE INNOVACIÓN EDUCATIVA EN LAS ENSEÑANZAS TÉCNICAS. ISBN 978-84-613-4617-2. 2009

- [Ayats3, 2009]** Ayats, J.C.; Córcoles, R.; Pla, A. Baena, F.M. ; Jabaloyes, I. Estudio sobre la adecuación de los titulados del Campus de Alcoy en su entorno Socio-Económico. XVII CONGRESO UNIVERSITARIO DE INNOVACIÓN EDUCATIVA EN LAS ENSEÑANZAS TÉCNICAS. ISBN 978-84-613-4616-5. 2009
- [Castillo, 2000]** Castillo, G. De la Universidad al puesto de trabajo. 2000
- [Bricall, 1997]** Bricall, J.M. “Visión de la universidad europea, problemas diversos, soluciones comunes”. Conferencia pronunciada en el ciclo “Los nuevos desafíos de la Universidad”. Institución libre de enseñanza. Madrid 1997
- [Chaves, 2001]** Chaves García, J.R. La Universidad Pública al derecho y al revés. Guía esencial del profesor a las puertas de la reforma universitaria. 2001
- [Collado, 2009]** Collado, M.L.; Martínez, J.J.; Ayats, J.C. El PFC de Arquitectura Técnica se somete a una sesión de benchmarking. V CONVENCIÓN TÉCNICA Y TECNOLÓGICA DE LA ARQUITECTURA TÉCNICA. ISBN 978-84-613-0080-8. 2009
- [CCE, 1998]** Comisión de las Comunidades Europeas. Comunicado: Propuestas decididamente innovadoras para la nueva generación de programas de Educación-Formación-Juventud de la Unión Europea. Bruselas 1998
- [CCE, 2003]** Comisión de las Comunidades Europeas. Comunicación: El papel de las universidades en la Europa del conocimiento. 2003

- [CCE, 2005]** Comisión de las Comunidades Europeas. Movilizar el capital intelectual de Europa. COM 152 final. Bruselas 2005
- [CCE, 2009]** Comunicado de la Comisión al parlamento europeo: El Foro de la Unión Europea para el diálogo entre universidades y empresas. 2009
- [CESE, 2006]** Comité Económico y Social Europeo. Dictamen: El camino hacia la sociedad europea del conocimiento. 2006
- [CME, 1998]** Conferencia de Ministros de Educación. Declaración de La Sorbona. 1998
- [CM, 2001]** Conferencia de Ministros. Comunicado Conferencia de Ministros. Praga 2001
- [CM, 2003]** Conferencia de Ministros. Comunicado Conferencia de Ministros. Berlín 2003
- [CM, 2005]** Conferencia de Ministros. Comunicado Conferencia de Ministros Bergen 2005
- [CM, 2007]** Conferencia de Ministros. Comunicado: Hacia el Espacio Europeo de Educación Superior: respondiendo a los desafíos en un mundo globalizado. Londres 2007
- [CM, 2009]** Conferencia de Ministros. Comunicado: El proceso de Bolonia 2020. Lovaina.2009
- [CM, 2010]** Conferencia de Ministros. Comunicado Conferencia de Ministros. Budapest-Viena 2010

- [CRUE, 2007]** Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas. La universidad española en cifras. 2007
- [CU, 1991]** Consejo de Universidades. Secretaría General. Fundación Universidad-Empresa. Las prácticas en la empresa en la formación universitaria. 1991
- [CES, 2009]** Consejo Económico y Social. Informe 01/2009. Sistema Educativo y Capital Humano. 2009
- [CS-UPV, 1991]** Consejo Social de la Universidad Politécnica de Valencia. Memoria de actividades del COIE. Ed. Universidad Politécnica de Valencia. 1991
- [CRE, 1998]** CRE. Doc.n. 4 University Responsibility for European Cooperation and Mobility-Coopération et mobilité académique en Europe: la responsabilité des universités. 1998
- [De Miguel, 2008]** De Miguel, J.M. Financiación de la educación superior y relaciones Universidad/Empresa en Estados Unidos. Primer Congreso Español de Cátedras de Empresa. Universidad de Valencia. Valencia 2008
- [DR, 1988]** Declaración de Rectores. Magna Charta Universitatum. Bologna 1988
- [Decreto 495/71]** Decreto 11 marzo 1972 nº 495/71. Universidades Politécnicas. Constitución y Departamentos de la de Valencia. 1971
- [Delors, 1995]** Delors, J. y otros. Libro blanco sobre el crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el S.XXI. Comisión de las Comunidades Europeas. 1995

- [Delors, 1996]** Delors, J. y otros. “La educación encierra un tesoro”. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el S. XXI. UNESCO. Santillana 1996
- [Desantes, 2000]** Desantes, R. Ayats, J.C. Organización de un servicio de inserción laboral en una universidad. La Universidad Politécnica de Valencia. VII CONGRESO DE INNOVACIÓN EDUCATIVA EN ENSEÑANZAS TÉCNICAS. I INTERNATIONAL CONGRESS IN QUALITY AND IN TECHNICAL EDUCATION INNOVATION. ISBN 84-7585-402-8. 2000
- [Desantes1, 2002]** Desantes, R.; Zamora, P.; Ayats, J.C.; Ballester, E. El empleo de los titulados de la Escuela Universitaria de Ingeniería Técnica Industrial de la Universidad Politécnica de Valencia. X CONGRESO INNOVACIÓN EDUCATIVA EN LAS ENSEÑANZAS TÉCNICAS. ISBN 84-9705-207-2. 2002
- [Desantes2, 2002]** Desantes, R.; Zamora, P.; Ayats, J.C. El proceso de inserción laboral de los titulados de la UPV. Influencia de las prácticas en empresas. X CONGRESO INNOVACIÓN EDUCATIVA EN LAS ENSEÑANZAS TÉCNICAS. ISBN 84-9705-207-2. 2002
- [DOUE, 2010]** Diario Oficial de la Unión Europea. Informe conjunto 2010 del Consejo y de la Comisión sobre la puesta en prácticas del programa de trabajo “Educación y Formación 2010” 2010/C117.01. 6 mayo 2010
- [Díez, 1998]** Díez Hochleitner, R. “La educación postsecundaria ante la sociedad del conocimiento y de las comunicaciones” – en “La educación postsecundaria” – II semana monográfica 2 diciembre 1988.. Fundación Santillana. Madrid 1998

- [Durán, 1983]** Durán, J.J. En la presentación de Los COIE de las universidades madrileñas, de Alonso, J. y López, J. 1983
- [EURYDICE, 1999]** EURYDICE. Organisation of Higher Education Structures in Europe (1998/99) – for the Conference on Higher Education, Bologna, Italy 1999
- [Fdez.de Lucio,1996]** Fernández de Lucio, I.; Conesa, F. Estructuras de Interfaz en el Sistema Español de Innovación. Su papel en la difusión de la tecnología. Universidad Politécnica de Valencia. Valencia 1996
- [FUE, 1994]** Fundación Universidad-Empresa. Relaciones Universidad-Empresa 1973-1993. Madrid 1994
- [García, 1996]** García Blanco, J.M.; Gutiérrez, R. "Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas", Revista Española de Investigaciones Sociológicas, m.75, pp.269-293. 1996
- [García-Montalvo, 1999]** García-Montalvo, J.; Peiró, J.M. "La inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad Valenciana", in Cachón, L.ed., Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo. Editorial 7 i Mig, pp.203-222. València 1999
- [García-Montalvo, 2000]** García-Montalvo, J.; Mora, J.G. El mercado laboral de los titulados superiores en Europa y en España. Papeles de Economía Española, pp.86,111-127. 2000
- [García-Montalvo, 2001]** García-Montalvo, J. Educación superior y mercado de trabajo de los titulados universitarios: España frente a Europa. En: Sáenz de Miera, A. En torno al trabajo universitario. Consejo de Universidades, pp165-194. Madrid 2001

- [GV, 1999]** Generalitat Valenciana. Consellería de Cultura, Educació y Ciència. Direcció General d'Ensenyaments Universitaris i Investigació. El sistema universitario valenciano. Libro Blanco. 1999
- [Giner de los Ríos, 1902]** Giner de los Ríos, F. "Sobre reformas en nuestras universidades". En Escritos sobre la Universidad española, 19Col. Austral (nº A148) pp.45-145. Edit. Espasa Calpe. 1902
- [Goleman, 1999]** Goleman, D. La práctica de la inteligencia emocional
- [GTE, 2009]** Grupo de Trabajo sobre Empleabilidad. Informe para los ministros. Conferencia de Bolonia. BFGV (CZ) 15-4.4. Leuveu/Louvaiu-la-neuve 2009
- [Hernández, 2008]** Hernández, J. La Universidad española en cifras 2008. Edit. Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas. 2008
- [Hervás, 2010]** Hervás, A.; Capilla, R.; Ayats, J.C.; Mocholí, A. Análisis de la evolución de la demanda de los estudios de segundo ciclo relacionados con el área de la electrónica. CONGRESO DE TECNOLOGÍAS APLICADAS A LA ENSEÑANZA DE LA ELECTRÓNICA. ISBN 978-84-96737-69-3. Madrid 2010
- [ICIAECI, 1995]** Instituto de Cooperación Iberoamericana de la Agencia Española de Cooperación Iberoamericana. La Cooperación Universidad-Empresa en Iberoamérica. Encuentro de México. 1995

- [INE, 2001]** Instituto Nacional de Estadística. Cifras INE: La transición de los estudios al empleo. Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística www.ine.es (22/4/10). 2001
- [Iribarren, 1997]** Iribarren, E. Proyecto Fin de Carrera: Proyecto de organización de la Agencia UPV para el empleo. 1997
- [Kogan, 1988]** Kogan, M. “La capacidad de respuesta de la educación superior” En *Experiencias de acercamiento entre la educación superior y el empleo*. Colección Forum Universidad-Empresa pp.21-36. Ministerio de Educación y Ciencia y Fundación Universidad-Empresa. Madrid 1988
- [Ley, 1985]** Ley 5/1985 21 marzo del consejo Social de Universidades. BOE nº 73, 26 de marzo de 1985
- [Ley, 1983]** Ley Orgánica 11/1983 25 agosto, de Reforma Universitaria 1983. BOE nº 209, 1 de septiembre de 1983
- [Machado, 1999]** Machado dos Santos. “Les universitats europees es preparen per afrontar els nous reptes de la Unió Europea. L'exemple portugués” –La Universitat en el segle XXI – Dossier – Revista Econòmica de Catalunya, n. 37. Col.legi d'Economistes de Catalunya. 1999
- [Mas, 2002]** Mas Juan, J.M.; Troiano, H.; Vivas, J. I después de la Universitat, qué?. La inserció laboral dels graduats a la Universitat Autònoma de Barcelona. Cerdanyola del Vallès: Els Llibres de l'ICE de la UAB. 2002
- [Michavila, 1998]** Michavila, F.; Calvo, B. La universidad española hoy. Edit. Síntesis. 1998

- [Michavila, 2000]** Michavila, F.; Calvo, B. La universidad española hacia Europa. Edit. Mundiprensa 2000
- [Millet1, 2010]** Millet, J.; Ayats, J.C.; Talón, J.; Willoughby, M. Services for fostering creativity in hi-tech firms. INTERNATIONAL NETWORK OF BUSINESS & MANAGAMENT JOURNALS. Valencia 2010
- [Millet2, 2010]** Millet, J.; Arroyo, M.; Garzón, M.D.; Ramírez, M.J.; Ayats, J.C. La innovación en servicios de creación de empresas en el ámbito universitario. El caso del Instituto IDEAS de la Universidad Politécnica de Valencia. Economía Industrial nº 374. 2010
- [Mora, 1997]** Mora, J.G. “Empleo y cualificación tras la educación postobligatoria”. Información Comercial Española, n.764, pp.129-145. 1997
- [Mora, 1999]** Mora, J.G. Los sistemas de gobierno de las universidades: una perspectiva internacional – Universidad Internacional Menéndez Pelayo. Curso de verano patrocinado por el Consejo de Universidades. Santander 1999
- [Mora, 2002]** Mora, J.G.” Formación, empleo y demandas laborales; la Universidad Española en el contexto europeo”. En: Michavila, F.; Martínez, J. (ed.) El carácter transversal en la educación universitaria. Madrid: Cátedra UNESCO UPM y Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid, pp.151-166. 2002
- [Mora, 2008]** Mora, J.G. Coordinador CEGES-LMPF. El mercado de trabajo y las competencias profesionales de los jóvenes graduados. Resultado del Proyecto Reflex. En informe CYD 2007 pp. 387-396. 2008

- [Nieto, 1991]** Presentación Memoria del COIE. Consejo Social. Universidad Politécnica de Valencia. 1991
- [OCDE, 2007]** OCDE. Panorama de la educación. 2007
- [OECD, 1999]** OECD. Center for Educational Research and Innovation-Education policy análisis. 1999
- [Ollero, 2001]** Ollero, M. El proceso de captación y selección de personal. 2001
- [Ollero, 2004]** Ollero, M. Cómo encontrar trabajo. 2004
- [Pamares, 1973]** Pamares Montenegro, C. Relaciones Universidad-Empresa en España 1973-1993. Fundación Universidad-Empresa de Madrid. 1993
- [Parellada, 1999]** Parellada, M.; Sáez, F.; Sanromá, E.; Torres, C. La formación continua en las empresas españolas y el papel de las universidades. Biblioteca Civitas Economía y Empresa – Colección Economía. Madrid 1999
- [Parellada, 2008]** Parellada, M. Informe CYD 2007. La contribución de las universidades al desarrollo. 2008
- [Pastor, 2009]** Pastor, J.M.; Pérez, F. La contribución económica de las universidades públicas valencianas. Edit. Universitat de València .2009
- [Pérez, 2001]** Pérez, A.; Blasco, P. Orientación e Inserción Profesional. Edit. Nau LLibres. Valencia 2001
- [Popular Science, 2007]** Popular Science. Ránking de Universidades. 2007

- [RD, 1981]** Real Decreto 1497/81 19 junio 1981 núm. Programas de Cooperación Educativa. 1981
- [RD, 1994]** Real Decreto 1845/1994 9 septiembre 1994, que modifica el R.D. 1487/91. 1994
- [Red Gradua, 2006]** Red Gradua2/Asociación Columbus. EUROPE AID cooperation office-Proyecto ALFA. Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados. www.gradua2.org.mx (30/04/10) o www.columbus-web.com (30/04/10). Edición a cargo del programa editorial del Tecnológico de Monterrey, con la colaboración de Noriega editores. ISBN 968-891-098-8. 2006
- [Reques, 2009]** Reques, P. y otros. Universidad, sociedad y territorio. Universidad de Cantabria. 2009
- [Sáenz de Miera, 1983]** Sáenz de Miera, A. en “Los COIE de las universidades madrileñas”. 1983
- [Sáenz de Miera, 1998]** Sáenz de Miera, A. La fábrica del saber. 25 Años de relaciones universidad-empresa. Fundación Universidad-Empresa. 1998
- [Sáenz de Miera, 2001]** Sáenz de Miera. En torno al trabajo universitario: reflexiones y datos. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Consejo de Universidades (ed.) 2001
- [Salas, 2008]** Salas Velasco, M. Economía de la Educación. Aspectos teóricos y actividades prácticas. Pearson Prentice Hall. 2008

- [Santos, 1991]** Santos, J.L. Presentación Memoria del COIE. Consejo Social. Universidad Politécnica de Valencia. 1991
- [Sebastiá, 2000]** Sebastiá, A.; Sánchez, M.F. El mercado de trabajo y el acceso al mundo laboral. 2000
- [SGUPV, 1984]** Secretaría General Universidad Politécnica de Valencia. Memoria del curso 1982-1983. Edit. Universidad Politécnica de Valencia. 1984
- [SIE, 2010]** Servicio Integrado de Empleo. Memoria de actividades 2009. Edit. Universidad Politécnica de Valencia/Ref.2258. 2010
- [Silver, 1987]** Silver, H. Experiencias del acercamiento entre la Educación Superior y el Empleo. 1987
- [Teichler, 2001]** Teichler, U. Presentación global del Estudio de educación universitaria y empleo de los graduados en Europa. En Sáenz de Miera, A. (ed.) En torno al trabajo universitario. Madrid: Consejo de Universidades. 2001
- [Teichler, 2005]** Teichler, U. Graduados y empleo: investigación, metodología y resultados. Los casos de Europa, Japón, Argentina y Uruguay. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Filosofía y Letras. 2005
- [Toledo, 2006]** Toledo, F.; Alcón, E.; Michavila, F. Universidad y economía en Europa. 2006
- [UC, 2006]** Universidad Complutense y 7 universidades. Mapa de actividades realizadas por las universidades. 2006

- [UU, 1997]** Utrecht University. European University 2010 Survey – Project for Association of European Universities (C.R.E.) 1997
- [Valls, 2008]** Valls, A. Las 12 habilidades directivas clave. 2008
- [Vidal, 2003]** Vidal García, J. y otros. Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. Ministerio de Educación y Deporte. Consejo de coordinación universitaria. Universidad de León. 2003
- [Zamora, 2001]** Zamora, P.; Desantes, R.; Miró, P. El empleo de los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia. 2001

Índice

Índice

ABSTRACT	1
Capítulo 1. Las relaciones universidad empresa y la empleabilidad de los titulados universitarios.	7
1.1. Introducción.	9
1.2. Antecedentes históricos.	11
1.3. Las funciones de la Universidad.	13
1.4. Los Centros de Orientación, Información y Empleo (COIE).	19
1.5. El COIE de la Universidad Politécnica de Valencia	20
1.6. Los programas de Cooperación Educativa	22
1.7. La Agencia UPV para el empleo	24
1.8. La colaboración y el intercambio de experiencias entre los servicios de empleo de las universidades.	26
1.9. El Espacio Europeo de Educación Superior y la empleabilidad de los titulados universitarios.	29
1.9.1. De la conferencia de Berlín de 2003 a la conferencia de Bergen de 2005.	31
1.9.2. Comunicado de la Conferencia de Londres 2007: Hacia el Espacio Europeo de Educación Superior.	37
1.9.3. Comunicado de la Conferencia de Lovaina 2009.	39
1.9.4. Comunicado de la conferencia de Budapest- Viena. Marzo 2010.	40
1.10. Las actividades de los Servicios Universitarios de Empleo.	41
1.11. El Servicio Integrado de Empleo de la Universidad Politécnica de Valencia.	60

1.11.1. Antecedentes históricos. _____	65
1.11.2. Prácticas en Empresas e Instituciones. _____	67
1.11.3. Premios UPV-BANCAJA para Proyectos de Fin de Carrera en Empresas e Instituciones. _____	74
1.11.4. Prácticas en empresas en el extranjero _____	76
1.11.4.1. Programa europeo de movilidad Leonardo da Vinci _____	77
1.11.4.2. Programa de movilidad Bancaja-Blasco Ibáñez. _____	78
1.11.5. Gestión de Empleo. _____	80
1.11.6. Foro de Empleo. _____	84
1.11.7. Orientación profesional y formación para el empleo. _____	87
1.11.8. Cátedras de empresa. _____	89
1.11.9. Seguimiento de la Inserción Laboral de los Titulados. _____	91

Capítulo 2. Las encuestas a los titulados de la Universidad

Politécnica de Valencia _____	95
2.1. Introducción. _____	97
2.2. Los preliminares _____	99
2.3. Estudio promoción 95/96 _____	101
2.3.1. Objetivos _____	101
2.3.2. Conclusiones _____	102
2.4. Estudio 95/96-99/00 _____	105
2.4.1. Metodología. _____	106
2.4.1.1. Definición y obtención de la muestra _____	106
2.4.1.2. Ficha técnica _____	107
2.4.2. Resultados _____	111
2.5. El programa “Encuestas a egresados A, B, C” _____	129
2.5.1. Metodología _____	129
2.5.2. Encuesta C _____	133
2.5.2.1. Ficha técnica _____	133
2.5.2.2. Resultados. _____	136
2.5.3. Encuesta B _____	153
2.5.3.1. Ficha técnica Cursos 2001/2002 _____	153
2.5.3.2. Ficha técnica Cursos 2006/2007 _____	155

2.5.3.3.	Resultados.	157
2.5.4.	Encuesta A	171
2.5.4.1.	Ficha técnica	171
2.5.4.2.	Resultados	174
2.6.	Conclusiones	190
2.6.1.	Encuesta “Tipo A”	191
2.6.2.	Encuesta “Tipo B”	193
2.6.3.	Encuestas “Tipo C”	193
Capítulo 3. Las encuestas a los empleadores		195
3.1.	Programa de encuestas a empleadores	197
3.2.	Estudio a empleadores	201
3.2.1.	Ficha técnica	201
3.3.	Estudio a empleadores de la construcción	203
3.3.1.	Ficha técnica	203
3.3.2.	Resultados Globales	205
3.3.2.1.	Medios de difusión de las ofertas de empleo	205
3.3.2.2.	¿Quién realiza habitualmente los procesos de selección?	206
3.3.2.3.	Medios utilizados para realizar los procesos de selección	206
3.3.2.4.	Valoración de la experiencia contractual cualificada.	207
3.3.2.5.	Las prácticas en empresas	208
3.3.2.6.	Valoración de la formación reglada	209
3.3.3.	Demanda de conocimientos	210
3.3.3.1.	Demanda de Formación Teórica	210
3.3.3.2.	Demanda de Formación Práctica	211
3.3.3.3.	Demanda de conocimientos de Informática General	211
3.3.3.4.	Demanda de conocimientos de Informática Específica	212
3.3.3.5.	Demanda de conocimientos de Inglés	212
3.3.3.6.	Demanda de conocimientos de Otros Idiomas Comunitarios	213
3.3.3.7.	Demanda de conocimientos de Valenciano	213
3.3.3.8.	Valoración de la posesión de un Máster	214
3.3.3.9.	Valoración de Otra Formación Postgrado	215

3.3.4. Satisfacción con los conocimientos adquiridos	215
3.3.4.1. Satisfacción con la Formación Teórica	215
3.3.4.2. Satisfacción con la Formación Práctica	216
3.3.4.3. Satisfacción con los conocimientos de Informática General	216
3.3.4.4. Satisfacción con los conocimientos de Informática Específica	217
3.3.4.5. Satisfacción con los conocimientos de Inglés	217
3.3.4.6. Satisfacción con los conocimientos de Otros Idiomas Comunitarios	218
3.3.4.7. Satisfacción con los conocimientos de Valenciano	218
3.3.4.8. Grado de cumplimiento de la posesión de un Máster	219
3.3.4.9. Grado de cumplimiento de Otra Formación Postgrado	219
3.3.5. Nivel de ajuste de la formación en conocimientos	221
3.3.5.1. Ajuste de la Formación Teórica	222
3.3.5.2. Ajuste de la Formación Práctica	223
3.3.5.3. Ajuste de los conocimientos de Informática General	224
3.3.5.4. Ajuste de los conocimientos de Informática Específica	225
3.3.5.5. Ajuste de los conocimientos de Inglés	225
3.3.5.6. Ajuste de los conocimientos de Otros Idiomas Comunitarios	226
3.3.5.7. Ajuste de los conocimientos de Valenciano	227
3.3.5.8. Ajuste de la posesión de un Máster	228
3.3.5.9. Ajuste de Otra Formación Postgrado	229
3.3.6. Demanda de competencias	230
3.3.6.1. Demanda de la capacidad de Liderazgo.	230
3.3.6.2. Demanda de la capacidad de Trabajo en Equipo	231
3.3.6.3. Demanda de la capacidad de Adaptación al Cambio	231
3.3.6.4. Demanda de Cultura Básica Empresaria	232
3.3.6.5. Demanda de la capacidad de Resolución de Problemas	232
3.3.6.6. Demanda de Creatividad	233
3.3.6.7. Valoración de la capacidad de Comunicación	234
3.3.6.8. Demanda de la capacidad de Gestión de Proyectos	234
3.3.6.9. Demanda de Cultura de la Calidad	234
3.3.7. Satisfacción con las competencias	235
3.3.7.1. Satisfacción la capacidad de Liderazgo	235
3.3.7.2. Satisfacción con la capacidad de Adaptación al Cambio	237

3.3.7.3.	Satisfacción con la Cultura Básica Empresarial_____	237
3.3.7.4.	Satisfacción con la capacidad de Resolución de Problemas ____	238
3.3.7.5.	Satisfacción con la Creatividad _____	238
3.3.7.6.	Satisfacción con la capacidad de Comunicación_____	239
3.3.7.7.	Satisfacción con la capacidad para la Gestión de Proyectos ____	239
3.3.7.8.	Satisfacción con la Cultura de la Calidad _____	240
3.3.8.	Ajuste de la formación en competencias _____	241
3.3.8.1.	Ajuste de la capacidad de Liderazgo_____	241
3.3.8.2.	Ajuste de la capacidad de Trabajo en Equipo_____	242
3.3.8.3.	Ajuste de la capacidad de Adaptación al Cambio_____	243
3.3.8.4.	Ajuste en la Cultura Básica Empresarial _____	244
3.3.8.5.	Ajuste de la capacidad de Resolución de Problemas _____	245
3.3.8.6.	Ajuste en la Creatividad_____	246
3.3.8.7.	Ajuste de la capacidad de Comunicación _____	247
3.3.8.8.	Ajuste de la capacidad para la Gestión de Proyectos_____	248
3.3.8.9.	Ajuste en la Cultura de la Calidad _____	249
3.3.8.10.	Requisitos habituales de las ofertas de empleo: _____	250
3.3.8.11.	Características habituales de los puestos de trabajo _____	251
3.3.8.12.	Tiempo medio de permanencia en la empresa _____	251
3.3.8.13.	Categoría Laboral_____	252
3.4.	Encuesta empleadores del sector de la construcción_____	253
3.4.1.	Proceso de selección. _____	254
3.4.1.1.	Quién realiza habitualmente los procesos de selección ____	254
3.4.1.2.	Qué medios de difusión de las ofertas de empleo ha utilizado _____	255
3.4.1.3.	Qué medios ha utilizado para realizar el proceso de selección _____	256
3.4.2.	Experiencia previa y formación recibida _____	257
3.4.2.1.	Valoración de la experiencia _____	257
3.4.2.2.	Valoración de formación reglada _____	258
3.4.3.	Valoración de los conocimientos adquiridos _____	259
3.4.3.1.	Demanda de conocimientos _____	259
3.4.3.2.	Satisfacción con el conocimiento _____	260
3.4.3.3.	Ajuste de la formación al conocimiento _____	261
3.4.4.	Valoración de las competencias desarrolladas _____	261

3.4.4.1.	Demanda de competencias_____	261
3.4.4.2.	Satisfacción con las competencias _____	262
3.4.4.3.	Ajuste en el desempeño de las competencias _____	263
3.4.5.	Los primeros pasos en la empresa _____	264
3.4.5.1.	Requisitos más habituales en las ofertas de empleo _____	264
3.4.5.2.	Características del puesto de trabajo. Tipo de contrato _____	265
3.4.5.3.	Características del puesto de trabajo. Tiempo de permanencia en la empresa _____	266
3.4.5.4.	Características del puesto de trabajo. Categoría profesional ____	266
3.4.5.5.	Características del puesto de trabajo. Departamento en el que trabajan. _____	267
3.5.	Conclusiones encuestas a empleadores _____	268
 Capítulo 4. Conclusiones y propuestas de futuro _____		271
4.1.	Conclusiones y propuestas de acciones _____	273
4.2.	Relaciones Universidad-Empresa y empleabilidad _____	274
4.3.	Las encuestas a titulados _____	278
4.4.	Las encuestas a empleadores _____	280
4.5.	Propuestas de futuro _____	282
 Anexos _____		287
	Encuesta Tipo A _____	289
	Encuesta Tipo B _____	293
	Encuesta Tipo C _____	297
	Encuesta Empleadores _____	303
	Encuesta Empleadores Sector Construcción _____	307
 Bibliografía _____		311



UNIVERSIDAD
POLITECNICA
DE VALENCIA