

# **ESTUDIO DE LAS DEMANDAS DE LOS EMPLEADORES DE TITULADOS UNIVERSITARIOS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

## **SÍNTESIS DE RESULTADOS**

**EQUIPO INVESTIGADOR**  
**José María Peiró (Director)**  
**José Manuel Roig**  
**Vicente González-Romá**  
**Juan Pablo Gamboa**

**OBSERVATORI  
D'INSERCIÓ  
PROFESSIONAL I  
ASSESSORAMENT  
LABORAL**





## Estudio de las demandas de los empleadores de titulados universitarios de la Provincia de Valencia

El presente estudio presenta la opinión de los empleadores sobre las características que deben poseer los titulados universitarios para incorporarse laboralmente en sus empresas, el nivel de competencias presentado por éstos, la evolución de la oferta de empleo universitario y la forma en que se recluta y selecciona a los universitarios. El estudio se ha llevado a cabo con una muestra de 1150 empresas públicas y privadas con implantación en la Provincia de Valencia.

Respecto a la oferta de empleo para universitarios, los resultados muestran que el 52% de los empleadores encuestados estima un aumento en los próximos cinco años, aunque este aumento será menor que el producido en los últimos cinco años. Durante este último periodo, el 70% de las empresas privadas manifiestan haber contratado una media de 8 recién titulados. Esos contratos han sido motivados por ampliación de la actividad y por la posibilidad de formar a esos recién titulados de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Las características más valoradas por los empleadores del curriculum de los titulados son los conocimientos de informática, la experiencia previa específica de su ámbito profesional, la titulación, la disponibilidad para la flexibilidad horaria, contractual y funcional, haber realizado prácticas y la experiencia laboral en general.

El análisis de las competencias requeridas muestra que los empleadores valoran más las de carácter genérico, y dentro de ellas destacan la capacidad para la solución de problemas, la asunción de responsabilidades, el trabajo en equipo y la planificación y gestión de recursos. Las competencias específicas como el dominio de las técnicas y competencias de la titulación resultan igualmente importantes. La evaluación del nivel de competencias de una muestra de recién titulados realizada por los empleadores, evidencia que éstos solamente satisfacen sus demandas en competencias instrumentales como los conocimientos de inglés y valenciano, y en la capacidad para trabajar con personas de diferente procedencia. Sin embargo, el nivel presentado por los titulados en las demás competencias no se aleja demasiado del nivel requerido. Los mayores desajustes se observan en competencias muy valoradas por los empleadores, como la capacidad de tomar decisiones, dirigir, gestionar la presión, motivar a otros, resolver problemas, planificar, transferir de la teoría a la práctica y asumir responsabilidades. El grado de desajuste en las competencias de los titulados varía en función del sector de actividad.

Las diferentes comparaciones entre las valoraciones de los titulados encuestados en el Primer Estudio de Inserción Laboral de la Universitat de València, realizado también por el OPAL, y las obtenidas de los empleadores en este estudio, permiten observar diferencias y similitudes interesantes en las opiniones entre estos dos grupos de actores del mercado laboral de la Provincia de Valencia en aspectos fundamentales del empleo universitario.

### Introducción

Uno de los objetivos fundamentales del Observatorio de Inserción Profesional y Asesoramiento Laboral de la Universitat de València (OPAL) es el análisis sistemático de la inserción profesional de los titulados de la Universitat, a través del estudio de los comportamientos y opiniones de los diferentes actores del mercado laboral. En este sentido, se reconoce la importancia de estudiar la inserción laboral y la empleabilidad de los titulados universitarios, involucrando en su análisis a los propios titulados de los diferentes ciclos, a los empleadores, y a la propia Universitat. Todo ello se hace con el propósito de conocer y compaginar las demandas del mercado laboral, el perfil de los titulados y la formación universitaria. Así, los estudios de inserción de titulados<sup>1</sup> y de doctores<sup>2</sup> de la Universitat realizados por el OPAL, han permitido conocer con precisión las características de su inserción y situación laboral, actividad profesional y desarrollo de carrera.

<sup>1</sup>Primer Estudio de Inserción Laboral de los Titulados de la Universitat de València (ver ficha Técnica al final del documento)

<sup>2</sup>Estudio de la Actividad Laboral y Desarrollo de Carrera de los Doctores de la Universitat de València (2002-2005)



Ahora bien, una vez analizada la inserción desde esta perspectiva, ha sido necesario el estudio del mercado laboral de los titulados, a través del análisis de una muestra de grandes, medianos y pequeños empleadores de universitarios de la Provincia de Valencia, y de los principales sectores de actividad económica. Este estudio explora la opinión de los empleadores sobre las características que deben reunir los titulados para encontrar trabajo en sus empresas, el nivel de competencias que presentan estos titulados, la evolución de la oferta de empleo universitario y sus perspectivas futuras, y la forma en que esas empresas reclutan y seleccionan a los universitarios.

El presente informe tiene como objetivo describir los principales resultados del estudio de empleadores y compararlos con los resultados obtenidos en el estudio de inserción de los titulados de la Universitat. Se ofrece así una perspectiva integral del fenómeno estudiado. Como podrá apreciarse en este documento, cada uno de los apartados responde a un objetivo del estudio. Así, el primer apartado presenta las características de los empleadores de titulados universitarios en la Provincia de Valencia a nivel público y privado. Para ello, se ha llevado a cabo un análisis del perfil de los empleadores de la provincia. Por otra parte, este apartado identifica la proporción de titulados universitarios que trabajan para esas empresas y las características generales de su situación laboral.

En segundo lugar, el informe proporciona una imagen del mercado laboral de los titulados desde la perspectiva de los empleadores. Se valora la evolución de la oferta de trabajo para este colectivo en los últimos cinco años y se ofrecen estimaciones de la evolución de dicho mercado en los próximos cinco años. Este panorama del mercado laboral de titulados se completa con el análisis de la dinámica de contratación de recién titulados en las empresas y de las vacantes para universitarios que resultan difíciles de cubrir.

En tercer lugar, el estudio se centra en las competencias relevantes que deberían poseer los titulados universitarios según los empleadores. El análisis de estas competencias se ha diferenciado por sectores de actividad económica, y por áreas académicas y titulaciones impartidas en la Universitat. Adicionalmente, el segundo apartado ofrece la valoración de los empleadores del nivel de competencias de los recién titulados contratados, evidenciando puntos de ajuste y desajuste entre las competencias requeridas y las aportadas por esos titulados. Finalmente, se identifican las diferencias de perspectiva en la importancia asignada a estas competencias por los empleadores y por los propios titulados encuestados en el EIL-UVEG<sup>1</sup>.

En cuarto lugar, se analizan las características de los procesos de reclutamiento y selección de universitarios que utilizan las empresas valencianas y los aspectos del curriculum más valorados por los empleadores en función del sector de actividad y de las titulaciones que suelen contratar. Adicionalmente, se compara la perspectiva de los empleadores con las opiniones de los titulados que valoran la utilidad de diversos aspectos para obtener empleo.

Hasta el presente la gran mayoría de los estudios de empleadores han ofrecido una aproximación genérica centrada en las competencias transversales. El presente estudio pretende ofrecer una perspectiva más comprensiva. Para ello se plantea la comparación del nivel de competencias requerido por los empleadores con el nivel de competencias presentado por los titulados que trabajan en las empresas encuestadas. Además, se compara también la perspectiva de los empleadores con la perspectiva de los titulados en diferentes aspectos considerados. De esta manera, los resultados permiten ofrecer sugerencias de actuación que contribuyan a la mejora de la formación universitaria.

<sup>1</sup>Primer Estudio de Inserción Laboral de los Titulados de la Universitat de València (ver ficha Técnica al final del documento)



## I. Los empleadores de titulados universitarios en la Provincia de Valencia

### Perfil de las empresas encuestadas

El presente estudio se llevó a cabo con una muestra de 1150 empresas de la Provincia de Valencia, que tienen titulados universitarios contratados (97.2%) o que los han tenido en el último año (2.8%). Dos terceras partes de las empresas tienen un ámbito de implantación en la Comunidad Valenciana, ya sea a nivel local (42.9%), provincial (13.8%) o de la Comunidad Autónoma (12%). El tercio restante tiene una implantación a nivel nacional (17.6%) o internacional (13.7%), pero siempre con representación en la Provincia de Valencia. El 66% tiene un tamaño total (en todos sus ámbitos de implantación) que no supera los 100 empleados y aproximadamente el mismo porcentaje no supera los 100 empleados en la Provincia de Valencia. La gran mayoría de las empresas que participaron en el estudio son privadas y mixtas mayoritariamente privadas (n=822), que representan el 71.5% del total. El resto de la muestra corresponde a empresas públicas o mayoritariamente públicas (n=328) que representan el 28.5% de la muestra. De las empresas de carácter privado, el 90.9% son empresas lucrativas, el 6.4% son ONGs y el 2.7% son empresas mixtas con un carácter mayoritariamente privado. Por su parte, de las empresas públicas, el 50.8% forman parte de la administración pública, el 26% pertenece a la sanidad pública y el 18.4% a la educación pública. Un porcentaje mucho menor de empresas públicas encuestadas pertenecen a los sectores de servicios (3.3%), agricultura (0.3%), industria y energía (0.3%) y comercio (0.3%).

La Tabla 1 muestra el porcentaje de empresas de la muestra en cada uno de los diez grandes sectores definidos especialmente para este estudio. En ella se ofrece su distribución según el tipo y tamaño de empresa.

Los entrevistados fueron 1397 propietarios, gerentes, responsables de recursos humanos, directores de departamento o personas con titulados a su cargo (estos dos últimos únicamente valoraron las competencias de los recién titulados). Hay que tener en cuenta que una misma empresa podía tener más de un informante, razón por la cual el número de entrevistados supera al número de empresas estudiadas. Lo anterior ocurre específicamente en el caso de las empresas en las que fueron valoradas las competencias de más de un titulado por más de un informante.

Tabla 1. Porcentaje de empresas encuestadas según sector, propiedad y tamaño

Sector	Muestra total		Propiedad				Tamaño de la empresa por número de empleados											
			Pública		Privada		Hasta 10		11 a 49		50 a 100		101 a 250		251 a 500		Más de 500	
	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Agricultura	10	0.9	1	0.2	9	1.1	4	3.5	0	-	3	0.9	1	0.5	0	-	2	2.0
Industria y Ener.	166	14.4	1	0.3	165	20.1	8	6.9	41	13.5	48	13.9	44	21.3	13	15.2	13	13.1
Construcción	64	5.6	-	-	64	7.8	5	4.2	34	11.2	14	4	9	4.6	1	1.7	1	1.4
Comercio	67	5.8	1	0.2	66	8	18	16.7	27	8.9	10	2.9	6	3	2	1.8	4	3.7
Hostelería	21	1.8	-	-	21	2.5	2	2.1	10	3.3	4	1.1	2	0.7	1	0.9	2	2.2
Transportes	25	2.3	3	0.8	23	2.7	1	0.7	5	1.5	9	2.6	7	3.5	1	1.1	3	2.6
Servicios	207	18	11	3.3	197	24	44	39.6	60	19.8	34	9.7	36	17.5	13	15.5	22	21.2
Admin. Pública	167	14.5	167	50.8	0	-	5	4.2	18	6.1	53	15.3	57	27.7	31	37	3	3.3
Educación	252	21.9	60	18.4	192	23.3	10	9	80	26.4	107	30.8	31	15.4	9	10.6	15	14.7
Sanidad	171	14.8	85	26	85	10.4	15	13.2	28	9.4	66	19	12	5.7	14	16.3	37	35.8
Total	1150		328		822		110		302		348		204		83		103	

La Ficha Técnica del estudio puede verse al final de este informe.



## Distribución de los titulados universitarios en las empresas de la Provincia de Valencia

Aproximadamente, los titulados universitarios que ocupan un puesto que requiere titulación universitaria superan el 50% del total de la plantilla, en la tercera parte de las empresas encuestadas. Además, del porcentaje de titulados con puestos para universitarios, las mujeres representan más del 50% en el 47.2% de las empresas estudiadas y los contratos estables representan entre el 91 y el 100% del total de contratos para titulados en el 46.5% de las empresas (ver Tabla 2).

**Tabla 2. Distribución aproximada de titulados en puestos para universitarios, porcentaje de mujeres tituladas del total de titulados y porcentaje de titulados con contrato estable (n=1150)**

Rango de % de titulados	Titulados en puestos universitarios	Mujeres	Contratos estables
0	2.1	8.9	2.9
1-10	27.3	11.7	5.3
11-20	13.2	5.6	2.4
21-30	9.5	4.9	2.8
31-40	4.7	5.8	2.2
41-50	6.4	15.9	6.3
51-60	4.9	10.9	3.1
61-70	5.5	9.3	5.5
71-80	6.2	11.2	10.8
81-90	8.5	6.7	12.2
91-100	11.7	9.1	46.5

\* Porcentaje de empresas del total de empresas encuestadas

En términos de la categoría profesional, los titulados con puestos de técnico superan el 50% en el 42.7% de las empresas estudiadas y con puestos de mando intermedio en el 16.3%. Sin embargo, en el 22.5% de las empresas existen titulados universitarios que ocupan puestos de administrativo-operario. Por otra parte, en el 65.7% de las empresas encuestadas, el tiempo medio de permanencia de los titulados supera los 5 años y en el 22.1% los titulados permanecen un periodo de entre 2 y 5 años.

Los anteriores resultados indican una presencia importante de titulados universitarios en las empresas de la Provincia de Valencia, una participación relativamente proporcionada de hombres y mujeres, un porcentaje medio-alto de contratación estable de los universitarios y un tiempo de permanencia prolongado en buena parte de las empresas encuestadas.

## II. El mercado laboral de los titulados desde la perspectiva de los empleadores

### Evolución reciente y perspectiva de futuro de la oferta de empleo para titulados universitarios en las empresas privadas

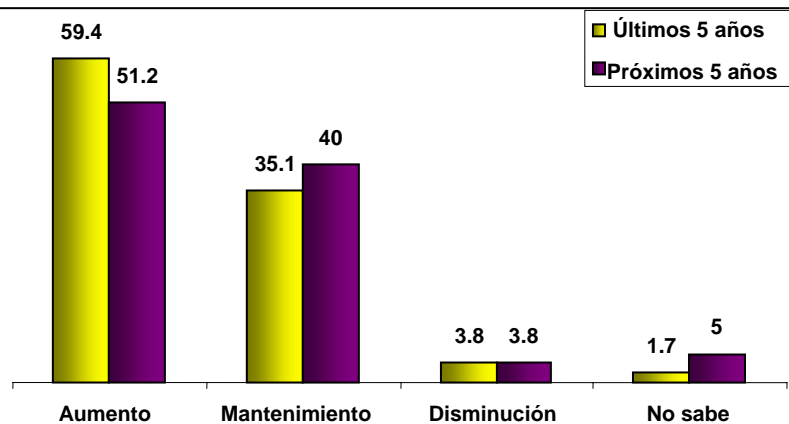
El Gráfico 1 representa la opinión de los empleadores del sector privado sobre la evolución reciente de la oferta de empleo universitario, al indicar si la oferta aumentó, se mantuvo o disminuyó en los últimos cinco años. Adicionalmente, el gráfico muestra el porcentaje de empleadores que estiman que dicha oferta aumentará, se mantendrá o disminuirá en los próximos cinco años. Los resultados muestran que la mayor parte de los empresarios afirma que la oferta de empleo universitario ha aumentado y aumentará. Sin embargo, se observa una ligera contracción debido a que el porcentaje de quienes consideran que la oferta aumentará, es inferior en 8 puntos porcentuales al de aquellos que consideran que dicha oferta ha aumentado en los últimos 5 años. Es importante notar que después de un crecimiento importante en los



últimos años, se prevé un crecimiento más moderado y un mantenimiento de lo alcanzado en ese periodo. También es preciso resaltar el bajo porcentaje de empresarios que estiman una disminución de la oferta en el futuro inmediato, el cual no llega al 4%.

El Gráfico 2 muestra la tendencia de la oferta de empleo universitario por sectores de actividad en los cinco últimos años y en los cinco próximos años. En términos generales, los sectores de agricultura y comercio experimentarán un aumento más elevado de la oferta de empleo universitario, en comparación con el aumento experimentado en los pasados cinco años. En el sector agrícola se prevé un mayor crecimiento y el sector de la hostelería experimentará el menor aumento de la oferta. Asimismo, el sector público muestra la disminución más pronunciada en la oferta de empleo universitario durante los siguientes cinco años.

**Gráfico 1. Porcentaje de empresarios que evalúan la tendencia de oferta de empleo para titulados en los pasados y próximos cinco años (n=830 empresas privadas)**



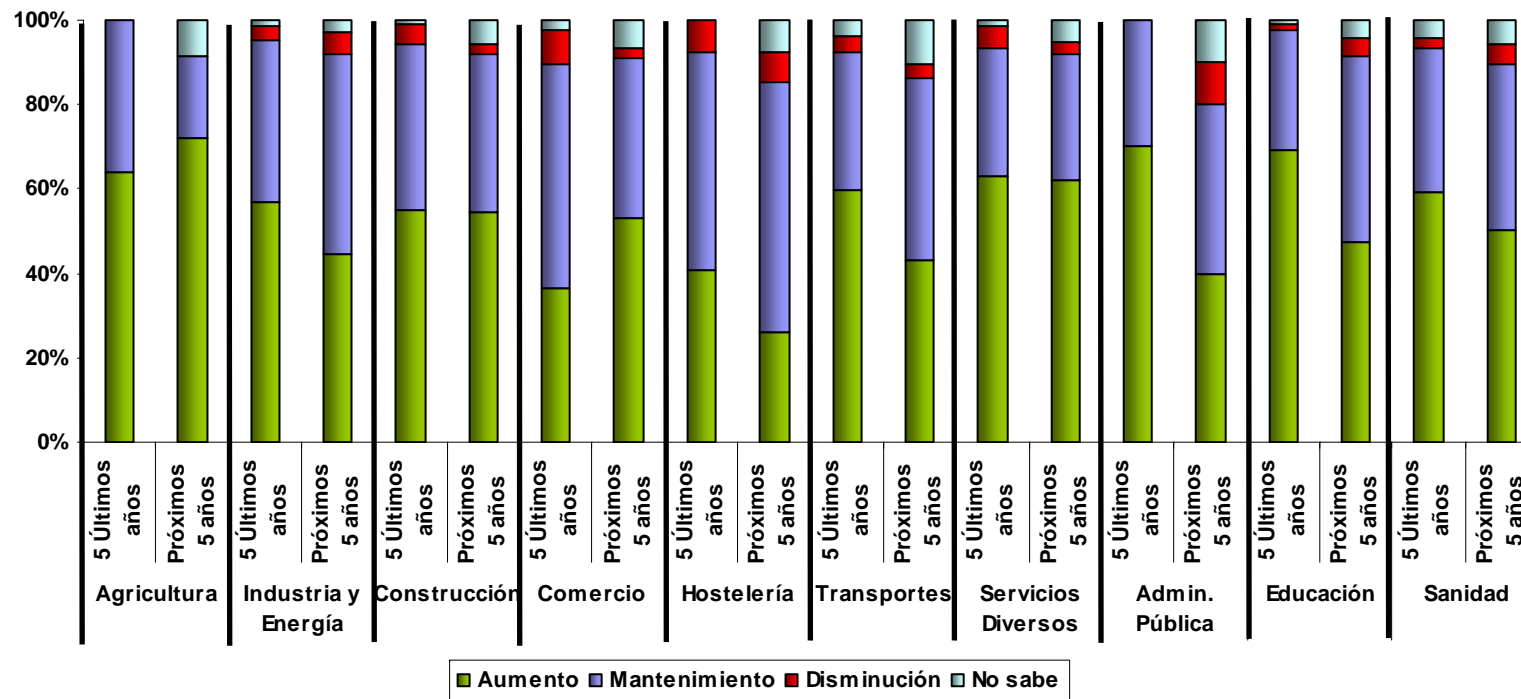
### Contratación de recién titulados

Un aspecto fundamental del análisis de la contratación de los titulados universitarios, está relacionado con el nivel de contratación de los recién titulados y las actitudes de los empleadores frente a ellos. En este sentido, cabe resaltar que en torno al 70% de las empresas privadas manifiestan haber contratado una media de 8 recién titulados en cada uno de los dos últimos años. Las principales razones para contratarlos han sido la ampliación de la actividad y de la plantilla y la necesidad de cubrir vacantes (29.3%), así como la posibilidad de poder formarlos de acuerdo con las necesidades de la empresa (23.1%). Sin embargo, los resultados del estudio indican también que los recién titulados han de poseer ciertas competencias fundamentales, (se analizarán en el siguiente apartado) junto con buena capacidad de adaptación y flexibilidad para formarse y aprender de acuerdo con las necesidades de las empresas.

Por el contrario, la principal razón de las empresas que no han contratado recién titulados en los últimos dos años (30% del total), fue el hecho de no necesitarlos (58%) seguido de la necesidad de contratar titulados con experiencia (17%).



Gráfico 2. Evolución en las empresas encuestas de la contratación de titulados en los últimos cinco años y estimaciones para los cinco próximos años (%)





### Vacantes difíciles de cubrir

El 35.3% de las empresas privadas encuestadas (n=293) manifiesta tener vacantes para titulados universitarios que son de difícil cobertura (cabe recordar que este análisis no aplica para las empresas públicas). En términos generales, esas vacantes corresponden a puestos de técnico (62.1%), mando intermedio (27.1%) o directivo (12.7%)<sup>2</sup>. El mayor porcentaje de empresas que manifiesta dificultad para cubrir vacantes de titulados, pertenece a los sectores sanitario, educativo, construcción y servicios. Las titulaciones mencionadas con mayor frecuencia por los empresarios que tienen vacantes de difícil cobertura son ingeniería industrial (12.6%), enfermería (11.4%), medicina (9.9%), ADE (7.3%), arquitectura técnica (7.3%), ingeniería técnica informática de sistemas (7.3%), ciencias empresariales (5.8%) y economía (5%) entre otras. Las principales razones que dificultan la cobertura de estas vacantes son el bajo número de candidatos con las competencias y habilidades requeridas (39.5%), la elevada competencia de otros empleadores (24.8%), la falta de experiencia laboral de los candidatos de acuerdo con los requerimientos de la empresa (15.2%) y la pobreza/precariedad de las condiciones laborales y los términos ofrecidos por la empresa (13.7%). Otro tipo de razones están relacionadas con el bajo número de interesados, el bajo número de candidatos con los atributos personales requeridos y la falta de disposición a la movilidad (27.1%)<sup>3</sup>.

En cada sector de actividad varían las razones por las que se tienen vacantes de estas características. Así por ejemplo, en el sector de la construcción y de la sanidad predomina la elevada competencia de otros empleadores. En el sector de los transportes, la razón principal es el bajo número de candidatos con las actitudes, motivación y personalidad requeridas. En la hostelería un porcentaje importante de empresas no encuentra suficiente gente interesada en el trabajo y en los sectores comercial e industrial, la falta de experiencia laboral de los candidatos es un factor predominante. Prácticamente en todos los sectores se observa que el bajo número de candidatos con las competencias requeridas hace que se mantengan vacantes algunos puestos de trabajo para titulados universitarios.

### III. Competencias relevantes para los empleadores y nivel de competencias presentado por los titulados universitarios

Hasta el presente, las competencias del capital humano han sido clasificadas de acuerdo con diversos criterios y por tal razón no existe un acuerdo general, ni en el ámbito teórico ni en el empírico, sobre su clasificación. En este estudio se ha analizado la opinión de los empleadores sobre la importancia y nivel presentado por los titulados de tres tipos de competencias definidas como relevantes para el desempeño laboral de los titulados universitarios: las competencias genéricas, las específicas de la titulación y las instrumentales.

Se entiende por competencias genéricas aquellas competencias transversales, que no van unidas a ninguna disciplina en particular y que por lo tanto, son transferibles a una gran variedad de funciones y tareas, asegurando un desempeño exitoso de las mismas. Estas competencias laborales genéricas involucran componentes cognitivos, como resolución de problemas, creatividad, análisis crítico; obtener, analizar y organizar la información, transferir la teoría a la práctica; actualización de conocimientos, técnicas y habilidades e identificar nuevas oportunidades. Las competencias genéricas también implican componentes actitudinales, como gestionar la presión, definir e identificarse con las metas, asumir responsabilidades, adaptarse a los cambios y ser flexible y la iniciativa personal. Asimismo, implican componentes interpersonales como las habilidades sociales, trabajo en equipo, comunicación oral y escrita, la capacidad para trabajar con personas de diferente procedencia y la negociación. Finalmente, involucran un componente de gestión representado por las capacidades para dirigir, tomar de decisiones, planificar y gestionar recursos y la capacidad para motivar a otros.

Las competencias específicas involucran capacidades y habilidades que aseguran el desempeño exitoso de las tareas propias de una titulación o perfil laboral. En este caso, se han considerado el dominio de las competencias y de las técnicas de la titulación. Por otra parte, las competencias instrumentales, capacitan y habilitan para integrarse con éxito en la vida laboral y social y como su nombre lo indica, sirven de

<sup>2</sup> Pregunta de respuesta múltiple entre cuatro alternativas de respuesta

<sup>3</sup> Respuesta múltiple y espontánea





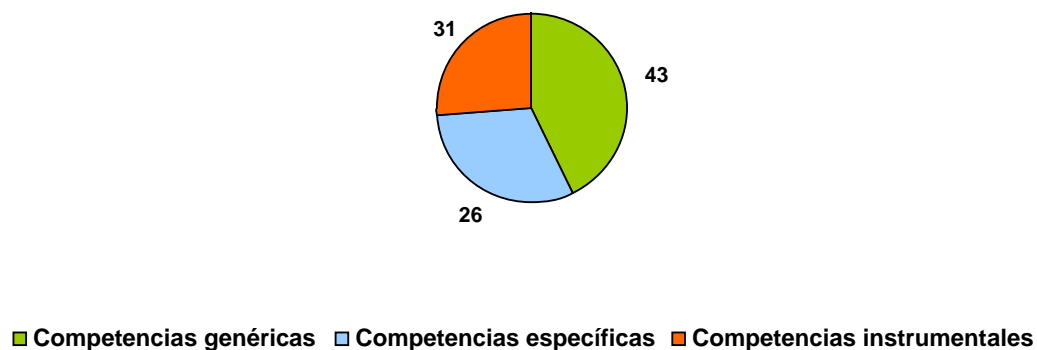
instrumento para el desempeño eficaz de tareas específicas de la titulación o del rol. Se han considerado como competencias instrumentales, los conocimientos de idiomas y de informática.

### Valoración por parte de los empleadores de la importancia de las competencias genéricas, específicas e instrumentales de los titulados universitarios

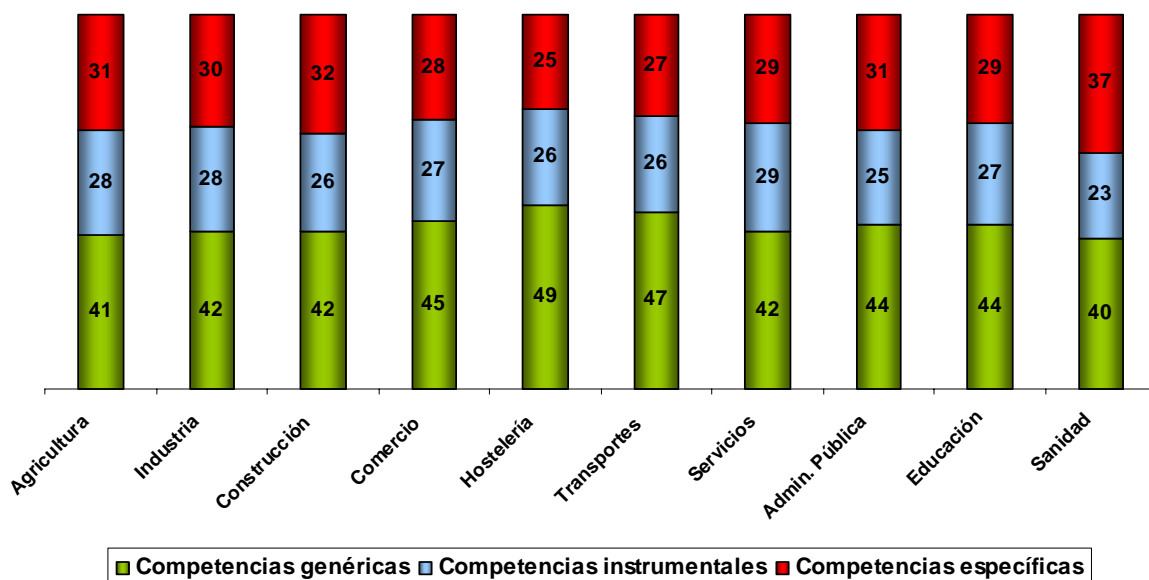
Con el fin de conocer la importancia de las competencias genéricas, específicas e instrumentales en el desempeño laboral exitoso de los titulados universitarios, se pidió a los empleadores de empresas públicas y privadas que distribuyeran 100 puntos entre estos tres tipos de competencias, según su importancia para el desempeño laboral y profesional.

El Gráfico 3 muestra que, según empleadores, el desempeño laboral exitoso de un titulado universitario depende en mayor medida de las competencias genéricas, seguido de las competencias específicas y en menor medida de las instrumentales. Los Gráficos 4, 5 y 5.1., muestran la importancia de las diferentes competencias en cada sector de actividad, tamaño de empresa y área académica.

**Gráfico 3. Importancia de las competencias genéricas, específicas e instrumentales para el buen desempeño de los titulados universitarios**



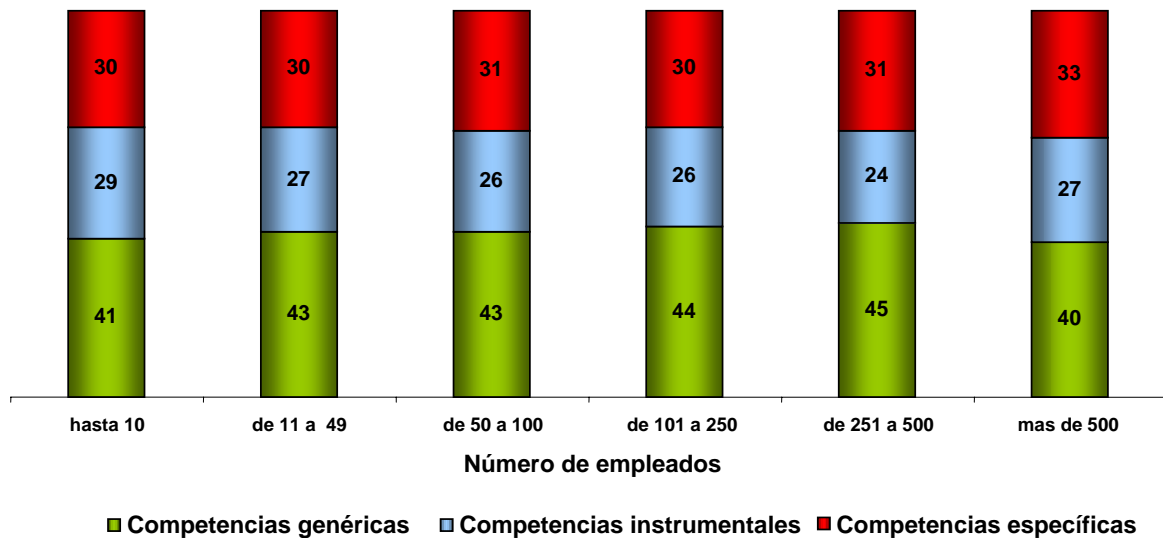
**Gráfico 4. Importancia de las competencias genéricas, específicas e instrumentales para el buen desempeño de los titulados universitarios en cada sector de actividad**





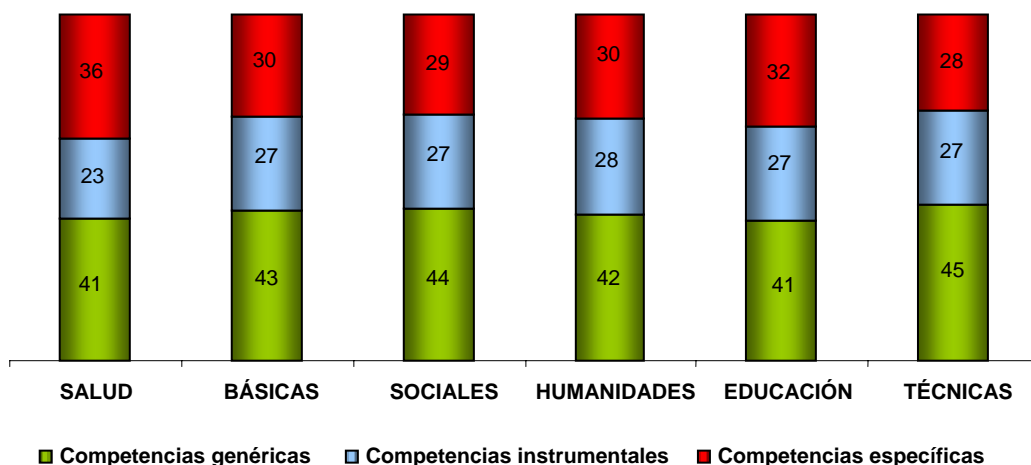
El gráfico 4 muestra ligeras diferencias en la importancia que tienen los diferentes tipos de competencias en cada uno de los sectores de actividad. Sin embargo, se aprecia claramente que las competencias genéricas son más importantes en sectores como hostelería, comercio, transportes, administración pública y educación y resultan menos importantes en sanidad y agricultura. En general, las competencias instrumentales son menos valoradas en el sector sanitario que en el resto de sectores. En las competencias específicas, se observa una mayor variabilidad a través de los sectores, siendo menos importantes en hostelería y transportes y mucho más valoradas en el sector sanitario.

**Gráfico 5. Importancia de las competencias genéricas, específicas e instrumentales para el buen desempeño de los titulados universitarios según el tamaño de la empresa**



El Gráfico 5 muestra que las competencias genéricas son menos importantes en las empresas pequeñas (hasta 10 empleados) y en las grandes (más de 500 empleados), pero ganan importancia en las empresas de tamaño intermedio. En las empresas pequeñas adquieren más importancia las competencias instrumentales y en las empresas grandes son más importantes las competencias específicas que en el resto de empresas. Cabe resaltar que no se observan diferencias importantes entre las valoraciones de los grupos considerados.

**Gráfico 5.1. Importancia de las competencias genéricas, específicas e instrumentales para el buen desempeño de los titulados universitarios de cada área académica**





El análisis por áreas académicas confirma que los titulados en ciencias de la salud deben dominar las competencias y técnicas de la titulación en mayor medida que los titulados del resto de áreas. Por el contrario, los empleadores que suelen contratar titulados del área técnica y de las ciencias sociales, consideran más importantes las competencias genéricas de estos titulados. Las competencias instrumentales parecen tener una importancia media en los titulados de todas las áreas académicas. Sin embargo, son menos valoradas por los empleadores de titulados de la salud y ligeramente más valoradas por los empleadores de las humanidades.

### Valoración por los empleadores de la importancia de cada una de las competencias genéricas, instrumentales y específicas

Los empleadores de las empresas públicas y privadas también valoraron, en una escala de 1 a 10, la importancia que tiene cada una de las competencias específicas, instrumentales y genéricas de un titulado que vaya a trabajar en su empresa. El Gráfico 6 indica que todas las valoraciones del conjunto de competencias se ubican en el rango de "bastante importante" para los encuestados. Sin embargo, resalta la importancia otorgada a la solución de problemas (8.8) entre las de carácter cognitivo, a la asunción de responsabilidades (8.8) entre las de carácter actitudinal, a trabajar en equipo (8.7) entre las de carácter interpersonal y a la planificación y gestión de recursos (8.4) entre las relativas a la gestión. Las competencias específicas relacionadas con las técnicas (8.6) y competencias propias de la titulación (8.5) se valoran prácticamente en igual medida que las genéricas más valoradas. Por el contrario, las competencias instrumentales relacionadas con los conocimientos de idiomas como el inglés (6.3) y el valenciano (6.2), son las menos valoradas, aunque no ocurre así con las relativas a la informática (8.2). También son algo menos valoradas dentro del conjunto de competencias genéricas, las capacidades interpersonales de trabajar con personas de diferente procedencia (7.6) y la negociación (7.5), con más de un punto de diferencia respecto de las más valoradas.

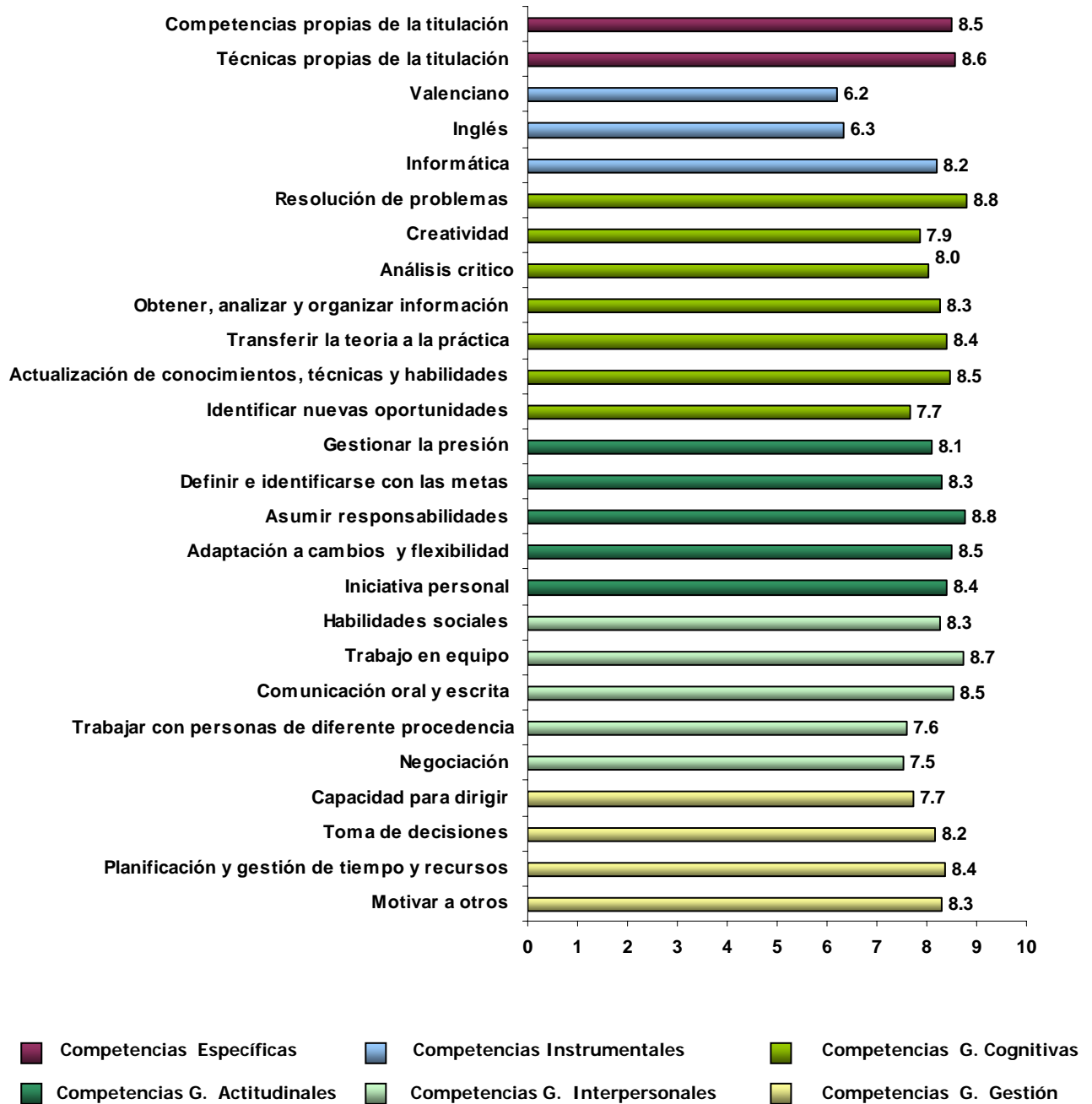
A pesar de la importancia relativamente baja otorgada a las competencias instrumentales como los conocimientos de inglés y valenciano, algo más de un tercio de los empleadores encuestados (35.7%), valora el conocimiento de otros idiomas. De ellos, mencionan el francés un 68.5% y el alemán un 40.3%. Estos idiomas fueron frecuentemente considerados como "bastante importantes", en sectores como la industria (51.7%) y la hostelería (59.3%).

Cabe resaltar que los datos obtenidos en este apartado, dibujan un panorama del mercado laboral valenciano, que también pone de manifiesto las características del tejido empresarial de la Provincia de Valencia. No existe una gran demanda de puestos de cualificación muy elevada y su capacidad para absorber trabajadores cualificados es limitada. A nivel general, los resultados confirman la importancia que tienen las competencias genéricas para los empleadores de este mercado. Estas competencias son un componente fundamental del capital humano que propician un desarrollo fluido de las competencias instrumentales y específicas y que además contribuyen a la empleabilidad de los titulados. Por lo tanto, la formación de los titulados universitarios en el mercado laboral analizado debe fomentar el desarrollo de competencias genéricas que les permitan desenvolverse en diferentes ámbitos laborales a la vez que desarrollar competencias y técnicas propias de la titulación a nivel específico y conocimientos de informática a nivel instrumental.

Ahora bien, con el fin de identificar las competencias genéricas, específicas e instrumentales, que deben reunir los titulados de cada una de las áreas académicas que se imparten en la Universitat de València, el Gráfico 6.1., presenta la importancia asignada a cada competencia por los empleadores que suelen contratar titulados de esas áreas.

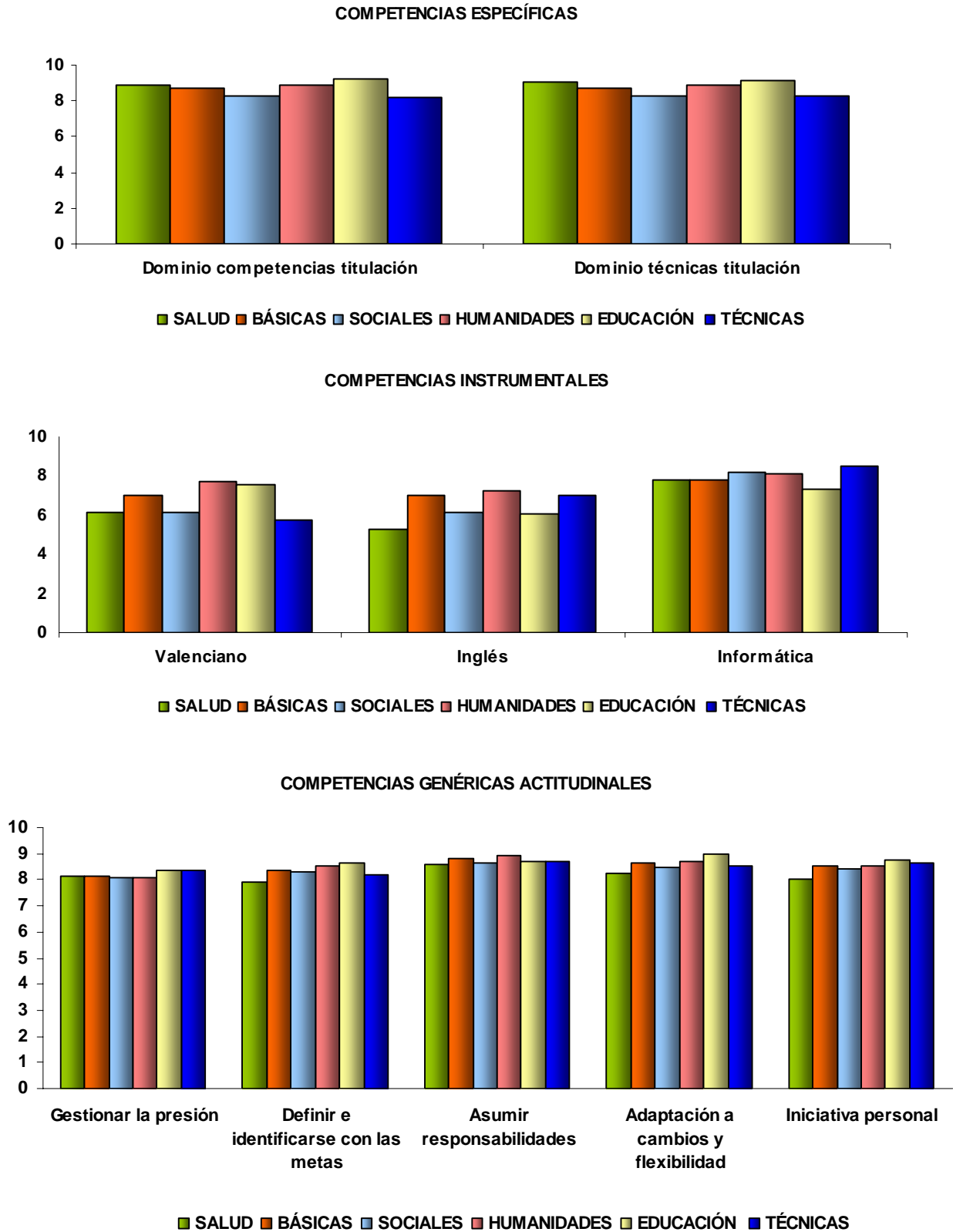


**Gráfico 6. Valoración de los empleadores de la importancia de las competencias que deben poseer los titulados universitarios**



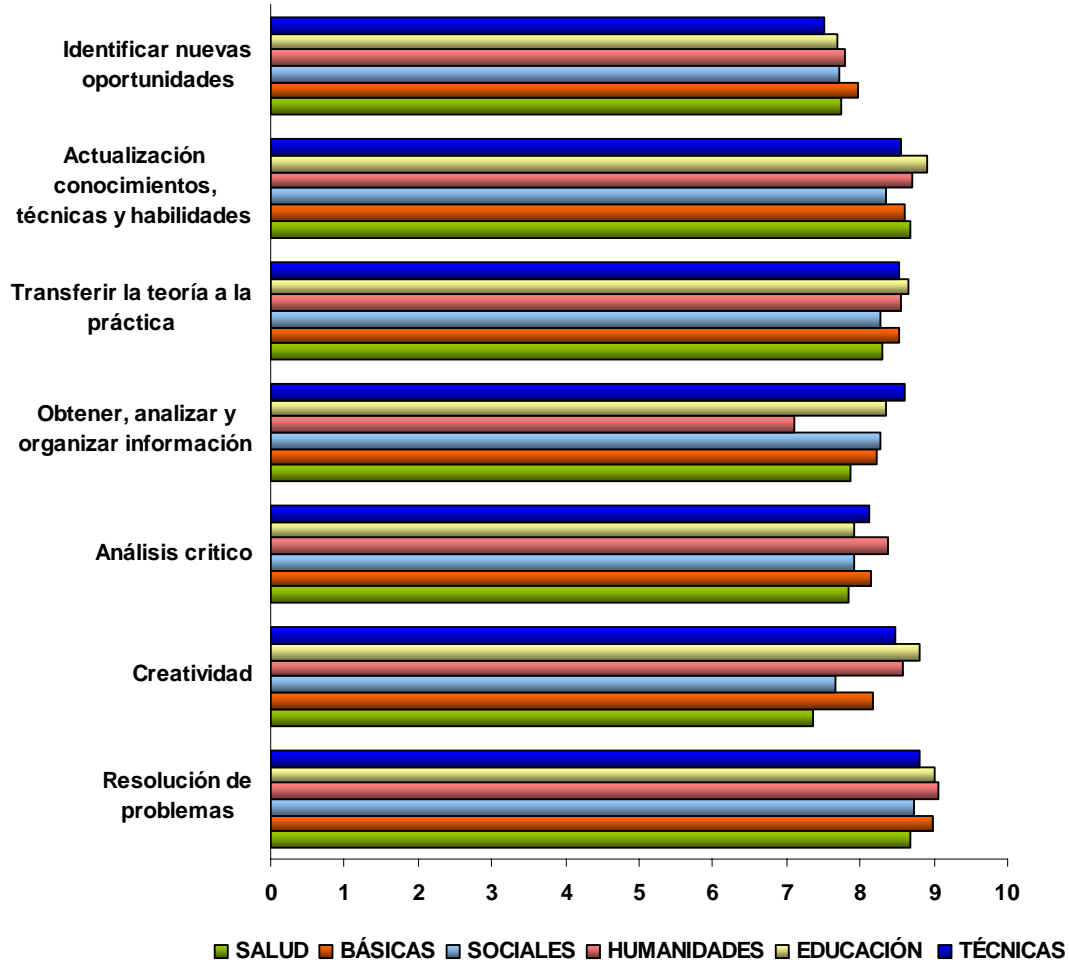


**Gráfico 6.1. Valoración de la importancia de las competencias que deben poseer los titulados universitarios de las diferentes áreas académicas**

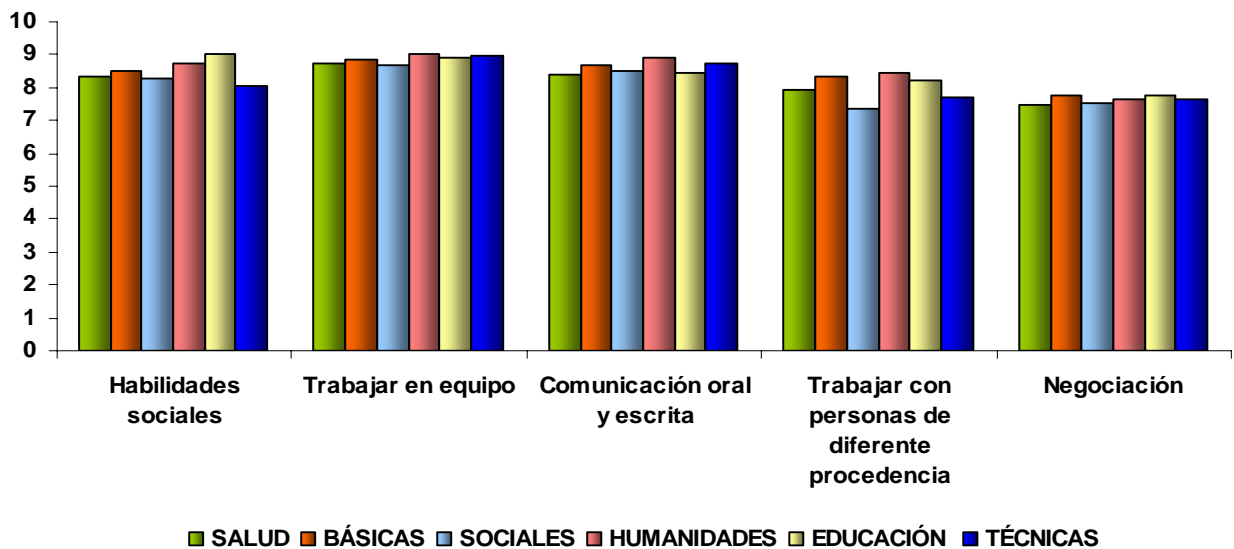




### COMPETENCIAS GENÉRICAS COGNITIVAS

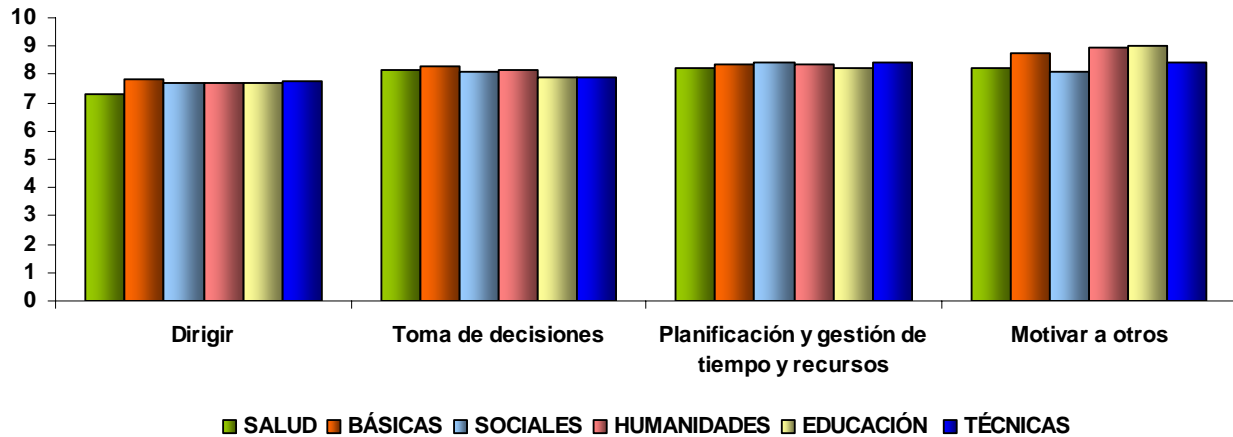


### COMPETENCIAS GENÉRICAS INTERPERSONALES





### COMPETENCIAS GENÉRICAS GESTIÓN



#### Nivel de competencias presentado por los recién titulados contratados

Con el fin de conocer de forma más concreta hasta qué punto los titulados contratados en las empresas presentan cada una de las competencias analizadas y su ajuste a los niveles requeridos por los empleadores, se pidió a los empleadores encuestados que valoraran las competencias del último recién titulado que se ha incorporado a la empresa y que llevara al menos 6 meses contratado. Se consideraron como recién titulados, aquellos que terminaron su titulación hasta 6 años antes del momento de la encuesta. Los empleadores valoraron las competencias utilizando una escala de 0 a 10 en la que 0 significaba "no presenta la competencia" y 10 "presenta la competencia en un nivel alto".

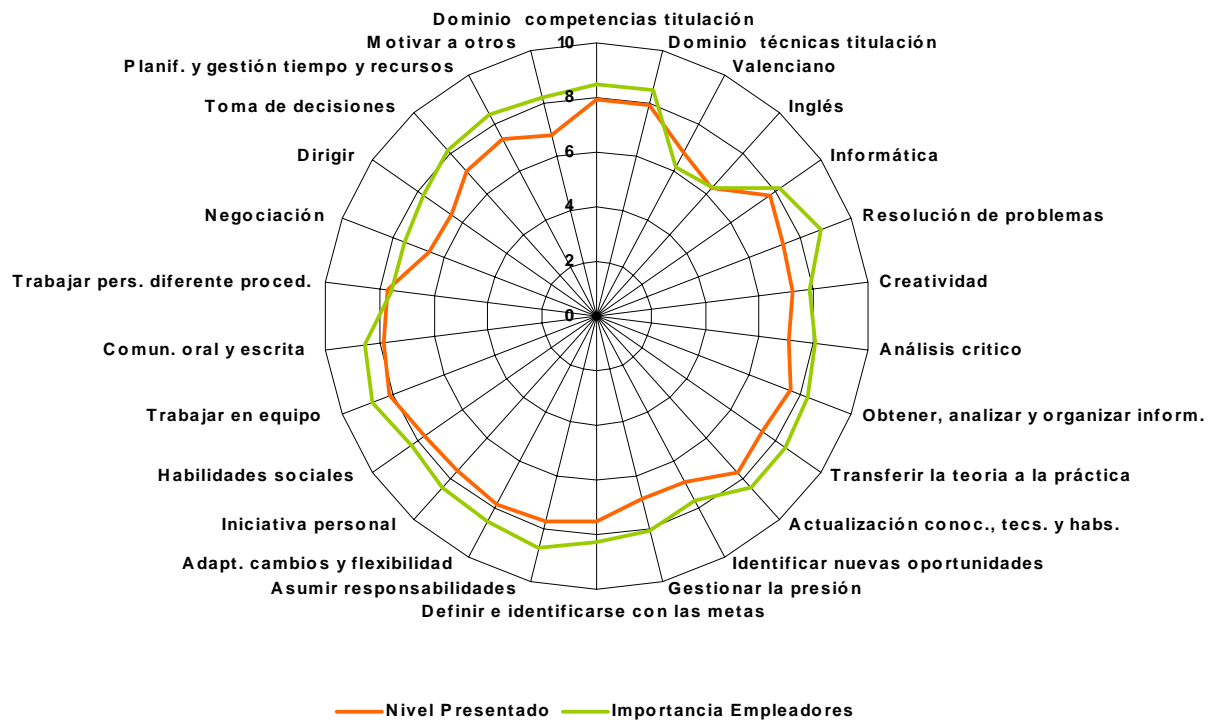
Los empleadores de empresas con menos de 50 trabajadores respondieron por sí mismos a la totalidad de la encuesta, incluida la valoración de las competencias de los recién titulados. En el caso de las empresas de más de 50 trabajadores, los empleadores que hasta ese momento habían respondido la encuesta, manifestaban si tenían conocimiento suficiente para valorar las competencias de los titulados o si era necesario ponerse en contacto con el director inmediato del titulado a evaluar. Por otra parte, se evaluaron las competencias de dos o más titulados en algunas de las empresas que tenían más de un recién titulado con un periodo de tiempo trabajado superior a los seis meses.

Así pues, se evaluaron las competencias de 480 recién titulados cuyos resultados promedio se ofrecen en el Gráfico 7. Adicionalmente, el gráfico muestra la importancia asignada por los empleadores a cada una de las competencias consideradas en el apartado anterior (importancia empleadores), con propósitos comparativos.

En términos generales, los resultados de la comparación entre los niveles presentados y los requeridos por los empleadores indican que los recién titulados evaluados satisfacen totalmente las demandas de los empleadores en las competencias instrumentales. Sin embargo, para el resto de las competencias, las diferencias entre el nivel presentado y el requerido no son significativamente grandes. Así, los conocimientos de inglés alcanzan el nivel requerido, los conocimientos de valenciano de los titulados superan ligeramente a los necesarios y los conocimientos de informática son ligeramente inferiores a los demandados por el mercado laboral. De las competencias genéricas, los titulados alcanzan el nivel requerido en la capacidad para trabajar con personas de diferente procedencia. Los mayores desajustes se observan en las capacidades para tomar decisiones, dirigir, gestionar la presión, motivar a otros, resolver problemas, planificar, transferir de la teoría a la práctica y asumir responsabilidades.



Gráfico 7. Valoración del nivel de competencias presentado por los recién titulados y su comparación con el nivel de competencias requerido por los empleadores



El análisis por sectores muestra, en primer lugar, diferencias en la importancia asignada a las distintas competencias en las empresas de cada sector. Así, aunque a nivel general los conocimientos de inglés y valenciano son las competencias menos valoradas, en sectores como industria, hostelería, transportes y educación se valoran significativamente más que en el resto de sectores. Asimismo, los conocimientos de valenciano son más valorados en los titulados universitarios de la administración pública y del sector educativo. Por otra parte, competencias como la capacidad para dirigir resulta más importante en el sector de la construcción; en el sector educativo se valoran más la capacidad para trabajar con personas de diferente procedencia y la capacidad para motivar a otros. Por su parte, en el sector sanitario destaca la importancia del dominio de las técnicas propias de la titulación.

En segundo lugar, en términos del ajuste de las competencias de los titulados a las demandas de los empleadores, se observan importantes diferencias en los distintos sectores de actividad. Así por ejemplo, en el sector de la agricultura, los titulados superan los requerimientos de competencias instrumentales, pero a su vez presentan un desajuste negativo elevado en las cognitivas y las específicas. En el sector de la industria, se aprecia un desajuste menor en las competencias específicas e instrumentales, pero éstas no alcanzan los niveles requeridos. En la construcción se observa un desajuste importante en las competencias de gestión, cognitivas y actitudinales. Por el contrario, el menor desajuste en este sector se observa en las competencias instrumentales, pero sin superar completamente los requerimientos, especialmente en informática. En el sector comercial, el menor desajuste se observa en las competencias interpersonales, sin superar completamente las demandas del mercado laboral. También se observa un déficit importante en los conocimientos de inglés y desajustes más moderados en las competencias cognitivas, específicas y de gestión. En la hostelería, también se constata un déficit importante en los conocimientos de inglés con respecto al nivel requerido y desajustes también importantes a nivel actitudinal, cognitivo y de gestión. El sector transportes es el que evidencia mayor ajuste de competencias, superando los requerimientos en las competencias específicas, interpersonales e instrumentales. Los titulados de este sector presentan los mayores desajustes en competencias de gestión. Los titulados del sector servicios muestran sus mayores debilidades en competencias específicas, cognitivas, actitudinales y de gestión con respecto a las demandas de los empleadores. En la administración pública también se observan déficit en las competencias de gestión

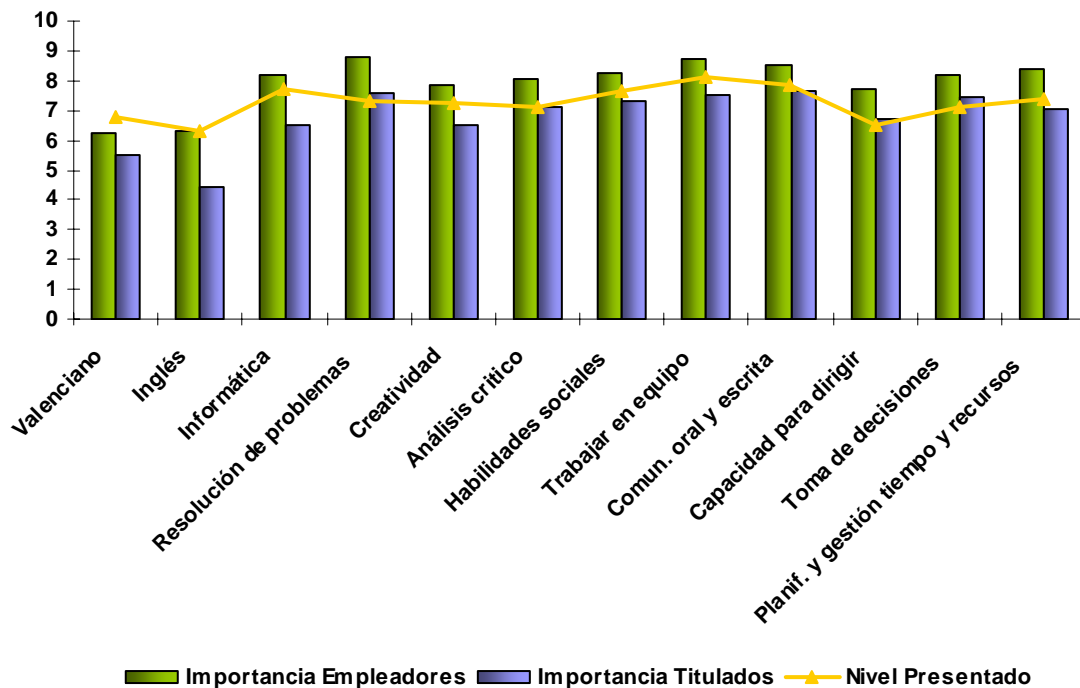




y en las específicas y menores deficiencias en las actitudinales e interpersonales sin llegar a superar las demandas. El sector educativo muestra el menor desajuste en las competencias específicas e instrumentales sin superar completamente las demandas y presenta desajustes moderados para el resto de competencias. Finalmente, el sector sanitario muestra un mayor déficit a nivel de gestión y menores desajustes a nivel instrumental, sin alcanzar los niveles requeridos de informática.

El Gráfico 8 compara la importancia que tienen diferentes competencias en el desempeño del trabajo para los empleadores y los titulados<sup>1</sup>, y el nivel presentado por los titulados en esas competencias. Como se puede apreciar, los empleadores valoran en mayor medida el conjunto de competencias analizado que los titulados. Asimismo, se observa que la importancia asignada por los titulados a las competencias analizadas, se corresponde con el nivel demostrado por estos.

**Gráfico 8. Importancia de diferentes competencias para los empleadores y los titulados y nivel presentado por los titulados \***



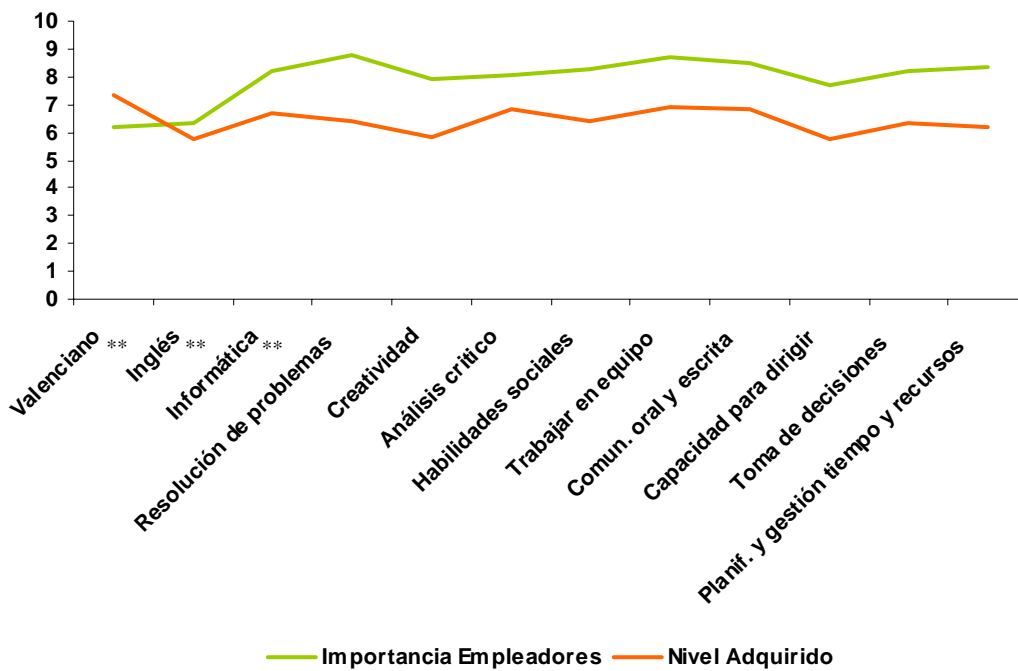
\* El análisis únicamente incluye las competencias de las que se disponen datos de empleadores y titulados

- Importancia Empleadores: Importancia asignada por los empleadores a las competencias analizadas para trabajar en sus empresas (n=1150)
- Importancia Titulados: Importancia asignada a las competencias analizadas por los titulados para el desempeño del trabajo que tienen en el momento de la encuesta (n = 6640)<sup>1</sup>
- Nivel Presentado: valoración de los empleadores del nivel de competencias presentado por los recién titulados (n=480)



El Gráfico 9 muestra la importancia asignada por los empleadores a las competencias analizadas y el grado en que la Universitat de València ha propiciado el desarrollo de las mismas, según los titulados. Como se puede observar, existen diferencias, aunque no muy relevantes, entre el nivel de competencias adquirido por los titulados y el nivel de competencias requerido por los empleadores, excepto para los conocimientos de valenciano.

**Gráfico 9. Importancia de diferentes competencias para los empleadores y nivel adquirido por los titulados en la UVEG\***



\* El análisis únicamente incluye las competencias de las que se disponen datos de empleadores y titulados

\*\* El nivel adquirido de valenciano, inglés e informática se refiere al nivel de conocimientos valorado por los titulados en el momento de la encuesta

- Importancia empleadores: Importancia asignada por los empleadores a las competencias analizadas para trabajar en sus empresas (n=1150)
- Nivel Adquirido: Valoración de los titulados del grado en que la Universitat de València ha contribuido con el desarrollo de estas competencias (n=6988)



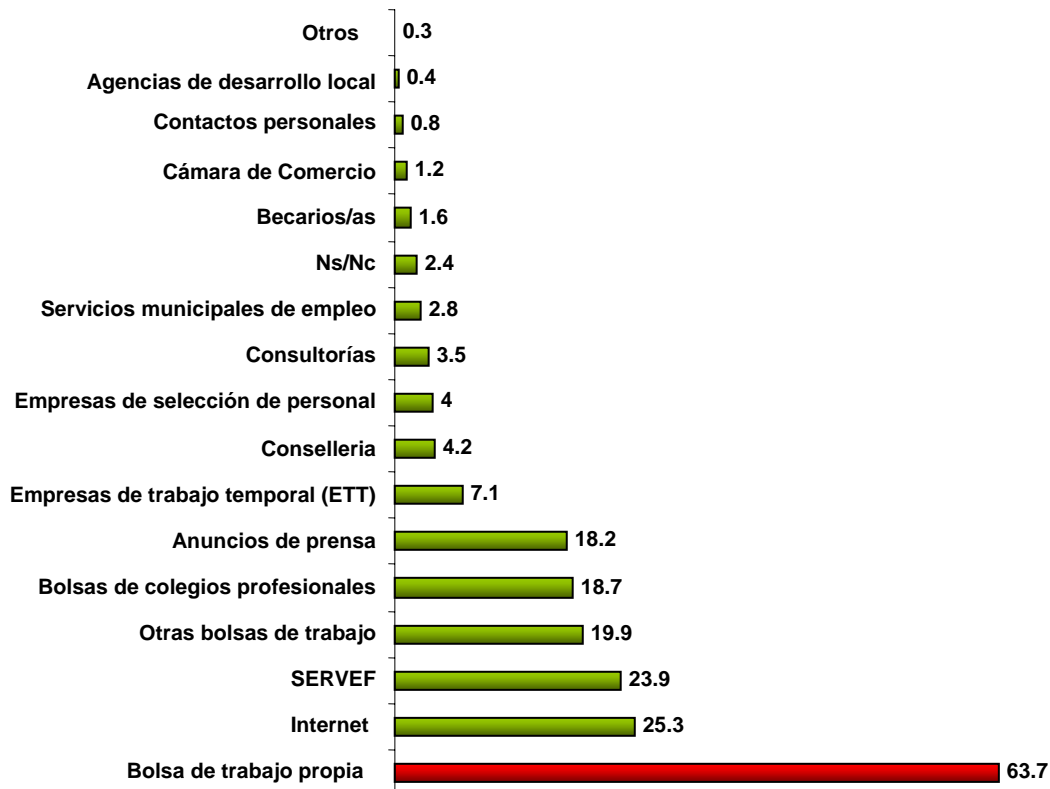
#### IV. Reclutamiento y selección de titulados universitarios en las empresas privadas

Teniendo en cuenta que los procesos de reclutamiento y selección de las empresas públicas se rigen por normativas especiales y se llevan a cabo de manera diferente a los habitualmente utilizados por las empresas privadas, en este apartado únicamente se consideran las respuestas de las empresas de carácter privado o mayoritariamente privado.

##### Características del reclutamiento

Para las empresas de propiedad privada que participaron en el estudio, las fuentes de reclutamiento de titulados universitarios más habituales pueden observarse en el Gráfico 10.

Gráfico 10. Porcentaje de empresas encuestadas que utilizan cada una de las fuentes de reclutamiento



Las bolsas de trabajo propias de las empresas son la fuente de reclutamiento más utilizada y mejor valorada, con 7 puntos en una escala de valoración de 0 a 10. Internet, el SERVEF, las bolsas de los colegios profesionales y de otras instituciones y los anuncios de prensa, son otras fuentes utilizadas con frecuencia, pero no son tan bien valoradas como las bolsas propias. De estas fuentes, las más valoradas son las bolsas de trabajo externas (5.9) e Internet (5.6). Asimismo, las fuentes de reclutamiento menos utilizadas son las menos valoradas.

Teniendo en cuenta que la principal fuente de reclutamiento de las empresas privadas son las bolsas de trabajo internas, resulta necesario conocer los criterios de selección que operan en dichas bolsas y la manera como se llevan a cabo los procesos de selección, así como los atributos más valorados de los candidatos universitarios que participan en tales procesos, con el fin de fomentar el desarrollo de estos atributos y orientar eficazmente la inserción de los titulados en el ámbito privado.



### Proceso de selección

En general, el análisis de los procesos de selección de titulados universitarios indica que suelen ser competidos, con una media de 16 candidatos por proceso. El Gráfico 11 muestra la variación del promedio de candidatos por puesto en cada sector de actividad e identifica a los sectores de agricultura (24 candidatos), transportes (22 candidatos), servicios (21 candidatos) y educación (18 candidatos) como los más competidos.

Estos procesos son llevados a cabo en su mayoría por la dirección/gerencia (65.9%), los departamentos de recursos humanos (42%), el departamento que oferta el puesto (17.9%), el departamento de administración (3%), otros departamentos o personas (2.9%), empresas externas (1.8%) y empresas de trabajo temporal-ETT (0.6%). En las Tablas 3 y 4 se puede apreciar quién lleva a cabo los procesos de selección según el sector de actividad y el tamaño de la empresa.

**Tabla 3. Personas o departamentos que llevan a cabo los procesos de selección en las empresas privadas según el sector de actividad\***

Dto. o persona Sector	Dirección Gerencia	Departamento personal	Departamento oferta puesto	Empresa externa	ETT	Administración	Otros
Agricultura	55.6**	44.4	22.2	--	--	--	11.1
Industria y Energía	54.7	54.7	30	3.7	1.1	3.4	2
Construcción	58.6	44.1	12.7	2.4	--	7	1.2
Comercio	57.4	48.3	10.4	2.3	--	2.3	1.1
Hostelería	59.3	33.3	22.2	--	--	3.7	--
Transportes	56.6	50.9	7.4	--	--	10.6	--
Servicios	54	51.8	19.4	1.4	1.8	2.8	0.9
Educación	85.7	24.8	10	1.4	--	1.4	6.5
Sanidad	87.4	27.1	20.3	--	--	1.8	5.5

\* Respuesta múltiple

\*\* Porcentaje de empresas que mencionan esta alternativa del total de empresas del sector

**Tabla 4. Personas o departamentos que llevan a cabo los procesos de selección en las empresas privadas según el tamaño de la empresa\***

Dto. o persona No. empleados	Dirección Gerencia	Departamento personal	Departamento oferta puesto	Empresa externa	ETT	Administración	Otros
Hasta 10	82.4**	19.2	9.1	2.2	0.8	6.7	2.9
De 11 a 49	75.4	29.8	12.2	1.7	0.3	4.1	2.3
De 50 a 100	63.6	41.5	17.3	1.9	0.5	0.4	3.5
De 101 a 250	52.2	58.6	30.1	0.7	0.7	4.2	3.9
De 251 a 500	60.8	76	30.9	2.2	2.2	--	2
Más de 500	39.1	72.4	23.6	2.8	1.3	--	2.8

\* Respuesta múltiple

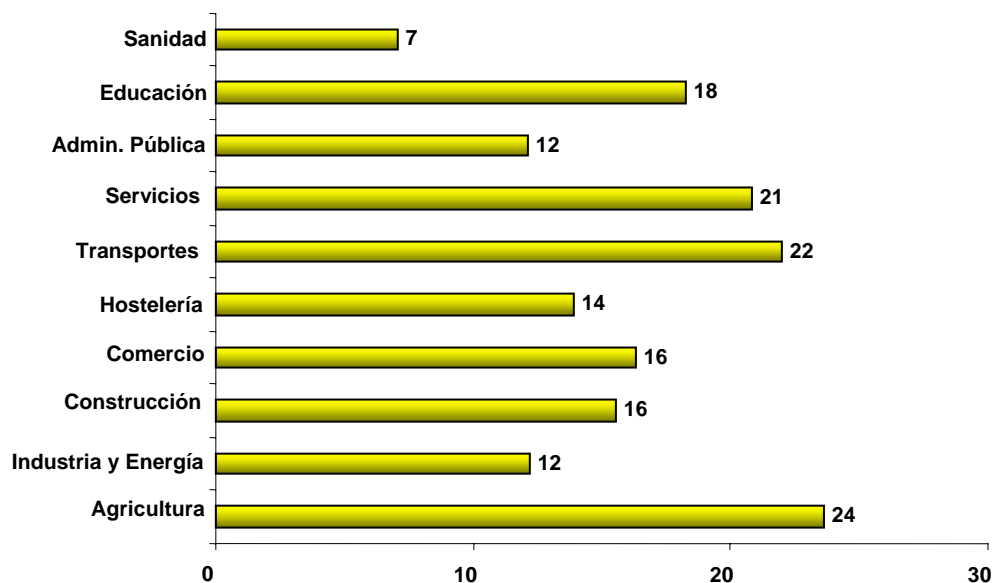
\*\* Porcentaje de empresas que mencionan esta alternativa del total de empresas de ese tamaño

Las principales actividades llevadas a cabo en los procesos de selección de titulados son la entrevista individual (99.6%), el análisis de currículum (97.4%) y el establecimiento de periodos de prueba para verificar rendimiento (87%). Son frecuentes también la solicitud y verificación de referencias (59.5%) y las pruebas específicas, como las prácticas simuladas y el desarrollo de proyectos (39.2%). En menor medida, las empresas recurren a la aplicación de tests de personalidad (31.7%) y de inteligencia (16.8%) y un reducido porcentaje de empresas evalúa a los candidatos universitarios a través de los assessment centers (13.6%), entrevistas grupales (9%) y otro tipo de actividades de selección (4.7%).

Las prácticas habituales de las empresas en los procesos de selección de titulados universitarios confirman la importancia del desarrollo de habilidades para la realización de entrevistas individuales por parte de los titulados demandantes de empleo, habilidades que deben enfocarse especialmente a las entrevistas con directivos y personal especializado de recursos humanos de las empresas.



**Gráfico 11. Promedio de candidatos para puestos de titulados universitarios por sector de actividad**



#### Valoración de las características del CV

Con el fin de conocer la importancia de diferentes aspectos del currículum de los universitarios en los procesos de selección, los empleadores valoraron aspectos como los conocimientos instrumentales, la experiencia previa, la titulación, universidad de origen, flexibilidad, entre otros. Para esto, utilizaron una escala de 0 a 10, donde (0) significa "nada importante" y (10) "significa muy importante".

El análisis muestra que las empresas privadas valoran como "muy importantes" los conocimientos de informática (7.8), la experiencia previa en el puesto a cubrir (7.8), la titulación (7.6), la flexibilidad para adaptarse a las funciones, contrato y horario (7.5), las prácticas en empresa (7.2), y la experiencia laboral en general (7.1). Asimismo, consideran "bastante importantes" el expediente académico (6.5), la formación de postgrado (6.4) y los conocimientos de idiomas (6.3). La disposición para la movilidad geográfica es valorada como "importante" (5.4) y tanto los estudios o trabajo en el extranjero (4.8), como la universidad de origen (4.4) se consideran aspectos "poco importantes" a la hora de seleccionar un candidato universitario.

En el Gráfico 12 se puede observar la importancia de los anteriores aspectos del CV para los empleadores y la importancia de algunos de estos aspectos para los titulados<sup>1</sup>, en la obtención de su primer trabajo remunerado después de obtener la titulación<sup>2</sup>. Adicionalmente, se observa la importancia asignada a estos mismos aspectos por aquellos titulados cuyo primer empleo fue un empleo de calidad (estaba bastante o muy relacionado con la titulación y requería estudios universitarios).

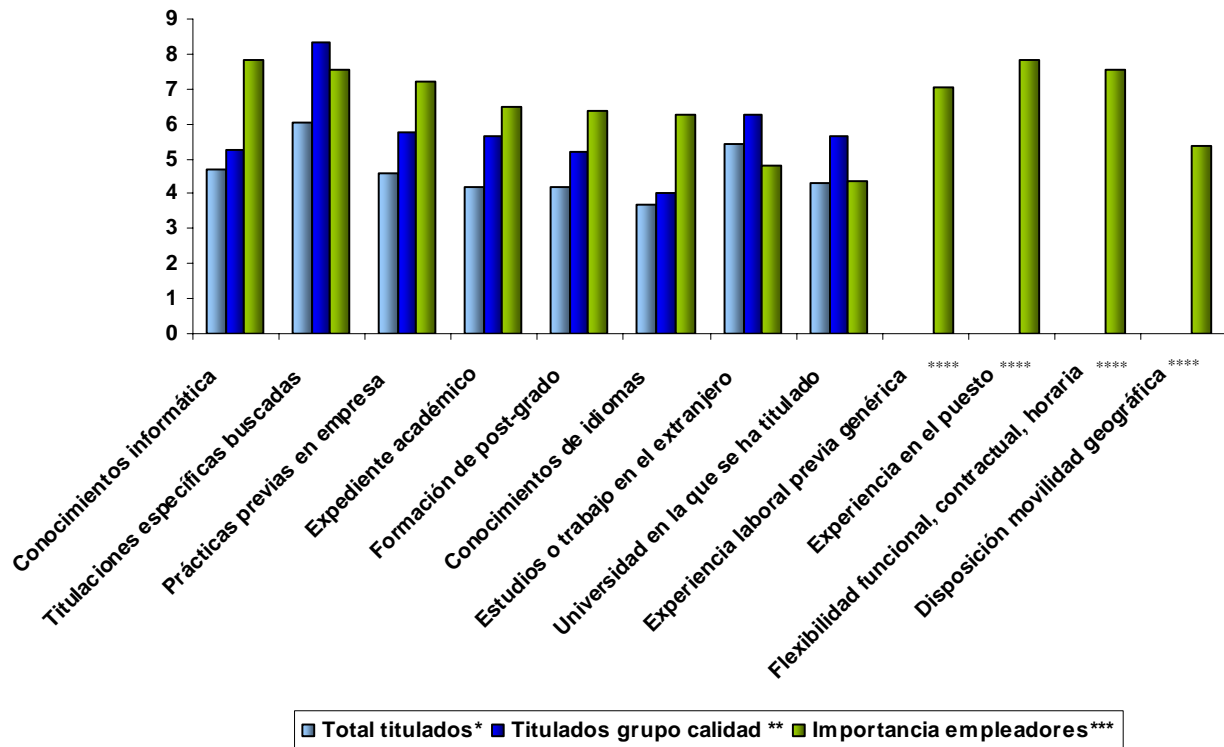
De acuerdo con el gráfico, los titulados que encontraron un trabajo de calidad informan de la utilidad mayor de la titulación, las estancias en el extranjero y la universidad de origen para encontrar trabajo. De esta manera, la titulación parece ser el aspecto más importante en el proceso de inserción laboral, tanto para empleadores como para titulados. Sin embargo, el gráfico confirma la importante diferencia de las perspectivas de los titulados y de los empleadores en cuanto a la utilidad de aspectos como los conocimientos de informática. Esta diferencia significativa entre las opiniones de los titulados y de los empleadores también se evidencia en otros apartados del estudio.

<sup>1</sup> Se cuenta con valoraciones de los empleadores y de los titulados de los aspectos del CV mencionados, excepto de la experiencia previa genérica, experiencia previa específica, disposición para la movilidad geográfica y para flexibilidad funcional, contractual y horaria, de los cuales únicamente se cuenta con valoraciones de los empleadores.

<sup>2</sup> Estas valoraciones de los titulados se obtuvieron en el Primer Estudio de Inserción Laboral de los Titulados de la Universitat de València (EIL) realizado por el OPAL.



Gráfico 12. Valoración de los empleadores de la importancia de diferentes características del CV en los procesos de selección e importancia asignada por los titulados a estos aspectos para encontrar el primer trabajo remunerado



- \* Valoración de los titulados de la utilidad de estas características de su CV para obtener el primer empleo remunerado (n = 6591)  
\*\* Valoración de los titulados de la utilidad de estas características de su CV para obtener el primer empleo remunerado de CALIDAD: con bastante o mucha relación con la titulación y requiere estudios universitarios (n = 4219)  
\*\*\* Valoración de los empleadores de la importancia de estas características del CV en los procesos de selección de titulados (n = 830)  
\*\*\*\* En estas competencias sólo se cuenta con valoraciones de empleadores

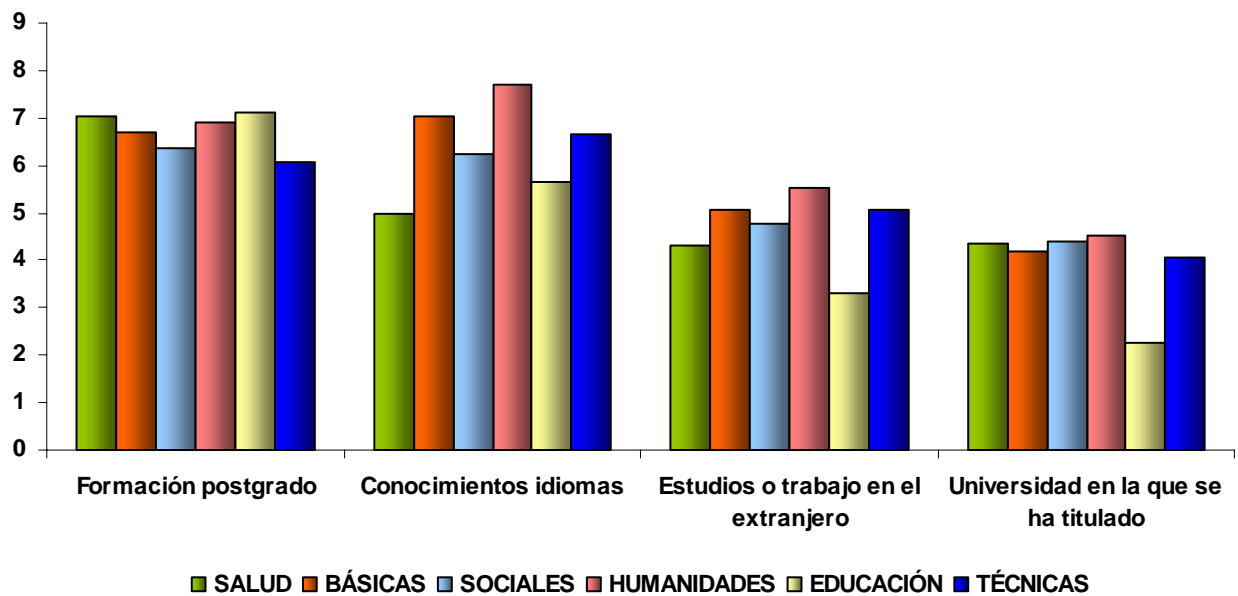
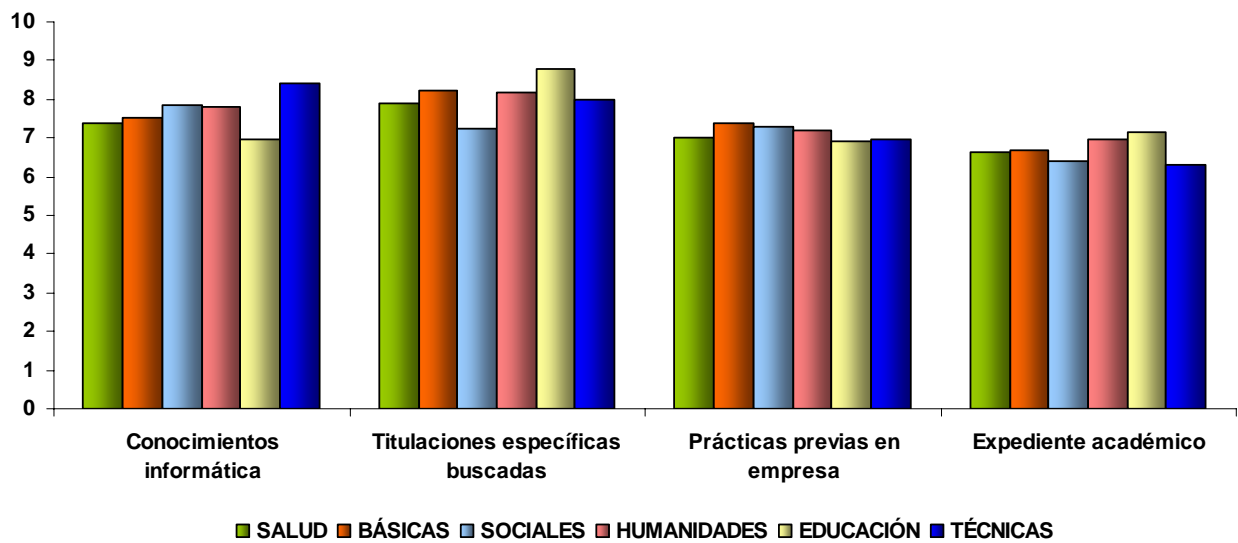
Las valoraciones de empleadores y titulados, de la importancia de las diferentes características del currículum en el proceso de inserción laboral varía en función del sector de actividad económica al que pertenecen. Desde la perspectiva de los empleadores, en el sector de agricultura son más importantes la flexibilidad y los conocimientos de informática; en la construcción y la industria resaltan la experiencia específica y la informática; en el sector servicios, transportes y hostelería se valoran la flexibilidad, experiencia específica y la informática; en la administración pública aparte de la flexibilidad y la informática se valoran también los conocimientos de idiomas; en el sector educativo son importantes las titulaciones específicas buscadas y la experiencia específica y en el sector sanitario sobresalen la experiencia en el puesto y la flexibilidad.

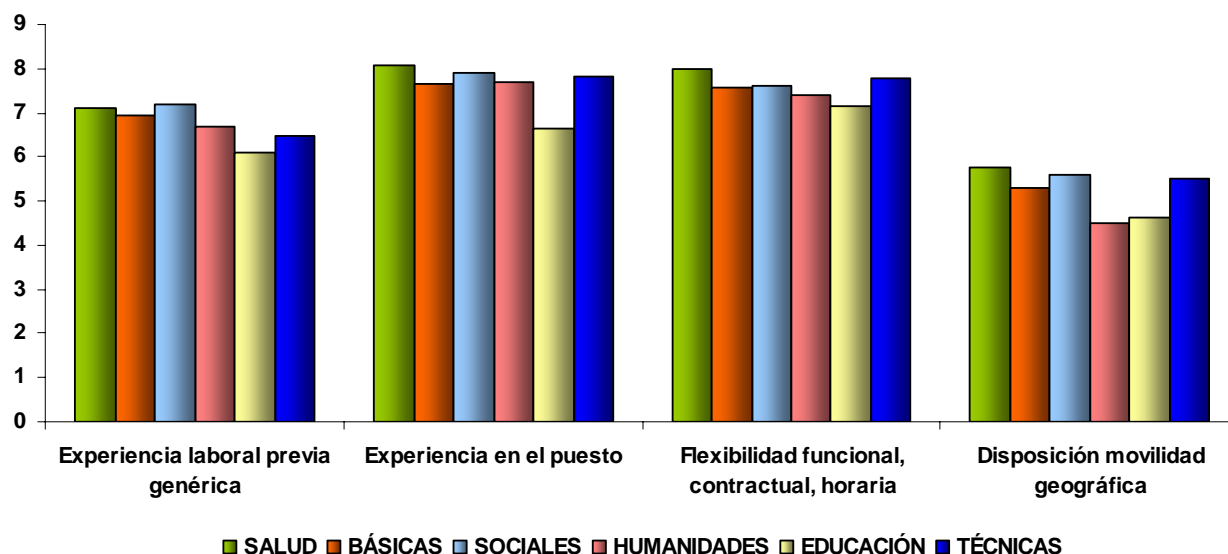
Al analizar la perspectiva de los titulados del grupo de calidad, cabe resaltar la importancia de algunas características en determinados sectores. La titulación resulta esencial para obtener un trabajo de calidad en la administración pública, educación y sanidad. Sin embargo, en la industria, los transportes y el sector servicios, el trabajo en el extranjero es un factor determinante. Asimismo, las prácticas previas son particularmente importantes en el sector de la construcción y en el comercio. Finalmente, en la hostelería se observan diferencias importantes en las valoraciones de los titulados del grupo de calidad en comparación con las valoraciones del resto de titulados, lo cual quiere decir que las características del CV son mucho más importantes para obtener un trabajo de calidad.



Finalmente, en el Gráfico 13 se pueden observar los aspectos que son más o menos valorados por los empleadores que suelen contratar titulados de cada una de las áreas académicas impartidas en la Universitat.

**Gráfico 13. Valoración de los empleadores de la importancia de diferentes características del CV de los titulados universitarios en cada área académica**





Del análisis anterior se puede concluir que los titulados y centros universitarios de las diferentes áreas, deben prestar especial atención a los atributos del currículum más valorados en cada uno de los sectores y áreas. Así, es evidente la necesidad de potenciar la formación en informática (general y específica) independientemente de la titulación de los candidatos y de los puestos a los que aspiran. De la misma manera, se observa el papel fundamental de las prácticas previas en empresa, teniendo en cuenta su aporte al desarrollo de experiencia laboral específica que resulta de gran interés para los empresarios. También se hace evidente la importancia del desarrollo de la flexibilidad para la adaptación a diferentes condiciones laborales, la cual puede verse favorecida por la exposición de los estudiantes universitarios a diferentes contextos y situaciones de aprendizaje y de aplicación de las competencias y conocimientos adquiridos durante su formación.

#### FICHA TÉCNICA DEL PRESENTE ESTUDIO

- Universo: Empresas privadas y públicas empleadoras de titulados universitarios, implantadas como mínimo en la Provincia de Valencia.
- La muestra de empresas utilizada está compuesta por 1.150 empresas de la provincia de Valencia. Para determinar la estructura de la muestra de empresas objeto de estudio, se tuvo en cuenta los datos que ofrece la Encuesta de Población Activa (EPA) sobre las empresas que contratan titulados universitarios.
- Entrevistas realizadas: 1397. Los entrevistados fueron propietarios, gerentes, responsables de recursos humanos, directores de departamento o personas con titulados a cargo (los dos últimos únicamente valoraron las competencias de los recién titulados)
- Tipo de muestreo: aleatorio  
30 estratos resultantes de la combinación de las siguientes variables: tamaño de la empresa y sector de actividad
- Error muestral:  $\pm 2.7\%$  para la muestra total
- Trabajo de campo: Se realizó del 31 de enero al 15 de mayo de 2007
- Encuesta mediante CATI





### **FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UVEG**

- Universo: 31225 titulados de la Universitat de València entre 1999 y 2003
- Encuestados: 6988
- Tipo de muestreo: aleatorio estratificado con afijación proporcional
- 8 estratos en función del año en que se obtuvo la titulación (dos, tres, cuatro y cinco años antes de la entrevista) y del sexo (hombre, mujer)
- Error muestral: 0.05
- Trabajo de campo: se realizó en tres fases, marzo 2004, diciembre 2004 y junio 2005
- Encuesta mediante CATI