



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



ANÁLISIS DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA, DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS RECURSOS HUMANOS.



TRABAJO FINAL DE CARRERA

TITULACIÓN: ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

ALUMNA: ALBA MARÍA GUARDIA ORTIZ

DIRECTOR: AURELIO HERRERO BLASCO

Noviembre 2015

ÍNDICE.

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 8 |
| 1.1. Resumen. | 8 |
| 1.2. Objeto del Trabajo Fin de Carrera | 9 |
| 1.3. Asignaturas relacionadas y justificación | 9 |
| 1.4. Objetivos y Metodología | 11 |
| 2. EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS. FORMACIÓN Y CARRERA PROFESIONAL. | 11 |
| 2.1. Formación. Planes de formación. | 11 |
| 2.2. Concepto: Carrera Profesional. | 15 |
| 2.3. Planificación y desarrollo de la carrera profesional. | 16 |
| 3. ANTECEDENTES: Situación Actual. | 21 |
| 3.1. Justificación del Trabajo Fin de Carrera | 21 |
| 3.2. La empleabilidad de los licenciados de la Universidad Politécnica de Valencia | 22 |
| 3.3. Perspectivas de empleabilidad en España y en la Comunidad Valenciana | 48 |
| 4. LOS SERVICIOS DE APOYO AL EMPLEO EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA. | 62 |
| 4.1. Servicio Integrado de Empleo. | 63 |
| 4.2. Prácticas en empresas | 66 |
| 4.3. Observatorio de empleo y formación. | 72 |
| 5. RESULTADOS DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA UPV | 74 |
| 6. CONCLUSIONES. | 84 |
| BIBLIOGRAFÍA | 90 |

ÍNDICE DE TABLAS.

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Formación frente a desarrollo | 12 |
| Tabla 2. Papeles en el desarrollo de carrera | 17 |
| Tabla 3. Porcentaje de empresas estudiadas y titulados que incorporan. | 23 |
| Tabla 4. Tipo de Contrato más habitual en los titulados universitarios. Porcentaje de empresa. Segmentación por tamaño de la empresa. | 24 |
| Tabla 5. Tiempo medio de permanencia del titulado en la empresa. Porcentaje de empresas. | 26 |
| Tabla 6. Tiempo medio de permanencia del titulado en la empresa. Porcentaje de empresas. Segmentación por tamaño de la empresa. | 26 |
| Tabla 7. funciones más habituales que desempeñan los titulados al incorporarse en la empresa. | 28 |
| Tabla 8. Funciones más habituales que desempeñan los titulados al incorporarse a la empresa. Segmentación por tamaño de la empresa. | 29 |
| Tabla 9. Áreas de la empresa a las que se incorporan los titulados. Porcentaje de empresas. | 30 |
| Tabla 10. Áreas de la empresa a las que se incorporan los titulados. Segmentación por tamaño de la empresa. | 31 |
| Tabla 11. Sexo del titulado contratado. Porcentaje de empresas. | 33 |
| Tabla 12. Género del titulado contratado. Segmentación por tamaño de la empresa. . | 34 |
| Tabla 13. Género del titulado contratado. Segmentación por actividad de la empresa. | 35 |
| Tabla 14. Competencias demandadas por los empleadores a los titulados para el desempeño del puesto de trabajo. Puntuación del 0 a 10..... | 37 |
| Tabla 15. Ranking por el tamaño de la empresa. Valoración media del total de competencias demandadas. | 38 |
| Tabla 16. Valoración de las competencias que poseen los titulados cuando se incorporan a la organización. | 40 |
| Tabla 17. Valoración de las competencias que poseen los titulados cuando se incorporan a la organización. Segmentación por el tamaño de la empresa. | 42 |
| Tabla 18. Déficit de competencias de los titulados. | 45 |

| | |
|---|----|
| Tabla 19. Déficit de competencias de los titulados. Segmentación por tamaño de la empresa. | 46 |
| Tabla 20. Encuesta de la Población Activa. | 49 |
| Tabla 21. Paro y tipos de Contratos registrados. | 50 |
| Tabla 22. Paro registrado dependiendo del Sexo y Edad. | 51 |
| Tabla 23. Variación anual del paro registrado por sectores. | 52 |
| Tabla 24. Paro registrado por Comunidades Autónomas. | 53 |
| Tabla 25. Datos Nacionales de Parados y Tasa de Paro por nivel de estudios. | 56 |
| Tabla 26. Datos Nacionales del Número de Parados por grupos de edad. | 58 |
| Tabla 27. Tasas de Actividad, Paro y Empleo en España, Comunidad Valenciana y Valencia. | 60 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS.

| | |
|--|----|
| Gráfico 1. El proceso de formación..... | 13 |
| Gráfico 2. Tipos de Contrato más habitual en los titulados universitarios. Porcentaje de empresa. Segmentación por tamaño de la empresa. | 25 |
| Gráfico 3. Tiempo medio de permanencia del titulado en la empresa. Porcentaje de empresas. | 26 |
| Gráfico 4. Tiempo medio de permanencia del titulado en la empresa. Porcentaje de empresas. Segmentación por tamaño de la empresa. | 27 |
| Gráfico 5. funciones más habituales que desempeñan los titulados al incorporarse en la empresa. | 28 |
| Gráfico 6. Funciones más habituales que desempeñan los titulados al incorporarse a la empresa. Segmentación por tamaño de la empresa. | 29 |
| Gráfico 7. Áreas de la empresa a las que se incorporan los titulados. Porcentaje de empresas. | 30 |
| Gráfico 8. Áreas de la empresa a las que se incorporan los titulados. Segmentación por tamaño de la empresa. | 32 |
| Gráfico 9. Sexo del titulado contratado. Porcentaje de empresas. | 33 |
| Gráfico 10. Género del titulado contratado. Segmentación por tamaño de la empresa. | 34 |
| Gráficos 11: Género del titulado contratado. Segmentación por actividad de la empresa. | 35 |
| Gráficos 12: Género del titulado contratado. Segmentación por actividad de la empresa. | 36 |
| Gráfico 13. Competencias demandadas por los empleadores a los titulados para el desempeño del puesto de trabajo. Puntuación del 0 a 10. | 38 |
| Gráfico 14. Ranking por el tamaño de la empresa. Valoración media del total de competencias demandadas. | 39 |
| Gráfico 15. Valoración de las competencias que poseen los titulados cuando se incorporan a la organización. | 41 |
| Gráfico 16. Valoración de las competencias que poseen los titulados cuando se incorporan a la organización. Segmentación por el tamaño de la empresa. | 44 |
| Gráfica 17. Déficit de competencias de los titulados..... | 45 |

| | |
|--|----|
| Gráfica 18. Ranking déficit de competencias de los titulados. Segmentación por tamaño de la empresa..... | 48 |
| Gráfica 19. Encuesta de la Población Activa. | 49 |
| Gráfica 20. Paro y tipos de Contratos registrados. | 50 |
| Gráfica 21. Paro registrado dependiendo del Sexo. | 51 |
| Gráfica 22. Paro registrado dependiendo de la Edad. | 51 |
| Gráfica 23. Variación anual en términos absolutos del paro registrado por sectores. . | 52 |
| Gráfica 24. Variación anual en términos porcentuales del paro registrado por sectores. | 53 |
| Gráfico 25. Paro registrado en términos absolutos por Comunidades Autónomas. | 55 |
| Gráfico 26. Paro registrado en términos porcentuales por Comunidades Autónomas. | 55 |
| Gráfico 27. Datos Nacionales de Parados por nivel de estudios. | 57 |
| Gráfico 28. Datos porcentuales Nacionales de Parados a nivel de estudios. | 57 |
| Gráfico 29. Tasa de Paro Nacional a nivel de estudios. | 57 |
| Gráfico 30. Datos Nacionales de Número de Parados por grupos de edad. 1º Trimestre. | 59 |
| Gráfico 31. Evolución anual de la Tasa de Actividad en España, Comunidad Valencia y Valencia. | 60 |
| Gráfico 32. Evolución anual de la Tasa de Paro en España, Comunidad Valenciana y Valencia. | 61 |
| Gráfico 33. Evolución anual de la Tasa de Empleo en España, Comunidad Valenciana y Valencia. | 61 |
| Gráfico 34. Comparación de la Tasa de Actividad, Paro y Empleo del 1º Trimestre de 2014 en España, Comunidad Valenciana y Valencia. | 61 |
| Gráfico 35. Comparación de la Tasa de Actividad, Paro y Empleo del 1º Trimestre de 2015 en España, Comunidad Valenciana y Valencia. | 62 |
| Gráfico 36. Organigrama del Servicio Integrado de Empleo de la Universidad Politécnica de Valencia. | 66 |
| Gráfico 37. Actividades realizadas durante los estudios de los alumnos de la Universidad Politécnica de Valencia en el año 2014. | 67 |

| | |
|---|----|
| Gráfico 38. Distribución de alumnos por Centro Docente en el Programa Leonardo da Vinci. | 69 |
| Gráfico 39. Número de becas por destino de prácticas en el extranjero..... | 70 |
| Gráfica 40. Distribución de becas por centro docente de prácticas en el programa de Libre Movilidad..... | 71 |
| Gráfico 41. Número de becas por destino por el programa de Libre Movilidad. | 72 |
| Gráfico 42. Situación Laboral al Finalizar los Estudios. Curso 2012/2013..... | 76 |
| Gráfico 43. Situación Laboral al Finalizar los Estudios. Curso 2013/2014..... | 76 |
| Gráfico 44. Comparación de la Situación Laboral al Finalizar los Estudios. Cursos 2012/2013-2013/2014..... | 77 |
| Gráfico 45. Actividades Realizadas durante los Estudios. Cursos 2012/2013-2013/2014. | 78 |
| Gráfico 46. Decisión de trabajar o no hacerlo durante la realización de los estudios. Curso 2012/2013..... | 79 |
| Gráfico 47. Duración del Trabajo durante la realización de los estudios. Curso 2012/2013. | 79 |
| Gráfico 48. Decisión de trabajar o no hacerlo durante la realización de los estudios. Curso 2013/2014..... | 80 |
| Gráfico 49. Duración del Trabajo durante la realización de los estudios. Curso 2013/2014. | 81 |
| Gráfico 50. Proyectos de futuro inmediato de los titulados universitarios. Curso 2012/2013. | 81 |
| Gráfico 51. Proyectos de futuro inmediato de los titulados universitarios. Curso 2013/2014. | 82 |
| Gráfico 52. Comparación de Proyectos de Futuro inmediato de los titulados universitarios. Cursos 2012/2013-2013/2014..... | 83 |

1. INTRODUCCIÓN.

1.1. Resumen.

En este trabajo se abordan aspectos propios de del sector de los Recursos Humanos. En el primer apartado se desarrollará dicho sector explicando aspectos clave como:

- La formación y los Planes de formación: primero se plasmará la definición de formación haciendo mención especial a la diferencia existe entre formación y desarrollo, puesto que suele confundirse. Todo lo anterior irá acompañado de los tipos de formación que hay como por ejemplo la formación de habilidades, formación en equipo, formación en creatividad, etc. Por último se incluirá el proceso de formación que se compone de tres etapas que son la de valoración, la de formación y la etapa de evaluación.
- Carrera profesional: concepto de Carrera profesional. Se incorporará la planeación de la carrera, Autoevaluación, explicando su significado.
- Planificación y desarrollo de la carrera profesional: desarrollo de la definición de planificación de la carrera profesional. El desarrollo de la carrera profesional está establecido por unos papeles que se explicarán con claridad en este punto como el papel del empleado, el del patrón y el del gerente. También se incluirán los métodos de desarrollo de la carrera y las rutas de carreras, puesto que he considerado que es de vital importancia tenerlos bien definidos para poder entender a la perfección dichos términos. Los métodos más usados actualmente son cinco, y cada uno de ellos serán desarrollados. Por su parte las rutas de carreras la forman cuatro. Por último se efectuará un desarrollo de segmentos únicos de la fuerza laboral, siendo cuatro los más importantes actualmente.

En el siguiente apartado explicará la situación actual sobre la empleabilidad de los licenciados de la Universidad Politécnica de Valencia, analizando un estudio realizado por el Servicio Integrado de Empleo en el que se han incluido datos obtenidos de las empresas colaboradoras en el mismo y sus impresiones o datos sobre los titulados universitarios. Se tratan aspectos como tipos de contratos más utilizados, el tiempo medio de permanencia en la empresa de los titulados universitarios, las funciones más habituales que los titulados desempeñan en las empresas al incorporarse a ellas, la igualdad empresarial de género, competencias demandadas por los empleadores a los titulados para el desempeño del puesto de trabajo, etc. En este mismo apartado, también se describirán las perspectivas de empleabilidad en España y en la Comunidad Valenciana analizando los datos obtenidos de los Servicios Públicos de Empleo Estatal y de institutos oficiales de estadística como por ejemplo el Instituto Nacional de Estadística.

En el punto cuatro se conocerán los servicios de apoyo al empleo en la Universidad Politécnica de Valencia, haciendo mención especial al Servicio Integrado de Empleo, explicando de que se encarga, su objetivo, los servicios que prestan, los compromisos de calidad de los que dispone, los derechos de los usuarios en el mismo, los sistemas de colaboración de los usuarios en la mejora de los servicios y su organigrama. Seguido de lo anterior se describirá más extensamente todo lo relacionado con las prácticas de empresa y las prácticas en el extranjero. Para terminar el apartado, se analizará el observatorio de empleo y la formación.

El último punto tratará sobre los resultado de la empleabilidad de los egresados de la Universidad Politécnica de Valencia con un estudio realizado por el Servicio Integrado de Empleo sobre la inserción laboral mediante encuestas a los titulados y a los empleadores del entorno socioeconómico, el cual recoge la opinión y la experiencia de los procesos de inicio de la carrera profesional desde el punto de vista del titulado y del empleador. Se definen las fuentes que se utilizaron para dicho estudio y por quién está gestionado el mismo. Este análisis estará realizado para los cursos académicos 2012/2013 y 2013/2014, dado que no existen datos más recientes en la actualidad.

Con todo lo anterior se realizará un apartado con los resúmenes y conclusiones finales en su conjunto para agrupar los conceptos vistos en los apartados anteriores y concluir sobre los mismos.

1.2. Objeto del Trabajo Fin de Carrera.

El objeto del trabajo es estudiar los servicios de apoyo al empleo en la Universidad Politécnica de Valencia, cogiendo como referencia los datos del Servicio Integral de Empleo y haciendo especial hincapié a los apartados de prácticas en empresas y el observatorio de empleo. Antes de ello se explica, dentro del desarrollo de los recursos humanos, el concepto y su planificación de la carrera profesional y la formación y sus planes, para así entender teóricamente el concepto del trabajo en su conjunto.

1.3. Asignaturas relacionadas y justificación.

| | |
|---------------------------------|--|
| Capítulo del TFC | CAPITULO 2: EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS.: CARRERA PROFESIONAL Y FORMACIÓN. |
| Asignaturas relacionadas | Introducción a los sectores empresariales. Dirección de proyectos empresariales. Dirección de Recursos Humanos. |
| Breve justificación | Este será un capítulo dedicado sobre todo al tema teórico del Trabajo. Explicación del concepto de carrera profesional. Como es la Planificación de la carrera profesional, y desarrollo del tema en su conjunto, así como la formación que esto conlleva. |

Capítulo del TFC CAPITULO 3: ANTECEDENTES (Situación actual).

Asignaturas relacionadas

Introducción a la estadística.
Introducción a los sectores empresariales.
Microeconomía.
Macroeconomía.
Métodos estadísticos en economía.
Dirección de proyectos empresariales.
Dirección de Recursos Humanos.

Breve justificación

Este capítulo va referido a la justificación del Trabajo Fin de Carrera. La empleabilidad de los licenciados de la Universidad Politécnica de Valencia. Las perspectivas de empleabilidad en España y en la Comunidad Valenciana.

Capítulo del TFC CAPITULO 4: LOS SERVICIOS DE APOYO AL EMPLEO EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA.

Asignaturas relacionadas

Introducción a los sectores empresariales.
Dirección de Recursos Humanos.
Métodos estadísticos en economía.
Introducción a la estadística.

Breve justificación

Después de la introducción, en el capítulo anterior, de la teoría del tema tratado, haré un estudio de los datos encontrados y facilitados por el Servicio Integral de Empleo de la Universidad Politécnica de Valencia, relacionados con las prácticas de empresa y con el observatorio de empleo, así como a todo lo relacionado a ello.

Capítulo del TFC CAPITULO 5: RESULTADOS DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA.

Asignaturas relacionadas

Introducción a los sectores empresariales.
Dirección de Recursos Humanos.
Métodos estadísticos en economía.
Introducción a la estadística.

Breve justificación

Después del estudio realizado en el apartado anterior solamente me quedará analizar los datos sobre la empleabilidad de los egresados de la Universidad Politécnica de Valencia, para así disponer de un estudio general sobre el Servicio Integrado de Empleo.

1.4. Objetivos y Metodología.

El objetivo de este trabajo ha sido estudiar la empleabilidad de los egresados de la Universidad Politécnica de Valencia, desde la perspectiva de los Recursos Humanos. Se pretende resaltar los efectos que tienen los servicios de apoyo al empleo en la Universidad Politécnica de Valencia mediante el Servicio Integral de Empleo y, para ello, se analizarán resultados de las encuestas realizadas por dicho servicio al igual que el conjunto de sus departamentos. Antes de todo ello se expondrá la situación actual respecto a la empleabilidad de los licenciados en la Universidad Politécnica de Valencia y las perspectivas en España y en la Comunidad Valenciana.

Por otro lado, queda la necesidad de exponer aspectos generales sobre el desarrollo de los Recursos Humanos, para ello se examinarán los planes de formación existentes explicando detenidamente las etapas y planes que ello conlleva, se hará una breve definición de la Carrera Profesional y la planificación de la misma.

Por último y como elemento fundamental de este trabajo, se van a estudiar los resultados de la empleabilidad de los egresados de la Universidad Politécnica de Valencia, dado que el principal objetivo del mismo es estudiar dicha empleabilidad y por lo tanto es de gran importancia poder analizar los resultados comparándolos con datos externos como los nacionales y la Comunidad Valenciana en su caso.

A la hora de plantear este trabajo se ha tenido en cuenta la amplitud sobre la materia de Recursos Humanos. Por dicho motivo se ha intentado reducir los conceptos que ello conlleva y centrar de resaltar los más importantes y relacionados con el tema que en el trabajo se trata, introduciendo así todos los anteriormente expuestos. Para poder explicarlo se han utilizado libros especializados en la Administración de Recursos Humanos y su Dirección y Gestión, así como páginas Web especializadas en esta materia.

Cabe destacar que, se han utilizado datos sobre los antecedentes de la situación actual procedentes de informes, gráficos y tablas del Instituto Nacional de Estadística, del Servicio Público de Empleo Estatal y del Servicio Integrado de Empleo de la Universidad Politécnica de Valencia.

2. EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS. FORMACIÓN Y CARRERA PROFESIONAL.

2.1. Formación. Planes de formación.

Actualmente, los directivos y las organizaciones más importantes y con un gran éxito, se están dando cuenta de que las personas son un recurso clave para mantener una ventaja competitiva en el mercado, y por ello la formación que dan a sus empleados la consideran como una inversión en personal y no como un gasto.

En este apartado se van a hacer un análisis sobre la forma que las organizaciones resuelven los desafíos de la formación. Lo primero que voy a hacer es definir lo que significa formación y desarrollo al igual que sus diferencias más significativas, pero después de dicha

explicación, solamente me centraré en el apartado de la formación. A continuación estudiaré las posibles gestiones de las tres etapas del proceso de formación, terminando dicho apartado sobre la orientación de los nuevos empleados.

“La formación es el proceso por el que se forma a los empleados en habilidades específicas, o se les ayuda a corregir deficiencias” (Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Pearson).

“El desarrollo es un esfuerzo para ofrecer a los empleados las habilidades que la organización necesitará en el futuro” (Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Pearson).

Resumen de las diferencias entre formación y desarrollo:

Tabla 1. Formación frente a desarrollo.

| | FORMACIÓN | DESARROLLO |
|--------------------------|---|---|
| Presta atención a | El trabajo actual | El trabajo actual y al futuro |
| Alcance | Empleados individuales | Grupos y organización |
| Alcance temporal | Inmediato | Largo plazo |
| objetivo | Resolver déficits de capacidades | Preparar para las futuras demandas laborales |

Fuente: Luis R. Gómez-Mejía, David B. Balkin, Robert L. Cardy. (2001).

Unos de los objetivos fundamentales de la formación es la mejora de los problemas de rendimiento, aunque no siempre son solucionados con dicha formación dado que pueden existir causas las cuales quedan fuera del alcance del empleado.

Lo siguiente a tener en cuenta, y para que la formación tenga el éxito esperado, es tener los objetivos claramente definidos y sobre todo deben de ser realistas. Estos deberán determinar el tipo de formación que se ofrece.

Como muestra la siguiente figura, el proceso de formación consta de tres etapas: la etapa de valoración de las necesidades, en la que los directivos son los que determinan los posibles problemas o necesidades que debe resolver la formación. La etapa de desarrollo y aplicación, en la cual el personal de formación diseña el tipo de formación más adecuado y lo aplica a la fuerza laboral. Y por último la etapa de evaluación, en la que los directivos valoran la eficacia del programa de formación.

Gráfico 1. El proceso de formación.



Fuente: Luis R. Gómez-Mejía, David B. Balkin, Robert L. Cardy. (2001).

- **La etapa de valoración.**

El principal objetivo de dicha etapa es determinar si se necesita un programa de formación y si es así ofrecer la información necesaria para el diseño del mismo. Dicha valoración dispone de tres niveles de análisis:

- La organización: este nivel se centra en factores genéricos como la cultura de la organización, su misión, el ambiente empresarial, los objetivos a corto y largo plazo y por último la estructura de la organización. Consiste en identificar tanto las necesidades generales de la organización como el nivel de formación.
- Las tareas: examina cómo se realiza el trabajo. Se centra en las obligaciones y tareas de los trabajos en toda la organización para determinar qué trabajos requieren formación. Dichas obligaciones y tareas se utilizan para identificar los conocimientos, capacidades y habilidades necesarias para realizar correctamente el trabajo, y después para determinar el tipo de formación es necesaria para el trabajo.
- El personal: sirve para determinar qué empleados necesitan formación analizando cómo realizan las tareas en sus puestos de trabajo.

- **La etapa de formación.**

La formación sale de la etapa de valoración, y debería de ser una respuesta directa a la necesidad o al problema de la organización. El planteamiento de la formación se puede contradecir respecto a la localización del programa, la presentación y el tipo de formación.

Opciones de localización:

La formación puede ser realizada en el mismo lugar de trabajo o fuera de él. El planteamiento más común es la formación en el trabajo y las tres modalidades dentro de dicha formación son la rotación laboral, la cual permite a los empleados adquirir experiencia en distintos puestos de trabajo en la organización, la formación en prácticas la cual permite aprender de un trabajador cualificado y por último están las prácticas en empresas, las cuales constituyen una oportunidad para los estudiantes de educación superior de obtener una experiencia laboral real, con salarios muy reducidos e incluso inexistentes.

La alternativa a la formación en el trabajo es la formación fuera del lugar de trabajo, como pueden ser los cursos formales, las simulaciones y los juegos de rol en un aula. La ventaja de este tipo de formación es que permite que los empleados reciban periodos de estudio prolongados sin interrupciones, fomenta el aprendizaje y la retención. La desventaja es que lo que se ha aprendido puede no ser aplicable en el trabajo.

Opciones de presentación:

Existen gran variedad de técnicas de presentación durante la formación. Las más comunes son las transparencias o diapositivas y videos, formación vía satélite, opción particularmente útil cuando las personas que reciben la formación están dispersas en distintas localidades geográficas y además permite que estos hagan preguntas al instructor durante la retransmisión aunque supone un coste muy elevado y una gran dificultad para programar la retransmisión de forma que todos puedan recibirla, los PCs, formación informatizada muy eficaz en cuanto a costes y en cuanto a resultados formativos, simuladores, medios o situaciones que reproducen exigencias laborales en un lugar fuera del puesto de trabajo, Realidad Virtual, es la utilización de una serie de tecnologías para reproducir todo el entorno laboral real en tiempo real, formación en un aula y juegos de rol.

Tipos de formación:

Los utilizados comúnmente hoy en día son: formación de habilidades, formación de reciclaje, la cual se centra en dar a los empleados las habilidades que necesitan tener para mantenerse a la altura de los nuevos requisitos de sus trabajos, formación en distintas funciones, la cual implica que los empleados se formen para que puedan realizar tareas distintas a las asignadas a su puesto habitual, formación en equipo, formación en creatividad, como medio para destapar el potencial innovador de sus trabajadores, formación en alfabetización, que es para dominar las habilidades básicas como leer, escribir y su aplicación para la resolución de problemas, formación de diversidad, consta de enseñar a los empleados las diferencias culturales y de género específicas y cómo hay que reaccionar ante ellas en el mundo laboral, formación sobre situaciones de crisis y por último la formación para la atención al cliente, que dota a los empleados de las habilidades necesarias para satisfacer y superar las expectativas de los consumidores.

- **La etapa de evaluación.**

En esta etapa se valora la eficacia del programa de formación.

El proceso de evaluación seguido por la división Garrett Engine de Allied Signal nos muestra una gran ilustración de cómo medir la eficacia de la formación. Se valoró desde cuatro niveles, el nivel 1 los alumnos calificaron el curso y al instructor durante la formación, en el nivel 2 los participantes recibieron una prueba, los resultados de dicha prueba se comparaban con las puntuaciones obtenidas en la prueba previa al curso y frente a las puntuaciones obtenidas por un grupo de trabajadores que no había recibido la formación. El nivel 3 consistía en que los asistentes utilizaran sus nuevos conocimientos y habilidades en el trabajo, comparándose su rendimiento con el del grupo de control, y por último en el nivel 4 el equipo evaluador analizó la cuestión crítica: saber si la formación constituía una diferencia real para la empresa.

2.2. Concepto: Carrera profesional.

La *carrera profesional* es un curso general de acción que una persona elige seguir a lo largo de su vida laboral, o dicho de otra manera, son los puestos de trabajo que una persona ha ocupado durante muchos años de su vida. Históricamente, una carrera era una secuencia de posiciones relacionadas con el trabajo que un individuo ocupaba durante su vida, aunque no siempre con la misma compañía. Sin embargo, en la actualidad existen pocos trabajos relativamente estáticos.

Los patrones ejercen una gran influencia sobre la carrera de los trabajadores. Algunos establecen procesos formales de administración de carrera, mientras que otros no lo hacen. La *administración de carrera* es un proceso que permite que los empleados entiendan y desarrollen mejor sus habilidades e intereses de carrera, así como para que utilicen esas habilidades e intereses de manera más eficaz, tanto dentro de la empresa como cuando salen de ésta. Algunas actividades específicas de la administración de carrera son las evaluaciones realistas orientadas hacia la carrera, la publicación de puestos vacantes y el ofrecimiento de actividades formales para el desarrollo profesional. El *desarrollo de carrera* abarca una serie de actividades que se llevan a cabo durante toda la vida, mismas que contribuyen a la explotación, el establecimiento, el éxito y la realización de la carrera de una persona. La *planeación de carrera* es el proceso deliberado mediante el cual un individuo adquiere conciencia de sus habilidades, intereses, conocimientos, motivaciones y otras características personales; obtiene información sobre oportunidades y opciones; identifica metas relacionadas con la carrera, y establece planes de acción para alcanzar esas metas específicas. Dados los incontables cambios que están ocurriendo, la planeación de la carrera es esencial para la supervivencia de las personas y de las organizaciones.

- **Planeación de la carrera: Autoevaluación.**

Mediante la planeación de la carrera, la persona se evalúa continuamente sus capacidades y sus intereses, considera oportunidades alternativas de carrera, establece metas para ésta y planea actividades prácticas de desarrollo. Un plan de carrera permite saber dónde está uno y adónde se dirige. La planeación individual de la carrera debe empezar con una autocomprensión o autoevaluación. De esta manera, se está en condiciones de establecer metas realistas y de determinar qué es lo que debe hacer para lograr esas metas. Esta acción también permite a una persona saber si sus metas son realistas o no lo son.

La autoevaluación es el proceso de aprender acerca de uno mismo. Una autoevaluación realista ayudará a una persona a evitar errores que podrían afectar a la totalidad del progreso de su carrera. Hay que tomarse el tiempo necesario para estudiar los éxitos del pasado y para pensar por qué ocurrieron.

Algunas herramientas de gran utilidad podrían ser una hoja de balance de fortalezas y debilidades, lo cual es un procedimiento de autoevaluación que ayuda a las personas a tomar conciencia de sus fortalezas y debilidades, y una lista de preferencias y aversiones, procedimiento que ayuda a las personas a reconocer las restricciones que se imponen ellas mismas. Tampoco se debería de olvidar como otra herramienta importante, internet, dado que es una fuente valiosa de información que puede ayudar a desarrollar una autoevaluación.

2.3. Planificación y desarrollo de la carrera profesional.

El desarrollo de la carrera profesional difiere de la formación, anteriormente descrita. El desarrollo de la carrera profesional tiene un alcance mayor, se produce durante más tiempo con una perspectiva más amplia. El objetivo de la formación consiste en mejorar el rendimiento y el objetivo del desarrollo es enriquecer y conseguir trabajadores más capacitados. El desarrollo de la carrera profesional no es un programa de formación de una sesión, o un seminario de planificación de la carrera, por el contrario, es un esfuerzo continuo, organizado y formalizado, que reconoce que las personas son un recurso vital para las organizaciones.

La planeación individual de la carrera corresponde al empleado, pero el desarrollo de la carrera debe mantener un estrecho paralelismo con la planeación individual de la carrera si una empresa ha de retener a sus mejores y más brillantes colaboradores. Por lo tanto, las compañías deben ayudar a sus empleados a alcanzar los objetivos de sus carreras y, muy en especial, la seguridad en la carrera. Deben darles oportunidades para aprender y hacer cosas distintas. A través de un desarrollo eficaz de la carrera, es posible desarrollar un grupo de personas que pueden avanzar y prosperar en distintas estructuras organizacionales en el futuro.

- **Papeles en la planeación y el desarrollo de carrera.**

Tabla 2. Papeles en el desarrollo de Carrera.

| |
|---|
| Individuo: <ul style="list-style-type: none">• Asumir la responsabilidad de su propia carrera.• Evaluar sus intereses, habilidades y valores.• Buscar información y recursos sobre la carrera.• Establecer metas y planes para la carrera.• Aprovechar las oportunidades de desarrollo.• Hablar con su gerente acerca de su carrera.• Realizar planes de carrera realistas. |
| Gerente: <ul style="list-style-type: none">• Proporcionar retroalimentación precisa sobre el desempeño.• Proporcionar tareas y apoyo para el desarrollo.• Participar en discusiones sobre el desarrollo de carrera con sus subordinados.• Apoyar los planes de desarrollo del empleado. |
| Patrón: <ul style="list-style-type: none">• Comunicar la misión, las políticas y los procedimientos.• Proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo, incluyendo talleres.• Proporcionar información de carrera y programas de carrera.• Ofrecer diversas opciones para la carrera.• Procurar retroalimentación del desempeño orientada hacia la carrera.• Brindar oportunidades de supervisión para apoyar el crecimiento y la autodirección.• Proporcionar a los empleados planes de desarrollo individuales.• Suministrar programas académicos de ayuda al aprendizaje. |

Fuente: Luis R. Gómez-Mejía, David B. Balkin, Robert L. Cardy. (2001).

El papel del empleado.

Para el empleado o individuo, la planeación de carrera implica empatar las fortalezas y debilidades personales con las oportunidades y amenazas ocupacionales. El empleado elige ocupaciones, puestos y una carrera con sentido en términos de la demanda futura proyectada para diversos tipos de ocupaciones. Las consecuencias de una mala elección son demasiado graves para permitir que otras personas tomen las decisiones.

El papel del patrón.

Todas o casi todas las actividades de recursos humanos del patrón pueden apoyar los esfuerzos de desarrollo de carrera.

Las responsabilidades del desarrollo de carrera que tiene el patrón dependen, hasta cierto punto, de la antigüedad del empleado en la empresa. En el caso de los estudiantes recién graduados, el primer trabajo puede ser crucial para brindarles confianza en sí mismos, así como una imagen más realista de lo que son capaces o no de hacer: es importante ofrecer un primer empleo desafiante, y de contar con un tutor experimentado que lo ayude a aprender. Este es el caso de la evitación del choque con la realidad, un fenómeno que ocurre cuando las altas expectativas y el entusiasmo de un empleado nuevo chocan con la realidad de un trabajo aburrido y carente de retos.

Cuando la persona ya lleva un tiempo en el puesto, el patrón puede tomar medidas para apoyar su carrera. Las evaluaciones orientadas a la carrera, en las que el gerente está capacitado no sólo para evaluar al empleado sino también para ajustar las fortalezas y debilidades del individuo con una ruta de carrera factible y el trabajo de desarrollo requerido. También, ofrecer una rotación de puestos periódica y planeada ayuda a que la persona adquiera una imagen más realista de sus habilidades y, por lo tanto, lleve a cabo los mejores movimientos de carrera futuros.

- **Métodos de desarrollo de carrera.**

Los métodos que se usan actualmente, los expongo a continuación.

- Sistemas de información para la administración y los empleados.

Mediante un sistema en línea, los empleados tienen la posibilidad de actualizar las metas del desempeño y de inscribirse en cursos de capacitación.

- Discusiones con individuos bien informados.

En una discusión formal, el superior y los empleados subordinados pueden convenir conjuntamente en cuáles actividades del desarrollo de la carrera son mejores. Los recursos disponibles para lograr estos objetivos también incluyen programas de desarrollo. En algunas organizaciones, los profesionales de recursos humanos son el punto focal para brindar asistencia sobre este tema. En otras situaciones, los psicólogos y los consejeros y orientadores ofrecen este servicio. En el ambiente académico, los colegios y las universidades con frecuencia brindan a los estudiantes servicios de planeación de carreras e información de desarrollo. Muchos estudiantes acuden a sus profesores para solicitar consejos de carrera.

- Material de la compañía.

Algunas empresas ofrecen material específicamente desarrollado para brindar asistencia en el desarrollo de las carreras. Tal material está diseñado de acuerdo con las necesidades especiales de la empresa. Además, las descripciones de puestos dan valiosos indicios para que los individuos determinen personalmente si sus fortalezas y debilidades coinciden con ciertas posiciones específicas.

- Sistema de evaluación del desempeño.

Es una valiosa herramienta para el desarrollo de las carreras. El hecho de discutir las fortalezas y debilidades de un empleado con su supervisor permite descubrir ciertas necesidades de desarrollo. Si la superación de una debilidad en particular parece difícil o incluso imposible, la solución podría ser una ruta alternativa de carrera.

➤ Talleres.

Algunas organizaciones realizan talleres que duran dos o tres días con el propósito de ayudar a los empleados a desarrollar sus carreras dentro de la compañía. Los empleados definen y acoplan sus objetivos específicos de carrera con las necesidades de la compañía. En otras ocasiones, la compañía remite a los empleados a los talleres disponibles en la comunidad, o los empleados toman la iniciativa de acudir.

• **Rutas de carreras.**

Una ruta de carrera es una línea flexible de movimiento a través de la cual una persona se desplaza durante su vida laboral. Al seguir una ruta de carrera establecida, el individuo puede emprender el desarrollo de su carrera con la asistencia de la compañía. Desde la perspectiva de un empleado, el seguimiento de una ruta de carrera tal vez implique cambiar de una compañía a otra y de un puesto a otro a medida que obtiene mayor conocimiento y experiencia.

➤ Ruta tradicional de carrera.

Esta ruta es la trayectoria en la que un empleado progresa en forma vertical ascendente en la organización avanzando de un puesto de trabajo específico al siguiente. Una de sus mayores ventajas es que tiene una dirección recta hacia delante. La ruta está claramente trazada, y el empleado conoce la secuencia específica de los puestos de trabajo a través de los cuales debe pasar para progresar.

En la actualidad este modelo es poco común, dado que alcanzar tales posiciones es ahora más difícil.

➤ Ruta de carrera en forma de red.

La ruta de carrera en forma de red es el método de progresión de carrera que incluye tanto una secuencia vertical de puestos como una serie de oportunidades horizontales. Esta ruta reconoce la intercambiabilidad de la experiencia a ciertos niveles y la necesidad de ampliar la experiencia en un nivel antes de ser promovido a un puesto de mayor jerarquía. Este enfoque representa de una manera más realista las oportunidades para el desarrollo de los empleados en una organización que la ruta tradicional de carrera. Una desventaja de este tipo de ruta de carrera es que es más difícil explicar a los empleados la ruta específica que podrían seguir sus carreras para una determinada línea de trabajo.

➤ Ruta lateral de habilidades.

Es una trayectoria de carrera que incluye desplazamientos laterales dentro de la empresa, los cuales permiten que el empleado se revitalice y se enfrente a nuevos desafíos. Ni la remuneración ni las promociones quedan implicadas, pero al aprender un trabajo diferente, un

empleado incrementará su valor para la organización y también podrá revitalizarse y adquirir nuevos bríos. Este enfoque recompensa a un empleado al aumentar el desafío del puesto laboral, al dar más significado al trabajo y un mayor sentido de logro al empleado.

➤ Ruta de carrera dual.

Esta ruta se desarrolló originalmente para tratar con el problema de aquellos empleados técnicamente capacitados que no tenían deseos de desplazarse hacia la administración a través del procedimiento normal de movilidad ascendente. La ruta de carrera dual reconoce que los especialistas técnicos pueden y deben aportar su experiencia a una compañía sin tener que convertirse en administradores. Con frecuencia se establece un enfoque de carrera dual para fomentar y motivar a los profesionales en campos como ingeniería, ventas, marketing, finanzas y recursos humanos. Los individuos en estos campos pueden incrementar su conocimiento especializado, hacer contribuciones a sus empresas y recibir una recompensa sin tener que ingresar a la administración, dicha remuneración sería comparable en cada nivel. El sistema dual ha sido el sello distintivo en la educación superior, donde los individuos se pueden desplazar a través de las categorías de instructor, profesor auxiliar, profesor asociado y profesor titular sin tener que ingresar a la administración.

- **Desarrollo de segmentos únicos de la fuerza laboral.**

Debido a que hay ciertas diferencias entre segmentos, cada uno se va a desarrollar en una forma única. Aunque las generalizaciones acerca de un grupo son riesgosas, se presentan las siguientes para ayudar en la comprensión de lo que algunos miembros de cada grupo requieren en términos de desarrollo.

➤ Baby boomers.

Generación nacida entre el fin de la Segunda Guerra Mundial y mediados de la década de 1960.

Muchas compañías están reclutando de nuevo a ciertos retirados de esta época. Han comprendido que muchos trabajadores de mayor edad poseen habilidades y experiencia que son vitales para las empresas. En la actualidad las compañías conceden un alto valor a las habilidades, la experiencia y la sólida ética laboral, características que poseen muchos baby boomers. Volver a contratar a los retirados reduce los costos de capacitación. Existen incluso mucho baby boomers que se están volviendo empresarios.

➤ Empleados de la generación X.

Este nombre a dicha generación está designado a los 40 millones de trabajadores estadounidenses que nacieron entre mediados de la década de 1960 y finales de la década 1970. Muchas organizaciones tienen un cuadro creciente de empleados de la generación X, los cuales poseen una gran cantidad de energía y de promesas. Son uno de los fenómenos peor entendidos a los que se enfrenta la administración en la actualidad. Las personas de la generación X difieren de las generaciones anteriores de algunas maneras significativas,

incluyendo su afinidad natural por la tecnología y su espíritu empresarial. De hecho, cuatro de cada cinco empresas nuevas corren a cargo de personas de la generación X.

➤ Empleados de la generación Y.

Dicha generación está compuesta por las personas que nacieron entre finales de la década de 1970 y principios de la década de 1990. Estos individuos son la vanguardia de una generación que promete ser la más rica, la más inteligente y la más hábil de todas. A menudo son denominadas como “eco de los baby boomers” o “sucesores”, son el vástago mimado y de plena confianza de la generación de la posguerra. Disfrutaron de grandes privilegios, en tanto que crecieron durante la economía nacional más próspera que se recuerda a la fecha.

Los miembros de dicha generación tienden a tener un fuerte sentido de moralidad y de conciencia cívica. Son étnicamente más diversos que las generaciones anteriores, y casi la tercera parte de ellos han crecido en el seno de familias uniparentales. Desean un ámbito laboral que sea tan divertido como gratificante. Quieren empleos que les permitan tener un equilibrio entre el trabajo y la familia, que se ajusten a sus intereses y no aceptan la manera en la que se han hecho las cosas en el pasado, queriendo por ejemplo horarios de trabajo flexibles.

Son la primera generación que ha crecido en el mundo digital y saben cómo usar la tecnología para crear una vida y un ambiente de trabajo que dé apoyo a su estilo de vida.

➤ La generación I (generación de Google) como empleados futuros.

En esta generación se encuentran los niños asimilados a Internet, nacidos después de mediados de la década de 1990. Se han utilizado otros nombres para designar a esta generación, como “generación Google” o “generación del fin del milenio”. Los individuos de esta generación se sienten cómodos al trabajar con un teclado, leer en una pantalla de ordenador y mantenerse en contacto con sus amigos y su familia en todo momento. Las compañías aún están tratando de confeccionar una estrategia de selección para atraer a estos jóvenes a la fuerza laboral.

3. ANTECEDENTES: Situación Actual.

3.1. Justificación del Trabajo Fin de Carrera.

El tema escogido para realizar mi Trabajo Fin de Carrera surgió por la necesidad de disponer más información sobre el sector de Recursos Humanos. Siempre me ha interesado dicha materia y pienso que en el plan de estudios no se trata con la intensidad que debería, de hecho hay muchos conceptos que ni siquiera se estudian.

Al principio no tenía muy claro en que se iba a centrar el tema de mi trabajo, solamente tenía claro que quería analizar esta disciplina, y con la ayuda de mi profesor tutor conseguí centrar mis mayores inquietudes uniendo los Recursos Humanos con la falta de empleabilidad existente tanto en nuestro país (España) como en la Comunidad a la que pertenezco (Comunidad Valenciana). Por todo lo anterior decidí asociar las dos materias y realizar un análisis más exhaustivo sobre dichos temas en la Universidad Politécnica de Valencia, a la que

pertenezco y la cual me interesa personalmente para saber la situación real a la que me enfrente una vez terminada mi etapa de estudiante y empezar a formar parte del mundo laboral.

El primer capítulo del trabajo está dedicado sobre todo al tema teórico. Se explica el concepto de Carrera Profesional, cómo es la Planificación de dicha carrera y el desarrollo de la misma, así como la formación que esto conlleva. En el segundo apartado analiza la empleabilidad de los licenciados de la Universidad Politécnica de Valencia y las perspectivas de empleabilidad en España y en la Comunidad Valenciana. Con el siguiente capítulo se hace un estudio de los datos encontrados y facilitados por el Servicio Integral de Empleo de la Universidad Politécnica de Valencia relacionados con las prácticas de empresa y con el observatorio de empleo. Por último, y después del anterior estudio, se analizarán los datos sobre la empleabilidad de los egresados de la Universidad Politécnica de Valencia para así disponer de un estudio general sobre el Servicio Integral de Empleo.

Para terminar el presente, se realiza un resumen de los temas tratados y las conclusiones de los mismos para dejar los conceptos sintetizados y agrupados.

3.2. La empleabilidad de los licenciados de la Universidad Politécnica de Valencia.

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

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

Un estudio realizado por el Servicio Integrado de Empleo de la Universidad Politécnica de Valencia, mediante el desarrollo de diferentes etapas y el análisis de las mismas y estudiando a un total de 27 titulaciones y centrándose en las más demandadas por las empresas analizadas, demuestra que estas, incorporaron a sus organizaciones mayoritariamente ingenieros industriales (23.01%), ingenieros técnicos industriales (17.70%), arquitectos (14.75%), ingenieros informáticos (12.98%) y licenciados en administración y dirección de empresa (12.39%).

Tabla 3. Porcentaje de empresas estudiadas y titulados que incorporan.

| Categoría | Frecuencia relativa | Categoría | Frecuencia relativa |
|-------------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------|
| Ing. Industrial | 23.01% | Dip. Turismo | 3.24% |
| Ing. Tecn. Industrial | 17.70% | Ing. Tecn. Obras públicas | 2.95% |
| Arquitecto | 14.75% | Ing. Organización Industrial | 2.95% |
| Ing. Informático | 12.98% | Lic. Ciencias Medioambiental | 1.77% |
| Lic. Adm. De Empresas | 12.39% | Ing. Tecn. Topografía | 1.77% |
| Arquitecto técnico | 11.50% | Ing. Tecn. Telecomunicación | 1.47% |
| Ing. Telecomunicaciones | 7.67% | Lic. Comun. Audiovisual | 1.18% |
| Ing. Tecn. Diseño | 6.49% | Ing. Geodesia y Cartografía | 0.88% |
| Ing. Caminos | 5.90% | Lic. Tecnología de alimentos | 0.59% |
| Ing. Agrónomo | 5.90% | Lic. Biotecnología | 0.59% |
| Ing. Tecn. Informática | 5.60% | Ing. Montes. | 0.59% |
| Ing. Químico | 5.31% | Ing Aeronáutico | 0.59% |
| Ing. Técn. Agrícola | 3.83% | Ing. Materiales | 0.29% |
| Lic. Bellas Artes | 3.24% | | |

Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

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

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

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

Analizando las titulaciones en función del ámbito territorial de desarrollo de la actividad se obtiene que las empresas cuya actividad se desarrolla exclusivamente en Valencia han incorporado mayoritariamente licenciados en administración de empresas (16,13%), licenciados en BBAA (16,13%) y arquitectos (12,90%). Las empresas de la muestra cuya actividad se desarrolla en toda la Comunidad Valenciana han incorporado mayoritariamente arquitectos

(23,53%) y arquitectos técnicos (21,18%) y, en menor medida ingenieros técnicos industriales (12,94%) e ingenieros industriales (10,59). Las empresas cuya actividad se desarrolla en toda España han incorporado mayoritariamente ingenieros industriales (24,37%), licenciados en administración de empresa (15,97%) e ingenieros técnicos industriales (14,29%). Por último, tanto las empresas de la muestra cuya actividad se desarrolla a nivel europeo como mundial han incorporado mayoritariamente y de manera muy destacada ingenieros industriales (41,94% y 32,88%) e ingenieros técnicos industriales (32,26% y 21,92%)

Por otro lado en dicho estudio se analizó cuáles eran los tipos de contrato más utilizados en función del tamaño de la empresa y los resultados y conclusiones más destacadas que se obtuvieron se ven reflejadas en la siguiente tabla:

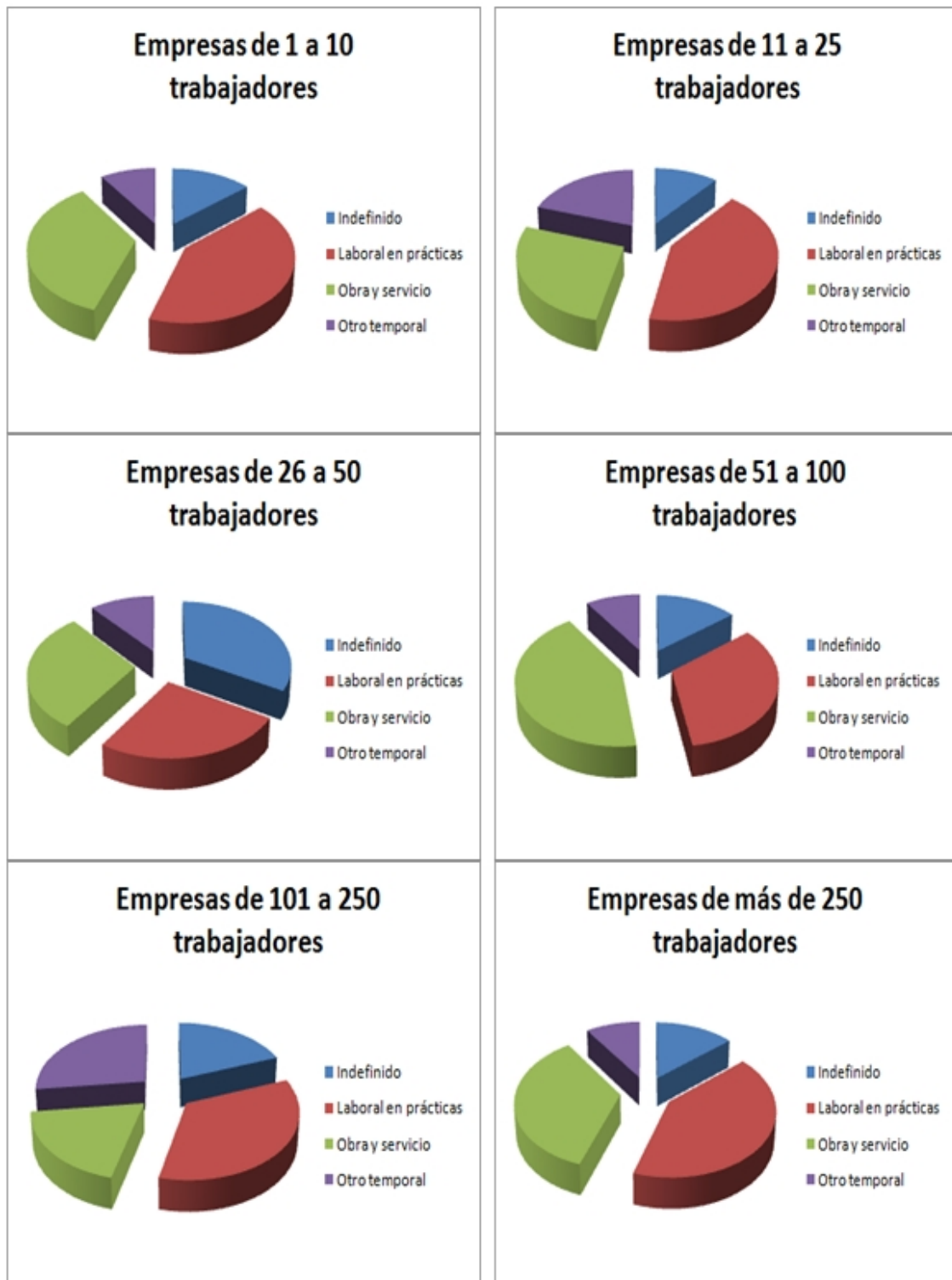
Tabla 4. Tipo de Contrato más habitual en los titulados universitarios. Porcentaje de empresa. Segmentación por tamaño de la empresa.

| | De 1 a 10 | De 11 a 25 | De 26 a 50 | De 51 a 100 | De 101 a 250 | >250 |
|-----------------------------|-----------|------------|------------|-------------|--------------|-------|
| Número de empresa | 172 | 54 | 34 | 24 | 27 | 28 |
| Indefinido | 13.76 | 11.11 | 33.33 | 14.29 | 19.23 | 13.79 |
| Laboral en prácticas | 41.38 | 42.22 | 25.93 | 33.33 | 34.62 | 41.38 |
| Obra y servicio | 35.34 | 26.67 | 29.63 | 42.86 | 19.23 | 35.34 |
| Otro temporal | 9.48 | 20 | 11.11 | 9.52 | 26.92 | 9.48 |

Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Por lo que se puede observar, el contrato laboral en práctica es el tipo de contrato más utilizado en casi todos los tipos de empresa: en las empresas de 1 a 10 trabajadores (41.38%), en empresas de 11 a 25 trabajadores (42.22%), empresas de 101 a 250 trabajadores (34.62%) y en las empresas de más de 250 trabajadores (41.38%).

Gráfico 2. Tipos de Contrato más habitual en los titulados universitarios. Porcentaje de empresa. Segmentación por tamaño de la empresa.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Por otro lado, el tiempo medio de permanencia en la empresa de los titulados tras incorporarse por primera vez a ella, también fue analizado en dicho estudio. Este ítem nos permite conocer el grado de movilidad laboral en los titulados. La mayoría de ellos permanecen en la empresa

más de 2 años (35,74%), un 34,98% permanecen más de 5 años y tan sólo un 9,13% permanecen en la empresa menos de 1 año.

Tabla 5 y Gráfico 3. Tiempo medio de permanencia del titulado en la empresa. Porcentaje de empresas.

| Categoría | Frecuencia relativa |
|-------------------|---------------------|
| Menos de 1 año. | 9,13% |
| Entre 1 y 2 años. | 20,15% |
| Entre 2 y 5 años. | 35,74% |
| Más de 5 años. | 34,98% |

Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

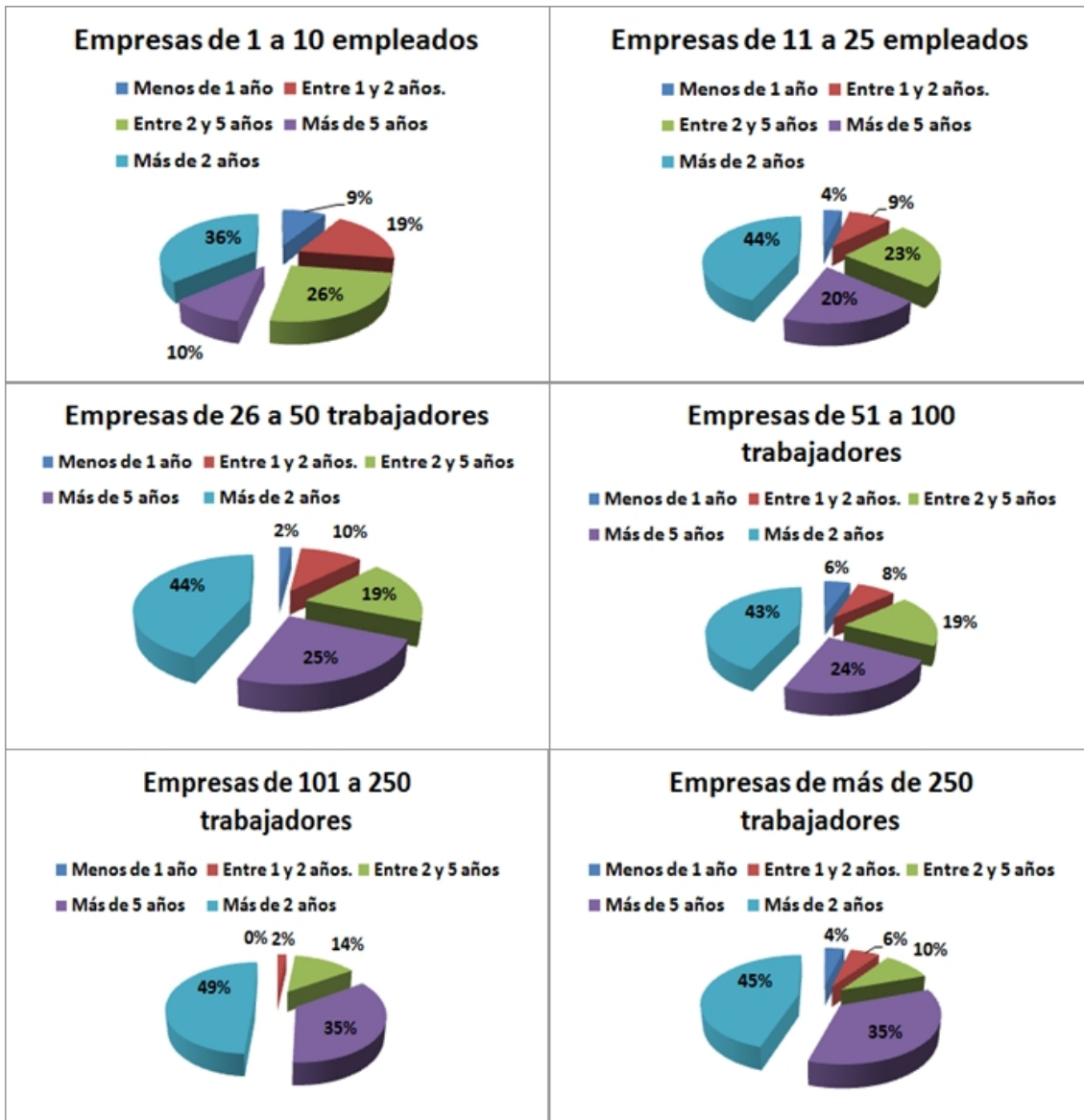
Centrando el estudio en la permanencia del titulado en función del tamaño de la empresa, la conclusión sobre los datos obtenidos son que las empresas pequeñas, de 1 a 10 trabajadores, es donde el titulado permanece menos tiempo. Tan sólo el 56,90% de los titulados universitarios que se incorporan a una empresa de 1 a 10 trabajadores permanece en ella más de 2 años, mientras que el 96,15% de los que se incorporan a empresas de más de 100 trabajadores permanece en ella más de 2 años.

Tabla 6. Tiempo medio de permanencia del titulado en la empresa. Porcentaje de empresas. Segmentación por tamaño de la empresa.

| | De 1 a 10 | De 11 a 25 | De 26 a 50 | De 51 a 100 | De 101 a 250 | >250 |
|-------------------|-----------|------------|------------|-------------|--------------|-------|
| Número de empresa | 172 | 54 | 34 | 24 | 27 | 28 |
| Menos de 1 año | 13,76 | 6,67 | 3,70 | 9,52 | 0 | 7,14 |
| Entre 1 y 2 años. | 29,31 | 15,56 | 18,52 | 14,29 | 3,85 | 10,71 |
| Entre 2 y 5 años | 40,52 | 42,22 | 33,33 | 33,33 | 26,92 | 17,86 |
| Más de 5 años | 16,38 | 35,56 | 44,44 | 42,86 | 69,23 | 64,29 |
| Más de 2 años | 56,9 | 77,78 | 77,77 | 76,19 | 96,15 | 82,15 |

Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Gráfico 4. Tiempo medio de permanencia del titulado en la empresa. Porcentaje de empresas. Segmentación por tamaño de la empresa.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

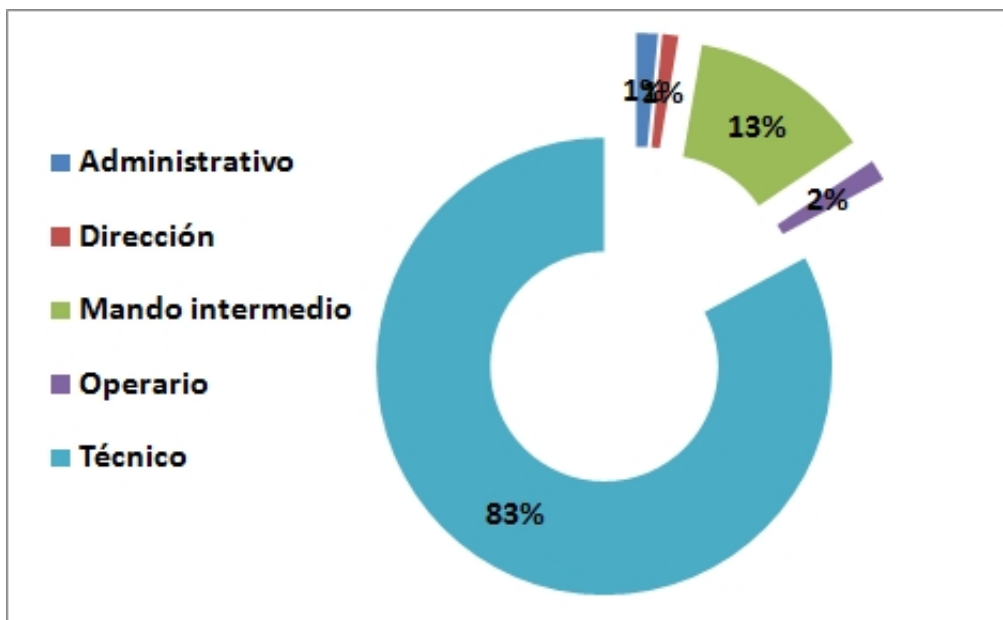
Las funciones más habituales que los titulados universitarios desempeñan cuando se incorporan por primera vez a una organización son las que se van a analizar a continuación. Los resultados globales muestran claramente que la mayoría de los titulados realizan funciones de técnicos (82,89%) y la siguiente función más desempeñada es la de mandos intermedios con un 12,93%. Las demás funciones son casi insignificantes y en la siguiente tabla y gráfico se pueden observar.

Tabla 7. Funciones más habituales que desempeñan los titulados al incorporarse en la empresa.

| Categoría | Frecuencia relativa |
|------------------|---------------------|
| Administrativo | 1,52% |
| Dirección | 1,14% |
| Mando intermedio | 12,93% |
| Operario | 1,52% |
| Técnico | 82,89% |

Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Gráfico 5. Funciones más habituales que desempeñan los titulados al incorporarse en la empresa.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

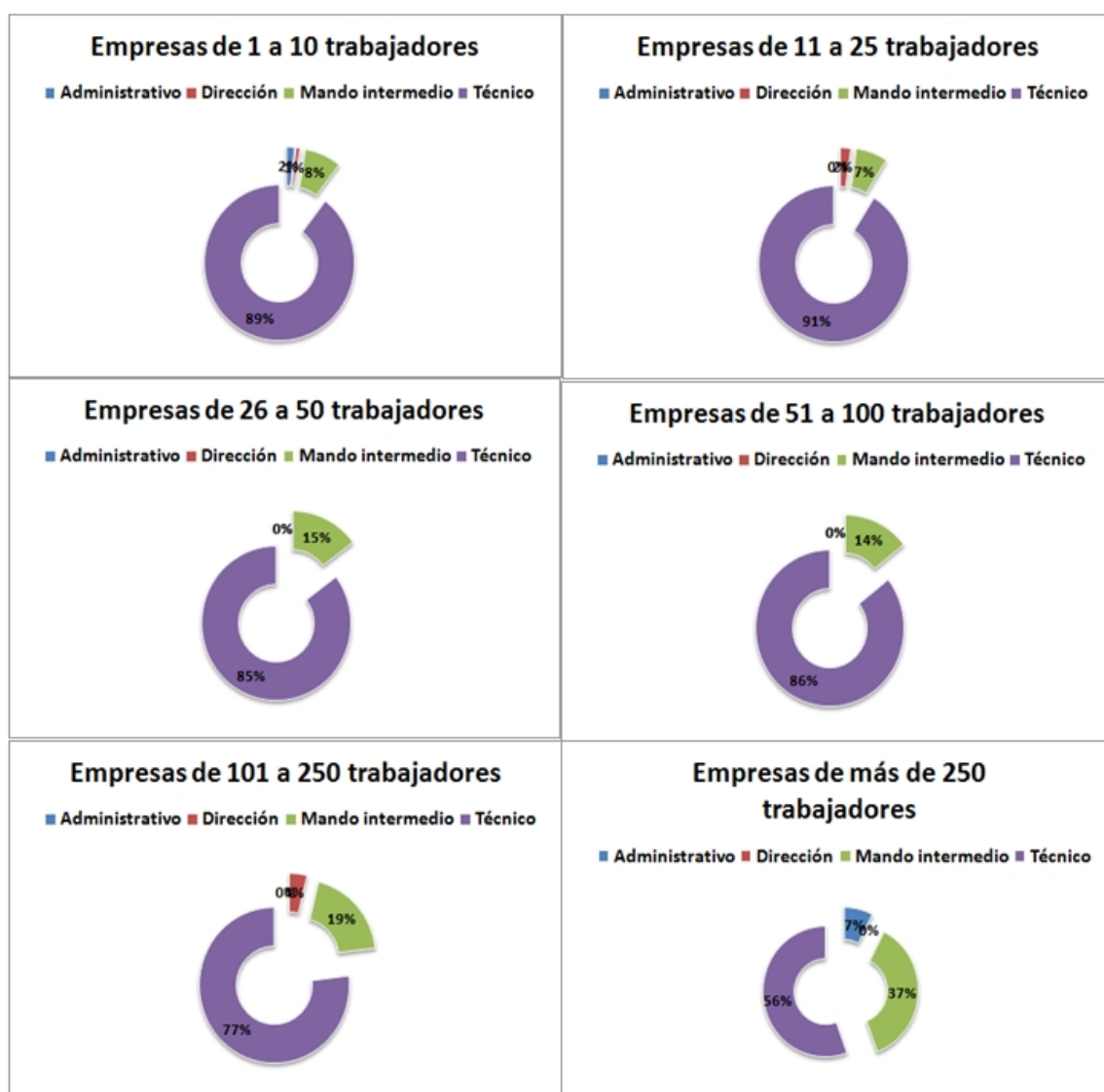
Los resultados más destacados que se obtuvieron sobre las funciones más habituales que desempeñan los titulados universitarios al incorporarse a una empresa en función del tamaño de la misma, relevan que dicha función está relacionada con el tamaño de la empresa. Aunque en todos los casos la función más habitual es la de técnico, conforme aumenta el tamaño de la empresa aumenta de la misma manera el porcentaje de titulados que desempeñan funciones de mandos intermedios, alcanzando un 35,71% de titulados que ocupan puestos de mandos intermedios en empresas de más de 250 trabajadores y un 19,23% en empresas entre 101 y 250 trabajadores.

Tabla 8. Funciones más habituales que desempeñan los titulados al incorporarse a la empresa. Segmentación por tamaño de la empresa.

| | De 1 a 10 | De 11 a 25 | De 26 a 50 | De 51 a 100 | De 101 a 250 | >250 |
|--------------------------|-----------|------------|------------|-------------|--------------|-------|
| Número de empresa | 172 | 54 | 34 | 24 | 27 | 28 |
| Administrativo | 1,72 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7,14 |
| Dirección | 0,86 | 2,22 | 0 | 0 | 3,85 | 0 |
| Mando intermedio | 7,76 | 6,67 | 14,81 | 14,29 | 19,23 | 35,71 |
| Técnico | 87,93 | 88,89 | 85,19 | 85,71 | 76,92 | 53,57 |

Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Gráfico 6. Funciones más habituales que desempeñan los titulados al incorporarse a la empresa. Segmentación por tamaño de la empresa.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

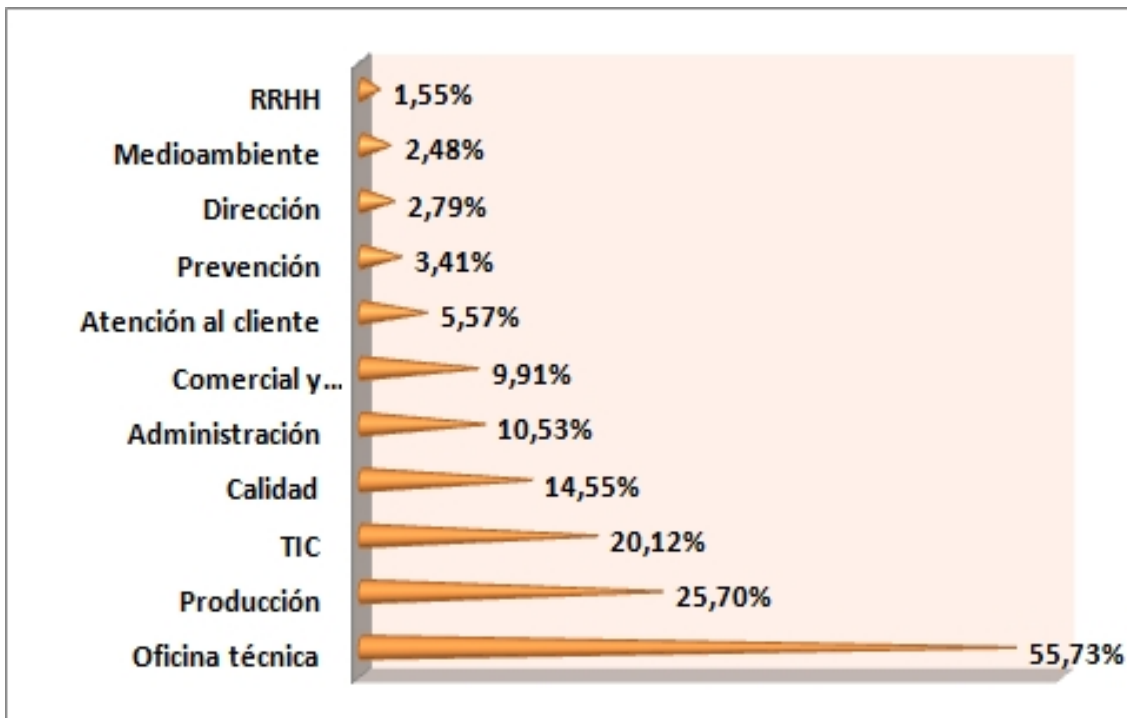
Los resultados obtenidos a las áreas de la empresa más habituales a las que los titulados universitarios se incorporan, denotan claramente que la mayoría de empresas incorporan a los titulados a la oficina técnica (55,73%), le siguen las áreas de producción con un 25,7%, TIC con un 20,12% y calidad con un 14,55%.

Tabla 9. Áreas de la empresa a las que se incorporan los titulados. Porcentaje de empresas.

| Categoría | Frecuencia relativa |
|-----------------------|---------------------|
| Oficina técnica | 55,73% |
| Producción | 25,70% |
| TIC | 20,12% |
| Calidad | 14,55% |
| Administración | 10,53% |
| Comercial y marketing | 9,91% |
| Atención al cliente | 5,57% |
| Prevención | 3,41% |
| Dirección | 2,79% |
| Medioambiente | 2,48% |
| RRHH | 1,55% |

Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Gráfico 7. Áreas de la empresa a las que se incorporan los titulados. Porcentaje de empresas.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Al analizar a qué áreas se incorporan los titulados en función de su tamaño, los resultados más destacados que se obtuvieron fueron que el dato más relevante es que el área a

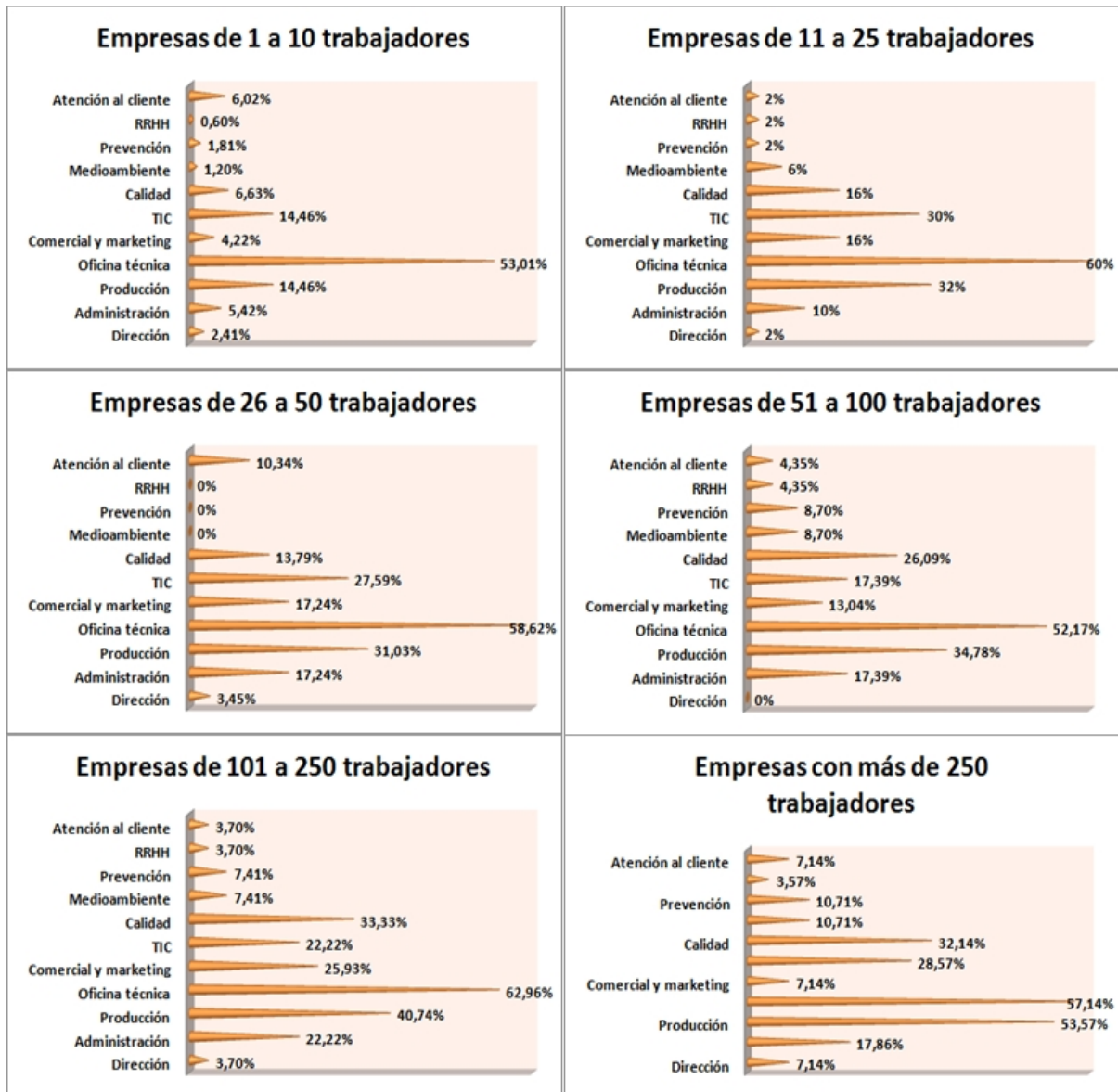
la que se incorporan los titulados está relacionada con el tamaño de la empresa. Aunque en todos los casos el área más habitual es la de oficina técnica, conforme aumenta el tamaño de la empresa aumenta también el porcentaje de empresas que incorporan a los titulados universitarios al departamento de producción y al departamento de calidad.

Tabla 10. Áreas de la empresa a las que se incorporan los titulados. Segmentación por tamaño de la empresa.

| | De 1 a 10 | De 11 a 25 | De 26 a 50 | De 51 a 100 | De 101 a 250 | >250 |
|------------------------------|-----------|------------|------------|-------------|--------------|-------|
| Número de empresa | 172 | 54 | 34 | 24 | 27 | 28 |
| Dirección | 2,41 | 2 | 3,45 | 0 | 3,70 | 7,14 |
| Administración | 5,42 | 10 | 17,24 | 17,39 | 22,22 | 17,86 |
| Producción | 14,46 | 32 | 31,03 | 34,78 | 40,74 | 53,57 |
| Oficina técnica | 53,01 | 60 | 58,62 | 52,17 | 62,96 | 57,14 |
| Comercial y marketing | 4,22 | 16 | 17,24 | 13,04 | 25,93 | 7,14 |
| TIC | 14,46 | 30 | 27,59 | 17,39 | 22,22 | 28,57 |
| Calidad | 6,63 | 16 | 13,79 | 26,09 | 33,33 | 32,14 |
| Medioambiente | 1,20 | 6 | 0 | 8,70 | 7,41 | 10,71 |
| Prevención | 1,81 | 2 | 0 | 8,70 | 7,41 | 10,71 |
| RRHH | 0,60 | 2 | 0 | 4,35 | 3,70 | 3,57 |
| Atención al cliente | 6,02 | 2 | 10,34 | 4,35 | 3,70 | 7,14 |

Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Gráfico 8. Áreas de la empresa a las que se incorporan los titulados. Segmentación por tamaño de la empresa.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

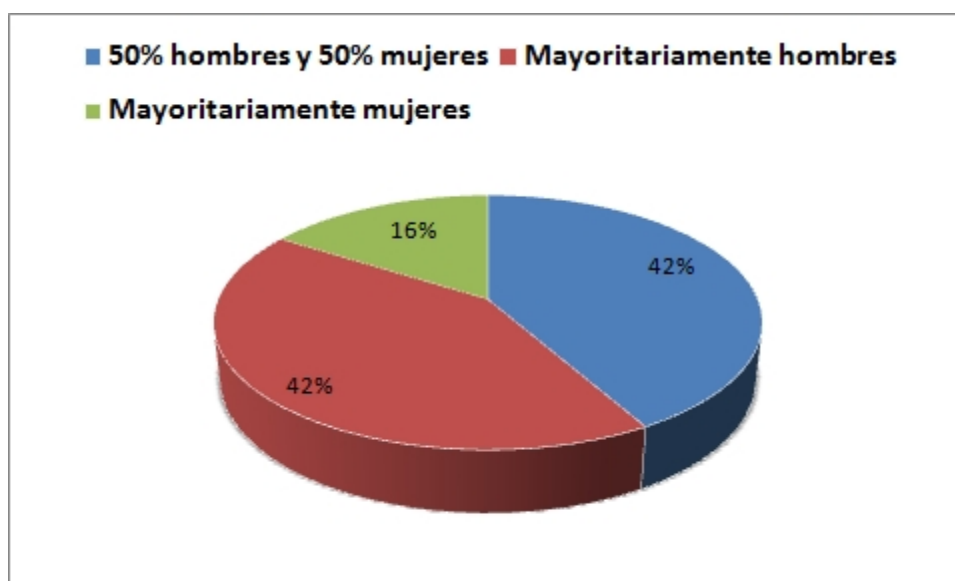
Uno de los grandes debates en el sector empresarial es el de la igualdad de género en el mismo, y por lo tanto es importante analizar los datos existentes sobre dicho tema. Los resultados obtenidos sobre el estudio en el que nos estamos centrando, muestran que el 41,83% de las empresas incorporan indistintamente hombre y mujeres, el 42,21% incorporan mayoritariamente hombres y tan sólo el 15,97% incorporan mayoritariamente mujeres.

Tabla 11. Sexo del titulado contratado. Porcentaje de empresas.

| Categoría | Frecuencia relativa |
|---------------------------|---------------------|
| 50% hombres y 50% mujeres | 41,83% |
| Mayoritariamente hombres | 42,21% |
| Mayoritariamente mujeres | 15,97% |

Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Gráfico 9. Sexo del titulado contratado. Porcentaje de empresas.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

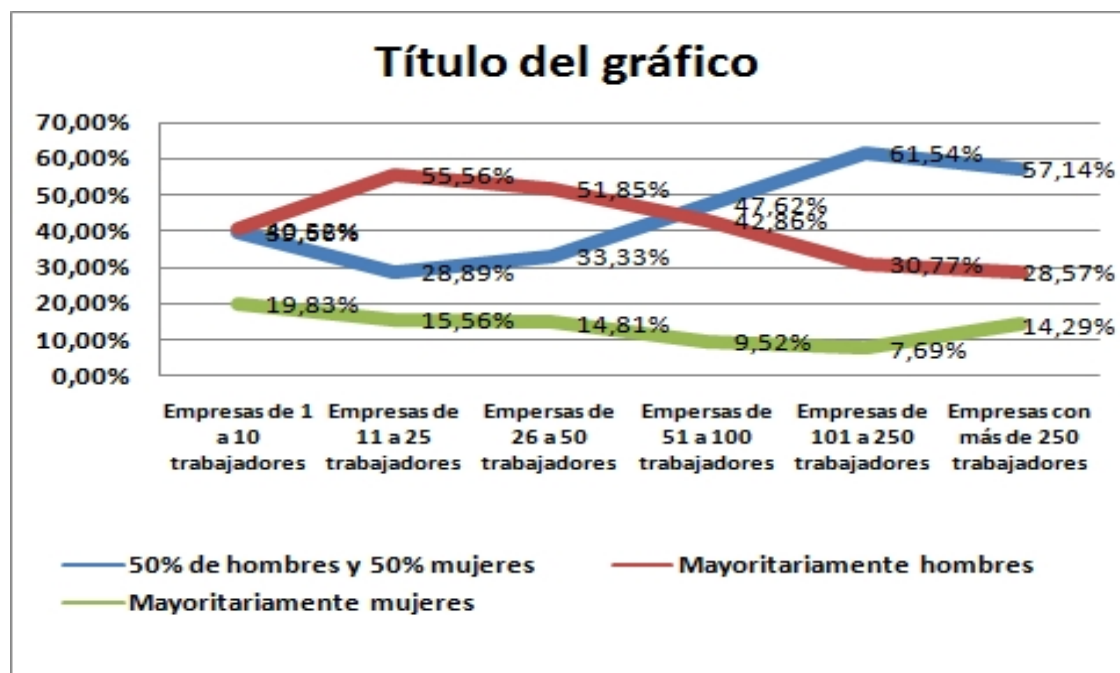
Al seguir estudiando la igualdad de género en la incorporación de titulados en las empresas, se incluyó en dicho estudio la variable de que esto sea en función de su tamaño, los resultados más destacados que se han obtenido se muestran en la siguiente tabla, pero la conclusión más relevante a la que se llegó es que sí que existe relación entre este ítem y el tamaño de la empresa, dado que conforme aumenta el tamaño de la empresa aumenta el porcentaje de empresa que incorporan indistintamente titulados hombre y mujeres, disminuyendo el porcentaje de empresa que contratan mayoritariamente hombres.

Tabla 12. Género del titulado contratado. Segmentación por tamaño de la empresa.

| | De 1 a 10 | De 11 a 25 | De 26 a 50 | De 51 a 100 | De 101 a 250 | >250 |
|-------------------------------------|-----------|------------|------------|-------------|--------------|--------|
| Número de empresa | 172 | 54 | 34 | 24 | 27 | 28 |
| 50% de hombres y 50% mujeres | 39,66% | 28,89% | 33,33% | 47,62% | 61,54% | 57,14% |
| Mayoritariamente hombres | 40,52% | 55,56% | 51,85% | 42,86% | 30,77% | 28,57% |
| Mayoritariamente mujeres | 19,83% | 15,56% | 14,81% | 9,52% | 7,69% | 14,29% |

Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Gráfico 10. Género del titulado contratado. Segmentación por tamaño de la empresa.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

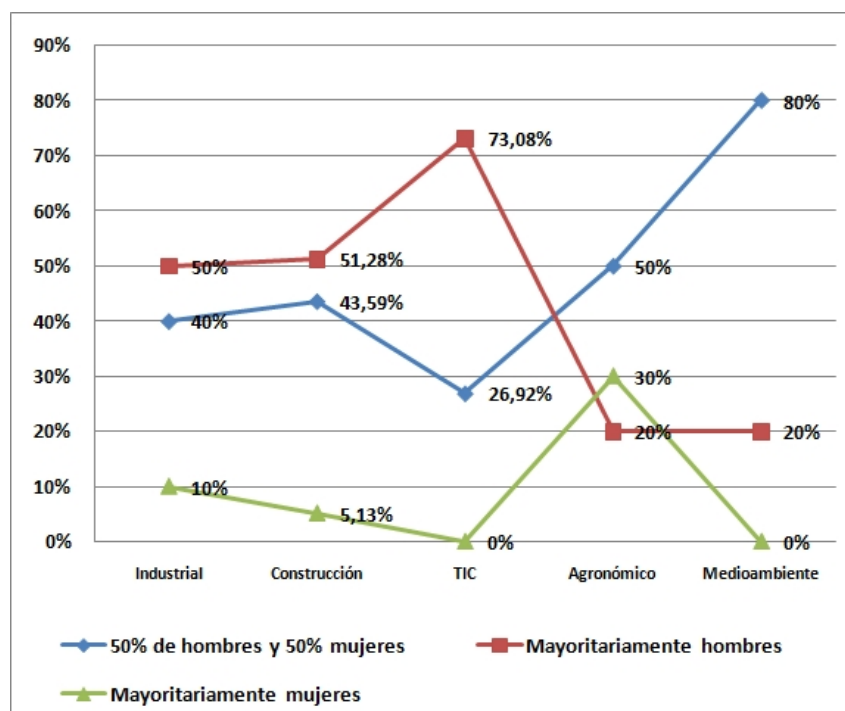
Por otra lado se ha analizado la igualdad de género en la incorporación de los titulados universitarios en función del sector de actividad de la empresa, los resultados más destacadas que se obtuvieron se observan en la siguiente tabla y gráficos correspondientes, aunque la conclusión más relevante que podemos obtener es que existen diferencia entre los sectores a la hora de incorporar titulados hombres o mujeres en sus empresas. Los sectores industrial, construcción y TIC, son los que incorporan mayoritariamente mujeres y los sectores agronómico, medioambiente, administración pública, educación e ingeniería y consultorías incorporan indistintamente hombres y mujeres.

Tabla 13. Género del titulado contratado. Segmentación por actividad de la empresa.

| | Industrial | Construcción | TIC | Agronómico | Medioambiente | Cultura | Administración pública | Educación | Servicios | Ingeniería y consultoría | transporte |
|-------------------------------------|------------|--------------|--------|------------|---------------|---------|------------------------|-----------|-----------|--------------------------|------------|
| Número de empresa | 35 | 51 | 30 | 15 | 5 | 8 | 9 | 5 | 87 | 92 | 2 |
| 50% de hombres y 50% mujeres | 40% | 43,59% | 26,92% | 50% | 80% | 0% | 66,67% | 66,67% | 35,38% | 47,30% | 50% |
| Mayoritariamente hombres | 50% | 51,28% | 73,08% | 20% | 20% | 33,33% | 16,67% | 0% | 38,46% | 35,14% | 50% |
| Mayoritariamente mujeres | 10% | 5,13% | 0% | 30% | 0% | 66,67% | 16,67% | 33,33% | 26,15% | 17,57% | 0% |

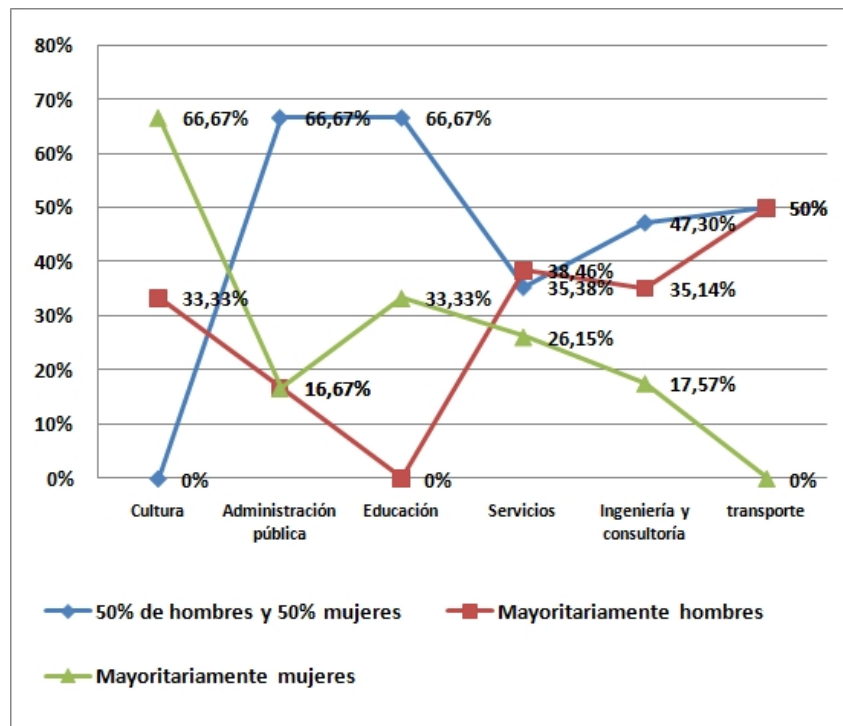
Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Gráficos 11: Género del titulado contratado. Segmentación por actividad de la empresa.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Gráficos 12: Género del titulado contratado. Segmentación por actividad de la empresa.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Desde el punto de vista competitivo, es interesante analizar detenidamente un apartado indispensable dentro de la empleabilidad de los titulados universitarios en la Universidad Politécnica de Valencia, como son las competencias necesarias para el desempeño del puesto de trabajo. Vamos estudiar el perfil competencial que aportan los recién titulados al incorporarse al mundo laboral y la identificación de las principales carencias que tienen en el desempeño del puesto de trabajo. En primer lugar se vamos a analizar cuáles son las competencias que los empleadores demandan a los titulados cuando se incorporan en sus empresas. A continuación la valoración por parte de los empleadores de las competencias que poseen los titulados cuando se incorporan a sus empresas y por último, el déficit de competencias de los titulados, calculando como la diferencia entre las competencias que tienen y las que se demandan para el desempeño del puesto de trabajo.

- **Competencias demandadas por los empleadores a los titulados para el desempeño del puesto de trabajo.**

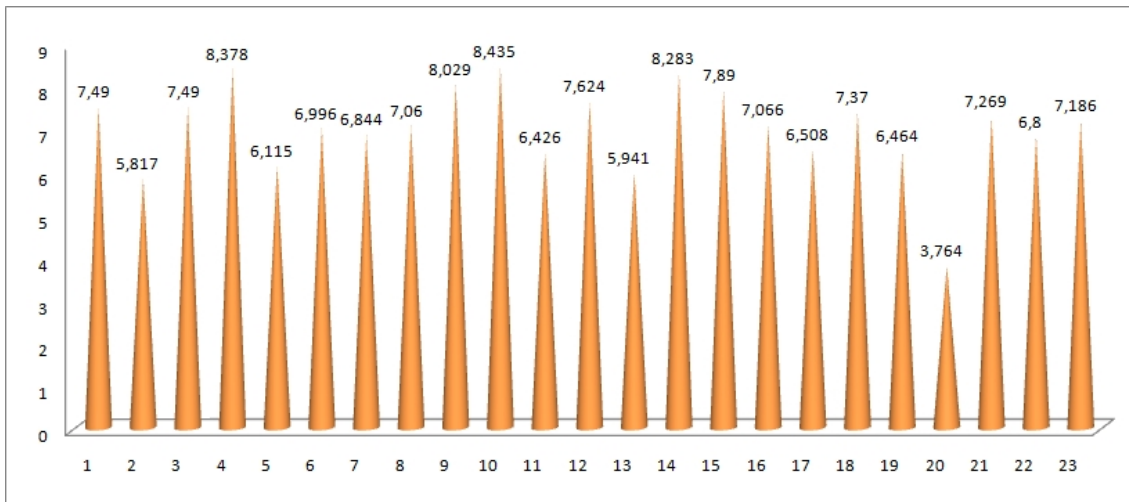
Se va a estudiar la valoración, por parte de los empleadores, de las competencias de los titulados necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, analizándose un total de 23 competencias, quedando como resultados los que se presentan a continuación:

Tabla 14. Competencias demandadas por los empleadores a los titulados para el desempeño del puesto de trabajo. Puntuación del 0 a 10.

| Competencia | Valoración media | Competencia | Valoración media |
|---|------------------|---|------------------|
| 1. Dominio del área de su titulación | 7,490 | 13. Capacidad para hacer valer la autoridad | 5,941 |
| 2. Conocimiento de otras áreas | 5,817 | 14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas | 8,283 |
| 3. Pensamiento analítico | 7,490 | 15. Capacidad para encontrar nuevas ideas | 7,890 |
| 4. Capacidad para adquirir conocimientos | 8,378 | 16. Predisposición para cuestionar ideas propias y ajenas | 7,066 |
| 5. Capacidad para negociar | 6,115 | 17. Capacidad para presentar en público ideas, informes, etc. | 6,508 |
| 6. Capacidad para trabajar bajo presión | 6,996 | 18. Capacidad para redactar informes | 7,370 |
| 7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades | 6,844 | 19. Capacidad para trabajar con idiomas extranjeros | 6,464 |
| 8. Capacidad para coordinar actividades | 7,060 | 20. Conocimiento del valenciano | 3,764 |
| 9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva | 8,029 | 21. Capacidad para gestionar proyectos | 7,269 |
| 10. Capacidad para trabajar en equipo | 8,435 | 22. Conocimientos de la cultura de la calidad | 6,800 |
| 11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros | 6,426 | 23. Capacidad para gestionar la mejora continua | 7,186 |
| 12. Capacidad para hacerse entender | 7,624 | MEDIA | 7,011 |

Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Gráfico 13. Competencias demandadas por los empleadores a los titulados para el desempeño del puesto de trabajo. Puntuación del 0 a 10.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Como se puede observar las competencias más demandadas son la capacidad de trabajar en equipo con la valoración más alta de 8,43, la capacidad para adquirir conocimientos (8,38), la capacidad para utilizar herramientas informáticas (8,28) y la capacidad para usar el tiempo de forma efectiva (8,03).

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

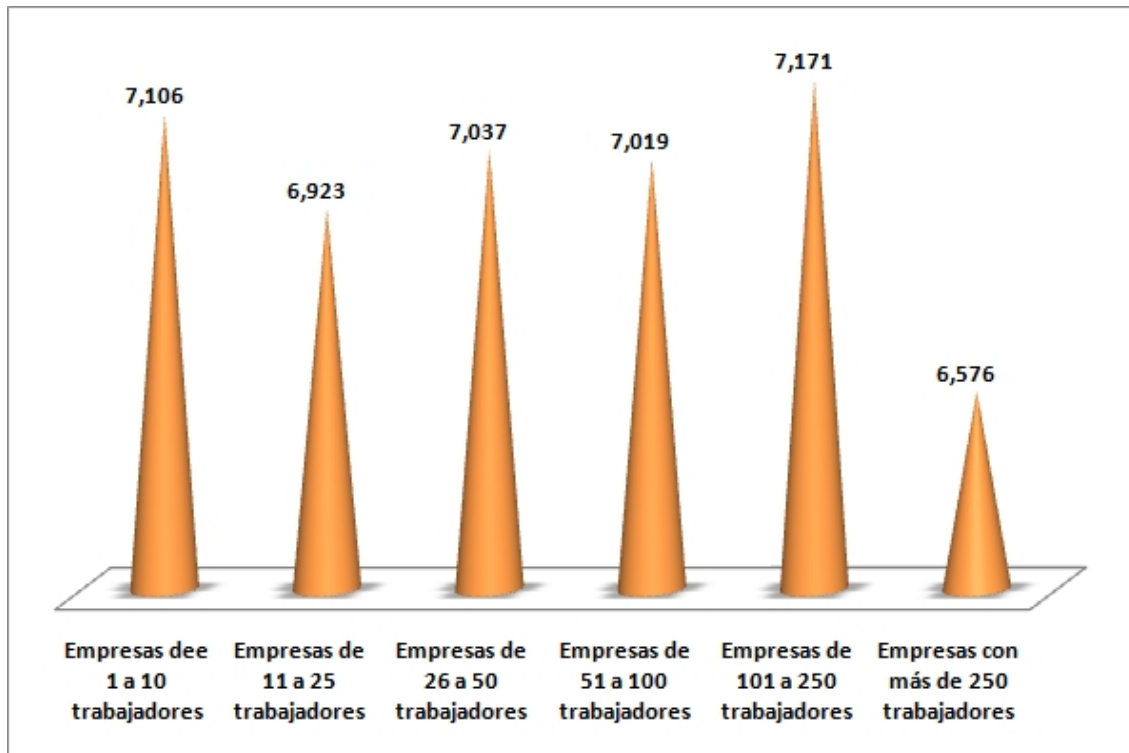
En el siguiente gráfico se muestra la valoración media de las competencias demandadas en función del tamaño de empresa. Se puede observar que no existen diferencias significativas. Solamente se observa un valor medio sensiblemente inferior en las empresas de más de 250 trabajadores (6,57 frente al aprox.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

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

| | De 1 a 10 | De 11 a 25 | De 26 a 50 | De 51 a 100 | De 101 a 250 | >250 |
|-------------------------|-----------|------------|------------|-------------|--------------|-------|
| Valoración media | 7,106 | 6,923 | 7,037 | 7,019 | 7,171 | 6,576 |

Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Gráfico 14. Ranking por el tamaño de la empresa. Valoración media del total de competencias demandadas.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

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

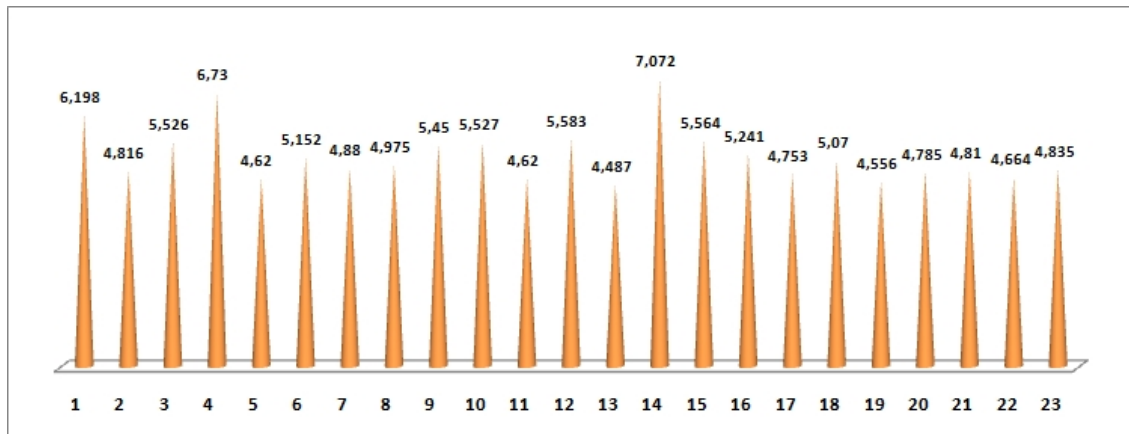
Este apartado se pretende estudiar la valoración, por parte de los empleadores, de las competencias que poseen los titulados cuando se incorporan a la empresa. Los resultados se reflejan en la siguiente tabla. Se puede empezar diciendo que las competencias que poseen los titulados cuando se incorporan a la empresa son siempre inferiores a las valoraciones de las competencias demandadas para desempeñar su puesto de trabajo. Es decir, existe un déficit de competencias de los titulados desde el punto de vista del empleador. Hay que resaltar que más de la mitad de las competencias estudiadas no alcanzan la nota media de 5.

Tabla 16. Valoración de las competencias que poseen los titulados cuando se incorporan a la organización.

| Competencia | Valoración media | Competencia | Valoración media |
|---|------------------|---|------------------|
| 1. Dominio del área de su titulación | 6,198 | 13. Capacidad para hacer valer la autoridad | 4,487 |
| 2. Conocimiento de otras áreas | 4,816 | 14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas | 7,072 |
| 3. Pensamiento analítico | 5,526 | 15. Capacidad para encontrar nuevas ideas | 5,564 |
| 4. Capacidad para adquirir conocimientos | 6,730 | 16. Predisposición para cuestionar ideas propias y ajenas | 5,241 |
| 5. Capacidad para negociar | 4,620 | 17. Capacidad para presentar en público ideas, informes, etc. | 4,753 |
| 6. Capacidad para trabajar bajo presión | 5,152 | 18. Capacidad para redactar informes | 5,070 |
| 7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades | 4,880 | 19. Capacidad para trabajar con idiomas extranjeros | 4,556 |
| 8. Capacidad para coordinar actividades | 4,975 | 20. Conocimiento del valenciano | 4,785 |
| 9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva | 5,450 | 21. Capacidad para gestionar proyectos | 4,810 |
| 10. Capacidad para trabajar en equipo | 5,527 | 22. Conocimientos de la cultura de la calidad | 4,664 |
| 11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros | 4,620 | 23. Capacidad para gestionar la mejora continua | 4,835 |
| 12. Capacidad para hacerse entender | 5,583 | MEDIA | 5,257 |

Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Gráfico 15. Valoración de las competencias que poseen los titulados cuando se incorporan a la organización.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

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

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

En la siguiente tabla y gráfico, se muestra la valoración media de las competencias que poseen los titulados universitarios en función del tamaño de empresa. Podemos ver que son las empresas de más de 50 trabajadores las que mejor valoran las competencias de los titulados universitarios, mientras que las empresas pequeñas las valoran peor. Esto deja entrever que, según el estudio que se está analizando, las empresas de menos de 50 trabajadores son las que más competencias de los titulados suspenden. La competencia de capacidad para hacer valer la autoridad está valorada con menos de 5 en todas las categorías de empresas. La capacidad para negociar y la capacidad para movilizar las capacidades de otros son competencias suspendidas en 5 de las 6 categorías de empresas. La capacidad para utilizar herramientas informáticas, la capacidad para adquirir conocimientos, la capacidad para trabajar en equipo y el dominio del área de su titulación son las competencias mejor valoradas en todas las categorías.

Tabla 17. Valoración de las competencias que poseen los titulados cuando se incorporan a la organización. Segmentación por el tamaño de la empresa.

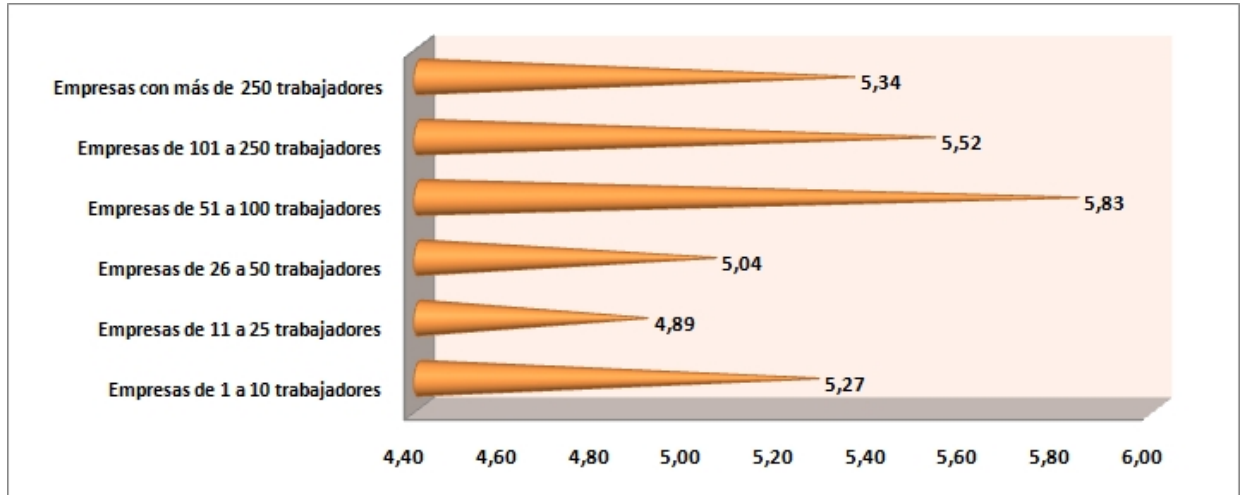
| | De 0 a 10 | De 11 a 25 | De 26 a 50 | De 51 a 100 | De 101 a 250 | > a 250 |
|--|--------------|---------------|---------------|----------------|-----------------|------------|
| número de empresa | 172 | 54 | 34 | 24 | 27 | 28 |
| 1. Dominio del área de su titulación | 6,25 | 5,81 | 5,74 | 6,98 | 6,47 | 6,19 |
| 2. Conocimiento de otras áreas | 4,81 | 4,63 | 4,26 | 5,24 | 5,26 | 4,94 |
| 3. Pensamiento analítico | 5,6 | 5,19 | 5,25 | 6,11 | 5,51 | 5,6 |
| 4. Capacidad para adquirir conocimientos | 6,81 | 6,37 | 6,3 | 7,14 | 6,92 | 6,9 |
| 5. Capacidad para negociar | 4,66 | 4,19 | 4,57 | 5,16 | 4,74 | 4,7 |
| 6. Capacidad para trabajar bajo presión | 5,19 | 5,04 | 5,12 | 5,48 | 4,87 | 5,24 |
| 7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades | 4,99 | 4,41 | 4,51 | 5,16 | 5,38 | 4,88 |
| 8. Capacidad para coordinar actividades | 5,26 | 4,37 | 4,57 | 5,08 | 5,32 | 4,76 |
| 9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva | 5,65 | 4,85 | 4,94 | 5,79 | 5,51 | 5,77 |
| 10. Capacidad para trabajar en equipo | 6,51 | 6,07 | 6,17 | 7,54 | 6,99 | 6,49 |
| 11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros | 4,64 | 4,22 | 4,63 | 5,24 | 4,62 | 4,7 |

| | | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|------|
| 12. Capacidad para hacerse entender | 5,63 | 5,04 | 5,43 | 6,19 | 5,64 | 5,89 |
| 13. Capacidad para hacer valer la autoridad | 4,6 | 3,78 | 4,75 | 4,92 | 4,55 | 4,52 |
| 14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas | 7,16 | 6,63 | 6,6 | 7,46 | 7,69 | 7,02 |
| 15. Capacidad para encontrar nuevas ideas | 5,68 | 5,41 | 5,06 | 6,35 | 5,58 | 5,24 |
| 16. Predisposición para cuestionar ideas propias y ajenas | 5,27 | 5,04 | 5 | 6,35 | 5,26 | 4,82 |
| 17. Capacidad para presentar en público ideas, informes, etc. | 4,53 | 4,74 | 4,69 | 5,24 | 5,26 | 4,94 |
| 18. Capacidad para redactar informes | 4,7 | 4,93 | 5,31 | 6,19 | 5,64 | 5,24 |
| 19. Capacidad para trabajar con idiomas extranjeros | 4,71 | 4,15 | 4,38 | 4,6 | 4,17 | 5,06 |
| 20. Conocimiento del valenciano | 4,74 | 4,81 | 4,51 | 5,24 | 5,26 | 4,4 |
| 21. Capacidad para gestionar proyectos | 4,68 | 4,3 | 4,88 | 5,4 | 5,51 | 5 |
| 22. Conocimientos de la cultura de la calidad | 4,41 | 4,22 | 4,51 | 5,63 | 5,32 | 5,24 |
| 23. Capacidad para gestionar la mejora continua | 4,63 | 4,37 | 4,81 | 5,56 | 5,45 | 5,36 |

MEDIA **5,27** **4,89** **5,04** **5,83** **5,52** **5,34**

Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Gráfico 16. Valoración de las competencias que poseen los titulados cuando se incorporan a la organización. Segmentación por el tamaño de la empresa.



• Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

• **Déficit de competencias de los titulados universitarios.**

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

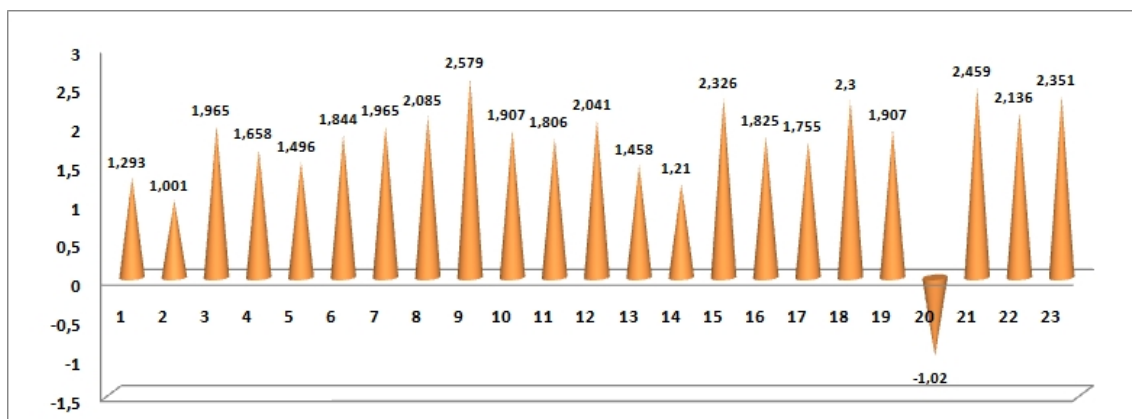
En la siguiente tabla se muestran los resultados medios del déficit de cada una de las competencias analizadas en el estudio. Principalmente se observa que la casi totalidad de las competencias tienen un déficit positivo, es decir, que existe una mayor demanda de las competencias por parte de los empleadores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

Tabla 18. Déficit de competencias de los titulados.

| Competencia | Valoración media | Competencia | Valoración media |
|---|------------------|---|------------------|
| 1. Dominio del área de su titulación | 1.293 | 13. Capacidad para hacer valer la autoridad | 1.458 |
| 2. Conocimiento de otras áreas | 1.001 | 14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas | 1.210 |
| 3. Pensamiento analítico | 1.965 | 15. Capacidad para encontrar nuevas ideas | 2.326 |
| 4. Capacidad para adquirir conocimientos | 1.648 | 16. Predisposición para cuestionar ideas propias y ajenas | 1.825 |
| 5. Capacidad para negociar | 1.496 | 17. Capacidad para presentar en público ideas, informes, etc. | 1.755 |
| 6. Capacidad para trabajar bajo presión | 1.844 | 18. Capacidad para redactar informes | 2.300 |
| 7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades | 1.965 | 19. Capacidad para trabajar con idiomas extranjeros | 1.907 |
| 8. Capacidad para coordinar actividades | 2.085 | 20. Conocimiento del valenciano | -1.020 |
| 9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva | 2.579 | 21. Capacidad para gestionar proyectos | 2.459 |
| 10. Capacidad para trabajar en equipo | 1.907 | 22. Conocimientos de la cultura de la calidad | 2.136 |
| 11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros | 1.806 | 23. Capacidad para gestionar la mejora continua | 2.351 |
| 12. Capacidad para hacerse entender | 2.041 | MEDIA | 1.754 |

Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Gráfico 17. Déficit de competencias de los titulados.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Al analizar el déficit de competencias de los titulados en función del sector de actividad de la empresa, se observan diferencias como que son las empresas pequeñas de menos de 50 trabajadores en las que el déficit es mayor (1.84 hasta 2.03). En las empresas más grandes el déficit también es positivo pero de menos orden (1.19 hasta 1.65).

Centrándonos en todas las competencias en función del tamaño de la empresa podemos concluir principalmente que el conocimiento del valenciano es para todas las categorías de empresas una competencia con déficit negativo, es decir que el titulado tiene más competencias que la que necesita, las competencias capacidad para gestionar la mejora continua, capacidad para usar el tiempo de forma efectiva, capacidad para hacerse entender y capacidad para encontrar nuevas ideas tienen déficit positivo superior a 2 puntos en la mayoría de tipologías de empresas. El mayor déficit (3.07) aparece en la competencia capacidad para gestionar proyectos en las empresas de 11 a 25 trabajadores.

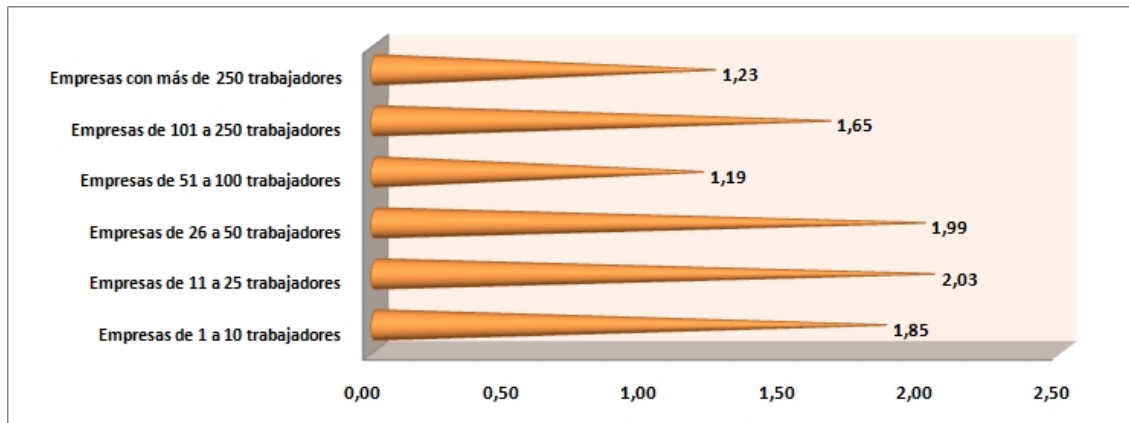
Tabla 19. Déficit de competencias de los titulados. Segmentación por tamaño de la empresa.

| | De 1 a 10 | De 11 a 25 | De 26 a 50 | De 51 a 100 | De 101 a 250 | > de 250 |
|---|-----------|------------|------------|-------------|--------------|----------|
| número de empresa | 172 | 54 | 34 | 24 | 27 | 28 |
| 1. Dominio del área de su titulación | 1,54 | 1,22 | 1,91 | 0,87 | 0,58 | 0,77 |
| 2. Conocimiento de otras áreas | 1,47 | 0,78 | 1,42 | 0,08 | -0,13 | 0,77 |
| 3. Pensamiento analítico | 2,18 | 2,15 | 1,98 | 1,11 | 1,99 | 1,37 |
| 4. Capacidad para adquirir conocimientos | 1,68 | 2 | 1,67 | 1,51 | 1,28 | 1,37 |
| 5. Capacidad para negociar | 1,58 | 1,67 | 1,98 | 1,59 | 1,6 | 1,49 |
| 6. Capacidad para trabajar bajo presión | 1,9 | 1,74 | 2,1 | 1,75 | 1,79 | 1,67 |
| 7. Capacidad para detectar nuevas oportunidades | 1,64 | 2,41 | 2,65 | 1,83 | 2,12 | 1,9 |
| 8. Capacidad para coordinar actividades | 1,95 | 2,85 | 2,53 | 1,75 | 1,67 | 1,61 |
| 9. Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva | 2,61 | 2,96 | 2,96 | 2,22 | 2,69 | 1,61 |

| | | | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 10. Capacidad para trabajar en equipo | 1,98 | 2,22 | 1,85 | 1,11 | 1,78 | 1,85 |
| 11. Capacidad para movilizar las capacidades de otros | 2,03 | 2 | 2,28 | 0,71 | 1,86 | 0,89 |
| 12. Capacidad para hacerse entender | 2,16 | 2,48 | 2,35 | 1,35 | 2,05 | 1,07 |
| 13. Capacidad para hacer valer la autoridad | 1,61 | 1,78 | 1,54 | 0,87 | 1,22 | 0,89 |
| 14. Capacidad para utilizar herramientas informáticas | 1,38 | 1,63 | 1,42 | 0,56 | 0,83 | 0,48 |
| 15. Capacidad para encontrar nuevas ideas | 2,37 | 2,56 | 2,53 | 1,59 | 2,76 | 1,73 |
| 16. Predisposición para cuestionar ideas propias y ajenas | 1,9 | 1,89 | 2,35 | 0,87 | 2,18 | 1,31 |
| 17. Capacidad para presentar en público ideas, informes, etc. | 1,81 | 2,04 | 1,98 | 1,59 | 1,54 | 1,19 |
| 18. Capacidad para redactar informes | 2,7 | 2,56 | 1,91 | 1,35 | 2,31 | 1,31 |
| 19. Capacidad para trabajar con idiomas extranjeros | 1,65 | 2,37 | 2,1 | 1,43 | 2,95 | 1,43 |
| 20. Conocimiento del valenciano | -0,7 | -0,93 | -0,74 | -2,3 | -1,43 | -1,43 |
| 21. Capacidad para gestionar proyectos | 2,54 | 3,07 | 2,41 | 2,14 | 2,05 | 1,79 |
| 22. Conocimientos de la cultura de la calidad | 2,21 | 2,52 | 2,47 | 1,27 | 1,92 | 1,73 |
| 23. Capacidad para gestionar la mejora continua | 2,47 | 2,7 | 2,22 | 2,14 | 2,37 | 1,55 |
| MEDIA | 1,85 | 2,03 | 1,99 | 1,19 | 1,65 | 1,23 |

Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Gráfico 18. Ranking déficit de competencias de los titulados. Segmentación por tamaño de la empresa.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

3.3. Perspectivas de empleabilidad en España y en la Comunidad Valenciana.

Las perspectivas de empleabilidad en España y en la Comunidad Valenciana las vamos a analizar con dos importantes conjuntos de estadísticas oficiales sobre el empleo que son:

- Los Servicios Públicos de Empleo Estatal, SEPE: Publica información sobre datos reales, con periodicidad mensual y los contenidos principales sobre los mismos son el paro registrado en un momento determinado (suele ser a finales de cada mes), y contratos realizados en un periodo (mensual).
- Los institutos oficiales de estadística: Eurostat, Instituto Nacional de Estadística INE, Portal estadístico de la Generalitat Valenciana: Publican información resultado de una encuesta de Población Activa, EPA y con periodicidad trimestral proporcionan información sobre tres colectivos que definen la situación del empleo (Activos: mayores de 16 años que tiene empleo o quiere obtenerlo, Ocupados: mayores de 16 años que tiene empleo y Parados: mayores de 16 años que siendo activo no tiene empleo). La información es comparable entre ámbitos locales como provincias, comunidades, países, etc.

Un dato importante a tener en cuenta obtenido del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, es que el número de afiliados a la seguridad social en los últimos días de los meses de marzo de 2014 y 2015 fueron de 16.296.288 y 16.826.434 respectivamente, con una variación con respecto a los años anteriores del 0.71% y 3.25% respectivamente.

En las siguientes tablas y gráficos podemos observar que tanto los activos como los ocupados han aumentado con respecto al año anterior y por consiguiente los parados han disminuido. Se aprecia como la tasa de paro disminuye con respecto al año 2014 siendo está un 25.93% y la del 2015 un 23.78%. Lo mismo sucede si nos fijamos en las variaciones tanto trimestrales como anuales de ambos ejercicios.

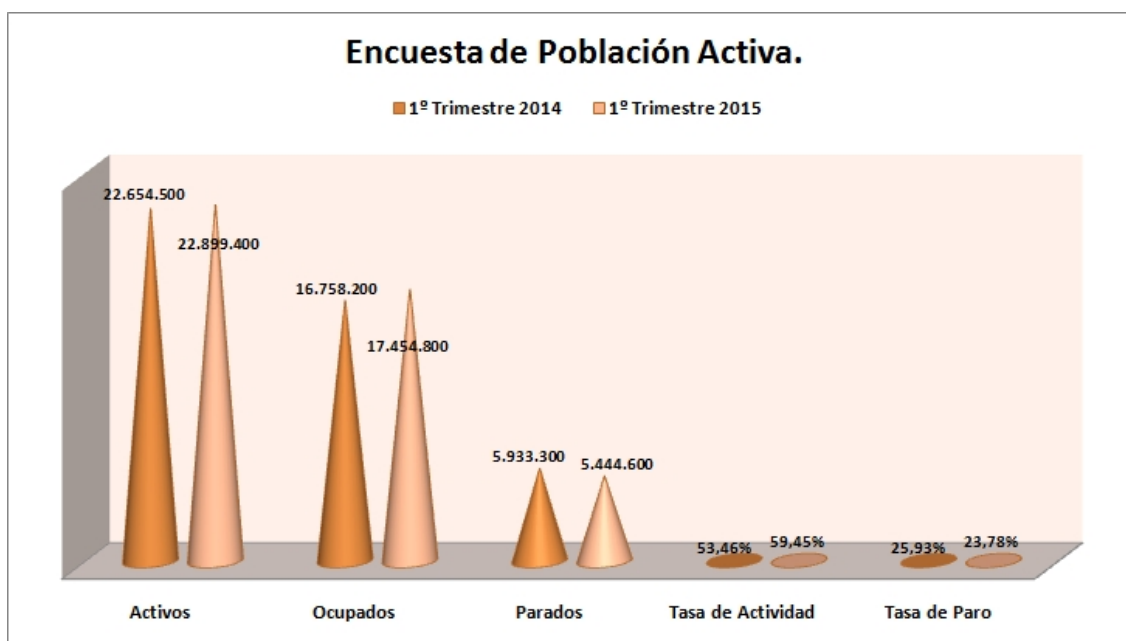
De igual manera el Servicio Público de Empleo Estatal corrobora lo anterior facilitando unos datos esperanzadores para la sociedad Española, dado que se observa que los datos del paro registrado han mejorando, disminuyendo en 343.927 y por lo tanto mejorando la situación que desde hace años lleva viviendo el país. Si hablamos de contratos registrados, ambos se han incrementado aunque es más significativo la cifra de los contratos temporales dado de que pasa en 2014 de tener una cifra de 3.257.105 a otra en 2015 de 3.651.709. Lo realmente importante es el crecimiento que experimentan los contratos indefinidos, dado que se presupone que dichos contratos van a ser duraderos en el tiempo y por lo tanto es los verdaderamente importantes, la variación pasa de 309.651 en el año 2014 a 384.811 en 2015, siendo el incremento de 75.160 contratos indefinidos más en 2015 con respecto al ejercicio anterior.

Tabla 20. Encuesta de la Población Activa.

| Encuesta de Población Activa | | | | | |
|------------------------------|------------|------------|-----------|-------------------|--------------|
| | Activos | Ocupados | Parados | Tasa de Actividad | Tasa de Paro |
| 1º Trimestre 2014 | 22.654.500 | 16.758.200 | 5.933.300 | 53,46% | 25,93% |
| 1º Trimestre 2015 | 22.899.400 | 17.454.800 | 5.444.600 | 59,45% | 23,78% |
| Variación Trimestral | | | | | |
| 1º Trimestre 2014 | -0,81% | -1,08% | -0,04% | -0,16% | 0,78% |
| 1º Trimestre 2015 | -0,55% | -0,65% | 0,31% | -0,32% | 0,08% |
| Variación anual | | | | | |
| 1º Trimestre 2014 | -1,82% | -0,47% | -5,49% | -1,20% | -3,75% |
| 1º Trimestre 2015 | 1,09% | 2,97% | -8,24% | -0,01% | -2,15% |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. (2015).

Gráfico 19. Encuesta de la Población Activa.



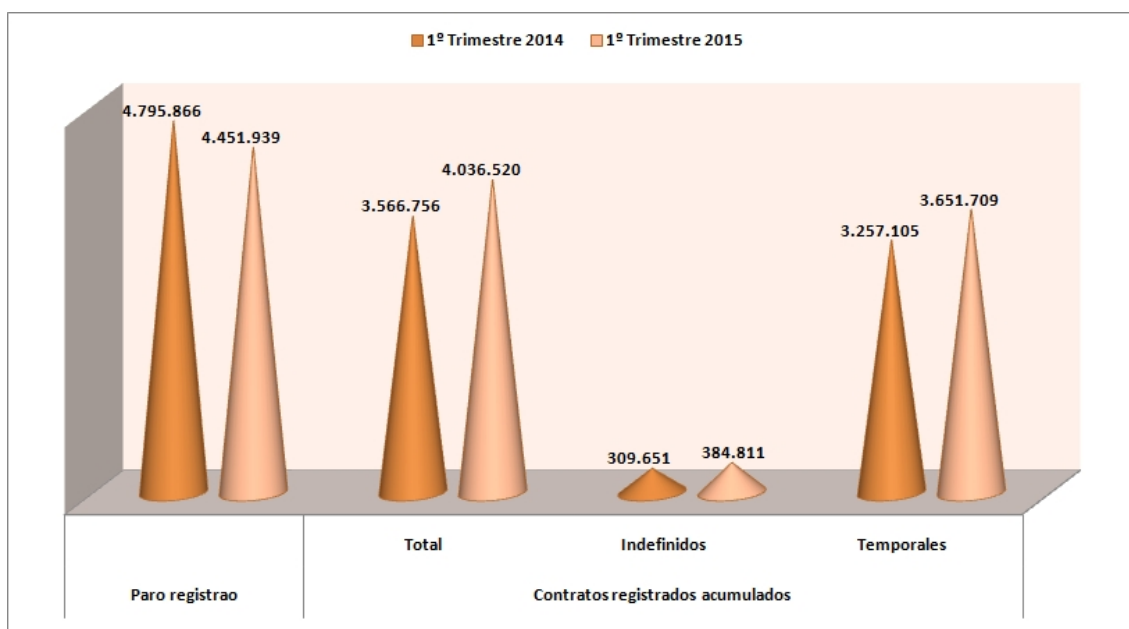
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. (2015).

Tabla 21. Paro y tipos de Contratos registrados.

| | Paro registrado | Contratos registrados acumulados | | |
|--------------------------|----------------------|----------------------------------|-------------|------------|
| | | Total | Indefinidos | Temporales |
| 1º Trimestre 2014 | 4.795.866 | 3.566.756 | 309.651 | 3.257.105 |
| 1º Trimestre 2015 | 4.451.939 | 4.036.520 | 384.811 | 3.651.709 |
| | Variación Trimestral | Variación Trimestral | | |
| 1º Trimestre 2014 | 2,01% | -13,32% | 4,19% | -14,68% |
| 1º Trimestre 2015 | 0,10% | -1,90% | 29,48% | -4,34% |
| | Variación Anual | Variación Anual | | |
| 1º Trimestre 2014 | -4,75% | 18,05% | 6,68% | 19,26% |
| 1º Trimestre 2015 | -7,17% | 13,17% | 24,27% | 12,12% |

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. (2015).

Gráfico 20. Paro y tipos de Contratos registrados.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. (2015).

Si analizamos los datos del paro dependiendo del sexo y de la edad a grandes rasgos, podemos percibir que tanto en el año 2014 como en el 2015 la cifra más significativa corresponde a los hombres, dato contrario a lo que se suele especular o incluso pensar, siendo estas cifras de un 52% e incrementándose en un 53% respectivamente. Por el contrario las mujeres disminuyen con el paso del tiempo, siendo en 2014 un 48% de mujeres en paro en términos absolutos y un 47% en el año 2015.

Si nos fijamos en los siguientes gráficos, estos muestran el porcentaje en términos absolutos sobre el paro registrado para menores de 25 años y para mayores de 25 años, y se observa que prácticamente las cifras no han variado, aunque cabe destacar un débil decremento

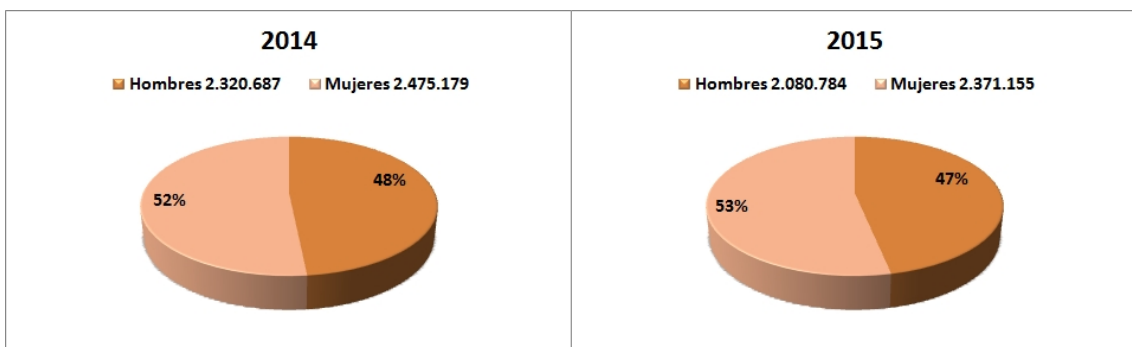
en el paro para menores de 25 años y a su vez un incremento en las personas mayores de 25 años.

Tabla 22. Paro registrado dependiendo del Sexo y Edad.

| | Paro Registrado | 31 de Marzo | | Variación Trimestral | | Variación Anual | |
|------|------------------|-------------|------------|----------------------|------------|-----------------|------------|
| | | Absoluto | Porcentaje | Absoluto | Porcentaje | Absoluto | Porcentaje |
| 2014 | Hombres | 2.320.687 | 48,39% | 25.975 | 1,13% | -185.404 | -7,40% |
| | Mujeres | 2.475.179 | 51,61% | 68.553 | 2,85% | -53.973 | -2,13% |
| | Menor de 25 años | 431.685 | 9,00% | 19.101 | 4,63% | -48.027 | -10,01% |
| | Mayor de 25 años | 4.364.181 | 91,00% | 75.427 | 1,76% | -191.350 | -4,20% |
| 2015 | Hombres | 2.080.784 | 46,70% | -32.724 | -1,50% | -239.903 | -10,34% |
| | Mujeres | 2.371.155 | 53,30% | 35.952 | 1,54% | -104.024 | -4,20% |
| | Menor de 25 años | 390.533 | 8,80% | 2.583 | 0,66% | -41.152 | -9,53% |
| | Mayor de 25 años | 4.061.406 | 91,20% | 1.645 | 0,04% | -302.775 | -6,94% |

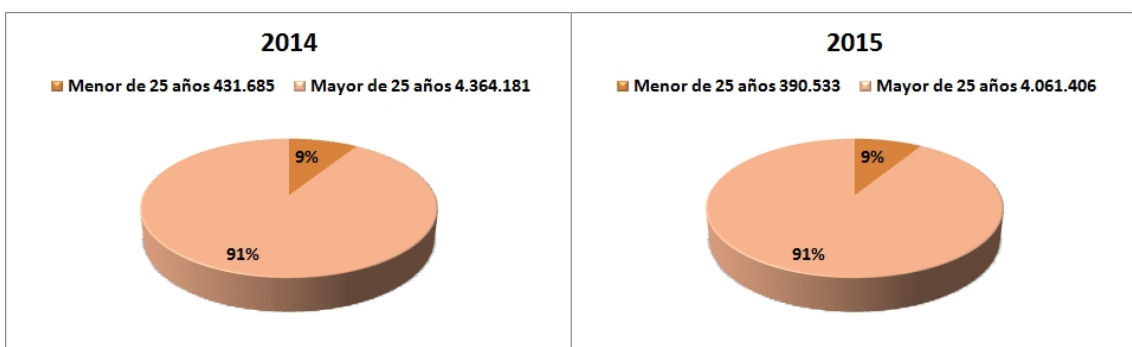
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. (2015).

Gráfico 21. Paro registrado dependiendo del Sexo.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. (2015).

Gráfico 22. Paro registrado dependiendo de la Edad.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. (2015).

Haciendo referencia al paro registrado por sectores tenemos la siguiente tabla con sus respectivos gráficos, se puede observar que en todos y cada uno de ellos dicha cifra ha menguado con respecto al año anterior, dato muy interesante dado las circunstancias por las que

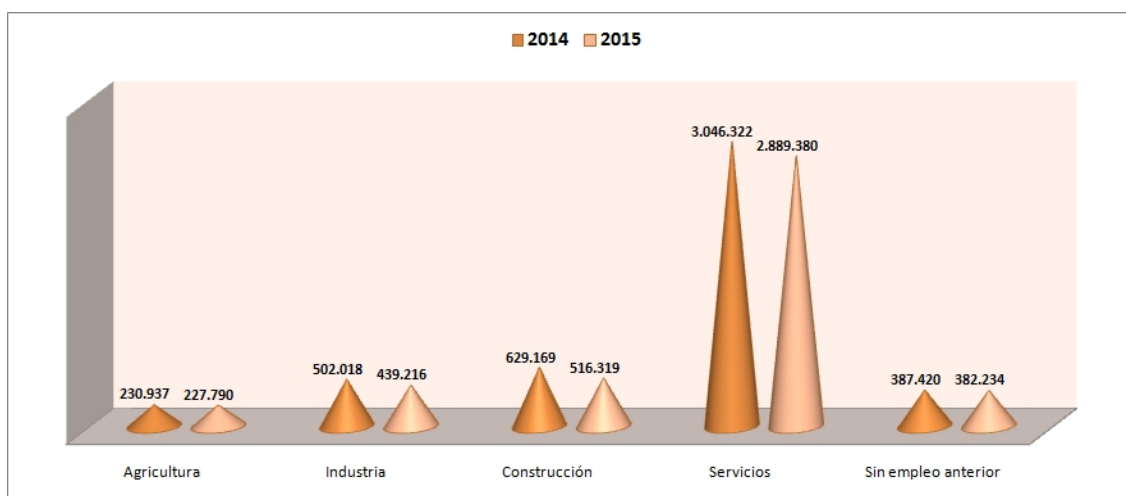
pasa el país en su conjunto. Lo más significativo de dichos datos es que el sector más afectado por el paro es el de Servicios, obteniendo un 63.52% en el año 2014 y un 64.90% en el año 2015, siguiéndole el sector de la construcción con un 13.12% en 2014 y un 11.60% en el año 2015. Resulta impactante estas cifras puesto que el segundo sector más afectado por el paro fue el supuesto causante de la crisis que actualmente habita el país y la diferencia porcentual sobre dicho dato es muy significativa con respecto al primer sector, por lo que esto demuestra que aunque la sociedad sospecha que el mayor sector afectado por el paro es el de la construcción, están bastante lejos de la realidad. Seguido del sector servicios y del sector de la construcción, se encuentra el de la industria, cuyos datos en 2014 y 2015 son un 10.47% y 9.87% respectivamente.

Tabla 23. Variación anual del paro registrado por sectores.

| Variación trimestral y anual del paro registrado por sectores | | | | | | | |
|---|---------------------|------------|----------------------|------------|-----------------|------------|---------|
| Paro Registrado | 1º Trimestre | | Variación Trimestral | | Variación Anual | | |
| | Absoluto | Porcentaje | Absoluto | Porcentaje | Absoluto | Porcentaje | |
| 2014 | Agricultura | 230.937 | 4,85% | 30.873 | 15,43% | 16.440 | 7,66% |
| | Industria | 502.018 | 10,47% | -6.936 | -1,36% | -52.019 | -9,39% |
| | Construcción | 629.169 | 13,12% | -23.528 | -3,60% | -132.289 | -17,37% |
| | Servicios | 3.046.322 | 63,52% | 74.559 | 2,51% | -80.118 | -2,56% |
| | Sin empleo anterior | 387.420 | 8,08% | 19.560 | 5,32% | 8.609 | 2,27% |
| 2015 | Agricultura | 227.790 | 5,05% | 12.264 | 5,77% | -6.147 | -2,66% |
| | Industria | 439.216 | 9,87% | -14.181 | -3,13% | -62.802 | -12,51% |
| | Construcción | 516.319 | 11,60% | -26.795 | -4,93% | -112.850 | -17,94% |
| | Servicios | 2.889.380 | 64,90% | 27.497 | 0,96% | -156.942 | -5,15% |
| | Sin empleo anterior | 382.234 | 8,59% | 5.443 | 1,44% | -5.186 | -1,34% |

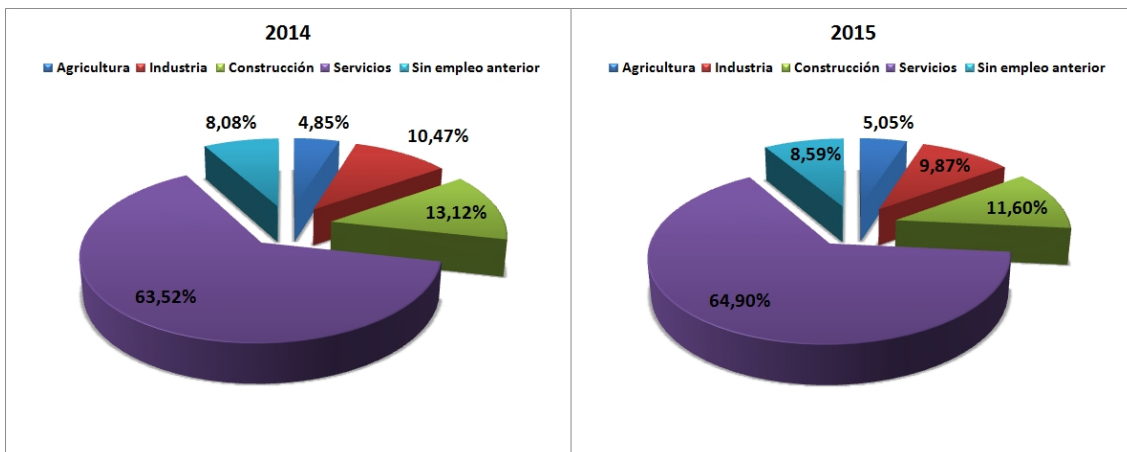
Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. (2015).

Gráfico 23. Variación anual en términos absolutos del paro registrado por sectores.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. (2015).

Gráfico 24. Variación anual en términos porcentuales del paro registrado por sectores.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. (2015).

Estudiando a grandes rasgos los datos por Comunidades Autónomas podemos observar que las más afectadas por el paro son en primer lugar Andalucía, obteniendo un porcentaje sobre el valor absoluto de 22.51% y 23.12% en el año 2014 y 2015 respectivamente, además de ocupar el primer puesto es la lista se refleja el incremento en dicha comunidad de un año respecto del anterior, dato negativo comparándolo con el conjunto del país dado que éste disminuye del 2014 al 2015 y en su caso se incrementa. La segunda comunidad con más porcentaje de paro es el de Cataluña, con un 13.02% en el año 2014 y un 12.84% en el 2015. Dicha comunidad está muy seguida de nuestra comunidad, la Comunidad Valenciana, ocupando de este modo el tercer puesto de la lista y teniendo un porcentaje sobre las cifras del paro en términos absolutos del 11.56% en 2014 y un 11.47% en el año 2015. Por último, y para hacer referencia a las cuatro comunidades más significativas de los datos encontrados, la comunidad que ocupa el cuarto lugar en cuanto al mayor porcentaje de paro por Comunidades Autónomas, es la Comunidad de Madrid con unos resultados en 2014 de 11.40% y en 2015 de 11.31%.

Cabe destacar y hacer hincapié, en que todas las Comunidades Autónomas, a excepción de la Comunidad de Andalucía, ha disminuido la cifra del paro y van al compás del país en su conjunto, por lo que es una cifra alentadora para el mismo y optimista para los parados y futuros activos en el mundo laboral.

Tabla 24. Paro registrado por Comunidades Autónomas.

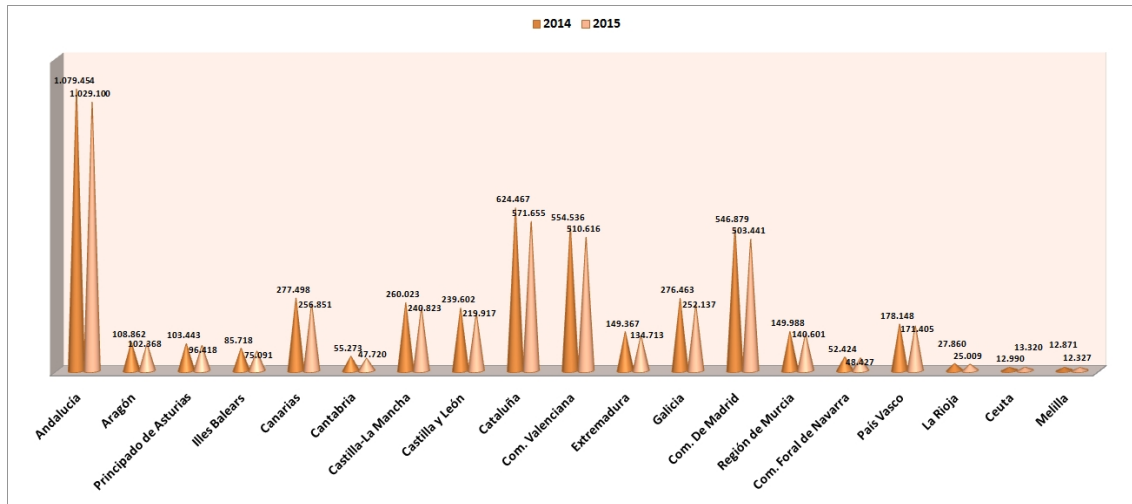
| Paro registrado por Comunidades Autónomas. | | | | | | | | |
|--|------------------------|--------------|------------|----------------------|------------|-----------------|------------|--------------|
| | Paro Registrado | 1º Trimestre | | Variación Trimestral | | Variación Anual | | Tasa de Paro |
| | | Absoluto | Porcentaje | Absoluto | Porcentaje | Absoluto | Porcentaje | |
| 2014 | Andalucía | 1.079.454 | 22,51% | 45.807 | 4,43% | - | -4,17% | 34,94% |
| | Aragón | 108.862 | 2,27% | -1.970 | -1,78% | -7.993 | -6,84% | 22,85% |
| | Principado de Asturias | 103.443 | 2,16% | 2.567 | 2,54% | -3.907 | -3,64% | 55,75% |

| | | | | | | | | |
|------|------------------------|-----------|--------|--------|---------|---------|---------|--------|
| | Illes Balears | 85.718 | 1,79% | -5.491 | -6,03% | -4.858 | -5,36% | 26,70% |
| | Canarias | 277.498 | 5,79% | 3.445 | 1,23% | -14.174 | -4,59% | 32,55% |
| | Cantabria | 55.273 | 1,15% | -1.675 | -2,94% | -3.414 | -5,82% | 20,95% |
| | Castilla-La Mancha | 260.023 | 5,46% | 7.909 | 3,15% | -14.187 | -5,17% | 22,21% |
| | Castilla y León | 239.602 | 5,00% | 3.683 | 1,56% | -9.803 | -3,93% | 30,30% |
| | Cataluña | 624.467 | 13,02% | -405 | -0,06% | -39.583 | -5,96% | 22,10% |
| | Com. Valenciana | 554.536 | 11,56% | 7.176 | 1,31% | -36.589 | -6,19% | 28,04% |
| | Extremadura | 149.367 | 3,11% | 4.330 | 2,99% | -3.502 | -2,29% | 32,14% |
| | Galicia | 276.463 | 5,76% | 5.400 | 1,99% | -14.724 | -5,06% | 23,20% |
| | Com. De Madrid | 546.879 | 11,40% | 11.316 | 2,11% | -24.872 | -4,35% | 20,43% |
| | Región de Murcia | 149.988 | 3,13% | -1.096 | -0,19% | -9.376 | -5,88% | 27,71% |
| | Com. Foral de Navarra | 52.424 | 1,09% | 936 | 1,82% | -4.062 | -7,19% | 17,12% |
| | País Vasco | 178.148 | 3,71% | 10.774 | 6,44% | -1.193 | -0,67% | 17,36% |
| | La Rioja | 27.860 | 0,58% | 836 | 3,09% | -1.511 | -5,14% | 19,58% |
| | Ceuta | 12.990 | 0,27% | 317 | 2,50% | 368 | 292,00% | 31,56% |
| | Melilla | 12.871 | 0,27% | 675 | 5,53% | 1.001 | 8,43% | 24,43% |
| | Andalucía | 1.029.100 | 23,12% | 19.417 | 1,92% | -50.354 | -4,66% | 33,62% |
| | Aragón | 102.368 | 2,30% | 796 | 0,01% | -6.494 | -5,97% | 18,59% |
| | Principado de Asturias | 96.418 | 2,17% | -216 | -0,22% | -7.025 | -6,79% | 18,99% |
| | Illes Balears | 75.091 | 1,69% | -8.469 | -10,14% | -10.627 | -12,40% | 22,29% |
| | Canarias | 256.851 | 5,77% | -3.831 | -1,47% | -20.647 | -7,44% | 30,81% |
| | Cantabria | 47.720 | 1,07% | -2.726 | -5,40% | -7.553 | -13,66% | 18,54% |
| | Castilla-La Mancha | 240.823 | 5,41% | 3.583 | 1,51% | -19.200 | -7,38% | 20,38% |
| 2015 | Castilla y León | 219.917 | 4,94% | -2.934 | -1,32% | -19.685 | -8,22% | 28,69% |
| | Cataluña | 571.655 | 12,84% | -4.293 | -0,75% | -52.812 | -8,46% | 20,05% |
| | Com. Valenciana | 510.616 | 11,47% | -548 | -0,11% | -43.920 | -7,92% | 24,28% |
| | Extremadura | 134.713 | 3,03% | -6.289 | -4,45% | -14.654 | -9,81% | 30,24% |
| | Galicia | 252.137 | 5,66% | 219 | 0,09% | -24.326 | -8,80% | 21,83% |
| | Com. De Madrid | 503.441 | 11,31% | 4.792 | 0,96% | -43.438 | -7,94% | 17,79% |
| | Región de Murcia | 140.601 | 3,16% | -1.643 | -1,16% | -9.387 | -6,26% | 26,69% |
| | Com. Foral de Navarra | 48.427 | 1,09% | 641 | 1,34% | -3.997 | -7,62% | 15,66% |
| | País Vasco | 171.405 | 3,85% | 5.634 | 3,40% | -6.743 | -3,79% | 16,43% |

| | | | | | | | |
|----------|--------|-------|------|--------|--------|---------|--------|
| La Rioja | 25.009 | 0,56% | -272 | -1,08% | -2.851 | -10,23% | 17,58% |
| Ceuta | 13.320 | 0,30% | 725 | 5,76% | 330 | -2,54% | 31,76% |
| Melilla | 12.327 | 0,28% | -358 | -2,82% | -544 | -4,23% | 35,40% |

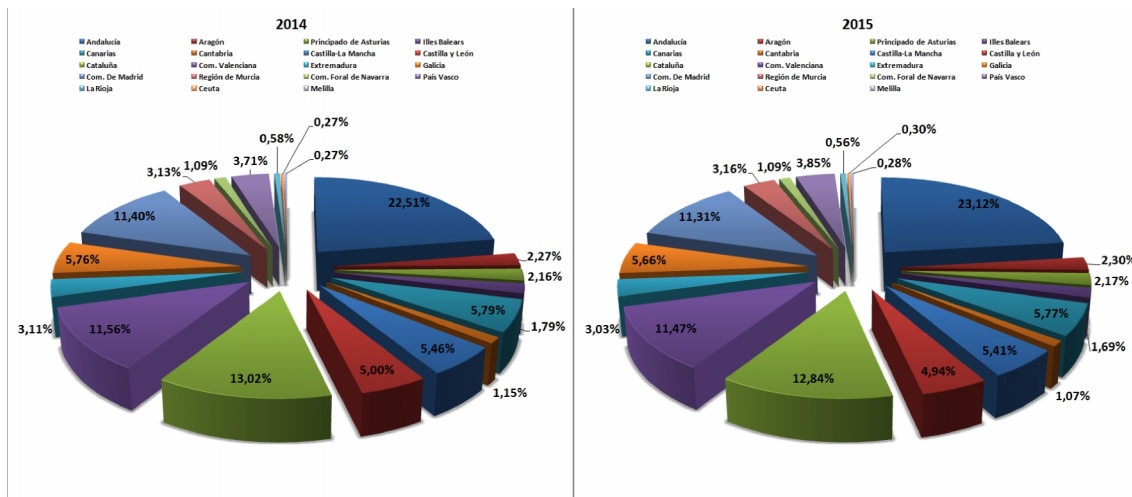
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. (2015).

Gráfico 25. Paro registrado en términos absolutos por Comunidades Autónomas.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. (2015).

Gráfico 26. Paro registrado en términos porcentuales por Comunidades Autónomas.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. (2015).

Es de vital importancia estudiar cuales son los segmentos más afectados por el paro dependiendo del nivel de estudios que se tenga, y por eso la siguiente tabla y gráficos muestran dicha información. El nivel de estudios con más parados es el de primera etapa de educación secundaria y similar, con 2.315.500 parados y un 39.03% en el año 2014, disminuyendo en el siguiente ejercicio alcanzando una cifra de 2.176.500 aunque aumentando el porcentaje a un 39.88% dado que términos absolutos es el nivel de estudios que menos ha decrecido y por lo tanto su porcentaje se ve aumentado. Ha dicho nivel le sigue el de la Educación Superior siendo

sus cifras en 2014 de 1.335.000 y un 22.50% y en 2015 1.200.100 y un porcentaje de 21.99%. Este último nivel de estudios sí que se ha visto reducido tanto en cantidad de parados absolutos como en el porcentaje que representa dicha cifra.

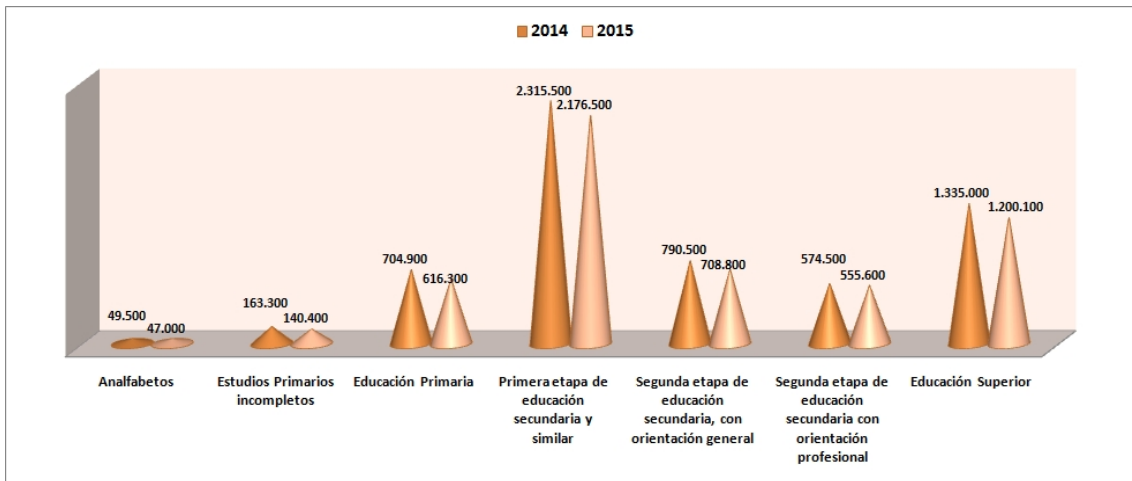
De estos datos destacaría los pocos parados en comparación con el resto de niveles de estudios, de los Analfabetos puesto que sus valores son en el año 2014 de 49.500 y en 2015 de 47.000. Aunque de un ejercicio a otro la cifra ha aumentado, siendo ésta la única que lo hace con respecto a los demás niveles de estudios, y en principio parece que poco a poco se va valorando, en según qué sectores de trabajo, que la población activa disponga de un cierto nivel de estudios para poder estar cualificados a los puestos de trabajo ofertados y este dato favorece en gran medida a los titulados universitarios que con el tiempo se verán recompensados por sus esfuerzos y podrán optar a trabajos acordes a sus niveles de estudios y cualificaciones.

Tabla 25. Datos Nacionales de Parados y Tasa de Paro por nivel de estudios.

| | 1º Trimestre | Parados | Porcentaje | Tasa de Paro |
|------|---|-----------|------------|--------------|
| 2014 | Analfabetos | 49.500 | 0,83% | 54,36% |
| | Estudios Primarios incompletos | 163.300 | 2,75% | 43,32% |
| | Educación Primaria | 704.900 | 11,88% | 38,77% |
| | Primera etapa de educación secundaria y similar | 2.315.500 | 39,03% | 33,81% |
| | Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general | 790.500 | 13,32% | 25,07% |
| | Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional | 574.500 | 9,68% | 26,98% |
| | Educación Superior | 1.335.000 | 22,50% | 15,77% |
| 2015 | Analfabetos | 47.000 | 0,86% | 54,16% |
| | Estudios Primarios incompletos | 140.400 | 2,57% | 42,54% |
| | Educación Primaria | 616.300 | 11,29% | 38,44% |
| | Primera etapa de educación secundaria y similar | 2.176.500 | 39,88% | 31,45% |
| | Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general | 708.800 | 12,99% | 22,07% |
| | Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional | 555.600 | 10,18% | 25,33% |
| | Educación Superior | 1.200.100 | 21,99% | 14,03% |

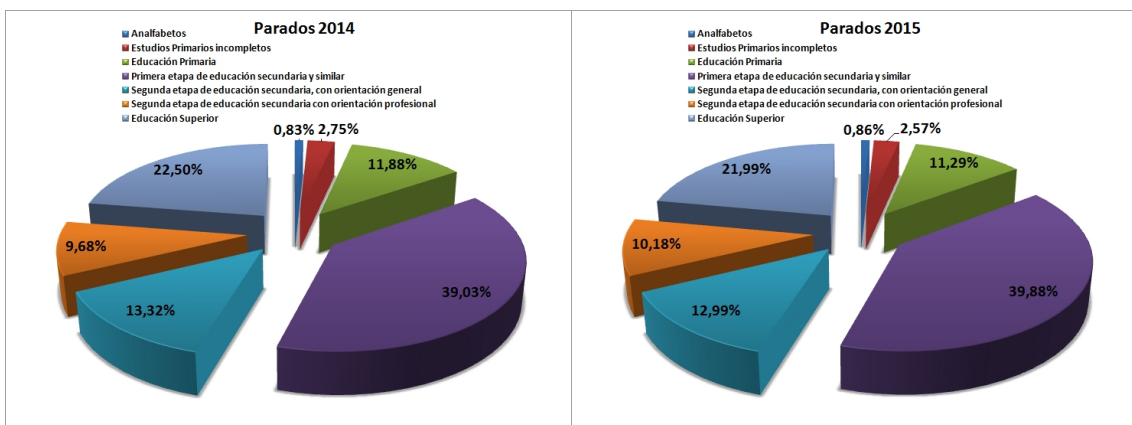
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. (2015).

Gráfico 27. Datos Nacionales de Parados por nivel de estudios.



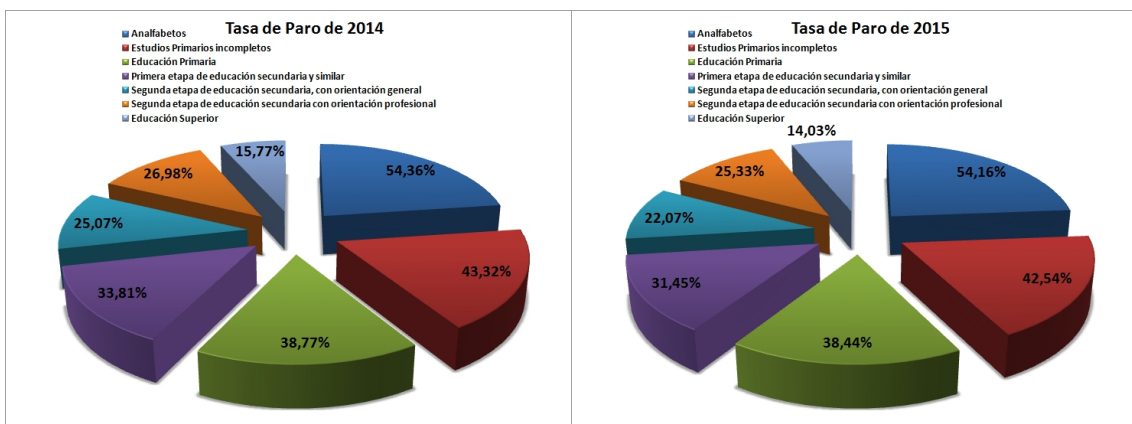
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. (2015).

Gráfico 28. Datos porcentuales Nacionales de Parados a nivel de estudios.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. (2015).

Gráfico 29. Tasa de Paro Nacional a nivel de estudios.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. (2015).

El Instituto Nacional de Estadística realiza un estudio analizando el número de parados por grupos de edad, y los datos obtenidos de dicho estudio son los plasmados en la siguiente tabla y gráficos que la acompañan.

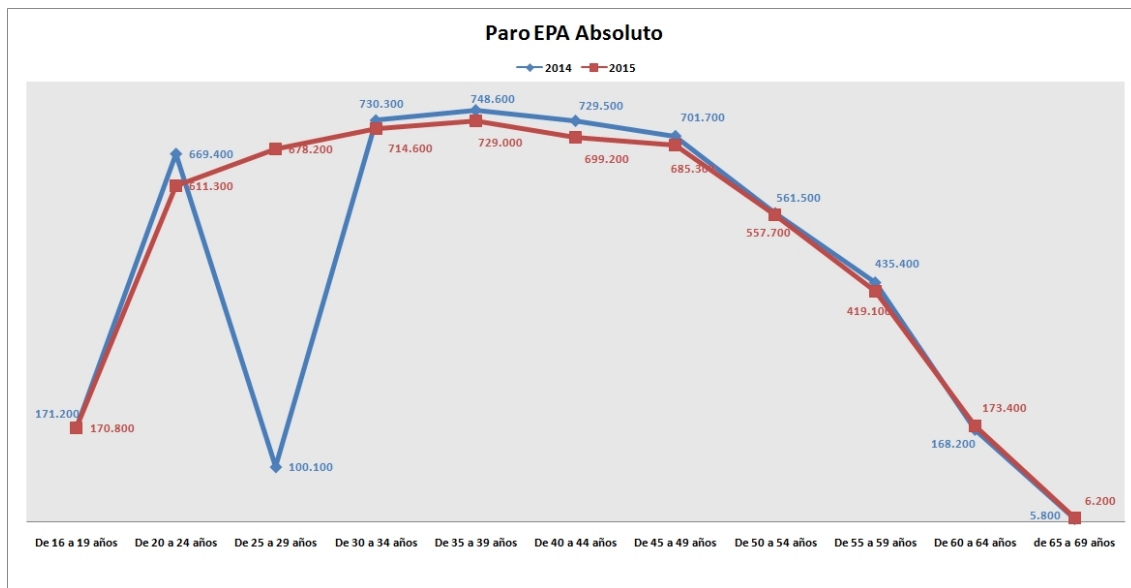
Los datos advierten que, con respecto al año 2014, el grupo de edad de 25 a 29 años ha experimentado un gran cambio en su número de parados en el año 2015, puesto que ha pasado de tener 100.100 parados en 2014 a 678.200 parados en 2015, un cambio muy significativo comprándolo con el resto de valores y que nos advierte que las antiguas generaciones no dejan paso a las nuevas, y eso está causando un gran problema al país puesto que muchas personas activas están emigrando a otros países para poder desarrollarse profesionalmente y poder forjarse un futuro tanto personal como profesional. Todo lo anterior conlleva a que las cifras que van desde los 50 a los 69 años han aumentado con respecto al año anterior (2014) y esto refuerza la teoría anteriormente expuesta.

Tabla 26. Datos Nacionales del Número de Parados por grupos de edad.

| | Paro EPA | 1º Trimestre | | Variación Trimestral | | Variación Anual | |
|-----------------|-----------------|--------------|------------|----------------------|------------|-----------------|------------|
| | | Absoluto | Porcentaje | Absoluto | Porcentaje | Absoluto | Porcentaje |
| 2014 | De 16 a 19 años | 171.200 | 3,05% | 1.700 | 1,00% | -33.800 | -16,49% |
| | De 20 a 24 años | 669.400 | 11,91% | -42.500 | -5,97% | -80.600 | -10,75% |
| | De 25 a 29 años | 100.100 | 12,45% | -67.900 | -8,84% | -124.500 | -15,10% |
| | De 30 a 34 años | 730.300 | 12,99% | -72.800 | -6,00% | -89.500 | -10,92% |
| | De 35 a 39 años | 748.600 | 13,32% | -72.900 | -8,87% | -84.600 | -10,15% |
| | De 40 a 44 años | 729.500 | 12,98% | -23.800 | -3,16% | -24.200 | -3,21% |
| | De 45 a 49 años | 701.700 | 12,48% | -24.400 | -3,36% | -37.000 | -5,01% |
| | De 50 a 54 años | 561.500 | 9,99% | -15.700 | -2,72% | 15.300 | 2,80% |
| | De 55 a 59 años | 435.400 | 7,74% | 15.100 | 3,59% | 32.900 | 8,17% |
| | De 60 a 64 años | 168.200 | 2,99% | -6.200 | -3,56% | 1.700 | 1,02% |
| | de 65 a 69 años | 5.800 | 0,10% | -2.100 | -26,58% | -1.300 | -18,31% |
| 2015 | De 16 a 19 años | 170.800 | 3,13% | -2.600 | -1,52% | 1.300 | 0,77% |
| | De 20 a 24 años | 611.300 | 11,20% | 34.200 | 5,59% | -100.600 | -14,13% |
| | De 25 a 29 años | 678.200 | 12,43% | 3.700 | 0,55% | -89.800 | -11,69% |
| | De 30 a 34 años | 714.600 | 13,09% | -15.900 | -2,23% | -88.500 | -11,02% |
| | De 35 a 39 años | 729.000 | 13,36% | -3.200 | -0,44% | -92.500 | -11,26% |
| | De 40 a 44 años | 699.200 | 12,81% | 20.800 | 2,97% | -54.100 | -7,18% |
| | De 45 a 49 años | 685.300 | 12,56% | -34.800 | -5,08% | -40.800 | -5,62% |
| | De 50 a 54 años | 557.700 | 10,22% | -4.500 | -0,81% | -19.500 | -3,38% |
| De 55 a 59 años | 419.100 | 7,68% | 21.600 | 5,15% | -1.200 | -0,29% | |
| | De 60 a 64 años | 173.400 | 3,18% | -7.700 | -4,44% | -1.000 | -0,57% |
| | de 65 a 69 años | 6.200 | 0,11% | 600 | 9,68% | -1.700 | -21,52% |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. (2015).

Gráfico 30. Datos Nacionales de Número de Parados por grupos de edad. 1º Trimestre.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. (2015).

A continuación, se exponen los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística, sobre la Tasa de Actividad, Paro y Empleo en España, en la Comunidad Valenciana y en la provincia de Valencia.

Según la evolución anual de la Tasa de Actividad se observa que tanto en Valencia como en el conjunto de la Comunidad Valenciana los datos del 2015 respecto del año anterior han disminuido, aunque más destacable en la Comunidad que en la Provincia. Por el contrario en España ha aumentado con respecto al año anterior pasando de 59.46 a 59.77.

La evolución anual de la Tasa de Paro se aprecia que tanto en Valencia, como en la Comunidad Valenciana como en España, se ha mantenido constante, siendo el año 2014 superior en todas sus vertientes.

Al contrario que la Tasa del paro, la evolución anual de la Tasa de Empleo se ha visto incrementada considerablemente tanto a nivel nacional como local, puesto que en Valencia ha pasado de tener 43.77 a 45.32, en la Comunidad Valenciana de 42.66 a 44.65 y por último en España tenía 44.05 y en 2015 tiene un valor de 46.36.

Comparando las tres tasas en su conjunto se observa que en 2014 la más predominante era la Tasa de Actividad con un 60.63 en Valencia, 59.28 en la Comunidad Valenciana y 59.46 en España, seguida por la Tasa de Empleo con unos valores de 43.77 en Valencia, 42.66 en la Comunidad Valenciana y 44.05 en España. Y por último se encontraba la Tasa de Paro, siendo esta la más pequeña y con unos valores de 27.48 en Valencia, 28.04 en la Comunidad Valenciana y 25.93 en España. En el año 2015 las cifras se han mantenido constantes con respecto a sus posiciones, aunque ya hemos analizado anteriormente que la Tasa de Actividad ha decrecido en muy poca cuantía exceptuando en España que ha aumentado pasando a 59.77, la Tasa de Empleo ha aumentado en todos los casos y la Tasa de Paro se ha

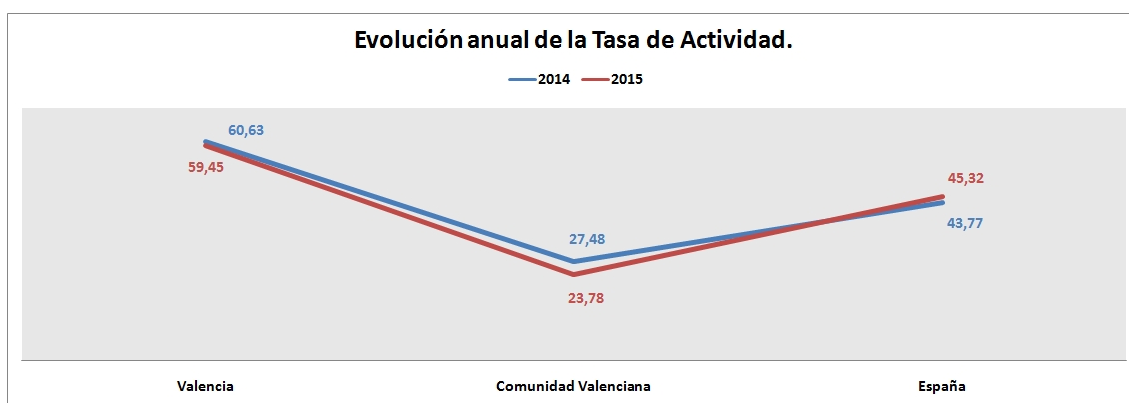
reducido tanto en Valencia, como en la Comunidad Valenciana y en España, cosa que explica los demás valores obtenidos en las diferentes tablas y gráficos del apartado analizado, además de corroborarlos.

Tabla 27. Tasas de Actividad, Paro y Empleo en España, Comunidad Valenciana y Valencia.

| Tasas de Actividad, Paro y Empleo en España, Comunitat Valenciana y Valencia. | | | | | | | | | | |
|---|-------------------|-----------|----------------|-----------------|----------------------|----------------|-----------------|-----------|----------------|-----------------|
| | | Valencia | | | Comunidad Valenciana | | | España | | |
| | | 1º | % | % | 1º | % | % | 1º | % | % |
| | | Trimestre | Variación Dic. | Variación Marzo | Trimestre | Variación Dic. | Variación Marzo | Trimestre | Variación Dic. | Variación Marzo |
| 2014 | Tasa de Actividad | 60,63 | -0,21% | -1,50% | 59,28 | -0,90% | -0,69% | 59,46 | -0,67% | -0,90% |
| | Tasa de Paro | 27,48 | 8,06% | -1,43% | 28,04 | 3,28% | -2,40% | 25,93 | 0,78% | -3,75% |
| | Tasa de Empleo | 43,77 | -2,95% | -0,95% | 42,66 | -2,11% | 0,28% | 44,05 | -0,92% | 0,18% |
| 2015 | Tasa de Actividad | 59,45 | -0,32% | -0,01% | 58,97 | 0,01% | -0,31% | 59,77 | -0,03% | -0,58% |
| | Tasa de Paro | 23,78 | 0,08% | -2,15% | 24,28 | 0,80% | -3,76% | 22,43 | 0,22% | -5,05% |
| | Tasa de Empleo | 45,32 | -0,29% | 1,27% | 44,65 | -0,46% | 1,99% | 46,36 | -0,16% | 2,59% |

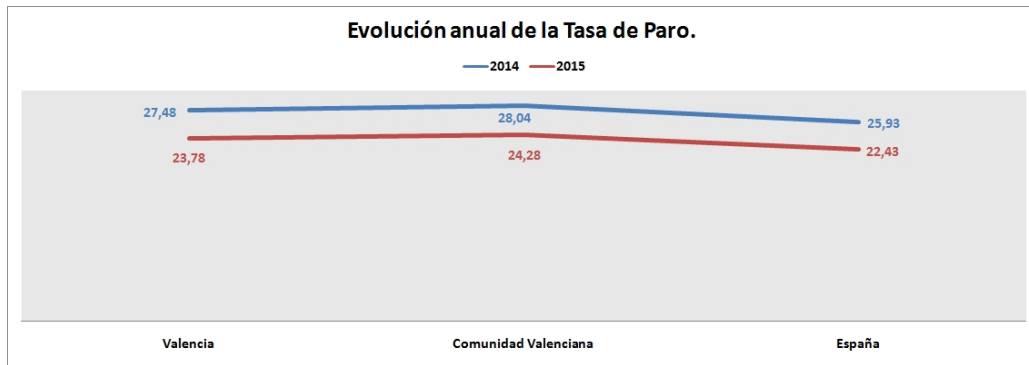
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. (2015).

Gráfico 31. Evolución anual de la Tasa de Actividad en España, Comunidad Valencia y Valencia.



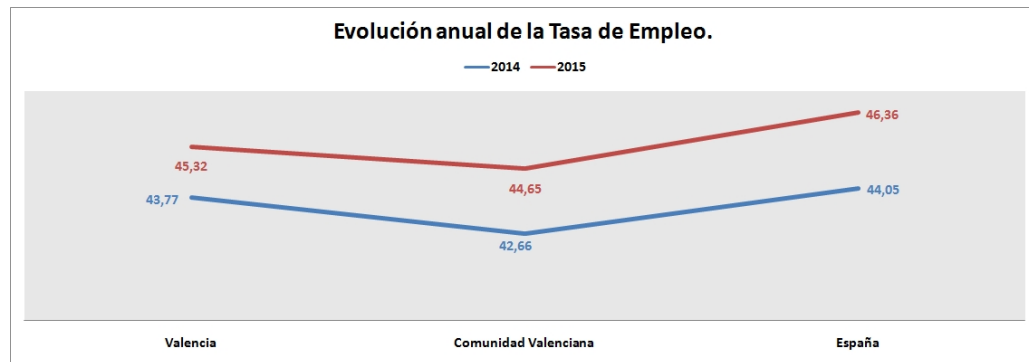
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. (2015).

Gráfico 32. Evolución anual de la Tasa de Paro en España, Comunidad Valenciana y Valencia.



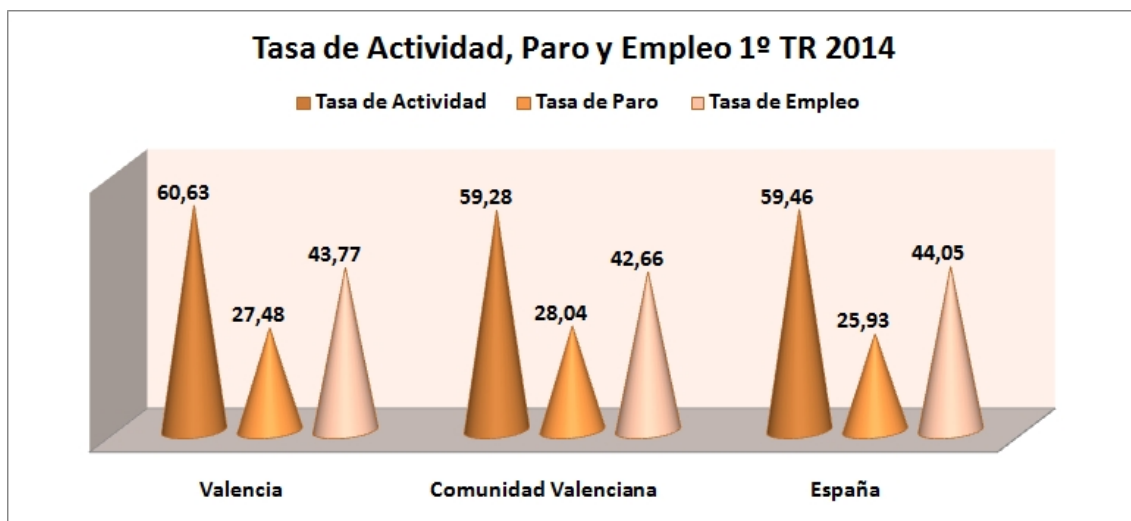
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. (2015).

Gráfico 33. Evolución anual de la Tasa de Empleo en España, Comunidad Valenciana y Valencia.



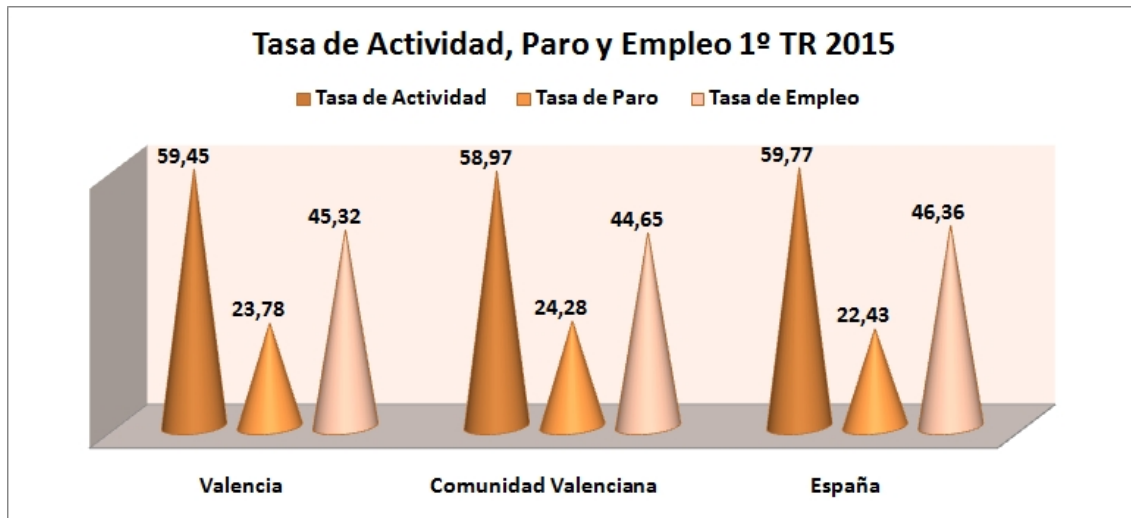
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. (2015).

Gráfico 34. Comparación de la Tasa de Actividad, Paro y Empleo del 1º Trimestre de 2014 en España, Comunidad Valenciana y Valencia.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. (2015).

Gráfico 35. Comparación de la Tasa de Actividad, Paro y Empleo del 1º Trimestre de 2015 en España, Comunidad Valenciana y Valencia.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. (2015).

4. LOS SERVICIOS DE APOYO AL EMPLEO EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA.

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".

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.

Actualmente pasamos por una crisis económica, que reduce el empleo de los titulados universitarios. 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. 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.

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.

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.

4.1. Servicio Integrado de Empleo.

El Servicio Integrado de Empleo es el encargado de generar y gestionar las iniciativas de la UPV para apoyar la mejor inserción laboral de sus titulados, en el menor tiempo posible desde su graduación. Para el cumplimiento de sus fines el Servicio Integrado de Empleo gestiona prácticas en empresa, intermediación laboral, orientación profesional, formación para el empleo y estudios de inserción laboral. Todo ello con el fin de fomentar la empleabilidad de los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia.

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.

➤ **Servicios que se prestan:**

Prácticas en empresas para el alumnado de la UPV.

Provisión de alumnos UPV a Empresas e Instituciones para la realización de prácticas: proveer a las empresas de alumnado de la UPV para realizar prácticas en empresas e instituciones, acorde a los estudios que estén cursando.

Prácticas en empresas en el extranjero para titulados UPV: facilitar prácticas en empresas en el extranjero a titulados de la UPV, a través de las convocatorias oficiales publicadas por el SIE.

Provisión de titulados UPV a Empresas e Instituciones para la realización de prácticas en el extranjero: proveer a las empresas y/o instituciones de titulados de la UPV para realizar prácticas en el extranjero, acorde a los estudios que hayan cursado.

Intermediación laboral para alumnos y titulados de la UPV: facilitar la inserción laboral del alumnado y titulados UPV a través de la gestión de ofertas de empleo de organizaciones que contactan con el SIE.

Gestión de ofertas de empleo: dirempleo intermedia (asesoramiento a empresas en la gestión de la oferta de empleo) y dirempleo en línea (las empresas introducen la oferta de empleo y tras la validación de éstas por el SIE se publican y ellas mismas lo gestionan).

Orientación profesional para el empleo, para alumnos y titulados UPV: proporcionar orientación profesional al alumnado y/o titulados UPV mediante atención individualizada.

Formación para el empleo: realizar cursos para orientar en la gestión de la propia carrera profesional y formar en competencias transversales para mejorar la inserción profesional.

Elaboración de Informes del proceso de Inserción Laboral a partir de información de titulados: elaborar informes a partir de las encuestas realizadas a los alumnos al finalizar los estudios, así como los 3 años de la finalización de los mismos.

Gestión de convenios para la formalización de Cátedras o Aulas de Empresa: promoción de Cátedras o Aulas de Empresa y elaboración de la documentación para la formalización de cátedras o aulas de empresa. Seguimiento de las actividades de la Cátedra o Aula.

➤ **Compromisos de calidad:**

Cumplir los plazos de tramitación establecidos y publicados.

Establecer los canales oportunos para facilitar la solicitud de los servicios por parte del usuario, y la comunicación de la prestación de los mismos al usuario por parte de la Unidad.

Establecer, en la medida de las posibilidades, medidas de subsanación y compensación para, ante el incumplimiento inaceptable de un compromiso, disculparse, informar de las causas que lo hayan podido provocar y en su caso reparar.

Medir, evaluar y difundir los resultados de los servicios prestados sobre la base de un sistema de indicadores, como herramienta de mejora continua.

Indicadores de calidad:

Satisfacción de los usuarios con los servicios que le presta la Unidad.

Satisfacción de los usuarios con el trato recibido por el personal de la Unidad.

Grado de cumplimiento de los plazos de compromiso de la carta de servicios.

Quejas y felicitaciones registradas.

Revisar y actualizar la información de las cartas de servicios al menos bienalmente.

➤ **Derechos del usuario:**

Derecho a recibir información sobre la Unidad, sus servicios y los recursos a disposición del usuario.

Derecho a ser atendidos con la máxima corrección por parte del personal de la Unidad.

Derecho a obtener información real y veraz de forma eficaz, rápida, completa e idónea.

Derecho a la confidencialidad en la información de carácter personal, garantizando el derecho a la privacidad, así como a la rectificación o cancelación de los datos inexactos o incompletos.

Derecho a obtener copias de los documentos que forman parte de los expedientes que le conciernan directamente.

Derecho a conocer la identidad de los responsables y del personal que tramita los procedimientos en los que sea parte.

➤ **Sistemas de colaboración de los usuarios en la mejora de los servicios:**

Haciendo uso del buzón de sugerencias, quejas y felicitaciones.

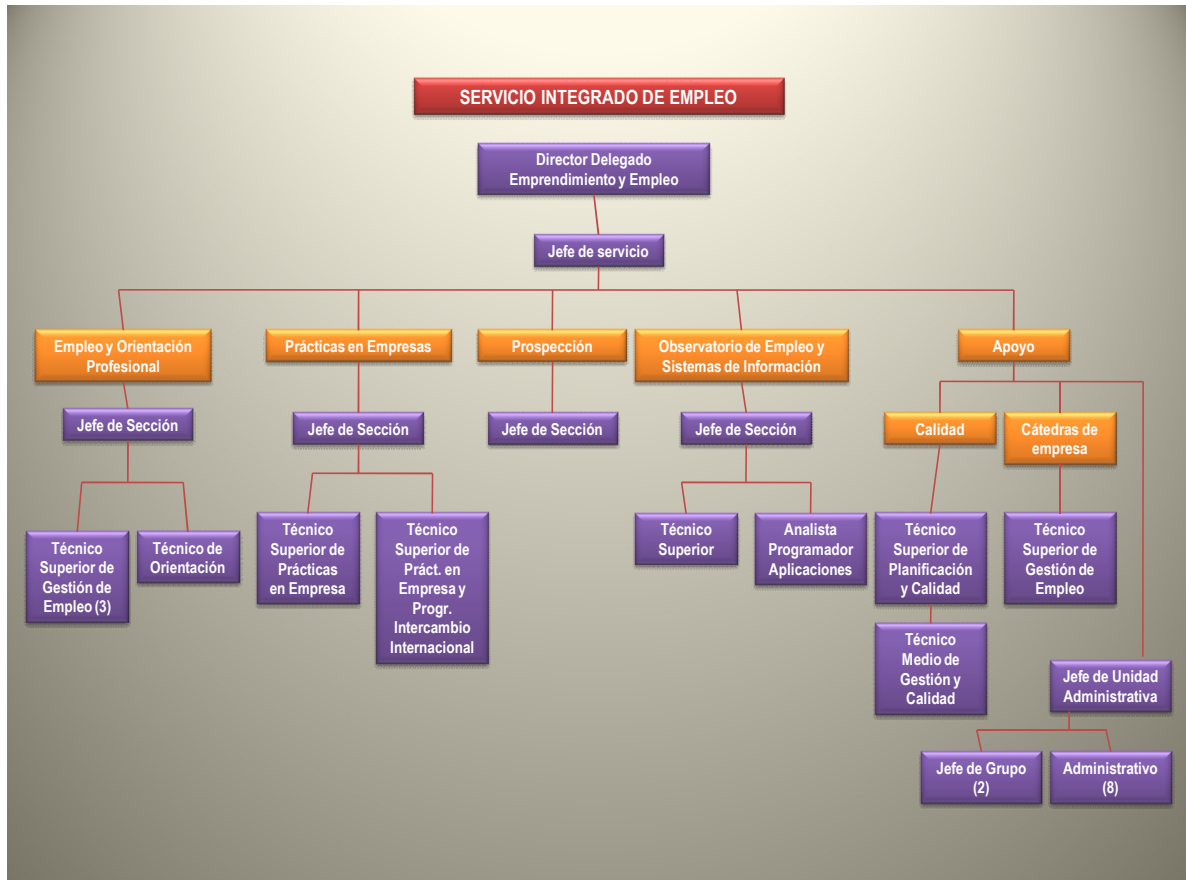
Respondiendo a las encuestas de satisfacción.

Participando en los Equipos y Planes de Mejora de los procesos y servicios de la Unidad.

Sistema de sugerencias, quejas y felicitaciones

➤ **Organigrama:**

Gráfico 36. Organigrama del Servicio Integrado de Empleo de la Universidad Politécnica de Valencia.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

4.2. Prácticas en empresas.

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.

La realización de dichas prácticas 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. Permiten que las empresas 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.

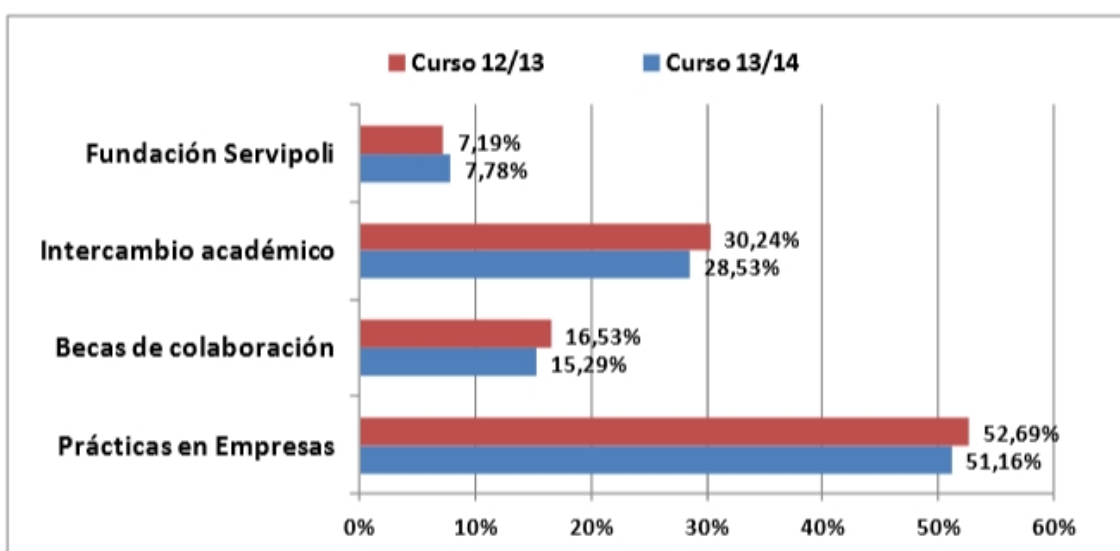
Actualmente se perciben en dichas prácticas los efectos de la crisis económica en la que actualmente nos encontramos.

La Universidad Politécnica de Valencia, desde su Servicio Integrado de Empleo, gestiona las prácticas en empresas e instituciones que se realizan bajo el marco legal de los

Programas de Cooperación Educativa y están reguladas por la normativa específica de prácticas en empresas e instituciones de la UPV.

Durante el año 2014 las actividades realizadas durante los estudios de los alumnos de la UPV fueron las que resume el gráfico siguiente:

Gráfico 37. Actividades realizadas durante los estudios de los alumnos de la Universidad Politécnica de Valencia en el año 2014.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

El 57,16% de los estudiantes las actividades que han realizado son prácticas en empresas, el 28,53% programas de intercambio académico, el 15,29% becas de colaboración y el 7,78% han trabajado en la Fundación Servipoli. Con respecto al curso académico anterior las diferencias son pequeñas.

Si nos centramos en la actividad laboral durante los estudios, el 50,70% de los encuestados ha trabajado durante los estudios, de estos el 46,20% ha compaginado los estudios con la actividad laboral, el resto tuvo que dejar el trabajo para centrarse en los estudios. El 49,25% no ha trabajado durante los estudios.

De los que sí que han trabajado durante los estudios el 53,94% de estos titulados su actividad laboral estaba relacionado con los estudios cursados, mientras que el 46,06% su actividad laboral no estaba relacionada con los estudios.

Los estudiantes pueden obtener diversas utilidades en la realización de prácticas en empresas, tales como, adquisición de experiencia laboral, adquisición de experiencia en los procesos de selección, establecimiento de relaciones profesionales y personales que facilitan la incorporación al mundo laboral, bolsa económica de ayuda al estudio, etc.

Por otra parte, las empresas e instituciones también obtienen utilidades en la realización de prácticas como son que los alumnos aportan nuevas ideas y conocimientos, contribuyendo a impulsar procesos de innovación, puede servir como proceso de selección para

próximas incorporaciones, facilitan otras relaciones con la UPV, contribuyen a la mejor formación de futuros profesionales del sector y la UPV oferta una gran variedad de titulaciones.

Tramitación de una práctica de empresa:

Los documentos necesarios para dicha tramitación son los siguientes:

- Solicitud de estudiantes en prácticas.
- Convenio de cooperación educativa para la realización de prácticas externas.

Todos los documentos deben cumplimentarse mediante soporte informático, utilizando los formularios disponibles en la web de Prácticas en empresas del SIE, apartado "Documentación" en el menú de la columna izquierda (www.upv.es/contenidos/SIEPRACT). Se cumplimentarán todos los apartados requeridos.

La firma de los documentos será mediante firma original en todas las hojas que se indiquen y con el sello de la empresa/institución (no se admiten firmas fotocopiadas ni cuños en sustitución de la firma).

Solo se admitirá documentación correctamente cumplimentada, completa y sin tachaduras.

Se deben presentar 3 ejemplares originales.

La documentación para formalizar una práctica se entregará en la Universidad como mínimo 15 días hábiles antes de su inicio.

➤ Prácticas en el extranjero.

La Universidad Politécnica de Valencia tiene un gran compromiso con la internacionalización de sus estudiantes y la adquisición de competencias transversales, y fruto de ello, una de las múltiples actividades que lleva a cabo el Servicio Integrado de Empleo son las prácticas en el extranjero.

Dichas prácticas se muestran como el instrumento de mayor eficacia para adquirir habilidades y aún más conocimientos de los obtenidos, como son el conocimiento de lenguas extranjeras y la habilidad para adaptarse y trabajar en contextos internacionales, además de proporcionar una importante posibilidad de contratación futura. Estas prácticas permiten al 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, sin olvidar la formación y experiencia laboral que todo ello conlleva, indispensable para todo recién titulado que se incorpora al mercado laboral.

Los pasos a seguir para solicitar una beca para prácticas en el extranjero son los siguientes:

1. Leer las bases e instrucciones para la gestión de la beca que se desea solicitar y, así, comprobar que se cumplen los requisitos correspondientes.

2. Si se cumplen los requisitos se debe, proceder a buscar la empresa por sí mismo. No obstante, el Servicio Integrado de Empleo ofrece una importante ayuda para ello. Qué tipo de ayuda y cómo solicitarla viene descrito en el apartado correspondiente de “Búsqueda de empresa”.
3. Una vez llegado a un acuerdo con una empresa, se debe seguir los pasos que se indiquen en la convocatoria de la beca correspondiente para solicitar dicha beca.

En la actualidad existen diferentes programas para poder llevar esto a cabo como son:

- Programa Leonardo da Vinci.

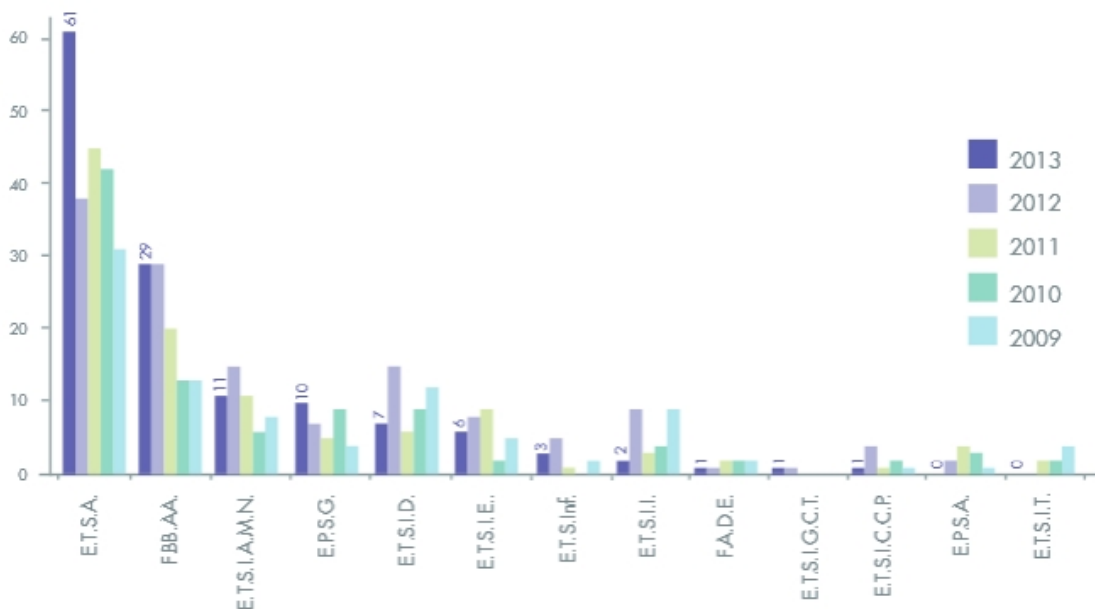
Es un programa europeo de movilidad de titulados universitarios para prácticas en empresas europeas, y se gestiona en el Servicio Integrado de Empleo desde 2006.

Durante el año 2013 se ha gestionado 132 becas Leonardo da Vinci para que los titulados realicen prácticas en empresas, en destinos pertenecientes a la Unión Europea.

Para ello se firmaron 132 convenios, con 124 empresas colaboradoras de las cuales el 48% contribuyen económicamente, con una media de 5,8 meses de duración.

El siguiente gráfico muestra la distribución de alumnos por Centro Docente:

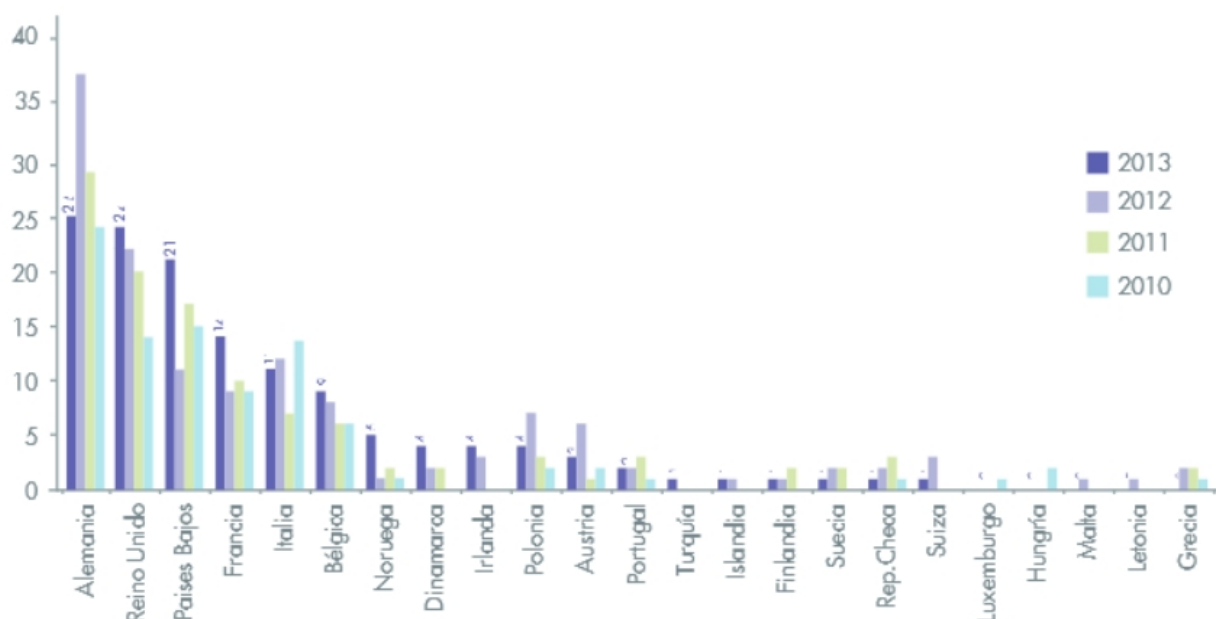
Gráfico 38. Distribución de alumnos por Centro Docente en el Programa Leonardo da Vinci.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Por otro lado, el número de becas por destino se representa en el siguiente gráfico:

Gráfico 39. Número de becas por destino de prácticas en el extranjero.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

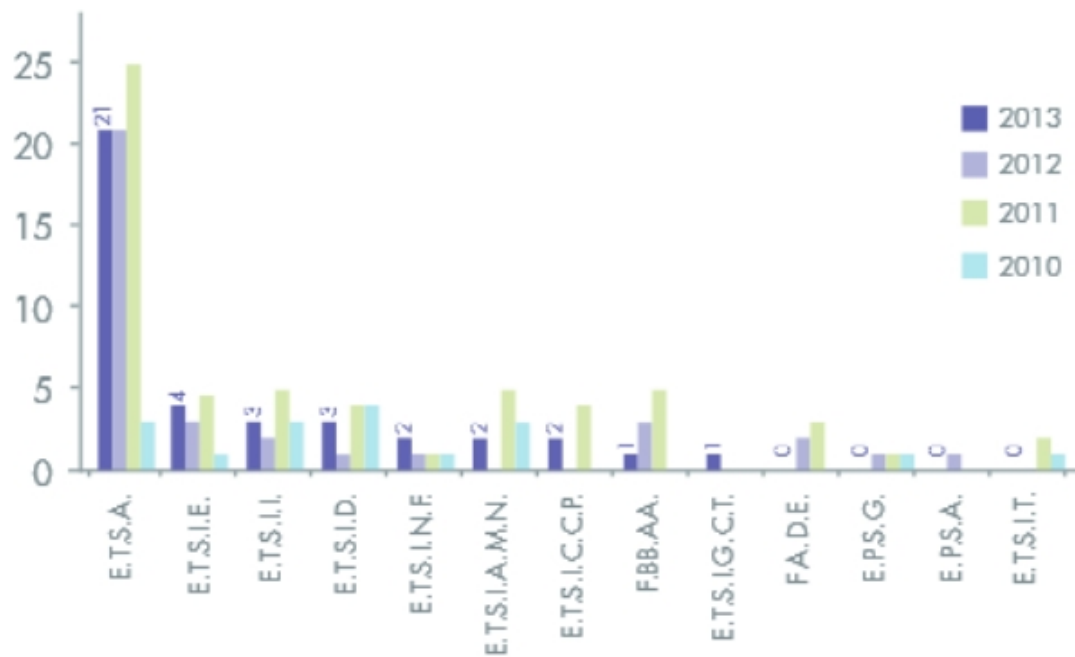
- Programa Libre Movilidad:

Dicho programa, para la realización de prácticas en empresas en el extranjero está dirigido a gestionar aquellas prácticas, que si bien cumplían los requisitos, no han podido tramitarse por los Programas de becas Leonardo da Vinci.

En 2013, 39 becas de libre movilidad fueron realizadas, creciendo en un 11% respecto al ejercicio anterior.

La distribución de becas por centro docente se puede observar en la siguiente gráfica:

Gráfica 40. Distribución de becas por centro docente de prácticas en el programa de Libre Movilidad.

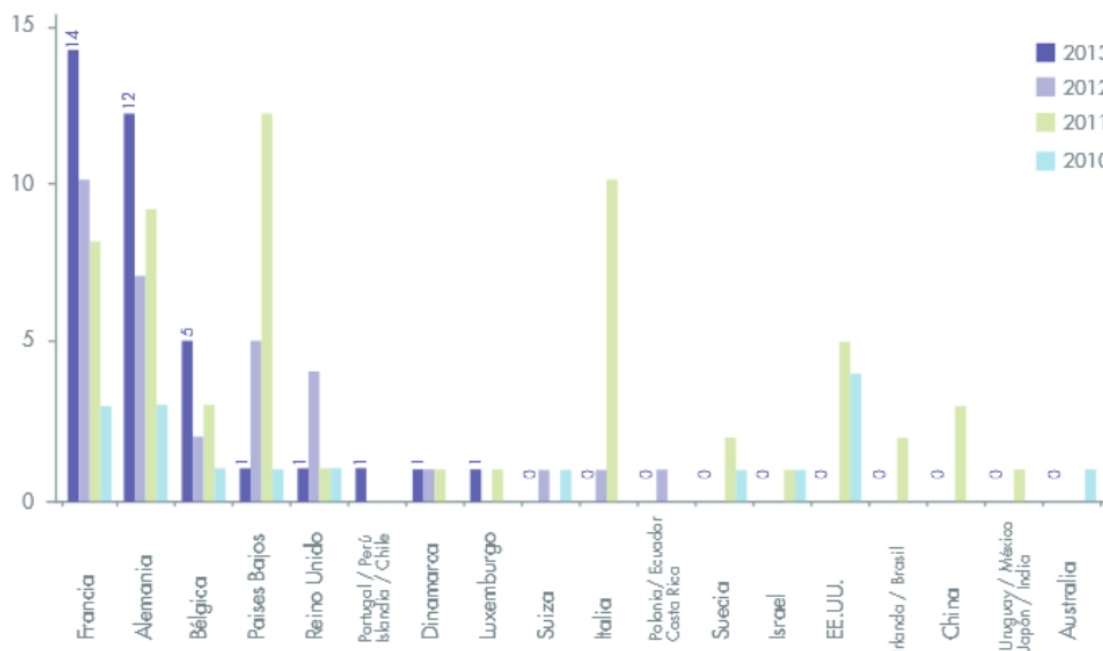


Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

El 85% de las empresas colaboradoras contribuyeron económicamente, haciendo una bolsa media de empresa de 2.910€, con una duración media de 4,6 meses.

El número de becas por destino se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico 41. Número de becas por destino por el programa de Libre Movilidad.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

La documentación necesaria para realizar este tipo de becas de libre movilidad será la siguiente:

Para la solicitud y la tramitación se necesitará realizar la siguiente documentación:

- Solicitud de prácticas en el extranjero de libre movilidad.
- Solicitud de la empresa- Company Data.
- Convenio para prácticas en el extranjero – libre movilidad.
- Autorización para la utilización de datos.

Por otra parte para la documentación final se necesita:

- Certificado de empresa.
- Memoria de prácticas en el extranjero.

4.3. Observatorio de empleo y formación.

El departamento de observatorio de empleo y formación de la Universidad surge como una de las respuestas a la gran dimensión social del empleo y la constante preocupación que el tema suscita en la comunidad universitaria y se configura como una unidad técnica de análisis y prospección de los títulos oficiales de la Universidad y del mercado laboral y como instrumento de apoyo imprescindible para definir y programar las políticas de formación y empleo.

Su objetivo es contribuir a la adecuación entre la oferta formativa de la Universidad y la demanda de empleo, contribuir a la reducción de las situaciones de desempleo y cooperar en el diagnóstico y la determinación de las competencias profesionales de los titulados de la

Universidad, así como de las características profesionales de los demandantes de empleo y las condiciones particulares del mercado laboral.

Desde este departamento de la Universidad Politécnica de Valencia se trabaja en tres grandes líneas especialmente, que son:

- Responder a las expectativas, necesidades y demandas de los grupos de interés de la Universidad.
- Detectar y analizar cuanto suceda en el mercado laboral en el que se insertan los titulados.
- Ser para todos los grupos de interés el referente informador eficaz y eficiente sobre dicho mercado.

Dicho departamento es el órgano responsable de recoger, procesar y facilitar información referente al proceso de la inserción laboral de los titulados universitarios en el entorno socioeconómico para los cual es necesario conocer la opinión de los titulados y la opinión de los empleadores. Para ello se realizan programas de encuestas a titulados, programas de encuestas a los empleadores y en 2013 se sumaron a ello un nuevo programa de encuestas al profesorado de la Universidad, permitiendo de esta manera un conocimiento más amplio de la percepción de todos los actores implicados en los procesos de formación e inserción laboral.

El programa de Encuestas de Titulados de la Universidad Politécnica de Valencia es un programa que tiene como objetivo general analizar la opinión de los titulados sobre diversos aspectos de la formación recibida y conocer el proceso de inserción laboral para poner la información correspondiente, derivada de este análisis, a disposición de los órganos de gobierno de la Universidad.

La información obtenida es una herramienta para la mejora y adecuación del contenido de los planes de estudio a las demandas del entorno socioeconómico, lo que entre otros aspectos contribuirá a incrementar la empleabilidad de los titulados.

Para desarrollar este proyecto se elaboraron distintos tipos de encuestas, que se pasan a los titulados en diferentes intervalos de tiempo desde la terminación de los estudios.

Actualmente existen dos encuestas que se realizan a los titulados, que son la encuesta de satisfacción con la formación y la gestión de título y la encuesta de inserción laboral y competencias. Estas encuestas proporcionan información relativa a la formación recibida, a la gestión del título, a los recursos y servicios de la Universidad Politécnica de Valencia, a otras experiencias en el ámbito educativo, al proceso de búsqueda de empleo e inserción laboral y por último a las competencias adquiridas y las del puesto de trabajo.

Las universidades tienen como uno de los retos la evaluación constante del impacto que en la sociedad tienen los procesos académicos a través de sus titulados. Por ellos es preciso la generación de estrategias para conocer el impacto de su acción y al mismo tiempo, identificar nuevas demandas formativas, tanto a nivel técnico como en competencias

transversales, en cada uno de los sectores profesionales, todo ello con la finalidad de responder a las necesidades sociales.

El Programa de Encuesta a Empleadores busca evaluar, de manera sistemática, la pertinencia de sus procesos formativos, así como el papel que juegan sus egresados en el desarrollo de su entorno explorando las percepciones de los empleadores acerca de la formación y competencias generales que se requieren para un adecuado desempeño profesional, lo que permitirá valorar y orientar la oferta educativa de los títulos universitarios de la Universidad Politécnica de Valencia.

Este programa proporciona información relativa a procesos de contratación (ofertas de empleo, procesos de selección y aspectos relevantes del Curriculum Vitae), características del puesto de trabajo (contratos y funciones) y las competencias (demandadas por los empleadores y que poseen los titulados universitarios).

Por último se encuentra el Programa de Encuestas a Profesores. Ésta tiene dos objetivos claros. El primero es poder comparar algunas opiniones de los titulados con la de los profesores y conocer el nivel de acuerdo o desacuerdo de uno de los principales agentes del proceso educativo. El segundo es algo muy importante en momentos de cambio, conocer la opinión del profesorado sobre aspectos claves de su principal función que es la enseñanza.

El programa de encuestas a profesores proporciona información relativa a las características de la actividad docente (percepción, metodologías y recursos didácticos), la utilidad de la enseñanza, el espacio Europeo de Educación Superior y las competencias de los universitarios (al acceder a la universidad, para el acceso al trabajo y la contribución de la universidad).

5. RESULTADOS DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA.

La Universidad Politécnica de Valencia tiene como una de sus tareas fundamentales preparar para el ejercicio profesional a los egresados de la misma. Buena parte de los alumnos van a la Universidad y optan por la carrera elegida con la perspectiva de adquirir la formación necesaria para el ejercicio de la profesión, que en el futuro quieren desarrollar, y para obtener una inserción laboral rápida.

El Servicio Integrado de Empleo, desde hace tiempo, ha realizado o participado en estudios de inserción laboral mediante encuestas a sus titulados y a los empleadores del entorno socioeconómico, que recogen la opinión y la experiencia de los procesos de inicio de la carrera profesional, desde el punto de vista del titulado y del empleador. El observatorio (descrito en el punto anterior), tiene dos fuentes de información, la primera se articula mediante información extraída de los titulados de la Universidad y la segunda a partir de la opinión que los empleadores tienen de estos titulados (análisis realizado en el punto 2.2).

El Programa de Encuestas de Titulados de la Universidad Politécnica de Valencia es un programa que gestiona el Vicerrectorado de Empleo y Acción Social a través del Servicio

Integrado de Empleo. Este programa tiene como objetivo general analizar la opinión de los titulados sobre diversos aspectos de la formación recibida y el proceso de inserción laboral para poner la información correspondiente, derivada de este análisis, a disposición de quienes tienen la responsabilidad de tomar las decisiones para mejorar el funcionamiento de la Universidad Politécnica de Valencia. Esta información es una herramienta para la mejora y adecuación del contenido de los planes de estudio a las demandas del entorno socioeconómico, lo que entre otros aspectos contribuirá a incrementar la empleabilidad de los titulados.

Para poder llevar a cabo el desarrollo del anterior proyecto descrito, se elaboraron distintos tipos de encuestas, que son pasadas a los titulados en diferentes intervalos de tiempo desde la terminación de los estudios. Dicho programa consiste en un estudio longitudinal, se encuesta a los titulados en distintos momentos de su vida laboral, y en otro sistemático, que se encuesta a los titulados de todos los cursos o con periodicidad establecida, de seguimiento de la inserción laboral de los titulados de la Universidad Politécnica de Valencia. Antes del año 2009 el sistema de recogida de encuestas se realizaba pasando un cuestionario en papel que se cumplimentaba en las secretarías de los centros, y en la actualidad, desde el curso 2010, dichas encuestas son cumplimentadas en la WEB de la Universidad mediante una aplicación informática a la que los titulados tienen acceso desde su intranet. En la actualidad se realizan dos tipos de encuestas a los titulados y estas son las siguientes:

- Encuestas de tipo A: Se cumplimentan en el momento que el alumno cumple requisitos para pedir el título, mediante una aplicación informática a la cual tienen acceso desde su intranet.
- Encuestas de tipo B: Se cumplimentan a los tres años de finalizar los estudios y se realizan mediante el rellenado de la encuesta a través de una aplicación informática.

A continuación se muestran los datos obtenidos en dichas encuestas, haciendo un análisis de los mismos y una comparación entre los del curso 2012/2013 y el curso 2013/2014, dado que los del curso 2014/2015 no han sido facilitados hasta la fecha.

La población total del curso 2012/2013 fue de 5.310 titulados, respondiendo a la encuesta 3.115 de ellos, lo que representa un 58.66%. El error muestral global que se utilizó sobre el estudio fue del 1.13%. Por su parte, en el curso 2013/2014 la población total fue de 6.010 titulados, de los cuales solamente 3.649 cumplimentaron la encuesta, siendo representado por un 60.72% y considerando un error muestral del 1.02% para el total de la Universidad Politécnica de Valencia.

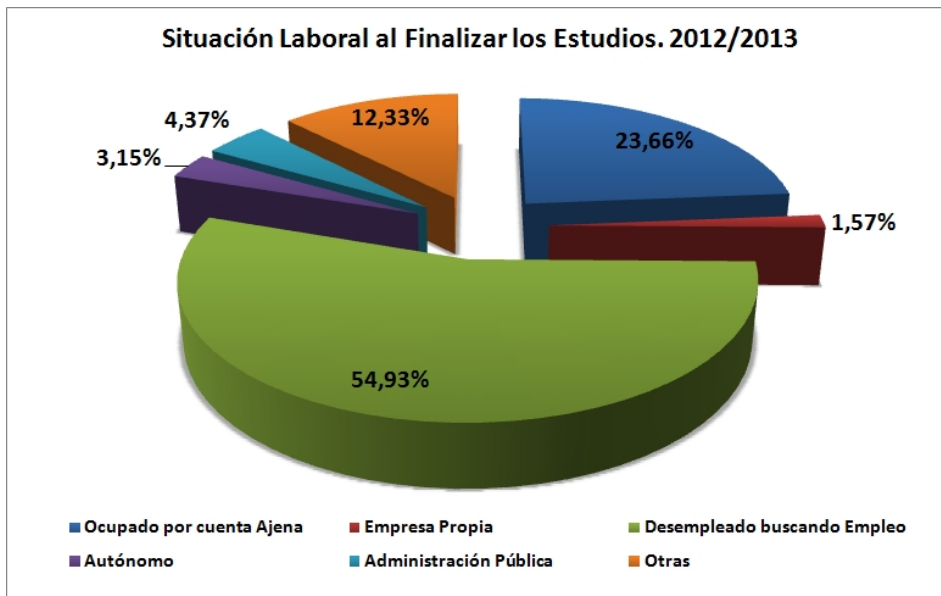
Las principales conclusiones del estudio que se obtuvieron en ambos cursos se describen a continuación, aunque en este apartado se ha obviado los valores que no hacen referencia a la empleabilidad de los egresados de la Universidad Politécnica de Valencia dado que no forman parte de nuestro análisis.

Haciendo referencia a **la situación laboral en el momento de finalizar los estudios**, en el curso 2012/2013 el 54.93% de los encuestados respondieron que están desempleados buscando empleo y el 31.18% está trabajando en una empresa privada en la administración

pública o en una empresa propia. (Gráfico 41. Situación laboral al Finalizar los Estudios. Curso 2012/2013.)

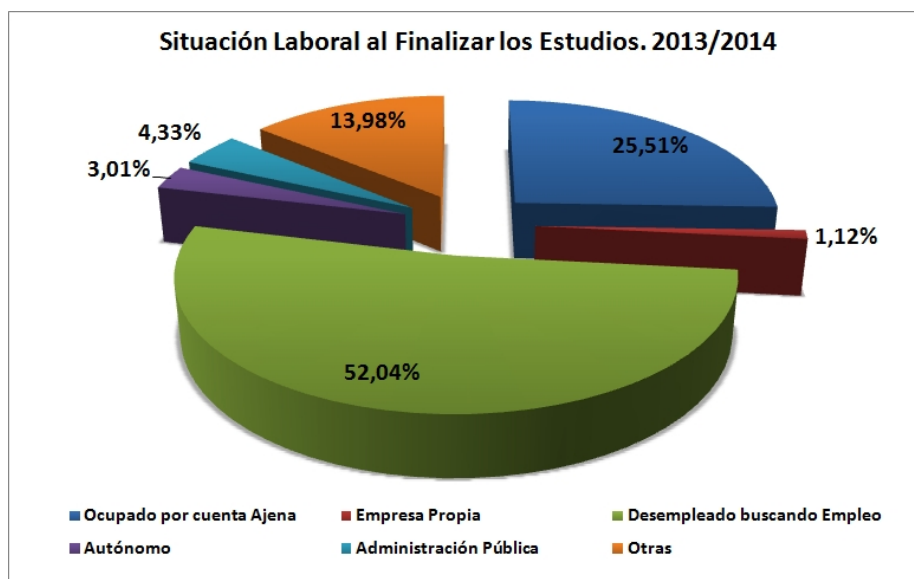
En el caso del curso 2013/2014, el 52.04% de los encuestados dijeron que estaban desempleados buscando empleo, el 33.98% contestaron que estaban trabajando, mayoritariamente por cuenta ajena en la empresa privada y un 13.98% dijeron que estaban inactivos. (Gráfico 42. Situación Laboral al Finalizar los Estudios. Curso 2013/2014.)

Gráfico 42. Situación laboral al Finalizar los Estudios. Curso 2012/2013.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

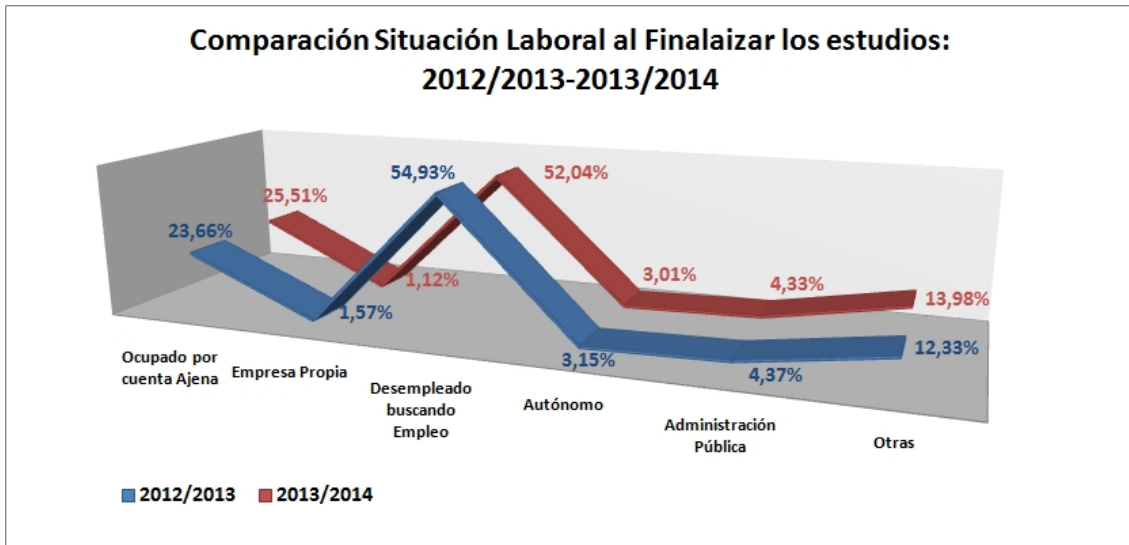
Gráfico 43. Situación Laboral al Finalizar los Estudios. Curso 2013/2014.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Realizando un análisis comparativo de la situación laboral al finalizar los estudios entre los cursos 2012/2013 y 2013/2014, observamos que las diferentes variantes de las posibles situaciones por las que pasan los titulados universitarios llevan prácticamente el mismo sentido en ambos cursos, existiendo pequeñas diferencias siendo la más alarmante de todas ellas la de desempleados o en busca de empleo que en el curso 2013/2014 los titulados en dicha situación pasan de 52.04% en el curso 2012/2013 a 54.93%.

Gráfico 44. Comparación de la Situación Laboral al Finalizar los Estudios. Cursos 2012/2013-2013/2014.



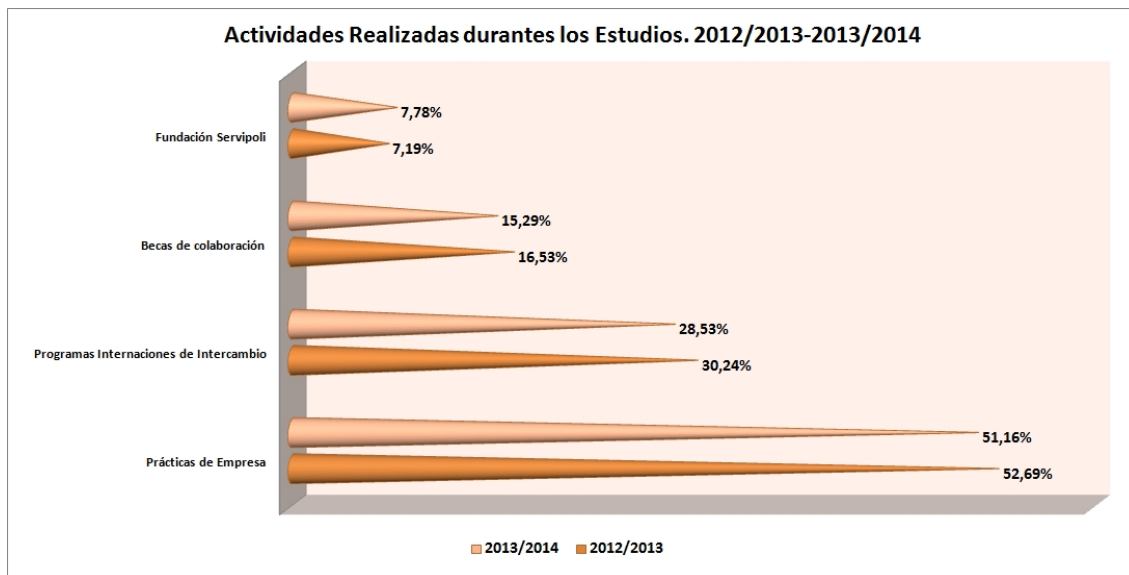
Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Haciendo referencia a **las actividades realizadas durante los estudios**, en el curso 2012/2013 el 52.69% realizó prácticas en empresas, el 30.24% participó en programas internacionales de intercambio, el 16.53% tuvo becas de colaboración y el 7.19% trabajó con la Fundación Servipoli.

En el curso 2013/2014 el 51.16% de los encuestados contestaron que las actividades que realizaron eran prácticas en empresas, el 28.53% realizaron programas de intercambio académico, el 15.29% becas de colaboración y el 7.78% trabajaron en la Fundación Servipoli.

Como se puede observar en el gráfico 44, las diferencias respecto al curso anterior son muy pequeñas. Todas las actividades realizadas durante los estudios se vieron reducidas en el curso 2013/2014 con respecto al curso anterior, exceptuando la Fundación Servipoli que se incrementó pasando de 7.19% al 7.78%.

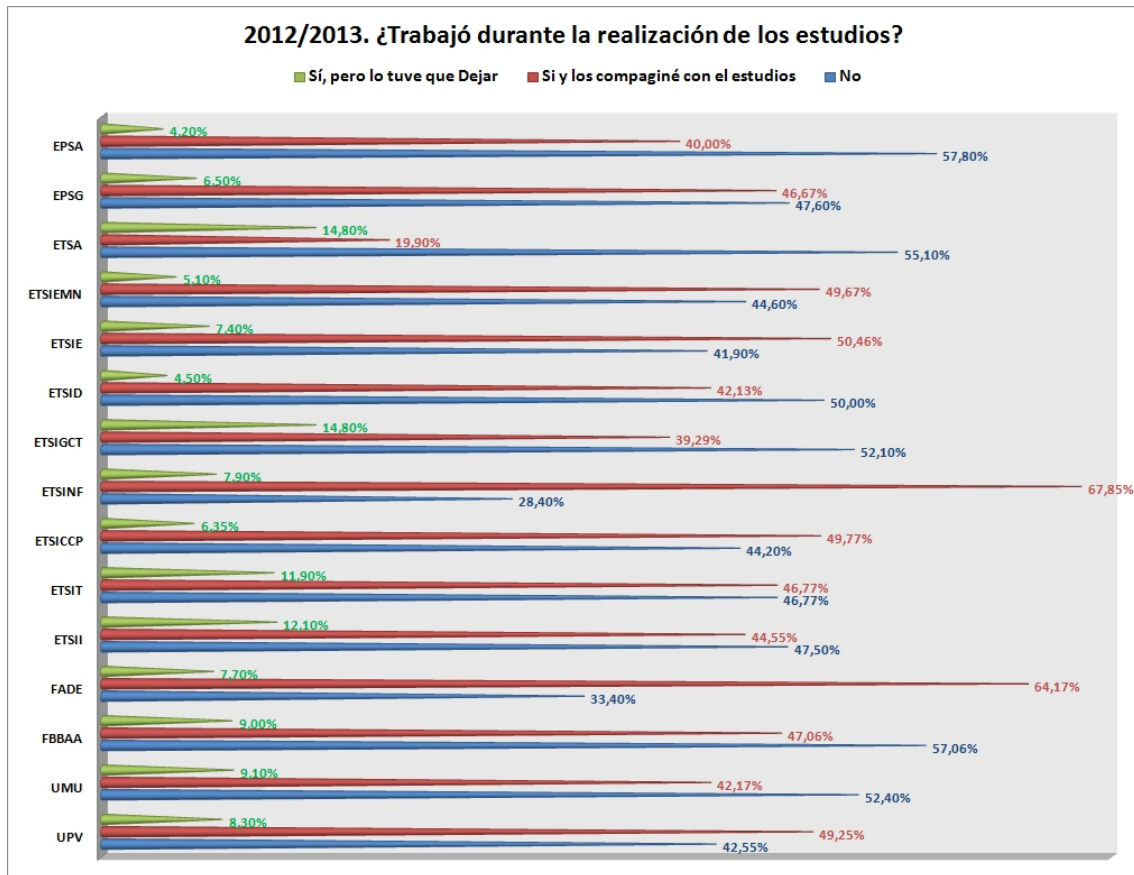
Gráfico 45. Actividades Realizadas durante los Estudios. Cursos 2012/2013-2013/2014.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

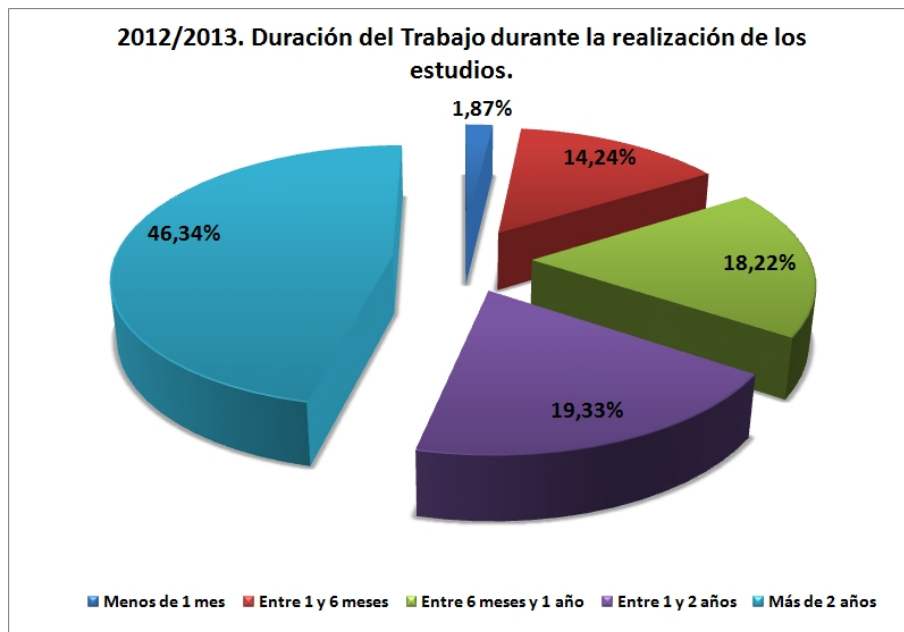
Respecto a **la situación laboral durante los estudios** en el curso 2012/2013 el 52.78% dijo que compaginó el trabajo junto con los estudios. El 42.55% contestó que no trabajó, el 45.45% estuvo trabajando más de dos años durante la realización de sus estudios y el 52.34% tenía un trabajo relacionado con los estudios. El tipo más habitual de los contratos en estos trabajos era el contrato temporal con un 42.42% de los titulados.

Gráfico 46. Decisión de trabajar o no hacerlo durante la realización de los estudios. Curso 2012/2013.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Gráfico 47. Duración del Trabajo durante la realización de los estudios. Curso 2012/2013.



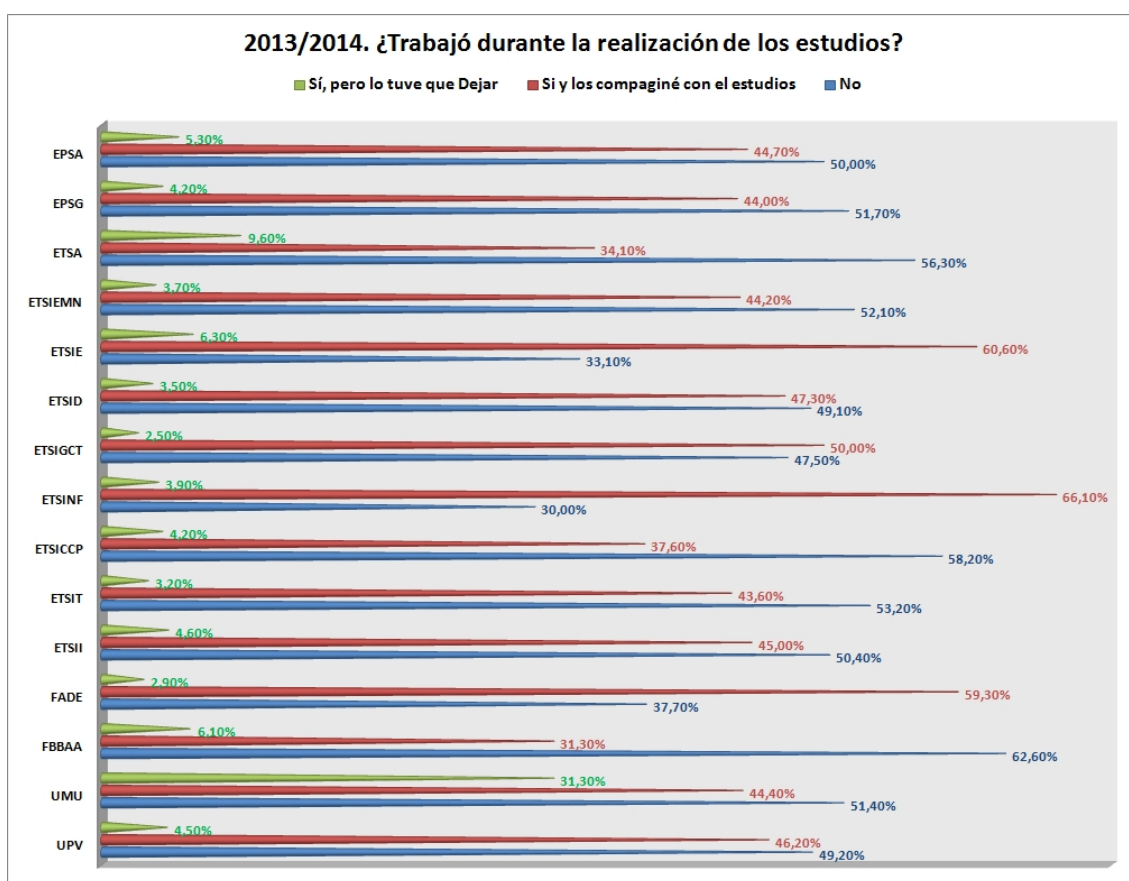
Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

En el curso 2013/2014 la actividad laboral durante los estudios, un 50.80% de los encuestados respondieron que habían trabajado durante los estudios, de todos ellos el 44.70% lo habían compaginado con los estudios, el resto tuvo que dejar el trabajo para centrarse en los estudios. El 49.20% no había trabajado durante los estudios.

De los que sí que trabajaron durante los estudios el 53.94 su actividad laboral estuvo relacionada con los estudios que estaban cursando, mientras que el 46.06% su actividad laboral no estaba relacionada con los estudios.

A continuación, en el gráfico 47 se muestra la situación laboral durante los estudios por las entidades responsables del título.

Gráfico 48. Decisión de trabajar o no hacerlo durante la realización de los estudios. Curso 2013/2014.

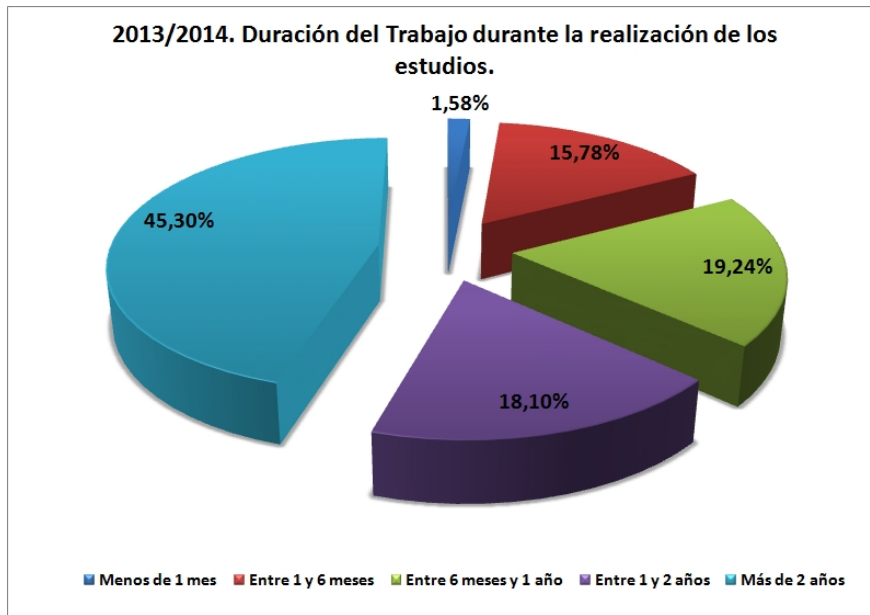


Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

La duración de la actividad laboral durante los estudios de los titulados encuestados en el curso 2013/2014 se muestra en el siguiente gráfico. El mayor porcentaje de los encuestados lo realizaron durante más de dos años.

Por otro lado la situación laboral más frecuente fue la contratación temporal con un 20.12% de los encuestado y el contrato indefinido con un 10.41% de los encuestados.

Gráfico 49. Duración del Trabajo durante la realización de los estudios. Curso 2013/2014.

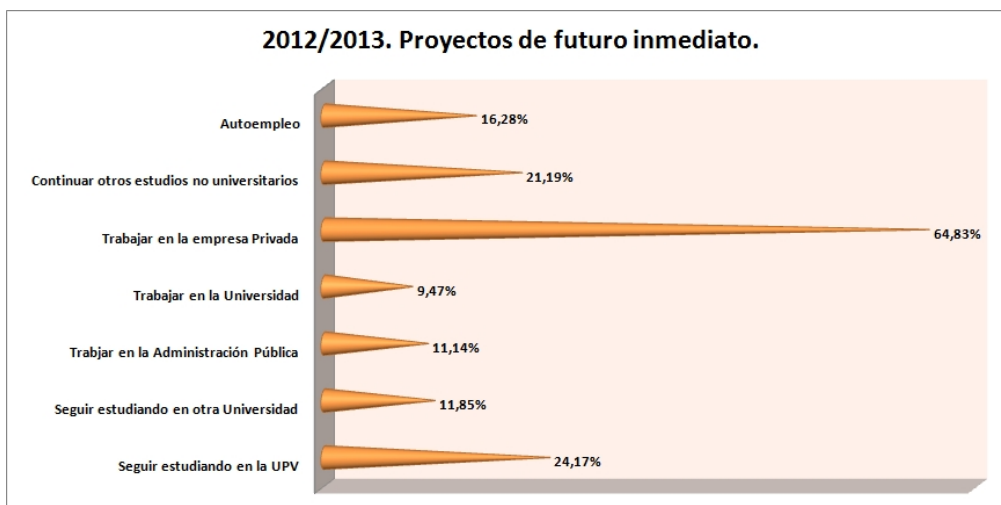


Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Por último, los principales resultados obtenidos en la encuesta sobre **los proyectos de futuro**, teniendo en cuenta que los encuestados podían marcar varias respuestas a la vez, fueron los siguientes para el curso 2012/2013:

El 64.83% proyectó trabajar en la empresa privada. El 11.14% en la administración pública. El 9.47% contestó que trabajaría en la universidad. El 24.17% tenía como proyecto de futuro seguir cursando estudios universitarios en la Universidad Politécnica de Valencia. El 11.85% seguiría realizando estudios universitarios en otras universidades. El 21.19% continuaría con otros estudios no universitarios y por último el 16.28% crearía una empresa propia o sería autónomo.

Gráfico 50. Proyectos de futuro inmediato de los titulados universitarios. Curso 2012/2013.

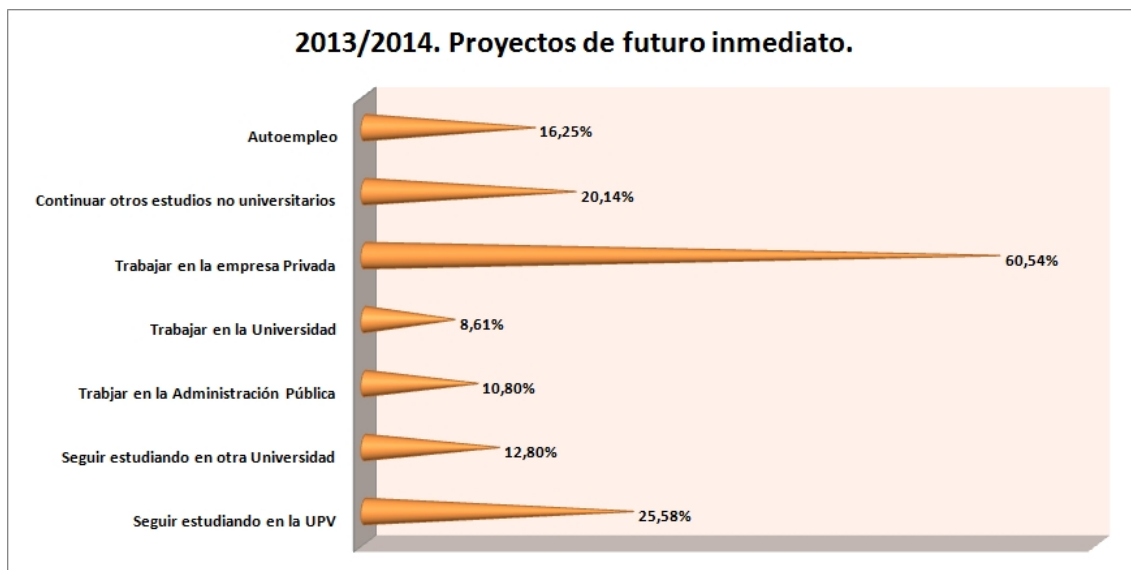


Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Por otra parte, los resultados obtenidos en la encuesta sobre los proyectos de futuro para el curso 2013/2014, sin olvidar que los encuestados podían marcar varias respuestas a la vez, fueron:

El 60.54% proyectó que trabajaría en la empresa privada. El 25.58% tenía como proyecto de futuro seguir estudiando en la Universidad Politécnica de Valencia. El 20.14% contestó que continuaría otros estudios no universitarios. El 16.25% tenía como proyecto crear una empresa propia o ser autónomo. El 12.80% continuaría estudios universitarios en otra universidad. El 10.80% dijo que trabajaría en las Administraciones Públicas y por último el 8.61% de los encuestados contestaron que tenían como proyecto trabajar en la universidad.

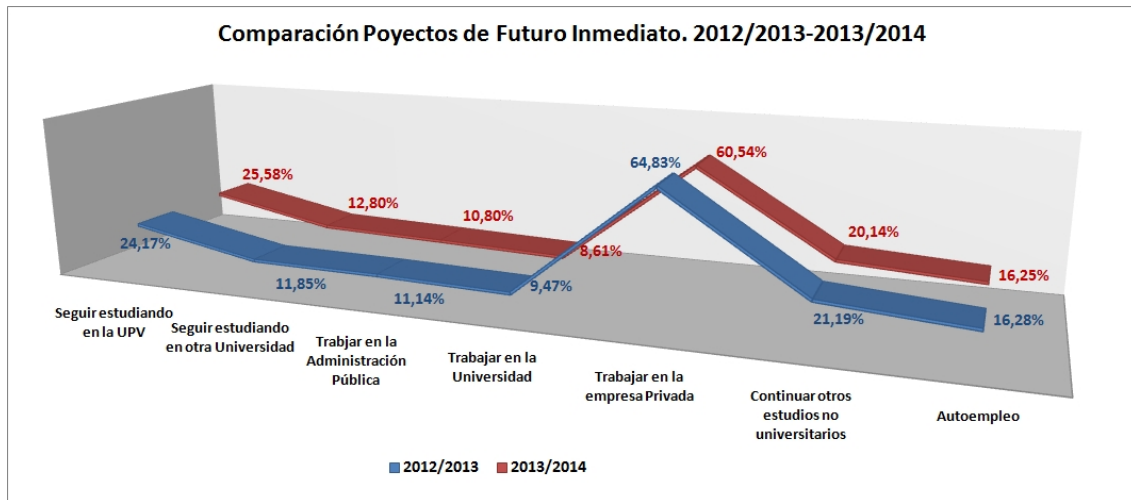
Gráfico 51. Proyectos de futuro inmediato de los titulados universitarios. Curso 2013/2014.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

Como se puede observar en el siguiente gráfico, las diferencias entre los cursos académicos 2012/2013 y 2013/2014 son muy pequeñas, es decir, en cuanto a los proyectos de futuro hay bastante estabilidad entre los egresados de la Universidad Politécnica de Valencia, y la gran mayoría coinciden en que en el futuro trabajarían en la empresa privada siguiendo a este proyecto el de seguir estudiando en la Universidad Politécnica de Valencia.

Gráfico 52. Comparación de Proyectos de Futuro inmediato de los titulados universitarios. Cursos 2012/2013-2013/2014.



Fuente: Servicio Integrado de Empleo. (2015).

6. CONCLUSIONES.

Habitualmente la formación y el desarrollo van prácticamente unidas y suelen utilizarse indistintamente, pero ambos términos no son sinónimos. La primera se centra en crear habilidades específicas y en ayudar a los empleados a corregir deficiencias de su rendimiento. Por otro lado el desarrollo es un esfuerzo destinado a dar a los empleados habilidades que la organización necesitará en el futuro.

El proceso de formación está formado por tres etapas: Valoración, Desarrollo y Aplicación de la formación y evaluación. En la primera etapa, hay que identificar las necesidades de la organización, de las tareas y de las personas y deben clarificarse los objetivos de la formación. La segunda etapa, formación, puede realizarse en el trabajo o fuera del lugar del mismo y se pueden utilizar diversas técnicas de presentación. Debe elegirse el tipo de formación más adecuado para lograr los objetivos definidos. Por último, la etapa de evaluación deben valorarse los costes y beneficios del programa de formación para evaluar su eficacia.

¿Qué es el desarrollo profesional? Es un esfuerzo organizado y formalizado que se centra en el desarrollo de trabajadores más capacitados. Tiene un alcance mayor y de mayor duración que la formación. El desarrollo debe ser una opción empresarial estratégica si la organización quiere sobrevivir en un entorno global y cada vez más competitivo.

La autoevaluación es el proceso de aprender acerca de uno mismo.

Una hoja de Balance de fortalezas y debilidades es uno de los procedimientos que se podrían llevar a cabo en la autoevaluación, desarrollado originalmente por Benjamín Franklin, y ayuda a las personas a tomar conciencia de sus fortalezas y debilidades.

La planeación de carrera es el proceso deliberado por medio del cual una persona adquiere conciencia de sus habilidades, intereses, conocimientos, motivaciones y otras características personales, así como información sobre sus oportunidades y opciones, además de identificar metas relacionadas con la carrera y establecer planes de acción para alcanzar metas específicas.

Los patrones son muy importantes en el proceso de administración de la carrera. Puede proporcionar centros de carrera internos o en línea, implantar programas formales de tutoría y proporcionar entrenadores o tutores de carrera. Los estudios demuestran que contar con un tutor puede ser un elemento importante para el progreso de la carrera de un empleado.

El proceso de planeación y desarrollo de carrera del patrón puede y debe ser fundamental para ayudar a que los empleados alcancen sus metas de carrera y, por lo tanto, aumenten su compromiso con la compañía. Los programas de desarrollo de carrera y las evaluaciones y rutas orientadas hacia la carrera son componentes importantes de tal proceso.

Desarrollo de segmentos únicos de la fuerza laboral: existen diferencias entre miembros de grupos y segmentos como los “Baby boomers”, generación nacida a mediados de la década de 1960. Tienen un alto nivel de habilidades, experiencia y sólida ética laboral. “La generación X”, son los nacidos a mediados de la década de 1960 y finales de 1970. Dicha

generación posee una gran cantidad de energía y de promesas y en la actualidad 4 de 5 empresas nuevas corren a cargo de personas de esta generación. “La generación Y”, nacidos a finales de la década de 1970 y principios de la 1990. Esta generación promete ser la más rica, inteligente y hábil de todas. Los pertenecientes a dicha generación suelen tener gran moralidad y conciencia cívica. Exigen equilibrio laboral y personal. Han crecido en el mundo digital. Por último está “La generación de Google”, nacidos después de mediados de la década de 1990. Los individuos pertenecientes a esta generación se sienten cómodos con un teclado, leer en el ordenador y contactar mediante el mismo en todo momento con sus amigos y familias. Para dicha generación aun se trata de confeccionar una estrategia en el mundo laboral.

- **La empleabilidad de los licenciados de la Universidad Politécnica de Valencia.**

Según el estudio analizado en este apartado, las características del contrato del titulado universitario son las siguientes:

- El más utilizado es el laboral en prácticas con un 39.92%, seguido del de obra y servicio con un 30.42%. El tipo de contrato no depende del tamaño de la empresa ni del ámbito territorial de desarrollo de su actividad.
- Un 70.26% de los titulados permanecen en la empresa más de dos años y un 34.98% permanecen más de cinco años. Solamente un 9.13% permanecen menos de un año en la empresa. En las pequeñas empresas, de 1 a 10 trabajadores, el titulado permanece menos tiempo, sólo de 56.90% están más de dos años, frente al 98.15% que permanecen en empresas de más de 100 trabajadores.
- Un 82.89% de los titulados universitarios realizan funciones de técnicos, persiguiéndole la función de mandos intermedios con un 12.93%. Lo más importante que se puede obtener de dicho estudio, es que la función desempeñada por los titulados está relacionada con el tamaño de la empresa, aunque en todos los casos la función más habitual es la de técnico, conforme aumenta el tamaño de la empresa aumenta también el porcentaje de titulados que desempeñan funciones de mandos intermedios, alcanzando un 35.71% de titulados que ocupan puestos de mandos intermedios en empresas de más de 250 trabajadores.
- El 41.83% de las empresas incorporan indistintamente hombres y mujeres, el 42.21% incorporan mayoritariamente titulados hombres y tan sólo el 15.97% lo hacen incorporando mayoritariamente mujeres.

Por otro lado, las competencias necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, son las siguientes:

- Las más demandadas a los titulados para el desempeño del puesto de trabajo son la capacidad para trabajar en equipo con la valoración más alta de 8.43, la capacidad para adquirir conocimientos (8.38), la capacidad para utilizar herramientas informáticas (8.28) y la capacidad para usar el tiempo de forma efectiva con un 8.03. Las menos demandadas son el conocimiento del valenciano con la valoración más baja de 3.76, el conocimiento de otras áreas diferentes a la de su titulación (5.82) y la capacidad para hacer valer la autoridad (5.94). Lo más destacable de este apartado es que el

tamaño del a empresa no influye en la valoración de las competencias necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

El estudio habla de las competencias que poseen los titulados universitarios, y las conclusiones sobre las mismas son:

- La más importante que debemos obtener es que las valoraciones de las competencias que poseen los titulados cuando se incorporan a la empresa son siempre inferiores a las valoraciones de las competencias que, según los empleadores, deberían tener para desempeñar su puesto de trabajo. Existe un déficit de capacidades de los titulados desde el punto de vista del empleador.
- Más de la mitad de las competencias estudiadas no alcanzan la valoración media de cinco.
- Las mejor valoradas son la capacidad para utilizar herramientas informáticas (7.07), la capacidad para adquirir conocimientos (6.75), la capacidad para trabajar en equipo (6.55) y el dominio del área de su titulación (6.20).
- Las peores valoradas son la capacidad para hacer valer la autoridad (4.49), la capacidad para trabajar con idiomas extranjeros (4.56), capacidad para movilizar las capacidades de otros (4.62), capacidad para negociar (4.62) y los conocimientos de la cultura de la calidad (4.66).

El déficit de competencias de los titulados se define como la diferencia entre las competencias demandadas por los empleadores y las competencias que poseen los titulados cuando se incorporan a la empresa. Cuando éste es positivo indica que el titulado tiene menos competencias que las que demanda el empleador. Y las conclusiones a las que se llegan a partir del estudio analizados son:

- Aproximadamente la totalidad de las competencias tienen un déficit positivo, por lo que existe una mayor demanda de las competencias por parte de los empleadores que la valoración que éstos hacen de las que poseen los titulados cuando se incorporan a la empresa. Además muchas de estas competencias tienen déficits muy importantes superiores a los dos puntos de valoración como la capacidad para usar el tiempo de forma efectiva (2.58), la capacidad para gestionar proyectos (2.46), la capacidad para gestionar la mejora continua (2.35), la capacidad para encontrar nuevas ideas (2.33), la capacidad para redactar informes (2.30), los conocimientos de la cultura de la calidad (2.14), la capacidad para coordinar actividades (2.08) y la capacidad para hacerse entender (2.04). Solamente existe un déficit negativo en el conocimiento del valenciano, o sea que los titulados tienen mayor conocimiento del valenciano que el que necesitan para el desempeño del puesto del trabajo con un -1.02.
- Teniendo en cuenta el tamaño de la empresa se observan diferencias significativas como que son las empresas pequeñas de menos de 50 trabajadores en las que el déficit es mayor (1.84 hasta 2.03). en las más grandes el déficit también es positivo pero menos al anterior (1.19 hasta 1.65).

- **Perspectivas de empleabilidad en España y en la Comunidad Valenciana.**

El número de parados en España experimenta una pausa en un contexto de descenso, el paro registrado desciende en un 7.2% en términos anuales, pero aumenta un 0.1% en trimestrales. Por lo que respecta a la EPA, el número de parados se reduce en un 8.2% en términos anuales, pero aumenta en un 0.3% en trimestrales.

El paro registrado desciende un 10.3% en hombre, y un 4.2% en mujeres, en términos anuales. También desciende un 9.5% entre los menores de 25 años, y un 6.9% en el colectivo de mayores de 25 años, en términos anuales.

El paro desciende, en términos anuales, un 2.7% en Agricultura, un 17.9% en el sector de la Construcción, un 12.5% en Industria, un 5.2% en Servicios, y un 1.3% en el colectivo "Sin empleo anterior".

El paro registrado disminuye en términos anuales en todas las comunidades. Las comunidades donde más baja el paro son Illes Balears, la Rioja y Cantabria, superando el 10.2% de descenso. En la Comunidad Valenciana el paro registrado desciende un 7.9%, situándose la tasa de desempleo en el 24.3%, ligeramente superior a la media nacional, que es del 23.8%

Los individuos con Educación Superior que están parados según la EPA son 1.200.100, lo que supone una tasa de desempleo del 14%, siendo en el trimestre anterior del 14.4%. Esta tasa de empleo es sensiblemente inferior al resto de niveles educativos.

Por tramos de edad el paro según la EPA en términos trimestrales aumenta en los colectivos de 20 a 24 años, de 25 a 29 años, de 40 a 44 años, de 55 a 59 años y de 65 a 69 años. En términos anuales aumenta en el tramo de 16 a 19 años. En términos anuales el mayor descenso se produce en los tramos de 65 a 69 años (baja un 21.5%), de 20 a 24 años, de 25 a 29 años y en el de 35 a 39 años.

El número de los ocupados a tiempo completo se mantiene estable, mientras que el de los ocupados a tiempo parcial aumenta. En ambos casos se observa continuidad con respecto a las tendencias manifestadas en 2014.

Aumenta el número de asalariados con contrato indefinido, acentuándose la tendencia manifestada en 2014. Desciende ligeramente el número de los asalariados con contrato temporal, marcándose una ligera variación con respecto a la situación en 2014.

En términos trimestrales se observan incrementos en el paro registrado y en la tasa de paro, sin embargo son reducidas, no superando el 0.1%.

- **Servicio Integrado de Empleo.**

El Servicio Integrado de Empleo es el encargado de generar y gestionar las iniciativas de la UPV para apoyar la mejor inserción laboral de sus titulados, en el menor tiempo posible desde su graduación.

Su objetivo es prestar un servicio integral y útil.

Prestan los siguientes servicios: Prácticas en empresas, provisión de alumnos a las empresas, prácticas de empresas en el extranjero, inserción laboral, gestión de ofertas de empleo, orientación profesional para el empleo, formación para el empleo, elabora informes, gestiona convenios.

Tiene compromisos de calidad como cumplir los plazos de tramitación establecidos y publicados, y publica los derechos de los usuarios para que estos los tengan en cuenta, como por ejemplo el derecho a recibir información sobre la unidad, sus servicios y los recursos a disposición del usuario.

Su organigrama consta de un Director Delegado, seguido del Jefe de servicio encargado de de cinco departamentos: Empleo y orientación profesional, prácticas en empresas, prospección, observatorio de empleo y sistemas de información, apoyo de calidad y de cátedras de empresas.

- **Prácticas en Empresas.**

Es uno de los medios más eficaces para la consecución del primer empleo de los titulados universitarios.

Da la oportunidad a los titulados a combinar los conocimientos teóricos con los prácticos y ganar experiencia en los mismos.

Durante el año 2014 la mayoría de los alumnos de la Universidad Politécnica de Valencia realizó prácticas combinándolas con sus estudios.

Para poder realizar una práctica de empresa es necesario realizar la tramitación de la misma, y para ello se necesita cumplimentar una serie de documentos tanto por el titulado como por la empresa, debiéndose presentar tres ejemplares en la Universidad firmados tanto por el tutor de la empresa, el tutor de la Universidad y el titulado en cuestión.

Las practicas no solo son en zona nacional, sino que se pueden realizar en el extranjero cumpliendo una serie de requisitos y cumplimentando correctamente toda la documentación.

- **Observatorio de Empleo y Formación.**

Contribuye a la adecuación entre la oferta formativa de la Universidad y la demanda de empleo.

Son los encargados de recoger, procesar y facilitar información referente al proceso de la inserción laboral de los titulados en el entorno socioeconómico para los cuales es necesario conocer la opinión de los titulados y la de los empleadores. Para todo ello se realizan programas de encuestas y de esta manera mejoran y adecuan el contenido de los planes de estudio a las demandas del entorno e incrementar la empleabilidad de los titulados.

Actualmente existen dos encuestas: Encuesta de satisfacción y la Encuesta de inserción laboral.

También se realizan encuestas a profesores para proporcionar de esta manera información relativa a las características de la actividad docente, la utilidad de la enseñanza, el espacio Europeo de Educación Superior y las competencias de los universitarios.

- **Resultados de la empleabilidad de los egresados de la Universidad Politécnica de Valencia.**

El número de parados en España experimenta una pausa en un contexto de descenso: el paro registrado desciende un 7,2% en términos anuales, pero aumenta un 0,1% en trimestrales. Por lo que respecta a la EPA, el número de parados se reduce en un 8,2% en términos anuales, pero aumenta en un 0,3% en trimestrales.

El paro registrado desciende un 10,3% en hombres, y un 4,2% en mujeres, en términos anuales. También desciende un 9,5% entre los menores de 25 años, y un 6,9% en el colectivo de mayores de 25 años, en términos anuales.

El paro desciende, en términos anuales, un 2,7% en Agricultura, un 17,9% en el sector Construcción, un 12,5% en Industria, un 5,2% en Servicios, y un 1,3% en el colectivo "Sin empleo anterior".

El paro registrado disminuye en términos anuales en todas las comunidades. Las comunidades donde más baja el paro son Illes Balears, la Rioja y Cantabria, superando el 10,2% de descenso. En la Comunitat Valenciana el paro registrado desciende un 7,9%, situándose la tasa de desempleo en el 24,3%, ligeramente superior a la media nacional, que es del 23,8%.

Los individuos con Educación Superior que están parados según la EPA son 1.200.100, lo que supone una tasa de desempleo del 14,0%, siendo en el trimestre anterior del 14,4%. Esta tasa de empleo es sensiblemente inferior al resto de niveles educativos.

Por tramos de edad el paro según la EPA en términos trimestrales aumenta en los colectivos de 20 a 24 años, 25 a 29 años, 40 a 44 años, 55 a 59 años y 65 a 69 años. En términos anuales aumenta en el tramo de 16 a 19 años. En términos anuales el mayor descenso se produce en los tramos de 65 a 69 años (baja un 21,5%), de 20 a 24 años, de 25 a 29 años y en el de 35 a 39 años.

El número de los ocupados a tiempo completo se mantiene estable, mientras el de los ocupados a tiempo parcial aumenta. En ambos casos se observa continuidad con respecto a las tendencias manifestadas en 2014.

Aumenta el número de asalariados con contrato indefinido, acentuándose la tendencia manifestada en 2014. Desciende ligeramente el número de los asalariados con contrato temporal, marcándose una ligera variación con respecto a la situación en 2014.

En términos trimestrales se observan incrementos en el paro registrado y en la tasa de paro; sin embargo son reducidas, no superando el 0,1%.

BIBLIOGRAFÍA.

MONOGRAFÍAS:

- Benito Alas, C. (1990). *Cómo ser elegido en una selección de personal*. Madrid: Editorial Díaz de Santos S.A.
- Besseyre Des Horts (1989). *Gestión estratégica de los recursos humanos*. Bilbao: Editorial Deusto.
- Bock, L. (2015). *La nueva fórmula del trabajo. Revelaciones de Google que cambiarán su forma de vivir y liderar*. Barcelona: Editorial Conecta.
- Bonache-Pérez, J., Cabrera-Izquierdo, A. (2005). *Dirección de personas: evidencias y perspectivas para el siglo XXI*. Madrid: Editorial Pearson Educación.
- Cardona Herrero, S. (1991). *Las entrevistas de selección de personal*. Madrid: Editorial Díaz de Santos S.A.
- De la Calle-Durán, M.C. y De Urbina-Criado, M. (2014). *Fundamentos de recursos humanos*. Madrid: Editorial Pearson Educación.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., Cardy, R. L. (2001). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Harvard Business Essentials. (2003). *Contratar y retener a los mejores empleados*. Bilbao: Editorial Deusto.
- Mondy, R. W. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Olleros García, M. (1993). *El proceso de captación y selección de personal*. Madrid: Editorial Consulta y Selección S.A.
- Palomeque López, M. C. y Álvarez de la Rosa, J. M. (2014). *Derecho del trabajo*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Porret-Gelabert, M. (2007). *Recursos humanos. Dirigir y gestionar personas en las organizaciones*. Madrid: Editorial UPV.
- Ribes-Giner, G., Herrero-Blasco, A., Perelló Marín, R. (2011). *Los recursos humanos en la empresa*. Valencia: Editorial UPV.
- Ribes-Giner, G y Alii. (2015). *Gestión de los recursos humanos*. Valencia: Editorial Tirant Lo Blanch.

Sánchez García, J. C. (1993). *Selección de personal. Guía práctica*. Madrid: Editorial Díaz de Santos.

Valle-Cabrera, R. (2003). *La gestión estratégica de los recursos humanos*. Madrid: Editorial Pearson Prentice Hall.

Werther, W. B., Davis, K., Guzmán. Brito, M. P. (2014). *Administración de recursos humanos. Gestión del capital humano*. México: Editorial Mc Graw Hill.

Yates, M. (1990). *Buenas respuestas a preguntas difíciles*. Bilbao: Editorial Deusto.

TESIS DOCTORAL:

Ayats Salt, José Carlos. (2010). *Estrategia de la UPV para la empleabilidad de sus titulados en el marcos de las relaciones Universidad-Empresa*.

CONSULTAS ELECTRONICAS:

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Población Activa. 2014-2015*. http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595 [Consulta: 7 de Octubre de 2015]

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Paro registrado por sexo y por franjas de edades. 2014-2015*. http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/proyecciones/epa_proy_tageges11-26.htm [Consulta: 7 de Octubre de 2015]

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Paro registrado por Comunidades Autónomas. 2014-2015*. <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=8284&L=0> [Consulta: 12 de Octubre de 2015]

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Tasa de paro dependiendo el nivel de estudios. 2014-2015*. <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=8280&L=0> [Consulta: 14 de Octubre de 2015]

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Tasa de actividad, ocupación y paro. 2014-2015*. http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976595 [Consulta: 14 de Octubre de 2015]

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA. *Servicio Integrado de Empleo. Memoria de actividades*. http://www.upv.es/entidades/SIE/menu_urlc.html?entidades/SIE/info/U0653842.pdf [Consulta: 5 de Octubre de 2015]

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA. *Servicio Integrado de Empleo. Observatorio de empleo. Estudios de egresados de la UPV*. <http://www.upv.es/contenidos/SIEOBS/infoweb/sieobs/info/833291normalc.html> [Consulta: 13 de Octubre de 2015]

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA. *Servicio Integrado de Empleo. Observatorio de empleo. Mercado de trabajo*. <http://www.upv.es/contenidos/SIEOBS/infoweb/sieobs/info/782183normalc.html> [Consulta: 13 de Octubre de 2015]

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA. *Servicio Integrado de Empleo. Observatorio de empleo. Estudios de empleabilidad de titulados de la UPV.* <http://www.upv.es/contenidos/SIEOBS/infoweb/sieobs/info/833286normalc.html> [Consulta: 16 de Octubre de 2015]

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA. *Servicio Integrado de Empleo. Prácticas en empresas.* <http://www.upv.es/contenidos/SIEPRACT/> [Consulta: 21 de Octubre de 2015]